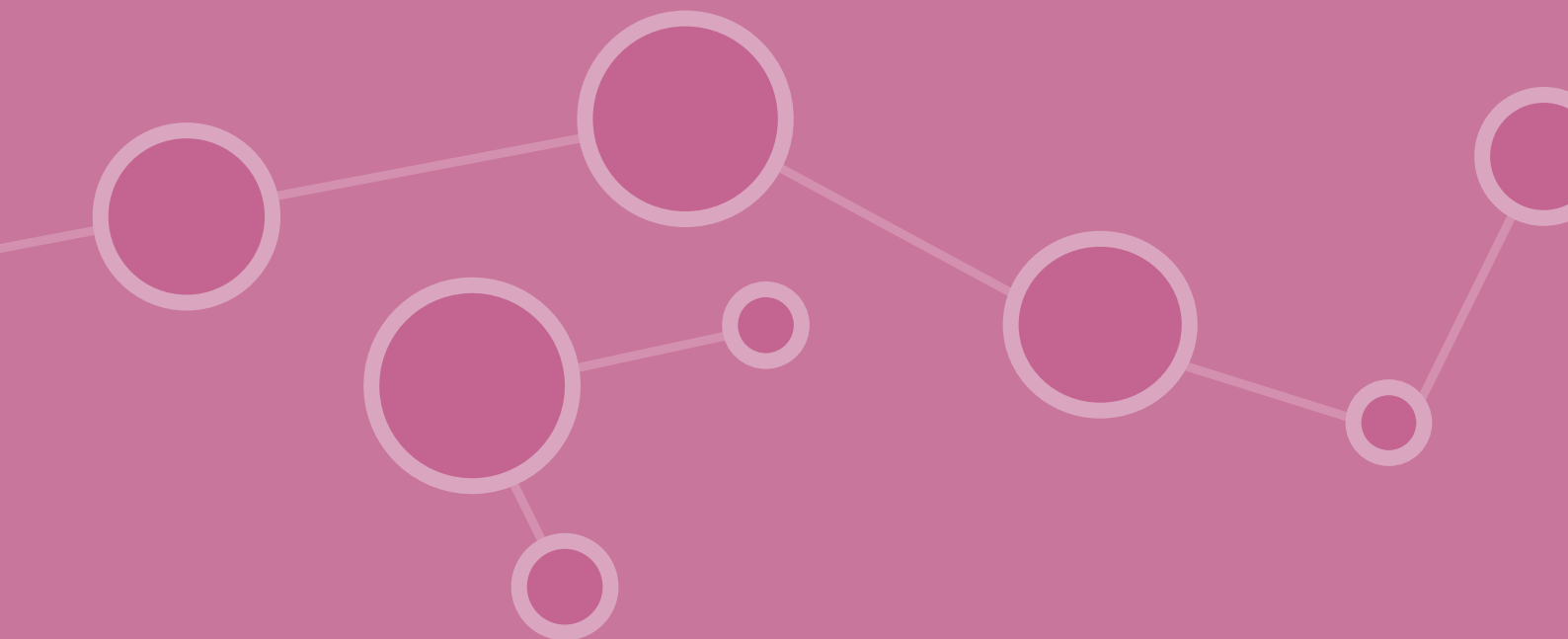


# Das Kita-Personal

2



Kindertageseinrichtungen und ihr Personal stehen seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten nahezu ungebrochen im Fokus der Öffentlichkeit. Im Wechselspiel zwischen Familie und Staat, Recht und Politik, Bildung und Care hat sich eine vielschichtige Debatte entwickelt, die sich zwischen den Polen Quantität und Qualität bewegt. So haben die gestiegene Müttererwerbstätigkeit und die erhöhte Nachfrage der Eltern nach Betreuungsangeboten, aber auch die verstärkte Wahrnehmung der ersten Lebensjahre als Bildungszeit und die rechtlichen Veränderungen im U3-Bereich (Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG) 2005; Kinderförderungsgesetz (KiföG) 2008) zu einem enormen Ausbau der Platzangebote in der Kindertagesbetreuung geführt sowie eine außergewöhnlich starke Personal-expansion in Gang gesetzt, die bis heute nicht zum Stillstand gekommen ist.

Die Wachstumsdynamik der letzten Jahrzehnte hat das System institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung in puncto Organisations- und Angebotsstrukturen, Personal und Beschäftigungsbedingungen nachhaltig verändert. Gleichzeitig haben sich der gesellschaftliche, familien- und bildungspolitische Stellenwert der Kindertagesbetreuung und deren Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und ihren zukünftigen Bildungsweg deutlich erhöht. Welche Bedeutung dieses Arbeitsfeld inzwischen für das Aufwachsen von jungen Kindern und für die Organisation des Familienalltags gewonnen hat, ist während der Pandemie seit dem Frühjahr 2020 vor allem für die Gruppe der berufstätigen Mütter und Väter überdeutlich geworden.

Mit der zunehmenden Inanspruchnahme öffentlicher Kindertagesbetreuung haben auch die fachlichen Erwartungen an die Qualität der frühkindlichen Bildung zugenommen. Ausdruck dieser Gratwanderung zwischen institutionellem Ausbau und einem Mehr an Qualität ist u.a. das KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz (kurz: KiQuTG; umgangssprachlich auch „Gute-Kita-Gesetz“ genannt) vom 01.01.2019. Auf seiner Grundlage unterstützt der Bund eine qualitätsbezogene Weiterentwicklung frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung sowie eine verbesserte Teilhabe in der Kindertagesbetreuung in den Ländern, um gleichwertige Lebensverhältnisse für das Aufwachsen von Kindern zu schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (KiQuTG § 1, Abs. 1).

Trotz der Vergrößerung des Platzangebots und der Ausdifferenzierung der Kita-Landschaft ist der Bedarf der Eltern nach zusätzlichen und passgenauen Betreuungsangeboten immer noch nicht vollständig gedeckt. Dies belegt

die DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts (Alt u.a. 2020; Hubert u.a. 2021; Hüsken u.a. 2021). Demzufolge wünschten sich im Jahr 2019 rund 49% der befragten Eltern mit Kindern unter drei Jahren einen Betreuungsplatz. Damit überstieg der artikuliertelternbedarf die erzielte Beteiligungsquote von 34% um 15 Prozentpunkte. Etwas kleinere Betreuungslücken bestanden bei den Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt sowie bei den Grundschulkindern (ungeachtet der ungedeckten Bedarfe, die über die bisherige Nutzung von Betreuungsangeboten hinausreichen).

Der Platzausbau ist somit längst nicht abgeschlossen und wird sich aller Voraussicht nach zukünftig zumindest partiell weiter fortsetzen (vgl. Kap. 8). Gleichzeitig stellt sich die Frage, welche Auswirkungen von öffentlichen Steuerungsimpulsen des Bundes und der Länder auf die Angebotslandschaft ausgehen werden. Zu nennen sind hier z.B. das bereits erwähnte „Gute-Kita-Gesetz“, das eine Förderung in zehn Handlungsfeldern sowie zusätzlich Maßnahmen zur Gebührenentlastung der Eltern auf vertraglicher Grundlage mit den Ländern vorsieht, oder der angestrebte Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern (vgl. Kap. 5).

Eine wesentliche Voraussetzung für den weiteren zahlenmäßigen und qualitätsbezogenen Ausbau der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung bildet jedoch qualifiziertes Fachpersonal in ausreichender Zahl. Vor diesem Hintergrund beschreibt das Kapitel die Lage und Entwicklung des Personals in Kindertageseinrichtungen (zur Kindertagespflege vgl. Kap. 4). Es beleuchtet hierzu sowohl die Personalressourcen als auch die Personalstrukturen (etwa bezüglich Geschlecht, Alter oder Qualifikation). Da neben der Gewinnung zusätzlichen Personals auch dessen Bindung an das Berufsfeld für die Bewältigung des Fachkräftemangels bedeutsam ist, berücksichtigt das Kapitel darüber hinaus die Beschäftigungsbedingungen, die das Kita-System den Leitungskräften und pädagogisch Tätigen bietet. Sie tragen wesentlich zur Attraktivität der Arbeitsplätze in den Kindertageseinrichtungen und damit zur Identifikation der Fachkräfte mit dem Berufsfeld bei.

## 2.1 Entwicklung des Kita-Personals

Im Spannungsfeld zwischen Personalnot in Kindertageseinrichtungen und anhaltend hohem Fachkräftebedarf stellen die Personalausstattung und die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte einen Anforderungs- und Handlungsbereich dar, der – wie auch das KiTa-Qualitäts- und

Teilhaberverbesserungsgesetz zeigt – weiterhin auf der fachpolitischen Agenda von Bund und Ländern weit oben steht. Die zahlenmäßige Entwicklung der Kindertageseinrichtungen als Arbeitsmarkt bildet deshalb den Gegenstand dieses Abschnitts.

## Das pädagogische und leitende Personal

**Das Personalwachstum in Kindertageseinrichtungen setzt sich fort: Zwischen 2018 und 2020 ist die Zahl der pädagogisch und leitend Tätigen um weitere 55.000 Personen auf insgesamt 675.600 Beschäftigte angestiegen.**

Im Frühjahr 2020 arbeiteten bundesweit rund 675.600 pädagogisch und leitend Tätige in Kindertageseinrichtungen (vgl. Abb. 2.1; Tab. D2.1). Damit sind seit dem Jahr 2006 – dem Beginn des Ausbaus der Angebote für Kinder unter drei Jahren – insgesamt rund 323.000 pädagogisch und leitend Tätige hinzugekommen. Dies entspricht einer Steigerung des Personalbestands von 92%.

Die Personalexpansion hat sich dabei bis zuletzt fortgesetzt: Im Vergleich zu 2018 wurden 9% pädagogisch und leitend Tätige zusätzlich eingestellt, wobei insbesondere im Jahr 2020 der Zuwachs mit 28.700 Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr sehr stark ausfiel.

Mit diesen Entwicklungen hat das Berufsfeld einen neuen Personalhöchststand erreicht. Mit 675.700 pädagogisch und leitend Tätigen arbeiteten in Kindertageseinrichtungen weitaus mehr pädagogische Fachkräfte als an Grundschulen mit 204.840 Lehrkräften. Kindertageseinrichtungen befinden sich zahlenmäßig nunmehr fast auf Augenhöhe mit den allgemeinbildenden Schulen insgesamt, in denen zeitgleich rund 693.750 Lehrkräfte tätig waren (Statistisches Bundesamt 2020b).

Der enorme Wachstumsschub in Kindertageseinrichtungen zeigt sich auch dann, wenn anstelle der Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals, also der Köpfe, die Entwicklung der rechnerischen Vollzeitäquivalente seit 2006 ausgewiesen wird (vgl. Abb. 2.1; Tab. D2.1): Bei einem Plus von 267.410 umgerechneten Vollzeitstellen fällt die Personalexpansion prozentual sogar noch etwas

Abb. 2.1 Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2006 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)<sup>1,2</sup>

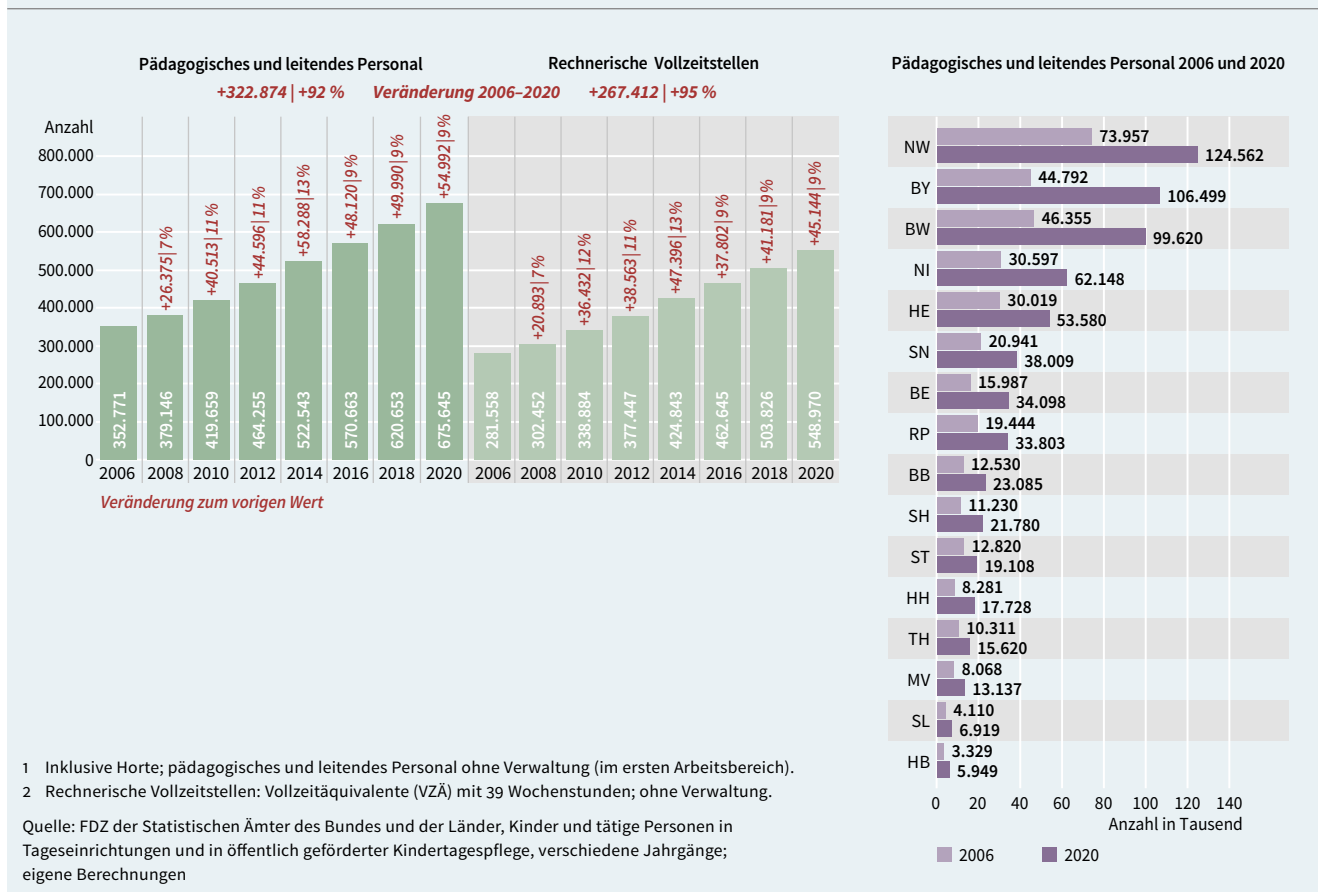
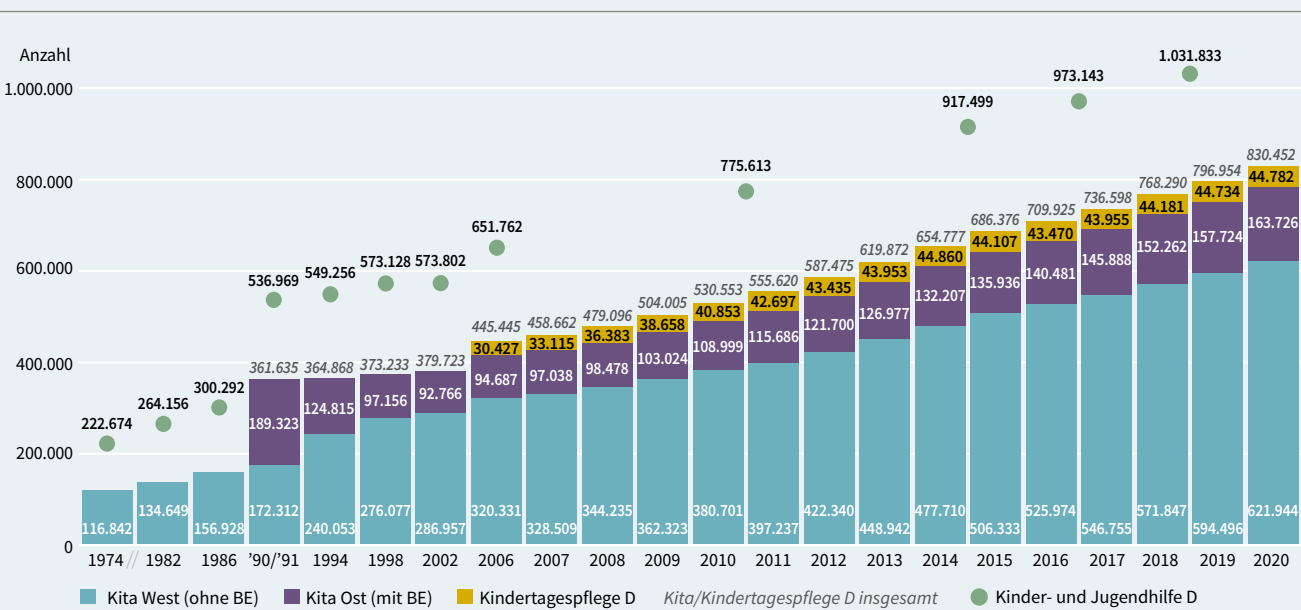


Abb. 2.2 Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2020 (Anzahl)<sup>1,2</sup>



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft; inklusive Horte (1990/91 TH und ST: ohne Horte); Deutschland: 1974 bis 1986 lediglich Westdeutschland (inklusive West-Berlin); Kindertagesbetreuung erst ab 2006 inklusive Kindertagespflege.  
 2 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe und in der Kindertagesbetreuung.

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

höher aus (+95%) als beim pädagogischen und leitenden Personal, „nach Köpfen“ (+92%). Analog zum Ausbau und zur Ausdifferenzierung der Kita-Landschaft ist es den Kita-Trägern seit 2006 somit durchgehend gelungen, in beträchtlichem Umfang neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und dadurch zusätzliche Personalressourcen zu mobilisieren.

Im Ländervergleich wurden die größten zahlenmäßigen Personalgewinne seit 2006 in den drei bevölkerungsstärksten Bundesländern Bayern (mit einem Beschäftigungszuwachs von 61.707 pädagogisch und leitend Tätigen), Baden-Württemberg (+53.265) und Nordrhein-Westfalen (+50.605) erzielt (vgl. Abb. 2.1; Tab. D2.2). In diesen drei Ländern zusammen arbeitete im Jahr 2020 fast die Hälfte (49%) des Kita-Personals in Deutschland. Hierbei wiesen die beiden süddeutschen Länder, gefolgt von den Stadtstaaten Hamburg und Berlin, gleichzeitig auch die größten Entwicklungsdynamiken auf. Jenseits dieser „Spitzenreiter“ bestehen deutliche Wachstumsunterschiede zwischen den einzelnen Ländern, die auf die jeweilige Ausgangssituation zu Beginn des Ausbaus der Angebote für Kinder unter drei Jahren zurückzuführen sind. Insgesamt betrachtet überstieg der Beschäftigungszuwachs in Westdeutschland (+96%) aufgrund des generell höheren Ausbaubedarfs zur Erfüllung der Rechtsansprüche den Personalanstieg in Ostdeutschland (+77%).

## Die tätigen Personen

Die beschäftigungspolitische Bedeutung von Kindertageseinrichtungen als Teilarbeitsmarkt wird erst dann vollständig sichtbar, wenn über das pädagogische und leitende Personal hinaus auch die bundesweit rund 102.730 hauswirtschaftlichen und technischen Mitarbeitenden sowie die knapp 7.300 Verwaltungskräfte des Jahres 2020 einbezogen werden. Zusammengenommen arbeiteten demnach rund 785.700 Personen in Kindertageseinrichtungen und damit fast doppelt so viele wie noch 2006 (vgl. Abb. 2.2; Tab. D2.3, D2.4).

Aus langfristiger Perspektive erwies sich – neben dem demografischen und sozialen Wandel – bislang die Ausweitung der Rechtsansprüche als wesentlicher Treiber für den Ausbau der frühkindlichen Bildung, d.h. zunächst der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab dem vollendeten dritten Lebensjahr in den Jahren 1996 bzw. 1999 und schließlich dessen Erweiterung auf die Gruppe der Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ab 2013. Diese Gesetzesänderungen gingen mit einem unaufhaltenden Anstieg des Personals in Kindertageseinrichtungen einher (vgl. Abb. 2.2): Arbeiteten 1974 lediglich 116.800 und 1990 rund 172.300 Personen in westdeutschen Kindertageseinrichtungen, so waren es 2006 bereits 320.300 und zuletzt knapp 622.000. Nach einem vorübergehenden Personalabbau ist zwischen 2006 und 2020 auch die

Zahl der tätigen Personen in Ostdeutschland von 94.690 auf 163.730 gestiegen. Wird zum Personal in Kindertageseinrichtungen zusätzlich das in der Kindertagespflege addiert, dann waren im Jahr 2020 rund 830.450 Personen in der Kindertagesbetreuung tätig, was rund vier Fünftel des gesamten Kinder- und Jugendhilfepersonals ausmachte.

## 2.2 Träger

Als zentrale Steuerungsinstanz für den zahlenmäßigen Ausbau der Angebote sowie deren qualitätsbezogene Weiterentwicklung wurden in den letzten Jahren verstärkt die Träger ins Blickfeld gerückt (u.a. Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter 2020; Geiger/Strehmel 2020). Im Rahmen ihrer Dienst- und Fachaufsicht sind sie für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sowie die Umsetzung der vielfältigen pädagogischen Aufgaben in den Kindertageseinrichtungen zuständig und bilden das organisationsbezogene Gerüst der Kinder- und Jugendhilfe.

Charakteristisch für diese Infrastruktur des Kita-Systems ist eine heterogene Trägerlandschaft, die aus einer Vielzahl von Einzelträgern besteht. Sie unterscheiden sich durch ihre Wertorientierungen, Konzepte und Methoden voneinander, aber auch hinsichtlich der Rechtsform und Anzahl der betriebenen Kindertageseinrichtungen, der Angebots- und Einrichtungsprofile sowie der Rahmenbedingungen und Ressourcen. Damit gestalten sie letztendlich auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sie ihrem Personal bieten. Diese Trägerpluralität ist rechtlich gewollt und als zentrales Strukturprinzip der Kinder- und Jugendhilfe im Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) verankert. Die beschriebene Vielfalt der Kinder- und Jugendhilfe bildet die Statistik jedoch nur unzureichend ab, da sie keine Einzel- und Rechtsträger erfasst, sondern Trägergruppen ausweist, z.B. den Paritätischen Wohlfahrtsverband oder den Caritasverband. Unter dieser Voraussetzung werden die Träger der Kinder- und Jugendhilfe in den folgenden Ausführungen vorwiegend unter dem Aspekt der Personalgewinnung und -bindung betrachtet.

### Das Verhältnis öffentlicher und freier Träger

**Bundesweit arbeiteten im Jahr 2020 knapp zwei Drittel des pädagogischen und leitenden Personals bei einem freien Träger, gut ein Drittel hatte einen öffentlichen Arbeitgeber.**

Zur Darstellung der Trägerstrukturen lassen sich die vielfältigen Einzelträger im ersten Schritt in zwei große

Gruppen einteilen, zwischen denen auch sozialrechtlich im Hinblick auf die Leistungserbringung differenziert wird (vgl. Abb. 2.3; Tab. D2.5): Auf der einen Seite betätigen sich die öffentlichen Träger, die mehrheitlich auf kommunaler Ebene Kindertageseinrichtungen betreiben und im Jahr 2020 in rund 18.880 Einrichtungen allein 229.800 pädagogisch und leitend Tätige beschäftigen (vgl. Kap. 3.1). Dies entspricht einem Personalanteil von gut einem Drittel des Gesamtpersonals im Berufsfeld. Im Vergleich zu 2007 konnten rund 98.330 Tätige (+75%) neu in den öffentlichen Dienst eingestellt werden.

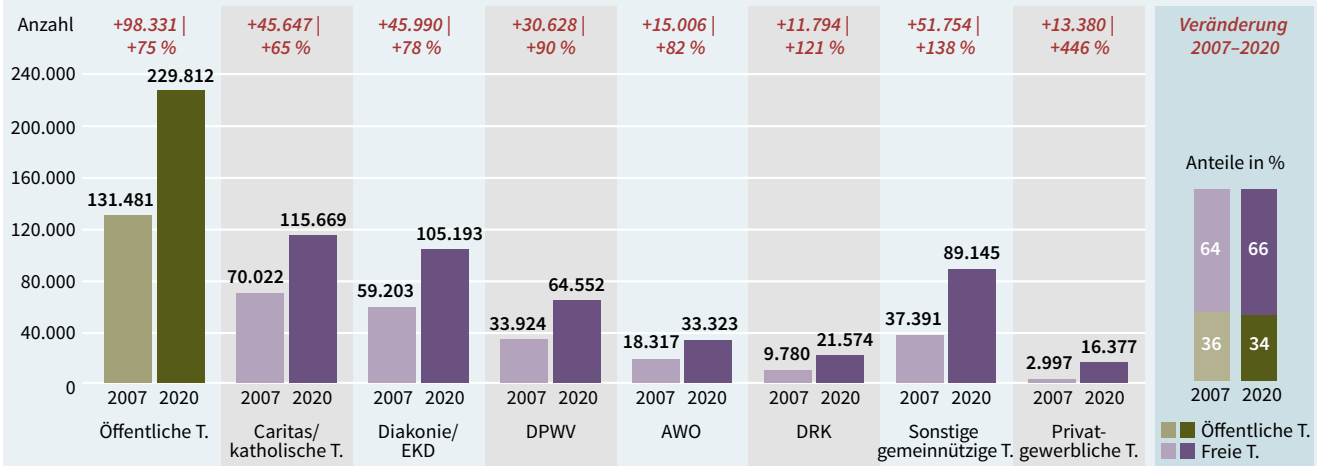
Den öffentlichen Trägern steht auf der anderen Seite die weitaus größere Gruppe der freien Träger gegenüber, die mehrheitlich das zivilgesellschaftliche Engagement (freigemeinnützige Träger) und – eher am Rande – das marktbezogene Segment (privatgewerbliche Träger) in puncto Kindertageseinrichtungen abdeckt. In ihrer Summe beschäftigen sie in 38.710 Kindertageseinrichtungen rund 445.830 pädagogisch und leitend Tätige, also zwei Drittel des Personals im Berufsfeld. Im Vergleich zu 2007 haben sie rund 214.200 Arbeitsplätze (+92,5%) neu geschaffen. In der Summe haben die freien Träger zahlenmäßig in weitaus größerem Umfang als die öffentlichen Träger zur Personalexpansion in Kindertageseinrichtungen beigetragen.

Die Relation zwischen den beiden Trägergruppen ist seit 2007 im Wesentlichen stabil geblieben. Sie ist Ausdruck des sogenannten Subsidiaritätsprinzips, nach dem die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe laut SGB VIII, § 4 partnerschaftlich zusammenarbeiten und vorrangig auf Angebote der freien Träger zurückgreifen müssen. Sie haben nur dann eigene Angebote vorzuhalten, wenn Angebote freier Träger nicht vorhanden bzw. rechtzeitig geschaffen werden können. Die Gewährleistungspflicht öffentlicher Träger zeigt sich in den Daten u.a. daran, dass die Personalanteile öffentlicher Träger vor allem in „schrumpfenden Kreisen“<sup>1</sup> überdurchschnittlich hoch ausfallen (vgl. Tab. D2.6).

Auf Länderebene bestehen erhebliche Unterschiede im Verhältnis öffentlicher und freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Tab. D2.7). Besonders hoch fallen die Personalanteile der öffentlichen Träger in den Ländern

<sup>1</sup> Die Zuordnung der Kreise erfolgt auf Grundlage der Typisierung „wachsender und schrumpfender Kreise“ des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Für die Kategorisierung einzelner Kreise werden insgesamt sechs Entwicklungsindikatoren zur Beschreibung des Wachstums- bzw. Schrumpfungsprozesses zusammengefasst. Berücksichtigt werden sowohl demografische als auch sozioökonomische Rahmenbedingungen der verschiedenen Kreisregionen (Goetzke u.a. 2015, S. 8).

Abb. 2.3 **Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägern 2007 und 2020**  
(Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹,²



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

2 AWO: Arbeiterwohlfahrt; DPWW: Der Paritätische Wohlfahrtsverband; DRK: Deutsches Rotes Kreuz; Diakonie/EKD: Diakonie Deutschland, sonstige der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossene Träger; Caritas/katholische Träger: Deutscher Caritasverband, sonstige katholische Träger; sonstige freigemeinnützige Träger: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, sonstige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts, Jugendgruppen, -verbände, -ringe, sonstige juristische Personen oder Vereinigungen; privatgewerbliche Träger: Wirtschaftsunternehmen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2020; eigene Berechnungen

Brandenburg (mit 52%) und Sachsen-Anhalt (50%) aus. Im Gegenzug beschäftigen die freien Träger – relativ betrachtet – überdurchschnittlich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hamburg (99%) und Mecklenburg-Vorpommern (87%). Der hohe Anteil freier Träger (bzw. der niedrige Anteil öffentlicher Träger) in Hamburg ist auf das Unternehmen „Die Elbkinder – Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH“ zurückzuführen, bei dem es sich um ein öffentliches Unternehmen der Freien Hansestadt Hamburg in privater Rechtsform handelt, in das auch ehemals öffentliche Kindertageseinrichtungen überführt wurden.<sup>2</sup> An diesem Beispiel wird zugleich eine Grauzone der Kita-Statistik sichtbar. Ausgründungen kommunaler Träger in 100%-ige Tochtergesellschaften, die auch in anderen Ländern bzw. Kommunen zu beobachten sind, werden scheinbar nicht mehr der öffentlichen Seite zugerechnet, obgleich sie auch keine freien Träger sind. Ob dies jedoch durchgängig der Fall ist, lässt sich der Statistik nicht entnehmen. Auffällig in Hamburg sind vor allem die überdurchschnittlich hohen Anteile der sonstigen freigemeinnützigen und privatgewerblichen Träger.

### Freie Träger im Binnenvergleich

**Die sonstigen freigemeinnützigen Träger haben innerhalb des freien Trägerspektrums zwischen 2007 und 2020 mit 51.800 zusätzlichen Stellen bundesweit die meisten Arbeitsplätze geschaffen.**

Im Binnenverhältnis der freien Träger untereinander prägen im Jahr 2020 vor allem die konfessionellen Träger – nicht zuletzt aufgrund ihrer historisch bedingten zentralen Stellung – das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen (vgl. Abb. 2.3; Tab. D2.5). Sie beschäftigten bundesweit knapp die Hälfte des bei freigemeinnützigen Trägern tätigen Personals (mit rund 115.700 Tätigen in katholischen und 105.200 in evangelischen Einrichtungen). Bei jeweils fast 46.000 Neueinstellungen zwischen 2007 und 2020 haben sie erheblich zur Personalexpansion im Berufsfeld beigetragen.

Die meisten zusätzlichen Arbeitsplätze wurden mit 51.750 jedoch zeitgleich von den sonstigen freigemeinnützigen Trägern (► M1) jenseits der Wohlfahrtsverbände und Kirchen geschaffen. Diese Gruppe setzt sich vermutlich aus

2 [https://www.elbkinder-kitas.de/de/ueber\\_uns](https://www.elbkinder-kitas.de/de/ueber_uns)



vielen kleinen regionalen und lokalen Trägern zusammen und hat bei überdurchschnittlichem Personalwachstum (+138%) inzwischen einen Personalanteil von gut 13% erreicht. Noch höher fielen die Personalzuwächse mit 446% bei den privatgewerblichen Trägern aus, allerdings bei niedrigem Ausgangsniveau. Infolgedessen stellen sie – im Vergleich zu den freigemeinnützigen Trägern – im Jahr 2020 immer noch eine sehr überschaubare Trägergruppe im Arbeitsfeld dar.

M1

### Sonstige freigemeinnützige Träger

Diese Gruppe umfasst vor allem jene freigemeinnützigen Träger, die sich keinem der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen haben. Daneben sammeln sich unter diesem Etikett – mit relativ kleinen Personalanteilen an den tätigen Personen – die Jugendgruppen, -verbände und -ringe, einige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, die typologisch eigentlich der Freien Wohlfahrtspflege zuzuordnen wäre.

Sowohl hinsichtlich der konfessionellen als auch der sonstigen freien Träger bestehen deutliche, teilweise traditionsbedingte Unterschiede zwischen der west- und ostdeutschen Trägerlandschaft (vgl. Tab. D2.5): In Westdeutschland bildeten die konfessionellen Kita-Träger im Jahr 2020 die größten Arbeitgeber, die seit 2007 die meisten Beschäftigten hinzugewonnen haben. Im Unterschied zu den hohen Beschäftigungsanteilen der kirchlichen Träger in Westdeutschland waren es in Ostdeutschland vor allem die sonstigen freigemeinnützigen Träger und der Paritätische Wohlfahrtsverband, die 2020 jeweils rund einem Drittel des pädagogischen und leitenden Personals im Berufsfeld einen Arbeitsplatz boten und dort seit 2007 die höchsten Beschäftigungszuwächse erzielten.

## 2.3 Einrichtungen und Arbeitsbereiche

Zwischen 2007 und 2020 hat sich der Personalanteil in altersgemischten Kindertageseinrichtungen von den ersten Lebensmonaten bis zum Schuleintritt von knapp 48% auf zuletzt 74% erhöht.

Kinder werden in verschiedenen Einrichtungsarten betreut: Neben den traditionellen Einrichtungsformen der Krippe, des Kindergartens und des Hortes erfolgen Bildung, Betreuung und Erziehung auch in kombinierten

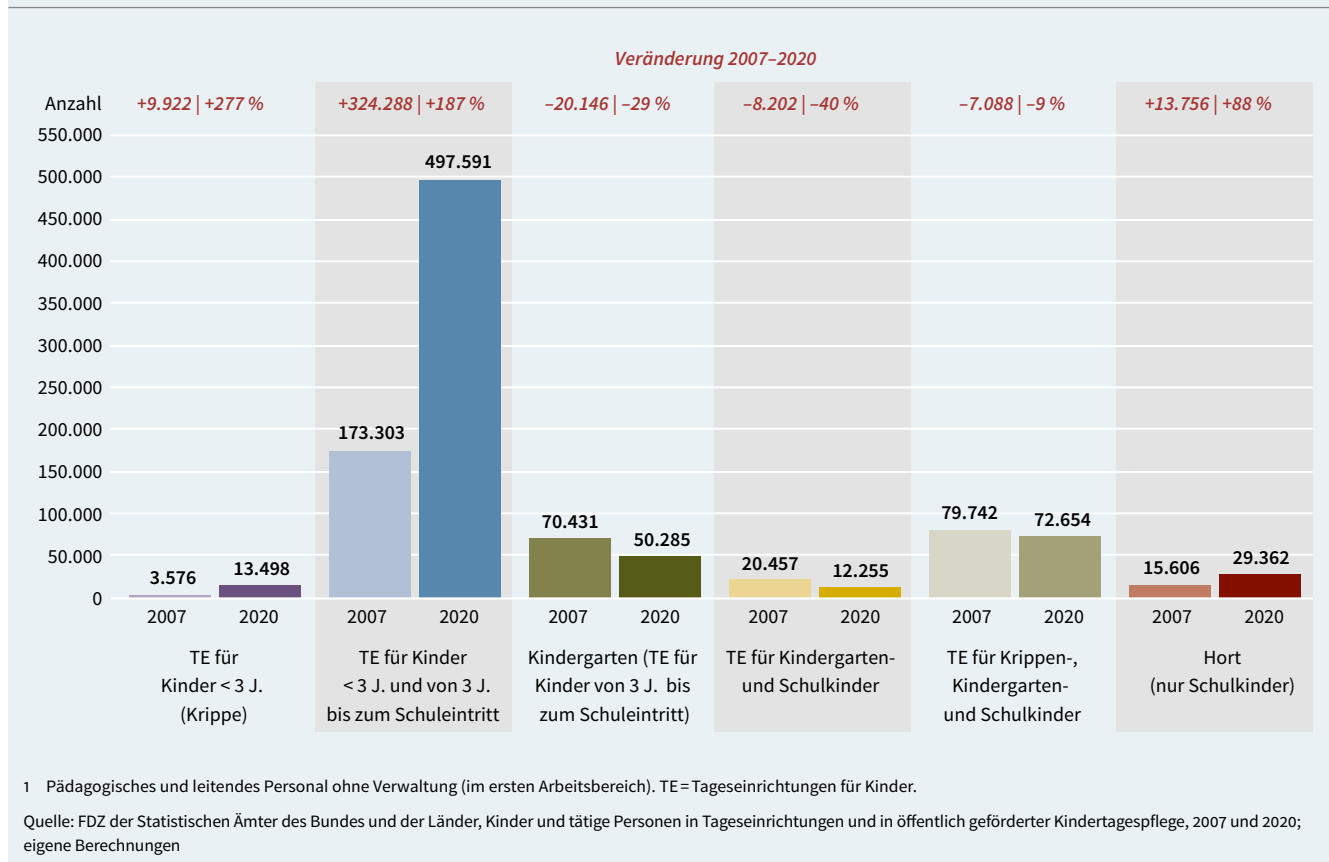
Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichem Alterszuschnitt. Die Verteilung der Kinder auf die einzelnen Formen von Einrichtungen spiegelt sich auch im Personaleinsatz. Hierbei hat sich der Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren in den letzten Jahren als wesentlicher Dynamisierungsfaktor erwiesen (vgl. Abb. 2.4; Tab. D2.8). So sind die Beschäftigtenzahlen in fast allen Einrichtungsarten, die Kinder unter drei Jahren betreuen, überdurchschnittlich gestiegen. Am stärksten ist die Personalexpansion in den altersgemischten Kindertageseinrichtungen ausgefallen, die sowohl Kinder unter als auch über drei Jahren bis hin zum Schuleintritt betreuen. Dort hat sich allein die Zahl der pädagogisch und leitend Tätigen seit 2007 bundesweit um 187% auf zuletzt 497.590 erhöht. Das heißt, rund drei Viertel des Personals im Berufsfeld arbeiten inzwischen in dieser Angebotsform. Daneben wird der Bedarf der Eltern nach Angeboten für Kinder unter drei Jahren auch in den Krippen deutlich, in denen sich die Beschäftigtenzahl zeitgleich ebenfalls überproportional erhöht hat. Sie bilden mit einem Personalanteil von knapp 2% an allen Tätigen jedoch weiterhin nur einen sehr kleinen Ausschnitt des Berufsfeldes.

Darüber hinaus weisen die Horte für Schulkinder eine positive Beschäftigungsbilanz auf (vgl. Kap. 5). Im Gegenzug haben sich die Personalzahlen in allen übrigen Einrichtungsarten zum Teil sehr deutlich verringert (vgl. Abb. 2.4). Besonders stark rückläufig waren die Beschäftigtenzahlen im „klassischen“ Kindergarten (für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt), die seit 2007 um 29% gesunken sind. Der demografisch bedingte Bedarf an Angeboten für Kleinst- und Kleinkinder und die Aufnahme von Kindern unter drei Jahren in das Betreuungssystem hatten somit nicht allein eine erhebliche Personalexpansion im Berufsfeld zur Folge, sondern sind zugleich mit Personalverschiebungen zwischen einzelnen Einrichtungsarten einhergegangen. Angesichts der starken Konzentration der vorhandenen Personalressourcen auf kombinierte Tageseinrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt haben sich diese inzwischen fast zum institutionellen Standardmodell der Frühen Bildung entwickelt.

Seit 2011 erfolgten die meisten Neueinstellungen für die Tätigkeit in den erweiterten Kindergartengruppen, in denen teilweise auch Zweijährige betreut werden.

Der nachfrageindizierte Wandel auf der Einrichtungsebene spiegelt sich auch in den Arbeitsbereichen des

Abb. 2.4 **Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Einrichtungsart 2007 und 2020**  
(Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹,²



pädagogischen Personals, die seit 2011 in der Statistik ausgewiesen werden. Wenn unabhängig von der Einrichtungsart die Aufgabengebiete des pädagogischen Personals anhand der Vollzeitäquivalente betrachtet werden (vgl. Abb. 2.5; Tab. D2.9), d.h. die Blickrichtung auf die Arbeitszusammenhänge innerhalb der Kindertageseinrichtungen gelenkt wird, dann haben sich zwischen 2011 und 2020 die Personalressourcen in allen Arbeitsbereichen erhöht, wenn auch in unterschiedlichem Maß.

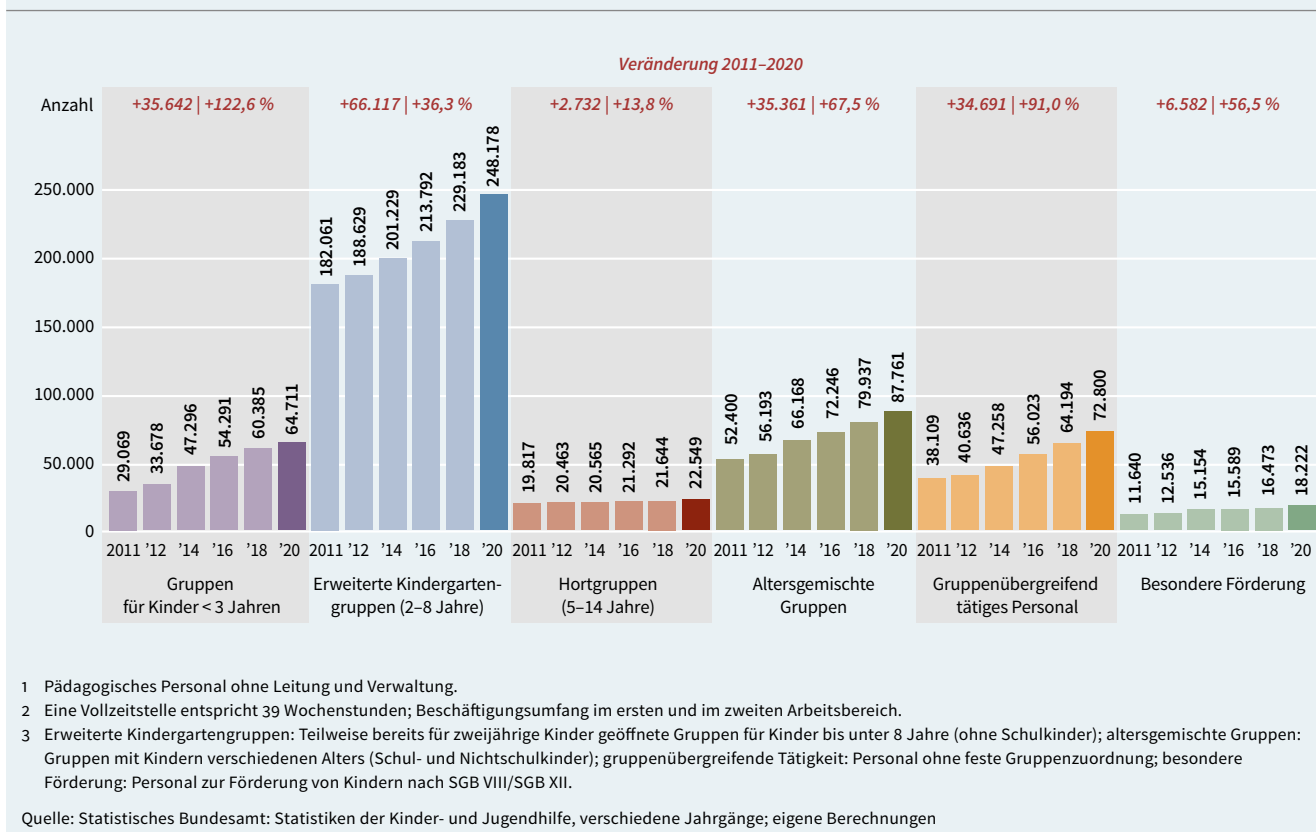
Den größten Zuwachs an rechnerischen Vollzeitstellen hatten in diesem Zeitraum die erweiterten Kindergartengruppen (+36%), die bei abnehmenden Personalanteilen (2011: 55%; 2020: 48%) nach wie vor die größten Personalressourcen aufweisen. Auf die Tätigkeit in dieser Gruppenform, in der teilweise auch zweijährige Kinder betreut werden, entfielen 2020 rund 248.180 Vollzeitstellen. In zahlenmäßig geringerem Umfang, aber weitaus dynamischer verlief die Entwicklung in den Gruppen für Kinder unter drei Jahren: Ausgehend von einem niedrigen Ausgangsniveau erhöhte sich dort seit 2011 die Anzahl der Vollzeitäquivalente um 123%. Dieser starke Zuwachs drückt sich auch in den zu-

nehmenden Personalanteilen aus (2011: 9%; 2020: 13%). Hierin zeigt sich verstärkt die personelle Seite des U3-Ausbaus der letzten Jahre.

Bei einem Zuwachs von etwas weniger als 35.000 Vollzeitstellen und sich leicht erhöhenden Anteilen seit 2007 sind die Personalressourcen auch im Bereich der gruppenübergreifenden Tätigkeit (+91%) überdurchschnittlich gewachsen. Dieser Arbeitsbereich stellt im Hinblick auf die Alterszusammensetzung der betreuten Kinder jedoch weitgehend eine Blackbox dar, zumal es sich sowohl um einen eigenständigen Arbeitsbereich in Einrichtungen ohne feste Gruppenstrukturen als auch um Springertätigkeiten zwischen verschiedenen Gruppenformen handeln kann. Zum anderen sind die Vollzeitäquivalente in den altersgemischten Gruppen mit Nichtschulkindern und Schulkindern überdurchschnittlich angestiegen (+67%; Zuwachs von rund 35.000 Vollzeitstellen), wobei der Anteil der Schülerinnen und Schüler in dieser Gruppenform nicht genau beziffert werden kann. Im Unterschied hierzu war in den Hortgruppen nur ein überschaubarer Zuwachs von 14% zu verzeichnen, wodurch sich die entsprechenden Personalanteile verringert haben (2011: 6%; 2020: 4%).



Abb. 2.5 **Rechnerische Vollzeitstellen des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen nach Arbeitsbereich 2011 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)<sup>1,2,3</sup>**



## 2.4 Personalschlüssel

Im Fachdiskurs gilt die Sicherstellung eines guten Fachkraft-Kind-Schlüssels als zentrale Stellschraube für eine Qualitätssteigerung von Kindertageseinrichtungen. Eine gute Personalausstattung trägt u.a. dazu bei, dass im Kita-Alltag mehr Zeit für die individuellen Bedürfnisse der Kinder zur Verfügung steht, die Fachkräfte ihren pädagogischen Auftrag fachgerechter erfüllen und die Kindertageseinrichtungen krankheits- oder urlaubsbedingte Personalausfälle besser kompensieren können. Verbesserungen beim Fachkraft-Kind-Schlüssel werden seitens Fachpolitik und Wissenschaft bereits seit Längerem gefordert und inzwischen auch von Bund und Ländern vermehrt angestrebt (u.a. BMFSFJ/JFMK 2016; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016). Dies wird etwa beim Bundesinvestitionsprogramm zum „Gute-Kita-Gesetz“ ersichtlich, in dem der Fachkraft-Kind-Schlüssel ein Handlungsfeld darstellt, in das immerhin elf Länder beabsichtigen, Fördermittel des Bundes zu investieren (BMFSFJ 2020b).

Statistisch lässt sich der kindbezogene Personaleinsatz über ein Konstrukt erfassen, welches das rechnerische Verhältnis zwischen einer vollzeittätigen Person (Vollzeitäquivalent) und der Anzahl der betreuten Kinder

(Ganztagsbetreuungsäquivalente) beschreibt. Dieser Indikator ist jedoch nicht mit der realen Fachkraft-Kind-Relation identisch, da er auf vielfältigen inhaltlichen und methodischen Annahmen beruht und eine Reihe blinder Flecken aufweist, zum Beispiel hinsichtlich des Umgangs mit Leitungs- und Verfügungszeiten sowie den Urlaubs- und Krankheitszeiten in den Kindertageseinrichtungen (zur Methodik: Böwing-Schmalenbrock/Sempff 2020; Böwing-Schmalenbrock 2019; Fuchs-Rechlin 2013). Gleichwohl kann der errechnete Personalschlüssel als Vergleichsmaßstab für die Betreuungsqualität in verschiedenen Gruppensettings und den Grad der Zielerreichung herangezogen werden. Die Daten zum Personalschlüssel, auf die in den folgenden Ausführungen zurückgegriffen wird, basieren auf Auswertungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik.

**Im Hinblick auf den Personalschlüssel bestehen bei allen Gruppenformen erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den Ländern. In U3-Gruppen beispielsweise reicht das Spektrum von 2,8 bis 5,6 betreuten Kindern auf eine Vollzeitkraft.**

Ein erster Blick auf den Personalschlüssel vermittelt ein heterogenes Bild (vgl. Abb. 2.6): So bewegte sich im Jahr 2020 das Qualitätsniveau in den betreuungsintensiven U3-Gruppen – bei einem bundesweiten Mittelwert von 3,8 Kindern – in den Ländern zwischen 2,8 und 5,6 Kindern je Vollzeitkraft. Am schlechtesten fiel der Personalschlüssel bei einem Verhältnis von 9,7:1 in den reinen Schulkinder- bzw. Hortgruppen aus, in denen auch die Mittelwertdifferenzen zwischen den Ländern am höchsten waren. Die Spannbreite in diesen Gruppen liegt zwischen fünf Kindern in Hamburg und 15 Kindern in Sachsen-Anhalt pro pädagogisch tätiger Person. Damit hängt die Betreuungsqualität entscheidend vom Wohnort der Familien bzw. der Landeszugehörigkeit der Einrichtungen ab, obgleich der Personalschlüssel als einer der wichtigsten Faktoren für die Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen gilt (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016). Insgesamt fiel der Personalschlüssel in Ostdeutsch-

land in allen Gruppentypen wesentlich ungünstiger aus als in Westdeutschland.

Bundesweit konnte der Personalschlüssel seit 2018 in fast allen Betreuungssettings verbessert werden. Eine Ausnahme bildet die altersgemischte Gruppenform, in der auch Schulkinder betreut werden (vgl. Abb. 2.7; Tab. D2.10). Während der Personalschlüssel bei dieser Gruppenform in Westdeutschland stagniert, hat er sich in Ostdeutschland sogar geringfügig verschlechtert. Auch jenseits dieser West-Ost-Aufteilung zählt dieser Gruppentyp zusammen mit den Hortgruppen und den Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur zu den Settings, in denen in einer nennenswerten Zahl von Ländern das Qualitätsniveau zeitgleich sogar gesunken bzw. unverändert geblieben ist. In fast allen Ländern konnten jedoch Fortschritte in den U3-Gruppen sowie in den Kindergartengruppen erzielt werden.

Abb. 2.6 Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen im West-Ost-Vergleich 2020 (Median)<sup>1</sup>

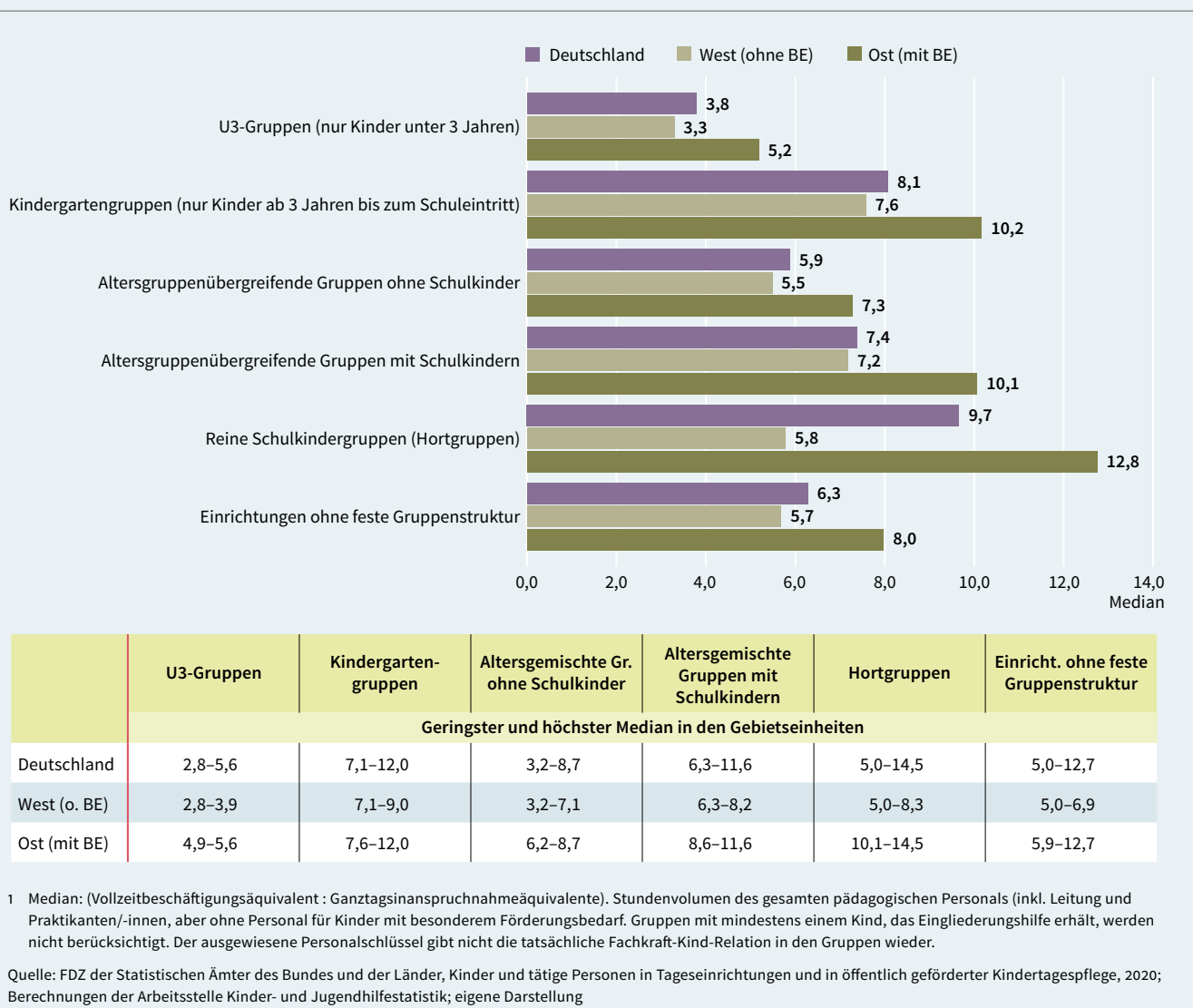
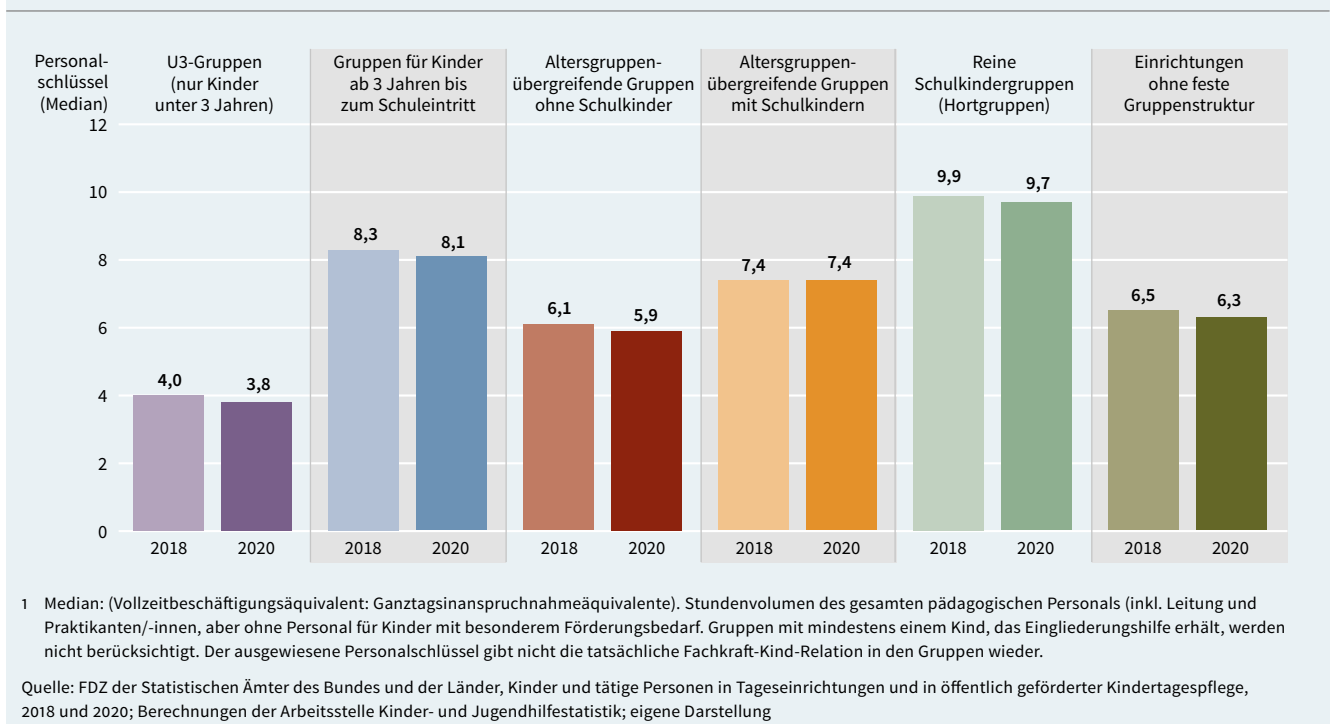


Abb. 2.7 Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2018 und 2020 (Deutschland; Median)<sup>1</sup>

Aus der statistischen Perspektive bestätigen sich demnach die Befürchtungen nicht, dass der Kita-Ausbau mit einer generellen Verschlechterung der Personalausstattung einhergehen würde. Festzuhalten bleibt jedoch, dass zum einen in den ostdeutschen Ländern in allen Gruppenformen weiterhin Nachholbedarf beim Personaleinsatz besteht, zum anderen in speziellen Betreuungssettings stärker auf Qualitätsverbesserungen gesetzt werden muss, sofern die Potenziale der Frühen Bildung ausgeschöpft werden sollen. Hierzu bedarf es zusätzlichen Personals.

## 2.5 Alter

**Zwischen 2006 und 2020 konnten überdurchschnittlich viele Nachwuchskräfte unter 35 Jahren eingestellt werden. Zugleich ist aber auch die Gruppe der Beschäftigten ab 55 Jahren stark gewachsen.**

Während die Geschlechterstrukturen im Berufsfeld in den letzten beiden Jahrzehnten relativ stabil geblieben sind (vgl. Kap. 2.6), zeigen sich bei der Alterszusammensetzung merkbare Veränderungen, die das Ergebnis eines längerfristigen Wandlungsprozesses darstellen. Die Ausrichtung von Kindertageseinrichtungen als traditio-

nellem Frauenarbeitsmarkt ging lange Zeit – zumindest in Westdeutschland – mit einer geringen Verweildauer im Beruf und einer hohen Fluktuation der Beschäftigten in den Einrichtungen einher. Familien-, erziehungs- und pflegebedingte Rückzüge aus dem Berufsleben und der Ausstieg aus dem Beruf bildeten häufige Erwerbsmuster, die sich auch in der Altersstruktur abgebildet haben.

Vor diesem Hintergrund vermitteln die Daten (vgl. Abb. 2.8), dass die beiden Gruppen der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren seit 2006 prozentual am stärksten zugenommen haben. Zusammen weisen sie inzwischen einen Anteil von 17% auf (2006: 7%). Im Gegenzug sind die Anteile der 40- bis 50-Jährigen deutlich zurückgegangen. In diesen Entwicklungen drückt sich ein Wandel des impliziten Leitbildes der Berufe in der Frühen Bildung aus, und zwar von Berufen, die Frauen nur für kurze Zeit, ehemals sogar nur bis zur Ehe ausgeübt haben, hin in Richtung Lebensberuf (Sachverständigenkommission 2017).

Auch aufseiten der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 20 bis unter 35 Jahren lassen sich bemerkenswerte Personalzuwächse beobachten, die mit einem Anteilszuwachs von 32 auf 36% einhergingen (vgl. Abb. 2.8; Tab. D2.13). Dies hängt mit dem kontinuierlichen Stellenausbau im Berufsfeld und der damit korrespondierenden starken Ausweitung der einschlägigen Ausbildungskapazitäten (vgl. Kap. 6) zusammen, die die enormen Anstiege bei den Berufseinstei-

genden erst ermöglicht hat. Dadurch sind die jüngeren Altersklassen in den letzten Jahren zunehmend auch in die höheren Altersgruppen bis unter 35 Jahren hinein gewachsen.

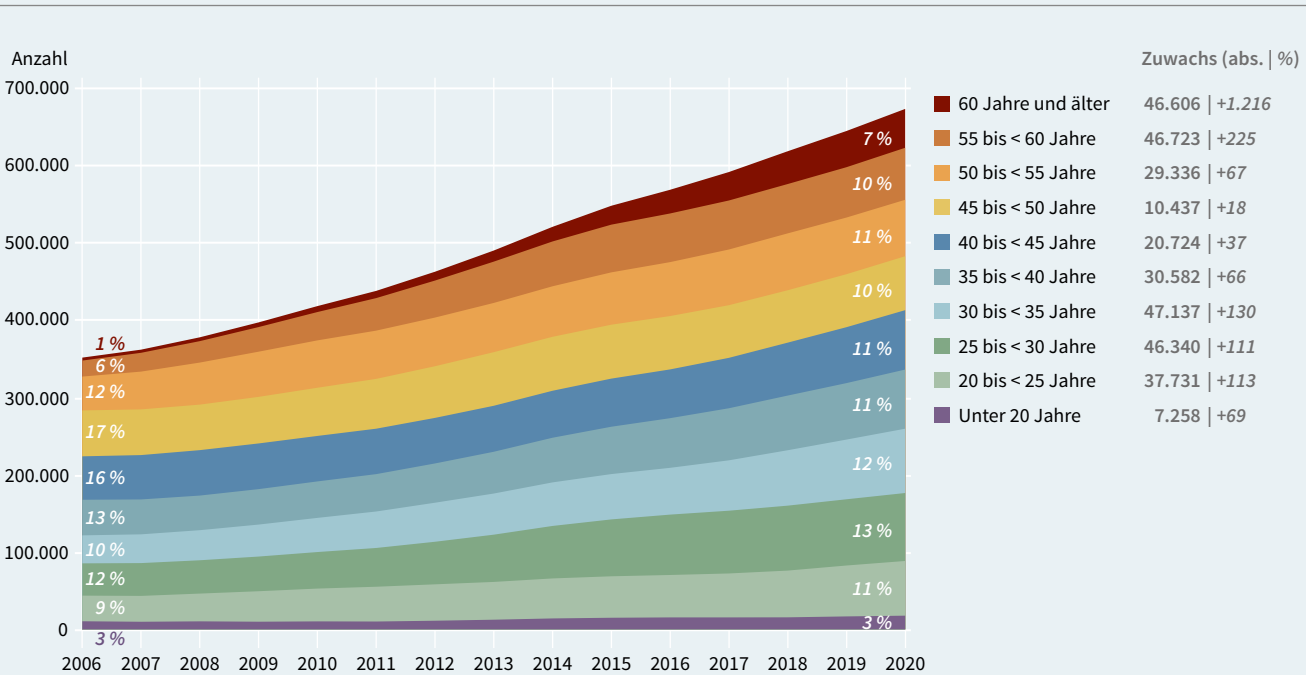
Werden die vorgestellten Ergebnisse auf einen Nenner gebracht, dann lässt sich festhalten: Zur Deckung des hohen Personalbedarfs ist es in den letzten Jahren vor allem gelungen, erstens überdurchschnittlich viele Nachwuchskräfte zu gewinnen und zweitens verstärkt ältere Beschäftigte im Berufsfeld zu halten. Angesichts der guten Beschäftigungsaussichten im Feld ist darüber hinaus zu vermuten, dass drittens – wenn auch im geringeren Umfang – zusätzlich Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger aus anderen Teilarbeitsmärkten gewonnen sowie viertens Wiedereinstiege nach längeren familien- oder pflegebedingten Unterbrechungen der Erwerbsarbeit ermöglicht werden konnten.

**Während in Westdeutschland beim Kita-Personal der Anteil der Altersgruppe der unter 30-Jährigen höher ausfällt, ist in Ostdeutschland der Prozentwert bei der Gruppe der 50-Jährigen und Älteren größer.**

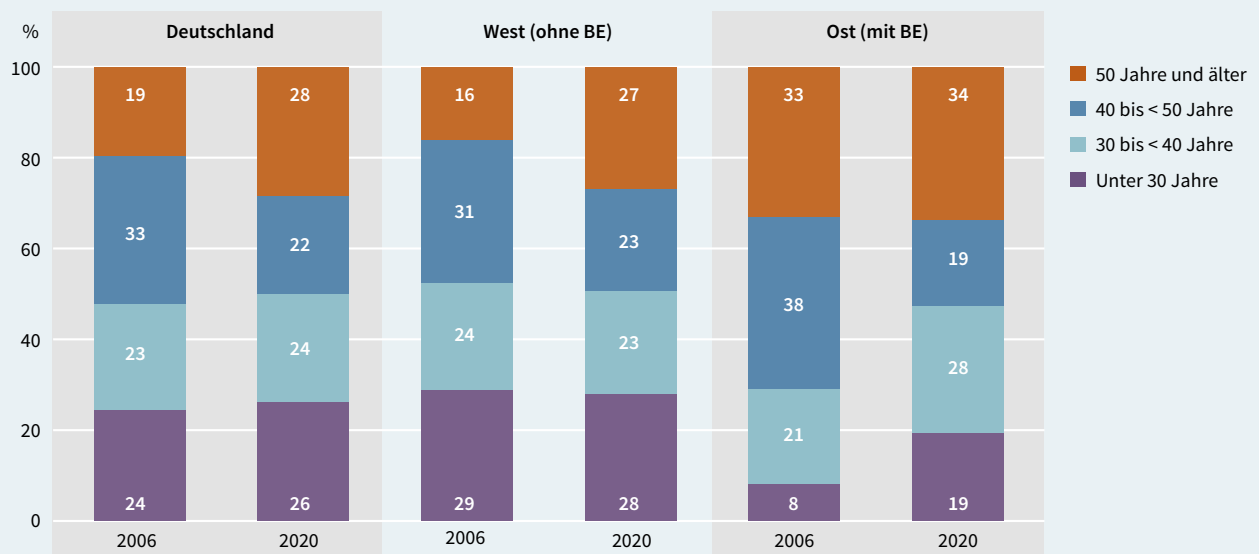
Obleich sowohl in den westdeutschen als auch in den ostdeutschen Ländern der Anteil der älteren Beschäftigten gestiegen ist, unterscheiden sich die Altersstrukturen in wesentlichen Punkten voneinander (vgl. Abb. 2.9; Tab. D2.12). So fällt zunächst einmal auf, dass im Jahr 2020 die Gruppe der 50-Jährigen und Älteren in Westdeutschland bei einem Personalanteil von 27% trotz höherer Beschäftigungszuwächse immer noch wesentlich schwächer besetzt war als in Ostdeutschland mit 34%, was auf weiterhin bestehende West-Ost-Unterschiede im Erwerbsverhalten hindeuten könnte. Diese Verteilung hat zur Folge, dass ein größerer Teil des west- und vor allem des ostdeutschen Personals in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird und durch Neueinstellungen ersetzt werden muss. Dies könnte insbesondere in den ostdeutschen Kita-Teams – zumindest aus kurzfristiger Perspektive und in Verbindung mit Qualitätsverbesserungen – zu Herausforderungen bei der Personalausstattung und -gewinnung sowie der Nachbesetzung von Leitungspositionen führen (vgl. Kap. 3.5).

Im Unterschied zu den älteren Beschäftigten war die Altersklasse der unter 30-Jährigen in den westdeutschen Ländern (28%) im Jahr 2020 nach wie vor größer als in den ostdeutschen Ländern (19%). In Korrespondenz mit

Abb. 2.8 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; in %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); ausgewiesene Prozentwerte für 2006 und 2020.  
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Abb. 2.9 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 und 2020 (in %)<sup>1</sup>

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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2006 und 2020; eigene Berechnungen

den tradierten Erwerbsmustern bildeten Kindertageseinrichtungen in Westdeutschland damit auch weiterhin einen jüngeren Teilarbeitsmarkt als in Ostdeutschland. Dies zeigt sich ebenfalls am Altersdurchschnitt von 39,7 Jahren in den westlichen und 41,8 Jahren in den östlichen Ländern (Deutschland: 41,7). Diese Unterschiede sind zum Teil auch auf den stärkeren Stellenaufbau in Westdeutschland zurückzuführen.

Die vorgestellten Entwicklungen haben zur heutigen Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen beigetragen, bei der das Verhältnis zwischen den verschiedenen Altersgruppen relativ ausbalanciert ist. Im Altersaufbau zeigen sich hierbei weder ein besonderer Schwerpunkt beim jungen Personal noch eine ausgeprägte Überalterung des Berufsfeldes. Sie deuten zugleich darauf hin, dass sich der im Zuge der Personalexpansion auftretende Alterungsprozess im Berufsfeld weiter fortgesetzt und damit eine stärkere Angleichung der Altersstrukturen an den Gesamtarbeitsmarkt stattgefunden hat. Dennoch kann die Frühe Bildung zu den jüngeren Erwerbsfeldern gezählt werden (vgl. Kap. 7.2).

## 2.6 Geschlecht

Die Frühe Bildung zählt mit zu den am stärksten weiblich dominierten Frauenberufsfeldern auf dem deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 7.2). Hieran anschließend

ist die Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen eine gängige fachpolitische Forderung, hinter der sich allerdings eine argumentative Gemengelage verbirgt, die auf gesellschaftlich-emanzipatorische Politik- und Gleichstellungsstrategien, entwicklungspsychologische und erziehungswissenschaftliche Bezüge und/oder arbeitsmarkt- und personalpolitische Begründungen im Spiegel des Fachkräftemangels zurückgreift (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 143f.). So haben etwa Bund und Länder in den letzten Jahren über verschiedene Programme und Kampagnen versucht, gezielt Männer für eine Qualifizierung und Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen anzusprechen und zu gewinnen, um auf diesem Weg dazu beizutragen, den hohen Personalbedarf zu decken.

**Im Jahr 2020 arbeiteten bundesweit rund 47.700 männliche Erwerbstätige im Berufsfeld, denen 628.000 weibliche Erwerbstätige gegenüberstanden. Das entspricht einem Verhältnis von 7 zu 93%.**

Analog zu den Bestrebungen der verschiedenen Akteure in Fachpolitik und Kita-Praxis, mehr Männer einzustellen, ist die Zahl der männlichen Beschäftigten zwischen 2006 und 2020 von rund 11.000 auf 47.700 gestiegen (vgl. Abb. 2.10; Tab. D2.14). Damit hat sich zeitgleich der Männeranteil von 3,1 auf 7,1% erhöht. Dieser positive Trend

relativiert sich jedoch wieder, wenn das männliche Personal ins Verhältnis zu den weiblichen Tätigen gesetzt wird: Trotz des überdurchschnittlichen Männerzustroms (+333%) standen der vergleichsweise geringen Zahl männlicher Tätiger im Jahr 2020 knapp 628.000 weibliche Beschäftigte (93%) gegenüber. Seit 2006 sind allein 286.200 (+84%) Arbeitnehmerinnen zusätzlich in das Arbeitsfeld eingemündet. Die Kindertageseinrichtungen sind damit in ihren Grundzügen weiterhin fest in weiblicher Regie.

In den ostdeutschen Ländern scheint die Kita-Tätigkeit für Männer attraktiver zu sein (vgl. Abb. 2.11): Während in Westdeutschland im Jahr 2020 die Männerquote lediglich 6,6% betrug (bei einem Zuwachs von 281% seit 2006), lag sie in Ostdeutschland bei 8,9% (bei einem Beschäftigungsplus von 596%). Der höhere Männeranteil in den ostdeutschen Ländern ist vor allem auf Berlin, Sachsen und Brandenburg zurückzuführen (vgl. Tab. D2.15). Generell fallen die Männeranteile in den Stadtstaaten Hamburg, Berlin und Bremen höher aus als in den übrigen Ländern.

Dieses Ergebnis korrespondiert mit einer siedlungsstrukturellen Betrachtungsweise (vgl. Tab. D2.19), nach der in kreisfreien Großstädten die Männeranteile jene in den übrigen Kreistypen übersteigen. Eine vermehrte Einstellung männlicher Erwerbstätiger ist darüber hinaus auch in überdurchschnittlich wachsenden Kreisen zu beob-

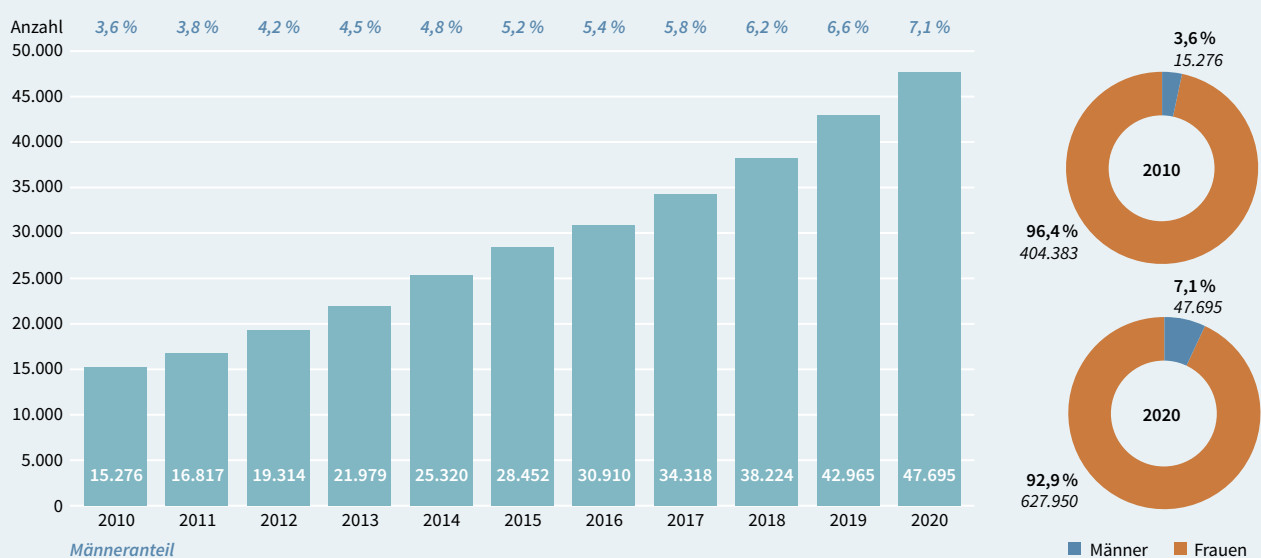
achten.<sup>3</sup> Dies könnte darauf hindeuten, dass zum einen in urbanen Räumen die individuelle Bereitschaft, die soziale Akzeptanz und/oder die Qualifizierungsmöglichkeiten von Männern größer sind als in den übrigen Kreistypen, einen Frauenberuf zu ergreifen. Zum anderen ist zu vermuten, dass prosperierende Großstädte mit positiver Bevölkerungsentwicklung und zunehmender Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter die Gewinnung und Einstellung männlicher Tätiger begünstigen, da dort der Betreuungsbedarf der Eltern und der Fachkräftebedarf der Kita-Träger höher sein dürfte.

**Im Jahr 2020 waren 42% der männlichen und 25% der weiblichen Erwerbstätigen im Berufsfeld unter 30 Jahre alt.**

Der Blick auf die Altersverteilung des pädagogischen und leitenden Personals verdeutlicht folgende Zusammenhänge (vgl. Tab. D2.17): Während im Jahr 2020 allein 42% aller Männer in Kindertageseinrichtungen unter 30 Jahre und weitere 32% unter 40 Jahre alt waren,

- 3 Bezogen auf die letzten fünf Jahre beruht der Indikator auf der/dem durchschnittlichen jährlichen
- Bevölkerungsentwicklung in % (als zentralem Indikator zur Erfassung von Wachstum und Schrumpfung),
  - Gesamtwanderungssaldo je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner,
  - Entwicklung nach Alter der Erwerbsfähigen (20 bis 64 Jahre) in %,
  - Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in %.

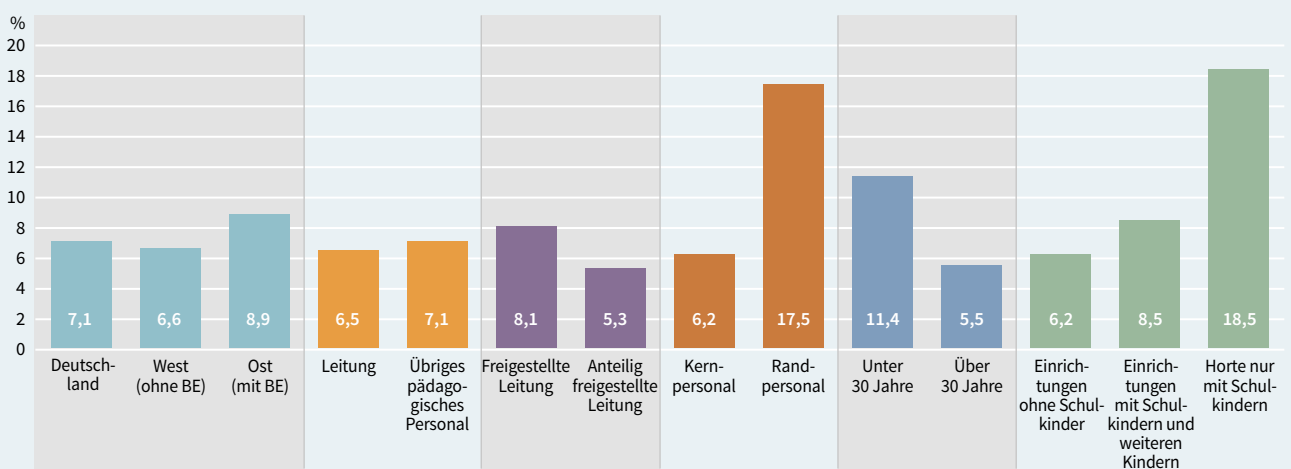
**Abb. 2.10 Männer in Kindertageseinrichtungen 2010 bis 2020 sowie pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht 2010 und 2020 (Deutschland; Anzahl; in %)<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).  
 Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen



Abb. 2.11 Männeranteile am pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen 2020 nach ausgewählten Merkmalen (Deutschland; in %)<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, 2020; eigene Berechnungen

d.h. zusammen fast drei Viertel der 47.700 Männer in Kindertageseinrichtungen ausmachten, verteilten sich die Frauen wesentlich gleichmäßiger auf die einzelnen Altersklassen. Dementsprechend lag das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten mit 34 Jahren auch merklich unter dem von 41 Jahren der weiblichen Tätigen. Diese Differenzen zwischen den einzelnen Altersklassen spiegeln sich auch im Anteil der Männer an den einzelnen Altersgruppen. Am höchsten fällt der Männeranteil mit 11,4% bei den unter 30-Jährigen aus, und er sinkt in den übrigen Gruppen mit zunehmendem Alter.

Welche Bedeutung die jüngeren Alterskohorten perspektivisch für eine Erhöhung des Männeranteils haben könnten, zeigt sich schon im Vorfeld der Berufseinstiegsphase (vgl. Abb. 2.11; Tab. D2.18). So war beim sogenannten Randpersonal, also Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende, der Männeranteil (17,5%) im Vergleich zum Kernpersonal (6,2%) überdurchschnittlich hoch. Dabei entfielen 78% des Randpersonals wiederum auf die Gruppe der unter 30-Jährigen (bei geringen Differenzen zwischen Männern und Frauen), beim Kernpersonal waren lediglich 22% unter 30 Jahre alt (mit 33% der männlichen und 21% der weiblichen Beschäftigten). Mit Blick auf die Gruppe der Auszubildenden scheinen zudem die praxisintegrierenden Formen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung für Männer attraktiver zu sein als der herkömmliche Bildungsgang (vgl. Kap. 6.2).

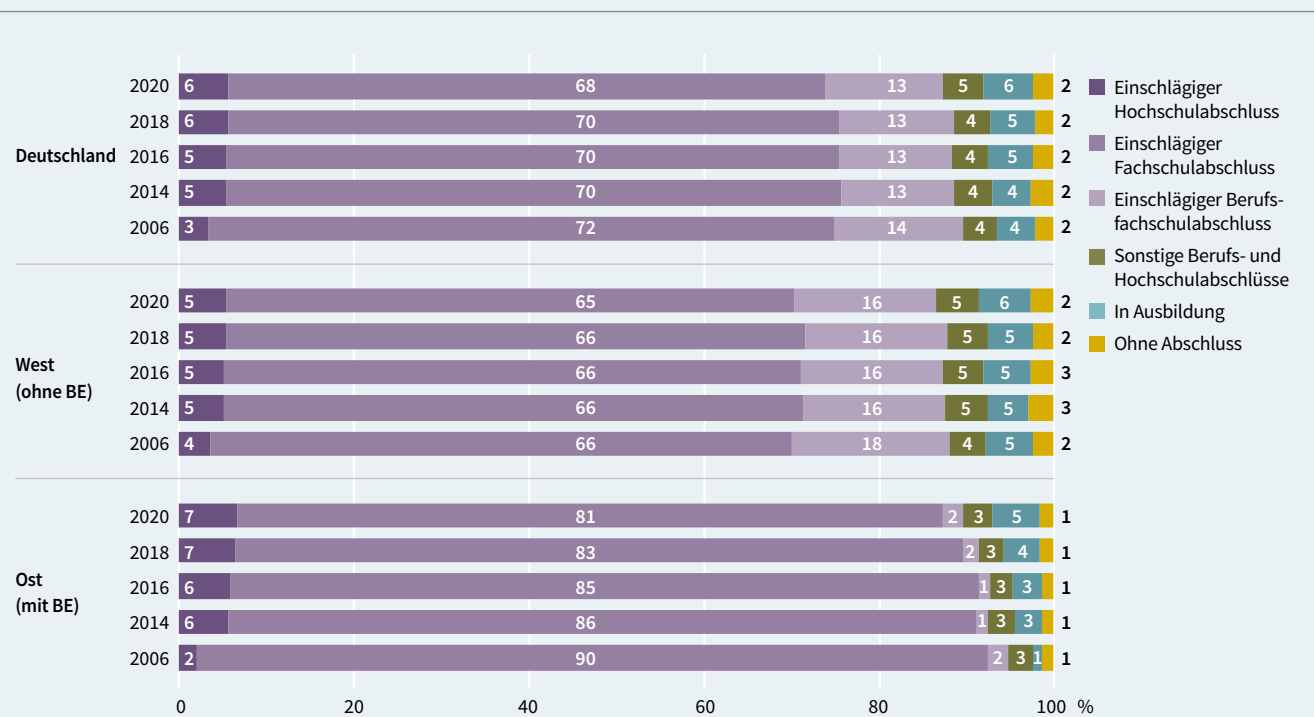
Männer erschließen sich somit die Frühe Bildung ganz langsam und ohne Aussicht auf nur annähernd paritätische Größenordnungen vom unteren Ende der Alterspyramide. Wenn sie jedoch in das Berufsfeld eingemündet sind, dann arbeiten sie überdurchschnittlich oft in Einrichtungen mit älteren Kindern: In Horten übten 2020 knapp 19% der Männer eine Tätigkeit aus, in Einrichtungen ohne Schulkinder betrug die entsprechende Quote nur 6% (vgl. Tab. D2.16; sowie Kap. 5.4). Auch hierin kommen geschlechtsspezifische Logiken gesellschaftlicher Arbeitsteilung zum Ausdruck.

Und schließlich sind – wie der Blick auf die vertikale Segregation zeigt – Männer in Leitungspositionen bislang unterrepräsentiert (vgl. Abb. 2.11; Tab. D2.38). Wird jedoch nach Art der Freistellung differenziert, dann liegt der Männeranteil bei den vollständig freigestellten Leitungen über dem Durchschnitt (vgl. Kap. 2.9).

## 2.7 Qualifikation

Die Qualifikationsstrukturen zeichnen sich weiterhin durch ein starkes Beharrungsvermögen aus. Trotz der enormen Personal-expansion haben sich die Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen seit 2006 nur geringfügig verändert.

Abb. 2.12 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2006 bis 2020 (in %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung. Zuordnung der Berufe zu Qualifikationsgruppen ▶ Tab. D2.20 im Datenanhang.

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

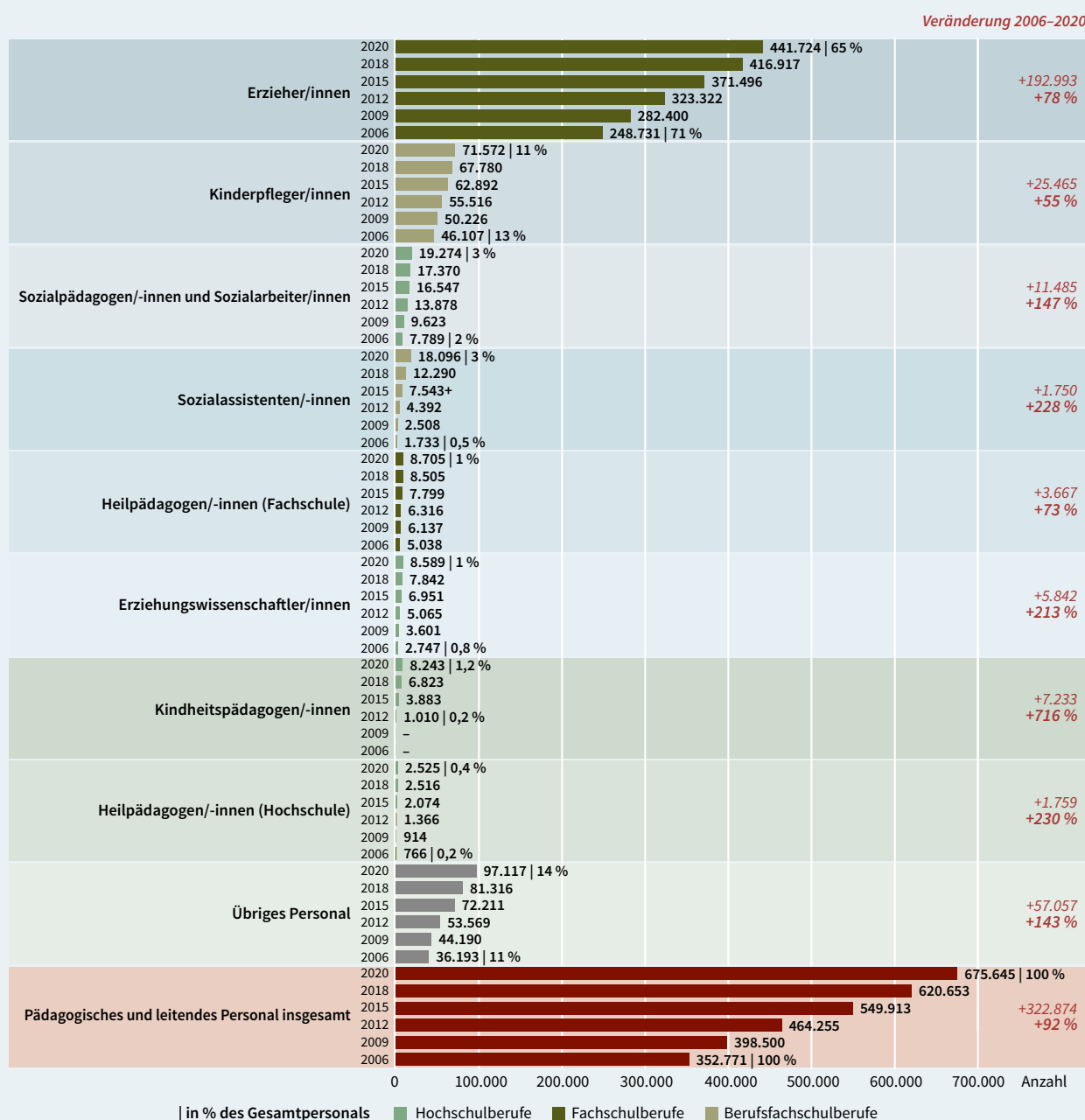
Wie schon in den vorangegangenen *Fachkräftebarometern Frühe Bildung* (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, 2014) aufgezeigt werden konnte, hat sich das Qualifikationsgefüge in Kindertageseinrichtungen seit Mitte des letzten Jahrzehnts als außerordentlich robust erwiesen (vgl. Abb. 2.12; Tab. D2.20). Ungeachtet des anhaltenden Personalwachstums haben sich die Anteile der einzelnen Qualifikationsgruppen seit 2006 bundesweit nur unwesentlich verändert: So verfügten im Jahr 2020 anteilsbezogen fast ebenso viele der pädagogisch und leitend Tätigen über einen einschlägigen Fachschulabschluss (68%) wie schon 2006 (72%), obgleich die Zahl der Beschäftigten mit Fachschulabschluss von 253.770 um 82% auf 461.590 gestiegen ist. Die geringe Differenz in den prozentualen Anteilen zwischen 2006 und 2020 ist vor allem auf die Gruppe der einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker zurückzuführen, deren Personalanteil sich auf zuletzt 6% verdoppelt hat.

Unterhalb der Bundesebene haben sich die Unterschiede zwischen dem west- und ostdeutschen Qualifikationsgefüge in ihren Grundzügen bis zuletzt fortgesetzt (vgl. Tab. D2.21): Der Anteil der Berufsfachschulberufe ist in Westdeutschland mit 16% höher als in Ostdeutsch-

land (2%). Dagegen ist in den ostdeutschen Ländern der Prozentwert der Fachschulabschlüsse (81%) höher als in Westdeutschland (65%). Unter diesen Voraussetzungen veranschaulicht die Statistik etwas stärkere Veränderungen in den ostdeutschen Ländern, in denen seit 2006 der Anteil der Beschäftigten mit Fachschulabschluss um 10 Prozentpunkte zurückgegangen ist, während der entsprechende Wert bei den einschlägig akademisch Qualifizierten um 5 Prozentpunkte zugenommen hat. Insgesamt ist das Qualifikationsniveau in Ostdeutschland damit höher als in Westdeutschland.

Zusammenfassend betrachtet hat sich das Qualifikationsgefüge im Berufsfeld bei hohem Personaldruck jedoch bis zuletzt als bemerkenswert unempfindlich gegenüber einer potenziellen Dequalifizierung erwiesen (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2021, S. 202). Diese Unempfindlichkeit macht sich auch auf der akademischen Ebene bemerkbar, die – gemessen an den hohen Erwartungen an das Studium der Kindheitspädagogik und trotz der großen Herausforderungen an die Qualität von Kindertageseinrichtungen – bislang immer noch unzureichend ausgebaut ist, auch wenn der Personalanteil der Hochschulberufe in den Ländern zwischen 3% in Brandenburg und 11% in Sachsen variiert.

Abb. 2.13 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2006 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹



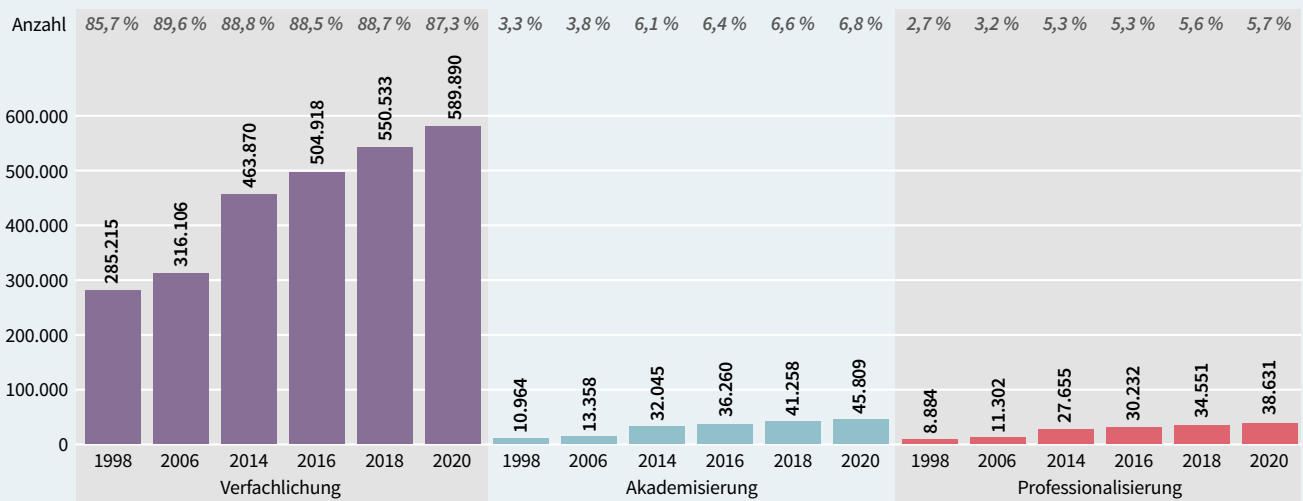
¹ Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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

Im Jahr 2020 entfielen 82% der Personalanteile im Berufsfeld auf vier Berufsgruppen: Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, Sozialassistentinnen und -assistenten sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.

Die akademischen Einzelberufe konnten zwar seit 2006 teilweise beachtliche Beschäftigungszuwächse verbuchen (vgl. Abb. 2.13; Tab. D2.22), allerdings auf einem zahlenmäßig niedrigen Niveau. In nennenswerter Größenordnung sind allenfalls die Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einem Abschluss aus dem Bereich der Sozialen Arbeit in Kindertageseinrichtungen tätig. Sie bilden mit immerhin rund 19.270 Beschäftigten im Jahr 2020 die drittgrößte Be-

Abb. 2.14 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; in %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Zur Zuordnung der Berufe vgl. ► Tab. D2.25 im Datenanhang.  
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

rufsgruppe im Arbeitsfeld. Dieser Rangplatz unterstreicht den hohen Stellenwert des Erzieherinnen- und Erzieherberufs, der mit 441.720 Fachkräften im Jahr 2020 weiterhin das Qualifikationsgefüge im Berufsfeld prägt.

Insbesondere in Westdeutschland wurden größere Personallücken darüber hinaus auch durch die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger abgedeckt. Bei unterdurchschnittlichem Wachstum dieser Berufsgruppe ist ihr Personalanteil zwischen 2006 und 2020 jedoch von 13 auf 11% gesunken. Daneben hat sich als Folge der modernisierungsbedingten Umstellung von der Kinderpflege- auf die Sozialassistentenausbildung in einigen Ländern zeitgleich die Anzahl der Sozialassistentinnen und -assistenten von rund 1.700 auf 18.100 sichtbar erhöht. Werden die Personalanteile bei den vier vorgestellten Berufsgruppen – nämlich den Absolventinnen und Absolventen der Sozialen Arbeit, der sozialpädagogischen Fachschulen und der Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenten – addiert, dann entfallen auf diese zusammengenommen etwa 82% des Personals in Kindertageseinrichtungen und 246.306 der 322.874 Neuzugänge in das Berufsfeld seit 2006.

Abschließend sollen die skizzierten Qualifikationsstrukturen über den Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad im Berufsfeld noch einmal aus einer anderen Blickrichtung beschrieben werden. So drücken sich die relativ geringen Anteile des akademischen Personals im Professionalisierungsgrad aus, der sich auf den Anteil der einschlägig qualifizierten Hochschulabsol-

ventinnen und -absolventen am Gesamtpersonal bezieht (vgl. Abb. 2.14; Tab. D2.23). Dieser ist von rund 3% im Jahr 1998 auf ca. 6% im Jahr 2018 gestiegen, um anschließend bis 2020 auf diesem Niveau zu stagnieren. Ein vergleichbarer Trend ist – mit einem geringfügigen Anstieg von 3 auf 7% – auch beim Akademisierungsgrad zu beobachten, der alle Hochschulabschlüsse umfasst (d.h. sowohl einschlägige als auch fachfremde akademische Studienabschlüsse). Und schließlich ist der sogenannte Verfachlichungsgrad, der zusätzlich zur Professionalisierung auch die einschlägigen Fachschul- und Berufsfachschulberufe einbezieht, im Zuge des Personalausbaus in der Frühen Bildung im Vergleich zu 1998 lediglich um einen Prozentpunkt gestiegen und lag zuletzt bei 87%. Dieser erstaunlich hohe Anteil zeigt an, dass das Berufsfeld eine hohe fachliche Identität aufweist, die zu großen Teilen auf dem Erzieherinnen- und Erzieherberuf fußt.

## 2.8 Arbeitsbedingungen

Attraktive Beschäftigungsbedingungen begünstigen die Entscheidung für einen Beruf und die Auswahl einer Arbeitsstelle. Sie tragen dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft an das Berufsfeld und den Träger zu binden. Neben einer angemessenen Bezahlung (vgl. Kap. 7.3) sind Arbeitsplätze aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer u.a. dann attraktiv, wenn der Arbeitsvertrag Kontinuität und Sicherheit verspricht und die Arbeitszeiten mit der jeweiligen Lebensplanung und dem bevorzugten Fa-

milien- und Erwerbsmodell in Einklang stehen. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden danach gefragt, welchen Stellenwert unbefristete und befristete Arbeitsstellen im Berufsfeld haben und wie die Entwicklungen im Hinblick auf Voll- und Teilzeitarbeit verlaufen sind.

## Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

**Die Arbeitsplatzsicherheit ist in bundesdeutschen Kindertageseinrichtungen hoch: 88% des Kernpersonals arbeiteten 2020 in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.**

Die Mehrzahl der Fachkräfte hatte im Jahr 2020 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Mit 12% arbeitete bundesweit nur ein sehr kleiner Teil der Beschäftigten im Berufsfeld in befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. Abb. 2.15). Bei expandierenden Personalzahlen ist die Befristungsquote (► M2) seit 2015 (15%) zudem leicht rückläufig. Dies dürfte mit dem hohen Fachkräftebedarf der letzten Jahre und den verstärkten Bemühungen der Kita-Träger zusammenhängen, genügend Personal zu gewinnen. Wie die vergleichenden Analysen zum Arbeitsmarkt verdeutlichen (vgl. Kap. 7.3), folgt die Frühe Bildung damit dem allgemeinen Trend einer sinkenden Befristungsquote, wobei der An-

teil befristeter Arbeitsverträge jedoch etwas höher ausfällt als auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Dies könnte daran liegen, dass in diesem Frauenberufsfeld ein größerer Teil der befristeten Arbeitsverhältnisse als im Durchschnitt des Gesamtarbeitsmarktes auf Elternzeitvertretungen zurückzuführen ist. Über die Geschlechterstrukturen und die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinaus zeigen die folgenden Auswertungen, dass auch innerhalb des Berufsfeldes deutliche Unterschiede in der Befristungspraxis bestehen.



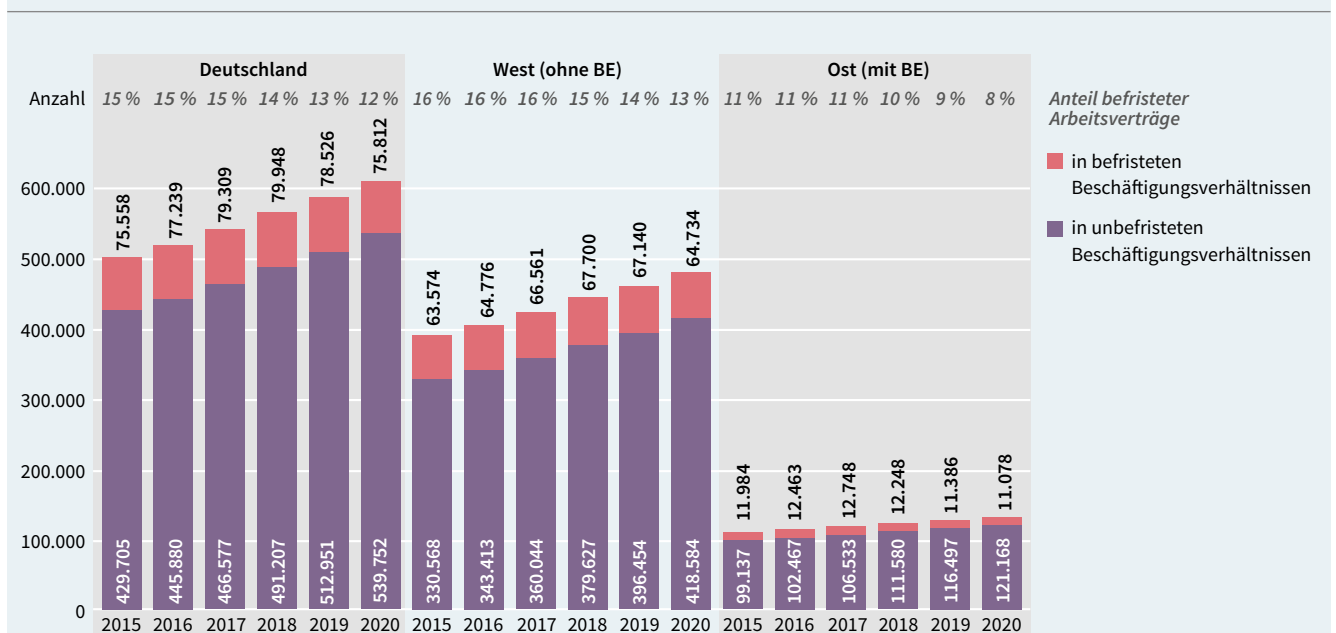
### Erfassung von Beschäftigten in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Das Merkmal der Befristung ist erst seit 2015 dauerhafter Bestandteil der Kita-Statistik. Um die Frage nach Ausmaß und Risiko von Befristung im Berufsfeld möglichst genau zu beantworten, wurde die bisherige Grundgesamtheit des pädagogischen und leitenden Personals um all jene Personalgruppen bereinigt, die keine Erwerbstätigkeit im engeren Sinne ausüben und deren Arbeitsverhältnisse von vorneherein befristet sind (Randpersonal).

Randpersonal: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Mitarbeitende in Freiwilligendiensten und vergleichbare Gruppen

Kernpersonal: pädagogisches und leitendes Personal ohne Randpersonal

Abb. 2.15 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Befristung des Arbeitsverhältnisses 2015 bis 2020 (Anzahl; in %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Ohne übriges pädagogisches Personal (Praktikanten/-innen, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige).

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

So waren – wie schon im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019* gezeigt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 46) – auch im Jahr 2020 weiterhin Differenzen im Ost-West-Vergleich zu erkennen (vgl. *Abb. 2.15; Tab. D2.24*): Während der Anteil befristeter Arbeitsplätze in Westdeutschland bei rund 13% lag, betrug er in Ostdeutschland lediglich 8%. In allen ostdeutschen Flächenländern bewegte sich die Befristungsquote unterhalb des Anteils in den westdeutschen Ländern. Insgesamt schwankte der Anteil zwischen 5% in Mecklenburg-Vorpommern und 15% in Nordrhein-Westfalen (vgl. *Tab. D2.25*).

Bei der Analyse der Befristungspraxis in den Ländern sind die Trägerstrukturen zu berücksichtigen – insbesondere mit Blick auf die konfessionellen Kita-Träger. Dabei wurde im Ost-West-Vergleich deutlich, dass bei fast allen ostdeutschen Trägern (außer den sonstigen freigemeinnützigen Trägern) die Anteile der befristet Beschäftigten diejenigen bei den westdeutschen Trägern spürbar unterschritten. Unter diesen Prämissen war in beiden Teilgebieten der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse insbesondere bei den katholischen Arbeitgebern (Ost: 10%; West: 18%) überdurchschnittlich hoch, gefolgt von der Diakonie (Ost: 9%; West: 15%). Nach dem öffentlichen Dienst (Ost: 7%; West: 10%) waren die Arbeitsplätze hingegen bei der Arbeiterwohlfahrt und dem Deutschen Roten Kreuz in den ostdeutschen Ländern (je rund 7%) sowie bei den privatgewerblichen und den sonstigen freigemeinnützigen Trägern (je 11%) in den westdeutschen Ländern am sichersten (vgl. *Tab. D2.26*).

Auf welche weiteren Faktoren – wie etwa den regionalen Fachkräftebedarf, die jeweiligen Finanzierungsregelungen oder die Anzahl der Anträge auf Elternzeit – die Differenzen in der Befristungspraxis der Länder zurückzuführen sind, lassen die Daten der Kita-Statistik offen. Zu beobachten ist jedoch, dass gewisse Strukturmerkmale auf Umfang und Anteil zeitlich begrenzter Arbeitsverträge einwirken.

Befristete Arbeitsverträge in Kindertageseinrichtungen stellen vor allem ein Berufseinstiegsphänomen dar, da das Befristungsrisiko mit zunehmendem Lebensalter sinkt (vgl. *Tab. D2.27*): Während 2020 bundesweit rund 23% der Beschäftigten unter 30 Jahren auf befristeten Stellen arbeiteten (bei den Jüngeren unter 20 Jahren und den 20- bis unter 25-Jährigen waren es sogar 41 und 30%), lag der entsprechende Anteil bei den 50-jährigen und älteren Personen lediglich bei 6%. Im Vergleich zu 2015 sind die Anteile befristeter Arbeitsplätze bundesweit in allen Altersgruppen gesunken, am stärksten rückläufig waren sie bei den Beschäftigten unter 20 Jahren und den 20- bis

unter 25-Jährigen. Die Wahrscheinlichkeit, zunächst in ein befristetes Arbeitsverhältnis einzumünden, ist zwar bei den Berufseinsteigenden, die noch am Beginn ihrer Berufsbiografie stehen, am höchsten, aber dieses Risiko hat sich inzwischen deutlich verringert. In der Gesamtgruppe der unter 30-Jährigen dürfte darüber hinaus die nicht unerhebliche Zahl der Elternzeitvertretungen enthalten sein.

Neben dem Alter korrespondiert die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsniveau des Kernpersonals (vgl. *Tab. D2.28*). Besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzumünden, bei den einschlägig qualifizierten Beschäftigten mit Fachschul- und Hochschulabschluss; bei ihnen lagen die Befristungsquoten 2020 bundesweit nur bei 10 und 12%. Demgegenüber arbeitete rund ein Viertel des Personals mit fachfremden Hochschul- und Berufsabschlüssen auf befristeten Stellen, bei den Tätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren es sogar 39%. Seit 2015 ist der Anteil befristeter Arbeitsverträge auf allen einschlägigen Qualifizierungsstufen gesunken, besonders deutlich bei den einschlägig akademisch Qualifizierten (mit 17% für 2015). Anders sieht es bei den Beschäftigten mit fachfremden Berufs- und Hochschulabschlüssen aus, bei denen die Anteile weitgehend stagnieren, sowie vor allem bei der Gruppe der Tätigen gänzlich ohne Berufsabschluss, deren Befristungsrisiko sich entgegen dem allgemeinen Trend sogar erhöht hat. Diese Gruppen geraten zusammen mit den einschlägig qualifizierten Tätigen mit Berufsfachschulabschluss auch im Ost-West-Vergleich ins Blickfeld: So betrug die Befristungsquote beim Personal mit Berufsfachschulabschluss in Ostdeutschland 37% (West: 16%), bei den Tätigen mit sonstigen Berufs- und Hochschulabschlüssen 31% (West: 24%) und bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss 44% (West: 38%). Insgesamt spiegeln die Daten einen stark fachlich regulierten Arbeitsmarkt, auf dem eine qualifizierte, einschlägige Fach- und Hochschulausbildung mit einem sicheren Beschäftigungsverhältnis honoriert wird, in Ostdeutschland noch ausgeprägter als in Westdeutschland.

Schließlich ergibt sich aus den Daten auch ein Zusammenhang zwischen Befristung und Arbeitsbereich (vgl. *Tab. D2.29*). Aus hierarchischer Perspektive zeigte sich im Jahr 2020 ein Unterschied zwischen den Leitungspositionen in Kindertageseinrichtungen und dem Personal in den übrigen Tätigkeitsfeldern. Unterdurchschnittliche Anteile befristeter Arbeitsverträge lagen bei den Einrichtungsleitungen (2%) und den Gruppenleitungen (7%) vor, während die Zweit- und Ergänzungskräfte sowie das Personal in gruppenübergreifender Tätigkeit mit je 17%



überproportional oft befristet angestellt waren. Fast ein Viertel (23%) der Inklusionskräfte nach SGB VIII/SGB XII war von Befristung betroffen. Dieser hohe Anteil könnte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass die Arbeitsverträge der Inklusionskräfte auf den jeweiligen kindlichen Bedarf und die Dauer der Förderung in der Einrichtung abgestimmt werden. Erklärungsbedürftig bleibt allerdings die große Differenz zwischen den westdeutschen und ostdeutschen Ländern (mit 29 bzw. 7%).

## Beschäftigungsumfang

**Bundesweit arbeiteten im Jahr 2020 sechs von zehn Kita-Beschäftigten in Teilzeit. Dieses Verhältnis ist trotz des Stellenausbaus seit 2007 unverändert geblieben.**

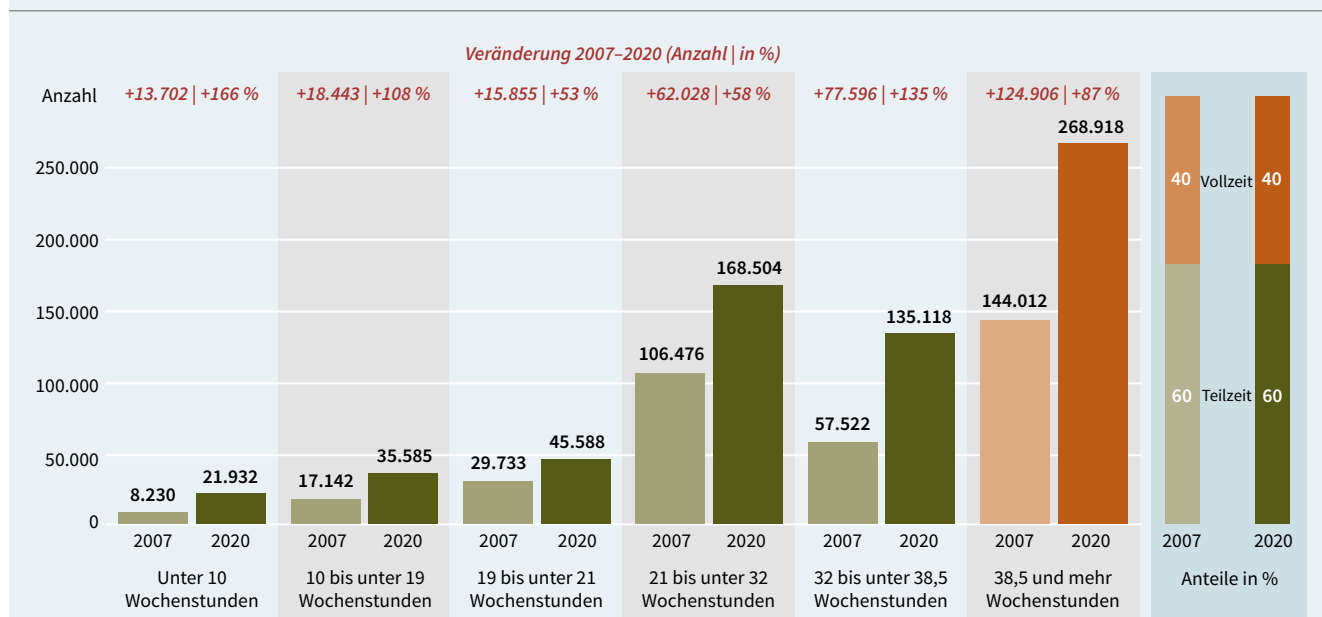
Im Spiegel des Gesamtmarktes stellt die Frühe Bildung einen jener Frauenarbeitsmärkte dar, in denen die Teilzeitarbeit aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert genießt (vgl. Kap. 7.3). Dementsprechend arbeiteten im Jahr 2020 bundesweit rund 60% des Personals in Kindertageseinrichtungen in Teilzeit (d.h. unter 38,5 Wochenstunden) und nur 40% der pädagogisch und leitend Tätigen in Vollzeit (vgl. Abb. 2.16; Tab. D2.30). Diese Relation ist – bei vergleichba-

ren Beschäftigungszuwächsen von 86 bzw. 87% – seit 2007 trotz des Kita-Ausbaus im Wesentlichen stabil geblieben.

Unterhalb dieser Ebene zeigen sich jedoch Veränderungen bei den einzelnen Formen der Teilzeitarbeit: So sind allein im Bereich der vollzeitnahen Arbeitsverhältnisse (32 bis unter 38,5 Wochenstunden) rund 77.600 Stellen (+135%) seit 2007 neu hinzugekommen. Daneben sind auch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse mit geringem Stundenumfang überproportional expandiert (Zuwächse von 166% bei der Teilzeit unter zehn Wochenstunden, 108% bei jener zwischen zehn und weniger als 19 Wochenstunden). Im Gegenzug hat sich der Anteil bei den Teilzeittätigkeiten im Umfang von 21 bis unter 32 Stunden bei unterdurchschnittlichen Beschäftigungsgewinnen (+58%) jedoch von 29 auf 25% reduziert (vgl. Abb. 2.17; Tab. D2.30). Der Rückgang bei diesem Arbeitszeitmodell dürfte vermutlich den vollzeitnahen Arbeitsplätzen zugute gekommen sein.

Unter dem Strich konnten die Kita-Träger zwar erhebliche Personalgewinne in den verschiedenen Beschäftigungsformen verbuchen, nennenswerte zusätzliche Beschäftigungseffekte wurden hierdurch jedoch nicht bewirkt. Diese Stabilität auf hohem Niveau drückt sich auch in der durchschnittlichen Wochenstundenzahl aus, die sich zwischen 2007 und 2020 von 31,3 auf 31,7 nur geringfügig er-

Abb. 2.16 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2007 und 2020 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)<sup>1</sup>



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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2020; eigene Berechnungen

höht hat (vgl. Abb. 2.17). Auch hierin zeigen sich die Konstanz der Geschlechterstrukturen und die Spezifika dieses Frauenberufsfeldes, in dem die Übernahme von Care-Tätigkeiten für Kinder, Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderung in der Familie auch weiterhin das Hauptmotiv für eine Teilzeittätigkeit darstellt (vgl. Kap. 7.3).

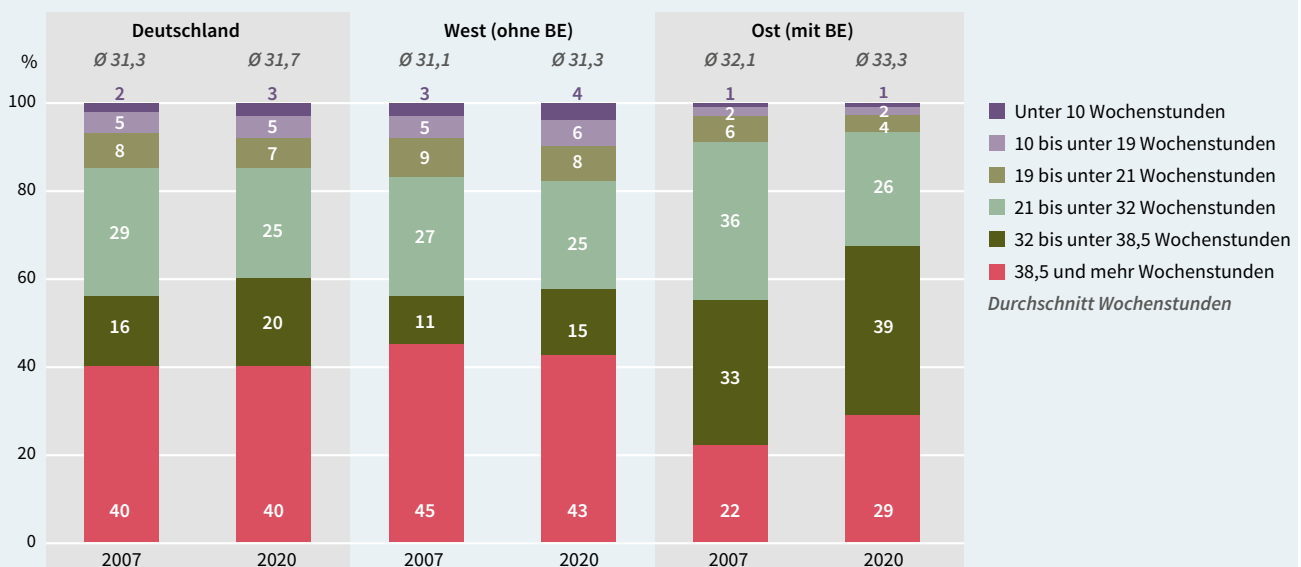
Die Erwerbsmuster eines hochgradig segregierten Frauenarbeitsmarktes drücken sich darüber hinaus auch darin aus, dass im Jahr 2020 bundesweit nur 39% der Frauen, aber 54% der Männer in Kindertageseinrichtungen über einen Vollzeitarbeitsplatz verfügten. Dementsprechend überstieg auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der männlichen Beschäftigten (33,5) die der weiblichen (31,6) (vgl. Tab. D2.32). Was die Daten nicht zeigen, aber aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktfor- schung gut belegt ist, ist die Tatsache, dass es hierbei nicht um das Geschlecht an sich geht, sondern um den Status von Frauen mit Kindern, die sie zu einer Reduzie- rung ihrer Arbeitszeit veranlassen.

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bildete die Teilzeitarbeit das dominierende Beschäftigungsmodell (vgl. Abb. 2.17). Während aber in Westdeutschland mit 43% (Ost: 29%) wesentlich mehr Beschäftigte einen Voll- zeitarbeitsplatz hatten, arbeiteten in Ostdeutschland 71% (West: 57%) in Teilzeit. Die größere Bedeutung der Voll- zeitarbeit in Westdeutschland ist u.a. darauf zurückzufüh-

ren, dass das Personal im Mittel mit 39,7 Jahren jünger war als in Ostdeutschland mit 41,8 Jahren. Zudem war vor allem die Gruppe der unter 30-Jährigen (West: 28%; Ost: 19%), in der die Anteile der Vollzeittätigen im Vergleich zu allen übrigen Altersklassen am höchsten ausfallen (West: 68%; Ost: 34%), stärker besetzt (vgl. Tab. D2.31). Trotz des geringeren Stellenwerts der Vollzeitstellen in Ost- deutschland überstieg die durchschnittliche Wochen- stundenzahl mit 33,3 jedoch jene in Westdeutschland mit 31,3. Dieser Unterschied resultiert u.a. aus der Verteilung der verschiedenen Teilzeitmodelle, bei der insbesonde- re die vollzeitnahen Stellen in Ostdeutschland (39%) ei- nen wesentlich größeren Anteil ausmachten als in West- deutschland (15%). Bei allen Arbeitszeitmodellen unter 21 Stunden lagen dafür die Personalanteile in den west- deutschen Ländern über den entsprechenden Werten in den ostdeutschen.

Seit 2007 sind die Entwicklungen in Ostdeutschland we- sentlich dynamischer verlaufen als in Westdeutschland. So sind die Personalanteile bei den vollzeitnahen Be- schäftigungsverhältnissen um 6 Prozentpunkte auf 39% und bei den Vollzeitstellen ebenfalls um 6 Prozentpunk- te auf 29% gestiegen, während der Anteil der Beschäftig- ten mit einer wöchentlichen Stundenzahl von 21 bis un- ter 32 Stunden um 11 Prozentpunkte auf 26% gefallen ist. Demgegenüber haben sich die Anteile der einzelnen Beschäftigungsformen in Westdeutschland um jeweils

Abb. 2.17 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2007 und 2020 (in %; Mittelwerte)<sup>1</sup>



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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2020; eigene Berechnungen

nicht mehr als 4 Prozentpunkte verschoben, z.B. mit einem Rückgang um 2 Prozentpunkte bei den Vollzeitstellen sowie einem Zuwachs von 4 Prozentpunkten bei den vollzeitnahen Arbeitsplätzen. Die geringere Entwicklungsdynamik der Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland wird auch aus der mittleren Wochenstundenzahl ersichtlich, die sich zwischen 2007 und 2020 nur von 31,1 auf 31,3 erhöht hat und damit nahezu stabil geblieben ist, während sie in Ostdeutschland von 32,1 auf 33,3 gestiegen ist (vgl. Abb. 2.17; Tab D2.30).

In der Bilanz hat der Kita-Ausbau keinen grundlegenden Umbau der Beschäftigungsumfänge nach sich gezogen, obgleich in der Binnenrelation der einzelnen Arbeitszeitmodelle zueinander durchaus Veränderungen zu beobachten sind, z.B. die stärkere Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland oder der höhere Anstieg von vollzeitnahen Stellen und Vollzeitarbeitsplätzen in Ostdeutschland. Im Mittel gleichen sich diese Veränderungen jedoch aus und haben in der Summe nur geringfügige Beschäftigungseffekte zur Folge.

## 2.9 Leitungskräfte

Mit dem Ausbau institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung hat auch das fachpolitische und wissenschaftliche Interesse an Steuerungsfragen im Arbeitsfeld zugenommen (vgl. Kap. 2.3). Neben den Trägern sind in den letzten Jahren die Einrichtungsleitungen stärker ins Blickfeld gerückt, denen eine wesentliche Rolle für die Qualitäts-, Organisations-, Team- und Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen zugeschrieben wird (Geiger 2019; Falkenhagen u.a. 2017; Lange 2017; Nentwig-Gesemann u.a. 2016; Strehmel 2016; Schreyer u.a. 2014; Strehmel/Ulber 2014). Auch seitens der Länder scheint „Leitung“ zunehmend als eigenständiges Aufgabengebiet wahrgenommen zu werden, das klare Anforderungs- und Aufgaben-, Kompetenz- und Tätigkeitsprofile sowie hieran angepasste Zeitressourcen in den Einrichtungen voraussetzt. Dies äußert sich u.a. in den Planungen, Bestimmungen und Investitionen zur Stärkung von Leitung im Fahrwasser des „Gute-Kita-Gesetzes“, in dessen Rahmen acht Länder diesen Schwerpunkt gewählt haben. Wesentliche Ansatzpunkte bilden dabei die Weiterbildung der Leitungskräfte durch zusätzliche Qualifizierungsangebote und ihre Entlastung durch höhere Zeitkontingente (BMFSFJ 2020a, b).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Entlastung wird zum Beispiel angestrebt durch verbesserte Leitungsschlüssel oder aber – wie in Bayern – durch die Möglichkeit, über einen Leitungs- und Verwaltungsbonus zusätzliches Personal zur Freistellung der Leitungen von ihren sonstigen Tätigkeiten einzusetzen (BMFSFJ 2020b).

Vor diesem Hintergrund beleuchten die folgenden Ausführungen zunächst die Leitungskräfte im Hinblick auf ihre Tätigkeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ausgewählte soziokulturelle Merkmale. Die Frage nach den zeitlichen Ressourcen für die Leitungstätigkeit wird in Kapitel 3.6 aus Sicht der Kindertageseinrichtungen gesondert aufgegriffen.

M3

### Erfassung der Leitungstätigkeit

Die Kita-Statistik ermöglicht es seit 2011, über die Merkmale „Arbeitsbereich“ und „Wochenstunden“ die Zahl der Leitungskräfte sowie die Zusammensetzung und die Beschäftigungsbedingungen dieser Gruppe zu erfassen. Die Erhebung bezieht aber nur die vertraglich abgesicherte, mit zeitlichen Ressourcen versehene Leitungstätigkeit mit ein, d.h. die Anzahl der Wochenstunden, mit der eine Person vollständig oder anteilig Leitungsaufgaben im (zeitlich vorrangigen) ersten Arbeitsbereich oder im (zeitlich nachrangigen) zweiten Arbeitsbereich und in weiteren Arbeitsbereichen ausübt. Da allein die vertragliche Ebene erhoben wird, werden die tatsächliche Arbeitszeit (inklusive Überstunden, Krankheit, Urlaub etc.) ebenso wenig sichtbar wie Leitungskräfte oder Stellvertretungen, die nur vom Träger für diese Tätigkeit ernannt wurden, ohne ihnen hierfür ein formal verankertes Zeitbudget zur Verfügung zu stellen (Lange 2017, S. 8–10).

**Während die Zahl der anteilig freigestellten Leitungskräfte seit 2011 um 96% gestiegen ist, betrug der Zuwachs bei den vollständig freigestellten Leitungskräften nur 33%.**

Zur Gruppe der Leitungskräfte zählten am 1. März 2020 bundesweit rund 60.750 Fachkräfte (vgl. Abb. 2.18); sie machten 9% des pädagogischen und leitenden Gesamtpersonals im Berufsfeld aus. Die Zahl der Leitungskräfte hat sich seit 2011 um 62% deutlich erhöht (vgl. Abb. 2.18; Tab. D2.33). Überdurchschnittlich stark ist die Zahl der anteilig freigestellten Leitungskräfte (+96%) gestiegen, d.h. derjenigen Leitungen, deren Aufgabenprofil neben der Leitungstätigkeit weitere Arbeitsbereiche umfasst (am häufigsten die Gruppenleitung, gefolgt von einer gruppenübergreifenden Tätigkeit). Während ihr Anteil von 47 auf zuletzt 57% zugenommen hat, ist der entsprechende Wert bei den vollständig freigestellten Leitungen, die ausschließlich mit Leitungsaufgaben betraut sind, von 53 auf 43% gesunken. Die wöchentliche Arbeitszeit der anteilig freigestellten Leitungen (36 Stunden) überstieg dabei deutlich die der Leitungen mit vollständiger Freistellung (33,2 Stunden). Beide Gruppen waren aber im Durchschnitt mehr Stun-

den pro Woche tätig als das pädagogische Personal mit 31,4 Stunden (vgl. Tab. D2.39). Sowohl die vollständig als auch die anteilig freigestellten Leitungskräfte hatten fast ausschließlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 2.20; Tab. D2.40 und Kap. 2.8).

**Während im Jahr 2020 in Hamburg 79% der Leitungskräfte vollständig freigestellt waren, lag der entsprechende Anteil in Bayern bei 20%.**

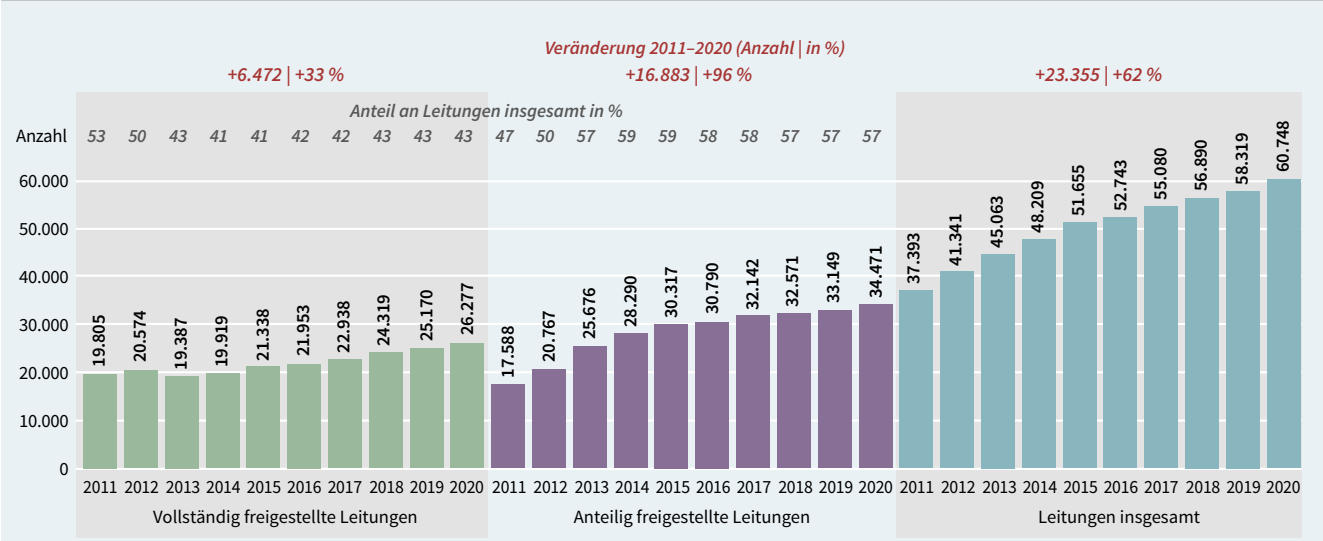
Zwischen den Ländern differiert der Tätigkeitszuschnitt der Leitungskräfte sehr stark und schwankt im Hinblick auf die Gruppe der vollständig freigestellten Kita-Leitungen zwischen 20% in Bayern und 79% in Hamburg (vgl. Abb. 2.19; Tab. D2.34). Die Ausstattung mit Leitungsressourcen wird in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich geregelt und gehandhabt (vgl. Kap. 3.6), wobei ein Teil der Differenzen auch auf die landesspezifischen Strukturen der Kita-Landschaft zurückzuführen sein dürfte, z.B. die Größenverteilung der Einrichtungen (vgl. Kap. 3.1). Der skizzierte Bundestrend einer überdurchschnittlichen Zunahme bei den anteilig freigestellten Leitenden lässt sich jedoch in der Mehrzahl der Länder beobachten. Möglicherweise spiegelt sich hierin ein allmählicher Prozess in Richtung verbesserter Rahmenbedingungen, sodass auch den Leitungskräften in kleineren Einrichtungen vermehrt vertraglich abgesicherte Zeiten für die Leitungstätigkeit zugestanden werden (vgl. Kap. 3.6).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Mehrzahl der Leitungskräfte die Anforderungen zwischen den beiden Tätigkeitsfeldern „Einrichtungsleitung“ und „pädagogische Arbeit“ ausbalancieren müssen. Im Spiegel qualitativer Forschung wird die Verankerung in den zwei Aufgabenbereichen von einem Teil der Leitungskräfte als bereichernd für die eigene Arbeit wahrgenommen (Nachtigall u.a. 2021, S. 36; Nentwig-Gesemann u.a. 2016, S. 27–29). Der Spagat zwischen dieser Doppelrolle und das Umschalten zwischen den Tätigkeitsfeldern kann aber auch zu einer erhöhten Belastung beitragen, insbesondere dann, wenn die Leitungskräfte das Gefühl haben, „zwischen allen Stühlen zu sitzen“ und den Anforderungen beider Bereiche nicht vollständig gerecht werden zu können (Nentwig-Gesemann u.a. 2016, S. 60).

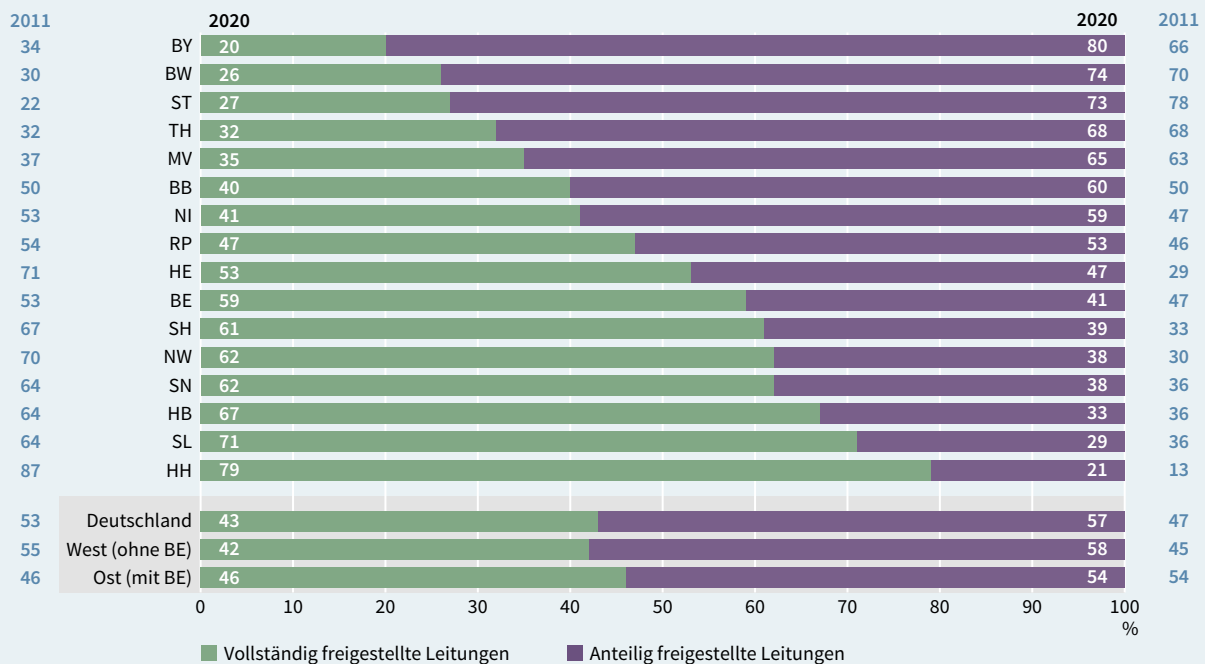
**Im Jahr 2020 verfügten 19% der Leitungskräfte über einen einschlägigen Hochschulabschluss, beim pädagogischen Personal waren es lediglich 4%.**

Neben den Rahmenbedingungen der Leitungstätigkeit bildet die Ausbildung ein wesentliches Fundament zur Bewältigung der vielfältigen Anforderungen, die an Kindertageseinrichtungen und ihr Leitungspersonal gestellt werden. Dieses Fundament wird im Lauf der Berufsbiografie durch mehrjährige Berufserfahrung und/oder Weiterbildungen erweitert. Derartige Zusatzqualifikationen sind aber nur in einem Teil der Länder als spe-

**Abb. 2.18 Einrichtungsleitungen von Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Inklusive Horte; Leitung nach Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich, ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich.  
 Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Abb. 2.19 Einrichtungsleitungen von Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ländern 2011 und 2020 (in %)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich; Leitung nach anteiliger oder vollständiger Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2020; eigene Berechnungen

zielle Eignungsvoraussetzungen für den Zugang in eine Leitungsposition verpflichtend.

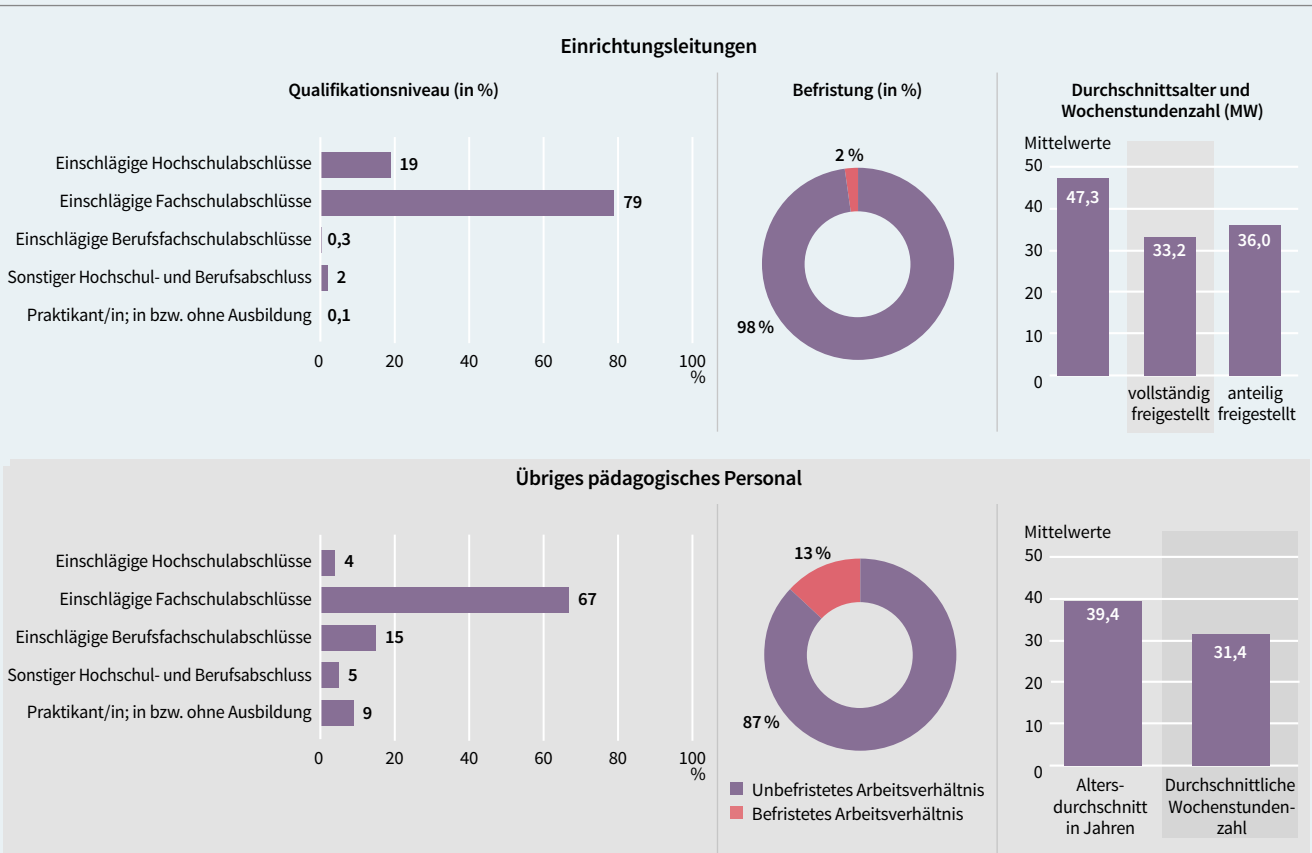
Während die Kita-Statistik die formale Qualifikation des Leitungspersonals erfasst, gibt sie auf die Frage nach der Weiterbildung keine Antwort. Wie jedoch die WiFF-Personalentwicklungsstudie zeigt, hatten in immerhin 69% der Kindertageseinrichtungen die Leitungen eine Zusatzausbildung absolviert, z.B. Aufbaubildungsgänge oder Weiterbildungen mit Zertifikat oder anderem Abschluss. In 22% der Einrichtungen qualifizierte eine solche Zusatzausbildung generell für eine Leitungstätigkeit, in 29% der Einrichtungen handelte es sich um eine Zusatzqualifikation, die speziell auf die Leitungstätigkeit in einer Kindertageseinrichtung vorbereitet, und in 34% der Einrichtungen um eine sonstige Zusatzausbildung (Mehrfachnennungen waren möglich) (Geiger 2019, S. 60).

Mit Blick auf das formale Ausbildungsniveau verfügten im Jahr 2020 allein 79% der Leitungskräfte im Berufsfeld über einen Abschluss einer einschlägigen Fachschule – und damit wesentlich mehr als beim übrigen pädagogischen Personal (67%) (vgl. Abb. 2.20). Die Fachschulausbildung stellt damit für die große Mehrheit

der Leitungen die zentrale Instanz für den Erwerb von Grundkompetenzen zur Ausübung der Leitungstätigkeit dar. Weitere 19% der Leitenden hatten einen einschlägigen Hochschulabschluss als höchste Berufsqualifikation erworben (4% bei den pädagogisch Tätigen). Obgleich die Zahl der akademisch qualifizierten Leitungskräfte im Berufsfeld seit 2011 überdurchschnittlich gestiegen ist und sich ihr Anteil bundesweit um 4 Prozentpunkte erhöht hat, bildeten sie 2020 in der Leitungsebene von Kindertageseinrichtungen immer noch eine überschaubare Gruppe (vgl. Tab. D2.36). Diese fällt in Ostdeutschland (29%) größer aus als in Westdeutschland (16%). Alle übrigen Qualifikationsstufen – wie etwa die Berufsfachschulberufe – spielten dementsprechend bei der Ausübung der Leitungstätigkeit keine maßgebliche Rolle. Insgesamt ist das Qualifikationsniveau bei den Leitungskräften also höher als beim übrigen pädagogischen Personal (vgl. Tab. D2.35).

Der im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen mit mehr Voraussetzungen verknüpfte und längere Weg in die Kita-Leitungsposition spiegelt sich auch in den Altersstrukturen: Die Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen waren im Jahr 2020 im Mittel mit 47,3 Jahren wesentlich älter als das Personal ohne Leitungsfunktion (39,4 Jahre), wobei das

Abb. 2.20 **Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Merkmalen 2020 (in %; Mittelwerte)<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Inklusive Horte; Leitung nach Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich, ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich; vgl. auch ▶ Tab. D2.36, D2.37, D2.39 und D2.40 im Datenanhang.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2020; eigene Berechnungen

Durchschnittsalter zwischen den Ländern stark schwankte (vgl. Tab. D2.37). Insbesondere die Länder, in denen die Leitungskräfte das höchste Durchschnittsalter aufwiesen, stehen damit vor der Herausforderung, vorausschauend Nachwuchskräfte für Leitungstätigkeiten zu qualifizieren.

Analog zu den Geschlechterstrukturen im Berufsfeld waren knapp 93,5% der Leitungskräfte im Jahr 2020 weiblich und 6,5% männlich (vgl. Tab. D2.38). Damit unterschritt die Männerquote geringfügig den Männeranteil am übrigen pädagogischen Personal (7,1%). Gemessen am Gesamtpersonal waren männliche Beschäftigte damit in Leitungspositionen leicht unterrepräsentiert, wobei zu berücksichtigen ist, dass sie eine vergleichsweise junge Personalgruppe bilden (vgl. Kap. 2.6). Anders sieht es jedoch aus, wenn zwischen den anteilig und vollständig freigestellten Leitungskräften differenziert wird: Während der Männeranteil bei den anteilig freigestellten Leitenden nur bei 5,3% lag, betrug er bei den vollständig freigestellten überdurchschnittliche 8,1% (vgl. Abb. 2.11).

Mit Blick auf die Träger zeigen sich Unterschiede: Während der Anteil der Männer an den Leitungskräften bei den katholischen Trägern mit 4,5% am niedrigsten ausfiel (anteilig Freigestellte: 3,2%; vollständig Freigestellte: 6,5%), arbeiteten bei den sonstigen freigemeinnützigen Trägern mit 9,7% prozentual die meisten männlichen Beschäftigten (anteilig Freigestellte: 8,7%; vollständig Freigestellte: 11,1%) (vgl. Tab. D2.38).

## 2.10 Resümee

Die hohe Beschäftigungsdynamik in Kindertageseinrichtungen hat sich weiter fortgesetzt und mit rund 675.600 pädagogisch und leitend Tätigen im Jahr 2020 einen neuen Personalthöchststand erreicht. Den Kita-Trägern ist es somit bis zuletzt gelungen, in beträchtlichem Umfang neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zusätzliche Personalressourcen zu erschließen. Inzwischen arbeiten in Kindertageseinrichtungen mehr als



dreimal so viele pädagogisch und leitend Tätige wie Lehrkräfte an Grundschulen. Perspektivisch ist damit zu rechnen, dass der Ausbau der Kindertagesbetreuung und damit die Personalexpansion vorerst noch weitergehen. Wie die bedarfsorientierten Vorausberechnungen zur Kindertagesbetreuung zeigen (vgl. Kap. 8), wird in den nächsten fünf Jahren zumindest in Westdeutschland weiterhin ein hoher Fachkräftebedarf bestehen, um den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz zu erfüllen und die bislang ungestillten Elternbedarfe zu decken. Fragen der Personaldeckung, der Fachkräftegewinnung und -bindung werden also auch künftig ganz oben auf der fachpolitischen Agenda stehen.

Zwischen Fachkräftemangel und Qualitätsverbesserungen stehen Trägerverantwortliche und Einrichtungsleitungen somit mehr denn je vor der Herausforderung, gut ausgebildetes Personal in ausreichender Zahl für den Betrieb der Kindertageseinrichtungen zu finden. Der Personalbedarf der letzten Jahre wurde zahlenmäßig vor allem durch die Erzieherinnen und Erzieher abgedeckt, die nach wie vor die Hauptberufsgruppe in Kindertageseinrichtungen bilden, aber bereits heute zu den Engpassberufen gerechnet werden. Demgegenüber konnten die einschlägigen Hochschulberufe, insbesondere auch im Bereich der Kindheitspädagogik, mengenmäßig nur wenig zur Sättigung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Insgesamt schreitet die Professionalisierung im Berufsfeld nur langsam voran und konzentriert sich in einigen wenigen Ländern vor allem auf die Leitungsebene.

Bei der Deckung des Personalbedarfs gilt es, auch weiterhin keine Abstriche bei der Qualifikation der Beschäftigten zu machen und die bislang erreichten Qualifikationsstandards nicht allein zu erhalten, sondern sogar zu erhöhen, um die Qualität der pädagogischen Arbeit weiterzuentwickeln und die Potenziale der Frühen Bildung stärker auszuschöpfen. In diesem Zusammenhang hat sich der Personalschlüssel trotz der starken Personalexpansion fast über alle Gruppenformen hinweg in den letzten zwei Jahren geringfügig verbessert. Die Befürchtungen in der Fachöffentlichkeit, dass die Qualitätsstandards nicht gehalten werden könnten, sind also – zumindest bislang – nicht eingetreten. Allerdings bleiben die erreichten Werte weiterhin hinter den fachlich geforderten Zielmarken zurück. Hinter den bundesweiten Ergebnissen verbergen sich darüber hinaus bei den einzelnen Gruppenformen erhebliche Unterschiede auf Landesebene. Insgesamt ist der Personalschlüssel in den ostdeutschen Ländern in allen Gruppentypen schlechter als in den westdeutschen. Die Betreuungsqualität in den

Kindertageseinrichtungen hängt damit wesentlich vom Wohnort der Kinder ab.

Bezogen auf die Beschäftigungsstrukturen konnten für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren überdurchschnittlich viele Berufseinsteigende und Beschäftigte unter 35 Jahren gewonnen werden; ihr Anteil hat sich seit 2006 deutlich erhöht. In den unteren Altersklassen ist zugleich der Männeranteil überdurchschnittlich hoch, d.h., männliche Beschäftigte erschließen sich das Berufsfeld ganz langsam vom unteren Ende der Alterspyramide her. Gleichwohl sind Kindertageseinrichtungen bei einem Frauenanteil von 93% weiterhin fest in weiblicher Hand. Auch die Gruppe der Tätigen ab 55 Jahren ist stark gewachsen. Dies lässt vermuten, dass sich auf diesem hochsegregierten Frauenarbeitsmarkt der Wandel der Berufe in Richtung Lebensberuf fortsetzt und eine Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit stattgefunden hat.

Die Stabilität der Geschlechterstrukturen drückt sich im unverändert hohen Stellenwert der Teilzeitarbeit aus. Die Übernahme von Care-Tätigkeiten für Kinder, Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderung in der Familie stellt auch weiterhin das Hauptmotiv für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit dar. Hiermit korrespondierend ist die Teilzeitquote bei den Frauen höher als bei den Männern. Insgesamt zeigen sich hinsichtlich der Arbeitszeitumfänge, dass bundesweit vor allem die vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben. Unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland sind zum einen bei der Vollzeittätigkeit zu erkennen (mit sinkendem Anteil in den westlichen und steigendem in den östlichen Ländern), zum anderen bei der atypischen Teilzeit unter 21 Stunden. Diese ist in den westdeutschen Ländern – im Unterschied zu den ostdeutschen – eine stabile Größe mit steigender Tendenz.

Die Arbeitsbedingungen sind attraktiver geworden. So ist die Befristungsquote in den letzten fünf Jahren gesunken, wobei sie immer noch höher ausfällt als auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Befristete Arbeitsverhältnisse im Berufsfeld stellen dabei sowohl ein Berufseinstiegs- als auch ein Qualifizierungsphänomen dar: Ein besonders hohes Befristungsrisiko weisen jüngere Beschäftigte zu Beginn ihrer Berufsbiografie sowie Tätige mit Berufsfachschulabschluss und sonstigen Berufsabschlüssen auf. Auch hierin drücken sich die Strukturen dieses Berufsfeldes als stark fachlich regulierten Arbeitsmarktes aus. Darüber hinaus ist die Befristungsquote beim übrigen pädagogischen Personal höher als bei den Leitungskräften. Bei der Besetzung von Leitungsstellen setzen die Kita-Träger scheinbar

stärker auf Kontinuität als bei den übrigen Positionen in Kindertageseinrichtungen. Insbesondere die Inklusionskräfte, aber auch die Zweit- und Ergänzungskräfte sowie die gruppenübergreifend Tätigen sind häufiger befristet beschäftigt.

Analog zum Ausbau von Kindertageseinrichtungen ist auch die Zahl der Leitungskräfte gestiegen, wobei sich vor allem die Zahl der anteilig freigestellten Leitungskräfte überdurchschnittlich erhöht hat. Bei dieser Gruppe, die die Anforderungen zwischen den beiden Arbeitsbereichen „Einrichtungsleitung“ und „pädagogische Arbeit“ ausbalancieren muss, übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit deutlich den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang der freigestellten Leitungskräfte.

Alles in allem stellt sich der Teilarbeitsmarkt der Kindertageseinrichtungen trotz Personalexpansion und Fachkräftemangel nach wie vor bemerkenswert stabil dar. Diese personelle Stabilität zu bewahren und gleichzeitig die notwendigen Qualitätsverbesserungen in die Wege zu leiten, bilden auch in Zukunft die zentralen Herausforderungen. Hierzu bedarf es der Abstimmung auf allen Ebenen und zwischen allen Akteuren, um letztendlich die Teilhabe- und Bildungschancen der Kinder zu erhöhen.

## Literatur

Alt, Christian/Anton, Jeffrey/Gedon, Benjamin/Hubert, Sandra/Hüsken, Katrin/Lippert, Kerstin/Schickler, Valerie (2020): DJI-Kinderbetreuungsreport 2019. Inanspruchnahme und Bedarf aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. München

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

Böwing-Schmalenbrock, Melanie (2019): Zwischen Quantität und Qualität – aktuelle Kita-Personalschlüssel. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 22. Jg., H. 1, S. 8–12

Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Sempff, Friederike (2020): Gehen mit dem enormen Personalwachstum in Kindertageseinrichtungen bessere Personalschlüssel einher? In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 23. Jg., H. 1, S. 22–24

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG). Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe. Bonn

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020a): Frühe Bildung gemeinsam weiterentwickeln: Das Gute Kita Gesetz. 2. Aufl. Rostock

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020b): Gute-KiTa-Bericht 2020. Berlin

BMFSFJ/JFMK – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Jugend- und Familienministerkonferenz (Hrsg.) (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2020): Orientierungshilfe „Kita-Träger als Qualitätsfaktor“: Qualitätskriterien für die Tätigkeit von Kita-Trägern aus Sicht der Betriebs-erlaubnisbehörden. Beschlossen auf der 129. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter vom 11. bis 13. November 2020. o.O.

Falkenhagen, Hilke/Frauendorf, Tim/Bender, Norbert (2017): Auf Augenhöhe. Leitung von Elterninitiativen in gemeinsamer Verantwortung von Eltern, Erzieherinnen und Erziehern. Gütersloh

Fuchs-Rechlin, Kirsten (2013): Personalausstattung in Kitas – genauer hingeschaut. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 16. Jg., H. 1, S. 12–15

Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (2021): Erzieher\*innen – ein Qualifikationsprofil in der Zwickmühle. Seitenwege, Irrwege, Auswege. In: B und E. Bildung und Erziehung, 74. Jg., H. 1, S. 200–218

Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München

Geiger, Kristina/Strehmel, Petra (2020): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen: Maßnahmen und Strategien von Trägern und Einrichtungen. Ergebnisse zweier empirischer Studien. In: van Ackeren, Isabell/Bremer, Helmut/Kessler, Fabian/Koller, Hans Christoph/Pfaff, Nicolle/Rotter, Caroline/Klein, Dominique/Salaschek, Ulrich (Hrsg.): Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen/Berlin/Toronto, S. 283–296

Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungsausbaugesetz – TAG). Vom 27. Dezember 2004. In: Bundesgesetzblatt, Jg. 2004, Teil I, Nr. 76. Bonn

Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiföG). Vom 10. Dezember 2008. In: Bundesgesetzblatt, Jg. 2008, Teil I, Nr. 57. Bonn

- Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und-Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG). Vom 19. Dezember 2018. In: Bundesgesetzblatt, Jg. 2018, Teil I, Nr. 49. Bonn
- Goetzke, Christian/Hoymann, Jana/Beckmann, Gisela/Dosch, Fabian (2015): Wachsen oder schrumpfen? BBSR-Analysen KOMPAKT 12/2015. Bonn
- Hubert, Sandra/Anton, Jeffrey/Kuger, Susanne (2021): Randzeiten in der Kindertagesbetreuung: Der Bedarf an erweiterten Betreuungszeiten. DJI-Kinderbetreuungsreport 2020. Studie 3 von 8. München
- Hüsken, Katrin/Lippert, Kerstin/Kuger, Susanne (2021): Der Betreuungsbedarf bei Grundschulkindern. DJI-Kinderbetreuungsreport 2020. Studie 2 von 8. München
- Lange, Jens (2017): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Eine Bestandsaufnahme von Leitungskräften und Leitungsstrukturen in Deutschland. Gütersloh
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten: Berufliche Wege in die Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München
- Nentwig-Gesemann, Iris/Nicolai, Katharina/Köhler, Luisa (2016): KiTa-Leitung als Schlüsselposition. Erfahrungen und Orientierungen von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen. Bielefeld
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München
- Statistisches Bundesamt (2002): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege. o.J. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 25.10.2007. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2007): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 05.03.2008. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2008): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 05.05.2009. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2009): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 05.05.2010. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 10.11.2010. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2011): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 08.11.2011. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2012): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 06.11.2012. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 18.09.2013. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 04.09.2014. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2015): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.10.2015. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2016): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 28.09.2016. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2017): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 27.09.2017. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2018): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 17.10.2018. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2019): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 26.09.2019. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2020a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2020. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2020b): Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen insgesamt sowie Anteil der weiblichen Lehrkräfte im Schuljahr 2019/20. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Tabellen/allgemeinbildende-beruflicheschulen-lehrkraefte.html> (Zugriff: 07.07.2021)

- Strehmel, Petra (2016): Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen. Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau, S.131–252
- Strehmel, Petra/Ulber, Daniela (2014): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 39. München
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 11–130

- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2016 [DOI: 10.21242/22541.2016.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2017 [DOI: 10.21242/22541.2017.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2018 [DOI: 10.21242/22541.2018.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2019 [DOI: 10.21242/22541.2019.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2020 [DOI: 10.21242/22541.2020.00.00.1.1.0]

## Verwendete Mikrodaten

- FDZ (Forschungsdatenzentren) der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2006 [DOI: 10.21242/22541.2006.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2007 [DOI: 10.21242/22541.2007.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2008 [DOI: 10.21242/22541.2008.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2009 [DOI: 10.21242/22541.2009.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2010 [DOI: 10.21242/22541.2010.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2011 [DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2012 [DOI: 10.21242/22541.2012.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2013 [DOI: 10.21242/22541.2013.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2014 [DOI: 10.21242/22541.2014.00.00.1.1.0]
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2015 [DOI: 10.21242/22541.2015.00.00.1.1.0]