

ARBEITS-
MARKT

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



Deutsches
Jugendinstitut

Präsentation



Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019

Personal, Arbeitsmarkt und Qualifizierung –
zentrale Ergebnisse

Veranstaltungsprogramm | WiFF-Forum
am 25. Juni 2019 in Berlin

Inhalt



- 1 **Veranstaltungsprogramm WiFF-Forum**
- 2 **Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019**
- 4 **Ergebnisse im Überblick**
- 13 **Fazit**

Präsentation des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2019

WiFF-Forum am 25. Juni 2019 in Berlin



Programm

11.30 bis 12.30 Uhr **Anmeldung und Mittagessen**

12.30 bis 12.45 Uhr **Begrüßung**

Julia Hoeter, Robert Bosch Stiftung

Dr. Stefan Luther, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Prof. Dr. Bernhard Kalicki, Deutsches Jugendinstitut e.V.

12.45 bis 13.45 Uhr **Vortrag**

Die Zukunft des Arbeitsfelds Frühe Bildung

Ergebnisse aus dem Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019

*Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, Deutsches Jugendinstitut e.V./Leiter der Autorengruppe
Fachkräftebarometer*

13.45 bis 14.45 Uhr **Workshops**

**Mitglieder der Autorengruppe Fachkräftebarometer stellen ausgewählte Themen
des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2019 vor**

Workshop 1: Arbeitsmarkt Frühe Bildung

Pascal Hartwich, Technische Universität Dortmund

Workshop 2: Ausbildung und Studium

*Angélique Gessler, Dr. Kirsten Hanssen, Christian Peucker, Weiterbildungs-
initiative Frühpädagogische Fachkräfte*

Workshop 3: Kita-Teams und Leitung

Karin Beher, Technische Universität Dortmund

14.45 bis 15.15 Uhr Kaffeepause

15.15 bis 16.30 Uhr **Impulsvortrag und Podiumsgespräch**

**Wird die Personalfrage zur Schlüsselfrage für die Qualität in der Kindertageseinrichtung?
Fachliche Einordnungen**

Prof. Dr. Anke König, Universität Vechta/Leiterin der Autorengruppe Fachkräftebarometer

Es diskutieren:

*Dr. Elke Alsago, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)/Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung
und Erziehung in der Kindheit e.V. (BAG-BEK), Berlin*

*Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin, Projektleiterin der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte
Siegfried Hutsch, Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt,
Magdeburg*

*Sabine Urban, Deutsches Rotes Kreuz Bundesverband (DRK)/Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und
Jugendhilfe (AGJ), Berlin*

16.30 bis 16.45 Uhr **Ausblick und Abschluss**

Prof. Dr. Bernhard Kalicki, Deutsches Jugendinstitut e.V.

Moderation des WiFF-Forums:

Annemarie Schuldt, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019

Veränderte Lebens- und Arbeitsformen, der demografische Wandel, d.h. steigende Geburtenzahlen und Zuwanderung, aber auch veränderte Auffassungen über das Aufwachsen junger Kinder haben in den letzten Jahren zu einem enormen Ausbau der Kindertagesbetreuung geführt.

Diese Entwicklung wurde unterstützt durch den seit 2013 gültigen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

Kindertageseinrichtungen gelten heute neben der allgemeinbildenden Schule, der Berufsbildung und der Hochschule selbstverständlich als Bildungsorte. Die hohe Verantwortung, die der Frühen Bildung damit zukommt, verlangt nach einer differenzierten Steuerung des Systems Kindertagesbetreuung.

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* ermöglicht es, diese Prozesse fundiert zu analysieren, um Entwicklungspotenziale und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. Es liefert auf der Grundlage der amtlichen Statistik umfassende Informationen zu Personal, Arbeitsmarkt und Qualifizierung in der Kindertagesbetreuung.

Der Bericht dokumentiert dabei Entwicklungen im Zeit- und Ländervergleich, weist auf Trends hin und ordnet diese vor dem Hintergrund struktureller und politischer Rahmenbedingungen ein.

Das erste *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* erschien 2014. Flankiert wird die Printversion durch die Website www.fachkraeftebarometer.de.

Die nunmehr dritte Ausgabe erscheint im Juli 2019. Sie schreibt den Bericht mit aktuellen Zahlen fort und bietet vertiefte Analysen.

Inhalt

- 1 **Einführung**
- 2 **Das Personal in Kindertageseinrichtungen**
- 3 **Das Kita-Team**
- 4 **Die Kindertagespflege**
- 5 **Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung**
- 6 **Die Ausbildungswege in die Frühe Bildung**
- 7 **Herausforderungen**
- 8 **Fazit**

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* ist ein Projekt der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) am Deutschen Jugendinstitut e.V. (DJI).

Die Publikation wird – unter Federführung von Professorin Dr. Anke König und Professor Dr. Thomas Rauschenbach – von einer Autorengruppe aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der WiFF am DJI und an der TU Dortmund erarbeitet. Zu ihr gehören: Karin Beher, Angélique Gessler, Dr. Kirsten Hanssen, Pascal Hartwich, Christian Peucker und Michael Walter.

ARBEITS-
MARKT

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

DJI
Deutsches
Jugendinstitut



Autorengruppe Fachkräftebarometer

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019



Ein Projekt der WIFF am DJI

Erscheint im Juli 2019:

Autorengruppe Fachkräftebarometer
Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019

München 2019

ISBN 978-3-86379-302-9

www.fachkraeftebarometer.de

Ergebnisse im Überblick

Nach 2014 und 2017 erscheint 2019 zum dritten Mal das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung*. Es bietet eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation des Personals und zu den Entwicklungen im Ausbildungssystem sowie einen vergleichenden Blick auf den Arbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung. Grundlage sind überwiegend Daten der amtlichen Statistik, die in Zeitreihen deutschlandweit und auch in Ländervergleichen aufbereitet wurden.

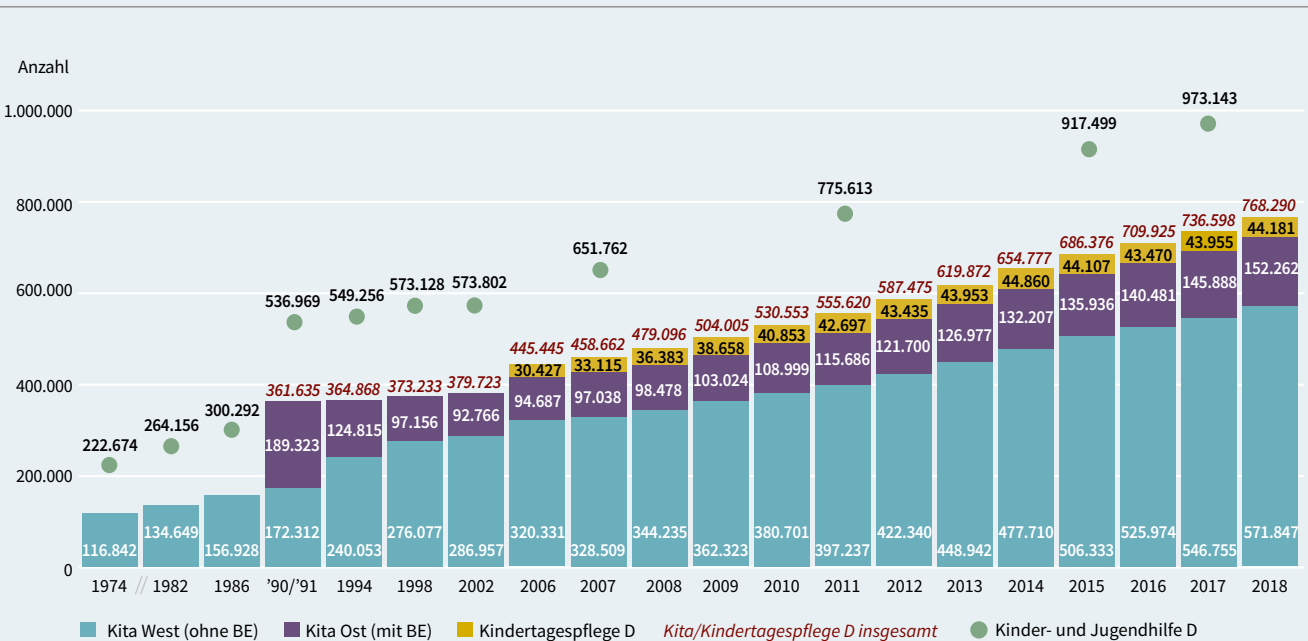
Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung expandiert weiter

Personalausbau setzt sich fort

Die Frühe Bildung ist als Arbeitsmarkt weiterhin auf Expansionskurs: Zwischen 2012 und 2017 wuchsen die Be-

schäftigtenzahlen um 26% und damit knapp dreimal so stark wie der gesamte Arbeitsmarkt (+9%). Seit der letzten Ausgabe des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* ist die Zahl der tätigen Personen um weitere 58.400 auf zuletzt 768.300 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege gestiegen (vgl. Abb. 1). Dies entspricht einem Anstieg um 72% zwischen 2006 und 2018. Gleichzeitig hat die Zahl der arbeitslos Gemeldeten einen Tiefststand erreicht: 2018 suchten 9.300 Personen eine Beschäftigung in der Frühen Bildung. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von nur 1,3%. Die große Mehrheit der Beschäftigten in der Frühen Bildung (94%) arbeitet in Kindertageseinrichtungen. Dort ist die Zahl des pädagogischen und leitenden Personals auf 620.700 Tätige gestiegen. Damit hat sich das Berufsfeld Frühe Bildung zu einem starken und dynamischen Teilarbeitsmarkt entwickelt.

Abb. 1 Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2018 (Anzahl)^{1,2}



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 a) am 31.12.2006 und in der Kindertagesbetreuung am 15.03.2007, b) am 31.12.2010 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2011, c) am 31.12.2014 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2015 sowie d) am 31.12.2016 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2017.

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

Neue Kita-Träger gewinnen an Bedeutung

Trotz der enormen Personalexpansion ist das duale Träger-system zwischen öffentlicher und freier Kinder- und Jugendhilfe außerordentlich beständig: 2018 wie bereits 2007 arbeiteten etwa ein Drittel (34%) der Beschäftigten bei öffentlichen und etwa zwei Drittel (66%) bei freien Trägern. Der Blick in das Binnengefüge der freien Träger zeigt jedoch einige Veränderungstendenzen: Die größten prozentualen Beschäftigungsgewinne (+113%) erzielten die sonstigen freigemeinnützigen Träger, die nicht den großen Wohlfahrtsverbänden angehören. Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten haben innerhalb der freien die konfessionellen Träger das größte Gewicht: Zwischen 2007 und 2018 haben sie mit 76.300 zusätzlichen Stellen nahezu ebenso viele neue Arbeitsplätze geschaffen wie die öffentlichen Träger (79.900).

Attraktive Beschäftigungsbedingungen – insbesondere für Frauen mit Familie

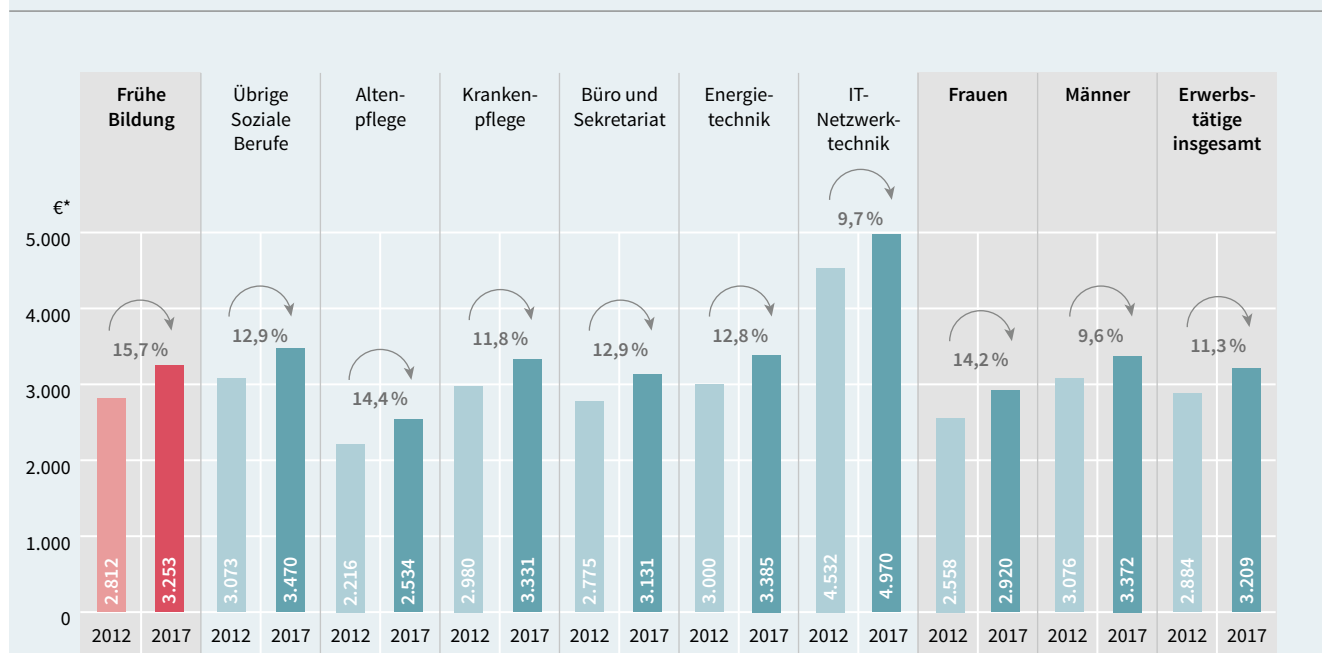
94% des pädagogischen und leitenden Personals sind Frauen, von denen viele neben einer Berufstätigkeit of-

fenkundig immer noch den Hauptteil der familiären Care-Arbeit verrichten. Dies spiegelt sich in der hohen Teilzeitquote, die gleichbleibend bei 60% liegt. Dass das Arbeitsfeld gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, belegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die mit 32,4 Stunden zwar 2,6 Stunden unter der aller Erwerbstätigen in Deutschland liegt, aber 1,3 Stunden über dem Durchschnitt erwerbstätiger Frauen insgesamt. Mit einem Plus von 110% seit 2007 haben insbesondere die vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnisse mit 32 bis 38,5 Wochenstunden innerhalb der Teilzeitstellen zugenommen. Die Teilzeit entspricht vielfach den Bedürfnissen der Beschäftigten: Nur 9% wünschen sich laut Mikrozensus eine Verlängerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit.

Solide Arbeitsverhältnisse und Gehaltsentwicklung

Die Gehälter in der Frühen Bildung übersteigen mit einer Zunahme von 16% seit 2012 den Preisindex (+5%) und liegen über der durchschnittlichen Gehaltsentwicklung von 11% (vgl. Abb. 2). Wie auch in den vergangenen Jahren sind 13% des pädagogischen und leitenden Personals befristet

Abb. 2 **Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2017 (Deutschland; Median; Veränderung in %)¹**



*Median des Bruttomonatsentgelts in Euro

¹ Bruttomonatsentgelte für die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe. Stichtag: 31.12. 2012 Frauen, Männer: Daten vor der Revision.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013, 2016b, 2018c, d): Entgeltstatistik; eigene Berechnungen

angestellt und damit häufiger als auf dem Gesamtarbeitsmarkt (9%). Eine hohe Anzahl an Neueinstellungen, die bisweilen zunächst befristet erfolgen, sowie vor allem ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Elternzeitvertretungen tragen zu der Quote bei. Innerhalb der pädagogischen Berufsgruppen sind insbesondere Integrationskräfte, die Kinder mit Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB XII unterstützen, von Befristung betroffen (26%). Trotzdem liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit mit 10,3 Jahren im mittleren Bereich. Angesichts der vielen Nachwuchskräfte, die im letzten Jahrzehnt in das Arbeitsfeld eingemündet sind, sind die Beschäftigungsverhältnisse beständig. Entlassungen kommen im Arbeitsfeld Frühe Bildung selten vor.

Das Qualifikationsniveau der Fachkräfte ist stabil

Hohe Fachlichkeit, Akademisierung jedoch ausbaufähig

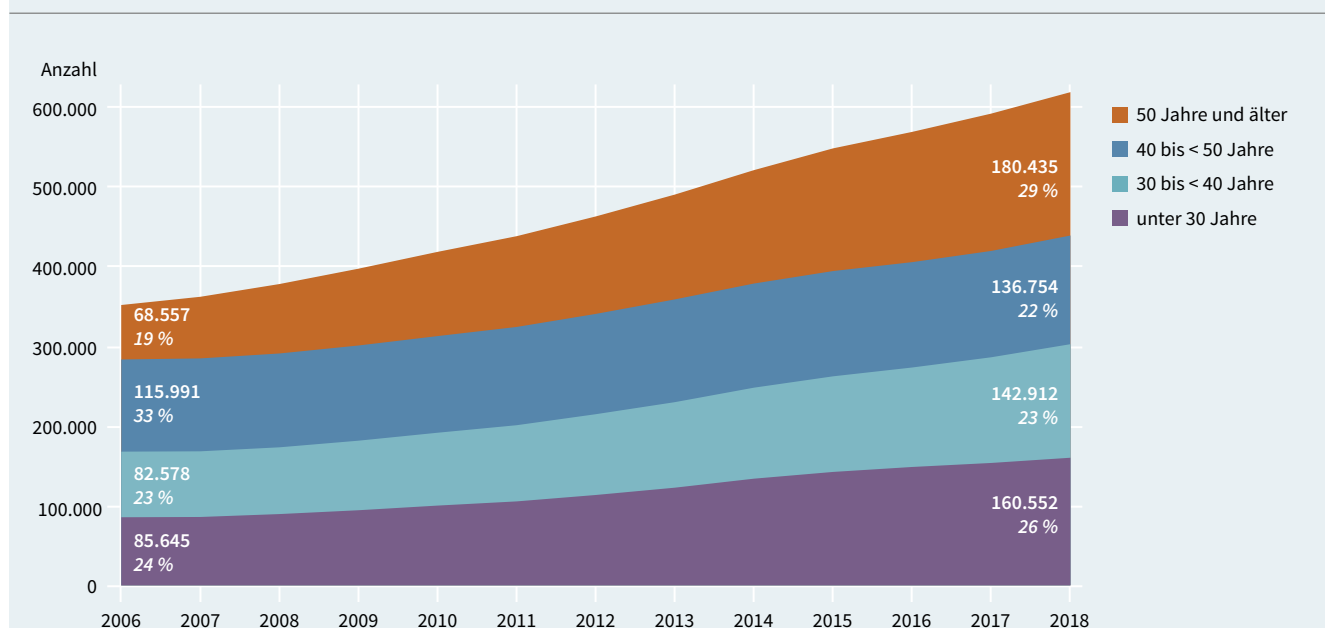
Trotz des enormen Ausbaus kam es zu keinen Abstrichen bei der Qualifikation des Personals. Weiterhin sind sieben von zehn pädagogisch und leitend Tätigen ausgebildete

Erzieherinnen oder Erzieher. Die zweitstärkste Gruppe, mit einem Anteil von 11%, bilden die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger der Berufsfachschulen, wobei diese fast nur bei den westdeutschen Kita-Beschäftigten zu finden sind. Bundesweit hinzugewonnen haben die einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker, allerdings auf einem geringen Ausgangsniveau. Seit 2006 ist deren Zahl um 23.300 Personen (+206%) gewachsen; ihr Anteil hat sich damit von 3 auf 6% erhöht. Gemessen an den fachpolitischen Hoffnungen bleibt der Akademikeranteil jedoch hinter den Erwartungen, vor allem aber auch hinter den Anteilen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe deutlich zurück und steht erst recht in einem starken Kontrast zu den vollakademisierten Berufsberufen in Schule, Hochschule und Weiterbildung. Etwas höher als beim pädagogischen Personal liegt der Akademisierungsgrad bei den Kita-Leitungen: 18% verfügen über einen einschlägigen Hochschulabschluss; ihr Anteil liegt drei Prozentpunkte höher als noch 2011.

Personalschlüssel bleibt konstant

Trotz einem anhaltenden Kita-Ausbau ist bis heute keine schlechtere Personalausstattung in den Einrichtungen zu beobachten. Seit 2012 haben sich die Personalschlüssel

Abb. 3 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2018 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



¹ Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); ausgewiesene Prozentwerte für 2006 und 2018.

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

in allen Gruppenformen sogar verbessert. So kümmerte sich 2017 in einer reinen U3-Gruppe rechnerisch eine vollzeittätige Person im Schnitt um 4,0 Kinder im Ganztags; bei den 3- bis 6,5-Jährigen lag der Schlüssel bei 1 zu 8,5 Kinder. 2012 lag das Betreuungsverhältnis noch bei 1 zu 4,5 bzw. 1 zu 9,1. Allerdings sind die Fortschritte beim Personalschlüssel vor allem zwischen 2012 und 2015 erzielt worden und zuletzt ins Stocken geraten.

Leitungen in Doppelfunktion: Führungskraft und Teammitglied

Der Bedeutungszuwachs der Kindertagesbetreuung sowie die angespannte Personalsituation in den Einrichtungen wertet die Position der Kita-Leitung auf, denn auch Personalgewinnung und -bindung wird mehr und mehr als wichtige Führungsaufgabe wahrgenommen. Das kann man daran ablesen, dass insgesamt die Leitungsressourcen vor allem mit anteilig freigestellten Leitungen ausgebaut wurden. Mehr als die Hälfte (57%) der rund 56.900 Leitungskräfte erfüllt neben Führung und Management weitere Aufgaben in der Kita – wie zum Beispiel die Gruppenleitung. Der Anteil der vollständig freigestellten Leitungen ist seit 2011 von 53 auf 43% gesunken. Die durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Leitungsstunden pro Kopf der pädagogisch und leitend Tätigen in der Einrichtung liegt seitdem dagegen konstant bei 2,1 Stunden. Gemessen am Stellenwert der Leitung im Fachdiskurs und deren Steuerungsfunktion im Zuge des Ausbaus verfügen trotz Verbesserung 60% der Kindertageseinrichtungen nicht über ausreichende Zeitressourcen.

Altersgefüge der Beschäftigten ist ausgeglichen – mit regionalen Unterschieden

Während das Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen zwischen 2012 und 2016 von 43,1 auf 43,9 Jahre gestiegen ist, ist das in der Frühen Bildung von 41,4 auf 41,0 Jahre gesunken. Grund ist der hohe Zustrom an Nachwuchskräften: Knapp 75.000 Personen unter 30 Jahren konnten seit 2006 für das Arbeitsfeld neu gewonnen werden. Am stärksten vom Personalausbau profitiert haben dagegen Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind. 2018 liegt ihr Anteil bei 29% und damit zehn Prozentpunkte höher als noch 2006 (vgl. Abb. 3). 180.400 Beschäftigte sind 50 Jahre und älter und bilden damit die größte Altersgruppe. Im Osten macht diese Gruppe sogar 36% aus. Damit gelingt es, Beschäftigte im Berufsfeld zu halten oder nach Unterbrechung zurückzugewinnen.

Organisation Kita im Wandel

Aufgabenspektrum der pädagogischen Arbeit nimmt zu

Der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für ein- und zweijährige Kinder, das bildungspolitische Bekenntnis zur Inklusion sowie die wachsende kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft verändern das pädagogische Profil der Kindertageseinrichtungen. So ist die Zahl der institutionell betreuten Kinder unter drei Jahren von 297.000 im Jahr 2007 auf 665.000 im Jahr 2018 gestiegen. Mittlerweile nehmen 81% der Kindertageseinrichtungen auch Kinder unter drei Jahren auf, ein Zuwachs von 15% seit 2007. In selben Zeitraum ist auch die Zahl der Kinder mit besonderem Förderbedarf (Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB XII) von rund 57.100 auf 84.600 (+48%) gewachsen. Entsprechend arbeiten mehr Einrichtungen integrativ: Während 2007 nur rund ein Viertel mindestens ein Kind mit (drohender) Behinderung betreute, waren es 2018 bereits 37%. Nicht zuletzt ist die Zahl der Kinder, die in ihren Familien eine andere Sprache als Deutsch sprechen, zwischen 2007 und 2018 um 55% auf knapp 695.000 gestiegen. Vielsprachigkeit ist insbesondere in Westdeutschland und in Berlin Realität: Dort werden in rund 90% der Einrichtungen Kinder mit unterschiedlichen Familiensprachen betreut.

Größenwachstum der Einrichtungen hält an

Der Trend zu größeren Teams und Kindertageseinrichtungen hält an. Die durchschnittliche Anzahl der pädagogisch und leitend Tätigen in den Teams ist von 7,5 im Jahr 2007 auf elf Personen in 2018 gestiegen. 40% der Einrichtungen sind mittlerweile mit bis 14 Beschäftigten den mittelgroßen Einrichtungen zuzurechnen. Sie haben die Vorrangstellung der kleinen Teams abgelöst. Jede vierte Einrichtung zählt zu den großen Teamtypen mit mehr als 14 Beschäftigten. Sie sind vor allem in Hamburg und Rheinland-Pfalz zu finden. Auf Trägerseite beschäftigen die Wohlfahrtsverbände überdurchschnittlich viele große Teams: AWO (34%), DRK (32%) und DPVW (28%).

Große Teams: Chance für mehr Männer und akademisch ausgebildetes Personal

Als Alleinstellungsmerkmal innerhalb der Sozialberichterstattung betrachtet das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* die Entwicklungen auf Ebene der pädagogischen Teams. Die Analyse zeigt: Trotz unverändertem Qualifikationsprofil in der Gesamtheit der pädagogisch und leitend

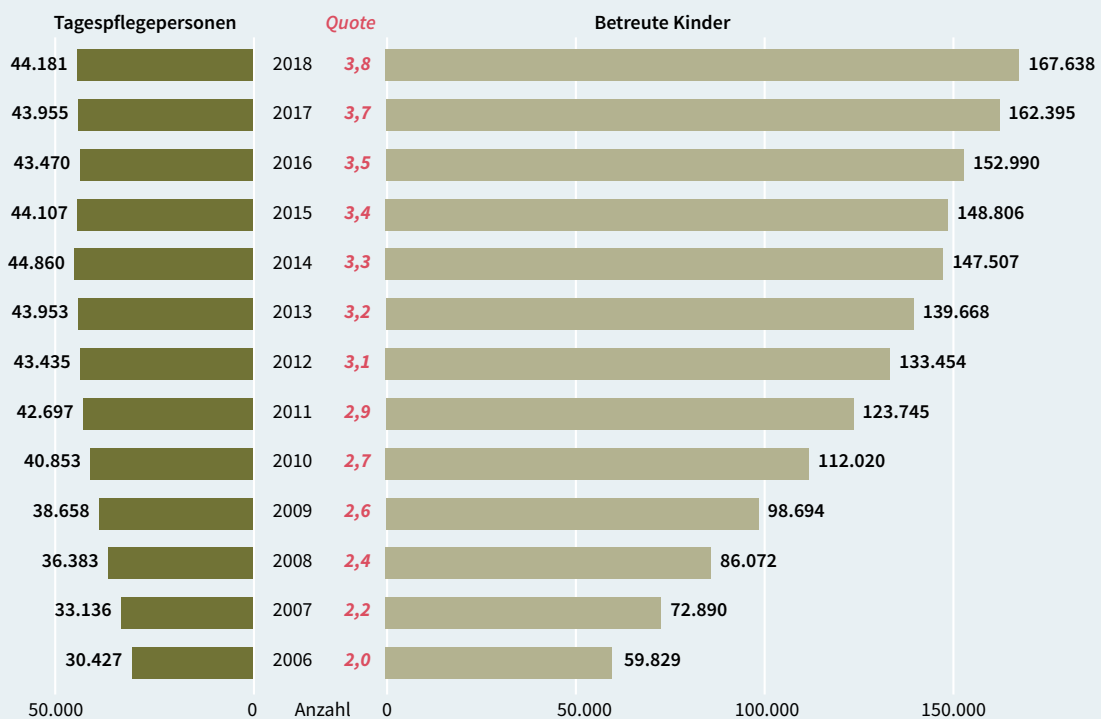
Tätigen schreitet die Professionalisierung in den Einrichtungen voran. 2018 waren Teams, in denen neben sozialpädagogisch qualifiziertem Personal auf Fachschul- oder Berufsfachschulniveau einschlägig qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker arbeiten, der häufigste Teamtyp (30%). Gemischte Teams, in denen das einschlägig akademisch und nichtakademisch qualifizierte Personal durch Personen ohne sozial- oder heilpädagogische Ausbildung ergänzt wird, sind nur in 10% der Einrichtungen zu finden – mit rückläufiger Tendenz. Die in der Fachöffentlichkeit diskutierten multiprofessionelle Teams, in denen Personen mit einer großen Bandbreite an Berufen arbeiten, sind somit immer noch eher die Ausnahme. Auch das Geschlechtergefüge bewegt sich: Der Anteil reiner Frauenteam hat sich seit 2007 von 84 auf 60% reduziert. Die Heterogenität wächst mit der Teamgröße: Nahezu jedes zweite große Team ist akademisch erweitert (Kleine Einrichtungen: 18%), und in 63% der Kitas ist mindestens ein Mann tätig (Kleine Einrichtungen: 24%).

Kindertagespflege: Ergänzungsangebot im U3-Bereich

Gesättigter Arbeitsmarkt trotz steigender Betreuungszahlen?

44.200 Personen arbeiten 2018 in der öffentlich geförderter Kindertagespflege, die eine Alternative zur Kindertageseinrichtung für unter Dreijährige darstellt. Während in Kindertageseinrichtungen die U3-Betreuung zum anhaltenden Beschäftigungsboom beiträgt, verzeichnet die Kindertagespflege kaum Personalzuwachs. Die Zahl der dort Tätigen ist bundesweit seit 2012 nur um 2% gestiegen. 2018 ist erstmals seit 2014 wieder ein geringes Plus im Vergleich zum Vorjahr erzielt worden (+1%). Dabei verläuft die Entwicklung in West- und Ostdeutschland unterschiedlich: Während im Osten die Zahl der Kindertagespflegepersonen seit 2012 um 5% gesunken ist, stieg sie im Westen um etwa 3%. Insgesamt konnten

Abb. 4 Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder¹ und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2018 (Deutschland; Anzahl; Quote)



Quote: durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson

¹ Die Statistik zu Kindern und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege erfasst die Anzahl der betreuten Kinder in drei Teilerhebungen (zu Kindern, zu Kindertagespflegepersonen und zu Großtagespflegestellen). Die hier verwendeten Kinderzahlen wurden der Teilerhebung Kinder entnommen, die von der in der Erhebung zu den Tagespflegepersonen erfassten Kinderzahl abweichen.

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

750 Kindertagespflegestellen hinzugewonnen werden, die Anzahl der betreuten Kinder stieg bundesweit allerdings um 34.200 Kinder (26%) und liegt 2018 bei knapp 167.600. Im Schnitt betreut eine Kindertagespflegeperson heute 3,8 Kinder und damit nahezu doppelt so viele wie noch 2006 (vgl. Abb. 4). Damit hat sich der Personal-Kind-Schlüssel dem für unter Dreijährige in Kindertageseinrichtungen angenähert.

Qualifikation der Tagespflegepersonen nimmt zu

Die Kindertagespflege ist in Bezug auf das Betreuungsetting, Qualifikationsanforderungen und Vergütungsstrukturen kaum reguliert. Der Arbeitsmarkt wird von Frauen dominiert, die bei fortgeschrittener Erwerbsbiografie überwiegend unabhängig von einem zuvor ausgeübten Beruf und mit geringen Vergütungserwartungen in die Kindertagespflege einsteigen – beispielsweise in einer Familienphase. Dies spiegeln die Zahlen: Nur 3,8% der dort Tätigen sind Männer, knapp 6% sind unter 30 Jahre, 30% verfügen über eine pädagogische Berufsausbildung. Als Erfolg der Förderpolitik hat mittlerweile mehr als die Hälfte (53%) der Tagespflegepersonen eine Basisqualifikation von 160 Stunden und mehr. Die Zahl der Tagespflegepersonen ohne Qualifizierung oder mit geringerem Stundenumfang ist von 67% im Jahr 2006 inzwischen auf 17% gesunken. Im Vergleich zum Personal in Kindertageseinrichtungen, das über eine mehrjährige pädagogische Ausbildung verfügt, ist die Qualifikation weiterhin niedrig.

Großtagespflege: anhaltender Trend oder Randphänomen?

Während weiterhin 70% der Tagespflegepersonen Kinder in ihrer eigenen Wohnung betreuen, zeichnet sich die dynamischste Entwicklung bei der Betreuung in angemieteten Räumen ab: Bundesweit erhöhte sich die Zahl der Personen in diesem Bereich von 1.380 im Jahr 2006 auf 10.650 im Jahr 2018 (670%). Außerhalb der privaten Räume betreut eine Tagespflegeperson mit 4,1 Kindern mehr als bei sich zu Hause (3,7 Kinder). Auch das Qualifikationsniveau ist höher: 39% verfügen über einen einschlägigen fachpädagogischen Berufsabschluss im Vergleich zu 27% der Tagespflegepersonen, die in den eigenen vier Wänden tätig sind. Eine Sonderform stellt die Großtagespflege dar, bei der sich mehrere Tagespflegepersonen in angemieteten Räumen zusammenschließen. In elf Bundesländern ist dieses Angebot landesrechtlich geregelt. Dort hat sich die

Zahl der in Großtagespflegestellen betreuten Kinder zwischen 2012 und 2018 von 17.100 auf 34.000 nahezu verdoppelt. 4.200 zusätzliche Personen wurden eingestellt. Die steigende Anzahl der betreuten Kinder, die bessere Qualifizierung sowie der Trend zur Tätigkeit außerhalb privater Räume stellt eine Entwicklung von einer Art Nebenbeschäftigung hin zu einer finanziell auskömmlichen Erwerbstätigkeit dar. Ob diese Entwicklung anhält oder vom weiteren Ausbau der U3-Einrichtungen gebremst wird, bleibt abzuwarten.

Ausbildungssystem Frühe Bildung: nicht nur Ausbau, sondern Umbau

Vielfältige Einstiege in die Frühe Bildung

Für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen bilden Berufsfachschulen (Kinderpflege und Sozialassistent), Fachschulen für Sozialpädagogik (Erzieherinnen und Erzieher) sowie Hochschulen (Kindheitspädagogik) aus. Zusammengekommen hat im Schuljahr 2017/18 eine nie erreichte Zahl von rund 71.000 jungen Menschen eine Ausbildung aufgenommen, die in das Arbeitsfeld Frühe Bildung einmünden kann. Das Ausbildungsvolumen ist damit in den letzten zehn Jahren um 64% gestiegen. Die Gesamtzahl aller neu ausgebildeten Personen wird voraussichtlich auf rund 57.000 Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2018/19 steigen (vgl. Abb. 5). Um dieses Niveau zu erreichen und zu halten, wurde das Ausbildungssystem auf allen Ebenen ausgebaut sowie Bildungsgänge in Hinblick auf die Bedürfnisse von Nachwuchskräften und Einrichtungen verändert. Auf allen Ausbildungsebenen werden Modelle in Teilzeit, verkürzt oder angelehnt an die duale Ausbildung, erprobt oder regulär angeboten. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang nichtstaatliche Bildungsträger: 53% der Fachschulen für Sozialpädagogik sind in frei-gemeinnütziger oder privater Trägerschaft. Ein Fünftel der Studierenden der Früh- bzw. Kindheitspädagogik erwerben ihren Abschluss an einer privaten Hochschule, weit mehr als in den Fächern Soziale Arbeit (5%) und Erziehungswissenschaft (2%).

Länder bauen die Fachschulen als zentrale Ausbildungsinstanz für Kitas aus

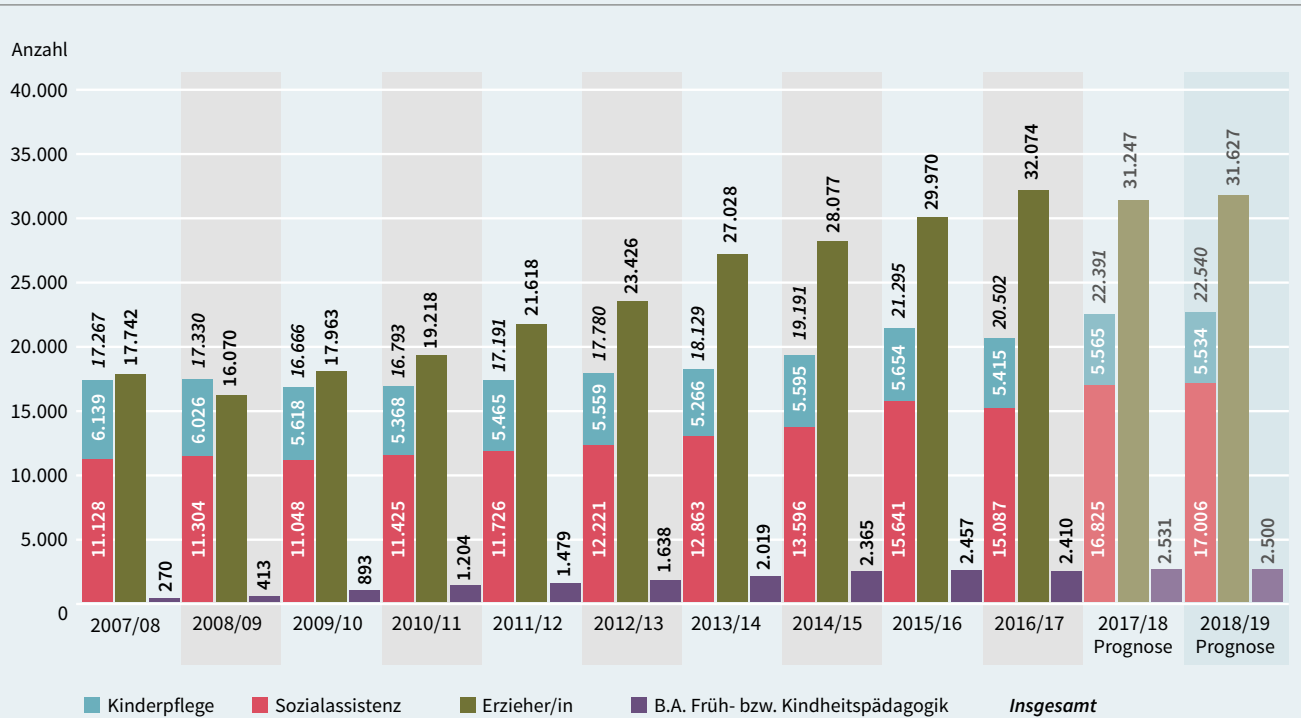
Bei der Expansion der Kindertageseinrichtungen spielen die Fachschulen für Sozialpädagogik eine entscheidende Rolle: Um die hohe Nachfrage an Nachwuchskräften zu bedienen, wurden deren Ausbildungskapazitäten enorm aus-

gebaut, aber auch neue Fachschulen gegründet. Im Schuljahr 2017/18 haben über 38.000 Personen eine Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher begonnen – mehr als jemals zuvor. 32.000 Personen haben im Schuljahr 2016/17 die Ausbildung abgeschlossen. Während die Zahl der Absolventinnen und Absolventen seit 2013/14 weiter jährlich um ca. 2000 steigt, stagniert seit dem Schuljahr 2013/14 die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger. Um das Niveau zu halten, bieten die Länder neben der vollzeitschulischen Regelausbildung weitere Ausbildungsmodelle an: in Teilzeit oder berufsbegleitend, mit und ohne Anstellungsvertrag in einer Einrichtung. Ein hohes Rekrutierungspotenzial wird, in Anlehnung an die duale Berufsausbildung, in der organisierten vergüteten, praxisintegrierten Ausbildung (PIA) gesehen, die 2018 in sechs Ländern angeboten wurde. In diesen Ländern sind die Schülerinnen- und Schülerzahlen im ersten Jahr aufgrund der neuen Formate im Zeitverlauf insgesamt stabiler.

Sozialassistentenausbildung gewinnt weiter an Bedeutung

Die an Berufsfachschulen ausgebildeten Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sind mit 11% des pädagogischen und leitenden Personals die zweitgrößte Berufsgruppe nach den Erzieherinnen und Erziehern. Die ebenfalls dort ausgebildeten Sozialassistentinnen und -assistenten machten 2018 bundesweit zwar nur 2% aus, ihre Zahl hat sich dennoch seit 2006 beinahe versiebenfacht. Die Ausbildung im Bereich Kinderpflege, die sich vorwiegend an Hauptschulabgänger richtet, verliert dagegen an Bedeutung: Aktuell bieten sie nur noch sieben Bundesländer an. Demgegenüber wird die Sozialassistentenausbildung, die überwiegend einen Mittleren Schulabschluss voraussetzt und in vielen Ländern als Vorstufe für die Erzieherinnenausbildung gilt, in 13 Ländern angeboten. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinder-

Abb. 5 Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse in der Frühen Bildung 2007/08 bis 2018/19 (Deutschland; Anzahl; ab 2017/18: Prognose)^{1, 2, 3, 4}



1 Für 2007/08 liegen für HE und ab 2013/14 liegen für HB keine Daten zur Sozialassistentenausbildung vor. Es wurden jeweils die Schüler/innenzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahres eingesetzt.
 2 Ab dem Schuljahr 2015/16 wurde in NW die Ausbildungsrichtung „Sozialhelfer/in“ in „Sozialassistent/in“ umgeändert. Die Absolventen/-innen werden ab dem Schuljahr 2015/16 berücksichtigt.
 3 Von 2013/14 bis 2015/16 liegen für HB keine Daten zu den Absolventen/-innen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung vor. Daher wurden jeweils die Schüler/innenzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahres eingesetzt.
 4 Ab 2009/10 beinhalten die Daten zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in NW die integrierte Form der Ausbildung.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2018; eigene Berechnungen

pflegeausbildung hat sich in den vergangenen Jahren stabil bei etwa 5.500 eingependelt. Die Sozialassistentenausbildung haben im Schuljahr 2016/17 gut 15.000 Personen abgeschlossen und damit knapp 4.000 mehr als im Schuljahr 2007/08. Da jedoch die an Berufsfachschulen ausgebildeten Kräfte nicht in allen Ländern anschließend als reguläre Fachkräfte oder Ergänzungskräfte anerkannt werden, ist die Bedeutung der Sozialassistentenausbildung als eigenständiges Ausbildungsformat für die Frühe Bildung vergleichsweise gering.

Kindheitspädagogische Studiengänge: Mehr Master und grundständige Angebote

Die auf das Arbeitsfeld Kita zugeschnittenen früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge befinden sich in einer Stabilisierungsphase: Seit 2014 gibt es bundesweit rund 70 Bachelor-Studiengänge. 2017 nahm ein Höchstwert von knapp 3.500 Studierenden ein Bachelor-Studium der Kindheitspädagogik auf. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen liegt seit 2015 bei etwa 2.400 pro Jahr. Anders als in den Anfangsjahren nach 2007 setzen mittlerweile drei Viertel der Angebote keine einschlägige Berufsausbildung voraus. Ein Ausbau fand im Bereich der Masterstudiengänge statt. Ihre Zahl hat sich innerhalb von zehn Jahren von einem auf 13 erhöht. Auch wenn Kind-

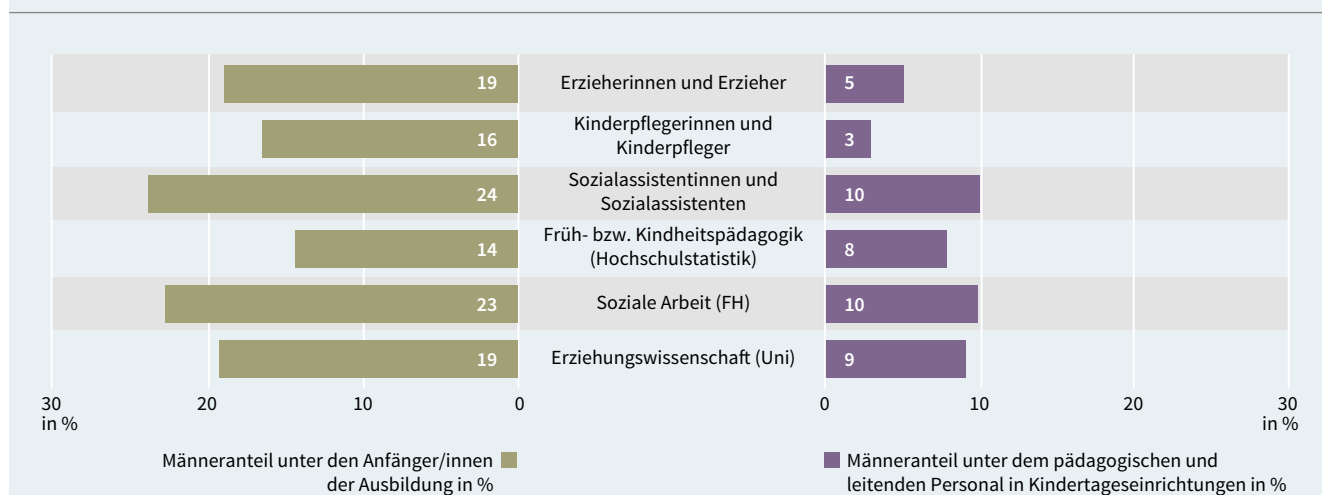
heitspädagoginnen und -pädagogen innerhalb des akademisch qualifizierten Personals in Kindertageseinrichtungen den größten Zuwachs verzeichnen, verfügt das Gros der knapp 34.600 einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker immer noch über einen Abschluss in Sozialpädagogik oder Erziehungswissenschaft. Mit insgesamt 23.700 Absolventinnen und Absolventen haben 2017 mehr Personen denn je einen Abschluss in diesen beiden Fächern vorzuweisen. Diese Studiengänge bieten damit ein oft übersehenes, zusätzliches Fachkräftereservoir für die Frühe Bildung.

Herausforderungen: ausreichend Personal finden und halten

Personen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus gewinnen

Um ihr Angebot weiter auszubauen und qualitativ zu verbessern, steht die Frühe Bildung vor der Herausforderung, neben dem gängigen Fachkräfteprofil – Frauen mit einer Ausbildung als Erzieherin – weitere Personengruppen zu rekrutieren und langfristig zu binden. Seit 2006 ist die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler, die das allgemeinbildende Schulsystem verlassen, um 12% zurückgegangen. Gleichzeitig werden dabei höhe-

Abb. 6 Männeranteil unter den Anfängerinnen und Anfängern einschlägiger Ausbildungen und Studiengänge für die Frühe Bildung im Schuljahr 2017/18 bzw. im Studienjahr 2017 und unter dem pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen 2018 (Deutschland; in %)¹



¹ Die Angaben beziehen sich auf die Anfängerinnen und Anfänger eines Bachelor-Studiums. Früh- bzw. Kindheitspädagogik (Hochschulstatistik): Studienfach „Pädagogik der frühen Kindheit“ (ab 2015) und Studienfach „Erziehungswissenschaft (Pädagogik) (FH)“.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2018b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2010–2017, Statistisches Bundesamt: Kinder- und Jugendhilfestatistik; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

re Schulabschlüsse erreicht. 2016 haben 41% das allgemeinbildende Schulsystem mit einer Hochschulzugangsberechtigung verlassen. Somit schrumpft das Potenzial für die klassischen frühpädagogischen Ausbildungen, die überwiegend einen mittleren Schulabschluss voraussetzen. Auch der Übergang vom Ausbildungssystem in den Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung, der tarif- wie landesrechtlich stark reguliert, aber kaum hierarchisch gegliedert ist, erweist sich als Hürde. Absolventinnen und Absolventen von Berufsfachschulen können nicht überall in das Berufsfeld einmünden und Personen mit Hochschulabschluss finden in aller Regel keine ihrem Abschluss entsprechende Stelle.

Männeranteil erhöhen

Obwohl ihr Anteil in allen Ausbildungsgängen der Frühen Bildung steigt, münden immer noch wenige Männer in das Arbeitsfeld der Frühen Bildung (vgl. Abb. 6). Geschlechterklischees, nach denen Care-Tätigkeiten bzw. die Arbeit mit jungen Kindern Frauensache sei, tragen dazu bei. In einer stärkeren Strukturierung des Arbeitsfeldes mit unterschiedlichen Stellenprofilen für die verschiedenen Qualifikationsstufen und die Etablierung von horizontalen wie vertikalen Karrieremöglichkeiten läge die Chance, die Tätigkeit in der Frühen Bildung für breitere Zielgruppen attraktiv zu machen.

Schulkinderbetreuung: Ausweitung des Ausbaus verlässlicher Betreuung

Nach dem Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt liegt der politische Fokus nunmehr auf einem weiteren Rechtsanspruch: auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter. Dieser soll bis 2025 verwirklicht werden. Bereits in den vergangenen Jahren ist das Angebot ausgeweitet worden. 2017/18 nutzen 1,5 Millionen und damit rund die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler Ganztagesangebote im Grundschulalter an Schulen und in Horten bzw. Kindertageseinrichtungen. Die Anzahl der Kinder in Ganztagsschulen hat sich zwischen 2006 und 2017 bundesweit um 808.000 (+202%) erhöht. In Kindertageseinrichtungen gab es im gleichen Zeitraum lediglich einen Zuwachs um 138.000 (+41%). Insgesamt sind etwa 90.000 Beschäftigte in Bildungs- und Betreuungsangeboten für Grundschulkinder tätig. Im Fall eines Rechtsanspruchs muss ihre Zahl noch deutlich ausgeweitet werden.

Beschäftigungsbedingungen im schulischen Ganztagsverbesserungswürdig

Bei schulischen Angeboten erweisen sich bereits jetzt die schlechten Arbeitsbedingungen als Hemmschuh für die Personalgewinnung: 72% der Stellen werden in Teilzeit angeboten, davon 13% mit einem Umfang von weniger als zehn Stunden pro Woche. Die Befristungsquote liegt bei 20%. Während die Beschäftigten in Horten tariflich bezahlt werden, gibt es wenig Informationen über die Vergütung der Beschäftigten in schulischen Ganztagsangeboten. Demensprechend unattraktiv ist die Tätigkeit dort für gut ausgebildete Kräfte: 13% verfügen über keinen Berufsabschluss. Bei einem weiteren Ausbau werden die Beschäftigungsbedingungen sowie die Qualität von Bildung und Betreuung am Nachmittag einmal mehr zum Kernproblem.

Fazit

Die aktuellen Analysen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2019* zeigen, dass die Personalfrage im Arbeitsfeld der Frühen Bildung an Brisanz gewonnen hat. Die Kindertageseinrichtung ist das größte Berufsfeld innerhalb der sozialen Berufe, das sich weiterhin durch ein enormes Wachstum der Anzahl der Beschäftigten auszeichnet. Zwischen 2006 und 2018 wurden insgesamt gut 309.000 Arbeitsplätze neu geschaffen – das entspricht einem Personalzuwachs von 74% in den letzten zwölf Jahren. Gleichzeitig sind die Arbeitslosenzahlen in diesem Beschäftigungssegment auf einen neuen Tiefststand gesunken. Für einen weiteren Ausbau bzw. notwendige Strukturveränderungen, wie etwa die Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels und die Ermöglichung von zusätzlichen Verfügungszeiten, stehen aktuell kaum noch Fachkräftereserven zur Verfügung.

Diese Entwicklungsdynamik führt auf Einrichtungsebene zu Veränderungsprozessen. Die Spannungen im Arbeitsfeld erfordern erweiterte Steuerungsprozesse in dem insgesamt ausgesprochen dezentral organisierten System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Dabei ist das Zusammenwirken der pädagogischen Fachkräfte untereinander ein Gradmesser für die pädagogische Qualität (Weltzien u.a. 2016; Viernickel u.a. 2013).

Die Personalfrage ist damit zu einer Zukunftsfrage für die Frühe Bildung geworden: Sie entscheidet, wie pädagogische Institutionen weiterentwickelt werden – und das heißt vor allem auch, ob und wie an den Professionalisierungsansprüchen festgehalten werden kann. Die vorgelegten Analysen zeigen divergente Entwicklungen.

Im Folgenden werden zentrale Befunde des *Fachkräftebarometers* im Licht der in den letzten Jahren zu beobachtenden Veränderungen fachsystematisch eingeordnet. Die Ergebnisse der Analysen bestätigen erneut die Dringlichkeit einer grundlegenden Reform sowie die notwendige Etablierung verlässlicher Standards des Systems Kindertageseinrichtung.

Besonderheiten des Arbeitsmarkts

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ist seit Jahren extrem dynamisch: Er wuchs zuletzt fast dreimal so schnell wie der Gesamtarbeitsmarkt. Trotz dieses rasanten Wachstums erweist sich der Arbeitsmarkt als stabil, wofür eine relativ lange Verweildauer im Betrieb von 10,3 Jahren und ein nach wie vor überraschend ausgeglichenes Altersgefüge der Gesamtzahl der Beschäftigten verantwortlich sind. Die Trägerstruktur ist dabei konstant geblieben. Zwischen 2007 und 2018 gibt es kaum Änderungen in der anteilmäßigen Verteilung des Personals zwischen den öffentlichen (34%) und den freien Trägern (66%).

Auffallend an der Struktur des Arbeitsmarktes ist, dass trotz Personalmangels noch immer nur eine Teilgruppe der Gesamtbevölkerung eine Berufstätigkeit in der Kindertageseinrichtung in Erwägung zieht. Dadurch verändern sich die Besonderheiten des Arbeitsmarktes kaum. So sind zum einen Erwerbstätige mit Migrationshintergrund, soweit diesen Befund die Daten überhaupt zuverlässig ausweisen, unterproportional vertreten. Das mag auch damit zusammenhängen, dass unvergütete vollzeitschulische Berufsausbildungen in vielen Herkunftsländern wenig bekannt sind. Zum anderen ist das Geschlechterverhältnis noch immer auffallend unausgewogen: Nur 5% Männer arbeiten in der Kindertageseinrichtung – und das, obwohl im Ausbildungssystem wesentlich mehr Männer vertreten sind. Trotz der gezielten Reformbemühungen in den letzten Jahren bleibt das Feld für Männer, die eine langfristige Berufsperspektive suchen, offenbar weiterhin unattraktiv.

Die vergleichsweise stabile personelle Grundstruktur dieses Teilarbeitsmarktes ist schließlich auch dem Umstand geschuldet, dass in ihn weder eine große Zahl geringfügig Beschäftigter noch ein ausgeprägter Anteil an Akademikerinnen und Akademikern einmünden. Sieben von zehn Fachkräften in der Kindertageseinrichtung haben immer noch einen Fachschulabschluss als staatlich anerkannte Erzieherinnen oder staatlich anerkannte Erzieher. Die Verfachlichung in diesem Arbeitsfeld ist demnach hoch, ein Trend zur Dequalifizierung zeigt sich anhand der Daten der amtlichen Statistik nicht.

Diese systemimmanenten Strukturen des Arbeitsfelds werden verstärkt durch eine hohe Teilzeitquote (ca. 60%), die überwiegend auf den Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen ist. Trotz der dynamischen Entwicklung des Feldes sind seine Kernelemente weiterhin vollzeitnahe Stellen, eine geringe Anzahl an Überstunden der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen. Die Befristungsquote liegt mit 13% etwas höher als im Gesamtarbeitsmarkt (9%).

Wandel auf Einrichtungsebene

Die Fachkräfte in der Frühen Bildung erweisen sich als Berufsgruppe mit sinkendem Altersdurchschnitt. Im Zeitraum von 2012 bis 2016 hat sich das durchschnittliche Alter der Erwerbstätigen von 41,4 auf 41,0 Jahre reduziert. Dieser leichte Trend zur Verjüngung zeigt, dass das Arbeitsfeld in den letzten Jahren keineswegs an Attraktivität verloren hat. Trotz sinkender Schülerinnen- und Schülerzahlen im allgemeinen Schulsystem sind die Ausbildungszahlen sogar gestiegen. Zugleich hat sich der Beruf in den letzten Jahrzehnten zu einer Tätigkeit über weite Teile des Arbeitslebens entwickelt und gewinnt auch im Zuge des lebenslangen Lernens als zweite oder dritte Ausbildung für Erwachsene an Bedeutung.

Diese Entwicklung birgt ein gewisses Veränderungspotenzial in sich, das insbesondere auf der Einrichtungsebene deutlich wird. So zeigt sich zum einen, dass die Kindertagesbetreuung ihre frühpädagogischen Angebote im Bereich der unter Dreijährigen stark ausgebaut hat. Allein zwischen 2007 und 2018 hat der Einrichtungstyp für unter Dreijährige und Kindergartenkinder zwischen drei und sechs Jahren um 22% zugenommen. Er ist heute mit 69% nicht nur das prominenteste Modell der Kindertagesbetreuung, sondern prägt sogar die Eigenständigkeit frühpädagogischer Institutionen, die sich damit mehr und mehr vom Modell der altersübergreifenden Gruppen von Kindergarten- und Schulkindern lösen. Die Bedeutung, die heute öffentliche Institutionen bereits für sehr junge Kinder haben, zeigt sich auch daran, dass das alternative Modell der eher privat organisierten Kindertagespflege – entgegen der Annahmen – weniger stark nachgefragt wird bzw. auch das Personalwachstum hier stagniert.

Zum anderen werden Veränderungen auf der Teamebene sichtbar: So haben sich seit 2007 die Teams kontinuierlich vergrößert. Den größten Zuwachs verzeichnen dabei die großen Einrichtungsteams von 14 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dennoch bleiben die Einrichtungen mit im Durchschnitt elf pädagogischen Fachkräften weiterhin relativ kleine Organisationseinheiten. Das zeigt sich auch an der Vielzahl der Einrichtungen: Im Jahr 2018 waren es gut 56.000. Diese Zahl ist hinsichtlich ihrer Steuerung enorm und wird im Vergleich zu dem ebenfalls kleinräumig organisierten System der Grundschulen markant. Hier gab es im Schuljahr 2017/18 ca. 15.000 Einrichtungen.

Auch im (sozial-)pädagogischen Profil der Einrichtungen zeigen sich erste Veränderungen im Zuge des Wandels. So werden die klassischen Ausbildungen auf Berufs- und Fachschulniveau erweitert durch unterschiedliche (sozial-)pädagogische Studiengänge, so dass heute in immerhin 30% der Einrichtungen auch akademische Fachkräfte arbeiten. Diese Entwicklung bleibt jedoch aufgrund des enormen Gesamtwachstums der Kindertagesbetreuung weit hinter dem Ausmaß zurück, welches zur Steigerung der pädagogischen Professionalität im Handlungsfeld Frühe Bildung notwendig wäre. Die Akademisierungsquote hat sich zwischen 2006 und 2018 gerade mal von 3 auf 6% erhöht.

Veränderungen der Ausbildung

Plurale Familienformen, veränderte Arbeits- und Lebensmodelle, vielfältige soziokulturelle Hintergründe, soziale Disparitäten und unterschiedliche Bedarfe der Kinder rahmen die heutige Kita-Landschaft. Heterogenität ist Realität in den Einrichtungen. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, dass heute auch pädagogische Fachkräfte mit unterschiedlichen pädagogischen Qualifikationen in den Einrichtungen arbeiten, um eine differenzsensible Erziehungspraxis zu etablieren. Auffällig ist aber, dass die besonders dynamischen Veränderungen auf der Ausbildungsebene nicht unmittelbar mit diesen Heterogenitätsanforderungen in Verbindung stehen, sondern in erster Linie der Personalgewinnung geschuldet sind.

Die Ausbildungszahlen im ersten Ausbildungsjahr an den Fachschulen für Sozialpädagogik haben sich von knapp 21.000 im Jahr 2007/08 auf über 38.000 im Schuljahr 2017/18 erhöht. Das entspricht einem außer-

gewöhnlich starken Anstieg der Ausbildungskapazitäten von gut 80% in den letzten zehn Jahren. Neue Ausbildungs- und Zugangswege prägen zudem die jüngere Entwicklung und führen zu einer noch heterogeneren und bundesweit unübersichtlicher werdenden Ausbildungslandschaft (Gessler u.a. 2018; König u.a. 2018).

Die Steigerung von Ausbildungskapazitäten bleibt dabei zum Teil auf die Berufsfachschulen, vor allem aber auf die Fachschulen bezogen. Neue Ausbildungsmodelle, wie die praxisintegrierten Ausbildungen, bergen zwar das Potenzial in sich, die vollzeitschulische Ausbildung zu reformieren und duale Elemente zu stärken. Das wird aber nur gelingen, wenn gleichzeitig auch Stellen für Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis entstehen, d.h. wenn der Ausbildungsort Praxis auch konsequent als Ausbildungselement konzipiert wird.

Die Einführung von praxisintegrierten Ausbildungen und der Aufbau von Mentorinnen- und Mentorenstellen ist jedoch ungleichgewichtig: Die Vergütung, die mit diesen Ausbildungsmodellen verbunden ist, entfaltet bei den jungen Menschen eine stärkere Zugkraft als der fachliche Anspruch, den Lernort Praxis als Ausbildungsinstanz gezielt zu stärken (JMK 2001) und das Potenzial des informellen Lernens für die pädagogische Ausbildung zu nutzen (Ebert u.a. 2018). Besonders deutlich werden die einseitigen Bestrebungen bei den sogenannten berufsbegleitenden Teilzeitausbildungen. Hier wird Ausbildung letztlich zur Nebensache, denn nicht sie, sondern der möglichst rasche Arbeitseinsatz in den Einrichtungen wird vergütet. Damit verliert der Ausbildungsstatus in der Berufspraxis erheblich an Bedeutung (Kratz/Stadler 2015).

Die Veränderungen auf Ausbildungsebene entsprechen weder den Anforderungen im Arbeitsfeld, noch werden sie den notwendigen Professionalisierungsansprüchen gerecht. Verschiedene Studien haben in den letzten Jahren gezeigt, dass die Aufgaben in den Einrichtungen komplexer geworden sind. Iris Nentwig-Gesemann, Katharina Nicolai und Stefanie Köhler (2016) heben zum Beispiel hervor, dass zwar Kita-Leitungen den Bereich des Personal- und Qualitätsmanagements selbstverständlich als Kernbestandteil ihrer Leitungstätigkeit sehen, jedoch ein Teil von ihnen sich hier eher unsicher fühlt. Die Autorinnen der Studie führen die schwachen Kompetenzüberzeugungen auf das breite Berufsprofil der Fachkräfte zurück.

Differenzierung von Aufgabenbereichen

Obwohl in den letzten Jahren viel über die erweiterten Aufgaben in den Einrichtungen gesprochen wurde und daher Teamarbeit in der Kindertageseinrichtung zunehmend in den Fokus gerückt ist (Lochner/Cloos 2019), zeigen sich kaum spezielle Ausdifferenzierungen von Funktionsstellen auf Strukturebene. Erste Veränderungen werden sichtbar mit Blick auf die Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen. Ihr wird in den letzten Jahren von den Trägern eine zentrale Bedeutung bei der Steuerung der Reformprozesse in den Einrichtungen zugeschrieben (Strehmel 2016).

Seit 2011 zeigt sich auch in der Kinder- und Jugendhilfestatistik dieser Wandel. So haben insbesondere die anteilig freigestellten Leitungskräfte zwischen 2011 und 2018 um 85% zugenommen. Der Anteil der vollständig freigestellten Leitungskräfte liegt bei 43%. Leitung wird überwiegend als Doppelrolle ausgeübt. Die damit verbundenen vielfältigen Aufgaben, u.a. die Steuerung von zunehmend heterogeneren Teams vor dem Hintergrund einer angespannten Personalsituation, sind allerdings ohne solide Leitungskompetenzen kaum zu erfüllen.

Umso mehr erstaunt es, dass sich bei der Qualifikation der Leitungskräfte erst ansatzweise eine Veränderung beobachten lässt. Von 2011 bis 2018 konnte der Anteil der akademisch ausgebildeten Leitungskräfte gerade mal von 15 auf 18% ausgebaut werden. In Ostdeutschland zeigen sich deutlichere Tendenzen zur Akademisierung: Bereits 2018 ist hier ein Viertel der Leitungsstellen von Fachkräften mit akademischen Abschluss besetzt worden.

Nach wie vor gestaltet sich der Einstieg in eine Leitungsposition meist über die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (80%) und einer daran anknüpfenden beruflichen Weiterbildung. In der WiFF-Befragung von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zur Personalentwicklung geben mehr als zwei Drittel der Leitungen an, über den formalen Berufsabschluss hinaus eine Zusatzqualifikation erworben zu haben (Geiger 2019, im Erscheinen). Die bisher bereitgestellten Ressourcen u.a. in Bezug auf die Freistellung für Kita-Leitungen reichen nicht ansatzweise aus, um den erhöhten Steuerungsaufgaben in den Einrichtungen gerecht zu werden und eine gute pädagogische Qualität im Team zu entwickeln. So verfügen in den aktuellen Analysen des *Fachkräftebarometers* 60% der Kindertageeinrichtungen nach dem

Berechnungsmodell von Strehmel (2016) nicht über ausreichende Leitungsressourcen.

Weitere Differenzierungen von Aufgabenbereichen werden auch bei inklusiv arbeitenden Kindertageseinrichtungen erkennbar. Spezifische Qualifikationen stehen in Relation zur Anzahl der Kinder mit Behinderungen oder Eingliederungshilfe. Dadurch sind die Beschäftigtenzahlen in der Heilerziehungs- bzw. Heilerziehungspflege-Ausbildung (FS) stark gestiegen, deren Anzahl hat sich zwischen 2007 und 2018 von 2.400 auf 9.200 (+289%) Personen erhöht.

Zukunft der Kindertagesbetreuung

Die Anerkennung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen ist nach der Umfrage der Forsa-Gesellschaft für Sozialforschung im Auftrag des Deutschen Beamtenbundes und der Tarifunion in Deutschland sehr hoch. Explizit landen hier die Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen 2015, 2016 und 2017 in Folge auf den vordersten Plätzen der angesehensten Berufe in Deutschland (Forsa/DBB Beamtenbund und Tarifunion 2017). Damit hat sich ein wichtiges Ziel im Zuge der Reform der Frühen Bildung erfüllt. Die hohe gesellschaftliche Anerkennung dieser Teilberufsgruppe dürfte in den letzten Jahren auch dazu beigetragen haben, dass der Trend, diesen Beruf zu ergreifen, trotz des demografischen Wandels ungebrochen ist. Darin liegt ein enormes Potenzial, die Qualität der Kindertagesbetreuung weiterzuentwickeln.

Die Analysen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2019* heben hervor, dass die Entwicklungen der letzten Jahre in der Kindertagesbetreuung zu einflussreichen Veränderungen geführt haben und das System der Kindertagesbetreuung daher vor enormen Anforderungen steht. Diese sind von den Einrichtungen allein nicht zu erfüllen, sondern nur umsetzbar mittels deutlich verbesserter Rahmenbedingungen. Denn die Analysen verdeutlichen einmal mehr, dass historisch gewachsene Muster die Entwicklungen stärker beeinflussen als eine bewusste Steuerung durch die aktuelle Fachpolitik (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, 2014).

So fällt zum einen auf, dass sich die Personalausstattung in den ostdeutschen Bundesländern zwar verbessert hat, jedoch wesentliche Unterschiede zu der in Westdeutschland verfestigt werden. Beispielsweise ist in Gruppen mit

drei und mehr zweijährigen Kindern die Personalausstattung in Ostdeutschland deutlich ungünstiger (1:9,4) als in Westdeutschland (1:7,0).

Auch bezüglich der Stellenanteile haben diese Entwicklungen bis heute hohen Einfluss. So gibt es in Westdeutschland weiterhin deutlich mehr Vollzeitstellen als in Ostdeutschland. Die hohe Frauenquote und Teilzeitarbeit sowie die geringe Differenzierung im gesamten Arbeitsfeld weisen auf ein Verharren in systemimmanenten Mustern typischer Frauenarbeitsfelder hin (Ostendorf 2017; Friese 2010; Krüger 2003).

Modernisierungsbewegungen setzten sich dementsprechend nur moderat durch. Diese werden insbesondere sichtbar, wenn die Rahmenbedingen kleiner und großer Einrichtungen verglichen werden. Auch andere Studien (z.B. Peucker u.a. 2017) weisen darauf hin, dass die Größe der Einrichtungen darüber entscheidet, ob Funktionsstellen (z.B. zur Sprachförderkraft) besetzt oder Leitungskräfte freigestellt werden. Die Ergebnisse der WiFF-Befragung von Kindertageseinrichtungen zu deren Personalentwicklung (Geiger 2019, im Erscheinen) zeigen, dass die Besetzung von Stellen mit akademischen Fachkräften im ländlichen Raum eher selten vorkommt. Solche ungleichen Entwicklungen zwischen Einrichtungen schlagen sich auch in der Praxis der Personalentwicklung nieder.

Die anhaltend angespannte Personalsituation (Rauschenbach u.a. 2017) hat in den letzten Jahren die Auseinandersetzung mit Fragen der Personalentwicklung in diesem Sektor der Kinder- und Jugendhilfe verstärkt (AGJ 2019). Neben der Weiterbildung haben sich weitere Strategien der Personalentwicklung ausdifferenziert. Personalgewinnung und Personalbindung werden heute immer weniger als alleinige Aufgabe der Träger, sondern mindestens ebenso als wichtige Aufgabe der Kindertageseinrichtungen gesehen.

Dennoch wird deutlich, dass die Umsetzung von Bildung, Betreuung und Erziehung in den einzelnen Einrichtungen abhängig ist von deren Strukturfaktoren, etwa der Einrichtungsgröße, Region und dem Träger. Zu bemängeln ist, dass Personalentwicklung – trotz besseren Wissens – noch nicht flächendeckend und nicht systematisch umgesetzt wird (Geiger 2019, im Erscheinen; Schneider 2018). Eine Folge dieses Defizits ist, dass die pädagogischen Institutionen bezüglich ihrer Rahmenbedingen immer weiter auseinanderdriften.

Unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten für die Weiterentwicklung haben auch Einfluss auf die pädagogische Qualität der Arbeit. Im Verlauf der Reformprozesse ist es bisher nicht gelungen, diese divergenten Entwicklungen abzuwenden. Modellprojekte, befristete Finanzierungen und das Zurückgreifen auf traditionelle Praktiken verhindern Erneuerungen und zeitgemäße Anpassungen des Systems.

Daher sollte es nicht nur die vornehmliche Aufgabe von Fachpolitik und Trägern sein, den Personalmangel zu beheben, sondern darüber hinaus auf proaktive Weise die entsprechenden Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass die Qualität der pädagogischen Arbeit weiterentwickelt werden kann. Dazu gehört eine kohärente Steuerung des Systems, d.h. auch eine Orientierung an gemeinsamen – länder- und trägerübergreifenden – Standards. Nur so ist der öffentlichen Verantwortung für das Aufwachsen junger Menschen in einer Zeit des sozialen Wandels gerecht zu werden (u.a. BMFSFJ 2002).

Die Personalfrage ist längst zu einer Zukunftsfrage für die Frühe Bildung geworden. Die Professionalisierungsansprüche (BLK 2002) waren in der Frühen Bildung Anfang der 2000er-Jahre sehr hoch. Insbesondere über eine partielle Akademisierung sollte die Kluft geschlossen werden zwischen der Kindertagesbetreuung und den anderen Handlungsfeldern der Pädagogik wie der Schule, der übrigen Kinder- und Jugendhilfe und der Weiterbildung, bei denen akademisch ausgebildete Fachkräfte eine Selbstverständlichkeit darstellen.

Diese Ansprüche sind aufgrund der angespannten Personalsituation in den Hintergrund geraten. Dies ist fatal. Denn es ist notwendig, *alle* Ausbildungsebenen zu aktivieren, um den Effekten der enormen gesellschaftlichen Veränderungen in der Kindertageseinrichtung professionell begegnen und das System neu ausloten zu können. Die weitgehende Dominanz der Fachschulausbildung und der weiterhin starke Ausbau in den Bundesländern könnten zu Stolpersteinen auf dem Weg des Kita-Ausbaus werden, sollte dieses Übergewicht nicht von anderen (sozial-)pädagogischen Berufsgruppen austariert werden.

Nachteilig ist nicht nur, dass im Zuge des demografischen Wandels und der veränderten allgemeinbildenden Schulabschlüsse die Ausbildung zu einseitig auf eine Absolventengruppe, nämlich den Mittleren Bildungsabschlüssen, ausgerichtet bleibt und es ungewiss

ist, ob damit allein der nötige Fachkräftebedarf in Zukunft gedeckt werden kann.

Doppelt schwer wiegt, dass auch noch die Chance vertan worden ist, die Kompetenzen akademischer Berufsgruppen in diesem Arbeitsfeld überhaupt erst einmal zu etablieren bzw. gezielt einzubinden. Denn die Arbeit dieser akademisierten Fachkräfte wäre unverzichtbar gerade dafür, die Spannungsfelder in der Kindertagesbetreuung aufzulösen, welche heute im Zusammenhang mit Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern, mit heterogenen Teams, den praxisintegrierten Ausbildungen (PIA; OptiPrax) sowie mit der Verantwortung der Kindertageseinrichtung für Personalentwicklung bestehen.

Der professionelle Umgang mit Ambiguitäten und sogenannten Normenkonflikten ist eine der Fähigkeiten, die akademisierte Fachkräfte erlernt haben (Pasternack 2008). In Kindertageseinrichtungen ist sie derzeit eine dringend benötigte Schlüsselkompetenz, um die Profile der unterschiedlichen Fachkräfte in ein gutes Zusammenspiel zu bringen und damit höhere pädagogische Qualität zu ermöglichen. Hinzu kommt auch die wachsende Notwendigkeit, die sich vermehrende Forschung im Themenfeld der Frühen Bildung unmittelbarer und gezielter in der Ausbildung zu rezipieren und für die Praxis der Kindertageseinrichtungen nutzbar zu machen. Hier zeigt sich das immense Defizit der bisherigen Personalstruktur.

Was den Professionalisierungsdiskurs zum Bremsen gebracht hat, ist die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), welche zu Kontroversen im Ausbildungsfeld (Pasternack 2017; Berth u.a. 2013) und letztlich zu einer formal gleichen Einstufung von sozialpädagogischer Fachschule und Bachelor-Studium auf DQR 6 geführt hat – allerdings ohne erkennbare Konsequenzen für die rechtliche oder tarifliche Stellung der Qualifikationsprofile. Professionalisierung wird daher in diesem Bereich nicht nur durch Akademisierung realisiert, sondern insbesondere durch nichtakademische Weiterbildung.

Problematisch ist darüber hinaus, dass sich das Weiterbildungssystem seinerseits bisher nicht hinreichend professionalisiert hat – etwa durch trägerübergreifende Anerkennungen, Zertifikate und ECTS-Auszeichnungen –, um karrierewirksame Angebote für die Fachkräfte etablieren zu können (Buschle/Gruber 2018). Im Kontext

des lebenslangen Lernens stehen in der Frühpädagogik nach wie vor kurzzeitige Weiterbildungen, die wenig Einfluss auf die spezifischen Karrieren nehmen (Ebner/Ehlert 2018).

Zugleich hat das Übergewicht nichtakademischer Qualifizierungssysteme auch Einfluss auf die Handlungspraktiken in den Einrichtungen. Ob hier in Zukunft die Deutungskompetenzen gestärkt werden können durch wissenschaftliche Theorien und Methoden, ist auch davon abhängig, wie akademische Fachkräfte in den Einrichtungen eingebunden werden. Für den Transfer von Orientierungswissen und eine datenbasierte Planung im System Kindertageseinrichtung haben diese Entwicklungen weitreichende Konsequenzen. Es verfestigt sich das Problem, dass Forschung und Ausbildung in diesem Bereich auch in Zukunft weitgehend getrennt bleiben und sich nicht wechselseitig befruchten.

Undeutliche Systemstrukturen, hapernde Steuerung von Rahmenbedingungen und das uneingelöste Professionalisierungsversprechen belasten – neben dem Personalmangel – die Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung. Das Mitwachsen und Ausdifferenzieren der vorgelagerten Systeme der Kindertagesbetreuung (Ausbildung, Weiterbildung, Studium) ist jedoch unabdingbar im Verlauf des enormen Ausbaus. Die damit zusammenhängenden Veränderungsprozesse fordern nicht nur auf der Struktur-, sondern auch auf der Akteursebene hohe Anpassungsleistungen.

In Übergangszeiten nimmt daher der Bedarf an Beratung, Orientierungswissen und Weiterbildung zu. Die Professionalisierung der Frühpädagogik und die weitere Investition in qualitätsverbessernde Maßnahmen gehört damit weiterhin zu den zentralen Herausforderungen in diesem Arbeitsfeld. Nur so kann es gelingen, den wachsenden Anforderungen angemessen zu begegnen und dem Anspruch auf mehr Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung gerecht zu werden.

Literatur

- AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2019): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Positionspapier
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Berth, Felix/Diller, Angelika/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2013): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): 11. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin
- Buschle, Christina/Gruber, Veronika (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studie, Band 30. München
- BLK – Bund-Länder-Kommission (2002): Empfehlungen und Einzelergebnisse des Forum Bildung. Bonn
- Ebert, Sigrid/König, Anke/Uihlein, Clarissa (2018): Wie das sozialpädagogische Ausbildungssystem für das Arbeitsfeld Kita modernisieren? Chancen des informellen Lernens und eines verstärkten Arbeitsfeldbezugs – ein Diskussionspapier. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Nr. 1. München
- Ebner, Christian/Ehlert, Martin (2018). Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität. Kölner Zeitschrift Soziologie und Sozialpsychologie, Band 70, H. 2, S. 213–235
- Forsa/DBB Beamtenbund und Tarifunion (2017): Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen der Bürger. Berlin
- Friese, Marianne (2010): Die „Arbeit am Menschen“. Bedarfe und Ansätze der Professionalisierung von Care Work. In: Moser, Vera/Pinhard, Inga (Hrsg.): Care – wer sorgt für wen? Opladen/Farmington Hills, S. 47–68

- Geiger, Kristina (2019, im Erscheinen): Da ist mehr möglich! Bundesweite Befragung von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zur Personalentwicklung (AT). Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München
- Gessler, Angelique/Hanssen, Kirsten/Uihlein, Clarissa (2018): Berufsfachschulausbildung als Einstiegsqualifizierung für die Frühe Bildung? In Friese, Marianne (Hrsg.): Reformprojekt Care Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung. Bielefeld, S. 269–284
- JMK – Jugendministerkonferenz (2001): „Lernort Praxis“ in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. In: Forum Jugendhilfe, H. 3, S. 18–31
- König, Anke/Kratz, Joanna/Stadler, Katharina/Uihlein, Clarissa (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Organisationsformen, Zulassungsvoraussetzungen und Curricula – eine Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29. München
- Kratz, Joanna/Stadler, Katharina (2015): Teilzeitmodelle in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher. Eine Befragung von Lehrkräften, Mentorinnen und Mentoren zum Verhältnis der Lernorte Schule und Praxis. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 24. München
- Krüger, Helga (2003). Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie, Band 13, H. 4, S. 497–510
- Lochner, Barbara/Cloos, Peter (2019): Teams und Teamarbeit in der Frühpädagogik. Ein Forschungsüberblick. In: Cloos, Peter/Fabel-Lamla, Melanie/Kunze, Katharina/Lochner, Barbara (Hrsg.): Pädagogische Teamgespräche. Methodische und theoretische Perspektiven eines neuen Forschungsfeldes. Weinheim, S. 53–70
- Nentwig-Gesemann, Iris/Nicolai, Katharina/Köhler, Luisa (2016): KiTa-Leitung als Schlüsselposition. Erfahrungen und Orientierungen von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen. Berlin
- Ostendorf, Helga (2017): Durchlässigkeit in die Sackgasse? Bildungschancen von Erzieher_innen. Berlin
- Pasternack, Peer (2008): Die Akademisierung der Frühpädagogik. Dynamik an Hochschulen und Chancen für Fachschulen. In Balluseck, Hilde von (Hrsg.). Professionalisierung der Frühpädagogik. Opladen/Farmington Hills, S. 37–50
- Pasternack, Peer (2017): Teilakademisierung und sonstige Dynamiken: Quantitative und qualitative Entwicklungen in der frühpädagogischen Ausbildung. In: Balluseck, Hilde von (Hrsg.). Professionalisierung der Frühpädagogik. 2. akt. u. überarb. Aufl. Opladen/Farmington Hills, S. 107–118
- Peucker, Christian/Pluto, Liane/van Santen, Eric (2017): Situation und Perspektiven von Kindertageseinrichtungen. Empirische Befunde. Weinheim/Basel
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias/Meiner-Teubner, Christiane (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Dortmund/München
- Schneider, Armin (2018): Träger und Personalrekrutierung Kindertagesbetreuung in Brandenburg. Hochschule Koblenz
- Strehmel, Petra (2016): Leitung in Kindertageseinrichtungen. Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Hauk-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 131–252
- Viernickel, Susanne/Nentwig-Gesemann, Iris/Nicolai, Katharina/Schwarz, Stefanie/Zenker, Luise (2013). Schlüssel guter Bildung, Betreuung und Erziehung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Forschungsbericht. Alice Salomon Hochschule Berlin
- Weltzien, Dörte/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Strohmer, Janina/Reutter, Annegret/Tinius, Claudia (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim/Basel



Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01NV14071 und 01NV14073 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

© 2019 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Nockherstraße 2, 81541 München

info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)

Schlussredaktion: Susanne Opitz, DJI

Gestaltung und Satz: Christiane Zay, Potsdam

Druck: Henrich Druck+Medien GmbH, Frankfurt am Main

www.weiterbildungsinitiative.de

www.fachkraeftebarometer.de



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch
Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut