

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



Autorengruppe Fachkräftebarometer

FACHKRÄFTEBAROMETER Frühe Bildung 2023

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch
Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut



Autorengruppe Fachkräftebarometer

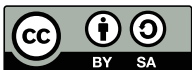
FACHKRÄFTEBAROMETER

Frühe Bildung 2023

Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01NV2201A und 01NV2201B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorengruppe.

Zitiervorschlag: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023):
Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungs-
initiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld

2023 Deutsches Jugendinstitut e. V.
CC BY-SA 4.0



Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
info@weiterbildungsinitiative.de
www.weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)
Layout und Satz: Christiane Zay, Passau
Lektorat: Gabriele Ernst, Icking

ISBN 9783763976270

Die Online-Version dieser Publikation ist abrufbar unter:
doi.org/10.3278/9783763976287

Mitwirkende

Die Publikation wurde von einer Autorengruppe erstellt, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) am Deutschen Jugendinstitut e. V. (DJI) und an der Technischen Universität Dortmund (TU Dortmund).

Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Politik haben darüber hinaus beratend und unterstützend mitgewirkt. Ihnen gilt unser Dank.

Autorengruppe Fachkräftebarometer

Karin Behr
Sophie Finger
Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin
Dr. Kirsten Hanssen
Pascal Hartwich
Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Katja Tillmann

Koordination und Schlussredaktion

Annemarie Schuldt
Denise Heinrich

Weitere Mitwirkende

Alisia Bauer
Alina Deryabin
Franka Diederich
Yannick Hilker

Vorwort

Den Ausbau zu bewältigen und gleichzeitig die Qualität in der Frühen Bildung zu sichern, ist nach wie vor eine der drängendsten Aufgaben. Zwar besteht schon seit Mitte der 2000er-Jahre, seit Beginn des U3-Ausbaus, ein anhaltend hoher Fachkräftebedarf. Dieser scheint sich jedoch mittlerweile zu einer regelrechten Personalkrise ausgewachsen zu haben. Die bisherigen Maßnahmen – von der Erweiterung der Ausbildungskapazitäten über die sukzessive Öffnung des Arbeitsfeldes für fachlich affine, aber auch fachfremde Berufsgruppen bis hin zum Einsatz von ungelernten Hilfskräften, die der Entlastung des pädagogischen Personals dienen sollen – konnten zuletzt, vor allem in Westdeutschland, den hohen Personalbedarf der nach wie vor expandierenden Frühen Bildung immer weniger decken.

Zugleich hat die Öffnung der Zugänge für nicht fachlich ausgebildetes Personal in der Kita-Landschaft die Befürchtung genährt, dass mühsam errungene Qualitätsstandards etwa bei der Qualifikationsstruktur des Personals, bei den Personal-Kind-Schlüsseln oder bei elternfreundlichen Öffnungszeiten nach und nach aufgeweicht würden. Durch den anstehenden Ausbau der Ganztagsangebote für Grundschulkindern wird sich der Wettbewerb um neues Personal weiter zuspitzen. Zugleich ist die „stille Reserve“ des Arbeitsmarktes oder der Einsatz von Berufsrückkehrenden nahezu erschöpft, und die Frühe Bildung steht – wie viele andere Teil Arbeitsmärkte – vor der Aufgabe, den anstehenden Renteneinstieg der Baby-Boomer zu kompensieren.

Angesichts dieser Herausforderungen in puncto Personal ist es wichtiger denn je, zur Versachlichung der aufgeregten und zum Teil hochkontroversen Debatten beizutragen, indem ein nüchterner Blick auf unterschiedliche Datenquellen aus der amtlichen Statistik geworfen wird. Zu den verwendeten Datensätzen zählen insbesondere die Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, der Mikrozensus, die Schul- und Hochschulstatistiken sowie die Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik. Ergänzt werden die Analysen zu den pädagogisch Tätigen in der Frühen Bildung durch Analysen zum Personal in Ganztagsangeboten für Grundschulkindern.

Dies erscheint angezeigt, da beide Arbeitsfelder im Kern auf einen ähnlichen bzw. nahezu identischen Personalpool zurückgreifen und damit in einem direkten Wettbewerb um Fachkräfte und sonstiges Personal stehen, der sich in Zukunft verschärfen kann.

Mit dem mittlerweile fünften *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023* soll ein Beitrag zu einer fundierten, datenbasierten Diskussion um die zurückliegenden und die zukünftigen Entwicklungsdynamiken des pädagogisch tätigen Personals in der Frühen Bildung geleistet werden. Die mit diesem Band vorgelegten Analysen identifizieren durch Zeit- und Ländervergleiche sich abzeichnende Trends und Unterschiede, die vor dem Hintergrund struktureller und politischer Rahmenbedingungen fachlich eingeordnet werden. Dadurch bietet das *Fachkräftebarometer* eine Grundlage für zukünftige fachpolitische Steuerungsmaßnahmen von Bund, Ländern und Gemeinden. Mit seinen Analysen unterstreicht das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* einmal mehr die Schlüsselstellung der Fachkräfte und des Personals für die Zukunft der Frühen Bildung.

München/Dortmund, im September 2023

Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin

Leiterin der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach

Wissenschaftlicher Leiter des Forschungsverbunds DJI/ TU Dortmund

Inhalt

Ergebnisse im Überblick	6
Hinweise für Leserinnen und Leser	10
1 Einführung: Ziele, Konzeption, Grundinformationen	11
2 Das Kita-Personal	17
2.1 Entwicklung des Kita-Personals	18
2.2 Träger	20
2.3 Einrichtungen und Arbeitsbereiche	22
2.4 Personal-Kind-Schlüssel	25
2.5 Geschlecht	28
2.6 Alter	30
2.7 Qualifikation	32
2.8 Arbeitsbedingungen	37
2.9 Resümee	43
3 Das Kita-Team	45
3.1 Größenwachstum und Stabilität der Teams	46
3.2 Männeranteil	50
3.3 Altersgefüge	52
3.4 Qualifikationsgefüge	54
3.5 Resümee	58
4 Leitung von Kindertageseinrichtungen	61
4.1 Entwicklung des Leitungspersonals	62
4.2 Zusammensetzung	64
4.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	66
4.4 Leitungsressourcen	67
4.5 Resümee	72
5 Das Personal in der Kindertagespflege	75
5.1 Entwicklung des Personals in der Kindertagespflege	76
5.2 Geschlecht und Alter	80
5.3 Qualifikationsstrukturen	81
5.4 Einsatzorte und Tätigkeitsformen	84
5.5 Großtagespflege	86
5.6 Resümee	87

6 Das Personal im Ganzttag für Grundschul Kinder	89
6.1 Der Ganzttag für Grundschul Kinder in Deutschland – eine Einordnung	90
6.2 Einrichtungen mit Ganztagsangeboten für Grundschul Kinder	93
6.3 Grundschul Kinder in institutionellen Ganztagsangeboten	95
6.4 Entwicklung des Personals.....	96
6.5 Soziodemografische Merkmale und Qualifikation des Personals	98
6.6 Beschäftigungsbedingungen	104
6.7 Resümee	108
7 Die Ausbildungen für die Frühe Bildung	111
7.1 Berufsfachschulische Ausbildung für Kinderpflege und Sozialassistentz	112
7.2 Fachschulische Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher	116
7.3 Studium der Kindheitspädagogik	121
7.4 Studium der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit	127
7.5 Resümee	131
8 Der Arbeitsmarkt	135
8.1 Beschäftigungsentwicklung	137
8.2 Soziodemografische Merkmale	139
8.3 Beschäftigungsbedingungen	143
8.4 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	147
8.5 Resümee	150
9 Fazit	153
Anhang	159
Datenanhang	159
Literaturverzeichnis	267
Abbildungsverzeichnis	275
Tabellenverzeichnis	279

Ergebnisse im Überblick

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* erscheint 2023 zum fünften Mal. 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.

Frühe Bildung als Jobmotor

Weiteres Wachstum trotz Pandemie

Im Jahr 2022 gab es in Deutschland 59.323 Kindertageseinrichtungen, in denen knapp 3,9 Millionen Kinder vom Kleinkind- bis ins Schulalter betreut wurden (*vgl. Kap. 1.3*). Trotz Covid-19-Pandemie wuchs das Personal in den Einrichtungen in den letzten zwei Jahren erneut um gut 7% auf 841.840 Beschäftigte (*vgl. Kap. 2.1*). Davon sind 722.000 Personen pädagogisch und leitend tätig. Seit 2012 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung um 50% gestiegen, während der deutsche Gesamtarbeitsmarkt nur um 17% gewachsen ist (*vgl. Kap. 8.1*). Insbesondere für die Frauenerwerbstätigkeit besitzt die Kindertagesbetreuung einen hohen Stellenwert: 5% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten mittlerweile in der Frühen Bildung (*vgl. Kap. 8.2*).

Dynamisches Erwerbsfeld

In den letzten zehn Jahren wurden 257.800 pädagogisch und leitend Tätige hinzugewonnen, was einem Anstieg um 56% entspricht. Die hohe Anzahl an Neuzugängen wirkt sich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit aus. Knapp 60% der Kita-Fachkräfte sind infolgedessen unter fünf Jahren in ihrer aktuellen Einrichtung tätig, 21% sogar unter einem Jahr. Der starke Ausbau macht sich auch beim Altersaufbau des Personals bemerkbar: Im Westen, wo die meisten Stellen geschaffen wurden, sind 29% des Personals unter 30 Jahre (23% im Osten). Dennoch ist die Altersstruktur insgesamt relativ ausgeglichen. Das Durchschnittsalter beträgt im Westen 39,4 und im Osten 41,4 Jahre. Für einen nicht unbedingt zu erwartenden län-

geren Verbleib im Arbeitsfeld Kita spricht, dass der Anteil der Fachkräfte, die 50 Jahre und älter sind, zwischen 2007 und 2022 von 21 auf 27% gestiegen ist. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt 7,2 Jahre (*vgl. Kap. 2.6*).

Attraktiv für junge Männer

Nur knapp 8% der pädagogisch und leitend Tätigen sind männlich. Dennoch ist es zuletzt gelungen, verstärkt männliche Nachwuchskräfte zu gewinnen. So macht der Anteil bei den unter 30-Jährigen knapp 13% aus und ist damit deutlich höher als bei den über 30-Jährigen mit 6%. Das Durchschnittsalter männlicher Fachkräfte liegt bei 33 Jahren gegenüber 40 Jahren bei den Frauen. Auch das Alter der betreuten Kinder spielt für die Geschlechterzusammensetzung des Personals eine Rolle: Im Hort ist jede fünfte Kraft männlich.

(K)ein Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte?

Nur 5% der Beschäftigten in der Frühen Bildung haben keinen deutschen Pass. Dieser Wert, der seit 2016 konstant ist, liegt deutlich unter dem des Gesamtarbeitsmarktes (14%). In dem stark regulierten Arbeitsfeld wurde 2022 in knapp 40% der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse eine vollständige Gleichwertigkeit festgestellt. Mehr als verdoppelt hat sich hingegen seit 2012 der Anteil der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund. Ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft hat sich von 11 auf 18% erhöht (*vgl. Kap. 8.2*).

Fachkräftemangel trotz guter Beschäftigungsbedingungen

Der expandierende, arbeitnehmerfreundliche Arbeitsmarkt hat sich positiv auf die Beschäftigungsbedingungen ausgewirkt. Waren 2015 noch 15% aller pädagogisch und leitend Tätigen befristet angestellt, so lag dieser Wert 2022 nur noch bei 11%. Auch die hohen Befristungsquoten bei den Berufseinsteigenden unter 30 Jahren sind rückläufig: Sie sanken im selben Zeitraum von 30 auf 20% (*vgl. Kap. 2.8*). Häufig geht eine Probezeit mit Befristung

einher: 2019 gaben dies 18,9% als Grund für ihren befristeten Beschäftigungsvertrag an. Leicht überdurchschnittlich gestiegen sind seit 2012 die Gehälter in der Frühen Bildung, bezogen auf alle Erwerbstätigen (26 vs. 22%). Der Median des Bruttomonatsentgelts beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung 3.555 Euro. Dieser Wert liegt leicht über dem Durchschnittswert von 3.516 Euro bei allen Beschäftigten, aber weit unter den Gehältern in anderen Bildungsbereichen, wie z.B. bei den Lehrkräften in den Grundschulen (vgl. Kap. 8.3).

Teilzeit als vorherrschendes Arbeitszeitmodell

Da immer noch Frauen die Hauptlast der Familienarbeit tragen und in den Kitas ganz überwiegend Frauen arbeiten, ist es nicht verwunderlich, dass ein Großteil (61%) des Kita-Personals in Teilzeit arbeitet. Dennoch konnten seit 2007 insbesondere vollzeitnahe Stellen mit 32 bis unter 38,5 Wochenstunden ausgebaut werden. Der Anteil der Kita-Beschäftigten in diesem Arbeitszeitmodell ist von 15,8 auf 20,4% gestiegen, sodass zusammen dennoch knapp 60% in Vollzeit oder vollzeitnah tätig sind. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit liegt mit 32,6 Stunden über der von erwerbstätigen Frauen insgesamt (30,1 Stunden). Damit scheint eine gläserne Decke erreicht: Nur 6% äußern den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu erhöhen (vgl. Kap. 2.8 und 8.3).

Das Arbeitskräfte-reservoir ist weggeschmolzen

Kamen im Jahr 2012 noch 142 arbeitslos gemeldete Erzieherinnen und Erzieher auf 100 offene Stellen, so waren es zuletzt nur noch 62. Die Zahl der Stellenangebote für diese Berufsgruppe ist in den letzten drei Jahren um 20% gestiegen, während die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen um 4% zurückgegangen ist. In der Kinderpflege ist die Relation etwas günstiger: Hier kommen auf 100 Stellen rechnerisch immer noch 193 arbeitslose Personen, die in diesem Bereich tätig sein möchten. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote liegt in der Frühen Bildung bei gerade mal 1,1% (vgl. Kap. 8.4).

Ausbildung als Mittel gegen den Fachkräfteengpass

Ausbildungszahlen auf stabilem Niveau

In dem leer gefegten Arbeitsmarkt für Sozial- und Erziehungsberufe müssen Fachkräfte zuallererst über die berufliche und akademische Ausbildung gewonnen werden. Hier zeichnet sich weiterhin ein leichter Anstieg der

Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in den einschlägigen Ausbildungsgängen ab. An Berufsfachschulen ermöglichen Bildungsgänge in Kinderpflege und Sozialassistenten einen Einstieg in das Arbeitsfeld Frühe Bildung. Die Kinderpflege, die einen Haupt- oder vergleichbaren Schulabschluss voraussetzt, wurde 2022 in sieben Ländern angeboten. Die Ausbildung zur Sozialassistentin, die mehrheitlich auf den Mittleren Schulabschluss aufbaut, kann in 14 Ländern absolviert werden. Mit etwa 10.000 Anfängerinnen und Anfängern pro Jahr sind in der Kinderpflege die Ausbildungszahlen in den letzten zehn Jahren stabil geblieben. Deutlich ausgeweitet hat sich hingegen die Sozialassistenten: Hier ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger von knapp 15.000 im Schuljahr 2011/12 auf rund 20.400 im Schuljahr 2021/22 gestiegen; allerdings wird vorerst nur ein kleiner Teil davon in das Feld der Frühen Bildung einmünden. Zusammen haben rund 22.500 Personen eine Ausbildung in einem dieser Bildungsgänge erfolgreich abgeschlossen (vgl. Kap. 7.1).

Expansion der Fachschulen setzt sich fort

In den letzten zwei Jahren sind 44 Fachschulen für Sozialpädagogik neu gegründet worden. Eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher neu begonnen haben im Schuljahr 2021/22 insgesamt 43.702 Personen. Dies entspricht einem Zuwachs von 3% im Vergleich zum Vorjahr. Weiteren Zulauf erhält insbesondere die vergütete, praxisintegrierte Ausbildung (PIA), die in vier Ländern regulär und in fünf als Modellversuch angeboten wird. In Baden-Württemberg ist die Zahl der Personen, die eine praxisintegrierte Ausbildung beginnen, erstmals höher als in der klassischen Vollzeitausbildung. Allerdings haben insgesamt erst 10% der 32.115 Personen, die im Schuljahr 2020/21 eine Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher abgeschlossen haben, eine PIA-Ausbildung absolviert (vgl. Kap. 7.2).

Konsolidierung bei den kindheitspädagogischen Studiengängen

Die akademisch ausgebildeten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen bilden weiterhin eine kleine Gruppe innerhalb der Kita-Fachkräfte. Im Jahr 2022 verfügten 10.841 bzw. 1,5% über einen kindheitspädagogischen Abschluss (vgl. Kap. 2.7). Dieser Befund korrespondiert mit dem Umstand, dass die Ausbaudynamik entsprechender Studiengänge in den letzten fünf Jahren zum Stillstand gekommen ist. Aktuell werden an 61 Hochschulen insgesamt 90 kindheitspädagogische Studiengänge angeboten, davon 76 Bachelor- und 14 Master-

Studiengänge. Im Jahr 2021 haben 3.800 Studierende ein Bachelor- und 423 ein Master-Studium aufgenommen. Die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen eines Bachelor-Studiengangs sind jedoch seit 2019 rückläufig: 2021 schlossen 2.162 Personen ein solches Studium ab – 10% weniger als im Vorjahr (vgl. Kap. 7.3).

Weit mehr als die kindheitspädagogischen Studiengänge tragen Fachkräfte, die Soziale Arbeit studiert haben, zur Akademisierung bei. Gegenwärtig verfügen 19.098 pädagogisch und leitend Tätige in Kitas über einen solchen Abschluss. Weitere 9.117 Personen haben ein Universitätsstudium in Erziehungswissenschaft absolviert (vgl. Kap. 7.4). Insgesamt bewegt sich die Akademisierung in der Frühen Bildung dennoch auf niedrigem Niveau: Nur 6% des Personals verfügen über einen einschlägigen Hochschulabschluss.

Kitas zwischen Wachstum und Qualitätsentwicklung

Größenwachstum der Einrichtungen hält an

Im Zuge des Ausbaus haben sich Kitas zu größeren Einheiten entwickelt, die in Bezug auf die Altersspanne der Kinder oder die Öffnungszeiten ein breites Spektrum abdecken. Zwischen 2007 und 2022 sind die Teams von durchschnittlich 7,5 pädagogisch und leitend Tätigen auf eine Größe von 12,2 Personen gewachsen. In 31% der Kitas arbeiten mittlerweile sogar 15 und mehr pädagogische Kräfte (vgl. Kap. 3.1). Mit dem Größenwachstum ist auch die Zusammensetzung der Teams heterogener geworden: In 37% der Einrichtungen arbeitet neben den an Fach- und Berufsfachschulen ausgebildeten sozialpädagogischen Kräften zudem einschlägig akademisch ausgebildetes Personal. In 12% der Einrichtungen finden sich Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (vgl. Kap. 3.4). Auch die Geschlechterzusammensetzung wurde heterogener: Mittlerweile ist in jeder zweiten Einrichtung mindestens ein Mann tätig; 2007 traf dies nur auf 16% zu (vgl. Kap. 3.2).

Besserer Personal-Kind-Schlüssel – außer im Hort

Im Bundesdurchschnitt kommen in altersgemischten Einrichtungen ohne Schulkinder sechs Kinder auf eine pädagogische Kraft; 2012 waren es noch 7,8 Kinder. Auch in reinen Krippengruppen und im Kindergarten hat sich der Personal-Kind-Schlüssel seither verbessert. Aktuell betreut eine Fachkraft vier Kinder unter drei Jahren (2012 1 : 4,9) und 7,8 Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt

(2012 1 : 9,4). Eine Ausnahme bilden reine Hortgruppen. Hier hat sich die Fachkraft-Kind-Relation seit 2012 marginal von 10,6 auf 10,4 verbessert. Weiterhin variiert die Betreuungsqualität stark zwischen den Bundesländern: Während in Baden-Württemberg für drei Krippenkinder rechnerisch im Schnitt eine pädagogische Kraft zur Verfügung steht, sind es in Mecklenburg-Vorpommern 5,8. In Hortgruppen liegt die Spannbreite zwischen 5,3 in Niedersachsen und 15,8 in Sachsen-Anhalt sowie Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Kap. 2.4).

Kaum Trennung von pädagogischen und organisatorischen Aufgaben

Vorherrschender Einrichtungstyp ist die altersgemischte Kita, in der Kinder im Alter unter drei Jahren bis zum Schuleintritt betreut werden. Hier arbeiten 73% des pädagogischen und leitenden Personals. Differenziert nach Aufgabenbereichen sind 36% der Kita-Beschäftigten Zweit- und Ergänzungskräfte, 29% Gruppenleitung, und 13% sind gruppenübergreifend tätig; knapp 5% arbeiten als Einrichtungsleitungen, weitere 13% im hauswirtschaftlich-technischen Bereich. Auch wenn die Zahl der Verwaltungskräfte seit 2012 mit 109% Zuwachs überproportional gestiegen ist, machen sie nur 1% der Beschäftigten aus. Eine Trennung von pädagogischen und organisatorischen Aufgaben, die insbesondere die Leitungen entlasten könnte, zeichnet sich somit erst einmal nicht ab (vgl. Kap. 2.3).

Weg in die Leitungsposition verlangt Ausdauer

64.600 Fachkräfte waren im Jahr 2022 leitend tätig. Mehr als die Hälfte davon (56%) ist für diese Managementaufgaben nur anteilig freigestellt und übt neben der Leitungstätigkeit weitere Aufgaben in der Kita aus – etwa im Gruppendienst (vgl. Kap. 4.1). Der Aufstieg in die Leitungsposition erfolgt zumeist über die langjährige Tätigkeit in derselben Einrichtung. Leitungen haben folgerichtig auch die längste Betriebszugehörigkeit: 44% sind mehr als zehn Jahre in derselben Einrichtung, fast ein Viertel sogar 20 Jahre und länger. Leitungen sind im Schnitt 7,5 Jahre älter als das übrige Personal. Der akademische Abschluss hat sich bislang nicht als Weg in die Leitungsposition etabliert: Die Akademisierungsquote ist seit 2011 nur leicht von 15 auf 19% gestiegen (vgl. Kap. 4.2).

Kleine Einrichtungen bei Leitungsressourcen im Nachteil

Im Jahr 2022 verfügten 92% der Einrichtungen über ausgewiesene Ressourcen für die Leitung. Im Schnitt lagen diese bei 2,2 Leitungsstunden pro Teammitglied in der

Woche. Innerhalb der Länder variieren die Zeiten von 1,6 Stunden in Bayern bis zu 2,9 Stunden in Hamburg. Ohne formelle Leitungsressourcen auskommen müssen insbesondere kleine Einrichtungen mit bis zu sieben Beschäftigten (16%) gegenüber 3% der großen Einrichtungen. Ihnen fehlen im Schnitt 4,5 Leitungsstunden pro Woche. Gemessen an den anspruchsvollen Aufgaben haben bundesweit 56% aller Einrichtungen kein auskömmliches Leitungsbudget. Um diese Lücke zu schließen, müssten 1.278 Vollzeitstellen geschaffen werden; 2018 lag die Lücke jedoch noch bei 3.467 Stellen (vgl. Kap. 4.4).

Kindertagespflege: Rückgang statt Ausbau

Die Pandemie hat die Kindertagespflege vermutlich stärker beeinflusst als die Kitas. Jedenfalls ist zwischen 2020 und 2022 die Zahl der Tagespflegepersonen von rund 44.800 auf 41.900 gesunken. Anders als in den Vor-Corona-Jahren nimmt nunmehr auch die Zahl der betreuten Kinder ab. Zuletzt waren es noch 166.300 gegenüber rund 174.000 Kindern im Jahr 2020 (-4%). Eine Tagespflegeperson betreut im Schnitt vier Kinder. Damit liegt die Betreuungsrelation in der Tagespflege auf dem gleichen Niveau wie bei U3-Kindern in Kitas (vgl. Kap. 5.1).

Niedrigschwelliger Einstieg in die Erwerbstätigkeit

Die Kindertagespflege stellt weiterhin ein Angebot insbesondere für westdeutsche U3-Kinder dar, das vorwiegend lebenserfahrenere Frauen eine niedrigschwellige Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung ermöglicht. 43% der Kindertagespflegepersonen sind 50 Jahre und älter; demnach hat sich ihr Anteil seit 2012 um 11 Prozentpunkte erhöht (vgl. Kap. 5.2). Auch wenn die Kindertagespflege keine berufliche Qualifikation voraussetzt, kann die Mehrheit (59%) der Tagespflegepersonen mittlerweile einen Lehrgang von mindestens 160 Unterrichtseinheiten vorweisen, 30% haben sogar eine fachpädagogische Ausbildung. Nur 9% verfügen über keinerlei (Grund-)Qualifikation (vgl. Kap. 5.3).

Kindertagespflege verlässt private Räumlichkeiten

Im Jahr 2022 waren 31% der Tagesmütter und -väter außerhalb ihrer eigenen Wohnung oder der Wohnung des betreuten Kindes tätig. Zehn Jahre zuvor traf dies nur auf 14% zu. In elf Bundesländern haben Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit, sich zu Großtagespflegestellen

zusammenzuschließen, um gemeinsam mehr Kinder betreuen zu können. Auch wenn diese Art der Einrichtungen regional sehr unterschiedlich verbreitet ist, stieg die Zahl der Personen, die in dieser Form arbeiten, seit 2012 von rund 4.300 auf 10.000 (vgl. Kap. 5.4 und 5.5).

Ganztag für Grundschul Kinder

Umsetzung des Rechtsanspruchs als Herausforderung

Im Schuljahr 2021/22 waren 72% der Grundschulen ganztägig organisiert; 1,4 Millionen Kinder wurden hier in überwiegend offenen, also freiwilligen Ganztagsangeboten betreut. Insgesamt nahmen 1,67 Millionen Grundschul Kinder und damit mehr als die Hälfte (55%) ein ganztägiges Angebot in Horten, altersgemischten Kindertageseinrichtungen und Schulen in Anspruch. Seit 2019 ist die Zahl der ganztägig betreuten Grundschul Kinder um 13% gewachsen, wobei die Beteiligungsquote seit 2020 stagniert. Hinzu kommt die wenig regulierte und kaum systematisch erfasste Form der Übermittagsbetreuung. Für die vollständige Umsetzung des Rechtsanspruchs bis zum Schuljahr 2029/30 müssten etwa 600.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden, davon 90% im Westen (vgl. Kap. 6.1 und 6.2).

Teilweise prekäre Arbeitsbedingungen an Grundschulen

Die Zahl der Personen, die in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ arbeiten, ist zwischen 2015 und 2019 um 41% auf etwa 60.600 gestiegen. In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe hat sich die Zahl der Kräfte, die (auch) Schulkinder betreuen, seit 2019 um 12% auf rund 124.000 Personen erhöht (vgl. Kap. 6.4). Über 80% der Beschäftigten in Horten und der nichtunterrichtlich Tätigen an Ganztagsgrundschulen sind teilzeitbeschäftigt – mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 29 bzw. 23,4 Stunden. Insbesondere die Tätigkeit an Grundschulen ist wenig existenzsichernd: Nur 30% der pädagogischen Kräfte arbeiten in Vollzeit oder vollzeitnah, 21% sind geringfügig beschäftigt. Im Jahr 2019 wollten 16% der Teilzeitbeschäftigten ihre Wochenarbeitszeit erhöhen – im Schnitt um zehn Stunden (vgl. Kap. 6.6). Auch die fehlenden Qualifikationsstandards für die Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen machen sich bemerkbar: 14% des Personals haben keinen Berufsabschluss (vgl. Kap. 6.5). Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal für den Ausbau der Angebote könnte sich dies als Nachteil erweisen.


Hinweise für Leserinnen und Leser

Zentrale Aussagen werden im Text jeweils pro Abschnitt hervorgehoben.

Abbildungen und Tabellen

Abbildungen sind pro Kapitel fortlaufend nummeriert. Auf sie wird jeweils im Text verwiesen – Beispiel: (vgl. Abb. 5.1) – ebenso wie auf die zugehörige Tabelle im Datenanhang, aus der die Werte der Abbildung stammen – Beispiel: (vgl. Abb. 5.1; Tab. D5.1).

Weiterführende Informationen

Ein ► im Text verweist auf weitere Informationen oder Hinweise zur Methode ► **M** , die jeweils in einem Kasten zusammengefasst sind.

Daten zu Ost- und Westdeutschland

Im vorliegenden *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023* wird in der Regel Berlin statistisch Ostdeutschland zugerechnet.

Kürzel für Bundesländer

BW Baden-Württemberg
BY Bayern
BE Berlin
BB Brandenburg
HB Bremen
HH Hamburg
HE Hessen
MV Mecklenburg-Vorpommern
NI Niedersachsen
NW Nordrhein-Westfalen
RP Rheinland-Pfalz
SL Saarland
SN Sachsen
ST Sachsen-Anhalt
SH Schleswig-Holstein
TH Thüringen

Verschiedene Datenquellen

Die Berichterstattung des *Fachkräftebarometers* basiert vornehmlich auf der amtlichen Statistik. Dazu zählen: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Schulstatistik, Hochschulstatistik, Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik, Mikrozensus, Entgeltstatistik sowie Bevölkerungsstatistik und Asylgeschäftsstatistik. Je nachdem, welche Datenquelle herangezogen wurde, kann sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung in den einzelnen Kapiteln unterscheiden.

Einführung: Ziele, Konzeption, Grundinformationen

1



Veränderte Lebens- und Arbeitsformen, insbesondere von Frauen mit Kindern, demografischer Wandel durch steigende Geburtenzahlen und Zuwanderung, aber auch veränderte Vorstellungen über das Aufwachsen junger Kinder haben in diesem Jahrhundert zu einem starken Bedeutungszuwachs und enormen Ausbau der Kindertagesbetreuung in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege geführt. Diese Entwicklungen wurden durch den seit 2013 gültigen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr noch verstärkt. Heute gelten Kindertageseinrichtungen neben der allgemeinbildenden Schule, der beruflichen Bildung und der Hochschule nahezu selbstverständlich als pädagogische Bildungsinstitutionen und damit als erstes Glied der öffentlichen Bildungskette.

Aufgrund der großen Bedeutung, die vor diesem Hintergrund der Frühen Bildung für das Aufwachsen von Kindern zugekommen ist, bedarf es einer klugen und zukunftsorientierten Steuerung des Systems Kindertagesbetreuung, die ohne differenzierte, empirisch robuste Befunde und Erkenntnisse nicht zu haben ist. In diesem Kontext ermöglicht das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* mit seinen Analysen, die Entwicklungen im Arbeits- und Ausbildungsfeld der Frühen Bildung umfassend einzuschätzen, Weiterentwicklungen zu diskutieren und vorausschauend zu planen. Wie wichtig ein derartiges Instrumentarium in diesem expandierenden und dynamischen Arbeits- und Berufsfeld inzwischen längst geworden ist, verdeutlichen bereits einige wichtige Eckdaten zur Kindertagesbetreuung in Deutschland (vgl. Kap. 1.3).

1.1 Ziele und Konzeption des Fachkräftebarometers Frühe Bildung

Angesichts des Bedeutungszuwachses öffentlicher Bildung, Betreuung und Erziehung gibt das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* detailliert Einblick in das System der Frühen Bildung und in seine Stützsysteme. Expansion, Pluralität und Differenzierung prägen die Entwicklung in diesem Arbeits- und Berufsfeld. Damit ergänzt das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* das Berichtswesen *Bildung in Deutschland* (Autor:innen-gruppe Bildungsberichterstattung 2022a) und rückt den Teilarbeitsmarkt der frühpädagogischen Fachkräfte in den Fokus. Das FKB, wie es in Kurzform oft genannt wird, erschien erstmals im Jahr 2014, die nunmehr vorliegende fünfte Ausgabe schreibt den Bericht

mit aktualisierten Daten fort. Zugleich schließt das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* neben dem *Berufsbildungsbericht* eine weitere Lücke in den gesellschaftlich formierenden Bildungsetappen. Auf diese Weise wird die wachsende Bedeutung personenbezogener sozialer Dienstleistungen datenbasiert zugänglich gemacht, indem der längst etablierte und gesellschaftlich relevante Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung in den Mittelpunkt gerückt wird.

Das FKB bereitet datengestützte Informationen zu den Themenbereichen Personalstruktur in Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege und Ganztags für Grundschulkindern, Kita-Teams, Frühe Bildung als Teil des Gesamtarbeitsmarktes sowie zur frühpädagogischen Ausbildung und Qualifizierung auf. Es beleuchtet dabei Entwicklungen im Zeit- und Ländervergleich, weist auf sich abzeichnende Trends hin und ordnet sie vor dem Hintergrund struktureller und politischer Rahmenbedingungen ein.

Die Analyse der Daten, die ganz überwiegend auf amtlicher Statistik – und deshalb fast durchgängig auf Vollerhebungen – basieren (z.B. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Schulstatistik, Hochschulstatistik, Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; lediglich beim Mikrozensus handelt es sich um eine Haushaltsstichprobe), ermöglicht es Entscheidungsträgern auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen, bei Freien Trägern sowie in Wissenschaft, Forschung und Ausbildung, fachpolitische Herausforderungen im Hinblick auf die Gewinnung, den Einsatz und die Qualifizierung von Fachkräften zu erkennen. Dabei werden wichtige Entwicklungen des Beschäftigungssystems ebenso identifiziert wie solche des Ausbildungssystems und die jeweiligen Implikationen für die Situation der Fachkräfte erörtert. Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* liefert somit ein empirisch abgesichertes Fundament für die Beantwortung der Frage, wie sich der Fachkräftebedarf im Bereich der Frühen Bildung in Deutschland aktuell und künftig darstellt. Es gibt Hinweise auf sich abzeichnende Veränderungen und ermöglicht es, fachliche Akzente zu setzen sowie fachpolitische Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln.

Der Begriff Frühe Bildung, der im *Fachkräftebarometer* verwendet wird, findet sich allerdings so in den verschiedenen Datenquellen und verwendeten Abbildungen nicht. Er versteht sich als eine übergeordnete Kategorie, unter der die eingeführten und partikular verwendeten Begrifflichkeiten zusammengefasst werden können. Zugleich betont der Begriff eine deutlich

bildungsbezogene Konturierung, die sowohl Beschäftigten als auch Auszubildenden als Teil des gesamten Bildungswesens zugutekommt. Er überschneidet sich in hohem Maß mit dem Begriff Kindertagesbetreuung, akzentuiert vor allem das Kleinkindalter bis zur Einschulung und macht darauf aufmerksam, dass dieses Arbeitsfeld ein unverzichtbarer Bestandteil der Bildung, genauer: der Bildung, Betreuung und Erziehung, im Lebenslauf ist.

1.2 Aufbau des Fachkräftebarometers Frühe Bildung

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023* gibt einen mehrdimensionalen Einblick in das Personalgefüge im Feld der Frühen Bildung. Seit 2021 wird es aufgrund der aktuellen Dynamik und der hohen personellen Schnittmengen durch Analysen zum Personal in Ganztagsangeboten für Grundschulkindern erweitert.

Im Kapitel zu den Grundinformationen werden die wichtigsten – über das Personal hinausgehenden – Eckdaten zum System der Kindertagesbetreuung aufbereitet (Kapitel 1). Das Kapitel zum Personal in Kindertageseinrichtungen enthält Informationen und Analysen zur Personalstruktur, zu den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie dem Qualifikationsgefüge in der Frühen Bildung (Kapitel 2). Daran anschließend richtet sich der Fokus auf die Zusammensetzung der Kita-Teams und macht somit die einzelne Einrichtung zum Ausgangspunkt der Analysen (Kapitel 3). Die Führungskräfte und deren Beschäftigungssituation werden in Kapitel 4 noch einmal gesondert in den Mittelpunkt gerückt. Außer in Kindertageseinrichtungen findet non-formale Bildung auch in der Kindertagespflege sowie in ganztägigen Angeboten für Kinder im Grundschulalter statt (Kapitel 5 und 6). Einen wesentlichen Parameter für die Qualität von Bildung, Betreuung und Erziehung bildet die Qualifizierung des pädagogisch und leitend tätigen Personals an berufsbildenden Schulen sowie an Hochschulen. Hierbei stellt das Ausbildungssystem nach wie vor die wichtigste Stellschraube dar, um die nächste Generation an Fachkräften für den gegenwärtig mehr als angespannten Arbeitsmarkt der Frühen Bildung zu gewinnen und zu qualifizieren (Kapitel 7). Abschließend werden Beschäftigung und Erwerbssituation des frühpädagogischen Personals über die Kindertagesbetreuung hinaus in den Horizont des bundesweiten Arbeitsmarktes gestellt und mit anderen ausgewählten Berufen vergleichend betrachtet. Dies ermöglicht eine Einordnung der Dynamiken in der Frühen Bildung in

die aktuelle Beschäftigungsentwicklung, die generellen Beschäftigungsbedingungen und in die Stabilität der Arbeitsverhältnisse hierzulande (Kapitel 8). Das Fazit zieht Schlussfolgerungen vor dem Hintergrund der vorgelegten Befunde und Analysen (Kapitel 9).

1.3 Grundinformationen zur Frühen Bildung

Die Wachstumsdynamik der Frühen Bildung ist auch fast 20 Jahre nach Beginn des U3-Ausbaus ungebrochen. Dadurch hat sich das System nachhaltig verändert, und der nicht enden wollende Fachkräftebedarf, der sich zunehmend zu einer Fachkräftekrise auswächst, stellt die Frühe Bildung mehr denn je vor die Aufgabe, quantitative Bedarfe und qualitative Ansprüche miteinander in Einklang zu bringen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Und nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie die Bedeutsamkeit des Systems und zugleich seine Anfälligkeit insbesondere bei der Fachkräftegewinnung und -bindung verdeutlicht (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2022; Fuchs-Rechlin 2021).

Im Folgenden werden die wichtigsten Eckdaten zu den Einrichtungen, den Kindern und dem Personal in den beiden Betreuungssegmenten Kindertageseinrichtungen und Kindertagspflege überblicksartig vorgestellt.

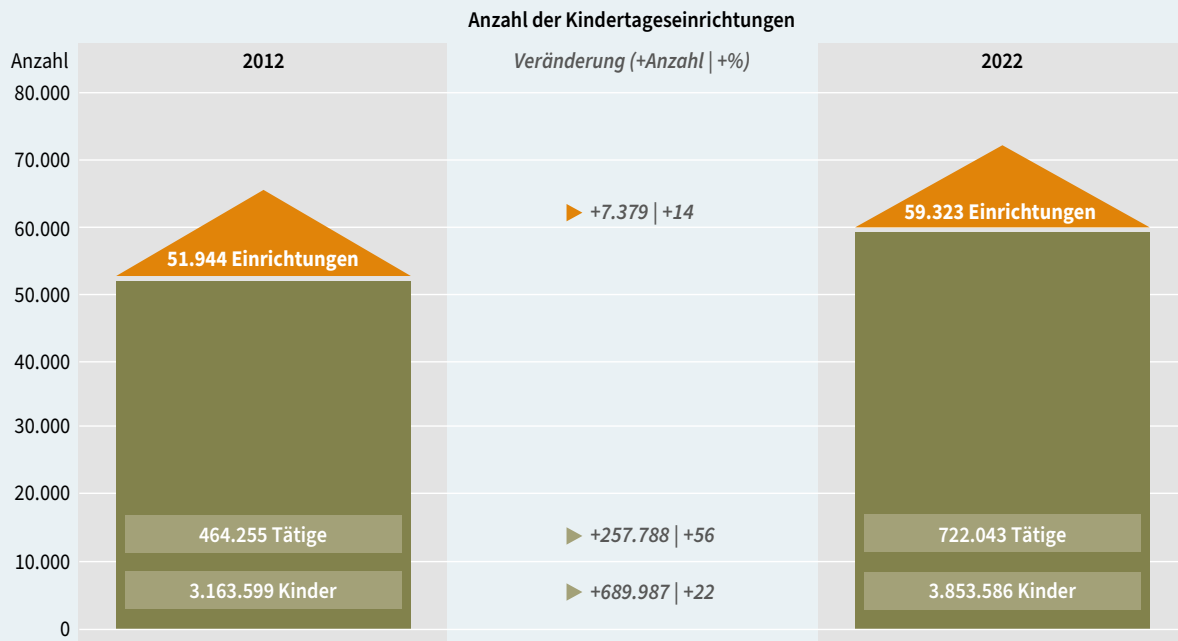
Kindertageseinrichtungen

Heute gibt es in Deutschland 59.323 Einrichtungen. Davon haben 87% eine feste Gruppenstruktur, d.h. im Umkehrschluss, dass in 13% offen gearbeitet wird. (vgl. Abb. 1.1; Tab. D1.2). In 61% der Einrichtungen werden Kinder aller Altersgruppen betreut und in 30% Kinder im Alter von zwei Jahren bis zum Schuleintritt. Lediglich 3,4% der Einrichtungen adressieren ausschließlich Kinder unter drei Jahren. Der Anteil der Einrichtungen für Schulkinder liegt mit 6,6% geringfügig darüber.

Bei der Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung sind integrative Einrichtungen das Mittel der Wahl. Zuletzt wurde in 23.374 Kindertageseinrichtungen bzw. 39% aller Einrichtungen integrativ gearbeitet.

Bei der Größe der Einrichtungen zeigt sich eine enorme Bandbreite. Neben Kleinsteinrichtungen mit weniger als 25 Plätzen existieren Großeinrichtungen mit mehr als 100 Plätzen. Rund 15% der Kindertageseinrichtungen verfügen lediglich über bis zu 25 Plätzen und 24% über 25 bis 50 Plätze. Einrichtungen mittlerer Größenordnung

Abb. 1.1 **Kindertageseinrichtungen, betreute Kinder sowie pädagogisches und leitendes Personal 2012 und 2022**
(Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹



¹ Inklusive Horte.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2012 und 2022; eigene Berechnungen

von 50 bis 75 Plätzen machen ebenfalls einen Anteil von rund 24% aus, und eher große Einrichtungen mit 75 bis 100 sowie mit mehr als 100 Plätzen kommen auf Anteile von 18 und 20% (vgl. Tab. D1.2).

Kindertageseinrichtungen sind hinsichtlich ihrer Leistungserbringung jedoch nicht auf sich allein gestellt. Abgesehen von Elterninitiativen, die ehrenamtlich meist von engagierten Eltern geleitet werden und bei denen die Einrichtungsleitung häufig zugleich Trägeraufgaben erfüllen muss, sind die Kitas in Trägerorganisationen eingebunden. Diese übernehmen in mehr oder weniger großem Umfang Dienstleistungsaufgaben für die Einrichtungen (BAGLJÄ 2020). Im Jahr 2022 wurden 33% der Kitas von öffentlichen Trägern betrieben, 64% von freigemeinnützigen und 3% von privatgewerblichen Trägern (vgl. Tab. D1.2).

Kinder in Kindertageseinrichtungen

Zum Erhebungszeitpunkt 2022 wurden in Kindertageseinrichtungen rund 3,9 Millionen Kinder betreut (vgl. Abb. 1.1; Tab. D1.1). Davon war die überwiegende Mehrzahl, nämlich knapp 2,6 Millionen Kinder, im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Unter Dreijährige waren es zuletzt rund 706.000, und die Zahl der Schul-

kinder belief sich auf gut 516.000. Damit lag die Beteiligungsquote bei den Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt deutschlandweit bei 91% und bei den Kindern im Alter von unter drei Jahren bei knapp 30%. Nach wie vor ist bei den unter Dreijährigen die Beteiligungsquote in den östlichen Bundesländern (inklusive Berlin) deutlich höher als in den westlichen (49 vs. 26%) (Statistisches Bundesamt 2022).

Gut die Hälfte der Kinder bis zur Einschulung, genau 53%, besucht – gemessen an der vertraglich vereinbarten Betreuungszeit – die Kindertageseinrichtung ganztags (vgl. Tab. D1.1). Ihr Betreuungsumfang beläuft sich dabei auf mehr als 35 Stunden pro Woche. Die unter Dreijährigen werden etwas häufiger ganztags betreut als die Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt (56 vs. 53%). Einen Betreuungsumfang von 25 bis 35 Stunden haben 38% der Kinder gebucht; hier ist der Anteil bei den Kindern von drei Jahren bis zum Schuleintritt etwas größer als bei den unter Dreijährigen (39 vs. 22%). Vergleichsweise selten finden sich Betreuungsumfänge von bis zu 25 Stunden pro Woche; lediglich 9% der größeren und 11% der kleineren Kinder werden halbtags betreut.

Rund 808.600 Kinder in Kitas sprechen eine nichtdeutsche Familiensprache. Dies entspricht einem Anteil von

21% an allen Kindern. Wird statt der Familiensprache die Herkunft, d.h. das Geburtsland der Eltern, berücksichtigt, ist die Zahl der Kinder mit Migrationshintergrund höher: Rund 1,1 Millionen Kinder in Tageseinrichtungen oder 28,3% haben mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft. Damit liegt der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen deutlich unter ihrem Anteil von 40% in der altersgleichen Bevölkerung (Statistisches Bundesamt 2023a).

Im Jahr 2022 wurden 92.779 Kinder mit (drohender) Behinderung in Kitas betreut, was einem Anteil von 2,4% an allen Kindern entspricht. Kinder mit Behinderung finden sich etwas häufiger in der Altersgruppe der Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt; etwas seltener sind sie bei den jüngeren und älteren Kinder vertreten (vgl. Tab. D1.1).

Personal in Kindertageseinrichtungen

Die größte Entwicklungsdynamik lässt sich, bedingt durch den Ausbau der personalintensiven U3-Betreuung, bei den tätigen Personen beobachten. Im Jahr 2022 arbeiteten in Kitas 841.839 Personen in unterschiedlichen Funktionen, Positionen und Arbeitsbereichen. Das pädagogische und leitende Personal bildet mit 722.043 Tätigen das Kernpersonal der Einrichtungen. Die übrigen Beschäftigten sind zu kleinen Anteilen in der Verwaltung (8.755 Personen) sowie im hauswirtschaftlichen und technischen Bereich tätig (111.040 Personen). (vgl. Kap. 2.3; Tab. D2.7)

Kindertagespflege

Im Segment der Kindertagespflege sind aktuell 41.864 Tagespflegepersonen tätig, die zusammen 166.344 Kinder aller Altersgruppen betreuen. Damit entfallen rein rechnerisch auf eine Tagespflegeperson vier Kinder. Die Tagespflege ist eine Betreuungsform, die – nicht zuletzt aufgrund des anhaltenden Platzmangels – vor allem in den westlichen Bundesländern zum Einsatz kommt. Fast 90% des gesamten Angebots liegen in Westdeutschland (vgl. Kap. 5.1).

In den vergangenen Jahren hat sich die Kindertagespflege aufgrund ihrer rechtlichen Einordnung vor allem als Betreuungssetting für die Jüngsten erwiesen. Dem entsprechend stellen die unter Dreijährigen einen Anteil von 80 %, während Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt mit 15% eine vergleichsweise kleine Rolle spielen und Schulkinder mit 5% kaum in der Tagespflege auftauchen (vgl. Tab. D1.3).



Bildung, Betreuung und Erziehung im Überblick: Kindertagesbetreuung am 1. März 2022

Tageseinrichtungen für Kinder

722.043	pädagogisch tätige Personen (inklusive Leitung)
59.323	Tageseinrichtungen für Kinder, davon
1.990	... für Kinder unter drei Jahren
17.541	... für Kinder ab zwei Jahren bis zum Schuleintritt
3.901	... für Schulkinder
35.891	... mit Kindern unterschiedlicher Altersgruppen

3.853.586 betreute Kinder, darunter

705.793	unter drei Jahren, darunter
3.686	... Kinder, die eine Eingliederungshilfe ¹ erhalten
112.848	... Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache
2.631.466	von drei Jahren bis zum Schuleintritt, darunter
83.961	... Kinder, die eine Eingliederungshilfe erhalten
626.672	... Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache
516.327	Schulkinder, darunter
5.132	... Kinder, die eine Eingliederungshilfe erhalten
69.121	... Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache

Dies entspricht einer Bildungsbeteiligung von

29,9%	bei den Kindern unter drei Jahren
91,0%	bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren

Öffentlich geförderte Kindertagespflege

41.864 Tagespflegepersonen

166.344 betreute Kinder in Tagespflege, darunter

133.508	unter drei Jahren, darunter
375	... Kinder, die eine Eingliederungshilfe ¹ erhalten
14.511	... Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache
24.245	von drei Jahren bis zum Schuleintritt, darunter
238	... Kinder, die eine Eingliederungshilfe erhalten
5.249	... Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache
8.591	Schulkinder, darunter
118	... Kinder, die eine Eingliederungshilfe erhalten
911	... Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache

Dies entspricht einer Bildungsbeteiligung von

5,6%	bei den Kindern unter drei Jahren und
0,8%	bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren (ohne Doppelzählungen bei gleichzeitigem Besuch einer Kita oder eines Ganztagsangebotes)

¹ Eingliederungshilfe = Kinder mit mindestens einer Behinderung.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2022): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Zusammenstellung

Von den Kindern in Kindertagespflege werden mittlerweile rund 34% ganztags betreut. Auch in diesem Segment belgen die unter Dreijährigen häufiger einen Ganztagsplatz als die Kinder ab drei Jahren (36 vs. 32%).

Kinder mit Migrationshintergrund finden sich in der Tagespflege nach wie vor seltener als in den Kindertageseinrichtungen. Sie machen bei den unter Dreijährigen einen Anteil von 19% aus; in Kitas sind es rund 23%. Ähnlich verhält es sich mit der Familiensprache: Von den unter dreijährigen Kindern, die eine Kindertagespflege besuchen, sprechen lediglich 11% zu Hause vorrangig eine andere als die deutsche Sprache im Vergleich zu 16% in Kindertageseinrichtungen.

Auch Kinder, die eine Eingliederungshilfe erhalten, sind in der Tagespflege etwas weniger häufig anzutreffen als in den Tageseinrichtungen, und zwar auch dann, wenn ausschließlich die unter Dreijährigen betrachtet werden: Von den Kindern unter drei Jahren in Tagespflege erhalten 0,3% eine Eingliederungshilfe, in den Tageseinrichtungen liegt dieser Anteil bei 0,5% (vgl. Tab. D1.1; D1.3).

Das Kita-Personal

2



Auch wenn es schon vor einigen Jahren absehbar war, dass den Kindertageseinrichtungen ein Personalnotstand drohen wird (Rauschenbach/Schilling 2009, 2010, 2018), scheint das ganze Ausmaß der Misere erst in jüngster Zeit richtig in der Fachwelt, der Politik und Öffentlichkeit angekommen zu sein. Allerorten wird ein Mangel an Kita-Fachkräften beklagt, Medien berichten von drohenden Gruppenschließungen und massiven Schwierigkeiten bei neu gebauten Kitas, überhaupt Fachpersonal zu finden, um den Betrieb aufnehmen zu können.

Deshalb ist es auch nicht überraschend, dass in den letzten Jahren vermehrt von „multiprofessionellen Teams“ (vgl. Kap. 3), von Quer- und Seiteneinstiegen, von Assistenzkräften sowie Alltagshelferinnen und -helfern die Rede ist, und dass die Ansprüche im Hinblick auf die Qualifizierung des Personals zunehmend sinken. Wo noch vor wenigen Jahren Fachlichkeit und Professionalität als alternativlose Basis einer guten Kita-Arbeit galten, mehren sich inzwischen die Stimmen – und in der Folge auch die eilig nachgebesserten Personalverordnungen der Länder –, die aus purer Not oder fehlender Überzeugung für eine relativ voraussetzungslose Öffnung der Zugänge zum Arbeitsfeld der Frühen Bildung plädieren.

In Anbetracht dieser aktuellen Entwicklungen ist es wichtiger denn je, einen genauen Blick auf die gegenwärtige Situation des Kita-Personals sowie die Entwicklung im letzten Jahrzehnt zu werfen. Nur dann kann fundiert geklärt werden, ob sich die medial transportierte Krisensemantik in der Kita-Landschaft auch an Parametern der Personalentwicklung ablesen lässt. Hierzu soll dieses Kapitel einen Beitrag leisten.

Analog zu den früheren Ausgaben des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* wird der Aufbau des Kapitels in etwa beibehalten. Zunächst wird die Entwicklung des Personals aus dem Blickwinkel des Berufsfeldes, der Träger, der Einrichtungen sowie der Arbeits- und Funktionsbereiche dargestellt (vgl. Kap. 2.1 bis 2.3). Daran anknüpfend wird nach den Konsequenzen des Personalausbaus für den Personal-Kind-Schlüssel gefragt (vgl. Kap. 2.4). Im Weiteren beleuchtet das Kapitel die Veränderungen in den Personalstrukturen, die sich seit dem letzten *Fachkräftebarometer* bezüglich Geschlecht, Alter und Qualifikation ergeben haben (vgl. Kap. 2.5 bis 2.7). Abschließend wird nach den Beschäftigungsbedingungen gefragt, die das Kita-System den pädagogisch und leitend Tätigen in puncto Voll- und Teilzeitarbeit sowie unbefristeter Beschäftigung bietet (vgl. Kap. 2.8). Die Themenfelder zum Leitungspersonal wurden in ein eigenes Kapitel ausgliedert (vgl. Kap. 4).

2.1 Entwicklung des Kita-Personals

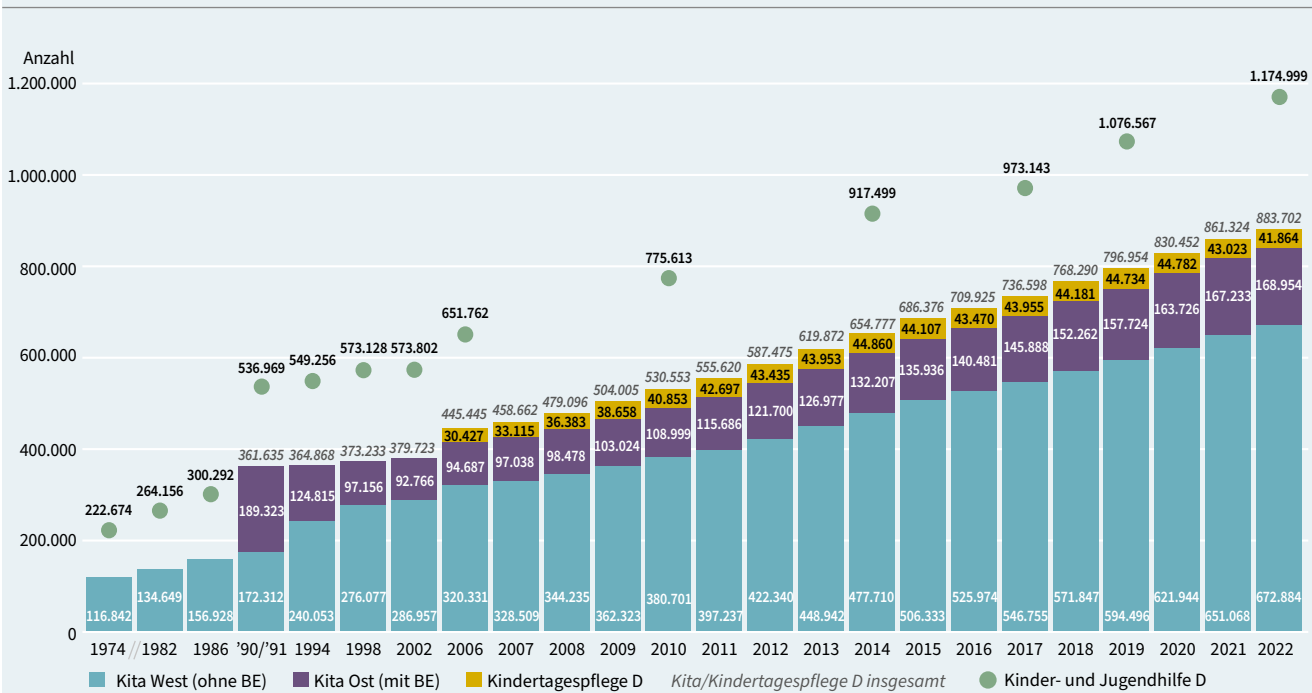
Das Personalwachstum hat sich trotz der pandemischen Lage fortgesetzt: Zwischen 2020 und 2022 erhöhte sich die Zahl der tätigen Personen in den Kitas um weitere 56.168 bzw. 7,1%.

Nach einem neuerlichen Anstieg arbeiten bundesweit im Jahr 2022 rund 841.840 Personen in Kindertageseinrichtungen, wenn man auch die nichtpädagogisch tätigen Personen hinzurechnet (vgl. Abb. 2.1; Tab. D2.1). Damit hat das Personalvolumen in diesem Teilarbeitsmarkt einen neuen Höchststand erreicht. Somit ist es seit 2006 ununterbrochen gelungen, in einem beeindruckenden Umfang zusätzliches Personal für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Allein zwischen 2012 und 2022 wurden fast 300.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, was einer Steigerung um 64% entspricht. Das Wachstum im Vergleich zum Vorjahr fiel anteilmäßig in Westdeutschland mit einem Beschäftigungsplus von 7,1% erwartungsgemäß stärker aus als in Ostdeutschland mit 3,2%.

Erweitert man die Betrachtung auf das gesamte Personal in der Kindertagesbetreuung, also inklusive der Kindertagespflege (vgl. Abb. 2.1), so lässt sich auch für die Gesamtgruppe eine positive Beschäftigungsbilanz mit einer neuen Rekordzahl von zuletzt 883.700 tätigen Personen ziehen. Ersichtlich wird aber zugleich: Die steigenden Personalzahlen in der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren sind aufgrund der insgesamt stagnierenden Zahl der Tagespflegepersonen ausschließlich auf die Kindertageseinrichtungen zurückzuführen (vgl. Kap. 5). In der Summe heißt dies:

- Erstens hat sich damit bundesweit die Anzahl der tätigen Personen in der Kindertagesbetreuung seit 2006 etwa verdoppelt. Das ist eine außergewöhnliche Expansionsgeschichte, die in diesem Zeitraum nicht nur ihresgleichen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sucht (vgl. Kap. 8), sondern auch den enormen gesellschaftlichen Bedarf an Kita-Plätzen zum Ausdruck bringt.
- Zweitens ist damit die Kinder- und Jugendhilfe auf ein Gesamtvolumen von 1,17 Millionen Beschäftigten gestiegen. Dies entspricht einer Größenordnung, die sich unschwer mit anderen Branchen des bundesdeutschen Arbeitsmarktes vergleichen lässt (vgl. Kap. 8). Klar erkennbar wird dabei aber auch, dass der wich-

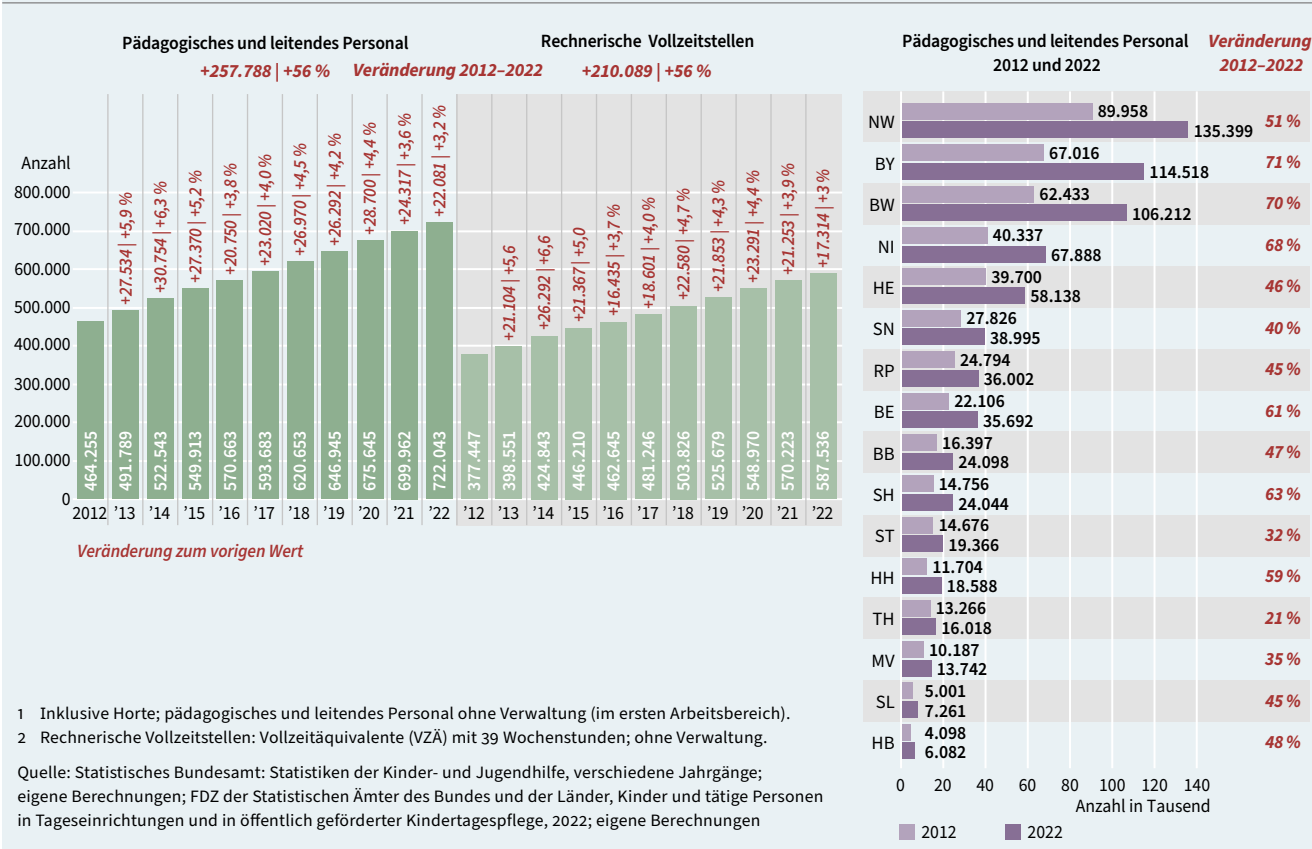
Abb. 2.1 Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2022 (Anzahl)^{1,2}



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik; 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

Abb. 2.2 Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2012 bis 2022 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)^{1,2}



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).
 2 Rechnerische Vollzeitstellen: Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit 39 Wochenstunden; ohne Verwaltung.
 Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2022; eigene Berechnungen

tigste Treiber für diese Dynamik in der Jugendhilfe die Kindertageseinrichtungen waren und sind.

- Drittens hat sich der jährliche Personalzuwachs zwischen 2021 und 2022 zwar leicht abgeschwächt, aber es ist angesichts der Corona-Pandemie und der eingangs konstatierten Personallücke erstaunlich, dass dennoch ein Zuwachs von mehr als 20.000 Personen zu verzeichnen war. Von einem Einbruch des Kita-Arbeitsmarktes oder einem Personalarückgang kann im Moment also nicht die Rede sein.

Das pädagogische und leitende Personal

Allein die Zahl des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen hat sich seit 2012 um 287.800 Personen auf zuletzt rund 722.000 Beschäftigte erhöht.

Dass das Wachstum des Kita-Personals ungebrochen ist, belegen die Daten auch, wenn man den Blick nur auf das pädagogische und leitende Personal richtet. So stieg dessen Zahl im Zehnjahresvergleich bundesweit um 56% auf zuletzt rund 722.000 Personen (vgl. Abb. 2.2; Tab. D2.2). Hierbei ist der Personalausbau nicht nur auf einzelne Bundesländer zurückzuführen, sondern lässt

sich bundesweit beobachten. Am stärksten fielen die anteilmäßigen Beschäftigungszuwächse in Bayern und Baden-Württemberg aus, gefolgt von Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Diese westdeutschen Flächenländer hatten beim Kita-Ausbau vormals den größten Nachholbedarf (vgl. Tab. D2.3). Eine tendenziell vergleichbare Entwicklung bildet sich in den Daten ab, wenn die Arbeitsplätze auf rechnerische Vollzeitstellen, sogenannte Vollzeitäquivalente, umgerechnet werden (vgl. Abb. 2.2; Tab. D2.2). Diese weisen den „Nettogewinn“ des Beschäftigungszuwachses jenseits der Anzahl der dafür beschäftigten Personen („der Köpfe“) aus.

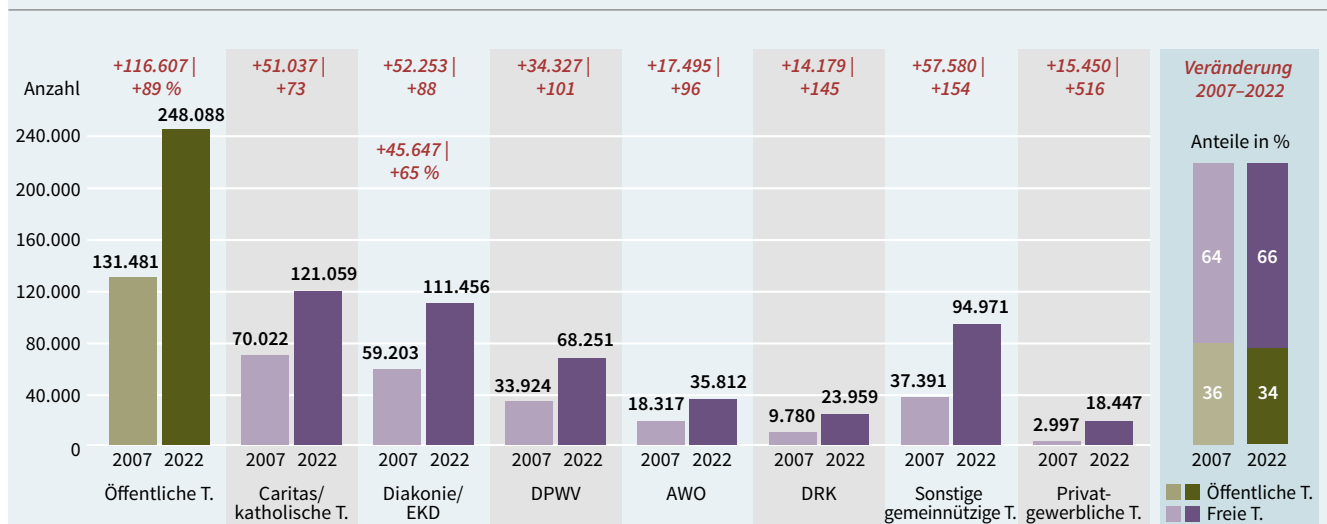
2.2 Träger

Trägergefüge auf Bundesebene

Unter den freien Trägern haben die sonstigen freigemeinnützigen Träger mit rund 57.600 zusätzlichen Stellen die höchsten Beschäftigungszuwächse seit 2007 zu verzeichnen.

Eine der zentralen Steuerungsinstanzen im Arbeitsfeld bilden die Kita-Träger, denen eine wichtige Rolle beim zahlenmäßigen Ausbau und der qualitativen Weiterentwicklung der Angebote zukommt. Als örtliche oder

Abb. 2.3 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägern 2007 und 2022 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)^{1,2}



1 Inklusive Horte; pädagogisches Personal und Leitungspersonal 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 2022; eigene Berechnungen

regionale Arbeitgeber sind sie für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sowie die Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Kitas zuständig. Innerhalb einer ausgesprochen heterogenen Trägerlandschaft – im Sinne der rechtlich und finanziell Verantwortlichen – mit vielen Tausenden örtlichen Trägern lassen sich im ersten Zugriff die beiden großen Gruppen der öffentlichen und der freien Träger unterscheiden, wobei letztere noch einmal stärker binnendifferenziert werden müssen (vgl. Abb. 2.3; Tab. D2.4).

Auf der einen Seite betreiben die einzelnen Gemeinden als öffentliche Träger auf kommunaler Ebene Kindertageseinrichtungen. Dort waren im Jahr 2022 rund 248.100 pädagogisch und leitend Tätige beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von gut einem Drittel der Beschäftigten im Berufsfeld. Seit 2007 wurden rund 116.600 Personen zusätzlich in den öffentlichen Dienst eingestellt, was einem Plus von 89% entspricht.

Auf der anderen Seite wird die Kita-Landschaft durch die weitaus größere und heterogene Gruppe der freien Träger (► M1) geprägt, bei denen rund zwei Drittel des gesamten Personals tätig sind. Im Vergleich zu 2007 lag der Personalzuwachs bei dieser Trägergruppe bei 242.320, was einem Plus von 105% entspricht. Die Expansion der Kindertageseinrichtungen ist mithin vor allem bei den freien Trägern zu verorten, wodurch sich zugleich ihr Anteil im Verhältnis zu den öffentlichen Trägern um 2 Prozentpunkte nach oben verschoben hat.

Richtet man den Blick auf das Verhältnis der freien Träger untereinander, dann bestimmten im Jahr 2022 immer noch vor allem die konfessionellen Träger – nicht zuletzt aufgrund ihrer historisch bedingten zentralen Stellung – das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen (vgl. Abb. 2.3; Tab. D2.4). Sie beschäftigten bundesweit zusammen immerhin knapp ein Drittel des pädagogischen und leitenden Kita-Personals mit rund 121.060 Tätigen in katholischen und 111.460 in evangelischen Einrichtungen. Bei jeweils mehr als 51.000 Neueinstellungen zwischen 2007 und 2022 haben sie erheblich zur Personalexpansion im Berufsfeld beigetragen. Die meisten zusätzlichen Arbeitsplätze wurden mit 57.600 jedoch zeitgleich von den sonstigen freigemeinnützigen Trägern (► M1) jenseits der Wohlfahrtsverbände und Kirchen geschaffen. Daneben konnten auch die privatgewerblichen Träger mit einem Plus von 516% (+15.450) erhebliche Beschäftigungszuwächse verbuchen. Allerdings handelt es sich dabei weiterhin um eine relativ kleine Trägergruppe im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen.

M1

Freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe

Zu den freigemeinnützigen Trägern werden jene gezählt, die sich den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege zurechnen lassen: der Arbeiterwohlfahrt (AWO), dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), dem Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV), dem Deutschen Caritasverband (DCV) sowie der Diakonie Deutschland.

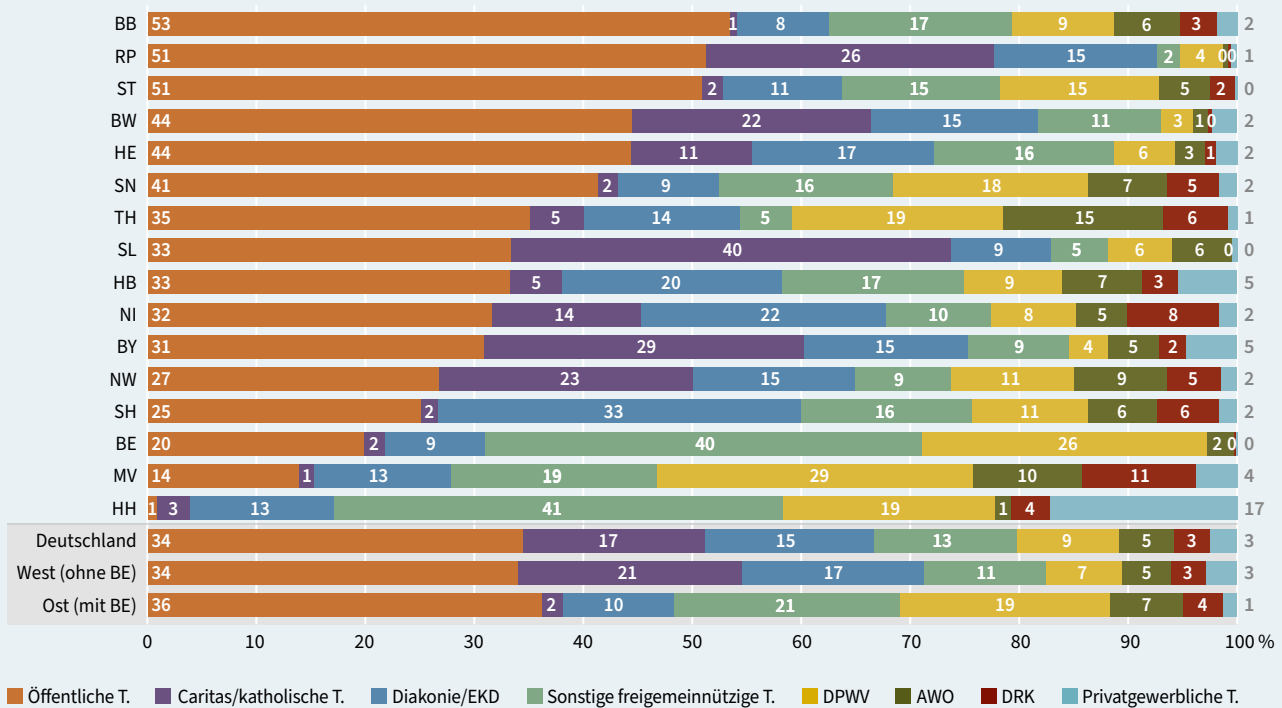
Demgegenüber umfasst die Gruppe der „sonstigen freigemeinnützigen Träger“ vor allem jene, die sich keinem der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen haben. Darüber hinaus werden dieser Gruppe bei den Berechnungen aufgrund der jeweils relativ kleinen Personalanteile auch die Jugendgruppen, -verbände und -ringe, einige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland zugeordnet.

Trägergruppen im Ost-West-Vergleich

In Westdeutschland haben die konfessionellen Träger den Personalausbaue überdurchschnittlich stark vorangetrieben, in Ostdeutschland waren dies vor allem die sonstigen freigemeinnützigen Träger und die Träger, die dem Paritätischen Wohlfahrtsverband angeschlossen sind.

Zwischen 2007 und 2022 hat sich das Verhältnis von öffentlichen und freien Trägern zwischen West- und Ostdeutschland weitgehend angenähert (öffentlicher Träger 2007: West 34% vs. Ost 42%; 2022: West 34% vs. Ost 36%). Jedoch bestehen hinsichtlich der konfessionellen Träger ebenso wie der sonstigen freigemeinnützigen Träger sowie des Paritätischen Wohlfahrtsverbands deutliche Unterschiede zwischen den beiden Landesteilen (vgl. Abb. 2.4; Tab. D2.5): In Westdeutschland bildeten die konfessionellen Kita-Träger im Jahr 2022 die größten Arbeitgeber, die – bezogen auf 2007 – die meisten Beschäftigten hinzugewonnen haben. In Ostdeutschland hingegen waren es vor allem die sonstigen freigemeinnützigen Träger und der Paritätische Wohlfahrtsverband, welche die höchsten Personalzuwächse erzielen konnten. Aktuell beschäftigen sie zusammen rund ein Drittel des pädagogischen und leitenden Personals in der ostdeutschen Kita-Landschaft. Dies hat nicht zuletzt damit zu tun, dass sich in Ostdeutschland viele ehemalige Kitas auf lokaler oder regionaler Ebene zu Trägern zusammengeschlossen oder sich dem nichtkonfessionsgebundenen Paritätischen Wohlfahrtsverband angeschlossen haben. Im Ergebnis ist eine re-

Abb. 2.4 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägern und Ländern 2022 (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, 2022; eigene Berechnungen

gional diversere Kita-Landschaft entstanden, als dies in Westdeutschland je der Fall war.

Jenseits der Ost-West-Differenzen bestehen zudem auch im Ländervergleich erhebliche Unterschiede, nicht nur im Verhältnis zwischen öffentlichen und freien Trägern, sondern auch mit Blick auf die Bedeutung der einzelnen freien Träger im Landesprofil (vgl. Abb. 2.4; Tab. D2.5): Während etwa in Mecklenburg-Vorpommern der Personalanteil der freien Träger im Jahr 2022 bei rund 86% lag, machte dieser in Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz und Brandenburg weniger als die Hälfte aus. Der bemerkenswert hohe Anteil des Personals bei freien Trägern in Hamburg (99%) 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.¹

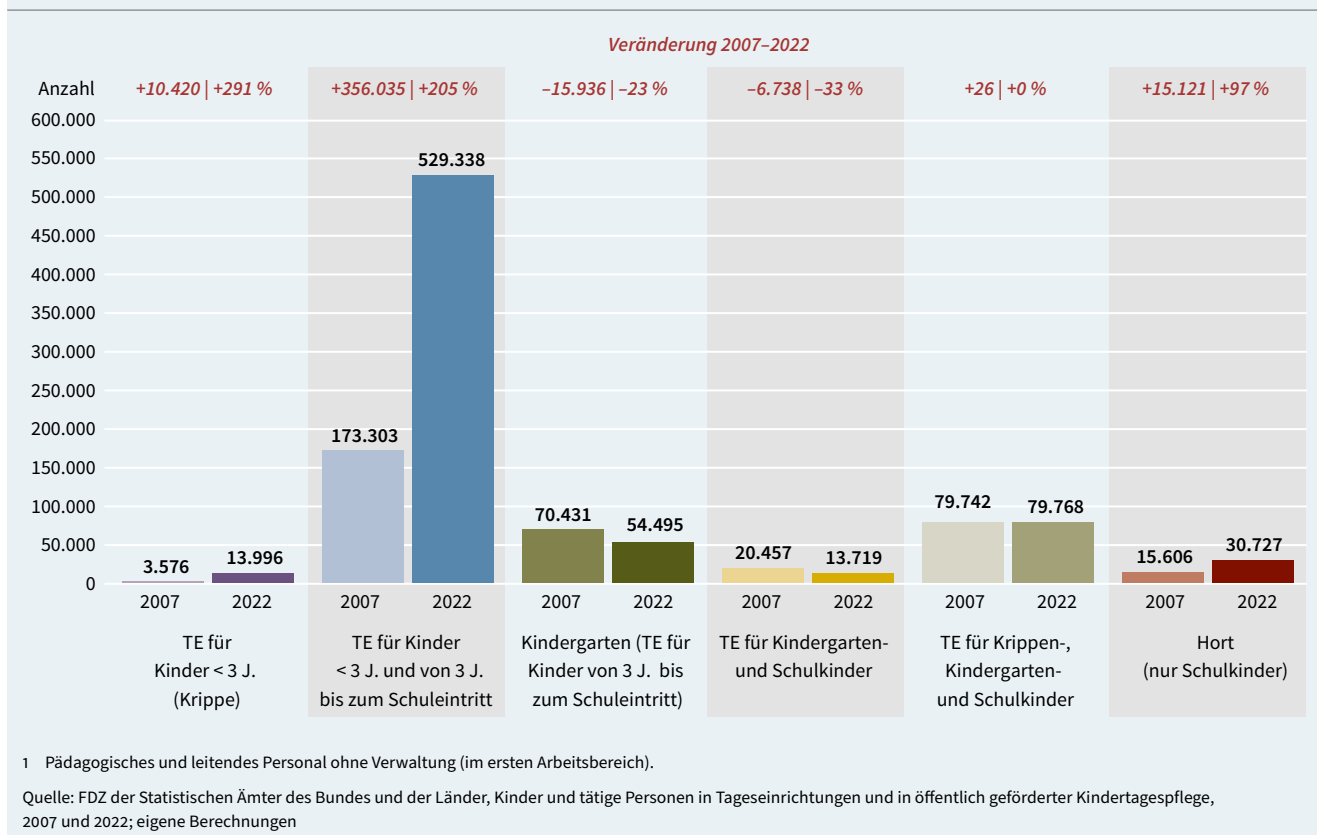
2.3 Einrichtungen und Arbeitsbereiche

Zwischen 2007 und 2022 hat sich der Anteil des Personals, das in altersgemischten Tageseinrichtungen für alle Kinder bis zum Schuleintritt arbeitet, von knapp 48% auf zuletzt 73% erhöht.

Kinder werden – meist nach Alter – in verschiedenen Einrichtungsarten betreut: Neben den traditionellen Einrichtungsformaten der Krippe (für Kinder unter drei Jahren), des Kindergartens (für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt) sowie des Hortes (für Kinder im Grundschulalter) erfolgt die Frühe Bildung heutzutage vermehrt in Einrichtungen mit unterschiedlichen Alters-

1 Vergleiche https://www.elbkinder-kitas.de/de/ueber_uns/index.html.

Abb. 2.5 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Einrichtungsart 2007 und 2022 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹



zuschnitten (kleine und große Altersmischung).² Die Verteilung der Kinder auf diese Einrichtungsarten spiegelt sich auch in der entsprechenden Personaldynamik. Hierbei hat sich der U3-Ausbau im letzten Jahrzehnt als entscheidende Triebfeder erwiesen. So sind die Beschäftigtenzahlen in fast allen Einrichtungsarten, in denen auch U3-Kinder betreut werden, überdurchschnittlich gestiegen (vgl. Abb. 2.5; Tab. D2.6); das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass der Personalschlüssel bei den jüngeren Kindern sehr viel besser ist. Am stärksten ist der Personalzuwachs in den altersgemischten Kindertageseinrichtungen ausgefallen, die sowohl Kinder unter als auch über drei Jahren bis zum Schuleintritt betreuen. In dieser Einrichtungsart sind inzwischen rund 73% des Kita-Personals beschäftigt. Anteilsmäßig ebenfalls deutlich gestiegen ist aufgrund der erhöhten Nachfrage der Eltern das Personal in den Krippen. Allerdings bilden diese mit einem Personalanteil von nicht einmal 2% an allen Tätigen weiterhin nur einen ausgesprochen kleinen Ausschnitt der gesamten Kita-Landschaft ab.

Eine positive Beschäftigungsbilanz weisen zudem die Horte für Schulkinder auf – jedoch ebenfalls auf einem sehr niedrigen Niveau. Dabei korrespondiert dieser Zuwachs mit den Ausbaustrebungen für den Ganztags für Grundschulkindern (vgl. Kap. 6). Im Vergleich zu diesen drei Einrichtungsarten haben sich die Personalzahlen bei den übrigen Formaten (zum Teil deutlich) verringert (vgl. Abb. 2.5; Tab. D2.6). Mithin erweist sich als die insgesamt prägendste Einrichtungsart jene, in der sowohl Kinder im Krippen- als auch im Kindergartenalter betreut werden. Diese haben den Vorteil, dass für die Kinder mit dem vollendeten dritten Lebensjahr fließende und niedrigschwellige Übergänge möglich sind, ohne die Einrichtung wechseln zu müssen.

Seit dem Jahr 2007 haben sich im Hinblick auf die Einrichtungsarten die Differenzen zwischen den west- und ostdeutschen Ländern inzwischen wesentlich verringert (vgl. Tab. D2.6). Am stärksten bestehen sie heute noch in den etwas höheren Personalanteilen in westdeutschen Kindergärten und ostdeutschen Horten.

² In diesem Abschnitt wird die Altersschneidung der Angebote für Kinder nur auf der Einrichtungsebene, nicht jedoch auf der Gruppenebene betrachtet. Insoweit wird von einer altersgemischten Einrichtung auch dann gesprochen, wenn getrennt voneinander Krippen-, Kindergarten- und Hortgruppen angeboten werden, in den einzelnen Gruppen aber keine Altersmischung gegeben ist.

Aufgaben und Funktionen

Entgegen dem allgemeinen Wachstumstrend ist die Zahl der Beschäftigten, die im ersten Arbeitsbereich als Gruppenleitung arbeiten, im Vergleich zum Jahr 2020 um 5.300 Tätige (-2,2%) zurückgegangen.

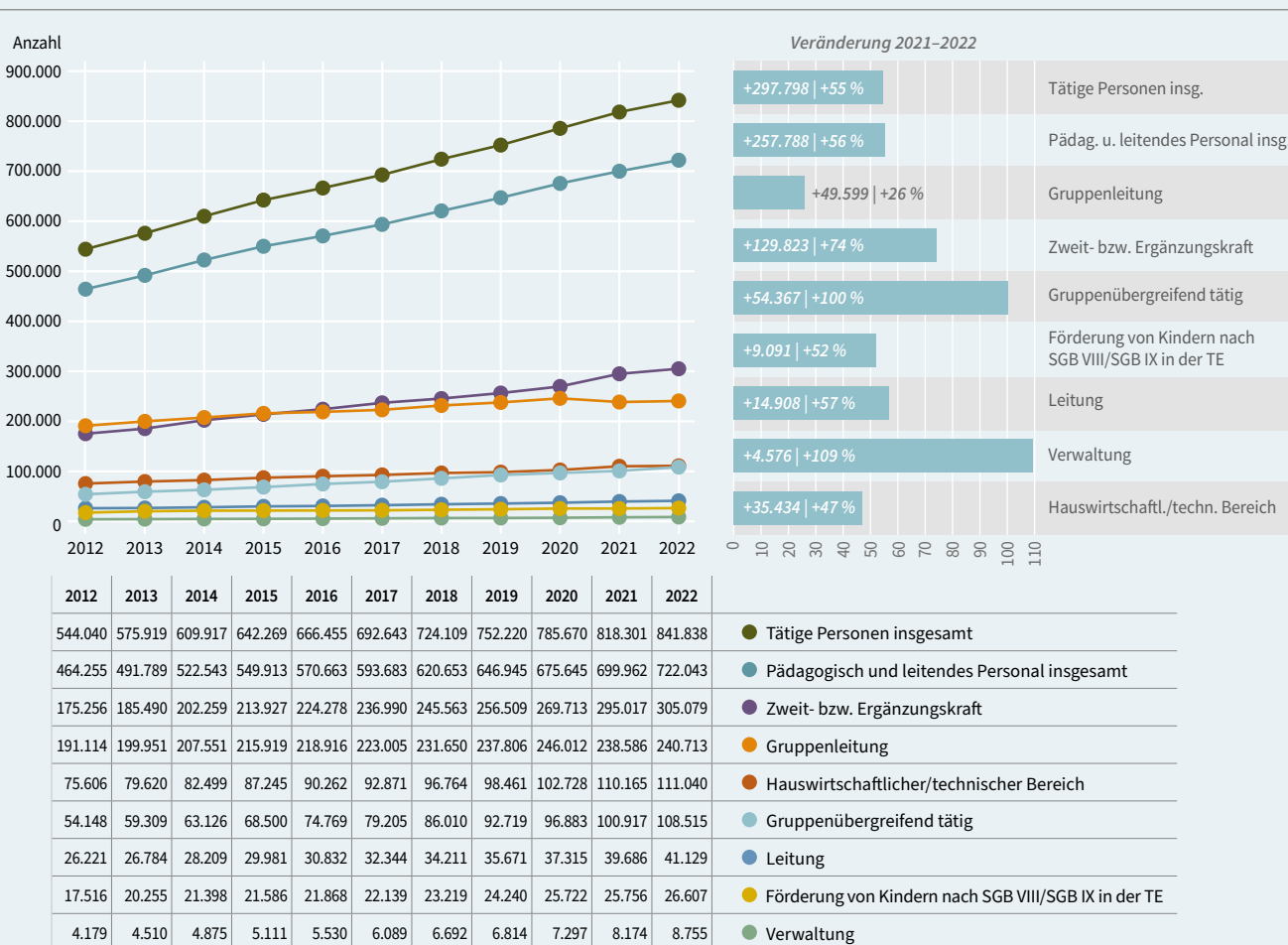
In Anbetracht des Wachstums der Einrichtungen gewinnt die Debatte an Relevanz, ob eine stärkere funktionale Differenzierung, also eine organisierte Arbeits- und Aufgabenteilung, möglich wäre. Vor diesem Hintergrund ist die Frage von Interesse, wie sich das gegenwärtige Personal auf die Funktions- und Aufgabenbereiche in den Einrichtungen verteilt.

Dabei lässt sich das überwiegend pädagogisch tätige Personal (unterteilt in Erst- und Zweitkräfte) von dem primär nichtpädagogisch tätigen Personal unterscheiden, das hauswirtschaftliche, technische oder verwaltungsbezogene

ne Aufgaben übernimmt. Untergliedert man das gesamte Kita-Personal in diese Aufgabenbereiche und Funktionen, dann waren im Jahr 2022 rund 36% als Ergänzungs- bzw. Zweitkräfte tätig (305.000), gefolgt von den Gruppenleitungen mit einem Anteil von rund 29% (241.000) (vgl. Abb. 2.6; Tab. D2.7). Somit bildet das gruppenbezogene Personal mit einem Volumen von fast 550.000 Beschäftigten bzw. einem Anteil von rund zwei Dritteln den Kern des gesamten Kita-Personals.

Hinzu kommen weitere 13%, die gruppenübergreifend tätig sind (108.500), neben gut 3,2% der Beschäftigten, die als Förder- bzw. Inklusionskräfte arbeiten (26.600), sowie ebenfalls knapp 13% im hauswirtschaftlich-technischen Bereich (111.000). Dahinter folgen die einrichtungsbezogenen Leitungskräfte mit einem Anteil von 4,9% (41.100). Demgegenüber machen Verwaltungsstellen – ein zuletzt verstärkt diskutiertes Aufgabenfeld, um die pädagogischen Kräfte zu entlasten – mit einem Volumen von 8.760 Personen (bzw. 1% des Gesamtpersonals) nach wie vor einen marginalen Anteil aus.

Abb. 2.6 **Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Arbeitsbereich 2012 bis 2022 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)**¹



¹ Inklusive Horte.

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

Während in fast allen Funktionsbereichen die Anzahl des beschäftigten Personals bis zuletzt gestiegen ist, ist sie bei jenen Personen, die die Gruppenleitung als ihren ersten Arbeitsbereich angegeben haben, zwischen 2020 und 2021 trotz einer zunehmenden Zahl von Kita-Gruppen von rund 246.000 auf 238.600 gesunken, also um immerhin mehr als 7.000 Personen. Bis 2022 erhöhte sich dann die Anzahl mit einem Zuwachs von rund 2.000 Kräften wieder leicht. Aktuell sind demnach rund 240.000 Gruppenleitungen tätig. Diese ungewöhnliche Entwicklung könnte zwei Ursachen haben: In einem ansonsten permanent expandierenden Teilarbeitsmarkt könnte darin erstens zum Teil der eingangs reklamierte Fachkräftemangel zum Ausdruck kommen. Mithin wäre dies ein mögliches Indiz für einen seit 2020 prekär gewordenen Kita-Fachkräftemarkt. Zweitens kann es sich dabei allerdings auch um einen statistischen Effekt handeln. Aufgrund von Rückmeldungen aus einigen Ländern, dass sich immer wieder Kitas mit der Angabe einer Gruppenleitung schwertun, da bei ihnen auf diese Hierarchie verzichtet wird und alle teamorientiert arbeiten, wird es seit 2021 den Einrichtungen ermöglicht, auf diese Angabe zu verzichten, sofern es de facto keine Gruppenleitung gibt, sondern alle Fachkräfte gemeinsam für die Gruppe verantwortlich sind. Demnach könnte es sich bei dem auffälligen Rückgang der Zahl der Gruppenleitungen auch um eine Art Korrektur einer zuvor überschätzten Größenordnung handeln.

Im Jahr 2022 arbeiteten zudem rund 41.000 Personen im ersten Arbeitsbereich als Kita-Leitung. Wird zusätzlich der zweite Arbeitsbereich berücksichtigt, dann erhöht sich die Anzahl der Leitungen auf 64.600 Kräfte (vgl. Kap. 4.1), die Leitungstätigkeiten entweder als alleinige Aufgabe oder bei anteiliger Freistellung neben anderen Funktionen als Leitung oder Stellvertretung ausüben.

Auch lohnt sich ein Blick auf die Personaldynamik im Zehnjahresvergleich zwischen 2012 und 2022. Demnach expandierten im Vergleich zu 2012 prozentual am stärksten die Verwaltungskräfte – allerdings auf einem zahlenmäßig geringen Niveau mit einem Anteil von nur 1% –, gefolgt von den Zweit- und Ergänzungskräften sowie den gruppenübergreifend Tätigen. Während sich die Zahl der Verwaltungskräfte sowie des gruppenübergreifend tätigen Personals in etwa verdoppelt hat, können die Zweit- und Ergänzungskräfte ein Plus von 75% und das Personal im hauswirtschaftlich-technischen Aufgabenbereich von knapp 50% verzeichnen.

In allen anderen Aufgabenbereichen hat das Personal in diesem Jahrzehnt immerhin um rund 50% zugelegt. Ob

sich in Anbetracht des relativ gesehen stärksten Anstiegs der Verwaltungskräfte in der Kita hier eine ganz leichte Tendenz zur stärker funktionsgebundenen Trennung organisatorischer und pädagogischer Aufgaben andeutet, bleibt abzuwarten. Vorerst dürfte das nur bei den großen Einrichtungen der Fall sein.

2.4 Personal-Kind-Schlüssel

Im Fachdiskurs besteht ein breiter Konsens darüber, dass die Relation zwischen der Anzahl der Fachkräfte und der Zahl der Kinder in Gruppen sowohl eine zentrale Messgröße als auch eine wichtige Stellschraube darstellt, um die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu erfassen, sicherzustellen und zu verbessern. Eine gute Personalausstattung trägt u.a. dazu bei, dass im Kita-Alltag mehr Zeit für die individuellen Bedürfnisse der Kinder bleibt und die pädagogisch Tätigen ihren Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrag fachgerechter erfüllen können. Verbesserungen beim Fachkraft-Kind-Schlüssel werden seitens Fachpolitik und Wissenschaft bereits seit Längerem gefordert (u.a. Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016) und in den letzten Jahren auch von Bund und Ländern verstärkt angestrebt. Dies wird zunächst am Bundesinvestitionsprogramm zum „Gute-KiTa-Gesetz“ und nunmehr am neuen „KiTa-Qualitätsgesetz“ ersichtlich, in denen ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel jeweils zentrale Handlungsfelder bilden.³

M2

Vom Personalschlüssel zum Personal-Kind-Schlüssel

Beim Personalschlüssel wird der kindbezogene Personaleinsatz über ein statistisches Konstrukt erfasst, welches das rechnerische Verhältnis zwischen einer vollzeittätigen Person (Vollzeitäquivalent) und der Anzahl der betreuten Kinder (Ganztagsbetreuungsäquivalente) beschreibt. Der weiterentwickelte *Personal-Kind-Schlüssel* unterscheidet sich hiervon in vier Dimensionen:

- (1) differenziertere Zuordnung der Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur zu den einzelnen Gruppenformen,
- (2) Berücksichtigung von Gruppen mit (einem oder mehreren) Kindern mit Eingliederungshilfe in der Kita,
- (3) Berücksichtigung des für die Förderung der Kinder mit Eingliederungshilfe tätigen Personals sowie
- (4) Aufsummierung der Beschäftigungs- und Betreuungsstunden ohne Umrechnung in Vollzeit- bzw. Ganztagsäquivalente.

Darüber hinaus werden die Arbeitsstunden, die für freigestellte Kita-Leitungen eingesetzt wurden, nicht mehr mit eingerechnet (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2022; Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner 2022).

³ Vergleiche <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/133310/80763d0f167ce2687eb79118b8b1e721/gute-kita-bgbl-data.pdf>.

Über diese sehr allgemeine Sichtweise zum Verhältnis zwischen Personal und Kindern hinaus handelt es sich jedoch um ein komplexes Thema, das auch mit verschiedenen statistischen Berechnungsmodellen einhergeht. In diesem Zusammenhang wurde in den früheren Ausgaben des *Fachkräftebarometers* auf den sogenannten „Personalschlüssel“ zurückgegriffen. Um dessen Schwachstellen zu überwinden, wurde inzwischen ein modifizierter „Personal-Kind-Schlüssel“ vorgelegt (► M2), der im Folgenden verwendet wird (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2022).

Seit 2012 hat sich der Personal-Kind-Schlüssel in fast allen Gruppenformen deutlich verbessert – mit Ausnahme der Hortgruppen.

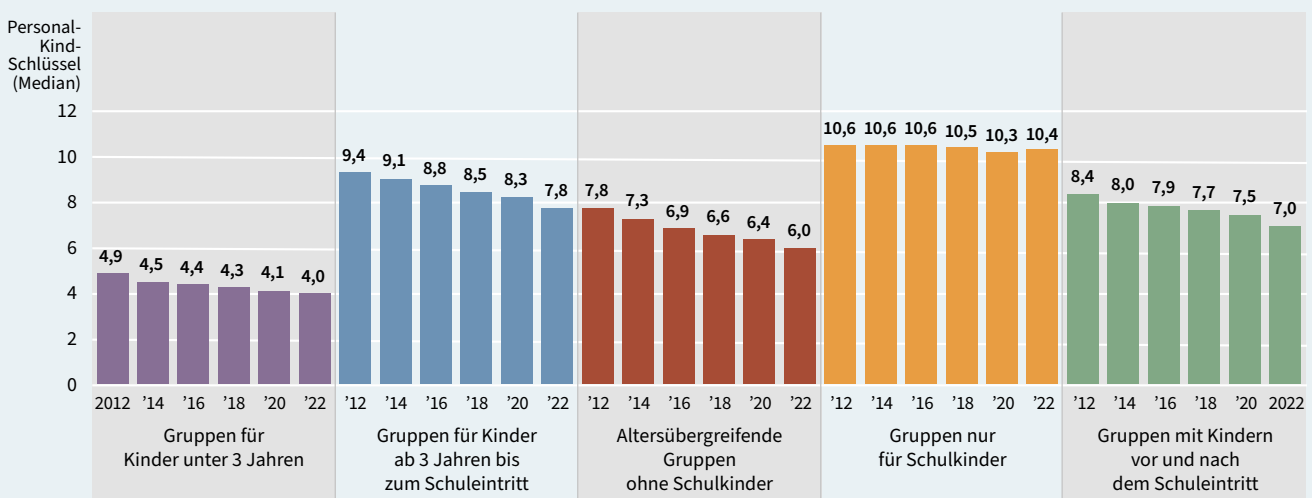
Der Personal-Kind-Schlüssel unterscheidet zwischen fünf Gruppenformen: den altershomogenen Krippen-, Kindergarten- und Hortgruppen sowie den beiden altersgemischten Gruppentypen jeweils mit und ohne Schulkinder (vgl. Abb. 2.7; Tab. D2.8). Mit dieser Differenzierung kann jedoch nur ein Teil der vielfältigen, durch Länderregelungen normierten und in der Kita-Praxis bestehenden Gruppenformen abgebildet werden (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner 2022). Bei den verschiedenen Gruppentypen zeigt sich erwartungsgemäß: Je höher die Zahl jüngerer Kinder in der Gruppe ist, desto günstiger fällt der Personal-Kind-Schlüssel aufgrund des höheren Betreuungsbedarfs aus. Am betreuungsintensivsten wa-

ren demzufolge die Gruppen mit Kindern unter drei Jahren, bei denen der Personal-Kind-Schlüssel im Jahr 2022 bundesweit bei 4,0 lag, auf eine pädagogisch tätige Kraft rechnerisch also vier Kinder entfielen. Am ungünstigsten gestaltete sich der Personal-Kind-Schlüssel bei einem Verhältnis von 10,4 Kindern pro pädagogischer Kraft in den Hortgruppen für Schulkinder.

Der kindbezogene Personaleinsatz in Kindertageseinrichtungen hat sich zwischen 2012 und 2022 erkennbar verbessert (vgl. Abb. 2.7; Tab. D2.8). Dieser Trend lässt sich bei fast allen Gruppenformen beobachten. Am stärksten haben die altersübergreifenden Gruppen ohne Schulkinder von dieser Entwicklung profitiert, in denen der Personal-Kind-Schlüssel um -1,8 auf 6,0 gesunken ist, gefolgt von den Kindergartengruppen mit einem Rückgang von -1,6 auf 7,8. Die Befürchtungen, dass der Kita-Ausbau mit einer Verschlechterung der Personalausstattung einhergehen würde, bestätigen sich somit nicht. Aus dem Rahmen fallen allerdings die Hortgruppen, in denen der Personal-Kind-Schlüssel seit 2012 weitgehend stagniert.

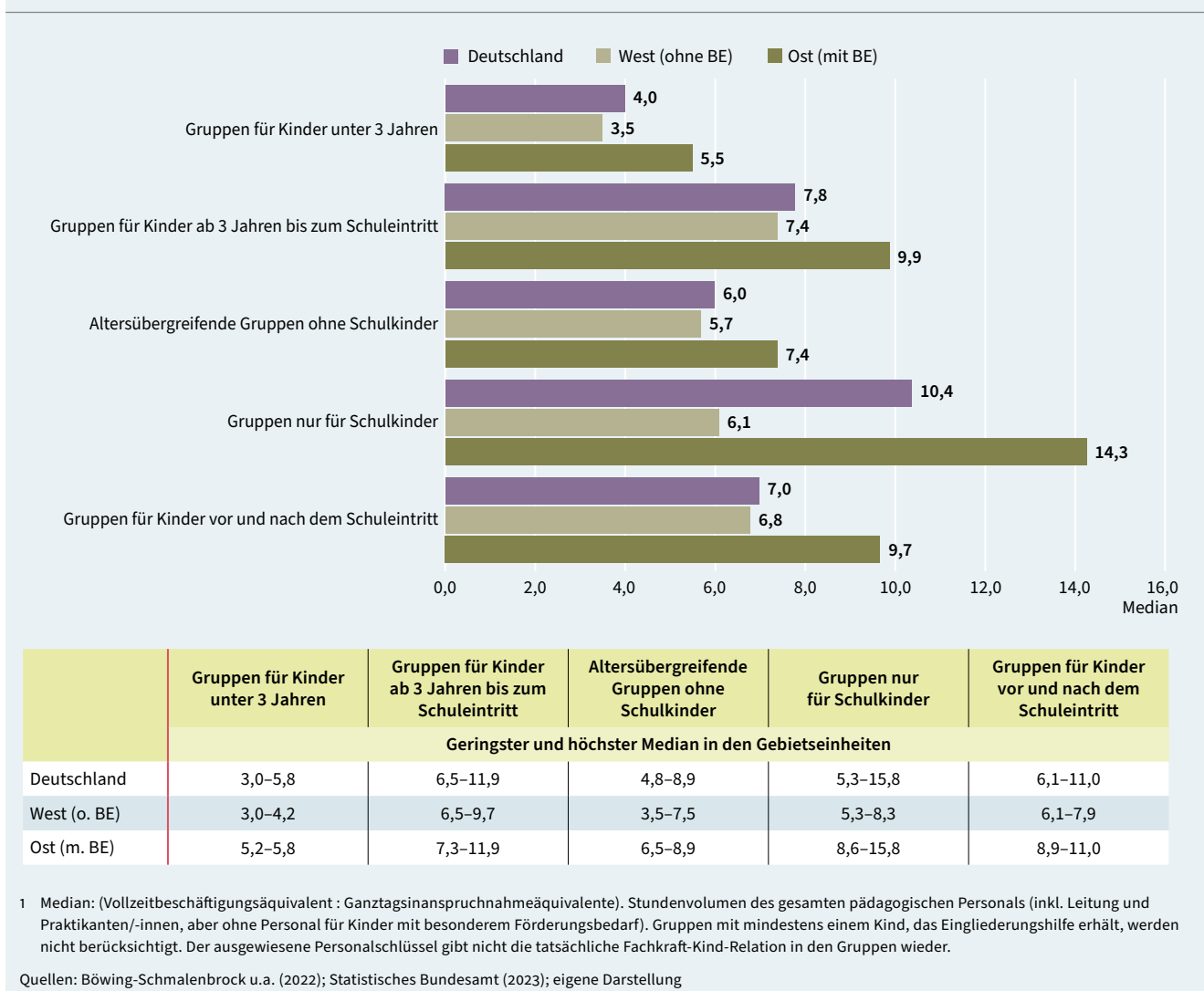
Bei allen Gruppenformen bestehen beim Personal-Kind-Schlüssel erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den Ländern. In U3-Gruppen reichte das Spektrum von 3,0 bis zu 5,8 betreuten Kindern pro pädagogischer Kraft.

Abb. 2.7 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2012 bis 2022 (Deutschland, Median)^{1,2}



1 Inkl. Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur und Gruppen für Kinder, die Eingliederungshilfe erhalten, sowie Personal zur Förderung von Kindern mit Eingliederungshilfe. Berechnung ohne Einrichtungsleitung.
 2 Kinder je pädagogisch tätiger Person in der Gruppe (Ergebnis der Gegenüberstellung der vertraglichen Betreuungs- und Beschäftigungsstunden).

Quellen: Böwing-Schmalenbrock u.a.(2022); Statistisches Bundesamt (2023); eigene Darstellung

Abb. 2.8 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen und Ländern 2022 (Median)¹

Im Ländervergleich stellt sich der Personal-Kind-Schlüssel außerordentlich heterogen dar (vgl. Abb. 2.8; Tab. D2.8): So bewegte sich im Jahr 2022 das Qualitätsniveau in den U3-Gruppen zwischen einem Verhältniswert von 3,0 Kindern je pädagogischer Kraft in Baden-Württemberg und 5,8 Kindern in Mecklenburg-Vorpommern. Am größten waren die Mittelwertdifferenzen zwischen den Ländern in den reinen Hortgruppen. Dort lag die Spannbreite zwischen 5,3 Kindern pro pädagogischer Kraft in Niedersachsen und 15,8 Kindern in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Damit hängt die Betreuungsqualität offenkundig ganz wesentlich vom Wohnort der Familien ab, obgleich der Personalschlüssel als eine der wichtigsten Determinanten für die Struktur- und Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen gilt (Tiedemann/Wenger 2021; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016).

Zusammengenommen drücken sich in den Länderdaten nach wie vor große Unterschiede zwischen Ost- und

Westdeutschland aus. Obgleich sich die Personalausstattung in den vergangenen Jahren in Ostdeutschland etwas verbessert hat (vgl. Tab. D2.8), fiel der Personal-Kind-Schlüssel dort auch im Jahr 2022 in allen Gruppentypen wesentlich ungünstiger aus als in Westdeutschland (vgl. Abb. 2.8). Besonders groß waren die Differenzen bei den Gruppen, in denen (auch) Schulkinder betreut wurden (insbesondere in den Hortgruppen bei einer Mittelwertdifferenz von 8,2), sowie bei den Kindergartengruppen.

Um die großen Unterschiede im Personal-Kind-Schlüssel auszugleichen und eine entwicklungsförderliche Gestaltung von Bildung, Betreuung und Erziehung auf vergleichbarem Qualitätsniveau zu ermöglichen, wären annähernd vergleichbare Standards in den Ländern erforderlich. Sofern die Potenziale der Frühen Bildung jedoch vollständig ausgeschöpft werden sollen, muss gleichzeitig stärker auf Qualitätsverbesserungen im System gesetzt werden. Hierzu bedarf es zusätzlichen Personals.

2.5 Geschlecht

Der Männeranteil beim pädagogischen und leitenden Personal hat sich in den Einrichtungen seit 2010 mehr als verdoppelt und lag zuletzt bei 7,9%.

Trotz vielfältiger Bemühungen in Fachpolitik und Kita-Praxis, mehr männliche Fachkräfte für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, ist die Kindertagesbetreuung weiterhin einer der am stärksten geschlechtsspezifisch segmentierten Teilarbeitsmärkte (vgl. Abb. 2.9; Tab. D2.9). So standen im Jahr 2022 bundesweit den rund 56.840 männlichen pädagogisch und leitend Tätigen im Berufsfeld 665.200 weibliche Kräfte gegenüber; 2010 lag die Zahl der Männer in Kitas bei rund 15.280. Dies entspricht einer Steigerung um mehr als 41.000 bzw. 272%, wodurch sich deren Anteil immerhin von 3,6 auf 7,9% verdoppelt hat.

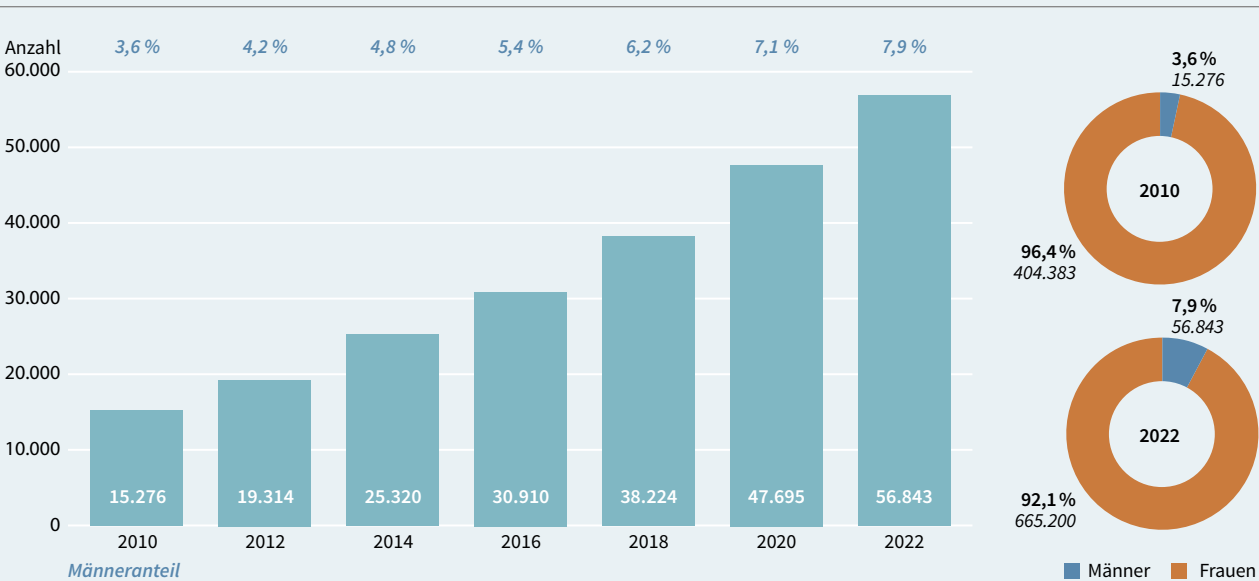
Diese positive Entwicklungsdynamik relativiert sich jedoch, wenn der Männerzustrom ins Verhältnis zum zahlenmäßigen Anstieg bei den weiblichen Beschäftigten gesetzt wird: Zeitgleich sind 260.820 weibliche Beschäftigte (+65%) neu ins Feld eingemündet. Insofern konnte durch die verstärkte Rekrutierung männlicher Beschäftigter in den vergangenen Jahren zwar ein unübersehbar positiver Impuls gesetzt werden, aber letzten Endes leistet er

nur einen relativ kleinen Beitrag, um die Geschlechterverteilung auf der einen und die Personallücke auf der anderen Seite zu verbessern.

Im Detail bleibt das Geschlechterverhältnis mengenmäßig nach wie vor unausgewogen (vgl. Abb. 2.10). Die Unterschiede zeigen sich in verschiedener Hinsicht:

- Ein Blick auf die Länder veranschaulicht, dass in den Stadtstaaten die Männerquoten mit 12 bis 13% am höchsten ausfallen. Am unteren Ende der Rankingliste befindet sich hingegen Bayern mit einem Männeranteil von 5,7% am pädagogischen und leitenden Personal. Im zeitlichen Vergleich zwischen 2006 und 2022 sind allerdings in allen Ländern die Zahl und der Anteil der männlichen Beschäftigten gestiegen (vgl. Tab. D2.10).
- Insgesamt übersteigt die Männerquote in Ostdeutschland inzwischen den entsprechenden Anteil in Westdeutschland, wobei der Männerzuwachs in den ostdeutschen Ländern zeitgleich auch wesentlich dynamischer verlaufen ist. Diese Entwicklungen ändern jedoch nichts daran, dass der Teilarbeitsmarkt Kita zumindest mittelfristig ein Frauenberufsfeld bleiben wird.
- Die Geschlechterverteilung beim Leitungspersonal und dem sonstigen pädagogischen Personal ist mit einer Differenz von nur 0,3 Prozentpunkten nicht besonders ausgeprägt. Von einem „Frauenberuf in Männerregie“ kann auf jeden Fall nicht die Rede sein (vgl. Kap. 4.4).

Abb. 2.9 Männer in Kindertageseinrichtungen 2010 bis 2022 sowie pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht 2010 und 2022 (Deutschland; Anzahl; in%)¹



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

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