

HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte

Ebru Balaban-Feldens, Janette Buchmann, Theresia Pachner
und Norina Wallußek

HF-03.1 Einleitung

Die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Platzangebots in der Kinderbetreuung ist nur mit einer ausreichenden Anzahl von Fachkräften zu bewerkstelligen – insbesondere vor dem Hintergrund, dass sowohl die Rechtsansprüche auf einen Kindergarten- oder Krippenplatz erfüllt werden müssen, gleichzeitig aber die pädagogische Qualität gewährleistet werden muss. Angesichts des seit Jahren herrschenden Fachkräftemangels befinden sich die Jugendämter als örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe, die mit der Umsetzung betraut sind, vor einem Dilemma.

Der Mangel an qualifiziertem Personal kann dabei zu einer höheren Arbeitsbelastung für das vorhandene Personal führen (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2021; Klaudy u. a. 2016). Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und gleichzeitig den Bedarf an Personal zu decken, werden in den Ländern unterschiedliche Strategien verfolgt und eine Reihe von Maßnahmen ergriffen (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2021; Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Quereinsteigerprogramme, die Öffnung des Arbeitsmarktes durch erweiterte Fachkräftekataloge der Länder, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, aber auch die Einschränkung des Angebots über kürzere Öffnungszeiten bzw. Schließzeiten illustrieren das Spektrum der z.T. sehr pragmatischen Lösungsversuche.

Wie die bisherigen ERIK-Forschungsberichte zeigen konnten, ist es den Ländern in den vergangenen Jahren weiterhin gelungen, zusätzliches qualifiziertes Personal für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen und damit nicht nur das bestehende Angebot aufrechtzuerhalten, sondern auch neue Plätze zu schaffen sowie die Personal-Kind-Schlüssel zu verbessern (Meiner-Teubner/Kopp 2023). Gleichwohl ist die Lücke zwischen

Platzangebot und -nachfrage insbesondere in den westdeutschen Ländern nach wie vor längst nicht geschlossen. Hier wird voraussichtlich auch die demografische Entwicklung zu weiteren Platz- und damit Personalbedarfen führen, sodass in den nächsten Jahren weiterhin mit hohen Fachkräftebedarfen zu rechnen ist. In den ostdeutschen Ländern scheint sich in den nächsten Jahren eine gegenläufige Entwicklung abzuzeichnen, da dort deutlich geringere Unterschiede zwischen Angebot und Nachfrage bestehen und vor allem die Kinderzahlen kurzfristig deutlich zurückgehen werden, sodass ohne zusätzliche Investitionen in die Qualität und bei gleichbleibenden Ausbildungszahlen sogar mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen könnten als benötigt (Olszenka 2023). In allen Ländern scheinen dagegen kurzfristige Personalausfälle die Situation in den Kindertageseinrichtungen zunehmend stärker zu belasten. Dies unterstreicht einmal mehr die Relevanz des Handlungsfeldes.

Im Rahmen des KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetzes (KiQuTG) haben insgesamt elf Länder einen Teil der ihnen zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel in das Handlungsfeld Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte investiert. Insbesondere Berlin, Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt investierten mehr als 20 % der zur Verfügung gestellten Bundesmittel. In diesem Kapitel werden zum vierten Mal die Ergebnisse des Monitorings zum KiQuTG anhand eines Indikatorensets beschrieben. Der erste Abschnitt gibt (vgl. Abschnitt HF-03.2) einen Überblick über die Berichtsindikatoren und deren Weiterentwicklung. Im Anschluss daran wird der Stand des Feldes mittels des Indikatoren- und Kennzahlensets über die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) und der ERIK-Surveys dargestellt sowie mit Blick auf zeitliche Veränderungen be-

obachtet (vgl. Abschnitt HF-03.3). Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse (vgl. Abschnitt HF-03.4).

HF-03.2 Entwicklung des Monitorings und der Indikatoren

Das Monitoring zum KiQuTG liefert im Rahmen dieses Handlungsfeldes anhand von fünf Indikatoren Informationen über die aktuelle Situation des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften. Das Monitoring stützt sich auf ein multiperspektivisches Mehrebenenmodell, das im Forschungsbericht I ausführlich beschrieben wurde (Riedel/Klinkhammer/Kuger 2021). Auf dieser Grundlage wurde ein Set an Indikatoren und Kennzahlen theoriebasiert hergeleitet und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt (Wenger u. a. 2022):

1. Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen
2. Personalgewinnung und -bindung
3. Ausbildung und Qualifikation
4. Fort- und Weiterbildung
5. Arbeitsbedingungen

Diese bilden auch im Forschungsbericht IV die Grundlage für das Monitoring in diesem Handlungsfeld. Das vorliegende Kapitel orientiert sich an der Berichtslegung der vorherigen Berichte (Balaban-Feldens u. a. 2023; Drexel u. a. 2021; Wenger u. a. 2022).

Im Forschungsbericht I erfolgte die Beschreibung der Ausgangslage anhand der KJH-Statistik. Diese wurde um Sekundärdatenanalysen verfügbarer Datensätze ergänzt (Drexel u. a. 2021). Die Datengrundlage für den Forschungsbericht II bildeten zum einen die KJH-Statistik von 2020 und zum anderen die ERiK-Surveys 2020. Die ERiK-Surveys ermöglichen es, neben den KJH-Daten, weitere Perspektiven (Leitungen, Jugendämter, Träger) und Informationen des pädagogischen Personals in die Analyse einzubeziehen, um eine umfangreichere Beschreibung der Situation des pädagogischen Personals zu gewährleisten (Wenger u. a. 2022). Im Forschungsbericht III wurden die amtlichen Daten für das Jahr 2021 fortgeschrieben, und es wurde anhand der ERiK-Surveys

2020 eine vertiefende Analyse durchgeführt, die das Thema Bindung des pädagogischen Personals an das Berufsfeld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) beleuchtete (Balaban-Feldens u. a. 2023).

Wie in den vorherigen Berichten, werden die Ergebnisse für das Berichtsjahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr (2021) und im Vergleich zum Ausgangsjahr (2019) anhand der KJH-Statistik berichtet. Darüber hinaus können diese Daten erneut durch Ergebnisse der ERiK-Surveys ergänzt werden. Aufgrund des zweijährigen Befragungsrhythmus der ERiK-Surveys (2020, 2022) sind darüber hinaus erstmals Zeitvergleiche möglich.¹ Im Rahmen der Weiterentwicklung des Monitorings wurden im Jahr 2022 einzelne Erhebungsinstrumente inhaltlich angepasst, um so konkretere Aussagen zur Situation des pädagogischen Personals tätigen zu können (vgl. Methodenbox HF-03.1). Zudem wurde das bisherige Indikatorenset inhaltlich leicht angepasst, um einzelne Aspekte vertieft beleuchten zu können. Der Indikator *Fachberatung* wird seit 2022 nicht mehr in Kapitel HF-03, sondern in Kapitel HF-09 berichtet. Im Folgenden wird das Indikatorenset samt inhaltlichen Anpassungen und Weiterentwicklungen für das Jahr 2022² beschrieben:

- Zur Beschreibung der aktuellen Situation wird der Indikator *Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen* anhand der KJH-Statistik 2022 fortgeschrieben. Er schließt demografische Informationen zum pädagogischen Personal ein. Zusätzlich werden organisationsrelevante Informationen wie Trägerschaft berichtet. Der Indikator wird ohne Veränderung fortgeschrieben.
- Um die Situation des pädagogischen Personals in Hinblick auf Gewinnung und Sicherung besser beleuchten zu können, wurde der Indikator *Arbeitsbedingungen und Personalbindung* weiterentwickelt, weshalb dies nun inhaltlich getrennt berichtet wird. Die unterschiedlichen Kennzahlen des Indikators *Personalbindung* be-

1 Im Folgenden wird anhand der KJH-Statistik (Stichtag jeweils zum 1. März eines Jahres) und der Daten des Projektes Entwicklung von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung (ERiK-Surveys) ein Überblick über die Situation des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen 2022 gegeben (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2022). Um Veränderungen abbilden zu können, wurden Ergebnisse der amtlichen Daten von 2022 auf 2019 und 2021 zurückbezogen (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2019, 2021). Das Vergleichsjahr für die ERiK-Surveys bildet das Jahr 2020 (Gedon u. a. 2023a,b).

2 Für eine detaillierte Übersicht vgl. Tab. 0-3

treffen Themen wie die Bindung an das Berufsfeld, Erfahrungen der Leitungskräfte aus der Fachkräftegewinnung und die beruflichen Pläne des pädagogischen Personals.

- › Der Indikator *Ausbildung und Qualifikation* des pädagogischen Personals nimmt die Ausbildungskapazitäten, das Qualifikationsgefüge, die Teamzusammensetzungen und die Berufserfahrung in den Blick. In der diesjährigen Berichtslegung werden erstmals die Ausbildungszahlen an Hochschulen³ beschrieben. Die Kennzahl Berufserfahrung wird nur noch in Berufsjahren und nicht mehr monatsgenau erfasst.
- › Unter dem Indikator *Fort- und Weiterbildung* werden die Teilnahme und Inhalte der Fort- und Weiterbildung sowie der Bedarf an Fort- und Weiterbildung zusammengefasst. Zudem werden Hintergrundinformationen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen erhoben. Einzelne Kennzahlen wurden im Rahmen der Weiterentwicklung des Monitorings leicht angepasst, sodass die Vergleichbarkeit mit den Daten von 2020 leicht eingeschränkt ist.
- › Der Indikator *Arbeitsbedingungen* liefert neben strukturellen Informationen zu Entlohnung, Befristung, Beschäftigungsumfang auch Informationen zu subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen, etwa zur Arbeitszufriedenheit. Auch in diesem Indikator wurden einzelne Kennzahlen leicht angepasst. Dies wird bei allen betreffenden Kennzahlen jeweils über Informationen in Fußnoten kenntlich gemacht.

HF-03.3 Ergebnisse: Fortschreibung des Monitorings

Die Personalsituation im Arbeitsfeld der FBBE steht im Spannungsfeld zwischen einem anhaltenden Fachkräftebedarf, Qualitätsansprüchen und Ausbaudynamiken. Da sich die Situation zuletzt noch verschärft hat, werden mittlerweile mehr denn je Debatten auf unterschiedlichen Ebenen zu den Strategien der Gewinnung und

Methodenbox HF-03.1 ERiK-Surveys 2020 und 2022

Geänderte Zielpopulation für pädagogisches Personal und Leitungen in 2022 gegenüber 2020

Das vorliegende Handlungsfeld beinhaltet Daten der Befragung des pädagogischen Personals der ERiK-Surveys 2022. Wie in Abschnitt 3.2 des Methodenkapitels 3 genauer erläutert wird, ist im Zuge der Weiterentwicklung des Monitorings die Zielpopulation beim pädagogischen Personal dahingehend angepasst worden, dass pädagogisches Personal mit Leitungsaufgaben ausgeschlossen wurde. Um weiterhin Vergleiche mit dem Berichtsjahr 2022 durchführen zu können, musste die Zielpopulation in 2020 geändert und pädagogisches Personal mit Leitungsaufgaben nachträglich ausgeschlossen werden. Dadurch wurden weitere Anpassungen an den Gewichtungungen im Jahr 2020 beim pädagogischen Personal notwendig. Infolgedessen können sich die Ergebnisse für 2020 im Vergleich zu den letzten Forschungsberichten unterscheiden.

Verbesserter Auswahlrahmen für Trägerschaften in 2022

Das vorliegende Handlungsfeld beinhaltet Daten der Trägerbefragung der ERiK-Surveys 2022. Im Jahr 2022 zeigte sich eine deutliche Verbesserung des Auswahlrahmens in Bezug auf Träger. Dies ist auf eine bessere Qualität der Adressdaten gegenüber 2020 zurückzuführen (vgl. Kap. 3 Abschnitt 3.2). Dieser verbesserte Auswahlrahmen erhöht die Präzision der Schätzungen für Träger im Vergleich zum Erhebungsjahr 2020, führt aber auch dazu, dass Vergleiche zwischen den beiden Berichtsjahren nur mit Vorsicht gezogen werden sollten: Aufgrund des veränderten Auswahlrahmens können die Ergebnisse variieren. Deshalb ist es ratsam, die Ergebnisse unter Berücksichtigung der verbesserten und aktualisierten Datengrundlage zu betrachten.

Sicherung von pädagogischem Personal in der FBBE geführt. In diesem Zusammenhang sind u. a. der Personalbestand, die soziodemografischen Merkmale des pädagogischen Personals,

³ Die Berichtslogik der Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)-Daten weicht von den KJH-Daten ab, da für das aktuelle Berichtsjahr nicht das Jahr 2022, sondern nur für das Jahr 2021 vorliegt. Die Daten aus dem Jahr 2019 bilden das Vergleichsjahr.

Strategien der Personalbindung, Qualifikation des pädagogischen Personals, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Arbeitsbedingungen relevant.

Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen

Die Beobachtung der Personalstruktur gibt Hinweise auf bisher erzielte Erfolge beim Personal- ausbau und der Umsetzung unterschiedlicher Personalgewinnungs- und -bindungsstrategien. Dabei sind insbesondere die Anzahl des pädagogischen Personals sowie deren soziodemografische Merkmale von Bedeutung.⁴

Neuer Höchststand an pädagogischem Personal in den Kindertageseinrichtungen, aber stagnierender Ausbau

Der Personalausbau setzte sich fort: Zum Stichtag (01.03.2022) arbeiteten bundesweit 683.111 pädagogisch Tätige in Kindertageseinrichtungen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs von 21.563 Personen bzw. einen Anstieg um 3,3 %. Im Vergleich zum Ausgangsjahr des Monitorings (2019) ließ sich somit ein Zuwachs von 12 % beobachten bzw. ein Plus von 73.411 Personen. Absolut und zwischen den einzelnen Jahren (2019 bis 2022) betrachtet, geriet der Personalausbau jedoch immer mehr ins Stocken (2020 zu 2019: + 27.930 Personen; 2021 zu 2020: +23.918 Personen und 2022 zu 2021 +21.563 Personen). Mit Blick auf die Länder zeigten sich unterschiedliche Ausbaudynamiken: Von 2021 auf 2022 erfuhren Schleswig-Holstein (+5,3 %), Niedersachsen (+4,3 %), Hessen und Bayern (jeweils +4,1 %) die höchsten Zuwächse. Die geringsten Zuwächse ließen sich in Bremen (+0,2 %) und Sachsen (+0,4 %) beobachten (vgl. Tab. HF-03.1.1-1 bis HF-03.1.1-4 im Online-Anhang).

Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Lücke zwischen Angebot und Nachfrage vor allem bei den unter 3-Jährigen in den westdeutschen Ländern (vgl. Kap. HF-01), sowie den kurzfristig weiter steigenden Kinderzahlen in der Bevölkerung (Olszenka 2023), ist davon auszugehen, dass in diesen Ländern kurzfristig weiterhin ein hoher Bedarf an zusätzlichen Fachkräften besteht. Deutlich anders sieht die Situation in

den ostdeutschen Ländern aus. Hier ist die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage deutlich geringer (vgl. Kap. HF-01) und die Anzahl der Kinder in der Bevölkerung geht bereits jetzt und auch kurzfristig zurück (ebd.), weswegen hier eher damit zu rechnen ist, dass in vielen Regionen freierwerdende Stellen nicht nachbesetzt werden und damit in dieser Richtung keine Qualitätsverbesserungen vorgenommen werden. Insofern deuten sich in absehbarer Zeit deutlich unterschiedliche Entwicklungen zwischen den west- und den ostdeutschen Ländern an, wenn keine entsprechenden politischen Maßnahmen ergriffen werden.

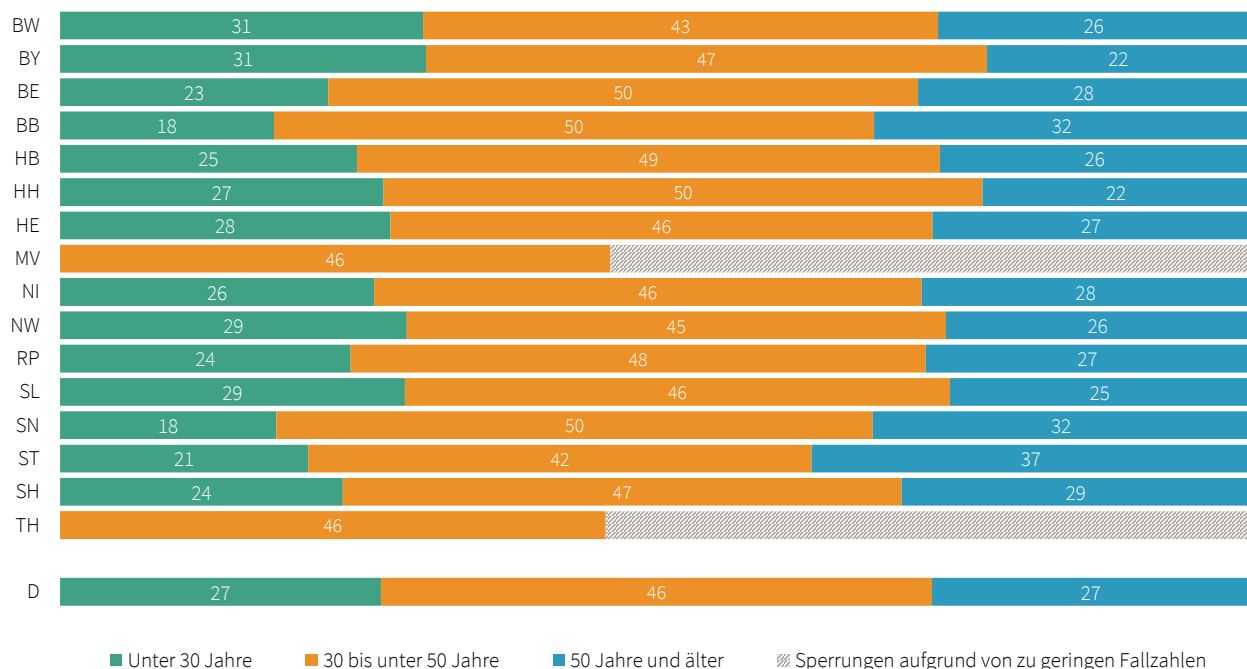
Auf der organisatorischen Ebene sind die Träger der Kindertageseinrichtungen eine wichtige Steuerungsinstanz und haben einen bedeutsamen Einfluss darauf, welche Arbeitsbedingungen dem Personal geboten werden und welche Personalgewinnungs- und -bindungsstrategien verfolgt werden. Wesentlich sind dabei neben anderen Merkmalen die Trägerart und deren Größe (Buhl/Freytag/Iller 2016; Meiner-Teubner/Fuchs-Rechlin/Madeira Firmino 2023). Das pädagogische Personal arbeitete 2022 bundesweit zu einem Drittel (33,5 %) bei einem öffentlichen Träger, und zwei Drittel (66,5 %) waren bei einem freien Träger angestellt. Über den Vergleichszeitraum hinweg blieb dieses Verhältnis weitgehend konstant (vgl. Tab. HF-03.1.3-11 im Online-Anhang).

Weiterhin Anstieg der Männeranzahl in Kindertageseinrichtungen auf niedrigem Niveau

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung des pädagogischen Personals wird auch 2022 deutlich, dass in den Kindertageseinrichtungen überwiegend weibliches Personal arbeitete. Um dem hohen Fachkräftebedarf zu begegnen, haben die verschiedenen Akteure im Feld in den vergangenen Jahren u. a. über Kampagnen und Programme versucht, gezielt Männer für das Arbeitsfeld zu gewinnen. Das pädagogische Personal war im Jahr 2022 erwartungsgemäß zum Großteil weiblich (92,8 %). Der Männeranteil lag entsprechend bei 7,2 %. Dieser ist seit 2019 leicht, aber kontinuierlich gestiegen. Vor dem Hintergrund des allgemeinen Personalaufwuchses und des sehr niedrigen Ausgangsniveaus beim Männeranteil zeigte sich zwischen 2019 und 2022 bei den Männern allerdings mit 33,9 % ein höherer prozen-

4 Das Thema zu der Personalausfälle wird in HF-02 thematisiert.

Abb. HF-03.3-1: Pädagogisches Personal 2022 nach Ländern und Alter (in %)



Hinweis: Werte für Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sind (teilweise) nicht dargestellt, da diese aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen nicht vorhanden sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0> und Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22543.2022.00.00.1.1.0>; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

tualer Zuwachs als bei den Frauen (10,6 %). Wie schon im Vorjahr zeigte Bayern 2022 mit 4,5 % den geringsten, und die Stadtstaaten Berlin (12,8 %), Hamburg (12,5 %) und Bremen (11,3 %) verzeichneten die höchsten Anteile an männlichem pädagogischen Personal. Darüber hinaus ist in allen Ländern seit 2019 ein Anstieg des Männeranteils zu beobachten, wobei sich teilweise eine leichte Annäherung der Länder mit geringerem an die mit höherem Männeranteil zeigte (vgl. Tab. HF-03.1.2-1 und HF-03.1.2-4 im Online-Anhang).

Wie zu erwarten, zeigte auch die Alterszusammensetzung des pädagogischen Personals auf Bundesebene kaum Verschiebungen innerhalb eines Jahres. Die Beobachtung der Altersstruktur des pädagogischen Personals spielt für die Personalbedarfsplanung eine wichtige Rolle, um die frühe Bildung professionell zu steuern. Die Alterszusammensetzung kann Aufschluss darüber geben, wie sich das pädagogische Personal in diesem expandierenden Arbeitsfeld und mit einem hohen Fachkräftebedarf auf die einzelnen Altersgruppen verteilt. Im Jahr 2022 war knapp die Hälfte (46,3 %) des pädagogischen Personals zwischen 30 und bis unter 50 Jahre (30

bis 40 Jahre 24,2 % und 40 bis 50 Jahre 22,1 %) alt. Etwa ein Viertel (26,7 %) war 50 Jahre und älter (50 bis 60 Jahre 19,6 % und 60 Jahre und älter 7,0 %), ungefähr der gleiche Anteil war jünger als 30 Jahre (27,0 %). Mit Blick auf die Länder zeigte sich, dass insbesondere in den ostdeutschen Ländern Sachsen-Anhalt, Sachsen und Brandenburg⁵ nach wie vor vergleichsweise hohe Anteile älteren pädagogischen Personals (50 Jahre und älter) tätig waren, wobei deren Anteil seit 2019 bereits überdurchschnittlich zurückgegangen ist. In den ostdeutschen Flächenländern ist demgegenüber der Anteil der Altersgruppe der 30- bis unter 40-Jährigen vergleichsweise stark gestiegen (Thüringen +5,8 Prozentpunkte, Sachsen-Anhalt +5,7 Prozentpunkte, Sachsen +4,5 Prozentpunkte, Brandenburg +4,2 Prozentpunkte und Mecklenburg-Vorpommern +2,8 Prozentpunkte). In Hessen und Nordrhein-Westfalen zeigte sich ein Zuwachs des Anteils der unter 30-Jährigen.

5 Sperrungen aufgrund zu geringer Fallzahlen in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen u. a. in der Kategorie der 50- bis 60-Jährigen im Jahr 2022. Die Kategorie 50-Jährige und Ältere kann demzufolge nicht ausgewiesen werden. Jedoch zeigten sich in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen hohe Anteile bei den 60-Jährigen und Älteren (Mecklenburg-Vorpommern 9,4 % und Thüringen 9,2 %).

Auch in Hessen und Nordrhein-Westfalen sowie in Bremen sind die Anteile der 50-Jährigen und Älteren überdurchschnittlich zurückgegangen. Hierbei wird deutlich, dass der hohe Anteil des älteren Personals aufgrund altersbedingter Renteneintritte kontinuierlich zurückgeht und insbesondere der Anteil des jüngeren Personals zunimmt. In den anderen Ländern ließen sich seit 2019 hingegen nur sehr geringe Veränderungen in der Altersstruktur beobachten (vgl. Abb.HF-03.3-1 und im Online-Anhang: Tab. HF-03.1.3-1 bis Tab. HF-03.1.3-4).

Männer weiterhin im Durchschnitt deutlich jünger als Frauen

Im Jahr 2022 waren die in den Kindertageseinrichtungen tätigen Männer im Durchschnitt über 7 Jahre jünger als Frauen (Männer: durchschnittlich 33,0 Jahre, Frauen: durchschnittlich 40,2 Jahre). Zwischen 2019 und 2022 zeigten sich geringe Verschiebungen hin zu einer geringeren Altersdifferenz zwischen den Geschlechtern. Beide Befunde zusammen deuten darauf hin, dass die vermehrten Einstiege der Männer in den vergangenen Jahren insbesondere durch junge Männer aus der Ausbildung erfolgt sein dürften. Zukünftig wird es nun darauf ankommen, diese an das Feld zu binden, um sie dauerhaft halten zu können (vgl. Tab. HF-03.1.2-6 bis HF-03.1.2-9 im Online-Anhang).

Personalgewinnung und -bindung

Der Indikator Personalgewinnung und -bindung bildet das Kernstück dieses Handlungsfeldkapitels. Ziel von Personalgewinnungsmaßnahmen ist es, die Kindertageseinrichtung mit ausreichend qualifiziertem Personal auszustatten (Strehmel/Overmann 2018b). Zusätzlich ist es in Zeiten eines hohen Fachkräftebedarfs notwendiger denn je, Maßnahmen der Personalbindung umzusetzen, um das bereits im Feld tätige Personal halten zu können (Strehmel/Overmann 2018).

Personalfluktuations

Die Fluktuation des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen zu beobachten und zu analysieren, kann u. a. Rückschlüsse auf Personalengpässe, die Attraktivität des Arbeitgebers und des Arbeitsfeldes ermöglichen.

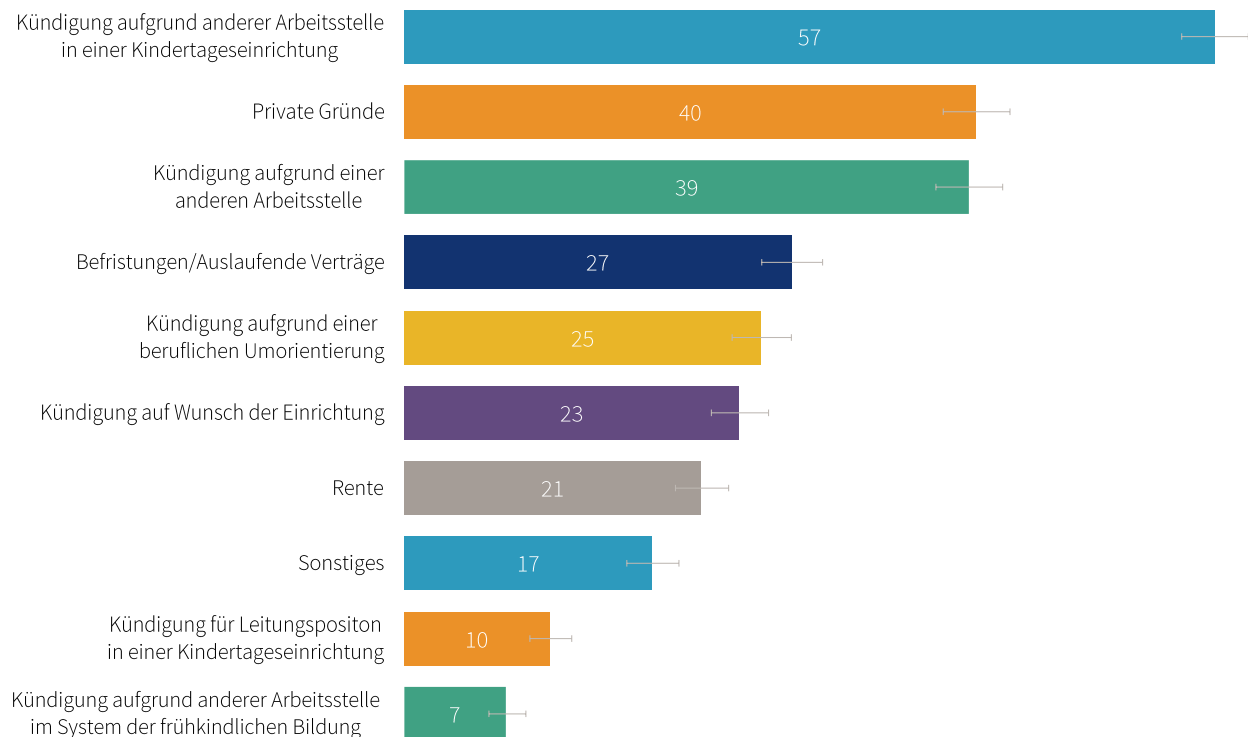
Vermehrte Personalfluktuations in Kindertageseinrichtungen

Im Rahmen der ERIK-Surveys 2022 zeigte sich, dass zwei Drittel (65 %) der Kindertageseinrichtungen von Personalfluktuations betroffen waren. Dieser Anteil war 2020 mit 60 % noch signifikant niedriger (vgl. Abb.HF-03.3-2 und im Online-Anhang: Tab. HF-03.2.2-1). Im Ländervergleich zeigten sich dabei deutliche Unterschiede: Während es im Jahr 2022 in etwa der Hälfte der Einrichtungen in Sachsen-Anhalt (52 %) und Mecklenburg-Vorpommern (50 %), aber auch in immerhin jeweils 42 % der Einrichtungen in Sachsen und Thüringen – und damit der Mehrzahl der ostdeutschen Flächenländer – der Kindertageseinrichtungen von Kündigungen (vgl. Abb.HF-03.3-2 und im Online-Anhang: Tab. HF-03.2.1-1).⁶

Personalfluktuations 2022 vorwiegend durch Mobilität innerhalb des Berufsfeldes, gefolgt vom Wechsel des Berufsfeldes

Um die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den betroffenen Kindertageseinrichtungen besser einordnen zu können, wurden die Leitungen 2022 danach gefragt, aus welchen Gründen die Mitarbeitenden die Einrichtung in den letzten 12 Monaten verlassen haben. Diese Gründe lassen sich als berufliche und altersspezifische bzw. private Gründe klassifizieren. Insgesamt zeigt sich, dass bundesweit die beruflichen Gründe für die Personalfluktuations überwogen: Mehr als die Hälfte der Leitungen (57 %) gab an, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stelle in einer anderen Kindertageseinrichtung (innerhalb der FBBE) antraten. 39 % gaben an, dass eine andere Stelle (außerhalb der FBBE) angetreten wurde. Seltener wurden andere berufliche Gründe wie Befristungen (27 %), berufliche Umorientierung (25 %), Kündigung auf Wunsch der Einrichtung (23 %), Kündigung für die Position einer Leitung (10 %) und Kündigung aufgrund einer anderen Stelle im Berufsfeld der FBBE (7 %) berichtet. Weniger häufig wurden altersspezifi-

⁶ Aufgrund von begrenzter Belastbarkeit der Daten der ERIK-Surveys 2020 und 2022 erfolgt die länderspezifische Darstellung zum Teil eingeschränkt (vgl. Kap. 3). Die Differenzen der ERIK-Daten werden anhand der gerundeten Werte berechnet.

Abb. HF-03.3-2: **Einschätzung der Leitung zu den Gründen der Fluktuation von pädagogischem Personal binnen 12 Monaten 2022 (in %)**

Fragetext: Welche der im Folgenden aufgeführten Gründe treffen auf die MitarbeiterInnen zu, die Ihre Kindertageseinrichtung in den letzten 12 Monaten verlassen haben?

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2022: Leitungsbefragung, Datensatzversion 2.0, https://doi.org/10.17621/erik2022_L_v02, gewichtete Daten auf Einrichtungsebene, Berechnungen des DJI, n = 2.639 – 2.729

sche und private Gründe genannt: 40 % der Leitungen gaben an, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Einrichtung aus privaten Gründen verlassen haben, gefolgt von Renteneintritt (21 %) sowie sonstigen Gründen (17 %). Im Ländervergleich zeigten sich im Jahr 2022 ebenfalls Variationen: Der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Rente gingen, schwankte von 12 % in Berlin bis hin zu 40 % in Sachsen-Anhalt. Das Ergebnis für Sachsen-Anhalt spiegelte sich auch in den Altersangaben der KJH-Daten wider, da in diesem Land der Anteil der pädagogisch Tätigen im Alter von 60 Jahren und älter bundesweit am höchsten war. In Bremen (62 %) – ein Land mit hohen Investitionen in dieses Handlungsfeld – sowie in Rheinland-Pfalz (67 %) hatten ungefähr zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Wechsels in eine andere Kindertageseinrichtung gekündigt.

Im Zeitvergleich ergaben sich einige signifikante Unterschiede. Der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Einrichtung im Jahr 2022 aufgrund beruflicher Gründe wie zum

Beispiel einer Befristung verließen, sank bundesweit bedeutsam (-9 Prozentpunkte). Der Anteil derer, welche die Einrichtung aufgrund einer anderen Stelle außerhalb des Berufsfeldes (+3 Prozentpunkte) oder einer anderen Stelle im Berufsfeld der FBBE verließen (+2 Prozentpunkte), stieg im Vergleich zu 2020 geringfügig an. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den altersspezifischen bzw. privaten Gründen: Der Anteil der Abgänge aus dem Arbeitsfeld, der auf Personen, die in Rente ging zurückging, sank signifikant (-6 Prozentpunkte). Dagegen nahm der Anteil derer, welche die Einrichtung aufgrund von privaten Gründen verließen, signifikant zu (+6 Prozentpunkte) (vgl. Tab. HF-03.2.2-1 bis HF-03.2.2-4 im Online-Anhang). Mit Blick auf die Länder zeigt sich zudem, dass vielfach in den ostdeutschen Ländern seltener Kündigungen als Gründe für die Fluktuation angegeben wurden als in den westdeutschen Ländern, hingegen in den ostdeutschen Ländern häufiger der Renteneinstieg als Grund für Fluktuationen angegeben wurde als in den westdeutschen Ländern. Insgesamt zeigen die Daten, dass

die Personalfuktuation im Jahr 2022 stärker ausgeprägt war als 2020. Allerdings wurde auch deutlich, dass das Personal vorwiegend innerhalb des Systems der FBBE die Arbeitsstelle wechselte.

Berufliche Pläne des pädagogischen Personals

Die persönlichen Pläne für die weitere berufliche Entwicklung können unterschiedlich elaboriert und konkretisiert sein (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Auch wenn die Beschäftigten in den Kitas eine hohe intrinsische Motivation und eine starke Bindung an das Berufsfeld aufweisen, können verschiedene Gründe zu einem Ausscheiden aus dem Feld oder der Einrichtung führen (Kubandt 2017).

Weiterhin geringe Neigung zu beruflicher Veränderung

Die Tendenz des pädagogischen Personals, sich binnen eines Jahres um eine andere Tätigkeit innerhalb oder auch außerhalb des Berufsfeldes der FBBE zu bemühen, war gemäß der im Jahr 2022 erhobenen Einschätzungen sehr gering (Mittelwerte 1,8 bzw. 1,7).⁷ Im Vergleich zu 2020 lassen sich lediglich geringe Tendenzen einer etwas höheren Mobilitätswahrscheinlichkeit beobachten. Hierbei handelt es sich nicht nur um Überlegungen, das Arbeitsfeld zu verlassen, sondern u. a. auch um das Bemühen um eine höhere Position innerhalb des Arbeitsfeldes (Mittelwert 2022: 2,0; Mittelwert 2020: 1,7; vgl. Tab. HF-03.2.2-1 im Online-Anhang).

Auch auf Ebene der Länder lassen sich nur äußerst geringe Unterschiede in der Mobilitätsneigung des pädagogischen Personals sowie länderspezifische Veränderungen zwischen den Jahren 2020 und 2022 ausmachen. Signifikante Entwicklungen im Hinblick auf die Mobilität im Berufsfeld der FBBE zeigten sich in Nordrhein-Westfalen, im Saarland und Schleswig-Holstein (Mittelwerte 2022: jeweils 1,9; Mittelwerte 2020: jeweils 1,6). Weiterhin, zeigte sich vor allem in Bremen, dass das pädagogische Personal 2022 im Vergleich zu 2020 (+0,4 Skalenpunkte) eher die Absicht hatte, in der eigenen Einrichtung zu kündigen. Im Hinblick auf das Bemühen um eine nächsthöhere Position zeigte sich vor allem in

Bremen (+0,3 Skalenpunkte) und Hessen (+0,5 Skalenpunkte) ein signifikanter Anstieg im Zeitvergleich.

Allerdings ist hierbei unklar, welchen Einfluss die veränderte Zusammensetzung der Stichprobe zwischen 2020 und 2022 hat, sodass diese Veränderungen nur vorsichtig interpretiert werden dürfen (vgl. Tab. HF-03.2.2-1 und HF-03.2.2-2 im Online-Anhang).

Maßnahmen zu Personalbindung

Um mit ausreichend Personal arbeiten zu können, sind Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung wichtige Stellschrauben. Bindungsstrategien, die auf dem motivationspsychologischen Ansatz basieren, stellen für Träger einen entscheidenden Faktor dar, um das Personal langfristig an das Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) sowie an die Kindertageseinrichtungen zu binden. (Knoblauch 2004; Pitsch 2018; Maslow 1943). Nahezu jeder der im Rahmen der ERIK-Surveys 2022 teilnehmenden Träger bot arbeitsrelevante Maßnahmen wie Fort- und Weiterbildungsangebote (99 %) und regelmäßige Gespräche mit Vorgesetzten (94 %) an. Weniger häufig kamen Einführungstreffen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (57 %), Fahrtkostenzuschüsse (20 %) und Möglichkeiten zum Fachkräfteaustausch (18 %) zum Tragen (vgl. Tab. HF-03.2.3-2 im Online-Anhang). Im Hinblick auf gesundheitsfördernde Maßnahmen wurde die betriebliche Altersvorsorge (80 %) am häufigsten genannt. Andere Angebote wie Gesundheitsleistungen (28 %), Sport- und Erholungsangebote (18 %), spezielle Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (11 %) oder Dienstwohnungen (9 %) wurden seltener berichtet.

Im Vergleich zu der Befragung im Jahr 2020 können signifikante Unterschiede festgestellt werden, allerdings müssen die Daten aufgrund einer veränderten Zusammensetzung der Trägerstichprobe vorsichtig interpretiert werden. Unterschiede können vor allem bei den gesundheitsfördernden und altersspezifischen Maßnahmen beobachtet werden. Die stärksten Rückgänge gab es bei der betrieblichen Altersvorsorge (-9 Prozentpunkte) und bei den Gesundheitsleistungen (-9 Prozentpunkte), gefolgt von Sport- und Erholungsangeboten (-7 Prozentpunkte) sowie Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (-6 Prozentpunkte). Fahrtkosten wurden

⁷ Das befragte pädagogische Personal wurde darum gebeten, die Wahrscheinlichkeit verschiedener beruflicher Pläne auf einer Skala von 1 (sehr unwahrscheinlich) bis 6 (sehr wahrscheinlich) einzuschätzen.

hingegen im Jahr 2022 eher von Trägern bezuschusst als 2020 (+5 Prozentpunkte) (vgl. Tab. HF-03.2.3-2 und Tab. HF-03.2.3-5 im Online-Anhang).

Starke Rückgänge bei Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge und bei den Gesundheitsleistungen

Werden diese Veränderungen im Hinblick auf die Trägergröße und -art betrachtet, so zeigte sich, dass im Jahr 2022 Maßnahmen für ältere Personen und gesundheitsfördernde Leistungen tendenziell eher von größeren Trägern angeboten wurden. Hinsichtlich der Trägerart zeigte sich, dass Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tendenziell eher von frei konfessionellen, und gesundheitsfördernde Angebote tendenziell eher von öffentlichen Trägern angeboten wurden (vgl. Tab. HF-03.2.1-3 im Online-Anhang). Auf Leitungsebene wurde zusätzlich erhoben, ob und welche Maßnahmen zur Personalbindung und -entwicklung in den Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden. Im Jahr 2022 waren vor allem Team- und Klausurtag (89 %), das Besprechen der individuellen professionellen Weiterentwicklung (87 %) oder eine Vereinbarung von Fort- und Bildungsmaßnahmen (81 %) weit verbreitet. Mehr als jede zweite Leitung gab außerdem an, Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit (61 %) durchzuführen und flexible Arbeitszeiten (58 %) anzubieten. Des Weiteren gab weniger als jede zweite Leitung an, dass in ihrer Einrichtung Gesundheitsförderung betrieben wird (48 %), und etwa ein Drittel gab an, dass Supervision (37 %) und Hospitation (33 %) angeboten wurden. 18 % der Leitungen gaben zudem an, dass in ihrer Einrichtung Maßnahmen bezüglich der Arbeitsbedingungen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergriffen wurden. Im Vergleich zu 2020 gab es bei einigen Maßnahmen einen signifikanten Rückgang. Beispiele hierfür sind die flexiblen Arbeitszeiten (-3 Prozentpunkte), Angaben zur Gesundheitsförderung (-3 Prozentpunkte), Hospitation (-5 Prozentpunkte) und Maßnahmen bezüglich der Arbeitsbedingungen von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (-4 Prozentpunkte). Der letzte Aspekt deckt sich mit den Maßnahmen der Trägerbefragung, was darauf hindeutet, dass zuletzt weniger in diese Maßnahme investiert wurde (vgl. Tab. HF-03.2.3-1 im Online-Anhang).

Fachkräftegewinnung

Eine hohe Anzahl an vakanten Stellen zeigt den Personalmangel in einer Einrichtung an und erfordert beim Träger und in den Einrichtungen Schritte, um neues Personal zu gewinnen. Je länger diese Stellen unbesetzt bleiben, umso höher ist in der Regel die Arbeitsbelastung für das vorhandene Personal (Grgic 2019) und die potenziellen Einschränkungen für die Familien aufgrund von Kürzungen der Angebote. Gleichzeitig gibt die Dauer von Stellenbesetzungen einen Hinweis darauf, wie schnell Nachbesetzungen erfolgen können und wie leicht es für die Träger ist, neues, qualifiziertes Personal zu finden. Bundesweit gab ein Drittel (34 %) der Leitungen im Jahr 2022 an, dass Stellen für pädagogische Fachkräfte aufgrund mangelnder Bewerbungen sechs Monate oder länger nicht besetzt werden konnten. Damit stieg der Anteil im Vergleich zu 2020 signifikant um 11 Prozentpunkte an.

Verstärkte Probleme bei Stellenbesetzungen vor allem in westdeutschen Ländern

Hiervon waren die Einrichtungen in Hessen (2022: 47 %; 2020: 26 %), Baden-Württemberg (2022: 41 %; 2020: 28 %) Rheinland-Pfalz (2022: 39 %; 2020: 20 %) und Niedersachsen (2022: 39 %; 2020: 21 %) besonders betroffen. Demgegenüber war die Situation in Bayern (2022: 23 %; 2020: 22 %), Hamburg (2022: 22 %)⁸ und in den ostdeutschen Ländern Mecklenburg-Vorpommern (2022: 18 %; 2020: 22 %), Sachsen (2022: 20 %; 2020: 24 %), Sachsen-Anhalt (2022: 17 %; 2020: 17 %) und Thüringen (2022: 19 %; 2020: 19 %) zuletzt sichtbar entspannter, und hier zeigten sich gleichzeitig auch keine großen Veränderungen. Insgesamt ist zu beobachten, dass vor allem in westdeutschen Ländern verstärkt Probleme auftraten, Personal zu finden, während die Situation in den ostdeutschen Flächenländern, Bayern und Hamburg weniger problematisch zu sein scheint (vgl. Tab. HF-03.2.4-1 und HF-03.2.4-2 im Online-Anhang).

Ausbildung und Qualifikation

Die Fachkräftekataloge der Länder sahen bislang vor, dass Personal in den Kindertageseinrichtungen vor allem einschlägig fachschulisch oder (fach-)hochschulisch ausgebildet sein muss. Dies

⁸ Aufgrund von begrenzter Belastbarkeit der Daten der ERIK-Surveys 2020 erfolgt die länderspezifische Darstellung hier eingeschränkt (vgl. Kap. 3).

spiegelte sich bislang sowohl in der Qualifikation des Personals als auch in der Teamzusammensetzung wider. Der starke Ausbau der Kindertagesbetreuung hat hierbei kaum Veränderungen mit sich gebracht, was u. a. damit zusammenhing, dass die Ausbildungskapazitäten deutlich erhöht wurden.

Ausbildung

Um weiterhin verstärkt einschlägig qualifiziertes Personal zu gewinnen, ist es zunächst notwendig, dass ausreichend Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stehen und dass insbesondere junge Menschen motiviert sind, entsprechende Ausbildungen und Studiengänge aufzunehmen. Dabei sind die Ausbildungen zur Erzieherin und zum Erzieher, einschlägige (Fach-)Hochschulstudiengänge im Bereich Kindheitspädagogik und Sozialwesen bzw. Erziehungswissenschaft sowie berufsschulischen Ausbildungen zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger sowie zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten bedeutsam. Im Schuljahr 2021/22 stiegen über 43.700 Personen in die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ein. Dies waren etwa 1.100 Personen mehr als im Schuljahr zuvor. Im Vergleich zum Schuljahr 2019/20 gab es sogar einen Anstieg der Personen, die mit einer entsprechenden Ausbildung starteten, um etwa 2.200. Damit wird deutlich, dass weiterhin immer mehr junge Menschen ein Interesse an dem Beruf zeigen und auch entsprechende Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Auf Länderebene gab es zuletzt allerdings noch einen auffälligen Befund: Während in den meisten westdeutschen Ländern Anstiege bei den Anfängerzahlen zu beobachten waren, sind in allen ostdeutschen Flächenländern Rückgänge zu beobachten.

Blickt man nun auf die Absolventinnen- und Absolventenzahlen dieser Ausbildung, d. h., die Personen, die dem Arbeitsfeld potenziell zur Verfügung stehen, da sie die notwendigen Qualifikationen vorweisen können, lässt sich eine andere Situation beobachten: Im Jahr 2021 schlossen lediglich etwa 32.100 Menschen erfolgreich eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ab. Im Vorjahr (2020) war diese Zahl ähnlich und auch im Vergleich zum Jahr 2018 ist die Anzahl der neu ausgebildeten Fachkräfte lediglich um rund 700 Personen gestiegen. Vergleicht man die Zahl derjenigen, die zum Schuljahr 2018/19 die dreijährige Ausbildung begonnen haben, mit den Zahlen

der Absolventinnen bzw. Absolventen zum Schuljahr 2021/22, zeigt sich, dass 7.504 Personen weniger einen Abschluss zur Erzieherin bzw. zum Erzieher machten als drei Jahre zuvor eine entsprechende Ausbildung begonnen haben. Das deutet bereits darauf hin, dass zwar beim Ausbildungseinstieg nach wie vor jährlich mehr Personen gefunden werden, sich dies jedoch letztlich kaum in den Abschlüssen widerspiegelt und somit zuletzt offenbar weniger Personen in der Ausbildung gehalten werden konnten. Entsprechende Analysen über längere Zeiträume, die diesen Befund bestätigen, lassen sich u.a. Veröffentlichungen der Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023) oder der Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024) finden (vgl. Tab. HF-03.3.1.1-1 bis HF-03.3.1.1-8 im Online-Anhang). Um die Ausbildung für junge Menschen attraktiver zu gestalten und bereits während der Ausbildungsphase Personalvolumina für das Praxisfeld zu aufzubauen, wurden alternative Formate zur klassischen vollzeitschulischen Ausbildung eingeführt, etwa die Ausbildung in Teilzeit oder die praxisintegrierte Ausbildung. Die berufsbegleitende Teilzeitausbildung kann anhand des jeweiligen Landes sowie des Ausbildungsmodells zwischen zwei und vier Jahren dauern. Die praxisintegrierte Ausbildung (piA) dauert dagegen in der Regel drei Jahre und sieht neben dem schulischen Unterricht durchgängig die Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung vor; sie ist vergütet auf der Grundlage eines Anstellungsvertrags mit dem Träger. Durch die finanziellen Anreize und den starken Praxisbezug bzw. die Teilzeitmöglichkeiten wuchs die Hoffnung, mehr Personal zu gewinnen und langfristig an das Berufsfeld der FBBE binden zu können (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, 2021). Im Schuljahr 2021/22 verfolgten etwa zwei Drittel (64,1 %) der Auszubildenden die klassische Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung in Vollzeit, ein weiteres Drittel befand sich in einer praxisintegrierten Ausbildung (20,5 %) oder in einer Teilzeitausbildung (15,3 %).

Leichte Zunahme an Ausbildungen zur praxisintegrierten Erzieherin bzw. zum praxisintegrierten Erzieher

Im Vergleich zum Schuljahr 2020/21 zeigte sich eine Verschiebung weg von den klassischen Aus-

bildungen hin zu mehr praxisintegrierten Ausbildungsformaten, wobei bislang nicht in allen Ländern Daten mit entsprechenden Ausdifferenzierungen in dem Format verfügbar sind, sodass unklar bleibt, wie stark diese in der Realität tatsächlich sind (vgl. Tab. HF- 03.3.1.2-5 und HF-03.3.1.2-6 im Online-Anhang). Damit deutet sich zwar an, dass die Strategie für das reformierte Ausbildungsformat zur praxisintegrierten Erzieherin bzw. zum praxisintegrierten Erzieher greift und für dieses Ausbildungsformat mehr Personen gewonnen werden konnten. Allerdings zeigen die Daten auch, dass dadurch die beiden anderen Ausbildungsformate weniger genutzt wurden. Insgesamt deutet sich hier eine Verschiebung innerhalb der angebotenen Ausbildungsformate an. Daneben sind an Berufsfachschulen weitere Ausbildungsarten für das Praxisfeld der FBBE zu finden. Sie können einerseits als Voraussetzung für das Absolvieren einer Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher dienen. Andererseits befähigen die Abschlüsse in einigen Ländern zur Arbeit als pädagogische Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung. Hierbei handelt es sich um die Ausbildungen zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten und um die Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger, wobei es vereinzelt landesspezifische Besonderheiten in der konkreten Bezeichnung gibt. Die Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten wird in 14 Ländern angeboten. Im Schuljahr 2021/22 haben 20.405 Personen mit dieser Ausbildung begonnen. Im Vergleich zum Schuljahr 2020/21 ist deren Anzahl damit erstmals leicht um etwa 200 Personen zurückgegangen, nachdem in den Vorjahren jeweils Anstiege zu verzeichnen waren. Auf der Seite der Absolventinnen und Absolventen stagnierten die Zahlen bundesweit, was jedoch auf gegenläufige Entwicklungen in den Ländern zurückzuführen ist. (vgl. Tab. HF-03.3.1.3-1 bis HF-03.3.1.3-4 im Online-Anhang).

Die Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger ist eine zweite Ausbildungsform, die als Voraussetzung für eine Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung genutzt werden kann oder in manchen Ländern zur Assistenzkraft qualifiziert. Diese Ausbildungsform wird in acht Ländern angeboten. Die Anzahl an Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr in diesem Qualifizierungsstrang erreichte im Schuljahr 2021/22 mit 10.406 Personen einen neuen Höchststand

(ein Plus von 420 Personen im Vergleich zum Vorjahr). Blickt man auf den Zeitraum seit dem Schuljahr 2018/19 scheinen sich die Zahlen bei lediglich leichten Schwankungen zwischen den Jahren auf einem konstanten Niveau einzupegeln. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Kinderpflege nahm zuletzt auch geringfügig zu. So machten 5.668 Personen im Ausbildungsjahr 2020/21 ihren Abschluss zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger. Im Vergleich zum Vorjahr waren dies knapp 300 Personen mehr. Vergleicht man die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger mit den Zahlen der Absolventinnen und Absolventen, wird deutlich, dass viele Personen ihre Ausbildung offenbar nicht abschließen (vgl. Tab HF-03.3.1.4-1 bis HF-03.3.1.4-8 im Online-Anhang).

Neben den beruflichen qualifizieren auch akademische Ausbildungen für die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen, die ein weiteres Potenzial an Fachkräften mit sich bringen. Seit etwa 15 Jahren existieren bundesweit einschlägige Studiengänge für den Bereich der FBBE in Form der Kindheitspädagogik (Universität und Fachhochschule) Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023). Aber auch weitere Studiengänge, wie Sozialwesen (Fachhochschule) oder Erziehungswissenschaft und Sozialwesen (Universitäten) gelten als einschlägig für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen. Im Jahr 2021 nahmen 36.740 Personen ein Bachelorstudium in den genannten Studiengängen auf. Dies waren 830 Personen mehr als im Jahr 2019.⁹

Der Rückgang betraf vor allem die westdeutschen Länder Nordrhein-Westfalen (-1.705 Personen), Bayern (-520 Personen), Niedersachsen (-420 Personen), Hessen (-345 Personen), Baden-Württemberg (-320 Personen) und Rheinland-Pfalz (-185 Personen). 2021 begannen in den ostdeutschen Flächenland Thüringen 3.280 Personen mehr ein solches Bachelorstudium als noch im Jahr 2019 (vgl. Tab. HF-03.3.1.5-1, HF-03.3.1.5-5, HF-03.3.1.6-1, HF-03.3.1.6-5, HF-03.3.1.7-1, HF-03.3.1.7-5 im Online-Anhang). Ein ähnliches Bild zeigte sich für die akademischen Absolventinnen und Absolventen. Im Jahr 2021 schlossen 22.895 Personen erfolgreich ein Bachelorstudium der Kindheitspädagogik (Universität und Fach-

⁹ Für eine detaillierte Darstellung der Verteilung auf die einzelnen Studiengänge nach Ländern vgl. Tab. HF-03.3.1.5-1 bis HF-03.3.1.7-8 im Online-Anhang.

hochschule), Sozialwesen (Fachhochschule) oder Erziehungswissenschaft und Sozialwesen (Universität) ab. Das waren 1.935 Personen mehr als im Jahr 2019. Insbesondere wurden rückläufige Entwicklungen in Niedersachsen (-125 Personen) und Baden-Württemberg (-120 Personen) beobachtet. Hessen und Nordrhein-Westfalen stachen mit einem Plus von 755 und 595 Personen hervor. Einzuschränken ist, dass nur ein Teil dieser Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen das Arbeitsfeld Kita anstreben dürfte. Zudem zeigt sich unter Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge über die Zeit eine zunehmende Abkehr vom Arbeitsfeld Kita (Fuchs-Rechlin/Züchner 2018). (vgl. Tab. HF-03.3.1.5-2, HF-03.3.1.5-6, HF-03.3.1.6-2, HF-03.3.1.6-6, HF-03.3.1.7-2 bis HF-03.3.1.7-6 im Online-Anhang).

Qualifikation des pädagogischen Personals

Die Qualifikation¹⁰ des Personals gilt zum einen als eine wesentliche Voraussetzung der Strukturqualität in Kindertageseinrichtungen, zum anderen gibt sie auf der Ebene von Bund und Ländern den Grad der Professionalisierung des FBBE-Systems an. Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs sieht sich das System vor Herausforderungen gestellt: Einerseits besteht die Gefahr einer zunehmenden Öffnung der Fachkräftekatologe der Länder für gering oder nicht einschlägig qualifiziertes Personal (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, 2021; Grgic/Friederich 2023), andererseits gibt es Bestrebungen, dem Fachkräftemangel durch einen gestiegenen Akademikerinnen- bzw. Akademikeranteil zu begegnen.

Weiterhin jährlich hohe absolute Zuwächse beim pädagogischen Personal mit Fachschulabschluss

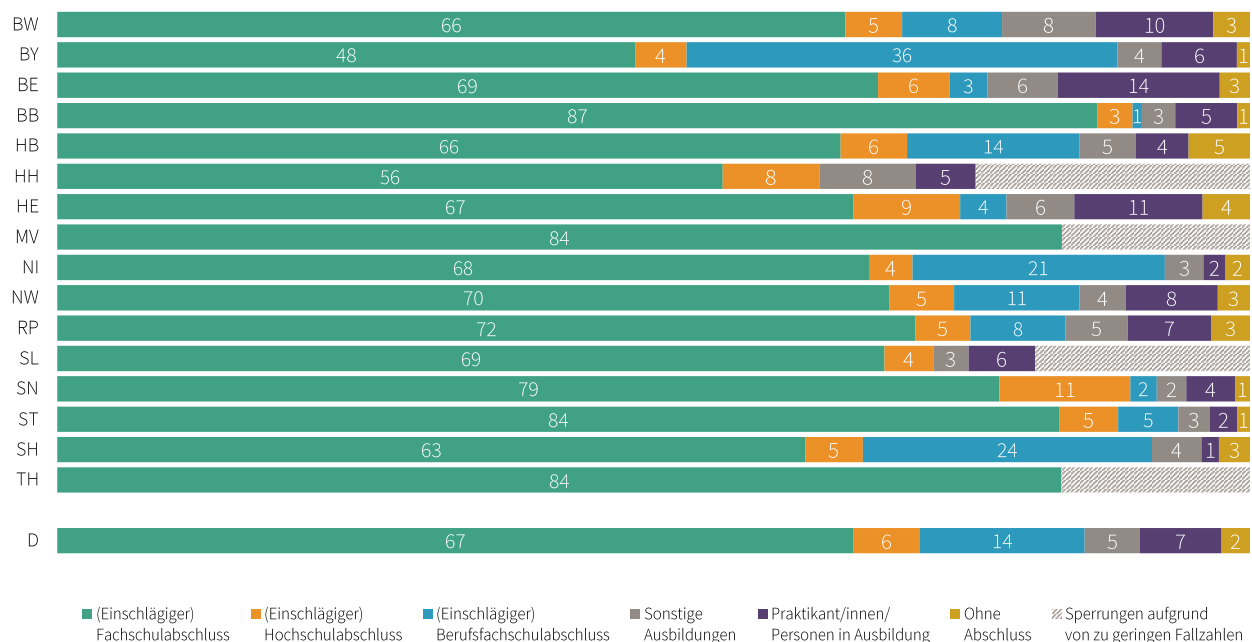
Im Jahr 2022 verfügten bundesweit – ähnlich wie beim Leitungspersonal – zwei Drittel (66,8 %) des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen über einen einschlägigen Fachschulabschluss. Dies macht die Mehrheit des Personals aus (vgl. Kap. HF-04, vgl. Tab. HF-03.3.2-1 im Online-Anhang). Mit Abstand bildete der Anteil der Personen mit einem einschlägigen Berufs-

fachabschluss die zweitgrößte Gruppe in den Kindertageseinrichtungen (13,8 %). Knapp ein Fünftel der Personen hatte entweder einen einschlägigen Hochschulabschluss (5,6 %), befand sich in einem Praktikum oder in Ausbildung (6,8 %), hatte eine sonstige Ausbildung (4,6 %) oder keinen Abschluss (2,4 %). Das Leitungspersonal ist formal höher gebildet als das pädagogische Personal (vgl. Abb. HF-03.3-3, und im Online-Anhang: Tab. HF 03.3.2-1).

Im Vergleich lassen sich für das Qualifikationsgefüge zwischen den ost- und westdeutschen Ländern unterschiedliche Verteilungen beobachten. In den einzelnen ostdeutschen Flächenländern ist der Anteil des pädagogischen Personals mit einschlägigem Fachschulabschluss mit 84 bzw. 87 % besonders hoch. In den westdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten spielen hingegen die einschlägigen Berufsfachschulabschlüsse (Bayern: 36,1 %, Schleswig-Holstein: 24,2 %) sowie die Personen in Ausbildung (Hessen: 10,8 %) vielfach eine deutlich größere Rolle als in den ostdeutschen Flächenländern. Dabei gibt es allerdings auch bei den westdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten teilweise noch einmal erhebliche Unterschiede (vgl. Abb. HF-03.3-3 und im Online-Anhang: Tab HF-03.3.2-1).

Auch wenn die Mehrheit des pädagogischen Personals über einen einschlägigen Fachschulabschluss verfügte, hat der Anteil dieser Personengruppe zwischen 2019 und 2022 leicht um -2,3 Prozentpunkte abgenommen. Dies hängt jedoch nicht mit einem absoluten Rückgang dieser Personen im Feld zusammen. Vielmehr steigt deren Anzahl nach wie vor jedes Jahr um zusätzliche Personen, die jedoch im Verhältnis eine größere Anzahl anderer Abschlüsse mitbringen. So sind allein zwischen 2019 und 2022 zusätzlich 34.862 pädagogisch Tätige mit einem Fachschulabschluss hinzugekommen. Das entspricht etwa der Hälfte aller zusätzlichen Personen, die für das Feld innerhalb der vergangenen vier Jahre gewonnen werden konnten. Allerdings sind deren Zuwächse prozentual geringer als die der anderen Gruppen. Insbesondere die Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen in Ausbildung, Personen mit sonstigen Ausbildungsabschlüssen sowie ohne Ausbildung sind hingegen überdurchschnittlich stark gestiegen. Für die Länder zeigte sich, dass der zu beobachtende Zuwachs an pädagogischem Personal weitgehend mit zusätzlichen, einschlä-

¹⁰ Für eine differenzierte Beschreibung der Qualifikationskategorien vgl. die Hinweise in Tabelle HF-03.3.2-1 im Online-Anhang.

Abb. HF-03.3-3: **Qualifikation des pädagogischen Personals und der Leitungen in Kindertageseinrichtungen 2022 nach Ländern (in %)**

Hinweis: Werte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sind (teilweise) nicht dargestellt, da diese aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen nicht vorhanden sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0> und Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22543.2022.00.00.1.1.0>; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

gig qualifizierten Fachkräften mit einem Fachschulabschluss erfolgt ist. Dieser lag jedoch – mit Ausnahme von Schleswig-Holstein – jeweils unter dem durchschnittlichen Zuwachs des Landes, sodass deren Anteile am gesamten pädagogischen Personal etwa konstant blieben oder gering zurückgingen. Dafür gewannen andere Ausbildungsabschlüsse an Bedeutung, um die Personallücke in der FBBE zu verringern: In Ländern wie Baden-Württemberg und Hessen, ist beispielsweise die Zahl der Personen in Ausbildung stark gestiegen; in Baden-Württemberg und Hamburg Personen mit sonstigen Abschlüssen, in Niedersachsen Personen mit einschlägigen Berufsfachschulabschlüssen sowie in Sachsen Akademikerinnen und Akademiker eingestellt (vgl. Tab. HF-03.3.2-1 bis HF-03.3.2-4 im Online-Anhang).

Teamzusammensetzung in Kindertageseinrichtungen

Die Frage, welches Qualifikationsgefüge innerhalb einer Kindertageseinrichtung am besten geeignet ist, eine qualitativ hochwertige FBBE zu gewährleisten, wird unter dem Stichwort der „multiprofessionellen Teams“ intensiv und kontrovers

diskutiert (Cloos 2017). Angesichts des verschärften Fachkräftemangels und des Trends hin zu einer Öffnung des Praxisfeldes für nicht einschlägig qualifiziertes Personal, muss diese Frage reformuliert werden. Damit steht nun an zu klären, welcher Qualifikationsmix unter dem Aspekt der Professionalität und Professionalisierung noch vertretbar ist (Grgic/Friederich 2023).

Auf der Grundlage der Berichterstattung des WiFF Fachkräftebarometers Frühe Bildung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021) wird die Teamzusammensetzung¹¹ entlang einer Taxonomie heterogener Teams (vgl. Infobox HF-03.1)¹² mit unterschiedlichem Qualifikationsinhalten und -niveaus in den Blick genommen. Im Jahr 2022 arbeiteten bundesweit in 17,6 % der Kindertageseinrichtungen Erzieherinnen- und Erzieher-Teams und in 25,1 % sozialpädagogische Teams. Mehr als ein Drittel (33,9 %) der Teams waren zudem akademisch ausgebildete sozialpädagogische Teams, in denen mindestens eine Person

11 Aus Datenschutzgründen werden die Zahlen inklusive Horte ausgewiesen.

12 Die hier berichteten Zahlen zur Ausbildung beziehen sich auf die Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen des Statistischen Bundesamtes, die um eine WiFF-Abfrage bei den statistischen Landesämtern ergänzt wurde.

über einen Abschluss in Sozialer Arbeit, Kindheitspädagogik oder Erziehungswissenschaft verfügte. Die weiteren mehr als 20 % der Teams waren heilpädagogisch erweiterte sozialpädagogische Teams (11,5 %) und gemischt zusammengesetzte Teams, die von anderen Berufsgruppen oder von nicht akademisch ausgebildetem Personal unterstützt wurden (11,9 %) (vgl. Abb. HF-03.3-4 und im Online-Anhang: Tab. HF-03.3.3-1 im Online-Anhang).

Infobox HF-03.1 Teamzusammensetzungen in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikation in Anlehnung an das WiFF-Fachkräftebarometer

Erzieher/innen-Team

Teams (Teamtyp 1), in denen fast ausschließlich Erzieherinnen und Erzieher tätig sind (sonstige Berufe < 20 %).

Sozialpädagogisches Fach- und Berufsfachschulteam

Teams (Teamtyp 2), die der westdeutschen Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen folgen und aus Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und -pflegern bzw. Sozialassistentinnen und -assistenten bestehen (sonstige Berufe < 20 %).

Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team/akademisch erweitertes Erzieher/innen-Team

Teams (Teamtyp 3), in denen neben dem nicht-akademischen, sozialpädagogischen Personal zusätzlich oder fast ausschließlich einschlägig qualifizierte sozialpädagogische Akademikerinnen und Akademiker (d. h. Absolventinnen und Absolventen der Studienrichtungen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaft) beschäftigt sind (sonstige Berufe < 20 %). Die Zuordnung zu Teamtyp 3 (Akademiker/innen) erfolgte vorrangig vor der Zuordnung zu Typ 4 (Heilpädagogik).

Heilpädagogisches erweitertes sozialpädagogisches Team

Teams (Teamtyp 4), in denen neben dem nicht-akademischen sozialpädagogischen Personal zusätzlich oder fast ausschließlich Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (FH und FS) sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger tätig sind (sonstige Berufe < 20 %).

Sonstiges gemischtes Team

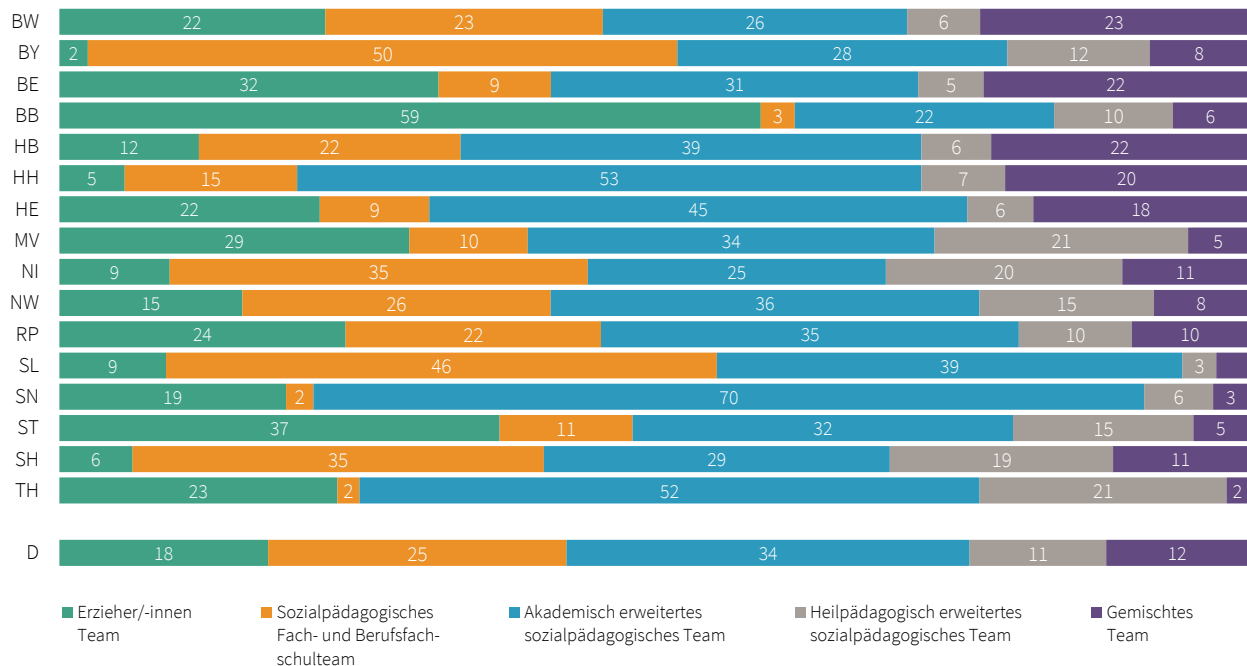
Teams (Teamtyp 5), in denen das sozial- und/oder heilpädagogische Personal durch tätige Personen ohne Berufsausbildung sowie weitere akademische und nichtakademische Berufe ergänzt wird, zum Beispiel durch Gesundheitsdienstberufe (etwa aus der Kranken- und Altenpflege, Motopädie) oder andere Einzelberufe (wie Lehrkräfte, soziale und medizinische Helferberufe). Berücksichtigt wurden hier auch die wenigen Teams, in denen nur Kinderpflegerinnen und -pfleger bzw. Sozialassistentinnen und -assistenten arbeiten (sowie weitere Einzelkonstellationen) (sonstige Berufe min. 20 %).

(Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021)

Leichte Zunahme der akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams bei gleichzeitig leichtem Rückgang der gemischten Teams

In den Ländern waren diese Teamprofile unterschiedlich stark verbreitet, was u. a. auf die landesspezifischen Regelungen hinsichtlich der Fachkräftekataloge zurückzuführen ist (Grgic/Friederich 2023). Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass in den ostdeutschen Flächenländern die Erzieherinnen-Teams verbreiteter sind als in der Mehrzahl der westdeutschen Länder. Weiterhin lässt sich beobachten, dass akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams verstärkt in den Ländern zu beobachten sind, in denen die Leitung der Kindertageseinrichtungen insbesondere durch akademisch qualifiziertes Personal übernommen werden soll (wie Sachsen, Hamburg und Thüringen) (vgl. Kap. HF-04). In Ländern, in denen insbesondere Ergänzungskräfte durch berufsfachschulisch ausgebildetes Personal übernommen werden kann, zeigten sich schließlich die höchsten Anteile der sozialpädagogischen Fach- und Berufsfachschulteams. In der zeitlichen Entwicklung zeigte sich auf Bundesebene zwischen 2019 und 2022 eine Verschiebung der Teamzusammensetzungen von Erzieher- und Erzieherinnenteams (-1,6 Prozentpunkte) sowie sozialpädagogischen Fach- und Berufsfachschulteams (-1,1 Prozentpunkte) und gemischten Teams (-0,9 Prozentpunkte) hin zu akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams (+3,2 Prozent-

Abb. HF-03.3-4: Teamzusammensetzung in Kindertageseinrichtungen nach der Qualifikation des Personals 2022 und Ländern (in %)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0> und Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22543.2022.00.00.1.1.0>; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

punkte) und heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams (+0,5 Prozentpunkte). Diese Entwicklung war in fast allen Ländern zu beobachten, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß (vgl. Tab. HF-03.3.3-1 bis HF-03.3.3-4 im Online-Anhang).

Berufserfahrung

Die Berufserfahrung¹³, verstanden als Zeitraum, in dem Personen bereits im Beruf gearbeitet haben, gibt Hinweise auf die Bindung der Personen an das Berufsfeld der FBBE. Gerade in den ersten Berufsjahren prüfen und bewerten die Beschäftigten ihre Ausrichtung und Positionierung im Beruf (Fuchs-Rechlin/Müller 2018), revidieren ggf. ihre beruflichen Pläne oder korrigieren ihre Berufswahl bis hin zu einem Ausstieg aus dem Berufsfeld (Grgic 2019). Im Jahr 2022 besaß das pädagogische Personal bundesweit eine Berufserfahrung von durchschnittlich 13,7 Jahren in der FBBE; die durchschnittliche Tätigkeitsdauer in der derzeitigen Einrichtung betrug 8,1 Jahre.

Das zeigt sowohl, dass das pädagogische Personal innerhalb seiner beruflichen Laufbahn die Kindertageseinrichtung wechselt, als auch, dass der Verbleib in der aktuellen Einrichtung mit durchschnittlich mehr als 8 Jahren vergleichsweise lang ist. Im Vergleich dazu lag die durchschnittliche Berufserfahrung im Feld der FBBE im Jahr 2020 mit 14,2 Jahren etwas höher, ebenso mit 8,2 Jahren die Tätigkeit in der derzeitigen Einrichtung (vgl. Tab. HF-03.3.4-1 und HF-03.3.4-2 im Online-Anhang).

Die Berufserfahrung des pädagogischen Personals in der FBBE variierte 2022 zwischen den Ländern. Sie waren beim pädagogischen Personal in Hamburg und Berlin mit durchschnittlich 12,5 bzw. 12,6 Jahren kürzesten. Gleichzeitig verzeichnen diese Länder das niedrigste Durchschnittsalter beim pädagogischen Personal. In Sachsen-Anhalt – dem Land mit dem höchsten durchschnittlichen Alter des pädagogischen Personals – arbeiteten die Beschäftigten mit durchschnittlich 16,8 Jahren am längsten im Berufsfeld. Vergleicht man die Berufserfahrung in der FBBE zwischen den Jahren 2022 und 2020, so zeigten sich keine signifikanten Veränderungen (vgl. Tab. HF-03.3.4-1 und HF-03.3.4-2 im Online-Anhang).

¹³ Die Berufserfahrung variiert u.a. mit dem Durchschnittsalter des pädagogischen Personals in den jeweiligen Ländern.

Fort- und Weiterbildung

Systematische Personalentwicklung durch Fort- und Weiterbildung nimmt eine zentrale Rolle für die Personalgewinnung und –bindung ein (Geiger/Strehmel 2020; Gessler/Gruber 2022), da diese ein wichtiger Faktor für die Selbstverwirklichung des Personals in der Kindertagesbetreuung ist (vgl. Knoblauch 2004, S. 107, angelehnt an Pitsch 2018, S. 139). Da Fort- und Weiterbildung jedoch nicht nur für Personalgewinnung und –bindung bedeutsam ist, sondern auch einen wichtigen Beitrag für die Qualifikation des Personals im Arbeitsfeld leistet, formulieren die Länder Regelungen zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme für pädagogisches Personal und Leitungen in der FBBE. Die Verbindlichkeit dieser Regelungen variiert stark zwischen den Ländern: Während in einigen der Fokus auf die Bereitstellung des Fortbildungsangebots durch die Träger gelegt wird, sprechen andere Länder eher Empfehlungen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung aus. Explizite Verpflichtungen zur Teilnahme mit definierten Umfängen werden kaum formuliert (Ramboll 2022).

Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildung

Im Jahr 2022 gaben 14 % der Träger an, dass sie das pädagogische Personal zu regelmäßiger Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen verpflichten, weil das Land es vorschreibt.¹⁴ Etwas mehr als ein Viertel (28 %) schrieb dies selbst vor. Mehr als die Hälfte der Träger (58 %) gab 2022 an, das pädagogische Personal nicht explizit zur regelmäßigen Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu verpflichten (vgl. Tab. HF-03.4.2-1 im Online-Anhang).

Im Vergleich zu 2020 fiel der Anteil an Trägern, die das pädagogische Personal nicht explizit verpflichteten, bedeutsam höher und der Anteil an Trägern, die das pädagogische Personal selbst zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen verpflichteten, signifikant niedriger aus (+13 bzw. -12 Prozentpunkte, vgl. Tab. HF-03.4.2-1 bis HF-03.4.2-5 im Online-Anhang). Dies könnte eine Reaktion der Träger auf die pandemiebedingte Belastung der Kindertageseinrichtungen im Befragungsjahr 2022 sein. Andererseits ist jedoch

auch nicht auszuschließen, dass dies auf die unterschiedliche Zusammensetzung der befragten Träger in den ERiK-Surveys 2020 und 2022 zurückzuführen ist: An den ERiK-Surveys 2022 nahmen vergleichsweise mehr kleine und freie Träger teil als in den ERiK-Surveys 2020. Wird dies auf die vorliegenden Ergebnisse bezogen, so zeigte sich, dass kleine im Vergleich zu großen Trägern und öffentliche im Vergleich zu freien Trägern eher seltener zu regelmäßiger Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen verpflichteten (vgl. Tab. HF-03.4.2-2 und HF-03.4.2-6 im Online-Anhang).

Stärkere Verbindlichkeit der Landesbestimmungen zur regelmäßigen Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen geht tendenziell eher mit Verpflichtung durch Träger einher

Im Ländervergleich zeigte sich für die Jahre 2020 und 2022, dass in Ländern mit verbindlicheren und konkreteren Landesregelungen Träger eher explizit eine Teilnahme an Fort- und Weiterbildung vorschreiben. So konnten in Ländern mit besonders präzisen und verbindlichen Landesregelungen wie Mecklenburg-Vorpommern (2022: 76 %) ¹⁵ – die höchsten Anteile an Trägern beobachtet werden, die sich bei der Verpflichtung auf diese Landesregelungen bezogen. In Brandenburg (2022: 56 %; 2020: 52 %), Berlin (2022: 36 %; 2020: 58 %) und Thüringen (2022: 34 %; 2020: 43 %) gaben 2020 und 2022 vergleichsweise hohe Anteile der Träger an, selbst die Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme (unabhängig von Landesregelungen) vorzuschreiben. Betrachtet man Rheinland-Pfalz (2022: 73 %; 2020: 53 %) und Hessen (2022: 48 %; 2020: 39 %), wo Länderregelungen eher empfehlenden Charakter haben, so zeichnen sich diese Länder durch vergleichsweise viele Träger aus, die das pädagogische Personal nicht zu regelmäßiger Teilnahme verpflichteten. Ähnlich hohe Anteile an Trägern, die nicht explizit verpflichteten, fanden sich in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg (2022: jeweils über 65 %; 2020: jeweils über 50 %) und damit in Ländern mit vorliegenden, wenn auch wenig verbindlichen Regelungen (vgl. Tab. HF-03.4.2-1 und HF-03.4.2-5

¹⁴ Das pädagogische Personal wurde hierbei nicht danach differenziert, ob es eine Leitungsfunktion innehat oder nicht.

¹⁵ Aufgrund von begrenzter Belastbarkeit der Daten der ERiK-Surveys 2020 erfolgt die länderspezifische Darstellung hier eingeschränkt (vgl. Kap.3), Sachsen (2022: 50 %; 2020: 50 %) und Thüringen (2022: 35 %; 2020: 40 %).

im Online-Anhang). Dies lässt den Schluss zu, dass die Verpflichtung in gewissem Maße mit bestehenden Landesregelungen und deren Verbindlichkeit zusammenhängen könnte.

Lag eine Verpflichtung vor, so umfasste diese für in Vollzeit beschäftigtes pädagogisches Personal im Jahr 2022 im Bundesdurchschnitt 3,8 Tage pro Jahr. Leitungen wurden durchschnittlich zu mehr (4,3 Tage pro Jahr) und Assistenzkräfte zu weniger Tagen (2,7 Tage pro Jahr) zur Fort- und Weiterbildung verpflichtet. 2022 wurden dem pädagogischen Personal in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern mit 6,4 und 4,9 Tagen die meisten Fort- und Weiterbildungstage zur Verfügung gestellt. Dies entspricht etwa den landesrechtlich definierten Vorgaben von mindestens 40 Stunden pro Jahr in Sachsen (bei relativ hohem Anteil pädagogischen Personals in vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung) und 5 Tagen pro Jahr in Mecklenburg-Vorpommern. Pädagogisches Personal in Sachsen-Anhalt und Thüringen erhielt im Jahr 2022 mit 2,4 Tagen die vergleichsweise geringsten Fort- und Weiterbildungskontingente.

Im Vergleich zu 2020 haben sich die zur Verfügung gestellten Fort- und Weiterbildungstage beim pädagogischen Personal nur in Sachsen signifikant verändert. Dort stiegen die Fortbildungskontingente von durchschnittlich 4,7 (2020) auf 6,4 (2022) Tage pro Jahr (vgl. Tab. HF-03.4.2-3 und HF-03.4.2-7 im Online-Anhang). Während Trägerart und -größe systematisch mit einer Verpflichtung assoziiert sind, waren die zur Verfügung gestellten Zeitkontingente unabhängig von diesen Trägermerkmalen (vgl. Tab. HF-03.4.2-4 und HF-03.4.2-8 im Online-Anhang).

Teilnahme an Fort- und Weiterbildung

Obgleich pädagogisches Personal sehr weiterbildungsaffin ist (Buschle/Gruber 2018), hat im Jahr 2022 nur ein Teil des Personals an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Unabhängig von einer Verpflichtung nahmen zwei von drei pädagogisch Tätigen (66 %) innerhalb eines Jahres vor der Befragung 2022 an Fort- und Weiterbildungen teil. Dies bedeutet einen signifikanten Rückgang um 6 Prozentpunkte im Vergleich zu den Angaben des pädagogischen Personals im Jahr 2020. Damit zeigte sich beim pädagogischen Personal sowie bei Leitungen ein vergleichbar hoher Rückgang der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

(vgl. Kap. HF-04, und im Online-Anhang: Tab. HF-03.4.1-1 und HF-03.4.1-2).

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen 2022 gegenüber 2020 in 8 von 16 Ländern geringer

Über die Länder hinweg variierten die Teilnahmequoten stark. Die niedrigsten konnten in beiden Befragungsjahren in Bremen (2022: 49 %; 2020: 62 %) und im Saarland (2022: 54 %; 2020: 69 %) verzeichnet werden, wo nur etwa jede bzw. jeder zweite pädagogisch Tätige innerhalb der letzten 12 Monate an Fort- und Weiterbildungen teilnahm. Dies waren gleichzeitig Länder mit wenig verbindlichen Landesregelungen. Die höchste Teilnahmequote war in Mecklenburg-Vorpommern (2022: 77 %; 2020: 87 %) zu beobachten, und damit in einem Land, in dem die Landesregelungen zur Fort- und Weiterbildung verpflichtend und konkret beschrieben sind. Weiterhin lagen auch in Hessen (2022: 74 %; 2020: 74 %) und Brandenburg (2022: 72 %; 2020: 80 %) die Teilnahmequoten jeweils über dem bundesweiten Durchschnitt. Zudem ist im Ländervergleich auffällig, dass es mit dem Saarland, Hamburg, Sachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt fünf Länder gab, in denen die Teilnahme signifikant abnahm und das um jeweils über zehn Prozentpunkte (vgl. Tab. HF-03.4.1-1 und HF-03.4.1-2 im Online-Anhang). Diese rückläufigen Teilnahmequoten an Fort- und Weiterbildungen könnten u. a. damit zusammenhängen, dass das Fort- und Weiterbildungsangebot aufgrund der Pandemie eingeschränkt wurde, da zunächst Präsenzveranstaltungen nicht möglich waren und erst sukzessive digitale Angebote weiter aufgebaut wurden. Damit in Verbindung könnte auch die geringere Verpflichtung durch die Träger stehen. Zudem ist es möglich, dass geplante Fort- und Weiterbildungen durch die stärkere Arbeitsbelastung infolge von krankheitsbedingten Personalausfällen nicht wahrgenommen werden konnten.

Gründe für die Nichtteilnahme an Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der ERiK-Surveys wurde das pädagogische Personal, das innerhalb eines Jahres vor der Befragung an keiner Fort- und Weiterbildung teilgenommen hatte, nach den Gründen hierfür gefragt: Etwas über die Hälfte (53 %) des pädago-

gischen Personals, das sich nicht fort- und weiterbildete, gab im Jahr 2022 fehlende Zeit durch Personalmangel in der Einrichtung als Hinderungsgrund an. Damit war der Anteil im Vergleich zu 2020 bundesweit signifikant höher (+6 Prozentpunkte). Besonders häufig führte das pädagogische Personal, das sich nicht fort- und weiterbildete, in Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, im Saarland und in Sachsen-Anhalt (jeweils Anteile von mindestens 55 %) diesen Hinderungsgrund im Jahr 2022 an. Demgegenüber gab in Hessen und Niedersachsen mit weniger als 50 % ein geringerer Anteil des pädagogischen Personals fehlende Zeit durch Personalmangel in der Einrichtung als Hinderungsgrund an. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass nicht in allen Ländern diese Anteile gestiegen sind. Vielmehr gab es Länder, in denen die Anteile etwa gleichgeblieben sind (Bremen, Hessen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen), Länder mit deutlichen Anstiegen (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Hamburg und Baden-Württemberg), aber auch Länder mit Rückgängen (Saarland und Berlin; vgl. Tab. HF-03.4.5-1 und HF-03.4.5-2 im Online-Anhang).

Fehlende Zeitressourcen sind zwar der am häufigsten benannte, aber bei weitem nicht der einzige Grund für eine Nichtteilnahme. Immerhin 40 % des pädagogischen Personals gaben an, dass ihnen ein passendes Angebot fehle. Dies ist – wie auch schon im Jahr 2020 – der zweithäufigste Grund für die Nichtteilnahme.

Allerdings ließen sich hier im Zeitvergleich auf Bundesebene – anders als bei den fehlenden zeitlichen Ressourcen wegen Personalmangels – keine signifikanten Veränderungen beobachten.

Über die Länder hinweg zeigten sich deutliche Unterschiede in den Anteilen: So gab dies jede zweite Person in Bremen als Grund für die Nichtteilnahme an, während es in Hessen lediglich 30 % waren. Zwischen 2020 und 2022 wurde dies insbesondere in Hessen, Berlin, Schleswig-Holstein, Thüringen und Rheinland-Pfalz deutlich seltener als Grund angegeben, wobei diese Veränderungen nur in Hessen (-16 Prozentpunkte), Sachsen (-16 Prozentpunkte) und Schleswig-Holstein (-14 Prozentpunkte) signifikant waren (vgl. Tab. HF-03.4.5-1 und HF-03.4.5-2 im Online-Anhang). Inwiefern hier die Angebote ausgeweitet bzw. der Nachfrage entsprechend angepasst wurden, oder ob dies damit zusammenhängt, dass in den Einrichtungen verstärkt auf-

grund von Personalmangel keine Fort- und Weiterbildungen gesucht und schließlich besucht wurden, bleibt allerdings offen.

Hinderung an Fort- und Weiterbildung 2020 wie 2022 insbesondere aufgrund von fehlender Zeit durch Personalmangel und fehlenden passenden Angeboten

Blickt man auf die weiteren Gründe für die Nichtteilnahme, so waren im Jahr 2022, wie bereits 2020, ein fehlender Bedarf (2022: 9 %, 2020: 11 %) oder fehlende Freistellung (2022: 10 %, 2020: 12 %) die seltensten Gründe (vgl. Tab. HF-03.4.5-1 und HF-03.4.5-2 im Online-Anhang).

Unterstützung durch den Träger

Um qualifiziertes Personal zu gewinnen sowie das vorhandene Personal mit Fort- und Weiterbildungen zu unterstützen, um den pädagogischen Alltag besser bewältigen zu können, fördern Träger die Fort- und Weiterbildung ihres pädagogischen Personals (Geiger/Strehmel 2020; Gessler/Gruber 2022). In den Befragungsjahren 2022 und 2020 berichteten nahezu alle Träger, dass sie das pädagogische Personal durch Freistellung oder Beurlaubung vom Dienst für Fort- und Weiterbildungen, die während der regulären Arbeitszeit stattfinden (2022: 98 %, 2020: 99 %), sowie durch vollständige Kostenübernahme (2022: 84 %, 2020: 85 %) unterstützten. Eine zeitliche Kompensation für Fort- und Weiterbildungen außerhalb der regulären Arbeitszeit boten circa 8 von 10 Trägern an (2022: 78 %, 2020: 80 %). Im Vergleich zu diesen strukturellen Rahmenbedingungen boten weniger Träger Anreize zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme durch Aussichten auf beruflichen Aufstieg (2022: 56 %, 2020: 65 %) oder besseres Gehalt (2022: 30 %, 2020: 29 %) an. Angebote, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, wurden von weniger als jedem fünften Träger durch Zusatzzahlungen gefördert (2022: 15 %, 2020: 16 %, vgl. Tab. HF-03.4.6-3 und HF-03.4.6-7 im Online-Anhang).

Im Vergleich zu 2020 war 2022 der Anteil der Träger, die Kosten teilweise übernahmen (-6 Prozentpunkte) oder Aufstiegschancen als Anreiz zur Fort- und Weiterbildung anboten (-9 Prozentpunkte), signifikant niedriger. Es scheint also zunächst so, als würden anteilig weniger Träger solche Unterstützungsangebote bereitstellen. Diese Unterschiede könnten jedoch auch auf die Zusam-

mensetzung der in den beiden Jahren teilnehmenden Träger zurückzuführen sein: So boten insbesondere größere Träger eher zeitliche und finanzielle Kompensation und Anreize für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen an. Gleichzeitig waren 2022 solche großen Träger in der Stichprobe schwächer vertreten als im Befragungsjahr 2020 (vgl. Tab. HF-03.4.6-4 und HF-03.4.6-8 im Online-Anhang).

Anstieg des Anteils des pädagogischen Personals, das vom Träger durch zeitliche Kompensation zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen außerhalb der regulären Arbeitszeit unterstützt wird

Auch nahezu das gesamte befragte pädagogische Personal berichtete 2022 wie 2020, dass es von seinem Träger durch Kostenübernahme (2022: 94 % vollständig/teilweise, 2020: 82 % vollständig/40 % teilweise)¹⁶ sowie Freistellung oder Beurlaubung vom Dienst in der Einrichtung für Fort- und Weiterbildungen, die während der regulären Arbeitszeit stattfinden, (2022: 95 %, 2020: 95 %) unterstützt wurde. Zwei Drittel (67 %) des pädagogischen Personals gaben 2022 an, dass ihr Träger eine zeitliche Kompensation für Fort- und Weiterbildungen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, anbot. Damit war der Anteil unter den 2022 Befragten um signifikante 8 Prozentpunkte höher als unter den 2020 Befragten. Über die Länder hinweg betrachtet, sind die Anteile in 8 von 16 Ländern signifikant höher als zwei Jahre zuvor. Dabei fällt auf, dass die Anteile (mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt) insbesondere auch in solchen Ländern höher ausfallen, in denen 2020 vergleichsweise wenig Personal von dieser Unterstützung berichtete (vgl. Tab. HF-03.4.6-1 und HF-03.4.6-5 im Online-Anhang). Die Angaben des pädagogischen Personals zur Trägerunterstützung für Fort- und Weiterbildungen sind unabhängig von der Art und Größe ihres Trägers (vgl. Tab. HF-03.4.6-2 und HF-03.4.6-6 im Online-Anhang).

Gewählte Fort- und Weiterbildungsinhalte und beobachtete Bedarfe

Das an den ERIK-Surveys 2022 teilnehmende pädagogische Personal, das sich fort- und weiterbildete, besuchte neben „sonstigen Fort- und Weiterbildungen“¹⁷ (2022: 45 %, 2020: 42 %) am häufigsten Angebote zu den Themen Kinderschutz (2022: 38 %, 2020: 28 %), sozial-emotionale Entwicklung (2022: 37 %, 2020: 33 %), Bewegung, Psychomotorik und Gesundheit (2022: 30 %, 2020: 30 %) sowie Literacy/Sprache (2022: 28 %, 2020: 30 %). Damit entsprechen die zuletzt am häufigsten gewählten Fortbildungsinhalte denen der Befragung im Jahr 2020 (vgl. Tab. HF-03.4.4-1 und HF-03.4.4-2 im Online-Anhang).¹⁸

Wie bereits im Befragungsjahr 2020 zeichneten sich auch bei der Befragung 2022 teils größere Unterschiede in der Spannweite der Teilnahmequoten nach den Themen der Fort- und Weiterbildungen ab: Die Teilnahmequote zum Thema Kinderschutz lag zwischen 27 % (Bremen) und 49 % (Niedersachsen) und jene zu sozial-emotionaler Entwicklung zwischen 25 % (Thüringen) und 44 % (Schleswig-Holstein). An Angeboten zu den Themenbereichen Bewegung, Psychomotorik und Gesundheit nahm das sich fort- und weiterbildende Personal zu Anteilen zwischen 19 % (Bremen) und 38 % (Nordrhein-Westfalen) und zu sprachlich-literarischen Angeboten zwischen 16 % (Mecklenburg-Vorpommern) und 48 % (Bremen) teil (vgl. Tab. HF-03.4.4-1 und HF-03.4.4-2 im Online-Anhang).

Im Vergleich zu den 2020 Teilnehmenden stieg der Anteil derer signifikant, die an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Kinderschutz (+10 Prozentpunkte) und sozial-emotionale Entwicklung (+4 Prozentpunkte) – also den am häufigsten gewählten Themen – teilnahmen. Betrachtet man die Themenbereiche, die seltener besucht wurden im Zeitvergleich, so sank der Anteil der pädagogisch Tätigen, die an Angeboten zu Musik, Kreativität und Kunst (-5 Prozentpunkte) oder Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (etwa -3 Prozentpunkte) teilnahmen, bedeutsam gegenüber 2020. Die Teilnahmequote für Fort- und Weiterbildungen zu Managementaufgaben stieg hingegen signifikant, wobei zusätzlich

16 Vergleichbarkeit zwischen den Jahren eingeschränkt aufgrund einer Änderung (Zusammenfassung) der Items.

17 Die offenen Angaben aus den ERIK-Surveys 2020 zeigten, dass hierunter insbesondere (verpflichtende) Erste-Hilfe-Kurse gefasst wurden.

18 Detailliertere Befunde zu Förderung der kindlichen Entwicklung, Gesundheit, Ernährung und Bewegung finden sich in Kap. HF-06.

häufiger Fort- und Weiterbildungen zu Leitungsaufgaben (+6 Prozentpunkte) und zum Selbstmanagement (+4 Prozentpunkte) besucht wurden. Zudem fällt auf, dass der Anteil derer, die sich in Medienbildung fortbildeten, gegenüber 2020 bundesweit vergleichsweise stark um 8 Prozentpunkte auf 17 % stieg (vgl. Tab. HF-03.4.4-1 und HF-03.4.4-2 im Online-Anhang). Die stärkere Nachfrage der Fort- und Weiterbildungsangebote zu den Themen sozial-emotionale Entwicklung und Medienbildung legt einen Zusammenhang mit der Corona-Pandemie nahe. So äußerte im Rahmen der Corona-KiTa-Studie im Frühjahr 2021 mehr als jede zweite Leitung (62 %) einen pandemiebedingten Anstieg von Kindern mit sozial-emotionalen Förderbedarfen (Kuger u. a. 2022). Zusätzlich stieg auch die Bedeutung digitaler Medien für den frühkindlichen Bildungsbereich (OECD 2023).

Gewünschte und besuchte Fort- und Weiterbildungsinhalte erneut: Kinderschutz, sozial-emotionale Entwicklung sowie Bewegung, Psychomotorik und Gesundheit

Die am häufigsten besuchten Inhalte (mit Ausnahme von Literacy/Sprache) entsprechen erneut den Themenbereichen, für die das pädagogische Personal durchschnittlich den höchsten Bedarf äußerte. Dennoch fällt auf, dass sich von den im Jahr 2022 Teilnehmenden mit etwa einem Drittel vergleichsweise wenige tatsächlich zu den Themen Kinderschutz und sozial-emotionale Entwicklung fortbildeten, obwohl der Bedarf auf einer Skala von 1 (kein Bedarf) bis 6 (sehr hoher Bedarf) als hoch eingeschätzt wurde (Mittelwerte 2022: 3,8 bzw. 4,3). Dies mag auf die generell gesunkene Fortbildungsteilnahme und die genannten Hinderungsgründe zurückzuführen sein. So führte über die Hälfte derer, die nicht an Fort- und Weiterbildung teilnahmen, mangelnde Zeitressourcen als Hinderungsgrund an. Aber auch der zweithäufigste Hinderungsgrund, fehlende passende Angebote, könnte mit diesem Befund im Zusammenhang stehen.

Stärkere Differenzen zwischen dem geäußerten Bedarf und dem Anteil jener, die entsprechende Angebote in Anspruch nahmen, fanden sich 2022 bei den Themen Musik, Kreativität und Kunst (Bedarf: 3,3; Teilnahme: 15 %) sowie Selbstmanagement (Bedarf: 3,2; Teilnahme: 11 %; vgl. Tab. HF-

03.4.3-1, HF-03.4.3-2, HF-03.4.4-1 und HF-03.4.4-2 im Online-Anhang).

Arbeitsbedingungen

In die Debatte um Personalgewinnung und -sicherung in der FBBE geht vermehrt die Forderung der Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Arbeitsbedingungen werden im Folgenden in Anlehnung an Fuchs-Rechlin/Züchner (2018) nach harten, vertraglich geregelten, und weichen weiteren Bedingungen ausdifferenziert betrachtet. Im Rahmen des Monitorings zum KiQuTG werden Daten zu den vertraglich geregelten Bestimmungen der Befristung, des Beschäftigungsumfangs, der Entlohnung sowie geregelte Bestimmungen zur Einarbeitung und Praxisanleitung beschrieben. Daran anschließend werden als weitere weiche Arbeitsbedingungen die erlebte Wertschätzung, die Feedbackkultur, Gesundheitsprävention und die Arbeitszufriedenheit dargestellt.

Entlohnung

Obgleich die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher bei der Berufswahl stark intrinsisch motiviert ist, kommt der monetären Entlohnung eine bedeutende Rolle für die Personalbindung und -sicherung zu. Das Gehalt sichert zum einen den Lebensunterhalt, zum anderen spiegelt es aber auch entgegengebrachte Wertschätzung für die geleistete pädagogische Arbeit wider (ebd.; Kubandt 2017).

Daten der Entgeltstatistik (Bundesagentur für Arbeit 2022) zeigten, dass das monatliche Bruttogehalt für vollzeitbeschäftigtes pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen im Jahr 2022 im Median bei 3.674 Euro lag. Im Vergleich zum Vorjahr (3.551 Euro) ist die Entlohnung um etwa 120 Euro gestiegen. Der relative Anstieg des Gehalts lag bei etwa 3 % und damit unter der Inflationsrate. Seit 2019 ist das Gehalt im Mittel um etwa 250 Euro gestiegen.

Im Ländervergleich konnten Unterschiede beobachtet werden: In Rheinland-Pfalz und Hessen fiel das Bruttoarbeitsentgelt im Jahr 2022 mit rund 3.802 Euro im Monat am höchsten aus, in den ostdeutschen Flächenländern – außer Sachsen – mit zwischen 3.400 und 3.500 Euro am niedrigsten. Im Vergleich zu 2019 und 2021 konnten aber für alle Länder nominale Entgeltsteigerungen verzeichnet werden (vgl. Tab. HF-03.5.1.1-1 bis

HF-03.5.1.1-4 im Online-Anhang). Junge Beschäftigte im Alter von bis zu 25 Jahren erhielten im Jahr 2022 ein Einstiegsgehalt, das etwa 320 Euro unter dem monatlichen Bundesbruttogehalt für vollzeitbeschäftigtes pädagogisches Personal lag (im Median 3.353 Euro, vgl. Tab. HF-03.5.1.2-1 im Online-Anhang).

Mit zunehmendem Alter und der damit in der Regel verbundenen steigenden Berufserfahrung stieg das Entgelt, sodass ab 55 Jahren im Median 4.326 Euro verdient wurden. Zwischen Männern (3.725 Euro) und Frauen (3.666 Euro) bestehen nur geringe Unterschiede (vgl. Tab. HF-03.5.1.1-1 im Online-Anhang). Die Daten der Befragung des pädagogischen Personals im Rahmen der ERIK-Surveys 2022 zeigen ergänzend, dass das Personal eher unzufrieden mit dem Arbeitsverdienst für die Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung war.¹⁹ Im Ländervergleich schwankte die durchschnittliche Zufriedenheit von 5,0 in Bayern und Rheinland-Pfalz bis hin zu 6,2 in Sachsen (vgl. Tab. HF-03.5.9-1 im Online-Anhang).

Befristung

Eine vertraglich unbefristete Dauer des Beschäftigungsverhältnisses signalisiert den Bewerberinnen bzw. Bewerbern eine sichere Beschäftigung. Auf Grund der Attraktivität unbefristeter und stabiler Beschäftigung können Interessierte diese eher vorziehen, was auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt mit Blick auf die Personalgewinnung von Bedeutung ist (Warning 2020).

Befristungen weiterhin leicht rückläufig

Die Ergebnisse der KJH-Statistik zeigen, dass von den im Jahr 2022 in Kindertageseinrichtungen angestellten Personen 12,7 % in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis waren.²⁰ Die große Mehrheit (87,3 %) des pädagogischen Personals war damit unbefristet tätig (vgl. Tab. HF-03.5.3-1 im Online-Anhang).

Zwischen den Ländern lassen sich hier allerdings durchaus Unterschiede erkennen. So war der Anteil des befristeten Personals mit 8,0 % in Sachsen-Anhalt am geringsten und mit 17,4 % in

Berlin am höchsten. Auf Länderebene konnten Unterschiede zwischen den west- und ostdeutschen Ländern beobachtet werden: Der Anteil unbefristet Beschäftigter lag in allen ostdeutschen Flächenländern²¹ unter 10 %, während die Anteile in den westdeutschen Flächenländern zwischen 10 und 16 % lagen. Seit 2019 ging der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bundesweit von damals bundesweit 14,6 % sukzessiv zurück (vgl. Tab. HF-03.5.3-1 bis HF-03.5.3-4 im Online-Anhang). Dies mag damit zusammenhängen, dass vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs mit Entfristungen von Stellen die Attraktivität der Beschäftigung in Kindertageseinrichtungen gestärkt werden sollte.

Beschäftigungsumfang

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Ziel, eine gute Work-Life-Balance zu schaffen, kommen im Zuge der Gewinnung und Sicherung des pädagogischen Personals unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zum Tragen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021; Fuchs-Rechlin/Müller 2018). Verschiedene Studien zeigen, dass sich Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen verstärkt (erweiterte) Teilzeitstellen wünschen (Gambaro/Spieß/Westermaier 2021; Klaudy u. a. 2016). Im Jahr 2022 waren knapp 60 % des pädagogischen Personals in einer Teilzeitbeschäftigung mit unter 38 Wochenstunden angestellt und etwa 40 % in Vollzeit. Während sich 2022 die Hälfte des pädagogischen Personals in Nordrhein-Westfalen (52,8 %) in einer Vollzeitbeschäftigung befand, waren es in Sachsen und Brandenburg etwa ein Fünftel der Beschäftigten (jeweils 20 %). Das pädagogische Personal ging in den ostdeutschen Ländern häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach als in den westdeutschen Ländern. Dieser Befund ist bereits seit Jahren zu beobachten (vgl. Tab. HF-03.5.2-1 bis HF-03.5.2-4 im Online-Anhang).

Einarbeitung und Praxisanleitung

Das Onboarding in der Einrichtung gilt als wichtiger erster Schritt zur Bindung des neu gewonnenen Personals (Strehmel/Overmann 2018). Ein schriftliches Einarbeitungskonzept sowie geregelte Zuständigkeiten und vertraglich definierte

¹⁹ Auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) wurde die Zufriedenheit mit dem Verdienst im Mittel mit 5,5 bewertet. Vergleichbarkeit zwischen den Jahren nicht möglich aufgrund neu hinzugefügter Frage.

²⁰ Aus Datenschutzgründen können nicht alle Praktikantinnen und Praktikanten aus den befristeten Verträgen herausgerechnet werden.

²¹ Werte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sind (teilweise) nicht dargestellt, da diese aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen nicht vorhanden sind.

Zeitressourcen für die Praxisanleitung können dabei helfen, den Einarbeitungsprozess innerhalb der Kindertageseinrichtung klar zu strukturieren.

Die Daten der ERiK-Surveys zeigen, dass im Jahr 2022 in 61 % der Kindertageseinrichtungen ein schriftliches Einarbeitungskonzept vorlag. Am häufigsten lagen Einarbeitungskonzepte in Hamburg (77 %) und im Saarland (77 %) vor, wohingegen dies auf nur etwa die Hälfte der Kindertageseinrichtungen in Brandenburg (52 %) und Thüringen (54 %) zutraf. Im Vergleich zu 2020 ergaben sich bundesweit sowie in den Ländern keine signifikanten Veränderungen (vgl. Tab. HF-03.5.4-1 und HF-03.5.4-3 im Online-Anhang).

Vermehrter Einbezug des Teams beim Einarbeitungsprozess

Die Zuständigkeit für die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen lag in den Kindertageseinrichtungen meist beim Team (2022: 83 %; 2020: 79 %) sowie in einem vergleichbaren Umfang bei der Leitung (2022: 79 %; 2020: 81 %). In knapp drei von fünf (61 %) Kindertageseinrichtungen gab es im Jahr 2022 (auch) eine dafür bestimmte pädagogische Fachkraft, und in etwa jeder zweiten Einrichtung wurde die stellvertretende Leitung in die Einarbeitung einbezogen (48 %). Im bundesweiten Vergleich zur ERiK-Befragung 2020 übernahm damit vermehrt das Team Einarbeitungsaufgaben (+4 Prozentpunkte), und Leitungen wurden etwas häufiger entlastet (-2 Prozentpunkte, vgl. Tab. HF-03.5.4-2 und HF-03.5.4-4 im Online-Anhang). Diese Unterschiede waren signifikant. Dieser Befund lässt sich in Debatten um geteilte Führung einordnen, wobei weniger das funktionale Aufteilen von Leitungsaufgaben als viel mehr der Einbezug des gesamten pädagogischen Teams in einrichtungsrelevante Prozesse gemeint ist (Anders u. a. 2021; Talan 2010).

28 % der Träger, in deren Einrichtungen Praxisanleitung als Aufgabenbereich anfällt, sahen hierfür konkrete Zeitkontingente vor

Für die Einarbeitung angehender pädagogischer Fachkräfte bildet die Praxisanleitung ein wichtiges Fundament. Etwa zwei Drittel der Träger (64 %), größere eher als kleinere, gaben 2022 an, dass Praxisanleitung als Aufgabenbereich vorhanden war. Im Ländervergleich zeigen sich

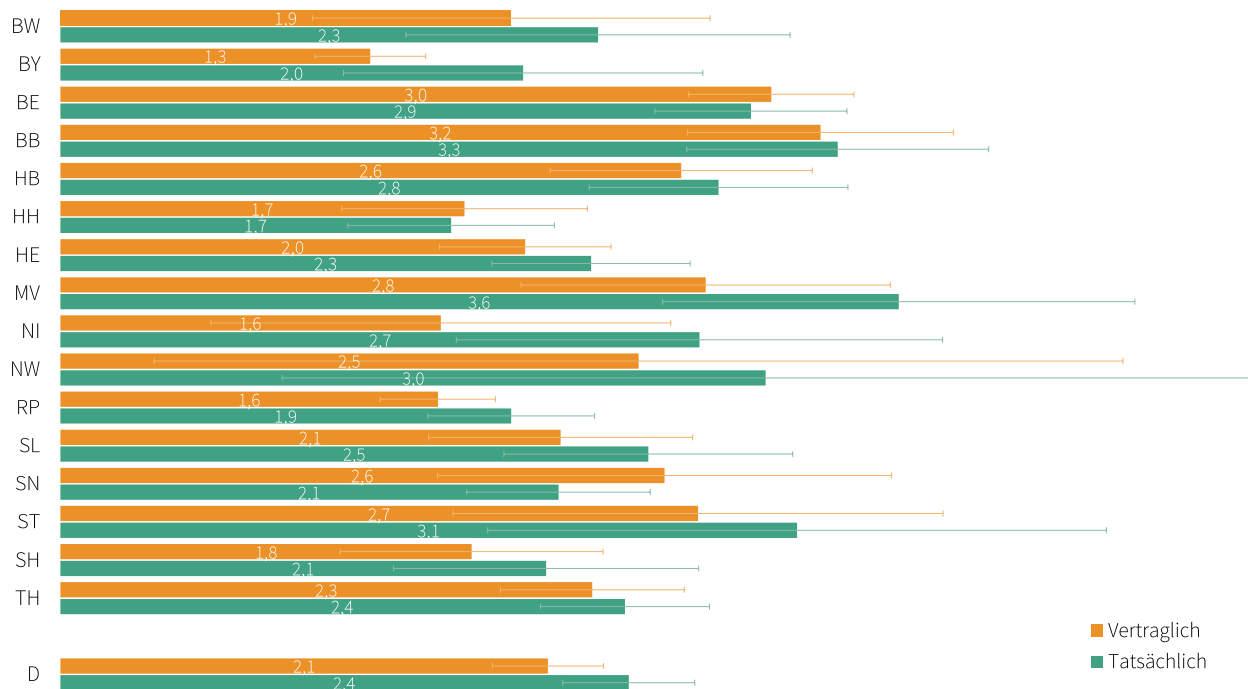
hier jedoch deutliche Unterschiede, denn Praxisanleitung fiel bei etwa 9 von 10 Trägern in Rheinland-Pfalz und Sachsen an, während dies in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt auf nur jeden zweiten Träger zutraf. Konkrete Zeitkontingente für die Praxisanleitung sahen 28 % der an den ERiK-Surveys 2022 teilnehmenden Träger vor bei denen dieser Aufgabenbereich anfiel (vgl. Tab. HF-03.5.5-1 und HF-03.5.5-2 im Online-Anhang).²²

Werden ausschließlich die ausbildenden Kindertageseinrichtungen betrachtet, so gab es im Jahr 2022 in 28 % dieser Einrichtungen vertraglich geregelte Zeitkontingente für die Praxisanleitung. Hierbei ließen sich deutliche Länderunterschiede beobachten, so legten in Berlin und Brandenburg mit über 60 % anteilig die meisten der ausbildenden Kindertageseinrichtungen Zeitkontingente für die Anleitung vertraglich fest. Dem gegenüber waren deren Anteile in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein mit jeweils knapp 15 % deutlich geringer (vgl. Tab. HF-03.5.5-3 im Online-Anhang).

In ausbildenden Einrichtungen, in denen die Zeitkontingente für Praxisanleitung vertraglich geregelt waren, wurden bundesweit durchschnittlich 2,1 Wochenstunden dafür zur Verfügung gestellt. Damit entsprachen die vertraglichen Regelungen im Bundesdurchschnitt der Forderung von etwa 2 Wochenstunden aus Wissenschaft und Praxis (Strehmel/Viernickel 2022; Weltzien u. a. 2022). Über die Länder hinweg ergaben sich dabei stärkere Variationen: Die im Jahr 2022 vertraglich geregelten Zeitkontingente waren mit 1,3 Wochenstunden in Bayern am niedrigsten und mit 3,2 Wochenstunden in Brandenburg am höchsten. Zudem zeigt sich im Ländervergleich, dass die Zeitkontingente in nahezu allen ostdeutschen Ländern höher waren als in den meisten westdeutschen Ländern (vgl. Tab. HF-03.5.5-4 im Online-Anhang). Die Daten zeichnen darüber hinaus die Landesregelungen und -Programme (sofern vorhanden) nach: So sollen beispielsweise für Brandenburg Zeitkontingente für Praxisanleitung im Umfang von 3 Wochenstunden geregelt werden (Strehmel/Viernickel 2022).

In den ausbildenden Kindertageseinrichtungen, in denen im Jahr 2022 Zeitkontingente

²² Vergleichbarkeit zwischen den Jahren nicht möglich aufgrund einer Änderung des Fragetextes und der Filterführung.

Abb. HF-03.3-5: **Wochenstunden für die Praxisanleitung in ausbildenden Kindertageseinrichtungen 2022 nach Ländern (Mittelwerte)**

Fragetext: Wie viele Stunden stehen in Ihrer Kindertageseinrichtung insgesamt wöchentlich für Praxisanleitung zur Verfügung? Sollten in Ihrer Kindertageseinrichtung personenbezogene Zeitkontingente vorliegen, rechnen Sie diese bitte zu einem wöchentlichen Stundensatz zusammen.

Hinweis: Ausgabe nur für ausbildende Einrichtungen, in denen Zeitkontingente für Praxisanleitung vertraglich geregelt werden.

Quelle: DJI, ERiK-Surveys 2022: Leitungsbefragung, Datensatzversion 1.0, https://doi.org/10.17621/erik2022_L_v01, gewichtete Daten auf Einrichtungsebene, Berechnungen des DJI, n = 1.228 – 3.525

für die Praxisanleitung vertraglich geregelt waren, wurden im Bundesdurchschnitt 2,4 Wochenstunden dafür aufgewandt (vgl. HF-03.5.5-5 im Online-Anhang). Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern: In Einrichtungen in Hamburg wurden die wenigsten Wochenstunden für die Praxisanleitung aufgewandt (Mittelwert 2022: 1,7), in Mecklenburg-Vorpommern die meisten (Mittelwert 2022: 3,6). Wie die vertraglich festgelegten, so waren auch die tatsächlich aufgewandten Wochenstunden für die Praxisanleitung in nahezu allen ostdeutschen Ländern höher als in den meisten westdeutschen Ländern (vgl. Tab. HF-03.5.5-5 im Online-Anhang).

Betrachtet man die ausbildenden Einrichtungen, für die im Jahr 2022 die Zeitkontingente für die Praxisanleitung vertraglich geregelt waren, und vergleicht diese Regelungen mit den tatsächlich aufgewandten Wochenstunden für Praxisanleitung, so wurden im Bundesdurchschnitt 0,3 Wochenstunden mehr aufgewandt als vertraglich festgelegt waren (vgl. Abb. HF-03.3-5 und im Online-Anhang: Tab. HF-03.5.5-4 und HF-03.5.5-5). Die Differenzen zwischen den vertraglich regel-

ten und tatsächlich aufgewandten Wochenstunden für die Praxisanleitung waren in den meisten Ländern eher gering. In Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen zeigte sich jedoch deutlich, dass die (vertraglich geregelten) Kontingente im Durchschnitt nicht ausreichten (Differenzen von 0,7 und mehr Wochenstunden). Während es sich bei Bayern und Niedersachsen um Länder mit vergleichsweise niedrigen vertraglichen Regelungen handelte, reichten in Mecklenburg-Vorpommern, wo bereits 2,8 Wochenstunden vertraglich vorgesehen waren, die Zeitkontingente im Durchschnitt eher nicht aus. Im Vergleich dazu wurde in Sachsen durchschnittlich eine halbe Wochenstunde weniger für die Praxisanleitung aufgewandt, als vertraglich festgelegt (vgl. Tab. HF-03.5.5-4 und HF-03.5.5-5 im Online-Anhang).

Nimmt man die Zeiten für Praxisanleitung in den ausbildenden Einrichtungen, in denen keine vertraglichen Zeitkontingente vereinbart waren, in den Blick, so wurden in diesen Kindertageseinrichtungen im Bundesdurchschnitt 1,4 Wochenstunden für Praxisanleitung aufgewandt. Dies

entspricht einer Wochenstunde weniger als in Einrichtungen, in denen Zeitkontingente hierfür vertraglich festgelegt wurden. Auch in Kindertageseinrichtungen ohne vertraglich geregelte Zeitkontingente zeigten sich deutliche Variationen zwischen den Ländern, wobei im Durchschnitt zwischen einer (Mecklenburg-Vorpommern) und 2,3 Wochenstunden (Berlin) anfielen.

Die Daten der Einrichtungsbefragung der ERiK-Surveys 2022 zeigten zudem, dass in 28 % der ausbildenden Kindertageseinrichtungen kein für die Praxisanleitung zusätzlich qualifiziertes Personal arbeitete. Dabei gab es auch hier im Ländervergleich große Unterschiede: Während in Rheinland-Pfalz, dem Saarland, in Brandenburg, Sachsen und Bremen in weniger als einer von zehn ausbildenden Einrichtungen kein entsprechend qualifiziertes Personal vorhanden war, traf dies auf 40 bis 50 % der Einrichtungen in Bayern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein zu (vgl. Tab. HF-03.5.5-6 im Online-Anhang).

Nicht arbeitsvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen

Auch Bedingungen der täglichen pädagogischen Arbeit, die sich nicht vertraglich regeln lassen, können die Personalbindung beeinflussen. Geringe Wertschätzung für die erbrachte Arbeit oder ein schlechtes Arbeitsklima können, gerade wenn keine Aussicht auf Verbesserung besteht, die Bindung an das Berufsfeld schwächen (Schreyer u. a. 2015; Weimann-Sandig 2019). Vor diesem Hintergrund wurde das pädagogische Personal in den ERiK-Surveys 2020 und 2022 darum gebeten, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht erfüllt) bis 6 (vollständig erfüllt) einzuschätzen, inwieweit einzelne Arbeitsbedingungen bei ihrer Tätigkeit erfüllt waren.

Pädagogisches Personal bewertet nicht arbeitsvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen weiterhin als eher erfüllt

Über nahezu alle betrachteten förderlichen Arbeitsbedingungen hinweg lässt sich beobachten, dass das pädagogische Personal diese als eher erfüllt erlebte (Durchschnittswerte meist über 3). Betrachtet man die Einschätzung des pädagogischen Personals zur ihnen entgegengebrachten Wertschätzung für die pädagogische Arbeit durch die Eltern und die Gesellschaft, so wurde

die Wertschätzung durch die Eltern weiterhin höher bewertet (Mittelwert 2022: 4,0; 2020: 4,2) als die Wertschätzung durch die Gesellschaft (Mittelwert 2022: 2,9; 2020: 3,1). Die einzelnen Länderdurchschnitte weichen dabei nur marginal vom Bundesdurchschnitt ab. Zudem zeigte sich, dass die Wertschätzung seitens der Eltern und der Gesellschaft zuletzt leicht, aber signifikant niedriger bewertet wurde als im Jahr 2020 (jeweils -0,2 Skalenpunkte; vgl. Tab. HF-03.5.6-1 und HF-03.5.6-2 im Online-Anhang). Dies mag u. a. mit der erfahrenen Aufwertung der Wertschätzung für die Kindertagesbetreuung durch die Eltern während der Corona-Pandemie zusammenhängen.

Regelmäßige Feedbackrunden wurden im Bundesdurchschnitt sowohl 2022 als auch im Jahr 2020 mit 3,8 als eher erfüllt eingeschätzt. Dabei zeigten sich weder bundesweit noch in einzelnen Ländern im Zeitvergleich bedeutsame Veränderungen (vgl. Tab. HF-03.5.6-1 und HF-03.5.6-2 im Online-Anhang).

Verbesserungspotenziale insbesondere bei Gesundheitsprävention und den Arbeitsbedingungen Älterer

Schließlich schätzte das im Jahr 2022 teilnehmende pädagogische Personal gesundheitsförderliche Präventionsmaßnahmen auf der Skala von 1 (überhaupt nicht erfüllt) bis 6 (vollständig erfüllt) im Bundesdurchschnitt mit 2,7 vergleichsweise niedrig ein. Gegenüber 2020 war die Einschätzung um 0,3 Skalenpunkte signifikant niedriger. In 8 der 16 Länder ergaben sich im Vergleich zu 2020 signifikant geringere Einschätzungen des pädagogischen Personals. Gesundheitliche Präventionsmaßnahmen wurden im Jahr 2022 in Sachsen und Rheinland-Pfalz mit etwa einem halben Skalenpunkt geringer eingeschätzt als 2020, damit zeigen sich in diesen Ländern die größten signifikanten Unterschiede im Zeitvergleich (vgl. Tab. HF-03.5.6-1 und HF-03.5.6-2 im Online-Anhang).

In beiden Befragungsjahren kann über alle Arbeitsbedingungen hinweg beobachtet werden, dass neben den gesundheitsförderlichen Präventionsmaßnahmen auch die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeitenden als eher weniger erfüllt eingeschätzt wurden. Auch in diesem Bereich gab es in sieben Ländern signifikante Verschlechterungen. Mit diesen Befunden deuten sich Hinweise auf Verbesse-

rungspotenziale bei den Arbeitsbedingungen an, um zukünftig nicht nur junges Personal zu gewinnen, sondern auch die bestehende Belegschaft – und hier insbesondere langjähriges Personal – besser an das Berufsfeld zu binden (vgl. Tab. HF-03.5.6-1 und HF-03.5.6-2 im Online-Anhang).

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit im Sinne einer Bewertung der aktuellen Arbeitssituation steht zum einen mit den Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen und zum anderen mit der längerfristigen Bindung des Personals an das Berufsfeld im Zusammenhang (Schreyer u. a. 2014). Die ERIK-Surveys 2022 erlauben erstmals im Rahmen des Monitorings zum KiQuTG eine differenzierte Betrachtung der Zufriedenheit des pädagogischen Personals mit verschiedenen Arbeitsbereichen und Stakeholdern. Das pädagogische Personal wurde gebeten, die Zufriedenheit auf einer elfstufigen Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) anzugeben.²³

Arbeitszufriedenheit des 2022 befragten pädagogischen Personals insgesamt vergleichsweise hoch

Obgleich es bei den Arbeitsbedingungen teilweise durchaus Verbesserungspotenzial gab, war das pädagogische Personal im Jahr 2022 mit den Arbeitsbedingungen insgesamt eher zufrieden: Die Zufriedenheit mit der Arbeit in der Kindertageseinrichtung lag für das Personal im Durchschnitt bei 7,4. Ähnliche Durchschnittswerte wurden bei der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit dem Team (Mittelwert 7,5) und der Arbeit der Leitung (Mittelwert 7,8) erreicht. Die Zufriedenheit mit dem Träger wurde durchschnittlich etwa einen Skalenpunkt niedriger, aber dennoch hoch eingestuft (Mittelwert: 6,6; vgl. Tab. HF-03.5.9-1 im Online-Anhang).

Über die Länder hinweg zeigte sich wenig Variation. Dennoch fällt auf, dass das pädagogische Personal in Bremen, Rheinland-Pfalz und im Saarland über alle Bereiche hinweg eine vergleichsweise niedrige Zufriedenheit äußerte, während sie in Baden-Württemberg und Berlin in allen Bereichen vergleichsweise hoch war (vgl. Tab. HF-03.5.9-1 im Online-Anhang).

HF-03.4 Zusammenfassung

Der seit Jahren anhaltende Ausbau der Kindertagesbetreuung aufgrund der noch zu erfüllenden Rechtsansprüche, den demografischen Veränderungen, die in Relation zu mehr Kindern in der Bevölkerung geführt haben, den gestiegenen Elternbedarfen sowie den anhaltenden Bemühungen, die Qualität in den Kindertageseinrichtungen zu verbessern, und zuletzt die Corona-Pandemie tragen haben massiv dazu beigetragen, dass deutlich mehr Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung benötigt werden, als verfügbar sind. Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung von neuem, aber auch die Bindung des vorhandenen Personals an das Arbeitsfeld bedeutsamer denn je. Anhand der im Rahmen dieses Handlungsfeldes betrachteten fünf Indikatoren wurden die jüngsten Entwicklungen auf Grundlage der amtlichen Daten der KHJ-Statistik, Entgeltstatistik, ICEland-Daten des DZHW und den ERIK-Surveys zusammengestellt.

Zusammenfassend lassen sich folgende zentrale Ergebnisse aufzeigen:

- › Bezüglich der Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen konnte zwar nachgezeichnet werden, dass im Jahr 2022 bundesweit ein neuer Höchststand an pädagogischem Personal erreicht wurde, jedoch zuletzt mit einem leicht abgebremsten Wachstum. Auf Länderebene konnten uneinheitliche Entwicklungen beobachtet werden. In den ostdeutschen Ländern ist der Anteil des älteren Personals weiterhin höher als in den westdeutschen Ländern, sodass mit häufigeren Austritten in die Altersrente zu rechnen ist. Darüber hinaus konnte in vielen Ländern zusätzliches Personal durch Personen in der Ausbildung gewonnen werden.
- › Beim Indikator Personalgewinnung und -bindung konnte gezeigt werden, dass das pädagogische Personal kaum bestrebt ist, aus dem Arbeitsfeld auszusteigen, sodass sich grundsätzlich eine starke Bindung zeigt. Allerdings konnten zuletzt – auf einem sehr niedrigen Niveau – erste Anzeichen einer erhöhten Wechselbereitschaft beobachtet werden. Falls bislang Wechsel vorgenommen wurden, war dies meist auf eine Stelle in einer anderen Einrichtung oder die Personen sind in Rente gegangen.
- › Im Hinblick auf das Ausbildungssystem zeigte sich im Abgleich mit anderen Studien (vgl. Au-

²³ Vergleichbarkeit zwischen den Jahren nicht möglich aufgrund neu hinzugefügter Frage.

torengruppeFachkräftebarometer.2023; KJH-Report.2024), dass zuletzt zwar weiterhin Jahr für Jahr mehr Personen eine einschlägige Ausbildung beginnen, allerdings zuletzt kein starker Zuwachs mehr bei den Absolventinnen und Absolventen zu beobachten ist, was auf verstärkte Abbrüche oder Wechsel der Ausbildungen hindeutet. Zudem zeichnen sich mit Blick auf die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in einigen Ländern Transformationen von der vollzeitschulischen hin zu einer praxisintegrierten und Teilzeitausbildung ab. Des Weiteren konnte beobachtet werden, dass die Zahl der Personen mit einschlägigem Fachschulabschluss anteilig in sehr geringem Umfang zurückging, obwohl diese Gruppe nach wie vor jedes Jahr den größten Zuwachs verzeichnet. Dies kann u. a. eine Folge der zuletzt nur gering steigenden Absolventinnen- und Absolventenzahlen sein.

- › Dem Indikator Fort- und Weiterbildung kommt im Berufsfeld der FBBE eine bedeutende Rolle zu. Sie wird durch Träger und Leitungen von Kindertageseinrichtungen unterstützt und gesteuert. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen nahm allerdings zuletzt in einigen Ländern ab, was vor allem mit fehlenden zeitlichen Ressourcen aufgrund von Personalmangel in den Einrichtungen begründet wurde. Aber auch das Fehlen passender Angebote ist weiterhin sehr relevant für die Nichtteilnahme an Fort- und Weiterbildungen.
- › Durch den Indikator Arbeitsbedingungen konnte dargelegt werden, dass die Beschäftigungsverhältnisse des pädagogischen Personals von hohen – meist gewünschten – Teilzeitanteilen mit meist weit mehr als einer Halbtagsstelle und unbefristeten Arbeitsverhältnissen geprägt sind. Des Weiteren konnten zuletzt erhöhte Anstiege des Arbeitsentgelts beobachtet werden, die jedoch geringer als die Inflationsrate waren. Ein Blick auf die Einarbeitung konnte zeigen, dass bundesweit meist sowohl Leitungen als auch das Team in die Einarbeitung von neuem Personal einbezogen werden. Betrachtet man die Wertschätzung, so fühlte sich das Personal 2022 im Vergleich zu 2020 eher von den Eltern als von der Gesellschaft wertgeschätzt. Und schließlich wurde deutlich, dass das pädagogische Personal in

den Kindertageseinrichtungen trotz der aktuell angespannten Situation im Feld eine hohe Arbeitszufriedenheit äußerte.

Die im Rahmen des Handlungsfeldkapitels dargestellten Ergebnisse und Erkenntnisse lassen Entwicklungen beobachten, die sich aus den vorherigen ERiK-Berichten fortsetzen (z. B. erneuter Höchststand an pädagogischem Personal im Berufsfeld der FBBE). Allerdings deuten die Ergebnisse auch daraufhin, dass der Personalbedarf erhöht und die Situation im Bereich der FBBE weiterhin angespannt ist. Mit Blick auf die Länder gibt es Hinweise darauf, dass sich die Personalbedarfe aufgrund steigender Kinderzahlen und nicht ausreichend vorhandenem Personal im System der FBBE insbesondere in den kommenden Jahren in den westdeutschen Ländern drastisch entwickeln wird. Personalengpässe aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheiten, Renteneintritte und unbesetzte Stellen stellen die Kindertageseinrichtungen vor vielfältige Herausforderungen, die bestimmte Strategien erfordern. Zum einen reagieren die Kindertageseinrichtungen mit einer Angebotsreduzierung (z.B. verkürzte Öffnungs- und Schließzeiten) für Familien, was eine Verkürzung der Betreuungszeiten zur Folge hat (vgl. Kap. HF-01 und Kap. HF-02), und zum anderen nimmt das Personal, um den Mangel an Personal in den Kindertageseinrichtungen zu kompensieren, seltener als im Vergleich zum Vorjahr an Fort- und Weiterbildungsangeboten teil. Mit Blick auf das Ausbildungssystem kann zudem beobachtet werden, dass zwar junge Menschen für die verschiedenen Ausbildungsformate im Bereich der FBBE gewonnen werden, jedoch die zukünftigen Bedarfe in den Kindertageseinrichtungen damit nicht gedeckt werden können. Auch der gewünschte Effekt, verstärkt Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss für die Kindertageseinrichtungen zu akquirieren, konnte nicht erreicht werden. Somit schreitet die Teilakademisierung und Professionalisierung sehr langsam voran und beschränkt sich dabei auf nur wenige Länder. Um den Rechtsanspruch auf ein Platzangebot und den Elternbedarfen gerecht zu werden, aber auch gleichzeitig die Personalengpässe und -bedarfe in den Kindertageseinrichtungen zu kompensieren, werden die Themen der Personaldeckung, Personalgewinnung und -bindung auch zukünftig im Fokus der fachpolitischen Debatte stehen.

Literatur

- Anders, Yvonne/Daniel, Hans-Dieter/Hannover, Bettina/Lenzen, Dieter/McElvany, Nele/Seidel, Tina/Tippelt, Rudolf/Wilbers, Karl/Köller, Olaf/Woessmann, Ludger (2021): Führung, Leitung, Governance: Verantwortung im Bildungssystem. Gutachten. Münster
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Bielefeld
- Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse. Opladen/Berlin/Toronto
- Balaban-Feldens, Ebru/Buchmann, Janette/Drexel, Doris/Wenger, Felix (2023): HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte. Fortschreibung zur Personalsituation, der Personalbindung und den Ausbildungen sowie Vertiefungsanalyse zur Bindung an das Berufsfeld. In: Meiner-Teubner, Christiane/Schacht, Diana D./Klinkhammer, Nicole/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Fackler, Sina (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht III. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 109–136
- Buhl, Monika/Freytag, Tanya/Iller, Carola (2016): Organisationsentwicklung im Elementarbereich. In: Pedocs
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Entgeltatlas 2022, Datenstand 21.07.2023. Nürnberg
- Buschle, Christina/Gruber, Veronika (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WIFF Studien. Bd. 30. München
- Cloos, Peter (2017): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Neue Herausforderungen an die Zusammenarbeit. In: Balluseck, Hilde von (Hrsg.): Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen. 2. akt. und überarb. Aufl. Opladen/Berlin/Toronto, S. 145–157
- Drexel, Doris/Wenger, Felix/Buchmann, Janette/Ziesmann, Tim (2021): HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte. In: Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 77–100
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2019): Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2019.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2022): Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0>
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Müller, Sylvia (2018): Vertikale Aufstiege in den ersten Berufsjahren. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. München
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (2021): Erzieher*innen – ein Qualifikationsprofil in der Zwickmühle. Seitenwege, Irrwege, Auswege. In: Bildung und Erziehung, 74. Jg., H. 2, S. 200–218
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. München
- Gambaro, Ludovica/Spieß, C. Katharina/Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung. In: DIW Wochenbericht, 88. Jg., H. 19, S. 324–332
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Classe, Franz L./Herrmann, Sonja/Brusis, Martin/Buchmann, Janette/Guck, Christian/Kuger, Susanne/Pachner, Theresia/Romefort, Johanna/Wenger, Felix (2023a): ERIK-Surveys 2022: Befragung pädagogisches Personal. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 2.0. https://doi.org/10.17621/erik2022_p_v02
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Drexel, Doris/Kuger, Susanne/Wenger, Felix (2023b): ERIK-Surveys 2020: Befragung pädagogisches Personal. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 3.0. https://doi.org/10.17621/erik2020_p_v03
- Geiger, Kristina/Strehmel, Petra (2020): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen: Maßnahmen und Strategien von Trägern und Einrichtungen. Ergebnisse zweier empirischer Studien. In: van Ackeren, Isabell/Bremer, Helmut/Kessl, Fabian (Hrsg.): Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Leverkusen, S. 283–296
- Gessler, Angélique/Gruber, Veronika (2022): Wissenserwerb und Wissenstransfer von Leitungs- und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Empirische Analysen einer bundesweiten Befragung zu Strukturen und Prozessen sowie dem Einfluss der Corona-Pandemie. München

- Grgic, Mariana (2019): Gekommen, um (nicht) zu bleiben. In: DJI Impulse., H. 1, S. 30–33
- Grgic, Mariana/Friederich, Tina (2023): Lizenz zur Multiprofessionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? Professionstheoretische Einordnung „multiprofessioneller“ Teams in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftecataloge in den Bundesländern. In: Zeitschrift für Pädagogik., H. 2, S. 233–254
- Klaudy, Elke Katharina/Köhling, Karola/Micheel, Brigitte/Stöbe-Blossey, Sybille (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen. Herausforderungen und Strategien. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Bd. 336. Düsseldorf
- Knoblauch, Rolf (2004): Motivation und Honorierung der Mitarbeiter als Personalbindungsinstrument. In: Bröckermann, Reiner/Pepels, Werner (Hrsg.): Personalbindung: Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management. Berlin, S. 101–130
- Kubandt, Melanie (2017): Gender Mainstreaming in der Kindertageseinrichtung?! Die weiblichen Fachkräfte als das vermeintlich neutrale, unsichtbare und unschuldige Geschlecht. In: Karber, Anke/Müller, Jens/Nolte, Kerstin/Schäfer, Peter/Wahne, Tilmann (Hrsg.): Zur Gerechtigkeitsfrage in sozialen (Frauen-)Berufen. Gelingensbedingungen und Verwirklichungschancen. Opladen/Berlin/Toronto, S. 253–263
- Kuger, Susanne/Haas, Walter/Kalicki, Bernhard/Loss, Julika/Buchholz, Udo/Fackler, Sina/Finkel, Bianca/Grgic, Mariana/Jordan, Susanne/Lehfeld, Ann-Sophie/Maly-Motta, Hanna/Neuberger, Franz/Wurm, Julianne/Braun, Daniela/Iwanowski, Helena/Kubisch, Ulrike/Maron, Julian/Sandoni, Anna/Schienkiewitz, Anja/Wieschke, Johannes (2022): Kindertagesbetreuung und Infektionsgeschehen während der COVID-19-Pandemie. Abschlussbericht der Corona-KiTa-Studie. Bielefeld
- Meiner-Teubner, Christiane/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Madeira Firmino, Nadine (Hrsg.) (2023): Träger und ihre Kitas. Trägerhandeln im Spannungsfeld von Steuerung und Unterstützung. Dortmund
- Meiner-Teubner, Christiane/Kopp, Katharina (2023): Plätze und Personalschlüssel – was in den Bundesländern noch zu verbessern ist. In: DJI Impulse., H. 130/31, S. 11–15
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (Hrsg.) (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Bd. 33. WiFF Studien, München
- OECD (2023): Empowering Young Children in the Digital Age. Starting Strong. Paris
- Olszenka, Ninja (2023): Kinder und Jugendliche bis 2035: Ergebnisse der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 26. Jg., H. 1, S. 16–21
- Ramboll (2022): Qualität in der Kindertagesbetreuung. Regelungen der Bundesländer (Stand Oktober 2022). Ramboll Management Consulting. Berlin
- Riedel, Birgit/Klinkhammer, Nicole/Kuger, Susanne (2021): Grundlagen des Monitorings: Qualitätskonzept und Indikatorenmodell. In: Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 27–42
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl-Knefz, Marion/Nicko, Oliver (2015): Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und das Auftreten von beruflichen Gratifikationskrisen bei Kita-Mitarbeiter/innen in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse der AQUA-Studie. In: Frühe Bildung, 4. Jg., H. 2, S. 71–82
- Strehmel, Petra/Overmann, Julia (2018): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen. Ziele, Strategien und Rolle der Träger. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien. Bd. 28. München
- Strehmel, Petra/Viernickel, Susanne (2022): Bundesweite Standards zur Betreuungsrelation in der Kindertagesbetreuung. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Talan, Teri (2010): Distributed leadership: Something new or something borrowed? In: Exchange: The Early Childhood Leaders' Magazine, 32. Jg., H. 3, S. 8–12
- Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers: Engpässe werden immer stärker sichtbar. Nürnberg
- Weimann-Sandig, Nina (2019): Entwicklung und aktueller Stand der Kindertagesbetreuung in Deutschland. In: Christa, Harald (Hrsg.): Das große Handbuch Organisation und Verwaltung in der Kita. Kita-Management. Köln, S. 15–36
- Weltzien, Dörte/Hohagen, Jesper/Kassel, Laura/Wirth, Charlotta (2022): Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive“ (GeBiFa). Freiburg
- Wenger, Felix/Buchmann, Janette/Drexel, Doris/Tiedemann, Catherine (2022): HF-03 Qualifizierte Fachkräfte. In: Klinkhammer, Nicole/Schacht, Diana D./Meiner-Teubner, Christiane/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Riedel, Birgit (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 91–107