

# HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte

Felix Wenger, Janette Buchmann, Doris Drexl und Catherine Tiedemann

## HF-03.1 Einleitung

Der Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen befindet sich seit Jahren auf hohem Niveau. In den westdeutschen Ländern wird der Personalbedarf in der FBBE bis 2025 nur schwer zu decken sein, während in den ostdeutschen Ländern der Bedarf in den nächsten Jahren zumindest im Durchschnitt gedeckt wird (Rauschenbach u. a. 2020). Dabei sind qualitative Merkmale wie eine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels allerdings noch nicht berücksichtigt (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Olszenka 2020). Diese Vorausberechnungen machen deutlich, dass der *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* gegenwärtig eine ausgesprochen hohe Bedeutung zukommt. Das rückt auch die Rolle der Träger und Einrichtungsleitungen in den Fokus, die sich mit der Personalbindung und -entwicklung intensiv auseinandersetzen (Geiger/Strehmel 2020).

Beobachtbare Bestrebungen sowohl in Richtung einer Professionalisierung und Akademisierung als auch einer Öffnung des Berufsfeldes für nicht einschlägig Qualifizierte, um den Personalbedarf zu decken, tragen zu Heterogenität und multiprofessioneller Teamzusammensetzung bei (Grgic 2020; Weltzien u. a. 2016). Pädagogisch Tätige stellen daher für die FBBE eine Berufsgruppe dar, die sich durch diverse Qualifikationsprofile auszeichnen (König/Kratz/Stadler 2017). Da nationale wie internationale Studien zeigen, dass die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte im Zusammenhang mit der Qualität der angebotenen frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) steht (Melhuish/Gardiner 2019; Tietze u. a. 2013), gilt es diese Entwicklungen zu beobachten.

Neue und sich dynamisch entwickelnde Kompetenzanforderungen an die pädagogisch Tätigen wie die Förderung kindlicher Fähig- und Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Medien oder

frühe vertiefende und alltagsintegrierte MINT-Bildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020) bedingen außerdem eine stetige Weiterqualifizierung durch Fort- und Weiterbildung (Viernickel u. a. 2013). Während frühpädagogische Fachkräfte im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in Deutschland eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung zeigen, stellt beispielsweise der Personalmangel eine Hürde für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen dar (Buschle/Gruber 2018).

Das KiQuTG greift mit dem Handlungsfeld *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* die genannten und weitere, damit verbundene Aspekte auf. Vier Bundesländer fokussieren in ihrer Weiterentwicklung dabei dieses Handlungsfeld besonders, indem sie über 20 % ihrer zur Verfügung stehenden Mittel in Handlungsfeld 3 investieren: Berlin, Bremen, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen.<sup>1</sup> Im ERiK-Forschungsbericht I (Klinkhammer u. a. 2021) wurde das Konzept des Handlungsfeldes erläutert sowie eine theoretische und empirische Grundlage erarbeitet. Im diesjährigen Bericht können zu den fünf Indikatoren des Handlungsfeldes nun erstmals Daten aus den ERiK-Surveys 2020 des pädagogischen Personals und der Einrichtungsleitungen sowie der Träger- und der Jugendamtsbefragung berichtet werden (Gedon u. a. 2021). Als weitere Datengrundlage dient die Kinder- und Jugendhilfestatistik für die Jahre 2019 und 2020 (KJH-Statistik, FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2019, 2020).

## HF-03.2 Indikatoren 2020: Überblick

Das Indikatorenkonzept für das Handlungsfeld *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* orientiert sich an dem im ERiK-Forschungs-

<sup>1</sup> Ein länderspezifisches Monitoring findet sich in den ERiK-Länderberichten I und II (Ziesmann u. a. 2021a,b).

bericht I vorgestellten multiperspektivischen Mehrebenenmodell (Riedel/Klinkhammer/Kuger 2021). In diesem Modell wird berücksichtigt, dass für ein umfassendes Monitoring von Qualität im System der FBBE sowohl die Makro- als auch die Meso- und Mikroebene betrachtet werden müssen. Ebenfalls wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es viele Akteursgruppen im Feld der FBBE gibt, deren Handeln sich wechselseitig beeinflusst (ebd.).

Dementsprechend sind in den Indikatoren des Handlungsfeldes *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* Kennzahlen zu Qualitätsmerkmalen aus Perspektive des pädagogischen Personals, der Einrichtungsleitungen, der Träger und der Jugendämter enthalten. Dabei stehen nicht nur die verschiedenen Akteursgruppen, sondern auch das Handeln auf unterschiedlichen Ebenen miteinander in Verbindung. Beispielsweise haben Träger und Leitungen auf der Mesoebene die Aufgabe, Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals zu unterstützen und orientieren sich dabei an Landesregelungen und -vorgaben auf der Makroebene. Das pädagogische Personal wiederum transferiert im günstigsten Fall die Inhalte der Fort- und Weiterbildung auf der Mikroebene während der pädagogischen Tätigkeit mit Kindern in die Einrichtungen.

Um diesen komplexen Zusammenhängen gerecht zu werden, sind für das Handlungsfeld *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* fünf Indikatoren entwickelt worden:

1. Der Indikator *Personalstruktur* enthält Daten zum Personalvolumen sowie Angaben zum Geschlecht und dem Alter des Personals. Zusätzlich wird die Personalstruktur unter den Aspekten der Einrichtungsgröße und der Trägerart näher betrachtet.
2. Um ein Bild der *Ausbildung und Qualifikation* des pädagogischen Personals zu erhalten, werden im Rahmen dieses Indikators Informationen zu Ausbildungskapazitäten, Teamzusammensetzungen sowie zu Qualifikation und Berufserfahrung des pädagogischen Personals beschrieben.
3. Unter dem Indikator *Fort- und Weiterbildung* sind als Kennzahlen die Teilnahme und Inhalte der Fort- und Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten sowie der Bedarf an Fort- und Weiterbildung aufgeführt. Als wichtiges Qualitätsmerkmal wird außerdem berichtet,

ob eine Verpflichtung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung besteht und wie diese ausgestaltet ist. Auch Hinderungsgründe für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung sowie deren Finanzierung fließen in diesen Indikator ein.

4. Im Rahmen des Indikators *Fachberatung* werden Anzahl und Qualifikation der Fachberatungen berichtet. In Kombination mit steuerungrelevanten Qualitätsmerkmalen in Handlungsfeld *Verbesserung der Steuerung des Systems* (vgl. Kap. HF-09) liefert das Monitoring zentrale empirische Erkenntnisse zum Profil und zur Situation der Fachberatung im FBBE-System.
5. Schließlich werden zum Indikator *Arbeitsbedingungen und Personalbindung* Informationen zu Entlohnung, Befristung, Beschäftigungsumfang, Bindung an das Berufsfeld sowie weitere Aspekte von Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit des pädagogischen Personals berichtet.

### HF-03.3 Stand des Feldes 2020

Im Folgenden wird der Stand des Feldes 2020 entlang der fünf Indikatoren deskriptiv beschrieben. Dabei werden die Perspektiven von pädagogisch Tätigen, Einrichtungsleitungen, Trägern und Jugendämtern berücksichtigt.<sup>2</sup>

#### Personalstruktur

Der Personalausbau im Bereich der Kindertageseinrichtungen setzt sich fort. In der KJH-Statistik wird zum Stichtag (01.03.2020) ein neuer Höchststand von 637.630 pädagogisch Tätigen, die mit Kindern bis zum Schuleintritt arbeiten, verzeichnet. Damit ist die Anzahl innerhalb eines Jahres um rund 28.000 (+4,6 %) Personen gestiegen.

#### Neuer Höchststand an pädagogisch Tätigen

Der Personalszuwachs in den Ländern ist unterschiedlich: Die höchsten Zuwächse verzeichnen im Vergleich zum Vorjahr Bremen (+7,5 %), Hamburg und Niedersachsen (jeweils +6,3 %). In Sachsen-Anhalt (+0,8 %), in Thüringen (+1,3 %) und im Saarland (+2,5 %) war der jeweilige Zu-

<sup>2</sup> Eine länderspezifische Darstellung der Ergebnisse aus den Daten der ERIK-Surveys 2020 erfolgt aufgrund der reduzierten Aussagekraft zum Teil eingeschränkt (vgl. Kap. 2).

wachs am geringsten (vgl. Tab. HF-03.1.1-1 und Tab. HF-03.1.1-2 im Online-Anhang).

Wie zu erwarten, zeigen sich kaum Veränderungen beim Geschlechterverhältnis; nach wie vor ist das Berufsfeld von einer hohen Frauenquote geprägt: 93,6 % der Beschäftigten sind Frauen.<sup>3</sup> Zwar steigt im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl der Männer (+11 %) prozentual stärker als die der Frauen (+4 %), und der Männeranteil nimmt geringfügig zu (2019: 6,0 % bzw. 2020: 6,4 %), die Männerquote bewegt sich aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau (vgl. Kap. HF-10). In fast allen Ländern, bis auf Bremen, nimmt der Männeranteil prozentual stärker zu als der Frauenanteil, vor allem in Brandenburg (+18,8 %), Niedersachsen (+16,0 %) und Bayern (+15,2 %) (vgl. Tab. HF-03.1.2-1 und Tab. HF-03.1.2-2 im Online-Anhang).

Auch bei der Alterszusammensetzung zeigen sich im überwiegenden Anteil der Länder keine großen Veränderungen. Im Jahr 2020 sind bundesweit 26,4 % der pädagogisch Tätigen unter 30 Jahre alt, dabei liegt der Anteil der unter 30-Jährigen in Bayern (31,2 %), Baden-Württemberg (30,2 %), Hamburg (28,2 %) und im Saarland (30,8 %) leicht über dem Durchschnitt. In keinem der vier Länder mit besonderem Fokus auf dieses Handlungsfeld ist dieser Anteil überdurchschnittlich. Von den pädagogisch Tätigen sind 56,4 % zwischen 30 und 54 Jahre und rund 17 % mindestens 55 Jahre alt. Die höchsten Anteile an pädagogisch Tätigen, die mindestens 55 Jahre alt sind, zeigen sich in Sachsen-Anhalt (25,0 %), Thüringen (23,3 %) und Mecklenburg-Vorpommern (23,2 %) (vgl. Tab. HF-03.1.3-1 und Tab. HF-03.1.3-2 im Online-Anhang).

Die pädagogisch Tätigen sind zumeist in großen (76 Kinder und mehr) oder mittleren Einrichtungen (26 bis 75 Kinder) beschäftigt. In Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg sind mehr als zwei Drittel der pädagogisch Tätigen in großen Einrichtungen tätig. Im Jahr 2020 sind bundesweit 67 % bei freien Trägern und 33 % bei öffentlichen Trägern beschäftigt, und dieses Verhältnis ist gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.

3 Personen mit Geschlechtsangaben „divers“ oder „ohne Angabe“ werden in Geheimhaltungsfällen zufällig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2020).

### Ungleiche Personalbedarfe in west- und ostdeutschen Ländern

Ein Blick auf die vorausgerechneten Personalgesamtbedarfe zur Betreuung von Kindern vor dem Schuleintritt für den Zeitraum 2019 bis 2030 (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Olszenka 2020)<sup>4</sup> zeigt, dass in den kommenden Jahren besonders in den westdeutschen Ländern mehr Personal benötigt wird. Bis mindestens 2025 muss in Westdeutschland das Personal weiter aufgestockt werden, allein um den Rechtsanspruch zu erfüllen und damit die Angebotsnachfrage zu decken. In Ostdeutschland ist die Situation eine andere: Der Personalgesamtbedarf könnte in naher Zukunft gedeckt sein (ebd.).

### Ausbildung

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler<sup>5</sup> im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist für das Schuljahr 2019/20 weiter angestiegen. Insgesamt starteten bundesweit 41.483 Schülerinnen und Schüler<sup>6</sup> eine Ausbildung als Erzieherin oder Erzieher, das sind rund 5 % mehr als im Vorjahr. Im Ländervergleich zeigen sich uneinheitliche Entwicklungen. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Anzahl der Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr in Mecklenburg-Vorpommern (−9,7 %), im Saarland (−7,3 %) und in Thüringen (−2,8 %) leicht zurück; in Hamburg, Bremen und Sachsen stiegen die Zahlen um mehr als 20 %. In Niedersachsen, Berlin und Sachsen-Anhalt blieben die Zahlen weitgehend gleich (vgl. Tab. HF-03.2.1-1 im Online-Anhang).

Eine praxisintegrierte Form der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung begannen rund 13 % der Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr. In dieser Ausbildungsform starteten im Schuljahr 2019/20 vor allem Schülerinnen und Schüler in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen sowie Bayern (vgl. Tab. HF-03.2.1-5 im Online-Anhang).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl an Personen, die eine Erzieherinnen- bzw. Erzieher-

4 Bei der Vorausberechnung der Personalgesamtbedarfe konnten Qualitätsverbesserungen beispielsweise im Hinblick auf den Personalschlüssel nicht berücksichtigt werden.

5 Die hier berichteten Zahlen zur Ausbildung beziehen sich auf die Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen des Statistischen Bundesamtes, die zusätzlich um eine WIFF-Abfrage bei den statistischen Landesämtern ergänzt wurde (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019).

6 In der Gesamtzahl sind Schülerinnen und Schüler in Vollzeit, Teilzeit sowie in praxisintegrierten Ausbildungsformen enthalten.

ausbildung abgeschlossen haben, leicht rückläufig. Insgesamt haben im Schuljahr 2018/19 31.219 Personen diese Ausbildung abgeschlossen, etwa 211 Personen (–1 %) weniger als im Schuljahr davor. (Leichte) Rückgänge in den Absolventenzahlen verzeichnen überwiegend westdeutsche Länder. Der höchste Rückgang zeigt sich in Hessen (–13,1 %). In Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Bayern und Berlin zeigen sich die höchsten prozentualen Anstiege (vgl. Tab. HF-03.2.1.1-2 im Online-Anhang).

Bei den Anfängerinnen und Anfängern einer Sozialassistentenausbildung<sup>7</sup> gab es im Vergleich zum Vorjahr bundesweit einen Zuwachs um rund 4 %, und insgesamt stieg die Anzahl auf 21.378 Schülerinnen und Schüler an. Nach Ländern betrachtet zeigen sich hier im Vergleich zum Vorjahr in den Stadtstaaten Berlin und Bremen prozentual die größten Zuwächse, in Berlin auch absolut. Einen Rückgang verzeichnen die Schülerinnen- und Schülerzahlen in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg (vgl. Tab. HF-03.2.1-6 und Tab. HF-03.2.1-8 im Online-Anhang). Im Schuljahr 2018/19 schlossen 15.670 Personen die Sozialassistentenausbildung ab, etwa 1 % mehr als im Vorjahr. Rückgänge bei den Zahlen der Absolventinnen und Absolventen verzeichnen Hessen (-185 Personen) und in geringerem Umfang Sachsen-Anhalt, Thüringen, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg. In Berlin nahm die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zum Vorjahr um rund 29 % (+307 Personen) zu (vgl. Tab. HF-03.2.1-7 und Tab. HF-03.2.1-9 im Online-Anhang).

Eine Kinderpflegeausbildung<sup>8</sup> starteten im Schuljahr 2019/20 10.059 Personen, das sind 3,5 % mehr als im Vorjahr. Der höchste Anstieg an Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr zeigt sich in Nordrhein-Westfalen, in Sachsen-Anhalt ging die Anzahl dagegen leicht zurück (vgl. Tab. HF-03.2.1.2-1 im Online-Anhang). Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen einer Kinderpflegeausbildung lag bundesweit bei 5.194 Personen und somit ähnlich hoch wie im Vorjahr. Auch nach Ländern zeigen sich bei den absoluten

Zahlen nur geringe Veränderungen. Den höchsten Anstieg der Absolventenzahlen gab es in Bayern (+40), in Baden-Württemberg ging die Zahl dagegen um 56 Personen zurück (vgl. Tab. HF-03.2.1-11 und HF-03.2.1-13 im Online-Anhang).

### Qualifikation des pädagogischen Personals

Bundesweit verfügen 68,3 % der pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen über einen einschlägigen Fachschulabschluss (vgl. Abb. HF-03.3-1). Der Anteil der einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker liegt bei 5,6 %.

#### Großteil der pädagogisch Tätigen verfügt über einen einschlägigen Fachschulabschluss

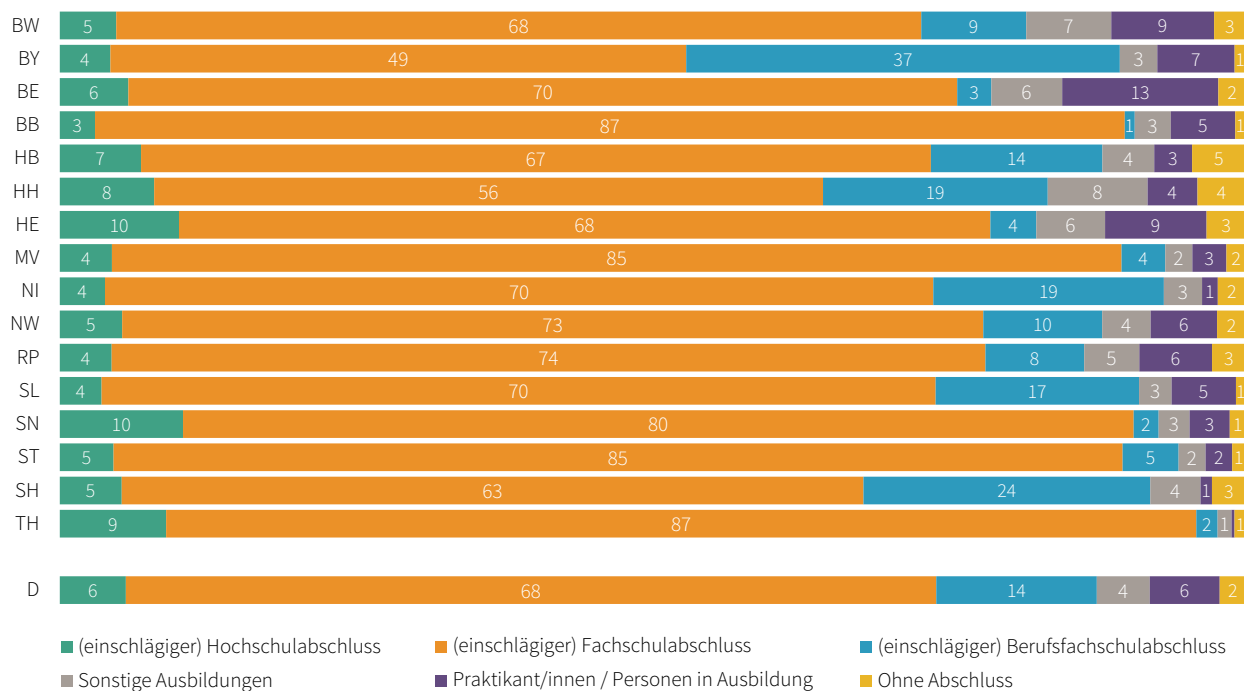
Über einen einschlägigen Berufsabschluss verfügen 13,5 % der pädagogisch Tätigen. Während in den ostdeutschen Ländern einschlägige Berufsfachschulabschlüsse eher selten vertreten sind, stellt die Gruppe der pädagogisch Tätigen mit einem Berufsfachschulabschluss wie u. a. dem der Sozialassistenten in den meisten westdeutschen Ländern in unterschiedlicher Ausprägung die zweitgrößte Gruppe der Beschäftigten. In Hessen, Sachsen und Thüringen ist die Gruppe der pädagogisch Tätigen mit einem (einschlägigen) Hochschulabschluss am zweithäufigsten vertreten. Die Gruppe der pädagogisch Tätigen mit sonstigen Ausbildungen sowie Praktikantinnen und Praktikanten bzw. Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, stellen etwa einen Anteil von 5 bzw. 6 % der pädagogisch Tätigen. Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich weder bundesweit noch in dem überwiegenden Anteil der Länder große Veränderungen des Qualifikationsgefüges. In Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Berlin, Hamburg und Niedersachsen nimmt der Anteil des pädagogischen Personals mit einschlägigem Fachschulabschluss leicht ab (vgl. Tab. HF-03.2.2-1 im Online-Anhang).

### Teamzusammensetzung

Die Verteilung der Berufsausbildungsabschlüsse innerhalb der einzelnen Kindertageseinrichtungen kann sehr unterschiedlich aussehen. Bezogen auf Berufsabschlüsse war bundesweit der Teamtyp „Akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams bzw. akademisch erweiterte Erzieher-

<sup>7</sup> Die Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten wird nicht in Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz angeboten.

<sup>8</sup> Die Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger wird nicht in Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen oder Schleswig-Holstein angeboten.

Abb. HF-03.3-1: **Qualifikation des pädagogischen Personals und der Leitungen in Kindertageseinrichtungen 2020 nach Ländern (in %)**

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2020; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

und Erzieherinnenteams“ mit 32,5 % am häufigsten vertreten.<sup>9</sup> Danach folgen „Sozialpädagogische Teams“ mit 25,7 %, „Erzieher- und Erzieherinnen-Teams“ mit 19,0 % sowie „Heilpädagogische Teams“ und „Sonstige gemischte Teams“ mit 11,6 bzw. 11,2 % (vgl. Infobox HF-03.1).

Die einzelnen Teamformen sind in den Ländern unterschiedlich vertreten. So gibt es Länder, in denen ein Teamtyp mit einer deutlichen Mehrheit vertreten ist, z. B. in Sachsen „Akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams bzw. akademisch erweiterte Erzieher/innenteams“ (65,2 %), während in anderen Ländern mehrere Teamtypen etwa gleich stark vertreten sind. Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich nur leichte Veränderungen. So nimmt der Anteil „Akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams bzw. akademisch erweiterte Erzieher/innenteams“ in fast allen Ländern leicht zu, „Sonstige gemischte Teams“ gehen in fast allen Ländern zurück (vgl. Tab. HF-03.2.4-1 im Online-Anhang).

Dieser bundesweite Befund auf Teamebene steht im Einklang mit der Forderung nach einem höheren (einschlägigen) Qualifikationsniveau des

pädagogischen Personals. Die Forderung nach höherer (einschlägiger) Qualifikation im Berufsfeld der FBBE prägt die nationale und internationale Professionalisierungsdebatte, da der Akademisierungsgrad vergleichsweise gering und die Qualifikationen sehr divers sind (Blossfeld 2012). Aus den Ergebnissen der Studie „Team-BaWü“ gehen Hinweise auf einen negativen Zusammenhang zwischen nicht einschlägiger Qualifizierung des Personals und der Prozessqualität in den Kindertageseinrichtungen unter Berücksichtigung der Einrichtungs- bzw. Teamgröße hervor. Dabei beobachten Dörte Weltzien u. a. (2016), dass der negative Zusammenhang stärker ist, je kleiner das Team in der Einrichtung. Dennoch zeigen sich entgegen den Prozessen einer Profilbildung und Professionalisierung (z. B. Einführung spezialisierter Studiengänge, Kluczniok/Roßbach 2014) in den letzten Jahren auch Öffnungsprozesse des Teilarbeitsmarktes FBBE für nicht einschlägig Qualifizierte (Grgic 2020). Um die Potenziale der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams zu nutzen, gilt es mögliche Herausforderungen und Risiken, die mit der Zusammenarbeit verschiedener Qualifikationen einhergehen, zu minimieren. Dazu bilden zukünftig kompetenzorien-

<sup>9</sup> Aus Datenschutzgründen werden die Zahlen inklusive Horte ausgewiesen.

tierte Teamentwicklungen, unterstützt u. a. durch den Träger und begleitet von Fachberatungen, eine wichtige Voraussetzung (Weltzien u. a. 2016).

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

#### *Erzieher/innen-Team*

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

#### *Sozialpädagogisches Team*

Teams, die der traditionellen Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen folgen und aus Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindertagespflegerinnen und Kindertagespflegern bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten bestehen (sonstige Berufe < 20 %).

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

Teams, in denen neben dem nichtakademischen, sozialpädagogischen Personal zusätzlich oder fast ausschließlich einschlägig qualifizierte sozialpädagogische Akademikerinnen und Akademiker (d. h. Absolventinnen und Absolventen der Studienrichtungen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaften) beschäftigt sind (sonstige Berufe < 20 %). Die Zuordnung zum „Akademisch erweiterten sozialpädagogischen Team“ erfolgt vorrangig vor der Zuordnung zum „Heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Team“.

#### *Heilpädagogisches Team*

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

#### *Sonstiges gemischtes Team*

Teams, in denen das sozial- und/oder heilpädagogische Personal durch tätige Personen ohne Berufsausbildung sowie weitere akademische und nichtakademische Berufe ergänzt wird, zum Beispiel durch Gesundheits-

dienstberufe (etwa aus der Kranken- und Altenpflege, Motopädie, Psychologie) oder andere Einzelberufe (wie Lehrkräfte, soziale und medizinische Helferberufe). Berücksichtigt wurden hier auch die wenigen Teams, in denen nur Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten arbeiten sowie weitere Einzelkonstellationen (sonstige Berufe min. 20 %) (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019).

## Fort- und Weiterbildung

Im Kontext der Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals wird zunächst beleuchtet, ob und in welchem Umfang Träger das pädagogische Personal zur Teilnahme verpflichten und welche Angebote sie unterbreiten, um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung zu unterstützen. Diese Steuerungs- und Unterstützungsmechanismen des Trägers auf der Mesoebene des Rahmenmodells beeinflussen die tatsächliche Teilnahme der pädagogisch Tätigen auf der Mikroebene. Abschließend werden die geäußerten Bedarfe den genutzten Angeboten gegenübergestellt.

### Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildung und Anzahl an Fort- und Weiterbildungstagen

Die Komplexität der Anforderungen an pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen erfordert ein hohes Maß an Professionalität, sodass regelmäßige (verpflichtende) Fort- und Weiterbildungen ein wichtiges Instrument zur Personalentwicklung darstellen (König/Leu/Viernickel 2015; Viernickel u. a. 2013). Bundesweit verpflichtet etwa die Hälfte der befragten Träger das pädagogische Personal zu regelmäßiger Teilnahme an Fort- und Weiterbildung. Knapp 40 % der Träger verpflichten auf Basis eigener Vorschriften, 15 % der Träger verpflichten das pädagogische Personal entsprechend den geltenden Landesregelungen.

### Etwa die Hälfte der Träger verpflichtet das pädagogische Personal zu regelmäßiger Fort- und Weiterbildung

Einer zu Fort- und Weiterbildung verpflichteten Vollzeitkraft werden im Bundesdurchschnitt 3,7 Arbeitstage pro Jahr für die Teilnahme vom Trä-

ger zur Verfügung gestellt. Im Ländervergleich variiert dieses durchschnittliche Tageskontingent für eine Vollzeitkraft zwischen 2,2 (Thüringen) und mehr als 5 Tagen pro Jahr (Mecklenburg-Vorpommern und Saarland). Zudem geht eine höhere Funktion in der Einrichtung mit einem höheren Zeitkontingent für Fort- und Weiterbildung einher. So werden Vollzeitkräften in Leitungspositionen im Bundesdurchschnitt zu 0,4 Fort- und Weiterbildungstagen pro Jahr mehr vom Träger zur Verfügung gestellt als dem pädagogischen Personal (vgl. Tab. HF-03.3.2-1 und Tab. HF-03.3.2-3 im Online-Anhang).

### Unterstützung zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme durch den Träger

95 % des befragten pädagogischen Personals werden für Fort- und Weiterbildungen, die während der regulären Arbeitszeit stattfinden, freigestellt bzw. vom Dienst beurlaubt. Im Vergleich der Länder zeigen sich lediglich marginale Unterschiede. Für Fort- und Weiterbildungen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, erhalten 59 % des befragten Personals eine zeitliche Kompensation (z. B. freie Tage). Dabei geben im Gegensatz dazu bundesweit 80 % der Träger an, zeitliche Kompensation für Fort- und Weiterbildungen außerhalb der regulären Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Dies kommt scheinbar nicht überall beim pädagogischen Personal an. Während dies in Brandenburg auf 87 % der Träger zutrifft, beläuft sich der Anteil in Bayern auf 78 % (vgl. Tab. HF-03.3.6-2 im Online-Anhang).

#### Zeitliche und finanzielle Unterstützung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung durch den Träger

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen hängt des Weiteren von der Finanzierung dieser Angebote ab. So erhält das befragte pädagogische Personal in der Regel komplette (82 %) bzw. teilweise Kostenübernahme (41 %) für Fort- und Weiterbildungen, die während der regulären Arbeitszeit stattfinden. Zusatzzahlungen der Träger für die Teilnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit erhalten 14 % des befragten Personals. Ein entsprechendes Angebot unterbreiten 16 % der Träger dem pädagogischen Personal. Im Zusammenhang mit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung stellt die Mehrheit der befragten Träger

(65 %) Aufstiegschancen in Aussicht. Die Chance auf ein höheres Gehalt durch eine Fort- und Weiterbildungsteilnahme bieten bundesweit 29 % der Träger. Der Anteil an Trägern, der ein höheres Gehalt in Aussicht stellt, variiert dabei zwischen den Ländern: Der höchste Anteil (40 %) ist in Bayern<sup>10</sup>, der niedrigste Anteil (22 %) in Sachsen zu beobachten (vgl. Tab. HF-03.3.6-2 im Online-Anhang).

### Teilnahme an Fort- und Weiterbildung

2020 haben 71 % des befragten pädagogischen Personals innerhalb von 12 Monaten an mindestens einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen (vgl. Tab. HF-03.3.4 im Online-Anhang).

#### 71 % des befragten pädagogischen Personals haben 2020 an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen

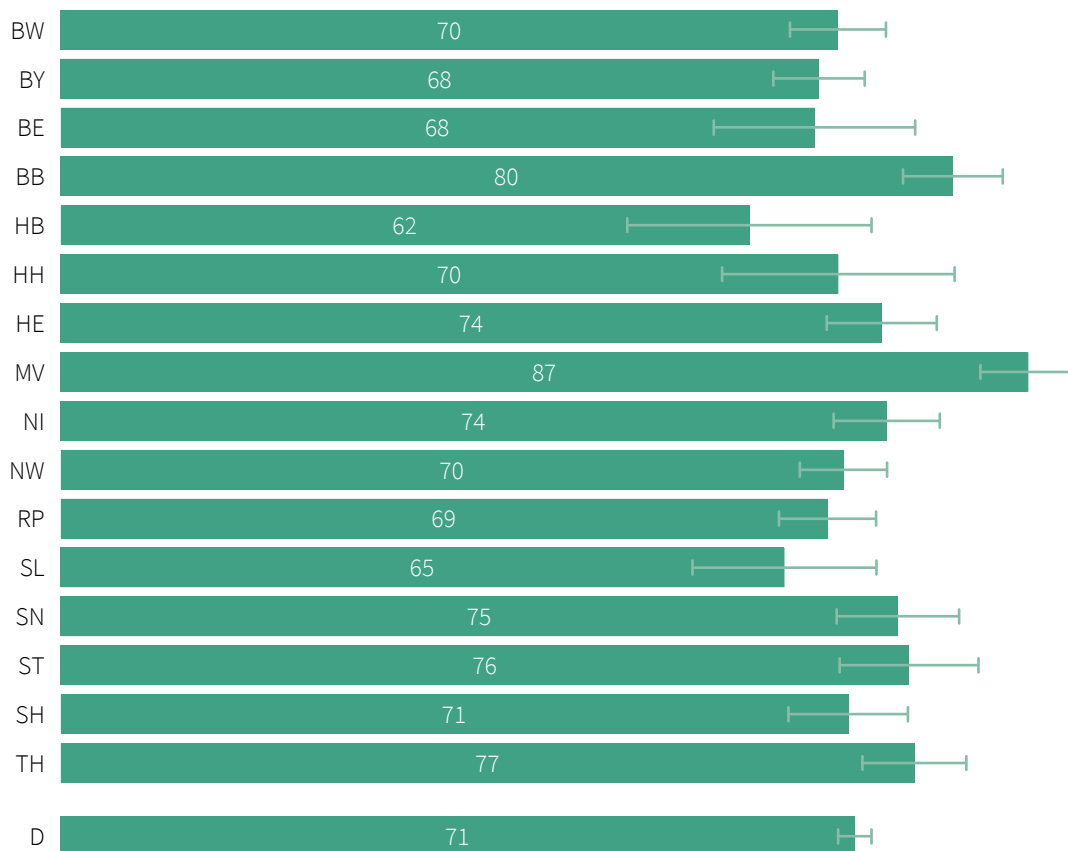
Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen gilt als besonders weiterbildungsaffine Berufsgruppe (Beher/Walter 2012). Vorangegangene Studien haben gezeigt, dass für pädagogisches Personal in der Regel höhere Teilnahmequoten beobachtbar sind (Klinkhammer u. a. 2021). In diesem Kontext ist ein Einfluss der Corona-Pandemie 2020 auf das Teilnahmeverhalten zu vermuten.

#### Hohe Teilnahmequoten tendenziell eher in Ländern mit einer Verpflichtung zu Fort- und Weiterbildung

Das regional unterschiedliche Teilnahmeverhalten des pädagogischen Personals an Fort- und Weiterbildung (vgl. Abb. HF-03.3-2) ist zum Teil durch eine landesspezifische Verpflichtung zu erklären: So geht die im Ländervergleich höchste Teilnahmequote des pädagogischen Personals in Mecklenburg-Vorpommern (87 %) mit einer Verpflichtung auf Landesebene einher. Die relativ geringe Teilnahmequote trotz Verpflichtung könnte auf die Corona-Pandemie, aber auch auf fehlende Personal- bzw. Zeitressourcen in den Einrichtungen zurückzuführen sein. Die niedrigsten Teilnahmequoten sind in Bremen (62 %), im Saarland (65 %), in Berlin (68 %) und Bayern (68 %) zu beobachten. In Bayern geht die geringe Teilnahmequote des befragten Personals mit einer Mehrheit an Trägern (60 %) einher, die das pädagogische

<sup>10</sup> Aufgrund begrenzter Aussagekraft in manchen Ländern wird an dieser Stelle Bayern mit dem höchsten abgesicherten Trägeranteil angeführt.

Abb. HF-03.3-2: **Teilnahme des pädagogischen Personals an Fort- und Weiterbildung in den letzten 12 Monaten 2020 nach Ländern (in %)**



Quelle: DJI, ERiK-Surveys 2020: Befragung pädagogisches Personal, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n=8.630

Personal nicht zur regelmäßigen Teilnahme verpflichtet (vgl. Tab. HF-03.3.1 und Tab. HF-03.3.2-2 im Online-Anhang).

Das im Rahmen der ERiK-Surveys befragte pädagogische Personal, das an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen hat, gab zudem Auskunft über den Umfang dieser Angebote. Im Bundesdurchschnitt hat das befragte Personal 4,0 Tage innerhalb von 12 Monaten für Fort- und Weiterbildung aufgewendet. Dieser Durchschnitt variiert von 2,8 Tagen in SachsenAnhalt bis zu 4,6 Tagen in Berlin (vgl. Tab. HF-03.3.2-1 im Online-Anhang).

**Fehlende Personal- und Zeitressourcen sowie Mangel an passenden Angeboten sind die häufigsten Hinderungsgründe**

Die 12 % des pädagogischen Personals, die 2020 nicht an einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, äußern keinen Bedarf an derartigen Angeboten. Hätten es die Rahmenbedingungen in

den Einrichtungen zugelassen, hätte die Mehrheit des befragten Personals, das 2020 nicht an einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen hat, entsprechende Angebote jedoch in Anspruch genommen. Mangelnder Bedarf schien also nicht der alleinige Grund für eine Nicht-Teilnahme zu sein. Knapp die Hälfte (47 %) derer, die 2020 nicht teilgenommen haben, wurde durch fehlende Personal- und daraus resultierende fehlende Zeitressourcen an der Teilnahme gehindert. Dies trifft insbesondere auf Personal im Saarland (68 %), in Berlin (59 %) und Thüringen (59 %) zu, Personal in Bremen, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen als Bundesländer, die besonders in Handlungsfeld 3 investieren, wurde aus diesen Gründen weniger gehindert. Der Fachkräftemangel im System der FBBE könnte sich hier auch auf die (Weiter-)Qualifizierung der bestehenden Belegschaft auswirken. Am zweithäufigsten benennt das pädagogische Personal (44 %) das Fehlen eines passenden Fort- und Weiterbildungsangebots als Grund für die Nichtteilnahme. Hiervon ist insbesondere päd-



agogisches Personal in Thüringen (59 %), Sachsen (50 %) und Bremen (50 %) betroffen. Nur geringe Anteile des pädagogischen Personals nennen fehlende Anreize (18 %) oder fehlende Freistellung (11 %) als Hinderungsgründe (vgl. Tab. HF-03.3.5 im Online-Anhang).

### Gewählte Fort- und Weiterbildungsinhalte und beobachtete Bedarfe

Betrachtet man die Inhalte der besuchten Fort- und Weiterbildungen, so werden insbesondere Angebote zu den Themen sozial-emotionale Entwicklung (33 %), Bewegung, Psychomotorik und Gesundheit (31 %), Literacy/Sprache (29 %) und Kinderschutz (28 %) vom befragten pädagogischen Personal in Anspruch genommen. Über die Länder hinweg zeigt sich nur eine geringe Variation im Vergleich zu den bundesweiten Anteilen (vgl. Tab. HF-03.3.4 im Online-Anhang).

**Am häufigsten werden Fort- und Weiterbildungsinhalte zu Entwicklungs- und Gesundheitsthemen gewählt**

Die am häufigsten besuchten Inhalte (mit Ausnahme von Literacy/Sprache) entsprechen zudem den Themenbereichen, für die besonders große Anteile des pädagogischen Personals einen hohen Bedarf an Fort- und Weiterbildungen äußern (vgl. Tab. HF-03.3.3-1 im Online-Anhang). Dabei ist jedoch auffällig, dass sich weniger als ein Drittel des pädagogischen Personals tatsächlich im Bereich sozial-emotionale Entwicklung fort- und weiterbildet, während fast die Hälfte der befragten pädagogisch Tätigen (47 %) hohen Bedarf angibt. Zudem zeigen sich hohe Diskrepanzen zwischen berichtetem hohem Fort- und Weiterbildungsbedarf und entsprechender Teilnahme des befragten Personals in den Bereichen Medienbildung (27 vs. 9 %) sowie Selbstmanagement (24 vs. 8 %).

### Fachberatung

Die Fachberatung kann durch Prozessbegleitung und Beratung die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in Kindertageseinrichtungen mit beeinflussen. Diese verantwortungsvollen Aufgaben setzen, so zeigen es die ERIK-Survey-Daten von Jugendämtern und Trägern, bestimmte Qualifikationen bei Fachberatungen voraus. Die Anzahl an Fachberatungen könnte auf ein entsprechend vielfältiges Angebot für Einrichtungen

hinweisen, sagt jedoch noch nichts über deren Nutzung aus. Fest steht jedoch, je mehr Einrichtungen von einer Person betreut werden, desto weniger kann sie sich auf die Belange einzelner Einrichtungen konzentrieren. Die folgenden Analysen zeigen daher auch die Anzahl der Einrichtungen für die Fachberatung pro Person und Vollzeitäquivalente auf.

### Qualifikation von Fachberatung

Fachberatungen werden im Rahmen der ERIK-Surveys nicht befragt. Die Qualifikation der Fachberatungen lässt sich jedoch anhand der Qualifikationsanforderungen sowohl von Trägern als auch Jugendämtern als wichtigen Arbeitgebern von Fachberatung schätzen. Ein Blick auf die Daten aus der Befragung der Jugendämter im ERIK-Survey 2020 zeigt, dass 91 % der Jugendämter im Bundesdurchschnitt von Fachberatungen, die direkt beim Jugendamt angestellt sind, einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss fordern, 61 % erwarten eine fachberatungsbezogene Fort- und Weiterbildung.<sup>11</sup> Der Anteil der Jugendämter, welche die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher fordern, liegt bei 38 %. Berufserfahrung als Leitung einer Einrichtung verlangen 28 % der Jugendämter.

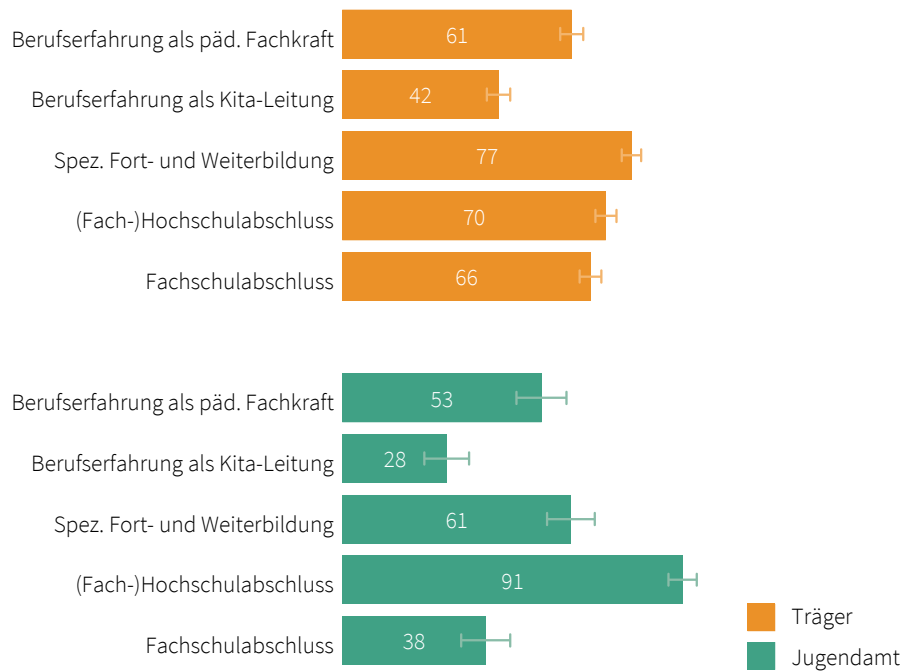
Während 77 % der Träger von ihren Fachberatungen im Bundesdurchschnitt eine fachberatungsbezogene Fort- und Weiterbildung erwarten, setzen 70 % der Träger einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss voraus (vgl. Abb. HF-03.3-3). Auf Länderebene fällt mit einem Anteil von 91 % der Träger besonders Mecklenburg-Vorpommern mit der Forderung nach fachberatungsbezogener Weiterbildung auf. Ein Anteil von 76 % erwartet dort auch Berufserfahrung als pädagogische Fachkraft.

**Jugendämter und Träger setzen für die Aufgabe der Fachberatung meist einen Hochschulabschluss sowie eine fachberatungsbezogene Fort- und Weiterbildung voraus**

Berufserfahrung als Leitung einer Einrichtung wird im Bundesdurchschnitt zwar von einem größeren Anteil der Träger (42 %) als der Jugendämter (28 %) als Voraussetzung verlangt, insge-

<sup>11</sup> Bei der Angabe von Qualitätsanforderungen an die Fachberatung durch den Träger oder das Jugendamt war eine Mehrfachnennung möglich.

Abb. HF-03.3-3: **Qualifikationsanforderungen für die Fachberatung aus Sicht der Träger und Jugendämter 2020 (in %)**



Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Jugendamts- und Trägerbefragung, gewichtete Daten auf Jugendamts- und Trägerebene, Berechnungen des DJI, n=231-1.242

samt, das zeigen die eher niedrigen Anteile, ist sowohl Trägern als auch Jugendämtern diese Qualifikation am wenigsten wichtig für eine Anstellung.

Die Ausbildung auf Fachschulniveau, die als klassischer Weg zur pädagogischen Fachkraft gilt, wird im Bundesdurchschnitt von 66 % der Träger für die Anstellung als Fachberatung vorausgesetzt. In den einzelnen Ländern liegt die Spannbreite dabei zwischen 76 % (Brandenburg) und 34 % (Sachsen) (vgl. Tab. HF-03.4.2-1 und Tab. HF-03.4.2-2 im Online-Anhang).

### Anzahl der Fachberatungen

Einrichtungen konsultieren die Fachberatung, um Unterstützung und Rat zu erhalten. Dabei spielt die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit von Fachberatungen eine große Rolle. Deshalb ist die Anzahl der Fachberatungen bei Trägern und Jugendämtern relevant, die Auswirkungen auf den Fachberatungsschlüssel hat.

Insgesamt ist im Bundesdurchschnitt eine beim Träger angestellte Person in der Fachberatung für 8,4 Einrichtungen zuständig. In den ostdeutschen Ländern deckt eine beim Träger angestellte Fachberatung 8,5 Einrichtungen, in den westdeutschen Ländern 8,3 Einrichtungen ab. Die Auswertung nach Vollzeitäquivalenten (vgl. Info-

box HF-03.3) liefert hingegen ein anderes Bild. Hier fallen in den westdeutschen Ländern 15,4 Kindertageseinrichtungen auf ein Vollzeitäquivalent, während es in den ostdeutschen Ländern lediglich 13,6 Einrichtungen sind. Dort scheinen also mehr Personen, die beim Träger als Fachberatung angestellt sind, eine Vollzeitstelle zu besetzen als in Westdeutschland.

### Infobox HF-03.2 Vollzeitäquivalente

Ein Vollzeitäquivalent gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einem Stamm von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ganz unterschiedlichen Arbeitszeiten (Voll- und Teilzeit) ergeben. Da viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit mit unterschiedlicher Stundenzahl arbeiten, ist das Vollzeitäquivalent niedriger als die Anzahl der Beschäftigten. Daher ergibt es einen Unterschied, ob eine bestimmte Anzahl an Kindertageseinrichtungen auf Vollzeitäquivalente oder auf Personen verteilt werden. Die Anzahl der Vollzeitäquivalente pro Einrichtung ist daher in der Regel niedriger als die Anzahl an Beschäftigten. Durch Angaben in Vollzeitäquivalenten sind Daten zwischen Einrichtungen besser vergleichbar.

Anders verhält es sich bei Fachberatungen, die beim Jugendamt angestellt sind. Hier ist eine Person im Schnitt für 39,0 Einrichtungen zuständig. In den ostdeutschen Ländern berät eine Person 50,4 Einrichtungen, in den westdeutschen Ländern sind es 36,8 Einrichtungen. Ein ähnliches Bild ergibt die Auswertung nach Vollzeitäquivalenten. Auch hier liegt in den ostdeutschen Ländern die durchschnittliche Anzahl der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen höher (57,2 Einrichtungen) als in den westdeutschen Ländern (50,3 Einrichtungen). Das Verhältnis von zu betreuenden Einrichtungen pro Person und pro Vollzeitäquivalent ist, anders als bei den freien Trägern, bei Jugendämtern etwas ähnlicher.

**Beim Jugendamt angestellte Fachberatungen sind höher qualifiziert und beraten eine größere Anzahl an Einrichtungen als Fachberatungen eines freien Trägers**

Ein Vergleich zwischen den beim Jugendamt angestellten und den bei einem freien Träger angestellten Fachberatungen zeigt, dass die Anzahl der zu beratenden Einrichtungen pro Person bei den Fachberatungen im Jugendamt wesentlich höher liegt als bei den Fachberatungen, die beim Träger angestellt sind. Gleiches gilt für die Vollzeitäquivalente. Die Zusammenschau der Kennzahlen macht deutlich, dass Fachberatungen beim Jugendamt im Schnitt höher qualifiziert sind und eine höhere Anzahl an Einrichtungen beraten als Fachberatungen bei einem freien Träger. Hier ist allerdings eine kleine Einschränkung möglich. Einrichtungen, welche die Fachberatung nutzen, könnten sowohl beim Jugendamt als auch bei einem freien Träger vermerkt sein. Sollten diese Einrichtungen eine eigene oder bei einem freien Träger angestellte Fachberatung nutzen, werden sie zwar im Jugendamt gezählt, nehmen jedoch kein Angebot vom Jugendamt in Anspruch, so dass der Schlüssel dort in der Realität etwas besser sein könnte (vgl. Tab. HF-03.4.1-1 und Tab. HF-03.4.1-2 im Online-Anhang).

### Arbeitsbedingungen und Personalbindung

Das Berufsfeld der FBBE ist durch einen zunehmenden Bedarf an Fachkräften (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Olszenka 2020)

und teils hoher Arbeitsbelastung (Schreyer u. a. 2015) gekennzeichnet. Vor diesem Hintergrund stellen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Maßnahmen der Personalbindung zentrale Ansätze zur Steigerung der Attraktivität des Tätigkeitsfeldes dar.

### Entlohnung der Fachkräfte

Die Entlohnung für Vollzeitbeschäftigte in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Deutschland liegt 2020 im Median nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bei 3.480 Euro Brutto pro Monat. Im Vergleich zum Vorjahr (3.426 Euro) ist die Entlohnung etwas höher.

**Entlohnung der pädagogischen Fachkräfte unterscheidet sich leicht zwischen Frauen und Männern**

In Rheinland-Pfalz fällt das Bruttoarbeitsentgelt mit 3.618 Euro für Vollzeitbeschäftigte am höchsten aus, in Mecklenburg-Vorpommern mit 3.009 Euro am niedrigsten. Junge Beschäftigte in dieser Berufsgruppe im Alter bis 25 Jahre verdienen im Median 2.762 Euro. Mit zunehmenden Alter steigt das Entgelt, sodass ab einem Alter von 55 Jahren im Median 4.145 Euro verdient werden. Gehaltsunterschiede sind im Median zwischen Frauen (3.474 Euro) und Männern (3.518 Euro) in geringem Umfang vorhanden (vgl. Tab. HF-03.5.1-1 und Tab. HF-03.5.1-2 im Online-Anhang).

### Art des Beschäftigungsverhältnisses des pädagogischen Personals

Bei den Umfängen der Beschäftigung zeigt sich anhand von Daten der KJH-Statistik bundesweit kaum Veränderung gegenüber dem Vorjahr. Das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen ist durch einen hohen Teilzeitanteil geprägt. Während bundesweit etwa 8 % der pädagogisch Tätigen weniger als 19 Stunden tätig sind, sind 31 % 19 bis unter 32 Stunden, etwa jede/r Fünfte 32 bis unter 38,5 Stunden und 41 % in Vollzeit beschäftigt. Allerdings arbeitet in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und im Saarland etwa die Hälfte der Beschäftigten in Vollzeit, während in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Brandenburg weniger als ein Viertel in diesem Umfang tätig ist und hier die vollzeitnahe Beschäftigung überwiegt.

**Berufsfeld ist nach wie vor durch einen hohen Teilzeitanteil und unbefristete Arbeitsverhältnisse geprägt**

Während es bundesweit und auch in den meisten Ländern kaum Unterschiede zum Vorjahr gibt, nimmt in Bremen der Anteil der pädagogisch Tätigen, die 32 bis unter 38,5 Stunden arbeiten, um rund 10 Prozentpunkte ab, der Anteil der pädagogisch Tätigen, die in Vollzeit arbeiten um rund 10 Prozentpunkte zu. Die große Mehrheit der pädagogisch Tätigen<sup>12</sup> haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Etwa 14 % sind befristet tätig. In den ostdeutschen Ländern (ohne Berlin) und Bremen liegt der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen unter 10 %, während in den westdeutschen Ländern (ohne Bremen) und Berlin die Anteile bei über 10 % liegen und Berlin mit 18,3 % den höchsten Anteil aufweist. Dabei ist der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bundesweit im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozentpunkte gesunken. Auf Länderebene ging vor allem in Thüringen (-1,9 Prozentpunkte), Nordrhein-Westfalen (-1,8 Prozentpunkte) und Bayern (-1,4 Prozentpunkte) der Anteil der befristeten Beschäftigung um mehr als einen Prozentpunkt zurück. Allerdings ist Nordrhein-Westfalen (16,1 %) nach Berlin (18,3 %) das Land mit dem höchsten Anteil befristeter Beschäftigung, und auch Bayern liegt mit 15,6 % im oberen Bereich, während Thüringen mit 8,5 % im unteren Bereich liegt (vgl. Tab. HF-03.5.1-1 im Online-Anhang).

**Dynamik im Berufsfeld**

Insgesamt ist wenig Dynamik im Berufsfeld der FBBE hinsichtlich beruflicher Veränderung zu beobachten. Von dem befragtem pädagogischen Personal in den ERiK-Surveys 2020 geben 5 % an, mit hoher Wahrscheinlichkeit in den nächsten 12 Monaten nach einer anderen Tätigkeit im Berufsfeld zu suchen.<sup>13</sup> Am niedrigsten sind diese Anteile

mit 3 % in Brandenburg, Bremen und Sachsen-Anhalt, am höchsten mit 8 % in Berlin. Die Absicht, in der eigenen Einrichtung oder beim jeweiligen Träger zu kündigen, geben 7 bzw. 6 % der Befragten an; 4 % des befragten pädagogischen Personals werden mit hoher Wahrscheinlichkeit nach einer anderen Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld suchen. Lediglich 3 % der Befragten geben an, in eine andere Stadt oder Region ziehen zu wollen, weil sie dort bessere Arbeitsbedingungen erwarten. Sich im Bereich der Frühpädagogik selbstständig zu machen, ist nur für 1 % der Befragten eine Option (vgl. Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang).

**Geringe Teile des pädagogischen Personals streben eine berufliche Veränderung an**

Etwas wahrscheinlicher ist für die Befragten mit 9 % das Bemühen um die nächsthöhere Position. Bei den unter 30-Jährigen ist abhängig vom Schulabschluss mehr Aufstiegs motivation zu beobachten. 12 % der Befragten in dieser Altersgruppe mit Fachhochschulreife und 22 % der Befragten mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife geben an, dass es wahrscheinlich für sie ist, ein fachrelevantes Studium aufzunehmen. Diese Aufstiegs möglichkeit ist für die Befragten unter den richtigen Voraussetzungen durchaus eine Option.

**Unter den richtigen Voraussetzungen werden Aufstiegs möglichkeiten als Option wahrgenommen**

Nach Angaben der Leitungen ist im Laufe des Jahres vor dem Befragungszeitpunkt in 40 % der Einrichtungen kein pädagogisches Personal ausgeschieden. Ist pädagogisches Personal aus der Einrichtung ausgeschieden, so gaben die Leitungen als Gründe dafür zu 25 % den Eintritt in die Rente an. Der Eintritt in die Rente wurde von Leitungen in Sachsen-Anhalt (51 %) am häufigsten angegeben, am seltensten in Berlin (15 %). Der häufigste Grund für das Verlassen der Einrichtung ist jedoch mit 55 % die Kündigung aufgrund einer anderen Arbeitsstelle in einer Kindertageseinrichtung. Diese Personen bleiben dem Berufsfeld der FBBE also erhalten. Am häufigsten wurde der Wechsel in eine andere Kindertageseinrichtung als Kündigungsgrund in Bremen (67 %), also ein Land mit besonderer Investition in die-

<sup>12</sup> An dieser Stelle werden nur die pädagogisch Tätigen betrachtet, die einer Erwerbstätigkeit im engeren Sinne nachgehen. Gruppen wie beispielsweise Praktikantinnen und Praktikanten, deren Arbeitsverhältnis von vornherein befristet ist sowie Angaben der Kategorie „Sonstige“ wurden hier nicht berücksichtigt.

<sup>13</sup> Die hier ausgewertete Frage an das pädagogische Personal lautete „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten...?“. Dann folgten verschiedene, das eigene Berufsleben betreffende, Statements. Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 (Sehr unwahrscheinlich) bis 6 (Sehr wahrscheinlich) antworten. Unter „hoher Wahrscheinlichkeit“ sind die Antwortoptionen 5 und 6 zusammengefasst.

ses Handlungsfeld angegeben, am seltensten in Schleswig-Holstein (44 %) (vgl. Tab. HF-03.5.8-1 und HF-03.5.8-2 im Online-Anhang).

### **Träger und Einrichtungsleitungen setzen Maßnahmen zur Personalbindung und -entwicklung ein**

Auf Leitungsebene wurde erhoben, ob und welche Maßnahmen zur Personalbindung und -entwicklung eingesetzt werden (vgl. Abb. HF-03.3-4). Die Vereinbarung konkreter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (85 %), das Besprechen von Zielen und Maßnahmen der individuellen professionellen Weiterentwicklung (86 %) sowie Team- und Klausurtag (88 %) sind in den Einrichtungen weit verbreitet. Auch die Beurteilung von festgelegten Zielen (70 %) und Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit (63 %) finden in einem Großteil der Einrichtungen statt. Flexible Arbeitszeiten sind nach Angabe der Leitung in 61 % der Einrichtungen möglich, wobei hier große Unterschiede zwischen den Ländern zu beobachten sind. Etwa die Hälfte der Einrichtungen (52 %) bietet Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Deutlich weniger als die Hälfte der Einrichtungen offeriert Supervision (36 %), Hospitation in anderen Einrichtungen (39 %) oder spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (22 %) (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

Auch auf Trägerebene wurde erhoben, ob bestimmte Maßnahmen zur Personalbindung in den Einrichtungen des jeweiligen Trägers eingesetzt werden. Regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Vorgesetzten (95 %), ein Fort- und Weiterbildungsangebot (99 %) und eine betriebliche Altersvorsorge (89 %) sind demnach fast überall vorhanden. Einführungstreffen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von 58 % der Träger als Maßnahme in den Einrichtungen genannt. Weniger häufig gaben die Träger Gesundheitsleistungen (36 %), Sport- und Erholungsangebote (24 %), (inter-)nationalen Fachkräfteaustausch (19 %), spezielle Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (17 %), ÖPNV- bzw. Fahrtkostenzuschuss (14 %) und ein Angebot von Personalwohnungen oder Hilfe bei der Wohnungssuche (11 %) an (vgl. Tab. HF3.5.4-3 im Online-Anhang).

### **Fachkräftemangel erschwert es Einrichtungsleitungen, Stellen zu besetzen**

Während im Zeitraum eines Jahres insgesamt wenig Dynamik im Berufsfeld zu verzeichnen ist und auf Leitungs- und Trägerebene durchaus Maßnahmen zur Personalbindung und -entwicklung eingesetzt werden, ist die Gewinnung von Fachkräften bei ausgeprägtem Fachkräftemangel im Feld der FBBE für die Einrichtungen eine Herausforderung. Mit 23 % gibt knapp jede vierte Leitung in Deutschland an, dass es in ihrer Kindertageseinrichtung Stellen für pädagogische Fachkräfte gibt, die aufgrund mangelnder Bewerbungen bereits 6 Monate oder länger nicht besetzt werden konnten. Besonders häufig ist dies in Bremen (31 %) und im Saarland (32 %) der Fall, während die Situation in Brandenburg (16 %), Sachsen-Anhalt (18 %) und Thüringen (19 %) etwas weniger angespannt erscheint. Berlin (25 %) und Niedersachsen (21 %) liegen hier im Mittelfeld (vgl. Tab. HF-03.5.5 im Online-Anhang).

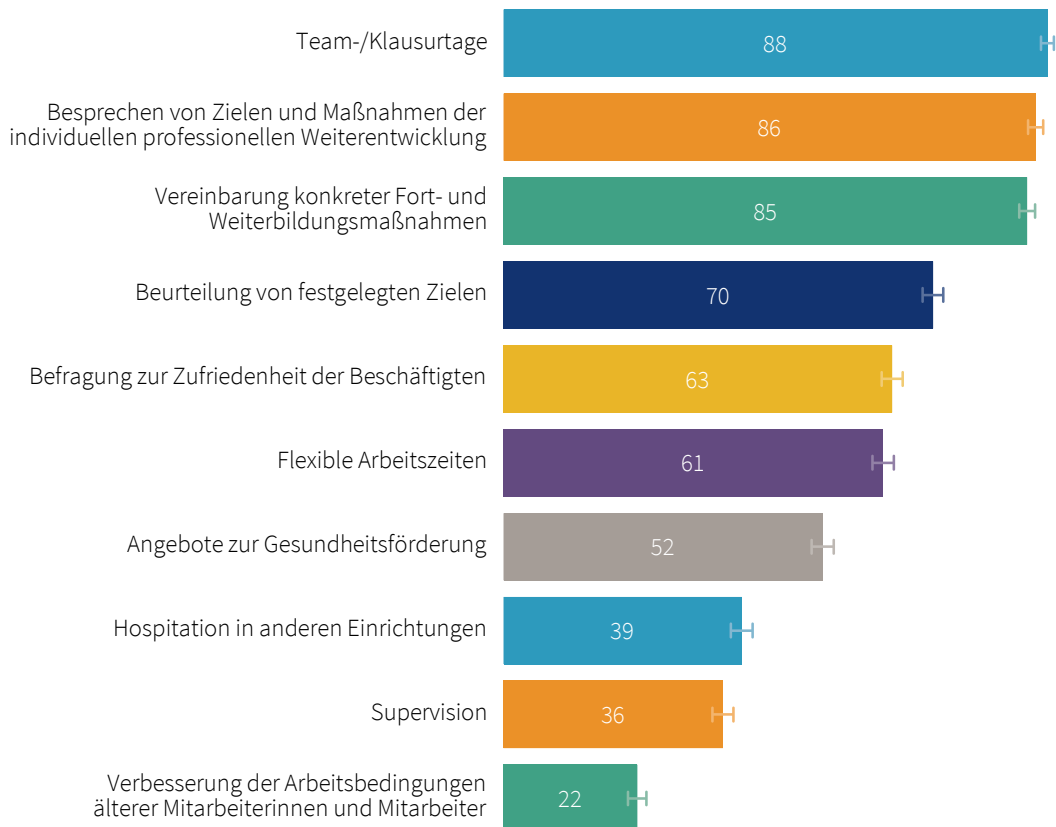
### **Einarbeitungsaktivitäten und Praxisanleitung**

Ein Aspekt, der sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Personalbindung betrifft, ist die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein schriftliches Einarbeitungskonzept für neues pädagogisches Personal ist nach Angaben der Leitungen in mehr als jeder zweiten Einrichtung vorhanden, jedoch längst nicht überall Standard. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Ländern: Bayern, Brandenburg, Bremen und Thüringen liegen deutlich unter dem Durchschnitt, das Saarland liegt deutlich darüber (vgl. Tab. HF-03.5.6-1 im Online-Anhang).

### **Für die Einarbeitung neuen Personals sind vor allem die Leitungen und das Team zuständig**

Zuständig für die Einarbeitung sind nach Angabe der Leitungen sie selbst (81 %) oder das gesamte Team der Einrichtung (79 %). In einigen Einrichtungen wird auch eine einzelne Mitarbeiterin oder ein einzelner Mitarbeiter dafür bestimmt (61 %), oder die stellvertretende Leitung übernimmt diese Aufgabe (48 %) (vgl. Tab. HF-03.5.6-2 im Online-Anhang). Die Träger geben zu 66 % an, dass bei ihnen grundsätzlich Funktionsstellen mit festgelegtem Aufgabenbereich vorhanden

Abb. HF-03.3-4: **Maßnahmen der Leitungen zur Personalbindung und -entwicklung 2020 (in %)**



Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Leitungsbefragung, gewichtete Daten auf Leitungsebene, Berechnungen des DJI, n=3.551–3.786

sind. Davon sagen 24 %, dass es für die Praxisanleitung vertraglich geregelte Zeitkontingente gibt. In Bremen (57 %), Berlin (53 %) und im Saarland (46 %) ist dies überdurchschnittlich oft der Fall, in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (beide 16 %) und Hamburg (17 %) weniger oft (vgl. Tab. HF-03.5.7-1 und Tab. HF-03.5.7-2 im Online-Anhang).

### Sonstige Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Das pädagogische Personal wurde hinsichtlich weiterer Arbeitsbedingungen befragt. Dazu zählen die Durchführung regelmäßiger Feedbackrunden, das Vorhandensein von gesundheitsförderlichen Präventionsmaßnahmen und die wahrgenommene Wertschätzung durch Eltern und Gesellschaft. Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht erfüllt) bis 6 (vollständig erfüllt) konnten die Befragten antworten. Hier sehen 41 % des pädagogischen Personals die Durchführung regelmäßiger Feedbackrunden als fast vollständig bzw. vollständig erfüllt an. Dieser Anteil ist in Baden-Württemberg (48 %) am höchsten, in Sachsen-

Anhalt (31 %) am niedrigsten. Gesundheitsförderliche Präventionsmaßnahmen halten 21 % für fast bzw. vollständig erfüllt. Der Anteil ist in Baden-Württemberg und Bayern (beide 23 %) am höchsten, im Saarland (14 %) fällt er am geringsten aus.

**Etwa die Hälfte des pädagogischen Personals fühlt sich von den Eltern wertgeschätzt, die Wertschätzung durch die Gesellschaft wird als deutlich geringer wahrgenommen**

Die Wertschätzung durch Eltern sehen 46 % als (fast) vollständig erfüllt an. Ein Blick auch auf die vier Bundesländer mit besonderem Fokus auf Handlungsfeld 3 zeigt: Am höchsten ist dieser Anteil in Bremen (56 %), am niedrigsten in Sachsen-Anhalt (33 %). In Berlin liegt der Anteil bei 47 % und in Niedersachsen bei 39 %. Nur 16 % sehen im Bundesdurchschnitt eine Wertschätzung durch die Gesellschaft als fast vollständig bzw. vollständig erfüllt an. In Mecklenburg-Vorpommern fühlt sich pädagogisches Personal mit einem Anteil von 20 % noch am ehesten gesellschaftlich wertgeschätzt. In Niedersachsen und im Saarland (beide

12 %) sind diese Anteile am geringsten. In Berlin und Sachsen-Anhalt liegt der Anteil des Personals, welches sich fast vollständig bzw. vollständig in der Gesellschaft wertgeschätzt fühlt bei 14 % und in Bremen bei 17 % (vgl. Tab. HF-03.5.10-1 im Online-Anhang).

Neben diesen Arbeitsbedingungen der Tätigkeit gab das pädagogische Personal auch Auskunft über seine gegenwärtige Arbeitszufriedenheit. Diese wurde auf einer Skala von 0 (Ganz und gar unzufrieden) bis 10 (Ganz und gar zufrieden) erfasst und liegt im Durchschnitt bei einem Wert von 7,0. Unterschiede zwischen den Ländern sind dabei insgesamt gering. Während im Saarland (6,2) die niedrigste Zufriedenheit geäußert wird, werden in den anderen Ländern Werte zwischen 6,7 (Hamburg) und 7,2 (Mecklenburg-Vorpommern) erreicht (vgl. Tab. HF-03.5.14-2 im Online-Anhang).

### HF-03.4 Zusammenfassung

Das im Rahmen des Monitorings zum KiQuTG entwickelte Indikatorentableau zum Handlungsfeld *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* fokussiert die Personalstruktur im Berufsfeld der FBBE, die Qualifikation sowie die Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals, die Fachberatung sowie Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Personalbindung. Es folgt damit den im Handlungsfeld identifizierten Bereichen, in denen Verbesserungen implementiert werden können, um die Qualität der FBBE in Deutschland zu sichern und weiter zu verbessern. Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden:

- › Das Berufsfeld der FBBE ist nach wie vor von einem enormen Fachkräftemangel geprägt, obwohl im Jahr 2020 ein neuer Höchststand an pädagogisch Tätigen erreicht wurde. Personalbedarfsprognosen zeigen, dass insbesondere in westdeutschen Ländern das pädagogische Personal weiter aufgestockt werden muss, allein um die Rechtsansprüche auf ein Platzangebot für Kinder vor dem Schuleintritt zu erfüllen und die Angebotsnachfrage der Eltern zu decken.
- › Betrachtet man die Qualifikation des Personals, so zeigt sich weiterhin ein vergleichsweise geringer Akademisierungsgrad für die Berufsgruppe und gleichzeitig eine Pluralität an Qualifikationsprofilen. Am häufigsten sind

in Kindertageseinrichtungen aber um Akademiker und Akademikerinnen erweiterte sozialpädagogische bzw. Erzieher/-innenteams vorzufinden. Um zukünftig die Potenziale der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams nutzen zu können, sollten Teamentwicklungen kompetenzorientiert angelegt, durch den Träger unterstützt und von Fachberatungen begleitet werden (Weltzien u. a. 2016).

- › Fort- und Weiterbildung ist angesichts der stetig steigenden Anforderungen an das pädagogische Personal essentiell für die systematische Personalentwicklung und Weiterqualifizierung im Berufsfeld der FBBE. Es kann gezeigt werden, dass hohe Teilnahmequoten tendenziell eher in Ländern mit einer Verpflichtung zur Teilnahme zu beobachten sind. Dennoch konnten (auch in Ländern mit Landesregelungen zur Verpflichtung) nicht alle pädagogisch Tätigen an Fort- und Weiterbildung teilnehmen. Die vergleichsweise geringen Teilnahmequoten lassen vermuten, dass sich die Coronapandemie auf das Teilnahmeverhalten auswirkt. Die Befragten selbst geben insbesondere fehlende Personal- und Zeitressourcen sowie den Mangel von passenden Angeboten als Hinderungsgründe für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung an.
- › Fachberatungen sind wichtige Akteure im Berufsfeld der FBBE. Sie begleiten (Veränderungs-) Prozesse und beraten Kindertageseinrichtungen, was zur Sicherung und Verbesserung der Qualität in Kindertageseinrichtungen beiträgt. Die ERiK-Surveys 2020 zeigen strukturelle Unterschiede für Fachberatungen in Abhängigkeit zur Anstellung: Im Vergleich zu Fachberatungen, die bei (freien) Trägern angestellt sind, sind jene beim Jugendamt höher qualifiziert und für mehr Einrichtungen zuständig.

Das Handlungsfeld *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* umfasst eine Vielzahl von Themen, die sich an der Breite der berichteten Indikatoren und Kennzahlen abzeichnet. Im Rahmen der vorliegenden Berichtslegung wurden Beschreibungen anhand amtlicher Daten erstmals um deskriptive Analysen der Daten aus den ERiK-Surveys 2020 ergänzt. Diese ermöglichen es, erste Befunde zur Personalsituation in Kindertageseinrichtungen 2020 herauszuarbeiten. Zugleich

können mit den Daten auch komplexere Vertiefungsanalysen, z. B. zum Teilnahmeverhalten an Fort- und Weiterbildung oder zu den Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen vorgenommen werden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der FBBE kommt der Bindung

des pädagogischen Personals an das Berufsfeld eine besondere Rolle zu, sodass in der folgenden Berichtslegung die Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung mit einem besonderen Fokus auf die Arbeitsbedingungen vertiefend untersucht werden.



# Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. München
- Behr, Karin/Walter, Michael (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. WiFF Studien, Band 15. München
- Blossfeld, Hans-Peter (Hrsg.) (2012): Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten. Münster
- Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Meiner-Teubner, Christiane/Olszenka, Ninja (2020): Zukünftiger Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung - Trendwende absehbar? In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 23. Jg., H. 2 & 3, S. 6–11
- Buschle, Christina/Gruber, Veronika (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien. Band 30. München
- 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 (2020): Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2020.00.00.1.1.0>
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Buchmann, Janette/Drexl, Doris/Hegemann, Ulrike/Kuger, Susanne/Müller, Michael/Preuß, Melina/Ulrich, Lisa/Wenger, Felix (2021): ERIK-Surveys 2020. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 1.0. <https://doi.org/10.17621/erik2020>
- Geiger, Kristina/Strehmel, Petra (2020): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen: Maßnahmen und Strategien von Trägern und Einrichtungen. Ergebnisse zweier empirischer Studien. In: van Ackeren, Isabell/Bremer, Helmut/Kessler, Fabian (Hrsg.): Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Leverkusen, S. 283–296
- Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72. Jg., H. 1, S. 197–227
- Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2021): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld
- Kluczniok, Katharina/Roßbach, Hans-Günther (2014): Conceptions of Educational Quality for Kindergartens. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 17. Jg., H. 6, S. 145–158
- König, Anke/Kratz, Joanna/Stadler, Katharina (2017): Steuerung in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung. Zwischen Modernisierung und Tradition. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 65. Jg., H. 4, S. 425–437
- König, Anke/Leu, Hans Rudolf/Viernickel, Susanne (Hrsg.) (2015): Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Empirische Befunde der AWiFF-Förderlinie. Bd. 2. Perspektive Frühe Bildung. Weinheim/Basel
- Melhuish, Edward/Gardiner, Julian (2019): Structural Factors and Policy Change as Related to the Quality of Early Childhood Education and Care for 3–4 Year Olds in the UK. In: Frontiers in Education, 4. Jg
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt
- 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-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
- Tietze, Wolfgang/Becker-Stoll, Fabienne/Bensel, Joachim/Eckhardt, Andrea G./Haug-Schnabel, Gabriele/Kalicki, Bernhard/Keller, Heidi/Leyendecker, Birgit (Hrsg.) (2013): Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK). Weimar
- Viernickel, Susanne/Nentwig-Gesemann, Iris/Nicolai, Katharina/Schwarz, Stefanie/Zenker, Luise (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Berlin
- Weltzien, Dörte/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Strohmer, Janina/Reutter, Annegret/Tinius, Claudia (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim/Basel
- Ziesmann, Tim/Jähner, Alexandra/Müller, Ulrike/Tiedemann, Catherine (2021a): ERIK-Länderberichte I zum landesspezifischen Monitoring des KiQuTG. Ein kommentierter Datenband. München

## Literatur

Ziesmann, Tim/Tiedemann, Catherine/Hoang, Tony/Christopher, Peterle/Jähnert, Alexandra (2021b): ERiK-Länderberichte II zum landesspezifischen Monitoring des KiQuTG. Ein kommentierter Datenband. München