pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Beher, Karin; Hanssen, Kirsten; König, Anke; Peucker, Christian; Rauschenbach, Thomas; Reitzner, Bianca; Walter, Michael

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017

München : Deutsches Jugendinstitut 2017, 352 S. - (Arbeitsmarkt. WiFF. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte)

Quellenangabe/ Reference:
Beher, Karin; Hanssen, Kirsten; König, Anke; Peucker, Christian; Rauschenbach, Thomas; Reitzner, Bianca; Walter, Michael: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München : Deutsches Jugendinstitut 2017, 352 S. - (Arbeitsmarkt. WiFF. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-285206 - DOI: 10.25656/01:28520

https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-285206
https://doi.org/10.25656/01:28520

in Kooperation mit / in cooperation with:

Deutsches Jugendinstitut

https://www.dji.de

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

pedocs
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ARBEITS-
MARKT

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

DJI
Deutsches
Jugendinstitut

Autorengruppe Fachkräftebarometer

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017

Ein Projekt der WiFF am DJI

Autorengruppe Fachkräftebarometer

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017

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

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

© 2017 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Lektorat: Gabriele Ernst, Icking
Schlussredaktion: Dr. Carola Gruber, DJI, Angelina Czernoch, DJI
Layout und Satz: Marion Schnepf, www.lokbase.com, Leopoldshöhe
Druck: Henrich Druck+Medien GmbH, Frankfurt am Main

www.weiterbildungsinitiative.de
www.fachkräftebarometer.de

ISBN 978-3-86379-203-9

Mitwirkende

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

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des *DJI* und der *TU Dortmund* haben darüber hinaus beratend und unterstützend mitgewirkt. Ihnen sowie Katharina Harst und Richard Opoku-Agyemang gilt unser Dank.

Autorengruppe Fachkräftebarometer
Karin Beher
Dr. Kirsten Hanssen
Prof. Dr. Anke König
Christian Peucker
Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Bianca Reitzner
Michael Walter

Vorworte

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Gleichberechtigte Teilhabe an Bildung legt Grundsteine für erfolgreiche Lebensläufe. Das beginnt schon in den ersten Lebensjahren, wenn die Basis dafür geschaffen wird, dass Kinder gut lernen und sich erfolgreich entwickeln können. Es ist deshalb eines unserer zentralen bildungspolitischen Ziele, allen Kindern frühzeitig Chancen auf Bildung zu eröffnen.

Der Kindertagesbetreuung kommt dabei besondere Bedeutung zu. Anders als noch vor wenigen Jahrzehnten ist heute der Kita-Besuch integraler Bestandteil der Bildungsbiografie von Kindern: 95% der Kinder zwischen drei und sechs Jahren besuchen eine Kindertageseinrichtung. Sie verbringen dort außerdem insgesamt mehr Zeit, als dies noch vor ein paar Jahrzehnten der Fall gewesen ist: Einerseits, weil sie jünger sind, wenn sie in die Kindertageseinrichtung eintreten, andererseits, weil sie dort täglich länger verweilen.

Umso wichtiger ist es, dass wir den Kindern gute Bildungs- und Betreuungsmöglichkeiten anbieten. Die zentrale Rolle spielen dabei die frühpädagogischen Fachkräfte, die die Bildungsprozesse der Kinder anregen, unterstützen und begleiten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deswegen gemeinsam mit der Robert Bosch Stiftung und dem Deutschen Jugendinstitut im Jahr 2008 die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF) initiiert. Sie setzt sich dafür ein, die Elementarpädagogik zu stärken und die Qualität der pädagogischen Arbeit zu verbessern. Inzwischen ist die Weiterbildungsinitiative ein wichtiger Bestandteil der Frühpädagogik in Deutschland. Sie greift kontinuierlich aktuelle bildungspolitische Themen der Frühen Bildung auf und diskutiert sie mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren des Ausbildungs- und Arbeitsfeldes.

Einen wichtigen Beitrag dazu leistet das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung*. Es legt den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktsituation und die Personalentwicklung in der Frühen Bildung sowie auf die Qualifizierung des Personals. Damit ergänzt das regelmäßig erscheinende *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* bestehende Berichte und gibt unter anderem den Entscheidungsträgern in Bund, Ländern und Kommunen wichtige Anhaltspunkte, um das Arbeits- und Ausbildungsfeld weiterzuentwickeln.

Das vorliegende zweite *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* zeigt die vielfältigen Entwicklungen in dem dynamischen Feld der Frühen Bildung in den beiden vergangenen Jahren auf. Es führt Veränderungen und zugleich aktuelle Handlungsanforderungen vor Augen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre mit neuen Einblicken in dieses zukunftsweisende Themenfeld der Bildung.

Berlin, im April 2017

Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Robert Bosch Stiftung

Auf den Anfang kommt es an! In den ersten Lebensjahren wird der Grundstein für lebenslanges, erfolgreiches Lernen und für eine gelingende Bildungsbiografie gelegt. Eine qualitativ hochwertige Bildung, Betreuung und Erziehung eröffnet Kindern Entwicklungschancen und ermöglicht ihnen Teilhabe.

Kindertageseinrichtungen stehen heute vor vielen Herausforderungen. Sie müssen mit sich verändernden Rahmenbedingungen umgehen und werden mit verschiedensten Anforderungen konfrontiert. Beispiele hierfür sind die Umsetzung der Bildungspläne, der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren, die Orientierung an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die zunehmende Heterogenität. Gleichzeitig rückt nach dem massiven quantitativen Ausbau der Betreuungsplätze in den vergangenen Jahren immer mehr die Qualität in den Fokus. Kindertageseinrichtungen in Deutschland stehen daher aktuell unter erheblichem Veränderungsdruck. Und die Anforderungen an frühpädagogisches Fachpersonal sind höher denn je.

Mit unserer Förderung im Bereich Frühkindliche Bildung wollen wir einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung des Systems der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern leisten. In den vergangenen Jahren haben wir uns vor allem auf die Akademisierung und Forschung in der Frühpädagogik konzentriert. Zukünftig nehmen wir die Praxis stärker in den Blick und stellen damit die Kindertageseinrichtungen selbst in den Fokus unserer Arbeit. Wir möchten zur Professionalisierung der Fachkräfte beitragen und Einrichtungen dabei unterstützen, sich im Sinne einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln.

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Deutschen Jugendinstitut haben wir bereits 2009 die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF) ins Leben gerufen. Diese ist inzwischen zum Markenzeichen für Qualität in der Frühpädagogik geworden.

Wir freuen uns, Ihnen hiermit den zweiten Band des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* vorlegen zu können. Die aufbereiteten Daten ermöglichen es Entscheidungsträgern auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, von Wohlfahrtsverbänden, in Wissenschaft und Ausbildung, die Entwicklung des Arbeitsmarktes nachzuvollziehen und fachpolitische Herausforderungen im Hinblick auf Gewinnung und Einsatz von Fachkräften zu erkennen.

Unser besonderer Dank gilt dabei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WiFF und dem Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/TU Dortmund, insbesondere Herrn Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, für ihre hervorragende Arbeit sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, das durch seine finanzielle Förderung die WiFF erst möglich macht.

Stuttgart, im April 2017

Uta-Micaela Dürig
Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung

Deutsches Jugendinstitut

Die Dynamik im Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung ist auch im Jahr 2017 ungebrochen. Die hohe Nachfrage nach frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung hält weiterhin an, und das Wachstum aufseiten des Kita-Personals ist eine nahezu zwangsläufige Folge.

Schon das erste *Fachkräftebarometer Frühe Bildung,* das im Jahr 2014 erschienen ist, lieferte umfangreiche Hinweise auf markante Veränderungen in diesem Teilarbeitsmarkt, im dazugehörigen Ausbildungssystem und in der Kindertagespflege. Nun, knapp drei Jahre später, zeigt sich, dass die Frühe Bildung einen weiteren Bedeutungszuwachs erfahren hat: Die institutionalisierte Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern erreicht hierzulande eine gesellschaftliche Bedeutung und eine gesamtwirtschaftliche Dimension, die eine Dauerbeobachtung mit einem standardisierten, umfassenden Instrumentarium, wie sie hier vorgelegt wird, angemessen erscheinen lässt.

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* ist in dem Wissen darum entstanden, dass eine solche zweite Ausgabe eine Herausforderung eigener Art darstellt: Wie lassen sich Anschlüsse zur ersten Ausgabe herstellen, wie Wiederholungen vermeiden? Wie entsteht ein Wiedererkennungseffekt, wie können Fortschreibungen und Verbesserungen eingebaut werden? Anspruch der zweiten Ausgabe ist es, eine Balance herzustellen zwischen tabellarischen Kontinuitäten und informativen Neuigkeiten. Das dafür verwendete Datenmaterial muss beides gewährleisten.

Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) und der Forschungsverbund DJI/Technische Universität Dortmund haben sich im Rahmen der „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF) dieser Herausforderung gestellt. In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung ist es erneut gelungen, die Perspektiven der durch- aus unterschiedlichen Institutionen so zu bündeln, dass das entstandene Produkt in der Frühen Bildung zu einem Standardwerk werden kann. Für das Engagement, die Unterstützung und die Realisierung dieses Vorhabens gilt allen Beteiligten großer Dank.

Aus Sicht des Deutschen Jugendinstituts und des Forschungsverbunds DJI/Technische Universität Dortmund, verbunden in der WiFF, ist das *Fachkräftebarometer* zu einem wichtigen Instrument der Sozial- und Bildungsberichterstattung geworden – ähnlich wie die nationalen Bildungsberichte oder die KiföG-Berichte zum Ausbau der Kindertageseinrichtungen, zu denen das DJI ebenfalls wesentliche Beiträge liefert. Alle drei kontinuierlich erscheinenden Berichte – *Fachkräftebarometer, Bildungsbericht* und *KiföG-Bericht* – zeigen, wie stark das DJI dem Themenfeld der Frühen Bildung verbunden ist: Lag der Akzent früher vor allem auf dem kindlichen Lernen und der Unterstützung von Familien, wurde inzwischen der Blick auf Einrichtungen und Personal erweitert, wobei die WiFF vor allem die relevanten Entwicklungen von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem beobachtet.

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung,* das künftig regelmäßig im Turnus von zwei Jahren erscheinen soll, ist dabei eine hervorragende Ergänzung der bisherigen Produktpalette des DJI – es kann und wird einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Frühen Bildung leisten.

München und Dortmund, im April 2017

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Vorstandsvorsitzender und Direktor des Deutschen Jugendinstituts

Inhalt

Ergebnisse im Überblick 8

Hinweise für Leserinnen und Leser 15

1 Einführung: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 16

Teil I Grundinformationen

2 Das Personal in der Kindertagesbetreuung 20
2.1 Entwicklung des Personals in Kitas 21
2.2 Qualifikationsstrukturen in Kitas 29
2.3 Das Positionsgefüge 34
2.4 Voll- und Teilzeitarbeit 38
2.5 Befristung von Beschäftigungsverhältnissen 41
2.6 Das Personal in der Kindertagespflege 46
2.7 Resümee 57

3 Das Kita-Team 58
3.1 Kleine und große Teams 60
3.2 Qualifikationseinheitliche und -gemischte Teams 68
3.3 Jüngere und ältere Teams 78
3.4 Vollzeit- und Teilzeit-Teams 83
3.5 Beständige und fluktuierende Teams 87
3.6 Teams mit geringen und großen Leitungsressourcen 92
3.7 Resümee 96

4 Der Arbeitsmarkt 100
4.1 Frühe Bildung als Teil des Arbeitsmarktes – ein Außenvergleich 102
4.2 Aktuelle Beschäftigungsentwicklung 104
4.3 Beschäftigungsbedingungen 107
4.4 Stabilität der Arbeitsverhältnisse 113
4.5 Entwicklung der Arbeitslosigkeit 116
4.6 Resümee 117

5 Die Ausbildungswege in die Frühe Bildung 118
5.1 Ausbildungen für Kinderpflege und Sozialassistenz 120
5.2 Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher 123
5.3 Das Hochschulstudium der Kindheitspädagogik 126
5.4 Das Studium der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit ... 131
5.5 Ausbildungen im Vergleich 134
5.6 Resümee 139

Teil II Aktuelle Herausforderungen

6 Diversität in der Personalzusammensetzung 142
6.1 Männer in einem Frauenberuf 143
6.2 Das Altersgefüge des Personals 158
6.3 Migration 165

7 Künftiger Personalbedarf – eine Projektion bis 2025
***Matthias Schilling* 176**
7.1 Berechnung des Personalersatzbedarfs 177
7.2 Zusätzliche Einflussfaktoren bei der Bedarfsentwicklung 180
7.3 Resümee 184

8 Fazit 186

Anhang

Datenanhang 192
Glossar 334
Literaturverzeichnis 336
Abbildungsverzeichnis 343
Tabellenverzeichnis 347

Ergebnisse im Überblick

2014 erstmalig aufgelegt und 2017 aktualisiert, fortgeschrieben sowie um wichtige Analysen erweitert, bietet das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* die erste umfassende Bestandsaufnahme zum Personal in der Kindertagesbetreuung in Ausbildung und Beruf. Grundlage sind vor allem Daten der amtlichen Statistik, die in Zeitreihen deutschlandweit und zum Teil in Ländervergleichen aufbereitet werden.

Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung boomt weiterhin

Starke Personalexpansion setzt sich fort

Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung erlebt in diesem Jahrhundert ein enormes Wachstum – sowohl in Kindertageseinrichtungen als auch in der Kindertagespflege. Das Personal in Kindertageseinrichtungen erreicht dabei einen neuen Höchststand: Seit Erscheinen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2014* ist die Zahl des tätigen Personals erneut um 56.500 auf insgesamt mehr als 666.000 Beschäftigte inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft im Jahr 2016 angestiegen. Zwischen 2006 und 2016 wurden somit in diesem Teilarbeitsmarkt über 251.000 Arbeitsplätze neu geschaffen – die Zahl der tätigen Personen in diesem Bereich ist um 61% gestiegen *(vgl. Kap. 2).* Noch deutlicher fällt das Personalwachstum in dieser Zeit aus, wenn – zusätzlich zu den Kindertageseinrichtungen – auch die Kindertagespflege eingerechnet wird: In der Summe waren im Jahr 2016 sogar rund 710.000 Personen in der Kindertagesbetreuung tätig *(vgl. Kap. 2.1 sowie 2.6).*

Kindertagesbetreuung als bedeutsames Arbeitsmarktsegment

Die Kindertagesbetreuung ist damit als ein relevanter pädagogischer Beruf und Arbeitsmarkt aus dem Schatten der Schule herausgetreten: Mit rund 571.000 pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich Leitungen) in Kindertageseinrichtungen bildet die Frühe Bildung inzwischen einen Teilarbeitsmarkt, der deutlich größer ist als die Grundschule mit rund 223.400 Lehrkräften im Schuljahr 2015/16. Werden die 43.500 Erwerbstätigen in der Kindertagespflege hinzugerechnet, erreicht die Zahl der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung mit 615.000 Personen fast die Zahl der Lehrenden im gesamten allgemeinbildenden Schulwesen (690.300 Personen). Vor diesem Hintergrund ist das Berufsfeld Kindertagesbetreuung nicht nur ein bedeutsames Arbeitsmarktsegment für den deutschen Arbeitsmarkt insgesamt geworden, sondern auch zu einem gewichtigen Partner für die übrigen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Schule *(vgl. Kap. 2.1).*

Bemerkenswert stabil: Kita-Trägerstruktur und Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeit

Angesichts dieses dynamischen Wandels zeigen sich einige Parameter des Berufsfeldes bemerkenswert stabil: So sind die Personalanteile öffentlicher und freier Träger seit 2007 im Wesentlichen unverändert geblieben, wobei in der Summe immer noch die freien Träger in der Mehrzahl sind, während die Kommunen als öffentliche Träger mit einem Anteil von etwa einem Drittel den größten Einzelakteur verkörpern. Ebenfalls stabil ist das Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeit: Sechs von zehn Beschäftigten in der Frühen Bildung arbeiteten im Jahr 2016 in Teilzeit. Dieser Anteil ist seit 2007 konstant geblieben, allerdings mit Veränderungen zwischen den verschiedenen Formaten an Teilzeit – sowohl die Zahl vollzeitnaher Stellen (mit 32 und mehr Wochenstunden) als auch die der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als zehn Wochenstunden ist stark gewachsen (+86% bzw. +124%) *(vgl. Kap. 2.1, 2.4, 3.4 und 4.3).*

Qualifikationsniveau der Fachkräfte ist stabil

Konstantes Qualifikationsgefüge – stockende Professionalisierung

Außerordentlich stabil ist auch das Qualifikationsgefüge in Kindertageseinrichtungen: Zwischen 2006 und 2016 hat sich der Anteil der Fachkräfte mit einem Fachschulabschluss von 70% kaum verändert. Prägend ist auch weiterhin der Beruf der Erzieherin und des Erziehers mit 385.000 Fachkräften im Jahr 2016. Die Stabilität des Qualifikationsgefüges ist angesichts des starken Personalzuwachses der vergangenen Jahre ein positives, keineswegs selbstverständliches Ergebnis. Allerdings spiegelt sich darin auch der Befund, dass der Prozess der Höherqualifizierung ins Stocken geraten ist: Im Jahr 2016 machten einschlägig qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker mit früh- bzw. kindheitspädagogischen oder jugendhilferelevanten, sozialpädagogischen Hochschulabschlüssen lediglich 5,3% des gesamten pädagogischen Kita-Personals aus. Der Professionalisierungsgrad hat sich somit seit 2006 (3,2%) zwar deutlich erhöht, stagniert jedoch seit 2014. Auch die Akademisierung der Leitungspositionen (16%) schreitet nur langsam voran. Hoffnungen liegen auf den Absolventinnen und Absolventen der Kindheitspädagogik: Diese Berufsgruppe war 2016 mit rund 4.600 Beschäftigten allerdings immer noch sehr klein *(vgl. Kap. 2.2, 3.2 und Kap. 5).*

Kindertagespflegepersonal seit 2014 leicht rückläufig

Im Unterschied zu den Kindertageseinrichtungen ist das Personalwachstum in der Kindertagespflege vorerst zum Stillstand gekommen. Zwar stieg die Zahl der Tagesmütter und -väter zwischen 2006 und 2016 um 43%, doch ist die Zahl seit 2014 leicht rückläufig und fiel seitdem von knapp 45.000 auf 43.500. Dahinter verbirgt sich aber kein Abbau der Kindertagespflege. Im Gegenteil: Im Unterschied zum Personalrückgang ist die Zahl der betreuten Kinder seit 2006 durchgehend gewachsen, von 60.000 Kindern im Jahr 2006 auf zuletzt 153.000 im Jahr 2016. Das entspricht einem Wachstum von 156%. Damit hat sich innerhalb einer Dekade die Betreuungsrelation von 2,0 (2006) auf 3,5 (2016) Kinder pro Tagespflegeperson erhöht. Der Trend zur Drei- und Mehr-Kinder-Tagespflege, der im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* beobachtet wurde, hat sich zwischen 2014 und 2016 somit weiter fortgesetzt – einhergehend mit einer weiteren Verberuflichung dieses Feldes der Kindertagesbetreuung *(vgl. Kap. 2.6).*

Mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Kita als noch 2007

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* betrachtet auch die Team- und Mitarbeiterkonstellationen in Kindertageseinrichtungen – ein Novum der Personalberichterstattung in der Frühen Bildung. Hierbei zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede bezüglich Größe, Qualifikationsstruktur und Leitungsressourcen – je nach Einrichtungsart, Region und weiteren Faktoren. Im Vergleich zu anderen Betrieben wie etwa Wirtschaftsunternehmen bilden Kindertageseinrichtungen eher kleine Organisations- und Handlungseinheiten. So waren im Jahr 2016 im Durchschnitt 10,4 pädagogisch Tätige (einschließlich Leitungen) in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt, wobei die Spannbreite von einer Fachkraft bis zu etwa 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Einrichtung reichte. Damit ist die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Einrichtungen zwischen 2007 und 2016 bundesweit deutlich gestiegen: von 7,5 auf 10,4. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Häufigkeit unterschiedlicher Teamgrößen. Betrachtet man die gesamte Anzahl an Mitarbeitenden einer Kindertageseinrichtung als *Team*, so ist von 2007 bis 2016 der Anteil kleiner Kita-Teams mit bis zu sieben Beschäftigten von 60 auf 38% zurückgegangen. Entsprechend gestiegen sind die Anteile mittlerer Teams mit 8 bis 14 Beschäftigten von 33% im Jahr 2007 auf 40% im Jahr 2016 sowie großer Teams mit mehr als 14 Beschäftigten von 7% im Jahr 2007 auf 22% im Jahr 2016. Dies lässt sich als Folge des Ausbaus der institutionellen Kindertagesbetreuung sehen *(vgl. Kap. 3.1).*

Mittlere Teams sind der häufigste Teamtyp

Während sich die Tendenz zu mehr mittleren und größeren Teams auf Kosten kleiner Teams in West- und Ostdeutschland in etwa gleichermaßen beobachten lässt, differieren die Teamgrößen sehr stark je nach Land, Träger, Einrichtungsart, Angeboten der Einrichtung sowie nach besonderen Bedarfen der betreuten Kinder: So schwanken die Anteile kleiner Teams zwischen 17% im Saarland und 47% in Berlin, die Anteile mittlerer Teams zwischen 25% in Berlin und 51% in Nordrhein-Westfalen sowie die Anteile großer Teams zwischen 16% in Bayern und 33% im Saarland. Die Teamgröße steigt mit zunehmender Spannbreite der Altersmischung und wachsendem Aufgabenspektrum. Dementsprechend arbeiten große Teams überdurchschnittlich oft in Kindertageseinrichtungen mit langer Öffnungsdauer von mehr als elf Stunden (54%), bei altersgemischten Einrichtungen und bei solchen, in denen Kinder mit nichtdeutscher Famili-

ensprache sowie Kinder mit besonderem Förderbedarf betreut werden. Kleine Teams hingegen sind in fast drei Vierteln der Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren anzutreffen (73%) und arbeiten weit überdurchschnittlich oft in Einrichtungen ohne Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (65%) sowie in Einrichtungen ohne Kinder mit Förderbedarf (48%). Mittlere Teams sind bundesweit und in vielen Ländern der häufigste Teamtyp, insbesondere bei öffentlichen Trägern und Wohlfahrtsverbänden *(vgl. Kap. 3.1).*

Besser qualifizierte, qualifikationsheterogene Teams

Immer mehr Teams mit akademischer Qualifikation

Betrachtet man die Kita-Teams nach Qualifikationsniveau, haben in den vergangenen zehn Jahren ausschließlich die Teams mit mindestens einer Akademikerin bzw. einem Akademiker vom Ausbau profitiert. Der Anteil dieser Teams hat sich zwischen 2007 und 2016 von 20 auf 37% erhöht. Allerdings differiert auch das Bildungsniveau der Teams stark nach Ländern, Trägern und Anforderungen: Mit Anteilen von 57 bis 65% sind die akademisch erweiterten Teams in Hamburg, Sachsen und Bremen besonders stark vertreten, während sie in Brandenburg lediglich ein knappes Viertel der Kita-Teams ausmachen (24%). Vergleichsweise selten anzutreffen ist dieser Teamtyp bei öffentlichen und kirchlichen Trägern (31 bzw. 32%), öfter hingegen bei anderen Trägern (im Schnitt ca. 50%). Zudem steigt der Anteil akademisch erweiterter Teams mit der Dauer der Öffnungszeiten sowie mit der Anzahl von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache oder mit besonderem Förderbedarf, die die Einrichtung besuchen *(vgl. Kap. 3.2).*

Immer mehr qualifikationsheterogene Teams

Zwischen 2007 und 2016 ist die berufliche Heterogenität in den Teams gestiegen. So sind die beiden qualifikationshomogensten Teamtypen – reine Erzieher-Teams und traditionelle Teams aus Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und -pflegern bzw. Sozialassistenz – seltener geworden: Stellten sie im Jahr 2007 zusammengenommen mit 61% noch die deutliche Mehrheit der Teams, waren es im Jahr 2016 nur noch 43%. Gestiegen sind dagegen die Anteile der drei qualifikationsheterogeneren Teamtypen: akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams, heilpädagogisch erweiterte sozialpädagogische Teams und gemischte Teams, in denen neben sozial- und/oder heilpädagogischem Personal auch Personen ohne Berufsausbildung sowie mit weiterer, nicht einschlägiger akademischer oder nichtakademischer Ausbildung arbeiten *(vgl. Kap. 3.2).*

Starke regionale Unterschiede bei der Qualifikation der Teams

Große regionale Unterschiede zeigen sich im West-Ost-Vergleich sowie im Vergleich der Länder: Während in Ostdeutschland reine Erzieher-Teams 2007 wie 2016 die wichtigste Rolle spielen (62 bzw. 40%) und traditionelle Teams kaum anzutreffen sind (konstant 3%), stellt sich die Situation etwa in Bayern gegensätzlich dar. Dort waren im Jahr 2007 knapp drei Viertel der Teams traditionelle Teams (73%), im Jahr 2016 immerhin noch deutlich mehr als die Hälfte (54%), zugleich sank in dieser Zeit der Anteil der reinen Erzieher-Teams von 6 auf 3%. Die starken Unterschiede und teilweise auch großen Veränderungen sind vor allem auf die Bestimmungen der Länder zur jeweiligen Personalausstattung zurückzuführen. Darüber hinaus steigt der Heterogenitätsgrad der Teams mit der Anzahl von Kindern mit Förderbedarf, mit der Einrichtungsgröße sowie – teilweise korrespondierend mit Teamgröße und Angebot – mit längerer Öffnungsdauer. Wie sich ein höherer Heterogenitätsgrad der Teams auf die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen auswirkt, lassen die Daten allerdings offen *(vgl. Kap. 3.2).*

Mehr Leitungsressourcen als 2011 – dennoch weiterer Bedarf

Nicht unproblematisch, wenn auch deutlich verbessert in den vergangenen Jahren stellt sich die Leitungssituation in Kindertageseinrichtungen dar: Im Jahr 2016 wurden bundesweit 79% der Einrichtungen von einer einzigen Person und 8% von einem Team geleitet. Keine formal legitimierte und mit Ressourcen ausgestattete Leitung hatten hingegen 13% der Einrichtungen – ein relativ hoher Wert. Allerdings liegt er deutlich unter dem Wert von 2011: Damals war es noch fast ein Drittel der Einrichtungen. Setzt man die zur Verfügung stehenden Leitungsressourcen in Bezug zur Anzahl der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dann wird deutlich, dass mindestens die Hälfte der Einrichtungen über zu geringe Leitungsressourcen verfügt – gemessen an den Empfehlungen im Fachdiskurs. Auch hierbei stellt sich die Situation in den Ländern sehr unterschiedlich dar: Während in Hamburg 47% der Kindertageseinrichtungen mit mehr

als drei Leitungsstunden pro pädagogischer Fachkraft (inklusive Leitung) quantitativ vergleichsweise sehr gut mit Leitungsressourcen ausgestattet sind, haben 31% der Einrichtungen in Bremen keine formal legitimierte Leitung. Insgesamt betrachtet hat sich die Ausstattung mit Leitungsressourcen seit 2011 deutlich verbessert. Dies ist – neben der intensivierten Diskussion über die Rahmenbedingungen der Leitungstätigkeit – wohl auch auf das Größenwachstum der Teams zurückzuführen. Angesichts der weiterhin bestehenden Unterausstattung mit Leitungsressourcen ist bundesweit jedoch von einem deutlichen zusätzlichen Bedarf an Leitungsstellen auszugehen *(vgl. Kap. 3.6 und 3.1).*

Günstige Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmende

Überdurchschnittlich wachsender Teilarbeitsmarkt

Verglichen mit anderen Bereichen des Arbeitsmarktes weist der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ein weit überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum auf: Mit einem Plus von 15% im Zeitraum von 2012 bis 2015 ist die Anzahl der Beschäftigten hier deutlich stärker gewachsen als auf dem Gesamtarbeitsmarkt (+4%) einerseits sowie im Vergleich zu ausgewählten Berufen wie etwa der Altenpflege (+12%), der Krankenpflege (+4%) oder den übrigen sozialen Berufen (+9%). Begünstigt wird das Wachstum durch sich wandelnde gesellschaftliche Rahmenbedingungen, etwa die steigende und wieder früher einsetzende Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Elternzeit, oder durch die generell steigende Bedeutung der (sozialen) Dienstleistungsberufe *(vgl. Kap. 4.2).*

Hohe Teilzeitquote – in der Regel selbst gewählt

Mit einem Frauenanteil von über 90% zählt die Frühe Bildung zu den Berufsfeldern, die am stärksten nach Geschlechtern segregiert sind. Im Vergleich mit dem Gesamtarbeitsmarkt arbeiten das pädagogische Personal und die Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen entsprechend überdurchschnittlich oft in Teilzeit (60%). Trotzdem liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle unter 21 Stunden in der Frühen Bildung so niedrig wie in keinem anderen Frauenberuf (14 gegenüber 30% bei allen weiblichen Beschäftigten). Darüber hinaus gibt es unter den Teilzeitbeschäftigten kaum ungewollte Teilzeitverträge: In der Regel entspricht der reduzierte Beschäftigungsumfang dem Wunsch der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie *(vgl. Kap. 4.3, siehe auch 3.4).*

Stabile Arbeitsverhältnisse trotz hohem Anteil von Befristungen

Insgesamt sind die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung aktuell relativ günstig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die im *Fachkräftebarometer 2017* neu aufgenommenen Indikatoren zur Stabilität der Arbeitsverhältnisse deuten darauf hin, dass die Beschäftigungsverhältnisse – verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten – durchschnittlich stabil sind. Zwar ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung – u.a. aufgrund der vielen Neueinstellungen und der hohen Elternzeitvertretungen – höher als auf dem gesamten Arbeitsmarkt (13 gegenüber 9%), dennoch sind Beschäftigte in der Frühen Bildung verhältnismäßig selten von Entlassungen betroffen (*vgl. Kap. 4.1, 4.3, siehe auch 2.5 und 3.5).*

Steigende Löhne, kaum Arbeitslosigkeit

Nachdem der Lohn in der Frühen Bildung zwischen 2000 und 2010 im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten stagnierte, sind die Reallöhne seit 2012 angestiegen (+8% gegenüber einer Preissteigerung von 2,7%). Nur eine geringe bzw. kaum eine Rolle spielen für die Beschäftigten in der Frühen Bildung besondere Erwerbs- und Tätigkeitsformen wie geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung, Selbstständigkeit und Freiwilligenarbeit. Ebenfalls günstig sind die Bedingungen mit Blick auf die Arbeitslosenquote, die in der Frühen Bildung von 2012 bis 2016 weiter gesunken ist und einen neuen Tiefststand erreichte: 2015 betrug sie nur noch 1,6% (Gesamtquote: 8,1%). Im Vergleich zu den 1990er-Jahren ist die Frühe Bildung von einem Risikoberuf weit entfernt *(vgl. Kap. 4.3, 4.4, 4.5).*

Ausbildungssystem Frühe Bildung: Absolventenzahl steigt, Anfängerzahl stagniert

Vielfältige Ausbildungswege

Die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik bildet nach wie vor das zentrale Qualifikationsprofil für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Daneben qualifizieren auch berufsfach-

schulische Ausbildungen (Kinderpflege, Sozialassistenz) sowie Studiengänge an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Universitäten (Früh- bzw. Kindheitspädagogik, aber auch Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft) für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld *(vgl. Kap. 5).*

Kinderpflege stagniert, Sozialassistenz nimmt zu

Aufgrund des Abbaus der Kinderpflegeausbildung seit den 1990er-Jahren existiert dieses Qualifikationsprofil nur noch in sieben Ländern. Abgelöst wurde es vielfach durch die Ausbildung zur Sozialassistenz, die inzwischen in zwölf Ländern angeboten wird und – nach einem starken Zuwachs in den vergangenen Jahren – 2014/15 mit 16.254 Personen im ersten Ausbildungsjahr ein Rekordniveau erreichte. Zeitgleich nahm die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Kinderpflegeausbildung leicht ab und lag zuletzt bei 9.568 *(vgl. Kap. 5.1).*

Vorerst mehr Erzieherinnen und Erzieher

Die starke Expansion bei der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher, die im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* skizziert wurde, hat sich weiter fortgesetzt. Die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik ist seit 2011/12 um 21% auf 593 Fachschulen im Schuljahr 2014/15 angestiegen und hat damit einen vorläufigen Höchststand erreicht. Besonders stark ist das Wachstum bei den sonstigen privaten, nichtkirchlichen Fachschulen, sodass diese inzwischen 29% der gesamten Fachschulen für Sozialpädagogik ausmachen. Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist seit dem im *Fachkräftebarometer 2014* beschriebenen vorläufigen Höchststand von 2012/13 zwar noch weiter gestiegen, dennoch ist der lang anhaltende Wachstumstrend seit 2014/15 vorerst beendet. Zuletzt fingen 35.743 Personen die Ausbildung an. Im Unterschied dazu steigen die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen zunächst weiter – auf insgesamt 26.749 Personen im Schuljahr 2013/14 (+15% im Vergleich zum Vorjahr) *(vgl. Kap. 5.2).*

Ausbau der Früh- bzw. Kindheitspädagogik zum Stillstand gekommen

Nach einem rasanten Anstieg seit 2004 stagniert inzwischen die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge seit 2013: Im Jahr 2015 nahmen 3.427 Personen ein solches Studium auf; das entspricht einem Zuwachs von gerade einmal 0,4% im Vergleich zum Vorjahr. Gleichwohl steigen auch hier die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen vorläufig noch – im Jahr 2015 um rund 17% im Vergleich zum Vorjahr bzw. auf 2.365. Der Anstieg der Anzahl früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge wie auch der Hochschulstandorte ist hingegen zum Stillstand gekommen, wie bereits im *Fachkräftebarometer 2014* beschrieben wurde. Im Studienjahr 2015 gab es 69 Bachelor-Studiengänge der Früh- bzw. Kindheitspädagogik an 51 Hochschulstandorten sowie zehn Master-Studiengänge. Die Bachelor-Studiengänge sind zu knapp 80% an Fachhochschulen angesiedelt, knapp ein Drittel von ihnen setzt eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung voraus *(vgl. Kap. 5.3).*

Weitere Studiengänge Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft

Weitere Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung führen auch heute noch über das Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft. Die Anzahl der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen dieser Studiengänge steigt seit Jahren an. So haben im Jahr 2015 5.772 Personen ein Bachelor-Studium der Erziehungswissenschaft und 11.667 Personen ein Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit abgeschlossen. Da diese Studiengänge konzeptionell breiter angelegt sind, nimmt im Vergleich zur Früh- bzw. Kindheitspädagogik allerdings ein kleinerer Anteil ihrer Absolventinnen und Absolventen eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen auf *(vgl. Kap. 5.4).*

Leistungsstarkes Ausbildungssystem, Ausbau vorerst beendet

Zusammengenommen betrachtet, ist das gesamte Ausbildungssystem der Frühen Bildung in den letzten Jahren deutlich ausgebaut worden. Die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger sind zwischen 2007/08 und 2014/15 um rund 43% gestiegen, bei der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher lag das Plus sogar bei 71%. Seit Jahren schließen immer mehr Personen ein Bachelor-Studium der Erziehungswissenschaft oder der Sozialen Arbeit ab. Daneben machen die Absolventinnen und Absolventen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik inzwischen einen beachtenswerten Teil der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen von Studiengängen aus, die für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen bzw. für das Arbeitsfeld Sozi-

ale Arbeit oder die Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren. Im Schuljahr 2013/14 brachte das Ausbildungssystem der Frühen Bildung insgesamt knapp 47.000 Absolventinnen und Absolventen hervor – diese Zahl wird voraussichtlich bis zum Jahr 2016/17 auf rund 55.000 ansteigen *(vgl. Kap. 5.4, 5.5).*

Personelle Herausforderungen: mehr Männer, ältere Beschäftigte

Diversität als Ressource und Herausforderung

Als personelle Herausforderungen der Kindertagesbetreuung werden immer wieder Gender, Alter und Migration genannt, weshalb das *Fachkräftebarometer 2017* diesen Themen eine besondere Aufmerksamkeit beimisst. Eine perspektivisch ausgerichtete Personalpolitik sollte diese drei Faktoren im Blick behalten, um die Diversität sozial differenzierter Teams als gewinnbringende Ressource nutzen zu können. So besteht mittlerweile mehrheitlich Einvernehmen, dass es erstrebenswert ist, den sehr geringen Männeranteil in der Frühen Bildung von gerade einmal 5,3% weiter zu erhöhen. Die Geschlechterstrukturen im Arbeitsfeld erweisen sich – wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt – jedoch als sehr beständig. Dennoch deuten sich Veränderungen an, allerdings auf einem niedrigen Niveau: So ist der Männeranteil an den Kita-Beschäftigten zwischen 2006 und 2016 von 3,1 auf 5,4% gestiegen. Besonders ostdeutsche Kindertageseinrichtungen haben vermehrt Männer eingestellt: Ihr Anteil stieg dort von 2,3 auf 6,6% *(vgl. Kap. 6, insbesondere Kap. 6.1).*

Männer in Kitas: unter 30, in Vollzeit beschäftigt, gut qualifiziert

Im Zuge des Personalwachstums ist der Männeranteil bei den unter 30-jährigen Beschäftigten zwischen 2006 und 2016 besonders stark gewachsen: von knapp 5 auf 9%, im Osten sogar auf 12,5%. Damit machen die unter 30-Jährigen fast die Hälfte der insgesamt 31.000 Männer aus, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten. Im Schnitt sind Männer besonders oft in Kindertageseinrichtungen sonstiger gemeinnütziger Träger und des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (Anteil von 10 bzw. 8%) tätig, selten hingegen in katholischen Einrichtungen (3%); auch sind sie häufiger in Einrichtungen mit älteren Kindern anzutreffen, und sie übernehmen – was überraschen mag – seltener Leitungsaufgaben als Frauen (Anteil der Männer an Leitungen 4,9%), was allerdings auch mit dem niedrigen Lebensalter der Männer zusammenhängen dürfte, die im vergangenen Jahrzehnt neu in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung gekommen sind. Dazu passt, dass mehr als jeder zweite Mann im Arbeitsfeld in Vollzeit arbeitet (53%) – häufiger als seine Kolleginnen (40%). Tendenziell steigt der Männeranteil mit dem Bildungsniveau der Beschäftigten – mit Ausnahme des Personals ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung (16%), was unter anderem auf den hohen Männeranteil bei Teilnehmenden an Freiwilligendiensten zurückzuführen ist (24,5%) *(vgl. Kap. 6.1).*

Nur langsam wachsender Männeranteil zu erwarten

Der Männeranteil ist in der Ausbildung höher als im Beruf, zum Beispiel 17% im ersten Jahr der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik. Der Anteil männlicher Studierender bei den Anfängerinnen und Anfängern früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge (11%) liegt allerdings niedriger als in der Sozialen Arbeit (22%) und der Erziehungswissenschaft (19%). Aufgrund des vergleichsweise hohen Männeranteils in der Ausbildung ist damit zu rechnen, dass auch künftig der Anteil des männlichen Berufsnachwuchses in den Kindertageseinrichtungen steigt. Dennoch wird sich mittelfristig an der grundlegenden Genderverteilung im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung nur wenig ändern *(vgl. Kap. 6.1).*

Altersgefüge jetzt ausgewogener

Das Verhältnis zwischen jüngerem und älterem Personal in Kindertageseinrichtungen ist erstaunlich gut ausgewogen – dank eines Alterungsprozesses seit Mitte der 1990er-Jahre. Lange Zeit galt die Kindertagesbetreuung als vergleichsweise junges Arbeitsfeld mit geringer Verweildauer im Beruf, hoher Fluktuation der Beschäftigten sowie erziehungs- und pflegebedingten Unterbrechungen der Tätigkeit, was sich auch im Altersgefüge des Personals spiegelte. Inzwischen zeichnet sich ein längerer Verbleib im Arbeitsfeld ab, was – neben dem Zustrom überdurchschnittlich vieler jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 30 Jahren – dazu beiträgt, den hohen Personalbedarf seit 2006 zu decken. So ist die Anzahl der über 50-Jährigen im vergangenen Jahrzehnt um 139% auf 164.000 Personen deutlich überdurchschnittlich stark gestiegen. Diese Altersgruppe der Fachkräfte macht inzwischen knapp ein Drittel (29%) der Kita-Belegschaft aus und bildet damit die größte Beschäftigtengruppe im Jahr 2016 (*vgl. Kap. 6.2, siehe auch 3.3).*

Altersschnitt in Ostdeutschland höher

Der Alterungsprozess ist im Osten weiter vorangeschritten: Während im Westen im Jahr 2016 die 50-Jährigen und Älteren rund 27% der pädagogisch Tätigen ausmachen, sind es in Ostdeutschland immerhin 36%. Infolgedessen ist dort in den nächsten Jahren mit einem höheren Ersatzbedarf zu rechnen. Im Gegensatz dazu erfolgte der Personalgewinn in der Kindertagespflege fast ausschließlich in der Altersgruppe der über 50-Jährigen, die 40% der Beschäftigten in diesem Bereich ausmachen. Durch diese Entwicklung hat sich das Arbeitsfeld Frühe Bildung – analog zu Vergleichsberufen – der durchschnittlichen Altersstruktur des Gesamtarbeitsmarktes weitgehend angenähert bzw. angeglichen *(vgl. Kap. 6.2, siehe auch 3.3).*

Migration als Herausforderung für den Personalbedarf

Wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Das hochaktuelle und gesellschaftlich relevante Thema Migration spielt auch in der Kindertagesbetreuung eine Rolle – in unterschiedlicher Weise: aufseiten sowohl der betreuten Kinder als auch des pädagogischen Personals. In Deutschland haben derzeit 21% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, wobei der Anteil bei Kindern unter sechs Jahren mit etwa einem Drittel im Jahr 2014 deutlich darüber liegt, während der Anteil Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung mit 11% deutlich niedriger ausfällt. Auffällig gering ist ihr Anteil auch im Vergleich zum Anteil Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund auf dem Gesamtarbeitsmarkt (18%). In den Vergleichsberufen ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten nur unter den Grundschullehrkräften mit 5% noch deutlich geringer. In der Frühen Bildung besitzen Fachkräfte mit Migrationshintergrund fast viermal so oft einen akademischen Abschluss wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund (22 gegenüber 6%) *(vgl. Kap. 6.3).*

Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache ungleich verteilt

Migrationsbedingte Herausforderungen ergeben sich unter anderem dadurch, dass 18% der Kinder in Kindertageseinrichtungen in Familien leben, in denen zu Hause vorrangig eine andere Sprache als Deutsch gesprochen wird. Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache sind sehr ungleich verteilt – sowohl innerhalb des Bundesgebiets als auch auf einzelne Einrichtungen. Während in westdeutschen Kindertageseinrichtungen mehr als jedes fünfte Kind (22%) aus einer Familie stammt, in der zu Hause nicht vorrangig deutsch gesprochen wird, trifft das in Ostdeutschland nur auf jedes 25. Kind (4%) zu. Darüber hinaus ergeben sich Herausforderungen für die Frühe Bildung aufgrund des starken Anstiegs der Zahl von Flüchtlingen in Deutschland seit 2015. Auch wenn der genaue Anteil von Kindern mit Fluchterfahrung in Kindertageseinrichtungen unbekannt ist, ist davon auszugehen, dass allein mengenmäßig die 157.000 Kinder unter sechs Jahren mit Asylerstanträgen in den Jahren 2015 und 2016 eine wahrnehmbare Gruppe darstellen. Da geflüchtete Kinder ebenso wie andere Kinder auch einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz haben, ist von einem zusätzlichen Bedarf an Plätzen auszugehen *(vgl. Kap. 6.3).*

Personalbedarf steigt auch in Zukunft

Bis zum Jahr 2025 werden ca. 171.000 Beschäftigte das Arbeitsfeld alters- oder gesundheitsbedingt verlassen; für diese Anzahl wird ein Ersatzbedarf auftreten. Mit voraussichtlich 260.000 neu ausgebildeten Fachkräften, die in die Frühe Bildung einmünden, stehen dieser Zahl jedoch auch weiterhin genügend Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen gegenüber. Der erwartete Fachkräfte-Nachwuchs reicht darüber hinaus aller Voraussicht nach auch, um den demografischen Veränderungen wie Geburtenanstieg und Zuwanderung zu begegnen. An seine personellen Grenzen stößt das System der Frühen Bildung jedoch, wenn außerdem zusätzliches Personal für einen bedarfsorientierten Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren benötigt wird, bzw. wenn weitere Qualitätsverbesserungen, wie zum Beispiel eine deutliche Verbesserung des Personalschlüssels, angestrebt werden. Allein beim Ausbau der Kindertageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren wird der Personalbedarf bis 2025 auf ca. 64.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente geschätzt. Insofern kann die Personalfrage allzu schnell zu einem kritischen Nadelöhr bei der Weiterentwicklung der Frühen Bildung werden *(vgl. Kap. 7).*

Hinweise für Leserinnen und Leser

Zentrale Aussagen werden im Text jeweils pro Abschnitt hervorgehoben.

Abbildungen und Tabellen
Abbildungen sind pro Kapitel fortlaufend nummeriert. Auf sie wird jeweils im Text verwiesen – *Beispiel: (vgl. Abb. 5.1),* ebenso wie auf die zugehörige Tabelle im Datenanhang, aus der die Werte der Abbildung stammen – *Beispiel: (vgl. Abb. 5.1; Tab. D5.1).* Die Tabellen enthalten zusätzliche Dateninformationen zu den Kapiteln und sind mit dem Zusatz „D“ und der jeweiligen Kapitelnummer gekennzeichnet – *Beispiel: Tab. D2.2.* Differenzierte Auswertungen zu den Ländern werden auf dem Web-Portal des *Fachkräftebarometers* angeboten (www.fachkraeftebarometer.de).

Abkürzungen
Abkürzungen wie Länderkürzel und Akronyme sowie zentrale Begriffe sind im Glossar am Ende des Bandes erklärt.

Weiterführende Informationen
Ein ► im Text verweist auf Informationen zur Methode ►**M** oder zum Hintergrund ►**H**, die jeweils in einem Kasten zusammengefasst sind.

Daten zu Ost- und Westdeutschland
Im vorliegenden *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* wird in der Regel Berlin statistisch Ostdeutschland zugerechnet.

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

1 Einführung: Fachkräftebarometer Frühe Bildung

In keinem anderen Arbeitsmarktsegment spiegelt sich derzeit so komprimiert der soziale Wandel wie in der Frühen Bildung. Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert eine große Zahl an Betreuungsplätzen. Als Folge entstehen zunehmend mehr Kindertageseinrichtungen, und die Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften steigt. Gleichzeitig haben die Einrichtungen in unserer Gesellschaft auch an zentraler Bedeutung als inklusive Bildungsorte gewonnen, die kulturelles Lernen und Partizipation ermöglichen und unterstützen. Der Ausbau von Betreuungsplätzen sowie gestiegene Bildungserwartungen treiben in den letzten Jahren diese Transformationsprozesse im Arbeitsfeld Frühe Bildung voran. Vor diesem Hintergrund stellen sich Fragen zu den Personalressourcen, zum Personalbedarf und zur Personalentwicklung als Herausforderungen für die künftige Steuerung dieses Teilarbeitsmarktes. Wichtige Gesichtspunkte sind dabei eine gute pädagogische Qualität und die Entwicklung eines attraktiven Arbeitsfelds.

Mit mehr als 660.000 Beschäftigten und einem Wachstum von 15% allein zwischen 2012 und 2015 *(vgl. Kap. 4)* gilt die Kindertagesbetreuung derzeit als Job-Motor der Kinder- und Jugendhilfe und als ein Zukunftsarbeitsmarkt. Im Zuge dieses anhaltenden Wandels hat sich die Komplexität in der Frühen Bildung kontinuierlich erhöht. So haben z.B. auch frühere Nischenformate wie die Kindertagespflege aufgrund veränderter rechtlicher Grundlagen im Achten Sozialgesetzbuch (Tagesbetreuungausbaugesetz, TAG; Kinderförderungsgesetz, KiföG) an Bedeutung gewonnen. Darüber hinaus beeinflussen unterschiedliche Ausbildungsniveaus und -formate sowie eine weiter wachsende Trägervielfalt die Neuordnung dieses Teilarbeitsmarktes.

Inwiefern im Zusammenhang mit diesen Dynamiken das Modernisierungsdefizit in diesem Segment aktiv bearbeitet wird und sich das Arbeitsfeld auch für Akademikerinnen und Akademiker als attraktiv erweist, hängt maßgeblich davon ab, welche Governance-Strukturen in diesem Feld – das stark von der freien Wohlfahrtspflege geprägt ist – in Zukunft entwickelt werden. Eine Anerkennung der frühpädagogischen Berufe als Bildungsberufe steht bis heute aus. Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* rückt diesen Teilarbeitsmarkt noch deutlicher in den Fokus und stellt Daten zu den Personalressourcen (berufliche Ausbildung, Studium), zur Personalstruktur sowie zur Personalentwicklung in einer pluralen Trägerlandschaft zur Verfügung.

Ausgangslage und Entwicklung

Die Expansion dieses Arbeitsfeldes ist vor allem an die Nachfrage nach Plätzen in Kindertageseinrichtungen gebunden, die sich seit den 1970er-Jahren beständig erhöht hat. Hohe Schubkraft haben vor allem in Westdeutschland die Rechtsansprüche auf einen Kindergartenplatz im Jahr 1996 und auf einen Krippenplatz im Jahr 2013 entwickelt. Im Osten Deutschlands ist der Ausbau der Betreuungseinrichtungen schon sehr viel länger ungleich weiter vorangeschritten. Derzeit befinden sich knapp 3,5 Millionen Kinder in einer Einrichtung der Kindertagesbetreuung ▸**H1**.

Der Besuch einer Kindertageseinrichtung zählt bei Kindern im Alter zwischen drei und sechs Jahren heute endgültig zur Normalbiografie. Die zugrunde liegenden Nutzungsquoten haben sich in den letzten Jahren stabilisiert und länderübergreifend nivelliert. Zunehmend besuchen auch jüngere Kinder im Alter von ein und zwei Jahren eine Tageseinrichtung oder eine Tagespflege. Hier zeigen sich sehr viel deutlicher länderspezifische Unterschiede und ungleich hohe Ausbaupotenziale, um dem Bedarf an Plätzen in Zukunft gerecht zu werden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Auch die Kindertagespflege hat als ergänzendes Angebot insbesondere

H1 Bildung, Betreuung und Erziehung im Überblick: Kindertagesbetreuung am 1. März 2016

Tageseinrichtungen für Kinder

54.871	**Tageseinrichtungen** für Kinder, davon
2.046	für Kinder unter drei Jahren
17.681	für Kinder ab zwei Jahren bis zum Schuleintritt
3.825	für Schulkinder
31.319	mit Kindern unterschiedlicher Altersgruppen
3.413.553	**betreute Kinder**, davon
614.600	unter drei Jahren
1.978.409	von drei Jahren bis unter sechs Jahren
820.54	von sechs bis unter 14 Jahren

Dies entspricht einer Bildungsbeteiligung von

27,9%	bei den Kindern unter drei Jahren und
92,9%	bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren

Öffentlich geförderte Kindertagespflege

43.470	**Tagespflegepersonen**
147.507	**betreute Kinder in Tagespflege,** davon
106.764	unter drei Jahren
23.479	von drei bis unter sechs Jahren
22.747	von sechs bis unter 14 Jahren

Dies entspricht einer Bildungsbeteiligung von

4,8%	bei den Kindern unter drei Jahren und
0,6%	bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Zusammenstellung

bei den Kindern unter drei Jahren im letzten Jahrzehnt an Bedeutung gewonnen *(vgl. Kap. 2.5).*

Ziele und Konzeption

Mit dem *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* wird das Berichtswesen Bildung in Deutschland (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) ergänzt und der Teilarbeitsmarkt der frühpädagogischen Fachkräfte in den Fokus gerückt. Das *Fachkräftebarometer* erschien erstmals im Jahr 2014. Die nunmehr vorliegende zweite Ausgabe schreibt den Bericht mit aktualisierten Daten fort und bietet zusätzlich vertiefte Analysen. Sie erweitert die Betrachtung der aktuellen personellen Herausforderungen des Arbeitsfelds Kindertageseinrichtung um einige Schwerpunkte, insbesondere in den Bereichen Alter, Gender und Migration. Damit werden Daten zur Steuerung und Entwicklung dieses Bildungssegments auf Strukturebene zur Verfügung gestellt. Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* schließt auf diese Weise auch eine Lücke zum Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), in dem die Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Frühen Bildung differenziert betrachtet wird. Zugleich hebt es die wachsende Bedeutung sozialer Dienstleistungen in unserer Gesellschaft hervor und beleuchtet detailliert die daran geknüpften Transformationen im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung.

Das *Fachkräftebarometer* hat datengestützte Informationen zu den Themenbereichen Personalstruktur, Kita-Teams, Frühe Bildung als Teil des Gesamtarbeitsmarktes sowie zur frühpädagogischen Ausbildung und Qualifizierung aufbereitet. Es dokumentiert dabei Entwicklungen im Zeit- und Ländervergleich, weist auf sich abzeichnende Trends hin und ordnet sie vor dem Hintergrund struktureller und politischer Rahmenbedingungen ein. Die Analyse der Daten, die ganz überwiegend auf der Basis der amtlichen Statistik erfolgt (z.B. Mikrozensus, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Schulstatistik, Hochschulstatistik, Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik), ermöglicht es Entscheidungsträgern auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen, in Wohlfahrtsverbänden und anderen Einrichtungsträgern sowie in Wissenschaft, Forschung und Ausbildung, fachpolitische Herausforderungen im Hinblick auf die Gewinnung, den Einsatz und die Qualifizierung von Fachkräften zu erkennen. Dabei werden wichtige Entwicklungen des Beschäftigungssystems ebenso identifiziert wie solche des Ausbildungssystems und die jeweiligen Implikationen für die Situation der Fachkräfte erörtert.

Das *Fachkräftebarometer* liefert somit ein empirisch abgesichertes Fundament für die Beantwortung der Frage, wie sich der Fachkräftebedarf im Bereich der Frühen Bildung in Deutschland aktuell und künftig darstellt, gibt frühzeitig Hinweise auf sich abzeichnende Veränderungen und eröffnet die Möglichkeit, fachliche Akzentsetzungen und fachpolitische Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln.

Mit dem Begriff der *Frühen Bildung* greift das *Fachkräftebarometer* auf eine Kategorie zurück, die so in den diversen Datenquellen nicht verwendet wird. Er bietet ein gemeinsames Dach, unter das die eingeführten und partikular verwendeten Begrifflichkeiten subsumiert werden können. Zugleich eröffnet er die Chance, einen Identifikationsrahmen abzustecken, der den

Beschäftigten und Auszubildenden ebenso zugutekommt wie anderen, oft heterogen gebrauchten Begriffen. *Frühe Bildung* kommt in diesem Sinne der Verwendung des Begriffs Kindertagesbetreuung relativ nahe. Im Unterschied dazu konzentriert er sich jedoch auf das Kleinkindalter bis zum Beginn der Schule.

Aufbau und Format

Das *Fachkräftebarometer* ermöglicht einen differenzierten und problemorientierten Überblick zu Personalfragen über das gesamte Feld der Frühen Bildung. Das Kapitel zur Personalstruktur enthält wesentliche Grundinformationen zur Beschäftigungsdynamik im Handlungsfeld der Frühen Bildung und der Kindertagespflege *(Kapitel 2).* Daran anschließend richtet sich der Fokus erstmals auf die Zusammensetzung der Kita-Teams und macht somit die einzelne Einrichtung zum Ausgangspunkt der Analysen *(Kapitel 3).* Der Arbeitsmarkt und die Erwerbssituation des frühpädagogischen Personals werden in Bezug auf das gesamte Berufsgefüge beschrieben; dies ermöglicht einen Einblick in die aktuelle Beschäftigungsentwicklung, die generellen Beschäftigungsbedingungen und in die Stabilität der Arbeitsverhältnisse *(Kapitel 4).* Ergänzt werden diese arbeitsmarktspezifischen Kapitel durch einen eigenen Blick auf das gesamte frühpädagogisch relevante berufliche und akademische Ausbildungssystem einschließlich des Weiterbildungsverhaltens in diesem Bereich *(Kapitel 5).* Ein eigenes Schwerpunktkapitel rückt ausgewählte personelle Herausforderungen gesondert ins Blickfeld: die Alterszusammensetzung, die Geschlechterfrage und das Themenfeld der Migration *(Kapitel 6).* Matthias Schilling von der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik der Technischen Universität Dortmund stellt eine aktuelle Prognose zu Personalbedarf und -angebot vor *(Kapitel 7).* Der Bericht schließt mit der Skizzierung zukünftiger Herausforderungen vor dem Hintergrund der vorgelegten Befunde und Analysen *(Kapitel 8).*

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* legt seinen inhaltlichen Fokus auf Personalfragen im Lichte des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems. Es ergänzt damit die bestehende Berichterstattung zur Kindertagesbetreuung im Rahmen der nationalen Bildungsberichterstattung, des Ländermonitorings Frühkindliche Bildungssysteme, des kommunalen Betreuungsatlas sowie der jährlichen KiföG-Berichte bzw. ihrer Nachfolger um einen bisher vernachlässigten Aspekt. Das Arbeitsmarktsegment der Frühen Bildung ist zu groß und zu wichtig geworden, als dass es nicht einer genaueren und eingehenderen Beschäftigung damit bedürfte.

Teil I Grundinformationen

2 Das Personal in der Kindertagesbetreuung

Im Anschluss an die Nach-Pisa-Debatten haben sich frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung seit Beginn der 2000er-Jahre zu einem der zentralen Themen auf der bildungspolitischen Agenda entwickelt. Durch einen bedarfsgerechten und qualitätsorientierten Ausbau der Kindertagesbetreuung sollten die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, Kinder so früh wie möglich zu fördern und ihnen bestmögliche Bildungs-, Entwicklungs- und Teilhabechancen zu eröffnen. Die Ausbau- und Qualitätspolitik der letzten Dekade sowie der per Stichtagsregelung im Jahr 2013 verankerte Rechtsanspruch auf Förderung für ein- und zweijährige Kinder in Tageseinrichtungen oder Tagespflege war – so berichtete bereits das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* – für Bund, Länder, Kommunen und freie Träger mit großen personellen Herausforderungen verbunden. Die Schaffung eines ausreichenden Angebots an Betreuungsplätzen für Familien, der hieraus resultierende hohe Personalbedarf sowie die Gewinnung geeigneter Fachkräfte bei hohen Qualifizierungs- und Professionalisierungserwartungen in der Fachöffentlichkeit haben von allen Akteursgruppen einen hohen Einsatz erfordert.

Anknüpfend an diese Entwicklungen fragt dieses Kapitel dezidiert danach, wie dieses Berufsfeld heute, drei Jahre nach dem *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014,* personell aufgestellt ist und welche Konsequenzen hieraus für die Qualität frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung resultieren. Untersucht wird, welche zentralen Veränderungen sich in puncto Beschäftigungsentwicklung und -bedingungen, Personal- und Qualifikationsstrukturen im Vergleich zu 2014 vollzogen haben und wie diese sowohl in einen größeren zeitlichen Entwicklungskontext als auch im Hinblick auf zukünftige Herausforderungen eingeordnet werden können. Im Mittelpunkt der Analysen stehen die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen *(vgl. Kap. 2.1 bis 2.5).* Ergänzend wird auf neue personelle Entwicklungen in der Tagespflege eingegangen, die sich seit 2006 stark verändert hat *(vgl. Kap. 2.6).*

2.1 Entwicklung des Personals in Kitas

Gegenstand dieses Kapitels ist die zahlenmäßige Entwicklung des Personals. In vier Abschnitten wird es zunächst aus der Gesamtperspektive der tätigen Personen im *Berufsfeld* betrachtet, dann aus dem Blickwinkel der *Träger* sowie der *Einrichtungen und Arbeitsbereiche.* Abschließend werden anhand des *Personalschlüssels* die Auswirkungen des dargestellten Personalausbaus auf die Betreuungssituation aufgezeigt.

Berufsfeld

Die Verabschiedung des Tagesbetreuungsausbaugesetzes (TAG) und vor allem des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) in den Jahren 2004 und 2008 bildeten die rechtlichen Voraussetzungen für den enormen Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren. Gestützt wurde die Ausbaupolitik seit dem KiföG durch massive Finanzhilfen des Bundes. Nach den ersten beiden Investitionsprogrammen „Kinderbetreuungsfinanzierung“ 2008 bis 2013 und 2013 bis 2014 verfolgt er diese Förderpolitik auch im aktuellen Betrachtungszeitraum durch ein drittes Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung“ 2015 bis 2018 weiter. Mit dem „Gesetz zum weiteren quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung“, das derzeit das parlamentarische Verfahren in Bundesrat und Bundestag durchläuft, wurde inzwischen sogar ein viertes Investitionsprogramm 2017 bis 2020 auf den Weg gebracht, das die bisherige Förderung um die Gruppe der Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt erweitert. Ergänzt werden diese Aktivitäten durch weitere Sondermittel und Bundesprogramme sowie spezielle Länderprogramme zur Verbesserung der Qualität in Kindertageseinrichtungen.

Das Personalwachstum in Kindertageseinrichtungen hat sich auch in den Jahren 2015 und 2016 weiter fortgesetzt: Seit 2014 ist die Anzahl der tätigen Personen um 56.500 von rund 610.000 auf zuletzt gut 666.000 angestiegen und hat damit einen neuen Höchststand erreicht.

Im Ergebnis hat diese Ausbau- und Förderpolitik bundesweit ein erhebliches Beschäftigungswachstum im Berufsfeld ausgelöst *(vgl. Abb. 2.1; Tab. D2.1, D2.2).* So ist die Zahl der tätigen Personen zwischen 2006 und 2016 von rund 415.000 auf mehr als 666.000 gestiegen. Damit wurden in diesem Zeitraum über 251.000 Arbeitsplätze neu geschaffen und ein Beschäftigungsplus von 61% erzielt. Der Aufwärtstrend lässt sich seit Beginn des Ausbaus der

Angebote für Kinder unter drei Jahren im Jahr 2006 in West- und Ostdeutschland gleichermaßen beobachten, wobei die Beschäftigtenzahl im Westen mit einem Plus von 64% wesentlich stärker gestiegen ist als im Osten mit 48%.

Der Anstieg ist bis zuletzt, d.h. auch in den Jahren 2015 und 2016, weiter vorangeschritten: Zwischen 2014 und 2016 kamen 56.500 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzu; das entspricht einem Plus von 9,3%. Der neuerliche Wachstumsschub fiel im Westen – im Unterschied zum längerfristigen Betrachtungszeitraum – mit einem Plus von 10,1% nur geringfügig stärker aus als im Osten (+9,3%). Die sich (nivellierenden) Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland sind u.a. auf die unterschiedlichen Bedarfslagen der Familien zurückzuführen: Während seit 2014 nunmehr auch im Westen die Zahl der Kinder unter drei Jahren in der Bevölkerung wieder zunimmt, sind die Zahlen im Osten bereits seit 2006 gestiegen.

Wie eindrucksvoll die Expansion des Personals tatsächlich verlaufen ist, wird allerdings erst in einer längerfristigen Perspektive deutlich *(vgl. Abb. 2.1)*: Im Teilarbeitsmarkt Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten mehr als 40 Jahren allein im Westen die Zahl der Beschäftigten von knapp 117.000 im Jahr 1974 auf gut 526.000 im Jahr 2016 mehr als vervierfacht. Hierbei übertreffen die Beschäftigungsgewinne der letzten zehn Jahre sogar den Personalzuwachs, der im Vorfeld und nach Verankerung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt in Westdeutschland erzielt wurde. Auch im Osten steigen die Personalzahlen – nach einem starken Personalabbau in den 1990er-Jahren mit einer Talsohle im Jahr 2002 – erstmalig seit 2006 wieder an: So hat sich die Zahl der tätigen Personen von knapp 95.000 auf rund 140.000 des Jahres 2016 erhöht. Seit der ersten Bildungsreform hat der U3-Ausbau somit bundesweit die bislang dynamischste und intensivste Phase der Personalexpansion im Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen ausgelöst. Dieses Ergebnis wird noch unterstrichen, wenn zusätzlich die Kindertagespflege berücksichtigt wird *(vgl. Abb. 2.1; Kap. 2.6)*: Unter dieser Prämisse waren im Jahr 2016 sogar rund 710.000 Personen in der Kindertagesbetreuung tätig.

Mit dem starken Personalwachstum ist zugleich die relative Bedeutung der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung aus personalpolitischer Sicht in der Kinder- und Jugendhilfe gestiegen *(vgl. Abb. 2.1)*. Hatte noch

Abb. 2.1 **Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung sowie in der Kinder- und Jugendhilfe im West-Ost-Vergleich 1974 bis 2016** (Anzahl)[1,2]

1 Tätige Personen inklusive Verwaltung, Hauswirtschaft und inklusive Horte (1990/91 TH und ST: ohne Horte); Deutschland: 1974 bis 1986 lediglich Westdeutschland (inklusive West-Berlin); Kindertagesbetreuung erst ab 2006 inklusive Kindertagespflege.

2 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe a) am 31.12.2006 und in der KIndertagesbetreuung am 15.03.2007, b) am 31.12.2010 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2011 sowie c) am 31.12.2014 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2015.

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

Abb. 2.2 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Anzahl und Vollzeitäquivalenten im West-Ost-Vergleich 2006 bis 2016** (Anzahl; Veränderung in %)[1,2]

1 Pädagogisches Personal: tätige Personen ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft, inklusive Horte.
2 Rechnerische Vollzeitstellen: Vollzeitäquivalente mit 39 Wochenst.; ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft, inklusive Horte.

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

Mitte der 1970er-Jahre und in den 1980er-Jahren gut die Hälfte der Beschäftigten in der westdeutschen Kinder- und Jugendhilfe einen Arbeitsplatz in einer Kindertageseinrichtung, so betrug der entsprechende Personalanteil 2014 bzw. 2015[1] knapp 70% (und 72% in Ostdeutschland); mit der Kindertagespflege zusammen waren es zeitgleich sogar 77% in West- und Ostdeutschland *(vgl. Tab. D2.1).* Aus dieser Blickrichtung bietet der Teilarbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung perspektivisch gute Voraussetzungen für eine systematisch ausgebaute, niederschwellige und offensiv ausgerichtete Kinder- und Jugendhilfe.

Auch bei den pädagogisch Tätigen sowie den Leitungskräften wurde im Vergleich zu 2014 ein Plus von rund 48.000 Beschäftigten bzw. 9,2% erreicht und mit knapp 570.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugleich ein neuer Rekord erzielt.

Die skizzierte Personalexpansion lässt sich auch bei der Kernbelegschaft der Kindertageseinrichtungen nachverfolgen, d.h. dem pädagogischen Personal einschließlich der Leitungskräfte *(vgl. Abb. 2.2).* Diese Gruppe hatte 2016 einen Anteil von 86% an den rund 666.000 tätigen Personen. Sie bestimmt die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen maßgeblich mit und steht in den folgenden Analysen im Mittelpunkt. Bei diesen Beschäftigten lässt sich eine vergleichbare Entwicklung wie bei den tätigen Personen beobachten: Mit einem Zuwachs von 62% seit 2006 ist das Beschäftigungsplus beim pädagogischen und leitenden Personal bundesweit etwa im gleichen Umfang ausgefallen wie beim Gesamtpersonal (+61%). Auch beim West-Ost-Vergleich zeigt sich bei der Kernbelegschaft ein ähnlicher Trend, allerdings ist der Anstieg in Westdeutschland stärker (+65%) als in Ostdeutschland (+51%) *(vgl. Tab. D2.3).*

Die spürbare Personalexpansion bildet sich schließlich auch in den rechnerischen Vollzeitstellen ab *(vgl. Abb. 2.2),* die – unabhängig von den jeweiligen Anteilen an Voll- und Teilzeitbeschäftigten („den Köpfen") – den „Nettogewinn" des Beschäftigungszuwachses ausweisen *(vgl. Tab. D2.3).* Aus dieser Blickrichtung ist der Personalzuwachs im Westen (+66%) sowie im Osten (+58%) sogar größer ausgefallen als beim pädagogischen Personal nach „Köpfen". Das heißt, der erzielte Beschäftigungszuwachs ist nicht auf einfache Stellenteilung zurückzuführen. Ein erstes Indiz für weitere West-Ost-Differenzen liefert der Vergleich zwischen dem pädagogischen Personal und den rechnerischen Vollzeitstellen. Die größere Schere zwischen den beiden Entwicklungskurven im Westen weist bereits hier darauf hin, dass der Beschäftigungsumfang geringer und die Teilzeitarbeit ausgeprägter ist als im Osten *(vgl. Kap. 2.4).*

Insgesamt betrachtet, haben die skizzierten Entwicklungen entscheidend dazu beigetragen, dass sich Kindertagesbetreuung in öffentlicher Verantwortung heute als relevantes Berufs- und Erwerbsfeld darstellt, das endgültig

1 Die Statistik zu den übrigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe wird bislang alle vier Jahre jeweils am 31.12. erhoben, zuletzt am 31.12.2014. Stichtag der seit 2006 jährlich durchgeführten Kita-Statistik ist jeweils der 15.03. (2006 bis 2008) bzw. der 01.03. (seit 2009). Da der Zeitraum zwischen März und Dezember desselben Jahres länger ist als der Abstand zwischen Dezember und März des Folgejahres, werden die Datensätze vom 31.12.2014 für die übrige Kinder- und Jugendhilfe mit dem Datenstand vom 01.03.2015 für Kindertageseinrichtungen verglichen.

aus dem Schatten der Schule herausgetreten ist: Mit rund 571.000 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich der Leitungskräfte) in Kindertageseinrichtungen ist die Frühe Bildung inzwischen ein Teilarbeitsmarkt, der hinsichtlich seiner Größenordnung den Grundschulbereich (mit rund 223.400 Lehrkräften im Schuljahr 2015/16) deutlich überflügelt. Und sofern die 43.500 Erwerbstätigen in der Kindertagespflege hinzuaddiert werden, erreicht die Gesamtzahl von 615.000 Erwerbstätigen in der Frühen Bildung fast die Zahl der Lehrenden (690.300) im gesamten allgemeinbildenden Schulwesen (Statistisches Bundesamt 2016c).

Träger

Trotz der starken Personalexpansion bei den pädagogisch Tätigen und den Leitungen ist im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten das Verhältnis zwischen öffentlichen und freien Trägern von Kindertageseinrichtungen seit 2007 im Wesentlichen stabil geblieben, wobei der Anteil aufseiten der freien Kita-Träger geringfügig zugenommen hat *(vgl. Abb. 2.3).* Die freien Träger haben zwischen 2007 und 2016 fast 145.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und einen überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs von 62% erzielt. Im Gegensatz dazu hat die öffentliche Seite einen Zuwachs von rund 63.000 Beschäftigten bzw. 48% zu verzeichnen. Der geringfügig rückläufige Personalanteil der öffentlichen Träger ist insbesondere auf den Annäherungsprozess zwischen ost- und westdeutschen Strukturen zurückzuführen, der seit den 1990er-Jahren voranschreitet. Bundesweit waren zuletzt immerhin gut zwei Drittel der Beschäftigten (66%) bei einem freien Arbeitgeber tätig. In der übrigen Kinder- und Jugendhilfe ist der Personalanteil der freien Träger mit über 90% allerdings noch wesentlich höher (Statistisches Bundesamt 2016b).

Die freigemeinnützigen Träger jenseits der Wohlfahrtsverbände haben zwischen 2007 und 2016 überdurchschnittlich stark vom Personalausbau profitiert und bundesweit rund 34.000 neue Arbeitsplätze (+90%) geschaffen.

Seit dem Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren haben alle Trägergruppen in erheblichem Umfang neue pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt und ihre Personalressourcen erweitert *(vgl. Abb. 2.3).* Überdurchschnittlich hoch sind die Beschäftigungsgewinne jedoch bei den „sonstigen freigemeinnützigen Trägern“ ausgefallen, die ihren Personalbestand zwischen 2007 und 2016 von 37.000 Beschäftigten um rund 34.000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf knapp 71.000 vergrößert haben ▸**M1**.

Abb. 2.3 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Trägern 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1,2]

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

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

Quelle: Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

M1 Sonstige freigemeinnützige Träger

Diese Gruppe wird quantitativ durch die „anderen juristischen Personen oder Vereinigungen“ bestimmt, d.h. vor allem jene freigemeinnützigen Träger, die sich keinem der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen haben. Daneben sammeln sich unter diesem Etikett – bei Personalanteilen an den tätigen Personen unter 1% – die Jugendgruppen, -verbände und -ringe, einige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, die typologisch eigentlich der Freien Wohlfahrtspflege zuzuordnen wäre (Statistisches Bundesamt 2016a).

Werden zusätzlich die privatgewerblichen Träger betrachtet, die – wenn auch auf niedrigem Niveau – zeitgleich ihr Personal von knapp 3.000 Beschäftigten um 11.000 (+365%) auf knapp 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen konnten, dann haben vor allem die Träger jenseits der tradierten Wohlfahrtsverbände ein beträchtliches Personalwachstum zu verzeichnen. Konkret: Vor allem bei der Caritas und der Diakonie ist der Personalzuwachs (mit +44 bzw. +52%) unterdurchschnittlich ausgefallen, obgleich beide Wohlfahrtsverbände mit jeweils einem Zuwachs von rund 31.000 pädagogisch Tätigen in beachtlichem Umfang Personal rekrutiert haben.

Der Zuwachs bei den sonstigen freigemeinnützigen Trägern lässt sich zwischen 2007 und 2016 in West- wie in Ostdeutschland beobachten *(vgl. Abb. 2.4; Tab. D2.4)*: Bei unterschiedlicher Ausgangslage konnte diese Trägergruppe mit Personalzuwächsen von jeweils 90% überdurchschnittlich vom Beschäftigungsausbau profitieren und hierdurch ihre Personalanteile weiter ausbauen (von 9% um zwei Prozentpunkte auf 11% im Westen sowie von 15% um vier Prozentpunkte auf 19% im Osten).
Gleichzeitig zeigen sich aber auch Unterschiede in der Personalentwicklung *(vgl. Abb. 2.4; Tab. D2.4)*. In Westdeutschland haben die privatgewerblichen Träger – prozentual betrachtet – einen starken Beschäftigungsschub (+458%) erfahren. Sie beschäftigen inzwischen insgesamt sogar etwas mehr pädagogisches Personal (2016: 12.400; 2007: 2.200) als das Deutsche Rote Kreuz (2016: 12.000; 2007: 6.800). Trotz der dynamischen Entwicklungen sind die Beschäftigungsanteile dieser beiden Trägergruppen mit jeweils rund 3% jedoch weiterhin sehr niedrig. Nach wie vor wird die westdeutsche Trägerlandschaft neben der öffentlichen Seite, den Kommunen, als größter Trägergruppe stark von den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden geprägt.

Im Gegensatz dazu hat in Ostdeutschland vor allem der Paritätische Wohlfahrtsverband (DPWV) noch einmal deutlich zugelegt *(vgl. Abb. 2.4)*: Zwischen 2007 und 2016 hat sich bei diesem Verband die Beschäftigtenzahl von 15.700 um 8.400 auf 24.100 erhöht, wodurch der Personalanteil um einen Prozentpunkt auf 20% gestiegen ist. An den hohen Beschäftigungsanteilen des DPWV und der sonstigen freigemeinnützigen Träger bei relativ geringen Anteilen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände dokumentieren sich die Spezifika der ostdeutschen Trägerlandschaft.

Abb. 2.4 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Trägern im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016** (in %; Veränderung absolut und in %)[1,2]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); T. = Träger
2 Träger: vgl. Abb. 2.3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Einrichtungen und Arbeitsbereiche

Die Zahl der pädagogisch Tätigen ist zwischen 2007 und 2016 in allen Tageseinrichtungen gestiegen, in denen Kinder unter drei Jahren betreut werden, am stärksten in altersgemischten Einrichtungen für Kinder ab mehreren Monaten bis zum Schuleintritt (von rund 80.000 um +283% auf knapp 308.000).

Auch institutionell hat sich der Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren als Dynamisierungsfaktor erwiesen *(vgl. Abb. 2.5).* So haben sich die Beschäftigtenzahlen in allen Einrichtungsarten erhöht, die Kinder unter drei Jahren betreuen: Am stärksten ist die Personalexpansion in den altersgemischten Tageseinrichtungen ohne Schulkinder ausgefallen; hier hat sich die Beschäftigtenzahl um rund 227.400 (+283%) erhöht. Daneben ist die Anzahl der pädagogisch Tätigen in Tageseinrichtungen speziell für Kinder unter drei Jahren von rund 3.600 um 252% auf 12.600 gestiegen.

Im Gegenzug fällt die Beschäftigungsbilanz in den altersgemischten Tageseinrichtungen, in denen auch Schulkinder betreut werden, sowie in den Kindergärten negativ aus *(vgl. Abb. 2.5).* Bei den Kindergärten stellt der Personalrückgang jedoch hauptsächlich ein westdeutsches Phänomen dar: –40% in den westdeutschen, aber +40% in den ostdeutschen Ländern *(vgl. Tab. D2.5).* Eine Ausnahme bildet der Hort, in dem das Personal sowohl im Westen (+56%) als auch im Osten (+81%) zugenommen hat. In den West-Ost-Differenzen spiegeln sich u.a. die unterschiedliche Bevölkerungsentwicklung und die hiermit einhergehenden spezifischen Betreuungsbedarfe.

Mit einem Nettogewinn von gut 25.000 Vollzeitäquivalenten (+87%) haben die rechnerischen Vollzeitstellen in den Gruppen für Kinder unter drei Jahren zwischen 2006 und 2016 kontinuierlich zugenommen.

Wenn in Bezug auf die rechnerischen Vollzeitstellen die Blickrichtung von den Einrichtungsarten auf die Arbeitsbereiche des pädagogischen Personals (ohne Leitungskräfte) verlagert wird ▶**M2** *(vgl. Abb. 2.6; Tab. D2.6),* dann tritt der Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren noch stärker zutage. Obgleich die erweiterten Kindergartengruppen (mit und ohne Zweijährige) immer noch das Haupttätigkeitsfeld des Personals bilden, konnten in den Gruppen für Kinder unter drei Jahren zwischen 2011 und 2016 bundesweit gut 25.000 rechnerische Vollzeitstellen hinzugewonnen werden. Damit wurde ein über-

M2 Erfassung des Arbeitsbereichs in der Kita-Statistik

Zwischen 2010 und 2011 hat in der Kita-Statistik ein Methodenwechsel bei der Erfassung des Personals nach Arbeitsbereichen stattgefunden. Bis 2010 wurde nur der erste Arbeitsbereich der Beschäftigten erfasst, unabhängig davon, ob diese gegebenenfalls noch in einem weiteren Aufgabengebiet oder mehreren -bereichen tätig waren. Seit 2011 erhebt die Statistik zusätzlich zum ersten Arbeitsbereich, der durch die höhere Wochenstundenzahl definiert ist, auch – falls zutreffend – den zweiten Arbeitsbereich und erfragt für beide jeweils die genaue Wochenstundenzahl. Bei mehr als zwei Arbeitsbereichen werden die weiteren Wochenstunden auf den ersten und zweiten Arbeitsbereich gleichmäßig verteilt. Der Methodenwechsel hat zur Folge, dass Zeitreihen erst ab 2011 möglich sind.

Abb. 2.5 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Einrichtungsart 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.6 **Rechnerische Vollzeitstellen des pädagogischen Personals nach Arbeitsbereich 2011, 2012, 2014 und 2016** (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1,2,3]

1 Pädagogisches Personal ohne Leitung und Verwaltung.
2 Eine Vollzeitstelle entspricht 39 Wochenstunden; Beschäftigungsumfang im ersten und im zweiten Arbeitsbereich.
3 Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch Tätigen in Krippengruppen für Kinder unter 3 Jahre; in erweiterten Kindergartengruppen mit und ohne für Zweijährige geöffnete Gruppen für Kinder bis unter 8 Jahre (ohne Schulkinder); in Hortgruppen: Schulkinder 5 bis unter 14 Jahre; in Gruppen mit Kindern verschiedenen Alters (Schul- und Nichtschulkinder); in gruppenübergreifender Tätigkeit: ohne feste Gruppenzuordnung; in der besonderen Förderung nach SGB VIII/SGB XII (Eingliederungshilfe).

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

durchschnittlicher Anstieg um 87% erzielt, der sich auch in den zunehmenden Personalanteilen abbildet (2011: 9%; 2016: 13%).

Im Unterschied zu den Gruppen für Kinder unter drei Jahren relativiert sich im Hortbereich auf Basis der rechnerischen Vollzeitstellen der Personalzuwachs. Zwischen 2011 und 2016 zeigt sich in den Hortgruppen nur ein leichtes Wachstum bei sinkenden Personalanteilen (+7% bzw. rund 1.500 zusätzliche Stellen). Das heißt, dass in der Schulkinderbetreuung statt von einer Erhöhung der Beschäftigungsressourcen hauptsächlich von einer Ausweitung der Teilzeitarbeit auszugehen ist.

Mit der „gruppenübergreifenden Tätigkeit“ und der „besonderen Förderung der Kinder nach SGB VIII/SGB XII (Eingliederungshilfe)“ geraten darüber hinaus zwei weitere Aufgabenbereiche des Personals in den Blick, die bislang noch nicht genannt wurden. Bei den gruppenübergreifenden Tätigkeiten, die unter anderem auf den Einsatz von Springerkräften bei Personalausfällen entfallen, sind die rechnerischen Vollzeitstellen zwischen 2011 und 2016 kontinuierlich expandiert. Demgegenüber stagniert die Entwicklung bei den Integrationskräften seit 2014.

Wenn im Unterschied zu den rechnerischen Vollzeitstellen die tatsächliche Anzahl der pädagogischen Kräfte („die Köpfe“) herangezogen wird, dann wird ersichtlich, dass diese beiden Aufgabengebiete überdurchschnittlich oft zusätzlich zum ersten Aufgabengebiet ausgeübt werden *(vgl. Tab. D2.7)*. Während die gruppenübergreifende Tätigkeit im zweiten Arbeitsbereich jedoch eher ein westdeutsches Phänomen darstellt (mit einem Anteil von 22% im Westen und 13% im Osten für das Jahr 2016), wird hingegen die besondere Förderung der Kinder in Ostdeutschland besonders häufig zusätzlich ausgeübt (mit 39 gegenüber 24% im Westen). Bezogen auf alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernimmt jedoch nur eine relativ kleine Gruppe ein weiteres Aufgabengebiet: Von den bundesweit knapp 520.000 pädagogisch Tätigen wurde nur für rund 36.000 (bzw. 6,6% der Beschäftigten in West und Ost) ein weiteres Tätigkeitsfeld angegeben.

Personalschlüssel

Inwieweit über die Deckung des Personalbedarfs für den Ausbau des U3-Bereichs hinaus auch die Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen verbessert werden konnte, hängt davon ab, wie viel Personal für die pädagogische Arbeit mit den Kindern in den Gruppen zur Verfügung steht. Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel gilt in der Fachdiskussion als ein wesentliches Struktur- und Prozessmerkmal für entwicklungsförderliche Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangebote (BMFSFJ/JFMK 2016;

Abb. 2.7 **Personalschlüssel nach Gruppenformen 2012 bis 2015** (Deutschland; Median)[1,2]

1 Median: (Vollzeitbeschäftigungsäquivalent : Ganztagsinanspruchnahmeäquivalente); inklusive des Stundenvolumens für Leitungsaufgaben. Der ausgewiesene Personalschlüssel gibt nicht die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation in den Gruppen wieder.

2 Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur werden nicht berücksichtigt, da hierfür die Ausweisung eines gruppenbezogenen Personalschlüssels nicht sinnvoll ist. Ohne Berlin (2012; 2013): In Berlin werden fast alle Einrichtungen statistisch als Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur erfasst, auch wenn in den Einrichtungen mit fester Gruppenstruktur gearbeitet wird. Deshalb sind keine Aussagen dazu möglich, welche Gruppenformen Kinder unter 3 Jahren nutzen und wie der Personaleinsatz in den Gruppen gestaltet wird.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016; eigene Darstellung

Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016). Statistisch lässt sich die Fachkraft-Kind-Relation näherungsweise durch ein Konstrukt erfassen, das den Einsatz von Personalressourcen in Kita-Gruppen abbildet. Hierdurch wird das rechnerische Verhältnis zwischen der vertraglichen Wochenarbeitszeit des pädagogischen Personals (einschließlich der Leitungen) und den für die Betreuung der Kinder vereinbarten Wochenstunden beschrieben. Die so errechnete Personal-Kind-Relation kann als Vergleichsmaßstab für die pädagogische Qualität in verschiedenen Betreuungssettings herangezogen werden. Zum Personalschlüssel haben sowohl der *Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme* (Bock-Famulla u.a. 2015) als auch der Nationale Bildungsbericht (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) Berechnungen vorgelegt, die sich auf verschiedene Gruppentypen beziehen und für die Frühe Bildung bei ähnlicher Methodik zu vergleichbaren Ergebnissen kommen.

Die Expansion des Personals hat zwischen 2012 und 2015 bundesweit zu einer Verbesserung des Personalschlüssels in den verschiedenen Gruppenformen geführt. Im Vergleich zu 2014 zeigt sich aber zuletzt nur eine geringfügige Veränderung des Qualitätsniveaus.

Die Analysen des Nationalen Bildungsberichts (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) verdeutlichen, dass die Rekrutierung des zusätzlichen Personals zwischen 2012 und 2015 in allen Gruppenformen zu einer Verbesserung des Personalschlüssels geführt hat *(vgl. Abb. 2.7; Tab. D2.8).* Je jünger die Kinder sind und desto geringer die Altersspanne in den Gruppen ausfällt, desto vorteilhafter stellt sich der Personalschlüssel dar – so bei den Gruppen mit ausschließlich Kindern unter drei oder unter vier Jahren. Umgekehrt ist er in Gruppen mit breiterem Altersspektrum ungünstiger, wobei er sich als besser erweist, wenn drei und mehr Zweijährige in der Gruppe sind. Am schlechtesten fällt die Mitarbeiter-Kind-Relation in den klassischen Kindergartengruppen aus, obgleich die Daten auch dort Verbesserungen belegen.

Im Vergleich zum Jahr 2014 ist jedoch in einigen Gruppenformen ein Stillstand bei der Qualitätsentwicklung eingetreten. So stagniert der Personalschlüssel in den Jahren 2014 und 2015 in den Gruppen mit Kindern unter drei Jahren sowie in denjenigen mit unter Vierjährigen. Am ungünstigsten ist der Entwicklungsprozess in den Gruppen für Kinder aller Altersklassen verlaufen; hier ist die Personal-Kind-Relation bereits seit 2013 konstant.

Der Personalschlüssel ist in Ostdeutschland auch im Jahr 2015 in sämtlichen Gruppenformen schlechter als in Westdeutschland.

Im West-Ost-Vergleich haben sich die bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* aufgezeigten Qualitätsunterschiede auch im Jahr 2015 fortgesetzt *(vgl. Abb. 2.8;*

Tab. D2.8). In allen Gruppenformen ist der Personalschlüssel in Westdeutschland günstiger als in Ostdeutschland. Besonders große Differenzen bestehen in Gruppen, die ausschließlich von Kindern unter vier Jahren besucht werden, sowie in den traditionellen Kindergartengruppen.

Wie der *Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme* ausführt, sind jenseits dieser Unterschiede die Strukturbedingungen und die Personalausstattung in den einzelnen Gruppenformen im Ländervergleich so heterogen, dass es zweifelhaft erscheint, ob derart ungleiche Rahmenbedingungen vergleichbare Bildungschancen für Kinder gewährleisten können (Bock-Famulla u.a. 2015). Die aktuelle bundesweite Diskussion beschäftigt sich deshalb mit der Frage, wie eine gute Fachkraft-Kind-Relation definiert sein müsste, welche Parameter in die Personalbemessung einfließen sollten und auf welchem Weg einheitliche Qualitätsstandards in Struktur und Praxis der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung verankert werden können (BMFSFJ/JFMK 2016; Bock-Famulla u.a. 2015; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016).

2.2 Qualifikationsstrukturen in Kitas

Neben der Aufgabe, genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Betrieb der Kindertageseinrichtung zu finden, stehen Trägerverantwortliche und Einrichtungsleitungen auch vor der Anforderung, möglichst gut qualifiziertes Personal zu gewinnen. Im Spiegel der Fachöffentlichkeit sollen sie dabei die Standards im Berufsfeld als einem in hohem Maße fachlich regulierten Teilarbeitsmarkt nicht nur aufrechterhalten, sondern sogar verbessern, indem die Fachkräfte durch Studium und Weiterbildung höher qualifiziert werden (König u.a. 2015; Aktionsrat Bildung 2012). Die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe erlaubt in diesem Zusammenhang einen Blick auf das formale Qualifikationsgefüge und den aktuellen Stand der Professionalisierung.

Die Zusammensetzung des Qualifikationsgefüges in Kindertageseinrichtungen ist außerordentlich stabil. Zwischen 2006 und 2016 hat sich der Anteil der Beschäftigten mit Fachschulabschluss (70%) kaum verändert.

Die Qualifikationsstrukturen im Berufsfeld sind zwischen 2006 und 2014 weitgehend konstant geblieben und haben sich seit dem Erscheinen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2014* nur unwesentlich verändert. Auch im Jahr 2016 bildet ein qualifizierter, einschlägiger beruflicher Abschluss auf Fachschulniveau für die insgesamt 400.620 Erzieherinnen und Erzieher, Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Heilerziehungspflegerinnen und

Abb. 2.8 **Personalschlüssel nach Gruppenformen im West-Ost-Vergleich 2015** (Median)[1,2]

1 Median: (Vollzeitbeschäftigungsäquivalent : Ganztagsinanspruchnahmeäquivalent); inklusive des Stundenvolumens für Leitungsaufgaben. Der ausgewiesene Personalschlüssel gibt nicht die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation in den Gruppen wieder.

2 Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur werden nicht ausgewiesen, da hierfür die Ausweisung eines gruppenbezogenen Personalschlüssels nicht sinnvoll ist.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016; eigene Darstellung

Abb. 2.9 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau 2006 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung. Zuordnung der Berufe zu Qualifikationsgruppen vgl. Tab. D2.9.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.10 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung. Zuordnung der Berufe zu Qualifikationsgruppen vgl. Tab. D2.9.

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

-pfleger – und damit die große Mehrheit der Beschäftigten – die Eintrittskarte in das Arbeitsfeld *(vgl. Abb. 2.9; Tab. D2.9).* Trotz der enormen Personalexpansion seit 2006 (zusätzlich rund 218.000 Beschäftigte bzw. +62%) verfügen im Jahr 2016 fast ebenso viele pädagogisch Tätige (70%) über einen einschlägigen Fachschulabschluss wie noch 2006 (72%). Der geringfügige Anteilsrückgang zwischen 2006 und 2016 ist vor allem auf die ostdeutschen Länder zurückzuführen *(vgl. Abb. 2.10)*, in denen der Anteil dieser Qualifikationsgruppe von 90 auf 85% gesunken ist. Im Gegensatz dazu sind die entsprechenden Werte in den westdeutschen Ländern im gleichen Zeitraum stabil bei 66% geblieben.

Eine geringfügige Erhöhung des Anteils ist demgegenüber bei der relativ kleinen Gruppe von Fachkräften mit einschlägigem Hochschulabschluss zu verzeichnen *(vgl. Abb. 2.9).* Seit 2006 hat sich diese hochqualifizierte Beschäftigtengruppe nominal bundesweit fast verdreifacht. Prozentual schlägt sich der Personalgewinn allerdings aufgrund des gleichzeitigen Ausbaus der Kindertagesbetreuung nur in einer Zunahme von rund zwei Prozentpunkten nieder. Dabei ist das Wachstum in Ostdeutschland mit vier Prozentpunkten (2006: 2%; 2016: 6%) jedoch etwas stärker ausgefallen als in Westdeutschland mit nur einem Prozentpunkt (2006: 4%; 2016: 5%) *(vgl. Abb. 2.10)*.

Ebenso stabil sind deutschlandweit die Anteile in den übrigen Qualifikationsgruppen („einschlägiger Berufsfachschulabschluss“, „sonstige Ausbildungen“, „in Ausbildung“ und „ohne Abschluss“). Sie haben seit 2006 zwar zahlenmäßig zugenommen, aber in keiner der Qualifikationsgruppen konnte der Anteilszuwachs die Einprozenthürde überschreiten. Anders sieht es in den westdeutschen Ländern aus *(vgl. Abb. 2.10)*, in denen der Stellenwert der einschlägigen Berufsfachschulberufe traditionell sehr hoch ist. Dort hat der Anteil dieser Qualifikationsgruppe zwischen 2006 und 2016 von 18 auf 16% leicht abgenommen.

Insgesamt betrachtet, hat sich das Qualifikationsgefüge in der Frühen Bildung damit als bemerkenswert unempfindlich gegenüber dem Personalausbau seit der Einführung des Rechtsanspruchs auf eine Tagesbetreuung für Ein- und Zweijährige erwiesen. Den öffentlichen und freien Trägern der Kindertageseinrichtungen ist es somit in großem Umfang gelungen, zusätzliches Personal mit einer einschlägigen Qualifikation zu gewinnen – sowohl in Form neu ausgebildeter Berufseinsteigerinnen und -einsteiger als auch durch Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer.

Der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers prägt mit rund 385.000 Fachkräften auch im Jahr 2016 weiterhin fast ungebrochen das Qualifikationsgefüge in Kindertageseinrichtungen.

Abb. 2.11 **Pädagogisches und leitendes Personal nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2006 bis 2016**
(Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung.

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

Die meisten Neueinstellungen erfolgten aus dem Kreis der Erzieherinnen und Erzieher. Ihre Dominanz im Berufsfeld hat sich zwischen 2006 und 2016 kaum verändert *(vgl. Abb. 2.11; Tab. D2.10).* Allein in diesem Zeitraum sind gut 136.000 (55%) neue Erzieherinnen und Erzieher hinzugekommen, wobei jedoch dieses Beschäftigungsplus in Anbetracht des starken Wachstums im Berufsfeld nicht in steigenden Personalanteilen zum Ausdruck kommt; diese haben sich sogar geringfügig verringert (2006: 70%; 2016: 67%). Auch bei der zweitgrößten Berufsgruppe des Jahres 2016, den fast 65.000 Kinderpflegerinnen und -pflegern, lassen sich mit rund 18.400 Neuzugängen eine leicht unterdurchschnittliche Zuwachsquote (+40%) und damit ein geringfügiger Anteilsrückgang beobachten (2006: 13%; 2016: 11%). Eine gegensätzliche Entwicklung zeigt sich bei den rund 8.500 Sozialassistentinnen und -assistenten, deren Anzahl sich seit 2006 um rund 6.800 Personen (+392%) erhöht und damit fast verfünffacht hat. Dank der guten Beschäftigungschancen bildet sich die Modernisierung der einschlägigen Berufsfachschulbildungsgänge in der Ausbildungslandschaft somit zunehmend auch im Berufsfeld ab *(vgl. Kap. 5).*

Der Aufwärtstrend zeigt sich auch bei sämtlichen einschlägigen Hochschulstudiengängen. Die meisten Akademikerinnen und Akademiker – rund 8.800 (+113%) – konnten aus der Gruppe der Sozialpädagoginnen und -pädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und -arbeiter der Fachhochschulen gewonnen werden *(vgl. Abb. 2.11).* Wesentlich stärker ist das Wachstum jedoch bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ausgefallen, die seit Mitte der 2000er-Jahre das traditionelle Spektrum der einschlägigen akademischen Abschlüsse erweitern und seit 2012 auch statistisch erfasst werden. Diese Berufsgruppe ist 2016 – gemessen an den knapp 17.000 Studienabsolventinnen und -absolventen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik – mit rund 4.600 Beschäftigten zwar immer noch sehr klein, hat aber seit 2012 den höchsten prozentualen Zuwachs (+351%) im Vergleich zu den übrigen Hochschulberufen zu verzeichnen und damit einen äußerst dynamischen Entwicklungsprozess durchlaufen *(vgl. auch Kap. 5).*

Die sonstigen gemeinnützigen sowie die privatgewerblichen Träger von Kindertageseinrichtungen stellen überdurchschnittlich häufig Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sowie andere einschlägig qualifizierte Beschäftigte mit Hochschulabschluss ein.

Wie sich das Verhältnis zwischen Kindheitspädagogik als einem eigens für die Frühe Bildung entwickelten Qualifikationsprofil und den übrigen einschlägigen Hochschulberufen in Zukunft gestalten wird, entscheidet sich auch an der Akzeptanz der Einstellungsträger.

Im Jahr 2016 liegt der Anteil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen am Kita-Personal bei denjenigen Trägern über dem Durchschnitt, die auch generell überproportional viele Akademikerinnen und Akademiker einstellen: bei den privatgewerblichen und sonstigen freigemeinnützigen Trägern *(vgl. Abb. 2.12; Tab. D2.11).* Demgegenüber fällt der Anteil von Beschäftigten mit einschlägigen Hochschulabschlüssen (und damit auch der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen) beim Caritasverband und den öffentlichen Trägern am niedrigsten aus, also bei jenen beiden Trägergruppen, die über die größten Personalressourcen verfügen. Allerdings ist bei allen Trägern die Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker mit einschlägigen Abschlüssen immer noch sehr klein, und der Anteil des nichtakademischen Personals unterschreitet bei keiner Trägergruppe die 90%-Marke.

Der Professionalisierungsgrad liegt im Jahr 2016 in der Frühen Bildung bei 5,3% und stagniert damit im Vergleich zu 2014.

Der relativ geringe Anteil des akademischen Personals spiegelt sich auch im erzielten Professionalisierungsgrad wider. Dieser beschreibt den Anteil der Akademikerinnen und Akademiker mit kindheitspädagogischen und jugendhilferelevanten Hochschulabschlüssen in Bezug auf das pädagogische Gesamtpersonal *(vgl. Abb. 2.13; Tab. D2.12).* Der Professionalisierungsgrad ist zunächst von 2,7% im Jahr 1998 auf 3,2% in 2006 angestiegen und hat sich dann im Zuge der Ausbaupolitik im gesamten Zeitraum zwischen 2006 und 2016 noch einmal merklich auf 5,3% erhöht. Dennoch stagnierte er zuletzt im Vergleich zum Jahr 2014.

Eine Stagnation ist seit 2015 ebenfalls beim Akademisierungsgrad zu erkennen (2014: 6,1%; 2015 und 2016: 6,4%). Er bezieht sich auf Beschäftigte mit einschlägigem und nichteinschlägigem Hochschulabschluss. Insgesamt lag der sogenannte Verfachlichungsgrad, der zusätzlich zur Professionalisierung auch die einschlägigen Fachschul- und Berufsfachschulberufe einbezieht, zuletzt bei knapp 89%.

Aus langfristiger Perspektive hat demnach, wenn auch immer noch auf vergleichsweise niedrigem Niveau, in Kindertageseinrichtungen ein Prozess der Professionalisierung eingesetzt. Seine Fortschritte werden allerdings in Zukunft aufmerksam zu beobachten sein, auch weil die Entwicklung bei den einschlägig qualifizierten

Abb. 2.12 **Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Trägern 2016** (Deutschland; in % der insgesamt pädagogisch Tätigen des jeweiligen Trägers)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.13 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Zur Zuordnung der Berufe vgl. Tab. D2.12.

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

Abb. 2.14 **Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 2016** (in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Akademikerinnen und Akademikern zuletzt mit dem hohen Tempo des Personalausbaus in den übrigen Beschäftigtengruppen nicht mehr Schritt halten konnte.

Im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Qualifikationsstrukturen könnte der Beruf der Kindheitspädagogin bzw. des Kindheitspädagogen eine Schlüsselposition einnehmen, da er perspektivisch als akademisiertes, speziell auf die Frühe Bildung zugeschnittenes Qualifikationsprofil hohe Potenziale birgt. Inwieweit sich der dynamische Wachstumsprozess bei dieser Gruppe von Akademikerinnen und Akademikern in Zukunft weiter fortsetzen wird, dürfte auch von einer personalpolitischen Kehrtwende der großen Trägergruppen abhängen, die bislang nur in unterdurchschnittlichem Umfang Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eingestellt haben (ebenso wie auch andere einschlägig Qualifizierte mit Hochschulabschluss).

Ob der Anteil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen schließlich auch im Verhältnis zu Absolventinnen und Absolventen der übrigen einschlägigen Hochschulberufe (insbesondere aus der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik) weiter steigen wird, könnte aber – wie der Blick auf das Altersgefüge im Berufsfeld verdeutlicht – schlichtweg auch eine Frage der Zeit sein: Während Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mehrheitlich unter 30 Jahre alt sind (57%) und damit eine sehr junge Berufsgruppe darstellen *(vgl. Abb. 2.14; Tab. D2.13),* nähert sich bei den übrigen einschlägigen Akademikerinnen und Akademikern die große Gruppe der 50-Jährigen und Älteren (30%) dem Ruhestand. Dabei sind die Absolventinnen und Absolventen mit kindheitspädagogischem Hochschulabschluss in Westdeutschland sogar noch wesentlich jünger als in Ostdeutschland (West: 61% unter 30 Jahre; Ost: 45% unter 30 Jahre). Die übrigen Akademikerinnen und Akademiker sind in Westdeutschland älter als in Ostdeutschland (West: 33% sind 50 Jahre und älter; Ost: 18% sind 50 Jahre und älter). Das bedeutet, dass mögliche Umschichtungen im Qualifikationsgefüge im Westen schneller vonstattengehen dürften als im Osten.

Inwieweit die frei werdenden Stellen jedoch tatsächlich zunehmend durch Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (oder Erzieherinnen und Erzieher) besetzt werden, wenn die erste Generation der an Fachhochschulen und Universitäten ausgebildeten Sozialpädagoginnen und -pädagogen in den Ruhestand einmündet, hängt jedoch nicht nur von den jeweils vorhandenen Ausbildungs- und Studienkapazitäten ab *(vgl. Kap. 5),* sondern auch von den trägerspezifischen Rekrutierungsstrategien.

2.3 Das Positionsgefüge

In den letzten Jahren hat das Interesse an Steuerungsfragen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zugenommen. Dabei sind unter den verschiedenen Positionen vor allem die Einrichtungsleitungen ins Blickfeld gerückt. Sie gelten inzwischen in der Fachöffentlichkeit als wesentlicher Parameter für die Qualität von Kindertageseinrichtungen. Wie ihr Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich klarer konturiert und stärker profiliert werden kann, welche Qualifikationen und Kompetenzen für die Leitungstätigkeit erforderlich sind, an welchen Ausbildungs- und Qualifizierungsorten diese in welcher Form erworben werden sollen und wie die Rahmenbedingungen für die Ausübung der Leitungstätigkeit verbessert werden können, bilden Themen, die im Fachdiskurs intensiv diskutiert wurden (Aktionsrat Bildung 2015, 2012; König 2015; Strehmel 2016; DJI/WiFF 2014; Strehmel/Ulber 2014; vgl. hierzu auch *Kap. 3.6*). Demgegenüber stoßen die übrigen Positionen in Kindertageseinrichtungen bisher nur auf begrenztes fachpolitisches Interesse.

Vor diesem Hintergrund richten sich die folgenden Ausführungen auf die Frage, inwieweit durch den Bedeutungszuwachs von Kindertageseinrichtungen und die hiermit einhergehenden Beschäftigungsgewinne auch das Positionsgefüge im Berufsfeld in Bewegung geraten ist. Hierbei steht zunächst die Leitungsebene im Mittelpunkt, anschließend werden die übrigen Positionen ergänzend betrachtet.

Leitungskräfte

Die Zahl der anteilig freigestellten Leitungskräfte ist zwischen 2006 und 2016 wesentlich stärker gestiegen als die der gänzlich freigestellten Einrichtungsleitungen.

Im Jahr 2016 gab es bundesweit knapp 52.800 Einrichtungsleitungen, die für das Management der knapp 55.000 Kindertageseinrichtungen und ihr Personal zuständig waren *(vgl. Abb. 2.15; Tab. D2.14).* Im Vergleich zu 2011 hat sich die Anzahl der Leitungskräfte zwar um gut 15.000 (+41%) stark erhöht, aber es ist immer noch nicht selbstverständlich, dass jede Kindertageseinrichtung auch über eine formal legitimierte, das heißt, mit Ressourcen ausgestattete Einrichtungsleitung verfügt *(vgl. Kap. 3.6).*

Der Anstieg bei den Leitungskräften ist allerdings nicht gleichmäßig vonstattengegangen. So hat zwischen 2011 und 2016 die Gruppe der Leitungen, die ausschließlich

Leitungsaufgaben ausübt und hierfür von anderen Tätigkeiten vom Träger freigestellt ist, von knapp 20.000 Kräften um 11% auf rund 22.000 zugenommen. Demgegenüber ist die Zahl der nur anteilig freigestellten Leitungen, die weitere Aufgaben in der Einrichtung wahrnehmen, zeitgleich von rund 18.000 um 75% auf knapp 31.000 geklettert. Das Wachstum ist somit bei den Leitungskräften, die ihre Managementfunktion neben anderen Aufgaben ausüben, wesentlich stärker ausgefallen. Allerdings sind die Beschäftigungszuwächse bei den anteilig freigestellten Leitungen zwischen 2014 und 2016 geringer ausgefallen als im Zeitraum zwischen 2011 und 2013, in dem die Zuwachsraten zweistellig waren *(vgl. Tab. D2.14).* Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Personalanteilen, die seit 2014 eher stagnieren und zuletzt bei 58% bei den anteilig sowie bei 42% bei den vollständig freigestellten Leitungskräften lagen.

Gut ein Drittel der Leitungskräfte einer Einrichtung leitet im Jahr 2016 zusätzlich auch eine Gruppe.

Neben den Management- und Führungsaufgaben wird das Aufgabenprofil der anteilig freigestellten Leitungskräfte im Wesentlichen durch zwei Tätigkeitskomplexe bestimmt. So wurde die Einrichtungsleitung im Jahr 2016 am häufigsten zusammen mit der Gruppenleitung (34%) ausgeübt *(vgl. Abb. 2.16; Tab. D2.15),* gefolgt von der Wahrnehmung gruppenübergreifender Aufgaben (15%). Als Zweit- bzw. Ergänzungskraft arbeiteten lediglich 8% der Einrichtungsleitungen, und nur in Ausnahmefällen übernahmen sie zusätzlich Aufgaben bei der Förderung von Kindern nach SGB VIII und XII (1%) oder in der Verwaltung (0,3%).

Abb. 2.16 **Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung und einem zweiten Arbeitsbereich im West-Ost-Vergleich 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Abb. 2.15 **Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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

Im Unterschied zu den vollständig freigestellten Leitungskräften, bei denen im Jahr 2016 nur minimale Verteilungsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland auftraten *(vgl. Abb. 2.16)*, stellt sich das Tätigkeitsprofil der anteilig freigestellten Leitungen heterogener dar. So wurden die westdeutschen Einrichtungsleitungen im Durchschnitt wesentlich häufiger als Gruppenleitung eingesetzt (West: 38%; Ost: 23%), während im Osten die gruppenübergreifende Tätigkeit als Zweitarbeitsgebiet überwog (West: 12%; Ost: 26%).

Nur 16% der Leitungskräfte hatten im Jahr 2016 einen einschlägigen akademischen Abschluss.

Im Folgenden werden die formalen Qualifikationsvoraussetzungen, auf deren Grundlage die Leitungskräfte ihre Aufgaben wahrnehmen, analysiert. Im Jahr 2016 hatten bundesweit mehr als drei Viertel der Leitungen (81%) eine einschlägige Fachschulausbildung *(vgl. Abb. 2.17; Tab. D2.16)*. Daneben verfügte nur eine relativ kleine Gruppe der Leitungskräfte (16%) über einen einschlägigen Hochschulabschluss, mehrheitlich aus dem Bereich der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik der Fachhochschulen. Sonstige Abschlüsse spielten bei der Besetzung der Leitungsposition keine Rolle. Leitungskräfte sind damit formal höher qualifiziert als das gesamte pädagogische Personal (ohne Leitungskräfte), das nur zu 4% akademisch und zu 69% fachschulisch ausgebildet ist. Dafür sind unter diesem Beschäftigte mit einschlägiger Berufsfachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeitergruppen stärker vertreten.

Im Vergleich zu 2011 hat sich zwar die Anzahl der Leitungskräfte mit einschlägigem akademischem Abschluss von rund 5.400 auf 8.600 erhöht *(vgl. Abb. 2.18; Tab. D2.16, D2.17)*, der Akademisierungsgrad ist hierdurch bundesweit jedoch nur moderat um 1,8 Prozentpunkte gestiegen. Dieser Zuwachs ist hauptsächlich auf die ostdeutschen Länder zurückzuführen, in denen sich der Anteil der Leitungskräfte mit akademischer Ausbildung zwischen 2012 und 2016 von 17 auf 22% erhöht hat. Im Unterschied dazu stagnierte der entsprechende Prozentwert in Westdeutschland. Weitaus größere Differenzen bestehen jedoch zwischen den einzelnen Ländern *(vgl. Abb. 2.18)*, und zwar sowohl im Hinblick auf die Anteile einschlägig qualifizierter Hochschulabsolventinnen und -absolventen als auch deren Entwicklung. So waren im Jahr 2016 etwa in Hamburg und Bremen 46 bzw. 43% der Leitungsstellen mit Akademikerinnen und Akademikern besetzt, wobei es im Jahr 2012 mit jeweils 47% geringfügig mehr waren. Demgegenüber verfügten 2016 in Bayern und Brandenburg nur 10 von 100 Leitungskräften über einen akademischen Grad.

Noch einmal anders stellt sich darüber hinaus die Datenlage dar, wenn nach Art der Freistellung differenziert wird *(vgl. Tab. D2.18)*: Rund ein Viertel (23%) der vollständig freigestellten Leitungen hatte im Jahr 2016 bundesweit einen einschlägigen Hochschulabschluss, bei den anteilig freigestellten waren es hingegen nur 11% (2012: 20 und 10%). Hinter der Intensität des Leitungsdiskurses und den hohen Professionalisierungserwartungen in der Fachöffentlichkeit fallen die realen Entwicklungen in der

Abb. 2.17 **Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal nach Qualifikationsniveau und einschlägigen Hochschulberufen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.18 **Einrichtungsleitungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss nach Ländern 2012 und 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2012 und 2016; eigene Berechnungen

Leitungspraxis der Kindertageseinrichtungen somit ein ganzes Stück zurück.

Die übrigen Positionen in Kitas

Im Zuge des Personalausbaus zwischen 2006 und 2016 sind die meisten neuen Stellen bei den Zweit- und Ergänzungskräften geschaffen worden *(vgl. Tab. D2.19)*: Ihre Zahl ist von rund 140.000 auf 224.000 gestiegen (+60%), gefolgt von den Gruppenleitungen (2006: 153.000; 2016: 219.000; +43%). Die Beschäftigungsgewinne dieser beiden Personalgruppen bilden sich jedoch nicht in einem Zuwachs der Personalanteile ab. Sie sind – insbesondere bei den Gruppenleitungen – aufgrund des Gesamtwachstums von 62% sogar rückläufig. Ein überdurchschnittliches Wachstum zeigt sich hingegen vor allem bei den gruppenübergreifenden Tätigkeiten, bei denen in diesem Zeitraum ein Beschäftigungsplus von 124% (+41.000 Beschäftigte) zu verzeichnen war.

Im Jahr 2006 waren 38% der Leitungskräfte 50 Jahre und älter, 2016 waren es bereits 53%. Damit werden in den nächsten Jahren zunehmend Leitungsstellen neu zu besetzen sein.

Im Vergleich mit der Leitungsposition gerät – neben den bereits skizzierten Qualifikationsunterschieden – insbesondere die Alterszusammensetzung ins Blickfeld *(vgl. Abb. 2.19; Tab. D2.20)*. So bildet die Einrichtungsleitung denjenigen Arbeitsbereich, in dem die Fachkräfte erwartungsgemäß im Schnitt mit Abstand am ältesten sind. Gut die Hälfte des Leitungspersonals (53%) fällt im Jahr 2016 in die Gruppe der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr, denen mit deutlichem Abstand die Gruppenleitungen mit einem Anteil von 33% in der entsprechenden Altersgruppe folgen. Sowohl bei den Einrichtungs- als auch den Gruppenleitungen hat die Anzahl der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 2006 zugenommen, überdurchschnittlich stark ist jedoch der Anstieg bei den Leitungskräften ausgefallen. Dieser Alterungsprozess dürfte dazu führen, dass im nächsten Jahrzehnt vermehrt Wechsel in den Leitungspositionen stattfinden. Bei einem angenommenen Renteneintrittsalter von 65 Jahren sind es fast 10.000 Einrichtungsleitungen von 31.000 Leitungen im ersten Arbeitsbereich, die in den kommenden zehn Jahren neu besetzt werden müssen (o. Abb.).

Während die Leitungskräfte die älteste Personalgruppe darstellen, bilden die Zweit- und Ergänzungskräfte die jüngste Beschäftigtengruppe: Im Jahr 2016 waren 34% unter 30 Jahre alt, und weitere 23% gehörten zur Gruppe der 30- bis 40-Jährigen. Diese Altersverteilung hat sich im Vergleich zu 2006 nicht verändert. Im Zugang zu den Positionen bildet sich somit in West- und Ostdeutschland gleichermaßen eine Altershierarchie ab *(vgl. Tab. D2.22)*: Auf die Zweit- bzw. Ergänzungskräfte in der Einstiegsposition folgen die Gruppenleitungen und schließlich die Einrichtungsleitungen.

Als kurze Zwischenbilanz ist festzuhalten: Im Unterschied zum fachpolitischen Aufwind, den das Leitungsthema in den letzten Jahren erfahren hat, steigt der Anteil einschlägig qualifizierter Fachkräfte mit Hochschulabschluss auf der Leitungsebene nur sehr langsam an. Mit

16% ist der Anteil dieser Gruppe weiterhin sehr niedrig und fällt weit hinter die fachpolitischen Forderungen einer Professionalisierung der Leitungspositionen zurück (vgl. etwa Aktionsrat Bildung 2012, S. 13), vor allem auch dann, wenn zwischen vollständig und anteilig freigestellten Einrichtungsleitungen differenziert wird.

Doch auch jenseits der formalen Qualifikation sollte der Dialog grundsätzlich über das erforderliche Anforderungs-, Aufgaben- und Kompetenzprofil für die Kita-Leitung (Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte 2014) sowie über die Professionalisierung der verschiedenen Ausbildungswege fortgesetzt werden. Überschattet von der Allgegenwärtigkeit der Fachschulberufe und damit des Erzieherinnen- und Erzieherberufs stellt sich die Differenzierung der verschiedenen Positionen in Kindertageseinrichtungen im Hinblick auf das formale Qualifikationsniveau insgesamt als vergleichsweise gering konturiert dar. Stärker als das Verhältnis zwischen Bildungsniveau und Position scheint der Zusammenhang zwischen Alter und Stellung im Beruf auszufallen, wobei sich eine deutliche Altershierarchie abzeichnet. Insbesondere bei den Leitungspositionen deutet sich ein altersbedingter Generationswechsel an, der rechtzeitig vorbereitet und fachlich begleitet werden sollte.

2.4 Voll- und Teilzeitarbeit

Bundesweit arbeiten sechs von zehn Beschäftigten in der Frühen Bildung im Jahr 2016 in Teilzeit. Dieses Verhältnis ist trotz des Kita-Ausbaus seit 2007 im Wesentlichen unverändert geblieben.

Im Unterschied zu den männlich geprägten Teilarbeitsmärkten sind die Beschäftigungsstrukturen in einem Frauenberufsfeld wie den Kindertageseinrichtungen durch einen hohen Anteil an Teilzeitarbeit geprägt. Den rund 340.000 Teilzeitbeschäftigten standen im Jahr 2016 bundesweit knapp 231.000 Vollzeitbeschäftigte gegenüber *(vgl. Abb. 2.20).* Bei einer Teilzeitquote von 60% hat somit die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Teilzeitarbeitsplatz. Dies hängt u.a. mit dem hohen Anteil an Frauen bzw. Müttern zusammen, die versuchen, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Im Zuge des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen ist das Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen zwischen 2007 und 2016 weitgehend stabil geblieben.

Unterhalb dieser Ebene zeigen sich jedoch Veränderungen zwischen den verschiedenen Teilzeitformen *(vgl. Abb. 2.20; Tab. D2.21),* die von wenigen Stunden bis hin zu vollzeitnahen Tätigkeiten reichen. Die meisten Teilzeitbeschäftigten (gut 144.000) arbeiten in einem Umfang von 21 bis unter 32 Wochenstunden. Das Beschäf-

Abb. 2.19 **Pädagogisches und leitendes Personal (im ersten Arbeitsbereich) nach Altersgruppen und Position 2006 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung.
2 Fachkräfte zur besonderen Förderung nach SGB VIII/SGB XII (Eingliederungshilfe).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.20 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

tigungswachstum zwischen 2007 und 2016 ist bei allen Teilzeitformen zu erkennen, die meisten Teilzeitarbeitsplätze sind jedoch bei den vollzeitnahen Stellen hinzugekommen (rund 49.000 bzw. +86%). Die größte Entwicklungsdynamik ist im gleichen Zeitraum bei den Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen (+124%), die weniger als zehn Wochenstunden in den Kindertageseinrichtungen tätig sind und somit eher zu den Randbelegschaften gerechnet werden können. Trotz des beachtlichen Wachstums dieser Gruppe bildet sie jedoch mit gut 18.000 Beschäftigten im Jahr 2016 immer noch einen sehr kleinen Kreis.

Der überdurchschnittliche Anstieg bei den Beschäftigungsverhältnissen unter zehn Stunden sowie bei den vollzeitnahen Arbeitsplätzen ging nicht zulasten der Vollzeitarbeitsplätze, die bei knapp 87.000 neuen Stellen und einem leicht überdurchschnittlichen Zuwachs mit dem Personalausbau Schritt halten konnten.

In Ostdeutschland konnte die günstige Beschäftigungssituation zwischen 2007 und 2016 für eine Aufstockung der Arbeitsverträge genutzt werden. Im Jahr 2016 arbeiteten 67% der Beschäftigten in einer vollzeitnahen Tätigkeit oder in Vollzeit, 2007 waren es noch 55%.

Im West-Ost-Vergleich veranschaulichen die Daten, dass sich die größeren Veränderungen bei den Beschäftigungsstrukturen in Ostdeutschland vollzogen haben *(vgl. Abb. 2.21; Tab. D2.21).* Während sich in Westdeutschland seit 2007 die Anteile der einzelnen Beschäftigungsformen mit jeweils nicht mehr als drei Prozentpunkten nur geringfügig verschoben haben, lässt sich in Ostdeutschland ein deutlicher Anstieg bei den Vollzeit- und vollzeitnahen Arbeitsplätzen beobachten. Dieser hat sich vor allem zuungunsten der Teilzeitarbeitsplätze zwischen 21 bis unter 32 Wochenstunden ausgewirkt.

Bei einem expandierenden Arbeitsmarkt scheint das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen der Nachfrage somit im Westen im Wesentlichen entsprochen zu haben, während die günstige Beschäftigungslage im Osten verstärkt zu einer nachholenden Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit genutzt wurde. Trotzdem liegt die Vollzeitquote in Ostdeutschland (30%) immer noch deutlich unter der in Westdeutschland (43%).

In der Alterszusammensetzung der verschiedenen Beschäftigungsformate spiegeln sich nach wie vor die Erwerbsmuster eines hochgradig geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes.

Deutliche Zusammenhänge zeigen sich für das Jahr 2016 zwischen dem Beschäftigungsumfang und dem Alter der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *(vgl. Abb. 2.22; Tab. D2.22).* Eine Vollzeittätigkeit wurde bundesweit überproportional häufig von Beschäftigten unter 30 Jahren ausgeübt. In allen Formen der Teilzeitarbeit war diese Gruppe hingegen nur unterdurchschnittlich vertreten. Mit einer geringfügigen Beschäftigung von unter zehn Wochenstunden waren – prozentual betrachtet – besonders häufig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren und mehr tätig. Zugleich war diese Altersgruppe verstärkt im Rahmen einer vollzeitnahen Stelle beschäftigt. Teilzeitarbeit zwischen 10 bis unter 21 Wochenstunden sowie zwischen 21 bis unter

Abb. 2.21 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016** (in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.22 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang und Altersgruppen 2016** (Deutschland; in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.23 **Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen nach Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016** (in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

32 Wochenstunden wurde überdurchschnittlich oft von den beiden mittleren Altersgruppen ausgeübt. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat vermutlich die Notwendigkeit, Kindererziehung, Familienalltag und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, zur Arbeitszeitreduktion beigetragen.

Als sehr junge Berufsgruppe arbeiteten drei Viertel der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen im Jahr 2016 in Beschäftigungsverhältnissen mit 32 und mehr Wochenstunden.

Bezogen auf den Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Umfang der Beschäftigung bestehen zwischen den gut 30.000 Beschäftigten mit einem einschlägigen Hochschulabschluss und den übrigen nichtakademisch qualifizierten rund 540.000 Mitarbeitenden bundesweit nur relativ kleine Unterschiede *(vgl. Abb. 2.23; Tab. D2.23).* Anders sieht es aus, wenn gezielt die knapp 4.600 Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ins Blickfeld gerückt werden. Sie waren 2016 weitaus häufiger vollzeitnah und in Vollzeit beschäftigt als das übrige Personal mit und ohne Hochschulabschluss. Dementsprechend geringer waren ihre Anteile bei den verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung. Die Präferenzen der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen für die vollzeitnahe und Vollzeittätigkeit lassen sich in West- und Ostdeutschland gleichermaßen beobachten. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es sich bundesweit um eine ausgesprochen junge Berufsgruppe handelt.
Demgegenüber bestehen bei den übrigen Beschäftigten mit und ohne Hochschulabschluss merkliche Differenzen zwischen den west- und ostdeutschen Ländern: Während im Westen die Teilzeitarbeit, insbesondere unter 21 Wochenstunden, bei den Akademikerinnen und Akademikern stärker vertreten ist, weisen im Osten die vollzeitnahen Stellen und Vollzeitarbeitsplätze höhere Anteile auf.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die mit dem Ausbau des U3-Bereichs einhergehenden Personalzuwächse nicht zu einer grundlegenden Transformation der Beschäftigungsstrukturen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen geführt haben. Das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit ist bundesweit seit 2007 weitgehend konstant geblieben. Allerdings verbirgt sich hinter den Gesamtzahlen – bei verbesserter Beschäftigungssituation – ein überdurchschnittlicher Anstieg in Ostdeutschland bei denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vollzeitnah und in Vollzeit tätig sind. Dies ist, wie auch schon anhand der rechnerischen Vollzeitstellen deutlich wurde *(vgl. Kap. 2.1),* ein weiterer Beleg dafür, dass die enormen Personalzuwächse nicht durch einfache Stellenteilung erzielt wurden.

2.5 Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

In der Fachliteratur zur Arbeitsmarktpolitik erfolgt die Auseinandersetzung mit befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen aus zwei Perspektiven: Bezogen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Höhe der Befristungsquote, die Wahrscheinlichkeit bei bestimmten Beschäftigungsgruppen, in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis einzumünden, sowie die Auswirkungen befristeter Arbeitsverträge auf die Erwerbsbiografien und den Karriereverlauf diskutiert. Eine andere Sichtweise berücksichtigt eher die arbeitsmarkt- und betriebsbezogenen Aspekte *(vgl. Kap. 4.4 und 3.4),* indem Befristung als personalpolitisches Instrument betrachtet wird, dessen Einsatz sich je nach Branchen und Betrieben unterscheidet (Hohendanner u.a. 2015; Schmelzer u.a. 2015; Fregin 2013; Hohendanner 2012, 2010).

Beim Thema Befristung im Teilarbeitsmarkt Kindertageseinrichtungen sind vor allem zwei Zusammenhänge von besonderer Bedeutung: zum einen das außerordentliche Personalwachstum der letzten Jahre und die hiermit verbundenen Neueinstellungen *(vgl. Kap. 2.1),* zum anderen die ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsfeldes *(vgl. Kap. 6.1),* die sich durch die größere Anzahl an Elternzeitvertretungen in diesem typischen Frauenarbeitsfeld auch auf den Bedarf der Einrichtungen an befristeten Arbeitsverhältnissen auswirkt.

Die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe bietet die Möglichkeit, den Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in besonderem Maß vom Beschäftigungsrisiko Befristung betroffen sind, nach personenspezifischen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen näher einzugrenzen. Hierzu wurde die bisherige Grundgesamtheit der pädagogisch Tätigen (einschließlich der Leitungen) um jene Personalgruppen reduziert, die keine Erwerbstätigkeit im engeren Sinne ausüben und deren Arbeitsverhältnisse von vorneherein befristet sind, zum Beispiel Mitarbeitende in Freiwilligendiensten sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

Im Jahr 2016 waren 15% des berufstätigen Personals in Kindertageseinrichtungen befristet beschäftigt, wobei in Westdeutschland Arbeitsverträge häufiger befristet wurden als in Ostdeutschland.

Den Beschäftigten bietet ein unbefristeter Arbeitsvertrag Stabilität und Sicherheit und stellt damit sowohl für die individuelle Lebens- und Zukunftsplanung als auch

die Attraktivität eines Berufsfeldes einen wichtigen Faktor dar. Aus dieser Perspektive arbeitet die große Mehrheit der Beschäftigten in der Frühen Bildung unbefristet, und nur ein kleiner Teil ist befristet tätig: So hatten im Jahr 2016 lediglich rund 77.000 der 523.000 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive Leitungen) einen befristeten Arbeitsvertrag *(vgl. Tab. D2.24).* Dies entspricht 15% des Kita-Personals in Deutschland. Dabei übersteigt der Anteil befristeter Arbeitsplätze in Westdeutschland (mit 16%) den Wert in Ostdeutschland (mit 11%) um fünf Prozentpunkte.

Die Befristungsquote allein ist jedoch wenig aussagekräftig, da die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe keine Angaben über die Gründe von Befristungen erlaubt. Eine Differenzierung zwischen Befristung bei Neueinstellungen und bei Elternzeitvertretungen, die aufgrund der Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld vermutlich eine hohe Bedeutung haben, ist somit nicht möglich. Dass die Aufnahme einer Tätigkeit häufig mit einer Befristung einhergeht, bestätigt auch die AQUA-Studie: Von den befragten Trägervertreterinnen und -vertretern gab fast die Hälfte an, neue Kräfte überwiegend befristet einzustellen, und ein weiteres knappes Viertel der Befragten griff gleichermaßen auf befristete und unbefristete Arbeitsverträge zurück (Schreyer u.a. 2014).

Bei den katholischen Trägern von Kindertageseinrichtungen haben im Jahr 2016 in Westdeutschland 20% des Personals Arbeitsverträge mit begrenzter Laufzeit.

Laut AQUA-Studie differiert die Befristungspraxis darüber hinaus zwischen den einzelnen Trägergruppen (Schreyer u.a. 2014). Auch die statistischen Daten der Kinder- und Jugendhilfe belegen Unterschiede zwischen den Einstellungsträgern *(vgl. Abb. 2.24; Tab. D2.24).* So zeichnen sich vor allem westdeutsche, katholische Träger durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen aus: Im Jahr 2016 arbeiteten beim Caritasverband gut 18.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (20%) auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags. Bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und beim Deutschen Roten Kreuz (DRK) waren es jeweils 18%. Das geringste Befristungsrisiko haben Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Bei fast allen Trägergruppen ist der Befristungsgrad in Ostdeutschland merklich niedriger als in Westdeutschland. Eine Ausnahme bilden lediglich die sonstigen gemeinnützigen Träger, bei denen im Osten der Anteil der befristeten Arbeitsplätze (14%) denjenigen im Westen (13%) leicht übersteigt *(vgl. hierzu auch Kap. 3.5).*

Zu der Frage, ob vor allem befristete Neueinstellungen, unterschiedlich hohe Anteile an Elternzeitvertretungen oder andere trägerspezifische Gründe zu den Unterschieden in der Befristungspraxis führen, bietet die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe keine weiteren Anhaltspunkte.

Jüngere Beschäftigte haben überdurchschnittlich häufig befristete Arbeitsverträge: Rund 30% der Beschäftigten unter 30 Jahren waren im Jahr 2016 befristet tätig.

Abb. 2.24 **Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Trägern im West-Ost-Vergleich 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige; T. = Träger.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Das Alter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat einen großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Tätigkeit auszuüben *(vgl. Tab. D2.25).* So sinkt der Anteil der Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag mit zunehmenden Lebensjahren. Während 2016 bundesweit rund 30% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kindertageseinrichtungen unter 30 Jahren einen befristeten Arbeitsplatz hatten, waren es lediglich 6% der 50-jährigen und älteren Personen. Nennenswerte Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland veranschaulichen die Daten vor allem bei den Beschäftigten ab dem 40. Lebensjahr *(vgl. Abb. 2.25).* Bei dieser Gruppe war der Befristungsgrad in den westdeutschen Ländern mit 12% doppelt so hoch wie in den ostdeutschen Ländern mit 6%.

Abb. 2.25 **Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Alter im West-Ost-Vergleich 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Ob sich befristete Arbeitsverträge insbesondere beim Berufseinstieg als Sprungbrett in eine unbefristete Stelle erweisen oder eine berufliche Sackgasse darstellen, die die weitere Berufskarriere mitbestimmt, lassen die Daten für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen offen. Allerdings ist in einem expandierenden Berufsfeld der Übergang in unbefristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich leichter als bei sinkender Nachfrage nach Arbeitskräften *(vgl. Kap. 7).* Potenziell bergen aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge die Gefahr einer längeren Phase der Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit sowie im Fall eines Arbeitgeberwechsels auch das Risiko, erneut in eine niedrigere Entgeltstufe eingruppiert zu werden (Schreyer u.a. 2014, S. 46).

Bei fachfremdem oder fehlendem Berufsabschluss steigt das Befristungsrisiko. So sind in Kindertageseinrichtungen bundesweit immerhin 24% der Beschäftigten mit fachfremdem Berufsabschluss befristet tätig; bei Beschäftigten ohne Abschluss sind es sogar 38%.

Die Chancen auf eine Einmündung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hängen neben dem Alter auch von der Qualifikation der Beschäftigten ab *(vgl. Abb. 2.26; Tab. D2.26).* So hatten im Jahr 2016 – relativ betrachtet – pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Abschluss einer Fachschule, gefolgt von den Akademikerinnen und Akademikern, bundesweit die sichersten Arbeitsplätze. Die Anteile an befristeten Arbeitsverhältnissen lagen hier bei 13 bzw. 16%. Das Befristungsrisiko erhöht sich demgegenüber mit sinkendem Qualifikationsniveau sowie bei fachfremdem oder fehlendem Berufsabschluss. Während 38% der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsabschluss in einem zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnis arbeiteten, war es bei den Beschäftigten mit sonstiger Berufsausbildung fast ein Viertel.

Die größten Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland belegen die Daten bei den Berufsfachschulabsolventinnen und -absolventen. Sie bilden in den ostdeutschen Ländern aufgrund des hohen Anteils an Erzieherinnen und Erziehern aber nur eine sehr kleine Gruppe *(vgl. Kap. 2.2).* In Ostdeutschland hatten 41% der Beschäftigten mit Berufsfachschulabschluss im Jahr 2016 einen befristeten Arbeitsplatz, in Westdeutschland waren es 19%. Noch höher fiel der Anteil befristeter Arbeitsplätze bei den wenigen Beschäftigten ohne Berufsabschluss aus: In dieser Gruppe waren fast 50% in den ostdeutschen und 37% in den westdeutschen Ländern befristet tätig.

Abb. 2.26 **Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Qualifikationsniveau im West-Ost-Vergleich 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige. Zur Zuordnung der Berufsgruppen zum jeweiligen Qualifikationsniveau vgl. Tab. D2.26.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Leitungskräfte haben mit einem Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse von 2% die sichersten Arbeitsplätze, Integrationskräfte mit 30% die unsichersten.

Neben dem Alter und der Qualifikation hängt die Wahrscheinlichkeit eines befristeten Arbeitsvertrags auch von der Position der Beschäftigten in der Kindertageseinrichtung ab. Relativ sicher sind die Arbeitsplätze auf der Leitungsebene *(vgl. Abb. 2.27; Tab. D2.27)*: So hat der Befristungsgrad bundesweit im Jahr 2016 bei den Einrichtungsleitungen gut 2% und bei den Gruppenleitungen 9% betragen. Demgegenüber arbeiteten rund 20% der Zweit- bzw. Ergänzungskräfte sowie der Beschäftigten ohne Gruppenzuordnung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Besonders hoch war der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeter Anstellung jedoch bei den Fachkräften, die für die Eingliederung und Förderung von Kindern mit (drohender) körperlicher,

Abb. 2.27 **Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Position (erster Arbeitsbereich) im West-Ost-Vergleich 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

geistiger oder seelischer Behinderung zuständig waren (30%). Dies lässt vermuten, dass die Arbeitsverträge teilweise an den Förderungsbedarf der Kinder bzw. die Förderungsdauer gekoppelt sind. Allerdings unterscheidet sich gerade in diesem Arbeitsbereich die Befristungspraxis zwischen West- und Ostdeutschland sehr stark: Im Westen waren 37% der Arbeitsverhältnisse befristet, im Osten 11%. Die hohe Differenz könnte darauf zurückzuführen sein, dass dieses Tätigkeitsgebiet in Ostdeutschland überdurchschnittlich oft zusätzlich als zweiter Arbeitsbereich ausgeübt wird *(vgl. Kap. 2.1)*.

Von einem überdurchschnittlich hohen Befristungsrisiko sind vor allem westdeutsche pädagogisch Tätige mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als zehn Wochenstunden betroffen.

Neben den bereits genannten Faktoren spielt schließlich auch der jeweilige Beschäftigungsumfang eine Rolle im Hinblick auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen *(vgl. Abb. 2.28; Tab. D2.28)*: Die sichersten Arbeitsplätze hatten im Jahr 2016 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vollzeitnah oder in Vollzeit tätig waren, gefolgt von den Beschäftigten in Teilzeitarbeit im Umfang von 21 bis unter 32 Wochenstunden. Bei diesen Gruppen bewegte sich die Befristungsquote zwischen 9 und 15%, wiederum bei geringeren Anteilen in Ost- als in Westdeutschland.

Anders sah es bei den Teilzeitverträgen unter 21 Stunden aus. Insbesondere bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unter zehn Wochenstunden tätig waren, war der Befristungsgrad mit bundesweit 28% sehr hoch. Hierbei fiel der Unterschied zwischen den west- und ostdeutschen Ländern deutlich aus: 29% befristete Arbeitsverhältnisse im Westen und 16% im Osten. Das lässt vermuten, dass diese Beschäftigtengruppen insbesondere in Westdeutschland eher den Randbelegschaften zugerechnet werden können, die eingesetzt werden, um zusätzliche Betreuungsbedarfe abzudecken.

In der Bilanz kann festgehalten werden, dass das Berufsfeld bei relativ geringer Befristungsquote und guten Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz für (neue) Beschäftigte relativ attraktiv ist. Gleichwohl lässt sich eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern identifizieren, die überdurchschnittlich häufig in instabilen Arbeitsverhältnissen tätig ist: So ist die Wahrscheinlichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland und bei Wohlfahrtsverbänden geringer als bei den übrigen Trägern. Unsicherere Arbeitsplätze haben darüber hinaus weitaus häufiger jüngere als ältere Beschäftigte, Mitarbeitende mit Berufsfachschulabschluss (insbesondere in Ostdeutschland) oder fachfremdem Ausbildungsabschluss (vor allem im Vergleich zu den einschlägigen Fachschulberufen) sowie Beschäftigte unterhalb der Gruppenleitung, insbesondere im Arbeitsbereich der besonderen Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung. Wünschenswert wären darüber hinaus weitere Daten zur Befristungspraxis bei Neueinstellungen sowie zum Übergang in unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Abb. 2.28 **Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

2.6 Das Personal in der Kindertagespflege

Im Gegensatz zum Teilarbeitsmarkt der Kindertageseinrichtungen bildet die Kindertagespflege nur ein relativ kleines Erwerbssegment innerhalb der Kindertagesbetreuung. So standen den knapp 571.000 pädagogisch tätigen Personen und Leitungskräften in den Kindertageseinrichtungen im Jahr 2016 nur rund 43.500 Tagespflegepersonen gegenüber *(vgl. Abb. 2.29, 2.2; Tab. D2.29).* Dennoch haben, wie bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* aufgezeigt wurde, die Kindertagespflege und ihr Personal in der letzten Dekade zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Kindertagespflege hat sich von einem ursprünglich primär westdeutschen Nischenangebot mit tendenziell nachbarschaftlich-ehrenamtlicher Prägung inzwischen zu einem unübersehbaren eigenen Segment im Feld der Kindertagesbetreuung entwickelt. Indizien hierfür sind zum Beispiel neue rechtliche Grundlagen, mittlerweile zwei geförderte Bundesprogramme zum Qualitätsausbau[2], die Entwicklung von Curricula zur Qualifizierung der Tagesmütter und -väter, die Ausdifferenzierung der Tätigkeitsformen in diesem Feld und schließlich auch der Beginn ihrer statistischen Erfassung im Jahr 2006.

2 Zur Förderung der Kindertagespflege startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009 das „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ (bis 31.12.2015), um mehr Personal zu gewinnen und die Qualität der Betreuung deutlich zu steigern. Das Programm wurde inzwischen durch das „Bundesprogramm Kindertagespflege“ abgelöst (01.01.2016 bis 31.12.2018), das zentrale Elemente des Aktionsprogramms weiterführt und weitere qualitative Impulse setzen soll (http://kindertagespflege.fruehe-chancen.de).

Der politische, rechtliche und programmatische Bedeutungszuwachs der Tagespflege sowie ihre Aufwertung als familiennahe und bedarfsgerechte Alternative zur institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung spiegeln sich auch in der steigenden Anzahl der Kinder, die Tagespflege in Anspruch nehmen: Wurden im Jahr 2006 bundesweit noch rund 60.000 Kinder in Tagespflege betreut, so waren es 2016 immerhin rund 153.000 Kinder *(vgl. Tab. D2.30, D2.31).* Gleichzeitig sind die Konturen der Tagespflege als Betreuungsangebot für Familien mit Kleinst- und Kleinkindern stärker hervorgetreten. Rund 70% der betreuten Kinder waren 2016 unter drei Jahre alt[3], während 2006 ihr Anteil noch bei 55% lag. Inzwischen befinden sich mit rund 107.000 Kindern fast 15% aller unter Dreijährigen in der Kindertagesbetreuung in einem Tagespflegeverhältnis. Auch im Verhältnis zu den rund 615.000 Gleichaltrigen in Kindertageseinrichtungen überschreitet die Tagespflege im U3-Bereich damit zweifellos die Hürde fachpolitischer Relevanz.

Aus diesen Gründen ist es angebracht, nicht allein das Personal in Kindertageseinrichtungen in den Blick zu nehmen, sondern darüber hinaus kontinuierlich den Prozess der Verberuflichung und Verfachlichung in der Kindertagespflege zu beobachten. Wie viele Personen unter welchen Qualifikationsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen in diesem Feld tätig sind und welche Veränderungen dort seit dem Erscheinen des *Fachkräfte-*

3 Jeweils weitere 15% sind im Jahr 2016 Kinder von drei Jahren bis unter sechs Jahren und von sechs bis unter 14 Jahren.

Abb. 2.29 **Kindertagespflegepersonen im West-Ost-Vergleich 2006 bis 2016** (Anzahl; Veränderung in %)

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

barometers Frühe Bildung 2014 zu verzeichnen sind, bilden zentrale Fragestellungen, denen im Folgenden nachgegangen wird.

Entwicklung des Personals

Der seit 2006 erfolgte Personalboom in der Kindertagespflege ist zum Stillstand gekommen: Zwischen 2014 und 2016 ist die Anzahl der Tagespflegepersonen bundesweit von 44.860 um 3,1% auf 43.470 gesunken.

Im Schatten der Kindertageseinrichtungen hat auch die Tagespflege als Erwerbssegment an Bedeutung gewonnen. Zwischen 2006 und 2016 hat sich die Anzahl der Tagespflegepersonen bundesweit von rund 30.400 auf knapp 43.500 erhöht *(vgl. Abb. 2.29; Tab. D2.29).* Für die Tätigkeit als Tagesmutter bzw. Tagesvater konnten somit insgesamt gut 13.000 Erwerbstätige neu hinzugewonnen werden, was einem Zuwachs von immerhin 43% in den letzten zehn Jahren entspricht. Besonders hohe jährliche Beschäftigungszuwächse wurden zwischen 2006 und 2011 erzielt, also unmittelbar im Anschluss an die veränderten rechtlichen Grundlagen infolge von TAG und KiföG in den Jahren 2005 und 2008, die einen qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren initialisieren sollten.

Nach moderaten Anstiegen in den Folgejahren erreichte die Zahl der Tagespflegepersonen im Jahr 2014 mit knapp 45.000 ihren Höhepunkt. Seither hat jedoch eine Trendwende eingesetzt: So hat sich das Personalvolumen zwischen 2014 und 2016 von 44.860 Tagespflegepersonen um 3,1% auf rund 43.500 verringert. Hinsichtlich der personellen Größenordnung hat die Kindertagespflege damit ihren Zenit überschritten.

In Ostdeutschland ist die Anzahl der Tagespflegepersonen zwischen 2014 und 2016 mit –5,4% stärker gesunken als in Westdeutschland (–2,7%).

Diese Trendwende zeigt sich in West- und Ostdeutschland gleichermaßen *(vgl. Abb. 2.29; Tab. D2.31).* Im Unterschied zu den westdeutschen Ländern hat die Zahl der Kindertagespflegepersonen in den ostdeutschen Ländern seit 2014 jedoch prozentual stärker abgenommen (–2,7% im Westen und –5,4% im Osten). Auch bezogen auf den längeren Zeitraum zwischen 2006 und 2014 ist der personelle Ausbau der Kindertagespflege in Ostdeutschland (bei einem Beschäftigungsplus von +27%) insgesamt weniger expansiv verlaufen als in Westdeutschland (+46%). Das ist u.a. darauf zurückzuführen, dass diese Betreuungsform im Osten – bei einem größeren Angebot für Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen – nicht auf eine vergleichbar lange Tradition wie im Westen zurückschauen kann. Die unterschiedliche Ausgangslage spiegelt sich bis heute in den Strukturbesonderheiten der ostdeutschen Kindertagespflege, obgleich die Besuchsquote in Ostdeutschland mit 5,0% sogar noch minimal höher liegt als in Westdeutschland mit 4,7%.

Im Unterschied zum Personal in der Kindertagespflege ist die Anzahl der betreuten Kinder im Vergleich zu 2014 bundesweit weiter gewachsen und hat sich von 147.500 um 5.500 auf rund 153.000 im Jahr 2016 erhöht.

Ganz anders als bei den Tagespflegepersonen sieht es aufseiten der betreuten Kinder aus *(vgl. Abb. 2.30; Tab. D2.31).* Im Vergleich zum Personal ist die Anzahl der Kinder von 2006 bis 2016 bundesweit kontinuierlich nach oben geklettert. Insbesondere bis 2011 lässt sich – bei jährlichen Zuwächsen von mehr als 11.000 Kindern und mit Zuwachsraten von über 10% – ein starker Anstieg beobachten, der sich auf niedrigerem Niveau bis 2016 fortgesetzt hat. Dabei ist die Entwicklung bei den betreuten Kindern über die gesamte Zeitspanne weitaus dynamischer verlaufen als beim Personal. Während die Zahl der Kinder zwischen 2006 und 2016 um +156% angestiegen ist, betrug der Zuwachs beim Personal zeitgleich lediglich +43%. Gleichzeitig werden aber auch Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland ersichtlich, die sich vor allem auf den Zeitabschnitt zwischen 2014 und 2016 beziehen. Während im Westen die Zahl der betreuten Kinder bis zuletzt weiter zugenommen hat (+4,8%), ist sie in Ostdeutschland in dieser Phase geringfügig zurückgegangen (–1,3%).

Die Betreuungsrelation ist zwischen 2006 und 2014 bundesweit von 2,0 auf 3,3 Kinder pro Tagespflegeperson gestiegen und hat sich in den beiden Folgejahren nochmals um 0,2 auf zuletzt 3,5 im Jahr 2016 erhöht.

Die Entwicklungen beim Personal und bei den Kindern haben zur Folge, dass von einer Tagespflegeperson im Durchschnitt heute mehr Kinder betreut werden als noch 2006 *(vgl. Abb. 2.30).* So ist die Anzahl der Kinder pro Tagespflegeperson von 2,0 im Jahr 2006 über 3,3 für 2014 auf zuletzt 3,5 im Jahr 2016 gestiegen. Der Anstieg dieser Quote zeigt sich in West- und Ostdeutschland gleichermaßen *(vgl. Tab. D2.31).* Allerdings wurden in Westdeutschland im Durchschnitt im Jahr 2016 – wie schon 2006 – immer noch weniger Kinder von einer Tagespflegeperson betreut als in Ostdeutschland. Im Westen hat sich die Betreuungsrelation zwischen 2006 und 2016

Abb. 2.30 **Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; Quote)[1]

Quote: durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson

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

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

kontinuierlich von 1,8 auf 3,4 erhöht. Demgegenüber ist die durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson im Osten von zunächst 3,1 im Jahr 2006 auf 4,0 im Jahr 2016 angestiegen.

Jenseits des West-Ost-Vergleichs lässt sich in allen Ländern eine Zunahme der durchschnittlichen Betreuungszahl beobachten *(vgl. Tab. D2.32)*, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Besonders hoch waren die Quoten 2016 in den Ländern Sachsen und Sachsen-Anhalt mit 4,4 Kindern und 4,3 Kindern pro Tagespflegeperson. Deutlich unter dem Bundesdurchschnitt lagen hingegen die entsprechenden Werte in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, in denen 2016 eine Kindertagespflegeperson 2,9 bzw. 3,2 Kinder betreute. Diese Entwicklungen können als ersten Beleg für einen Wandel der Kindertagespflege in Richtung einer zunehmenden Verberuflichung gedeutet werden, die in Ostdeutschland bereits stärker als in Westdeutschland erfolgte.

Zwischen 2006 und 2016 wurde die Kindertagespflege – gemessen an der Anzahl der Tagespflegepersonen pro 1.000 Kindern unter drei Jahren – bundesweit stark ausgebaut. Im Vergleich zu 2014 ist diese Quote jedoch inzwischen von 22 auf 20 zurückgegangen.

Die unterschiedlichen Bedingungen der Kindertagespflege in den west- und ostdeutschen Ländern werden auch deutlich, wenn speziell die Gruppe der Kinder unter drei Jahren im Verhältnis zum Personal betrachtet wird *(vgl. Abb. 2.31; Tab. D2.33)*: In Westdeutschland entfielen im Jahr 2016 rund 21 Tagespflegepersonen auf 1.000 Kinder unter drei Jahren, in Ostdeutschland waren es dagegen lediglich 14 Tagespflegepersonen (Deutschland insgesamt: 20). Dabei stellt sich der Ausbaustand der Kindertagespflege im Ländervergleich sehr heterogen dar. Während 2016 in Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen 31 Tagespflegepersonen auf 1.000 Kinder kamen, waren es in Sachsen-Anhalt und Thüringen lediglich drei und sechs. Hinter diesen Disparitäten verbergen sich die unterschiedlichen Förderpolitiken und Traditionen der Länder im Spannungsfeld zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen.

Zwischen den Ländern differiert jedoch nicht allein der derzeitige Ausbaustand der Kindertagespflege, sondern auch das Ausbautempo *(vgl. Abb. 2.31)*, wobei sich bei sehr unterschiedlichem Ausgangslevel zwei Zeitetappen unterscheiden lassen. Im ersten Abschnitt, d.h. zwischen 2006 und 2014, war die Kindertagespflege – mit Ausnahme von Hamburg, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern – in allen Ländern ausgebaut worden. Demgegenüber war die Anzahl der Kindertagespflegepersonen pro 1.000 Kinder im aktuellen Zeitraum zwischen 2014 und 2016 in nahezu allen Ländern rückläufig – außer in Sachsen-Anhalt, wo sie stagnierte.

Abb. 2.31 **Kindertagespflegepersonen pro 1.000 Kinder unter drei Jahren nach Ländern 2006, 2014 und 2016** (Quote)[1]

1 Bevölkerung am 31.12.2005; Bevölkerung am 31.12.2013; Bevölkerung am 31.12.2015 (ab 2013: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt (2017): Genesis-Online Datenbank, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; eigene Berechnungen

Insgesamt lässt sich im Vergleich zu 2014 festhalten, dass in der Kindertagespflege – im Unterschied zum boomenden Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen – erste Sättigungserscheinungen ersichtlich werden, die sich bundesweit in der rückläufigen Zahl von Tagespflegepersonen der Jahre 2015 und 2016 ausdrücken. Diese Entwicklung tritt in den ostdeutschen Ländern stärker zutage, in denen auch die Zahl der betreuten Kinder stagniert bzw. minimal zurückgegangen ist. Die im Durchschnitt höhere Zahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson weist darüber hinaus auf ein anderes Verständnis und Konzept in der ostdeutschen Kindertagespflege hin (siehe folgenden Abschnitt).

Qualifikation des Personals im Wandel

Anders als im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen erfordert die Tätigkeit in der Tagespflege keine abgeschlossene Berufsausbildung. Als Mindestqualifikation für die Tagespflegepersonen wird – neben der persönlichen Eignung – der Abschluss einer der „qualifizierten Lehrgänge“ vorausgesetzt, die im SGB VIII aufgeführt sind. In diesen Lehrgängen sollen die angehenden Tagespflegepersonen die erforderlichen vertieften fachlichen Kenntnisse erwerben, sofern kein anderweitiger Qualifikationsnachweis erbracht werden kann. In der Praxis orientieren sich diese etwa vierwöchigen Lehrgänge häufig am „DJI-Curriculum“, das als Basisqualifizierung inzwischen weit verbreitet ist.[4] Im Spiegel der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wäre deshalb die Tagespflege kategorial eher den sogenannten „Anlerntätigkeiten“ zuzuordnen (Rauschenbach 2015, S. 371). Im Hinblick auf eine konsequente Verfachlichung und Professionalisierung in der Kindertagesbetreuung wurde von Teilen der Fachöffentlichkeit daher eine Verbesserung der Qualifikationsvoraussetzungen in der Kindertagespflege gefordert und auch umgesetzt (Schuhegger u.a. 2015; Heitkötter/Teske 2014). Demgemäß ist es angebracht, die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen in diesem Feld der Kindertagesbetreuung näher zu betrachten.

Mehr als jede zweite Tagespflegeperson hat inzwischen eine Basisqualifikation (160 Stunden und mehr) abgeschlossen. Im Jahr 2014 waren es bundesweit erst 44%.

Im Jahr 2016 haben 51% der Tagespflegepersonen einen Qualifizierungskurs von mindestens 160 Stunden absolviert *(vgl. Abb. 2.32; Tab. D3.24)*, 2014 lag dieser Anteil noch bei 44%, und 2006 waren es sogar nur verschwindend geringe 5%. Gleichzeitig ist die Gruppe der Tagespflege-

4 Das DJI-Curriculum ist erstmalig im Jahr 2002 erschienen und wurde 2008 grundlegend überarbeitet und erweitert (Weis u.a. 2009). Hieran anschließend wurde das „Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB)“ entwickelt (Schuhegger u.a. 2015), das am Prinzip der Kompetenzorientierung ansetzt und die bislang erforderlichen Unterrichtseinheiten von 160 Stunden auf nunmehr 300 erhöht.

Abb. 2.32 **Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung von 2006 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)

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

Abb. 2.33 **Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016** (in %)

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

Abb. 2.34 **Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppe und Berufsausbildung 2016** (Deutschland; in %)[1]

1 Die Berechnung des Statistischen Bundesamts zum fachpädagogischen bzw. nichtfachpädagogischen Berufsausbildungsabschluss auf Basis des höchsten Berufsabschlusses unterscheidet sich geringfügig von den Berechnungen zur „Hauptqualifikation" (fachpädagogischer Berufsabschluss mit und ohne Qualifizierungskurs).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Abb. 2.35 **Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder und Art der Qualifizierung 2006 und 2016** (Deutschland; in %)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

personen, die unterhalb dieser Mindestqualifikation bleiben, stark rückläufig: Zusammen hatten rund 18% der Kindertagespflegepersonen 2016 keine (3%) oder nur eine geringe Qualifikation mit weniger als 160 Stunden (15%) vorzuweisen. In den Jahren 2006 und 2014 lagen die Anteile bei diesen beiden Gruppen mit 67 und 25% noch merklich höher.

Der Zuwachs an Tagespflegepersonen mit einer Basisqualifizierung hat sich in West- und Ostdeutschland gleichermaßen vollzogen. Dabei lag der Anteil der Tagespflegepersonen mit einem derartigen Kurs im Osten Deutschlands seit 2006 immer über dem entsprechenden Wert im Westen *(vgl. Abb. 2.33).* Allerdings sind die Differenzen zwischen beiden Teilen Deutschlands seit 2006 immer geringer geworden und haben sich zuletzt auf 55% in Ostdeutschland und 51% in Westdeutschland eingependelt. Insgesamt konnten somit deutliche Fortschritte im Hinblick auf die Qualifizierung der Tagesmütter und -väter erzielt werden. Darin äußern sich die Bestrebungen von Bund, Ländern und Gemeinden, Mindeststandards in der Kindertagespflege zu verankern.

Der Anteil der Tagespflegepersonen mit fachpädagogischer Berufsausbildung ist zwischen 2008 (36%) und 2016 (30%) wieder leicht rückläufig.

Neben den angelernten Tagespflegepersonen gibt es seit 2006 einen anhaltend hohen Sockelbestand an Tagespflegepersonen *(vgl. Abb. 2.32; Tab. D2.34),* die einen fachpädagogischen Berufsabschluss erworben haben. Ihre Anteile sind zunächst sogar von 28% im Jahr 2006 auf 36% im Jahr 2008 angestiegen, um danach jedoch abermals auf 30% in 2016 zu sinken. Für Ostdeutschland vermitteln die Daten *(vgl. Abb. 2.33; Tab. D2.35),* dass der Anteil der Tagespflegepersonen mit fachpädagogischer Berufsausbildung zwischen 2006 und 2014 von 38 auf 33% etwas abgenommen hat, um sich 2016 – bei einem minimalen Zuwachs von einem Prozentpunkt – bei 34% zu konsolidieren. Damit übersteigt dieser Anteil weiterhin den entsprechenden Wert in Westdeutschland (29%), allerdings in geringerem Umfang als noch im Jahr 2006. Auch mit Blick auf die anderen Qualifizierungsarten lässt sich in den letzten zehn Jahren ein Trend in Richtung einer Angleichung der Qualifikationsvoraussetzungen konstatieren. Gleichwohl bestehen zwischen einzelnen Subgruppen in West- und Ostdeutschland nach wie vor erkennbare Unterschiede, etwa in Bezug auf das Alter der Tagespflegepersonen oder die Anzahl der jeweils von ihnen betreuten Kinder.

So finden sich die am höchsten qualifizierten Tagespflegepersonen in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen *(vgl. Abb. 2.34; Tab. D2.36).* In dieser Gruppe hatten im Jahr 2016 allein 45% eine fachpädagogische Berufsausbildung absolviert. Allerdings bildet sie mit rund 2.600 Tagespflegepersonen (bzw. 6%) mit Abstand die kleinste Gruppe unter den insgesamt rund 43.500 Tagespflegepersonen. Bedingt durch die Lebensphase sind in dieser Altersgruppe – prozentual betrachtet – gleichzeitig überdurchschnittlich viele Tagespflegepersonen ohne Berufsausbildungsabschluss vertreten *(vgl. Abb. 2.34).*

Neben den altersbezogenen Auswertungseffekten ergeben die Daten auch einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der betreuten Kinder und der Qualifizierung der

Betreuungsperson *(vgl. Abb. 2.35; Tab. D2.37).* So steigt im Jahr 2016 mit zunehmender Anzahl an betreuten Kindern pro Tagespflegeperson auch der Anteil der Tagespflegepersonen mit fachpädagogischer Berufsausbildung von 26 auf 34%. Im Vergleich zu 2006 nimmt diese Gruppe inzwischen jedoch insbesondere bei der Mehr-Kind-Tagespflege anteilig stark ab: 2006 hatten 36% der Tagespflegepersonen mit vier betreuten Kindern eine fachpädagogische Berufsausbildung und sogar 43% mit fünf betreuten Kindern. Demgegenüber haben die Prozentanteile beim Kreis der Tagespflegepersonen mit einer Basisqualifizierung von 160 Stunden und mehr bei allen Betreuungssettings kräftig zugelegt: Es waren Zuwächse von jeweils +42, +43 oder +44 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Das Bildungsniveau in der Kindertagespflege ist in der letzten Dekade konstant geblieben. In den Jahren 2006, 2014 und 2016 lagen die Anteile der Tagespflegepersonen mit Fachschulabschluss nahezu unverändert bei 16%, mit Berufsfachschulabschluss bei rund 10% und mit Hochschulabschluss bei 3%.

Im Zuge des Ausbaus der Kindertagespflege hat sich vor allem die Basisqualifizierung der Erwerbstätigen stark verbessert. Verglichen mit dem pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen, das überwiegend eine mehrjährige Fachschulausbildung abgeschlossen hat, handelt es sich dabei dennoch um ein vergleichsweise niedriges Qualifikationsniveau. Dies belegt auch der Blick auf das sozial- und kindheitspädagogische Bildungsniveau in der Kindertagespflege. So war im Jahr 2016 der größte Teil der Tagesmütter und -väter (63%) fachfremd, d.h. auf der Grundlage einer nichteinschlägigen Berufsausbildung, in der Kindertagespflege tätig. Der Quereinstieg in das Tätigkeitsfeld bildet demzufolge mit Abstand die häufigste Zugangsform, die im Vergleich zu 2006 sogar noch an Bedeutung gewonnen hat *(vgl. Abb. 2.36; Tab. D2.38).*

Dagegen stagniert die Entwicklung bei den einschlägigen sozial- und kindheitspädagogischen Qualifikationsprofilen der verschiedenen Ausbildungsebenen. Dies ist vermutlich auch auf die guten Beschäftigungschancen im Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen zurückzuführen, die es erschweren, höher qualifizierte Personen für die Tagespflege zu gewinnen. Dies gilt in besonderem Maße für die beiden Berufsgruppen der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Kinderpflegerinnen und -pfleger *(vgl. Tab. D2.39).*

Ausdifferenzierung der Tätigkeitsformen und Einsatzorte

Die Mehr-Kind-Tagespflege ist weiter auf dem Vormarsch. Zwischen 2014 und 2016 hat sich der Anteil der Kindertagespflegepersonen, die fünf und mehr Kinder betreuen, bundesweit von 28 auf 33% erhöht, in Ostdeutschland sogar von 45 auf 51%.

Der Transformationsprozess der Kindertagespflege und die bereits skizzierten Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland werden noch deutlicher, wenn über die Angabe der durchschnittlich betreuten Kinder hinaus die Tagespflegepersonen nach Kinderzahlen gruppiert werden. Anknüpfend an die Ergebnisse, die im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* vorgestellt wurden, hat sich der Trend von der Ein- und Zwei-Kind-Tagespflege hin zur

Abb. 2.36 **Kindertagespflegepersonen nach höchstem Berufsausbildungsabschluss 2006, 2014 und 2016** (Deutschland; in %)[1]

1 Zur Zuordnung der Berufsausbildungsabschlüsse vgl. Tab. D2.38 im Datenanhang.

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

Abb. 2.37 **Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016**
(Anzahl; in %)

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

Drei- und Mehr-Kind-Tagespflege auch zwischen 2014 und 2016 fortgesetzt. Bundesweit war die Gruppe der Kindertagespflegepersonen, die fünf Kinder und mehr betreuten, im Jahr 2016 inzwischen fast ebenso groß wie der Kreis derjenigen mit ein und zwei Kindern *(vgl. Abb. 2.37).*

Hierbei fällt vor allem die Situation in den ostdeutschen Ländern auf, in denen der Anteil der Tagesmütter und -väter mit fünf und mehr Kindern inzwischen bei 51% liegt – im Unterschied zum Westen, in dem der entsprechende Anteil 30% beträgt. Wie sehr sich das Profil der Kindertagespflege verändert hat, wird vor allem in der Rückschau auf die vergangene Dekade ersichtlich: Im Jahr 2006 betrug der Anteil der Fünf- und Mehr-Kind-Tagespflege in Ostdeutschland lediglich 18%, in Westdeutschland sogar nur 6%. Dafür lag der Anteil der Tagespflegepersonen, die ein und zwei Kinder betreut haben, bei 34% im Osten und stattlichen 78% im Westen *(vgl. Abb. 2.37; Tab. D2.40).*

Mit dem Aufstieg der Viel-Kind-Tagespflege ging zugleich eine Neuprofilierung dieses Feldes der Kindertagesbetreuung in Deutschland einher. Während die traditionelle, eher am Familienmodell orientierte Tagespflege mit ein oder zwei Kindern zunehmend an Bedeutung verloren hat, lässt sich ein Aufschwung der stärker verberuflichten Betreuung von fünf und mehr Kindern beobachten, die mit einem höheren Einkommen der tätigen Personen korrespondiert.

Die Zahl der Kindertagespflegepersonen, die nicht in ihren Wohnräumen oder in der Wohnung des Kindes, sondern in anderen Räumen tätig sind, hat sich zwischen 2006 und 2016 von rund 1.400 auf 9.500 erhöht und damit fast versiebenfacht.

Nach wie vor hat die Mehrzahl der Tagespflegepersonen (71%) ihren Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung *(vgl. Abb. 2.38; Tab. D2.41).* Bei einem unterdurchschnittlichen Wachstum dieser Gruppe hat sich ihr Anteil an der Gesamtzahl der Tagespflegepersonen jedoch zwischen 2006 und 2016 von 84% um 13 Prozentpunkte auf 71% reduziert. Gleichzeitig hat insbesondere die Tagespflege in anderen Räumen, d.h. außerhalb einer privat genutzten Wohnung, an Boden gewonnen; ihr Anteil ist in diesem Zeitraum von 5 auf 22% gestiegen. Dabei ist der Zuwachs in Westdeutschland besonders hoch ausgefallen. Dort hat sich die Anzahl der Tagespflegepersonen in diesem Betreuungssetting zwischen 2006 und 2016 von rund 600 auf 6.900 erhöht (+1.038%) und zuletzt einen Anteil von 19% erreicht (2006: 2,4%). Den größeren Stellenwert hat die Tagespflege in anderen Räumen mit einem Anteil von 42% an allen Tagespflegeverhältnissen jedoch weiterhin in Ostdeutschland (2006: 16%).

Bei der Tagespflege außerhalb der privaten Räumlichkeiten lag die Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson 2016 bundesweit bei 4,1 und ist damit im Vergleich zur Quote von 3,8 im Jahr 2006 weiter angestiegen.

Der Aufwärtstrend bei der Tagespflege außerhalb von privaten Räumen spiegelt zugleich eine Verlagerung von einer eher informellen, am Familienmodell orientierten Betreuung hin zu einer verberuflichten, zunehmend auf den formalen Erwerbssektor bezogenen Kindertagespflege. Gestützt wird diese These durch die Entwicklung bei der Anzahl der Kinder, die im Durchschnitt von einer Pflegeperson betreut werden *(vgl. Abb. 2.39; Tab. D2.42).* In der Tagespflege außerhalb der privaten Räumlichkeiten war im Jahr 2016 die Quote mit 4,1 Kindern pro Tagespflegeperson bundesweit am höchsten; in Ostdeutschland lag

Abb. 2.38 **Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung 2006 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Mehrfachnennungen möglich, sodass die Gesamtanteile 100% übersteigen können.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.39 **Kinder pro Tagespflegeperson nach dem Ort der Betreuung im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016** (Quote)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.40 **Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2016** (Deutschland; in %)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

sie sogar bei 4,5 (Westdeutschland: 4,0). Hierbei hat sich die durchschnittliche Kinderzahl in den westdeutschen wie in den ostdeutschen Ländern im Vergleich zu 2006 jeweils um 0,5 Prozentpunkte erhöht.

Die Verberuflichung der Kindertagespflege bildet sich aber auch in den Qualifikationsstrukturen ab *(vgl. Abb. 2.40)*. So ist das Ausbildungsniveau bei Kindertagespflegepersonen, die in anderen Räumen tätig sind, am höchsten: 41% dieser Tagespflegepersonen verfügen über einen einschlägigen fachpädagogischen Berufsabschluss (mit und ohne Qualifizierungskurs). Demgegenüber sind es bei der Tagespflege im Haushalt der Kindertagespflegepersonen lediglich 28% und in der Familienwohnung des Kindes nur 25%. In letzterer Betreuungsform ist zugleich der Anteil der tätigen Personen, die keine Grundqualifizierung absolviert haben, am höchsten (10%).

Und schließlich weist die Tagespflege in nicht privat genutzten Räumen die ausgewogenste Altersstruktur der Tagespflegepersonen auf *(vgl. Tab. D2.44)*: Etwa 10% sind unter 30 Jahre alt, und jeweils rund 30% entfallen auf die drei übrigen Altersgruppen. Das Gegenmodell bildet die Kindertagespflege in der Familienwohnung des Kindes, bei der 60% der Pflegepersonen 50 Jahre und älter sind.

Großtagespflege

Mit der Großtagespflege weist die Statistik eine weitere Betreuungsform aus, die ebenfalls außerhalb des privaten Wohnraums in separat genutzten Räumlichkeiten stattfindet ▸**M3**. Im Unterschied zur Kindertagespflege in anderen Räumen, die von Einzelpersonen angeboten wird, die weitgehend unabhängig voneinander tätig sind, gelten Großtagespflegestellen als Zusammenschlüsse von mindestens zwei Tagespflegepersonen, die gemeinsam mehr als fünf Kinder gleichzeitig betreuen. Allerdings dürfen es – nach § 43, Absatz 3, Satz 3 SGB VIII – nicht mehr Kinder sein als in einer vergleichbaren Kita-Gruppe. Wie auch bei der Ein-Personen-Tagespflege in anderen Räumen kann aufgrund landesrechtlicher Bestimmungen einzelnen Tagesmüttern und -vätern in Großtagespflegestellen eine Erlaubnis erteilt werden, die zur Betreuung von mehr als fünf gleichzeitig anwesenden (fremden) Kindern befugt, sofern die Tagespflegeperson eine pädagogische Ausbildung absolviert hat (ebd.).

In der Fachöffentlichkeit gilt dieses Segment der Kindertagespflege als intermediäre Betreuungsform, die zwischen der traditionellen, vorwiegend im privaten Raum angesiedelten Kindertagespflege und den Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Verantwortung changiert. Da insbesondere zu kleinen Kindertageseinrichtungen

M3 Großtagespflege

Großtagespflege wird vom Statistischen Bundesamt in einer eigenständigen Erhebung seit 2012 erfasst. Sie bezieht sich derzeit auf elf Länder (S. 56), in denen landesrechtliche Regelungen vorliegen (Statistisches Bundesamt 2016b). Dementsprechend wird die Kindertagespflege nicht erhoben in Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Abb. 2.41 **Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen nach Ländern 2012 und 2016** (Anzahl; Veränderung in %)[1]

1 In den fehlenden Ländern gibt es laut Statistischem Bundesamt keine landesrechtlich geregelte Großtagespflege. Sachsen wurde 2015 neu in den Kreis der Länder mit Großtagespflegestellen aufgenommen, sodass noch kein Zeitvergleich möglich ist. Dafür wurde Sachsen-Anhalt lediglich 2012 einmalig in den Daten aufgeführt und wird deshalb hier nicht mehr ausgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2012 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 2.42 **Kindertagespflegepersonen nach Einsatzorten 2012 und 2016** (Deutschland; Anzahl)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2012 und 2016; eigene Berechnungen

fließende Übergänge bestehen, wird die Großtagespflege auch als „Kita light" teilweise skeptisch betrachtet (AGJ 2013; Heitkötter/Papst 2013). In der Praxis der Länder stellt sich die Großtagespflege rechtlich und konzeptionell, wie im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* skizziert, allerdings sehr unterschiedlich dar.

Ebenso wie die Tagespflege in anderen Räumlichkeiten ist auch die Großtagespflege stark auf dem Vormarsch. Zwischen 2012 und 2016 hat sich die Anzahl der Großtagespflegestellen, der betreuten Kinder sowie der dort tätigen Kindertagespflegepersonen um jeweils rund 64% erhöht.

Zwischen 2012 und 2016 ist die Großtagespflege institutionell und personell stark expandiert: Die Anzahl der Großtagespflegestellen in den elf Ländern mit Landesregelungen ist in diesem Zeitraum von knapp 1.900 auf über 3.000, die der betreuten Kinder von 17.000 auf 28.000 und die der Tagespflegepersonen von gut 4.000 auf über 7.000 angestiegen *(Tab. D2.45).* Dabei verfügen die einzelnen Länder über sehr unterschiedliche Kapazitäten *(vgl. Abb. 2.41).* Während in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen die meisten Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen arbeiten, sind es in Sachsen und Bremen nur sehr wenige. Ebenso unterschiedlich sind die Entwicklungsverläufe zwischen 2012 und 2016: In Nordrhein-Westfalen ist die Anzahl der Tagespflegepersonen stark expandiert, in Hamburg ist sie demgegenüber sogar rückläufig, wobei sie seit 2014 wieder leicht ansteigt.

Werden zusammenfassend die verschiedenen Formen und Einsatzorte der Kindertagespflege im Vergleich betrachtet *(vgl. Abb. 2.42; Tab. D2.46),* dann haben sowohl die Kindertagespflege in anderen Räumen als auch die Großtagespflegestellen erheblich an Bedeutung gewonnen: Die Anzahl der Tagespflegepersonen in Großtagespflegestellen und derjenigen, die in nicht privat genutzten Räumen tätig sind, hat seit 2012 um etwa 64 bzw. 58% auf 7.111 respektive 9.524 zugenommen. Dagegen ist die Zahl der Tagesmütter und -väter in den familiennäheren Formen der Kindertagespflege, d.h. in den eigenen Wohnräumen der Tagespflegepersonen oder in der Familienwohnung des Kindes, zeitgleich um etwa 7 bzw. 20% gesunken. Bei diesen Angaben ist allerdings zu beachten, dass nicht bekannt ist, in welchem Umfang die Statistik der Großtagespflegestellen dieselben Personen erfasst wie die übrige Statistik der Kindertagespflege.

2.7 Resümee

Als Bilanz lässt sich festhalten, dass sich das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung sowohl im Hinblick auf Kindertageseinrichtungen als auch auf die Kindertagespflege in den letzten zehn Jahren sehr stark unter dem Vorzeichen des Wachstums entwickelt hat. Insbesondere Kindertageseinrichtungen haben gleich in mehrfacher Hinsicht neue Höchstwerte erzielt: Sie sind in Relation zum gesamten Personal in der Kinder- und Jugendhilfe sowie zum pädagogischen Personal in der Schule längst zu einem bedeutsamen Arbeitsmarktsegment und zu einem ernst zu nehmenden Partner geworden. Der Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren hat sich dabei als wesentlicher Dynamisierungsfaktor für die positiven Beschäftigungseffekte und die Veränderungen der Angebotsstrukturen erwiesen.

Jenseits dieses dynamischen Wandels wurden gleichzeitig Kontinuität und Stabilität ersichtlich, etwa beim Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeit oder mit Blick auf die Qualifikationsstrukturen. Obwohl gerade die Konstanz des Qualifikationsgefüges angesichts des rasanten Ausbaus des Berufsfeldes und der Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu gewinnen, ein sehr positives Ergebnis darstellt, wurde dennoch zugleich ein eher stockender Prozess der Höherqualifizierung erkennbar, der sich in einem seit 2014 stagnierenden Professionalisierungsgrad ausdrückt. Auch die Akademisierung der Leitungspositionen schreitet nur langsam voran. Bei der unmittelbaren pädagogischen Arbeit in den Gruppen ist der Anteil einschlägig qualifizierter Beschäftigter mit Hochschulabschluss sogar noch weitaus niedriger als bei Leitungskräften. Inwieweit sich in diesem Zusammenhang die Kindheitspädagogik mit dem ihr immanenten Potenzial als Hoffnungsträger durchsetzen kann, stellt sich als ein Projekt mit ungewissem Ausgang dar. Sein Gelingen wird auch von der Akzeptanz der Anstellungsträger abhängen.

Perspektivisch ist – nicht zuletzt aufgrund der förderpolitischen Kontinuität – von einem weiteren Personalausbau auszugehen, der vermutlich auch auf die Angebote für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt übergreifen wird. Angesichts der weiterhin günstigen Ausgangslage sollten seitens der Verantwortlichen gezielt Qualitätssteigerungen in Angriff genommen werden, zum Beispiel im Hinblick auf den Personalschlüssel, der in den letzten Jahren nur partiell verbessert werden konnte.

Im Unterschied zum Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ist das Personalwachstum in der Kindertagespflege gegenwärtig zum Stillstand gekommen. Angesichts des wachsenden Angebots an Kita-Plätzen könnten sich hierin erste Sättigungstendenzen aufseiten der Familien andeuten, auch wenn die Zahl der betreuten Kinder in der Tagespflege bislang weiter ansteigt. Wie an mehreren Stellen deutlich wurde, hat sich der Veränderungsprozess der Kindertagespflege von einem eher informellen, am Familienmodell orientierten Betreuungsangebot in Richtung eines verberuflichten, sich institutionalisierenden Settings, das teilweise bereits Kindertageseinrichtungen ähnelt, weiter fortgesetzt. In Zukunft wird es für die Kindertagespflege jedoch vor allem darauf ankommen, die Qualifikation der Tagespflegepersonen weiter zu verbessern, sei es zunächst durch die Erhöhung der Grundqualifizierung von bislang 160 auf nunmehr 300 Unterrichtsstunden, wie es das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB)* vorschlägt (Schuhegger u.a. 2015). Einen anderen Weg bilden maßgeschneiderte, berufsbegleitende Formen der Weiterqualifizierung im Bereich der einschlägigen Berufsfachschul- und Fachschulausbildungen. Sie sind umso wichtiger, weil das Gros der Tagespflegepersonen als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in dieses Segment der Kindertagesbetreuung einmündet.

3 Das Kita-Team

Kapitel 2 hat Entwicklung und Lage des Personals im Berufsfeld der *Kindertageseinrichtungen* beleuchtet. Jenseits dieser Gesamtbeschreibung verbirgt sich hinter dem vereinheitlichenden Label Kindertageseinrichtung jedoch eine höchst heterogene Organisationslandschaft, innerhalb derer sich Anforderungsprofil und Einrichtungsgröße, Personal- und Teamstrukturen der Einrichtungen stark voneinander unterscheiden. In der Praxis hängen der Berufsalltag und die Beschäftigungssituation der Fachkräfte somit auch davon ab, in welcher Kindertageseinrichtung und welchem Team sie tätig sind. Wenn demzufolge das Verständnis erweitert werden soll, unter welchen Bedingungen die Beschäftigten arbeiten, ist es empirisch erforderlich, über die Ebene des Arbeitsfeldes hinaus in die personelle Zusammensetzung der einzelnen Einrichtungen selbst zu schauen und damit die Muster der Kita-Teams näher zu betrachten. Im Folgenden wird deshalb danach gefragt, wie sich auf Einrichtungsebene die Situation des Personals und der Teams darstellt und welche Veränderungen sich in dieser Hinsicht zwischen 2007 und 2016 vollzogen haben.

Mit diesem Perspektivenwechsel steht nicht mehr – wie bisher allgemein und auch hier in den anderen Kapiteln üblich – die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit im Mittelpunkt der Analysen. Beobachtungsgegenstand sind vielmehr die Team- und Mitarbeiterkonstellationen in den einzelnen Kindertageseinrichtungen. Auf diese Weise soll ein Bild der organisationsbezogenen Seite der Kita-Landschaft entstehen. Diese einrichtungsorientierte Auswertungsstrategie der Kinder- und Jugendhilfestatistik bildet ein Novum der Personalberichterstattung in der Frühen Bildung. Hierdurch sollen der Unterschiedlichkeit der Einrichtungen und der Bandbreite der pluralen Strukturen stärker Rechnung getragen sowie mögliche Problemverdichtungen und Handlungsbedarfe aufgezeigt werden, die eine Darstellung des gesamten Arbeitsfeldes nach tätigen Personen eher nivelliert.

Unter methodischen Aspekten beruhen die folgenden Analysen – im Unterschied zu Berechnungen auf der Grundlage des Standarddatensatzes – auf Auswertungen von Einzeldaten der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, die im Rahmen der „On-Site-Nutzung“ durchgeführt wurden, d.h. des kontrollierten Zugangs zu den Mikrodaten auf Arbeitsplätzen für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Standort Düsseldorf). Für die Arbeit mit dem anonymisierten Originaldatensatz wurden die in den Jahren 2007 und 2016 bestehenden fast 49.000 bzw. 55.000 Kindertageseinrichtungen als Untersuchungseinheiten und Grundgesamtheit zugrunde gelegt. Um die Unterschiede zwischen der großen Zahl an Kindertageseinrichtungen und den hiermit einhergehenden möglichen Teamkonstellationen überhaupt abbilden zu können, mussten die Personalmerkmale neu kategorisiert und die Daten rekodiert werden. Auf diese Weise wurden zu den einzelnen Themenbereichen spezifische Teamtypen gebildet, wie etwa „kleine“, „mittlere“ und „große Teams“).

Auswertung und Darstellung orientieren sich an den Inhalten des vorherigen Kapitels und erfolgen in sechs Abschnitten, die anhand der Variablen Einrichtungsgröße, Qualifikation, Alter, Beschäftigungsumfang, Befristung und Leitung die Architektur der Kita-Landschaft aus der Perspektive der Teams aufzeigen. In den einzelnen Themenbereichen folgen die Analysen einem einheitlichen Beobachtungsraster: Nach der Grundauswertung der Daten wird danach gefragt, ob sich die Ergebnisse hinsichtlich wesentlicher Rahmenbedingungen der Kindertageseinrichtungen (wie Länderzugehörigkeit und Trägerschaft) und zentraler Merkmale der Angebotsstrukturen (Einrichtungsgröße, Öffnungsdauer, Einrichtungsart, Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache und mit besonderem Förderbedarf) voneinander unterscheiden.

Die Begriffe *Einrichtung* und *Team* werden im Folgenden synonym gebraucht. Der hier verwendete Teambegriff bezieht sich somit auf alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Leitungskräfte einer Kindertageseinrichtung insgesamt und nicht auf einzelne Arbeitsgruppen innerhalb einer Einrichtung, wie zum Beispiel das Kleinteam „Minizwerge“ oder das Team „Eichhörnchen“ in der mehrgruppigen Kindertageseinrichtung „Zauberwald“.

3.1 Kleine und große Teams

Im Unterschied zu anderen gesellschaftlichen Organisationen, wie etwa Wirtschaftsunternehmen, stellen Kindertageseinrichtungen bei einer durchschnittlichen Anzahl von 10,4 pädagogisch Tätigen im Jahr 2016 eher kleine Organisations- und Handlungseinheiten dar.

Die Größe der Kindertageseinrichtungen bildet den organisatorischen Rahmen, innerhalb dessen sich der Berufsalltag, die Arbeitszusammenhänge und Tätigkeitsbedingungen sowie die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Teams und ihrer Mitglieder vollziehen. Sie ist zugleich ein wesentliches, wenn nicht sogar das entscheidende Merkmal zur Differenzierung der Einrichtungen auf der betrieblichen Ebene. Was jedoch eine kleine, mittlere oder große Einrichtung ist und wie groß die Belegschaften jeweils konkret sind, ist eine relative Größe und hängt von der Struktur der jeweiligen Branche ab. Während sich etwa in der Wirtschaft das Organisationsspektrum vom kleinen Handwerksbetrieb mit ein oder zwei Beschäftigten bis hin zum Großunternehmen mit vielen Tausend Beschäftigten an einzelnen Standorten erstreckt, sind pädagogische Teams in Institutionen der Jugendhilfe und dem Schulwesen häufig kleine Organisationen, die arbeitsteilig wenig differenziert sind und deren interne Kommunikation über kurze, weniger standardisierte Wege mit eher informellem Charakter erfolgt (Eichler 2008).

Auch die Teams in der Frühen Bildung sind insgesamt überschaubare Organisations- und Handlungseinheiten. So hatten die rund 55.000 Kindertageseinrichtungen für Kinder aller Altersjahrgänge im Jahr 2016 im Durchschnitt bundesweit lediglich 10,4 pädagogisch Tätige (einschließlich Leitungen), wobei die Beschäftigtenzahl von einer Fachkraft bis hin zu 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Einrichtung reicht. Diese Spannbreite wird jedoch durch die Häufigkeitsverteilung relativiert: So sind beide Pole mit Anteilen von weit unter einem Prozent nur sehr selten unter den Kindertageseinrichtungen anzutreffen. Innerhalb dieses relativ begrenzten Spektrums an Mitarbeitenden bewegt sich auch die Verteilung der Teams nach Einrichtungsgröße.

Kleine und mittlere Einrichtungsteams prägen im Jahr 2016 die Organisationslandschaft in der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung (mit Anteilen von 38 und 40%).

Um die Lage der Teams unter dem Größenaspekt beschreiben und vergleichen zu können, wurde unter methodischen Aspekten zunächst die Gruppenverteilung berechnet und hiernach die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt. Auf dieser Grundlage konnte ermittelt werden, dass sich die bundesweit bestehenden Kindertageseinrichtungen in die drei Größenklassen der kleinen, mittleren und großen Teams aufteilen lassen ►**M1**, die den folgenden Analysen zugrunde liegen. Die Orientierung an der Anzahl der Beschäftigten statt an der Kinderzahl als Indikator für die Einrichtungsgröße hat – bedingt durch die altersbezogenen Personalschlüssel – zugleich eine Streuung bei den Kindern zur Folge, die in den Analysen durch die Prioritätensetzung auf das Personal zwangsläufig außer Acht gelassen wird.

Statt auf rechnerischen Vollzeitstellen basiert die Berechnung der Größentypen darüber hinaus auf der Anzahl der pädagogisch Tätigen (einschließlich der Leitungen), unabhängig davon, ob diese in Vollzeit oder Teilzeit tätig sind *(vgl. hierzu auch Kap. 3.4)*. Dieser grundsätzlichen Entscheidung liegt die Überlegung zugrunde, dass auf diese Weise die Teamdynamiken besser in den Daten abgebildet werden, als es durch eine Betrachtung möglich wäre, bei der das Arbeitsvolumen bzw. die rechnerischen Vollzeitstellen in den Teams im Vordergrund stehen. Auch aus der Perspektive der Steuerungsebene, d.h. der Trägerverantwortlichen und Einrichtungsleitungen, erscheint ein derartiges Vorgehen zielführender, da es den Leitungsanforderungen stärker Rechnung trägt – etwa in den Bereichen der Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Team- und Personalpflege, aber auch bei der Organisation der Kindertageseinrichtung. Im Mittelpunkt des Modells steht das Kernpersonal in den Kinder-

M1 **Unterscheidung der Einrichtungen nach Teamgröße und Gruppenzahl**[1]

Kleine Teams
- bis zu 7 Beschäftigte
- mehrheitlich 1 bis 2 Gruppen

Mittlere Teams
- 8 bis 14 Beschäftigte
- mehrheitlich 3 bis 4 Gruppen

Große Teams
- mehr als 14 Beschäftigte
- mehrheitlich 5 und mehr Gruppen

1 Die drei Teamgrößen wurden auf der Grundlage der tatsächlichen Häufigkeitsverteilung der Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals sämtlicher bundesdeutscher Kindertageseinrichtungen des Jahres 2013 bestimmt. Die ermittelte Einteilung konnte durch eine Kreuztabellierung zwischen der Anzahl der Mitarbeitenden und der Anzahl der Kindergruppen plausibilisiert werden.

Abb. 3.1 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

MW = Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden

- Kleine Teams (bis 7 Beschäftigte)
- Mittlere Teams (8 bis 14 Beschäftigte)
- Große Teams (mehr als 14 Beschäftigte)

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ►**M1**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

tageseinrichtungen, obgleich auch die hauswirtschaftlichen und technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bestandteil des Teams sind und einer Begleitung durch die Einrichtungsleitung bedürfen.

Vor diesem methodischen Hintergrund belegen die Daten hinsichtlich des quantitativen Stellenwerts der drei Größentypen folgende Verteilung für das Jahr 2016:

- Knapp 21.000 (bzw. 38%) aller Kindertageseinrichtungen bestehen aus *kleinen Teams (vgl. Abb. 3.1),* in denen bis zu sieben Beschäftigte überwiegend in ein oder zwei Kindergruppen zusammenarbeiten.
- Rund 22.000 Tageseinrichtungen (40%) fallen in die Kategorie der *mittleren Teams.* Diese Kindertageseinrichtungen haben mehrheitlich drei bis vier Gruppen, für die bis zu 14 pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Leitungskräfte) zuständig sein können.
- Im Vergleich hierzu ist die Zahl der *großen Teams* wesentlich kleiner und macht mit knapp 12.000 mehr als ein Fünftel aller Einrichtungen (22%) aus. Dieser Kita-Typ umfasst hauptsächlich fünf und mehr Kindergruppen bei einer Anzahl von mindestens 15 Beschäftigten.

Kleine und mittlere Einrichtungsteams prägen somit weitgehend die Topografie der Kita-Landschaft in Deutschland. Dabei fallen die Disparitäten zwischen West- und Ostdeutschland vergleichsweise gering aus *(vgl. Abb. 3.2).* Die höchste Differenz zeigt sich bei den mittelgroßen Einrichtungsteams, deren Anteil mit 42% in Westdeutschland denjenigen in Ostdeutschland (34%) um acht Prozentpunkte übersteigt, gefolgt von den kleinen Teams, die im Osten um fünf Prozentpunkte überwiegen (West: 37%, Ost: 42%).

Zwischen 2007 und 2016 ist der Anteil der kleinen Kindertageseinrichtungen bundesweit von 60 auf 38% zurückgegangen, während die mittleren und großen Teams stark zugenommen haben.

Die Verteilung der Kindertageseinrichtungen nach Größenklassen hat sich in der letzten Dekade merklich verändert *(vgl. Abb. 3.2; Tab. D3.1).* So haben Ausbaupolitik und Qualitätsverbesserungen im Arbeitsfeld sowie die hiermit korrespondierenden Beschäftigungszuwächse auch auf der betrieblichen Ebene ein beträchtliches Größenwachstum der Belegschaften nach sich gezogen. Dies belegt sowohl die durchschnittliche Anzahl Beschäftigter in den Kindertageseinrichtungen, die zwischen 2007 und 2016 bundesweit von 7,5 auf 10,4 gestiegen ist, als auch die starke Zunahme der mittleren Einrichtungen (um rund 5.900) und vor allem der großen (um rund 8.400), deren Anteile sich hierdurch jeweils um 7 bzw. 15 Prozentpunkte erhöht haben. Demgegenüber ist der Anteil der kleinen Einrichtungsteams von 60% des Jahres 2007 auf zuletzt 38% sehr stark zurückgegangen. Infolge des Personalanstiegs war die Mehrzahl der Kindertageseinrichtungen in der vergangenen Dekade also mit personellen Umbrüchen in den Teams konfrontiert.

Die eigentlichen Dynamiken in puncto Teamgröße haben sich auf der Ebene der Länder vollzogen, in denen das Wachstums- und Größenprofil der Kindertageseinrichtungen stark differiert.

Die sich wandelnden Einrichtungsstrukturen lassen sich in der Tendenz in West- und Ostdeutschland gleichermaßen beobachten, wobei der Rückgang kleiner Teams

und die Zunahme mittlerer und großer Teams im Westen stärker vonstattengegangen sind als im Osten. Welche Veränderungen und Umwälzungen bei der Größe der Einrichtungen und der Zusammensetzung der Teams infolge der Personalexpansion auf der betriebliche Ebene tatsächlich stattgefunden haben, verdeutlicht der Blick in die einzelnen Länder *(vgl. Abb. 3.2; Tab. D3.1)*: So ist zwischen 2007 und 2016 zwar in allen Ländern die Zahl der kleinen Teams rückläufig, überdurchschnittlich stark ist diese Entwicklung jedoch im Saarland und in Baden-Württemberg (mit immerhin jeweils –30 Prozentpunkten) sowie in Bayern (–27) und Thüringen (–24) verlaufen. Während in den drei zuletzt angeführten Ländern zeitgleich ein überproportionaler Aufschwung der mittleren Einrichtungsteams zu verzeichnen ist, haben im Saarland die großen Teams stark zugenommen.[1]

Das unterschiedliche Entwicklungstempo in den Ländern hat jedoch nicht zu einer Angleichung der Teamstrukturen in den Ländern geführt. Nach wie vor stellt sich die Lage im Ländervergleich außerordentlich heterogen dar. So schwanken die Anteile der kleinen Teams, die in der Mehrheit der Länder immer noch den häufigsten Einrichtungstyp bilden, zwischen 17% im Saarland und 47% in Berlin und damit immerhin um 30 Prozentpunkte. Ähnlich sieht es bei den mittleren Teams aus, die in Berlin mit einem Anteil von einem Viertel aller Einrichtungen vergleichsweise selten zu finden sind, und – bei einem Abstand von 26 Prozentpunkten – in Nordrhein-Westfalen mit 51% die Organisationslandschaft prägen. Und schließlich beträgt die Differenz bei den großen Teams 17 Prozentpunkte bei Anteilen von 16% in Bayern und 33% im Saarland.

Zusammengenommen hatten der quantitative und qualitative Ausbau institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung und der hieraus resultierende Fachkräftebedarf der letzten Jahre eine beachtliche Veränderung der Organisationsstrukturen zur Folge, die in allen Ländern zu einer Vergrößerung der Einrichtungen geführt hat. Je nach länderspezifischer Ausgangslage waren hiervon stärker die mittleren oder die großen Teams betroffen. Dies bedeutet zugleich, dass im Betrachtungszeitraum ein erheblicher Teil der Organisationen verstärkt mit der Neueinstellung von Fachkräften sowie erhöhten Anforderungen im Bereich des Personalmanagements und der Teambildung konfrontiert war, etwa bezüglich der Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch hinsichtlich ihrer „Einsozialisation" in den Kreis der Kolleginnen und Kollegen sowie der Optimierung der Teamstrukturen.

Während bei den öffentlichen Trägern und den Wohlfahrtsverbänden die mittleren Teams inzwischen den häufigsten Typ bilden, betreiben die sonstigen gemeinnützigen sowie die privatgewerblichen Träger – bei Anteilen von jeweils knapp 60% – weiterhin überdurchschnittlich viele kleine Kindertageseinrichtungen.

Die Veränderungen im Hinblick auf die Teamgröße spiegeln sich auch auf der Ebene der Träger, wobei jedoch die jeweiligen institutionellen Kapazitäten der einzelnen Trägergruppen zu berücksichtigen sind *(vgl. Abb. 3.3; Tab. D3.2).* So unterhalten 2016 allein die öffentlichen und die kirchlichen Träger mit jeweils gut 18.000 Einrichtungen zusammen 66% aller Kindertageseinrichtungen und damit insgesamt 59% der kleinen, 72% der mittleren und 68% der großen Teams.

Aussagekräftiger bei der Darstellung trägerbezogener Differenzen sind deshalb die Teamprofile, zwischen denen sich erkennbare Differenzen und unterschiedliche Entwicklungsdynamiken beobachten lassen *(vgl. Abb. 3.3)*: Bildeten noch im Jahr 2007 – anteilig betrachtet – bei allen Trägern die kleinen Einrichtungen die größte Gruppe, so sind es inzwischen die mittleren Teams, die bei den drei größten Trägergruppen, d.h. den konfessionellen und nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden sowie den öffentlichen Trägern, am stärksten vertreten sind. Bei den kirchlichen Trägern fällt inzwischen fast jede zweite Einrichtung in diese Kategorie.

Anders sieht es bei den sonstigen gemeinnützigen und den privatgewerblichen Trägern aus, bei denen der Anteil kleiner Teams mit jeweils knapp 60% weiterhin sehr hoch ist, obgleich sich auch dort die Zahl der kleinen Teams im Vergleich zu 2007 deutlich verringert hat. Durch die hohen Anteile kleiner Einrichtungen unterscheiden sich diese beiden Trägergruppen jedoch nach wie vor wesentlich von den übrigen, etablierteren Jugendhilfeträgern und weisen damit auch 2016 immer noch ein sehr spezifisches Größenprofil auf.

1 Inwieweit sich hinter dem Rückgang der kleinen Teams auch Konzentrationsbewegungen durch den Zusammenschluss mehrerer kleiner Kindertageseinrichtungen verbergen, ist den Daten nicht zu entnehmen. Unabhängig von der Teamgröße ist in den meisten Ländern die Zahl der Kindertageseinrichtungen – bei einem bundesweiten Zuwachs von 13% – moderat gestiegen. Überdurchschnittlich stark hat sich die Anzahl der Kindertageseinrichtungen in Berlin, Niedersachsen und Bayern erhöht, sodass dort neben der Erweiterung bestehender Einrichtungen auch von Neugründungen in nennenswerter Zahl auszugehen ist. Im Saarland liegt der Zuwachs hingegen unter dem Bundesschnitt, in Thüringen ist die Einrichtungszahl leicht rückläufig.

Abb. 3.2 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Ländern 2007 und 2016** (in %; Mittelwerte)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.3 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Trägergruppen 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Je größer die Kindertageseinrichtungen sind, umso länger sind die Öffnungszeiten: In Einrichtungen mit langer Öffnungsdauer von mehr als elf Stunden sind zu 54% große Teams tätig. In Einrichtungen, deren Betreuungsangebot bis zu neun Stunden reicht, sind dies nur 10%.

Neben der Trägerschaft bestimmen eine Reihe weiterer Strukturmerkmale von Kindertageseinrichtungen die Personalausstattung in den Teams. So gingen etwa die Ausweitung der Ganztagsangebote sowie die Flexibilisierung der Betreuungsangebote mit einer Verlängerung der Öffnungsdauer der Kindertageseinrichtungen einher, die sich auch auf die Teamgröße auswirkt *(vgl. Abb. 3.4; Tab. D3.3).* Die größten Unterschiede veranschaulichen die Daten für die insgesamt rund 46.000 Kindertageseinrichtungen des Jahres 2016, zu denen hierzu Angaben vorliegen, zwischen Einrichtungen mit relativ kurzen Öffnungszeiten (bis zu einschließlich neun Stunden) und langen Betreuungszeiten (elf Stunden und mehr). So arbeiten in den rund 17.300 Einrichtungen mit vergleichsweise kurzen Öffnungszeiten zu 57% kleine, zu 33% mittlere und nur zu 10% große Teams. Umgekehrt bestehen unter den Einrichtungen, die länger als elf Stunden geöffnet hatten, mehr als die Hälfte (54%) aus großen Teams sowie 32% aus mittleren und lediglich 15% aus kleinen Teams. Im Spiegel der Einrichtungsgröße zieht ein umfangreicheres Dienstleistungs- bzw. Öffnungsangebot somit einen höheren Personaleinsatz nach sich.

Während in vielen U3-Einrichtungen kleine Teams arbeiten (73%), ist dies in altersgemischten Einrichtungen lediglich bei einem Viertel der Fall.

Die gewandelten Betreuungsbedarfe der Familien haben zugleich zu einer Ausdifferenzierung der Einrichtungsarten geführt, die sich auf die Teamgröße auswirken *(vgl. Abb. 3.5; Tab. D3.4)*: In den rund 2.000 U3-Einrichtungen (Krippen), den 3.800 Horten und den 5.200 Kindergärten des Jahres 2016 arbeiten mehrheitlich kleine Teams (bei Anteilen von 73, 66 und 62%). Demgegenüber sind die Belegschaften in den altersgemischten Kombi-Einrichtungen wesentlich größer.

Dabei steigt der Anteil mittlerer und großer Teams mit der Spannbreite der Altersmischung. Während die rund 12.500 erweiterten Kindergärten noch fast zur Hälfte aus kleinen Teams bestehen, ist dies bei den übrigen Kombi-Einrichtungen mit und ohne Schulkinder jeweils nur bei rund einem Viertel der Fall. Dementsprechend ist hier der Stellenwert der mittleren und großen Teams weitaus höher. So liegt etwa der Anteil der großen Teams bei den 6.200 altersgemischten Kindertageseinrichtungen, in denen auch Schulkinder betreut werden, bei 36% und in jenen 25.100 Einrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt bei 31%. Im Vergleich zu 2007 haben sich bei beiden Einrichtungstypen die Anteile sogar mehr als verdoppelt *(vgl. Abb. 3.5).* Eine stärkere Binnendifferenzierung und ein breiteres Aufgabenprofil gehen also mit großen Teams einher.

Abb. 3.4 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Öffnungsdauer 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1,2]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1.

2 Aufgrund des Abrageformats der Öffnungszeiten lässt sich für 8.823 Einrichtungen die Öffnungsdauer nicht genau bestimmen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.5 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Einrichtungsart 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1. TE = Tageseinrichtungen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Zwei Drittel der Kindertageseinrichtungen ohne Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache bestehen aus kleinen Teams. Demgegenüber sind in Einrichtungen, die auch Kinder mit Migrationshintergrund betreuen, nur zu einem Fünftel kleine Teams tätig.

Neben den bereits vorgestellten Ergebnissen besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem Anforderungsniveau und der Teamgröße. Dies belegt der Blick auf Aufgabenstellungen, die aus dem kulturellen Hintergrund der Familien oder einem besonderen Förderbedarf der Kinder nach SGB VIII/SGB XII erwachsen können.

Bei den rund 12.000 Einrichtungen, in denen nur deutsch sprechende Kinder betreut werden, also keine Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) anzutreffen sind, liegt der Anteil kleiner Teams bei 65% *(vgl. Abb. 3.6; Tab. D3.5).* Diese Einrichtungen machen rund 22% aller Kindertageseinrichtungen aus. Hingegen beträgt der Anteil kleiner Teams bei Einrichtungen, in denen potenziell bei allen Kindern die Familiensprache nicht Deutsch ist, nur 31%. Dementsprechend haben in diesen Einrichtungen, zu denen mit rund 43.000 bzw. 78% die meisten gerechnet werden können, die mittleren und großen Belegschaften einen wesentlich höheren Stellenwert.

Dieses Ergebnis zeigt sich in der Tendenz auch, wenn der Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache weiter ausdifferenziert wird *(vgl. Tab. D3.5).* Lediglich in der kleinen Gruppe von Einrichtungen (n=167), die fast ausschließlich Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache betreuen (über 90 bis 100%), ist die Bedeutung der kleinen Teams wieder merklich höher. In ungefähr der Hälfte solcher Einrichtungen (51%) arbeitet ein kleines Team.

In Einrichtungen, in denen Kinder mit Förderbedarf betreut werden, arbeiten überdurchschnittlich oft mittlere und große Teams.

Ein vergleichbares Ergebnis bei den Teamgrößen dokumentieren die Daten auch hinsichtlich des Förderbedarfs der Kinder, wenn auch in abgeschwächter Form *(vgl. Abb. 3.7; Tab. D3.6).* In den rund 35.400 Einrichtungen (65%), in denen keine Integrationskinder betreut

Abb. 3.6 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ►**M1**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.7 **Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Anteil geförderter Kinder 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ►**M1**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

werden, sind fast zur Hälfte kleine Teams tätig. In den rund 19.500 Einrichtungen mit Kindern, die einen Förderbedarf haben, ist dies bei nicht mehr als 26% der Fall. Mit steigendem Anteil an Integrationskindern gewinnen vor allem die großen Teams an Bedeutung: Von den Kindertageseinrichtungen, die relativ wenig Kinder mit Förderbedarf betreuen (10% und weniger), fallen 34% in die Gruppe der großen Teams; von denen mit mehr als 20% an Integrationskindern gehören 45% zu den großen Teams. Dieser Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass die spezialisierten Bedarfe der Kinder vielfältigere Kompetenzen erfordern, die sich in der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie im Qualifikationsgefüge der Teams abbilden *(vgl. hierzu Kap. 3.2).*

Die Frage, wie groß die Schnittmenge zwischen den beiden Angebotsformen ist, beantworten die Daten nicht. Offen bleibt somit, in welchem Umfang ein Teil der (kleinen) Einrichtungen weder Kinder aus Familien mit nichtdeutscher Familiensprache noch Kinder mit Förderbedarf betreut, während umgekehrt manche (größere) Einrichtungen von beiden Kindergruppen besucht werden. Diesem Thema muss in weiteren vertieften Auswertungen nachgegangen werden.

Darüber hinaus lässt sich als Bilanz festhalten, dass bundesweit kleine und mittlere Kindertageseinrichtungen das Gesicht der Organisationslandschaft in der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung prägen. Das Personal ist am häufigsten im überschaubaren Kreis kleiner und mittlerer Teams bis einschließlich 14 Beschäftigten eingebunden. Dabei sind die Unterschiede hinsichtlich der Teamgröße zwischen den einzelnen Ländern ausgeprägter als die Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland. Obgleich das Verhältnis zwischen den drei Teamtypen regional sehr unterschiedlich ausfällt, hat in allen Ländern infolge des Ausbaus der institutionellen Kindertagesbetreuung die Zahl der kleinen Einrichtungen abgenommen, während die Anteile der mittleren und großen Teams je nach Ausgangssituation zugenommen haben. Eine vergleichbare Entwicklung bildet sich auch bei den Trägergruppen ab. Dennoch hebt sich im Spiegel der Trägerstrukturen nach wie vor insbesondere das Profil der Kindertageseinrichtungen in privatgewerblicher sowie in sonstiger freigemeinnütziger Trägerschaft von dem der übrigen Akteure durch den überdurchschnittlich hohen Anteil kleiner Teams ab.

Bezogen auf weitere zentrale Strukturunterschiede hat die Auswertung ergeben, dass altersgemischte Kombi-Einrichtungen überproportional öfter größere Teams haben als dies in altersspezialisierten Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren oder für Kinder im Alter von drei bis zum Schuleintritt und in Einrichtungen für Schulkinder der Fall ist. Die Teamgröße steigt mit zunehmender Spannbreite der Altersmischung und wachsendem Aufgabenspektrum. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch im Hinblick auf die Anforderungen an die pädagogische Arbeit, die aus besonderen Bedarfslagen der Kinder resultieren: In Kindertageseinrichtungen, in denen Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache betreut werden, sind die Teams ebenso wie in Einrichtungen mit Integrationskindern größer als in Teams ohne diese Kindergruppen. Und schließlich haben – nahezu erwartungsgemäß – Einrichtungen mit längeren Öffnungszeiten öfter mehr Personal und größere Teams als solche mit zeitlich geringerer Öffnungsdauer. Ein höherer Strukturierungsgrad der Organisationen nach innen, ein altersgruppenbezogenes und zeitlich umfassenderes Betreuungsangebot für Eltern sowie ein höheres Anforderungsniveau im Hinblick auf die Arbeit mit den Kindern, etwa bezüglich der sprachlichen Bildung von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache oder bei der Integration von Kindern mit (drohender) Behinderung, korrespondieren somit mit mehr Personal und größeren Belegschaften.

Insgesamt hatte die Ausbaupolitik des letzten Jahrzehnts – bei Erweiterung des Aufgabenspektrums und wachsender Komplexität der Angebotsstrukturen – auch auf der Teamebene Veränderungen zur Folge, die für Kita-Träger und Leitungskräfte mit höheren Steuerungsanforderungen einhergehen. Da sich bei einem weiterhin zu erwartenden hohen Personalbedarf der Trend in Richtung wachsender Teams fortsetzen wird, sind insbesondere die Kita-Träger in ihrer Verantwortung für die trägereigenen Einrichtungen gefordert, differenzierte Einarbeitungs-, Personalentwicklungs- und Teamkonzepte zu entwickeln und in den Aufgabenbeschreibungen der Leitungskräfte kleiner, mittlerer und großer Teams zu verankern. Über die vorgestellten Ergebnisse und Interpretationen hinaus sind weitergehende Schlussfolgerungen jedoch problematisch. Dies liegt zum einen daran, dass zusätzliche statistische Auswertungen zur Vertiefung der Analysen erforderlich wären. Zum anderen fehlen für die Frühe Bildung aber auch systematische empirische Untersuchungen in Abhängigkeit von der Größe der Teams. So ist bislang wenig darüber bekannt, wie sich die Organisationsgröße – jenseits des Personalschlüssels – qualitativ auf die Betreuungssituation der Kinder auswirkt oder die Beschäftigungsbedingungen des Personals beeinflusst (z.B. hinsichtlich der Einbindung der einzelnen Teammitglieder, der Interaktions-, Kommunikations- und Entscheidungsprozesse im Team, der Organisation der Aufgaben und Tätigkeiten oder auch der Innovationsbereitschaft der Einrichtungen).

Infolgedessen mangelt es zugleich an Studien, die empirisch gestützte Anhaltspunkte zur optimalen Größe der Teams in Kindertageseinrichtungen bieten, wobei – im Spiegel der Organisationsforschung – zu berücksichtigen ist, dass eine bestimmte Teamgröße nicht per se als Qualitätsindikator zugrunde gelegt werden kann, sondern grundsätzlich von den Anforderungen und der Breite der zu bewältigenden Aufgaben abhängt (Weinert 2004). Demzufolge sollte sie sich auch in der Personalbemessung sowie den Leitungsressourcen *(vgl. Kap. 3.6)* niederschlagen (BMFSFJ/JFMK 2016; Strehmel 2016). Die Einstellung neuer Fachkräfte bildet zudem nur *eine* personalpolitische Strategie, dem erweiterten Aufgabenprofil und den gestiegenen Anforderungen in den Kindertageseinrichtungen Rechnung zu tragen. Eine andere Möglichkeit besteht etwa in der Ausweitung der Beschäftigungsressourcen in den Teams, indem die Beschäftigungsverhältnisse aufgestockt werden. Dies rückt zugleich die Qualität unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle ins Blickfeld *(vgl. Kap. 3.4).*

3.2 Qualifikationseinheitliche und -gemischte Teams

Aus der Perspektive des Berufsfeldes der Kindertageseinrichtungen ist das Qualifikationsgefüge durch eine außerordentlich hohe Stabilität gekennzeichnet, die sich in einem seit knapp zwei Jahrzehnten gleichbleibend hohen Verfachlichungsgrad und einer niedrigen Professionalisierungsquote ausdrückt *(vgl. Kap. 2.2)*. Hieran anknüpfend beziehen sich die folgenden Ausführungen zum einen darauf, wie sich das Qualifikationsniveau in den Einrichtungen gegenwärtig darstellt. Im Anschluss an die fachpolitische Debatte steht im ersten Teil dieses Kapitels die Frage im Mittelpunkt, in welchem Umfang sich die akademischen Qualifikationen und Kompetenzen in den Teamstrukturen abbilden (vgl. u.a. BMFSFJ/JFMK 2016; Aktionsrat Bildung 2012). Zum anderen beziehen sich die Analysen auf die Berufsabschlüsse der Beschäftigten. Hierzu zeigen die Auswertungen in Kapitel 2.2, wie nachhaltig der Beruf der Erzieherin und des Erziehers sowie der Kinderpflegeberuf die Qualifikationsstrukturen immer noch bestimmen. Vor diesem Hintergrund wird im zweiten Abschnitt das Spannungsverhältnis zwischen eher qualifikationseinheitlich zusammengesetzten Belegschaften und qualifikationsgemischten Teams beleuchtet, in denen über diese Berufe hinaus weitere Personalgruppen mit spezialisierten Kompetenzen und unterschiedlichen Handlungsorientierungen zusammenarbeiten.

Das Ausbildungsniveau in den Teams

Arbeitsfeldrelevante Qualifikationsprofile existieren auf allen Ebenen des hierarchisch gestuften Berufsbildungs- und Hochschulsystems von der Berufsfachschule über die Fachschule bis hin zur Hochschule. Hieran anknüpfend lassen sich auf Grundlage der Kinder- und Jugendhilfestatistik fünf Teamtypen bilden, die das Bildungsniveau in den Teams aus der vertikalen Perspektive der Bildungspyramide beschreiben ▶**M2**.

Am höchsten stellt sich nach dieser Typologie das Bildungsniveau in jenen Teams dar, in denen mindestens eine Akademikerin bzw. ein Akademiker tätig ist, am niedrigsten in den „übrigen Teams“, in denen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung beschäftigt sind. Das Personal in Praktikum, Ausbildung und Freiwilligendienst ebenso wie das hauswirtschaftliche und technische Personal bleiben bei den Berechnungen unberücksichtigt.

Zwischen 2007 und 2016 haben allein die akademisch erweiterten Teams vom Ausbau profitiert: Bei einem Zuwachs von rund 10.600 Teams hat sich ihr Anteil von 20 auf 37% erhöht.

Bundesweit waren im Jahr 2016 die akademisch erweiterten Belegschaften mit einem Anteil von 37% (rund 20.400 Teams) in den Kindertageseinrichtungen vertreten und damit inzwischen im gleichen Umfang wie die traditionellen Fach- und Berufsfachschul-Teams *(vgl. Abb. 3.8; Tab. D3.7)*. Im Vergleich zu 2007 sind bei den Teams mit Akademikerinnen und Akademikern allein rund 10.600 (108%) hinzugekommen, während die übrigen Teamtypen nicht vom Personalausbau profitieren konnten und sich anteilig sogar rückläufig entwickelt haben. Dieser Prozess, der sich auch in den in Abbildung 3.8 ausgewiesenen Prozentanteilen ausdrückt, ist in Ost- und Westdeutschland tendenziell ähnlich verlaufen *(vgl. Abb. 3.9; Tab. D3.7)*. Allerdings ist der Zuwachs in den ostdeutschen Ländern – prozentual betrachtet – weitaus stärker ausgefallen (172%) als in den westdeutschen Ländern (95%),

M2 Unterscheidung der Kita-Teams nach Ausbildungsniveau

Teams mit Akademikern/-innen
Teams, in denen mindestens eine Akademikerin bzw. ein Akademiker beschäftigt ist (unabhängig von den übrigen Beschäftigtengruppen).

Fachschul-Teams
Belegschaften, in denen ausschließlich Beschäftigte mit einschlägigem Fachschulabschluss vertreten sind (d.h. Erzieherinnen und Erzieher, Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger).

Fachschul- und Berufsfachschul-Teams
Teams, in denen ausschließlich Beschäftigte mit dem Abschluss einer Fachschule (einschlägig) und einer Berufsfachschule (einschlägig und nicht-einschlägig) tätig sind.

Berufsfachschul-Teams
In diesen Kindertageseinrichtungen arbeitet nur Personal mit Berufsfachschulabschluss. Da die Teams sehr selten sind, wurden sie bei den meisten Auswertungen – auch aus datenschutzrechtlichen Gründen – zu den „übrigen Teams“ hinzugerechnet.

Übrige Teams
In den übrigen Teams sind neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Fach- und Berufsfachschulabschluss auch solche ohne Abschluss tätig.

Abb. 3.8 **Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungsniveau ►M2.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.9 **Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Ländern 2007 und 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungsniveau ►M2.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

sodass im Osten der Anteil der Teams, in denen mindestens eine Fachkraft mit Hochschulabschluss tätig ist, inzwischen um fünf Prozentpunkte höher liegt als im Westen (41 zu 36%).

Bezüglich der übrigen Teamtypen spiegeln sich im West-Ost-Vergleich im Jahr 2016 die schon aus der Berufsfeldanalyse bekannten Differenzen auch auf der Ebene der Teams: Trotz der seit 2007 erfolgten absoluten wie relativen Rückgänge ist der Stellenwert der Fach- und Berufsfachschul-Teams im Westen immer noch ungleich höher (44 gegenüber 9% im Osten), dagegen haben die Fachschul-Teams in Ostdeutschland die größere Bedeutung (48 gegenüber 17% im Westen).

Das Bildungsniveau der Teams differiert stark zwischen den Ländern: Während akademische Qualifikationen in Hamburg in 65% der Einrichtungsteams zu finden sind, liegt der Wert in Brandenburg lediglich bei einem knappen Viertel.

Dass die Professionalisierung in den Teams voranschreitet, wird auch im Ländervergleich erkennbar *(vgl. Abb. 3.9; Tab. D3.7).* So haben zwischen 2007 und 2016 in allen Ländern die akademisch erweiterten Teams zugenommen, wobei der Zuwachs – auch in Abhängigkeit von der Ausgangssituation im Jahr 2007 – unterschiedlich ausgefallen ist. Beispielsweise ist dieser Teamtyp in Hamburg, Sachsen und Bremen, d.h. jenen drei Ländern, in denen die akademisch erweiterten Teams im Jahr 2016 am stärksten vertreten sind, um 15, 36 bzw. 3 Prozentpunkte gestiegen, wenngleich in den beiden Stadtstaaten schon 2007 rund die Hälfte der Einrichtungen in diese Kategorie fiel. Jenseits der akademisch geprägten Teams stellt sich das Mischungsverhältnis zwischen den verschiedenen Teamtypen in den Ländern derartig heterogen dar, dass das Bildungsniveau nur schwer zu erfassen ist. Während beispielsweise in Sachsen und Thüringen zusammen nur 5,1 bzw. 3,8% der Teams den Fach- und Berufsfachschul- sowie den übrigen Teams zugerechnet werden können, sind es in Bayern 66,1% und im Saarland 61,8% *(vgl. Tab. D3.7).*

Bilanzierend lässt sich jedoch – gemessen an der zunehmenden Verankerung akademisch Qualifizierter in den Teams – ein Anstieg des Qualifikationsniveaus beobachten, wobei es sich angesichts der insgesamt eher geringen Zahl an Akademikerinnen und Akademikern im Berufsfeld *(vgl. Kap. 2.2)* in den meisten Fällen um ein einzelnes Teammitglied bzw. höchstens zwei Beschäftigte handeln dürfte: Bezogen auf die rund 20.400 Kindertageseinrichtungen, die die rund 36.300 Akademikerinnen und Akademiker beschäftigen, sind es im Mittel 1,8 akademisch Ausgebildete pro akademisch erweitertem Kita-Team.[2] Dass dies in vielen Fällen die Einrichtungsleitung ist, legen die Ergebnisse in den Kapiteln 2.3 und 3.6 ebenso nahe wie die Verteilung der Ausbildungstypen nach Teamgröße *(vgl. Abb. 3.10).* So waren im Jahr 2016 bundesweit 57% der großen Teams akademisch erweiterte Teams, unter den kleinen Teams war dies aber nur bei einem Viertel der Fall.

2 Werden alle 54.900 Kindertageseinrichtungen zugrunde gelegt, dann reduziert sich dieser Mittelwert auf 0,7.

Bei den öffentlichen und den kirchlichen Trägern ist der Anteil akademisch erweiterter Teams mit jeweils gut 30% am niedrigsten. Bei den anderen Trägergruppen liegt er im Schnitt bei rund 50%.

In welchem Umfang und Tempo der Akademisierungsprozess auf Teamebene in Zukunft weiter voranschreiten wird, entscheidet sich vor allem am Einstellungsverhalten der Arbeitgeber. Hierzu veranschaulichen die Daten *(vgl. Abb. 3.10; Tab. D3.8),* dass sich die Träger – vereinfacht ausgedrückt – zwei großen Gruppen zuordnen lassen: Bei den sonstigen gemeinnützigen und privatgewerblichen Trägern sowie den nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden ist der Anteil der akademisch erweiterten Teams am höchsten. Bei diesen Trägergruppen fällt jeweils rund die Hälfte der Teams in diese Kategorie. Unterdurchschnittliche Anteile haben die Teams mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen hingegen bei den öffentlichen Trägern und den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden, obgleich diese – absolut betrachtet – über das Gros der Einrichtungsteams verfügen.

Über die Trägerschaft hinaus veranschaulichen die Auswertungen weitere Differenzen im Hinblick auf die Angebots- und Organisationsstrukturen *(vgl. Abb. 3.10; Tab. D3.9 bis D3.13).* So steigt der Anteil der akademisch erweiterten Teams mit der Länge der Öffnungsdauer. Während er bei Kindertageseinrichtungen mit bis zu neunstündigen Öffnungszeiten nur bei 31% liegt, beträgt er bei Einrichtungen, die elf Stunden und länger geöffnet haben, schon 51%. Weniger eindeutig stellt sich der Zusammenhang bei der Differenzierung der Daten nach Einrichtungsart dar. Am stärksten zeigt sich das akademisch erweiterte Team im Hort (bei einem Anteil von 46% an allen Hort-Teams) sowie in den übrigen altersgemischten Einrichtungen (42%), in denen auch Schulkinder betreut werden. Am wenigsten Akademikerinnen und Akademiker sind in den Kindergarten-Teams tätig, und zwar vergleichsweise unabhängig davon, ob in den Gruppen auch Zweijährige betreut werden (erweiterter Kindergarten) oder nicht (Kindergarten).

Schließlich zeigen sich auch bei der Umsetzung der Inklusion Professionalisierungsunterschiede zwischen den Teams *(vgl. Abb. 3.10)*: Je mehr Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache oder mit besonderem Förderbedarf eine Kindertageseinrichtung besuchen, desto höher ist der Stellenwert der akademisch erweiterten Teams. So bilden diese in Einrichtungen, in denen mehr als die Hälfte der Kinder einen Migrationshintergrund haben, mit einem Anteil von 49% die größte Gruppe. In Einrichtungen,

Abb. 3.10 **Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und ausgewählten Merkmalen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungsniveau ►M2; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

in denen mehr als 20% der betreuten Kinder Förderbedarf haben, liegt der Anteil der akademischen Teams sogar bei 67%. Bei beiden Merkmalen fallen demgegenüber vor allem jene Kindertageseinrichtungen auf, die keine Kinder mit Migrationshintergrund oder besonderem Förderbedarf betreuen. Bei diesen Einrichtungen liegen die Anteile der akademischen erweiterten Teams jeweils unter dem Durchschnitt.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass seit 2007 in den Kindertageseinrichtungen ein Akademisierungsprozess in Gang gekommen ist, der sich am Anteilsanstieg der Teams mit mindestens einer Hochschulabsolventin bzw. einem absolventen von 20 auf 37% bemerkbar macht. Obgleich dieser Zuwachs einen deutlichen Fortschritt bei der Verankerung akademischer Kompetenzen auf Teamebene darstellt, sind – gemessen an Gestaltungsvorschlägen, die perspektivisch eine umfassende Akademisierung der Leitungsebene anstreben – jedoch weiterhin verstärkte

Anstrengungen erforderlich. Dies gilt umso mehr, wenn zusätzlich zur Akademisierung der Leitungspositionen auch eine Teilakademisierung der unmittelbaren pädagogischen Arbeit erreicht werden soll.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass der Akademisierungsprozess der Teams nicht gleichmäßig vonstattengeht. Länder und Träger setzen deutliche Prioritäten, sowohl im Hinblick auf das eigene Engagement als auch bei der Ausgestaltung der Angebots- und Organisationsstrukturen. So sind es – mit Ausnahme des Horts – weitgehend die großen Teams und die komplexeren Einrichtungen mit langer Öffnungsdauer sowie die Einrichtungen mit höheren Anforderungen im Bereich der Inklusion, sei es von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache und/oder mit (drohender) Behinderung, bei denen der Anteil akademisch erweiterter Teams zunimmt.

Das Berufsgefüge in den Teams

Im Unterschied zur bisherigen vertikalen Perspektive auf das Bildungsniveau richten sich die folgenden Ausführungen auf die horizontale Differenzierung der Teams nach dem Berufsabschluss. Gefragt wird danach, wie qualifikationshomogen oder -heterogen sich die Belegschaften in Kindertageseinrichtungen darstellen. Im Hintergrund dieser Betrachtung steht die schillernde Konzeptdiskussion über „multiprofessionelle Teams“, an die in der Fachwelt hohe Erwartungen geknüpft werden. Jenseits der Erschließung neuer Personalressourcen zur Deckung des Personalbedarfs gelten multiprofessionelle Teams als qualitäts- und zukunftsorientierte Antwort auf die Veränderungen und Herausforderungen institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung etwa hinsichtlich der konsequenten Umsetzung inklusiver pädagogischer Ansätze, der verstärkten Orientierung an Spezifika des Sozialraums oder auch des Organisationswandels in Richtung Familienzentren. Diese Aufgaben – so die Schlussfolgerung – setzen teilweise spezielle Kompetenzen voraus, die über den Kanon an vermitteltem Wissen und Können einer einzelnen Berufsgruppe hinausreichen und im Rahmen des alltäglichen Zusammenwirkens in die Kindertageseinrichtung integriert werden sollen (Deutscher Verein 2016; Weltzien u.a. 2016; Schneewind 2011; Roth 2009).

In der Diskussion bleibt jedoch häufig unscharf und mehrdeutig, was unter Multiprofessionalität bzw. multiprofessionellen Teams genau gefasst wird und welche Berufsgruppen einbezogen (oder ausgeklammert) werden sollen. So bezieht sich der Begriff in einem engeren Verständnis etwa auf Teamkonstellationen, in denen Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und -assistenten beispielsweise mit Kindheitspädagoginnen und -pädagogen zusammenarbeiten sollen. Andere Ansätze berücksichtigen darüber hinaus auch heilpädagogische, pflegerische und/oder therapeutische Berufsgruppen, zum Beispiel wenn es um die Integration von Kindern mit (drohender) Behinderung geht. Und schließlich gibt es weitreichende Vorstellungen, nach denen auch nichteinschlägig qualifizierte Quereinsteigerinnen und -einsteiger wie Försterinnen und Förster, Schreinerinnen und Schreiner, Physikerinnen und Physiker sowie Künstlerinnen und Künstler die Vielfalt in Kindertageseinrichtungen erweitern und die allzu einseitige Pädagogisierung der Frühen Bildung aufbrechen sollen (Ostendorf-Servissoglou 2016; Stahlmann 2015; Schneewind 2011).

Zu kurz kommen in der weitgehend positiv besetzten Debatte allerdings überwiegend die Definition von Arbeitsbereichen und Zuständigkeiten, die mögliche Absenkung des Fachlichkeitsgrades (jenseits pauschaler Hinweise, dass Dequalifizierungstendenzen vermieden werden sollten), die Differenzierung zwischen Fach- und zusätzlichen Kräften, die Art der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren (und mögliche negative Begleiterscheinungen, die hieraus resultieren können) sowie die organisatorischen Voraussetzungen und Grenzen von Kindertageseinrichtungen, insbesondere auch mit Blick auf die Einrichtungsgröße (anders: Deutscher Verein 2016). Und schließlich fehlen – über singuläre Studien hinaus (Weltzien u.a. 2016) – nicht zuletzt verallgemeinerbare, empirische Belege darüber, welchen Mehrwert gemischte Teams gegenüber homogeneren Teams tatsächlich bieten.

Gemessen an den hohen Erwartungen und den offenen Fragen, die mit multiprofessionellen Teams verbunden sind, stellen sich die in diesem Abschnitt auf Grundlage der Statistik verfolgten Erkenntnisinteressen wesentlich bescheidener dar, indem auf dieser Grundlage versucht wird, das Qualifikationsgefüge nach Berufsgruppen in den Teams in ihrer Größenordnung und Entwicklung aufzuzeigen. Hierzu wurden fünf *Qualifikationstypen* gebildet, die sich durch einen unterschiedlichen Grad an beruflicher Homogenität bzw. Heterogenität voneinander unterscheiden ▸M3.

Nach Anzahl und Fachrichtung der vertretenen Berufsgruppen bilden die reinen „Erzieher-Teams“, in denen mit diesem Qualifikationsprofil nur eine sozialpädagogische Berufsgruppe vertreten ist, sowie die „traditionellen Teams“, in denen mit den Kinderpflegerinnen und

M3 Unterscheidung der Kita-Teams nach Berufsabschlüssen

Erzieher-Team
Teams, in denen ausschließlich Erzieherinnen und Erzieher tätig sind.

Traditionelles Team
Belegschaften, die der traditionellen Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen folgen und sich aus Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und -pflegern bzw. der modernisierten Ausbildungsvariante im Bereich der Sozialassistenz zusammensetzen.

Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team
Teams, in denen sozialpädagogisches Personal (d.h. Erzieher/innen und/oder Kinderpfleger/innen bzw. Sozialassistenten/-innen) beschäftigt ist, das komplettiert wird durch die Gruppe der einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker (d.h. den Absolventinnen und Absolventen der Studienrichtungen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaft).

Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team
In diesen Teams sind zusätzlich zum sozialpädagogischen Personal (mit und ohne einschlägig qualifizierte Akademiker/innen) heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Berufsangehörige mit Fachschul- und Hochschulabschluss tätig (d.h. Heilerzieher/innen bzw. Heilerziehungspfleger/innen, Heilpädagogen/-innen [FS] sowie Heilpädagogen/-innen [FH]).

Gemischtes Team
In gemischten Teams wird das sozialpädagogische und/oder heilpädagogische Personal durch tätige Personen ohne Berufsausbildung sowie weitere akademische und nichtakademische Berufe ergänzt, zum Beispiel aus dem Bereich der Gesundheitsdienstberufe (wie Kranken- und Altenpflege, Motopädie, Psychologie) oder andere Einzelberufe (wie Lehrkräfte oder soziale und medizinische Helferberufe).

-pflegern bzw. den Sozialassistentinnen und -assistenten ein zweiter bzw. dritter sozialpädagogischer Beruf hinzukommt, die homogensten Teams. Sie stehen zugleich stellvertretend für das herkömmliche Modell der Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen, wobei die traditionellen Teams stärker dem westdeutschen Muster entsprechen, während die Erzieher-Teams ausgeprägter das ostdeutsche Qualifikationsmodell beschreiben.

Diesen beiden Qualifikationstypen folgen jene Teams, in denen über die bisher benannten Berufsgruppen hinaus einschlägig qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker tätig sind. Dieses Teammuster entspricht weitgehend den in der Fachöffentlichkeit vertretenen Vorstellungen hinsichtlich einer Professionalisierung der Frühen Bildung. Bei zunehmendem Heterogenitätsgrad bilden die „heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams“ den vierten Qualifikationstyp. In diesen Teams sind neben dem sozialpädagogischen Personal überdies Personen mit Fachschulberufen und Hochschulausbildungen mit behindertenpädagogischer Ausrichtung vertreten ▸**M3**. Insbesondere die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen der Fachschulen dürften mehrheitlich auch über einen Abschluss als Erzieherin bzw. Erzieher verfügen und insofern sowohl sozialpädagogische als auch sonderpädagogische Wissensbestände und Kompetenzen miteinander vereinigen. Somit sind sie vor allem unter dem Aspekt der Integration von Kindern mit besonderem Förderbedarf von Interesse.

Den größten Heterogenitätsgrad weisen die statistisch nur schwer erfassbaren „gemischten Teams“ auf, in denen neben den bislang aufgeführten sozial- und/oder sonderpädagogischen Qualifikationsprofilen zusätzlich Beschäftigte aus nichteinschlägigen Berufen und Studiengängen sowie pädagogisch Tätige ohne Berufsausbildung arbeiten. Diese „sonstigen Berufe“ setzen sich aus ganz unterschiedlichen Qualifikationen und weiteren Disziplinen zusammen. Hierzu zählen etwa die benachbarten Gesundheitsdienstberufe (z.B. die Pflegefachberufe in Kranken- und Altenpflege oder die therapeutischen Berufe im Bereich der Physio-, Ergo- und Psychotherapie sowie Motopädie), die auf einer qualifizierten Ausbildung (teilweise ohne, teilweise mit Pädagogikanteilen) fußen. Zu den „sonstigen Berufen“ gehören aber auch die sozialen und sozialpädagogischen, häufig nur einjährigen Kurzausbildungen (wie Kranken-, Alten-, Heilerziehungspflegehilfe und die Ausbildung zur Erziehungshelferin bzw. zum Erziehungshelfer), die ebenso wie die Beschäftigten ohne Berufsausbildung unter den in der Fachöffentlichkeit angestrebten Standards bleiben, sowie eine Vielzahl weiterer Einzelberufe (z.B. mit künstlerischem Abschluss). Da hier – ebenso wie im Abschnitt über die Unterscheidung der Teamtypen nach Ausbildungsniveau – Praktikantinnen und Praktikanten, Personal in Ausbildung und Freiwilligendiensten sowie die Bereiche Hauswirtschaft, Technik und Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) aus den Berechnungen herausgefiltert wurden, sind die hiermit korrespondierenden Personal- und Berufsgruppen in den gemischten Teams nicht enthalten, sofern sie nicht pädagogisch tätig sind.

Abb. 3.11 **Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ▸M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Wichtig für das Verständnis der gemischten Teams ist es darüber hinaus, dass angesichts der Größenordnung der einzelnen Berufsgruppen im Berufsfeld *(vgl. Kap. 2.2)* auch bei ihnen das sozialpädagogische Personal dominiert. Der Anteil der sonstigen Berufe liegt in 63% der rund 15.300 gemischten Teams des Jahres 2016 bei unter 20% sowie in 37% dieses Qualifikationstyps bei 20% und mehr. In Abhängigkeit von der Größenverteilung der Teams ist dementsprechend davon auszugehen, dass es sich in den meisten Kindertageseinrichtungen mit gemischten Teams um ein bis zwei Beschäftigte handelt, die das sozialpädagogische Team – je nach Landespersonalverordnung – im Sinne einer Profilerweiterung als zusätzliche Kräfte oder aber, wie in Baden-Württemberg, teilweise als Fachkräfte ergänzen.

Zwischen 2007 und 2016 hat die berufliche Heterogenität in den Kindertageseinrichtungen zugenommen: Während sich die Anteile der Erzieher-Teams und der traditionellen Teams zusammen um 18 Prozentpunkte verringert haben, ist bei den qualifikationsheterogeneren Teamtypen ein Anstieg um jeweils sechs Prozentpunkte zu verzeichnen.

Die rund 11.000 reinen Erzieher-Teams und die knapp 13.000 traditionellen Teams hatten im Jahr 2016 zusammen einen Anteil von 43% an allen Einrichtungsteams *(vgl. Abb. 3.11),* darunter entfielen 23% auf die traditionellen Teams und 20% auf die homogenen Erzieher-Teams. Dies sah im Jahr 2007 noch ganz anders aus; damals lag der Anteil beider Qualifikationstypen zusammen bei 61%, wobei die Anteile bei den Erzieher- und den traditionellen Teams jeweils nahezu gleich hoch waren. Diese beiden Qualifikationstypen haben sich somit – absolut und prozentual betrachtet – stark rückläufig entwickelt: Der Anteil des Erzieher-Teams ist um zehn Prozentpunkte gesunken, derjenige des traditionellen Teams um acht Prozentpunkte. Dieser Rückgang von insgesamt 18 Prozentpunkten ist zu fast gleichen Teilen den übrigen drei qualifikationsheterogeneren Teamtypen zugutegekommen, unter denen 2016 die gemischten Teams mit Anteilen von 28%, die akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams[3] mit 16% sowie die Teams mit heilpädagogischem Schwerpunkt mit 13% vertreten waren. Aus dieser Perspektive hat der Grad der beruflichen Heterogenität in den Teams im Beobachtungszeitraum zugenommen.

Die Anteile der verschiedenen Qualifikationstypen von Teams variieren in den einzelnen Ländern im Jahr 2016 sehr stark.

Die Bedeutungszunahme der qualifikationsgemischteren Teams spiegelt sich auch im West-Ost-Vergleich. Dabei bestehen auf den ersten Blick nur geringe Disparitäten in der Zusammensetzung der Teams *(vgl. Abb. 3.12; Tab. D3.14).* Sowohl in den ostdeutschen als auch in den westdeutschen Ländern macht im Jahr 2016 der Anteil der Erzieher- und der traditionellen Teams zusammen 43 bzw. 44% aus. Im Osten überwiegen dabei jedoch die reinen Erzieher-Teams mit 40%, während im Westen die traditionellen Teams mit 29% vor den Erzieher-Teams (15%) liegen. Eine vertiefte Betrachtung verdeutlicht aber, dass

3 Die Anzahl der „akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams“ ist in diesem Abschnitt aufgrund der veränderten Blickrichtung niedriger als die Anzahl der „Teams mit Akademikerinnen und Akademikern“ in den obigen Ausführungen zum Ausbildungsniveau. Während dort alle akademisch Qualifizierten im Ausbildungstyp „Teams mit Akademikerinnen und Akademikern“ zusammengefasst werden, steht hier die fachrichtungsbezogene Verteilung der Berufe im Mittelpunkt. Das heißt, die Beschäftigten mit Hochschulabschluss verteilen sich auf alle Qualifikationstypen – außer auf die reinen Erzieher- und die traditionellen Teams.

in Ostdeutschland die akademisch und heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams (mit jeweils 19%) wesentlich häufiger vorkommen als in Westdeutschland (mit 15 und 11%). Dort übersteigt der Anteil der gemischten Teams (30%) wiederum den entsprechenden Wert im Osten (19%) immerhin um elf Prozentpunkte.

Im Osten wie im Westen ist gleichermaßen ein Anteilszuwachs aufseiten der qualifikationsheterogeneren Teams zu verbuchen. Die größten Veränderungen zwischen 2007 und 2016 sind in Westdeutschland bei den traditionellen Teams mit einem Anteilsrückgang um zehn Prozentpunkte sowie bei den gemischten Teams mit einer Zunahme von sieben Prozentpunkten zu verzeichnen. In Ostdeutschland haben sich die Anteile der Erzieher-Teams um 22 Prozentpunkte verringert, und diejenigen der akademisch erweiterten Teams sind um elf Prozentpunkte gestiegen.

Jenseits der West-Ost-Differenzierung sind die einzelnen Qualifikationstypen in den Ländern sehr unterschiedlich verbreitet. So besteht etwa bei der Verteilung der herkömmlichen Qualifikationsstrukturen im Jahr 2016 eine große Spannbreite *(vgl. Abb. 3.12; Tab. D3.14)*: Immer noch sehr hoch sind die Anteile der traditionellen Teams in Bayern (54%) und im Saarland (46%) oder – gemäß des klassischen ostdeutschen Musters – der Erzieher-Teams in Brandenburg (58%), Sachsen-Anhalt (47%) und Mecklenburg-Vorpommern (46%). Demgegenüber sind vor allem in Sachsen und Bremen die akademisch erweiterten Teams mit überdurchschnittlichen Anteilen vertreten (jeweils über 30%), während die heilpädagogisch erweiterten Teams in Thüringen (38%) und Mecklenburg-Vorpommern (24%) hohe Anteile haben. Dafür liegen die der gemischten Teams in Hamburg (50%), Baden-Württemberg (41%) und Hessen (38%) weit über dem Bundesdurchschnitt von 28%. Jenseits der herkömmlichen Qualifikationstypen bilden Hamburg, Sachsen und Bremen somit jene drei Länder, in denen die qualifikationsheterogeneren Teams am stärksten präsent sind.

Die beträchtlichen Unterschiede und teilweise auch großen Veränderungen zwischen 2007 und 2016 in der länderspezifischen Verteilung der Teamtypen *(vgl. Abb. 3.12; Tab. D3.14)* sind vor allem auf die Bestimmungen der Länder zur jeweiligen Personalausstattung der Kindertages-

Abb. 3.12 **Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Ländern 2007 und 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ▸M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

einrichtungen zurückzuführen, wobei teilweise auch genehmigungsbedürftige Ausnahmen möglich sind. Wer mit welcher Qualifikation, welchem Status und welcher Zusatzqualifizierung als Leitungskraft, pädagogische Fachkraft oder zusätzliche Kraft in welchem Arbeitsbereich in den Teams beschäftigt werden darf, stellt sich in den Ländern mittlerweile sehr unterschiedlich dar und setzt hinsichtlich der Interpretation der Daten landesspezifische Detailkenntnisse voraus.

So ist etwa der hohe Anteilszuwachs bei den gemischten Teams in Baden-Württemberg (2007: 17%; 2016: 41%) auf die Modifikation des Kindertagesbetreuungsgesetzes (KiTaG) im Jahr 2013 zurückzuführen, bei der der Fachkräftekatalog ganz erheblich erweitert wurde, u.a. auch durch verschiedene Gesundheitsdienstberufe. Seither ist es mit einer abgeschlossenen Ausbildung in einem Gesundheitsdienstberuf möglich, nach einer mindestens 25-tägigen Fortbildung oder einem einjährigen Berufspraktikum als Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten (Dezernat Jugend – Landesjugendamt 2013; Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2013). Demgegenüber werden zum Beispiel in Hamburg die hohen Anteile bei den gemischten Teams sowie der Zuwachs bei den heilpädagogisch erweiterten Teams – bei eher traditioneller Fachkraftdefinition – vermutlich vor allem durch konzeptionelle Schwerpunktsetzungen bestimmt, etwa im Bereich der Förderung von behinderten oder von Behinderung bedrohten Kindern. Die Förderung erfolgt – laut Landesrahmenvertrag 2014, §3 und §7 – gruppenintegriert durch Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher mit Zusatzqualifikation (Landesrahmenvertrag 2014). In Abhängigkeit vom Förderbedarf und der Art der (drohenden) Behinderung des Kindes wird sie durch spezielle therapeutische und pflegerische Leistungen (und hierfür qualifizierte Berufsgruppen) ergänzt.

Die Integration von Kindern mit Förderbedarf übt einen wesentlichen Einfluss auf den Homogenitäts- bzw. Heterogenitätsgrad der Teams aus.

Diesen Zusammenhang veranschaulicht die Auswertung der Daten nach dem Anteil der Kinder mit Förderbedarf in den Teams *(vgl. Abb. 3.13; Tab. D3.17)*: Je mehr Kinder mit Förderbedarf eine Einrichtung besuchen, desto stärker sind die heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams sowie die gemischten Teams verbreitet. Während in Kindertageseinrichtungen ohne Integrationskinder die heilpädagogisch erweiterten Teams und die gemischten Teams lediglich Anteile von 7 und 25% haben, sind dies in Einrichtungen mit mehr als 20% an Kindern mit Förderbedarf bereits 27 und 62%. Das heißt, reine Erzieher-, traditionelle und akademisch erweiterte Teams spielen in diesem Bereich mit Anteilen von jeweils unter 6% nur eine untergeordnete Rolle.

Im Unterschied zum Merkmal Förderbedarf findet sich bei denjenigen Einrichtungen, die von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache besucht werden, eine solche Verteilung der Teamtypen nur in eingeschränkter Form *(vgl. Abb. 3.13; Tab. D3.18, D3.20).* Hier ist ein nennenswerter Anteilszuwachs lediglich bei den gemischten Teams zu verzeichnen, deren Anteile von 19% bei den Einrichtungen ohne Kinder mit Migrationshintergrund auf 35% in den Einrichtungen mit einem hohen und sehr hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund angestiegen sind. Sowohl Kindertageseinrichtungen mit Kindern mit Förderbedarf als auch Einrichtungen mit Kindern aus nicht deutschsprachigen Familien sind größer als solche ohne diese Kindergruppen.

Die Einrichtungsgröße beeinflusst den Heterogenitätsgrad der Teams. Das Qualifikationsgefüge ist in kleinen Teams meist homogener als in großen Teams.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass insbesondere in kleinen Kindertageseinrichtungen die Spielräume zur Gestaltung der personellen Binnenstrukturen durch zusätzliches Personal jenseits der sozialpädagogischen Fachrichtungen wesentlich geringer sind als in den übrigen Einrichtungen.[4] Dies belegen auch die Daten *(vgl. Abb. 3.13; Tab. D3.16).* Während in kleinen Kindertageseinrichtungen der Anteil der Erzieher-Teams (33%) und der traditionellen Teams (26%) bei zusammen 59% liegt, beläuft er sich bei den großen Einrichtungen lediglich auf 21% (darunter 7% reine Erzieher-Teams und 14% traditionelle Teams). Dementsprechend höher ist die Bedeutung der qualifikationsheterogeneren Teams in den großen Einrichtungen. Die größte Differenz zwischen kleinen und großen Einrichtungen besteht bei den gemischten Teams (mit einem Unterschied von 23 Prozentpunkten), gefolgt von den heilpädagogisch erweiterten Teams (mit einem Abstand von zwölf Prozentpunkten).

Da, wie in Kapitel 3.1 aufgezeigt wurde, die Öffnungszeiten zumindest teilweise mit der Teamgröße und damit dem Umfang des Betreuungsangebots korrespondieren, sind qualifikationsheterogenere Teams somit auch in Ein-

4 Aus diesem Grund bietet es sich – gemäß den Empfehlungen des Deutschen Vereins – für die Gruppe der kleinen Kindertageseinrichtungen an, verstärkt additive, über die eigene Einrichtung hinausgehende Kooperationsbeziehungen in multidisziplinären Netzwerken vor Ort zu nutzen (Deutscher Verein 2016).

Abb. 3.13 **Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und ausgewählten Merkmalen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

richtungen mit längerer Öffnungsdauer stärker präsent als in den übrigen. Dies vermitteln die Daten insbesondere für Kindertageseinrichtungen, deren Betreuungsangebot elf Stunden übersteigt *(vgl. Tab. D3.19).*

In Kindertageseinrichtungen privatgewerblicher und sonstiger freigemeinnütziger Träger liegen die Anteile gemischter Teams mit rund 40% über dem Durchschnitt.

Neben der Größe der Einrichtungen wirkt sich auch die Trägerschaft auf die Zusammensetzung der Teams nach Qualifikationstyp aus *(vgl. Tab. D3.15).* So haben die Anstellungsträger – innerhalb des von den Ländern gesetzten rechtlichen Rahmens – Gestaltungsspielräume bei der Personalausstattung. Der Blick auf Abbildung 3.13 verdeutlicht, dass im Jahr 2016 das Qualifikationsgefüge insbesondere bei den öffentlichen sowie den kirchlichen Trägern bundesweit stärker durch die herkömmli-

chen Teamkonstellationen geprägt ist als bei den übrigen Trägern. Neben geringfügig erhöhten Anteilen der akademisch erweiterten Teams liegen bei diesen vor allem die gemischten Teams über dem Durchschnitt, insbesondere bei den Einrichtungen privatgewerblicher und sonstiger gemeinnütziger Träger.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass jenseits der herkömmlichen Qualifikationstypen die berufliche Heterogenität in den Teams zwischen 2007 und 2016 gestiegen ist. Dabei ist in Ostdeutschland der Rückgang bei den Erzieher-Teams überdurchschnittlich den akademisch erweiterten Teams zugutegekommen. In Westdeutschland verteilt sich der Anteilszuwachs stärker auf alle drei der heterogeneren Qualifikationstypen, unter denen – im Unterschied zum Osten – vor allem die gemischten Teams inzwischen einen beachtlichen Anteil haben. Bei der Verteilung der einzelnen Qualifikationstypen bestehen große Unterschiede zwischen den Ländern und etwas geringere Differenzen zwischen den Trägergruppen. Für die Verbreitung qualifikationsheterogener Teams in der Kita-Praxis haben sich vor allem die Einrichtungsgröße sowie die Anforderungen als strukturbildend erwiesen. Sie resultieren aus den Belegungsstrukturen, d.h. den Anteilen an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache sowie vor allem mit besonderem Förderbedarf.

Welche Effekte ein höherer Heterogenitätsgrad der Teams auf die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen hat, lassen die Daten offen. Dass die Einbindung insbesondere der nichteinschlägigen Berufsgruppen (im Unterschied zu den einschlägig hoch qualifizierten Akademikerinnen und Akademikern) in die Teams nicht einfach und problemlos vonstattengeht, verdeutlicht die Landesstudie aus Baden-Württemberg, die deutliche Überforderungserscheinungen und einen erheblichen Qualifizierungsbedarf bezüglich pädagogischer Grundlagen und Basiskompetenzen bei diesen Beschäftigten aufzeigt (Weltzien u.a. 2016). Deshalb ist es grundsätzlich erforderlich, geeignete Rahmenbedingungen sowie Begleit- und Unterstützungsstrukturen innerhalb und außerhalb der Teams zu schaffen, um ein qualitätssteigerndes, multiprofessionelles Arbeiten in den Kindertageseinrichtungen zu ermöglichen. Nur wenn es tatsächlich gelingt, das spezifische Wissen und Können der einzelnen Berufsgruppen anschlussfähig zu machen und in den Kita-Alltag einzubringen, wird sich multiprofessionelles Arbeiten mehr als eine bloße Verankerung unterschiedlicher formaler Qualifikationsprofile im Team und eine Abfederung des Fachkräftebedarfs darstellen (Deutscher Verein 2016; Weltzien u.a. 2016).

3.3 Jüngere und ältere Teams

Wie die Auswertungen in Kapitel 6.2 zur Entwicklung der Altersstruktur im Detail belegen, wurde der Personalbedarf der letzten Jahre durch Zuströme sowohl von Berufseinsteigerinnen und einsteigern unter 30 Jahren als auch von Beschäftigten im Alter von über 50 Jahren bei einer sich zugleich erhöhenden Verweildauer im Beruf gedeckt. Das bedeutet, dass sich die Frühe Bildung von einem ehemals sehr jungen Teilarbeitsmarkt hin zu einem Beschäftigungssegment mit eher durchschnittlichem Altersaufbau gewandelt hat. Angesichts dieser Entwicklungen geht der folgende Abschnitt der Frage nach, wie sich die Alterszusammensetzung auf der Ebene der Teams derzeit darstellt und welche Herausforderungen für die betriebliche Personalpolitik hieraus resultieren.

Für die Auswertungen wurden in Anlehnung an Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) drei Teamtypen konstruiert (Bechmann u.a. 2012), die sich jeweils durch ein spezifisches Altersprofil der Belegschaften auszeichnen ▶**M4**. In „jüngeren Teams“ liegt der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren bei 50% und mehr. Diesem Profil stehen am Ende des Spektrums die „älteren Teams“ gegenüber, in denen mindestens 50% der Belegschaft 50 Jahre und älter sind. Dazwischen positionieren sich die unterschiedlichen Ausprägungen der „altersgemischten Teams“, in denen jeweils weniger als 50% der Beschäftigten 50 Jahre und älter bzw. jünger als 30 Jahre alt sind.

Sieben von zehn Kita-Teams setzen sich im Jahr 2016 altersgemischt zusammen und weisen damit eine ausgewogene Altersstruktur auf.

Im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen sind bundesweit im Jahr 2016 immerhin 70% der Belegschaften altersgemischt, weitere 8% sind mehrheitlich jüngere und 22% ältere Teams *(vgl. Abb. 3.14)*. Die große Mehrheit der Kindertageseinrichtungen hat demzufolge eine Belegschaft mit ausgeglichener Altersstruktur, die in der Arbeitsmarktforschung als Idealfall gilt. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass jüngere und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich vertreten sind. Beiden Gruppen werden besondere Stärken zugeschrieben: Jüngere Beschäftigte werden als dynamischer und innovativer angesehen, ältere Beschäftigte weisen mehr Lebens- und Berufserfahrung sowie branchen- und betriebsbezogenes Wissen auf. Altersgemischte Teams vereinigen somit die Pluspunkte beider Altersgruppen miteinander (Bechmann u.a. 2012).

Abb. 3.14 **Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

MW = Mittelwert: durchschnittliches Alter in Jahren

- Jüngere Teams
- Altersgemischte Teams
- Ältere Teams

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Die Teamstrukturen in Kindertageseinrichtungen schneiden auch im externen Vergleich mit anderen Betrieben positiv ab: Im Spiegel des IAB-Betriebspanels weisen – bei gleicher Kategorisierung, aber weitaus früherem Erhebungszeitpunkt – lediglich 53% der erfassten 15.143 Betriebe im Jahr 2011 eine eher ausgeglichene Altersstruktur auf, die übrigen Betriebe hatten mit einem höheren Anteil jüngerer (22%) oder älterer Beschäftigter (25%) ein eher unausgeglichenes Altersgefüge (Bechmann u.a. 2012).

Allerdings stellt die aus dieser Perspektive relativ günstige Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen nur die „halbe Wahrheit" dar *(vgl. Abb. 3.14; Tab. D3.21)*. So ist bundesweit zwischen 2007 und 2016 der Anteil der jüngeren Teams um drei Prozentpunkte zurückgegangen, während die älteren Teams anteilig um acht Prozentpunkte zugenommen haben. Diese Trends treten bei Subgruppenvergleichen zu den Ländern und Trägern sowie den Angebots- und Organisationsstrukturen noch deutlicher in Erscheinung.

Eine Häufung älterer Teams zeigt sich vor allem in Ostdeutschland. Dort liegt deren Anteil bei rund einem Drittel, während er in Westdeutschland nur 19% beträgt.

Die Aufschlüsselung der Daten nach Gebietseinheiten verdeutlicht erkennbare Differenzen im Altersgefüge der Teams *(vgl. Abb. 3.15; Tab. D3.21)*. In Ostdeutschland ist der Anteil älterer Teams mit 32% im Jahr 2016 wesentlich höher als in Westdeutschland mit 19%. Dafür haben 9% der Kindertageseinrichtungen in den westdeutschen Ländern jüngere Teams, während dies in den ostdeutschen Ländern nur bei 5% der Fall ist. Insbesondere mit Blick auf die älteren Belegschaften lassen sich in einzelnen ostdeutschen Ländern erhebliche Altersverdichtungen beobachten. So konzentriert sich die Häufung der älteren Teams mit einem Anteil von 43% an allen Belegschaften vor allem auf Sachsen-Anhalt und mit 40% auf Mecklenburg-Vorpommern. Das erste westdeutsche Land mit derartigen Teamstrukturen folgt mit Niedersachsen (23%) erst an sechster Stelle des Altersrankings. Jüngere Teams sind hingegen eher ein westdeutsches Phänomen. Überdurchschnittlich hoch ist ihr Anteil in Bayern (14%) sowie in Hamburg und Bremen (mit jeweils 12%).

Werden beide Seiten des Altersgefüges berücksichtigt, dann stellen sich die Altersstrukturen in Westdeutschland somit ausgewogener als in Ostdeutschland dar *(vgl. Abb. 3.15; Tab. D3.21)*, was auch anhand der Anteile der altersgemischten Teams ersichtlich wird (West: 72%; Ost: 62%). Bezogen auf den Zeitraum zwischen 2007 und 2016 ist bei diesen Teams ein Anteilsrückgang zu verzeichnen, der in den ostdeutschen Ländern stärker ausgefallen ist (minus acht Prozentpunkte) als in den westdeutschen (minus vier Prozentpunkte). Die Gründe hierfür sind

M4 **Unterscheidung der Kita-Teams nach Altersstruktur**

Jüngere Teams
- 50 % und mehr sind unter 30 Jahre

Altersgemischte Teams
- Unter 50 % sind 50 Jahre und älter
- Unter 50 % sind unter 30 Jahre

Ältere Teams
- 50 % und mehr sind 50 Jahre und älter

Beim Sonderfall, dass 50% der Beschäftigten „alt" und 50% „jung" sind, zählt die Einrichtung als altersgemischt.

Abb. 3.15 **Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Ländern 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

jedoch unterschiedlich: In Westdeutschland ist ein Alterungsprozess der Teams vonstattengegangen, wobei der Anteil der jüngeren Teams von 14 auf 9% gesunken und derjenige der älteren Teams von 11 auf 19% gestiegen ist. Dagegen zeigen sich in Ostdeutschland erste Anzeichen in Richtung eines Verjüngungsprozesses, bei dem der Anteil der jüngeren Teams von 2,6 auf 5,1% angewachsen und die Zunahme bei den älteren Teams von 26 auf 32% unterdurchschnittlich ausgefallen ist.

Diese Veränderungen sind – neben einem längeren Verbleib im Beruf in Westdeutschland *(vgl. Kap. 6.2)* – auch darauf zurückzuführen, dass in Ostdeutschland erstmals seit Mitte der 2000er-Jahre ein Aufwärtstrend auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnen ist, durch den überhaupt erst die Voraussetzungen für Neueinstellungen und Stellenwechsel geschaffen worden sind. Dieser Trend ging mit einem Anstieg der Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern an den Fachschulen *(vgl. Kap. 5)* sowie einer verstärkten Rekrutierung von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern einher. Dass sich die verbesserte Arbeitsmarktlage bislang nicht stärker im ostdeutschen Altersgefüge niedergeschlagen hat, hängt auch damit zusammen, dass dem höheren Personalbedarf teilweise durch eine Aufstockung des Beschäftigungsumfangs der Teammitglieder Rechnung getragen wurde *(vgl. Kap. 3.4)*.

Der Anteil jüngerer Teams ist mit 25% bei den privatgewerblichen Trägern deutlich höher als bei den übrigen Trägern.

Auch mit Blick auf die Trägerschaft von Kindertageseinrichtungen werden Differenzen im Altersgefüge der Teams deutlich *(vgl. Abb. 3.16; Tab. D3.22)*. Am auffälligsten sind die Strukturen bei den privatgewerblichen Trägern, bei denen vor allem die erhöhten Anteile jüngerer Belegschaften von immerhin 25% bemerkenswert sind. An zweiter Stelle folgen die sonstigen gemeinnützigen Träger mit einem Anteil von 15% jüngerer Teams. Im Unterschied zu diesem Alterstyp ist die Spannbreite bei den älteren Teams kleiner. Deren Anteile reichen lediglich von 17% der Belegschaften bei den privatgewerblichen Trägern bis hin zu 25% bei den öffentlichen Trägern. Die zu beobachtenden Differenzen sind auch auf die Arbeitsmarktlage zurückzuführen. Dies ist insbesondere in Bezug auf die Einrichtungen in privatgewerblicher Trägerschaft zu vermuten, bei denen es sich häufig um Neugründungen handeln dürfte. Der überdurchschnittliche Anteil jüngerer Teams könnte somit u.a. dadurch bedingt sein, dass diese Einstellungsträger auf einem „leer gefegten“ Stellenmarkt vor allem junge Kräfte rekrutieren mussten.

In kleinen Kindertageseinrichtungen liegt der Anteil älterer Teams 2016 bei 32%, in großen lediglich bei 11%.

Wird der Fokus von den Trägern auf die Angebots- und Organisationsstrukturen gelenkt, dann zeigen sich weitere Zusammenhänge hinsichtlich der altersbezogenen Zusammensetzung der Kindertageseinrichtungen *(vgl. Abb. 3.16; Tab. D3.23)*. So sinkt der Anteil älterer Belegschaften, je größer die Teams sind (und umgekehrt). In großen Kindertageseinrichtungen beträgt der Anteil älterer Teams nur 11%, in kleinen Teams dagegen immerhin 32%. Dafür sind dort die jüngeren Teams mit einem Anteil von 11% etwas häufiger anzutreffen als in großen Teams mit 6%. Zusammengenommen deuten die Daten darauf hin, dass in kleinen Teams die Bindung an die Organisa-

Abb. 3.16 **Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und ausgewählten Merkmalen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ▸M4; Teamgröße ▸M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

tion stärker ist, sodass es dort weniger Arbeitsplatzwechsel gibt und die Teams dadurch gemeinsam älter werden.

Demgegenüber sind der geringere Anteil älterer Teams und die – mit einem Anteil altersgemischter Teams von 84% – alles in allem sehr ausgewogenen Altersstrukturen in großen Kindertageseinrichtungen vermutlich auf das Größenwachstum der Einrichtungen und die Erweiterung der bestehenden Teams durch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuführen *(vgl. Kap. 3.1)*. Der Frage, inwieweit der höhere Anteil älterer Teams in kleinen Einrichtungen auch standortbedingt ist, muss im Rahmen weiterer Mikroanalysen nachgegangen werden. So bestehen etwa in ländlich strukturierten Gebieten für die Beschäftigten per se weniger Arbeitsplatzalternativen, sodass die Fluktuation in den Einrichtungen geringer ist.

In fast drei Viertel der „übrigen altersgemischten Einrichtungen" (mit und ohne Schulkinder) arbeiten Teams mit ausgewogenen Altersstrukturen.

Der Anteil der altersgemischten Teams schwankt je nach Art der Kindertageseinrichtung *(vgl. Abb. 3.16; Tab. D3.24)*. Besonders günstig gestaltet sich das Altersgefüge in den

altersgemischten Kombi-Einrichtungen (mit und ohne Schulkinder), in denen mit Anteilen von jeweils über 70% die meisten altersgemischten Teams arbeiten. Weniger ausgewogen stellt sich das Altersgefüge in den spezialisierten Einrichtungen dar: Hier sind es vor allem die Horte und die Kindergärten, die überdurchschnittlich hohe Anteile (32 und 30%) älterer Belegschaften haben. Bei den Horten ist die Beschäftigtenzahl zwischen 2007 und 2016 nur moderat gestiegen, bei den Kindergärten sogar gesunken *(vgl. Kap. 2.1, Abb. 2.5).* Einrichtungen für Kinder bis einschließlich zwei Jahren, also die spezialisierten U3-Einrichtungen, weisen mit 22% hingegen einen relativ hohen Anteil von jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf, der vermutlich auf den dynamischen Ausbau des U3-Bereichs und die hiermit einhergehende Einstellung neuer, jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuführen ist. Allerdings sind auch in den U3-Einrichtungen – wie in allen übrigen Einrichtungsarten – zwischen 2007 und 2016 die Anteile der jüngeren Teams zurückgegangen und die der älteren gestiegen. Am stärksten haben sich dabei die Anteile älterer Teams im Kindergarten, im erweiterten Kindergarten sowie im Hort erhöht, nämlich um 15, 14 bzw. 11 Prozentpunkte.

Als Bilanz lässt sich festhalten, dass die Kita-Teams im Jahr 2016 überwiegend eine ausgewogene Altersstruktur haben. Dieser Befund entspricht auch den in Kapitel 6.2 präsentierten Ergebnissen, nach denen sich der Altersaufbau des Personals im Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen sogar günstiger darstellt als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig konnten aber auf der Ebene der Kindertageseinrichtungen eine Reihe von Teams identifiziert werden, die sich durch ein weniger ausgeglichenes Altersgefüge auszeichnen. Aufgefallen sind vor allem die überdurchschnittlichen Anteile älterer Teams in Ostdeutschland, insbesondere in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Auch in kleinen Einrichtungen mit einem überschaubaren Personalbestand wie dem Hort sowie in Einrichtungen, die keine Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache und/oder mit Förderbedarf betreuen, liegen die Anteile älterer Belegschaften über dem Durchschnitt *(vgl. Tab. D3.26, D3.27).*

Kindertageseinrichtungen mit jüngerer Belegschaft sind überproportional häufig in Bayern, Bremen und Hamburg anzutreffen. Relativ oft finden sie sich auch bei den privatgewerblichen und den sonstigen gemeinnützigen Trägern, die überdurchschnittlich vom Personalausbau der letzten Dekade profitiert *(vgl. Kap. 2.1, Abb. 2.3)* und im Zuge der Neugründung von Einrichtungen und der Erweiterung der Teams besonders viele junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt haben. Dabei scheint, wie ein Blick auf die Krippen zeigt, der Ausbau des U3-Bereichs in diesem Kita-Segment somit – aufgrund der Personalknappheit fast notgedrungen – zu einer Verjüngung der Altersstrukturen beigetragen zu haben.

Perspektivisch resultieren aus der altersbezogenen Zusammensetzung der Teams quantitative und qualitative Herausforderungen, die insbesondere jene Teams betreffen, die sich durch eine unausgewogene Altersstruktur auszeichnen. Angesichts der außerordentlich niedrigen Zahl arbeitslos gemeldeter Fachkräfte sowie eines prognostizierten fortschreitenden Fachkräftebedarfs *(vgl. Kap. 4 und 7)* können Generationenwechsel und Personalumbrüche durch alters- und gesundheitsbedingte Berufsausstiege bei solchen Einrichtungen in Zukunft eben nicht mehr ohne Weiteres durch Neueinstellung geeigneter Fachkräfte kompensiert werden, zumal die betreffenden Träger – etwa bei der Suche nach Berufseinsteigerinnen und -einsteigern – auch in Konkurrenz zu Einrichtungen mit ausgewogenen Altersstrukturen agieren.

Den Spielregeln des Marktes folgend, stärken die derzeit vergleichsweise geringe Nachfrage nach Arbeitsplätzen in Kindertageseinrichtungen seitens der Beschäftigten und das hohe und vermutlich weiterhin zunehmende Stellenangebot seitens der Arbeitgeber die Position der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt und ermöglichen ihnen einen leichteren Stellenwechsel. Deshalb muss die betriebliche Personalpolitik Mittel und Wege finden, die Arbeit in „ihrer Kita“ für den Berufsnachwuchs attraktiv zu gestalten und die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Organisation zu erhöhen, um dadurch einen längeren Verbleib in der Einrichtung zu erreichen.

Empirische Studien belegen, dass die gesundheitlichen, insbesondere die körperlichen Belastungen der Kita-Arbeit für die Beschäftigten hoch sind und sich mit zunehmendem Alter stärker auswirken. Aus diesem Grund wird eine alters- und alternsgerechte Gestaltung der Personal- und Arbeitsplatzstrukturen in den Teams als Handlungsfeld auf der betrieblichen Ebene generell weiter an Bedeutung gewinnen (Viernickel u.a. 2014; Almstadt u.a. 2012). Erforderlich sind dementsprechend zum Beispiel langfristig und präventiv angelegte, betriebliche Handlungsstrategien, die den Bedürfnissen und der Gesundheitsförderung älterer (und jüngerer) Fachkräfte Rechnung tragen, ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten, die Weitergabe ihres Erfahrungsschatzes an jüngere Kolleginnen und Kollegen ermöglichen und so die Kontinuität der Arbeit vor allem in kleinen Kindertageseinrichtungen mit hohen Anteilen älterer Belegschaften sicherstellen.

3.4 Vollzeit- und Teilzeit-Teams

Die Analysen zu den tätigen Personen haben eindrucksvoll den hohen Stellenwert verdeutlicht, den die Teilzeitarbeit in ihren verschiedenen zeitlichen Ausprägungen zwischen einer geringen und hohen Wochenstundenzahl in diesem traditionellen Frauenberufsfeld einnimmt *(vgl. Kap. 2.4 und 4.3).* Gleichzeitig deuten die Ergebnisse des Mikrozensus darauf hin, dass Teilzeitarbeit von den Beschäftigten zu großen Teilen erwünscht ist, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können *(vgl. Kap. 4.3 sowie Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014, Kap. 3.4).* Die Erfüllung der Beschäftigungswünsche trägt zur Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte bei und stellt damit aus betrieblicher Perspektive einen Faktor dar, der zu einer höheren Bindung des Personals an die Einrichtung führt. Darüber hinaus bilden Voll- und Teilzeittätigkeiten ein personalpolitisches Instrument, das – etwa bei schwankenden Belegungsquoten oder begrenzten Projektmitteln – eine Anpassung der Beschäftigungsressourcen an neue Bedarfslagen erlaubt. Gleichzeitig müssen die Arbeitszeitmodelle in den Teams jedoch so gestaltet werden, dass sie den Kindern stabile Beziehungen und den Aufbau sicherer Bindungen zum Personal ermöglichen.

Wie sich die Relation zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit in der betrieblichen Praxis abbildet und welchen Einfluss organisationsbezogene Faktoren auf die Zusammensetzung der Belegschaften haben, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen. Für diese Analysen konnten vier Teamprofile identifiziert werden, die das Spektrum zwischen geringen und hohen Anteilen der Vollzeit- bzw. Teilzeittätigkeit in den Kita-Teams nachzeichnen: „Vollzeit-Teams“, „vollzeitdominante Teams“, „teilzeitdominante Teams“ und „Teilzeit-Teams“ ▸**M5**. Wichtig für das Verständnis ist, dass in diesem Abschnitt – im Unterschied zu Kapitel 2.4 – Vollzeittätigkeiten als Beschäftigungsverhältnisse mit einem Mindestbeschäftigungsumfang von 32 und mehr Wochenstunden gelten und damit neben den Vollzeitstellen auch die vollzeitnahen Arbeitsplätze umfassen. Dementsprechend liegt die Grenze für die Teilzeittätigkeiten bei unter 32 Wochenstunden.

M5 Unterscheidung der Kita-Teams nach Beschäftigungsumfang

Vollzeit-Teams
75 % und mehr vollzeitnahe Arbeitsplätze im Umfang von 32 und mehr Stunden („sehr viele vollzeitnahe und Vollzeitstellen“)

Vollzeitdominante Teams
50 % bis unter 75 % vollzeitnahe Arbeitsplätze im Umfang von 32 und mehr Stunden („viele vollzeitnahe und Vollzeitstellen“)

Teilzeitdominante Teams
50 % bis unter 75 % Teilzeitarbeitsplätze im Umfang von unter 32 Stunden („viele Teilzeitstellen“)

Teilzeit-Teams
75 % und mehr Teilzeitarbeitsplätze im Umfang von unter 32 Stunden („sehr viele Teilzeitstellen“)

Bundesweit bilden im Jahr 2016 die vollzeitdominanten und die teilzeitdominanten Teams, bei Anteilen von 35 und 27%, die häufigsten Personaleinsatzmodelle in Kindertageseinrichtungen.

Vollzeitdominante Teams ▸**M5** stellen im Jahr 2016 bundesweit die größte Gruppe unter den Beschäftigungstypen dar *(vgl. Abb. 3.17).* Dieses Teamprofil ist in 35% bzw. rund 19.000 der fast 55.000 Kindertageseinrichtungen vertreten. Den zweitstärksten Teamtyp bilden die rund 15.000 teilzeitdominanten Teams (27%), gefolgt von den 13.000 Vollzeit-Teams (24%) sowie den knapp 8.000 Teilzeit-Teams, die mit einem Anteil von 14% vergleichsweise selten vorkommen. Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich die Verteilung dieser Beschäftigungsprofile bundesweit nur in überschaubarem Umfang verändert: So hat sich der Anteil der vollzeitdominanten Teams seitdem um acht Prozentpunkte erhöht, während die Teilzeit-Teams anteilig um acht Prozentpunkte abgenommen haben; die Prozentwerte der übrigen beiden Teamprofile sind stabil geblieben sind.

Während in Ostdeutschland im Jahr 2016 die Vollzeit-Teams mit 46% am häufigsten in den Kindertageseinrichtungen vertreten sind, hat dieser Beschäftigungstyp in Westdeutschland nur einen Anteil von 18%.

Bemerkenswertere Differenzen als die Bundesebene veranschaulicht der West-Ost-Vergleich *(vgl. Abb. 3.18)*: In Ostdeutschland werden die Beschäftigungsstrukturen zu großen Teilen von den Vollzeit-Teams geprägt, die allein einen Anteil von 46% aufweisen. Demgegenüber verteilen sich die Beschäftigungstypen in Westdeutschland vor allem auf die vollzeitdominanten und teilzeitdominanten Teams (bei Anteilen von 37 und 31%).

Den höheren Stellenwert der Vollzeit-Teams in ostdeutschen Kindertageseinrichtungen bestätigt auch der Blick auf den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang, der in Ostdeutschland im Jahr 2016 bei 33,2 Wochenstunden und in Westdeutschland bei 30,4 Stunden liegt. Während die Anteile der Vollzeit-Teams in Ostdeutschland zwi-

Abb. 3.17 **Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp 2007 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

MW = Mittelwert: durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Wochenstunden

- Vollzeit-Teams
- Vollzeitdominante Teams
- Teilzeitdominante Teams
- Teilzeit-Teams

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ▸M5.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.18 **Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Ländern 2016** (in %)[1]

West ohne BE, Ost mit BE

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ▸M5.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

schen 2007 und 2016 von 34% um zwölf Prozentpunkte auf 46% gestiegen sind *(vgl. Tab. D3.28)*, hat dieser Beschäftigungstyp in Westdeutschland bei einem Rückgang von 22 auf 18% inzwischen sogar an Bedeutung verloren. Die verbesserten Erwerbschancen auf dem Arbeitsmarkt scheinen damit in Ostdeutschland – anders als im Westen – verstärkt zu einer Ausweitung der Vollzeitressourcen in den Einrichtungen beigetragen zu haben. Darin bilden sich zugleich auch die tendenziell immer noch unterschiedlichen Erwerbseinstellungen ost- und westdeutscher Frauen mit Kindern ab (s. Fußnote S. 87).

Jenseits der West-Ost-Unterschiede divergieren die Beschäftigungsstrukturen in den Teams auch zwischen den Ländern beträchtlich *(vgl. Abb. 3.18; Tab. D3.28)*. So ist der Anteil der Vollzeit-Teams insbesondere in Thüringen mit 63% überdurchschnittlich hoch, gefolgt von Sachsen (48%) und Brandenburg (46%). Werden die vollzeitdominanten Teams hinzuaddiert, dann überwiegen vor allem in Thüringen (mit einem Anteil von 87%), Berlin (75%) und Nordrhein-Westfalen (70%) jene Teams, in denen die Vollzeittätigkeit einen höheren Stellenwert einnimmt als in den übrigen Teams. Umgekehrt sind teilzeitdominante und Teilzeit-Teams zusammengerechnet mit überdurch-

schnittlich hohen Anteilen in den Ländern Niedersachsen (54%), Rheinland-Pfalz (52%), Schleswig-Holstein (51%) und Hessen (49%), also in eher ländlich geprägten westdeutschen (Flächen-)Ländern, anzutreffen.

Weniger stark ausgeprägt als die Länderdisparitäten sind die Differenzen zwischen den betrachteten Trägergruppen (vgl. Abb. 3.19; Tab. D3.29). Die größten Unterschiede zeigen sich hier bei den Vollzeit-Teams und den teilzeitdominanten Teams. So treten bei den privatgewerblichen Trägern und den nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden überdurchschnittlich hohe Anteile an Vollzeit-Teams auf (35 und 34%), während deren Anteile bei den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden und den öffentlichen Trägern dagegen nur bei 16 und 23% liegen. Die Anteile der teilzeitdominanten Teams variieren zwischen 34% bei den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden und 18% bei den privatgewerblichen Trägern.

Je größer ein Team ist, desto höher ist der Anteil der Fachkräfte, die in Vollzeit beschäftigt sind. Bei den großen Kindertageseinrichtungen liegen die Anteile der vollzeitdominanten und der Vollzeit-Teams im Jahr 2016 bei zusammen 71%, bei den kleinen Einrichtungen sind es nur 49%.

Werden die übrigen Organisationsmerkmale von Kindertageseinrichtungen betrachtet, dann ist auch zwischen der Einrichtungsgröße und dem Beschäftigungsprofil der Teams ein Zusammenhang zu erkennen *(vgl. Abb. 3.19; Tab. D3.30)*: Mit wachsender Einrichtungsgröße steigt der Anteil der vollzeitdominanten und Vollzeit-Teams von insgesamt 49% bei den kleinen Einrichtungen über 60% bei den mittleren auf 71% bei den großen Einrichtungen. Diese Unterschiede resultieren vor allem aus dem zunehmenden Stellenwert der vollzeitdominanten Teams, deren Anteile von 26% bei den kleinen Einrichtungen auf 45% bei den großen zunehmen. Umgekehrt erhöht sich die Bedeutung der Teilzeitarbeit, je kleiner die Einrichtungsteams werden. So liegt der Anteil der Teilzeit-Teams unter den kleinen Einrichtungen bei 25%, in den mittleren und großen Einrichtungen dagegen lediglich bei 10 bzw. 4%. Der höhere Personalbedarf größerer Einrichtungen spiegelt sich somit in überdurchschnittlich hohen Anteilen der vollzeitdominanten Teams. Mit dem geringeren Personalbedarf kleinerer Einrichtungen gehen überdurchschnittlich hohe Anteile der Teilzeit-Teams einher.

Mit wachsendem Angebot und zunehmender Komplexität der Binnenstrukturen von Kindertageseinrichtungen reduziert sich der Anteil der teilzeitdominanten Teams und der Teilzeit-Teams.

Auch im Hinblick auf die Angebots- und Organisationsstrukturen der Einrichtungen lassen sich Disparitäten hinsichtlich der praktizierten Arbeitszeitmodelle in den Teams identifizieren. Eine deutliche Wechselbeziehung besteht zum Beispiel zwischen Öffnungsdauer und Beschäftigungstyp *(vgl. Abb. 3.19; Tab. D3.32)*: Je länger eine Einrichtung geöffnet hat, umso mehr Beschäftigungsressourcen sind erforderlich, und desto höher ist der Anteil der Vollzeit-Teams. Während in jeder zweiten Einrichtung mit einer Öffnungsdauer von mehr als elf Stunden ein Vollzeit-Team arbeitet, sind es in Einrichtungen mit Öffnungszeiten von neun Stunden und weniger nur 16%. In diesen Einrichtungen sind dafür die teilzeitdominanten Teams (32%) sowie die Teilzeit-Teams (22%) mit überdurchschnittlichen Anteilen vertreten. Kleine Einrichtungen haben im Unterschied zu großen oft kürzere Öffnungszeiten *(vgl. Kap. 3.1).*

Einen ähnlichen Zusammenhang wie zwischen Beschäftigungstyp und Einrichtungsgröße offenbart auch die Auswertung nach Einrichtungsart *(vgl. Abb. 3.19; Tab. D3.31)*: In den spezialisierten und häufiger kleineren Horten für Schulkinder sowie in Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren hat die Teilzeitarbeit eine größere Bedeutung als in den übrigen Einrichtungsarten. Bei den Horten haben die teilzeitdominanten und die Teilzeit-Teams zusammen einen Anteil von 64%, bei den U3-Einrichtungen liegt der entsprechende Wert bei 51%. Reine Teilzeit-Teams sind besonders stark im Hort vertreten (43%). Dementsprechend liegt der Anteil der teilzeitdominanten und Teilzeit-Teams insbesondere in den altersgemischten Tageseinrichtungen mit und ohne Schulkinder unter dem Durchschnitt; die Gesamtanteile betragen hier 34 bzw. 37%. Entsprechend hohe Anteile haben in diesen Einrichtungsarten dagegen die vollzeitdominanten und Vollzeit-Teams.

Wird schließlich der Zusammenhang zwischen der zu Hause gesprochenen, nichtdeutschen Familiensprache und dem Beschäftigungsprofil der Einrichtung näher beleuchtet *(vgl. Abb. 3.19; Tab. D3.33),* dann belegen die Daten Folgendes: Je weniger Kinder mit Migrationshintergrund betreut werden, desto höher ist der Stellenwert der teilzeitdominanten und Teilzeit-Teams. So liegt deren Gesamtanteil bei Einrichtungen, die keine Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache besuchen, bei 50%. Wenn mehr als die Hälfte der Kinder aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte kommen, beträgt der Anteil der teilzeitdominanten und Teilzeit-Teams lediglich 30%. Dementsprechend klettern umgekehrt die Anteile der vollzeitdominanten und Vollzeit-Teams mit zunehmendem Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund

Abb. 3.19 **Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und ausgewählten Merkmalen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ►M5; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

in den Einrichtungen von zusammen 50 auf 70% nach oben, wobei insbesondere bei den vollzeitdominanten Teams der Anstieg sehr stark ausfällt. Einen vergleichbaren, allerdings schwächer ausgeprägten Zusammenhang veranschaulichen die Daten auch hinsichtlich der Gruppe der Kinder mit Förderbedarf *(vgl. Abb. 3.19; Tab. D3.34)*. Besondere Bedarfslagen in der Einrichtung äußern sich auf der Ebene der eingesetzten Arbeitszeitmodelle somit vor allem in einer höheren Bedeutung der vollzeitdominanten Teams.

Als Bilanz kann festgehalten werden, dass die Beschäftigungsprofile in den Teams erhebliche länderspezifische Disparitäten aufweisen. Strukturbildend sind die nach wie vor zu verzeichnenden Unterschiede zwischen der west- und ostdeutschen Kita-Landschaft. Sie lassen sich vor allem an jenen Einrichtungen festmachen, in denen die Beschäftigten mehrheitlich in Vollzeit-Teams arbeiten. Dieser Beschäftigungstyp ist prozentual in Ostdeutschland wesentlich stärker vertreten als in Westdeutschland. In den Teamdifferenzen spiegeln sich –

wenn auch in abgeschwächter Form – vermutlich noch immer die unterschiedlichen Traditionen der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, wobei die Vollzeittätigkeit im Osten und die Teilzeitarbeit im Westen einen höheren Stellenwert hat.[5]

Jenseits der West-Ost-Unterschiede hat unter den organisationsbezogenen Merkmalen eine Öffnungsdauer von bis zu einschließlich elf und mehr Stunden bei den Vollzeit-Teams den größten Einfluss auf die Höhe des Anteils in den Kindertageseinrichtungen. Mit deutlichem Abstand folgt die Trägergruppe, d.h. die privatgewerblichen Träger und die nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbände. Vollzeitdominante Teams sind vor allem eine Domäne großer Einrichtungen sowie solcher, in denen der Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache über 30% liegt. Teilzeit-Teams sind demgegenüber mit überdurchschnittlichen Anteilen in Einrichtungen vertreten, die keine Kinder mit Migrationshintergrund betreuen, sowie in kleinen Teams, in U3-Angeboten und in Horten. Vor diesem Hintergrund wäre insbesondere für die U3-Einrichtungen und vor allem die Horte in weiteren, vertieften Datenauswertungen die Frage zu klären, inwieweit die hohen Teilzeitanteile – neben der Einrichtungsgröße – auch mit verkürzten Öffnungszeiten (jenseits der vorgestellten Typologie) zusammenhängen könnten, ob also diese Einrichtungen nur halbtags bis zum frühen Nachmittag bzw. nach der Schule geöffnet haben. Geprüft werden müsste darüber hinaus ebenfalls, ob dieser Effekt nicht häufiger in ländlichen Regionen anzutreffen ist.

5 Obgleich seit der Deutschen Einheit in beiden Teilen Deutschlands ein deutlicher Wandel der Erwerbsarrangements von Eltern stattgefunden hat, bestehen weiterhin erhebliche Unterschiede, wie Heike Wirth und Angelika Tölke auf der Basis des Mikrozensus belegen: So neigen ostdeutsche Eltern im Jahr 2009 stärker zu egalitären Erwerbsarrangements („beide Partner sind entweder in Voll- oder in Teilzeit zu gleichen Anteilen erwerbstätig"), während in Westdeutschland das semi-traditionelle Modell („vollzeittätiger Mann, teilzeittätige Frau") sowie das traditionelle Erwerbsmuster („vollzeittätiger Mann, nichterwerbstätige Frau") die am häufigsten praktizierten Formen darstellen (Wirth/Tölke 2013, S. 8). Untersuchungen zur Übertragbarkeit dieser Erwerbsmodelle auf die Gruppe der erwerbstätigen Elternteile im Frauenberufsfeld der Kindertageseinrichtungen stehen bislang jedoch noch aus.

3.5 Beständige und fluktuierende Teams

Wie bereits aus der Perspektive des Berufsfeldes aufgezeigt werden konnte, hatte im Jahr 2016 mit 15% nur ein kleiner Teil des pädagogischen Personals (einschließlich der Leitungskräfte) einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei sich das Beschäftigungsrisiko *Befristung* verstärkt auf spezielle Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern konzentrierte. Während befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigten etwa beim Berufs- oder Wiedereinstieg ins Erwerbsleben – günstigenfalls – ein Sprungbrett in eine Dauerstelle sein können *(vgl. Kap. 2.5),* handelt es sich in der betrieblichen Praxis um ein personalpolitisches Instrument, dessen Einsatz für Arbeitgeber mit einer Reihe von Vorteilen verbunden ist. Neben anderen Betriebsstrategien, wie zum Beispiel Arbeitgeberkündigung, Leiharbeit, freier Mitarbeit, Einrichtung von Zeitkonten, Anordnung von Überstunden oder Weiterbildung, dient es zum einen, wie auch die Teilzeitarbeit, der Schaffung betrieblicher Flexibilitätsspielräume. Auf diese Weise ermöglicht es ein bedarfsabhängiges Personalmanagement, beispielsweise bei zeitlich befristeten und/oder schwankenden Haushalts- und Projektmitteln oder bei vorübergehenden Personalbedarfen. Zum anderen fungiert das Instrument mit einer sachgrundlosen Befristung bei einer Erst- bzw. Neuanstellung auch zur Verlängerung der gesetzlichen Probezeit, wenn Unsicherheit über die Eignung der beschäftigten Person besteht. Je nach Ausgangslage schwankt die Bedeutung einer Befristung somit vor allem zwischen einem Flexibilitätspuffer und einer verlängerten Probezeit (Hohendanner u.a. 2016; Hohendanner 2010).

In diesem Spannungsfeld bewegen sich auch die Kita-Träger und Einrichtungsleitungen, wenn sie befristete Arbeitsverträge anbieten, wobei im Unterschied zum allgemeinen Beschäftigungssystem die Besonderheiten der Frühen Bildung als Frauenarbeitsmarkt zu berücksichtigen sind. So ist beispielsweise zu vermuten, dass der Vertretungsbedarf des Stammpersonals bei familienbedingten Erziehungspausen, wie Mutterschutz und Elternzeit bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, oder die Neueinstellung von Frauen nach längerer Unterbrechung der Erwerbsarbeit mit zu den wesentlichen Befristungsgründen zählen.

Vor diesem Hintergrund richten sich die folgenden Ausführungen auf die Beschreibung der Befristungspraxis auf der betrieblichen Ebene der Kindertageseinrichtungen. Um diese zu erfassen, wurde zwischen den Teamtypen „Kitas ohne befristet tätiges Personal" sowie „Ki-

tas mit befristet Beschäftigten“ differenziert. Letztere unterteilen sich – nach Anzahl der befristet tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in Teams mit „einem“, „zwei“, „drei“ sowie „vier und mehr“ befristet Beschäftigten *(vgl. Abb. 3.20).* Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die letzten drei Kategorien in den meisten Grafiken zum Merkmal „Teams mit zwei und mehr befristet Beschäftigten“ zusammengefasst *(vgl. etwa Abb. 3.21).* Die Detailinformationen sind jedoch den Tabellen im Datenanhang zu entnehmen. Bei der Auswertung wurden Personalgruppen in zeitlich befristeten Tätigkeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit (wie Auszubildende oder Mitarbeitende in Freiwilligendiensten) nicht berücksichtigt, um eine Verzerrung der Ergebnisse zu vermeiden.

Bundesweit sind im Jahr 2016 in 57% aller Kita-Teams Fachkräfte befristet tätig.

Trotz des relativ niedrigen Anteils befristet angestellter Beschäftigter im Arbeitsfeld sind befristete Arbeitsverhältnisse in den Kindertageseinrichtungen keine Randerscheinung *(vgl. Abb. 3.20; Tab. D3.35).* Im Jahr 2016 sind bundesweit immerhin in 57% bzw. rund 31.200 der knapp 55.000 Teams Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag tätig. Die Zuordnung zu den genannten Kategorien sieht folgendermaßen aus: In 22% der Teams arbeitet ein befristet Beschäftigter, in 14, 9 bzw. 12% der Teams sind zwei, drei bzw. mindestens vier pädagogisch Tätige mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigt. Bezogen auf den Durchschnitt bedeutet dies, dass im Einrichtungsmittel der prozentuale Anteil befristet Beschäftigter im Team bei 14,5% liegt, sodass häufig nur eine kleine Anzahl an Personen befristet angestellt ist.

Befristete Arbeitsverhältnisse kommen in westdeutschen Kindertageseinrichtungen (mit 59%) öfter vor als in ostdeutschen (49%). Die höhere Bedeutung der Befristung in Westdeutschland zeigt sich aber auch an der Anzahl der befristet Beschäftigten in den Teams. So sind in den westdeutschen Teams – bei einem Anteil von 37% – häufiger zwei und mehr Beschäftigte auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags tätig als in den ostdeutschen Teams (26%). Der unterschiedliche Befristungsgrad ist u.a. auf die unterschiedliche Alterszusammensetzung west- und

Abb. 3.20 **Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.21 **Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Ländern 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

ostdeutscher Teams zurückzuführen. Jüngere Teams sind im Westen mit überdurchschnittlichen Anteilen vertreten, die älteren Teams im Osten *(vgl. Kap. 3.3)*. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wiederum ein höheres Befristungsrisiko als ältere Beschäftigte *(vgl. Kap. 2.5)*.

Während in Mecklenburg-Vorpommern in überdurchschnittlich vielen Kita-Teams (62%) keine befristeten Arbeitsverhältnisse vorkommen, liegt dieser Wert in Nordrhein-Westfalen bei lediglich 30%.

Jenseits des West-Ost-Vergleichs veranschaulichen die Daten erhebliche Disparitäten in der Befristungspraxis der Länder *(vgl. Abb. 3.21; Tab. D3.35)*. Auffällig hoch ist der Anteil der Kindertageseinrichtungen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet tätig sind, in Nordrhein-Westfalen (70%). In 21% der Einrichtungen arbeitet dort ein Teammitglied befristet, in weiteren 49% sind dies zwei und mehr Beschäftigte. Demgegenüber zählt Mecklenburg-Vorpommern, gefolgt von Sachsen-Anhalt, zu den Ländern, in denen der Befristungsgrad mit 37% am niedrigsten ist. Bezogen auf die Teams, in denen alle Mitglieder in unbefristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind, beträgt die Differenz im Ländervergleich mehr als 30 Prozentpunkte und variiert damit beträchtlich.

Die Unterschiede zwischen den Ländern setzen sich auf der Ebene der Einstellungsträger fort, die in unterschiedlichem Umfang das Instrument der befristeten Beschäftigung nutzen *(vgl. Abb. 3.22; Tab. D3.36)*. So haben im Jahr 2016 bundesweit Kindertageseinrichtungen in Trägerschaft der konfessionellen Wohlfahrtsverbände die höchsten Anteile an Einrichtungen mit mindestens einem befristeten Arbeitsverhältnis (68%). An zweiter Stelle folgen die nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbände mit 58%. Beide Trägergruppen haben zugleich am häufigsten zwei und mehr Beschäftigte mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen im Team (44 bzw. 37%). Vergleichsweise niedrig sind hingegen die Anteile von Einrichtungen mit befristet Beschäftigten bei den privatgewerblichen und sonstigen gemeinnützigen Trägern (40 bzw. 44%). Im Vergleich zu den Wohlfahrtsverbänden ist auch die Anzahl der Teammitglieder mit befristetem Arbeitsvertrag bei diesen beiden Trägergruppen geringer. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine relativ große Anzahl kleiner Einrichtungen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen jüngerer Teams betreiben *(vgl. Kap. 3.1)*. Dies deutet darauf hin, dass Differenzen in der Befristungspraxis – neben der Altersverteilung in den Einrichtungen – mit der Größe der Teams einhergehen.

In kleinen Teams beträgt der Anteil befristeter Arbeitsverträge im Jahr 2016 rund 40%, in großen Teams dagegen 73%.

Wird die Einrichtungsgröße betrachtet, dann vermitteln die Daten, dass befristete Arbeitsverträge verstärkt in größeren Kindertageseinrichtungen als Instrument betrieblicher Personalpolitik eingesetzt werden; die Anzahl befristeter Arbeitsplätze steigt mit zunehmender Größe der Teams *(vgl. Abb. 3.22)*. Während lediglich in rund 40% der kleinen Einrichtungen befristet Beschäftigte arbeiten, sind es 65% bei den mittleren und 73% bei den

Abb. 3.22 **Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und ausgewählten Merkmalen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

großen Einrichtungsteams. Mit wachsender Betriebsgröße erhöht sich überdies der Anteil der Einrichtungen, in denen zwei und mehr Beschäftigte einen befristeten Arbeitsplatz haben, von 16% bei den kleinen auf 57% bei den großen Teams. Die Ausdifferenzierung der Kategorie „Kitas mit zwei und mehr Beschäftigten" verdeutlicht darüber hinaus, dass bei großen Einrichtungen der Anteil der Teams mit vier und mehr befristet Beschäftigten bei 30% liegt – im Unterschied zu den kleinen Teams, bei denen er 1,4% ausmacht *(vgl. Tab. D3.37)*.

Diese Differenzen sind darauf zurückzuführen, dass sich bei größeren Teams automatisch die Wahrscheinlichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse erhöht, zum Beispiel durch Vertretungen wegen Mutterschutz und Elternzeit oder auch bei längeren Krankheitszeiten des Kernpersonals. Dass befristete Arbeitsverträge mit wachsender Betriebsgröße an Relevanz gewinnen, verdeutlicht auch das IAB-Betriebspanel: Hiernach setzen Kleinbetriebe im Unterschied zu Großbetrieben kaum befristete Arbeitsverträge ein. Dies verweist – laut Christian Hohendanner –

auf unterschiedliche Personalstrategien in Klein- und Großbetrieben. Zum Beispiel besteht in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten nur ein eingeschränkter Kündigungsschutz, sodass – so die betriebswirtschaftliche Lesart – der Anreiz, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, aufgrund der niedrigeren Entlassungskosten bei kleinen Betrieben geringer ist (Hohendanner 2010). Inwieweit diese Kosten-Nutzen-Relation auch auf Kindertageseinrichtungen zutrifft, ist allerdings bei den derzeitigen und zukünftig zu erwartenden Personalengpässen eine offene Frage. Wie stark sich die Einrichtungsgröße auf den Umfang befristeter Beschäftigungsverhältnisse auswirkt, zeigt der Blick auf die übrigen Strukturmerkmale der Kindertageseinrichtungen.

In den spezialisierten Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren und für Schulkinder liegen die Anteile befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Durchschnitt (mit 38 und 39%).

Die Daten ergeben, dass in den Krippen und den Horten die Anteile der Teams mit ausschließlich unbefristet tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am höchsten sind (mit 62 bzw. 61%). In beiden Einrichtungsarten arbeiten überdurchschnittlich oft kleine Teams. Dementsprechend sind – insbesondere in den altersgemischten Kombi-Einrichtungen – wesentlich mehr Teams mit befristet Beschäftigten zu finden *(vgl. Abb. 3.22; Tab. D3.38).*

Weniger eindeutig als bei der Einrichtungsgröße ist der Zusammenhang zwischen der Befristungspraxis und den Öffnungszeiten ausgeprägt, d.h. dem Leistungsangebot der Kindertageseinrichtungen *(vgl. Abb. 3.22; Tab. D3.39).* In knapp der Hälfte der Einrichtungen mit einer Öffnungszeit von neun Stunden und weniger arbeiten Teams ohne Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag. Diese Kindertageseinrichtungen sind wiederum überdurchschnittlich oft kleine Betriebseinheiten. Am häufigsten sind befristete Arbeitsverhältnisse hingegen in Einrichtungen mit einer Öffnungszeit bis zu einschließlich zehn Stunden (64%), wobei hier der Anteil mittelgroßer Einrichtungen über dem Durchschnitt liegt. In 21% der Einrichtungen mit diesen Öffnungszeiten arbeitet ein Teammitglied mit befristetem Arbeitsvertrag, und in 43% sind zwei und mehr Beschäftigte befristet tätig.

Bezogen auf den Adressatenkreis der Kindertageseinrichtungen lassen sich nur grobe Unterschiede beobachten. Bei den Einrichtungen ohne Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache beläuft sich der Anteil der Teams ohne befristete Arbeitsverhältnisse auf überdurchschnittliche 56%; in Einrichtungen, die von Kindern mit Migrationshintergrund besucht werden, beträgt er zwischen 38 und 43% *(vgl. Abb. 3.22; Tab. D3.40).* Die Unterschiede in der Befristungspraxis fallen also zwischen Einrichtungen mit niedrigen und hohen Anteilen an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache relativ gering aus. Der Anteil der Teams mit mindestens einer befristeten Stelle schwankt zwischen 21 und 23%, bei zwei und mehr befristet Beschäftigten variiert er zwischen 37 und 40%.

Ein vergleichbares Bild zeichnen die Daten auch im Hinblick darauf, ob Kinder mit oder ohne besonderen Förderbedarf die Kindertageseinrichtungen besuchen *(vgl. Abb. 3.22; Tab. D3.41).* Werden Kinder mit (drohender) Behinderung betreut, liegt der Anteil der Teams mit Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen bei rund 70% – darunter ca. 48% mit zwei und mehr befristet Beschäftigten. In Einrichtungen ohne dieses Aufgabengebiet sind lediglich rund 50% der Arbeitsverhältnisse befristet – davon 27% mit mindestens zwei befristet Tätigen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der Auswertung der Daten aus der Perspektive der tätigen Personen *(vgl. Kap. 2.5),* bei der sich die Integrationskräfte als die Personalgruppe mit dem höchsten Befristungsrisiko erwiesen haben.

Als Bilanz lässt sich festhalten, dass in weit mehr als der Hälfte der Teams Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet tätig sind. Dabei haben sich insbesondere die Größe der Teams und die altersbezogene Zusammensetzung als Merkmale zur Erklärung von Unterschieden zwischen den Einrichtungen als fruchtbar erwiesen. Gerade in großen Teams dürften zugleich die Hauptgründe für befristete Arbeitsverträge in den Belegschaften auf den hohen Frauenanteil und den hiermit korrespondierenden Vertretungsbedarf des Stammpersonals bei familienbedingten Unterbrechungen zurückzuführen sein. Die Frage, in welchem Umfang die Anstellungsträger auf befristete Arbeitsverhältnisse zurückgreifen, um im Sinne einer verlängerten Probezeit die Eignung der Beschäftigten zu ermitteln, kann auf der Grundlage der Statistik nicht beantwortet werden. Allerdings hat die AQUA-Studie ergeben, dass rund die Hälfte der befragten Leitungskräfte und gut 40% der Träger aus Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern schon Fachkräfte eingestellt haben, die nicht ihren Vorstellungen entsprachen (Schreyer u.a. 2014). Offen bleibt jedoch, auf welcher arbeitsvertraglichen Grundlage die Einstellungen erfolgt sind. Angesichts des expandierenden Arbeitsmarkts der Frühen Bildung und der großen Nachfrage nach Fachkräften befinden sich jedoch vermutlich jene Träger im Vorteil, die den Bewerberinnen und Bewerbern unbefristete Arbeitsverträge anbieten.

3.6 Teams mit geringen und großen Leitungsressourcen

Während in der Fachöffentlichkeit weitgehend Einigkeit über den hohen Stellenwert besteht, den Einrichtungsleitungen für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität von Kindertageseinrichtungen haben, richtet sich die fachpolitische Auseinandersetzung der letzten Jahre vor allem auf die konkrete Ausgestaltung der Leitungsposition. Angesichts der vielfältigen Formen, die die Leitung von Kindertageseinrichtungen in der Praxis annehmen kann, werden der bestmögliche Zuschnitt der Leitungsaufgaben sowie die erforderlichen Qualifikationen und notwendigen Personalressourcen für die Leitungstätigkeit intensiv diskutiert (z.B. BMFSFJ/JFMK 2016; Strehmel 2016). Nachdem in Kapitel 2.3 das Aufgaben- und Qualifikationsprofil der Leitenden insgesamt betrachtet wurde, wird nun auf der Ebene der einzelnen Einrichtungen danach gefragt, wie Leitung vom Kita-Träger organisiert wird und welche Ressourcen er hierfür zur Verfügung stellt.

Organisation von Leitung

Anhand der Kinder- und Jugendhilfestatistik lassen sich strukturell drei grundlegende Modelle der Leitungsorganisation unterscheiden:

1. Die Kindertageseinrichtung wird von einer einzigen Person geleitet.
2. Die Einrichtungsleitung wird von einem Leitungsteam aus zwei oder mehreren Personen wahrgenommen.
3. Es gibt keine seitens des Trägers offiziell legitimierte und mit Zeitressourcen ausgestattete Leitung.

Bundesweit haben 79% der Kindertageseinrichtungen eine Ein-Personen-Leitung, in lediglich 8% der Einrichtungen gibt es ein Leitungsteam.

Die große Mehrheit der Kindertageseinrichtungen (79%) folgt bundesweit dem ersten Leitungsmodell, bei dem die Einrichtungsleitung einer Person obliegt *(vgl. Abb. 3.23; Tab. D3.42)*.[6] Im Unterschied zum Jahr 2011 bestehen 2016 zwischen West- und Ostdeutschland keine nennenswerten Unterschiede mehr. Zwischen den einzelnen Bundesländern variiert der Stellenwert dieses Leitungsmodells allerdings beträchtlich: Während zum Beispiel in Sachsen-Anhalt und Thüringen 94 bzw. 90% der Einrichtungen von einer einzigen Person geleitet werden, sind es in Hamburg, Bremen und Berlin lediglich 57, 49 bzw. 61%.

6 Zur Frage, in welchem Umfang die Einrichtungsleitung für die Leitungsaufgabe vollständig freigestellt ist bzw. neben der Leitung noch weitere Aufgaben übernimmt, siehe Kapitel 2.3.

Relativ selten werden dagegen Kindertageseinrichtungen von einem Team aus zwei oder mehr Personen geführt *(vgl. Abb. 3.23; Tab. D3.42)*. Ob es sich hierbei um eine (Haupt-)Leitung und ihre Stellvertretung handelt oder ob mehrere Leitungspersonen gleichberechtigt die Einrichtung leiten und eventuell für unterschiedliche „Abteilungen“ oder Aufgabenbereiche wie pädagogische und kaufmännische Leitung zuständig sind, wird in der amtlichen Statistik nicht ausgewiesen. Bei einem bundesweiten Anteil von 8% sind Leitungsteams in Ostdeutschland mit 11% etwas häufiger anzutreffen als in Westdeutschland mit 7%. Auffällig hoch sind die Anteile jener Einrichtungen, bei denen die Leitung im Team erfolgt, in Hamburg und Bremen (29 bzw. 20%). Die Ursache hierfür könnte der relativ hohe Anteil großer Kindertageseinrichtungen in diesen Stadtstaaten sein *(vgl. Kap. 3.1)*. Wie die Auswertung nach Einrichtungsgröße belegt, werden Leitungsaufgaben in großen Einrichtungen – bei einem Anteil von 22% – überdurchschnittlich oft von mehreren Personen übernommen *(vgl. Tab. D3.43)*.

Im Jahr 2016 hatten bundesweit 13% der Kindertageseinrichtungen keine formal legitimierte und mit Ressourcen ausgestattete Einrichtungsleitung, 2011 lag der Anteil noch fast bei einem Drittel.

Das dritte Leitungsmodell – d.h. Einrichtungen, die kein Personal mit dem Aufgabenbereich Leitung haben – darf nicht so interpretiert werden, dass die entsprechenden Einrichtungen gar nicht geleitet würden. Auch diese Einrichtungen werden in irgendeiner Form geführt. Leitungsaufgaben übernimmt dort etwa ein ehrenamtlicher Vorstand bzw. ein Vorstandsmitglied mit Dienst- und Fachaufsicht oder der zuständige Pfarrer, direkt ein größerer Träger oder eine Fachkraft aus dem Gruppendienst, die die Einrichtung quasi nebenbei ohne formale Freistellung leitet. Möglich ist auch, dass eine Fachkraft die Leitung im Rahmen eines dritten Arbeitsbereichs mit einem geringen Stundenumfang ausübt, der statistisch aber nicht erfasst wird. Dennoch ist das dritte Leitungsmodell kein statistisch erzeugtes Artefakt, sondern verweist eben genau auf die Tatsache, dass es im Team keine Person gibt, die formal den Arbeitsbereich Leitung innehat und für diese Tätigkeit anteilig oder vollständig freigestellt ist.

Der Anteil dieser Kindertageseinrichtungen ohne (formale) Leitungsressourcen liegt in Westdeutschland bei 14% und in Ostdeutschland bei 9% (Deutschland insgesamt: 13%). Angesichts der Bedeutung, die der Einrichtungsleitung für die Qualität einer Kindertageseinrichtung zugeschrieben wird, ist dieser Wert als relativ hoch einzustufen. Allerdings hat sich die Situation gegenüber dem Jahr 2011,

Abb. 3.23 **Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Ländern 2011 und 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; Leitungskräfte und Leitungsteams inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich (mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

in dem die Erfassung der Leitungsposition in der Statistik erstmals in der aktuellen Form durchgeführt wurde, erheblich verbessert *(vgl. Abb. 3.23)*. So ist der Anteil der Einrichtungen „ohne Leitung" von 34% in Westdeutschland um 20 Prozentpunkte zurückgegangen, und in Ostdeutschland ist er von 21 auf 9% gefallen. Von dieser Entwicklung haben vor allem die kleinen Teams profitiert *(vgl. Tab. D3.43)*: Noch im Jahr 2011 hatte fast die Hälfte (46%) der kleinen Kindertageseinrichtungen bundesweit keine formal legitimierte und in der Statistik erfasste Leitung, 2016 waren es nur noch 23%. Der Rückgang bei den Einrichtungen, die nicht mit Leitungsressourcen ausgestattet sind, lässt sich – in unterschiedlichem Umfang – auch in allen Ländern beobachten *(vgl. Abb. 3.23)*. Relativ hoch sind die Anteile der Kindertageseinrichtungen ohne Leitungsressourcen jedoch immer noch in Bremen (31%) sowie in Baden-Württemberg, Hessen und Berlin mit Werten von 20, 22 und 23%.

Umfang der Leitungsressourcen

Nachdem im vorherigen Abschnitt untersucht wurde, welche Leitungsmodelle praktiziert werden und ob überhaupt Personalressourcen für Leitungsaufgaben zur Verfügung stehen, wird im Folgenden der Umfang der Personalressourcen, der in Kindertageseinrichtungen für die Leitung vorgesehen ist, behandelt. Im Wesentlichen hängt der Bedarf einer Einrichtung an Leitungsressourcen von zwei Faktoren ab: zum einen vom jeweiligen Aufgaben-, Stellen- und Zuständigkeitsprofil der Leitungskräfte, das zwischen den einzelnen Kita-Trägern stark differieren kann, zum anderen von der Größe der Einrichtung, also von der Anzahl der pädagogisch Tätigen sowie der Kinder.

Insbesondere zur Frage, welche Leitungsaufgaben jeweils der Träger übernimmt und für welche Aufgaben die Einrichtungsleitung selbst zuständig ist, bietet die amtliche Statistik keine Informationen. Demgegenüber kann jedoch die Größe der Einrichtung – gemessen anhand der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – als Bezugsgröße zugrunde gelegt werden, um die Personalressourcen zu bestimmen. Hierzu werden die Leitungsressourcen, das heißt der für Leitungsaufgaben zur Verfügung stehende wöchentliche Stundenumfang, in Bezug zur Anzahl der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive der Leitungen selbst) gesetzt. Damit werden die Leitungsressourcen mittels eines zwar relativ groben, aber noch gut fassbaren Indikators abgebildet und in den Abbildungen und Tabellen in kategorisierter Form ausgewiesen (z.B. „Kitas mit mehr als 0 bis inklusive einer Leitungsstunde pro Kopf"). So bedeuten beispielsweise Leitungsressourcen von „mehr als einer bis inklusive zwei Leitungsstunden pro Kopf", dass in einer Einrichtung mit 19 pädagogischen Fachkräften (inklusive Leitungen) Leitungsressourcen von mehr als 19 bis zu 38 Wochenstunden zur Verfügung stehen.

Die Ausstattung mit Leitungsressourcen liegt in mindestens der Hälfte der Kindertageseinrichtungen unterhalb des im Fachdiskurs vielfach geforderten Umfangs.

Unter den geschilderten Prämissen belegen die Daten der Kita-Statistik Folgendes: Im Jahr 2016 stehen in 29% der Einrichtungen mehr als eine bis inklusive zwei Leitungsstunden pro pädagogischer Fachkraft zur Verfügung; in 24% der Einrichtungen sind es mehr als zwei bis inklusive drei Leitungsstunden pro Kopf. Zusammengerechnet betrifft das gut die Hälfte der Einrichtungen. Relativ selten (19%) übersteigen die Leitungsressourcen drei Leitungsstunden pro pädagogischer Kraft, und ebenso so selten ist es eine Stunde oder weniger (15%). Allerdings sind, wie im vorigen Abschnitt bereits berichtet, immerhin 13% der Einrichtungen überhaupt nicht mit Leitungsressourcen ausgestattet *(vgl. Abb. 3.24; Tab. D3.45).*

Anhaltspunkte, wie diese Daten zur Ausstattung der Kindertageseinrichtungen mit Leitungsressourcen interpretiert werden können, bietet ein im Fachdiskurs viel beachtetes Modell von Petra Strehmel. Es ermöglicht differenzierte Berechnungen des Leitungsbedarfs auf der Grundlage der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Kinder und berücksichtigt dabei die besonderen Bedarfe der Kinder, Ausbildungsleistungen und Sockelbeträge für die Einrichtungen (Strehmel 2016). Obwohl der hier verwendete einfache Indikator „Leitungsstunden pro Kopf“ nicht eins zu eins auf dieses differenzierte Modell übertragen werden kann, lässt sich doch mit einem Blick auf den Mindestbedarf an Leitungsressourcen feststellen, dass hiernach Ressourcen von einer Stunde und weniger je pädagogischer Fachkraft den Leitungsbedarf nicht decken.

Ebenso sind Leitungsressourcen im Umfang von bis zu zwei Stunden nach dem Modell von Petra Strehmel für kleinere oder mittlere Einrichtungen – aufgrund des höheren Gewichts des Sockelbetrags für die Einrichtung gegenüber den variablen Mitarbeiteranteilen – nicht ausreichend. Erst ab etwa 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht die rechnerische Möglichkeit, dass Leitungsressourcen in diesem Umfang genügen. Mit diesem Maßstab als grobem Orientierungsrahmen deuten die errechneten Daten zu den verfügbaren Leitungsressourcen in relativ großem Umfang – aller Wahrscheinlichkeit nach in mindestens der Hälfte der Einrichtungen – auf eine zu geringe Ausstattung mit Leitungspersonal und damit einen zusätzlichen Bedarf an Leitungskräften hin.

Zwischen den Ländern zeigen sich große Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der Leitungsressourcen.

Das übergeordnete Ergebnis zur Ausstattung mit Leitungsressourcen lässt sich weiter differenzieren, da sich die vorhandenen Leitungskapazitäten nicht gleichmäßig auf die Kindertageseinrichtungen verteilen. So differieren die Ressourcen in den Einrichtungen zwischen den Ländern in erheblichem Ausmaß *(vgl. Abb. 3.24; Tab. D3.45).* Zum Beispiel verfügen in Thüringen, Sachsen, Nordrhein-Westfalen und Hamburg mehr als zwei Drittel der Einrichtungen über mindestens zwei Leitungsstunden pro pädagogischer Fachkraft, während in Sachsen-Anhalt, Bayern und Baden-Württemberg nur ein Fünftel bis zu einem

Abb. 3.24 **Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Ländern 2016** (in %)[1]

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen Personals und des Leitungspersonals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 3.25 **Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und ausgewählten Merkmalen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen Personals und des Leitungspersonals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Viertel der Einrichtungen in diesem Umfang mit Leitungsressourcen ausgestattet ist.

Im Gegensatz zu der großen Heterogenität der Ausstattung mit Leitungsressourcen zwischen den Ländern haben die in diesem Kapitel betrachteten übrigen Einrichtungsmerkmale einen etwas geringeren Einfluss auf die Leitungskapazitäten *(vgl. Abb. 3.25; Tab. D3.46 bis D3.50)*. Der auffälligste Zusammenhang besteht wiederum zwischen der Einrichtungsgröße und den verfügbaren Leitungsressourcen *(vgl. Abb. 3.25; Tab. D3.47)*. Insbesondere große Einrichtungen mit pädagogischen Kern-Teams von 15 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeichnen sich dadurch aus, dass sie einerseits nur selten über keine oder wenig Leitungsressourcen bis zu einer Stunde pro Fachkraft verfügen, andererseits aber ebenfalls sehr selten besonders hohe Leitungsressourcen von mehr als drei Stunden pro Fachkraft vorweisen können. Dieser scheinbare Gegensatz hängt damit zusammen, dass sich zum einen der Betrieb einer größeren Einrichtung nur schwierig ohne ein gewisses Basisvolumen an formalen Leitungsressourcen organisieren lässt. Zum anderen wird ab einer gewissen Anzahl von Mitarbeitenden nicht für jede weitere Fachkraft ein weiteres gleich großes Leitungskontingent benötigt.[7] Demgegenüber sind kleine Einrichtungen vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie überdurchschnittlich oft über keine formal ausgewiesenen Leitungsressourcen verfügen.

Neben der Einrichtungsgröße besteht unter den untersuchten Variablen beim Merkmal Trägerschaft ein weiterer nennenswerter Zusammenhang mit der Leitungsausstattung *(vgl. Abb. 3.25; Tab. D3.46)*. Hier fallen die „sonstigen gemeinnützigen Träger“ (26%) und die „privatgewerb-

7 In dem beschriebenen Leitungsmodell von Petra Strehmel wird dieser Umstand dadurch berücksichtigt, dass der Leitungsbedarf sich aus einem festen Sockelbetrag für die Einrichtung an sich und variablen Anteilen nach Anzahl der Mitarbeitenden und der Kinder zusammensetzt (Strehmel 2016).

lichen Träger“ (23%) durch einen etwa doppelt so großen Anteil an Einrichtungen ohne Leitungsressourcen wie im Durchschnitt (13%) auf. Allerdings hängt auch dies vermutlich mit der Einrichtungsgröße zusammen, da diese beiden Trägergruppen überdurchschnittlich häufig kleine Einrichtungen mit kleinen Teams betreiben *(vgl. Kap. 3.1).*

Hinsichtlich der Einrichtungsmerkmale *Anteil der Kinder mit Förderbedarf (vgl. Tab. D3.50), Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (vgl. Tab. D3.49)* und *Einrichtungsart (vgl. Tab. D3.48)* lassen sich nur geringfügige Unterschiede bei der Ausstattung mit Leitungsressourcen zwischen den Einrichtungen feststellen. Auffällig ist lediglich, dass Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren (Krippen) oft nicht über eine formale Leitung verfügen, wobei es sich hier in der Regel um kleine ein- oder zweigruppige Einrichtungen handelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Leitungssituation hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Ressourcen zwischen 2011 und 2016 deutlich verbessert hat. Obgleich die Anzahl der Kindertageseinrichtungen ohne offizielle Leitung insgesamt stark zurückgegangen ist, kann ein Teil der Einrichtungen aber auch heute noch nicht auf formal anerkannte und vertraglich geregelte Leitungsressourcen zurückgreifen. Dies betrifft vor allem kleine Einrichtungen und einzelne Länder, insbesondere in Westdeutschland. Dabei scheint die Einrichtungsgröße einen wesentlichen Wirkfaktor zu bilden, wie auch der Blick auf die sonstigen gemeinnützigen und die privatgewerblichen Träger sowie die spezialisierten Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren und die Horte vermuten lässt. Die verbesserte Ausstattung mit Leitungsressourcen ist – neben der intensivierten Diskussion über die Rahmenbedingungen der Leitungstätigkeit – somit vermutlich auch auf das Größenwachstum der Kindertageseinrichtungen und ihrer Teams zurückzuführen *(vgl. Kap. 3.1).*

Weiterhin zeigen die Daten, dass auch bei einem erheblichen Anteil der Einrichtungen, die zumindest in gewissem Umfang über Leitungsressourcen verfügen, dieser nicht dem Stundenvolumen entspricht, das in Fachkreisen gefordert wird. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine zu geringe Ausstattung der Kindertageseinrichtungen mit Leitungsressourcen in erheblicher Größenordnung hin. In diesem Zusammenhang hat Jens Lange eine Gesamtrechnung erstellt, der das Modell von Petra Strehmel zugrunde liegt. Hiernach besteht für das Jahr 2015 deutschlandweit ein zusätzlicher Bedarf an 9.200 Vollzeit-Leitungsstellen (Lange 2016), wobei – aufgrund der methodischen Prämissen der Berechnung – eher von einer Untergrenze an erforderlichen Leitungsressourcen auszugehen ist.

3.7 Resümee

Wie die vorangegangenen Analysen verdeutlicht haben, stellen Kindertageseinrichtungen im externen Vergleich mit anderen gesellschaftlichen Bereichen zwar weiterhin kleine Organisations- und Handlungseinheiten dar, haben hinsichtlich ihrer Binnenstrukturen zwischen 2007 und 2016 – bedingt durch die Personalexpansion – jedoch ein erhebliches Größenwachstum durchlaufen, das sich in einem Rückgang der kleinen Teams und einer Zunahme der mittleren und großen Teams abbildet. Dieser Trend ist in Westdeutschland ausgeprägter zu beobachten als in Ostdeutschland und hängt vermutlich mit den stärkeren Beschäftigungsdynamiken *(vgl. Kap. 2.1)* zusammen. Die größten Unterschiede zwischen beiden Gebietseinheiten im Jahr 2016 bestehen vor allem im höheren Anteil der mittelgroßen Teams im Westen. Die eigentlichen Entwicklungsdynamiken haben jedoch in den Ländern stattgefunden, zwischen denen trotz des generell zu verzeichnenden Organisationswachstums die Größenverteilung der Teams immer noch sehr stark differiert.

Das Personalwachstum der letzten Dekade hatte somit erhebliche Veränderungen in der Organisationslandschaft zur Folge, sei es durch die Neugründung von Einrichtungen oder vor allem durch die Einstellung neuer Beschäftigter in bestehende, wachsende und sich neu formierende Teams, wobei der Zuwachs bei den mittleren und großen Teams weitaus höher war als bei den Einrichtungen insgesamt. Diese Entwicklungen bedeuteten erhebliche personelle Umbrüche in den Belegschaften, die mit verstärkten Anforderungen an die Gestaltung der Personal- und Teamstrukturen verbunden waren und damit an das Personalmanagement der beiden zentralen Steuerungsebenen von Kindertageseinrichtungen, d.h. der Trägerverantwortlichen sowie der Leitungskräfte.

Die Anforderungen an das Personalmanagement haben sich – bei wachsender Einrichtungsgröße und zunehmend komplexeren Binnenstrukturen – auch im Hinblick auf die Personaleinsatzmodelle erhöht. Auf der betrieblichen Ebene geht es bei diesen darum, die Beschäftigungsinteressen der mehrheitlich weiblichen Beschäftigten mit den Ansprüchen der betreuten Kinder in Einklang zu bringen. Während in Westdeutschland vor allem die vollzeitdominanten Teams, gefolgt von den teilzeitdominanten Teams, einen Anteilszuwachs zu verzeichnen haben und dort die häufigsten Beschäftigungsprofile bilden, sind in Ostdeutschland die Vollzeit-Teams stärker als die vollzeitdominanten Teams gewachsen. Vollzeit-Teams bilden im Osten – anders als im Westen – den nunmehr mit Abstand häufigsten Beschäftigungstyp. In diesen Unterschieden

spiegeln sich vermutlich die nach wie vor bestehenden divergierenden Einstellungen und Erwerbsmuster ost- und westdeutscher Frauen und Männer, Mütter und Väter, die in Kindertageseinrichtungen tätig sind.

Im Spiegel der Qualifikationsstrukturen haben vom Personalausbau allein die Teams mit Akademikerinnen und Akademikern profitiert – im Osten stärker als im Westen; alle anderen Ausbildungstypen haben sich im Beobachtungszeitraum rückläufig entwickelt. Dabei bestehen trotz der zu verzeichnenden Veränderungen die Unterschiede im Bildungsniveau weiter, wobei die Anteile der reinen Fachschul-Teams in Ostdeutschland höher ausfallen und diejenigen der Fachschul- und Berufsfachschul-Teams in Westdeutschland. Jenseits der herkömmlichen, qualifikationshomogeneren Erzieher-Teams und der traditionellen Teams veranschaulicht die Auswertung nach Qualifikationstyp, dass die qualifikationsheterogeneren heilpädagogisch sowie akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams stärker im Osten vertreten sind, die gemischten Teams hingegen im Westen.

Der Blick auf die Alterszusammensetzung hat verdeutlicht, dass die Mehrheit der Teams in West und Ost ausgewogene Altersstrukturen aufweist, in einigen ostdeutschen Ländern jedoch eine Verdichtung der älteren Teams zu beobachten ist. Obgleich befristete Arbeitsverhältnisse im Berufsfeld eine vergleichsweise geringe Bedeutung haben, ist in fast 60% der Einrichtungen mindestens ein Teammitglied befristet tätig, wobei der entsprechende Anteil dieser Teams in Westdeutschland höher als im Osten ausfällt. Die Hauptgründe für die Befristung dürften im expandierenden Frauenerwerbsfeld der Kindertageseinrichtungen zum einen auf familienbedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit und damit auf die Vertretung des Stammpersonals zurückzuführen sein. Zum anderen scheinen sich auch die altersbezogenen West-Ost-Differenzen auf die Befristungspraxis auszuwirken, da ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein geringeres Befristungsrisiko haben *(vgl. Kap. 2).*

In allen Kapiteln wurden darüber hinaus Unterschiede zwischen den einzelnen Trägergruppen erkennbar, wobei oftmals eine Differenzierung zwischen den privatgewerblichen und den sonstigen freigemeinnützigen Trägern auf der einen sowie den übrigen Trägergruppen auf der anderen Seite ersichtlich wurde. Obgleich übergreifend die kleinen Teams absolut und prozentual zurückgegangen sind, bilden diese bei den privatgewerblichen und den sonstigen freigemeinnützigen Trägern immer noch den häufigsten Teamtyp, während bei den öffentlichen Trägern sowie den konfessionellen und nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden inzwischen die mittleren Teams überwiegen. Bezogen auf die Zusammensetzung der Teams hat die Mehrheit der Belegschaften ausgewogene Altersstrukturen, am ausgeprägtesten bei den konfessionellen und nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden. Am häufigsten sind jüngere Teams bei den privatgewerblichen, gefolgt von den sonstigen freigemeinnützigen Trägern verbreitet, ältere Teams sind etwas stärker bei den öffentlichen Trägern vertreten.

Gemessen an den akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams ist das Bildungsniveau bei den sonstigen freigemeinnützigen und den privatgewerblichen Trägern, dicht gefolgt von den nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden, am höchsten. Fach- und Berufsfachschul-Teams sind hingegen eine Domäne der kirchlichen und öffentlichen Träger. Bei diesen arbeiten zugleich die meisten qualifikationshomogeneren Teams, wobei bei den öffentlichen Trägern die Erzieher-Teams stärker vertreten sind als die traditionellen Teams. Die höchsten Anteile gemischter Teams haben die privatgewerblichen und die sonstigen freigemeinnützigen Träger.

Im Hinblick auf die Rahmenbedingungen der Beschäftigung sind bei den privatgewerblichen Trägern und den nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden die Vollzeit-Teams unter den verschiedenen Personaleinsatzmodellen am häufigsten anzutreffen, während Teilzeit-Teams stärker bei den sonstigen freigemeinnützigen Trägern zu verorten sind. Dazwischen liegen die kirchlichen und öffentlichen Träger, die eher teilzeit- und vollzeitdominante Teams beschäftigen. Teams mit befristeten Arbeitsverträgen liegen bei den konfessionellen und nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden über und bei den sonstigen freigemeinnützigen und privatgewerblichen Trägern unter dem Durchschnitt. Möglicherweise ist der niedrigere Befristungsgrad bei den letzteren Trägern im etwas höheren Anteil jüngerer Teams begründet, deren Teammitglieder (noch) nicht in Elternzeit sind.

Ebenso wie bei der Betrachtung der Teams nach Trägerschaft lässt sich auch bei der Auswertung der Daten nach Einrichtungsart eine Gruppierung beobachten. Vor allem der Grad der Binnenstrukturierung und die Einrichtungsgröße erweisen sich als strukturbildend. In den auf eine Altersgruppe spezialisierten, traditionellen Einrichtungsarten wie Krippe, Kindergarten und Hort, die eher einfachen Organisationsstrukturen folgen, arbeiten überdurchschnittlich viele kleine Teams. In den übrigen altersgemischten Kindertageseinrichtungen (mit und ohne Betreuung von Schulkindern) sind mehrheitlich mittlere Teams tätig, wobei – im Unterschied zum

erweiterten Kindergarten – insbesondere der Anteil der großen Teams weit über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Der Betrieb größerer Kindertageseinrichtungen erfordert ebenso wie eine längere Öffnungsdauer grundsätzlich höhere Beschäftigungsressourcen als der Betrieb kleinerer Einheiten, in denen aufgrund des geringeren Arbeitsvolumens und der organisatorischen Rahmenbedingungen zugleich begrenztere Flexibilitätsspielräume beim Personaleinsatz bestehen. Dieser Zusammenhang bildet sich auch in den Beschäftigungsstrukturen der Teams ab: Mit wachsendem Angebot und zunehmender Komplexität der Binnenstrukturen der Einrichtungen steigt der Anteil der Vollzeit- und vollzeitdominanten Teams (und umgekehrt). Die größte Bedeutung haben die reinen Teilzeit-Teams in den Krippen, gefolgt von den Horten, die vermutlich auch die geringste Öffnungsdauer haben. Gleichzeitig zeichnen sich diese Einrichtungen gemeinsam mit den Kindergärten dadurch aus, dass unter ihnen die Teams überwiegen, in denen keine Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen tätig sind.

Auf die Teamgröße ist teilweise auch zurückzuführen, dass die größeren, altersgemischten Einrichtungen die ausgewogeneren Altersstrukturen haben. Kleinere und ältere Teams sind hingegen überdurchschnittlich oft in Horten, Kindergärten und Krippen, also in altersspezifischen Einrichtungen, zu finden. Teams mit Akademikerinnen und Akademikern arbeiten – anteilig betrachtet – am häufigsten in Einrichtungen, in denen (auch) Schulkinder betreut werden, also im Hort und in den übrigen altersgemischten Einrichtungen, gefolgt von den altersgemischten Einrichtungen ohne Schulkinderbetreuung. Die wenigsten akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams finden sich im Kindergarten, unabhängig davon, ob die Gruppen für Zweijährige geöffnet sind oder nicht. Sowohl in traditionellen als auch in erweiterten Kindergärten folgt die Zusammensetzung der Teams am häufigsten dem herkömmlichen Qualifikationsmodell, wobei die traditionellen Teams – insbesondere im Kindergarten – häufiger vertreten sind als die Erzieher-Teams. Letztere sind – neben den akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams – wiederum überdurchschnittlich oft in Horten tätig. In Krippen liegt der Anteil gemischter Teams über dem Durchschnitt, was darauf hindeuten könnte, dass dort die Pflegefachberufe einen höheren Stellenwert haben.

Im Hinblick auf das Anforderungsniveau lässt sich – wie die Daten belegen – im Wesentlichen zwischen zwei Kita-Gruppen differenzieren: einerseits die Einrichtungen, die Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache oder mit besonderem Förderbedarf betreuen, und andererseits Einrichtungen, in denen diese Gruppen von Kindern nicht vertreten sind. Bei beiden Strukturtypen besteht ein Zusammenhang mit der Einrichtungsgröße.

In Kindertageseinrichtungen, die nicht von Kindern mit Migrationshintergrund oder mit besonderem Förderbedarf (Integrationskinder) besucht werden, sind mehrheitlich kleine Teams tätig, d.h. zu rund zwei Dritteln bzw. zur Hälfte. Diese eher kleinen Kindertageseinrichtungen zeichnen sich dadurch aus, dass dort Teilzeit-Teams ebenso wie Teams mit ausschließlich unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern öfter vertreten sind als in den entsprechenden Vergleichseinrichtungen. Gleichzeitig arbeiten in den Einrichtungen ohne diese beiden Gruppen von Kindern häufiger ältere Teams. Allerdings fällt deren Anteil bei den Kindertageseinrichtungen ohne Kinder mit Migrationshintergrund deutlich höher aus als bei den Einrichtungen ohne Kinder mit besonderem Förderbedarf. Bei Letzteren bewegt sich auch der Anteil der jüngeren Teams geringfügig über dem Durchschnitt. Bezogen auf den Ausbildungs- und Qualifikationstyp sind diese Kindertageseinrichtungen eher dem tradierten Modell zuzurechnen: Der Anteil der Teams mit Akademikerinnen und Akademikern liegt unter dem Durchschnitt, während die herkömmlichen traditionellen Teams und die Erzieher-Teams zusammen stärker vertreten sind. Insbesondere bei den Einrichtungen, die keine Kinder mit Migrationshintergrund betreuen, bilden die reinen Erzieher-Teams sogar den häufigsten Teamtyp – möglicherweise, weil sie überdurchschnittlich oft in Ostdeutschland liegen.

Im Umkehrschluss lässt sich für diejenigen Einrichtungen, die Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache oder mit besonderem Förderbedarf betreuen, Folgendes festhalten: In diesen Einrichtungen sind öfter mittlere und große Teams tätig, wobei insbesondere mit zunehmendem Anteil an Integrationskindern auch der Anteil der großen Teams wächst. Gleichzeitig steigt bei beiden Kita-Typen der Anteil der Teams mit Akademikerinnen und Akademikern. Vor allem Einrichtungen, die Integrationskinder betreuen, haben überdurchschnittlich hohe Anteile bei den gemischten, aber auch bei den heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams. Dort liegt auch der Anteil der Teams, in denen Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen tätig sind, am höchsten, was vermuten lässt, dass es sich zumeist um Integrationskräfte handelt *(vgl. Kap. 2)*. In abgeschwächter Form zeigen sich diese Zusammenhänge auch bei den Einrichtungen, die von Kindern aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte besucht werden.

Bei nahezu allen betrachteten Themenbereichen und Merkmalen erwies sich die Einrichtungsgröße – insbesondere in der Gegenüberstellung von kleinen und großen Teams – als differenzbildend. Hierbei haben die Auswertungen zusammengenommen gezeigt, dass zwischen kleinen Teams auf der einen sowie den großen Teams auf der anderen Seite „institutionelle Welten“ zu liegen scheinen. Vermutlich setzen sich diese Unterschiede auch in der Bindung an die Organisation und die Einrichtungen – mit einem höheren Commitment in kleinen Teams und stärkerer sozialer Distanz in größeren Einheiten –, aber auch in eher informellen oder formalen Organisations- und Kommunikationsstrukturen bis hin zur Handlungsebene der pädagogischen Beschäftigten und der Leitungen fort.

Viele der skizzierten Entwicklungen gehen mit steigenden Anforderungen an die Leitungsetagen in Kindertageseinrichtungen einher, die sowohl die einzelnen Beschäftigten und das Team als auch – im Spiegel der angestrebten Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen – die Organisation als Ganzes betreffen. Beispiele bilden Personalentwicklung und -pflege, Mitarbeiterführung und Teambildung, die Einstellung neuer Beschäftigter und ihre Integration in die Teams, insbesondere auch im Hinblick auf die veränderte Zusammensetzung der Teams, etwa im Fall der akademisch und heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams und der gemischten Teams, sowie die Initiierung und Durchführung von Qualitätsentwicklungsprozessen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den Zeitressourcen, die zur Bewältigung der Leitungsaufgaben zur Verfügung stehen. Hier hat sich zunächst gezeigt, dass sich zwischen 2011 und 2016 der Anteil der Einrichtungen, die keine formal legitimierte und mit Ressourcen ausgestattete Einrichtungsleitung haben, bundesweit stark rückläufig entwickelt hat und zuletzt bei 13% lag, allerdings bei großen Unterschieden zwischen den Ländern. Daneben verfügt ein erheblicher Teil der Kindertageseinrichtungen nur über eine sehr geringe bis geringe Ausstattung mit Leitungsressourcen, die in mindestens der Hälfte der Einrichtungen unterhalb des im Fachdiskurs vielfach geforderten Umfangs liegt. Bei der Verteilung der Leitungsressourcen bestehen aber nicht nur zwischen den Ländern große Unterschiede, sondern auch zwischen Trägern und einzelnen Einrichtungsarten. Hierbei sind vor allem die sonstigen gemeinnützigen und die privatgewerblichen Träger, die Krippen und ansatzweise auch die Horte ins Blickfeld gerückt. Die unzureichende Ausstattung bei diesen Trägern und Einrichtungsformen ist vermutlich auf die überdurchschnittlichen Anteile kleiner Einrichtungen zurückzuführen, denen generell die wenigsten Leitungsressourcen zur Verfügung stehen. Zusammengenommen deuten sich eine viel zu geringe Ausstattung der Kindertageseinrichtungen mit Leitungsressourcen und ein hoher zusätzlicher Bedarf an Vollzeit-Leitungsstellen an.

Mit den vorgestellten Ergebnissen wurde erstmals die betriebliche Ebene in den Mittelpunkt gerückt, wobei weitere vertiefte Auswertungen der Kita-Statistik auch im Hinblick auf die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Themenbereichen und den einzelnen Strukturvariablen erforderlich sind. Jenseits zukünftiger Auswertungen im Rahmen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* fehlen jedoch empirische Studien, in denen die Teams auch in jenen Bereichen systematisch untersucht werden, die sich dem Datengerüst der amtlichen Statistik entziehen.

4 Der Arbeitsmarkt

Nach den vorangegangenen Binnenanalysen des Personals in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege auf Grundlage der Kinder- und Jugendhilfestatistik[1] *(vgl. Kap. 2 und 3)* wendet sich dieses Kapitel nunmehr der Positionierung des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung innerhalb des gesamten Beschäftigungssystems zu. Gefragt wird danach, wie sich dieser Ausschnitt der direkten personenbezogenen Dienstleistungen, der „Dienste am Menschen", im externen Vergleich mit anderen Segmenten des Arbeitsmarktes darstellt. Bei diesem Blick „über den eigenen Tellerrand hinaus" wird untersucht, ob es sich bei den Beschäftigungsentwicklungen und -strukturen um spezifische, d.h. arbeitsfeldimmanente Phänomene handelt, oder ob sie eher als Reaktion auf die derzeit zu verzeichnenden generellen Trends und kommenden Herausforderungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt zu interpretieren sind. Bekannte Beispiele hierfür bilden etwa der demografische Wandel oder auch der prognostizierte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sowie die hieraus resultierenden sektoralen und qualifikationsbezogenen Fachkräftelücken (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013; IAB 2015).

In Erweiterung der bislang präsentierten Auswertungen werden damit im Folgenden Themen aufgegriffen, die über die Reichweite der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe deutlich hinausgehen. Einleitend wird hierzu in Kapitel 4.1 die Position der Frühen Bildung im gesamten Berufsgefüge ausgelotet. Diese erste Positionsbestimmung dient dazu, andere Berufsgruppen für Vergleiche in den folgenden Analysen zu identifizieren. Anschließend wird im Abschnitt über die aktuelle Beschäftigungsentwicklung (Kap. 4.2) der quantitative Rahmen für die Detailanalysen abgesteckt.

Im Zentrum von Kapitel 4.3 stehen die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung. Neben Analysen zur Teilzeitbeschäftigung und befristeten Beschäftigung bietet es einen kurzen Überblick über einige besondere Erwerbsformen wie geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), Selbstständigkeit und Freiwilligenarbeit. Abschließend wird die aktuelle Lohnentwicklung dargestellt.

Thema von Kapitel 4.4 ist die Stabilität der Arbeitsverhältnisse. Es versucht, die innere Dynamik des Arbeitsfeldes Frühe Bildung jenseits des beherrschenden Gesamtwachstums des Bereichs abzubilden. Hierzu werden Indikatoren wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Berufswechsel sowie die Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung in den Blick genommen. Abgeschlossen werden die Analysen zum Arbeitsmarkt in Kapitel 4.5 mit der Kehrseite der Beschäftigungsentwicklung: der Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

Wie schon im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* fußen die Analysen auf verschiedenen Datenquellen und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamts. Erschwerend auf die Auswertung und Interpretation der Daten wirkt sich dabei die Umstellung auf die neue Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 aus (vgl. hierzu ►**M4** im Datenanhang). Bislang wurden in der Beschäftigungsstatistik bzw. im Mikrozensus die KldB 1988 und die KldB 1992 verwendet. Mit diesem Wechsel der Klassifikation hat sich der Zuschnitt der Frühen Bildung und der Referenzberufe verändert. Infolgedessen sind Vergleiche mit älteren Daten nur eingeschränkt möglich, bzw. es ist bei der Interpretation von Zeitreihen immer „ein Vorher" und „ein Nachher" zu berücksichtigen.

1 Im Gegensatz zur Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, die speziell für den Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege Daten erhebt und gezielt auf diese Bereiche zugeschnitten ist, sind die Statistiken, die in diesem Abschnitt ausgewertet werden, allgemeine Statistiken zum Arbeitsmarkt und Haushalt, die verschiedensten Erhebungsinteressen und einer größeren Bandbreite mit Blick auf den Gesamtarbeitsmarkt gerecht werden müssen. Die Angaben dieser Statistiken weichen daher in der Regel geringfügig (um einige Prozentpunkte) von den im Allgemeinen genaueren Daten der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe ab. Hauptursache für diese Differenz ist, dass der Bereich Frühe Bildung in diesen allgemeinen Statistiken nicht so präzise eingegrenzt werden kann wie in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. hierzu auch ►**M4** im Datenanhang). Der Vorteil dieser Statistiken liegt indessen unverkennbar im Vergleich mit anderen Branchen, Berufen und Berufsgruppen.

4.1 Frühe Bildung als Teil des Arbeitsmarktes – ein Außenvergleich

Um die Lage der Frühen Bildung auf dem Arbeitsmarkt einordnen zu können, wurden für die folgenden Analysen andere berufliche Gruppen ausgewählt *(vgl. Abb. 4.1; Tab D4.1),* die durchgängig als Vergleichsmaßstab herangezogen werden. Wesentliche Kriterien bei der Auswahl der Referenzberufe bilden – neben der Größe des Berufsfeldes – (1) die Segregation der Geschlechter, (2) die Zugehörigkeit zu Wirtschafts- und Berufssektoren und (3) das Qualifikationsniveau.

Zu 1: Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung zählt mit einer Frauenquote von 92% traditionell zu den am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten Berufsfeldern *(vgl. Abb. 4.1; Tab D4.1).* Unter dem Gesichtspunkt des Einflusses der Geschlechtersegregation sollen daher sowohl weitere typische weibliche als auch männlich dominierte Tätigkeitsfelder vergleichend herangezogen werden. Hierzu wird mit dem Segment „Büro und Sekretariat" ein typisches Frauenberufsfeld mit betrachtet, in dem mit 1,7 Millionen die meisten weiblichen Beschäftigten überhaupt tätig sind. Gemessen an der Frauenquote sind die ebenfalls einbezogenen Teilarbeitsmärkte der „Altenpflege" und der „Krankenpflege" (mit Quoten von 86 und 85%) sowie der „Primarstufen-Lehrkräfte" (88%) allerdings stärker segregiert als „Büro und Sekretariat", unterschreiten aber immer noch den Frauenanteil in der Frühen Bildung. Als Kontrast und stellvertretend für typisch männlich geprägte Tätigkeitsbereiche werden im Folgenden neben den „IT-Netzwerktechnikern"[2] (mit einer Frauenquote von 14%) insbesondere die „Energietechniker"[3] herangezogen, bei denen der Frauenanteil lediglich bei knapp 4% liegt.

Zu 2: In die Auswahl der Referenzberufe sind darüber hinaus wirtschafts- und berufsstrukturelle Erwägungen eingeflossen. Im Hinblick auf einen langfristigen Strukturwandel ist die Frühe Bildung Bestandteil des Dienstleistungssektors, der – im Unterschied zu den rückläufigen Primär- und Sekundärsektoren – in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen ist („Tertiärisierung"). Und ebenso wie der Informationssektor („Quartärisierung") hat er sich stark ausdifferenziert (vgl. zusammenfassend Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 22). In Anlehnung an die Unterteilung der Berufslandschaft in Berufssektoren, wie sie die Bundesagentur für Arbeit vornimmt,[4] repräsentiert die Berufsuntergruppe „Energietechnik" im *Fachkräftebarometer* die Produktionsberufe und der Teilarbeitsmarkt „Büro und Sekretariat" die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe *(vgl. Abb. 4.2).* Der IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsbereich wird durch die „IT-Netzwerktechnik" vertreten. Die nichtärztlichen Heilberufe („Krankenpflege" und „Altenpflege"), die sozialen Berufe (Frühe Bildung und die „übrigen sozialen Berufe") sowie die „Primarstufen-Lehrkräfte" stehen demgegenüber für unterschiedliche Sparten der personenbezogenen Dienstleistungen. Insbesondere die „Dienste am Menschen" gelten dabei als Zukunftsberufe mit positiver Arbeitsmarktprognose (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013).

Zu 3: Hinsichtlich des formalen Qualifikationsniveaus haben 86% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung einen anerkannten Berufsausbildungsabschluss und 8% eine akademische Ausbildung *(vgl. Abb. 4.1; Tab D4.1).* Ein näherungsweise vergleichbares Qualifikationsgefüge belegen die Daten bei den Erwerbstätigen in der „Energietechnik" sowie in der „Altenpflege" und in der „Krankenpflege". Einen höheren Akademisierungsgrad als die Frühe Bildung weisen die „IT-Netzwerktechnik" (33%), die „übrigen sozialen Berufe" (35%) sowie vor allem die „Primarstufen-Lehrkräfte" auf, die zu 89% über eine Hochschulausbildung verfügen.

Zusätzlich zu diesen ausgewählten Referenzberufen wurden als Vergleichsgruppen jeweils die erwerbstätigen Frauen und Männer insgesamt sowie die Erwerbstätigen mit und ohne einen akademischen Abschluss ausgewertet. Die Angaben für diese Vergleichsgruppen finden sich im Datenanhang.

2 Mit der Kurzform „IT-Netzwerktechnik" werden hier die Berufe „IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation" zusammengefasst (Berufsgruppe: 433).

3 Beschäftigte im Berufsfeld „262 Energietechnik" „übernehmen Aufgaben in der Bauelektrik, Elektromaschinentechnik, Energie- und Kraftwerkstechnik, der regenerativen Energietechnik, elektrischen Betriebstechnik und Elektroinstallation und -wartung" (Bundesagentur für Arbeit 2011b, S. 348).

4 Ergänzend zur Gliederung der Berufe durch die KldB 2010 unterteilt die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitsmarkt in fünf Berufssektoren und 14 Berufssegmente. Diese Systematik orientiert sich an der etablierten Unterscheidung in die vier großen volkswirtschaftlichen Sektoren des Primärsektors (Urproduktion), des Sekundärsektors (Industrieller Sektor), des Tertiärsektors (Dienstleistungssektor) und des Quartärsektors (Informationssektor). Hieran anschließend differenziert die Bundesagentur in modifizierter Form nach wirtschaftsfachlichen Schwerpunkten zwischen den Produktionsberufen (S1), personenbezogenen Dienstleistungsberufen (S2), kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (S3), IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (S4) sowie den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (S5) (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

Abb. 4.1 **Steckbrief der Frühen Bildung und ausgewählter Berufe 2015** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Selbstständige, ohne Beamte, inklusive Auszubildende (Lehrkräfte inklusive Beamte). Quoten: ohne Auszubildende. Weitere Anmerkungen siehe **M5** und Tab. D4.1 im Datenanhang.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016d): Beschäftigungsstatistik – Sonderauswertung; Statistisches Bundesamt (2016c): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; Ausbildungsabschluss Primarstufen-Lehrkräfte: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Abb. 4.2 **Berufssystematische Einordnung der ausgewählten Berufe 2015** (Deutschland; Anzahl; in % aller Beschäftigten)[1,2]

1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Selbstständige, ohne Beamte. Zuordnung der Berufssektoren S1–S5 nach Bundesagentur für Arbeit (2015c). Für 188.147 Beschäftigte fehlt die Zuordnung zu den Sektoren. Berufsdefinitionen siehe **M5** im Datenanhang.

2 Die Angaben über Primarstufen-Lehrkräfte stammen nicht aus der Beschäftigungsstatistik. Sie stellen aufgrund des hohen Beamtenanteils keine Teilmenge der „sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt" dar.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016a, 2016b): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2016c): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

4.2 Aktuelle Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der erwerbstätigen Personen ist der zentrale Indikator für die Beschreibung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Abschnitt wird die Veränderung dieses Indikators für die Frühe Bildung anhand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten[5] dargestellt, die in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesen sind. Hierbei erfolgt zunächst ein Vergleich mit dem Gesamtarbeitsmarkt und anschließend mit den ausgewählten Referenzberufen. Da die bloße Anzahl an Beschäftigten für sich allein jedoch kein Maß für das Volumen geleisteter Arbeit in einem Berufsfeld ist, werden im Folgenden einige Eckdaten zur Entwicklung des Arbeitsvolumens (Vollzeitäquivalente) ergänzt.

5 Die Beschäftigungsstatistik weist nur Erwerbstätige aus, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Selbstständige oder Beamte werden dort nicht erfasst.

Beschäftigtenzahlen im Überblick

Aktuell ist etwa jede zwanzigste sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in der Frühen Bildung tätig, und insgesamt arbeitet etwa jeder fünfzigste Beschäftigte in diesem Arbeitsfeld.

Das hervorstechendste Kennzeichen des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung bleibt weiterhin sein rasantes Wachstum. Diese dynamische Entwicklung konnte schon in der ersten Ausgabe des *Fachkräftebarometers* – rückblickend bis in die 1970er-Jahre – dokumentiert werden. Sie bestimmt auch aktuell das Geschehen in diesem Arbeitsfeld und den wachsenden Stellenwert im Verhältnis zum Gesamtarbeitsmarkt. Zwischen 2001 und 2011 – also im Jahrzehnt vor dem Wechsel der Berufsklassifikation[6] – ist die Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung um 33% gestiegen und in den drei Jahren nach dem Wechsel (von 2012 bis 2015) um 15% *(vgl. Abb. 4.3; Tab. D4.2)*. Hierdurch

Abb. 4.3 **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2001 bis 2011 und 2012 bis 2015** (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)[1]

1 Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06., 2012: 31.12. Durch die kontinuierliche Reduzierung der Anzahl der fehlenden Angaben seit dem Wechsel der Berufsklassifikation sind die Angaben für das prozentuale Wachstum der Dienstleistungsberufe überhöht (fehlende Angaben 2012: 617.282; 2013: 188.147). Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte. Übrige soziale Berufe 2001–2011: inklusive Altenpflege, 2012–2015: ohne Altenpflege; Energietechnik u. IT-Netzwerktechnik 2001-2011: keine vergleichbaren Daten verfügbar. Weitere Anmerkungen siehe **M5** und Tab. D4.2 im Datenanhang.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014a, 2015a, 2016a, b, c): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2016c): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

hat der Stellenwert der Frühen Bildung auf dem Gesamtarbeitsmarkt deutlich zugenommen: So waren im Jahr 2001 rund 366.000 Beschäftigte in der Frühen Bildung tätig; dies entsprach damals 1,3% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zehn Jahre später waren es bereits 1,7%, und nach dem Wechsel der Berufsklassifikation waren im Jahr 2015 rund 678.000 bzw. 2,2% der insgesamt 31 Millionen Beschäftigten in der Frühen Bildung angestellt.

Nochmals deutlich höher fällt der relative Stellenwert der Frühen Bildung aus, wenn der Arbeitsmarkt für Frauen gesondert betrachtet wird: Aufgrund der ausgeprägten Geschlechtersegregation im Arbeitsfeld Frühe Bildung *(vgl. Kap. 6.1)* ist der Anteil der Frühen Bildung am gesamten Arbeitsmarkt für Frauen mit 4,5% rund doppelt so hoch wie der Anteil am gesamten Arbeitsmarkt für Männer und Frauen *(vgl. Abb. 4.4).* In der Frühen Bildung arbeiten 617.000 von rund 13.680.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen.

Abb. 4.4 **Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Frühen Bildung an allen Beschäftigten und an den beschäftigten Frauen 2015** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Ohne Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06. Weitere Anmerkungen siehe **M5**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016c): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

Mit seinem schnellen Wachstum weicht der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung deutlich von der Entwicklung des Gesamtarbeitsmarktes ab. Im Vergleich zur Frühen Bildung weist dieser nur ein moderates Wachstum auf, das durch verschiedene konjunkturelle Einbrüche – Ende des New-Economy-Booms, Weltfinanzkrise – gekennzeichnet ist (2001–2011: +3%; 2012–2015: +4%). Wachstumsmotor sind dabei vor allem die Dienstleistungsberufe, insbesondere die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, die einhergehend mit einer deutlichen Zunahme der Frauenberufstätigkeit stark angewachsen sind (vgl. hierzu Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

Mit einem Beschäftigungsplus von 15% im Zeitraum von 2012 bis 2015 ist die Frühe Bildung Spitzenreiter unter den Vergleichsberufen.

Im Kontext der übrigen Vergleichsberufe relativiert sich allerdings das herausstechende Wachstum der Frühen Bildung in gewisser Weise. Zweistellige Wachstumsraten weit über dem Durchschnitt finden sich auch in den „übrigen sozialen Berufen", in der „Altenpflege"[7] sowie in etwas geringerem Ausmaß auch in der „Krankenpflege" *(vgl. Tab. D4.3).* Dennoch liegt die Frühe Bildung mit einem Wachstum von +15% zwischen 2012 und 2015 an der Spitze der Vergleichsberufe. Die weiteren Vergleichsberufe weisen ein erheblich niedrigeres Wachstum bzw. im Fall der „Energietechnik"[8] und der „Primarstufen-Lehrkräfte" sogar einen geringfügigen Rückgang der Beschäftigtenzahlen auf.

Der Blick auf die Einzelberufe belegt den auch in Kapitel 4.1 bereits erwähnten Entwicklungstrend der „Tertiärisierung". Dabei ist der enorme Boom der personenbezogenen Dienstleistungsberufe nicht einfach mit dem Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Primär- und Sekundärproduktion zu erklären, sondern die Frühe Bildung – ebenso wie die „übrigen sozialen Berufe", die „Altenpflege" und die „Krankenpflege" – profitieren in besonderem Maße von den sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wachstumsfördernd für die genannten Berufsfelder sind dabei insbesondere der wachsende Anteil älterer Menschen, die steigende und früher wieder einsetzende Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Elternzeit sowie der zunehmende individuelle Pflege- und Betreuungsbedarf bei gleichzeitiger Verlagerung von Care-Tätigkeiten aus dem privaten Raum der Familie in die öffentliche Verantwortung (zu Details der Wachstumsdynamik in der Frühen Bildung *vgl. auch Kap. 2.1*).

6 Im Gegensatz zu den lückenlosen Zeitreihen zur Personalentwicklung, die anhand der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt werden konnten *(vgl. Kap. 2.1),* enthalten die hier aus der Perspektive des Arbeitsmarktes betrachteten Zeitreihen – basierend auf der Beschäftigungsstatistik und auf dem Mikrozensus – aufgrund des Wechsels der Klassifikation der Berufe im Jahr 2012 eine Zäsur. Infolge des etwas unterschiedlichen Zuschnitts der Berufsgruppen in der neuen Klassifikation der Berufe 2010 sind die Werte vor und nach dem Wechsel nicht direkt miteinander vergleichbar (siehe hierzu auch ▸**M4** im Datenanhang).

7 Nach dem Wechsel der Berufsklassifikation wird die „Altenpflege" nicht mehr als Teil der „übrigen sozialen Berufe" ausgewiesen (KldB 1988: 86 „sozialpflegerische Berufe"), sondern sie bilden nach der KldB 2010 eine eigene Berufsgruppe (821) neben den „sozialen Berufen" (831) (vgl. hierzu ▸**M5** im Datenanhang).

8 Für den Zeitraum vor dem Klassifikationswechsel lassen sich die „Energietechnik" und die „IT-Netzwerktechnik" in der Beschäftigtenstatistik nicht auf der Ebene der Berufsordnungen (Dreisteller-Ebene) abbilden.

Abb. 4.5 **Vollzeitäquivalente in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014** (Deutschland; in %)[1,2]

Klassifikation der Berufe (KldB) 1992 bzw. 2010

1 Vollzeitäquivalente: regelmäßig geleistete Wochenarbeitszeit (inklusive Überstunden)/39 Stunden.
2 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ►**M1** und im Datenanhang siehe **M6**.
3 Die Länge der Balken ist grafisch verkürzt.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente)

Die Anzahl der Beschäftigten ist der zentrale Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes, aber mit der Einschränkung verbunden, dass hiermit zwar eine Angabe über die „Köpfe", jedoch nicht über die Vollzeitstellen, also das aufaddierte Arbeitsvolumen im Sinne der geleisteten Gesamtarbeitszeit, möglich ist. Je nach Teilzeitquote und zeitlichem Umfang der jeweiligen Beschäftigung kann das Arbeitsvolumen in größerem oder kleinerem Ausmaß als die Anzahl der Beschäftigten zunehmen oder im Extremfall sogar trotz steigender Beschäftigungszahlen sinken. Aus Gründen der Anschaulichkeit wird im Folgenden als Maß für das Arbeitsvolumen nicht die Anzahl der Wochenstunden, sondern die Anzahl der Vollzeitäquivalente zugrunde gelegt.[9]

Der rasante Anstieg der Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung schlägt sich auch in der Zunahme des Arbeitsvolumens nieder.

Da in der Beschäftigungsstatistik keine Angaben über die Vollzeitäquivalente zur Verfügung stehen, beruht die folgende Auswertung auf Daten aus dem Mikrozensus. Dadurch unterscheiden sich die Beobachtungszeitpunkte und die Definitionen der Berufsgruppen gegenüber den vorangehenden Auswertungen leicht ►**M1**. Ungeachtet dieser methodischen Einschränkungen bildet sich jedoch der Personalzuwachs in der Frühen Bildung in vergleichbarer Größenordnung auch in der Zunahme des Arbeitsvolumens ab. So stieg dieses von 1998 bis 2012 um 37% und von 2012 bis 2014 um 10% *(vgl. Abb. 4.5; Tab. D4.4)*. Der Boom des Arbeitsmarktes Frühe Bildung ist somit nicht darauf zurückzuführen, dass sich dieselbe Arbeit auf mehr Köpfe verteilt, sondern der Anstieg des Arbeitsvolumens belegt, dass das Arbeitsfeld Frühe Bildung tatsächlich – im Sinne der geleisteten Arbeit – gewachsen ist und zusätzliche Stellen hinzugekommen sind.

9 Bei der Berechnung dieser Vollzeitäquivalente werden weitere Faktoren (wie Krankheits- und Urlaubszeiten), die die geleistete Arbeitszeit beeinflussen, nicht berücksichtigt. Eine präzisere Arbeitszeitberechnung, wie sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung durchführt (Wanger u.a. 2014), kann für die Referenzberufe nicht vorgenommen werden.

M1 Auswertungen des Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche jährliche Stichprobenerhebung bei einem Prozent aller deutschen Haushalte. Neben Angaben zur persönlichen und familialen Lage sowie zur Bildung und zum Einkommen werden Daten zur beruflichen Situation jedes Haushaltsmitglieds erfasst. Die vorliegenden Berechnungen basieren auf Mikrodatensätzen, die die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung stellen. Die gewichteten Ergebnisse wurden auf die Bevölkerung hochgerechnet.[1]

Ebenso wie die Beschäftigungsstatistik wurde der Mikrozensus im Jahr 2012 auf die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 umgestellt. Für das Jahr 2012 liegen im Mikrozensus sowohl Daten auf der Grundlage der KldB 1992 als auch der KldB 2010 vor. Die KldB 1992 erfasst in ähnlicher Form wie die KldB 1988 in der Beschäftigungsstatistik die Frühe Bildung. Die hier dargestellten Mikrozensus-Auswertungen umfassen in der Regel die Jahre 1998, 2006 und 2012 gemäß KldB 1992 und die Jahre 2012 und 2014 nach der KldB 2010. Die beiden Zeitabschnitte sind aufgrund der erheblichen Unterschiede zwischen den Klassifikationen nicht direkt miteinander vergleichbar.

Die eigene Auswertung der Mikrodatensätze der amtlichen Mikrozensus-Erhebung bietet die Möglichkeit, die Frühe Bildung und die Referenzberufe trennschärfer zu erfassen als in den dargestellten Daten aus der Beschäftigungsstatistik, denen weitgehend die Standardveröffentlichungen zugrunde liegen. Die Abgrenzung der Berufsgruppen in den vorliegenden Mikrozensus-Auswertungen folgt der im Datenanhang dargestellten Systematik (vgl. **M6** im Datenanhang).

Die Grundgesamtheit für die Auswertungen ist die „aktive" erwerbstätige[2] Bevölkerung in Privatwohnungen und Gemeinschaftsunterkünften am Ort der Hauptwohnung. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden dabei nicht berücksichtigt. Diese Grundgesamtheit beinhaltet im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik auch Selbstständige und Beamte sowie Personen, die Wehrdienst oder Freiwilligendienste leisten oder als Schülerinnen bzw. Schüler, Studentinnen bzw. Studenten oder Rentnerinnen bzw. Rentner dazuverdienen. Die Anzahl der Erwerbstätigen (am Ort der Hauptwohnung) nach dem ILO-Konzept betrug im Jahr 2013 insgesamt 39,6 Millionen. Die Grundgesamtheit der hier betrachteten „aktiven" Erwerbstätigen ist eine Teilgruppe hiervon und umfasst 33,2 Millionen Erwerbstätige. Aufgrund der etwas veränderten Definition der Grundgesamtheit weichen die Mikrozensus-Auswertungen des *Fachkräftebarometers 2017* geringfügig von den Angaben in der Ausgabe von 2014 ab.

1 Die Hochrechnungsfaktoren für Auswertungen nach KldB 1992 beruhen auf der Volkszählung 1987. Die Hochrechnungsfaktoren gemäß KldB 2010 basieren auf dem Zensus 2011.

2 Nach der Definition der International Labour Organization (ILO) sind Personen ab dem Alter von 15 Jahren erwerbstätig, die im Berichtszeitraum mindestens eine Stunde gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen.

4.3 Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen in einem Arbeitsfeld haben vielfältige Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die erbrachte Leistung. Sie bilden den Rahmen, der (mit-)bestimmt, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrer Arbeit sind, welchen gesundheitlichen Belastungen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, welche und ob ausreichend Personen für eine Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld gewonnen werden können und in welcher Qualität die Arbeitsleistung erbracht wird.

Von den verschiedenen Facetten der Beschäftigungsbedingungen sind nur einige der statistischen Dauerbeobachtung zugänglich und können im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* dargestellt werden. Berichtet wird im Folgenden über Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigungen sowie über einige seltene, besondere Formen der Erwerbstätigkeit wie geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), Selbstständigkeit und Freiwilligenarbeit. Über andere Aspekte der Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Urlaubsansprüche oder Maßnahmen der Personalpflege liegen keine kontinuierlich erhobenen Daten für die Frühe Bildung vor.

Beeinflusst werden die Beschäftigungsbedingungen sowohl von allgemeinen Trends des Arbeitsmarktes als auch von arbeitsfeldspezifischen Faktoren. Zu Ersterem zählen im Zusammenhang mit einer zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen die Ausweitung von Teilzeitarbeit sowie die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder auch das Wachstum der Arbeitnehmerüberlassung im Zuge rechtlicher Erleichterungen. Hinsichtlich der arbeitsfeldspezifischen Merkmale – gewissermaßen der „Traditionen" des Arbeitsfeldes –, die sich auf die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung auswirken können, müssen neben dem starken Wachstum des Arbeitsfeldes und der unvermindert hohen Geschlechtersegregation auch das relativ weitreichende Fachkräftegebot oder die durch Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen definierten maximalen Arbeitszeiten sowie die Tarifbindung öffentlicher Arbeitgeber berücksichtigt werden.

Teilzeitbeschäftigung

Wie es für ein Frauenarbeitsfeld typisch ist, spielt in der Frühen Bildung die Beschäftigung in Teilzeit traditionell eine große Rolle. Dabei kann die Teilzeitarbeit sehr unterschiedliche Formen annehmen. Sie reicht von vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen, die sich beispielsweise

hinsichtlich möglicher Aufgabenprofile, Karrierechancen oder Entgeltstrukturen wenig oder gar nicht von einer Vollzeitbeschäftigung unterscheiden, bis zu Beschäftigungsverhältnissen mit zehn oder weniger Wochenstunden, die häufig mit einer geringfügigen Beschäftigung einhergehen.

Wie in Kapitel 2.5 ausführlich beschrieben wird, ist die Mehrheit (60%) des pädagogischen Personals und Leitungspersonals in Kindertageseinrichtungen teilzeitbeschäftigt, und in der Regel haben diese Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse einen Umfang von mehr als einer halben Stelle (21 bis unter 38,5 Stunden). Relativ selten arbeiten im Vergleich dazu Teilzeitbeschäftigte in der Frühen Bildung weniger als 21 Stunden wöchentlich *(vgl. Abb. 2.20).* Die folgenden Auswertungen zur Teilzeitbeschäftigung beschränken sich auf dieses kleinere Segment der Teilzeittätigkeit mit einem verhältnismäßig niedrigen Beschäftigungsumfang von unter 21 Stunden. Auf diese Weise soll ein Bereich untersucht werden, der hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen einen deutlichen Kontrast zu einer Vollzeitbeschäftigung darstellt. Das breite Übergangsfeld zwischen Teilzeitbeschäftigung mit geringem Stundenumfang und vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen sowie Vollzeittätigkeit wird hierbei ausgeblendet – wie dies auch in anderen Analysen zu Beschäftigungsbedingungen üblich ist.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 21 Wochenstunden lag in der Frühen Bildung im Jahr 2014 bei rund 14% und ist in den hier betrachteten Zeiträumen von 1998 bis 2012 sowie 2012 bis 2014 trotz Schwankungen um wenige Prozentpunkte relativ stabil gewesen *(vgl. Abb. 4.6).* Allerdings fällt die Frühe Bildung im Vergleich mit den hier beobachteten Referenzberufen durch die niedrigste Teilzeitquote unter den Frauenberufen auf, und im Vergleich mit allen erwerbstätigen Frauen war 2014 die Quote bei Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 21 Stunden in der Frühen Bildung gerade einmal halb so hoch: rund 14 gegenüber 30% *(vgl. Tab. D4.5).* Erklärungen hierfür bieten die in den verschiedenen Berufsfeldern unterschiedlichen Begründungsprofile für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit.

Eine Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden wird in der Frühen Bildung in der Regel genutzt, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Nur selten sind andere Motive wie das Fehlen von Vollzeitstellen der Grund.

Zwar bildet in allen Frauenberufen die private Familien- und Sorgearbeit das zentrale Motiv für die Begründung einer Teilzeitbeschäftigung, dennoch unterscheiden sich innerhalb des Spektrums der Vergleichsberufe die Frühe Bildung, die „Primarstufen-Lehrkräfte“ sowie die „Krankenpflege“ in den Begründungsmustern deutlich von den „übrigen sozialen Berufen“, der „Altenpflege“ und dem Berufsfeld „Büro und Sekretariat“ *(vgl. Abb. 4.6; Tab. D4.6).* Die erste Gruppe weist für typische Frauenberufe vergleichsweise niedrige Teilzeitquoten zwischen 14 und 19% auf; jeweils in über 60% der Fälle werden als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung eine Kinderbetreuung oder sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen angegeben. Demgegenüber liegen die Teilzeitquoten bei der zweiten Gruppe mit 23 bis 35% deutlich höher, während gleichzeitig Familien- und Sorgearbeit seltener – nämlich in weniger als 50% der Fälle – Anlass für die Teilzeitbeschäftigung ist. Andererseits spielen in dieser Gruppe weitere Gründe wie „fehlende Vollzeitstellen“ oder „Aus- und Fortbildungsaktivitäten“ mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung eine größere Rolle, sodass dadurch die Teilzeitquote in diesen Berufsfeldern etwas höher ausfällt als in der ersten Gruppe.

Die Frühe Bildung zählt demnach zu einer Gruppe von Frauenberufen, bei denen neben Familien- und Sorgetätigkeiten weitere Anlässe für eine so geringe Teilzeittätigkeit (unter 21 Stunden) wenig Bedeutung haben. Dies liegt zum Teil an der aktuell günstigen Arbeitsplatzsituation mit einem weitgehend ausreichenden Angebot an Vollzeitstellen, aber auch an dem vergleichsweise geringen Ausmaß, in dem zeitlich umfangreiche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten begleitend neben einer Berufstätigkeit verfolgt werden – ein Hinweis auf die kaum vorhandenen Aufstiegs- und Karriereoptionen im Berufsfeld.

Mit Ausnahme des Grundes „fehlende Vollzeitstellen“ sind die genannten Gründe kein Anzeichen für eigentlich nicht angestrebte Teilzeittätigkeiten, sondern vielmehr Hinweise darauf, dass die Beschäftigten in diesen Berufsfeldern Spielräume nutzen können, um den Beschäftigungsumfang an ihre eigenen Bedürfnisse anzupassen. Welche Bedeutung die Interessen der Arbeitgeber in den verschiedenen Arbeitsfeldern an zeitlich geringfügigen Tätigkeiten haben, lässt sich den aufgeführten Gründen für eine Teilzeittätigkeit jedoch nicht entnehmen. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen bei der konkreten Ausgestaltung des Beschäftigungsumfangs ist daher schwierig zu beurteilen. Allerdings ist gerade in Kindertageseinrichtungen mit kürzeren Öffnungszeiten der Bedarf an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwangsläufig größer als in solchen mit längeren Öffnungszeiten *(vgl. Kap. 3.4).* Dennoch ist auch jenseits des Grundes „fehlende Vollzeitstellen“, der eindeutig auf ein fehlendes Angebot an pas-

Abb. 4.6 **Teilzeitquote sowie Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014** (Deutschland; in %)[1,2]

1 Sonstige Gründe: sonstige Gründe inklusive Krankheit, Unfallfolgen, Behinderung und ohne Angabe.
2 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ▸**M1** und im Datenanhang siehe **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

senden Stellen mit dem gewünschten Beschäftigungsumfang verweist, der Anteil der Teilzeittätigen, die sich eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit wünschen, in der Frühen Bildung mit rund 16% deutlich geringer als beispielsweise mit 22% in der Altenpflege *(vgl. Tab. D4.7)*.

Befristete Beschäftigung

In der Frühen Bildung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt *(vgl. Abb. 4.7)*. Die Befristungsquote von 13% im Jahr 2014 überstieg im Vergleich mit allen Beschäftigten den Gesamtdurchschnitt von 9% um rund vier Prozentpunkte. Da die Befristungsquoten zwischen Frauen und Männern insgesamt kaum voneinander abweichen, bleibt dieser Unterschied auch bestehen, wenn nicht der gesamte Arbeitsmarkt als Vergleichsmaßstab herangezogen wird, sondern getrennt die Quoten der abhängig beschäftigten Frauen (9,3%) bzw. der Männer (8,5%) betrachtet werden *(vgl. Tab. D4.8)*.

Die Frühe Bildung zeichnet sich wie die „übrigen sozialen Berufe“ und die „Altenpflege“ durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse aus.

Die Frühe Bildung gehört mit dieser überdurchschnittlichen Befristungsquote im Kontext der Vergleichsberufe gemeinsam mit den „übrigen sozialen Berufen“ und der „Altenpflege“ zu einer Gruppe von Berufen, die über den gesamten betrachteten Zeitraum relativ konstant etwa anderthalb bis zweimal so hohe Befristungsanteile wie der Durchschnitt aufweisen. Hintergrund für die erhöhten Befristungsanteile ist vermutlich die große Personalzunahme in diesen Bereichen. Laut einer Betriebsbefragung des IAB sind die häufigsten Motive für die befristete Einstellung Eignungstests, wirtschaftliche Unsicherheit, befristeter Ersatzbedarf, befristeter zusätzlicher Bedarf und die befristete Finanzierung von Stellen (Hohendanner u.a. 2015, S. 50). Bei Neueinstellungen sind Befristungen mit einem Anteil von 44% im Jahr 2014 zu ei-

nem Standardformat des Berufseinstiegs geworden (ebd., S. 93). Da es sich bei den Berufsfeldern Frühe Bildung, „übrige soziale Berufe“ und „Altenpflege“ um die drei wachstumsstärksten Referenzberufe handelt *(vgl. Tab. D4.2)* und infolgedessen Neueinstellungen hier besonders häufig vorkommen, fallen auch die Anteile befristeter Beschäftigungen wie zu erwarten höher aus als in anderen Berufsfeldern.

Die Geschlechtersegregation für sich genommen erklärt dagegen nicht, warum es in der Frühen Bildung und in einigen anderen Berufsfeldern besonders häufig befristete Beschäftigungen gibt. Obwohl Elternzeitvertretungen gerade aufgrund der Geschlechtersegregation mit hoher Wahrscheinlichkeit von Frauen übernommen werden und damit ein geschlechtsspezifischer Befristungsgrund vorliegt, sind – wie eingangs bereits festgestellt wurde – Frauen insgesamt nur geringfügig häufiger als Männer befristet beschäftigt. Damit übereinstimmend zeichnen sich auch unter den Referenzberufen die „Primarstufen-Lehrkräfte“, die „Krankenpflege“ sowie „Büro und Sekretariat“ trotz hoher Frauenquoten nicht durch höhere Befristungsquoten aus. Dennoch ist es möglich und wahrscheinlich, dass auch Elternzeitvertretungen einen Beitrag zur relativ hohen Befristungsquote in der Frühen Bildung leisten. Einen Hinweis hierauf gibt die durchschnittliche Kinderzahl von Erzieherinnen, die gegenüber dem Durchschnitt aller Frauen etwas erhöht ist (Strunz 2014, S. 65).

Wie bereits in Kapitel 2.5 auf der Grundlage der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt wurde, unterscheidet sich in der Frühen Bildung die Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein, erheblich zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen. Insbesondere bei den Fachkräften zur Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung ist der Befristungsanteil mit rund 30% sehr hoch, da die Fördermaßnahmen häufig nur zeitlich begrenzt bewilligt werden. Allerdings fällt diese Beschäftigtengruppe zahlenmäßig kaum ins Gewicht, weshalb sich dieser besondere Befristungsgrund nur wenig auf die Gesamtquote in der Frühen Bildung auswirkt. Ausschlaggebend ist vielmehr der Arbeitsbereich mit dem größten Personalzuwachs: Von den Beschäftigten in diesem Bereich, den Zweit- und Ergänzungskräften, waren im Jahr 2016 rund 20% befristet tätig *(vgl. Abb. 2.27)*.

Besondere Erwerbs- und Tätigkeitsformen

Neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber existieren einige weitere Erwerbs- und Tätigkeitsformen, die jedoch alle in der Frühen Bildung nur eine geringe Bedeutung haben. Zu diesen besonderen Formen, bei denen die Beschäftigten nicht als „normale“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig bei ihrem Arbeitgeber tätig sind, zählen die geringfügige Beschäftigung, die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), die Selbstständigkeit und die Freiwilligenarbeit.

Abb. 4.7 **Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014** (Deutschland; in %)[1]

Klassifikation der Berufe (KldB) 1992 bzw. 2010

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Selbstständige und mithelfende Angehörige: ohne Angabe. Weitere Anmerkungen ►**M1** und im Datenanhang siehe **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Abb. 4.8 **Anteil Erwerbstätiger in besonderen Erwerbs- und Tätigkeitsformen in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014** (Deutschland; in %)[1,2,3,4]

1 Geringfügige Beschäftigung: „450-Euro-Job", „Ein-Euro-Job" oder kurzfristige Tätigkeit.
2 Arbeitnehmerüberlassung: %: gültige Prozent; Selbstständige und mithelfende Angehörige: „entfällt". Die Beantwortung der Frage zum Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsvermittlungsfirma ist freiwillig. Der daraus resultierende hohe Anteil fehlender Angaben kann zu Verzerrungen der Häufigkeiten und Anteile führen.
3 Selbstständigkeit: sowohl ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Solo-Selbstständige") als auch mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
4 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ►**M1** und im Datenanhang siehe **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse war im Jahr 2014 in der Frühen Bildung mit 4% nicht einmal halb so groß wie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt.

Unter den besonderen Erwerbsformen hat quantitativ betrachtet die geringfügige Beschäftigung in der Frühen Bildung die größte Relevanz. Rund 4% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung waren im Jahr 2014 geringfügig beschäftigt[10] *(vgl. Abb. 4.8).* Dieser Anteil ist allerdings nicht einmal halb so hoch wie die Quote auf dem Arbeitsmarkt insgesamt (10%). Die Frühe Bildung zählt demnach zu einem der Teilarbeitsmärkte, in dem relativ selten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger als 450 Euro monatlich (geringfügig entlohnte Beschäftigung)[11] verdienen oder weniger als maximal zwei Monate im Jahr (kurzfristige Beschäftigung) tätig sind. Ebenso wie unter den Vergleichsberufen die „Primarstufen-Lehrkräfte", die „Energietechnik", die „IT-Netzwerktechnik" oder die „Krankenpflege" bietet die Frühe Bildung offenbar wenig Gelegenheiten, um beispielsweise neben Studium, Schule oder auch im Ruhestand einem kleinen Nebenjob nachzugehen.

10 Geringfügig Beschäftigte werden sowohl in der Beschäftigungsstatistik als auch im Mikrozensus erfasst. Dabei sind die Ergebnisse des Mikrozensus zur Anzahl dieser Beschäftigten rund ein Drittel kleiner als die Resultate aus der Beschäftigungsstatistik. Hintergrund dieser erheblichen Abweichung sind methodische Probleme bei der Erfassung vor allem in der Mikrozensus-Erhebung (Körner/Frank 2011).
11 Die Geringfügigkeitsgrenze wurde im Lauf der Jahre mehrfach angepasst. Zuletzt wurde sie im Jahr 2013 von 400 Euro auf 450 Euro erhöht.

Jeweils weniger als 1% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung waren im Jahr 2014 im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung, also der sogenannten Leiharbeit (0,8%), oder als Selbstständige (0,7%) in einer Kindertageseinrichtung tätig. Die Arbeitnehmerüberlassung von einem Verleihbetrieb ist nach einigen grundlegenden Lockerungen der gesetzlichen Bestimmung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zwar angestiegen, hat aber auf dem Gesamtarbeitsmarkt mit 2,5% weiterhin nur einen geringen Anteil. Dagegen spielt die Selbstständigkeit – mit und ohne weitere Mitarbeiter („Solo-Selbstständigkeit") – auf dem Gesamtarbeitsmarkt mit rund 11% der Erwerbstätigen eine größere Rolle. In der Frühen Bildung ist für beide Formen zurzeit allerdings keine Bedeutungszunahme abzusehen *(vgl. Tab. D4.10, D4.11).*

Die Freiwilligenarbeit nimmt in den verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit traditionell einen festen Platz ein. Mengenmäßig spielen die Freiwilligendienstleistenden[12] jedoch gegenüber der großen Anzahl der übrigen Erwerbstätigen in der Frühen Bildung – und in den anderen hier betrachteten Berufsfeldern – nur eine geringe Rolle *(vgl. Tab. D4.12).* Im Jahr 2014 waren rund 9.200 Mitarbeitende – und damit nur rund 2% der Beschäftigten – im Rahmen eines Freiwilligendienstes in der Frühen Bildung tätig. Laut Mikrozensus entspricht dies allerdings etwa 12% aller Personen, die einen Freiwilligendienst leisten.

12 Freiwilligendienstleistende gelten nach der in diesem Bericht verwendeten Definition der International Labour Organization (ILO) als Erwerbstätige (siehe Fußnote zu ►**M1**).

Entgelte

Die Beschäftigten in der Frühen Bildung werden fast durchgängig nach einem Tarifvertrag oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag bezahlt. So haben im Jahr 2012 in einer bundesweiten Befragung von Kita-Trägern rund 90% der Anstellungsträger angegeben, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Tarif entlohnen. In etwa 85% der Fälle ist dies der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bzw. ein hieran angelehnter Tarif (Schreyer u.a. 2014, S. 163).

Nach der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) fallen Erzieherinnen und Erzieher, die eine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit ausüben, in die Entgeltgruppe S 8a. Je nach Qualifikation und Aufgabenzuschnitt sind für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen auch höhere bzw. niedrigere Eingruppierungen möglich. Der Bruttomonatslohn in der Entgeltgruppe S 8a mit der Entgeltstufe 4, die nach acht Berufsjahren erreicht wird, betrug 3.143,68 Euro im Juli 2016.

Dieser Betrag liegt etwas über dem Median des Bruttomonatseinkommens von 3.037 Euro, den die Entgeltstatistik ▸**M2** für die Frühe Bildung für das Jahr 2015 angibt *(vgl. Abb. 4.9)*. Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass zum einen – wie bereits beschrieben – nicht alle Beschäftigten nach Tarif bezahlt werden und zum anderen die zwischenzeitlichen Tarifsteigerungen noch nicht in die Statistik eingeflossen sind. Des Weiteren weicht der Wert aus der Entgeltstatistik für die Frühe Bildung vom

M2 Statistische Erhebungen von Löhnen und Einkommen

Neben einigen kleineren Erhebungen liegen vier umfassende Quellen mit Angaben zu Löhnen und Einkommen vor, die jeweils spezifische methodische Einschränkungen und Vorteile aufweisen: die Entgeltstatistik, der Mikrozensus, die Verdienststrukturerhebung sowie die Vierteljährliche Verdiensterhebung. Zurzeit ist die Entgeltstatistik die umfassendste und aktuellste Datenquelle für Entgelte.

Entgeltstatistik
Die Entgeltstatistik basiert als Teil der Beschäftigungsstatistik auf den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger. Sie ist daher eine Vollerhebung für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, kann aber keine Auskunft über Selbstständige und Beamte geben. Da aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze (in der Rentenversicherung) die genaue Angabe höherer Einkommen für die Meldung an die Sozialversicherungsträger nicht notwendig ist, ist die Entgeltstatistik in dieser Hinsicht verzerrt und die Berechnung des arithmetischen Mittels nicht sinnvoll. Stattdessen wird deshalb der Median ausgewiesen, der dieser Verzerrung nicht unterliegt. Im Jahr 2013 betrug die Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung in Westdeutschland 5.800 Euro, in Ostdeutsch-land 4.900 Euro.

Mikrozensus
Der Mikrozensus unterscheidet nicht zwischen Einkommen aus Erwerbstätigkeit und weiteren Einkommen, etwa aus Transferleistungen oder Renten, und gibt somit keine Auskunft über den Lohn, der für eine bestimmte Berufstätigkeit bezogen wird. Eine Abschätzung des Arbeitsentgeltes ermöglicht der Mikrozensus also nur für diejenigen Befragten, die neben ihrem Gehalt über keine weiteren Einkünfte verfügen.

Abb. 4.9 **Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 bis 2010 und 2012 bis 2015** (Deutschland; Median; Veränderung in %)[1]

*Median des Bruttomonatsentgelts in Euro Klassifikation der Berufe (KldB) 1992 bzw. 2010

1 Mit der rückwirkenden Revision der Statistik von 2014 hat die Bundesagentur für Arbeit auch die Darstellung der Entgelte überarbeitet. Anstelle der Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende (2000–2010) werden die Daten nunmehr (2012–2015) für die Entgelte für die „Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe“ ausgewiesen. Die Ergebnisse verändern sich dadurch nur minimal: Median-Bruttomonatsentgelt „Alt“ im Jahr 2013 (Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende): 2.960 Euro, „Neu“ (Vollzeitbeschäftigte Kerngruppe): 2.954 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2016i). Übrige soziale Berufe 2000-2010: inklusive Altenpflege, 2012-2015: ohne Altenpflege. Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang **M5**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016j): Entgeltstatistik – Sonderauswertung; IAB (2016): Berufe im Spiegel der Statistik (Entgeltstatistik); eigene Berechnungen

Verdienststrukturerhebung
Für den Bereich „Erziehung und Unterricht“ wird in der Verdienststrukturerhebung zum überwiegenden Teil keine Erhebung durchgeführt, sondern auf die Personalstandstatistik zurückgegriffen, die allerdings nur den öffentlichen Dienst abbildet. Zudem stammen die aktuellsten verfügbaren Daten aus dem Jahr 2010.

Vierteljährliche Verdiensterhebung
Der Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ wird bei der Erhebung nicht berücksichtigt, sondern es wird ebenfalls die Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes herangezogen.

Tarifgehalt für Erzieherinnen und Erzieher ab, da die hier betrachteten Beschäftigten in der Frühen Bildung zwar überwiegend über die Qualifikation einer Erzieherin oder eines Erziehers verfügen, aber auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie in geringem Umfang weitere Personen mit anderen Qualifikationen zu dieser Berufsgruppe dazuzählen. Eine separate Information über das Gehalt für Erzieherinnen und Erzieher geht aus der Entgeltstatistik nicht hervor.

Mit dem Median-Gehalt von 3.037 Euro verdienen Beschäftigte in der Frühen Bildung im Mittel 265 Euro mehr als sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen insgesamt auf dem Arbeitsmarkt und etwa 224 Euro weniger als Männer *(vgl. Tab. D4.13).* Von den Referenzberufen weisen nur die „Altenpflege“ (2.374 Euro) und die Berufsgruppe „Büro und Sekretariat“ (2.990 Euro) ein niedrigeres Median-Entgelt auf als die Frühe Bildung. Dabei macht sich vor allem bei dem auffällig niedrigen Entgelt in der „Altenpflege“ das geringe Ausbildungsniveau bemerkbar *(vgl. Abb. 4.1).* Berufe mit einem höheren Ausbildungsniveau übertreffen den Bruttomonatslohn in der Frühen Bildung dagegen bei Weitem *(vgl. Tab. D4.13).* Unter den Referenzberufen zeigt sich dies insbesondere im Vergleich mit der „IT-Netzwerktechnik“ (4.800 Euro).

Nachdem der Lohn in der Frühen Bildung zwischen 2000 und 2010 im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten stagnierte, war bei der Reallohnentwicklung seit 2012 ein Anstieg zu verzeichnen.

Die Gehaltsentwicklung in der Frühen Bildung lag mit +17% zwischen 2000 und 2010 etwas über der allgemeinen Lohnsteigerung von +14% *(vgl. Abb. 4.9).* Allerdings konnte damit in der Frühen Bildung lediglich die Preissteigerung in diesem Zeitraum ausgeglichen werden, die ebenfalls bei rund 17% lag (Statistisches Bundesamt 2016g; eigene Berechnung). Im Dreijahreszeitraum bis 2015 konnte die Frühe Bildung mit einer Gehaltszunahme von 8% gegenüber einer Preissteigerung von 2,7% jedoch einen realen Anstieg verbuchen.

4.4 Stabilität der Arbeitsverhältnisse

Die bisherige Darstellung der Bestandszahlen und ihrer Entwicklung bildet nur einen kleinen Teil der Prozesse ab, denen der Arbeitsmarkt und die Teilarbeitsmärkte tatsächlich unterliegen. Hinter der Veränderung bzw. der Stabilität von Bestandszahlen verbergen sich erhebliche Bewegungen innerhalb des Arbeitsmarktes bzw. der Teilarbeitsmärkte in Form von Berufseinstiegen, Berufswechseln und Beendigungen der beruflichen Tätigkeit. Eine genaue Abbildung der Bewegungen in und aus dem Arbeitsfeld Frühe Bildung, also eine Betrachtung des Teilarbeitsmarktes analog zu einer Arbeitskräftegesamtrechnung (Rothe 2006), ist aufgrund der bislang zugänglichen Daten nicht möglich. Nur einzelne Indikatoren zur Dynamik des Arbeitsfeldes können in den Blick genommen werden.

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Trotz der großen Dynamik des Arbeitsfeldes der Frühen Bildung beträgt die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit elf Jahre und gleicht damit der auf dem Arbeitsmarkt üblichen Dauer.

Wichtigster Indikator für die Beschäftigungsstabilität ist die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. In der Frühen Bildung betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Jahr 2014 elf Jahre und entsprach damit dem Gesamtdurchschnitt, der ebenfalls bei elf Jahren lag *(vgl. Abb. 4.10; Tab D4.14).* Deutlich höhere Durchschnittswerte sind nur bei der „Energietechnik“ (13 Jahre) und den „Primarstufen-Lehrkräften“ (14 Jahre) festzustellen.

Auch der Blick auf die Häufigkeitsverteilung der Betriebszugehörigkeit zeigt, dass die Dauer der Beschäftigung in einer Kindertageseinrichtung der durchschnittlichen Verteilung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt ähnelt. Der hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse *(vgl. Abb. 4.7)* führt demnach im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt nicht zu einer kürzeren Dauer der Betriebszughörigkeit. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als Befristungen nicht zwangsläufig zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen. Vielmehr werden sie häufig auch als Instrument zur Verlängerung der Probezeit eingesetzt, oder die Stellen werden verlängert, sobald die Finanzierung gesichert werden kann.

Deutlich von der Frühen Bildung abweichende Profile der Betriebszugehörigkeit finden sich dagegen einerseits bei den „übrigen sozialen Berufen“ und der „Altenpflege“,

Abb. 4.10 **Erwerbstätige nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014** (Deutschland; in %)[1,2]

1 In %: gültige Prozent.
2 Erwerbstätige ohne Auszubildende, ohne Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen ▸**M1** und im Datenanhang siehe **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

die durch auffällig hohe Anteile kurzer und sehr kurzer Betriebszugehörigkeiten gekennzeichnet sind, sowie andererseits am anderen Ende der Skala bei den „Primarstufen-Lehrkräften“, von denen fast ein Drittel länger als 20 Jahre an ihrer Schule tätig sind. Bei den ersten beiden Berufsgruppen kann offensichtlich – anders als in der Frühen Bildung – die große Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit kurzer Betriebszugehörigkeit, die zwangsläufig mit einem starken Wachstum eines Arbeitsfeldes einhergeht, nicht durch einen Stamm langjährig Beschäftigter ausgeglichen werden.

Eine lange Betriebszugehörigkeit lässt sich sowohl als Ausdruck der Arbeitsplatzsicherheit und als Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz interpretieren als auch als Hinweis auf fehlende Alternativen, obwohl Interesse an einem Arbeitsplatzwechsel besteht. Allerdings zeigen die Daten des Mikrozensus zur Arbeitsplatzsuche, dass Letzteres in der Frühen Bildung keinen besonders wichtigen Faktor darstellt. Im Jahr 2014 haben die Erwerbstätigen in der Frühen Bildung nur sehr selten im Zeitraum der letzten vier Wochen eine andere (oder zusätzliche) Tätigkeit gesucht: nur 1,5% der Erwerbstätigen gegenüber 2,8% auf dem gesamten Arbeitsmarkt *(vgl. Tab. D4.15)*. Ein geringerer Anteil Veränderungswilliger als in der Frühen Bildung findet sich nur bei den „Primarstufen-Lehrkräften“ (0,7%) und in der „Energietechnik“ (1,3%).

Wechsel des Berufs

Der Personalausbau der letzten Jahre hat nicht zu einem erhöhten Wechsel von Quereinsteigerinnen und -einsteigern aus anderen Berufen in das Arbeitsfeld Frühe Bildung geführt.

Ein weiterer Indikator für die Stabilität von Arbeitsverhältnissen ist der Wechsel des Berufs. Hierzu gibt der Mikrozensus Auskunft über einen Berufswechsel innerhalb der letzten zwölf Monate. Da der Wechsel des Berufs – nicht des Arbeitsplatzes – in einer Berufsbiografie in der Regel ein relativ seltenes Ereignis ist, sind auch die jährlichen Berufswechselquoten verhältnismäßig niedrig. So haben 3,7% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung im Jahr 2014 angegeben, dass sie ihren Beruf im letzten Jahr gewechselt haben *(vgl. Tab. D4.16)*. Angaben darüber, aus welchem Beruf der Wechsel erfolgte, oder darüber, wie viele Erwerbstätige aus einer Tätigkeit in der Frühen Bildung heraus in ein anderes Berufsfeld gewechselt sind, liegen nicht vor.

Obwohl den meisten Berufstätigen in der Frühen Bildung mit der vorherrschenden Breitbandausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher grundsätzlich ein umfassendes Tätigkeitsspektrum offensteht, liegt die genannte Quote für die Frühe Bildung unterhalb des Berufswechselanteils von 4,6% auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Dieser niedrige Wert in der Frühen Bildung gibt – ebenso wie die weiterhin hohe Verfachlichungsquote *(vgl. Kap. 2.2)* – keine Hinweise darauf, dass im Zuge des erheblichen Personalausbaus in den letzten Jahren in größerem Umfang Quereinsteigerinnen und -einsteiger aus anderen Berufen gewonnen werden konnten. Deutlich häufiger als in der Frühen Bildung haben dagegen Erwerbstätige, die aktuell in den „übrigen sozialen Berufen“ (6,3%), der „Altenpflege“ (5,5%) oder in „Büro und Sekretariat“ (5,4%) arbeiten, ihren Beruf im letzten Jahr gewechselt.

Beendigung der Erwerbstätigkeit

Die Beendigung einer Erwerbstätigkeit erfolgt aus unterschiedlichen Gründen. Nicht immer ist die Beendigung

eines Arbeitsverhältnisses ein Anzeichen für die Instabilität des Arbeitsplatzes, wie etwa bei einer Entlassung. Vielfach liegt die Beendigung vielmehr im Interesse des Arbeitnehmenden und erfolgt auf seine Initiative, beispielsweise beim Eintritt in den Ruhestand. Für die ehemals Erwerbstätigen, die zurzeit nicht erwerbstätig sind, gibt der Mikrozensus Auskunft über den Grund für die Beendigung der letzten Tätigkeit.

Entlassungen sind in der Frühen Bildung nur vereinzelt für die Beendigung einer Beschäftigung verantwortlich.

Im Jahr 2014 haben rund 221.900 Personen, die zurzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, zuletzt eine Tätigkeit in der Frühen Bildung ausgeübt. Der häufigste Grund für die Beendigung dieser Tätigkeit war erwartungsgemäß die Verrentung: Von denjenigen, die zuletzt in der Frühen Bildung beschäftigt waren, haben 44% ihre Tätigkeit beendet, um in den Ruhestand zu gehen *(vgl. Abb. 4.11, Tab. D4.17)*. Der zweithäufigste Grund für den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit (21%) war die Betreuung von Kindern und anderen Hilfebedürftigen.

Gründe für die Beendigung, die als Indikator für instabile Beschäftigungsverhältnisse dienen können, sind Entlassungen und das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages. Im Jahr 2014 kamen Entlassungen in der Frühen Bildung mit 6% deutlich seltener vor als insgesamt auf dem Arbeitsmarkt (10%). Demgegenüber hat das Ende einer befristeten Anstellung mit 6% in der Frühen Bildung rund doppelt so häufig wie insgesamt zum (vorläufigen) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben geführt.

Auch der Blick auf diese Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung zeigt demnach zusammengenommen, dass die Frühe Bildung – wenn auch Befristungen häufiger zum Ausscheiden führen – insgesamt ein Arbeitsfeld ist, das durchschnittlich stabile Beschäftigungsverhältnisse bietet.

Allerdings ist zu beachten, dass die Häufigkeitsverteilung der Anlässe für die Beendigung einer Erwerbstätigkeit schwierig zu interpretieren ist. Die relativen Anteile der verschiedenen Gründe sind nicht nur davon abhängig, wie oft die einzelnen Anlässe vorkommen, sondern auch davon, ob und wie schnell ein Wiedereinstieg in eine Erwerbstätigkeit gelingt und wie sich das Arbeitsfeld quantitativ in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat. Der vergleichsweise geringe Anteil der Verrentungen unter den Gründen für die Beendigung einer Tätigkeit in der Frühen Bildung kann daher – ohne eine weitere jahresweise Analyse der Daten zum Ausscheiden – nur vorsichtig als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Berufstätigkeit bis zur Verrentung in diesem Arbeitsfeld ein vergleichsweise selteneres erwerbsbiografisches Muster ist.

Nach der Beendigung einer Beschäftigung stellt sich die Arbeitsmarktsituation für die ehemals in der Frühen Bildung Tätigen verhältnismäßig günstig dar: Ohne Berücksichtigung derjenigen, die sich bereits im Ruhestand befanden, gaben 2014 nur 15% an, Arbeit zu suchen (insgesamt: rund 29%), und nur 1,1% waren der Auffassung, der Arbeitsmarkt biete ihnen keine Beschäftigungsmöglichkeit (insgesamt: 2,4%) *(vgl. Tab. D4.18)*.

Abb. 4.11 **Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014** (Deutschland; in %)[1]

1 Ehemals Erwerbstätige: alle ehemals Erwerbstätigen, die zuletzt in einem der Zielberufe beschäftigt waren und seitdem keine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Weitere Anmerkungen ▸**M1** und im Datenanhang siehe **M6**.
2 Sonstiges: sonstige Gründe und ohne Angabe (inkl. Ausbildung, Wehrdienst/Zivildienst, sonstige persönliche oder familiäre Gründe).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

4.5 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist seit den Zeiten der Vollbeschäftigung in den 1960er- und 1970er-Jahren lange Zeit – wenn auch unter Schwankungen – angestiegen ►**M3**. Erst seit rund zehn Jahren ist ein merklicher Rückgang zu verzeichnen. Im Jahr 2015 wurde mit einer Arbeitslosenquote von 7,1% wieder das Niveau vom Beginn der 1990er-Jahre erreicht (Bundesagentur für Arbeit 2016e). Die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung weicht von diesem Gesamtkurs insofern ab, als sie sich in den 1980er- und 1990er-Jahren zwar ebenfalls auf hohem und tendenziell steigendem Niveau bewegt hat, aber schon seit Ende der 1990er-Jahre zurückging (siehe hierzu auch *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014*). Dieser Rückgang der Arbeitslosigkeit – der zeitgleich mit einem massiven Personalausbau einherging *(vgl. Kap. 2.1)* – hat sich in den 2000er-Jahren stetig fortgesetzt *(vgl. Tab. D4.21)*.

Die Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung hat mit rund 10.000 arbeitslos gemeldeten Personen (2016) und einer Arbeitslosenquote von 1,6% (2015) ihr bisher niedrigstes Niveau erreicht.

Aktuell erreicht die Arbeitslosigkeit in der Frühen Bildung weiterhin Tiefststände. Von 2012 bis 2016 ist sie um 12% auf knapp 10.000 arbeitslos gemeldete Personen gesunken *(vgl. Tab. D4.19)*. Und auch die relative Arbeitslosigkeit, die Arbeitslosenquote, liegt in der Frühen Bildung inzwischen weit unter der Gesamtquote[13] *(vgl. Abb. 4.12; Tab. D4.20)*. Sie betrug 2015 nur noch 1,6%, insgesamt waren es 8,1%. Unter den Referenzberufen wiesen nur die „Krankenpflege“ und die „Energietechnik“ ein vergleichbar niedriges Niveau mit Werten von unter 3% auf – was gemeinhin als Vollbeschäftigung bezeichnet wird.

M3 Arbeitslosenstatistik

Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst nach dem Konzept der „registrierten Arbeitslosigkeit“ Personen, die sich (1.) arbeitssuchend melden, (2.) aktuell nicht oder weniger als 15 Stunden pro Woche beschäftigt sind, (3.) dem Arbeitsmarkt zeitnah zur Verfügung stehen und (4.) eine Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche suchen.

Ebenso wie die übrigen Datenquellen in diesem Kapitel ist auch die Arbeitslosenstatistik vom Wechsel der Berufsklassifikation betroffen (vgl. **M4** und **M5** im Datenanhang). Nach der neuen Klassifikation liegen für diese Statistik zurzeit Daten für 2012 bis 2016 vor.

Bei den Berufsangaben in der Arbeitslosenstatistik ist zu beachten, dass es sich nicht um eine Angabe zu einer bereits einmal ausgeübten Tätigkeit oder einer erworbenen Qualifikation handelt, sondern um eine Auskunft zur gewünschten Tätigkeit.

13 Der Wert für die berufsspezifische Arbeitslosigkeit für alle Berufe ist etwas höher als der Wert der allgemeinen Arbeitslosenquote, da im Nenner der berufsspezifischen Arbeitslosenquote nur die sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen ohne Beamte berücksichtigt werden, während bei der allgemeinen Arbeitslosenquote auch die Beamten und teilweise die Selbstständigen sowie die geringfügig Beschäftigten einbezogen werden.

Abb. 4.12 **Berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2015** (Deutschland; in %)[1,2,3]

1 Berufsspezifische Arbeitslosenquote: („Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“/[„sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Beruf“ + „arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“]) × 100.
2 Berufsklassifikation nach KldB 2010. Berichtsmonat: Juni. Beschäftigte 2012: Stichtag 31.12.2012.
3 Frühe Bildung: 2012–2014 ohne „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (KldB 2010: 83193). Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang **M5**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016f, 2015d, 2014b, 2013b): Arbeitsmarktstatistik; Bundesagentur für Arbeit (2015a, 2016d): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

4.6 Resümee

In der Gesamtbilanz zeigen die aktuellen Entwicklungen auf dem Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung in erster Linie eine Fortsetzung der großen Trends, die bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* dokumentiert werden konnten. Die Frühe Bildung ist weiterhin ein boomendes Marktsegment mit einem weit überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum. Diese positive Großwetterlage schlägt in vielfältiger Weise auf die Situation des Arbeitsmarktes durch: Die Beschäftigungsbedingungen sind im Großen und Ganzen eher günstig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Berufsfeld Frühe Bildung. Oder mehr noch: Sie waren – unter Beachtung aller Einflussgrößen – noch nie so gut wie heute. Die Beschäftigungsverhältnisse sind durchschnittlich stabil, die Lohnentwicklung ist leicht überdurchschnittlich und das Risiko der Arbeitslosigkeit gering.

Bestimmend für die Lage des Teilarbeitsmarktes ist ebenfalls nach wie vor, dass die Frühe Bildung ein typisches Berufsfeld für Frauen darstellt. So ist die Quote von Teilzeitbeschäftigungen unter 21 Stunden um ein Mehrfaches höher als in typischen Männerberufen – wenn auch im Vergleich mit den erwerbstätigen Frauen insgesamt eher niedrig. Ebenso spielt unerwünschte Teilzeittätigkeit kaum eine Rolle, sondern sie dient in der Regel dazu, Familienarbeit mit einer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Zudem hat die Familienarbeit – wie in anderen Frauenberufen – auch einen hohen Stellenwert als Ursache für die Beendigung oder Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit.

Weiterhin weisen auch die im vorliegenden Band neu aufgenommenen Indikatoren zur Stabilität der Arbeitsverhältnisse auf eine relativ günstige Situation in der Frühen Bildung hin: Die mittlere Dauer der Betriebszugehörigkeit entspricht dem Gesamtdurchschnitt bei allen Beschäftigten, und Entlassungen kommen verhältnismäßig selten vor. Allerdings werden Arbeitsverhältnisse überdurchschnittlich oft beendet, weil ein befristeter Vertrag ausläuft. In einem boomenden Arbeitsmarkt mit überdurchschnittlich vielen befristeten Verträgen aufgrund der Neueinstellungen ist dies allerdings zu erwarten. Angesichts der geringen Arbeitslosenquote und der seltenen Klagen über fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten führt diese Situation offenbar für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch nicht zu dauerhafter Erwerbslosigkeit, da die Gesamtlage günstig ist.

Einen erheblichen Einfluss auf die Situation des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung haben auch die strukturellen Bedingungen wie die weitreichende Normierung des Arbeitsfeldes durch Gesetze und Verordnungen, die Verortung im öffentlichen Dienst oder bei freien Trägern und die kommunale Steuerung des Arbeitsfeldes. Diese Rahmenbedingungen sind allem Anschein nach eine Ursache dafür, dass „moderne“ Entwicklungen, die in anderen Teilarbeitsmärkten eine Rolle spielen – wie die Zunahme von geringfügigen Beschäftigungen, von Arbeitnehmerüberlassung oder Selbstständigkeit –, in der Frühen Bildung randständig geblieben sind.

Ebenso ist die Prognose über die weitere Entwicklung des Teilarbeitsmarktes Frühe Bildung entscheidend von diesen besonderen Strukturbedingungen abhängig, die das Arbeitsfeld weitgehend kontrollieren. Zurzeit deuten mit der aktuellen Qualitätsdebatte, dem weiter voranschreitenden U3-Ausbau und den Folgen der Flüchtlingspolitik alle Zeichen weiterhin auf eine vorläufige Fortsetzung des „Booms“ der Frühen Bildung.

5 Die Ausbildungswege in die Frühe Bildung

Die wichtigsten Ausbildungen für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung sind neben der zentralen Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher die Ausbildungen zur staatlich geprüften Sozialassistentin und zum staatlich geprüften Sozialassistenten[1] sowie zur staatlich geprüften Kinderpflegerin und zum staatlich geprüften Kinderpfleger[2] an den Berufsfachschulen. Neben diesen Hauptausbildungsrichtungen gibt es zum anderen seit 2004 früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor- und einige wenige Master-Studiengänge, die gezielt auch für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung qualifizieren. Darüber hinaus finden sich aber noch weitere Berufsgruppen anderer Ausbildungsrichtungen in Kindertageseinrichtungen.

Um die Dynamik der wichtigsten Qualifikationsprofile der Frühen Bildung darstellen zu können, werden in diesem Kapitel die zahlenmäßige Entwicklung der Ausbildungsstätten, also der Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen, aufgezeigt sowie der Verlauf der Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern sowie von Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsgänge nachgezeichnet.

Die berufliche und akademische Ausbildungslandschaft für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung war in den letzten Jahren durch eine hohe Dynamik geprägt. Einer der Hauptbefunde des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2014* waren die deutlich gestiegenen Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern sowie Absolventinnen und Absolventen vor allem der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher, aber auch die anhaltend steigende Anzahl der Studierenden in den früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen.

Im vorliegenden *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* werden die Befunde zu den Ausbildungskapazitäten der Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen im zeitlichen Verlauf bis zum Schuljahr 2014/15 bzw. Studienjahr 2015 weiter fortgeschrieben und analysiert. Dabei steht die Frage im Raum, ob sich die positive Wachstumsbilanz der verschiedenen Ausbildungen auch in den letzten Jahren fortgesetzt hat. Auf der Ebene der Ausbildungsstätten wird darüber hinaus die sich verändernde Landschaft der Ausbildungsträger dargestellt. Dabei wird auch die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik sowie der Hochschulen nach der Art der Trägerschaft weiter differenziert. Die Entwicklung und Etablierung der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge an den Hochschulen werden anhand der Daten der dritten Befragungswelle des WiFF-Studiengangsmonitorings kontinuierlich beobachtet. Vergleichend und ergänzend werden auch erstmals die Studiengänge der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit bzw. der Sozialpädagogik einbezogen, da deren Absolventinnen und Absolventen ebenfalls in einem nennenswerten Umfang im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind.

Ob die verschiedenen Ausbildungswege in der Summe genügend qualifiziertes Personal für Kindertageseinrichtungen hervorbringen und welche Trends und Veränderungen dabei zu beobachten sind, wird auf der Basis der Analysen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2014* fortgeschrieben. Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren weiterhin gestiegenen Beschäftigtenzahlen im Arbeitsfeld Frühe Bildung *(vgl. Kap. 4.2)* ist anzunehmen, dass die Nachfrage nach den Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungen im Bereich der Frühen Bildung auf hohem Niveau anhält.

1 In einigen Ländern lautet die Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Sozialpädagogische Assistentin“ bzw. „Staatlich anerkannter Sozialpädagogischer Assistent“ oder „Staatlich geprüfte sozialpädagogische Assistentin“ bzw. „Staatlich geprüfter sozialpädagogischer Assistent“.

2 In manchen Ländern lautet die Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Kinderpflegerin“ bzw. „Staatlich anerkannter Kinderpfleger“.

5.1 Ausbildungen für Kinderpflege und Sozialassistenz

Entwicklung der Berufsfachschulen

Die Ausbildung in der Kinderpflege war bis in die 1990er-Jahre die einzige Form der sozialpädagogischen Ausbildung an Berufsfachschulen, die für die Tätigkeiten im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen qualifizierte. Seit den 1990er-Jahren wurde die Kinderpflegeausbildung in Deutschland abgebaut: Im Vergleich zu ehemals 15 Ländern, in denen eine entsprechende Ausbildung angeboten wurde, existiert dieses Qualifikationsprofil heute nur noch in sieben Ländern *(vgl. Tab. D5.1).* Die Kinderpflegeausbildung, die traditionell in Westdeutschland verankert war, wurde im Schuljahr 2014/15 noch in den drei bevölkerungsreichsten Ländern Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, im Saarland sowie in den drei ostdeutschen Ländern Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern angeboten.[3]

Im Gegenzug zu diesem Abbau des Ausbildungsangebots in der Kinderpflege wurde stattdessen seit den 1990er-Jahren das Qualifikationsprofil zur Sozialassistenz neu aufgebaut, das inzwischen vielfach die Kinderpflegeausbildung abgelöst hat (Janssen 2010; Rauschenbach u.a. 1995). In zwölf Ländern wird heute die Sozialassistenzausbildung angeboten, wobei in drei Ländern – Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern – sogar beide Ausbildungswege möglich sind *(vgl. Tab. D5.1, D5.4).*

Im Unterschied zur Kinderpflege wird die Ausbildung zur Sozialassistentin und zum Sozialassistenten meist als Vorstufe zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung genutzt. Dies spiegelt sich auch im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen wider, da dort nur ein geringer Anteil der Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenzausbildung tätig ist *(vgl. Kap. 2).* Rolf Janssen spricht von der Zubringerfunktion der Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung für die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (Janssen 2010). Der Weg zur fachschulischen Ausbildung über die Berufsfachschule ist in Niedersachsen und Bayern stark aneinander gekoppelt (ebd.). In Niedersachsen gilt die Sozialassistenzausbildung als bloße Vorstufe zur fachschulischen Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher und wurde dementsprechend angepasst.[4]

Auch in Bayern ist die Kinderpflegeausbildung als Vorstufe zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung konzipiert. Gleichzeitig stellt sie hier jedoch im Unterschied zur Sozialassistenz eine nach wie vor eigenständige berufliche Qualifikation für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung dar. Bundesweit waren im Jahr 2016 immerhin rund 11% der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen Kinderpflegerinnen bzw. Kinderpfleger. In Bayern lag der Anteil dieser Berufsgruppe sogar bei rund 36% *(vgl. Kap. 2).*

Die Zahl der Berufsfachschulen für Sozialassistenz übersteigt inzwischen bundesweit die Zahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege.

Seit Mitte der 1990er-Jahre ist die Zahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege deutlich zurückgegangen und in den letzten Jahren nahezu gleich geblieben. Im Schuljahr 2014/15 gab es 219 Berufsfachschulen für Kinderpflege, davon 182 in Westdeutschland und 37 in Ostdeutschland. Bei den Berufsfachschulen für Sozialassistenz hat es unterdessen zuletzt zwischen den Schuljahren 2012/13 und 2013/14 einen Ausbau um 13 Schulen gegeben *(vgl. Abb. 5.1; Tab. D5.1).* Die Anzahl der Berufsfachschulen für Sozialassistenz lag 2014/15 bei 328 Schulen, davon jeweils 164 in West- und in Ostdeutschland.

Ausbildungsbeteiligung im Bereich Kinderpflege und Sozialassistenz

Bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* zeigte sich bei der Kinderpflegeausbildung seit 2007/08 bis zum Schuljahr 2012/13 eine leichte Abnahme der Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger – mit jährlichen Schwankungen. Nach einem leichten Anstieg auf 9.702 Personen im Schuljahr 2013/14 ist die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger im Schuljahr 2014/15 im Vergleich zum Vorjahr geringfügig (–1%) gesunken und lag zuletzt bei 9.568 *(vgl. Abb. 5.2; Tab. D5.2).*

Insgesamt ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Kinderpflegeausbildung in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Insoweit zeigt sich, dass diese Berufsgruppe entgegen früherer Überlegungen, dieses Qualifikationsprofil abzuschaffen, für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung weiterhin von Bedeutung ist. Mit mehr als 64.500 beschäftigten Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern im Jahr 2016 sind sie mit einem Anteil von 11% – gegenüber der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher mit rund 68% bzw. 385.000 Personen – die zweitgrößte Berufsgruppe im Arbeitsfeld. Davon ist anteilig der weitaus größte Teil in Westdeutschland angestellt. Die

3 Dabei wird die Kinderpflegeausbildung in Mecklenburg-Vorpommern nicht mehr an öffentlichen Berufsfachschulen angeboten, sondern nur noch an zwei Berufsfachschulen in privater Trägerschaft.

4 In Niedersachsen wurde das Berufspraktikum in der Fachschule für Sozialpädagogik abgeschafft, und die Praxisanteile der Sozialassistenzausbildung werden angerechnet. Zudem wurde die Fachschulausbildung zweijährig (Janssen 2010).

Abb. 5.1 **Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz 2012/13 bis 2014/15** (Anzahl)[1,2]

1 Erfasst werden nur Berufsfachschulen, die die Bildungsgänge „Sozialassistent/in“ oder „Sozialpädagogische/r Assistent/in“ anbieten. Die Bildungsgänge „Sozialbetreuer/in und Pflegefachhelfer/in“ (BY), „Sozialhelfer/in“ (NW) und „Sozialbetreuer/in“ (TH) werden nicht ausgewiesen.
2 HB, HH, SH: Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische/r Assistent/in“.

Quelle: Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ►M1

Abb. 5.2 **Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Kinderpflege- und der Sozialassistenzausbildung 2007/08 bis 2014/15** (Anzahl; Veränderung in %)[1,2]

1 Für 2012/13 liegen zu MV und für 2013/14 liegen zum SL keine Daten zur Kinderpflegeausbildung vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.
2 Für 2012/13 liegen zu MV und für 2014/15 liegen zu HB keine Daten zur Sozialassistenzausbildung vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ►M1

höchsten Beschäftigungsanteile haben Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in Bayern (36%), gefolgt vom Saarland mit 18%, Hamburg mit 12% sowie Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein mit rund 10% *(vgl. Kap. 2).*

Der Zuwachs in der berufsfachschulischen Ausbildung zwischen 2007/08 und 2014/15 ist insbesondere auf die Sozialassistenzausbildung zurückzuführen. Diese erreichte 2014/15 ein Rekordniveau mit 16.254 Personen im ersten Ausbildungsjahr und eine Zunahme von 3% im Vergleich zum Vorjahr.

Der Wachstumstrend bei den Anfängerinnen und Anfängern der Sozialassistenzausbildung, der bereits 2012/13 erkennbar war, hat sich auch bis zum Schuljahr 2014/15 weiter fortgesetzt: 16.254 Personen haben zuletzt eine Sozialassistenzausbildung begonnen, was einem Zuwachs von 3% im Vergleich zum Vorjahr entspricht *(vgl. Abb. 5.2; Tab. D5.4).* Die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in diesem Ausbildungsgang erreichte damit ein Rekordniveau.

Im Hinblick auf die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung wurde bereits im

Abb. 5.3 **Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflege- und der Sozialassistenzausbildung 2007/08 bis 2013/14** (Anzahl; Veränderung in %)[1]

1 Für 2007/08 liegen zu HE keine Daten zur Sozialassistenzausbildung vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.

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

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014 insgesamt seit 2007/08 ein geringer Rückgang dokumentiert, wenngleich auch diese Werte leichten Schwankungen unterlagen. Dieser Trend setzt sich fort: Die Zahlen sind nach einem Anstieg in den vorherigen zwei Schuljahren im Schuljahr 2013/14 im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 5.266 Personen gesunken *(vgl. Abb. 5.3; Tab. D5.3)*. In Westdeutschland ist die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um vier Prozentpunkte auf 4.469 Personen gesunken, in Ostdeutschland um drei Prozentpunkte auf 797 Absolventinnen und Absolventen.

Dagegen stieg die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenzausbildung seit 2010/11 weiterhin kontinuierlich und erreichte 2013/14 den Höchststand mit 12.856 Personen, was einer Zunahme von 5% im Vergleich zum Vorjahr entsprach. In Westdeutschland ist die Zahl der Personen um 3% auf 7.590 gestiegen und in Ostdeutschland sogar um 8% auf 5.266 *(vgl. Abb. 5.3; Tab. D5.4, D5.5)*. Aufgrund der engen Anbindung an die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist anzunehmen, dass ein großer Teil der Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenzausbildung direkt in die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mündet. Gleichzeitig ist die Zahl der Beschäftigten Sozialassistentinnen und Sozialassistenten in Kindertageseinrichtungen seit 2006 von rund 1.700 auf knapp 8.500 gestiegen *(vgl. Kap. 2)*.

M1 Erfassung der Schülerinnen- und Schülerzahlen der Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz sowie der Fachschulen für Sozialpädagogik

In Ergänzung der Fachserie 11, Reihe 2 „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wurden zusätzliche Abfragen bei den Statistischen Landesämtern durchgeführt. In der Fachserie werden z.B. keine Daten für Nordrhein-Westfalen ausgewiesen, diese sind aus der Länderabfrage hinzugezogen worden. Für Baden-Württemberg wird in der Fachserie die Anzahl der Schülerinnen und Schüler der Fachschulen für Sozialpädagogik zusammen mit der Anzahl der Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschulen ausgewiesen. Anhand der Länderabfrage liegen diese Werte nun getrennt vor. Die Werte des *Fachkräftebarometers* unterscheiden sich somit von der Fachserie des Statistischen Bundesamtes. Im *Fachkräftebarometer* wird für das Schuljahr 2014/15 die Gesamtzahl von 35.743 Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung angegeben, in der Fachserie des Statistischen Bundesamtes sind lediglich 21.244 an Fachschulen und 2.900 an Fachakademien (nur Bayern) ausgewiesen *(vgl. Tab. D5.6)*.

5.2 Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher

Entwicklung der Fachschulen für Sozialpädagogik

Der Ausbau der Fachschulen für Sozialpädagogik fand in den letzten Jahren sowohl in West- als auch in Ostdeutschland statt, und er setzt sich weiter fort. Seinen bisherigen Höchststand hat er 2014/15 mit 593 Fachschulen erreicht.

Der Ausbau der Ausbildungskapazitäten in den letzten Jahren spiegelt sich in einer kontinuierlichen Zunahme der Fachschulen für Sozialpädagogik wider *(vgl. Abb. 5.4; Tab. D5.7)*. So ist ihre Zahl von 491 im Schuljahr 2011/12 um rund 21% auf 593 im Schuljahr 2014/15 angestiegen und erreichte damit einen vorläufigen Höchststand.[5] Der Ausbau fand sowohl in West- als auch in Ostdeutschland statt. In Westdeutschland sind im gleichen Zeitraum 76 Fachschulen für Sozialpädagogik hinzugekommen, sodass die Gesamtzahl bei 402 Schulen liegt, in Ostdeutschland ist die Anzahl um weitere 26 Schulen auf 191 angestiegen.

5 Die Anzahl der Fachschulen in Deutschland und in Westdeutschland unterscheidet sich von der im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* ausgewiesenen Fachschulzahl. Seit dem Schuljahr 2011/12 wird in Nordrhein-Westfalen in den Daten des Statistischen Landesamtes die Anzahl der Bildungsgänge ausgewiesen, nicht die Anzahl der Fachschulen. Für die vorliegenden Auswertungen wurde die Anzahl der Fachschulen in Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen bereitgestellt, sodass die bisher veröffentlichten Fachschulzahlen (Deutschland; West) revidiert werden.

M2 Definitionen-Katalog zur Schulstatistik 2015: Trägerschaft

„Unterschieden werden Schulen nach öffentlichem und privatem Status. Öffentliche Schulen sind staatliche und solche nichtstaatlichen Schulen, die nach Landesrecht als öffentliche Schulen gelten, alle übrigen Schulen zählen zu den Privatschulen.

In die Statistik sind öffentliche Schulen und Privatschulen einzubeziehen. (…) Die Abgrenzung nach dem öffentlichen und privaten Status der Schulen ist nicht mit der nach dem öffentlichen und privaten Träger gleichzusetzen. Privatschulen können von natürlichen sowie von juristischen Personen des privaten und öffentlichen Rechts errichtet und betrieben werden. So sind beispielsweise alle Schulen mit dem Bund als öffentlichem Träger nach Landesgesetz private Schulen. Gleiches gilt in der Regel auch für Schulen, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie zum Beispiel den Kirchen, getragen werden“ (KMK 2015, S. 11).

In Ostdeutschland haben die privaten Fachschulen zwischen den Schuljahren 2012/13 und 2014/15 um 14% zugenommen, die öffentlichen Fachschulen dagegen nur um 2%.

Von den 593 Fachschulen im Schuljahr 2014/15 befanden sich 49% (290 Schulen) in öffentlicher und 51% (303 Schulen) in privater Trägerschaft ►**M2** *(vgl. Abb. 5.5; Tab. D5.7)*. Das Verhältnis von öffentlichen zu privaten Fachschulen hat sich im Zeitraum vom Schuljahr 2012/13 zu 2014/15 insgesamt nur geringfügig verändert: 2012/13 befanden sich je 50% der Fachschulen für Sozialpädagogik in öffentlicher und privater Trägerschaft. In Westdeutschland ist das Verhältnis der Fachschulen in öffentlicher und

Abb. 5.4 **Fachschulen für Sozialpädagogik 2011/12 bis 2014/15** (Anzahl)

Quelle: Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge, NW: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen; eigene Berechnungen

Abb. 5.5 **Fachschulen für Sozialpädagogik nach öffentlicher und privater Trägerschaft 2012/13 und 2014/15** (Anzahl; in %)

Abb. 5.6 **Fachschulen für Sozialpädagogik nach Trägerschaft 2009 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)

privater Trägerschaft im gleichen Zeitraum unverändert geblieben (57% bzw. 43%). Der Ausbau von Fachschulen für Sozialpädagogik in Ostdeutschland hat etwas stärker im Bereich von privaten Fachschulen stattgefunden.

Um zu zeigen, in welchem Umfang sich welche Träger am Ausbau der Fachschulen in den letzten Jahren beteiligt haben, kann auf eine im Jahr 2009 durchgeführte bundesweite Recherche zu den Standorten von Fachschulen zurückgegriffen werden, die im Rahmen der WiFF erfolgte. Auf der Grundlage der Fachschulrecherche von 2009 wurden im Jahr 2016 erneut die Fachschulen und ihre Trägerschaft in allen Ländern recherchiert, um die Trägerschaften vergleichen zu können. Während in der amtlichen Statistik die Differenzierung nach öffentlichen und privaten Trägern vorgenommen wird ▸**M2**, werden in der Fachschulrecherche die privaten Träger weiter nach kirchlichen (evangelischen und katholischen) Trägern sowie nach sonstigen privaten Trägern unterschieden.

Die absolute Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik in der WiFF-Fachschulrecherche 2016 *(vgl. Abb. 5.6; Tab. D5.8)* unterscheidet sich von den Angaben der amtlichen Statistik *(vgl. Abb. 5.4, 5.5, 5.7)* aus zwei Gründen: Zunächst sind Abweichungen aufgrund der unterschiedlichen Zeitpunkte der Erhebungen der amtlichen Statistik und der WiFF-Recherche denkbar. Des Weiteren sind in der WiFF-Recherche auch Schulen enthalten, die zwar die Anerkennung als Fachschulen besitzen, aber aktuell (noch) keine Schülerinnen und Schüler ausbilden. Insgesamt sind

in der Fachschulrecherche 2016 vier Schulen mehr erfasst als in der amtlichen Statistik für das Schuljahr 2014/15.

Die Verteilung der Fachschulen nach öffentlichen und privaten Trägern hat sich in den letzten Jahren hin zu den privaten Trägern verschoben *(vgl. Abb. 5.5)*. Die weitere Unterscheidung nach Art der privaten Träger zeigt, dass insgesamt der Anteil von Fachschulen in sogenannter sonstiger privater Trägerschaft deutlich zugenommen hat *(vgl. Abb. 5.6; Tab. D5.8)*. Die Anzahl der Fachschulen in kirchlicher Trägerschaft ist nahezu gleich geblieben, verliert jedoch in der Gesamtverteilung leicht an Bedeutung. Der Ausbau von Fachschulen in privater Trägerschaft ist vor allem in den ostdeutschen Ländern zu beobachten. Hinzugekommen sind vielfach Bildungsanbieter, die Fachschulen für Sozialpädagogik in freier Trägerschaft als gemeinnützige Gesellschaften betreiben. Bundesweit sind nur sehr vereinzelt Schulen in Trägerschaften von etablierten Wohlfahrtsverbänden zu finden. Inwieweit sich die vielfach neuen Bildungsanbieter dauerhaft im Ausbildungssystem etablieren werden, bleibt abzuwarten. Derzeit ist diese Entwicklung auf den weiterhin bestehenden Bedarf an Fachkräften und die Nachfrage nach der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung zurückzuführen.

Neben der Gründung neuer Fachschulen wurden auch die Kapazitäten an den bestehenden Fachschulen erweitert, entweder durch das Bilden neuer Klassen oder das Aufstocken von Klassenstärken. Dabei handelt es sich vor allem um die Erweiterung von Angeboten der Vollzeitausbildung. Außerdem fand ein Ausbau von Ausbildungsmodellen statt. So werden inzwischen Bildungsgänge in Teilzeit angeboten oder als sogenannte „Praxisintegrierte Ausbildung“ (PIA). Im Unterschied zu den Vollzeit- und Teilzeitausbildungen wird bei der Praxisintegrierten Ausbildung ein Ausbildungsvertrag mit einem Einrichtungsträger abgeschlossen, und die theoretischen und praktischen Ausbildungsanteile sind stärker miteinander verzahnt. Dieses Modell ist zunächst in Baden-Württemberg zum Schuljahr 2012/13 eingeführt worden, wird aber inzwischen auch in Nordrhein-Westfalen und in Hessen angeboten. In Bayern wurde im Wintersemester 2016/17 ein ähnliches Ausbildungsmodell mit der Bezeichnung „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax) eingeführt (Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst 2016). Modelle der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung sollen dazu beitragen, weitere Fachkräfte für das Arbeitsfeld zu gewinnen. Zudem soll diese Ausbildungsform durch die Ausbildungsvergütung und die Schließung eines Ausbildungsvertrags über die Dauer von drei Jahren die Basis für Personalentwicklungsmaßnahmen und die Personalbindung verbessern (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2014).

Abb. 5.7 **Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in Nordrhein-Westfalen 2012/13 und 2013/14 nach Schulart** (Anzahl)

Quelle: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

In Nordrhein-Westfalen besteht neben dem Besuch der Fachschulen für Sozialpädagogik auch die Möglichkeit, den Ausbildungsabschluss „staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „staatlich anerkannter Erzieher“ an beruflichen Gymnasien zu erwerben. Dennoch zeigt sich, dass die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung aus den Fachschulen für Sozialpädagogik kommt *(vgl. Abb. 5.7)*.

Entwicklungen bei den Anfänger- und Absolventenzahlen

Der langjährige Wachstumstrend bei der Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger hat sich im Jahr 2014/15 nicht weiter fortgesetzt.

Im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* wurde für das Schuljahr 2012/13 ein Höchststand bei den Anfängerinnen- und Anfängerzahlen festgestellt. Im Schuljahr 2014/15 haben bundesweit fast 36.000 Personen eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung begonnen *(vgl. Abb. 5.8; Tab. D5.9)*. Damit ist die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger im Vergleich zum Vorjahr jedoch erstmals geringfügig gesunken (–1%), und der seit 2007/08 anhaltende Wachstumstrend ist vorerst beendet.

Dennoch handelt es sich um die zweithöchste bisher gemessene Zahl an Anfängerinnen und Anfängern.

In den letzten Jahren haben die Anfängerinnen- und Anfängerzahlen bis 2013/14 um über 2.000 Schülerinnen und Schüler pro Jahr zugenommen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). In Westdeutschland ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Schuljahr 2014/15 ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt zurückgegangen (318 Personen weniger als im Vorjahr) und lag zuletzt bei 25.422 Personen. Dagegen zeigte sich in Ostdeutschland noch ein leichtes Wachstum um 110 Personen auf 10.321 Anfängerinnen und Anfänger im Jahr 2014/15.

Der Zuwachs bei den Anfängerinnen und Anfängern in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den zurückliegenden Jahren wirkt sich noch deutlich bis heute auf die Zahl der Absolventinnen und Absolventen aus. Das heißt, dem Arbeitsmarkt steht jährlich noch eine steigende Zahl an Absolventinnen und Absolventen zur Verfügung. Für das Schuljahr 2013/14 ist die Anzahl um 3.537 Personen auf insgesamt 26.749 angestiegen, was einem Zuwachs von 15% im Vergleich zum Vorjahr entspricht *(vgl. Abb. 5.8; Tab. D5.10)*. In Westdeutschland liegt der Zuwachs ebenfalls bei rund 15% auf 18.759 Absolventinnen und Absolventen. In Ostdeutschland brachte ein Zuwachs von knapp 17% im Schuljahr 2013/14 insgesamt 7.990 Absolventinnen und Absolventen hervor. Aufgrund der hohen Zahl von Anfängerinnen und Anfängern bis zum Schuljahr 2013/14 wird sich das Wachstum in den nächsten Jahren voraussichtlich noch moderat fortsetzen *(vgl. Kap. 5.5, Abschnitt Prognose)*.

5.3 Das Hochschulstudium der Kindheitspädagogik

Neben dem pädagogisch qualifizierten Personal mit einer Ausbildung an Berufsfachschulen oder Fachschulen arbeiten seit Längerem auch einschlägig hochschulisch ausgebildete Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen, insbesondere als Leitungskräfte *(vgl. Kap. 2)*. Ihre Anzahl ist in den letzten Jahren zwar merklich angestiegen (2006: 3%; 2016: 5%), bewegt sich aber nach wie vor auf einem niedrigen Niveau *(vgl. Abb. 2.9)*. Von diesen Fachkräften mit Hochschulausbildung haben inzwischen 15% einen Abschluss als Kindheitspädagogin bzw. Kindheitspädagoge *(vgl. Abb. 2.11)*.

Das Studium der Früh- bzw. Kindheitspädagogik gibt es seit gut einem Jahrzehnt. Damit steht erstmals ein Studienangebot zur Verfügung, das in der Regel dezidiert auf das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung ausgerichtet ist. Seit Gründung des ersten frühpädagogischen Studiengangs im Jahr 2004 waren bislang ein rasanter Ausbau und eine starke Dynamik in der früh- bzw. kindheitspädagogischen Hochschullandschaft zu beobachten *(vgl. Abb. 5.9; Tab. D5.11, D5.12)*.

Anzahl der Studiengänge

Sowohl der Ausbau der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge als auch der Hochschulstandorte ist zum Stillstand gekommen. Dabei pendelte sich die Zahl der Hochschulstandorte bundesweit zuletzt bei 51 ein.

Abb. 5.8 **Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2014/15 bzw. 2013/14** (Anzahl; Veränderung in %)[1,2]

1 Für 2012/13 liegen zu MV keine Daten zum 1. Ausbildungsjahr vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.
2 Für 2013/14 liegen zu HB keine Daten zu Absolventen/-innen vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.

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

Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf dem WiFF-Studiengangsmonitoring, einer jährlichen Befragung der Studiengangsleitungen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge ►**M3**. In die Auswertung wurden nur Studiengänge einbezogen, die auf die Früh- bzw. Kindheitspädagogik sowie auf das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung ausgerichtet sind, gegebenenfalls mit dem Schwerpunkt „Leitung von Kindertageseinrichtungen". Im Studienjahr 2015 wurden noch 51 Hochschulstandorte mit insgesamt 69 Bachelor-Studiengängen der Früh- und Kindheitspädagogik gezählt, was bedeutet, dass es einen leichten Rückgang gibt *(vgl. Abb. 5.9; Tab. D5.11, D5.12)*.

Im Fokus der Datenauswertung stehen die Bachelor-Studiengänge, da diese einen ersten akademischen Abschluss bieten, der für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung qualifiziert. Daneben gibt es bislang lediglich zehn Master-Studiengänge, die ausschließlich früh- bzw. kindheitspädagogisch ausgerichtet sind.

Da einige Hochschulstandorte verschiedene Bachelor-Studiengänge der Früh- bzw. Kindheitspädagogik anbieten, etwa mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten oder einer grundständigen und einer berufsbegleitenden Variante eines Studiengangs, übersteigt die Anzahl der Studiengänge deutlich die Anzahl der Hochschulstandorte.

Wie sich bereits in der Entwicklung bis zum Jahr 2013 andeutete, hat die Anzahl der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen erst einmal ein Plateau des Ausbaus erreicht (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014): Seit 2011 bleibt die Anzahl der Hochschulstandorte nahezu unverändert (2011: 52 Standorte, 2015: 51 Standorte). Die Anzahl der Studiengänge hingegen ist bis 2014 kontinuierlich angestiegen und 2015 erstmals leicht gesunken.

Die früh- bzw. kindheitspädagogische Hochschullandschaft bleibt vorerst dennoch ein dynamisches Feld. Es werden immer wieder Studiengänge neu eingerichtet oder grundsätzlich umgestaltet bzw. neu gestartet, aber auch einige eingestellt. Die Zeit des rasanten und anhaltenden Ausbaus dieser Studiengänge scheint damit erst

M3 WiFF-Studiengangsmonitoring

Das WiFF-Studiengangsmonitoring ist eine von der „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte" (WiFF) durchgeführte jährliche Befragung der Studiengangsleitungen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor- und Master-Studiengänge. Neben strukturellen Daten wie beispielsweise Zulassungsvoraussetzung, Regelstudienzeit, Studienform, Höhe der Studiengebühren und Studienbeginn werden auch die Anzahlen der Anfängerinnen und Anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen erfasst. Im Jahr 2016 wurde die dritte Befragungswelle des Studiengangsmonitorings durchgeführt. Die Leitungen der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge wurden schriftlich mit einem zugesandten Fragebogen befragt. Die Rücklaufquote der Fragebögen lag bei 83% für Bachelor- und Master-Studiengänge. Ergänzend wurden vereinzelt Prüfungsämter zu Zahlen von Studierenden telefonisch und schriftlich befragt. Der Befragungszeitraum der dritten Welle lag zwischen April und Juli 2016.

Abb. 5.9 **Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge und Hochschulstandorte 2004 bis 2015** (Deutschland; Anzahl)

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3; eigene Berechnungen

einmal vorbei zu sein; auch die Anzahl der Studienangebote an den einzelnen Standorten pendelt sich ein.

Die Bachelor-Studiengänge der Früh- bzw. Kindheitspädagogik sind zu knapp 80% an Fachhochschulen angesiedelt.

Weiterhin wird das Studium der Früh- bzw. Kindheitspädagogik vor allem an Fachhochschulen angeboten; an Universitäten ist die Fachrichtung wesentlich seltener vertreten. Diese Verteilung auf die beiden Hochschultypen ist seit 2013 nahezu unverändert *(vgl. Tab. D5.13)*. Im Jahr 2015 gab es 40 Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit Bachelor-Studiengängen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik (78%), jedoch nur drei Universitäten (6%), zudem sechs Pädagogische Hochschulen (12%) in Baden-Württemberg, eine Berufsakademie sowie eine Duale Hochschule mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen. Dagegen werden von den zehn im WiFF-Studiengangsmonitoring erfassten Master-Studiengängen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik vier an Universitäten, drei an Fachhochschulen und drei an Pädagogischen Hochschulen angeboten. Zudem sind sämtliche Master-Studiengänge ausschließlich in Westdeutschland angesiedelt.

Studium als Weiterqualifizierung

Nur knapp ein Drittel der früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge setzt eine Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung voraus.

Nur sechs der 69 früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge (rund 9%) richten sich ausschließlich an Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher *(vgl. Abb. 5.10; Tab. D5.14)*. Weitere 14 Studiengänge (20%) setzen ebenfalls eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung voraus, jedoch werden auch Personen mit vergleichbaren Berufsabschlüssen aufgenommen, zum Beispiel Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Mehr als zwei Drittel der Studiengänge (49 von 69) setzen keine einschlägige Berufsausbildung voraus, können also grundständig studiert werden.[6]

Wie hoch der tatsächliche Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Studiengängen ist, die keine pädagogische Berufsausbildung voraussetzen, ist nicht bekannt. Erste Hinweise gibt jedoch das WiFF-Studiengangsmonitoring 2016, wonach in den Studiengängen, die keine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung fordern, rund 4% der Studierenden dennoch ausgebildete Erzieherinnen oder Erzieher waren.[7] Dies könnte darauf hinweisen, dass ihr Anteil in diesen Studiengängen eher gering ist. Die Daten sprechen insgesamt dafür, dass das Studium der Früh- bzw. Kindheitspädagogik größtenteils einen alternativen – und nicht konsekutiven – Weg im Vergleich zur fachschulischen Ausbildung darstellt.

Da sich rund 9% der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge ausschließlich an Erzieherinnen und Erzieher und weitere 20% an Erzieherinnen und Erzieher sowie vergleichbare Berufsgruppen richten, ist bei der Bewertung der Größenordnung der Anzahl von Absolventinnen und Absolventen zu berücksichtigen, dass ein Teil von ihnen nicht als potenzielle Neuzugänge für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu verstehen sind, sondern als ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher bereits im Feld gearbeitet haben und im Sinne einer Weiterqualifizierung ein Studium der Früh- oder Kindheitspädagogik absolviert haben *(vgl. Kap. 5.2)*.

Abb. 5.10 **Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge mit vorausgesetzter Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2015** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Fehlende Angaben zu den Zulassungsvoraussetzungen wurden nachrecherchiert.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016; eigene Berechnungen

6 Dieser Auswertung liegt das WiFF-Studiengangsmonitoring 2016 zugrunde. Fehlende Angaben zu den Zulassungsvoraussetzungen wurden auf den jeweiligen Webseiten der Studiengänge nachrecherchiert, sodass die Grundgesamtheit 69 früh- und kindheitspädagogische Studiengänge umfasst.

7 Zu beachten ist jedoch die geringe Fallzahl: Nur 14 von 49 Studiengängen ohne vorausgesetzte Ausbildung haben Angaben zur Anzahl der Studierenden mit Erzieherinnen- und Erzieherabschluss im Jahr 2015 gemacht.

Träger der Hochschulstandorte mit Bachelor-Studiengängen

Rund 61% der früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge werden an öffentlichen Hochschulen angeboten.

Bei den Hochschulstandorten lassen sich öffentliche und private Träger unterscheiden. Die privaten gliedern sich wiederum in kirchliche und sonstige private Träger. Die Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischem Studienangebot befanden sich 2015 größtenteils in öffentlicher Trägerschaft (31 Hochschulstandorte bzw. 61%), die restlichen Standorte in evangelischer (7 Hochschulstandorte bzw. 14%), katholischer (5 Hochschulstandorte bzw. 10%) und sonstiger privater Trägerschaft (8 Hochschulstandorte bzw. 16%) *(vgl. Abb. 5.11; Tab. D5.15).* Die sonstigen privaten Träger sind insbesondere GmbHs, gGmbHs und private Stiftungen.[8]

In den letzten fünf Jahren haben auf der Seite der privaten Trägerschaft die sonstigen privaten Träger zugenommen, während bei den kirchlichen Trägern gleichzeitig ein Rückgang zu beobachten war.

Bei den öffentlichen Trägern sind bundesweit seit 2010 vier Hochschulstandorte hinzugekommen, ihr Anteil bleibt im Bundesdurchschnitt weitestgehend konstant. Dagegen zeichnet sich ein zunehmender Anteil der sonstigen privaten Träger ab: 2010 befanden sich nur drei Hochschulstandorte (rund 7%) mit früh- bzw. kindheitspädagogischem Studienangebot in sonstiger privater Trägerschaft, 2015 waren es immerhin acht (16%) *(vgl.Abb. 5.11; Tab. D5.15).*

In Ostdeutschland befinden sich seit 2010 konstant sieben Hochschulstandorte in öffentlicher Trägerschaft, auch die Anzahl der Standorte kirchlicher Träger blieb unverändert. Durch drei neue Hochschulstandorte in sonstiger privater Trägerschaft ist der Anteil dieser Träger auf 23% gestiegen. In Westdeutschland haben im Vergleich zum Jahr 2010 die Anteile sowohl öffentlicher als auch sonstiger privater Träger zugenommen. Hochschulstandorte in kirchlicher Trägerschaft sind prozentual zurückgegangen.

Mehr als drei Viertel der Studienanfängerinnen und -anfänger studieren an öffentlichen Hochschulen. Die übrigen verteilen sich etwa gleichmäßig auf Hochschulen evangelischer, katholischer und sonstiger privater Träger.

Die Mehrheit der Studienanfängerinnen und -anfänger (knapp 77%) früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge beginnt ihr Studium an öffentlichen Hochschulstandorten *(vgl. Abb. 5.12; Tab. D5.16).* Die Abnahme der kirchlichen Hochschulstandorte im Vergleich zu den sonstigen privaten Standorten spiegelt sich in der Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger nicht wider. Etwa gleich viele Personen haben ihr früh- bzw. kindheitspädagogisches Bachelor-Studium 2015 an evangelischen Hochschulstandorten (9%), katholischen (6%) und sonstigen privaten Standorten (8%) begonnen.

8 Dieser Auswertung liegt das WiFF-Studiengangsmonitoring 2016 zugrunde. Fehlende Angaben zur Trägerschaft wurden auf den jeweiligen Webseiten der Hochschulen recherchiert. Im Studienjahr 2016 beträgt die Grundgesamtheit 51 Hochschulstandorte mit früh- und kindheitspädagogischen Studiengängen, im Jahr 2010 waren es 45 Hochschulstandorte.

Abb. 5.11 **Trägerschaft der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2010 und 2015** (Anzahl; in %)[1,2]

Private Träger, davon:
- Evangelisch
- Katholisch
- Sonstige

Öffentliche Träger

Anzahl der Hochschulstandorte

1 Fehlende Angaben zur Trägerschaft wurden nachrecherchiert.
2 Die Trägerschaft wurde in der dritten Befragungswelle im Jahr 2016 bezogen auf das Studienjahr 2015 erfragt und für 2010 rückwirkend berechnet mit der Annahme, dass sich die Trägerschaft der Hochschulstandorte nicht verändert hat.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3; eigene Berechnungen

Abb. 5.12 **Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen sowie Studienanfängerinnen und -anfänger nach Trägerschaft 2015** (Deutschland; in %)[1,2]

1 Fehlende Angaben zur Trägerschaft wurden nachrecherchiert.
2 Daten der Studienanfänger/innen enthalten Schätzwerte.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016; eigene Berechnungen

Ein Blick auf die durchschnittliche Zahl an Anfängerinnen und Anfängern zeigt, dass öffentliche Hochschulstandorte Studiengänge mit höheren Studienplatzzahlen anbieten. Hochschulstandorte in öffentlicher Trägerschaft haben 2015 durchschnittlich 85 Studienanfängerinnen und -anfänger aufgenommen, während an sonstigen privaten Standorten nur 36 Anfängerinnen und Anfänger ein Studium begonnen haben *(vgl. Tab. D5.17)*. Es ist daher davon auszugehen, dass die Ausbildungskapazitäten an den sonstigen privaten Hochschulstandorten trotz des Ausbaus ihrer Standorte deutlich kleiner sind und weiterhin die öffentlichen Hochschulen größere Ausbildungskapazitäten bereithalten werden.

Ausbildungsbeteiligung in früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen

Nach einem rasanten Anstieg seit 2004 stagniert die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge seit 2013 auf hohem Niveau.

Die akademische Ausbildung in der Frühen Bildung hat in den vergangenen zehn Jahren spürbar an Bedeutung gewonnen: Die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge ist von 2004 bis 2015 von 112 auf 3.427 gestiegen. Allerdings erhöhen sich die Zahlen nach der starken Zunahme in den Anfangsjahren dieses neuen Studienangebots seit 2013 nur noch geringfügig *(vgl. Abb. 5.13; Tab. D5.18)*.

Abb. 5.13 **Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2015** (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)[1]

1 Fehlende Angaben wurden auf der Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3; eigene Berechnungen

M4 Auswertung der Hochschulstatistik

Auf der Basis einer Sonderauswertung der amtlichen Studierendenstatistik (Fachserie 11, Reihe 4.1) und der Prüfungsstatistik (Fachserie 11, Reihe 4.2) werden im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* die folgenden Punkte ins Blickfeld gerückt: Entwicklungen der Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger im ersten Fachsemester (im Sommersemester und darauffolgenden Wintersemester) sowie Entwicklungen der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in Erziehungswissenschaft (als erstem Fach), im Studienbereich Sozialwesen sowie in der Frühpädagogik bzw. der Pädagogik der frühen Kindheit (Statistisches Bundesamt 2011–2016a, b).

Zum Studienbereich Erziehungswissenschaften zählen neben der Erziehungswissenschaft/Pädagogik außerdem weitere fachlich spezialisierte Studienfächer wie z.B. Ausländerpädagogik oder Schulpädagogik, die im *Fachkräftebarometer* nicht Gegenstand der Auswertungen sind. Unter dem Studienbereich Sozialwesen subsumiert die amtliche Statistik die Studienfächer Sozialpädagogik, Soziale Arbeit und Sozialwesen. Für diesen Studienbereich wird hier der Sammelbegriff *Soziale Arbeit* verwendet.

Es werden nur die Bachelor- und Diplom- sowie Magister-Abschlüsse – bei den Anfängerinnen und Anfängern die angestrebten Abschlüsse – betrachtet. Master-Abschlüsse, Lehramtsabschlüsse sowie Promotionen bleiben unberücksichtigt. Zudem werden Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft, die der Statistik zufolge einen Fachhochschulabschluss in Erziehungswissenschaft abgelegt haben, nicht der Erziehungswissenschaft, sondern der Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit zugerechnet. Universitätsabschlüsse im Studienbereich Sozialwesen werden der Erziehungswissenschaft zugeordnet.

Im Vergleich dazu ist die Zahl der Absolventinnen und Absolventen bis 2015 noch weiter gestiegen: im Unterschied zu 2014 um rund 17% und im Vergleich zu 2007 auf das rund 21-Fache auf 2.365 im Jahr 2015. Damit wurde seit der Einführung dieser Studiengänge vorerst ein neuer Höchststand erreicht. Seit 2007 haben insgesamt mehr als 10.000 Personen ein Studium der Früh- bzw. Kindheitspädagogik abgeschlossen.

Obwohl sich seit 2014 keine weitere Zunahme an Anfängerinnen und Anfängern mehr abzeichnet, ist aufgrund der bisherigen Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger bis 2018 dennoch ein weiterer leichter Anstieg der Anzahl an Absolventinnen und Absolventen zu erwarten.

5.4 Das Studium der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit

Hochschulisch ausgebildete Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen kommen nicht nur aus den vergleichsweise jungen Studiengängen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik. Mehr als die Hälfte der pädagogisch und leitend tätigen Personen mit einem einschlägigen Hochschulabschluss waren im Jahr 2016 an Fachhochschulen ausgebildete Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Aber auch die Anzahl der in Kindertageseinrichtungen tätigen Erziehungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler liegt noch über der Zahl der examinierten Früh- bzw. Kindheitspädagoginnen und -pädagogen *(vgl. Kap. 2)*. Die Statistik sagt nichts darüber aus, wie viele von ihnen einen Bachelor- oder Master-Abschluss haben.

Allerdings gibt es einen wesentlichen Unterschied: Während die Früh- bzw. Kindheitspädagogik in großen Teilen gezielt auf das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zugeschnitten ist, sind die Studieninhalte in der Erziehungswissenschaft und in den Studiengängen der Sozialen Arbeit durchweg generalistischer angelegt und bisweilen kaum auf frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung bezogen. Es überrascht daher nicht, dass nur ein relativ kleiner Anteil der Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge im Vergleich zu den Früh- bzw. Kindheitspädagoginnen und -pädagogen eine Berufstätigkeit in einer Kindertageseinrichtung aufnimmt. Gemeinsam ist diesen Studienangeboten, dass sie auch, aber nicht ausschließlich für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe und für Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit qualifizieren.

Abschlüsse in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit

Im Folgenden werden Entwicklungen bei der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Bachelor- sowie Diplom- und Magister-Studiengängen der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft dargestellt. Absolventinnen und Absolventen von Lehramts- oder Master-Studiengängen, deren Anzahl in den letzten zehn Jahren in der Erziehungswissenschaft und in geringerem Umfang auch in der Sozialen Arbeit gewachsen ist *(vgl. Tab. D5.19)*, werden nicht berücksichtigt ▶**M4**. Dieser Vorgehensweise liegt die Annahme zugrunde, dass Absolventinnen und Absolventen von Bachelor-Studiengängen eher in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung einmünden als diejenigen von Lehramts- und Master-Studiengängen.

Nichtsdestotrotz gibt es auch Master-Studiengänge in der Sozialen Arbeit und in der Erziehungswissenschaft, die unter anderem für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen qualifizieren.

Zwei Berufsgruppen, die ebenfalls in Kindertageseinrichtungen tätig sind und im Zusammenhang mit der Inklusion von Kindern mit einer Behinderung an Bedeutung gewinnen werden (BMFSFJ/JFMK 2016), sind in die folgenden Betrachtungen nicht einbezogen: die an Fachhochschulen ausgebildeten Heilpädagoginnen und -pädagogen, die in der Hochschulstatistik nicht gesondert ausgewiesen werden, sowie die Sonderpädagoginnen und -pädagogen, die an Universitäten studieren (2015: 95%) und nach wie vor überwiegend einen Lehramtsabschluss erwerben (2010: 75%, 2015: 67%) (Statistisches Bundesamt 2011–2016b). Letztere sind im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen nur selten anzutreffen: Im Jahr 2014 arbeiteten laut Statistik der Kinder- und Jugendhilfe nur 142 Sonderschullehrkräfte in Kindertageseinrichtungen (Statistisches Bundesamt 2014c). Wie viele Sonderpädagoginnen und -pädagogen mit einem Bachelor-Abschluss in Kindertageseinrichtungen tätig sind, ist aus der amtlichen Statistik nicht ersichtlich.

Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Abschluss steigt sowohl in der Erziehungswissenschaft als auch in der Sozialen Arbeit seit Jahren an.

Im Jahr 2015 haben 5.772 Studierende einen Bachelor-Abschluss der Erziehungswissenschaft an einer Universität erworben, und 11.667 Personen haben einen Bachelor-Abschluss in Sozialer Arbeit an einer Fachhochschule abgelegt *(vgl. Abb. 5.14; Tab. D5.20)*. Insgesamt ist die Zahl der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in diesen Studiengängen zwischen 2005 und 2015 stark angestiegen. Das ist zu großen Teilen auf die Umstellung der alten Diplom- und Magister-Studiengänge auf Bachelor- und Master-Abschlüsse zurückzuführen. Hinzu kommt, dass die Zahl der Studierenden insgesamt gestiegen ist.

Abb. 5.14 **Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit mit Bachelor-, Diplom- und Magister-Abschlüssen 2005 bis 2015** (Deutschland; Anzahl)[1]

1 Erziehungswissenschaft: ohne Absolventen/-innen mit Fachhochschulabschlüssen, inklusive Absolventen/-innen der Sozialen Arbeit (Universität); Soziale Arbeit: ohne Absolventen/-innen an Universitäten.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2015; eigene Berechnungen

Im Jahr 2015 lag die Anzahl der Bachelor-Abschlüsse sowohl in der Erziehungswissenschaft als auch in der Sozialen Arbeit höher als die Anzahl der Diplom-, Magister- und Bachelor-Abschlüsse im Jahr 2005 zusammen.

Gemessen an der Anzahl der Studierenden, die mit einem Bachelor abschließen, ist somit davon auszugehen, dass das Arbeitskräftepotenzial für Kindertageseinrichtungen mit einem Abschluss in Erziehungswissenschaft oder Sozialer Arbeit gewachsen ist. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen mit Diplom- bzw. Magister-Abschlüssen ging in der Erziehungswissenschaft und in der Sozialen Arbeit nach dem Jahr 2010 stark zurück und spielte mengenmäßig im Jahr 2015 kaum mehr eine Rolle. Es ist deshalb zu erwarten, dass zunehmend weniger Personen mit solchen Abschlüssen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung eine Berufstätigkeit aufnehmen werden. Wie viele der Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit tatsächlich in das Arbeitsfeld einmünden werden, dürfte davon abhängen, wie sich die Bedeutung früh- bzw. kindheitspädagogischer Inhalte in den Studiengängen entwickelt (Grunert u.a. 2016), welche anderen Optionen des Berufseinstiegs in der Sozialen Arbeit bzw. der Kinder- und Jugendhilfe sich den Absolventinnen und Absolventen bieten, aber auch davon, welche Perspektiven sich bei der forschungsbezogenen oder praxisorientierten Ausrichtung von Master-Studiengängen ergeben.

Kindheitspädagogik, Erziehungswissenschaft und Soziale Arbeit im Vergleich

Die Absolventinnen und Absolventen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik machen inzwischen einen beträchtlichen Teil der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen von Studiengängen aus, die für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen bzw. für das Arbeitsfeld Soziale Arbeit oder die Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren.

Der Aufbau früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge und die damit einhergehende Wachstumsdynamik bei der Anzahl von Anfängerinnen und Anfängern sowie Absolventinnen und Absolventen werden in der amtlichen Hochschulstatistik inzwischen an zwei Stellen sichtbar ►**M5**. So besteht seit 2012 in der Studierendenstatistik und seit 2013 in der Prüfungsstatistik die Möglichkeit für Hochschulen, das Studienfach „Frühpädagogik“ anzugeben; im Jahr 2015 wurde diese in „Pädagogik der frühen Kindheit“ umbenannt. Im Einzelnen werden von den 14 Standorten mit einem ersten Studienfach „Pädagogik der frühen Kindheit“, die in der Hochschulstatistik 2015 angegeben sind, elf Standorte auch im WiFF-Studiengangsmonitoring ausgewiesen. Drei Standorte haben Studiengänge, die im WiFF-Studiengangsmonitoring nicht als früh- bzw. kindheitspädagogische Studiengänge gewertet werden.

Weitere früh- bzw. kindheitspädagogische Studiengänge verbergen sich hinter dem ersten Fach Erziehungswissenschaft an Fachhochschulen (FH) (Züchner 2012). Von den 23 Hochschulstandorten in der Hochschulstatistik, die einen erziehungswissenschaftlichen FH-Abschluss anbieten, haben laut WiFF-Studiengangsmonitoring 19 Hochschulstandorte früh- bzw. kindheitspädagogische Studiengänge eingerichtet. Die Anzahl der Personen, die an einer Fachhochschule einen Abschluss in Erziehungswissenschaft erwerben, ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen: zwischen 2007, dem Jahr, in dem die ersten Studierenden eines früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengangs ihr Studium abgeschlossen haben, und 2015 von 115 auf insgesamt 960 Personen *(vgl. Tab. D5.21).*

Zählt man die Absolventinnen und Absolventen der Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit und der Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse) zusammen, so lässt sich daran der starke Zuwachs bei den Absolventinnen und Absolventen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik ablesen. Allerdings wird in der amtlichen Hochschulstatistik auf diese Weise bislang nur gut die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogi-

M5 Eigenständige Erfassung früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge in der Hochschulstatistik

In der Prüfungsstatistik (Fachserie 11, Reihe 4.2) kann seit 2013 „Frühpädagogik“ als eigenes erziehungswissenschaftliches Studienfach angegeben werden, in der Studierendenstatistik (Fachserie 11, Reihe 4.1) seit 2012 (Statistisches Bundesamt 2016e, f). Im Erhebungsjahr 2015 wurde das Studienfach in „Pädagogik der frühen Kindheit“ umbenannt. Im Jahr 2014 gab es demnach neun Hochschulstandorte, die ein Studium der Frühpädagogik (als erstes Studienfach) angeboten haben. Im Jahr 2015 wies die amtliche Statistik 14 Standorte aus – davon zwei Universitäten und zwölf Fachhochschulen –, an denen ein Studium der Pädagogik der frühen Kindheit möglich war; die Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg waren nicht darunter (Statistisches Bundesamt 2011–2016a, b). Laut WiFF-Studiengangsmonitoring wurde jedoch im Jahr 2015 an 51 Hochschulen ein früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengang angeboten; 2014 waren es 52 Hochschulen *(vgl. Kap. 5.3).* In dem zwischen 2014 und 2015 in der amtlichen Statistik ausgewiesenen Anstieg von 9 auf 14 Hochschulstandorte spiegelt sich also nicht ein tatsächlicher Ausbau, sondern eine etwas bessere Erfassung früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge in der amtlichen Statistik wider.

scher Studiengänge sichtbar, die im WiFF-Studiengangsmonitoring ausgewiesen sind. Knapp die Hälfte wird demzufolge unspezifisch den Studienfächern Sozialwesen und Erziehungswissenschaft zugeordnet.

Die Absolventinnen und Absolventen der Früh- bzw. Kindheitspädagogik machen inzwischen einen beträchtlichen Teil der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen von Studiengängen aus, die auch für Kindertageseinrichtungen bzw. für das Arbeitsfeld Soziale Arbeit oder die Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren *(vgl. Abb. 5.15; Tab. D5.22).* Im Jahr 2015 lassen sich in der amtlichen Statistik 1.282 Absolventinnen und Absolventen solcher Bachelor-Studiengänge identifizieren; das WiFF-Studiengangsmonitoring weist im Vergleich dazu 2.365 Absolventinnen und Absolventen aus.

Auch wenn man für die Zeitreihenbetrachtung die Zahl der Absolventinnen und Absolventen laut Hochschulstatistik heranzieht, die die tatsächliche Anzahl der Früh- bzw. Kindheitspädagoginnen und -pädagogen unterschätzt, wird die größere Wachstumsdynamik in den Studiengängen der Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit gegenüber der Erziehungswissenschaft und dem Studienbereich Sozialwesen deutlich. Allein zwischen 2013 und 2015 ist die Anzahl der Bachelor-Abschlüsse in der Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit um 34% (326 Personen) gestiegen, während es in der Erziehungswissenschaft nur noch einen Anstieg von 19% (916 Personen) und im Sozialwesen von 8% (825 Personen) gab *(vgl. Tab. D5.22).*

5.5 Ausbildungen im Vergleich

Größenordnung der Ausbildungsrichtungen

Das gesamte Ausbildungssystem der Frühen Bildung ist in den letzten Jahren deutlich ausgebaut worden. Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger ist zwischen 2007/08 und 2014/15 insgesamt um rund 43% gestiegen, bei den Erzieherinnen und Erziehern sogar um 71%.

Vergleicht man die vier bereits dargestellten Ausbildungsrichtungen für die Frühe Bildung auf Berufsfachschul-, Fachschul- und Hochschulebene zwischen den Ausbildungsjahren 2007/08 und 2014/15, so ist die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler bzw. der Studierenden im ersten Jahr in diesem Zeitraum von 45.503 auf insgesamt 64.977 angestiegen. Nach wie vor die meisten Anfängerinnen und Anfänger haben dabei die Fachschulen für Sozialpädagogik *(vgl. Abb. 5.16; Tab. D5.23).*

Im Ausbildungsjahr 2014/15 haben 35.743 Schülerinnen und Schüler eine Ausbildung als Erzieherin und Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik begonnen. Diese Anzahl ist im Vergleich zum Schuljahr 2007/08 um rund 71% angestiegen und machte 2014/15 mehr als die Hälfte aller Anfängerinnen und Anfänger im Bereich der Frühen Bildung aus. Die Anfängerinnen und Anfänger in der Sozialassistenzausbildung bildeten mit 25% (16.254) die zweitgrößte Gruppe von Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr; ihre Anzahl ist im Vergleich zum Schuljahr 2007/08 um rund 23% gestiegen. Die Zahl

Abb. 5.15 **Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in der Sozialen Arbeit, in der Erziehungswissenschaft und in der Pädagogik der frühen Kindheit sowie in der Früh- bzw. Kindheitspädagogik 2015** (Deutschland; Anzahl)

1 Erziehungswissenschaft: ohne Absolventen/-innen mit Fachhochschulabschlüssen, inklusive Absolventen/-innen der Sozialen Arbeit (Universität); Soziale Arbeit: ohne Absolventen/-innen an Universitäten.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2015; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 5.16 **Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie Studienanfängerinnen und -anfänger in der Frühen Bildung 2007/08 und 2014/15** (Deutschland; Anzahl; in %)[1,2]

1 Für 2014/15 liegen für HB keine Daten zu den Schülern/-innen im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.
2 Schuljahr 2007/08 und 2014/15 bzw. Studienjahre 2007 und 2014.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie, verschiedene Jahrgänge; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 5.17 **Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse in der Frühen Bildung 2007/08 bis 2016/17** (Deutschland; Anzahl; ab 2014/15: Prognose)[1,2,3]

1 HB: Für 2013/14 liegen keine Daten zu den Absolventen/-innen der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.
2 HE: Für 2007/08 liegen keine Daten zu den Absolventen/-innen der Sozialassistenzausbildung vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.
3 Wert basiert auf dem WiFF-Studiengangsmonitoring 2016.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016; eigene Berechnungen

der Anfängerinnen und Anfänger in der Kinderpflegeausbildung ist dagegen 2014/15 mit 9.568 im Vergleich zu 2007/08 um -5% leicht gesunken. Das anteilsmäßig größte Wachstum (166%) war bei den Anfängerinnen und Anfängern der früh- und kindheitspädagogischen Studiengänge zu beobachten. Allerdings bildeten diese mit einem Anteil von 5% bzw. 3.412 Personen im Studienjahr 2014 die kleinste Gruppe.

Zukünftige Entwicklung der Absolventinnen- und Absolventenzahlen

Bis zum Ende des Schuljahrs 2016/17 werden die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher weiter steigen. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge wird sich auf dem gegenwärtigen Niveau stabilisieren.

Obwohl im Schuljahr 2014/15 etwas weniger Personen eine Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher begonnen haben als im Vorjahr, ist aufgrund des kontinuierlichen Anstiegs in den Schuljahren zuvor vorerst noch ein Anstieg der Absolventinnen- und Absolventenzahlen zu erwarten *(vgl. Abb. 5.17; Tab. D5.23)*. Im Jahr 2013/14 ist die

Anzahl der Absolventinnen und Absolventen um rund 15% angestiegen und liegt damit um gut vier Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Zwar ist weiterhin ein Anstieg zu erwarten, jedoch zunächst in geringerem Maße: Die Prognose-Rechnung geht im Jahr 2014/15 von einer Steigerung von 5% im Vergleich zum Vorjahr aus, für 2015/16 sind 9% veranschlagt und für 2016/17 etwa 7%.

Auch bei den früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen wird sich die Stabilisierung der Anfängerinnen- und Anfängerzahlen auf die künftigen Absolventinnen- und Absolventenzahlen auswirken. Im Studienjahr 2017 wird es der Prognose-Rechnung zufolge 2.564 Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge geben, also rund 2% mehr als im Vorjahr.

Die der Prognose zugrunde liegende Modellrechnung hat sich im Vergleich zu den inzwischen vorliegenden Daten als valide erwiesen. Die tatsächlichen Absolventinnen- und Absolventenzahlen liegen größtenteils knapp über den Werten der Prognose. Dies ist insbesondere auf die Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung zurückzuführen, die in der Modellrechnung nicht berücksichtigt werden können.

Die durchschnittlichen Schwundquoten in den jeweiligen Ausbildungsrichtungen haben sich im Vergleich zu den Befunden im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* nicht wesentlich verändert ►**M6**. Die höchsten Verluste sind nach wie vor bei der Kinderpflegeausbildung mit 42% im Vergleich zu 44% zwei Jahre zuvor zu verzeichnen

M6 Schwundquote

Um eine zu erwartende Größenordnung der Anzahl an Ausbildungs- und Studienabschlüssen zu erhalten, wurde die Differenz zwischen den Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern von drei Jahrgängen und den Zahlen der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Ausbildungsrichtungen gebildet. Diese Differenz wurde über die betrachteten Jahrgänge gemittelt und hieraus die Schwundquote gebildet, die im Folgenden für die Vorausberechnung genutzt wurde. Hierbei handelt es sich um eine vereinfachte Modellrechnung, die von regelhaften Ausbildungszeiten ausgeht. Verkürzte Ausbildungszeiten der Bildungsgänge oder die Anrechnung einschlägiger Vorbildung, die in den Ländern unterschiedlich geregelt sind, konnten dabei nicht berücksichtigt werden.

(vgl. Abb. 5.18). Bei der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung liegt die Quote bei 8% (zuvor 9%). Bei der Sozialassistenzausbildung und den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen sind die prozentualen Verluste gleich geblieben (15% und 25%). Die Bindungskraft der Ausbildungen hat sich also nicht verschlechtert, insbesondere bei der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist der Schwund gleichbleibend gering.

Wege der Qualifizierung und Einmündung in das Arbeitsfeld

Jährlich bringt das Ausbildungssystem der Frühen Bildung eine enorme Anzahl an Absolventinnen und Absolventen hervor. Im Schuljahr 2013/14 haben knapp

Abb. 5.18 **Modellrechnung zu durchschnittlichen Schwundquoten der Ausbildungsrichtungen in der Frühen Bildung** (Deutschland; in %)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016; eigene Berechnungen

47.000 Personen einen Abschluss in diesem Bereich erworben *(vgl. Tab. D5.23)*. Die Ausbildungs- und Studienabschlüsse in der Frühen Bildung werden nach der Prognose bis zum Schuljahr 2016/17 auf rund 55.000 steigen *(vgl. Tab. D5.24)*. Es stellt sich die Frage, wie hoch der Anteil der Personen ist, die tatsächlich in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einmünden werden. Darüber ist jedoch ist jedoch wenig bekannt, da wenige empirische Daten vorliegen. Zudem ist das Ausbildungssystem der Frühen Bildung so gestaltet, dass neben der Einmündung ins Arbeitsfeld auch Anschlussqualifizierungen möglich sind. So dienen die berufsfachschulischen Ausbildungsrichtungen vielfach auch als bloße Vorqualifikation für eine Fachschulausbildung, und auch der Übergang von einer absolvierten Fachschulausbildung zu einem Studium ist immer wieder zu beobachten.

Zu welchen Anteilen die Absolventinnen und Absolventen eines Jahrgangs des jeweiligen Qualifikationsprofils in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung münden oder sich innerhalb des Ausbildungssystems Frühe Bildung weiterqualifizieren, ist weitestgehend unbekannt *(vgl. Abb. 5.19)*.

Die Analyse von schulischen und beruflichen Vorqualifikationen der Schülerinnen und Schüler bzw. der Studierenden kann Hinweise auf Übergänge zwischen den Ausbildungswegen geben und exemplarisch aufzeigen, inwiefern die verschiedenen Qualifizierungsmöglichkeiten auch für die Weiterqualifizierung genutzt werden.

Die Ausbildungen in der Kinderpflege und Sozialassistenz an den Berufsfachschulen sind im Ausbildungssystem der Frühen Bildung als erste Stufe zu verstehen. Einiges deutet darauf hin, dass der größte Teil ihrer Absolventinnen und Absolventen im Ausbildungssystem verbleibt und sich an den Fachschulen für Sozialpädagogik weiterqualifiziert. Dass Schülerinnen und Schüler an Berufsfachschulen planen, ihre Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher fortzusetzen, bestätigt eine Studie zu Schülerinnen und Schülern der Kinderpflegeausbildungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen (Otremba/Walcher, im Erscheinen).

Aus den Plänen der Schülerinnen und Schüler für die Zeit nach der Ausbildung lässt sich ableiten, dass sie sich durchaus am Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung orientieren. Ein Teil von ihnen plant, als Kinderpflegerin und Kinderpfleger zu arbeiten; dabei ist der Anteil in Bayern (43%) deutlich größer als in Nordrhein-Westfalen (14%). Die Weiterqualifizierung zur Erzieherin und zum Erzieher streben in Bayern 29% und in Nordrhein-Westfalen 53% an (ebd.). In beiden Ländern ist die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung im Berufsfeld ein wichtiges Motiv bei der Entscheidung für die Ausbildung. Dennoch unterscheiden sich die Zukunftspläne der Schülerinnen und Schüler: Dass in Bayern mehr Berufsfachschülerinnen und -schüler eine unmittelbare Berufstätigkeit im Feld anstreben – ohne eine Weiterqualifizierung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher –, entspricht den besseren Möglichkeiten, ins Arbeitsfeld einzumünden. Dennoch beginnen nicht alle ausgebildeten Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger eine Tätigkeit im Feld der Frühen Bildung, da ihnen auch andere Arbeitsfelder in der Sozialen Arbeit offenstehen.

Abb. 5.19 **Ausbildungen in der Frühen Bildung – Wege der Qualifizierung und Einmündung in das Arbeitsfeld**

Quelle: Eigene Darstellung

Der direkte Übergang von Berufsfachschulen an Fachschulen lässt sich auch aufgrund einer Befragung von Schülerinnen und Schülern an Fachschulen für Sozialpädagogik belegen (Projektgruppe ÜFA 2013). Es ist bekannt, dass die Hälfte der Befragten an den Fachschulen einen Mittleren Schulabschluss als höchsten Schulabschluss angibt, die andere Hälfte besitzt eine Hochschulzugangsberechtigung. Rund 54% haben ihren Schulabschluss an allgemeinbildenden Schulen erworben und rund 45% an einer beruflichen Schule. Zudem geben mehr als 70% an, vor der Fachschulausbildung nicht erwerbstätig gewesen zu sein. Es ist anzunehmen, dass die Schülerinnen und Schüler mit einem Abschluss einer beruflichen Schule zuvor eine Kinderpflege- oder Sozialassistenzausbildung absolviert haben.

Im Rahmen der Studie wurden außerdem Studierende der Früh- und Kindheitspädagogik befragt. Dabei wurde unterschieden zwischen Studierenden mit und ohne vorherige Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher. In der Stichprobe befanden sich etwa doppelt so viele Studierende ohne Erzieherinnen- und Erzieherausbildung. In der Gruppe der Befragten mit dieser Ausbildung sind rund 80% vor dem Studium in einem pädagogischen Bereich tätig gewesen (Projektgruppe ÜFA 2013). Diese Ergebnisse zeigen, dass sich in den Studiengängen erheblich weniger bereits beruflich qualifizierte Studierende befinden als Absolventinnen und Absolventen von allgemeinbildenden Schulen. Die bereits beruflich qualifizierten Studierenden wechseln nicht direkt aus der fachschulischen Ausbildung in ein Studium, sondern sind zuvor praktisch tätig – vermutlich häufig im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen.

Zur Einmündung in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen liegen zumindest für die Absolventinnen und Absolventen von früh- und kindheitspädagogischen Studiengängen Ergebnisse vor (Projektgruppe ÜFA 2013). So münden 65% der Absolventinnen und Absolventen mit vorheriger Erzieherinnen- und Erzieherausbildung der Studie zufolge nach dem Studium als Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen ein. Das bedeutet, dass ein Großteil der Erzieherinnen und Erzieher das Studium als Weiterqualifizierung nutzt und anschließend zunächst in das Arbeitsfeld zurückkehrt bzw. dort bleibt. Dieser Teil der an Hochschulen ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen ist damit kein Neuzugang für das Arbeitsfeld, sondern bleibt diesem erhalten.

Höher ist der Anteil (71%) an Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne vorherige Erzieherinnen- und Erzieherausbildung, der nach dem Studium in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung einmündet (Projektgruppe ÜFA 2013). Diese Absolventinnen und Absolventen wählen offenbar mehrheitlich eine Tätigkeit im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung als erste Berufstätigkeit. Damit ist das Studium der Früh- und Kindheitspädagogik auch als neuer, eigenständiger Weg neben der fachschulischen Ausbildung im Ausbildungssystem der Frühen Bildung zu verstehen. Ob die Hochschulabsolventinnen und -absolventen langfristig im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen bleiben, ist jedoch ungeklärt.

5.6 Resümee

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung während der letzten Jahre hat einen hohen Bedarf an pädagogischen Fachkräften hervorgerufen. Die häufig geäußerten Bedenken, dass der Ausbau zu Lasten des Qualifikationsniveaus der Tätigen in der Kindertagesbetreuung gehen wird, haben sich aktuell nicht bestätigt *(vgl. Kap. 2).* Im Jahr 2016 verfügten 89% der pädagogischen Fachkräfte und Leitungen über einen einschlägigen Berufsfachschul-, Fachschul- oder Hochschulabschluss. Nur 4% hatten eine andere Berufsausbildung abgeschlossen. Weitere 5% befanden sich in einer Ausbildung, und nur 2% hatten keinen Berufsabschluss.

Mindestens 50% der Beschäftigten in allen Ländern sind pädagogische Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Berufsfachschulabschluss sind nach wie vor häufiger in Westdeutschland vertreten und dort vorranging als Zweit- und Ergänzungskräfte tätig. Der Professionalisierungs- und Akademisierungsgrad im Berufsfeld Kindertageseinrichtung hat in den letzten zehn Jahren zugenommen, verbleibt jedoch noch immer auf einem niedrigen Niveau. Der hohe Grad an Verfachlichung konnte gehalten werden *(vgl. Kap 2).* Diese Entwicklung ist auch auf den Ausbau des Ausbildungssystems der Frühen Bildung zurückzuführen.

Die Fachschulen für Sozialpädagogik als zentrale Ausbildungsstätten für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen haben in der Ausbildungslandschaft nach wie vor die größte Bedeutung. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger in der Frühen Bildung befinden sich an den Fachschulen für Sozialpädagogik *(vgl. Abb. 5.16).* Die Anzahl dieser Fachschulen sowie die Anzahl der Personen, die eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung absolviert haben, sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen und damit auf einem neuen Höchststand. Nun deutet sich zwar in den letzten zwei Jahren bei den Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger an, dass die Wachstumsdynamik langsam an ihr Ende kommt, aber in den nächsten beiden Jahren ist noch einmal mit einem Anstieg der Absolventinnen- und Absolventenzahlen der Fachschulen zu rechnen. Danach ist ein leichter Rückgang zu erwarten.

Abzuwarten bleibt, wie sich die Anfängerinnen- und Anfängerzahlen in den nächsten Jahren auf die beruflichen Ausbildungsangebote der Frühen Bildung verteilen werden. Beeinflusst wird dies zum einen durch den demografischen Wandel, der sich vor allem durch sinkende Zahlen von Schulabsolventinnen und -absolventen bemerkbar macht, die wiederum einen Rückgang bei den Anfängerinnen und Anfängern im Ausbildungssystem zur Folge haben. Zum anderen besteht ein anhaltender Trend bei der jungen Generation, ein Studium statt einer beruflichen Ausbildung aufzunehmen.

Im Vergleich der letzten Jahre ist ein deutlicher Rückgang der Neuzugänge in das berufliche Ausbildungssystem festzustellen. Seit 2012 liegt die Zahl der Neuzugänge unter einer Million Schulabsolventinnen und -absolventen, während zeitgleich die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger kontinuierlich steigt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Innerhalb der beruflichen Bildung zeigt das Schulberufssystem, in dem die berufsfachschulischen und fachschulischen Ausbildungen der Frühen Bildung zu verorten sind, seit 2007 kaum Veränderungen hinsichtlich der Zahl der Anfängerinnen und Anfänger.

Obwohl zunehmend mehr Schülerinnen und Schüler über höhere Schulabschlüsse verfügen und der Trend zum Studium besteht, ist gegenwärtig auch im Schulberufssystem ein höherer Anteil von Neuzugängen mit Studienberechtigung zu verzeichnen (ebd.). Innerhalb der fachschulischen Ausbildungen konnte zudem in den letzten Jahren eine Entwicklung zugunsten der Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens festgestellt werden. Dabei gehörte die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung zu den stark besetzten Ausbildungsgängen, während insgesamt die Anfängerinnen- und Anfängerzahlen in schulischen Ausbildungsgängen zurückgegangen sind (BIBB 2016). Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist zumindest kein deutlicher Rückgang der Anfängerinnen- und Anfängerzahlen in der fachschulischen Erzieherinnen- und Erzieherausbildung zu erwarten.

Zugleich wird über die Akademisierung des Arbeitsfeldes debattiert, die zum einen ein Element der weiteren Professionalisierung der Arbeit in Kindertageseinrichtungen darstellt und zum anderen Potenziale neuer Fachkräfte für das Arbeitsfeld erschließen kann. Eine Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit fachlich einschlägiger Hochschulausbildung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung kann auf mehreren Wegen erfolgen. Die relativ jungen früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge tragen als einschlägige akademische Qualifizierungsmöglichkeit nicht nur zu einer weiteren Akademisierung, sondern auch zu einer vermehrten Professionalisierung bei. Die Absolventinnen- und Absolventenzahlen dieser Studiengänge sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen; unterstützt wurde diese Entwicklung durch

einen starken Ausbau der Studienangebote. Mittlerweile haben sich diese relativ neuen Studiengänge etabliert, und ihre Absolventinnen und Absolventen sind mit rund 4.500 beschäftigten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen zunehmend im Qualifikationsgefüge der Kindertageseinrichtungen sichtbar. Die früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge sind auf der akademischen Ebene zu einer wichtigen Qualifizierungsmöglichkeit für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung geworden.

Neben einem früh- bzw. kindheitspädagogischen Studium kann auch ein Studium in der Sozialen Arbeit oder der Erziehungswissenschaft zu einer Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen führen. Lange Zeit waren akademisch ausgebildete Tätige in Kindertageseinrichtungen hauptsächlich Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Erziehungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Weitere Studienrichtungen wie die Heilpädagogik werden für das Arbeitsfeld ebenfalls relevanter, da sie fachlich auf Aufgaben der inklusiven Pädagogik und der individuellen Förderung ausgerichtet sind. Bisher waren Heilpädagoginnen und -pädagogen nur in geringem Umfang in Kindertageseinrichtungen beschäftigt.

Bei den einschlägigen früh- und kindheitspädagogischen Studiengängen ist nicht mit einem Rückgang der Anfängerinnen- und Anfängerzahlen zu rechnen. Hier könnte der ebenfalls zu beobachtende Trend, ein Fachhochschulstudium aufzunehmen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016), zuträglich sein, da die Mehrzahl der früh- und kindheitspädagogischen Studiengänge an Fachhochschulen angeboten wird.

Die Ausbildungswege in der Frühen Bildung werden in den nächsten Jahren voraussichtlich genügend fachschulisch und hochschulisch qualifizierte Absolventinnen und Absolventen hervorbringen, um weiterhin den Bedarf an adäquat qualifiziertem pädagogischem Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen erfüllen zu können. Dennoch gibt es aktuelle demografische Entwicklungen und Anforderungen an die Qualität der Kindertagesbetreuung, die durchaus einen höheren Bedarf an ausgebildeten Fachkräften hervorrufen könnten *(vgl. Kap. 7)*. Die Nachfrage nach Ausbildungen in der Frühen Bildung wird dabei von den Ausbildungskapazitäten vor Ort ebenso abhängen wie von der regional unterschiedlichen Arbeitsmarktsituation sowie der Entwicklung der Nachfrage nach Personal für die Kindertagesbetreuung.

Teil II Aktuelle Herausforderungen

6 Diversität in der Personalzusammensetzung

Angesichts der skizzierten Personalexpansion der letzten Jahre und eines sich andeutenden, anhaltend hohen zukünftigen Fachkräftebedarfs werden die Sicherung einer ausreichenden Personalausstattung und die qualitätsorientierte Gestaltung der Personalstrukturen auch in Zukunft große Herausforderungen für die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe bleiben *(vgl. Kap. 7)*. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden mit Gender, Alter und Migration drei Themenfelder vertieft betrachtet, die sich aktuell und in Zukunft als zentrale Stellschrauben einer perspektivisch ausgerichteten Personalpolitik erweisen könnten. Neben der zahlenmäßigen Absicherung des zukünftigen Personalbedarfs durch die Gewinnung neuer Personalgruppen besteht ein weiterer gemeinsamer Nenner der folgenden Analysen auch in der Frage, wie sozial differenziert sich die Teams in der institutionalisierten Bildung, Betreuung und Erziehung gegenwärtig darstellen.

Insbesondere in Anbetracht immer früher einsetzender Prozesse einer institutionalisierten Kindheit sowie sich weiter pluralisierender Lebensformen und Alltagspraxen von Familien ist es fachlich von Belang, genauer zu betrachten, inwieweit sich die soziale und kulturelle Heterogenität der Gesellschaft in den Personal- und Genderstrukturen von Kindertageseinrichtungen wiederfindet. Diversität – etwa von Frauen und Männern, jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund sowie anderen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Biografien, Erfahrungshintergründen, Berufswegen und -abschlüssen – gilt fach- und personalpolitisch als gewinnbringende Ressource, die die pädagogische Arbeit bereichern und sich positiv auf die Zusammenarbeit in den Teams auswirken kann (Cremers u.a. 2015). Allerdings muss einschränkend festgehalten werden, dass empirische Befunde zu sozial gemischten Teams und ihren Wirkungen bislang nur partiell und verstreut vorliegen.

Die hohe Aktualität und Gesellschaftsrelevanz des Themas Migration machen es darüber hinaus unumgänglich, sich – bei einer zunehmenden Zahl von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte und Fluchterfahrungen – auch in der Kindertagesbetreuung mit dem kulturellen Hintergrund des Fachpersonals auseinanderzusetzen und der Fachöffentlichkeit entsprechende Grund- und Orientierungsdaten zur Verfügung zu stellen.

6.1 Männer in einem Frauenberuf

Ausgelöst von ersten, kontroversen Diskussionen zu Jungen als Bildungsverlierern in einem weitgehend durch Frauen geprägten „gender regime“ und dem hiermit einhergehenden Ruf nach mehr männlichen Vorbildern im Bildungssystem, ist in der Fachwelt und der Öffentlichkeit im letzten Jahrzehnt auch die Aufmerksamkeit für das Thema *Männer in Kindertageseinrichtungen* gestiegen (Rohrmann 2013). In dem mittlerweile sehr komplexen Diskurs besteht auf normativer Ebene inzwischen mehrheitlich Einigkeit darüber, dass es erstrebenswert ist, mehr männliche Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen und so den Männeranteil in dieser Frauendomäne zu erhöhen. Obgleich auch Beiträge vorliegen, die explizit vor einer Renaissance unreflektierter, einseitig an der biologischen Zuordnung orientierter Geschlechterbilder qua Mann- und Frausein und einer hiermit einhergehenden Aufwertung des männlichen Anderen (und implizit oftmals Besseren) warnen (Keller 2015; Rose 2015; Rose/Stibane 2013), überwiegen die Perspektiven, die in etwas ausgewogeneren Personalstrukturen Chancen für die weitere Qualitäts- und Personalentwicklung von Kindertageseinrichtungen aufzeigen (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2014; Rohrmann 2013).

So werden beispielsweise die möglichen Sozialisationsgewinne für Mädchen und Jungen in einem vielfältigeren, durch heterogenere Lernangebote angereicherten und spezielle Bildungs- und Bindungserfahrungen ermöglichenden pädagogischen Alltag gemischter Teams betont. Potenziell bieten derartige Teams – eine geschlechterreflektierende Praxis vorausgesetzt – männlichen und weiblichen Fachkräften gleichermaßen die Chance, herkömmliche Geschlechterbilder und tradiertes Rollenverhalten zu erweitern sowie eigene Handlungsgrenzen zu überschreiten und so einen Raum zu schaffen, in dem Mädchen und Jungen Gendervielfalt erleben können (Brandes u.a. 2016a, b; Aigner u.a. 2013; Andrä u.a. 2013). Insgesamt krankt die Debatte jedoch daran, dass das Fundament empirischen Wissens nach wie vor sehr schmal ist, obgleich die Anzahl der Studien zugenommen hat, die sich mit den Genderstrukturen in Kindertageseinrichtungen im deutschsprachigen Raum auseinandersetzen (vgl. etwa Brandes u.a. 2016a, b; Cremers u.a. 2015; Pasternack 2015; Aigner u.a. 2013; Mayer u.a. 2013; Aigner/Rohrmann 2012).

In den nationalen und europäischen Diskurs über Gendermainstreaming sind demgegenüber Beiträge zu verorten, die ausgehend von einer geschlechtergerechten gesellschaftlichen Arbeitsteilung eine Gleichstellung von

Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und eine Erweiterung des traditionellen Berufskanons anstreben. Im Spiegel einer konsequenten, über eine reine Frauenförderung hinausreichenden Politikstrategie machen es hiernach die Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen sowie die Ausweitung der beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern erforderlich, auch in den stark segregierten Frauenberufsfeldern wie den Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen (und darunter auch der Frühen Bildung) mehr Männer für eine entsprechende Ausbildung zu gewinnen und als Fachkräfte in diesen Berufsfeldern zu binden. In diesen Kontext sind u.a. die verschiedenen Modellprojekte und Kampagnen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Kinder einzuordnen (Cremers u.a. 2015; Icken 2012).

Hierzu zählen etwa das inzwischen abgeschlossene Bundesmodellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ und die Einrichtung einer gleichnamigen Koordinationsstelle, das Bundesmodellprogramm „Lernort Praxis (2013–2016)“ im Schwerpunkt „Erschließung und Bindung bisher unterrepräsentierter Personengruppen“, das ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas (2015–2020)“ sowie – als Ausdruck einer eigenständigen Jungen- und Männerpolitik – verschiedene öffentlichkeitswirksame Werbekampagnen für den Erzieherberuf rund um den Boys’ Day.[1] Daneben setzen sich die „Nationalen Kooperationen“ zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl seit Dezember 2016 auf einem eigenen Web-Portal für eine klischeefreie Berufsorientierung in verschiedenen Berufssegmenten ein, darunter auch in der Früherziehung.[2] Mit den verschiedenen Aktivitäten korrespondieren zugleich arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, in deren Horizont die verstärkte Rekrutierung männlicher Fachkräfte als eine Strategie zur Deckung des Personalmangels in der Frühen Bildung und der Pflege neben anderen betrachtet wird.

Vor diesem Hintergrund richten sich die folgenden Ausführungen mit den begrenzten Mitteln der Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie des Mikrozensus auf die empirische Deskription der Geschlechterstrukturen in der Frühen Bildung.

1 http://www.boys-day.de/Ueber_den_Boys_Day/Boys_Day-Berufe/Ausbildungsberufe/Erzieher; http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf_Erzieher/ (Zugriff: 02.01.2017).

2 Den Kern der Nationalen Kooperationen bildet das „Ständige Forum zentraler Akteure“, dem die zuständigen Bundesministerien, die Bundesagentur für Arbeit, Sozialpartner und Vertretungen aus Ländern, Wissenschaft, Praxis und Wirtschaft angehören. Daneben beabsichtigt die neu gegründete Servicestelle der Nationalen Kooperationen, auf der Website www.klischee-frei.de geschlechterbewusst aufbereitete Materialien zur Verfügung zu stellen und Fachtagungen durchzuführen; https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php (Zugriff: 02.01.2017).

Frühe Bildung als Frauenarbeitsmarkt

Bei einer Frauenquote von 95% stellt die Frühe Bildung eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten, weiblich dominierten Berufsfelder innerhalb des Beschäftigungssystems dar.

Dass die Frühe Bildung zu den traditionellen Frauentätigkeitsfeldern gerechnet werden muss, ist inzwischen eine Binsenweisheit. Weniger bekannt ist allerdings, wie hoch die Frauen- und Männeranteile in der Kindertagesbetreuung tatsächlich sind. Wird hierzu zunächst die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe befragt, dann zeigt sich, dass im Jahr 2016 rund 582.000 Frauen etwas mehr als 32.000 Männern gegenüberstanden, was einer Frauenquote von fast 95% entspricht *(vgl. Abb. 6.1; Tab. D6.1).* Eine derartige Dominanz an weiblichen Beschäftigten lässt sich für das Tätigkeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ebenso konstatieren wie für die Kindertagespflege. Dabei unterschreitet die Frauenquote in Kindertageseinrichtungen den entsprechenden Anteil in der Tagespflege im Jahr 2016 gerade einmal um 2,1 Prozentpunkte: Während der Frauenanteil in Kindertageseinrichtungen bei 94,6% bzw. knapp 540.000 pädagogisch Tätigen liegt, beträgt er in der Kindertagespflege 96,7%, was rund 42.000 Erwerbstätigen entspricht.

Eine vergleichbare Größenordnung belegen auch die Mikrozensus-Daten *(vgl. Abb. 6.2),* die für das Jahr 2014 eine Frauenquote von 95% ausweisen. Damit muss die Frühe Bildung im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt unter die am stärksten segregierten Frauenberufe eingereiht werden. Selbst unter den weiblich dominierten Referenzberufen, die ausdrücklich nach dem Kriterium der Segregation ausgewählt wurden, ragt die Frühe Bildung hervor *(vgl. Kap. 4.1).* Dies belegen die Daten nicht nur für die angrenzenden übrigen Sozialen Berufe, in denen die Frauenquote mit zuletzt 78% an den Erwerbstätigen unter den betrachteten Frauenberufen noch am niedrigsten ausfällt, sondern auch für die Gesundheitsberufe in der Kranken- und Altenpflege (mit Frauenanteilen von 86 bzw. 83%) sowie für die Büro- und Sekretariatsberufe (86%). Lediglich die Lehrkräfte in der Primarstufe haben mit 91% einen näherungsweise vergleichbar hohen Frauenanteil wie die Frühe Bildung. Unter dem Aspekt der Segregation zählt diese daher zu den Spitzenreitern sowohl hinsichtlich des Beschäftigungssystems in seiner Gesamtheit als auch bezüglich der übrigen betrachteten Frauenberufsfelder.

Abb. 6.1 **Personal in der Kindertagesbetreuung nach Geschlecht 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Kindertageseinrichtungen: inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Abb. 6.2 **Frauenquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014** (Deutschland; in %)[1]

Klassifikation der Berufe (KldB) von 1992 bzw. 2010

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Berufsdefinitionen und weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012, 2014; eigene Berechnungen

Wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt erweisen sich auch in der Frühen Bildung die Geschlechterstrukturen als sehr beständig: 1998 lag der Frauenanteil in Kindertageseinrichtungen bei 97%, 2016 waren es 95%.

Die Geschlechterverteilung zeichnet sich durch eine hohe Stabilität aus *(vgl. Abb. 6.2; Tab. D6.2).* So ist gemäß Mikrozensus die Frauenquote in der Frühen Bildung in den letzten zwei Jahrzehnten nur geringfügig gesunken (1998: 98%; 2012: 96%; 2014: 95%). Die große Dynamik dieses Arbeitsfeldes hat demnach nicht zu einer ähnlich starken Bewegung im Geschlechterverhältnis geführt. Auch in den beobachteten Referenzberufen lag die Veränderung in der Frauenquote zwischen 1998 und 2012 – vor dem Wechsel der Berufsklassifikation – unterhalb von zehn Prozentpunkten und in dem kurzen Zweijahreszeitraum seit dem Klassifikationswechsel bei einem Prozentpunkt oder weniger.

Tendenziell ähnliche Entwicklungsverläufe wie der Mikrozensus dokumentiert auch die Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dass die Kindertagesbetreuung einen weitgehend stabilen, geschlechtsspezifisch hoch segregierten Teilarbeitsmarkt darstellt *(vgl. Tab. D6.1),* hat sich zwischen 2006 und 2016 bei einem Rückgang der Frauenquote um –2,2 Prozentpunkte nur unwesentlich verändert (2006: 96,9%; 2016: 94,7%) – sowohl mit Blick auf die Kindertagespflege (–0,7 Prozentpunkte) als auch die Kindertageseinrichtungen (–2,3 Prozentpunkte). Selbst wenn der Beobachtungszeitraum auf die letzten 20 Jahre ausgedehnt wird, ist der Frauenanteil in Kindertageseinrichtungen nur geringfügig um –2,8 Prozentpunkte gesunken (Frauenanteil 1998: 97,4%).

Im Spiegel der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist diese Konstanz jedoch kein Alleinstellungsmerkmal der hier untersuchten Berufe, sondern sie betrifft die Berufslandschaft insgesamt. Eine aktuelle Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hausmann/Kleinert 2014) zeigt hierzu, dass auch bei einer längerfristigen Betrachtung – in diesem Fall über 35 Jahre – die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt weitgehend stabil geblieben ist: 1976 sind ebenso wie im Jahr 2010 rund zwei Drittel aller beschäftigten Frauen in „Frauenberufen" tätig – definiert mit einem Frauenanteil von über 70% (ebd., S. 4). Diese Beständigkeit der Geschlechtertrennung, bei der Frauen weiterhin vorrangig in den Bereichen Pflege, Erziehung, Reinigung und einfachen Bürotätigkeiten beschäftigt sind, während Männer in den technischen und verarbeitenden Berufen arbeiten, ist insoweit bemerkenswert, da der Anteil der berufstätigen Frauen in dem gleichen Zeitraum immerhin von 38 auf 45% der abhängig Beschäftigten gestiegen ist (ebd., S. 4). Das bedeutet: Frauen suchen auch weiterhin Arbeitsplätze in den Berufen, die seit Längerem von Frauen dominiert werden.

Der überproportionale Zustrom männlicher Beschäftigter seit 2008 deutet dennoch auf erste Veränderungen bezüglich der Geschlechterverteilung in Kindertageseinrichtungen hin.

Die sich in beiden Statistiken abzeichnende hohe Konstanz der Geschlechterstrukturen in der Frühen Bildung ist allerdings nur die eine Seite der Medaille. Als ein erstes, noch wenig belastbares Indiz eines einsetzenden Wandlungsprozesses bei den Geschlechterstrukturen kann der überdurchschnittliche Zustrom männlicher Beschäftigter in das Berufsfeld interpretiert werden, der in beiden Erhebungen zu erkennen ist. So ist im Spiegel des Mikrozensus der prozentuale Zuwachs bei den Männern vor und nach der Statistikreform zwischen 1998 und 2012 (+124%) bzw. zwischen 2012 und 2014 (+32%) erheblich stärker ausgefallen als bei den Frauen (+38 und +8%) *(vgl. Tab. D6.2).* Auf die Genderstrukturen wirkt sich die Rekrutierung von gut 13.000 männlichen Beschäftigten bei rund 130.000 neuen Arbeitnehmerinnen im gesamten Zeitraum jedoch kaum aus.

Die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, die die Binnenstrukturen in der Kindertagesbetreuung genauer und zeitnäher erfasst, veranschaulicht noch etwas stärker als der Mikrozensus, dass die Genderverteilung in der Kindertagesbetreuung in Bewegung geraten ist, wenn auch auf sehr niedrigem Niveau *(vgl. Abb. 6.3; Tab. D6.1)*: Im Zuge des Personalausbaus konnten vor allem seit 2008 überdurchschnittlich viele männliche Beschäftigte für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden (Beschäftigungsplus von 2006 bis 2016: Män-

Abb. 6.3 **Männer in der Kindertagesbetreuung nach Tätigkeitsfeld 2006 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Kindertageseinrichtungen: inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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

Abb. 6.4 **Männeranteil in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016** (in %; Veränderung in %)[1]

1 Kindertageseinrichtungen: inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

ner 181%; Frauen 58%). Dies hat zur Folge, dass die Männerquote in Deutschland zeitgleich kontinuierlich von 3,1 auf zuletzt 5,4% gestiegen ist. Auch in der Kindertagespflege ist ein überproportionaler Männerzuwachs zu beobachten, der aber niedriger ausfällt als in Kindertageseinrichtungen (Veränderung 2006 bis 2016: Männer 81%; Frauen 42%). Hierdurch hat sich der Männeranteil zwischen 2006 und 2016 von 2,6 auf 3,3% erhöht, wobei die Anzahl männlicher Fachkräfte seit 2015 stagniert *(vgl. Kap. 2.6).*

Bei stärkeren prozentualen Beschäftigungszuwächsen ist die Männerquote in ostdeutschen Kindertageseinrichtungen (6,6%) inzwischen höher als in westdeutschen Einrichtungen (5,1%), ganz im Unterschied zum Jahr 2006 mit 2,3% im Osten und 3,4% im Westen.

Im West-Ost-Vergleich ist der Zustrom von Männern in den ostdeutschen Kindertageseinrichtungen weitaus stärker als in den westdeutschen *(vgl. Abb. 6.4; Tab. D6.1)*: Während sich die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einrichtungen in Ostdeutschland zwischen 2006 und 2016 um 339% bzw. rund 6.200 Fachkräfte erhöht hat, ist das Beschäftigungsplus in Westdeutschland mit 149% bzw. rund 13.700 Fachkräften prozentual wesentlich niedriger ausgefallen. Dies hatte zur Folge, dass in Ostdeutschland im Jahr 2016 anteilig mehr Männer in Kindertageseinrichtungen (6,6%) tätig waren als in Westdeutschland (5,1%), ganz im Unterschied zum Jahr 2006, in dem die Anteile im Osten (2,3%) unter denen im Westen (3,4%) lagen. Ein vergleichbarer Trend zeigt sich auch in der Kindertagespflege mit Männeranteilen von zuletzt 5,4% in Ostdeutschland und 3% in Westdeutschland bei einer ebenfalls gegenteiligen Ausgangslage mit 2,2% im Osten und 2,7% im Westen im Jahr 2006.

Der überdurchschnittliche Anstieg der Männerquote in Ostdeutschland ist nicht zuletzt durch die beschäftigungspolitische Trendwende seit 2006 begründet, durch die erst die Voraussetzungen geschaffen wurden, überhaupt mehr Männer in Kindertageseinrichtungen einstellen zu können. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten männliche (wie auch weibliche) Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen angesichts der langen Phase des Personalabbaus und der Beschäftigungsstagnation bei niedrigen Geburtenzahlen in den ostdeutschen Ländern *(vgl. Kap. 2.1)* nur äußerst geringe Arbeitsmarktchancen. Insofern spiegeln die Daten vermutlich auch einen Nachholbedarf bei der Neueinstellung von Männern in ostdeutschen Kindertageseinrchtungen wider (bzw. bei der selbstständigen Tätigkeit in der Tagespflege).[3] Der höhere Zuwachs ist aber auch auf die Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Angebotsstrukturen zurückzuführen (wie etwa den höheren Stellenwert des Horts in Ostdeutschland, siehe Abschnitt „Beschäftigungsschwerpunkte“).

3 Jenseits der West-Ost-Differenzen ist die Entwicklung in den Ländern unterschiedlich verlaufen, sodass sich die Männeranteile im Jahr 2016 auf dieser Ebene sehr heterogen darstellen. So liegt etwa 2016 die Männerquote in Kindertageseinrichtungen in den Stadtstaaten Hamburg (11,2%), Berlin (9,6%) und Bremen (9,2%) über dem Durchschnitt. Die Schlusslichter bilden demgegenüber Nordrhein-Westfalen (4,2%), Thüringen (4,2%) sowie das Saarland (4,3%). In der Kindertagespflege schwanken die entsprechenden Anteile zwischen 7,4% in Berlin und 1,2% in Thüringen *(vgl. Tab. D6.1).*

Durch die Personalexpansion des letzten Jahrzehnts hat sich der Männeranteil bei den unter 30-jährigen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen zwischen 2006 und 2016 von knapp 5 auf 9% erhöht.

Neben dem überproportionalen Anstieg männlicher Beschäftigter liefert die Auswertung der Daten nach Altersgruppen ein weiteres Indiz dafür, dass zumindest leichte Veränderungen im Geschlechterverhältnis in Gang gekommen sind *(vgl. Abb. 6.5; Tab. D6.4)*. In den letzten zehn Jahren konnten überdurchschnittlich viele jüngere Arbeitnehmer für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden. So liegt der Beschäftigungszuwachs bei der Altersgruppe der männlichen Beschäftigten unter 30 Jahren zwischen 2006 und 2016 bundesweit bei 226% bzw. 9.600 Männern, im Unterschied zu den Frauen mit einem Plus von 66% bzw. 53.700 Frauen. Dies hat zur Folge, dass sich der Männeranteil an dieser Altersgruppe von 4,9% des Jahres 2006 auf zuletzt 9,3% erhöht hat, wobei sich die entsprechende Quote in Ostdeutschland 2016 sogar auf 12,5% beläuft. Das bedeutet zugleich, dass männliche Beschäftigte unter 30 Jahren bundesweit nunmehr fast die Hälfte (45%) der insgesamt rund 31.000 Männer ausmachen, die in Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind (West: 47%; Ost: 38%), während bei den Frauen lediglich ein Viertel der Arbeitnehmerinnen in diese Altersgruppe fällt (West: 27%; Ost: 19%).

Besonders hoch ist der Männeranteil bei den (unausgebildeten) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 20 Jahren *(vgl. Abb. 6.5)*, der inzwischen bundesweit immerhin bei gut 16% liegt und sich im Osten sogar auf 25% beläuft, wobei diese Altersgruppe mit insgesamt 15.500 Männern und Frauen insgesamt allerdings sehr klein ist. Angesichts des geringen Alters ist zu vermuten, dass sich dieses Personal zu großen Teilen aus Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildenden, jungen Menschen in Freiwilligendiensten sowie anderen Gruppen jenseits der Erwerbsarbeit zusammensetzt *(vgl. Abschnitt „Männer und Qualifikation“)*. Der Blick auf die übrigen Altersgruppen verdeutlicht, dass der Männeranteil in Kinder-

Abb. 6.5 **Männeranteil am pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016** (in %)[1]

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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Abb. 6.6 **Männeranteil 2016 und Männerzuwachs nach Trägergruppen im West-Ost-Vergleich 2007 bis 2016** (in %; Veränderung absolut)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

tageseinrichtungen umso niedriger ausfällt, je älter die Beschäftigten sind. Zusammengenommen sind Männer im Durchschnitt also jünger als ihre Kolleginnen in der Kindertageseinrichtung. Offen bleibt dabei, ob sich hier ein genereller Wandel abzeichnet oder ob die männlichen Beschäftigten das Arbeitsfeld als Übergangsstation nutzen und es somit vorzeitig wieder verlassen.

Entsprechende Zusammenhänge zeigen sich in der Kindertagespflege nicht in dieser Form *(vgl. Tab. D6.5)*, obgleich auch dort bei insgesamt sehr wenigen unter 30-Jährigen der Männeranteil geringfügig über dem Durchschnitt liegt (mit einem Anteil von 3,5% an den Tagespflegepersonen unter 30 Jahren im Vergleich zu 3,3% an allen Tagespflegepersonen). Jenseits dieser Altersgruppe steigt – im Unterschied zu den Kindertageseinrichtungen – die Männerquote, je älter die Beschäftigten werden, von 2,8% bei den 30- bis 40-Jährigen über 3,3% bei den 40- bis 50-Jährigen auf 3,6% bei den 50-Jährigen und Älteren. In die höchste Altersgruppe fallen mit gut 600 (bzw. 44%) die meisten der insgesamt rund 1.400 Tagesväter im Jahr 2016 (ebenso wie auch die Frauen mit 40%). In dieser Altersgruppe waren bei beiden Geschlechtern auch die größten Beschäftigungszuwächse im Vergleich zum Jahr 2006 zu verzeichnen. Aus der Genderperspektive werden somit ebenfalls die Besonderheiten des Erwerbssegments der Kindertagespflege ersichtlich, für das ein Quereinstieg als Zweit- oder Drittberuf typisch ist *(vgl. Kap. 2.6)*.

Beschäftigungsschwerpunkte von Männern in Kitas

Jenseits der vorgestellten Entwicklungen des Geschlechterverhältnisses in der Kindertagesbetreuung zeigt die vertiefte Auswertung der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe für das deutlich größere Berufssegment der Kindertageseinrichtungen, dass weitere Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten und ihren jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkten bestehen.

Männliche Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen arbeiteten im Jahr 2016 überdurchschnittlich häufig bei einem sonstigen gemeinnützigen Träger sowie beim Paritätischen Wohlfahrtsverband; bei diesen Akteuren lag der Männeranteil bei rund 10 bzw. 8%.

Deutliche Unterschiede im Geschlechtergefüge veranschaulicht bereits der Blick auf die Kita-Träger *(vgl. Abb. 6.6; Tab. D6.6)*. Obgleich alle Träger im Zuge des Personalausbaus in teils beachtlichem Umfang männliche Beschäftigte hinzugewinnen konnten (wie etwa die öffentlichen oder die sonstigen freigemeinnützigen Träger) und der Männeranteil bei allen Einstellungsträgern gestiegen ist, zeigen sich – wie schon im Jahr 2007 – auch 2016 deutliche Unterschiede in der Höhe der Männerquote. Während beim Caritasverband zuletzt – prozentual betrachtet – lediglich 3,2% der Beschäftigten männlich sind, haben überdurchschnittlich viele Männer bei den sonstigen gemeinnützigen Trägern (mit einem Anteil von 9,6%) sowie beim Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV

7,6%) einen Arbeitsplatz, gefolgt von den privatgewerblichen Trägern (6,8%).

Bei diesen Trägern lagen bereits im Jahr 2007 die Männeranteile deutschlandweit über den Quoten der übrigen Träger, wenn auch auf niedrigerem Niveau (Männeranteile 2007: sonstige gemeinnützige Träger 6,4%; privatgewerbliche Träger 5,1%; DPWV 4,9%). Die aktuellen Bundeszahlen spiegeln – wie Abbildung 6.6 verdeutlicht – im Wesentlichen die Situation in Westdeutschland wider. West-Ost-Unterschiede zeigen sich bei den evangelischen und den katholischen Trägern, bei denen der Männeranteil in Ostdeutschland höher ist. Worauf die Trägerunterschiede im Hinblick auf die Beschäftigung männlichen Personals im Einzelnen zurückzuführen sind, lassen die Daten weitgehend offen.

Zu vermuten ist jedoch, dass die Gründe für die variierenden Männeranteile sowohl aufseiten der Bewerber selbst als auch beim unterschiedlichen Engagement der Träger hinsichtlich der gezielten Anwerbung von Männern zu suchen sind. In diesem Zusammenhang wurde von Michael Cremers, Jens Krabel und Marc Calmbach trägerübergreifend ermittelt, dass bei den befragten Trägerverantwortlichen zwischen dem allgemein als hoch bewerteten Stellenwert des Themas *Männer in Kitas* und der erfragten konkreten Umsetzung in den Organisations- und Kita-Alltag eine große Lücke klafft, die – bei begrenztem Zeit- und Ressourcenbudget – auf den Vorrang anderer (Bildungs-)Themen und Herausforderungen zurückzuführen ist (Cremers u.a. 2015). Bezogen auf Trägerunterschiede erwiesen sich – bei eingeschränkter Fallzahl – in der Studie vor allem katholische Trägerverantwortliche zurückhaltender als die übrigen Träger.[4] Darüber hinaus signalisieren die qualitativen Ergebnisse der Studie, dass es für Kindertageseinrichtungen einfacher ist, Männer zu gewinnen, wenn dort bereits anderes männliches Personal tätig ist. Gewendet auf die Einstellungen der Beschäftigten kann geschlussfolgert werden, dass männliche Fachkräfte auch von sich aus Kindertageseinrichtungen bevorzugen, in denen sie nicht allein unter Frauen arbeiten (Cremers u.a. 2015, S. 76).

Denkbar sind auch sich gegenseitig verstärkende Effekte, wie insbesondere der Blick auf die sonstigen freigemeinnützigen Träger und den Paritätischen Wohlfahrtsverband zeigt, bei denen die Anteilszuwächse zwischen 2007 und 2016 am höchsten waren. Beide Trägergruppen zeichnen sich (neben den privatgewerblichen Trägern) zudem traditionell durch eine große Anzahl von Elterninitiativen und Kinderläden aus,[5] die bereits in ihrer Gründungsphase ab Ende der 1960er-Jahre in Westdeutschland bei politisch interessierten Studenten und Pädagogen als Erziehungsexperiment verstärkt auf Interesse stießen, sodass bei dieser speziellen Trägergruppe in der Anfangsphase der Männeranteil sogar bei bis zu 20% lag (Aden-Grossmann 2012).

In den verschiedenen Arten von Kindertageseinrichtungen schwankte der Männeranteil im Jahr 2016 zwischen 3,2% in Krippen und fast 15% in Horten.

Die größten Unterschiede im Hinblick auf die Männerpräsenz werden in Bezug auf die Art der Kindertageseinrichtung ersichtlich, in der die männlichen Pädagogen tätig sind *(vgl. Abb. 6.7; Tab. D6.7)*: Je jünger die Kinder sind, die in der Einrichtung (mit-)betreut werden, desto niedriger fällt der Männeranteil aus – und umgekehrt. Dieses Beschäftigungsmuster zeigt sich am deutlichsten in den spezialisierten Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren einerseits und für Schulkinder andererseits, in denen im Vergleich zu den übrigen Einrichtungsarten zahlenmäßig jedoch relativ wenige Männer (und Frauen) arbeiten: So lag der Männeranteil im Jahr 2016 in den Krippen bundesweit nur bei 3,2%, während er in den Horten fast 15% betrug und in Westdeutschland sogar bei knapp 17% lag (Ostdeutschland: 12%).

Dabei haben die Horte im Vergleich zu 2007 anteilsmäßig zugleich den größten Männerzuwachs zu verbuchen (bundesweit: 5,2 Prozentpunkte, West: 3,3 Prozentpunkte, Ost: 8,4 Prozentpunkte). Dazwischen sind die altersgemischten Tageseinrichtungen zu verorten, unter denen die Einrichtungen, die auch von Schulkindern besucht werden, im Jahr 2016 bundesweit mit 6,7% den zweitgrößten Männeranteil hatten.

Auf der institutionellen Ebene bildet sich in diesen Daten somit ein altbekanntes Muster bei der beruflichen Verteilung gesellschaftlichen Arbeitsvermögens ab, demzu-

4 Aufgrund der geringen Fallzahlen war eine Trägerauswertung in der Studie nur ansatzweise möglich. Unter dieser Prämisse scheinen vor allem die katholischen Träger eine Sonderstellung einzunehmen: „Während im Schnitt 75% der Trägerverantwortlichen die Ansicht vertreten, dass Kinder sowohl von männlichen als auch weiblichen Fachkräften betreut werden sollten, sind es bei den Verantwortlichen katholischer Träger ‚nur' 58%. Von allen Trägerverantwortlichen beschäftigen sich die katholischen am wenigsten mit der Frage, wie der Anteil an männlichen Erziehern in Kitas erhöht werden kann (42% im Vergleich zu durchschnittlich 50%). Nur 33% der katholischen Trägerverantwortlichen haben bereits etwas zur Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas unternommen. Damit liegen sie deutlich unter dem Durchschnitt von 57%" (Cremers u.a. 2015, S. 84).

5 So verteilen sich die 4.400 in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe erfassten Elterninitiativen des Jahres 2006 zu 66% auf die sonstigen freigemeinnützigen Träger, zu 26% auf den Paritätischen und zu 4% auf die privatgewerblichen Träger. Im Trägerprofil dieser Trägergruppen haben sie einen Einrichtungsanteil von 37% bei den Freigemeinnützigen, 23% beim DPWV und 33% bei den Privatgewerblichen.

Abb. 6.7 **Männeranteil 2016 und Männerzuwachs 2007 bis 2016 nach Einrichtungsart im West-Ost-Vergleich** (in %; Veränderung absolut)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

folge Männer – sofern sie in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit tätig sind – eher eine Tätigkeit mit älteren Kindern und Jugendlichen ausüben. Empirischen Studien folgend, setzt sich dieses Geschlechterverhalten auch in den formulierten Vorlieben für die Arbeit mit bestimmten Altersgruppen bei angehenden Erziehern und Berufseinsteigern fort (vgl. etwa Pasternack 2015), aber auch, so zum Beispiel im Spiegel der Tandem-Studie, bei den unterschiedlichen Interessen und Themen, bei den verwendeten Materialien und Spielprinzipien männlicher und weiblicher Fachkräfte (Brandes u.a. 2016a). Eine höhere Zahl männlicher Fachkräfte kann sich somit zwar „positiv auf die Vielfalt der Lernangebote in Kindertageseinrichtungen auswirken (…)“, führt aber nicht „automatisch zur Überwindung geschlechtstypischer Strukturierungen in den Einrichtungen und deren Alltag“ (ebd., S. 169f.).

Männer und Leitung

Männer hatten bei einem unterdurchschnittlichen Anteil von 4,9% an den Leitungskräften – im Vergleich zu 5,5% beim übrigen pädagogischen Personal – im Jahr 2016 bundesweit geringere Aussichten als Frauen, in eine Einrichtungsleitung einzumünden.

Bezogen auf die Führungsetagen wurde lange Zeit die These vertreten, dass die Chancen der (wenigen) männlichen Fachkräfte höher sind als die Aussichten weiblicher Beschäftigter, in eine Leitungsposition von Kindertageseinrichtungen zu gelangen. Die Personaldaten vermitteln hierzu ein differenziertes Bild für West- und Ostdeutschland *(vgl. Abb. 6.8; Tab. D6.8)*: Während in Westdeutschland noch 2011 eher traditionelle Rekrutierungsmuster ersichtlich wurden, bei denen der Anteil der Männer in der Einrichtungsleitung (mit 4,4%) etwas höher lag als der entsprechende Wert beim übrigen pädagogischen Personal (3,8%), ist dies inzwischen, im Jahr 2016, mit einem Männeranteil von 5,0% bei den Leitungen und 5,1% bei den pädagogischen Kräften nicht mehr der Fall. In Ostdeutschland zeichnen die Daten ein anderes Bild. Gemessen an ihrem Personalanteil war die Wahrscheinlichkeit männlicher Fachkräfte, die Position der Einrichtungsleitung zu übernehmen, schon im Jahr 2011 geringer als beim übrigen Personal (mit einem Männeranteil von 2,7% an den Leitungskräften und 3,8% am pädagogischen Personal bei einer Differenz von 1,1 Prozentpunkten). Dieses Muster hat sich 2016 – bei höherem Männeranteil und einem Unterschied von 2,1 Prozentpunkten – weiter zugunsten der Frauen verschoben: Während der Männeranteil an den Leitungskräften bei 4,7% lag, betrug er bei den übrigen Beschäftigten 6,8%.

Diese Veränderungen bei der Leitungsrelevanz von Männern sind vermutlich auf zwei Faktoren zurückzuführen: zum einen, dass zuletzt (nach den übrigen Tageseinrichtungen für Kinder von null Jahren bis zum Schuleintritt) vor allem die Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren ausgebaut und mit Leitungskräften besetzt worden sind *(vgl. Tab. D3.4)*, zum anderen, dass zwischen 2007 und 2016 – wie dargestellt – vor allem jüngere Männer in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung gekommen sind, die noch nicht über die erforderlichen Leitungsqualifikationen verfügen. So sind – bezogen auf den ersten Arbeitsbe-

Abb. 6.8 **Männeranteil an den Leitungen (erster und zweiter Arbeitsbereich) und am übrigen pädagogischen Personal im West-Ost-Vergleich 2011 und 2016** (in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

reich *(vgl. Tab. D6.9, D6.10)* – von den bundesweit neu gewonnenen 19.700 Männern die meisten in die Position der Zweit- und Ergänzungskraft (+7.600) eingemündet, gefolgt von der Gruppenleitung (+6.700) und der gruppenübergreifenden Tätigkeit (+3.700). Dabei ist das Durchschnittsalter der Männer ebenso wie das der Frauen bei den Zweit- und Ergänzungskräften sowie bei den pädagogischen Kräften in der gruppenübergreifenden Tätigkeit als typische Einstiegspositionen in das Berufsfeld am niedrigsten. Die männlichen Beschäftigten sind im Durchschnitt jedoch wesentlich jünger als das weibliche Personal: 30,3 Jahre bei den männlichen Zweitkräften gegenüber 38,6 Jahren bei den weiblichen sowie 32,5 Jahre bei den männlichen Beschäftigten ohne feste Gruppenzuordnung gegenüber 40,3 Jahren bei den weiblichen Beschäftigten.

Männer und Beschäftigungsumfang

Im Jahr 2016 hatten 53% der männlichen gegenüber nur 40% der weiblichen Beschäftigten einen Vollzeitarbeitsplatz.

Genderunterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen *(vgl. Abb. 6.9)*. Während von den bundesweit knapp 31.000 Männern des Jahres 2016 mehr als jeder Zweite (53%) eine Vollzeittätigkeit ausübte, waren es bei den rund 540.000 Frauen lediglich 40%. Dementsprechend höher lagen die Anteile der Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen, insbesondere in solchen mit einem Umfang von 21 bis unter 32 Wochenstunden.

Besonders hoch fielen die Geschlechterunterschiede in Westdeutschland aus. Dort hatten sogar 60% der Männer in Kindertageseinrichtungen einen Vollzeitarbeitsplatz, gegenüber 42% bei den Frauen. Im Unterschied dazu verteilte sich die wöchentliche Arbeitszeit bei den männlichen und weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland wesentlich gleichmäßiger: Die größten Differenzen veranschaulichen die Daten bei der vollzeitnahen Teilzeitarbeit, die von 30% der Männer und 38% der Frauen ausgeübt wurde.

Den weitaus höheren Stellenwert der Vollzeitarbeit bei den männlichen Beschäftigten belegt auch der Blick auf die Beschäftigungszuwächse im Zuge des Personalausbaus seit 2007 (vgl. Tab. D6.11). So haben von den zusätzlichen 19.700 männlichen Beschäftigten, die zwischen 2007 und 2016 in Kindertageseinrichtungen eingestellt wurden, allein 10.400 (173%) eine Vollzeittätigkeit aufgenommen. Durch diesen – im Vergleich zu den Frauen (55%) – überdurchschnittlichen Anstieg hat sich zugleich die Männerquote bei den Vollzeitarbeitsplätzen in dieser Zeit von 4,2 auf 7,1% erhöht. Insgesamt signalisieren diese Daten, dass die Geschlechterunterschiede nicht allein Ausdruck des traditionellen Erwerbsverhaltens sind, bei dem Frauen aus familiären Gründen häufiger eine Teilzeittätigkeit ausüben, sondern auch als Folge der unterschiedlichen Altersverteilung von Männern und Frauen in Kindertageseinrichtungen interpretiert werden können.

Abb. 6.9 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016** (Anzahl; in %)[1]

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Abb. 6.10 **Männeranteil am pädagogischen und leitenden Personal nach Qualifikationsniveau und ausgewählten Berufsgruppen 2016** (Deutschland; in %)[1,2]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).
2 Pädagogisch Tätige ohne Berufsausbildung sowie in Ausbildung und Praktikum.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Männer und Qualifikation

Je höher das Ausbildungsniveau der Beschäftigten ist, desto größer ist der Männeranteil.

Auch zwischen Qualifikation und Männeranteil belegen die Daten Zusammenhänge *(vgl. Abb. 6.10; Tab. D6.12)*: Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt der Männeranteil im Berufsfeld. So liegt die Männerquote im Jahr 2016 bei den Beschäftigten mit einschlägiger akademischer Ausbildung bei 8,5%, bei den Fachschulberufen beträgt sie demgegenüber 4,4%, und bei den Tätigen mit Berufsfachschulabschluss beläuft sie sich lediglich auf 3,1%.

Werden darüber hinaus einzelne, einschlägig qualifizierte Berufsgruppen betrachtet *(vgl. Abb. 6.10; Tab. D6.12)*, dann zeigen sich weitere Differenzen in der Höhe des Männeranteils. Am höchsten fällt dieser bei den Sozialarbeiterinnen und -arbeitern bzw. Sozialpädagoginnen und -pädagogen der Fachhochschulen aus (9,3%), am niedrigsten bei den Diplom-Heilpädagoginnen und -pädagogen auf vergleichbarer Ausbildungsebene (6,1%). Anders sieht dies bei den Fach- und Berufsfachschulberufen aus: Während in der Sozialassistenz Männer überproportional vertreten sind (9,1%), sind es unter den Erzieherinnen und Erziehern unterdurchschnittliche 4,2%. Das Schlusslicht bildet die Kinderpflege mit einer Männerquote von 2,2%.

Jenseits der Berufsausbildungs- und Studienabschlüsse sticht vor allem der hohe Männeranteil beim Personal ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung hervor, der bei knapp 16% liegt *(vgl. Abb. 6.10; Tab. D6.12).* Dies ist darauf zurückzuführen, dass zu dieser Personengruppe – neben den Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr (Männerquote 9,9%) und den Auszubildenden (16,1%) – auch die Beschäftigten gänzlich ohne Berufsausbildung (20,2%) zählen. Hierzu werden etwa die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Freiwilligendiensten gerechnet, bei denen die Männerquote sogar bei 24,5% liegt. Insbesondere bei dieser Gruppe sozial engagierter, zumeist jüngerer Männer, die häufig noch vor einer Berufs- oder Hochschulausbildung stehen, lässt sich somit ein grundsätzliches Interesse am Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen verbuchen. Ob sich dieses Engagement anschließend in einer beruflichen sozial- und kindheitspädagogischen Ausbildung niederschlägt und zu einer späteren Tätigkeit in der Frühen Bildung führt, hängt auch von der Attraktivität des Berufsfeldes der Kindertageseinrichtungen und dessen Rahmenbedingungen ab.

Berufsnachwuchs in Ausbildung und Studium

An Fachschulen für Sozialpädagogik liegt der Männeranteil an den Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr gegenwärtig bei 17%.

Die bildungspolitischen Diskussionen der letzten Dekade haben, wie die vorherigen Ausführungen vermuten lassen, zu einer Aufwertung institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung beigetragen, durch die – neben der guten Beschäftigungslage – Kindertageseinrichtungen verstärkt auch für den männlichen Berufsnachwuchs attraktiv geworden sind. Aufschlussreich ist deshalb eine eingehendere Betrachtung des Ausbildungssystems für sozial- oder kindheitspädagogische Berufe, das ebenso wie der Arbeitsmarkt als eine klassische Frauendomäne bezeichnet werden kann. Im Mittelpunkt der folgenden Darstellungen stehen die Anfängerzahlen an den Fachschulen im Vergleich zu denjenigen an den Hochschulen.

Der Blick auf die Fachschule für Sozialpädagogik als zentrale Ausbildungsinstanz für die Frühe Bildung zeigt zunächst wenig überraschend, dass deutlich mehr Frauen als Männer eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher beginnen *(vgl. Abb. 6.11; Tab. D6.13)*: 83% der knapp 36.000 Anfängerinnen und Anfänger im Schuljahr 2014/15 waren Schülerinnen, aber immerhin rund 17% waren Schüler. Dieses Übergewicht der Frauen im Verhältnis zu den Männern vermitteln die Daten auch im West-Ost-Vergleich: In den westdeutschen Ländern lag der Anteil der Schülerinnen an den insgesamt gut 25.000 Anfängerinnen und Anfängern bei 85%, während sich die entsprechende Quote in den ostdeutschen Ländern auf 79% der rund 10.000 Schülerinnen und Schüler belief und damit um sechs Prozentpunkte niedriger war.

Rückt die Männerquote in den Fokus, dann wird eine Spannbreite ersichtlich, die von 11% an den Anfängerinnen und Anfängern an den bayerischen Fachakademien bis zu immerhin 28% an den Fachschülerinnen und -schülern in Hamburg reicht. Es ist also nicht nur eine länderspezifische Differenz zu erkennen – mit einem nicht ganz einheitlichen Ost-West-Gefälle –, sondern ein mit insgesamt 17% deutlich höherer Männeranteil, als er bislang auf dem entsprechenden Arbeitsmarkt der Frühen Bildung zu beobachten ist.

Bei den Anfängerinnen und Anfängern in den Studienbereichen Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft sind die Männeranteile im Jahr 2016 mit 22 und 19% nur noch fünf bzw. zwei Prozentpunkte höher als bei der Fachschulausbildung.

Der Vergleich mit den einschlägigen Hochschulausbildungen verdeutlicht, dass in den Studienbereichen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit im Jahr 2015 bundesweit die Frauen ebenfalls klar dominierten *(vgl. Abb. 6.12; Tab. D6.14).* So haben von den rund 10.000 Anfängerinnen und Anfängern in der Erziehungswissenschaft gut 8.000 Frauen ein Studium begonnen (81%), in der Sozialen Arbeit waren von 16.500 Studienanfängerinnen und -anfängern fast 13.000 Frauen (78%). In Relation zur Fachschulausbildung sind die Männeranteile unter den Studienanfängerinnen und -anfängern inzwischen demnach nur (noch) geringfügig höher, mit 19% in der Erziehungswissenschaft und – bei etwas größerem Abstand – mit 22% in der Sozialen Arbeit.

In den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen ist der Männeranteil bei den Anfängerinnen und Anfängern mit 11% sowohl niedriger als in der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft als auch in der Fachschulausbildung.

Mit der Einführung der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge gegen Mitte des letzten Jahrzehnts war im besonderen Maße die Hoffnung verbunden, den Männeranteil sowohl im Studium als auch in den Kindertageseinrichtungen zu erhöhen (Pasternack 2015). Diese Erwartungen haben sich, wie die Daten des WiFF-Studiengangsmonitorings belegen, nicht erfüllt *(vgl. Abb. 6.13;*

Abb. 6.11 **Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung nach Geschlecht und Ländern im Schuljahr 2014/15** (in %)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, 2014 und 2015, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfragen; eigene Berechnungen

Tab. D6.15). So belief sich der Männeranteil an den insgesamt rund 2.300 Studienanfängerinnen und -anfängern in früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen im Jahr 2015 auf 11% und lag damit sogar unterhalb der entsprechenden Quote bei den Schülerinnen und Schülern im ersten Jahr der Fachschulausbildung (17%). In diesem Befund dürfte sich auch widerspiegeln, dass ein Teil der Studierenden der Früh- bzw. Kindheitspädagogik aus dem Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung kommt und bereits über einen Fachschulabschluss verfügt (Pasternack 2015). Dies lässt sich gleichermaßen für West- wie für Ostdeutschland beobachten, wobei der Männeranteil an den Anfängerinnen und Anfängern der Früh- bzw. Kindheitspädagogik im Osten höher ist als im Westen, wie das auch bei den Erzieherinnen und Erziehern im ersten Ausbildungsjahr der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Fachschulausbildung mit rund 6.100 männlichen Schülern im ersten Ausbildungsjahr allein aufgrund ihrer Größenordnung auch zukünftig die zentrale Schaltstelle zur Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld bleiben wird – und dies sowohl im Vergleich zu der relativ kleinen Gruppe der im Rahmen des WiFF-Studiengangsmonitorings ermittelten 258 männlichen Studierenden als auch in Bezug zu

Abb. 6.12 **Studienanfängerinnen und -anfänger in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit nach Geschlecht 2015** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Ohne Promotion, ohne Lehramt, ohne Master, nur Anfängerinnen und Anfänger mit angestrebtem Abschluss Bachelor oder Diplom/Magister; Universitätsabschlüsse im Studienbereich „Sozialwesen“ werden der Erziehungswissenschaft zugerechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016a): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.1, Studierende an Hochschulen; eigene Berechnungen

Abb. 6.13 **Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Geschlecht im West-Ost-Vergleich 2015** (Anzahl; in %)[1]

1 Gültige N: Deutschland = 45 Studiengänge, West = 32 Studiengänge, Ost = 13 Studiengänge.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016

den 3.600 männlichen Anfängern in der Sozialen Arbeit bzw. zu den 1.900 in der Erziehungswissenschaft, von denen aufgrund der vielfältigeren Tätigkeitsmöglichkeiten ohnehin nur ein geringer Teil in die Frühe Bildung einmünden wird. Darüber hinaus veranschaulicht der Männeranteil an den Fachschulanfängerinnen und -anfängern (17%), der deutlich höher ist als derjenige an den Beschäftigten unter 30 Jahren in Kindertageseinrichtungen (9%), dass sich die Männerquote zumindest in dieser Altersgruppe in den nächsten Jahren vermutlich weiter erhöhen wird.

Aus dieser Perspektive besteht eine spannende Frage darin, ob es durch neue Organisationsformen – wie etwa einer praxisintegrierenden Erzieherinnen- und Erzieherausbildung – gelingen kann *(vgl. Kap. 5.2),* (noch) mehr Männer für diese Ausbildung zu gewinnen. Neben der traditionellen Teilzeitausbildung und der Externenprüfung bilden die verschiedenen neueren Modelle des Quereinstiegs, die sich explizit an Berufswechslerinnen und -wechsler mit langjährigen Berufserfahrungen richten, eine Möglichkeit, neben Frauen auch in verstärktem Umfang Männer aus nichtpädagogischen Berufen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Diesbezügliche Initiativen sind in den letzten Jahren in den Ländern aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs innerhalb und außerhalb des ESF-Bundesmodellprogramms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ entwickelt worden (Dudek/Gebrande 2012).[6]

6 Zum ESF-Modellprogramm siehe http://www.chance-quereinstieg.de/modellprogramm/modellprogramm-quereinstieg und zu den Quereinstiegsmöglichkeiten in den Ländern http://www.chance-quereinstieg.de/quereinstiegsmoeglichkeiten/uebersicht-zum-quereinstieg/

Resümee

Insgesamt stellen die rund 32.000 Männer in der Kindertagesbetreuung im Vergleich zu den 582.000 Frauen immer noch eine relativ kleine Gruppe dar. Wie die Entwicklung der Männerquote seit Ende der 1990er-Jahre verdeutlicht hat, weist die einseitige Geschlechterverteilung ein hohes Beharrungsvermögen auf. Im Jahr 2015 arbeiteten zwar in rund einem Viertel der Kindertageseinrichtungen gemischte Teams (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“)[7], bildeten aber insbesondere insofern eine Randerscheinung, als häufig nicht mehr als ein männlicher Beschäftigter vertreten war. Die Stabilität der Geschlechterstrukturen zeigt sich auch bei den Trägern und Beschäftigungsschwerpunkten. Obgleich alle Trägergruppen im Zuge des Personalausbaus männliche Beschäftigte eingestellt haben, sind die Männeranteile – wie schon 2007 – auch im Jahr 2016 bei den sonstigen freigemeinnützigen Trägern und beim Paritätischen Wohlfahrtsverband am höchsten. Und schließlich werden traditionelle Beschäftigungsmuster in der Verteilung der Männer auf die unterschiedlichen Einrichtungsarten ersichtlich. So ist der Männeranteil desto höher, je älter die Kinder sind, die in den Einrichtungen betreut werden – und umgekehrt.

Männer üben darüber hinaus öfter eine Vollzeittätigkeit als Frauen aus, was jedoch nicht allein auf das traditionelle Erwerbsverhalten zurückzuführen ist, sondern

7 Siehe http://mika.koordination-maennerinkitas.de/forschung/maenneranteil-einrichtungen

auch durch die Altersverteilung beeinflusst wird: Im Unterschied zu den Frauen ist fast die Hälfte der Männer in Kindertageseinrichtungen unter 30 Jahre alt und auch deshalb häufiger vollzeittätig. Diese Altersverteilung ist gleichzeitig mit ein Grund dafür, dass der Männeranteil an den Leitungskräften im Jahr 2016 unter dem Durchschnitt liegt, sodass inzwischen nicht mehr von einem „Frauenberuf in Männerregie“ gesprochen werden kann. Bezogen auf die Qualifikation der Beschäftigten steigt der Männeranteil mit zunehmendem Bildungsniveau von der Berufsfachschule bis hin zur Hochschule. Unter den einschlägigen Einzelberufen ist die Männerquote unter den Absolventinnen und Absolventen der Sozialen Arbeit und – überraschenderweise – in der Sozialassistenz sowie – nahezu erwartungsgemäß – im Erzieherinnen- und Erzieherberuf am höchsten und vor allem im Kinderpflegeberuf am niedrigsten.

Jenseits einer hohen Konstanz der Geschlechterstrukturen verweisen die Daten gleichzeitig auf Veränderungen, die als ein Schritt auf dem Weg zu einer weniger drastischen Geschlechterverteilung in der Frühen Bildung interpretiert werden können. So ist die Männerquote zwischen 2006 und 2016, wenn auch auf geringem Niveau, kontinuierlich gestiegen – in den ostdeutschen Ländern stärker als in den westdeutschen. Zudem liegt der Männeranteil insbesondere in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen über dem Durchschnitt und ist in der Ausbildung deutlich höher als im Berufsfeld, sodass zukünftig mit einem weiteren Anstieg beim männlichen Berufsnachwuchs zu rechnen ist. Darüber hinaus engagieren sich junge Männer überproportional häufig in Freiwilligendiensten, die somit die Chance bieten, diese Gruppe an das Berufsfeld und eine einschlägige Ausbildung heranzuführen. An der grundlegenden Genderverteilung wird sich hierdurch allerdings – jedenfalls mittelfristig – rein zahlenmäßig nur wenig ändern, sodass die Frühe Bildung im Horizont des gesamten Beschäftigungssystems auch weiterhin eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten, weiblich geprägten Berufsfelder bleiben wird.

Mehr männliche Fachkräfte für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld zu gewinnen und zum Verbleib zu bewegen, wird somit auch in Zukunft eine der großen personellen Herausforderungen sowohl für die Kita-Träger und die Einrichtungsleitungen als auch für Ausbildung und Studium bleiben. In vielen Einzelprojekten innerhalb und außerhalb des Bundesmodellprojekts „Mehr Männer in Kitas“ wurden hierzu unterschiedliche Ansatzpunkte entwickelt,[8] die in der Teampraxis mit einer Reflexion von Fragen des professionellen Umgangs mit den geschlechtstypischen Vorlieben der weiblichen und männlichen Fachkräfte sowie denen der Mädchen und Jungen einhergehen sollten (Brandes u.a. 2016a). Die Aneignung und Vermittlung von Genderkompetenz setzt gleichzeitig eine vertiefte Auseinandersetzung mit Genderthemen in Aus- und Weiterbildung voraus, die – angesichts der zu verzeichnenden Forschungsdefizite – mit einer Intensivierung der Forschungsaktivitäten in der Wissenschaft verbunden sein sollte.

8 Vgl. hierzu den Überblick zu Praxisprojekten von Lotte Rose und Friederike Stibane (Rose/Stibane 2013) oder die verschiedenen Handreichungen der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (http://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen).

6.2 Das Altersgefüge des Personals

Die Altersstruktur eines Arbeitsfeldes ist für die personalpolitische Steuerung eine der zentralen Größen. Sie ist ein Indikator für die sich abzeichnenden Ausbildungsbedarfe, die willkommene Rückkehr nach einer Familienphase sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Verrentung. Im Gegenzug ist das Altersgefüge wiederum abhängig von der Länge der Ausbildungswege und der Attraktivität der Ausbildung, vom Anteil der Frauen bzw. der Mütter (mit kleinen Kindern) in einem Arbeitsfeld sowie von den Verrentungsprozessen oder gegebenenfalls von gesundheitlichen und körperlichen Belastungen, die einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben erfordern. Weiterhin wird die Altersstruktur entscheidend von der konjunkturellen Entwicklung, insbesondere vom Anstieg oder Rückgang der Anzahl der Beschäftigten geprägt. Darüber hinaus sind allgemeine Trends wie die demografisch bedingte Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und das veränderte Erwerbsverhalten von Frauen bedeutsame Einflussgrößen.

Die Auswirkungen einiger dieser Einflussfaktoren auf das Arbeitsfeld Frühe Bildung konnten bereits im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* skizziert werden. So waren Kindertageseinrichtungen lange Zeit ein vergleichsweise junges Arbeitsfeld, das – zumindest in Westdeutschland – durch die typischen Erwerbsmuster von Frauen geprägt wurde. Eine geringe Verweildauer im Beruf und eine hohe Fluktuation der Beschäftigten, erziehungs- und pflegebedingte Unterbrechungen der Tätigkeit und Rückzüge aus dem Erwerbsleben bildeten dabei Strategien, die sich auch im Altersgefüge gespiegelt und die Zusammensetzung der Teams stark geformt haben. Gleichzeitig konnte im *Fachkräftebarometer 2014* herausgearbeitet werden, dass sich die Altersstrukturen seit Ende der 1990er-Jahre merklich verändert haben und ein Alterungsprozess des Personals eingesetzt hat.

Daran anknüpfend wird im Folgenden danach gefragt, wie sich die Altersstruktur angesichts des immer noch weiter voranschreitenden Ausbaus der Kindertagesbetreuung *(vgl. Kap. 2)* und eines zumindest regional beklagten Fachkräftemangels sowie der enormen Steigerung der Ausbildungskapazitäten *(vgl. Kap. 5)* weiterentwickelt hat. Dabei werden neben der Gesamtentwicklung auch die Personalverluste und -gewinne der einzelnen Alterskohorten in den letzten zehn Jahren vertieft untersucht und die Entwicklungen in Kindertageseinrichtungen der Tagespflege und verschiedenen anderen Teilarbeitsmärkten gegenübergestellt.

Aktuelle Altersverteilung und langfristige Entwicklung der Altersstruktur in der Kindertagesbetreuung

Die Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen weist aktuell ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Altersgruppen auf.

Die Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen bietet im Jahr 2016 ein relativ ausgewogenes Bild *(vgl. Abb. 6.14; Tab. D6.16)*: Nach einem Berufseinstieg in der Regel ab 20 Jahren, teilweise auch erst ab 25 Jahren, sind die folgenden Altersgruppen bis 60 Jahre alle annähernd gleich stark besetzt. Ab dem Alter von 60 Jahren beginnen dann der Ausstieg aus dem Berufsleben und die Verrentung.

Aufgrund der das Feld dominierenden vollzeitschulischen Bildungsgänge (Kinderpflege, Sozialassistenz, Erzieherinnen und Erzieher) werden die angehenden Fachkräfte in der Altersverteilung des Personals erst verhältnismäßig spät im Rahmen der (Anerkennungs-)Praktika sichtbar. Die Altersgruppe unter 20 Jahren ist daher fast gar nicht vertreten; zum Teil handelt es sich bei diesen Beschäftigten um die häufig sehr jungen Bundesfreiwilligendienstleistenden. Die stärkste Altersgruppe ist diejenige zwischen 25 und unter 30. In dieser sind die Erzieherinnen und Erzieher, die in den Jahren zuvor ihre – häufig bis zu fünf Jahren dauernde – Ausbildung abgeschlossen haben, in voller Kohortenstärke präsent, und auch die kleinere Gruppe der ausgebildeten Akademikerinnen und Akademiker tritt in diesem Alter „endgültig“ ins Arbeitsleben ein.

Sodann bildet sich in der Altersverteilung nach der Berufseinstiegsphase in dem typischen Frauenarbeitsfeld *(vgl. Kap. 6.1)* eine mögliche Familienphase in den Altersgruppen zwischen 30 und 45 ab, die durchweg etwas schwächer besetzt sind. In den Altersgruppen ab 45 Jahren steigt die Anzahl der Beschäftigten anschließend wieder geringfügig an, was vermutlich auf Berufsrückkehrerinnen nach einer Familienphase zurückzuführen ist. Ein deutlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen ist danach erst ab dem 60. Altersjahr zu verzeichnen. Bis dahin wird zumindest in der Altersverteilung nicht sichtbar, dass es in größerem Umfang etwa aus gesundheitlichen Gründen zu einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben kommt.

Das Altersgefüge hat mit der beschriebenen Form eine ausbalancierte Verteilung angenommen. Es lässt sich heutzutage in den Kindertageseinrichtungen weder ein besonderer Schwerpunkt beim jungen Personal erkennen, wie dies in den 1970er-Jahren noch der Fall war,

Abb. 6.14 **Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Kindertageseinrichtungen: inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

noch im Bundesschnitt eine Überalterung des Arbeitsfeldes. Vielmehr stehen jüngere und ältere Beschäftigte in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander, wie dies wünschenswert ist, um abrupte Umbrüche bzw. Generationswechsel zu vermeiden.

Die Altersverteilung in der Kindertagespflege folgt gegenüber der Verteilung in Kindertageseinrichtungen grundsätzlich anderen Gesetzmäßigkeiten.

Bei der Tagespflege handelt es sich nicht um ein klassisches Arbeitsfeld, für das eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird und in das die Tagespflegepersonen mit der Aufnahme einer Berufsausbildung einsteigen. Vielmehr erfolgt der Einstieg häufig erst ab dem 30. oder 35. Lebensjahr während einer möglichen Familienphase – oft vermutlich gerade deshalb, um die Betreuung eigener Kinder mit der Betreuung fremder Kinder zu verbinden *(vgl. Abb. 6.14; Tab. D6.17)*. Außerdem ist auch nach einer möglichen Familienphase die Tätigkeit als Tagespflegeperson attraktiv, wie die noch etwas ansteigenden Fallzahlen in den Altersgruppen zwischen 45 und 55 Jahren zeigen. Beendet wird eine solche Tätigkeit relativ häufig erst jenseits der 60 Jahre, wobei der hohe Anteil (11%) an 60-Jährigen und Älteren zu einem erheblichen Teil auch damit zusammenhängt, dass die Großeltern die Tagespflege für ihre Enkel übernommen haben.

Die Altersverteilung in der Kindertagespflege lässt sich, wie aus der vorangehenden Darlegung hervorgeht, nicht mit den Maßstäben anderer Berufsfelder vergleichen. Befürchtungen, die ansonsten mit einer unausgewogenen Altersverteilung verbunden sind, wie beispielsweise fehlender Nachwuchs oder mangelnde Weitergabe von Erfahrungswissen, sind für die Tagespflege aufgrund ihrer gegenüber anderen Arbeitsfeldern grundsätzlich anderen Organisationsform nicht von vergleichbarer Bedeutung.

Bei der Deckung des hohen Personalbedarfs seit 2006 konnten nicht nur überdurchschnittlich viele jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 30 Jahren gewonnen, sondern verstärkt auch ältere Beschäftigte über 50 in den Kindertageseinrichtungen gehalten werden.

Die bisherige Beschreibung der aktuellen, ausgewogenen Altersstruktur in Kindertageseinrichtungen unterstellt implizit, dass diese Struktur stabil ist und sich wie gehabt fortsetzt. Der Blick zurück auf das letzte Jahrzehnt zeigt jedoch, dass die gegenwärtige Situation das Resultat eines Prozesses ist, der 2006 und in den folgenden Jahren noch mit einer gänzlich anderen Verteilung und einer starken Zentrierung auf die Altersgruppe der 40- bis 50-Jährigen begann *(vgl. Abb. 6.15, 6.16)*. Überdurchschnittlich profitieren konnten von diesem dynamischen Prozess, der durch den intensiven Personalausbau angetrieben wurde, die Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr: So ist die Anzahl dieser älteren Beschäftigten zwischen 2006 und 2016 von knapp 69.000 um 95.000 (+139%) auf gut 164.000 gestiegen *(vgl. Abb. 6.15; Tab. D6.18)*. Dieser Anstieg hat sich – im Vergleich mit den *Ergebnissen des Fachkräftebarometers 2014* – auch in den Jahren 2015 und

2016 weiter fortgesetzt, nämlich mit einem überdurchschnittlichen Zuwachs von rund 21.000 Beschäftigten (bzw. +15%). Wie die zeitliche Entwicklung der einzelnen Alterskohorten zeigt *(vgl. Abb. 6.16; Tab. D6.18),* ist dieser Zuwachs allerdings in erster Linie nicht auf zusätzliche Quereinsteigerinnen und -einsteiger oder Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer zurückzuführen, sondern auf einen längeren Verbleib im Arbeitsfeld.

Durch das Beschäftigungsplus bei den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich ihr Stellenwert im Altersgefüge deutlich verschoben. Im Jahr 2006 lag der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr am pädagogischen Personal (einschließlich der Leitungskräfte) noch bei 19%, 2014 waren es 27%, und 2016 betrug er bereits 29%. Ältere Fachkräfte bilden inzwischen die größte Beschäftigtengruppe in Kindertageseinrichtungen.

Neben dieser Altersgruppe lassen sich auch für die Gruppe der unter 30-Jährigen überdurchschnittliche Beschäftigungsgewinne verbuchen, wenn auch nicht im gleichen Umfang wie für die Älteren. So hat sich die Anzahl der jüngsten Beschäftigten von knapp 86.000 im Jahr 2006 um 63.000 (+74%) auf 149.000 im Jahr 2016 erhöht. Besonders viele jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten im Jahr 2014 gewonnen werden, in dem mit mehr als 11.000 Personen die jährliche Zuwachsquote den Spitzenwert von 9,2% erreicht hat *(vgl. Tab. D6.18).* Im gesamten Zeitraum zwischen 2006 und 2016 hat sich der Anteil dieser Altersgruppe von 24 auf 26% erhöht.

Demgegenüber sind die beiden mittleren Altersgruppen nur unterdurchschnittlich gewachsen. Dabei haben insbesondere die 40- bis unter 50-Jährigen im Altersgefüge an Boden verloren; ihr Anteil hat sich dadurch von 33% um fast zehn Prozentpunkte auf 23% verringert. Beachtenswert ist bei den mittleren Altersgruppen allerdings, dass sie – ungeachtet ihres relativen Rückgangs – bei der Gewinnung *zusätzlicher* Arbeitskräfte eine große Rolle spielten. Wie bei einem Blick auf die Entwicklung der mittleren Alterskohorten offenkundig wird *(vgl. Abb. 6.16),* stieß im Zeitverlauf zu ihnen eine größere Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinzu, die zuvor – aller Wahrscheinlichkeit nach – nicht in Kindertageseinrichtungen beschäftigt waren, die aber, wie das weiterhin hohe Niveau der Verfachlichung zeigt *(vgl. Kap. 2.2),* in der Regel über eine einschlägige Berufsausbildung verfügten.

Im Zuge der Personalexpansion der letzten Dekade ist es somit gelungen, den hohen Personalbedarf nicht nur durch Nachwuchskräfte zu decken, sondern in erheblichem Umfang auch durch zusätzliches Personal über den Wiedereinstieg bzw. Quereinstieg sowie durch den längeren Verbleib älterer Beschäftigter. Die starke Veränderung der Alterszusammensetzung im Laufe dieser Entwicklung tritt dabei noch deutlicher hervor, wenn nicht nur die letzten zehn Jahre betrachtet werden, sondern der Blick noch weiter zurückgeworfen wird: Im Jahr 1998 verteilte sich das Personal bundesweit noch zu 31% auf die jüngste Altersgruppe, zu 58% auf die mittleren Kohorten und lediglich zu 11% auf die älteste Personalgruppe *(vgl. Abb. 6.17).* Demgegenüber zeichnet sich 18 Jahre später – mit Anteilen von 26% bei den Jüngsten, 45% bei den mittleren Altersgruppen und 29% bei den Älteren – ein erheblicher Alterungsprozess und eine fast gegensätzliche Altersstruktur des Personals in Kindertageseinrichtungen ab.

Während in Westdeutschland im Jahr 2016 rund 27% der pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen in die Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren fallen, sind es in Ostdeutschland sogar 36%.

Obgleich sich in West- wie in Ostdeutschland ein Alterungsprozess in Kindertageseinrichtungen vollzieht, werden im Vergleich allerdings auch deutliche Unterschiede in der Alterszusammensetzung des Personals erkennbar *(vgl. Abb. 6.17; Tab. D6.19).* So ist 2016 in Westdeutschland die Gruppe der 50-Jährigen und Älteren bei einem Personalanteil von 27% immer noch wesentlich kleiner als in Ostdeutschland mit 36%. Im Gegenzug ist die Altersklasse der unter 30-Jährigen im Westen (28%) nach wie vor stärker besetzt als im Osten (20%).

Insgesamt stellen Kindertageseinrichtungen damit in Westdeutschland ein jüngeres Berufsfeld dar als in Ostdeutschland. Gleichzeitig sind auch die Entwicklungsdynamiken konträr verlaufen. So ist in Westdeutschland zwischen 2006 und 2016 die Gruppe der 50-Jährigen und Älteren bei einem Beschäftigungszuwachs von +172% sehr stark expandiert, wodurch sich ihr Personalanteil von 16% um elf Prozentpunkte auf 27% erhöht hat. Im Unterschied dazu ist in Ostdeutschland der Anstieg bei dieser Altersgruppe im Vergleich zu den übrigen Altersklassen zwar ebenfalls überdurchschnittlich ausgefallen, aber mit einem Beschäftigungsplus von 80% weit weniger stark als in Westdeutschland. Dafür ist der Personalanteil der jüngsten Beschäftigten im Osten zeitgleich überproportional gewachsen (Ost: +242%; West: +58%). Dieser starke Zuwachs bei den unter 30-Jährigen in Ostdeutschland ist auch auf die zuvor – bis 2002 – rückläufigen Beschäftigtenzahlen zurückzuführen, die angesichts der schlechten Arbeitsmarktlage niedrige Ausbildungszahlen, wenig Neueinstellungen und einen zwischen 1998 und 2006 stagnierenden Personalanteil zur Folge hatten.

Abb. 6.15 **Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); ausgewiesene Prozentwerte für 2006 und 2016.

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

Abb. 6.16 **Pädagogisches und leitendes Personal nach Alterskohorten 2006, 2011 und 2016** (Deutschland; Anzahl)[1]

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

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

Abb. 6.17 **Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2016** (in %)[1]

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

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

Als Bilanz lässt sich festhalten, dass es einerseits geglückt ist, ältere Beschäftigte länger im Arbeitsfeld zu halten und Wieder- und Quereinstiege in das Berufsfeld zu eröffnen. Andererseits dokumentieren die Daten einen deutlichen Zuwachs bei den jüngeren pädagogisch Tätigen. Hierin spiegeln sich die verstärkten Aktivitäten im Bereich der Berufs- und Hochschulausbildung im Hinblick auf die Qualifizierung des angehenden Berufsnachwuchses *(vgl. Kap. 5)*. Der traditionelle, vergleichsweise frühe Ausstieg aus dem Frauenarbeitsfeld Kindertageseinrichtung und der teilweise endgültige Abschied von der Tätigkeit im Arbeitsfeld scheint darüber hinaus einem komplexeren Erwerbsverhalten des Personals gewichen zu sein, das insgesamt betrachtet auf einen längeren Verbleib im Arbeitsfeld und im Beruf hindeutet, der in Ostdeutschland noch etwas stärker ausgeprägt ist als in Westdeutschland.

Abb. 6.18 **Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 und 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Anders als bei den Kindertageseinrichtungen fällt der Personalgewinn in der Kindertagespflege fast ausschließlich in die Altersgruppe der über 50-Jährigen.

Ebenso wie beim Personal in Kindertageseinrichtungen ist die aktuelle, stark alterszentrierte Verteilung der Altersgruppen in der Kindertagespflege keine langfristig stabile Situation, sondern ebenfalls die Folge eines dynamischen Prozesses, der mit einem enormen Personalausbau *(vgl. Kap. 2.6)* in der Tagespflege verbunden ist. Anders als bei den Kindertageseinrichtungen fällt jedoch der Personalgewinn in der Kindertagespflege fast ausschließlich in die Altersgruppe der über 50-Jährigen *(vgl. Abb. 6.18; Tab. D6.20)*. So ist die Zahl dieser älteren Tagespflegepersonen zwischen 2006 und 2016 von rund 7.000 um über 10.000 (+146%) auf gut 17.000 geklettert. Infolge dieses überdurchschnittlichen Wachstums hat sich der Anteil dieser Altersgruppe zugleich von 23 auf 40% erhöht. Die Anteile aller anderen Altersklassen waren infolgedessen in diesem Zeitraum rückläufig, obwohl zumindest die mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren noch geringe absolute Personalgewinne verbuchen konnten, während bei den unter 30-Jährigen auch absolut ein Rückgang um rund 1.000 Personen (bzw. –27%) zu verzeichnen ist.

Zur Frage, welche Rolle die seit 2005 veränderten gesetzlichen Grundlagen – hinsichtlich Erlaubnispflicht und Eignungsprüfung – bei dieser Entwicklung spielen, gibt die

Statistik keine Auskunft. Ebenfalls offen bleibt, in welchem Umfang es sich bei dem Personalzuwachs tatsächlich um neue Tagespflegepersonen handelt oder lediglich um die Anerkennung und statistische Erfassung bereits zuvor als Tagespflegepersonen Tätiger *(vgl. Kap. 2.6).*

Die Altersstruktur im Spiegel des Gesamtarbeitsmarktes

Die Frühe Bildung hat sich von einem vergleichsweise jungen Arbeitsfeld zu einem Feld mit einer durchschnittlichen, dem Gesamtarbeitsmarkt weitgehend entsprechenden Altersstruktur entwickelt.

Mit dem Alterungsprozess des Personals in der Kindertagesbetreuung hat zugleich ein Wandel von einem ehemals vergleichsweise jungen Arbeitsfeld hin zu einem Teilarbeitsmarkt stattgefunden, dessen Altersgefüge sich an die allgemeinen Erwerbsstrukturen annähert. So ist auch im Vergleich mit den im Kapitel 4 ausgewählten Referenzberufen sowie mit dem Gesamtarbeitsmarkt eine erhebliche Alterung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Frühen Bildung zu beobachten *(vgl. Abb. 6.19; Tab. D6.21).* Während sich dieses Arbeitsmarktsegment im Jahr 1998 – nach der IT-Netzwerktechnik – noch als das jüngste Arbeitsfeld unter den Vergleichsberufen darstellte, gemessen am Anteil der ab 50-Jährigen, ist im Jahr 2014 die Altersstruktur nur noch geringfügig von der Altersverteilung des Gesamtarbeitsmarktes abgewichen.[9] So waren im Jahr 1998 nur rund 14% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung 50 Jahre oder älter, und der Anteil der älteren Beschäftigten lag damit rund zehn Prozentpunkte unter dem Wert auf dem gesamten Arbeitsmarkt (24%), während diese Differenz im Jahr 2014 auf vier Prozentpunkte zusammengeschrumpft ist. Gleichzeitig sind die Anteile der Altersgruppe ab 50 Jahren in der Frühen Bildung sowie auf dem Gesamtarbeitsmarkt jeweils erheblich angestiegen (Frühe Bildung: 31%; insgesamt: 35%).

Dieser Alterungsprozess des Personals und die Tendenz einer zunehmenden Angleichung der Altersstrukturen in der höchsten Altersgruppe zeigen sich – bei unterschiedlicher Ausgangslage – auch bei fast allen Referenzberufen, unabhängig davon, ob es sich um Frauen- oder Männerberufe handelt. Dies hat zur Folge, dass der Abstand

9 Die Prozentangaben für die Altersverteilung in der Frühen Bildung unterscheiden sich bei diesem Berufsvergleich, der auf Auswertungen des Mikrozensus basiert, geringfügig von den zuvor dargestellten Daten auf Basis der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe. Diese Differenz beträgt jedoch höchstens vier Prozentpunkte, und die Daten zeigen durchweg identische Trends (zu den methodischen Hintergründen der Unterschiede vgl. auch Kap. 4).

Abb. 6.19 **Altersstruktur in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2014** (Deutschland; in %)[1]

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. KldB = Klassifikation der Berufe. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang **M6** .

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2014; eigene Berechnungen

zwischen den beiden „jüngsten“ Teilarbeitsmärkten, der IT-Netzwerktechnik und der Frühen Bildung (mit Anteilen von 27 und 31% bei den ab 50-Jährigen), und der Altenpflege als dem „ältesten“ Berufssegment (38%) nur noch elf bzw. sieben Prozentpunkte ausmacht. Im Jahr 1998 betrug diese Spannbreite noch rund 24 Prozentpunkte, mit etwa 13% bei der IT-Netzwerktechnik sowie der Frühen Bildung und 37% bei den Primarstufen-Lehrkräften.

Komplementär zum Anwachsen der älteren Beschäftigtengruppe sind – den Entwicklungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt entsprechend – sowohl die Anteile der Jüngeren, unter 30 Jahren,[10] und insbesondere auch die Anteile der 30- bis 50-Jährigen in der Frühen Bildung ebenso wie in den meisten Referenzberufen deutlich geschrumpft. Ein grundsätzlich abweichender Trend zeigt sich nur bei den Primarstufen-Lehrkräften, deren bereits 1998 stark abweichende Altersverteilung zugunsten älterer Lehrkräfte fast unverändert geblieben ist. Dies hängt in erster Linie mit dem relativ späten Eintrittsalter in die Lehrtätigkeit sowie einem geringen Personalwachstum dieses Berufsfeldes zusammen.

Insgesamt deuten die besonders bei den älteren Beschäftigten zu verzeichnenden Annäherungstendenzen auf übergeordnete Trends hin, die sich gleichermaßen auf die verschiedenen Teilarbeitsmärkte auswirken. So nähert sich bei einem demografisch bedingten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung die Baby-Boomer-Generation der geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969 zunehmend der Rente. Wirtschaftliche Gründe, veränderte rentenversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen sowie gewandelte Erwerbseinstellungen und -muster tragen darüber hinaus dazu bei, dass insbesondere Frauen – anders als in früheren Generationen – nach der Familienpause wieder verstärkt in den Beruf zurückkehren, dort länger verbleiben und öfter bis zum Rentenalter arbeiten. Neben diesen Entwicklungen spielen für die Altersstruktur in den jeweiligen Teilarbeitsmärkten weitere Faktoren eine Rolle, die sich in den einzelnen Teilarbeitsmärkten unterschiedlich auswirken. Bedeutsam sind unter anderem die Ausbildungsdauer, die zahlenmäßige Entwicklung des Arbeitsfeldes sowie der durchschnittliche Zeitpunkt eines alters- bzw. gesundheitsbedingten Ausscheidens der Beschäftigten.

10 Wie die vorangehenden kleinschrittigeren Auswertungen gezeigt haben, ist dieser Trend für die unter 30-Jährigen nach einem Tiefpunkt im Jahr 2006 seit einigen Jahren wieder rückläufig.

Resümee

Der demografische Wandel infolge des Rückgangs der Geburtenzahlen seit Mitte der 1960er-Jahre wirkt sich inzwischen durch eine Veränderung der Altersstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung auf den Arbeitsmarkt aus und wird zukünftig zu einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials führen. Diese Effekte werden trotz Unsicherheiten bei der genauen Prognose der Entwicklungen – insbesondere durch Zu- und Abwanderung sowie Veränderungen im Erwerbsverhalten – in Zukunft noch erheblich stärker spürbar sein (Maier u.a. 2016; Fuchs u.a. 2011).

Für die Kita-Träger ist die aktuelle Startposition im Hinblick auf die Sicherstellung des zukünftigen Personalbedarfs, soweit sie sich anhand der Altersverteilung beurteilen lässt, zurzeit vergleichsweise günstig. Im Zuge des Personalausbaus des letzten Jahrzehnts hat sich die Altersverteilung von einer auf die mittleren Jahrgänge zentrierten Verteilung zu einer ausgewogenen Verteilung weiterentwickelt. Mit diesem relativ ausbalancierten Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten kann momentan ohne (weitere) größere Umbrüche der altersbedingte Berufsausstieg durch den Berufsnachwuchs kompensiert werden. Allerdings ist diese Situation jedoch nicht zwangsläufig dauerhaft stabil, sondern die Altersverteilung kann sich beispielsweise durch einen weiteren zusätzlichen Fachkräftebedarf *(vgl. Kap. 2 und 7)* wieder in eine unausgewogene Verteilung verwandeln – zumindest wenn dieser Bedarf aufgrund einer vermutlich weitgehend ausgeschöpften Fachkräftereserve (Grgic u.a. 2014) durch neu ausgebildete Fachkräfte gedeckt werden muss.

Betont werden muss allerdings bei der Beurteilung der gesamten Altersverteilung, dass der konkrete Personalbedarf in der einzelnen Einrichtung entsteht und die Personalentscheidungen jeweils dort getroffen werden müssen. Die günstige Gesamtlage muss insofern durch einen Blick auf die Einrichtungsebene relativiert werden, denn dort gibt es durchaus Hinweise auf teilweise in erheblichem Umfang „überalterte“ Teams *(vgl. Kap. 3.3).*

Ebenfalls muss hervorgehoben werden, dass bei Kindertageseinrichtungen im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern zwar nicht von einem besonders „alten“ Arbeitsfeld gesprochen werden kann, dass aber aufgrund der Ausgangslage in dem ehemals deutlich jüngeren Arbeitsfeld, in dem Fachkräfte mit über 60 Jahren geradezu eine Seltenheit darstellten, die Kita-Träger in großem Umfang vor neuen Aufgaben hinsichtlich einer alters- und alternsgerechten Gestaltung der Personal- und Arbeitsplatzstrukturen stehen.

6.3 Migration

Das Migrationsgeschehen mit seinen gegenläufigen Zu- und Auswanderungsströmen ist in Deutschland ein komplexer, sehr dynamischer Prozess: Im Jahr 2015 sind aus einer Vielzahl von Herkunftsgebieten rund um den Globus 2,1 Millionen Menschen nach Deutschland eingewandert und etwa eine Million in ebenso vielfältige Zielgebiete ausgewandert. Der weitaus größte Teil dieser Migranten besitzt die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes der Europäischen Union (EU-28). Etwa eine Million EU-Bürgerinnen und -Bürger sind 2015 nach Deutschland eingewandert, und knapp 0,7 Millionen haben Deutschland verlassen. Die nächstgrößere Gruppe von Migranten sind zurzeit Flüchtlinge aus den Krisen- und Kriegsgebieten. Allein aus Syrien sind 2015 rund 327.000 Menschen zugewandert, weitere 94.000 aus Afghanistan, aus dem Irak 73.000 und aus Albanien 69.000 (Statistisches Bundesamt 2016j). Neben diesen aktuellen, das Tagesgeschehen dominierenden Wanderungsbewegungen ist Deutschland allerdings auch langfristig betrachtet ein Einwanderungsland, in dem gegenwärtig 21% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben ►**M1**.

Für die Frühe Bildung ist die Migration in zweifacher Hinsicht von Bedeutung: zum einen mit Blick auf die betreuten Kinder und zum anderen hinsichtlich der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund als potenzielle Arbeitskräfte in Kindertageseinrichtungen. Bislang wird dabei in der Frühen Bildung das Thema Zuwanderung vor allem durch die besondere Beachtung der Kinder mit Migrationshintergrund geprägt. So stehen etwa Fragen nach der Bildungsbeteiligung, der sprachlichen Förderung sowie den sonstigen Förderbedarfen und der Inklusion von Kindern mit Migrationshintergrund im Vordergrund des Fachdiskurses. Die Frage nach der Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund hat im Vergleich dazu bisher relativ wenig Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Dennoch sind für die Frühe Bildung vor allem zwei Fragen hinsichtlich der Beschäftigung von Personal mit Migrationshintergrund von Bedeutung: einerseits, ob das Arbeitskräftepotenzial von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund für den Bereich Frühe Bildung ausgeschöpft werden kann, und andererseits, inwieweit ein möglicher Migrationshintergrund der Beschäftigten für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen von Vorteil ist. Während zu Letzterem keine statistischen Daten vorliegen, gibt der Mikrozensus zur Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung Auskunft.

M1 Einwanderungsland Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland ist seit dem Beginn der Anwerbung von Arbeitsmigranten in den 1960er-Jahren ein Einwanderungsland. Seit dieser Zeit beträgt – zunächst in Westdeutschland, inzwischen in ganz Deutschland – das Wanderungssaldo, also die Differenz zwischen Zuzügen und Fortzügen, regelmäßig mehrere Hunderttausend Personen jährlich. Mit Ausnahme einiger weniger Jahre – etwa nach dem Anwerbestopp für Arbeitsmigranten (1973) – hat sich diese Entwicklung bis in die Gegenwart fortgesetzt und im Jahr 2015 mit einem Einwanderungssaldo von rund einer Million Personen aufgrund der aktuellen Entwicklungen in der Flüchtlingspolitik einen Höhepunkt erreicht. Zuvor lag der Höchstwert aufgrund der hohen Einwanderung von (Spät-)Aussiedlern aus den ehemaligen Ostblockstaaten sowie den zahlreichen geflüchteten Menschen aus dem Jugoslawien-Krieg bei rund 782.000 Personen im Jahr 1992 (Statistisches Bundesamt 2016j).

Im Jahr 2015 hatten 17,1 Millionen der 81,4 Millionen Einwohner Deutschlands (21%) einen Migrationshintergrund (vgl. zur Definition des Migrationshintergrundes ►**M3**). Dieser Bevölkerungsanteil ist dabei aufgrund der unterschiedlichen Wanderungswellen hinsichtlich der Art des Migrationshintergrundes keine homogene Gruppe, sondern zerfällt in sozialstrukturell sehr verschiedene Untergruppen. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf alle 17,1 Millionen Einwohner mit Migrationshintergrund im Jahr 2015.

Nach Staatsangehörigkeit:
- 7,8 Millionen „Ausländer“ (ohne deutsche Staatsangehörigkeit) (45%)
- 9,3 Millionen „Deutsche“ (mit deutscher oder doppelter Staatsangehörigkeit) (55%)

Nach Zuwanderungserfahrung:
- 11,5 Millionen mit eigener Zuwanderungserfahrung (67%); darunter 3,1 Millionen Aussiedler/Spätaussiedler (18%)
- 5,7 Millionen in Deutschland Geborene ohne eigene Zuwanderungserfahrung (2. und 3. Generation) (33%)

Nach Herkunftsgebiet bzw. Herkunftsgebiet der Eltern:
- 11,8 Millionen aus Europa (69%); darunter aus folgenden Herkunftsländern: Türkei: 2,9 Millionen (16,7%), Polen: 1,7 Millionen (9,9%), Russische Föderation: 1,2 Millionen (7,1%), Italien: 0,8 Millionen (4,5%), EU-28: 6,0 Millionen (35%)
- 5,3 Millionen aus dem nichteuropäischen Ausland (31%)

Nach Altersgruppen:
0 bis unter 5 Jahre: 1,2 Millionen (7%); 5 bis unter 10 Jahre: 1,2 Millionen (7%); 10 bis unter 20 Jahre: 2,3 Millionen (14%); 20 bis unter 65 Jahre: 10,5 Millionen (62%); 65 Jahre und älter: 1,7 Millionen (10%)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016k): Fachserie 1, Reihe 22; eigene Berechnungen

Die statistische Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“, die hier verwendet wird, verschleiert allerdings ungewollt die Tatsache, dass es sich bei diesem Personenkreis nicht um eine homogene Gruppe handelt, die

gemeinsam auf eine ähnliche Migrationserfahrung zurückblickt, sondern um so völlig verschiedene Gruppen wie Kinder und Kindeskinder von Arbeitsmigranten aus den 1960er-Jahren, Aussiedler und Spätaussiedler aus den ehemaligen Ostblockstaaten, EU-Binnenmigranten, die eventuell nur saisonal einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nachgehen, oder auch Flüchtlinge aus den Kriegs- und Krisengebieten des Nahen Ostens ▸**M1**. Für die hier interessierende berufliche Perspektive haben diese verschiedenen Hintergründe erhebliche Konsequenzen. Dennoch ist aufgrund der relativ kleinen Fallzahlen bei den durchgeführten berufsspezifischen Auswertungen eine angemessene Differenzierung nicht möglich. Es kann daher nur betont werden, dass sich hinter den Ergebnissen, die über sozialstrukturell vielfältige Gruppen gemittelt wurden, im Detail sehr unterschiedliche Teilgruppen und vielfach auch heterogene Trends verbergen.

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich nach einem kurzen Überblick über Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen auf Personen mit Migrationshintergrund als Beschäftigte. Im Mittelpunkt stehen neben der quantitativen Entwicklung dieser Beschäftigtengruppe zwei Fragen: zum einen, ob bzw. inwieweit sich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale von den übrigen Beschäftigten abheben, und zum anderen, ob die Beschäftigungsbedingungen für Migrantinnen und Migranten sich von denen für Personen ohne Migrationshintergrund strukturell unterscheiden.

Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen

Von insgesamt 3,4 Millionen Kindern, die im Jahr 2016 eine Kindertageseinrichtung besuchten, hatten rund 905.000 Kinder mindestens einen Elternteil mit ausländischer Herkunft.

In Deutschland hatte im Jahr 2014 etwa jedes dritte Kind unter sechs Jahren einen Migrationshintergrund (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2014; eigene Berechnungen).[11] Wie der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe zu entnehmen ist, besuchte von diesen 1,4 Millionen Kindern der weitaus größte Teil vor dem Schuleintritt eine Kindertageseinrichtung. Im Jahr 2016 hatten rund 905.000 Kinder mindestens einen Elternteil ausländischer Herkunft von insgesamt 3,4 Millionen

11 Für die Altersgruppe der 0- bis unter 6-Jährigen liegen keine aktuelleren Daten vor; für die 0- bis unter 5-Jährigen siehe ▸**M1**.

M2 Migrationshintergrund in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe

Die Statistik „Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege“ weist seit 2006 zum Migrationshintergrund der Kinder zwei Indikatoren aus, die beide nicht vollständig kongruent mit der Definition des Migrationshintergrundes im Mikrozensus sind. Zum einen wird in dieser Fachstatistik die ausländische Herkunft mindestens eines Elternteils erfasst, und zum anderen wird erhoben, ob in der Familie vorrangig nicht deutsch gesprochen wird. Mit beiden Merkmalen wird jeweils nur ein Teil der Personen erfasst, die in Auswertungen des Mikrozensus zum Migrationshintergrund einbezogen werden ▸**M3**.

Kindern, die eine Kindertageseinrichtung besuchten (27%) *(vgl. Tab. D6.23)* ▸**M2**. Verfehlt wäre es jedoch, das statistische Merkmal „mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft“ automatisch mit besonderen pädagogischen Anforderungen für die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen gleichzusetzen. Wie eingangs bereits erwähnt, weisen die Kinder und ihre Familien ein breites Spektrum an biografischen Hintergründen auf. Ob die Kinder zusätzliche Akkulturationsleistungen erbringen müssen und welche dies im Einzelnen sind, ist dementsprechend weit gefächert. Im statistischen Durchschnitt weisen jedoch Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen allein in sprachlicher Hinsicht einen höheren Förderbedarf auf als der allergrößte Teil ihrer Altersgenossen ohne Migrationshintergrund, wie beispielsweise Untersuchungen zur Sprachentwicklung zeigen. So wurde etwa in einer Befragung des Deutschen Jugendinstituts deutlich häufiger bei Kindern mit Migrationshintergrund beider Eltern als bei Kindern ohne Migrationshintergrund ein Sprachförderbedarf festgestellt (36 gegenüber 20%) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

Die erhöhten Anforderungen an das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen mit einem höheren Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund werden – zumindest in einigen Bundesländern – durch die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller (Personal-)Mittel anerkannt. Aufgrund dessen ist der Personalschlüssel in Gruppen mit einem größeren Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund – gemessen am Indikator „zu Hause gesprochene Familiensprache“ – in Westdeutschland etwas höher als in Gruppen mit einem geringen oder gar keinem Anteil (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

84% der Kindertageseinrichtungen, die Flüchtlingskinder aufgenommen haben, geben einen Unterstützungsbedarf an.

Besondere Beachtung verdienen gegenwärtig unter den Kindern mit Migrationshintergrund diejenigen, die als begleitete oder unbegleitete Flüchtlingskinder nach Deutschland gekommen sind. Zum einen ist ihre Anzahl aufgrund aktueller flüchtlingspolitischer Entscheidungen stark angewachsen, zum anderen ist bei diesen Kindern mit höherer Wahrscheinlichkeit mit besonderen psychischen und sozialen Belastungen zu rechnen.

Die genaue Anzahl von Flüchtlingskindern, die inzwischen eine Kindertageseinrichtung besuchen, ist allerdings nicht bekannt, da in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe das Merkmal „Flucht" ebenso wenig erfasst wird wie die Frage, ob die Kinder hier geboren wurden. Ebenfalls nicht genau bestimmbar ist die Anzahl der Flüchtlingskinder, die in den letzten Jahren im Alter von unter sechs Jahren nach Deutschland gekommen sind und somit potenziell eine Kindertageseinrichtung besuchen könnten. Eine Annährung an die Größenordnung, in der sich die Anzahl der Flüchtlingskinder bewegt, liefert jedoch die Asylgeschäftsstatistik (Stand: November 2016): Im Jahr 2015 wurde für 56.000 Kinder unter sechs Jahren ein Asylerstantrag gestellt und 2016 bislang für rund 101.000 Kinder (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016a, b). Im Verhältnis zur Gesamtzahl von 905.000 Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen stellen die insgesamt 157.000 Flüchtlingskinder mit Asylerstanträgen in den Jahren 2015 und 2016 somit mengenmäßig als potenzielle Zahl für die Kindertagesbetreuung eine durchaus wahrnehmbare Gruppe dar.

Ebenso schwierig zu bestimmen ist das Ausmaß, in dem Flüchtlingskinder durch die Erlebnisse vor und während der Flucht sowie durch ihre auch danach häufig ungeklärte, vorläufige Lebenssituation besonderen Belastungen ausgesetzt sind. Für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen, die Flüchtlingskinder aufnehmen, ist es daher zumindest erforderlich, auf den Umgang mit Kindern – und ihren Familien – vorbereitet zu sein, die eventuell erst kürzlich mit traumatisierenden Erlebnissen konfrontiert wurden und mehr oder weniger unvorbereitet eine völlig neue Lebenswelt bewältigen müssen. In einer aktuellen Kita-Befragung haben – damit korrespondierend – 84% der Einrichtungen, die Flüchtlingskinder aufgenommen haben, angegeben, dass (weiterer) Unterstützungsbedarf besteht. Neben unterschiedlichen Bedarfen nach Informationen und Fortbildungen wurden auch konkrete Dienstleistungen wie Dolmetscherdienste oder Hol- und Bringdienste für die Kinder benannt. Rund die Hälfte der Einrichtungen hat angegeben, dass sie zusätzliches Personal aufgrund der Aufnahme von Flüchtlingskindern benötigt, wobei nur 6% tatsächlich über zusätzliches Personal verfügen (Meiner-Teubner 2016, S. 20).

Für die Auswirkungen, die die Aufnahme der Flüchtlingskinder aus dem Jahr 2015 auf den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen haben kann, liegt zudem eine aktuelle Expertise auf der Grundlage der Statistik über die Erstverteilung der Asylbegehrenden (EASY) vor. Diesen Berechnungen zufolge wären für das Jahr 2016 – je nach Verbleibsszenario – zwischen 7.600 und 12.600 zusätzliche Fachkräfte benötigt worden (Schilling 2016, S. 5). Gemessen an der Gesamtzahl von rund 571.000 pädagogisch tätigen Personen ist dies keine ausgesprochen hoch erscheinende Anzahl, aber angesichts der Personalzuwächse der letzten Jahre und eines seit Längerem leer gefegten Arbeitsmarktes dennoch eine personalpolitisch spürbare zusätzliche Herausforderung.

Neben der aktuellen Frage, wie sich die Aufnahme von geflüchteten Kindern in der Kindertagesbetreuung auswirkt, ist der allgemeinere Umstand des wachsenden Anteils an Kindern mit Migrationshintergrund ein Thema, das auch unter personellen Gesichtspunkten zu beachten ist. Allerdings ist in diesem Zusammenhang, wie bereits erwähnt, die ausländische Herkunft eines Elternteils als Indikator für besondere pädagogische Anforderungen in den Kindertageseinrichtungen nur mit Einschränkungen verwendbar. Daher wird im Folgenden für die statistische Beschreibung der Anzahl und Verteilung von Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen nicht die ausländische Herkunft eines Elternteils verwendet, sondern die vorrangig in der Familie gesprochene Sprache.

Auch wenn bei diesem Indikator nicht automatisch von einem besonderen Förderbedarf der Kinder auszugehen ist und eine nichtdeutsche Erstsprache nicht vorschnell als Nachteil für die Kinder betrachtet werden darf, markiert diese sprachbedingte Situation zu Hause dennoch am ehesten einen sprachlichen Förderbedarf in den Kindertageseinrichtungen. So schneiden Kinder aus Familien, in denen die Familiensprache eine andere als Deutsch ist, beim Test des rezeptiven Wortschatzes und der rezeptiven grammatischen Kompetenzen für die deutsche Sprache deutlich schlechter ab als Kinder, die „nur" einen Migrationshintergrund haben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Es erscheint daher gerechtfertigt, „eine andere Familiensprache als Deutsch" ersatzweise als einen Indikator zu betrachten, bei dem den Kindertageseinrichtungen in besonderer Weise Aufgaben in Bezug auf die Vermittlung der deutschen Sprache zukommen. Dieses Merkmal wird deshalb in puncto Migration

annäherungsweise als aussagekräftigeres Merkmal im Vergleich zur bloßen Herkunft eines Elternteils verwendet.

Im Jahr 2016 lebten 18% der Kinder, die eine Kindertageseinrichtung besuchten, in Familien, in denen vorrangig eine andere Sprache als Deutsch gesprochen wurde.

Die Anzahl der Kinder in Kindertageseinrichtungen, die eine andere Familiensprache als Deutsch sprechen, ist etwa ein Drittel kleiner als die Anzahl der Kinder mit mindestens einem Elternteil ausländischer Herkunft. Im Jahr 2016 waren es 605.000 Kinder, das heißt 67% aller Kinder mit Migrationshintergrund bzw. 18% aller Kinder in Kindertageseinrichtungen. Der Anteil der Kinder in Kindertageseinrichtungen, die in ihrer Familie nicht bzw. vorrangig nicht deutsch sprechen, ist in den letzten zehn Jahren verhältnismäßig stabil geblieben *(vgl. Abb. 6.20; Tab. D6.22).* Zwischen 2006 und 2016 hat sich der Wert um knapp drei Prozentpunkte von 15 auf 18% erhöht. Nur schwach bemerkbar machen dürfte sich dabei in der Statistik der große Zustrom an geflüchteten Familien mit ihren Kindern zwischen Juli 2015 und Februar 2016. Mit einem Prozentpunkt hat der Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache im Jahr 2016 zwar etwas stärker als in den Vorjahren zugenommen,[12] aber grundsätzlich hat sich aus statistischer Perspektive die Situation in den Kindertageseinrichtungen bislang kaum verändert.

Große Unterschiede weist jedoch die Situation zwischen West- und Ostdeutschland auf. Aufgrund der unterschiedlichen Bevölkerungszusammensetzung in den beiden Landesteilen stammt in westdeutschen Kindertageseinrichtungen mehr als jedes fünfte Kind (22%) aus einer Familie, in der zu Hause nicht vorrangig deutsch gesprochen wird, während dies in Ostdeutschland nur auf jedes 25. Kind (4%) zutrifft *(vgl. Tab. D6.22).* Auch dieser große Unterschied mit Blick auf die Anteile der Kinder aus nicht deutsch sprechenden Familien ist in den letzten zehn Jahren weitestgehend stabil geblieben.

Weiterhin unterscheidet sich die Situation hinsichtlich der Betreuung von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in den Kindertageseinrichtungen bezüglich der verschiedenen Altersgruppen. So ist der Anteil der vorrangig in der Familie nicht deutsch sprechenden Kinder in der Altersgruppe der unter Dreijährigen rund sieben Prozentpunkte niedriger als in der Altersgruppe der Drei- bis unter Sechsjährigen *(vgl. Abb. 6.20).* Trotz des Anstiegs der Anteile in beiden Altersgruppen – von 9 auf 13% bzw. von 16 auf 20% – zwischen 2006 und 216 ist dieser Unterschied über die Jahre fast konstant geblieben. Ursache ist die unterschiedliche Bildungsbeteiligung in den beiden Altersgruppen. Laut Bildungsbericht 2016 werden Kinder mit Migrationshintergrund insgesamt etwas seltener in einer Kindertageseinrichtung oder in Kindertagespflege betreut als solche ohne Migrationshintergrund, wobei der Unterschied umso größer ausfällt, je jünger die Kinder sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 171).

Kinder, die zu Hause vorrangig eine nichtdeutsche Sprache sprechen, verteilen sich sehr ungleichmäßig auf die einzelnen Kindertageseinrichtungen.

Die großen Unterschiede bei der Verteilung von Kindern mit Migrationshintergrund, die sich bereits beim Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland abzeichneten, treten noch kontrastreicher hervor, wenn die Daten auf die Ebene der einzelnen Einrichtungen heruntergebrochen werden.

Einerseits werden in vielen westdeutschen Einrichtungen nur wenige Kinder mit einer nichtdeutschen Familiensprache betreut, obwohl in Westdeutschland durchschnittlich mehr als jedes fünfte Kind (22%) in einer Kindertageseinrichtung vorrangig eine andere Sprache als Deutsch zu Hause spricht. Zusammengenommen werden 2016 in fast der Hälfte der Einrichtungen gar keine (16%) oder nur sehr wenige dieser Kinder (27%) betreut. Andererseits ist in 10% der Einrichtungen der Anteil der Kinder, die zu Hause nicht vorrangig Deutsch sprechen, mit über 50% besonders hoch *(vgl. Abb. 6.21; Tab. D6.24).* Wie aufgrund der bekanntermaßen großen Unterschiede in der kleinräumigen Zusammensetzung der Wohnbevölkerung zu erwarten ist, verteilen sich demnach auch die Kinder, die in ihrer Familie nicht vorrangig deutsch sprechen, keineswegs gleichmäßig auf die einzelnen Kindertageseinrichtungen.

Diese ungleichmäßige Verteilung von Kindern mit Migrationshintergrund – gemessen am Indikator Familiensprache – ist hinsichtlich der pädagogischen Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen ein bedeutsamer Faktor. Wie eine Untersuchung zur Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen in zwei Bundesländern gezeigt hat, sinkt die Qualität der Förderprozesse mit steigender Quote von Kindern mit Migrationshintergrund (Kuger/Kluczniok 2008). Nach

12 Allerdings ist zu bedenken, dass zwischen der Ankunft in Deutschland und der Aufnahme eines Flüchtlingskindes in eine Kindertageseinrichtung erhebliche Zeiträume von einem halben Jahr und mehr liegen können. Es ist daher sehr wahrscheinlich, dass der weitaus größte Teil der seit Juli 2015 vermehrt in Deutschland angekommenen Kinder, wenn überhaupt, erst nach dem Stichtag 01.03.2016 für die Statistikerhebung 2016 in eine Kindertageseinrichtung aufgenommen wurde (Riedel/Lüders 2016).

Abb. 6.20 **Kinder in Kindertageseinrichtungen nach der vorrangig in der Familie gesprochenen Sprache im West-Ost-Vergleich und nach Altersgruppen 2006 bis 2016** (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016; eigene Berechnungen

Abb. 6.21 **Kindertageseinrichtungen nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016** (Anzahl; in %)[1]

1 Inklusive Horte.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

weiteren, nicht veröffentlichten Auswertungen aus dieser Erhebung fällt die Anregungsqualität insbesondere dann überproportional niedriger aus, wenn der Anteil der Kinder mit einer anderen Familiensprache als Deutsch über 40% liegt (Blossfeld u.a. 2016, S. 128).

Die Situation in Ostdeutschland unterscheidet sich aufgrund der erheblich geringeren Gesamtzahl an Kindern mit Migrationshintergrund grundsätzlich von der geschilderten Lage in Westdeutschland. Im Osten werden in mehr als der Hälfte der Einrichtungen (52%) überhaupt keine Kinder betreut, die nicht aus einer deutsch sprechenden Familie stammen *(vgl. Abb. 6.21; Tab. D6.24)*; in einem weiteren guten Drittel der Einrichtungen (38%) liegt der Anteil solcher Kinder unter 10%. Dementsprechend sind Einrichtungen, in denen mehr als 10% der Kinder aus Familien kommen, die zu Hause nicht vorrangig deutsch sprechen, mit einem Anteil von insgesamt rund 10% in Ostdeutschland nur selten anzutreffen.

In der Bilanz erweist sich die geschilderte Datenlage bezüglich der Kinder mit Migrationshintergrund in mehrfacher Hinsicht als folgenreich für die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen. So sind quantitativ zusätzliche Personalbedarfe zu konstatieren, weil einerseits in den letzten beiden Jahren eine größere Anzahl von Flüchtlingskindern aufgenommen wurde und andererseits, um den größeren Förderbedarfen in Gruppen mit einem höheren Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund durch einen verbesserten Personalschlüssel gerecht zu werden. Außerdem stellen die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern mit sprachlich und kulturell vielfältigen Hintergründen sowie die Arbeit mit ihren Familien besondere Anforderungen an die Qualifikation der zuständigen Fachkräfte. Vor allem im Zusammenhang mit der Aufnahme von Flüchtlingskindern wurden hierzu aktuell Informations- und Weiterbildungsbedarfe bekundet.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen

Der *Nationale Aktionsplan Integration* verfolgt unter anderem das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Teilhabe und Zugänge ins Bildungssystem zu ermöglichen. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für einen gleichberechtigten Bildungszugang streben Bund und Länder an, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Bildungsinstitutionen zu höhen. Ausdrücklich wird eine Steigerung des Anteils von Erzieherinnen und Erziehern mit Migrationshintergrund gefordert (Die Bundesregierung 2011, S. 67).

Darüber hinaus sind mit der Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung vor allem zwei Hoffnungen verbunden: Zum einen wird erwartet, dass Menschen durch ihre eigene Migrationserfahrung interkulturelle Kompetenzen ausgebildet haben, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Familien bereichern, was allerdings zum Beispiel Anke Settelmeyer kritisch hinterfragt (Settelmeyer 2011). Zum anderen wird erhofft, dass die vorerst bestehenden Personalengpässe gemindert werden können, indem das Arbeitskräftepotenzial dieses Personenkreises erschlossen wird. Dies ist auch insbesondere deswegen relevant, da junge Frauen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig einen Mittleren Bildungsabschluss erwerben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) und daher genau den Schulabschluss mitbringen, der am häufigsten einer Erzieherinnenausbildung zugrunde liegt.

Zugleich stehen jedoch der Beschäftigung jener Gruppe von Migrantinnen und Migranten, die nicht in Deutschland geboren wurden und die auch hier keine einschlägigen Schul- und Berufsabschlüsse erworben haben, verschiedene spezifische Schwierigkeiten entgegen, wie beispielsweise fehlende oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse, eine nicht vorhandene (einschlägige) Berufsausbildung bzw. die fehlende Anerkennung einer solchen im Ausland erworbenen Ausbildung oder aber – bei Asylantragstellenden – die fehlende Berechtigung, einer entgeltlichen Tätigkeit nachzugehen. Außerdem spielen nach Einschätzung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration „Vorbehalte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (…) über Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund eine nicht zu unterschätzende Rolle“ (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 200).

Mit Ausnahme der Arbeitsberechtigung können die genannten Faktoren auch bei der Beschäftigung der aktuell größten Zuwanderergruppe, den Migrantinnen und Migranten aus den EU-Mitgliedsstaaten, von Bedeutung sein. Obwohl das Beschäftigungspotenzial dieser Gruppe enorm hoch ist, da im Jahr 2014 rund 714.000 Staatsangehörige aus den Ländern der Europäischen Union (ohne Deutschland) im erwerbsfähigen Alter nach Deutschland zugezogen sind (Statistisches Bundesamt 2016i), können anhand der vorliegenden Daten keine Aussagen darüber gemacht werden, inwieweit die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in der Frühen Bildung bei diesem Personenkreis vorliegen.

Ebenfalls unbefriedigend ist zurzeit die Datenlage hinsichtlich der Anerkennung einschlägiger im Ausland erworbener Abschlüsse für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung. Eine qualitative Studie gibt jedoch zumindest für die Erhebungsjahre 2012 und 2013 Hinweise auf erhebliche Probleme bei der Durchführung der Anerkennungsverfahren in den Ländern (Gereke u.a. 2014).

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund gehen nur vergleichsweise selten einer Tätigkeit in der Frühen Bildung nach.

Trotz der Ungewissheit, welches Gewicht potenzielle Beschäftigungshindernisse für Migrantinnen und Migranten im Arbeitsfeld Frühe Bildung im Einzelnen haben, ist unstrittig, dass der Anteil Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund in diesem Bereich auffällig niedrig ist. Laut Mikrozensus ▸**M3** hatten im Jahr 2014 in der Frühen Bildung rund 50.500 Erwerbstätige, das entspricht 11%, einen Migrationshintergrund; etwa 17.700 Beschäftigte bzw. 4% verfügten über keine deutsche Staatsangehörigkeit *(vgl. Abb. 6.22; Tab. D6.25, D6.26).* Dies ist im Vergleich zu einem Anteil von 18% Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auf dem Gesamtarbeitsmarkt (bzw. 9% ohne deutsche Staatsangehörigkeit) eine deutlich geringere Quote. Dieser Unterschied hat sich im Lauf der letzten Jahre wenig verändert. Bereits 1998 war der Anteil Erwerbstätiger ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Frühen Bil-

M3 Migrationshintergrund im Mikrozensus

Das Statistische Bundesamt verwendet im Mikrozensus seit dem Jahr 2005 folgende Definition des Merkmals Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt 2016k, S. 4). Hierbei werden in der Regel nur Angaben über die Elternteile berücksichtigt, die im selben Haushalt leben. Aufgrund der fehlenden Information über diejenigen Elternteile, die nicht im selben Haushalt leben, wird die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund jedoch systematisch untererfasst. Die Größenordnung der Untererfassung lässt sich allerdings abschätzen, da alle vier Jahre im Mikrozensus auch die fehlenden Angaben über Eltern, die in einem anderen Haushalt leben, erhoben werden. Im Jahr 2013 erhöhte sich die Anzahl der Migrantinnen und Migranten durch die genauere Abfrage der relevanten Informationen über den Migrationsstatus von 15,9 Millionen um 705.000 (+4%) auf 16,6 Millionen Personen mit Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2016k).

Vor 2005 wurden Angaben zum Migrationshintergrund im genannten Sinne nicht im Mikrozensus erfasst. Für diesen Zeitraum können lediglich die Auskunft zur Staatsangehörigkeit als Indikator für einen Migrationshintergrund verwendet werden. Dabei ist die Anzahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund insgesamt etwa doppelt so hoch wie die Anzahl derjenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. In der Frühen Bildung ist das Verhältnis beider Gruppen jedoch extremer: Nur etwa jeder dritte Erwerbstätige mit Migrationshintergrund hatte im Jahr 2014 keine deutsche Staatsangehörigkeit *(vgl. Tab. D6.25 und D6.26).*

Abb. 6.22 **Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit Migrationshintergrund und ohne deutsche Staatsangehörigkeit 2014 sowie Erwerbstätige ohne deutsche Staatsangehörigkeit 1998, 2012 und 2014**
(Deutschland; Anzahl; in %)[1]

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

dung – auf einem insgesamt etwas niedrigeren Niveau – deutlich geringer als deren Anteil an allen Erwerbstätigen (3 gegenüber 8%).

Eine Ursache für den geringen Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung ist die Konzentration zumindest einiger Gruppen von Migrantinnen und Migranten auf bestimmte Wirtschaftsbereiche. So sind 12% der Ausländer im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigt; im Unterschied dazu beträgt der Anteil bei allen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt nur 4%. Im Bereich sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, zum großen Teil zählen dazu Unternehmen in der Gebäudereinigung, sind 17% der Ausländer tätig, gegenüber 8% von allen Beschäftigten (Brücker u.a. 2015, S. 9). Daher zeigt sich auch im Vergleich mit den in Kapitel 4 ausgewählten Referenzberufen, die durchweg nicht in diesen Wirtschaftsbereichen mit besonders hohen Ausländeranteilen liegen, dass der Anteil an Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in diesen Berufen relativ niedrig ist. Das bedeutet, dass sich diese Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt sehr ungleich verteilen *(vgl. Abb. 6.23; Tab. D6.25).* Eine Ausnahme bildet lediglich die Altenpflege: Sie unterscheidet sich von den übrigen Berufen durch ein insgesamt niedriges Qualifikationsniveau und einen verhältnismäßig hohen Anteil an ungelernten Beschäftigten *(vgl. Kap. 4, Abb. 4.1).* So bietet sie Personen mit Migrationshintergrund, die nur gering qualifiziert sind *(vgl. Abb. 6.24),* vergleichsweise gute Chancen, überhaupt eine Beschäftigung zu bekommen.

Unter den Vergleichsberufen ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten nur bei den Primarstufen-Lehrkräften mit 5% noch deutlich geringer als in der Frühen Bildung. Dies hängt mit dem regulierten Berufszugang und der fast vollständigen Akademisierung dieses Arbeitsfeldes zusammen – Bedingungen, die den Zugang für viele Personen mit Migrationshintergrund zusätzlich erschweren.

Nicht nur durch ihre spezifische direkte oder indirekte Migrationserfahrung unterscheiden sich Erwerbstätige mit Migrationshintergrund von denjenigen ohne Migrationshintergrund, sondern infolge dieses besonderen biografischen und kulturellen Hintergrundes auch hinsichtlich ihrer soziodemografischen Zusammensetzung *(vgl. Abb. 6.24; Tab. D6.27).* Am geringsten sind dabei die Unterschiede bezüglich der Geschlechterverhältnisse: Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind etwas häufiger männlich (56%) als solche ohne diesen Hintergrund (53%). Größer sind die Unterschiede jedoch hinsichtlich des Alters: Migrantinnen und Migranten sind im Schnitt jünger als die übrigen Erwerbstätigen; insbesondere über 50-jährige Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind vergleichsweise selten anzutreffen. Auch im Hinblick auf die berufliche Qualifikation werden Unterschiede deutlich. Obwohl Erwerbstätige mit Migrationshintergrund annähernd gleich oft einen akademischen Abschluss besitzen wie die übrigen Erwerbstätigen (19 gegenüber 22%), ist der Anteil von ihnen, der über gar keinen beruflichen Abschluss verfügt, dreimal so hoch wie bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.

Abb. 6.23 **Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014** (Deutschland; in %)[1]

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Abb. 6.24 **Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Merkmalen 2014** (Deutschland; in %)[1]

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung besitzen gegenüber solchen ohne Migrationshintergrund fast viermal so oft einen akademischen Abschluss (22 gegenüber 6%).

Die genannten Unterschiede spiegeln sich allerdings nicht eins zu eins in der Frühen Bildung wider. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind hier ebenso wie die übrigen Beschäftigten fast ausnahmslos Frauen. Allerdings sind sie – entsprechend dem niedrigeren Gesamtaltersdurchschnitt – tatsächlich etwas jünger als ihre Kolleginnen ohne Migrationshintergrund. Dies ist auch ein Hinweis darauf, dass für jüngere Frauen mit Migrationshintergrund, die vielfach in der zweiten und dritten Generation hierzulande geboren wurden und hier Bildungsabschlüsse erworben haben, die Frühe Bildung ein attraktives Berufsfeld ist, zu dem sie Zugang finden. Über die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund, die eine einschlägige sozialpädagogische (Fachschul)Ausbildung absolvieren, liegen aus der amtlichen Berufsschulstatistik jedoch keine Angaben vor.

Auffällig ist die Verteilung der beruflichen Qualifikation. Erwerbstätige ganz ohne einen beruflichen Ausbildungsabschluss finden kaum Beschäftigungsmöglichkeiten in der Frühen Bildung. Dies gilt auch für Migrantinnen und Migranten. Unter ihnen ist der Anteil ohne berufliche Qualifikation in diesem Arbeitsfeld zwar geringfügig höher als unter den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (7 gegenüber 5%), gemessen an der Quote von 33% Migrantinnen und Migranten ohne Berufsabschluss insgesamt ist der Anteil allerdings bemerkenswert niedrig *(vgl. Abb. 6.24)*.

Ebenso auffällig ist das andere Ende der Skala der beruflichen Qualifikation: 22% der Fachkräfte in der Frühen Bildung mit Migrationshintergrund haben einen akademischen Abschluss erworben. Angesichts der Tatsache, dass Migrantinnen und Migranten insgesamt seltener über eine Hochschulausbildung verfügen, ist dieser gegenüber den übrigen Beschäftigten (mit einer Quote von 6%) fast vierfach höhere Wert erklärungsbedürftig. Möglich ist, dass hierbei akademische pädagogische Qualifikationen (beispielsweise Lehramtsausbildungen) aus den ehemaligen Ostblockstaaten eine Rolle spielen, allerdings lässt sich mit den Mikrozensus-Daten aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht valide zwischen Migrationsuntergruppen differenzieren. Ebenfalls unbekannt ist weiterhin, in welchem Umfang diese Abschlüsse tatsächlich von den Arbeitgebern als einschlägige Abschlüsse anerkannt und gegebenenfalls entsprechend honoriert werden, beziehungsweise inwieweit Erwerbstätige mit diesen akademischen Abschlüssen entsprechende Funktionen in den Einrichtungen übernehmen.

Abb. 6.25 **Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen 2014** (Deutschland; in %)[1]

1 Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Befristung: Selbstständige und mithelfende Angehörige ohne Angabe. Geringfügige Beschäftigung: „450-Euro-Job", „Ein-Euro-Job" oder kurzfristige Tätigkeit mit höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang **M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Wie in Kapitel 4 dargelegt wurde, sind die Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung vergleichsweise günstig. Ungewollte Teilzeit, geringfügige Beschäftigung oder Leiharbeit sind in diesem Arbeitsfeld relativ selten vorzufinden. Einzig der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse fällt in der Frühen Bildung relativ hoch aus, was unter anderem mit dem rapiden Wachstum des Arbeitsfeldes und den damit verknüpften Neueinstellungen sowie der hohen Frauen- bzw. Mütterquote und den daraus resultierenden Elternzeitvertretungen, die notgedrungen befristet sind, verbunden ist.

Grundsätzlich unterscheiden sich diese Beschäftigungsbedingungen nicht oder nur geringfügig zwischen den Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund *(vgl. Abb. 6.25; Tab. D6.28)*. Migrantinnen und Migranten in der Frühen Bildung sind ebenso oft in Teilzeit (unter 21 Wochenstunden) beschäftigt wie Mitarbeitende ohne Migrationshintergrund, und sie sind nur etwas häufiger geringfügig beschäftigt (6 gegenüber 4%). Allerdings sind Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich oft befristet beschäftigt. Mit 18% ist bei ihnen der Anteil der Befristungen um fünf Prozentpunkte höher als der ohnehin schon relativ hohe Befristungsanteil in der Frühen Bildung.[13]

13 Für Auswertungen zu selteneren Erwerbsformen wie Arbeitnehmerüberlassung und Selbstständigkeit oder für Differenzierungen beispielsweise nach den Gründen für Teilzeitbeschäftigung ist die Fallzahl in der Mikrozensus-Stichprobe nicht ausreichend.

Resümee

Die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern mit Migrationshintergrund ist eine Aufgabe, die in deutschen Kindertageseinrichtungen längst zum normalen Alltagsgeschäft zählt. Gut drei Viertel aller Einrichtungen betreuen zumindest ein Kind, das in seiner Familie zu Hause nicht vorrangig deutsch spricht. Mehrsprachigkeit und Umgang mit kultureller Diversität sind zu generellen Herausforderungen von Kindertageseinrichtungen geworden. Diversitätssensibles Handeln sowie – im Zusammenhang mit der Aufnahme von geflüchteten Kindern – auch der Umgang mit Not, Verlust und Traumatisierungen sind zusätzliche Aufgaben für die Fachkräfte.

Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind nur verhältnismäßig selten in der Frühen Bildung beschäftigt. Gegenüber einem Anteil von 18% auf dem Gesamtarbeitsmarkt ist ihr Anteil in der Frühen Bildung mit 11% spürbar geringer – was aber auch für andere Teilarbeitsmärkte gilt. Hinweise auf die Ursachen sind in den Daten vor allem mit Blick auf die berufliche Qualifikation zu finden: Erwerbstätige mit Migrationshintergrund verfügen überdurchschnittlich oft über keinen Berufsabschluss, und sie erhalten demzufolge im fachlich relativ stark regulierten Arbeitsfeld Frühe Bildung, in dem nur ein geringer Anteil der Beschäftigten keinen Berufsabschluss besitzt, nur schwer eine Anstellung.

Für die Beantwortung weiterer naheliegender Fragen wie beispielsweise, ob es in erster Linie Frauen mit Migrationshintergrund sind, die in Deutschland geboren wurden und hier eine einschlägige Ausbildung absolviert haben, die eine Berufstätigkeit in der Frühen Bildung ergreifen, während anderen Gruppen von Migrantinnen und Migranten eventuell größere Hürden entgegenstehen, wenn sie eine Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld aufnehmen wollen, bieten die vorliegenden Daten nicht den nötigen Differenzierungsgrad. Die Notwendigkeit und Fruchtbarkeit solcher weiterer Differenzierungen nach Subgruppen zeigt allerdings schon ein kurzer Blick auf das Merkmal Staatsangehörigkeit. Unter den Migrantinnen und Migranten sind insbesondere diejenigen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft besonders selten in der Frühen Bildung beschäftigt *(vgl. Abb. 6.22, 6.23).*

Obwohl es Hinweise darauf gibt, dass zusätzliches Arbeitskräftepotenzial erschlossen werden könnte, wenn die Hindernisse im Anerkennungsverfahren für ausländische Ausbildungen verringert würden (Gereke u.a. 2014), sind daran angesichts der niedrigen Gesamtzahlen dennoch keine großen zahlenmäßigen Erwartungen zu knüpfen. Vielmehr liegen mittelfristig die Chancen der Frühen Bildung, den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials abzumildern, vor allem in der schulischen und beruflichen Qualifizierung der vielfach noch jungen Einwanderinnen und Einwanderer und ihrer anschließenden Integration in den Arbeitsmarkt. Damit stehen die bildungspolitischen Akteure vor der Herausforderung, eine Qualifizierungsinitiative anzustoßen, die sowohl jungen Frauen als auch Männern mit Migrationshintergrund den Zugang in die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher ermöglicht.

7 Künftiger Personalbedarf – eine Projektion bis 2025

Matthias Schilling

Die regelmäßige Abschätzung des mittelfristigen Personalbedarfs stellt eine wichtige Beobachtungsperspektive des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* dar. Sie liefert aufschlussreiche Hinweise für die quantitative Ausrichtung der Ausbildungs- und Studienkapazitäten. Für die Fachpraxis wird dadurch zugleich erkennbar, ob gegebenenfalls mit kleineren oder größeren personellen Engpässen zu rechnen ist.

Zur Bestimmung des voraussichtlichen Personalbedarfs und der damit korrespondierenden Personaldeckung wird, wie im *Fachkräftebarometer 2014,* nicht nur eine frühere Modellrechnung aktualisiert (Schilling 2014), sondern zugleich auch um zu erwartende demografische Veränderungen – insbesondere durch die jüngste Zuwanderung geflüchteter Menschen – ergänzt.

Der zukünftige Personalbedarf wird einerseits bestimmt durch den Ersatzbedarf, der entsteht, weil Fachkräfte das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen verlassen, sowie andererseits durch zusätzliche Herausforderungen wie demografische Veränderungen, der weitere Ausbau der Angebote für unter Dreijährige und nicht zuletzt angestrebte Qualitätsverbesserungen (vgl. BMFSFJ/JFMK 2016). Diesem Bedarf stehen die jährlichen Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen beruflichen Ausbildungen und Studiengänge gegenüber.

7.1 Berechnung des Personalersatzbedarfs

Bei der Abschätzung des Ersatzbedarfs sind drei Faktoren zu berücksichtigen:
- der Übergang in Rente wegen Alter,
- der Übergang in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und
- das vorzeitige dauerhafte Verlassen des Arbeitsfeldes.

Altersbedingter Übergang in die Rente

Zur Einschätzung des altersbedingten Übergangs in die Rente werden die Ergebnisse der Rentenstatistik herangezogen. Bis 2011 standen noch Daten zu berufsspezifischen Übergängen in Rente zur Verfügung. Aufgrund der Umstellungsprobleme bei der Neuordnung der Berufskennziffern konnten die Analysen mit dem Scientific-Use-File „Statistik zum Versichertenrentenzugang 2011“ nicht aktualisiert werden. Die letzten Auswertungen für den Renteneintritt wegen Alter ergaben ein Durchschnittsalter von 62,1 Jahren. Inzwischen hat sich aber generell das Renteneintrittsalter nach hinten verschoben. Da keine berufsspezifischen Informationen vorliegen, wird näherungsweise davon ausgegangen, dass sich das Renteneintrittsalter in der Frühen Bildung analog zum allgemeinen Durchschnitt verändert hat.

Demnach ist von einem Anstieg des Renteneintrittsalters zwischen 2010 und 2015 für Frauen in Westdeutschland um 1,6 Jahre und in Ostdeutschland um 1,8 Jahre auszugehen (Deutsche Rentenversicherung 2011, 2016). Aufgrund dieser allgemeinen Veränderung wird in der Modellrechnung angenommen, dass das Renteneintrittsalter für die weiblichen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen von 62,1 auf 63,7 Jahre (West) bzw. auf 63,9 Jahre (Ost), gerundet auf 64 Jahre, gestiegen ist. Auf der Grundlage der Altersstruktur am 01.03.2016 ergibt sich, dass die Anzahl der Fachkräfte, die aus Altersgründen das Arbeitsfeld verlassen werden, nach und nach von knapp 2.900 im Jahr 2016 auf fast 12.700 im Jahr 2022 ansteigen wird, um dann bis 2025 wieder leicht zu fallen *(vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1).*

Übergänge in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Neben dem altersbedingten Eintritt in die Rente sind auch die Übergänge in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu berücksichtigen. Die berufsspezifischen Analysen für das Jahr 2011 haben gezeigt, dass der

Abb. 7.1 **Pädagogisches und leitendes Personal, das voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zwischen 2016 und 2025 verlässt, nach Art des Ausscheidens** (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Hochrechnung

Abb. 7.2 **Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2016 bis 2025** (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2; ergänzt durch Recherchen der WiFF

Abb. 7.3 **Personalersatzbedarf und erwartbare Neuzugänge aus frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in der Frühen Bildung 2016 bis 2025** (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl der Personen)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2, ergänzt durch Recherchen der WiFF; Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Hochrechnung des Ersatzbedarfs und der Personaldeckung

Anteil der Personen, die wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente gehen, an allen Personen, die in die Rente eintreten, bei etwa 15% liegt. Aufgrund dieses Anteils ergibt sich ein Ersatzbedarf von ca. 500 Personen im Jahr 2016 bis etwas über 2.200 Personen im Jahr 2022. Anschließend geht der Ersatzbedarf bis 2025 wieder etwas zurück *(vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1).*

Vorzeitiges dauerhaftes Verlassen des Arbeitsfeldes

Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Fachkräfte durchgängig und ohne Unterbrechung bis zum Übergang in die Rente im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen verbleiben. Allerdings gibt es noch keine belastbaren repräsentativen Erkenntnisse, wie hoch der Ersatzbedarf hierfür genau ist. Solange keine gesicherten Befunde aus der Berufsverbleibsforschung vorliegen, wird modellhaft davon ausgegangen, dass 1% aller pädagogisch Tätigen pro Jahr das Arbeitsfeld endgültig verlässt (Rauschenbach/Schilling 2010). Unter dieser Annahme ist damit zu rechnen, dass pro Jahr rund 5.300 Personen das Arbeitsfeld zusätzlich verlassen und durch andere Fachkräfte ersetzt werden müssen.

Zwischen 2016 und 2025 scheiden insgesamt etwa 171.000 Beschäftigte aus dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen aus.

Insgesamt betrachtet, steigt der jährliche Ersatzbedarf von ca. 8.700 im Jahr 2016 auf etwas über 20.200 im Jahr 2022 und geht dann wieder auf 19.500 bis zum Jahr 2025 zurück. Kumulativ aufsummiert ergibt sich somit ein rechnerischer Ersatzbedarf für den gesamten Zeitraum von 2016 bis einschließlich 2025 von etwa 171.000 Personen *(vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1).*

Ausbildungskapazitäten

Bis 2025 ist mit rund 260.000 neu ausgebildeten Fachkräften zu rechnen, die als Ersatz für die Kindertageseinrichtungen zur Verfügung stehen.

Um die Frage zu beantworten, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Arbeitsfeld im nächsten Jahrzehnt verlassen werden, in ausreichendem Umfang durch neues Personal ersetzt werden können, ist ein Blick auf die Ausbildungsseite erforderlich. Hierzu werden im Berechnungsmodell Hochrechnungen zur Entwicklung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den einschlägigen sozial- und frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen vorgenommen. Da nicht alle Absolventinnen und Absolventen in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einmünden werden, müssen in der Berechnung bildungs- bzw. studiengangsspezifische Übergangsquoten bestimmt werden.[1]

Auf diesem Weg lässt sich das zu erwartende Potenzial an neu ausgebildeten Fachkräften, die in der Summe von 2016 bis 2025 zur Verfügung stehen werden, auf eine Größenordnung von immerhin rund 260.000 Personen quantifizieren *(vgl. Abb. 7.2; Tab. D7.2).* Der größte Teil des Arbeitskräftepotenzials rekrutiert sich aus der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik, aus denen allein über 210.000 neu ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher zu erwarten sind. Während der letzten Ausbaujahre konnten zudem in nicht unerheblichem Maße auch Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger gewonnen werden (Meiner-Teubner/Schilling 2015). Diese Fachkräftereserve dürfte allerdings inzwischen zum größten Teil erschöpft sein (Grgic u.a. 2014).

Pro Jahr ist insgesamt mit ca. 26.000 Absolventinnen und Absolventen zu rechnen, die ins Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen übergehen könnten *(vgl. Tab. D7.2).* Der rechnerische Ersatzbedarf liegt noch deutlich unter dem jährlichen Potenzial an Absolventinnen und Absolventen *(vgl. Abb.7.3; Tab. D7.3).* So stehen zum Beispiel in den Jahren 2017 und 2018 den Ersatzbedarfen in Höhe von rund 12.400 bzw. 14.700 Fachkräften neu ausgebildete Absolventinnen und Absolventen im Umfang von jeweils rund 26.000 gegenüber. Dies bedeutet, dass rein rechnerisch erst einmal noch Personalkapazitäten für weitere Herausforderungen zur Verfügung stehen.

1 In die Hochrechnung sind folgende Quoten eingeflossen: Bei den Erzieherinnen und Erziehern liegt die durchschnittliche Übergangsquote bundesweit bei 73% aller Fachschulabsolventinnen und -absolventen. Im Unterschied zu dieser Berufsgruppe wurden bei der Kinderpflege und der Sozialassistenz nur die Länder berücksichtigt, in denen diese Gruppen überhaupt in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Dies ist nur in einigen westdeutschen Ländern möglich. Während die Übergangsquoten bei der Kinderpflege in fünf Ländern zwischen 50 und 80% schwanken, liegt die Übergangsquote bei der Sozialassistenz in vier Ländern lediglich bei unter 1% (Schilling 2014). Den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen liegt eine Quote von 70% zugrunde (Züchner u.a. 2017).

7.2 Zusätzliche Einflussfaktoren bei der Bedarfsentwicklung

Neben dem reinen Personalersatzbedarf sind jedoch weitere Veränderungen im Bereich der Kindertagesbetreuung zu erwarten, die einen zusätzlichen Personalbedarf nach sich ziehen können:

- demografische Veränderungen (Zuwanderung und Anstieg der Geburtenrate),
- weiterer Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren, aufgrund einer anhaltenden Nachfrage nach Plätzen,
- Qualitätsverbesserungen wie eine Verbesserung des Personalschlüssels, die Ausweitung der ganztägigen Angebote im Elementarbereich und die Ausweitung der Hortangebote für Kinder im Schulalter.

Demografische Veränderungen

Der zusätzliche Personalbedarf aufgrund demografischer Veränderungen steigt bis zum Jahr 2020 auf insgesamt 34.000 Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen und ca. 1.200 Kindertagespflegepersonen, sinkt dann aber bis 2025 wieder leicht auf 28.000 Vollzeitstellen bzw. 450 Kindertagepflegepersonen ab. Die zu erwartende Anzahl an Absolventinnen und Absolventen würde ausreichen, um auch diesen zusätzlichen Bedarf zu decken.

Unter demografischen Gesichtspunkten hat sich gegenwärtig die Situation von Kindern bis zum Alter der Einschulung gegenüber der 13. Bevölkerungsvorausberechnung der Statistischen Ämter durch zwei Faktoren spürbar verändert: zum einen durch die erhebliche Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2015 und 2016, zum anderen durch die gestiegene Geburtenrate im Jahr 2015. Beide Faktoren wurden inzwischen bei der Aktualisierung der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung berücksichtigt. Dabei beschränkte sich das Statistische Bundesamt bei seinen Berechnungen dieses Mal nur auf eine Variante, und die Ergebnisse wurden nur für Deutschland, westliche und östliche Flächenländer sowie die Stadtstaaten berechnet. Diese Aktualisierung („Variante 2-A der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung“) stützt sich auf die Basisdaten der Bevölkerungsfortschreibung zum 31.12.2015 und geht von einer Geburtenrate in Höhe von 1,5 Kindern je Frau sowie von Wanderungssalden von 750.000 im Jahr 2016 aus, zurückgehend auf 250.000 im Jahr 2020 und auf 200.000 für die Jahre ab 2021 (Statistisches Bundesamt 2017a).

Somit steht nun eine Bevölkerungsvorausberechnung zur Verfügung, die auch im (fach-)politischen Raum Anwendung finden wird. Allerdings ist durchaus unsicher, wie sich die Geburten in den nächsten Jahren entwickeln werden. In der aktualisierten Vorausberechnung wird von einem leichten Zuwachs von 1,3% zwischen 2015 und 2016 ausgegangen. In einer Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes wird allerdings darauf hingewiesen, dass es auch zu einem stärkeren Anstieg auf bis zu 770.000 Geburten im Jahr 2016 kommen könnte (Maximalvariante), dies würde eine Steigerung um 4,4% bedeuten (Statistisches Bundesamt 2017b). Dass diese Maximalvariante nicht ganz unrealistisch ist, zeigen die neuesten Ergebnisse der *Milupa Geburtenliste 2016,* die alle Geburten in deutschen Kliniken abfragt (Milupa 2017). Die Recherche kommt zu dem Ergebnis, dass die Anzahl der Geburten zwischen 2015 und 2016 um 6,08% gestiegen ist (ebd.). Dies würde immerhin bedeuten, dass im Jahr 2016 mit bis zu 34.000 unter Einjährigen mehr zu rechnen ist.

Ob sich dieser Trend noch weiter fortsetzt und die Geburtenzahlen in den Folgejahren weiterhin so hoch bleiben, kann anhand dieser Untersuchung nicht beantwortet werden. Aufgrund dieser Unsicherheit werden im Folgenden nur die Ergebnisse der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung verwendet. Perspektivisch bleibt jedoch zu beachten, dass die Bevölkerungszahlen und damit die Betreuungsbedarfe noch höher ausfallen können, wenn der Trend der Geburtensteigerungen anhält.

Auf der Grundlage des Bevölkerungsbestandes für den 31.12.2014 und 31.12.2015 sowie der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ergibt sich folgende Entwicklung für die Kinder im Alter von unter 6,5 Jahren:[2] Zwischen dem 31.12.2014 und dem 31.12.2015 erfolgte bei den unter Dreijährigen bereits ein Zuwachs von rund 94.000 Kindern und bei den 3- bis 6,5-Jährigen ein Zuwachs von 62.000, zusammen also von rund 156.000 Kindern unter 6,5 Jahren. Hierbei wurden nicht nur die Asylbegehrenden, sondern auch die gestiegenen Geburtenzahlen sowie die allgemeinen Wanderungsbewegungen berücksichtigt. Für 2016 ergibt die Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes einen Gesamtzuwachs von ca. 89.000 Kindern unter 6,5 Jahren. Bis 2021 reduzieren sich die Zuwächse bis auf ein Plus von ca. 3.500 Kindern. Ab 2022 wäre demnach erneut mit Rückgängen zu rechnen *(vgl. Abb. 7.4; Tab. D7.4).*

2 Zu beachten ist, dass die hohen Zahlen geflüchteter Kinder im Jahr 2015 bereits in den Bevölkerungsbestand zum 31.12.2015 eingeflossen sind – auch wenn sie zum Teil erst 2016 in die Zahlen des BAMF eingerechnet wurden, da diese nicht auf dem Einreisezeitpunkt basieren, sondern auf dem Bearbeitungszeitpunkt des Antrags auf Asyl.

Abb. 7.4 **Anzahl von Kindern unter 3 Jahren und von 3 bis unter 6,5 Jahren in der Bevölkerung 2014 bis 2025** (Deutschland; Vorausberechnung; Anzahl)[1]

1 Annahmen der Vorausberechnung: Geburtenrate 1,5 Kinder je Frau, im Jahr 2060 Lebenserwartung bei Geburt für Jungen 84,7 und für Mädchen 88,6 Jahre, Außenwanderungssaldo sinkt von 750.000 auf 200.000 im Jahr 2021, danach konstant (G1-L1-W2015); Stichtag jeweils 31.12. eines Jahres.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060; eigene Berechnungen

Diese demografische Analyse macht deutlich, dass insbesondere durch die vielen geflüchteten Kinder kurzfristig ein nennenswerter Mehrbedarf entstehen wird. Durch die überproportionale Zuwanderung von Kindern unter drei Jahren ergibt sich der zeitlich verzögerte Aufwuchs von Kindern von 3 bis 6,5 Jahren bis ins Jahr 2021. Auf der Grundlage dieser Daten wird berechnet, wie viele zusätzliche Vollzeitäquivalente (VZÄ) bei den Fachkräften notwendig werden, um die aktuellen Versorgungsquoten bei den Kindern unter drei Jahren von 32,7% zu halten und bei den Kindern im Alter von 3 bis 6,5 Jahren von 94% wieder auf 95% im Jahr 2020 zu steigern; dabei liegt der jeweils aktuelle Personalschlüssel in U3-Einrichtungen bei 1:4,0, bei der U3-Tagespflege bei 1:3,5 und bei der Betreuung von Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt bei 1:8,6.[3]

Aufgrund der starken Zunahme bei den Kindern unter drei Jahren ist 2016 hierfür mit einem erhöhten Personalbedarf von 3.800 VZÄ und im Elementarbereich mit 6.700 VZÄ zu rechnen, zusammen also von rund 10.500 VZÄ für Kindertageseinrichtungen. Hinzu kommt ein Bedarf von ca. 750 Kindertagespflegepersonen, sofern sich die Quote der Inanspruchnahme durch die Kinder in der Tagespflege ähnlich verhält wie in Kindertageseinrichtungen. Der zusätzliche Personalbedarf würde demzufolge noch bis zum Jahr 2021 auf einen Mehrbedarf von insgesamt 34.000 VZÄ in Kindertageseinrichtungen und ca. 1.200 Kindertagespflegepersonen steigen. Danach allerdings wird der rechnerische Mehrbedarf bis 2025 gegenüber 2016 auf +28.000 VZÄ und 450 Kindertagespflegepersonen zurückgehen. Bei diesen Ergebnissen handelt es sich um Personalmehrbedarfe, die sich aus den oben genannten Annahmen über demografische Veränderungen ergeben.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass in der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes die Anzahl der Geburten eventuell weiterhin unterschätzt wird. Sollte sie sich entsprechend der Milupa-Recherche für 2016 entwickeln (Milupa 2017) und in den Folgejahren dieses Geburtenniveau gehalten werden, würde sich der Personalmehrbedarf zwischen 2016 und 2025 von 28.000 VZÄ noch einmal um bis zu 20.000 VZÄ auf ca. 48.000 VZÄ erhöhen.

3 Bei den Annahmen zu den Versorgungsquoten sowie den Personalschlüsseln werden die allgemeinen und nicht die migrationsspezifischen Durchschnittswerte zugrunde gelegt, da beim Mehrbedarf nicht nur die geflüchteten Kinder, sondern auch die gestiegene Anzahl der inländischen Geburten eingerechnet werden.

Abb. 7.5 **Personalbedarf nach ausgewählten Einflussgrößen und erwartbare Neuzugänge im Arbeitsfeld Frühe Bildung 2016 bis 2025** (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl der Personen)

1 Absolventen/-innen frühpädagogischer Berufs- und Hochschulausbildungen: Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen, Kindheitspädagogen/-innen.
2 Mit einem jährlichen Zuwachs von 1,5 Prozentpunkten von 33% im Jahr 2016 auf 46% im Jahr 2025.
3 Bei konstanter U3-Quote und leichtem Anstieg der Quote für Dreijährige bis Schuleintritt von 94 auf 95 % im Jahr 2021.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2, ergänzt durch Recherchen der WiFF; Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060; eigene Hochrechnung des Ersatz- und Mehrbedarfs sowie der Personaldeckung

Weiterer Ausbau der U3-Angebote

Bei einem weiteren Ausbau des U3-Bereichs entsprechend der Betreuungsbedarfe entsteht bis 2025 ein Mehrbedarf von etwa 64.000 Vollzeitstellen und 12.500 Kindertagespflegepersonen. Die zu erwartende Zahl an Absolventinnen und Absolventen wird aller Voraussicht nach nicht ausreichen, um auch diesen zusätzlichen Personalbedarf zu decken.

Durch den anhaltenden Ausbau der U3-Angebote wurden im März 2016 bereits ca. 720.000 Kinder unter drei Jahren betreut, davon 615.000 in Kindertageseinrichtungen und 105.000 in Kindertagespflege. Dies entspricht im Jahr 2016 einer Quote der Inanspruchnahme von 32,7%. Die Ende 2015/Anfang 2016 durchgeführte Elternbefragung des DJI zum Betreuungsbedarf für Kinder unter drei (BMFSFJ 2017) legt allerdings nahe, dass der Ausbau noch weitergehen muss, da sich 46% der Eltern für ihre unter Dreijährigen ein Betreuungsangebot wünschen (ebd.). Zudem ist zu beobachten, dass in den letzten Jahren die Quote der Inanspruchnahme jährlich um einen bis zwei Prozentpunkte gestiegen ist.

Wenn modellhaft davon ausgegangen wird, dass die Quote der Inanspruchnahme pro Jahr weiterhin um 1,5 Prozentpunkte von derzeit 33 bis auf 46% ansteigt, ergibt sich kumulativ bis zum Jahr 2025 auf der Grundlage der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ein Betreuungsbedarf für rund 1,032 Millionen Kinder im Alter von unter drei Jahren. Gegenüber der aktuellen Situation würde dies einen weiteren Ausbau von etwa 312.000 Plätzen bedeuten, davon 267.000 in Kindertageseinrichtungen und 45.000 in Kindertagespflege. Aufwachsend bis zum Jahr 2025 entstünde unter den gegebenen Bedingungen (z.B. Personalschlüssel und Buchungszeiten) infolgedessen ein Personalmehrbedarf von ca. 64.000 VZÄ in Kindertageseinrichtungen und 12.500 Kindertagespflegepersonen.

Unter Berücksichtigung des bereits dargestellten demografischen Aufwuchses ergibt sich ein Personalmehrbedarf bis 2025 von ca. 92.000 VZÄ (28.000 + 64.000). Bei einem gleichbleibenden aktuellen Teilzeitbeschäftigungsanteil müssten dafür zur Personaldeckung rund 114.000 Personen gewonnen werden, zusätzlich etwa 12.950 Kindertagespflegepersonen (450 + 12.500).

Als Zwischenbilanz lässt sich festhalten, dass sich der Überhang bei den potenziellen Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen in der Frühen Bildung im Jahr 2025 bei unveränderten Rahmenbedingungen auf rund 89.000 Personen belaufen wird (kumuliert Ausbildungspotenzial 260.067 Personen minus Ersatzbedarf 171.170 Personen) *(vgl. Abb. 7.3).* Somit zeigt sich schon an dieser Stelle – sofern die sonstigen Rahmenbedingun-

gen gleichbleiben –, dass der zusätzliche Personalmehrbedarf aufgrund des Anstiegs der Geburtenzahl, der Zuwanderung und des von Eltern gewünschten U3-Ausbaus nicht mehr vollständig durch die Anzahl der zu erwartenden neu ausgebildeten Fachkräfte gedeckt werden kann. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass es sich um gesamtdeutsche Berechnungen handelt. Auf der regionalen Ebene können die ungedeckten Bedarfe noch erheblich stärker ausfallen.

Die Gesamtbilanz bis zum Jahr 2025 verdeckt allerdings die jährliche Dynamik der Personalbedarfe und der Personaldeckung. Werden die zusätzlichen jährlichen Personalmehrbedarfe noch zu den Personalersatzbedarfen pro Jahr addiert, so zeigt sich, dass insbesondere in den nächsten Jahren hohe Personalmehrbedarfe entstehen. Rein rechnerisch übersteigt der Bedarf bereits im Jahr 2017 leicht das Potenzial an erwartbaren Neuzugängen aus dem Ausbildungssystem *(vgl. Abb. 7.5).* Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass im Jahr 2017 die Quote der Inanspruchnahme für die unter Dreijährigen auf 34,2% (also um 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2016) steigt und die Quote für Dreijährige bis zum Schuleintritt bei 94% konstant gehalten wird.

Qualitative Verbesserungen in der Kindertagesbetreuung

Qualitative Verbesserungen würden den Personalbedarf um bis zu 263.000 Vollzeitstellen zusätzlich erhöhen. Dafür müssten die aktuellen Ausbildungskapazitäten der Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen erheblich ausgeweitet werden.

Verbesserung des Personalschlüssels

Eine weitere Entwicklungsperspektive ist die Verbesserung der pädagogischen Qualität durch einen erhöhten Personaleinsatz. Im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Frühen Bildung im Jahr 2015 wurden unter anderem verschiedene Szenarien zur Verbesserung des Personalschlüssels entwickelt (BMFSFJ/JFMK 2016). In der Modellrechnung zu den personellen Mehrbedarfen wurde sehr schnell deutlich, dass auch schon geringfügige Verbesserungen des Personalschlüssels zu erheblichen Personalmehrbedarfen führen.

An dieser Stelle können nicht alle Szenarien und Varianten nachgezeichnet werden. Unter anderem wurde aufgezeigt, welche Auswirkungen die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation (unmittelbare pädagogische Arbeit) auf 1:4 bei den Kindern unter drei Jahren bzw. auf 1:9 bei Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt haben würde, wenn berücksichtigt wird, dass 16,5% der Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Arbeit (Vorbereitung, Dokumentation, Teamsitzungen, Elternarbeit) und 15% der Arbeitszeit für Ausfallzeiten (Krankheit, Urlaub, Fortbildung) benötigt werden. Es ergibt sich dann ein Personalschlüssel von 1:3 bei Kindern unter drei Jahren bzw. 1:6,8 für Kinder ab drei bis zum Schuleintritt. Stellt man diese angestrebten Personalschlüssel den aktuellen Personalschlüsseln von 1:4,3 und 1:9,6 (ohne Leitung) gegenüber, so ergäbe sich daraus ein Personalmehrbedarf von weiteren 140.000 Vollzeitäquivalenten bzw. von rund 175.000 Personen, da nicht alle in Vollzeit arbeiten.

Für eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation für Kinder mit Eingliederungshilfen auf 1:2 (Personalschlüssel 1:1,5) erhöht sich der Personalmehrbedarf dann nochmals auf ca. 157.000 VZÄ bzw. rund 196.000 Personen. Hierbei handelt es sich um ein durchschnittliches gesamtdeutsches Ergebnis. Die konkreten Bedarfe in den einzelnen Ländern bzw. Regionen fallen allerdings sehr viel unterschiedlicher aus, da die aktuellen landesspezifischen Personalschlüssel ebenfalls eine große Spreizung aufweisen.

Darüber hinaus wird dargestellt, mit welchen Personalmehrbedarfen zu rechnen ist, wenn bei der Betreuung von Kindern mit Unterstützungsbedarfen, wie zum Beispiel Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache oder Kindern, die von Armut betroffen sind, die Fachkraft-Kind-Relation noch zusätzlich auf 1:3 und 1:6 (Personalschlüssel 1:2,3 bzw. 1:4,6) gemäß den Empfehlungen von Susanne Viernickel und Kirsten Fuchs-Rechlin verbessert würde (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016). Die Umsetzung dieser Empfehlung würde den Personalmehrbedarf noch einmal um 61.000 VZÄ auf insgesamt ca. 218.000 VZÄ bzw. 270.000 Personen anwachsen lassen.

Ausweitung der ganztägigen Angebote im Elementarbereich

Eine weitere Qualitätsverbesserung würde darin bestehen, die Ganztagsangebote für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt bedarfsgerecht auszuweiten. Hierzu gestaltet sich die aktuelle Situation in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. So hatten zum 01.03.2016 Länder wie Baden-Württemberg mit 24% bislang nur einen geringen Anteil an Ganztagsplätzen (mehr als sieben Stunden pro Tag), während am anderen Ende der Skala Länder wie Thüringen immerhin ganztägige Angebote für 94% der Kinder ausweisen konnten. Somit ist

eine Ausweitung der Ganztagsangebote landesspezifisch zu berechnen.

Auch hierzu wurden im Rahmen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Modellrechnungen vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass bei einer Ausweitung der Ganztagsangebote auf einen Anteil von mindestens 50% nur in sechs Ländern Erweiterungen vorgenommen werden müssten. Dies würde einen Personalmehrbedarf von ca. 8.000 Vollzeitäquivalenten nach sich ziehen. Bei einer Ausweitung auf 60% müssten in neun Ländern Aufstockungen im Umfang von ca. 15.000 VZÄ vorgenommen werden.

Der Ausbau der Ganztagsangebote für Kinder im Schulalter

Obgleich die Ganztagsbetreuung für Schulkinder in den Schulen oder Horten in den letzten Jahren ausgebaut worden ist, liegt die Quote der Inanspruchnahme bei den Grundschulkindern derzeit zusammen bei etwa 45% (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Die Elternbefragung des DJI zum Betreuungsbedarf 2016 im Grundschulalter ergab einen Bedarf für ca. 70% der 6,5- bis 10,5-jährigen Kinder. Unter der Annahme, dass für 20 zu betreuende Kinder mindestens eine Vollzeitstelle (VZÄ) zu kalkulieren ist, beträgt der Personalbedarf pro zusätzlichem Prozentpunkt rund 1.200 VZÄ. Eine Ausweitung der Ganztagsbetreuung für 70% der Kinder, also eine Steigerung um 25 Prozentpunkte, würde einen entsprechenden Mehrbedarf von ca. 30.000 VZÄ nach sich ziehen.

7.3 Resümee

Insgesamt lassen sich einige Größenordnungen der Zukunftsprojektion zum Personalbedarf in der Frühen Bildung festhalten:

- In der Bilanz zeigt die vorgelegte Analyse zunächst einmal, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen bis zum Jahr 2025 mit insgesamt vermutlich 260.000 neu ausgebildeten Fachkräften, die in die Frühe Bildung einmünden, auch weiterhin genügend Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen zur Verfügung stehen dürften, um die zusammen rund 171.000 Beschäftigten zu kompensieren, die das Arbeitsfeld in den nächsten Jahren alters- oder gesundheitsbedingt verlassen werden.

- Gegenüber den Analysen im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* zeigt sich allerdings auch – und das ist die wesentliche Veränderung –, dass allein aufgrund der demografischen Entwicklungen (steigende Zahl von Geburten, Zuwanderung) zusätzliche Betreuungsangebote geschaffen werden müssen. Der damit einhergehende zusätzliche Personalbedarf von rund 28.000 VZÄ für diesen Ausbau wäre vermutlich auch noch mit den zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen abzudecken.

- Ein Engpass entsteht jedoch bereits mit dem weiteren bedarfsorientierten Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren, da dann neben den bereits eingerechneten Auswirkungen der demografischen Entwicklung auch die Folgen der von den Eltern geäußerten zusätzlichen Betreuungswünsche für bis zu 46% der unter Dreijährigen (2014: 42%) zum Tragen kommen würden. Um alle Wünsche der Eltern zu erfüllen, würden bis zu weiteren 64.000 Vollzeitäquivalenten in Kindertageseinrichtungen benötigt; dazu müssten die Kapazitäten der einschlägigen Ausbildungs- und Studiengänge bereits zeitnah weiter erhöht werden.

- Sollte darüber hinaus das Projekt der Qualitätsverbesserung durch eine deutliche Verbesserung des Personalschlüssels realisiert werden – wie das fachpolitisch intendiert ist –, dann reichen die gegenwärtigen Kapazitäten der Ausbildungs- und Studiengänge ganz sicher nicht mehr aus. Hierzu müssten erhebliche zusätzliche Ausweitungen erreicht werden, um die benötigten Fachkräfte zur Verfügung stellen zu können.

Abb. 7.6 **Voraussichtliche Personalbedarfe in der Frühen Bildung nach absehbaren Einflussfaktoren zwischen 2016 und 2025** (Personen bzw. Vollzeitäquivalente – VZÄ)

Einflussfaktoren auf den künftigen Personalbedarf	Personalbedarf bis 2025 (kumulativ)
Fachkräfteersatzbedarf (vorzeitiges Ausscheiden und Renteneintritt)	171.170 Personen
Zusätzliche Einflussfaktoren	
(1) Demografische Veränderungen (Zuwanderung und Anstieg der Geburtenzahlen)	ca. 28.000 VZÄ + ca. 450 Kindertagespflegepersonen
(2) Weiterer Ausbau des Angebots für Kinder unter drei Jahren (bei einer Inanspruchnahme von 46% bis zum Jahr 2025)	ca. 64.000 VZÄ + ca. 12.500 Kindertagespflegepersonen
(3) Zusätzliche Qualitätsverbesserungen	zusammen ca. 263.000 VZÄ
davon:	*davon:*
a) Verbesserung des Personalschlüssels	
Personalschlüssel bei Kindern unter 3 Jahren 1 : 3; ab 3 Jahren bis Schuleintritt 1 : 6,5; bei Kindern mit Eingliederungshilfe 1 : 1,5; mittelbare pädagogische Arbeit 16,5% und Ausfallzeiten 15% der vertraglichen Arbeitszeit	ca. 157.000 VZÄ
zusätzlich für Kinder mit Unterstützungsbedarfen: Personalschlüssel bei Kindern unter 3 Jahren 1 : 2,3; ab 3 Jahren bis Schuleintritt 1 : 4,6; mittelbare pädagogische Arbeit 16,5% und Ausfallzeiten 15% der vertraglichen Arbeitszeit	ca. 61.000 VZÄ
b) Ausweitung der ganztägigen Angebote im Elementarbereich (für mindestens 60% der Kinder)	ca. 15.000 VZÄ
c) Ausweitung der Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter (für 70% der Kinder)	ca. 30.000 VZÄ

Quelle: Eigene Berechnungen

In der Summe heißt das, dass der ambitionierte Ausbau der Kindertagesbetreuung in Deutschland in den nächsten Jahren weitergehen wird und die zentralen Themen der Qualitätsverbesserung nur umgesetzt werden können, wenn zeitgleich eine umfangreiche und konsequente Strategie zur Ausweitung der Kapazitäten in Ausbildungs- und Studiengängen entwickelt wird.

8 Fazit

Die vorgelegten Analysen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2017* zeigen eindrücklich, dass der Arbeitssektor der Frühen Bildung dank seiner jüngsten Expansionsbewegungen innerhalb des gesamten Arbeitsmarktgefüges weiter an Bedeutung gewinnt – und das seit Jahren. Expansionsbewegungen treten im gesamten tertiären Arbeitsmarkt und insbesondere im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen auf (Evans/Hilbert 2015). Das Arbeitsmarktsegment der Frühen Bildung, das hier im Mittelpunkt steht, mit seinem enormen Wachstum von immerhin 15% zwischen 2012 und 2015 *(vgl. Kap. 4)* erweist sich daher ganz eindeutig als eine Zukunftsbranche.

Gleichzeitig markiert diese hohe Resonanz auch einen Wendepunkt hinsichtlich der Erwartungen von Familie, Gesellschaft und Politik an diesen Sektor. Frühkindliche Bildung ist heute mehr denn je als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe akzeptiert (Leu 2014). Pädagogische Qualität in diesem Bereich auf hohem Niveau zu entwickeln, gilt als eine elementare Grundlage, um die Bildungschancen für alle jungen Kinder zu stärken (Viernickel u.a. 2016).

Eine Schlüsselrolle kommt dabei den pädagogischen Fachkräften in den personenbezogenen sozialen Dienstleistungen zu. Der Sektor der Frühen Bildung steht damit vor entscheidenden Modernisierungsprozessen: Es gilt dabei, nicht nur ganz generell Ausbildungsqualität sicherzustellen, sondern auch unterschiedliche Qualifikationsprofile für die erweiterten Aufgabenbereiche in das Arbeitsfeld einzubeziehen und zugleich beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* beleuchtet die Entwicklungen im zeitlichen Verlauf beim Kita-Personal und bei den Kita-Teams in einem Vergleich der Frühen Bildung mit ausgewählten Berufsbereichen des gesamten Arbeitsmarktes sowie in einer Analyse der einschlägigen Qualifikationen. Dabei zeigt sich, dass systemimmanente Besonderheiten dieses Feldes zugleich – trotz einer starken Expansion – auf ein Verharren in der traditionellen Sorge- und Fürsorgearbeit verweisen (Care). Dies muss zumindest einmal kritisch hinterfragt werden, zieht doch der Ausbau von Kindertageseinrichtungen zu Orten frühkindlicher Bildung eine vor allem auch bildungsbezogene Leistungsfähigkeit dieses Arbeitsmarktsegments nach sich. Kindertageseinrichtungen als erste öffentlich-institutionelle Bildungsorte – nach und neben der Familie – erfordern noch stärker eine Aufmerksamkeit für die Trias von Bildung, Betreuung und Erziehung.

Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden im Lichte der vorgelegten Analysen ein Fazit gezogen und daran anknüpfende Herausforderungen formuliert werden.

Trotz anhaltend starker Expansion stabil als traditionelles Frauenarbeitsfeld

Die Ergebnisse des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2017* zeigen einmal mehr die starke Geschlechtersegregation in diesem Arbeitsfeld *(vgl. Kap. 2).* Die Kindertageseinrichtungen erweisen sich bis heute als ein anhaltend stabiler Frauenarbeitsmarkt – und das seit seinen Anfängen. Das äußert sich nicht nur im Vergleich zur Wirtschaft, sondern auch hinsichtlich anderer personenbezogener Dienstleistungen *(vgl. Kap. 4).* Trotz gezielter Anstrengungen und Reformbemühungen bleibt dieses Feld für Männer, die eine langfristige Arbeitsbindung suchen, vorerst so unattraktiv, dass die zweifellos vorhandene Expansionsstimmung keinen überdurchschnittlich starken Zulauf von jungen Männern auslöst *(vgl. Kap. 6.1).*

Dabei strukturiert diese geschlechtsspezifische Schlagseite zugleich eine weitere Besonderheit dieses Arbeitsmarktes: Der große Anteil von (jungen) Frauen, die ihre beruflichen und familiären Interessen vereinbaren möchten, prägt das Arbeitsfeld mit einer überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote *(vgl. Kap. 4, 3.4 und 6.1).* Die Vollzeitstellen bzw. die vollzeitnahen Stellenpotenziale finden sich besonders bei den ganz jungen pädagogischen Fachkräften (ohne Kinder) und bei den älteren. Die jungen Beschäftigten sind dabei doppelt belastet: Sie stemmen die Hauptlast der Kita-Arbeit, haben zugleich aber nur befristete Verträge, sprich: das höchste Arbeitsmarktrisiko *(vgl. Kap. 2).*

Demgegenüber zeigt sich auf der Leitungsebene erwartungsgemäß noch nicht in gleichem Maße ein Generationenwechsel *(vgl. Kap. 2).* Der frühpädagogische Arbeitsmarkt kann zwar als für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibel und familienfreundlich einge-

schätzt werden, bewahrt aber zugleich mit einem spezifischen Arbeits- und Lebensmodell – in der Arbeitsmarktforschung würde das als ein arbeitsfeldspezifisches berufliches Karrieremodell bezeichnet werden – seine traditionelle Grundstruktur. Für seine Expansion werden insbesondere Fachkräfte rekrutiert, die in der Familienphase ihre Anstellung ganz unterbrechen oder in Teilzeit arbeiten und nach einer Familienphase wieder – in Voll- oder Teilzeit – in das Arbeitsfeld einmünden wollen.

Auf der Basis dieses Arbeits- und Lebensmodells werden die Karrierepraktiken innerhalb des Arbeitsfeldes Frühe Bildung konturiert. Damit wird jedoch das Potenzial der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte nach wie vor nicht voll ausgeschöpft, auch wenn sich die Situation in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren verbessert hat. Weitere gezielte Aktivitäten zur Erneuerung und zum weiteren Ausbau dieses Berufsfeldes sind unerlässlich; seine Öffnung für unterschiedliche Karrierewege muss hier ansetzen. Angesichts der inzwischen erreichten Größenordnung des gesamten Beschäftigungssystems der Frühen Bildung und der sich weiterhin abzeichnenden Personalbedarfe *(vgl. Kap. 7)* bahnen sich in dieser Hinsicht erhebliche Herausforderungen an.

Notwendigkeit der Personalentwicklung im Arbeitsfeld der Frühen Bildung

Im Zuge der anhaltenden Expansion hat sich die Altersstruktur des Personals inzwischen ausgeglichen. Aus einem ehemals jungen Arbeitsfeld ist ein in diesem Ausmaß eher überraschender Lebenszeitberuf geworden; die Altersstruktur der Frühen Bildung bildet vergleichsweise gut den durchschnittlichen Altersaufbau des bundesdeutschen Gesamtarbeitsmarktes ab. Von einer drohenden Überalterung, wie sich diese beispielsweise bei den Lehrkräften in der Schule abzeichnet (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016), kann keine Rede sein.

In den Jahren zwischen 2006 und 2016 wurden mehr als 250.000 Arbeitsplätze neu geschaffen *(vgl. Kap. 2).* Auf den ersten Blick zeigt das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen dennoch weder eine jugendzentrierte Verteilung noch eine Überalterung. Ein solch ausbalanciertes Verhältnis von jüngeren und älteren Beschäftigten gilt als Zeichen für die Krisenfestigkeit eines Arbeitsmarktes, der abrupte Umbrüche bzw. Generationswechsel vorerst gut ausgleichen kann. Allerdings ist diese Ausgeglichenheit vor allem ein Ergebnis der jüngsten Personalexpansion, da offenbar ein Großteil der Fachkräfte nach der Familienphase zurückgewonnen werden konnte. Im Jahr 2016 waren 29% der pädagogischen Fachkräfte älter als 50 Jahre.

Dennoch stehen durch den starken Ausbau der Ausbildung zugleich auch viele junge Fachkräfte zur Verfügung *(vgl. Kap. 5)*; diese münden aufgrund der vielen offenen Stellen zunächst überwiegend in dieses Arbeitsmarktsegment ein. Die gute Arbeitsmarktlage führt dazu, dass die Personalgruppe der unter 30-Jährigen heterogener geworden ist *(vgl. Kap. 6)*: Fachkräfte mit Migrationshintergrund, mit akademischem Abschluss und Männer entscheiden sich heute etwas häufiger für dieses Arbeitsfeld. Offenbleiben muss vorerst jedoch, ob sie sich auch langfristig an dieses binden werden. Eine Zunahme von Fachkräften mit Migrationshintergrund in diesem Teilarbeitsmarkt korrespondiert erst ansatzweise mit dem demografischen Wandel in unserer Gesellschaft *(vgl. Kap. 6.3 und 7).*

Dabei zeigen die Analysen, dass eine höhere Heterogenität der Fachkräfte bezüglich Geschlecht und Migration mit einem höheren Ausbildungs- bzw. einem Studienabschluss zusammenhängt. Der große Personalbedarf hat zur Folge, dass sich die Altersstruktur differenziert, wobei sich insbesondere die jüngere Altersgruppe hinsichtlich Qualifikation, Geschlecht und Migration leicht öffnet. Hier ergeben sich Chancen, Fachkräfte auch langfristig zu gewinnen und damit die Arbeitsfeldstrukturen zu modernisieren. Das wird dann möglich sein, wenn diese Fachkräfte in den Einrichtungen bzw. im Arbeitsfeld berufliche Entwicklungsperspektiven erkennen. Mit Blick auf die ausgewogene Altersstruktur dieses Arbeitsmarktes ist es aber auch notwendig, entsprechend differenzierte Personalmaßnahmen zu entwickeln. Die altersspezifische Personalentwicklung sowie die passgenaue Installation von Führungs-, Fach- und Projektkarrieren sind für die zukünftige Steuerung eines immer komplexer werdenden Arbeitsfeldes unerlässlich.

Öffnung des Arbeitsfeldes Frühe Bildung für akademische Fachkräfte

Der Arbeitsmarkt in der Frühen Bildung hat sich unter der Dynamik der Expansion positiv entwickelt: Die Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich als relativ stabil, die Lohnentwicklung ist leicht überdurchschnittlich und das Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesprochen gering *(vgl. Kap. 4).* Die Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden ist hier deutlich verbreiteter als in typischen Männerdomänen und wird überwiegend aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt. Dank struktureller

Regulierungen (Gesetze und Verordnungen, Anlehnung an den Tarif des öffentlichen Dienstes, kommunale Steuerung etc.) zeigt sich jedoch keine Zunahme von geringfügigen Beschäftigungen, von Arbeitnehmerüberlassung oder von Selbstständigkeit. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass laut Studien die psychische und physische Belastung in diesem Dienstleistungssektor in den letzten Jahren sehr hoch ist (Evans/Hilbert 2015).

Die Kindertageseinrichtungen erweisen sich als stark reguliertes Arbeitsfeld mit einer starken Verankerung in einer Berufsgruppe: Sieben von zehn pädagogischen Fachkräften sind staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher. Im Vergleich dazu haben bis heute nur 5% der pädagogischen Fachkräfte einen akademischen Abschluss. Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Qualifikation wird auch durch externe Regulierungen verfestigt und untergräbt damit Professionalisierungstendenzen im Arbeitsfeld (Krüger 2003). Um den massiven Umbruch in diesem Teilarbeitsmarkt zu gestalten, wird es nötig sein, das Spektrum der Qualifikationsprofile in den Teams zu erweitern. Dies bietet Möglichkeiten, auf die vielfältigen Anforderungen in der Frühen Bildung auch durch Akzentsetzungen und Spezialisierungen angemessen zu reagieren.

Der Arbeitssektor muss sich daher auch für akademische Fachkräfte öffnen und auf diese Weise den pädagogischen Fachkräften innerhalb der Frühen Bildung Entwicklungsperspektiven bieten. Hier besteht die Chance, das Feld aus sich selbst heraus zu professionalisieren. Schon heute zeigt sich, dass Erzieherinnen und Erzieher mit zusätzlichem Studienabschluss schneller auf Leitungsstellen gelangen (Züchner u.a. 2014). Auch weisen die Analysen darauf hin, dass sich in den Ländern die Akademisierung der Leitungsebene mehr und mehr durchsetzt *(vgl. Kap. 2).* Akademische Fachkräfte könnten aber auch Führungspositionen auf den unterschiedlichen Ebenen der Träger besetzen und damit langfristig die Systemsteuerung der Frühen Bildung mit ihrem Basiswissen aus dem Feld untermauern. Dazu wird es nötig sein, die bisherigen Regulierungen und damit die starke Dominanz einer Berufsgruppe neu auszuloten, unterschiedliche Stellenprofile im Arbeitsfeld zu platzieren und so Zugänge in dieses zu erleichtern.

Kindertagespflege als Teilsektor der Kindertagesbetreuung

Neben den Kindertageseinrichtungen hat auch die Kindertagespflege im Zuge des Ausbaus der Betreuungsplätze für Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der veränderten rechtlichen Grundlagen im Achten Sozialgesetzbuch (Tagesbetreuungsausbaugesetz – TAG; Kinderförderungsgesetz – KiföG) konnte sich dieser Nischenarbeitsmarkt in den letzten Jahren etablieren. Mit einer Ausdehnung auf über 40.000 Tätige *(vgl. Kap. 2.6)* stellt die Kindertagespflege heute eine stabile Ergänzung zu Kindertageseinrichtungen dar. Sie hat sich durch die hohe Nachfrage – überwiegend bei Kindern unter drei Jahren – institutionalisiert, löst sich dabei aber zunehmend von ihren vormals familienähnlichen Strukturen. Das zeigt sich derzeit insbesondere an der Zunahme der betreuten Kinder pro Kindertagespflegeperson sowie den wachsenden Anteilen der Kindertagespflege in Räumen außerhalb der Privatwohnung.

Die Kindertagespflege ist im Gegensatz zum Sektor der Kindertageseinrichtungen immer noch vergleichsweise wenig reguliert und gilt als klassischer Nischenarbeitsmarkt für Frauen. Die Tätigen erhalten weder eine tarifliche Vergütung, noch sind sie einem bestimmten Qualifikationsniveau verpflichtet. Durchgesetzt hat sich in den letzten Jahren allerdings ein basaler Qualifizierungskurs. So etablierte sich die Kindertagespflege als ein Entlastungssystem der Frühen Bildung, dessen geringe Regulierung immer wieder zu Diskussionen führt.

Leistungsfähigkeit der Ausbildungsformate

Eine Ausbildungsdynamik zeigt sich insbesondere im Fachschul-, aber auch noch leicht im Hochschulbereich *(vgl. Kap. 5).* Die Ausbildungszahlen auf Berufsfachschulniveau sind dagegen im Verlauf der Expansionsbewegungen stabil geblieben. Eindrücklich zeigt sich jedoch im Rahmen der Teilakademisierung die Dominanz der Fachschulen (König 2016). Obwohl heute die Hälfte der Schülerinnen und Schüler über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügt (ebd.), verzeichnen die Fachschulen für Sozialpädagogik weiterhin einen hohen Zulauf. Die Akademisierung in diesem Berufsfeld voranzutreiben, das über Jahre hinweg Akademikerinnen und Akademikern nicht angemessen zu sein schien, wird seit diesem Jahrhundert als anerkanntes Ziel verfolgt (Rauschenbach 2006 u.v.a.). Nach dem starken Ausbau der Zahl der Standorte mit kindheitspädagogischem Profil auf Fachhochschulebene hat die Entwicklung derzeit ein Plateau erreicht *(vgl. Kap. 5).* Kindheitspädagogik könnte sich in den nächsten Jahren zu einem leistungsstarken Studium für die Kindertagesbetreuung entwickeln.

Trotz der Bedeutung der Frühen Bildung und der Expansion dieses Teilarbeitsmarktes hat sich jedoch auf formaler Ebene kein spezifisches frühpädagogisches Berufs- oder Studienprofil durchgesetzt. Anders als in den schulischen Bildungssektoren bleibt hier mit der Sozialen Arbeit vorerst ein generalistisches und damit breites Berufs- und Studienprofil vorherrschend, das für unterschiedliche Arbeitsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert. Damit bleibt die Ausbildung der traditionellen Arbeitsmarktlogik der sozialen Dienstleistungen verhaftet und verzichtet auf eine arbeitsfeldspezifische Spezialisierung. Arbeitsplatzbezogene Weiterbildung sollte infolgedessen für diese Berufsgruppe zu einem Standard werden, um damit das arbeitsfeldspezifische Wissen und Können zu erweitern.

Im Kern kaum verändert hat sich während der Reformen die Fachschulausbildung. Unterschiedliche Ausbildungsformate – additiv oder integriert, als Voll- oder Teilzeitausbildung, als berufliche Teilzeit oder praxisintegriert – garantieren dem System seine Flexibilität. In jüngster Zeit wird betont, wie wichtig die Verzahnung von Praxiselementen mit der klassischen schulischen Ausbildung sei. Bis heute fehlt es jedoch an übergreifenden formalen Konsequenzen, wie beispielsweise einem geschützten Berufsprofil. An der „Staatlichen Anerkennung“ wird kritisiert, dass sie nachlässig vergeben werde, d.h. weder an landes- noch bundesweite Prüfungsformate geknüpft sei.

Um Qualität in der Frühen Bildung sicherzustellen, sind überprüfbare Standards für dieses Ausbildungssystem überfällig. Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen Ausbildungsformate von den Qualifizierungskursen zur Kindertagespflege bis zum Hochschulstudium sind wichtig, um das Feld aus sich selbst heraus zu professionalisieren. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) fördert nicht nur die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung, sondern eröffnet auch eine kompetenzorientierte Ausrichtung der Ausbildungscurricula. Dadurch könnte die schulische Ausbildung in Zukunft ihre Defizite bezüglich der Integration arbeitsfeldrelevanter Handlungsfähigkeit leichter überwinden.

Die Qualität des Ausbildungssystems hängt eng mit der Qualifizierung der Lehrenden an den Fachschulen zusammen. Trotz der zahlenmäßigen Größe der Fachschulen fehlt es bis heute an einer kontinuierlichen Berufsbildungsforschung in personenbezogenen Dienstleistungen (Friese 2013) im Allgemeinen und in der Frühen Bildung im Besonderen (Rauschenbach, im Erscheinen). Daher kann wenig darüber gesagt werden, wer konkret in den Fachschulen derzeit unterrichtet. Einzelne Studien weisen aber darauf hin, dass nur ein geringer Anteil der Fachschullehrkräfte über ein Lehramtsstudium der Beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik verfügt (Kleeberger/Stadler 2012). Um die Qualität der Ausbildung zu erhöhen und den Ansprüchen an kompetenzorientierte Ausbildungsformate auch in schulischen Ausbildungen gerecht zu werden, sind Weiterbildungsmaster zu konzipieren, die für die Berufliche Bildung mit Schwerpunkt Sozialpädagogik bzw. deren unterschiedlichen Arbeitsfelder explizit qualifizieren und damit einen alternativen und qualifizierten Weg in die Fachschulen für Bewerberinnen und Bewerber mit Berufserfahrung im Arbeitsfeld darstellen.

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung boomt anhaltend. Der demografische Wandel, der sich abzeichnende weitere Anstieg des Platzbedarfs und die politisch ins Auge gefasste Anhebung der Qualität mit Fokus auf die Verbesserung des Personalschlüssels in der Kindertageseinrichtung verlangen nach erheblichen Anstrengungen, zusätzliches Personal auszubilden und für den frühpädagogischen Arbeitsmarkt zu gewinnen *(vgl. Kap. 7).* Um einen massiven Personalmangel zu vermeiden, gilt es nicht nur, das volle Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen und dadurch eine höhere Flexibilität zu erreichen. Damit die Qualität der Einrichtungen nicht beeinträchtigt wird, muss darüber hinaus die Leistungsfähigkeit dieses Arbeitsmarktsegments erweitert werden. Zugleich sind die Governance-Strukturen weiterzuentwickeln und für unterschiedliche Berufskarrieren zu öffnen. Dies ist notwendig, um den Bereich der Frühen Bildung insgesamt – und auch im Wettbewerb mit anderen pädagogischen Teilarbeitsmärkten – zu einem attraktiven Arbeitsfeld für pädagogische Fachkräfte auszubauen.

Dazu ist auch ein stabiles und durchlässiges Ausbildungssystem notwendig. Ausbildungskapazitäten sind weiterhin auf allen Ausbildungsebenen sicherzustellen und weiter auszubauen. Die Anerkennung der frühpädagogischen Berufsprofile als Bildungsberufe steht bis heute aus. Ein notwendiger Schritt dazu wäre, überprüfbare Qualitätsstandards für unterschiedliche pädagogische Profile zu entwickeln. Das Ausbildungs- und das Beschäftigungssystem der Frühen Bildung müssen dafür enger zusammenarbeiten. Und dabei gilt dann auch: Das Arbeitsfeld der Frühen Bildung qualitativ weiterzuentwickeln ist Voraussetzung, um Bildungsteilhabe und Partizipation für junge Kinder zu ermöglichen.

Anhang

Datenanhang

Die dargestellten Summen werden auf der Grundlage der ungerundeten Ausgangswerte berechnet und können daher von der Summe der ausgewiesenen, gerundeten Einzelwerte abweichen.

Zeichenerklärung

–	=	**nichts vorhanden bzw. nicht zutreffend**
•	=	**keine Daten verfügbar**
D	=	**Deutschland (mit Berlin)**
Ost (m. BE)	=	**Ostdeutschland (mit Berlin)**
West (o. BE)	=	**Westdeutschland (ohne Berlin)**

Tab. D2.1
Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung sowie in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2016 (Anzahl; in %)[1,2]

	1974	1982	1986	90/91	1994	1998	2002	2006	2007
	Anzahl								
Kindertageseinrichtungen									
Deutschland	•	•	•	361.635	364.868	373.233	379.723	415.018	425.547
West (o. BE)	116.842	134.649	156.928	172.312	240.053	276.077	286.957	320.331	328.509
Ost (m. BE)	•	•	•	189.323	124.815	97.156	92.766	94.687	97.038
Kindertagespflege (D)	•	•	•	•	•	•	•	30.427	33.115
Kindertagesbetreuung insg. (D)	•	•	•	•	•	•	•	445.445	458.662
Übrige Kinder- und Jugendhilfe (D)	105.832	129.507	143.364	175.334	184.388	199.895	194.079	193.100	•
Kinder- und Jugendhilfe insg. (D)	222.674	264.156	300.292	536.969	549.256	573.128	573.802		651.762
	in % des Gesamtpersonals in der Kinder- und Jugendhilfe								
Kindertageseinrichtungen (D)	52,5	51,0	52,3	67,3	66,4	65,1	66,2	65,3	
Kindertagesbetreuung insg. (D)								**70,4**	

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Anzahl								
Kindertageseinrichtungen									
Deutschland	442.713	465.347	489.700	512.923	544.040	575.919	609.917	642.269	666.455
West (o. BE)	344.235	362.323	380.701	397.237	422.340	448.942	477.710	506.333	525.974
Ost (m. BE)	98.478	103.024	108.999	115.686	121.700	126.977	132.207	135.936	140.481
Kindertagespflege (D)	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	44.107	43.470
Kindertagesbetreuung insg. (D)	479.096	504.005	530.553	555.620	587.475	619.872	654.777	686.376	709.925
Übrige Kinder- und Jugendhilfe (D)	•	•	219.993	•	•	•	231.123	•	•
Kinder- und Jugendhilfe insg. (D)	•	•	775.613		•	•	917.499		•
	in % des Gesamtpersonals in der Kinder- und Jugendhilfe								
Kindertageseinrichtungen (D)	•	•	66,1		•	•	70,0		•
Kindertagesbetreuung insg. (D)	•	•	**71,6**		•	•	**77,4**		•

1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft; inklusive Horte (1990/91 TH und ST: ohne Horte); Deutschland: 1974 bis 1986 lediglich Westdeutschland (inklusive West-Berlin); Kindertagesbetreuung erst ab 2006 inklusive Kindertagespflege.

2 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe a) am 31.12.2006 und in der Kindertagesbetreuung am 15.03.2007, b) am 31.12.2010 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2011 sowie c) am 31.12.2014 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2015.

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

Tab. D2.2
Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 1990/91 bis 2016 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1]

Gebiet	1990/91	1994	1998	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Anzahl									
Deutschland	361.635	364.868	373.233	379.723	415.018	425.547	442.713	465.347	489.700	512.923
West (o. BE)	172.312	240.053	276.077	286.957	320.331	328.509	344.235	362.323	380.701	397.237
Ost (m. BE)	189.323	124.815	97.156	92.766	94.687	97.038	98.478	103.024	108.999	115.686
	Veränderung (Anzahl) zum vorigen Wert									
Deutschland		+3.233	+8.365	+6.490	+35.295	+10.529	+17.166	+22.634	+24.353	+23.223
West (o. BE)		+67.741	+36.024	+10.880	+33.374	+8.178	+15.726	+18.088	+18.378	+16.536
Ost (m. BE)		–64.508	–27.659	–4.390	+1.921	+2.351	+1.440	+4.546	+5.975	+6.687
	Veränderung (in %) zum vorigen Wert									
Deutschland		+0,9	+2,3	+1,7	+9,3	+2,5	+4,0	+5,1	+5,2	+4,7
West (o. BE)		+39,3	+15,0	+3,9	+11,6	+2,6	+4,8	+5,3	+5,1	+4,3
Ost (m. BE)		–34,1	–22,2	–4,5	+2,1	+2,5	+1,5	+4,6	+5,8	+6,1
	Veränderung (in %) zu 2006									
Deutschland						+2,5	+6,7	+12,1	+18,0	+23,6
West (o. BE)						+2,6	+7,5	+13,1	+18,8	+24,0
Ost (m. BE)						+2,5	+4,0	+8,8	+15,1	+22,2

Gebiet	2012	2013	2014	2015	2016	1990/91–2016	2006–2016	2014–2016
	Anzahl					in %		
Deutschland	544.040	575.919	609.917	642.269	666.455	+84,3	+60,6	+9,3
West (o. BE)	422.340	448.942	477.710	506.333	525.974	+205,2	+64,2	+10,1
Ost (m. BE)	121.700	126.977	132.207	135.936	140.481	–25,8	+48,4	+6,3
	Veränderung (Anzahl) zum vorigen Wert					Anzahl		
Deutschland	+31.117	+31.879	+33.998	+32.352	+24.186	+304.820	+251.437	+56.538
West (o. BE)	+25.103	+26.602	+28.768	+28.623	+19.641	+353.662	+205.643	+48.264
Ost (m. BE)	+6.014	+5.277	+5.230	+3.729	+4.545	–48.842	+45.794	+8.274
	Veränderung (in %) zum vorigen Wert							
Deutschland	+6,1	+5,9	+5,9	+5,3	+3,8			
West (o. BE)	+6,3	+6,3	+6,4	+6,0	+3,9			
Ost (m. BE)	+5,2	+4,3	+4,1	+2,8	+3,3			
	Veränderung (in %) zu 2006							
Deutschland	+31,1	+38,8	+47,0	+54,8	+60,6			
West (o. BE)	+31,8	+40,1	+49,1	+58,1	+64,2			
Ost (m. BE)	+28,5	+34,1	+39,6	+43,6	+48,4			

1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte. 1990/91: Thüringen und Sachsen-Anhalt ohne Horte, Länderdaten Ost ohne 21 kindergartenähnliche Einrichtungen.

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

Tab. D2.3
Pädagogisches und leitendes Personal nach Anzahl und Vollzeitäquivalenten 1998 bis 2016 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1,2]

	1998	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anzahl									
	Pädagogisches und leitendes Personal									
Deutschland	332.625	346.498	352.771	363.115	379.146	398.500	419.659	439.398	464.255	491.789
West (o. BE)	249.558	264.893	272.114	280.360	294.082	309.537	326.393	340.311	359.797	382.993
Ost (m. BE)	83.067	81.605	80.657	82.755	85.064	88.963	93.266	99.087	104.458	108.796
	Rechnerische Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente)									
Deutschland			281.558	289.950	302.452	318.250	338.884	356.960	377.447	398.551
West (o. BE)			215.592	222.301	232.544	244.549	260.415	272.426	288.358	305.739
Ost (m. BE)			65.967	67.649	69.908	73.701	78.469	84.534	89.089	92.812

	2014	2015	2016	Veränderung 1998–2016		Veränderung 2006–2016		Veränderung 2014–2016	
	Anzahl			Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
	Pädagogisches und leitendes Personal								
Deutschland	522.543	549.913	570.663	+238.038	+71,6	+217.892	+61,8	+48.120	+9,2
West (o. BE)	408.705	432.480	449.057	+199.499	+79,9	+176.943	+65,0	+40.352	+9,9
Ost (m. BE)	113.838	117.433	121.606	+38.539	+46,4	+40.949	+50,8	+7.768	+6,8
	Rechnerische Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente)								
Deutschland	424.843	446.210	462.645	+160.052	+52,9	+181.087	+64,3	+37.802	+8,9
West (o. BE)	327.354	345.611	358.205	+135.195	+60,6	+142.613	+66,1	+30.851	+9,4
Ost (m. BE)	97.489	100.599	104.440	+24.857	+31,2	+38.473	+58,3	+6.951	+7,1

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft.
2 Rechnerische Vollzeitstellen: Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit 39 Wochenstunden; ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft.

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

Tab. D2.4
Pädagogisches und leitendes Personal nach Trägern 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1,2]

	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)
	Anzahl			in %		
	2016					
Öffentliche Träger	194.369	150.279	44.090	34,1	33,5	36,3
Caritas/katholische Träger	100.771	98.274	2.497	17,7	21,9	2,1
Diakonie/EKD	89.803	77.352	12.451	15,7	17,2	10,2
AWO	28.871	19.825	9.046	5,1	4,4	7,4
DPWV	55.111	30.983	24.128	9,7	6,9	19,8
DRK	16.654	11.926	4.728	2,9	2,7	3,9
Sonstige gemeinnützige Träger	71.140	48.066	23.074	12,5	10,7	19,0
Privatgewerbliche Träger	13.944	12.352	1.592	2,4	2,8	1,3
Insgesamt	570.663	449.057	121.606	100,0	100,0	100,0
Öffentliche Träger	194.369	150.279	44.090	34,1	33,5	36,3
Freie Träger insgesamt	376.294	298.778	77.516	65,9	66,5	63,7
	2007					
Öffentliche Träger	131.481	96.552	34.929	36,2	34,4	42,2
Caritas/katholische Träger	70.022	68.145	1.877	19,3	24,3	2,3
Diakonie/EKD	59.203	51.377	7.826	16,3	18,3	9,5
AWO	18.317	11.733	6.584	5,0	4,2	8,0
DPWV	33.924	18.238	15.686	9,3	6,5	19,0
DRK	9.780	6.798	2.982	2,7	2,4	3,6
Sonstige gemeinnützige Träger	37.391	25.303	12.088	10,3	9,0	14,6
Privatgewerbliche Träger	2.997	2.214	783	0,8	0,8	0,9
Insgesamt	363.115	280.360	82.755	100,0	100,0	100,0
Öffentliche Träger	131.481	96.552	34.929	36,2	34,4	42,2
Freie Träger insgesamt	231.634	183.808	47.826	63,8	65,6	57,8
	Veränderung 2007–2016					
Öffentliche Träger	+62.888	+53.727	+9.161	+47,8	+55,6	+26,2
Caritas/katholische Träger	+30.749	+30.129	+620	+43,9	+44,2	+33,0
Diakonie/EKD	+30.600	+25.975	+4.625	+51,7	+50,6	+59,1
AWO	+10.554	+8.092	+2.462	+57,6	+69,0	+37,4
DPWV	+21.187	+12.745	+8.442	+62,5	+69,9	+53,8
DRK	+6.874	+5.128	+1.746	+70,3	+75,4	+58,6
Sonstige gemeinnützige Träger	+33.749	+22.763	+10.986	+90,3	+90,0	+90,9
Privatgewerbliche Träger	+10.947	+10.138	+809	+365,3	+457,9	+103,3
Insgesamt	+207.548	+168.697	+38.851	+57,2	+60,2	+46,9
Öffentliche Träger	+62.888	+53.727	+9.161	+47,8	+55,6	+26,2
Freie Träger insgesamt	+144.660	+114.970	+29.690	+62,5	+62,5	+62,1

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).
2 AWO: Arbeiterwohlfahrt; DPWV: Der Paritätische Wohlfahrtsverband; DRK: Deutsches Rotes Kreuz; Diakonie/EKD: Diakonie Deutschland, sonstige der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossene Träger; Caritas/katholische Träger: Deutscher Caritasverband, sonstige katholische Träger; sonstige freigemeinnützige Träger: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, sonstige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts, Jugendgruppen, -verbände, -ringe, sonstige juristische Personen oder Vereinigungen; privatgewerbliche Träger: Wirtschaftsunternehmen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.5
Pädagogisches und leitendes Personal nach Einrichtungsart 2007 und 2016 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1]

	2007	2016	Veränderung 2007–2016	
	Anzahl		Anzahl	in %
	Deutschland			
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	3.576	12.596	+9.020	+252,2
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten; o. Schulkinder)	101.442	105.726	+4.284	+4,2
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten; o. Schulkinder)	61.891	37.373	–24.518	–39,6
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	15.606	25.950	+10.344	+66,3
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (o. Schulkinder)	80.401	307.828	+227.427	+282,9
Übrige altersgemischte TE (m. Schulkindern)	100.199	81.190	–19.009	–19,0
Insgesamt	363.115	570.663	+207.548	+57,2
	West (o. BE)			
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	2.972	11.487	+8.515	+286,5
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten; o. Schulkinder)	94.595	100.313	+5.718	+6,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten; o. Schulkinder)	61.188	36.391	–24.797	–40,5
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	9.157	14.305	+5.148	+56,2
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (o. Schulkinder)	37.115	228.093	+190.978	+514,6
Übrige altersgemischte TE (m. Schulkindern)	75.333	58.468	–16.865	–22,4
Insgesamt	280.360	449.057	+168.697	+60,2
	Ost (m. BE)			
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	604	1.109	+505	+83,6
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten; o. Schulkinder)	6.847	5.413	–1.434	–20,9
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten; o. Schulkinder)	703	982	+279	+39,7
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	6.449	11.645	+5.196	+80,6
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (o. Schulkinder)	43.286	79.735	+36.449	+84,2
Übrige altersgemischte TE (m. Schulkindern)	24.866	22.722	–2.144	–8,6
Insgesamt	82.755	121.606	+38.851	+46,9

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.6
Rechnerische Vollzeitstellen des pädagogischen Personals nach Arbeitsbereich 2011, 2012, 2014 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1,2,3]

Jahr	Rechnerische Vollzeitstellen des pädagogischen Personals in …						Insgesamt
	Gruppen mit Kindern unter 3 J.	erweiterten Kindergarten-gruppen (2–8 J.)	Hortgruppen (5–14 J.)	Gruppen mit Kindern aller Altersgruppen (Schul- u. Nicht-schulkinder)	gruppen-übergreifender Tätigkeit	der Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	
	Deutschland						
	Anzahl						
2011	29.069	182.061	19.817	52.400	38.109	11.640	333.096
2012	33.678	188.629	20.463	56.193	40.636	12.536	352.135
2014	47.296	201.229	20.565	66.168	47.258	15.154	397.670
2016	54.291	213.792	21.292	72.246	56.023	15.589	433.233
	in %						
2011	8,7	54,7	5,9	15,7	11,4	3,5	100,0
2012	9,6	53,6	5,8	16,0	11,5	3,6	100,0
2014	11,9	50,6	5,2	16,6	11,9	3,8	100,0
2016	12,5	49,3	4,9	16,7	12,9	3,6	100,0
	West (o. BE)						
	Anzahl						
2011	17.423	155.413	11.659	38.209	23.029	8.259	253.992
2012	21.380	160.938	12.154	41.355	24.424	8.762	269.013
2014	32.222	167.381	12.063	53.937	30.216	10.643	306.462
2016	37.814	178.498	12.567	59.209	37.187	10.388	335.663
	in %						
2011	6,9	61,2	4,6	15,0	9,1	3,3	100,0
2012	7,9	59,8	4,5	15,4	9,1	3,3	100,0
2014	10,5	54,6	3,9	17,6	9,9	3,5	100,0
2016	11,3	53,2	3,7	17,6	11,1	3,1	100,0
	Ost (m. BE)						
	Anzahl						
2011	11.646	26.648	8.158	14.191	15.080	3.381	79.104
2012	12.298	27.691	8.309	14.838	16.212	3.774	83.122
2014	13.307	27.472	8.502	6.481	12.277	2.810	70.849
2016	16.476	35.294	8.726	13.037	18.836	5.201	97.570
	in %						
2011	14,7	33,7	10,3	17,9	19,1	4,3	100,0
2012	14,8	33,3	10,0	17,9	19,5	4,5	100,0
2014	18,8	38,8	12,0	9,1	17,3	4,0	100,0
2016	16,9	36,2	8,9	13,4	19,3	5,3	100,0
	Veränderung 2011–2016						
	Anzahl						
Deutschland	+ 25.222	+ 31.731	+ 1.475	+ 19.846	+ 17.914	+ 3.949	+ 100.137
West (o. BE)	+ 20.391	+ 23.085	+ 908	+ 21.000	+ 14.158	+ 2.129	+ 81.671
Ost (m. BE)	+ 4.830	+ 8.646	+ 568	– 1.154	+ 3.756	+ 1.820	+ 18.466
	in %						
Deutschland	+ 86,8	+ 17,4	+ 7,4	+ 37,9	+ 47,0	+ 33,9	+ 30,1
West (o. BE)	+ 117,0	+ 14,9	+ 7,8	+ 55,0	+ 61,5	+ 25,8	+ 32,2
Ost (m. BE)	+ 29,3	+ 24,5	+ 6,5	– 8,8	+ 19,9	+ 35,0	+ 18,9
	Veränderung 2014–2016						
	Anzahl						
Deutschland	+ 6.995	+ 12.563	+ 727	+ 6.078	+ 8.765	+ 435	+ 35.563
West (o. BE)	+ 5.592	+ 11.117	+ 504	+ 5.272	+ 6.971	– 255	+ 29.201
Ost (m. BE)	+ 3.169	+ 7.822	+ 224	+ 6.556	+ 6.559	+ 2.391	+ 26.721
	in %						
Deutschland	+ 14,8	+ 6,2	+ 3,5	+ 9,2	+ 18,5	+ 2,9	+ 8,9
West (o. BE)	+ 17,4	+ 6,6	+ 4,2	+ 9,8	+ 23,1	– 2,4	+ 9,5
Ost (m. BE)	+ 23,8	+ 28,5	+ 2,6	+ 101,2	+ 53,4	+ 85,1	+ 37,7

1 Pädagogisches Personal ohne Leitung und Verwaltung.
2 Eine Vollzeitstelle entspricht 39 Wochenstunden; Beschäftigungsumfang im ersten und im zweiten Arbeitsbereich.
3 Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch Tätigen in Krippengruppen für Kinder unter 3 J.; in erweiterten Kindergartengruppen mit und ohne für Zweijährige geöffnete Gruppen für Kinder bis < 8 J. (ohne Schulkinder); in Hortgruppen: Schulkinder 5 bis < 14 J.; in Gruppen mit Kindern verschiedenen Alters und/oder altersgemischt (Schul- und Nichtschulkinder); in gruppenübergreifender Tätigkeit: ohne feste Gruppenzuordnung; in der besonderen Förderung nach SGB VIII/ SGB XII (Eingliederungshilfe).

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

Tab. D2.7
Pädagogisches Personal nach erstem und zweitem Arbeitsbereich 2016 (Anzahl; in %)[1]

		Pädagogisches Personal in …						Insgesamt
		Gruppen mit Kindern unter 3 J.	erweiterten Kinder-garten-gruppen (2–8 J.)	Hort-gruppen (5–14 J.)	Gruppen m. Kindern aller Alters-gruppen (Schul- und Nichtschul-kinder)	gruppen-über-greifender Tätigkeit	der Förderung von Kindern mit (drohender) Behinde-rung	
		Anzahl						
Deutschland	1. Arbeitsbereich	64.937	262.588	28.186	87.483	74.769	21.868	539.831
	2. Arbeitsbereich	1.700	9.817	1.352	2.399	14.343	6.034	35.645
West (o. BE)	1. Arbeitsbereich	46.165	222.167	16.887	72.337	51.739	16.240	425.535
	2. Arbeitsbereich	1.362	8.609	810	2.122	11.400	3.842	28.145
Ost (m. BE)	1. Arbeitsbereich	18.772	40.421	11.299	15.146	23.030	5.628	114.296
	2. Arbeitsbereich	338	1.208	542	277	2.943	2.192	7.500
		in %						
Deutschland	1. Arbeitsbereich	12,0	48,6	5,2	16,2	13,9	4,1	100,0
	2. Arbeitsbereich	4,8	27,5	3,8	6,7	40,2	16,9	100,0
West (o. BE)	1. Arbeitsbereich	10,8	52,2	4,0	17,0	12,2	3,8	100,0
	2. Arbeitsbereich	4,8	30,6	2,9	7,5	40,5	13,7	100,0
Ost (m. BE)	1. Arbeitsbereich	16,4	35,4	9,9	13,3	20,1	4,9	100,0
	2. Arbeitsbereich	4,5	16,1	7,2	3,7	39,2	29,2	100,0
		in % am 1. Arbeitsbereich						
Deutschland	Anteil des 2. Arbeits-bereichs am 1. Arbeitsbereich	2,6	3,7	4,8	2,7	19,2	27,6	6,6
West (o. BE)		3,0	3,9	4,8	2,9	22,0	23,7	6,6
Ost (m. BE)		1,8	3,0	4,8	1,8	12,8	38,9	6,6

1 Pädagogisches Personal ohne Leitung und Verwaltung.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.8
Personalschlüssel nach Gruppenformen 2012 bis 2015 (Median)[1,2]

Land	Gruppen mit einer Altersspanne von bis zu 3 Jahrgängen ...		Gruppen mit einer Altersspanne von mehr als 3 Jahrgängen ...			Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt
	mit ausschließlich unter Dreijährigen	mit ausschließlich unter Vierjährigen	mit Kindern aller Altersgruppen	mit Kindern ab 2 Jahren		
				mit 1 oder 2 Zweijährigen	mit 3 und mehr Zweijährigen	
	Median (Vollzeitbeschäftigungsäquivalent : Ganztagsinanspruchnahmeäquivalente)					
	2012					
Deutschland	4,5	4,6	6,4	8,4	7,7	9,1
West (o. BE)	3,7	4,0	5,8	8,2	7,5	8,6
Ost (m. BE)	6,0	7,5	9,5	11,6	10,2	11,8
	2013					
Deutschland	4,3	4,4	6,3	8,2	7,5	8,9
West (o. BE)	3,6	3,9	5,7	8,0	7,3	8,4
Ost (m. BE)	6,0	7,4	9,5	11,3	10,0	11,7
	2014					
Deutschland	4,1	4,2	6,3	8,1	7,4	8,9
West (o. BE)	3,4	3,8	5,7	7,9	7,2	8,3
Ost (m. BE)	5,8	7,2	9,4	11,0	10,0	11,7
	2015					
Deutschland	4,1	4,2	6,3	7,9	7,3	8,6
West (o. BE)	3,4	3,7	5,8	7,7	7,1	8,0
Ost (m. BE)	5,8	7,1	8,9	11,0	9,6	11,4
	Veränderung zwischen 2014 und 2015 (Prozentpunkte)					
Deutschland	0,0	0,0	0,0	– 0,2	– 0,1	– 0,3
West (o. BE)	0,0	– 0,1	0,1	– 0,2	– 0,1	– 0,3
Ost (m. BE)	0,0	– 0,1	– 0,5	0,0	– 0,5	– 0,3
	Veränderung zwischen 2012 und 2015 (Prozentpunkte)					
Deutschland	– 0,4	– 0,4	– 0,1	– 0,5	– 0,4	– 0,5
West (o. BE)	– 0,3	– 0,3	0,0	– 0,5	– 0,4	– 0,6
Ost (m. BE)	– 0,2	– 0,4	– 0,6	– 0,6	– 0,6	– 0,4

1 Median: Vollzeitbeschäftigungsäquivalent: Ganztagsinanspruchnahmeäquivalente; inklusive des Stundenvolumens für Leitungsaufgaben. Der ausgewiesene Personalschlüssel gibt nicht die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation in den Gruppen wieder.

2 Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur werden nicht berücksichtigt, da hierfür die Ausweisung eines gruppenbezogenen Personalschlüssels nicht sinnvoll ist. Ohne Berlin (2012; 2013): In Berlin werden fast alle Einrichtungen statistisch als Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur erfasst, auch wenn in den Einrichtungen mit einer festen Gruppenstruktur gearbeitet wird. Aus diesem Grund sind keine weiteren Aussagen dazu möglich, welche Gruppenformen Kinder unter drei Jahren nutzen und wie der Personaleinsatz in den Gruppen gestaltet wird.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.9
Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau 1998, 2006, 2014 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1,2]

Qualifikationsniveau	1998	2006	2014	2016	1998	2006	2014	2016	Veränderung 1998–2016		Veränderung 2006–2016		Veränderung 2014–2016	
	Anzahl				in %				Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
	Deutschland													
Einschlägiger Hochschulabschluss	8.884	11.302	27.655	30.232	2,7	3,2	5,3	5,3	+21.348	+240,3	+18.930	+167,5	+2.577	+9,3
Einschlägiger Fachschulabschluss	232.226	253.769	368.178	400.620	69,8	71,9	70,5	70,2	+168.394	+72,5	+146.851	+57,9	+32.442	+8,8
Einschläg. Berufsfachschulabschluss	44.105	51.035	68.037	74.066	13,3	14,5	13,0	13,0	+29.961	+67,9	+23.031	+45,1	+6.029	+8,9
Sonstige Ausbildungen	12.878	13.911	23.121	24.021	3,9	3,9	4,4	4,2	+11.143	+86,5	+10.110	+72,7	+900	+3,9
In Ausbildung	23.416	15.265	22.857	28.274	7,0	4,3	4,4	5,0	+4.858	+20,7	+13.009	+85,2	+5.417	+23,7
Ohne Abschluss	11.116	7.489	12.695	13.450	3,3	2,1	2,4	2,4	+2.334	+21,0	+5.961	+79,6	+755	+5,9
Insgesamt	332.625	352.771	522.543	570.663	100,0	100,0	100,0	100,0	+238.038	+71,6	+217.892	+61,8	+48.120	+9,2
	West (o. Berlin)													
Einschlägiger Hochschulabschluss	7.953	9.649	21.232	22.954	3,2	3,5	5,2	5,1	+15.001	+188,6	+13.305	+137,9	+1.722	+8,1
Einschlägiger Fachschulabschluss	156.630	180.816	270.820	296.697	62,8	66,4	66,3	66,1	+140.067	+89,4	+115.881	+64,1	+25.877	+9,6
Einschläg. Berufsfachschulabschluss	42.406	49.135	66.454	72.319	17,0	18,1	16,3	16,1	+29.913	+70,5	+23.184	+47,2	+5.865	+8,8
Sonstige Ausbildungen	9.839	11.625	19.494	20.829	3,9	4,3	4,8	4,6	+10.990	+111,7	+9.204	+79,2	+1.335	+6,8
In Ausbildung	22.600	14.361	19.505	24.429	9,1	5,3	4,8	5,4	+1.829	+8,1	+10.068	+70,1	+4.924	+25,2
Ohne Abschluss	10.130	6.528	11.200	11.829	4,1	2,4	2,7	2,6	+1.699	+16,8	+5.301	+81,2	+629	+5,6
Insgesamt	249.558	272.114	408.705	449.057	100,0	100,0	100,0	100,0	+199.499	+79,9	+176.943	+65,0	+40.352	+9,9
	Ost (m. Berlin)													
Einschlägiger Hochschulabschluss	931	1.653	6.423	7.278	1,1	2,0	5,6	6,0	+6.347	+681,7	+5.625	+340,3	+855	+13,3
Einschlägiger Fachschulabschluss	75.596	72.953	97.358	103.923	91,0	90,4	85,5	85,5	+28.327	+37,5	+30.970	+42,5	+6.565	+6,7
Einschläg. Berufsfachschulabschluss	1.699	1.900	1.583	1.747	2,0	2,4	1,4	1,4	+48	+2,8	-153	-8,1	+164	+10,4
Sonstige Ausbildungen	3.039	2.286	3.627	3.192	3,7	2,8	3,2	2,6	+153	+5,0	+906	+39,6	-435	-12,0
In Ausbildung	816	904	3.352	3.845	1,0	1,1	2,9	3,2	+3.029	+371,2	+2.941	+325,3	+493	+14,7
Ohne Abschluss	986	961	1.495	1.621	1,2	1,2	1,3	1,3	+635	+64,4	+660	+68,7	+126	+8,4
Insgesamt	83.067	80.657	113.838	121.606	100,0	100,0	100,0	100,0	+38.539	+46,4	+40.949	+50,8	+7.768	+6,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung.
2 Einschlägiger Hochschulabschluss: Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Sozialarbeiter/in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Pädagoge/-in, Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in (Universität oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Heilpädagoge/-in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Bachelor- und Master-Abschlüsse in „Bildung/Erziehung in der Kindheit". Einschlägiger Fachschulabschluss: Erzieher/in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in. Einschlägiger Berufsfachschulabschluss: Kinderpfleger/in, Familienpfleger/in, Assistent/in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe. Sonstige Ausbildungen: sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in, Psychologischer Psychotherapeut/Psychologische Psychotherapeutin, Psychologe/-in mit Hochschulabschluss, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/in (Ergotherapeut/in), Bewegungspädagoge/-in, Bewegungstherapeut/in (Motopäde/-in), Arzt/Ärztin, (Fach-)Kinderkrankenschwester/-pfleger, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfleger/in, Krankengymnast/in, Masseur/in und med. Bademeister/in, Logopäde/-in, Sonderschullehrer/in und sonstige Berufsausbildungsabschlüsse. In Ausbildung: Praktikant/in im Anerkennungsjahr, anderweitig noch in Ausbildung. Ohne Abschluss: ohne abgeschlossene Ausbildung.

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

Tab. D2.10
Pädagogisches und leitendes Personal nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2006, 2009, 2012, 2015 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	2006	2009	2012	2015	2016	Veränderung 2006–2016	
	Anzahl					Anzahl	in %
	Hochschulabschlüsse						
Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen[2]	7.789	9.623	13.878	16.547	16.555	+8.766	+112,5
Diplom-Pädagogen/-innen, Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Erziehungswissenschaftler/innen[3]	2.747	3.601	5.065	6.951	6.989	+4.242	+154,4
Diplom-Heilpädagogen/-innen (HS)[2]	766	914	1.366	2.074	2.131	+1.365	+178,2
Staatl. anerkannte Kindheitspädagogen/-innen (B.A./M.A.)[4]	•	•	1.010	3.883	4.557	+3.547	+351,2
Zusammen	11.302	14.138	21.319	29.455	30.232	+18.930	+167,5
	Berufsabschlüsse						
Sozialassistenten/-innen	1.733	2.508	4.392	7.543	8.534	+6.801	+392,4
Heilpadagogen/-innen (FS)	5.038	6.137	6.316	7.799	8.090	+3.052	+60,6
Kinderpfleger/innen	46.107	50.226	55.516	62.892	64.454	+18.347	+39,8
Erzieher/innen	248.731	282.400	323.322	371.496	384.963	+136.232	+54,8
Zusammen	301.609	341.271	389.546	449.730	466.041	+164.432	+54,5
Pädagogisches Personal insgesamt	352.771	398.500	464.255	549.913	570.663	+217.892	+61,8
	in % des pädagogischen Personals (inklusive Leitungspersonal)						
	Hochschulabschlüsse						
Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen[2]	2,2	2,4	3,0	3,0	2,9		
Diplom-Pädagogen/-innen, Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Erziehungswissenschaftler/innen[3]	0,8	0,9	1,1	1,3	1,2		
Diplom-Heilpädagogen/-innen (HS)[2]	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4		
Staatl. anerkannte Kindheitspädagogen/-innen (B.A./M.A.)[4]			0,2	0,7	0,8		
Zusammen	3,2	3,5	4,6	5,4	5,3		
	Berufsabschlüsse						
Sozialassistenten/-innen	0,5	0,6	0,9	1,4	1,5		
Heilpadagogen/-innen (FS)	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4		
Kinderpfleger/innen	13,1	12,6	12,0	11,4	11,3		
Erzieher/innen	70,5	70,9	69,6	67,6	67,5		
Zusammen	85,5	85,6	83,9	81,8	81,7		

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).
2 Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen; Diplom-Heilpädagogen/-innen: Fachhochschule oder vergleichbarer Abschluss.
3 Diplom-Pädagogen/-innen, Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Erziehungswissenschaftler/innen: Universität oder vergleichbarer Abschluss.
4 Veränderung 2012–2016.

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

Tab. D2.11
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Trägern 2016 (Anzahl; in %)[1]

	Öffentliche Träger	AWO	DPWV	DRK	Diakonie/ EKD	Caritas/ katholische Träger	Sonstige gemeinnützige Träger	Privatgewerbliche Träger	Insgesamt
	Anzahl								
	Deutschland								
Kindheitspädagogen/-innen	1.158	208	626	105	589	421	1.124	326	4.557
Übrige einschlägige Akademiker/innen	6.478	1.364	3.550	619	3.716	3.293	5.653	1.002	25.675
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	186.733	27.299	50.935	15.930	85.498	97.057	64.363	12.616	540.431
Insgesamt	194.369	28.871	55.111	16.654	89.803	100.771	71.140	13.944	570.663
	West (o. BE)								
Kindheitspädagogen/-innen	793	124	358	55	439	393	740	303	3.205
Übrige einschlägige Akademiker/innen	4.731	997	2.288	449	2.995	3.137	4.225	927	19.749
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	144.755	18.704	28.337	11.422	73.918	94.744	43.101	11.122	426.103
Insgesamt	150.279	19.825	30.983	11.926	77.352	98.274	48.066	12.352	449.057
	Ost (m. BE)								
Kindheitspädagogen/-innen	365	84	268	50	150	28	384	23	1.352
Übrige einschlägige Akademiker/innen	1.747	367	1.262	170	721	156	1.428	75	5.926
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	41.978	8.595	22.598	4.508	11.580	2.313	21.262	1.494	114.328
Insgesamt	44.090	9.046	24.128	4.728	12.451	2.497	23.074	1.592	121.606
	in %								
	Deutschland								
Kindheitspädagogen/-innen	0,6	0,7	1,1	0,6	0,7	0,4	1,6	2,3	0,8
Übrige einschlägige Akademiker/innen	3,3	4,7	6,4	3,7	4,1	3,3	7,9	7,2	4,5
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	96,1	94,6	92,4	95,7	95,2	96,3	90,5	90,5	94,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	West (o. BE)								
Kindheitspädagogen/-innen	0,5	0,6	1,2	0,5	0,6	0,4	1,5	2,5	0,7
Übrige einschlägige Akademiker/innen	3,1	5,0	7,4	3,8	3,9	3,2	8,8	7,5	4,4
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	96,3	94,3	91,5	95,8	95,6	96,4	89,7	90,0	94,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ost (m. BE)								
Kindheitspädagogen/-innen	0,8	0,9	1,1	1,1	1,2	1,1	1,7	1,4	1,1
Übrige einschlägige Akademiker/innen	4,0	4,1	5,2	3,6	5,8	6,2	6,2	4,7	4,9
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	95,2	95,0	93,7	95,3	93,0	92,6	92,1	93,8	94,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.12
Pädagogisches und leitendes Personal nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1,2]

	Jahr			Veränderung 2006–2016	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Professionalisierung	1998	8.884	2,7		
	2006	11.302	3,2		
	2013	23.876	4,9		
	2014	27.655	5,3		
	2015	29.455	5,4		
	2016	30.232	5,3	+ 18.930	+ 167,5
Akademisierung	1998	10.964	3,3		
	2006	13.358	3,8		
	2013	28.266	5,7		
	2014	32.045	6,1		
	2015	35.303	6,4		
	2016	36.260	6,4	+ 22.902	+ 171,4
Verfachlichung	1998	285.215	85,7		
	2006	316.106	89,6		
	2013	438.311	89,1		
	2014	463.870	88,8		
	2015	487.310	88,6		
	2016	504.918	88,5	+ 188.812	+ 59,7
2016					
Professionalisierung	West (o. BE)	22.954	5,1		
	Ost (m. BE)	7.278	6,0		
Akademisierung	West (o. BE)	27.832	6,2		
	Ost (m. BE)	8.428	6,9		
Verfachlichung	West (o. BE)	391.970	87,3		
	Ost (m. BE)	112.948	92,9		

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).
2 Professionalisierung: Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Sozialarbeiter/in, Diplom-Pädagoge/-in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in, Diplom-Heilpädagoge/-in, ab 2013 inklusive Kindheitspädagoge/-in. Akademisierung: Professionalisierung + Lehrer/in, anderer Hochschulabschluss (ohne akademische Gesundheitsberufe). Verfachlichung: Professionalisierung + Erzieher/in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in, Kinderpfleger/in, Familienpfleger/in, Assistent/in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe.

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

Tab. D2.13
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Altersgruppen 2016 (Anzahl; in %)[1]

	Pädagogisches und leitendes Personal				
	unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 und mehr Jahre	Insgesamt
	Anzahl				
	Deutschland				
Kindheitspädagogen/-innen	2.575	1.136	469	377	4.557
Sonstige einschlägige Akademiker/innen	4.102	7.548	6.409	7.616	25.675
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	142.257	116.514	125.722	155.938	540.431
Insgesamt	148.934	125.198	132.600	163.931	570.663
	West (o. BE)				
Kindheitspädagogen/-innen	1.971	746	265	223	3.205
Sonstige einschlägige Akademiker/innen	3.121	5.270	4.832	6.526	19.749
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	119.117	95.296	98.758	112.932	426.103
Insgesamt	124.209	101.312	103.855	119.681	449.057
	Ost (m. BE)				
Kindheitspädagogen/-innen	604	390	204	154	1.352
Sonstige einschlägige Akademiker/innen	981	2.278	1.577	1.090	5.926
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	23.140	21.218	26.964	43.006	114.328
Insgesamt	24.725	23.886	28.745	44.250	121.606
	in %				
	Deutschland				
Kindheitspädagogen/-innen	56,5	24,9	10,3	8,3	100,0
Sonstige einschlägige Akademiker/innen	16,0	29,4	25,0	29,7	100,0
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	26,3	21,6	23,3	28,9	100,0
Insgesamt	26,1	21,9	23,2	28,7	100,0
	West (o. BE)				
Kindheitspädagogen/-innen	61,5	23,3	8,3	7,0	100,0
Sonstige einschlägige Akademiker/innen	15,8	26,7	24,5	33,0	100,0
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	28,0	22,4	23,2	26,5	100,0
Insgesamt	27,7	22,6	23,1	26,7	100,0
	Ost (m. BE)				
Kindheitspädagogen/-innen	44,7	28,8	15,1	11,4	100,0
Sonstige einschlägige Akademiker/innen	16,6	38,4	26,6	18,4	100,0
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	20,2	18,6	23,6	37,6	100,0
Insgesamt	20,3	19,6	23,6	36,4	100,0

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.14
Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Jahr	Leitungen											
	Vollständig freigestellt	Anteilig freigestellt	Insgesamt	Vollständig freigestellt	Anteilig freigestellt	Insgesamt	Vollständig freigestellt	Anteilig freigestellt	Insgesamt	Vollständig freigestellt	Anteilig freigestellt	Insgesamt
	Anzahl			in %			Veränderung im Vergleich zum Vorjahr					
							Anzahl			in %		
2011	19.805	17.588	37.393	53,0	47,0	100,0						
2012	20.574	20.767	41.341	49,8	50,2	100,0	+769	+3.179	+3.948	+3,9	+18,1	+10,6
2013	19.387	25.676	45.063	43,0	57,0	100,0	–1.187	+4.909	+3.722	–5,8	+23,6	+9,0
2014	19.919	28.290	48.209	41,3	58,7	100,0	+532	+2.614	+3.146	+2,7	+10,2	+7,0
2015	21.338	30.317	51.655	41,3	58,7	100,0	+1.419	+2.027	+3.446	+7,1	+7,2	+7,1
2016	21.953	30.790	52.743	41,6	58,4	100,0	+615	+473	+1.088	+2,9	+1,6	+2,1
Veränderung 2011–2016	+2.148	+13.202	+15.350	+10,8	+75,1	+41,1						

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich.

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

Tab. D2.15
Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung und einem zweiten Arbeitsbereich 2016 (Anzahl; in %)[1]

Gebiet	Vollständig freigestellte Leitungen	Anteilig freigestellte Leitungen mit dem Aufgabenbereich					Insgesamt
		Gruppenleitung	Zweit- bzw. Ergänzungskraft	Gruppenübergreifend tätig	Förderung von Kindern nach SGB VIII/XII	Verwaltung	
	Anzahl						
Deutschland	21.953	18.185	3.984	7.845	606	170	52.743
West (o. BE)	17.131	15.487	3.192	4.796	311	109	41.026
Ost (m. BE)	4.822	2.698	792	3.049	295	61	11.717
	in %						
Deutschland	41,6	34,5	7,6	14,9	1,1	0,3	100,0
West (o. BE)	41,8	37,7	7,8	11,7	0,8	0,3	100,0
Ost (m. BE)	41,2	23,0	6,8	26,0	2,5	0,5	100,0

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.16
Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal nach Qualifikationsniveau 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1,2]

	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Insgesamt	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Insgesamt
	Anzahl			in %		
	2016					
Einschlägiger Hochschulabschluss	8.629	21.603	30.232	16,4	4,2	5,3
Einschlägiger Fachschulabschluss	42.959	357.661	400.620	81,4	69,1	70,2
Einschlägiger Berufsfachschulabschluss	151	73.915	74.066	0,3	14,3	13,0
Sonstige Berufe	985	23.036	24.021	1,9	4,4	4,2
In Ausbildung/ohne Abschluss	19	41.705	41.724	0,0	8,1	7,3
Insgesamt	52.743	517.920	570.663	100,0	100,0	100,0
	2011					
Einschlägiger Hochschulabschluss	5.442	12.460	17.902	14,6	3,1	4,1
Einschlägiger Fachschulabschluss	31.252	289.126	320.378	83,6	71,9	72,9
Einschlägiger Berufsfachschulabschluss	122	57.790	57.912	0,3	14,4	13,2
Sonstige Berufe	559	17.438	17.997	1,5	4,3	4,1
In Ausbildung/ohne Abschluss	18	25.191	25.209	0,0	6,3	5,7
Insgesamt	37.393	402.005	439.398	100,0	100,0	100,0
	Veränderung 2011–2016					
Einschlägiger Hochschulabschluss	+3.187	+9.143	+12.330	+58,6	+73,4	+68,9
Einschlägiger Fachschulabschluss	+11.707	+68.535	+80.242	+37,5	+23,7	+25,0
Einschlägiger Berufsfachschulabschluss	+29	+16.125	+16.154	+23,8	+27,9	+27,9
Sonstige Berufe	+426	+5.598	+6.024	+76,2	+32,1	+33,5
In Ausbildung/ohne Abschluss	+1	+16.514	+16.515	+5,6	+65,6	+65,5
Insgesamt	+15.350	+115.915	+131.265	+41,1	+28,8	+29,9

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.
2 Einschlägiger Hochschulabschluss: Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Sozialarbeiter/in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Pädagoge/-in, Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in (Universität oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Heilpädagoge/-in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Bachelor- und Master-Abschlüsse in „Bildung/Erziehung in der Kindheit". Einschlägiger Fachschulabschluss: Erzieher/in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in. Einschlägiger Berufsfachschulabschluss: Kinderpfleger/in, Familienpfleger/in, Assistent/in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe. Sonstige Ausbildungen: sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in, Psychologischer Psychotherapeut/Psychologische Psychotherapeutin, Psychologe/-in mit Hochschulabschluss, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/in (Ergotherapeut/in), Bewegungspädagoge/-in, Bewegungstherapeut/in (Motopäde/-in), Arzt/Ärztin, (Fach-)Kinderkrankenschwester/-pfleger, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfleger/in, Krankengymnast/in, Masseur/in und med. Bademeister/in, Logopäde/-in, Sonderschullehrer/in und sonstige Berufsausbildungsabschlüsse. In Ausbildung: Praktikant/in im Anerkennungsjahr, anderweitig noch in Ausbildung. Ohne Abschluss: ohne abgeschlossene Ausbildung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.17
Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal nach Berufsgruppen 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Insgesamt	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Insgesamt
	Anzahl			in Zeilen-%		in Spalten-%		
	2016							
Sozialpädagoge/-in (FH)	5.633	10.922	16.555	34,0	66,0	10,7	2,1	2,9
Erziehungswissenschaftler/in Uni	1.738	5.251	6.989	24,9	75,1	3,3	1,0	1,2
Heilpädagoge/-in FH	297	1.834	2.131	13,9	86,1	0,6	0,4	0,4
Erzieher/in	41.560	343.403	384.963	10,8	89,2	78,8	66,3	67,5
Heilpädagoge/-in FS	1.216	6.874	8.090	15,0	85,0	2,3	1,3	1,4
Einschlägige Berufsfachschule	151	73.915	74.066	0,2	99,8	0,3	14,3	13,0
Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in	183	7.384	7.567	2,4	97,6	0,3	1,4	1,3
Sonstige soziale, sozialpädagogische Kurzausbildung	61	2.152	2.213	2,8	97,2	0,1	0,4	0,4
Psychologe/-in	53	483	536	9,9	90,1	0,1	0,1	0,1
Gesundheit/Pflege	86	5.585	5.671	1,5	98,5	0,2	1,1	1,0
Sonstiger Hochschulabschluss	346	2.637	2.983	11,6	88,4	0,7	0,5	0,5
Lehrer/in	224	2.285	2.509	8,9	91,1	0,4	0,4	0,4
Sonstige Berufe	215	9.894	10.109	2,1	97,9	0,4	1,9	1,8
In Ausbildung/ohne Berufsausbildung	19	41.705	41.724	0,0	100,0	0,0	8,1	7,3
Kindheitspädagoge/-in	961	3.596	4.557	21,1	78,9	1,8	0,7	0,8
Insgesamt	52.743	517.920	570.663	9,2	90,8	100,0	100,0	100,0
	2011							
Sozialpädagoge/-in FH	4.185	8.057	12.242	34,2	65,8	11,2	2,0	2,8
Erziehungswissenschaftler/in Uni	1.099	3.395	4.494	24,5	75,5	2,9	0,8	1,0
Heilpädagoge/-in FH	158	1.008	1.166	13,6	86,4	0,4	0,3	0,3
Erzieher/in	30.163	279.324	309.487	9,7	90,3	80,7	69,5	70,4
Heilpädagoge/-in FS	1.024	5.309	6.333	16,2	83,8	2,7	1,3	1,4
Einschlägige Berufsfachschule	122	57.790	57.912	0,2	99,8	0,3	14,4	13,2
Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in	65	4.493	4.558	1,4	98,6	0,2	1,1	1,0
Sonstige soziale, sozialpädagogische Kurzausbildung	49	1.894	1.943	2,5	97,5	0,1	0,5	0,4
Psychologe/-in	37	324	361	10,2	89,8	0,1	0,1	0,1
Gesundheit/Pflege	67	4.368	4.435	1,5	98,5	0,2	1,1	1,0
Sonstiger Hochschulabschluss	127	1.083	1.210	10,5	89,5	0,3	0,3	0,3
Lehrer/in	133	1.700	1.833	7,3	92,7	0,4	0,4	0,4
Sonstige Berufe	146	8.069	8.215	1,8	98,2	0,4	2,0	1,9
In Ausbildung/ohne Berufsausbildung	18	25.191	25.209	0,1	99,9	0,0	6,3	5,7
Insgesamt	37.393	402.005	439.398	8,5	91,5	100,0	100,0	100,0

	Veränderung 2011–2016					
	Anzahl			in %		
	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Insgesamt	Leitung (1. und 2. Arbeitsbereich)	Übriges pädagogisches Personal	Insgesamt
Sozialpädagoge/-in FH	+ 1.448	+ 2.865	+ 4.313	+ 34,6	+ 35,6	+ 35,2
Erziehungswissenschaftler/in Uni	+ 639	+ 1.856	+ 2.495	+ 58,1	+ 54,7	+ 55,5
Heilpädagoge/-in FH	+ 139	+ 826	+ 965	+ 88,0	+ 81,9	+ 82,8
Erzieher/in	+ 11.397	+ 64.079	+ 75.476	+ 37,8	+ 22,9	+ 24,4
Heilpädagoge/-in FS	+ 192	+ 1.565	+ 1.757	+ 18,8	+ 29,5	+ 27,7
Einschlägige Berufsfachschule	+ 29	+ 16.125	+ 16.154	+ 23,8	+ 27,9	+ 27,9
Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in	+ 118	+ 2.891	+ 3.009	+ 181,5	+ 64,3	+ 66,0
Sonstige soziale, sozialpädagogische Kurzausbildung	+ 12	+ 258	+ 270	+ 24,5	+ 13,6	+ 13,9
Psychologe/-in	+ 16	+ 159	+ 175	+ 43,2	+ 49,1	+ 48,5
Gesundheit/Pflege	+ 19	+ 1.217	+ 1.236	+ 28,4	+ 27,9	+ 27,9
Sonstiger Hochschulabschluss	+ 219	+ 1.554	+ 1.773	+ 172,4	+ 143,5	+ 146,5
Lehrer/in	+ 91	+ 585	+ 676	+ 68,4	+ 34,4	+ 36,9
Sonstige Berufe	+ 69	+ 1.825	+ 1.894	+ 47,3	+ 22,6	+ 23,1
In Ausbildung/ohne Berufsausbildung	+ 1	+ 16.514	+ 16.515	+ 5,6	+ 65,6	+ 65,5
Insgesamt	+ 15.350	+ 115.915	+ 131.265	+ 41,1	+ 28,8	+ 29,9

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.18
Einrichtungsleitungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss nach Art der Freistellung und nach Ländern 2012 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	2012: Leitungen ...					2016: Leitungen ...					Veränderung 2012–2016	
	mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss	insgesamt	mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss			mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss	insgesamt	mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss			Leitungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss	
			Vollständig freigestellt	Anteilig freigestellt	Insgesamt			Vollständig freigestellt	Anteilig freigestellt	Insgesamt		
Land	Anzahl		in %			Anzahl		in %			Anzahl	in %
BW	444	5.758	13,2	5,6	7,7	792	7.458	17,2	8,3	10,6	+348	+78,4
BY	466	4.254	18,8	8,8	11,0	912	9.196	19,3	7,9	9,9	+446	+95,7
BE	314	1.588	23,8	14,3	19,8	380	2.254	17,8	15,7	16,9	+66	+21,0
BB	132	1.467	9,8	8,2	9,0	179	1.769	11,5	9,4	10,1	+47	+35,6
HB	160	341	52,5	34,3	46,9	168	394	49,3	27,5	42,6	+8	+5,0
HH	543	1.145	51,8	20,6	47,4	587	1.263	51,7	26,2	46,5	+44	+8,1
HE	731	3.342	25,3	15,7	21,9	880	3.760	26,5	20,1	23,4	+149	+20,4
MV	115	1.092	18,1	6,2	10,5	184	1.175	27,8	9,1	15,7	+69	+60,0
NI	745	4.315	23,5	12,2	17,3	766	5.035	22,7	9,6	15,2	+21	+2,8
NW	945	8.480	12,5	8,0	11,1	1.174	9.431	14,3	9,5	12,4	+229	+24,2
RP	203	2.032	12,9	6,9	10,0	275	2.312	13,4	10,4	11,9	+72	+35,5
SL	28	408	8,7	3,9	6,9	68	465	19,1	6,6	14,6	+40	+142,9
SN	841	2.693	34,4	26,1	31,2	1.388	3.290	51,9	30,2	42,2	+547	+65,0
ST	107	1.653	8,0	6,0	6,5	237	1.803	23,6	10,7	13,1	+130	+121,5
SH	336	1.461	24,0	21,1	23,0	398	1.712	28,2	16,5	23,2	+62	+18,5
TH	153	1.330	16,9	8,2	11,5	241	1.426	26,0	12,9	16,9	+88	+57,5
Deutschland	6.263	41.359	20,4	10,0	15,1	8.629	52.743	23,4	11,3	16,4	+2.366	+37,8
West (o. BE)	4.601	31.536	19,6	9,4	14,6	6.020	41.026	21,1	10,0	14,7	+1.419	+30,8
Ost (m. BE)	1.662	9.823	22,9	11,7	16,9	2.609	11.717	31,7	15,5	22,3	+947	+57,0

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung. 2012: inklusive 18 Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2012 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.19
Pädagogisches und leitendes Personal nach erstem Arbeitsbereich 2006 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	2006		2016		Veränderung 2006–2016	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
	Deutschland					
Leitung (1. Arbeitsbereich)	13.475	3,8	30.832	5,4	+17.357	+128,8
Gruppenleitung	153.240	43,4	218.916	38,4	+65.676	+42,9
Zweit- und Ergänzungskraft	140.186	39,7	224.278	39,3	+84.092	+60,0
Gruppenübergreifende Tätigkeit	33.443	9,5	74.769	13,1	+41.326	+123,6
Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII	12.427	3,5	21.868	3,8	+9.441	+76,0
Insgesamt	352.771	100,0	570.663	100,0	+217.892	+61,8
	Westdeutschland (o. BE)					
Leitung (1. Arbeitsbereich)	10.463	3,8	23.522	5,2	+13.059	+124,8
Gruppenleitung	105.667	38,8	154.396	34,4	+48.729	+46,1
Zweit- und Ergänzungskraft	126.516	46,5	203.160	45,2	+76.644	+60,6
Gruppenübergreifende Tätigkeit	20.283	7,5	51.739	11,5	+31.456	+155,1
Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII	9.185	3,4	16.240	3,6	+7.055	+76,8
Insgesamt	272.114	100,0	449.057	100,0	+176.943	+65,0
	Ostdeutschland (m. BE)					
Leitung (1. Arbeitsbereich)	3.012	3,7	7.310	6,0	+4.298	+142,7
Gruppenleitung	47.573	59,0	64.520	53,1	+16.947	+35,6
Zweit- und Ergänzungskraft	13.670	16,9	21.118	17,4	+7.448	+54,5
Gruppenübergreifende Tätigkeit	13.160	16,3	23.030	18,9	+9.870	+75,0
Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII	3.242	4,0	5.628	4,6	+2.386	+73,6
Insgesamt	80.657	100,0	121.606	100,0	+40.949	+50,8

1 Pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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

Tab. D2.20
Pädagogisches und leitendes Personal (im ersten Arbeitsbereich) nach Altersgruppen und Position 2006 und 2016 (Anzahl; in %)[1]

		Pädagogisches und leitendes Personal im Alter von unter … bis … Jahren				Insgesamt	Pädagogisches und leitendes Personal im Alter von unter … bis … Jahren				Insgesamt
		unter 30	30–40	40–50	50 u. älter		unter 30	30–40	40–50	50 u. älter	
		Anzahl					in %				
2006											
Gruppenleitung	Deutschland	25.667	38.163	55.927	33.483	153.240	16,7	24,9	36,5	21,9	100,0
	West (o. BE)	23.115	27.688	36.592	18.272	105.667	21,9	26,2	34,6	17,3	100,0
	Ost (m. BE)	2.552	10.475	19.335	15.211	47.573	5,4	22,0	40,6	32,0	100,0
Zweit- und Ergänzungskraft	Deutschland	47.003	31.724	39.726	21.733	140.186	33,5	22,6	28,3	15,5	100,0
	West (o. BE)	44.670	28.539	35.268	18.039	126.516	35,3	22,6	27,9	14,3	100,0
	Ost (m. BE)	2.333	3.185	4.458	3.694	13.670	17,1	23,3	32,6	27,0	100,0
Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII	Deutschland	2.899	3.521	4.249	1.758	12.427	23,3	28,3	34,2	14,1	100,0
	West (o. BE)	2.524	2.561	3.018	1.082	9.185	27,5	27,9	32,9	11,8	100,0
	Ost (m. BE)	375	960	1.231	676	3.242	11,6	29,6	38,0	20,9	100,0
Leitung	Deutschland	333	1.822	6.261	5.059	13.475	2,5	13,5	46,5	37,5	100,0
	West (o. BE)	286	1.435	5.036	3.706	10.463	2,7	13,7	48,1	35,4	100,0
	Ost (m. BE)	47	387	1.225	1.353	3.012	1,6	12,8	40,7	44,9	100,0
Gruppenübergreifende Tätigkeit	Deutschland	9.743	7.348	9.828	6.524	33.443	29,1	22,0	29,4	19,5	100,0
	West (o. BE)	7.823	4.225	5.389	2.846	20.283	38,6	20,8	26,6	14,0	100,0
	Ost (m. BE)	1.920	3.123	4.439	3.678	13.160	14,6	23,7	33,7	27,9	100,0
Insgesamt	Deutschland	85.645	82.578	115.991	68.557	352.771	24,3	23,4	32,9	19,4	100,0
	West (o. BE)	78.418	64.448	85.303	43.945	272.114	28,8	23,7	31,3	16,1	100,0
	Ost (m. BE)	7.227	18.130	30.688	24.612	80.657	9,0	22,5	38,0	30,5	100,0
2016											
Gruppen leitung	Deutschland	45.539	47.116	54.604	71.657	218.916	20,8	21,5	24,9	32,7	100,0
	West (o. BE)	34.479	35.611	38.186	46.120	154.396	22,3	23,1	24,7	29,9	100,0
	Ost (m. BE)	11.060	11.505	16.418	25.537	64.520	17,1	17,8	25,4	39,6	100,0
Zweit- und Ergänzungskraft	Deutschland	75.945	51.211	47.614	49.508	224.278	33,9	22,8	21,2	22,1	100,0
	West (o. BE)	69.460	46.260	43.676	43.764	203.160	34,2	22,8	21,5	21,5	100,0
	Ost (m. BE)	6.485	4.951	3.938	5.744	21.118	30,7	23,4	18,6	27,2	100,0
Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII	Deutschland	4.031	5.683	5.874	6.280	21.868	18,4	26,0	26,9	28,7	100,0
	West (o. BE)	3.156	4.298	4.386	4.400	16.240	19,4	26,5	27,0	27,1	100,0
	Ost (m. BE)	875	1.385	1.488	1.880	5.628	15,5	24,6	26,4	33,4	100,0
Leitung	Deutschland	1.254	4.693	8.396	16.489	30.832	4,1	15,2	27,2	53,5	100,0
	West (o. BE)	1.002	3.672	6.100	12.748	23.522	4,3	15,6	25,9	54,2	100,0
	Ost (m. BE)	252	1.021	2.296	3.741	7.310	3,4	14,0	31,4	51,2	100,0
Gruppenübergreifende Tätigkeit	Deutschland	22.165	16.495	16.112	19.997	74.769	29,6	22,1	21,5	26,7	100,0
	West (o. BE)	16.112	11.471	11.507	12.649	51.739	31,1	22,2	22,2	24,4	100,0
	Ost (m. BE)	6.053	5.024	4.605	7.348	23.030	26,3	21,8	20,0	31,9	100,0
Insgesamt	Deutschland	148.934	125.198	132.600	163.931	570.663	26,1	21,9	23,2	28,7	100,0
	West (o. BE)	124.209	101.312	103.855	119.681	449.057	27,7	22,6	23,1	26,7	100,0
	Ost (m. BE)	24.725	23.886	28.745	44.250	121.606	20,3	19,6	23,6	36,4	100,0

1 Inklusive Horte. Pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.21
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Gebiet	Unter 10 Wochenstunden	10 bis unter 21	21 bis unter 32	32 bis unter 38,5	38,5 und mehr	Insgesamt
	Anzahl					
	2016					
Deutschland	18.408	70.577	144.234	106.833	230.611	570.663
West (o. BE)	17.187	64.331	111.989	61.318	194.232	449.057
Ost (m. BE)	1.221	6.246	32.245	45.515	36.379	121.606
	2007					
Deutschland	8.230	46.875	106.476	57.522	144.012	363.115
West (o. BE)	7.737	40.265	76.473	30.204	125.681	280.360
Ost (m. BE)	493	6.610	30.003	27.318	18.331	82.755
	in %					
	2016					
Deutschland	3,2	12,4	25,3	18,7	40,4	100,0
West (o. BE)	3,8	14,3	24,9	13,7	43,3	100,0
Ost (m. BE)	1,0	5,1	26,5	37,4	29,9	100,0
	2007					
Deutschland	2,3	12,9	29,3	15,8	39,7	100,0
West (o. BE)	2,8	14,4	27,3	10,8	44,8	100,0
Ost (m. BE)	0,6	8,0	36,3	33,0	22,2	100,0
	Veränderung (Anzahl)					
	2007–2016					
Deutschland	+10.178	+23.702	+37.758	+49.311	+86.599	+207.548
West (o. BE)	+9.450	+24.066	+35.516	+31.114	+68.551	+168.697
Ost (m. BE)	+728	-364	+2.242	+18.197	+18.048	+38.851
	Veränderung (in %)					
	2007–2016					
Deutschland	+123,7	+50,6	+35,5	+85,7	+60,1	+57,2
West (o. BE)	+122,1	+59,8	+46,4	+103,0	+54,5	+60,2
Ost (m. BE)	+147,7	-5,5	+7,5	+66,6	+98,5	+46,9

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.22
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang und Altersgruppen 2016 (Anzahl; in %)[1]

Beschäftigungs-umfang	Altersgruppe	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)
		Anzahl			in %		
unter 10 Wstd.	unter 30 Jahre	2.843	2.682	161	15,4	15,6	13,2
	30 bis < 40 J.	4.195	3.988	207	22,8	23,2	17,0
	40 bis < 50 J.	5.006	4.715	291	27,2	27,4	23,8
	50 J. und älter	6.364	5.802	562	34,6	33,8	46,0
	Insgesamt	18.408	17.187	1.221	100,0	100,0	100,0
10 bis < 21 Wstd.	unter 30 Jahre	11.429	10.081	1.348	16,2	15,7	21,6
	30 bis < 40 J.	19.727	18.265	1.462	28,0	28,4	23,4
	40 bis < 50 J.	20.798	19.476	1.322	29,5	30,3	21,2
	50 J. und älter	18.623	16.509	2.114	26,4	25,7	33,8
	Insgesamt	70.577	64.331	6.246	100,0	100,0	100,0
21 bis < 32 Wstd.	unter 30 Jahre	20.724	14.752	5.972	14,4	13,2	18,5
	30 bis < 40 J.	36.133	28.567	7.566	25,1	25,5	23,5
	40 bis < 50 J.	40.898	33.363	7.535	28,4	29,8	23,4
	50 J. und älter	46.479	35.307	11.172	32,2	31,5	34,6
	Insgesamt	144.234	111.989	32.245	100,0	100,0	100,0
32 bis < 38,5 Wstd.	unter 30 Jahre	22.785	14.140	8.645	21,3	23,1	19,0
	30 bis < 40 J.	21.783	12.941	8.842	20,4	21,1	19,4
	40 bis < 50 J.	26.446	15.316	11.130	24,8	25,0	24,5
	50 J. und älter	35.819	18.921	16.898	33,5	30,9	37,1
	Insgesamt	106.833	61.318	45.515	100,0	100,0	100,0
38,5 Wstd. und mehr	unter 30 Jahre	91.153	82.554	8.599	39,5	42,5	23,6
	30 bis < 40 J.	43.360	37.551	5.809	18,8	19,3	16,0
	40 bis < 50 J.	39.452	30.985	8.467	17,1	16,0	23,3
	50 J. und älter	56.646	43.142	13.504	24,6	22,2	37,1
	Insgesamt	230.611	194.232	36.379	100,0	100,0	100,0
Insgesamt	unter 30 Jahre	148.934	124.209	24.725	26,1	27,7	20,3
	30 bis < 40 J.	125.198	101.312	23.886	21,9	22,6	19,6
	40 bis < 50 J.	132.600	103.855	28.745	23,2	23,1	23,6
	50 J. und älter	163.931	119.681	44.250	28,7	26,7	36,4
	Insgesamt	570.663	449.057	121.606	100,0	100,0	100,0

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab D2.23
Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nach Beschäftigungsumfang 2016 (Anzahl; in %)[1]

	Beschäftigungsumfang				Beschäftigungsumfang		
	Unter 21 Wstd.	21 bis unter 32 Wstd.	32 und mehr Wstd.	Insgesamt	Unter 21 Wstd.	21 bis unter 32 Wstd.	32 und mehr Wstd.
	Anzahl				in %		
Ausbildungsabschluss	**Deutschland**						
Kindheitspädagogen/-innen	539	660	3.358	4.557	11,8	14,5	73,7
Übrige einschlägige Akademiker/innen	5.457	5.743	14.475	25.675	21,3	22,4	56,4
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	82.989	137.831	319.611	540.431	15,4	25,5	59,1
Insgesamt	88.985	144.234	337.444	570.663	15,6	25,3	59,1
	West (o. BE)						
Kindheitspädagogen/-innen	434	412	2.359	3.205	13,5	12,9	73,6
Übrige einschlägige Akademiker/innen	4.863	4.392	10.494	19.749	24,6	22,2	53,1
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	76.221	107.185	242.697	426.103	17,9	25,2	57,0
Insgesamt	81.518	111.989	255.550	449.057	18,2	24,9	56,9
	Ost (m. BE)						
Kindheitspädagogen/-innen	105	248	999	1.352	7,8	18,3	73,9
Übrige einschlägige Akademiker/innen	594	1.351	3.981	5.926	10,0	22,8	67,2
Übriges pädagogisches und leitendes Personal	6.768	30.646	76.914	114.328	5,9	26,8	67,3
Insgesamt	7.467	32.245	81.894	121.606	6,1	26,5	67,3

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.24
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Trägern 2016 (Anzahl; in %)[1]

Träger	Deutschland			West (o. BE)			Ost (m. BE)		
	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt
	Anzahl								
Öffentliche Träger	158.334	21.816	180.150	119.332	18.066	137.398	39.002	3.750	42.752
AWO	22.763	3.932	26.695	14.850	3.199	18.049	7.913	733	8.646
DPWV	42.574	7.176	49.750	22.657	4.522	27.179	19.917	2.654	22.571
DRK	13.213	2.491	15.704	9.126	2.020	11.146	4.087	471	4.558
Diakonie/EKD	70.060	13.213	83.273	59.653	11.847	71.500	10.407	1.366	11.773
Caritas/katholische Träger	74.239	18.390	92.629	72.268	18.058	90.326	1.971	332	2.303
Sonstige privat-gemeinnützige Träger	54.332	8.576	62.908	36.373	5.614	41.987	17.959	2.962	20.921
Privatgewerbliche Träger	10.365	1.645	12.010	9.154	1.450	10.604	1.211	195	1.406
Insgesamt	445.880	77.239	523.119	343.413	64.776	408.189	102.467	12.463	114.930
	in %								
Öffentliche Träger	87,9	12,1	100,0	86,9	13,1	100,0	91,2	8,8	100,0
AWO	85,3	14,7	100,0	82,3	17,7	100,0	91,5	8,5	100,0
DPWV	85,6	14,4	100,0	83,4	16,6	100,0	88,2	11,8	100,0
DRK	84,1	15,9	100,0	81,9	18,1	100,0	89,7	10,3	100,0
Diakonie/EKD	84,1	15,9	100,0	83,4	16,6	100,0	88,4	11,6	100,0
Caritas/katholische Träger	80,1	19,9	100,0	80,0	20,0	100,0	85,6	14,4	100,0
Sonstige privat-gemeinnützige Träger	86,4	13,6	100,0	86,6	13,4	100,0	85,8	14,2	100,0
Privatgewerbliche Träger	86,3	13,7	100,0	86,3	13,7	100,0	86,1	13,9	100,0
Insgesamt	85,2	14,8	100,0	84,1	15,9	100,0	89,2	10,8	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.25
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Alter 2016 (Anzahl; in %)[1]

Altersgruppen	Deutschland			West (o. BE)			Ost (m. Berlin)		
	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt
	Anzahl								
unter 30 Jahren	80.388	33.964	114.352	64.897	28.290	93.187	15.491	5.674	21.165
30 bis unter 40 Jahren	99.188	20.166	119.354	80.637	16.585	97.222	18.551	3.581	22.132
40 bis unter 50 Jahren	114.881	13.501	128.382	88.757	11.761	100.518	26.124	1.740	27.864
50 Jahre und älter	151.423	9.608	161.031	109.122	8.140	117.262	42.301	1.468	43.769
Insgesamt	445.880	77.239	523.119	343.413	64.776	408.189	102.467	12.463	114.930
	in %								
unter 30 Jahren	70,3	29,7	100,0	69,6	30,4	100,0	73,2	26,8	100,0
30 bis unter 40 Jahren	83,1	16,9	100,0	82,9	17,1	100,0	83,8	16,2	100,0
40 bis unter 50 Jahren	89,5	10,5	100,0	88,3	11,7	100,0	93,8	6,2	100,0
50 Jahre und älter	94,0	6,0	100,0	93,1	6,9	100,0	96,6	3,4	100,0
Insgesamt	85,2	14,8	100,0	84,1	15,9	100,0	89,2	10,8	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.26
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Qualifikationsniveau 2016 (Anzahl; in %)[1,2]

	Deutschland			West (o. BE)			Ost (m. BE)		
Qualifikationsniveau	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt
	Anzahl								
Einschlägiger Hochschulabschluss	24.733	4.691	29.424	18.519	3.693	22.212	6.214	998	7.212
Einschlägiger Fachschulabschluss	344.837	52.565	397.402	251.460	42.431	293.891	93.377	10.134	103.511
Einschlägiger Berufsfachschulabschluss	58.684	13.936	72.620	57.940	13.428	71.368	744	508	1.252
Sonstige Ausbildung	15.651	4.837	20.488	13.701	4.182	17.883	1.950	655	2.605
Ohne Abschluss	1.975	1.210	3.185	1.793	1.042	2.835	182	168	350
Insgesamt	445.880	77.239	523.119	343.413	64.776	408.189	102.467	12.463	114.930
	in %								
Einschlägiger Hochschulabschluss	84,1	15,9	100,0	83,4	16,6	100,0	86,2	13,8	100,0
Einschlägiger Fachschulabschluss	86,8	13,2	100,0	85,6	14,4	100,0	90,2	9,8	100,0
Einschlägiger Berufsfachschulabschluss	80,8	19,2	100,0	81,2	18,8	100,0	59,4	40,6	100,0
Sonstige Ausbildung	76,4	23,6	100,0	76,6	23,4	100,0	74,9	25,1	100,0
Ohne Abschluss	62,0	38,0	100,0	63,2	36,8	100,0	52,0	48,0	100,0
Insgesamt	85,2	14,8	100,0	84,1	15,9	100,0	89,2	10,8	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

2 Einschlägiger Hochschulabschluss: Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Sozialarbeiter/in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Pädagoge/-in, Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in (Universität oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Heilpädagoge/-in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Bachelor- und Master-Abschlüsse in „Bildung/Erziehung in der Kindheit". Einschlägiger Fachschulabschluss: Erzieher/in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in. Einschlägiger Berufsfachschulabschluss: Kinderpfleger/in, Familienpfleger/in, Assistent/in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe. Sonstige Ausbildungen: sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in, Psychologischer Psychotherapeut/Psychologische Psychotherapeutin, Psychologe/-in mit Hochschulabschluss, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/in (Ergotherapeut/in), Bewegungspädagoge/-in, Bewegungstherapeut/in (Motopäde/-in), Arzt/Ärztin, (Fach-)Kinderkrankenschwester/-pfleger, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfleger/in, Krankengymnast/in, Masseur/in und med. Bademeister/in, Logopäde/-in, Sonderschullehrer/in und sonstige Berufsausbildungsabschlüsse. In Ausbildung: Praktikant/in im Anerkennungsjahr, anderweitig noch in Ausbildung. Ohne Abschluss: ohne abgeschlossene Ausbildung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.27
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Position (1. Arbeitsbereich) 2016 (Anzahl; in%)[1]

Position (1. Arbeitsbereich)	Deutschland			West (o. BE)			Ost (m. BE)		
	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt
	Anzahl								
Gruppenleitung	198.247	19.464	217.711	139.076	14.569	153.645	59.171	4.895	64.066
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	153.740	38.759	192.499	139.607	35.152	174.759	14.133	3.607	17.740
Förderung von Kindern nach SGB VIII/XII	13.593	5.758	19.351	8.674	5.145	13.819	4.919	613	5.532
Einrichtungsleitung (1. Arbeitsbereich)	29.885	727	30.612	22.807	543	23.350	7.078	184	7.262
Gruppenübergreifend tätig	50.415	12.531	62.946	33.249	9.367	42.616	17.166	3.164	20.330
Insgesamt	445.880	77.239	523.119	343.413	64.776	408.189	102.467	12.463	114.930
	in %								
Gruppenleitung	91,1	8,9	100,0	90,5	9,5	100,0	92,4	7,6	100,0
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	79,9	20,1	100,0	79,9	20,1	100,0	79,7	20,3	100,0
Förderung von Kindern nach SGB VIII/XII	70,2	29,8	100,0	62,8	37,2	100,0	88,9	11,1	100,0
Einrichtungsleitung (1. Arbeitsbereich)	97,6	2,4	100,0	97,7	2,3	100,0	97,5	2,5	100,0
Gruppenübergreifend tätig	80,1	19,9	100,0	78,0	22,0	100,0	84,4	15,6	100,0
Insgesamt	85,2	14,8	100,0	84,1	15,9	100,0	89,2	10,8	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.28
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Beschäftigungsumfang 2016 (Anzahl; in %)[1]

Beschäftigungsumfang	Deutschland			West (o. BE)			Ost (m. BE)		
	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt
	Anzahl								
Unter 10 Wochenstunden	10.281	4.091	14.372	9.400	3.921	13.321	881	170	1.051
10 bis unter 21	47.975	14.079	62.054	44.188	12.993	57.181	3.787	1.086	4.873
21 bis unter 32	117.776	19.810	137.586	92.045	15.857	107.902	25.731	3.953	29.684
32 bis unter 38,5	91.908	12.290	104.198	51.294	8.037	59.331	40.614	4.253	44.867
38,5 und mehr	177.940	26.969	204.909	146.486	23.968	170.454	31.454	3.001	34.455
Insgesamt	445.880	77.239	523.119	343.413	64.776	408.189	102.467	12.463	114.930
	in %								
Unter 10 Wochenstunden	71,5	28,5	100,0	70,6	29,4	100,0	83,8	16,2	100,0
10 bis unter 21	77,3	22,7	100,0	77,3	22,7	100,0	77,7	22,3	100,0
21 bis unter 32	85,6	14,4	100,0	85,3	14,7	100,0	86,7	13,3	100,0
32 bis unter 38,5	88,2	11,8	100,0	86,5	13,5	100,0	90,5	9,5	100,0
38,5 und mehr	86,8	13,2	100,0	85,9	14,1	100,0	91,3	8,7	100,0
Insgesamt	85,2	14,8	100,0	84,1	15,9	100,0	89,2	10,8	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); keine Angabe: Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwillige, Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.29
Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2016 (Anzahl; Veränderung im Vergleich zum Vorjahr absolut und in %)

Gebiet	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Anzahl										
Deutschland	30.427	33.136	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	44.107	43.470
West (o. BE)	25.552	27.953	30.946	32.793	34.713	36.574	37.158	37.496	38.297	37.714	37.260
Ost (m. BE)	4.875	5.183	5.437	5.865	6.140	6.123	6.277	6.457	6.563	6.393	6.210
	Veränderung zum Vorjahr absolut										
Deutschland		+2.709	+3.247	+2.275	+2.195	+1.844	+738	+518	+907	–753	-637
West (o. BE)		+2.401	+2.993	+1.847	+1.920	+1.861	+584	+338	+801	–583	-454
Ost (m. BE)		+308	+254	+428	+275	–17	+154	+180	+106	–170	-183
	Veränderung zum Vorjahr in %										
Deutschland		+8,9	+9,8	+6,3	+5,7	+4,5	+1,7	+1,2	+2,1	–1,7	–1,4
West (o. BE)		+9,4	+10,7	+6,0	+5,9	+5,4	+1,6	+0,9	+2,1	–1,5	–1,2
Ost (m. BE)		+6,3	+4,9	+7,9	+4,7	–0,3	+2,5	+2,9	+1,6	–2,6	–2,9

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

Tab. D2.30
Kinder in Kindertagespflege und in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2016 (Anzahl; in %; Besuchsquote)[1]

Alter von … bis unter …	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)	Deutschland	West (o. BE)	Ost (m. BE)
	Anzahl			in %			Besuchsquote in % der gleichaltrigen Bevölkerung		
	Tagespflege								
Unter 3	106.764	85.141	21.623	69,8	66,5	86,4	4,8	4,7	5,0
3 bis 6	23.621	20.779	2.842	15,4	16,2	11,4	0,6	0,7	0,6
6 bis 11	18.954	18.448	506	12,4	14,4	2,0	0,3	0,4	0,0
11 bis 14	3.651	3.600	51	2,4	2,8	0,2	0,1	0,1	0,0
Insgesamt	152.990	127.968	25.022	100,0	100,0	100,0			
	Kindertageseinrichtungen								
Unter 3	614.600	413.929	200.671	18,0	16,8	21,0	27,9	23,4	46,8
3 bis 6	1.979.186	1.581.478	397.708	58,0	64,3	41,6	92,9	92,5	94,5
6 bis 11	802.881	453.868	349.013	23,5	18,5	36,5	22,5	15,6	52,1
11 bis 14	16.886	8.485	8.401	0,5	0,3	0,9	0,8	0,5	2,2
Insgesamt	3.413.553	2.457.760	955.793	100,0	100,0	100,0			

1 Inklusive Horte; Besuchsquote Tagespflege: ohne Kinder, die zusätzlich eine Kindertageseinrichtung oder eine Ganztagsschule besuchen; die Quotenberechnung beruht auf den Einwohnerzahlen der Bevölkerungsfortschreibung zum 31.12.2015 auf Basis des Zensus 2011.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.31
Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2016 (Anzahl; Quote; Veränderungen absolut und in %)[1,2]

Jahr	Tagespflege-personen	Betreute Kinder	Durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson	Betreute Kinder: Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl		Quote	Anzahl	in %
	Deutschland				
2006	30.427	59.829	2,0		
2007	33.136	72.890	2,2	+13.061	+21,8
2008	36.383	86.072	2,4	+13.182	+18,1
2009	38.658	98.694	2,6	+12.622	+14,7
2010	40.853	112.020	2,7	+13.326	+13,5
2011	42.697	123.745	2,9	+11.725	+10,5
2012	43.435	133.454	3,1	+9.709	+7,8
2013	43.953	139.668	3,2	+6.214	+4,7
2014	44.860	147.507	3,3	+7.839	+5,6
2015	44.107	148.806	3,4	+1.299	+0,9
2016	43.470	152.990	3,5	+4.184	+2,8
Veränderung 2006–2016 (in %)	+42,9	+155,7			
	Westdeutschland (o. BE)				
2006	25.552	44.911	1,8		
2007	27.953	56.129	2,0	+11.218	+25,0
2008	30.946	67.781	2,2	+11.652	+20,8
2009	32.793	78.206	2,4	+10.425	+15,4
2010	34.713	89.959	2,6	+11.753	+15,0
2011	36.574	100.652	2,8	+10.693	+11,9
2012	37.158	109.475	2,9	+8.823	+8,8
2013	37.496	114.862	3,1	+5.387	+4,9
2014	38.297	122.160	3,2	+7.298	+6,4
2015	37.714	123.759	3,3	+1.599	+1,3
2016	37.260	127.968	3,4	+4.209	+3,4
Veränderung 2006–2016 (in %)	+45,8	+184,9			
	Ostdeutschland (m. BE)				
2006	4.875	14.918	3,1		
2007	5.183	16.761	3,2	+1.843	+12,4
2008	5.437	18.291	3,4	+1.530	+9,1
2009	5.865	20.488	3,5	+2.197	+12,0
2010	6.140	22.061	3,6	+1.573	+7,7
2011	6.123	23.093	3,8	+1.032	+4,7
2012	6.277	23.979	3,8	+886	+3,8
2013	6.457	24.806	3,8	+827	+3,4
2014	6.563	25.347	3,9	+541	+2,2
2015	6.393	25.047	3,9	–300	–1,2
2016	6.210	25.022	4,0	–25	–0,1
Veränderung 2006–2016 (in %)	+27,4	+67,7			

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

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

Tab. D2.32
Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson nach Ländern 2006 und 2016 (Anzahl; Quote)[1,2]

	Tages-pflege-personen	Betreute Kinder	Durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson	Tages-pflege-personen	Betreute Kinder	Durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson	Veränderung der Quote
	2006			2016			2006–2016
Land	Anzahl		Quote	Anzahl		Quote	
BW	5.874	10.722	1,8	6.620	21.215	3,2	+1,4
BY	3.157	5.230	1,7	3.093	10.733	3,5	+1,7
BE	1.342	4.281	3,2	1.589	6.024	3,8	+0,6
BB	963	3.060	3,2	1.141	4.553	4,0	+0,7
HB	440	761	1,7	303	1.249	4,1	+2,5
HH	2.353	5.302	2,3	1.004	3.674	3,7	+1,3
HE	2.185	3.480	1,6	2.930	9.884	3,4	+1,5
MV	1.429	4.338	3,0	1.249	4.938	4,0	+0,9
NI	2.408	3.853	1,6	6.260	22.053	3,5	+1,8
NW	6.291	10.996	1,7	13.524	46.853	3,5	+1,7
RP	1.198	1.761	1,5	1.556	4.470	2,9	+1,2
SL	265	391	1,5	249	817	3,3	+1,7
SN	777	2.399	3,1	1.699	7.456	4,4	+1,3
ST	87	234	2,7	185	797	4,3	+1,6
SH	1.381	2.415	1,7	1.721	7.020	4,1	+1,9
TH	277	606	2,2	347	1.254	3,6	+1,5
Deutschland	30.427	59.829	2,0	43.470	152.990	3,5	+1,5
West (o. BE)	25.552	44.911	1,8	37.260	127.968	3,4	+1,6
Ost (m. BE)	4.875	14.918	3,1	6.210	25.022	4,0	+0,9

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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.33
Kindertagespflegepersonen (KTPP) pro 1.000 Kinder unter drei Jahren nach Ländern 2006, 2014 und 2016 (Anzahl; Quote)[1]

	Kinder < 3 Jahren	KTPP	KTPP/1.000 Kinder < 3 J.	Kinder < 3 Jahren	KTPP	KTPP/1.000 Kinder < 3 J.	Kinder < 3 Jahren	KTPP	KTPP/1.000 Kinder < 3 J.
	2006			2014			2016		
Land	Anzahl		Quote	Anzahl		Quote	Anzahl		Quote
BW	290.502	5.874	20,2	274.267	6.934	25,3	298.300	6.620	22,2
BY	332.754	3.157	9,5	325.764	3.258	10,0	349.871	3.093	8,8
BE	85.597	1.342	15,7	101.695	1.703	16,7	110.324	1.589	14,4
BB	55.586	963	17,3	57.280	1.201	21,0	60.442	1.141	18,9
HB	16.125	440	27,3	16.364	318	19,4	18.628	303	16,3
HH	46.539	2.353	50,6	50.786	1.117	22,0	55.942	1.004	17,9
HE	161.733	2.185	13,5	156.430	3.161	20,2	168.241	2.930	17,4
MV	38.258	1.429	37,4	38.322	1.375	35,9	39.949	1.249	31,3
NI	209.401	2.408	11,5	188.822	6.353	33,6	204.610	6.260	30,6
NW	471.347	6.291	13,3	438.564	13.235	30,2	478.141	13.524	28,3
RP	101.334	1.198	11,8	96.033	1.793	18,7	104.402	1.556	14,9
SL	22.792	265	11,6	20.862	290	13,9	22.369	249	11,1
SN	97.911	777	7,9	104.612	1.761	16,8	110.079	1.699	15,4
ST	51.258	87	1,7	50.756	158	3,1	53.309	185	3,5
SH	72.646	1.381	19,0	66.861	1.838	27,5	70.826	1.721	24,3
TH	50.811	277	5,5	52.313	365	7,0	54.974	347	6,3
Deutschland	2.104.594	30.427	14,5	2.039.731	44.860	22,0	2.200.407	43.470	19,8
West (o. BE)	1.725.173	25.552	14,8	1.634.753	38.297	23,4	1.771.330	37.260	21,0
Ost (m. BE)	379.421	4.875	12,8	404.978	6.563	16,2	429.077	6.210	14,5

1 Quotenberechnung aufgrund der Bevölkerung am 31.12.2005, 31.12.2013 und 31.12.2015 (ab 2013: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt (2017): Genesis-Online Datenbank, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; eigene Berechnungen

Tab. D2.34
Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2006 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)

Art der Qualifizierung	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Anzahl										
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	8.426	11.065	13.020	12.788	13.144	13.721	13.824	13.783	13.852	13.184	13.080
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	1.540	2.482	4.118	5.806	8.357	11.297	14.420	17.114	19.786	21.475	22.348
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	10.445	12.002	13.452	14.642	14.388	14.004	12.327	10.474	9.164	7.534	6.598
Keine (Grund-)Qualifizierung	10.016	7.566	5.793	5.422	4.964	3.675	2.864	2.582	2.058	1.914	1.444
Insgesamt	30.427	33.115	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	44.107	43.470
	in %										
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	27,7	33,4	35,8	33,1	32,2	32,1	31,8	31,4	30,9	29,9	30,1
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	5,1	7,5	11,3	15,0	20,5	26,5	33,2	38,9	44,1	48,7	51,4
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	34,3	36,2	37,0	37,9	35,2	32,8	28,4	23,8	20,4	17,1	15,2
Keine (Grund-)Qualifizierung	32,9	22,8	15,9	14,0	12,2	8,6	6,6	5,9	4,6	4,3	3,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100
	Veränderung zum Vorjahr (Anzahl)										
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)		+2.639	+1.955	–232	+356	+577	+103	–41	+69	–668	–104
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.		+942	+1.636	+1.688	+2.551	+2.940	+3.123	+2.694	+2.672	+1.689	+873
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.		+1.557	+1.450	+1.190	–254	–384	–1.677	–1.853	–1.310	–1.630	–936
Keine (Grund-)Qualifizierung		–2.450	–1.773	–371	–458	–1.289	–811	–282	–524	–144	–470
Insgesamt		+2.688	+3.268	+2.275	+2.195	+1.844	+738	+518	+907	–753	–637
	Veränderung zum Vorjahr (in %)										
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)		+31,3	+17,7	–1,8	+2,8	+4,4	+0,8	–0,3	+0,5	–4,8	–0,8
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.		+61,2	+65,9	+41,0	+43,9	+35,2	+27,6	+18,7	+15,6	+8,5	+4,1
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.		+14,9	+12,1	+8,8	–1,7	–2,7	–12,0	–15,0	–12,5	–17,8	–12,4
Keine (Grund-)Qualifizierung		–24,5	–23,4	–6,4	–8,4	–26,0	–22,1	–9,8	–20,3	–7,0	–24,6
Insgesamt		+8,8	+9,9	+6,3	+5,7	+4,5	+1,7	+1,2	+2,1	–1,7	–1,4

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

Tab. D2.35
Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016 (Anzahl; in %)

Art der Qualifizierung	2006	2014	2016	2006	2014	2016
	Anzahl			in %		
	Deutschland					
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	8.426	13.852	13.080	27,7	30,9	30,1
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	1.540	19.786	22.348	5,1	44,1	51,4
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	10.445	9.164	6.598	34,3	20,4	15,2
Keine (Grund-)Qualifizierung	10.016	2.058	1.444	32,9	4,6	3,3
Insgesamt	30.427	44.860	43.470	100,0	100,0	100,0
	West (o. BE)					
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	6.561	11.665	10.985	25,7	30,5	29,5
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	631	16.409	18.957	2,5	42,8	50,9
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	8.833	8.369	5.987	34,6	21,9	16,1
Keine (Grund-)Qualifizierung	9.527	1.854	1.331	37,3	4,8	3,6
Insgesamt	25.552	38.297	37.260	100,0	100,0	100,0
	Ost (m. BE)					
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	1.865	2.187	2.095	38,3	33,3	33,7
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	909	3.377	3.391	18,6	51,5	54,6
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	1.612	795	611	33,1	12,1	9,8
Keine (Grund-)Qualifizierung	489	204	113	10,0	3,1	1,8
Insgesamt	4.875	6.563	6.210	100,0	100,0	100,0

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

Tab. D2.36
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppe und Berufsausbildungsabschluss 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Alter von ... bis unter ... Jahren	Berufsausbildungsabschluss			Insgesamt	Berufsausbildungsabschluss			Insgesamt
	Fach-pädagogisch	Nicht-fach-pädagogisch	Ohne / noch in Ausbildung		Fach-pädagogisch	Nicht-fach-pädagogisch	Ohne / noch in Ausbildung	
	Anzahl				in Zeilen-%			in Spalten-%
unter 30	1.185	981	445	2.611	45,4	37,6	17,0	6,0
30 bis unter 40	3.724	5.907	998	10.629	35,0	55,6	9,4	24,5
40 bis unter 50	3.468	8.352	989	12.809	27,1	65,2	7,7	29,5
50 und älter	4.763	11.350	1.308	17.421	27,3	65,2	7,5	40,1
Insgesamt	13.140	26.590	3.740	43.470	30,2	61,2	8,6	100,0

1 Die Berechnung des Statistischen Bundesamtes zum fachpädagogischen bzw. nichtfachpädagogischen Berufsausbildungsabschluss auf Basis des höchsten Berufsabschlusses unterscheidet sich geringfügig von den Berechnungen zur „Hauptqualifikation“ (fachpädagogischer Berufsabschluss mit und ohne Qualifizierungskurs).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.37
Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder und Art der Qualifizierung 2006 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)

	Anzahl der betreuten Kinder											
	1	2	3	4	5 und mehr	Insgesamt	1	2	3	4	5 und mehr	Insgesamt
	2006						2016					
Art der Qualifizierung	Anzahl											
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	3.430	1.861	1.278	807	1.050	8.426	2.051	1.960	1.923	2.311	4.835	13.080
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	300	257	433	280	270	1.540	3.539	3.370	3.703	4.049	7.687	22.348
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	4.534	2.732	1.555	804	820	10.445	1.625	1.396	1.062	889	1.626	6.598
Keine (Grund-)Qualifizierung	6.099	2.416	887	327	287	10.016	639	341	179	103	182	1.444
Insgesamt	14.363	7.266	4.153	2.218	2.427	30.427	7.854	7.067	6.867	7.352	14.330	43.470
	in %											
Fachpäd. Berufsausbildung (mit und ohne Qualifizierungskurs)	23,9	25,6	30,8	36,4	43,3	27,7	26,1	27,7	28,0	31,4	33,7	30,1
Nur Qualifizierungskurs ≥ 160 Std.	2,1	3,5	10,4	12,6	11,1	5,1	45,1	47,7	53,9	55,1	53,6	51,4
Nur Qualifizierungskurs < 160 Std.	31,6	37,6	37,4	36,2	33,8	34,3	20,7	19,8	15,5	12,1	11,3	15,2
Keine (Grund-)Qualifizierung	42,5	33,3	21,4	14,7	11,8	32,9	8,1	4,8	2,6	1,4	1,3	3,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Tab. D2.38
Kindertagespflegepersonen nach höchstem Berufsausbildungsabschluss 2006, 2014 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Jahr	Einschlägiger Hochschulabschluss	Einschlägiger Fachschulabschluss	Einschlägiger Berufsfachschulabschluss	Sonstiger Berufsabschluss	Noch in Berufsausbildung/ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Insgesamt
	Anzahl					
2006	822	4.871	2.774	17.456	4.504	30.427
2014	1.411	7.257	4.410	27.830	3.952	44.860
2016	1.312	6.865	4.175	27.378	3.740	43.470
	in %					
2006	2,7	16,0	9,1	57,4	14,8	100,0
2014	3,1	16,2	9,8	62,0	8,8	100,0
2016	3,0	15,8	9,6	63,0	8,6	100,0
	Veränderung (Anzahl)					
2006						
2014	+589	+2.386	+1.636	+10.374	–552	+14.433
2016	–99	–392	–235	–452	–212	–1.390
	Veränderung (in %)					
2006						
2014	+71,7	+49,0	+59,0	+59,4	–12,3	+47,4
2016	–7,0	–5,4	–5,3	–1,6	–5,4	–3,1

1 Einschlägiger Hochschulabschluss: Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Sozialarbeiter/in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Pädagoge/-in, Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in (Universität oder vergleichbarer Abschluss), Diplom-Heilpädagoge/-in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Bachelor- und Master-Abschlüsse in „Bildung/Erziehung in der Kindheit". Einschlägiger Fachschulabschluss: Erzieher/in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in. Einschlägiger Berufsfachschulabschluss: Kinderpfleger/in, Familienpfleger/in, Assistent/in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe. Sonstige Berufsausbildungsabschlüsse: sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung, anderer nichtfachpädagogischer Berufsausbildungsabschluss.

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

Tab. D2.39
Kindertagespflegepersonen mit fachpädagogischem Berufsausbildungsabschluss nach ausgewählten Berufen 2006, 2012, 2014 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)

	2006	2012	2014	2016
	Anzahl			
Kindertagespflegepersonen insgesamt	30.427	43.435	44.860	43.470
darunter				
Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen	351	832	696	659
Erzieher/innen	3.813	5.785	5.807	5.556
Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen	1.345	2.491	2.422	2.287
	in %			
darunter				
Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen	1,2	1,9	1,6	1,5
Erzieher/innen	12,5	13,3	12,9	12,8
Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen	4,4	5,7	5,4	5,3

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

Tab. D2.40
Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder 2006, 2014 und 2016 (Anzahl; in %)

	Tagespflege-personen insgesamt	1 und 2 Kinder	3 und 4 Kinder	5 und mehr Kinder	1 und 2 Kinder	3 und 4 Kinder	5 und mehr Kinder
	Anzahl				in %		
Jahr	Deutschland						
2006	30.427	21.629	6.371	2.427	71,1	20,9	8,0
2014	44.860	18.055	14.275	12.530	40,2	31,8	27,9
2016	43.470	14.921	14.219	14.330	34,3	32,7	33,0
	West (o. BE)						
2006	25.552	19.954	4.072	1.526	78,1	15,9	6,0
2014	38.297	16.865	11.880	9.552	44,0	31,0	24,9
2016	37.260	14.006	12.089	11.165	37,6	32,4	30,0
	Ost (m. BE)						
2006	4.875	1.675	2.299	901	34,4	47,2	18,5
2014	6.563	1.190	2.395	2.978	18,1	36,5	45,4
2016	6.210	915	2.130	3.165	14,7	34,3	51,0

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

Tab. D2.41
Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung 2006, 2014 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Gebiet	KTPP insgesamt	Haushalt der KTPP	Wohnung des Kindes	Andere Räume	Haushalt der KTPP	Wohnung des Kindes	Andere Räume
	Anzahl				in %		
2006							
Deutschland	30.427	25.552	3.683	1.376	84,0	12,1	4,5
West (o. BE)	25.552	21.663	3.455	610	84,8	13,5	2,4
Ost (m. BE)	4.875	3.889	228	766	79,8	4,7	15,7
2014							
Deutschland	44.860	33.206	4.740	7.862	74,0	10,6	17,5
West (o. BE)	38.297	29.402	4.155	5.683	76,8	10,8	14,8
Ost (m. BE)	6.563	3.804	585	2.179	58,0	8,9	33,2
2016							
Deutschland	43.470	30.942	4.049	9.524	71,2	9,3	21,9
West (o. BE)	37.260	27.296	3.997	6.941	73,3	10,7	18,6
Ost (m. BE)	6.210	3.646	52	2.583	58,7	0,8	41,6
Veränderung 2014–2016							
Deutschland	– 1.390	– 2.264	– 691	+ 1.662	– 6,8	– 14,6	+ 21,1
West (o. BE)	– 1.037	– 2.106	– 158	+ 1.258	– 7,2	– 3,8	+ 22,1
Ost (m. BE)	– 353	– 158	– 533	+ 404	– 4,2	– 91,1	+ 18,5
Veränderung 2006–2016							
Deutschland	+ 13.043	+ 5.390	+ 366	+ 8.148	+ 21,1	+ 9,9	+ 592,2
West (o. BE)	+ 11.708	+ 5.633	+ 542	+ 6.331	+ 26,0	+ 15,7	+ 1.037,9
Ost (m. BE)	+ 1.335	– 243	– 176	+ 1.817	– 6,2	– 77,2	+ 237,2

1 Mehrfachnennungen möglich. KTPP insgesamt ohne Mehrfachnennungen.

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

Tab. D2.42
Kinder pro Tagespflegeperson nach Ort der Betreuung 2006 und 2016 (Quote)

Betreuungsort	Deutschland		West (o. BE)		Ost (m. BE)	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Haushalt der Tagespflegeperson	2,0	3,4	1,8	3,3	3,0	3,7
Haushalt des Kindes	1,7	2,2	1,7	2,2	1,4	1,6
Andere Räume	3,8	4,1	3,5	4,0	4,0	4,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.43
Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Betreuungsort	Fachpäd. Berufsausbildung und Qualifizierungskurs	Fachpäd. Berufsausbildung	Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	Keine (Grund-) Qualifizierung	Insgesamt
	Anzahl					
Haushalt der Tagespflegeperson	7.025	1.468	16.356	5.150	943	30.942
Haushalt des Kindes	764	234	1.920	715	416	4.049
Andere Räume	3.121	808	4.561	916	118	9.524
Insgesamt	10.910	2.510	22.837	6.781	1.477	44.515
	in %					
Haushalt der Tagespflegeperson	22,7	4,7	52,9	16,6	3,0	100,0
Haushalt des Kindes	18,9	5,8	47,4	17,7	10,3	100,0
Andere Räume	32,8	8,5	47,9	9,6	1,2	100,0
Insgesamt	24,5	5,6	51,3	15,2	3,3	100,0

1 Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.44
Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Altersgruppe 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)

Alter von … bis unter … Jahren	2007		2016		Veränderung 2007–2016	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
	Haushalt des Kindes					
unter 30	837	22,4	286	7,8	– 551	– 65,8
30 bis 40	666	17,8	495	13,5	– 171	– 25,7
40 bis 50	946	25,3	699	19,1	– 247	– 26,1
50 und älter	1.294	34,6	2.189	59,7	+ 895	+ 69,2
Insgesamt	3.743	100,0	3.669	100,0	– 74	– 2,0
	Haushalt der Tagespflegeperson					
unter 30	2.610	9,5	1.353	4,5	– 1.257	– 48,2
30 bis 40	8.973	32,7	7.353	24,6	– 1.620	– 18,1
40 bis 50	9.882	36,0	9.110	30,4	– 772	– 7,8
50 und älter	5.988	21,8	12.126	40,5	+ 6.138	+ 102,5
Insgesamt	27.453	100,0	29.942	100,0	+ 2.489	+ 9,1
	Andere Räume					
unter 30	273	15,5	897	10,2	+ 624	+ 228,6
30 bis 40	524	29,7	2.548	28,8	+ 2.024	+ 386,3
40 bis 50	598	33,9	2.741	31,0	+ 2.143	+ 358,4
50 und älter	370	21,0	2.646	30,0	+ 2.276	+ 615,1
Insgesamt	1.765	100,0	8.832	100,0	+ 7.067	+ 400,4
	Verschiedene Orte					
unter 30	22	12,6	75	7,3	+ 53	+ 240,9
30 bis 40	37	21,1	233	22,7	+ 196	+ 529,7
40 bis 50	70	40,0	259	25,2	+ 189	+ 270,0
50 und älter	46	26,3	460	44,8	+ 414	+ 900,0
Insgesamt	175	100,0	1.027	100,0	+ 852	+ 486,9
	Insgesamt					
unter 30	3.742	11,3	2.611	6,0	– 1.131	– 30,2
30 bis 40	10.200	30,8	10.629	24,5	+ 429	+ 4,2
40 bis 50	11.496	34,7	12.809	29,5	+ 1.313	+ 11,4
50 und älter	7.698	23,2	17.421	40,1	+ 9.723	+ 126,3
Insgesamt	33.136	100,0	43.470	100,0	+ 10.334	+ 31,2

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.45
Großtagespflegestellen, Kindertagespflegepersonen und betreute Kinder in Großtagespflege nach Ländern 2012 und 2016 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1]

	2012	2016	Veränderung (2012–2016)	
	Anzahl		Anzahl	%
Land	Großtagespflegestellen			
BW	166	384	+218	+131,3
BY	192	267	+75	+39,1
BE	215	282	+67	+31,2
HB	17	25	+8	+47,1
HH	173	149	–24	–13,9
HE	64	81	+17	+26,6
MV	203	205	+2	+1,0
NI	301	479	+178	+59,1
NW	512	1.128	+616	+120,3
SL	15	29	+14	+93,3
SN[2]	•	10		
ST[2]	5	•		
Insgesamt	1.863	3.039	+1.176	+63,1
	Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen			
BW	417	968	+551	+132,1
BY	523	711	+188	+35,9
BE	430	564	+134	+31,2
HB	34	54	+20	+58,8
HH	455	383	–72	–15,8
HE	130	174	+44	+33,8
MV	424	424	+0	+0,0
NI	763	1.208	+445	+58,3
NW	1.115	2.534	+1.419	+127,3
SL	30	71	+41	+136,7
SN[2]	•	20		
ST[2]	11	•		
Insgesamt	4.332	7.111	+2.779	+64,2
	Betreute Kinder in Großtagespflegestellen			
BW	1.578	3.274	+1.696	+107,5
BY	2.006	2.631	+625	+31,2
BE	1.919	2.680	+761	+39,7
HB	167	259	+92	+55,1
HH	1.940	1.896	–44	–2,3
HE	570	686	+116	+20,4
MV	1.700	1.802	+102	+6,0
NI	2.978	4.789	+1.811	+60,8
NW	4.127	9.649	+5.522	+133,8
SL	141	298	+157	+111,3
SN[2]	•	50		
ST[2]	55	•		
Insgesamt	17.181	28.014	+10.833	+63,1

1 In den fehlenden Ländern gibt es laut Statistischem Bundesamt keine landesrechtlich geregelte Großtagespflege.
2 Sachsen wurde 2015 neu in den Kreis der Länder mit Großtagespflegestellen aufgenommen. Sachsen-Anhalt wurde 2012 einmalig in den Daten aufgeführt.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2012 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D2.46
Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Einsatzorten 2012 und 2016 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1]

	2012	2016	Veränderung 2012–2016	
Kindertagespflegepersonen in/im …	**Anzahl**		**Anzahl**	**in %**
Großtagespflegestellen	4.332	7.111	+2.779	+64,2
anderen Räumen	6.020	9.524	+3.504	+58,2
Haushalt der KTPP	33.149	30.942	–2.207	–6,7
Haushalt des Kindes	5.056	4.049	–1.007	–19,9

1 Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2012 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.1
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Ländern 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Mittelwerte; Veränderung absolut und in %)[1]

Land	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Insgesamt	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Insgesamt	Mittel-werte
	Anzahl				in %				
	2016								
BW	3.916	3.222	1.602	8.740	44,8	36,9	18,3	100,0	9,7
BY	3.922	3.867	1.483	9.272	42,3	41,7	16,0	100,0	9,5
BE	1.132	614	670	2.416	46,9	25,4	27,7	100,0	11,3
BB	833	634	389	1.856	44,9	34,2	21,0	100,0	10,2
HB	181	129	124	434	41,7	29,7	28,6	100,0	10,9
HH	341	371	339	1.051	32,4	35,3	32,3	100,0	12,8
HE	1.258	1.859	1.070	4.187	30,0	44,4	25,6	100,0	11,3
MV	482	349	251	1.082	44,5	32,3	23,2	100,0	10,7
NI	2.386	1.643	1.154	5.183	46,0	31,7	22,3	100,0	9,6
NW	2.746	5.029	2.119	9.894	27,8	50,8	21,4	100,0	10,8
RP	642	1.132	724	2.498	25,7	45,3	29,0	100,0	11,9
SL	85	241	161	487	17,5	49,5	33,1	100,0	12,8
SN	1.025	1.221	682	2.928	35,0	41,7	23,3	100,0	10,9
ST	813	611	350	1.774	45,8	34,4	19,7	100,0	9,8
SH	716	628	410	1.754	40,8	35,8	23,4	100,0	10,2
TH	511	483	321	1.315	38,9	36,7	24,4	100,0	11,1
Deutschland	20.989	22.033	11.849	54.871	38,3	40,2	21,6	100,0	10,4
West (o. BE)	16.193	18.121	9.186	43.500	37,2	41,7	21,1	100,0	10,3
Ost (m. BE)	4.796	3.912	2.663	11.371	42,2	34,4	23,4	100,0	10,7
	2007								
BW	5.741	1.723	238	7.702	74,5	22,4	3,1	100,0	6,1
BY	5.314	2.257	137	7.708	68,9	29,3	1,8	100,0	6,3
BE	938	437	391	1.766	53,1	24,7	22,1	100,0	9,3
BB	1.047	451	202	1.700	61,6	26,5	11,9	100,0	7,7
HB	214	110	79	403	53,1	27,3	19,6	100,0	8,7
HH	500	262	182	944	53,0	27,8	19,3	100,0	9,2
HE	1.811	1.669	283	3.763	48,1	44,4	7,5	100,0	8,3
MV	592	259	155	1.006	58,8	25,7	15,4	100,0	8,3
NI	2.439	1.455	370	4.264	57,2	34,1	8,7	100,0	7,5
NW	4.725	4.033	506	9.264	51,0	43,5	5,5	100,0	7,9
RP	1.127	1.021	201	2.349	48,0	43,5	8,6	100,0	8,5
SL	227	209	47	483	47,0	43,3	9,7	100,0	8,6
SN	1.387	961	282	2.630	52,7	36,5	10,7	100,0	8,3
ST	1.010	510	161	1.681	60,1	30,3	9,6	100,0	7,8
SH	1.045	462	132	1.639	63,8	28,2	8,1	100,0	7,0
TH	856	361	132	1.349	63,5	26,8	9,8	100,0	7,4
Deutschland	28.973	16.180	3.498	48.651	59,6	33,3	7,2	100,0	7,5
West (o. BE)	23.143	13.201	2.175	38.519	60,1	34,3	5,6	100,0	7,3
Ost (m. BE)	5.830	2.979	1.323	10.132	57,5	29,4	13,1	100,0	8,2
	Veränderung 2007–2016								
Deutschland	– 7.984	+ 5.853	+ 8.351	+ 6.220	– 27,6	+ 36,2	+ 238,7	+ 12,8	
West (o. BE)	– 6.950	+ 4.920	+ 7.011	+ 4.981	– 30,0	+ 37,3	+ 322,3	+ 12,9	
Ost (m. BE)	– 1.034	+ 933	+ 1.340	+ 1.239	– 17,7	+ 31,3	+ 101,3	+ 12,2	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ►M1; Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.2
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Trägergruppen 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwerte)[1]

Trägergruppen	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Ins-gesamt	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Ins-gesamt	Mittel-werte
	Anzahl				in %				
2016									
Öffentliche Träger	6.570	7.182	4.356	18.108	36,3	39,7	24,1	100,0	10,7
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	5.768	8.657	3.647	18.072	31,9	47,9	20,2	100,0	10,6
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	3.123	3.436	2.362	8.921	35,0	38,5	26,5	100,0	11,3
Sonstige gemeinnützige Träger	4.592	2.240	1.278	8.110	56,6	27,6	15,8	100,0	8,7
Privatgewerbliche Träger	936	518	206	1.660	56,4	31,2	12,4	100,0	8,4
Insgesamt	20.989	22.033	11.849	54.871	38,3	40,2	21,6	100,0	10,4
Öffentliche Träger	6.570	7.182	4.356	18.108	36,3	39,7	24,1	100,0	10,7
Freie Träger	14.419	14.851	7.493	36.763	39,2	40,4	20,4	100,0	10,2
2007									
Öffentliche Träger	10.288	5.735	1.388	17.411	59,1	32,9	8,0	100,0	7,6
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	10.151	6.675	705	17.531	57,9	38,1	4,0	100,0	7,4
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	3.717	2.522	965	7.204	51,6	35,0	13,4	100,0	8,6
Sonstige gemeinnützige Träger	4.342	1.170	420	5.932	73,2	19,7	7,1	100,0	6,3
Privatgewerbliche Träger	475	78	20	573	82,9	13,6	3,5	100,0	5,2
Insgesamt	28.973	16.180	3.498	48.651	59,6	33,3	7,2	100,0	7,5
Öffentliche Träger	10.288	5.735	1.388	17.411	59,1	32,9	8,0	100,0	7,6
Freie Träger	18.685	10.445	2.110	31.240	59,8	33,4	6,8	100,0	7,4
Veränderung 2007–2016									
Öffentliche Träger	– 3.718	+ 1.447	+ 2.968	+ 697	– 36,1	+ 25,2	+ 213,8	+ 4,0	
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	– 4.383	+ 1.982	+ 2.942	+ 541	– 43,2	+ 29,7	+ 417,3	+ 3,1	
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	– 594	+ 914	+ 1.397	+ 1.717	– 16,0	+ 36,2	+ 144,8	+ 23,8	
Sonstige gemeinnützige Träger	+ 250	+ 1.070	+ 858	+ 2.178	+ 5,8	+ 91,5	+ 204,3	+ 36,7	
Privatgewerbliche Träger	+ 461	+ 440	+ 186	+ 1.087	+ 97,1	+ 564,1	+ 930,0	+ 189,7	
Insgesamt	– 7.984	+ 5.853	+ 8.351	+ 6.220	– 27,6	+ 36,2	+ 238,7	+ 12,8	
Öffentliche Träger	– 3.718	+ 1.447	+ 2.968	+ 697	– 36,1	+ 25,2	+ 213,8	+ 4,0	
Freie Träger	– 4.266	+ 4.406	+ 5.383	+ 5.523	– 22,8	+ 42,2	+ 255,1	+ 17,7	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1; Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.3
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Öffnungsdauer 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Öffnungsdauer	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Ins-gesamt	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Ins-gesamt	Mittel-werte
	Anzahl				in %				
Bis zu inkl. 9 Std.	9.936	5.636	1.725	17.297	57,4	32,6	10,0	100,0	7,8
Bis zu inkl. 10 Std.	3.637	8.187	5.065	16.889	21,5	48,5	30,0	100,0	12,1
Bis zu inkl. 11 Std.	2.746	3.449	2.230	8.425	32,6	40,9	26,5	100,0	11,5
Mehr als 11 Std.	502	1.086	1.849	3.437	14,6	31,6	53,8	100,0	16,7
Gültige N	16.821	18.358	10.869	46.048	36,5	39,9	23,6	100,0	10,7
Keine Angabe	4.168	3.675	980	8.823	47,2	41,7	11,1	100,0	8,7
Kitas insgesamt (N)	20.989	22.033	11.849	54.871	38,3	40,2	21,6	100,0	10,4

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1; Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.4
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Teamgröße und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwerte)[1]

Einrichtungsart	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Insgesamt	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				
2016									
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	1.485	483	78	2.046	72,6	23,6	3,8	100,0	6,2
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	5.973	5.369	1.136	12.478	47,9	43,0	9,1	100,0	8,5
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	3.219	1.652	332	5.203	61,9	31,8	6,4	100,0	7,2
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	2.538	1.080	207	3.825	66,4	28,2	5,4	100,0	6,8
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	6.270	10.977	7.870	25.117	25,0	43,7	31,3	100,0	12,3
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	1.504	2.472	2.226	6.202	24,3	39,9	35,9	100,0	13,1
Insgesamt	20.989	22.033	11.849	54.871	38,3	40,2	21,6	100,0	10,4
2007									
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	697	94	7	798	87,3	11,8	0,9	100,0	4,5
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	9.645	4.819	462	14.926	64,6	32,3	3,1	100,0	6,8
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	7.610	2.632	166	10.408	73,1	25,3	1,6	100,0	5,9
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	2.593	463	44	3.100	83,6	14,9	1,4	100,0	5,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	4.352	3.465	1.234	9.051	48,1	38,3	13,6	100,0	8,9
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	4.076	4.707	1.585	10.368	39,3	45,4	15,3	100,0	9,7
Insgesamt	28.973	16.180	3.498	48.651	59,6	33,3	7,2	100,0	7,5
Veränderung 2007–2016									
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	+788	+389	+71	+1.248	+113,1	+413,8	+1.014,3	+156,4	
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	–3.672	+550	+674	–2.448	–38,1	+11,4	+145,9	–16,4	
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	–4.391	–980	+166	–5.205	–57,7	–37,2	+100,0	–50,0	
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	–55	+617	+163	+725	–2,1	+133,3	+370,5	+23,4	
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	+1.918	+7.512	+6.636	+16.066	+44,1	+216,8	+537,8	+177,5	
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	–2.572	–2.235	+641	–4.166	–63,1	–47,5	+40,4	–40,2	
Insgesamt	–7.984	+5.853	+8.351	+6.220	–27,6	+36,2	+238,7	+12,8	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ►M1; Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.5
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwerte)[1]

Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in der Kita	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Insgesamt	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				
	2016								
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	7.766	3.281	875	11.922	65,1	27,5	7,3	100,0	7,1
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	5.049	7.050	3.791	15.890	31,8	44,4	23,9	100,0	11,1
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	4.878	6.831	3.978	15.687	31,1	43,5	25,4	100,0	11,3
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	1.789	2.879	1.862	6.530	27,4	44,1	28,5	100,0	11,7
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	1.161	1.683	1.155	3.999	29,0	42,1	28,9	100,0	11,8
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	346	309	188	843	41,0	36,7	22,3	100,0	10,4
Insgesamt	20.989	22.033	11.849	54.871	38,3	40,2	21,6	100,0	10,4
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	7.766	3.281	875	11.922	65,1	27,5	7,3	100,0	7,1
Mit Kindern mit nichtdeutscher FSP	13.223	18.752	10.974	42.949	30,8	43,7	25,6	100,0	11,3
2007									
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	11.768	2.620	390	14.778	79,6	17,7	2,6	100,0	5,4
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	7.548	5.465	1.252	14.265	52,9	38,3	8,8	100,0	8,2
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	5.902	4.869	1.038	11.809	50,0	41,2	8,8	100,0	8,3
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	2.183	1.933	459	4.575	47,7	42,3	10,0	100,0	8,6
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	1.221	1.069	287	2.577	47,4	41,5	11,1	100,0	8,7
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	351	224	72	647	54,3	34,6	11,1	100,0	8,2
Insgesamt	28.973	16.180	3.498	48.651	59,6	33,3	7,2	100,0	7,5
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	11.768	2.620	390	14.778	79,6	17,7	2,6	100,0	5,4
Mit Kindern mit nichtdeutscher FSP	17.205	13.560	3.108	33.873	50,8	40,0	9,2	100,0	8,3
Veränderung 2007–2016									
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	– 4.002	+ 661	+ 485	– 2.856	– 34,0	+ 25,2	+ 124,4	– 19,3	
Mit Kindern mit nichtdeutscher FSP	– 3.982	+ 5.192	+ 7.866	+ 9.076	– 23,1	+ 38,3	+ 253,1	+ 26,8	
Insgesamt	– 7.984	+ 5.853	+ 8.351	+ 6.220	– 27,6	+ 36,2	+ 238,7	+ 12,8	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ▸M1; Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.6
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Anteil geförderter Kinder	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Ins-gesamt	Kleine Teams	Mittlere Teams	Große Teams	Ins-gesamt	Mittel-werte
	Anzahl				in %				
	2016								
Ohne Kinder mit Förderbedarf	17.136	13.263	5.011	35.410	48,4	37,5	14,2	100,0	8,9
> 0% bis 5%	2.084	5.880	4.333	12.297	16,9	47,8	35,2	100,0	13,2
> 5% bis 10%	1.049	1.875	1.306	4.230	24,8	44,3	30,9	100,0	12,4
> 10% bis 20%	472	652	695	1.819	25,9	35,8	38,2	100,0	13,4
> 20% bis 50%	168	268	358	794	21,2	33,8	45,1	100,0	14,6
> 50% bis 100%	80	95	146	321	24,9	29,6	45,5	100,0	15,1
Insgesamt	20.989	22.033	11.849	54.871	38,3	40,2	21,6	100,0	10,4
	2007								
Ohne Kinder mit Förderbedarf	24.708	10.466	1.508	36.682	67,4	28,5	4,1	100,0	6,6
> 0% bis 5%	2.772	3.946	1.007	7.725	35,9	51,1	13,0	100,0	9,8
> 5% bis 10%	913	1.026	370	2.309	39,5	44,4	16,0	100,0	9,7
> 10% bis 20%	332	383	270	985	33,7	38,9	27,4	100,0	11,5
> 20% bis 50%	177	247	189	613	28,9	40,3	30,8	100,0	12,1
> 50% bis 100%	71	112	154	337	21,1	33,2	45,7	100,0	14,9
Insgesamt	28.973	16.180	3.498	48.651	59,6	33,3	7,2	100,0	7,5

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Teamgröße ►**M1**; Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.7
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Ländern 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Land	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
	2016									
BW	2.926	1.978	3.492	344	8.740	33,5	22,6	40,0	3,9	100,0
BY	2.819	325	6.048	80	9.272	30,4	3,5	65,2	0,9	100,0
BE	1.104	942	269	101	2.416	45,7	39,0	11,1	4,2	100,0
BB	452	1.197	171	36	1.856	24,4	64,5	9,2	1,9	100,0
HB	248	57	111	18	434	57,1	13,1	25,6	4,1	100,0
HH	679	92	235	45	1.051	64,6	8,8	22,4	4,3	100,0
HE	2.295	970	783	139	4.187	54,8	23,2	18,7	3,3	100,0
MV	310	647	116	9	1.082	28,7	59,8	10,7	0,8	100,0
NI	1.581	950	2.481	171	5.183	30,5	18,3	47,9	3,3	100,0
NW	3.400	2.134	3.909	451	9.894	34,4	21,6	39,5	4,6	100,0
RP	940	549	932	77	2.498	37,6	22,0	37,3	3,1	100,0
SL	148	38	295	6	487	30,4	7,8	60,6	1,2	100,0
SN	1.761	1.018	137	12	2.928	60,1	34,8	4,7	0,4	100,0
ST	519	963	285	7	1.774	29,3	54,3	16,1	0,4	100,0
SH	633	152	928	41	1.754	36,1	8,7	52,9	2,3	100,0
TH	554	711	47	3	1.315	42,1	54,1	3,6	0,2	100,0
Deutschland	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0
West (o. BE)	15.669	7.245	19.214	1.372	43.500	36,0	16,7	44,2	3,2	100,0
Ost (m. BE)	4.700	5.478	1.025	168	11.371	41,3	48,2	9,0	1,5	100,0
	2007									
BW	1.094	3.041	3.328	239	7.702	14,2	39,5	43,2	3,1	100,0
BY	1.038	521	6.082	67	7.708	13,5	6,8	78,9	0,9	100,0
BE	474	927	270	95	1.766	26,8	52,5	15,3	5,4	100,0
BB	231	1.248	197	24	1.700	13,6	73,4	11,6	1,4	100,0
HB	216	74	84	29	403	53,6	18,4	20,8	7,2	100,0
HH	476	139	294	35	944	50,4	14,7	31,1	3,7	100,0
HE	1.477	1.008	1.118	160	3.763	39,3	26,8	29,7	4,3	100,0
MV	123	708	150	25	1.006	12,2	70,4	14,9	2,5	100,0
NI	1.058	968	2.078	160	4.264	24,8	22,7	48,7	3,8	100,0
NW	1.768	2.057	4.604	835	9.264	19,1	22,2	49,7	9,0	100,0
RP	442	734	1.120	53	2.349	18,8	31,2	47,7	2,3	100,0
SL	63	69	345	6	483	13,0	14,3	71,4	1,2	100,0
SN	631	1.604	356	39	2.630	24,0	61,0	13,5	1,5	100,0
ST	137	1.433	103	8	1.681	8,1	85,2	6,1	0,5	100,0
SH	421	259	904	55	1.639	25,7	15,8	55,2	3,4	100,0
TH	132	1.115	85	17	1.349	9,8	82,7	6,3	1,3	100,0
Deutschland	9.781	15.905	21.118	1.847	48.651	20,1	32,7	43,4	3,8	100,0
West (o. BE)	8.053	8.870	19.957	1.639	38.519	20,9	23,0	51,8	4,3	100,0
Ost (m. BE)	1.728	7.035	1.161	208	10.132	17,1	69,4	11,5	2,1	100,0
	Veränderung 2007–2016									
Deutschland	+10.588	–3.182	–879	–307	+6.220	+108,3	–20,0	–4,2	–16,6	+12,8
West (o. BE)	+7.616	–1.625	–743	–267	+4.981	+94,6	–18,3	–3,7	–16,3	+12,9
Ost (m. BE)	+2.972	–1.557	–136	–40	+1.239	+172,0	–22,1	–11,7	–19,2	+12,2

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►M2.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.8
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Trägergruppen 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Trägergruppen	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
2016										
Öffentliche Träger	5.565	4.940	7.186	417	18.108	30,7	27,3	39,7	2,3	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	5.828	3.241	8.452	551	18.072	32,2	17,9	46,8	3,0	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	4.118	2.277	2.285	241	8.921	46,2	25,5	25,6	2,7	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	4.037	1.929	1.871	273	8.110	49,8	23,8	23,1	3,4	100,0
Privatgewerbliche Träger	821	336	445	58	1.660	49,5	20,2	26,8	3,5	100,0
Insgesamt	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0
Öffentliche Träger	5.565	4.940	7.186	417	18.108	30,7	27,3	39,7	2,3	100,0
Freie Träger	14.804	7.783	13.053	1.123	36.763	40,3	21,2	35,5	3,1	100,0
2007										
Öffentliche Träger	2.840	6.452	7.594	525	17.411	16,3	37,1	43,6	3,0	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	2.941	4.325	9.456	809	17.531	16,8	24,7	53,9	4,6	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	2.006	2.783	2.143	272	7.204	27,8	38,6	29,7	3,8	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	1.836	2.145	1.739	212	5.932	31,0	36,2	29,3	3,6	100,0
Privatgewerbliche Träger	158	200	186	29	573	27,6	34,9	32,5	5,1	100,0
Insgesamt	9.781	15.905	21.118	1.847	48.651	20,1	32,7	43,4	3,8	100,0
Öffentliche Träger	2.840	6.452	7.594	525	17.411	16,3	37,1	43,6	3,0	100,0
Freie Träger	6.941	9.453	13.524	1.322	31.240	22,2	30,3	43,3	4,2	100,0
Veränderung 2007–2016										
Öffentliche Träger	+2.725	–1.512	–408	–108	+697	+96,0	–23,4	–5,4	–20,6	+4,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	+2.887	–1.084	–1.004	–258	+541	+98,2	–25,1	–10,6	–31,9	+3,1
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	+2.112	–506	+142	–31	+1.717	+105,3	–18,2	+6,6	–11,4	+23,8
Sonstige gemeinnützige Träger	+2.201	–216	+132	+61	+2.178	+119,9	–10,1	+7,6	+28,8	+36,7
Privatgewerbliche Träger	+663	+136	+259	+29	+1.087	+419,6	+68,0	+139,2	+100,0	+189,7
Insgesamt	+10.588	–3.182	–879	–307	+6.220	+108,3	–20,0	–4,2	–16,6	+12,8
Öffentliche Träger	+2.725	–1.512	–408	–108	+697	+96,0	–23,4	–5,4	–20,6	+4,0
Freie Träger	+7.863	–1.670	–471	–199	+5.523	+113,3	–17,7	–3,5	–15,1	+17,7

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►M2.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.9
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Teamgröße 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Teamgröße	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
2016										
Kleine Teams	5.253	7.494	7.727	515	20.989	25,0	35,7	36,8	2,5	100,0
Mittlere Teams	8.403	4.060	8.926	644	22.033	38,1	18,4	40,5	2,9	100,0
Große Teams	6.713	1.169	3.586	381	11.849	56,7	9,9	30,3	3,2	100,0
Insgesamt	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0
2007										
Kleine Teams	3.883	11.603	12.505	982	28.973	13,4	40,0	43,2	3,4	100,0
Mittlere Teams	4.247	3.592	7.639	702	16.180	26,2	22,2	47,2	4,3	100,0
Große Teams	1.651	710	974	163	3.498	47,2	20,3	27,8	4,7	100,0
Insgesamt	9.781	15.905	21.118	1.847	48.651	20,1	32,7	43,4	3,8	100,0
Veränderung 2007–2016										
Kleine Teams	+1.370	–4.109	–4.778	–467	–7.984	+35,3	–35,4	–38,2	–47,6	–27,6
Mittlere Teams	+4.156	+468	+1.287	–58	+5.853	+97,9	+13,0	+16,8	–8,3	+36,2
Große Teams	+5.062	+459	+2.612	+218	+8.351	+306,6	+64,6	+268,2	+133,7	+238,7
Insgesamt	+10.588	–3.182	–879	–307	+6.220	+108,3	–20,0	–4,2	–16,6	+12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►**M2**; Teamgröße ►**M1**.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.10
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Ausbildungsniveau und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Einrichtungsart	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
2016										
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	729	390	854	73	2.046	35,6	19,1	41,7	3,6	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	3.554	3.288	5.205	431	12.478	28,5	26,4	41,7	3,5	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	1.614	1.137	2.310	142	5.203	31,0	21,9	44,4	2,7	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	1.768	1.180	793	84	3.825	46,2	30,8	20,7	2,2	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	10.124	5.342	8.947	704	25.117	40,3	21,3	35,6	2,8	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	2.580	1.386	2.130	106	6.202	41,6	22,3	34,3	1,7	100,0
Insgesamt	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0
2007										
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	170	241	361	26	798	21,3	30,2	45,2	3,3	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	2.345	4.465	7.542	574	14.926	15,7	29,9	50,5	3,8	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	1.664	2.984	5.235	525	10.408	16,0	28,7	50,3	5,0	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	998	1.351	710	41	3.100	32,2	43,6	22,9	1,3	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	1.916	3.847	2.979	309	9.051	21,2	42,5	32,9	3,4	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	2.688	3.017	4.291	372	10.368	25,9	29,1	41,4	3,6	100,0
Insgesamt	9.781	15.905	21.118	1.847	48.651	20,1	32,7	43,4	3,8	100,0
Veränderung 2007–2016										
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	+ 559	+ 149	+ 493	+ 47	+ 1.248	+ 328,8	+ 61,8	+ 136,6	+ 180,8	+ 156,4
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	+ 1.209	– 1.177	– 2.337	– 143	– 2.448	+ 51,6	– 26,4	– 31,0	– 24,9	– 16,4
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	– 50	– 1.847	– 2.925	– 383	– 5.205	– 3,0	– 61,9	– 55,9	– 73,0	– 50,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	+ 770	– 171	+ 83	+ 43	+ 725	+ 77,2	– 12,7	+ 11,7	+ 104,9	+ 23,4
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	+ 8.208	+ 1.495	+ 5.968	+ 395	+ 16.066	+ 428,4	+ 38,9	+ 200,3	+ 127,8	+ 177,5
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	– 108	– 1.631	– 2.161	– 266	– 4.166	– 4,0	– 54,1	– 50,4	– 71,5	– 40,2
Insgesamt	+ 10.588	– 3.182	– 879	– 307	+ 6.220	+ 108,3	– 20,0	– 4,2	– 16,6	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►M2.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.11
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Anteil geförderter Kinder in der Kita	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
	2016									
Ohne Kinder mit Förderbedarf	11.580	9.008	13.820	1.002	35.410	32,7	25,4	39,0	2,8	100,0
> 0% bis 5%	5.294	2.345	4.291	367	12.297	43,1	19,1	34,9	3,0	100,0
> 5% bis 10%	1.794	935	1.406	95	4.230	42,4	22,1	33,2	2,2	100,0
> 10% bis 20%	950	330	483	56	1.819	52,2	18,1	26,6	3,1	100,0
> 20% bis 100%	751	105	239	20	1.115	67,4	9,4	21,4	1,8	100,0
Insgesamt	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0
	2007									
Ohne Kinder mit Förderbedarf	6.152	12.735	16.417	1.378	36.682	16,8	34,7	44,8	3,8	100,0
> 0% bis 5%	2.003	2.129	3.290	303	7.725	25,9	27,6	42,6	3,9	100,0
> 5% bis 10%	666	681	881	81	2.309	28,8	29,5	38,2	3,5	100,0
> 10% bis 20%	378	262	299	46	985	38,4	26,6	30,4	4,7	100,0
> 20% bis 100%	582	98	231	39	950	61,3	10,3	24,3	4,1	100,0
Insgesamt	9.781	15.905	21.118	1.847	48.651	20,1	32,7	43,4	3,8	100,0
	Veränderung 2007–2016									
Ohne Kinder mit Förderbedarf	+ 5.428	– 3.727	– 2.597	– 376	– 1.272	+ 88,2	– 29,3	– 15,8	– 27,3	– 3,5
> 0% bis 5%	+ 3.291	+ 216	+ 1.001	+ 64	+ 4.572	+ 164,3	+ 10,1	+ 30,4	+ 21,1	+ 59,2
> 5% bis 10%	+ 1.128	+ 254	+ 525	+ 14	+ 1.921	+ 169,4	+ 37,3	+ 59,6	+ 17,3	+ 83,2
> 10% bis 20%	+ 572	+ 68	+ 184	+ 10	+ 834	+ 151,3	+ 26,0	+ 61,5	+ 21,7	+ 84,7
> 20% bis 100%	+ 169	+ 7	+ 8	– 19	+ 165	+ 29,0	+ 7,1	+ 3,5	– 48,7	+ 17,4
Insgesamt	+ 10.588	– 3.182	– 879	– 307	+ 6.220	+ 108,3	– 20,0	– 4,2	– 16,6	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►**M2**.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.12
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Anteil von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in der Kita	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams (inkl. Berufsfachschul-Teams)	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams (inkl. Berufsfachschul-Teams)	Insgesamt
	Anzahl					in %				
	2016									
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	3.346	4.676	3.633	267	11.922	28,1	39,2	30,5	2,2	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	5.662	3.577	6.244	407	15.890	35,6	22,5	39,3	2,6	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	6.104	2.786	6.328	469	15.687	38,9	17,8	40,3	3,0	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	2.903	961	2.442	224	6.530	44,5	14,7	37,4	3,4	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	1.945	572	1.338	144	3.999	48,6	14,3	33,5	3,6	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	409	151	254	29	843	48,5	17,9	30,1	3,4	100,0
Insgesamt	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0
	2007									
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	2.037	7.193	5.121	427	14.778	13,8	48,7	34,7	2,9	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	2.790	4.335	6.611	529	14.265	19,6	30,4	46,3	3,7	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	2.710	2.768	5.788	543	11.809	22,9	23,4	49,0	4,6	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	1.238	934	2.184	219	4.575	27,1	20,4	47,7	4,8	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	804	511	1.157	105	2.577	31,2	19,8	44,9	4,1	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	202	164	257	24	647	31,2	25,3	39,7	3,7	100,0
Insgesamt	9.781	15.905	21.118	1.847	48.651	20,1	32,7	43,4	3,8	100,0
	Veränderung 2007–2016									
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	+ 1.309	– 2.517	– 1.488	– 160	– 2.856	+ 64,3	– 35,0	– 29,1	– 37,5	– 19,3
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	+ 2.872	– 758	– 367	– 122	+ 1.625	+ 102,9	– 17,5	– 5,6	– 23,1	+ 11,4
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	+ 3.394	+ 18	+ 540	– 74	+ 3.878	+ 125,2	+ 0,7	+ 9,3	– 13,6	+ 32,8
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	+ 1.665	+ 27	+ 258	+ 5	+ 1.955	+ 134,5	+ 2,9	+ 11,8	+ 2,3	+ 42,7
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	+ 1.141	+ 61	+ 181	+ 39	+ 1.422	+ 141,9	+ 11,9	+ 15,6	+ 37,1	+ 55,2
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	+ 207	– 13	– 3	+ 5	+ 196	+ 102,5	– 7,9	– 1,2	+ 20,8	+ 30,3
Insgesamt	+ 10.588	– 3.182	– 879	– 307	+ 6.220	+ 108,3	– 20,0	– 4,2	– 16,6	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►M2.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.13
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Öffnungsdauer 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams (inkl. Berufsfachschul-Teams)	Insgesamt	Teams mit Akademikerinnen und Akademikern	Fachschul-Teams	Fachschul- und Berufsfachschul-Teams	Übrige Teams (inkl. Berufsfachschul-Teams)	Insgesamt
Öffnungsdauer	**Anzahl**					**in %**				
Bis zu inkl. 9 Std.	5.353	4.117	7.220	607	17.297	30,9	23,8	41,7	3,5	100,0
Bis zu inkl. 10 Std.	6.718	2.513	7.173	485	16.889	39,8	14,9	42,5	2,9	100,0
Bis zu inkl. 11 Std.	3.637	3.210	1.455	123	8.425	43,2	38,1	17,3	1,5	100,0
Mehr als 11 Std.	1.754	1.102	496	85	3.437	51,0	32,1	14,4	2,5	100,0
Gültige N	17.462	10.942	16.344	1.300	46.048	37,9	23,8	35,5	2,8	100,0
Keine Angabe	2.907	1.781	3.895	240	8.823	32,9	20,2	44,1	2,7	100,0
Kitas insgesamt (N)	20.369	12.723	20.239	1.540	54.871	37,1	23,2	36,9	2,8	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Ausbildungstyp ►**M2**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.14
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Ländern 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Land	Erzieher- Team	Tradi-tionelles Team	Akademisch erweitertes sozial-pädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozial-pädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher- Team	Tradi-tionelles Team	Akademisch erweitertes sozial-pädagogisches Team	Heilpä-dagogisch erweitertes sozial-pädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
	2016											
BW	1.841	1.816	980	491	3.612	8.740	21,1	20,8	11,2	5,6	41,3	100,0
BY	296	5.014	1.409	1.057	1.496	9.272	3,2	54,1	15,2	11,4	16,1	100,0
BE	833	77	461	251	794	2.416	34,5	3,2	19,1	10,4	32,9	100,0
BB	1.074	27	196	208	351	1.856	57,9	1,5	10,6	11,2	18,9	100,0
HB	56	74	135	26	143	434	12,9	17,1	31,1	6,0	32,9	100,0
HH	77	139	186	127	522	1.051	7,3	13,2	17,7	12,1	49,7	100,0
HE	898	420	959	309	1.601	4.187	21,4	10,0	22,9	7,4	38,2	100,0
MV	498	47	145	265	127	1.082	46,0	4,3	13,4	24,5	11,7	100,0
NI	789	1.484	660	1.022	1.228	5.183	15,2	28,6	12,7	19,7	23,7	100,0
NW	1.793	2.231	1.384	1.397	3.089	9.894	18,1	22,5	14,0	14,1	31,2	100,0
RP	510	530	389	198	871	2.498	20,4	21,2	15,6	7,9	34,9	100,0
SL	36	226	85	25	115	487	7,4	46,4	17,5	5,1	23,6	100,0
SN	841	24	945	582	536	2.928	28,7	0,8	32,3	19,9	18,3	100,0
ST	826	149	253	300	246	1.774	46,6	8,4	14,3	16,9	13,9	100,0
SH	126	588	236	323	481	1.754	7,2	33,5	13,5	18,4	27,4	100,0
TH	459	3	214	503	136	1.315	34,9	0,2	16,3	38,3	10,3	100,0
Deutschland	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0
West (o. BE)	6.422	12.522	6.423	4.975	13.158	43.500	14,8	28,8	14,8	11,4	30,2	100,0
Ost (m. BE)	4.531	327	2.214	2.109	2.190	11.371	39,8	2,9	19,5	18,5	19,3	100,0
	2007											
BW	2.930	2.578	564	301	1.329	7.702	38,0	33,5	7,3	3,9	17,3	100,0
BY	495	5.649	663	328	573	7.708	6,4	73,3	8,6	4,3	7,4	100,0
BE	872	46	230	100	518	1.766	49,4	2,6	13,0	5,7	29,3	100,0
BB	1.137	38	86	152	287	1.700	66,9	2,2	5,1	8,9	16,9	100,0
HB	71	49	104	15	164	403	17,6	12,2	25,8	3,7	40,7	100,0
HH	132	179	198	53	382	944	14,0	19,0	21,0	5,6	40,5	100,0
HE	954	689	678	189	1.253	3.763	25,4	18,3	18,0	5,0	33,3	100,0
MV	617	49	53	127	160	1.006	61,3	4,9	5,3	12,6	15,9	100,0
NI	812	1.337	527	656	932	4.264	19,0	31,4	12,4	15,4	21,9	100,0
NW	1.885	2.819	771	578	3.211	9.264	20,3	30,4	8,3	6,2	34,7	100,0
RP	704	769	251	88	537	2.349	30,0	32,7	10,7	3,7	22,9	100,0
SL	67	312	30	9	65	483	13,9	64,6	6,2	1,9	13,5	100,0
SN	1.337	95	297	435	466	2.630	50,8	3,6	11,3	16,5	17,7	100,0
ST	1.327	35	63	142	114	1.681	78,9	2,1	3,7	8,4	6,8	100,0
SH	227	536	182	208	486	1.639	13,8	32,7	11,1	12,7	29,7	100,0
TH	994	13	64	163	115	1.349	73,7	1,0	4,7	12,1	8,5	100,0
Deutschland	14.561	15.193	4.761	3.544	10.592	48.651	29,9	31,2	9,8	7,3	21,8	100,0
West (o. BE)	8.277	14.917	3.968	2.425	8.932	38.519	21,5	38,7	10,3	6,3	23,2	100,0
Ost (m. BE)	6.284	276	793	1.119	1.660	10.132	62,0	2,7	7,8	11,0	16,4	100,0
	Veränderung 2007–2016											
Deutschland	– 3.608	– 2.344	+ 3.876	+ 3.540	+ 4.756	+ 6.220	– 24,8	– 15,4	+ 81,4	+ 99,9	+ 44,9	+ 12,8
West (o. BE)	– 1.855	– 2.395	+ 2.455	+ 2.550	+ 4.226	+ 4.981	– 22,4	– 16,1	+ 61,9	+ 105,2	+ 47,3	+ 12,9
Ost (m. BE)	– 1.753	+ 51	+ 1.421	+ 990	+ 530	+ 1.239	– 27,9	+ 18,5	+ 179,2	+ 88,5	+ 31,9	+ 12,2

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.15
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Trägergruppen 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Trägergruppen	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
	2016											
Öffentliche Träger	4.427	4.732	2.753	1.981	4.215	18.108	24,4	26,1	15,2	10,9	23,3	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/kirchliche Träger	2.777	5.640	2.529	2.409	4.717	18.072	15,4	31,2	14,0	13,3	26,1	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	1.761	1.275	1.566	1.718	2.601	8.921	19,7	14,3	17,6	19,3	29,2	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	1.682	955	1.490	857	3.126	8.110	20,7	11,8	18,4	10,6	38,5	100,0
Privatgewerbliche Träger	306	247	299	119	689	1.660	18,4	14,9	18,0	7,2	41,5	100,0
Insgesamt	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0
Öffentliche Träger	4.427	4.732	2.753	1.981	4.215	18.108	24,4	26,1	15,2	10,9	23,3	100,0
Freie Träger	6.526	8.117	5.884	5.103	11.133	36.763	17,8	22,1	16,0	13,9	30,3	100,0
	2007											
Öffentliche Träger	6.054	5.639	1.568	1.021	3.129	17.411	34,8	32,4	9,0	5,9	18,0	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/kirchliche Träger	3.981	7.310	1.497	1.210	3.533	17.531	22,7	41,7	8,5	6,9	20,2	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	2.364	1.235	838	895	1.872	7.204	32,8	17,1	11,6	12,4	26,0	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	1.967	917	798	401	1.849	5.932	33,2	15,5	13,5	6,8	31,2	100,0
Privatgewerbliche Träger	195	92	60	17	209	573	34,0	16,1	10,5	3,0	36,5	100,0
Insgesamt	14.561	15.193	4.761	3.544	10.592	48.651	29,9	31,2	9,8	7,3	21,8	100,0
Öffentliche Träger	4.427	4.732	2.753	1.981	4.215	18.108	24,4	26,1	15,2	10,9	23,3	100,0
Freie Träger	8.507	9.554	3.193	2.523	7.463	31.240	27,2	30,6	10,2	8,1	23,9	100,0
	Veränderung 2007–2016											
Öffentliche Träger	– 1.627	– 907	+ 1.185	+ 960	+ 1.086	+ 697	– 26,9	– 16,1	+ 75,6	+ 94,0	+ 34,7	+ 4,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/kirchliche Träger	– 1.204	– 1.670	+ 1.032	+ 1.199	+ 1.184	+ 541	– 30,2	– 22,8	+ 68,9	+ 99,1	+ 33,5	+ 3,1
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	– 603	+ 40	+ 728	+ 823	+ 729	+ 1.717	– 25,5	+ 3,2	+ 86,9	+ 92,0	+ 38,9	+ 23,8
Sonstige gemeinnützige Träger	– 285	+ 38	+ 692	+ 456	+ 1.277	+ 2.178	– 14,5	+ 4,1	+ 86,7	+ 113,7	+ 69,1	+ 36,7
Privatgewerbliche Träger	+ 111	+ 155	+ 239	+ 102	+ 480	+ 1.087	+ 56,9	+ 168,5	+ 398,3	+ 600,0	+ 229,7	+ 189,7
Insgesamt	– 3.608	– 2.344	+ 3.876	+ 3.540	+ 4.756	+ 6.220	– 24,8	– 15,4	+ 81,4	+ 99,9	+ 44,9	+ 12,8
Öffentliche Träger	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0,0	+ 0,0	+ 0,0	+ 0,0	+ 0,0	+ 0,0
Freie Träger	– 1.981	– 1.437	+ 2.691	+ 2.580	+ 3.670	+ 5.523	– 23,3	– 15,0	+ 84,3	+ 102,3	+ 49,2	+ 17,7

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.16
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Teamgröße 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Teamgröße	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
2016												
Kleine Teams	6.831	5.497	2.950	1.569	4.142	20.989	32,5	26,2	14,1	7,5	19,7	100,0
Mittlere Teams	3.287	5.649	3.768	3.222	6.107	22.033	14,9	25,6	17,1	14,6	27,7	100,0
Große Teams	835	1.703	1.919	2.293	5.099	11.849	7,0	14,4	16,2	19,4	43,0	100,0
Insgesamt	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0
2007												
Kleine Teams	7.134	5.843	3.012	1.501	4.935	28.973	24,6	20,2	10,4	5,2	17,0	100,0
Mittlere Teams	3.361	5.714	3.722	3.095	4.185	16.180	20,8	35,3	23,0	19,1	25,9	100,0
Große Teams	767	1.530	1.726	2.056	1.472	3.498	21,9	43,7	49,3	58,8	42,1	100,0
Insgesamt	11.262	13.087	8.460	6.652	10.592	48.651	23,1	26,9	17,4	13,7	21,8	100,0
Veränderung 2007–2016												
Kleine Teams	– 303	– 346	– 62	+ 68	– 793	– 7.984	– 4,2	– 5,9	– 2,1	+ 4,5	– 16,1	– 27,6
Mittlere Teams	– 74	– 65	+ 46	+ 127	+ 1.922	+ 5.853	– 2,2	– 1,1	+ 1,2	+ 4,1	+ 45,9	+ 36,2
Große Teams	+ 68	+ 173	+ 193	+ 237	+ 3.627	+ 8.351	+ 8,9	+ 11,3	+ 11,2	+ 11,5	+ 246,4	+ 238,7
Insgesamt	– 309	– 238	+ 177	+ 432	+ 4.756	+ 6.220	– 2,7	– 1,8	+ 2,1	+ 6,5	+ 44,9	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3; Teamgröße ►M1.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.17
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Anteil geförderter Kinder	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
	2016											
Ohne Kinder mit Förderbedarf	8.253	9.953	5.822	2.523	8.859	35.410	23,3	28,1	16,4	7,1	25,0	100,0
> 0% bis 5%	1.799	2.197	1.995	2.500	3.806	12.297	14,6	17,9	16,2	20,3	31,0	100,0
> 5% bis 10%	655	548	551	1.180	1.296	4.230	15,5	13,0	13,0	27,9	30,6	100,0
> 10% bis 20%	201	133	204	584	697	1.819	11,1	7,3	11,2	32,1	38,3	100,0
> 20% bis 100%	45	18	65	297	690	1.115	4,0	1,6	5,8	26,6	61,9	100,0
Insgesamt	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0
	2007											
Ohne Kinder mit Förderbedarf	12.123	12.455	3.465	1.475	7.164	36.682	33,0	34,0	9,4	4,0	19,5	100,0
> 0% bis 5%	1.777	2.150	902	1.063	1.833	7.725	23,0	27,8	11,7	13,8	23,7	100,0
> 5% bis 10%	479	431	225	544	630	2.309	20,7	18,7	9,7	23,6	27,3	100,0
> 10% bis 20%	142	100	95	274	374	985	14,4	10,2	9,6	27,8	38,0	100,0
> 20% bis 100%	40	57	74	188	591	950	4,2	6,0	7,8	19,8	62,2	100,0
Insgesamt	14.561	15.193	4.761	3.544	10.592	48.651	29,9	31,2	9,8	7,3	21,8	100,0
	Veränderung 2007–2016											
Ohne Kinder mit Förderbedarf	– 3.870	– 2.502	+ 2.357	+ 1.048	+ 1.695	– 1.272	– 31,9	– 20,1	+ 68,0	+ 71,1	+ 23,7	– 3,5
> 0% bis 5%	+ 22	+ 47	+ 1.093	+ 1.437	+ 1.973	+ 4.572	+ 1,2	+ 2,2	+ 121,2	+ 135,2	+ 107,6	+ 59,2
> 5% bis 10%	+ 176	+ 117	+ 326	+ 636	+ 666	+ 1.921	+ 36,7	+ 27,1	+ 144,9	+ 116,9	+ 105,7	+ 83,2
> 10% bis 20%	+ 59	+ 33	+ 109	+ 310	+ 323	+ 834	+ 41,5	+ 33,0	+ 114,7	+ 113,1	+ 86,4	+ 84,7
> 20% bis 100%	+ 5	– 39	– 9	+ 109	+ 99	+ 165	+ 12,5	– 68,4	– 12,2	+ 58,0	+ 16,8	+ 17,4
Insgesamt	– 3.608	– 2.344	+ 3.876	+ 3.540	+ 4.756	+ 6.220	– 24,8	– 15,4	+ 81,4	+ 99,9	+ 44,9	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.18
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Berufsabschlüssen und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Einrichtungsart	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
2016												
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	367	557	337	100	685	2.046	17,9	27,2	16,5	4,9	33,5	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	2.913	3.332	1.575	1.391	3.267	12.478	23,3	26,7	12,6	11,1	26,2	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	1.022	1.623	722	540	1.296	5.203	19,6	31,2	13,9	10,4	24,9	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	1.073	483	870	322	1.077	3.825	28,1	12,6	22,7	8,4	28,2	100,0
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	4.404	5.454	4.052	3.788	7.419	25.117	17,5	21,7	16,1	15,1	29,5	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	1.174	1.400	1.081	943	1.604	6.202	18,9	22,6	17,4	15,2	25,9	100,0
Insgesamt	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0
2007												
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	229	215	84	25	245	798	28,7	26,9	10,5	3,1	30,7	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	4.168	5.696	1.167	948	2.947	14.926	27,9	38,2	7,8	6,4	19,7	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	2.780	3.778	798	664	2.388	10.408	26,7	36,3	7,7	6,4	22,9	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	1.280	502	482	174	662	3.100	41,3	16,2	15,5	5,6	21,4	100,0
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	3.425	1.829	886	815	2.096	9.051	37,8	20,2	9,8	9,0	23,2	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	2.679	3.173	1.344	918	2.254	10.368	25,8	30,6	13,0	8,9	21,7	100,0
Insgesamt	14.561	15.193	4.761	3.544	10.592	48.651	29,9	31,2	9,8	7,3	21,8	100,0
Veränderung 2007–2016												
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	+138	+342	+253	+75	+440	+1.248	+60,3	+159,1	+301,2	+300,0	+179,6	+156,4
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	–1.255	–2.364	+408	+443	+320	–2.448	–30,1	–41,5	+35,0	+46,7	+10,9	–16,4
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	–1.758	–2.155	–76	–124	–1.092	–5.205	–63,2	–57,0	–9,5	–18,7	–45,7	–50,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	–207	–19	+388	+148	+415	+725	–16,2	–3,8	+80,5	+85,1	+62,7	+23,4
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	+979	+3.625	+3.166	+2.973	+5.323	+16.066	+28,6	+198,2	+357,3	+364,8	+254,0	+177,5
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	–1.505	–1.773	–263	+25	–650	–4.166	–56,2	–55,9	–19,6	+2,7	–28,8	–40,2
Insgesamt	–3.608	–2.344	+3.876	+3.540	+4.756	+6.220	–24,8	–15,4	+81,4	+99,9	+44,9	+12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.19
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Öffnungsdauer 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Öffnungsdauer	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpäda-gogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpäda-gogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
Bis zu inkl. 9 Std.	3.760	4.540	2.263	1.639	5.095	17.297	21,7	26,2	13,1	9,5	29,5	100,0
Bis zu inkl. 10 Std.	2.130	4.657	2.869	2.277	4.956	16.889	12,6	27,6	17,0	13,5	29,3	100,0
Bis zu inkl. 11 Std.	2.631	796	1.641	1.479	1.878	8.425	31,2	9,4	19,5	17,6	22,3	100,0
Mehr als 11 Std.	856	200	570	700	1.111	3.437	24,9	5,8	16,6	20,4	32,3	100,0
Gültige N	9.377	10.193	7.343	6.095	13.040	46.048	20,4	22,1	15,9	13,2	28,3	100,0
Keine Angabe	1.576	2.656	1.294	989	2.308	8.823	17,9	30,1	14,7	11,2	26,2	100,0
Kitas insgesamt (N)	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.20
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in der Kita	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpäda-gogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt	Erzieher-Team	Traditionelles Team	Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team	Heilpädagogisch erweitertes sozialpäda-gogisches Team	Gemischtes Team	Insgesamt
	Anzahl						in %					
	2016											
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	4.057	2.371	1.721	1.468	2.305	11.922	34,0	19,9	14,4	12,3	19,3	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	2.966	3.924	2.451	2.499	4.050	15.890	18,7	24,7	15,4	15,7	25,5	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	2.441	3.940	2.414	1.855	5.037	15.687	15,6	25,1	15,4	11,8	32,1	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	845	1.558	1.130	751	2.246	6.530	12,9	23,9	17,3	11,5	34,4	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	507	880	751	436	1.425	3.999	12,7	22,0	18,8	10,9	35,6	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	137	176	170	75	285	843	16,3	20,9	20,2	8,9	33,8	100,0
Insgesamt	10.953	12.849	8.637	7.084	15.348	54.871	20,0	23,4	15,7	12,9	28,0	100,0
	2007											
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	6.636	3.506	1.037	994	2.605	14.778	44,9	23,7	7,0	6,7	17,6	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	3.845	4.794	1.297	1.273	3.056	14.265	27,0	33,6	9,1	8,9	21,4	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	2.563	4.219	1.327	815	2.885	11.809	21,7	35,7	11,2	6,9	24,4	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	876	1.608	624	287	1.180	4.575	19,1	35,1	13,6	6,3	25,8	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	485	891	382	137	682	2.577	18,8	34,6	14,8	5,3	26,5	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	156	175	94	38	184	647	24,1	27,0	14,5	5,9	28,4	100,0
Insgesamt	14.561	15.193	4.761	3.544	10.592	48.651	29,9	31,2	9,8	7,3	21,8	100,0
	Veränderung 2007–2016											
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	– 2.579	– 1.135	+ 684	+ 474	– 300	– 2.856	– 38,9	– 32,4	+ 66,0	+ 47,7	– 11,5	– 19,3
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	– 879	– 870	+ 1.154	+ 1.226	+ 994	+ 1.625	– 22,9	– 18,1	+ 89,0	+ 96,3	+ 32,5	+ 11,4
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	– 122	– 279	+ 1.087	+ 1.040	+ 2.152	+ 3.878	– 4,8	– 6,6	+ 81,9	+ 127,6	+ 74,6	+ 32,8
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	– 31	– 50	+ 506	+ 464	+ 1.066	+ 1.955	– 3,5	– 3,1	+ 81,1	+ 161,7	+ 90,3	+ 42,7
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	+ 22	– 11	+ 369	+ 299	+ 743	+ 1.422	+ 4,5	– 1,2	+ 96,6	+ 218,2	+ 108,9	+ 55,2
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	– 19	+ 1	+ 76	+ 37	+ 101	+ 196	– 12,2	+ 0,6	+ 80,9	+ 97,4	+ 54,9	+ 30,3
Insgesamt	– 3.608	– 2.344	+ 3.876	+ 3.540	+ 4.756	+ 6.220	– 24,8	– 15,4	+ 81,4	+ 99,9	+ 44,9	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ►M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.21
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Ländern 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwerte)[1]

Land	Jüngere Teams	Alters-gemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Alters-gemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Mittel-werte
	Anzahl				in %				in Jahren
	2016								
BW	816	6.092	1.832	8.740	9,3	69,7	21,0	100,0	41,6
BY	1.333	6.675	1.264	9.272	14,4	72,0	13,6	100,0	39,8
BE	226	1.688	502	2.416	9,4	69,9	20,8	100,0	41,4
BB	66	1.139	651	1.856	3,6	61,4	35,1	100,0	44,2
HB	50	307	77	434	11,5	70,7	17,7	100,0	41,2
HH	128	778	145	1.051	12,2	74,0	13,8	100,0	40,4
HE	293	2.980	914	4.187	7,0	71,2	21,8	100,0	42,2
MV	38	615	429	1.082	3,5	56,8	39,6	100,0	45,0
NI	485	3.521	1.177	5.183	9,4	67,9	22,7	100,0	42,0
NW	643	7.288	1.963	9.894	6,5	73,7	19,8	100,0	41,9
RP	97	1.921	480	2.498	3,9	76,9	19,2	100,0	42,3
SL	22	389	76	487	4,5	79,9	15,6	100,0	41,3
SN	123	1.902	903	2.928	4,2	65,0	30,8	100,0	44,0
ST	71	940	763	1.774	4,0	53,0	43,0	100,0	45,0
SH	91	1.294	369	1.754	5,2	73,8	21,0	100,0	42,6
TH	57	811	447	1.315	4,3	61,7	34,0	100,0	43,9
Deutschland	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0	41,9
West (o. BE)	3.958	31.245	8.297	43.500	9,1	71,8	19,1	100,0	41,4
Ost (m. BE)	581	7.095	3.695	11.371	5,1	62,4	32,5	100,0	43,7
	2007								
BW	1.331	5.418	953	7.702	17,3	70,3	12,4	100,0	39,3
BY	1.939	5.197	572	7.708	25,2	67,4	7,4	100,0	37,5
BE	159	1.417	190	1.766	9,0	80,2	10,8	100,0	40,8
BB	24	1.143	533	1.700	1,4	67,2	31,4	100,0	44,9
HB	48	298	57	403	11,9	73,9	14,1	100,0	40,9
HH	87	717	140	944	9,2	76,0	14,8	100,0	41,2
HE	327	3.105	331	3.763	8,7	82,5	8,8	100,0	40,5
MV	12	696	298	1.006	1,2	69,2	29,6	100,0	44,6
NI	359	3.309	596	4.264	8,4	77,6	14,0	100,0	40,9
NW	852	7.465	947	9.264	9,2	80,6	10,2	100,0	40,0
RP	162	1.982	205	2.349	6,9	84,4	8,7	100,0	40,2
SL	30	398	55	483	6,2	82,4	11,4	100,0	40,7
SN	39	1.896	695	2.630	1,5	72,1	26,4	100,0	44,5
ST	19	1.125	537	1.681	1,1	66,9	31,9	100,0	45,3
SH	89	1.303	247	1.639	5,4	79,5	15,1	100,0	41,4
TH	10	902	437	1.349	0,7	66,9	32,4	100,0	45,3
Deutschland	5.487	36.371	6.793	48.651	11,3	74,8	14,0	100,0	40,6
West (o. BE)	5.224	29.192	4.103	38.519	13,6	75,8	10,7	100,0	39,6
Ost (m. BE)	263	7.179	2.690	10.132	2,6	70,9	26,5	100,0	44,2
	Veränderung 2007–2016								
Deutschland	– 948	+ 1.969	+ 5.199	+ 6.220	– 17,3	+ 5,4	+ 76,5	+ 12,8	
West (o. BE)	– 1.266	+ 2.053	+ 4.194	+ 4.981	– 24,2	+ 7,0	+ 102,2	+ 12,9	
Ost (m. BE)	+ 318	– 84	+ 1.005	+ 1.239	+ 120,9	– 1,2	+ 37,4	+ 12,2	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.22
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Trägergruppen 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Trägergruppen	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				in J.
	2016								
Öffentliche Träger	1.032	12.557	4.519	18.108	5,7	69,3	25,0	100,0	42,7
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	1.017	13.261	3.794	18.072	5,6	73,4	21,0	100,0	42,3
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	885	6.259	1.777	8.921	9,9	70,2	19,9	100,0	41,3
Sonstige gemeinnützige Träger	1.188	5.309	1.613	8.110	14,6	65,5	19,9	100,0	40,6
Privatgewerbliche Träger	417	954	289	1.660	25,1	57,5	17,4	100,0	39,0
Insgesamt	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0	41,9
Öffentliche Träger	1.032	12.557	4.519	18.108	5,7	69,3	25,0	100,0	42,7
Freie Träger	3.507	25.783	7.473	36.763	9,5	70,1	20,3	100,0	41,5
	2007								
Öffentliche Träger	1.529	12.924	2.958	17.411	8,8	74,2	17,0	100,0	41,5
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	2.034	13.478	2.019	17.531	11,6	76,9	11,5	100,0	40,1
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	804	5.474	926	7.204	11,2	76,0	12,9	100,0	40,4
Sonstige gemeinnützige Träger	989	4.123	820	5.932	16,7	69,5	13,8	100,0	39,7
Privatgewerbliche Träger	131	372	70	573	22,9	64,9	12,2	100,0	38,5
Insgesamt	5.487	36.371	6.793	48.651	11,3	74,8	14,0	100,0	40,6
Öffentliche Träger	1.529	12.924	2.958	17.411	8,8	74,2	17,0	100,0	41,5
Freie Träger	3.958	23.447	3.835	31.240	12,7	75,1	12,3	100,0	40,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►**M4**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.23
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Teamgröße 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Teamgröße	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				in Jahren
	2016								
Kleine Teams	2.263	11.994	6.732	20.989	10,8	57,1	32,1	100,0	42,8
Mittlere Teams	1.592	16.426	4.015	22.033	7,2	74,6	18,2	100,0	41,6
Große Teams	684	9.920	1.245	11.849	5,8	83,7	10,5	100,0	40,9
Insgesamt	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0	41,9
	2007								
Kleine Teams	4.158	19.571	5.244	28.973	14,4	67,5	18,1	100,0	40,7
Mittlere Teams	1.187	13.703	1.290	16.180	7,3	84,7	8,0	100,0	40,2
Große Teams	142	3.097	259	3.498	4,1	88,5	7,4	100,0	41,0
Insgesamt	5.487	36.371	6.793	48.651	11,3	74,8	14,0	100,0	40,6

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►**M4**; Teamgröße ►**M1**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.24
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Altersstruktur und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Einrichtungsart	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				in J.
	2016								
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	456	1.245	345	2.046	22,3	60,9	16,9	100,0	39,1
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	599	8.496	3.383	12.478	4,8	68,1	27,1	100,0	43,1
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	354	3.304	1.545	5.203	6,8	63,5	29,7	100,0	43,2
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	460	2.140	1.225	3.825	12,0	55,9	32,0	100,0	42,7
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	2.381	18.622	4.114	25.117	9,5	74,1	16,4	100,0	41,1
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	289	4.533	1.380	6.202	4,7	73,1	22,3	100,0	42,4
Insgesamt	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0	41,9
	2007								
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	239	472	87	798	29,9	59,1	10,9	100,0	37,4
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	1.649	11.368	1.909	14.926	11,0	76,2	12, 8	100,0	40,3
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	1.320	7.546	1.542	10.408	12,7	72,5	14,8	100,0	40,5
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	534	1.911	655	3.100	17,2	61,6	21,1	100,0	40,9
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	890	6.830	1.331	9.051	9,8	75,5	14,7	100,0	41,1
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	855	8.244	1.269	10.368	8,2	79,5	12,2	100,0	40,7
Insgesamt	5.487	36.371	6.793	48.651	11,3	74,8	14,0	100,0	40,6

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ▸M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.25
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Öffnungsdauer 2016 (Deutschland, Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Öffnungsdauer	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				in Jahren
	2016								
Bis zu inkl. 9 Std.	1.246	11.579	4.472	17.297	7,2	66,9	25,9	100,0	42,7
Bis zu inkl. 10 Std.	1.571	12.977	2.341	16.889	9,3	76,8	13,9	100,0	40,7
Bis zu inkl. 11 Std.	678	5.414	2.333	8.425	8,0	64,3	27,7	100,0	42,7
Mehr als 11 Std.	275	2.289	873	3.437	8,0	66,6	25,4	100,0	42,3
Gültige N	3.770	32.259	10.019	46.048	8,2	70,1	21,8	100,0	41,9
Keine Angabe	769	6.081	1.973	8.823	8,7	68,9	22,4	100,0	41,8
Kitas insgesamt (N)	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0	41,9

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ▸M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.26
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) in der Kita	Jüngere Teams	Altergemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Altergemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl				in %				in J.
	2016								
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	1.007	7.273	3.642	11.922	8,4	61,0	30,5	100,0	43,0
Sehr geringer Anteil (>0% bis 10%)	1.076	11.384	3.430	15.890	6,8	71,6	21,6	100,0	42,1
Geringer Anteil (>10% bis 30%)	1.421	11.339	2.927	15.687	9,1	72,3	18,7	100,0	41,4
Mittlerer Anteil (>30% bis 50%)	593	4.778	1.159	6.530	9,1	73,2	17,7	100,0	41,2
Hoher Anteil (>50% bis 80%)	363	2.963	673	3.999	9,1	74,1	16,8	100,0	41,2
Sehr hoher Anteil (>80% und mehr)	79	603	161	843	9,4	71,5	19,1	100,0	41,4
Insgesamt	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0	41,9
	2007								
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	1.533	10.101	3.144	14.778	10,4	68,4	21,3	100,0	41,9
Sehr geringer Anteil (>0% bis 10%)	1.544	10.999	1.722	14.265	10,8	77,1	12,1	100,0	40,4
Geringer Anteil (>10% bis 30%)	1.466	9.162	1.181	11.809	12,4	77,6	10,0	100,0	39,7
Mittlerer Anteil (>30% bis 50%)	552	3.576	447	4.575	12,1	78,2	9,8	100,0	39,6
Hoher Anteil (>50% bis 80%)	311	2.044	222	2.577	12,1	79,3	8,6	100,0	39,5
Sehr hoher Anteil (>80% und mehr)	81	489	77	647	12,5	75,6	11,9	100,0	40,0
Insgesamt	5.487	36.371	6.793	48.651	11,3	74,8	14,0	100,0	40,6
	Veränderung 2007–2016								
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	–526	–2.828	+498	–2.856	–34,3	–28,0	+15,8	–19,3	
Sehr geringer Anteil (>0% bis 10%)	–468	+385	+1.708	+1.625	–30,3	+3,5	+99,2	+11,4	
Geringer Anteil (>10% bis 30%)	–45	+2.177	+1.746	+3.878	–3,1	+23,8	+147,8	+32,8	
Mittlerer Anteil (>30% bis 50%)	+41	+1.202	+712	+1.955	+7,4	+33,6	+159,3	+42,7	
Hoher Anteil (>50% bis 80%)	+52	+919	+451	+1.422	+16,7	+45,0	+203,2	+55,2	
Sehr hoher Anteil (>80% und mehr)	–2	+114	+84	+196	–2,5	+23,3	+109,1	+30,3	
Insgesamt	–948	+1.969	+5.199	+6.220	–17,3	+5,4	+76,5	+12,8	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►**M4**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.27
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Anteil der geförderten Kinder 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Anteil geförderter Kinder	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt	Jüngere Teams	Altersgemischte Teams	Ältere Teams	Insgesamt
	Anzahl				in %			
	2016							
Ohne Kinder mit Förderbedarf	3.579	23.255	8.576	35.410	10,1	65,7	24,2	100,0
>0% bis 20%	898	14.236	3.212	18.346	4,9	77,6	17,5	100,0
>20% bis 100%	62	849	204	1.115	5,6	76,1	18,3	100,0
Insgesamt	4.539	38.340	11.992	54.871	8,3	69,9	21,9	100,0
	2007							
Ohne Kinder mit Förderbedarf	4.528	26.429	5.725	36.682	12,3	72,0	15,6	100,0
>0% bis 20%	877	9.145	997	11.019	8,0	83,0	9,0	100,0
>20% bis 100%	82	797	71	950	8,6	83,9	7,5	100,0
Insgesamt	5.487	36.371	6.793	48.651	11,3	74,8	14,0	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Alterstyp ►**M4**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.28
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Ländern 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwerte)[1]

Land	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl					in %					in Std.
	2016										
BW	1.181	3.052	3.147	1.360	8.740	13,5	34,9	36,0	15,6	100,0	29,6
BY	1.511	2.875	3.146	1.740	9.272	16,3	31,0	33,9	18,8	100,0	29,8
BE	172	420	828	996	2.416	7,1	17,4	34,3	41,2	100,0	33,8
BB	381	272	346	857	1.856	20,5	14,7	18,6	46,2	100,0	32,4
HB	67	105	158	104	434	15,4	24,2	36,4	24,0	100,0	30,5
HH	197	301	364	189	1.051	18,7	28,6	34,6	18,0	100,0	30,5
HE	637	1.441	1.508	601	4.187	15,2	34,4	36,0	14,4	100,0	30,5
MV	209	160	237	476	1.082	19,3	14,8	21,9	44,0	100,0	33,4
NI	1.135	1.657	1.622	769	5.183	21,9	32,0	31,3	14,8	100,0	29,7
NW	645	2.244	4.593	2.412	9.894	6,5	22,7	46,4	24,4	100,0	31,8
RP	260	1.055	964	219	2.498	10,4	42,2	38,6	8,8	100,0	30,7
SL	28	152	214	93	487	5,7	31,2	43,9	19,1	100,0	32,0
SN	562	372	577	1.417	2.928	19,2	12,7	19,7	48,4	100,0	32,8
ST	430	262	413	669	1.774	24,2	14,8	23,3	37,7	100,0	32,4
SH	349	550	586	269	1.754	19,9	31,4	33,4	15,3	100,0	30,0
TH	69	103	310	833	1.315	5,2	7,8	23,6	63,3	100,0	34,9
Deutschland	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0	31,0
West (o. BE)	6.010	13.432	16.302	7.756	43.500	13,8	30,9	37,5	17,8	100,0	30,4
Ost (m. BE)	1.823	1.589	2.711	5.248	11.371	16,0	14,0	23,8	46,2	100,0	33,2
	2007										
BW	1.055	2.609	2.351	1.687	7.702	13,7	33,9	30,5	21,9	100,0	30,5
BY	1.267	2.040	2.058	2.343	7.708	16,4	26,5	26,7	30,4	100,0	31,4
BE	250	408	493	615	1.766	14,2	23,1	27,9	34,8	100,0	32,7
BB	492	239	306	663	1.700	28,9	14,1	18,0	39,0	100,0	31,3
HB	132	152	85	34	403	32,8	37,7	21,1	8,4	100,0	27,6
HH	385	265	218	76	944	40,8	28,1	23,1	8,1	100,0	27,2
HE	1.225	1.306	910	322	3.763	32,6	34,7	24,2	8,6	100,0	28,8
MV	397	180	188	241	1.006	39,5	17,9	18,7	24,0	100,0	30,9
NI	1.922	1.300	690	352	4.264	45,1	30,5	16,2	8,3	100,0	28,4
NW	493	2.009	3.673	3.089	9.264	5,3	21,7	39,6	33,3	100,0	32,5
RP	326	1.099	717	207	2.349	13,9	46,8	30,5	8,8	100,0	30,2
SL	51	224	155	53	483	10,6	46,4	32,1	11,0	100,0	31,2
SN	828	332	430	1.040	2.630	31,5	12,6	16,3	39,5	100,0	32,0
ST	907	194	236	344	1.681	54,0	11,5	14,0	20,5	100,0	30,1
SH	792	448	271	128	1.639	48,3	27,3	16,5	7,8	100,0	27,4
TH	329	186	266	568	1.349	24,4	13,8	19,7	42,1	100,0	32,2
Deutschland	10.851	12.991	13.047	11.762	48.651	22,3	26,7	26,8	24,2	100,0	30,7
West (o. BE)	7.648	11.452	11.128	8.291	38.519	19,9	29,7	28,9	21,5	100,0	30,5
Ost (m. BE)	3.203	1.539	1.919	3.471	10.132	31,6	15,2	18,9	34,3	100,0	31,6
	Veränderung 2007–2016										
Deutschland	– 3.018	+ 2.030	+ 5.966	+ 1.242	+ 6.220	– 27,8	+ 15,6	+ 45,7	+ 10,6	+ 12,8	
West (o. BE)	– 1.638	+ 1.980	+ 5.174	– 535	+ 4.981	– 21,4	+ 17,3	+ 46,5	– 6,5	+ 12,9	
Ost (m. BE)	– 1.380	+ 50	+ 792	+ 1.777	+ 1.239	– 43,1	+ 3,2	+ 41,3	+ 51,2	+ 12,2	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ►M5; Mittelwert: durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Wochenstunden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.29
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Trägergruppen 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Trägergruppen	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
2016										
Öffentliche Träger	2.562	4.860	6.493	4.193	18.108	14,1	26,8	35,9	23,2	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	2.202	6.230	6.757	2.883	18.072	12,2	34,5	37,4	16,0	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrts-verbände	1.124	1.844	2.936	3.017	8.921	12,6	20,7	32,9	33,8	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	1.645	1.780	2.351	2.334	8.110	20,3	21,9	29,0	28,8	100,0
Privatgewerbliche Träger	300	307	476	577	1.660	18,1	18,5	28,7	34,8	100,0
Insgesamt	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0
2007										
Öffentliche Träger	4.363	4.454	4.442	4.152	17.411	25,1	25,6	25,5	23,8	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	2.809	5.643	5.392	3.687	17.531	16,0	32,2	30,8	21,0	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrts-verbände	1.556	1.470	1.897	2.281	7.204	21,6	20,4	26,3	31,7	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	1.947	1.264	1.207	1.514	5.932	32,8	21,3	20,3	25,5	100,0
Privatgewerbliche Träger	176	160	109	128	573	30,7	27,9	19,0	22,3	100,0
Insgesamt	10.851	12.991	13.047	11.762	48.651	22,3	26,7	26,8	24,2	100,0
Veränderung 2007–2016										
Öffentliche Träger	– 1.801	+ 406	+ 2.051	+ 41	+ 697	– 41,3	+ 9,1	+ 46,2	+ 1,0	+ 4,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	– 607	+ 587	+ 1.365	– 804	+ 541	– 21,6	+ 10,4	+ 25,3	– 21,8	+ 3,1
Nichtkonfessionelle Wohlfahrts-verbände	– 432	+ 374	+ 1.039	+ 736	+ 1.717	– 27,8	+ 25,4	+ 54,8	+ 32,3	+ 23,8
Sonstige gemeinnützige Träger	– 302	+ 516	+ 1.144	+ 820	+ 2.178	– 15,5	+ 40,8	+ 94,8	+ 54,2	+ 36,7
Privatgewerbliche Träger	+ 124	+ 147	+ 367	+ 449	+ 1.087	+ 70,5	+ 91,9	+ 336,7	+ 350,8	+ 189,7
Insgesamt	– 3.018	+ 2.030	+ 5.966	+ 1.242	+ 6.220	– 27,8	+ 15,6	+ 45,7	+ 10,6	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ►**M5**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.30
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Teamgröße 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Teamgröße	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
2016										
Kleine Teams	5.226	5.382	5.502	4.879	20.989	24,9	25,6	26,2	23,2	100,0
Mittlere Teams	2.106	6.627	8.205	5.095	22.033	9,6	30,1	37,2	23,1	100,0
Große Teams	501	3.012	5.306	3.030	11.849	4,2	25,4	44,8	25,6	100,0
Insgesamt	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0
2007										
Kleine Teams	7.829	7.357	6.639	7.148	28.973	27,0	25,4	22,9	24,7	100,0
Mittlere Teams	2.560	4.801	5.150	3.669	16.180	15,8	29,7	31,8	22,7	100,0
Große Teams	462	833	1.258	945	3.498	13,2	23,8	36,0	27,0	100,0
Insgesamt	10.851	12.991	13.047	11.762	48.651	22,3	26,7	26,8	24,2	100,0
Veränderung 2007–2016										
Kleine Teams	– 2.603	– 1.975	– 1.137	– 2.269	– 7.984	– 33,2	– 26,8	– 17,1	– 31,7	– 27,6
Mittlere Teams	– 454	+ 1.826	+ 3.055	+ 1.426	+ 5.853	– 17,7	+ 38,0	+ 59,3	+ 38,9	+ 36,2
Große Teams	+ 39	+ 2.179	+ 4.048	+ 2.085	+ 8.351	+ 8,4	+ 261,6	+ 321,8	+ 220,6	+ 238,7
Insgesamt	– 3.018	+ 2.030	+ 5.966	+ 1.242	+ 6.220	– 27,8	+ 15,6	+ 45,7	+ 10,6	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ►M5; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.31
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Beschäftigungstyp und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Einrichtungsart	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
2016										
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	552	482	576	436	2.046	27,0	23,6	28,2	21,3	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	1.739	4.188	4.488	2.063	12.478	13,9	33,6	36,0	16,5	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	938	1.732	1.590	943	5.203	18,0	33,3	30,6	18,1	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	1.632	791	676	726	3.825	42,7	20,7	17,7	19,0	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	2.245	6.269	9.421	7.182	25.117	8,9	25,0	37,5	28,6	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	727	1.559	2.262	1.654	6.202	11,7	25,1	36,5	26,7	100,0
Insgesamt	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0
2007										
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	346	171	108	173	798	43,4	21,4	13,5	21,7	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	3.194	4.913	4.008	2.811	14.926	21,4	32,9	26,9	18,8	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	2.371	2.983	2.790	2.264	10.408	22,8	28,7	26,8	21,8	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	1.326	566	470	738	3.100	42,8	18,3	15,2	23,8	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	1.949	1.817	2.426	2.859	9.051	21,5	20,1	26,8	31,6	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	1.665	2.541	3.245	2.917	10.368	16,1	24,5	31,3	28,1	100,0
Insgesamt	10.851	12.991	13.047	11.762	48.651	22,3	26,7	26,8	24,2	100,0
Veränderung 2007–2016										
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	+206	+311	+468	+263	+1.248	+59,5	+181,9	+433,3	+152,0	+156,4
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	–1.455	–725	+480	–748	–2.448	–45,6	–14,8	+12,0	–26,6	–16,4
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	–1.433	–1.251	–1.200	–1.321	–5.205	–60,4	–41,9	–43,0	–58,3	–50,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	+306	+225	+206	–12	+725	+23,1	+39,8	+43,8	–1,6	+23,4
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	+296	+4.452	+6.995	+4.323	+16.066	+15,2	+245,0	+288,3	+151,2	+177,5
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	–938	–982	–983	–1.263	–4.166	–56,3	–38,6	–30,3	–43,3	–40,2
Insgesamt	–3.018	+2.030	+5.966	+1.242	+6.220	–27,8	+15,6	+45,7	+10,6	+12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ▸M5.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.32
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Öffnungsdauer 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwerte)[1]

Öffnungsdauer	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl					in %					in Std.
Bis zu inkl. 9 Std.	3.800	5.562	5.226	2.709	17.297	22,0	32,2	30,2	15,7	100,0	29,0
Bis zu inkl. 10 Std.	1.118	5.036	7.302	3.433	16.889	6,6	29,8	43,2	20,3	100,0	31,7
Bis zu inkl. 11 Std.	1.112	1.300	2.426	3.587	8.425	13,2	15,4	28,8	42,6	100,0	33,1
Mehr als 11 Std.	329	396	1.003	1.709	3.437	9,6	11,5	29,2	49,7	100,0	33,7
Gültige N	6.359	12.294	15.957	11.438	46.048	13,8	26,7	34,7	24,8	100,0	31,1
Keine Angabe	1.474	2.727	3.056	1.566	8.823	16,7	30,9	34,6	17,7	100,0	30,3
Insgesamt	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0	31,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ▸**M5**; Mittelwert: durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Wochenstunden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.33
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Anteil von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwerte)[1]

Anteil von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) in der Kita	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Mittelwerte
	Anzahl					in %					in Std.
	2016										
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	3.058	2.898	2.800	3.166	11.922	25,7	24,3	23,5	26,6	100,0	30,0
Sehr geringer Anteil (>0% bis 10%)	2.307	4.648	5.138	3.797	15.890	14,5	29,3	32,3	23,9	100,0	31,0
Geringer Anteil (>10% bis 30%)	1.655	4.695	6.107	3.230	15.687	10,6	29,9	38,9	20,6	100,0	31,1
Mittlerer Anteil (>30% bis 50%)	495	1.640	2.850	1.545	6.530	7,6	25,1	43,6	23,7	100,0	31,7
Hoher Anteil (>50% bis 80%)	243	921	1.795	1.040	3.999	6,1	23,0	44,9	26,0	100,0	32,1
Sehr hoher Anteil (>80% und mehr)	75	219	323	226	843	8,9	26,0	38,3	26,8	100,0	31,8
Insgesamt	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0	31,0
	2007										
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	5.218	3.451	2.671	3.438	14.778	35,3	23,4	18,1	23,3	100,0	29,6
Sehr geringer Anteil (>0% bis 10%)	3.197	4.255	3.801	3.012	14.265	22,4	29,8	26,6	21,1	100,0	30,7
Geringer Anteil (>10% bis 30%)	1.614	3.374	3.836	2.985	11.809	13,7	28,6	32,5	25,3	100,0	31,4
Mittlerer Anteil (>30% bis 50%)	428	1.215	1.620	1.312	4.575	9,4	26,6	35,4	28,7	100,0	31,9
Hoher Anteil (>50% bis 80%)	251	569	921	836	2.577	9,7	22,1	35,7	32,4	100,0	32,1
Sehr hoher Anteil (>80% und mehr)	143	127	198	179	647	22,1	19,6	30,6	27,7	100,0	31,2
Insgesamt	10.851	12.991	13.047	11.762	48.651	22,3	26,7	26,8	24,2	100,0	30,7
	Veränderung 2007–2016										
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	–2.160	–553	+129	–272	–2.856	–41,4	–16,0	+4,8	–7,9	–19,3	
Sehr geringer Anteil (>0% bis 10%)	–890	+393	+1.337	+785	+1.625	–27,8	+9,2	+35,2	+26,1	+11,4	
Geringer Anteil (>10% bis 30%)	+41	+1.321	+2.271	+245	+3.878	+2,5	+39,2	+59,2	+8,2	+32,8	
Mittlerer Anteil (>30% bis 50%)	+67	+425	+1.230	+233	+1.955	+15,7	+35,0	+75,9	+17,8	+42,7	
Hoher Anteil (>50% bis 80%)	–8	+352	+874	+204	+1.422	–3,2	+61,9	+94,9	+24,4	+55,2	
Sehr hoher Anteil (>80% und mehr)	–68	+92	+125	+47	+196	–47,6	+72,4	+63,1	+26,3	+30,3	
Insgesamt	–3.018	+2.030	+5.966	+1.242	+6.220	–27,8	+15,6	+45,7	+10,6	+12,8	

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ▸**M5**; Mittelwert: durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in Wochenstunden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.34
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Anteil geförderter Kinder	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt	Teilzeit-Teams	Teilzeit-dominante Teams	Vollzeit-dominante Teams	Vollzeit-Teams	Insgesamt
	Anzahl					in %				
	2016									
Ohne Kinder mit Förderbedarf	6.023	9.274	11.310	8.803	35.410	17,0	26,2	31,9	24,9	100,0
> 0% bis 5%	1.115	3.801	4.940	2.441	12.297	9,1	30,9	40,2	19,9	100,0
> 5% bis 10%	442	1.209	1.637	942	4.230	10,4	28,6	38,7	22,3	100,0
> 10% bis 20%	157	432	727	503	1.819	8,6	23,7	40,0	27,7	100,0
> 20% bis 50%	55	188	309	242	794	6,9	23,7	38,9	30,5	100,0
> 50% bis 100%	41	117	90	73	321	12,8	36,4	28,0	22,7	100,0
Insgesamt	7.833	15.021	19.013	13.004	54.871	14,3	27,4	34,7	23,7	100,0
	2007									
Ohne Kinder mit Förderbedarf	8.815	9.408	9.299	9.160	36.682	24,0	25,6	25,4	25,0	100,0
> 0% bis 5%	1.317	2.483	2.458	1.467	7.725	17,0	32,1	31,8	19,0	100,0
> 5% bis 10%	444	657	684	524	2.309	19,2	28,5	29,6	22,7	100,0
> 10% bis 20%	175	235	290	285	985	17,8	23,9	29,4	28,9	100,0
> 20% bis 50%	62	121	208	222	613	10,1	19,7	33,9	36,2	100,0
> 50% bis 100%	38	87	108	104	337	11,3	25,8	32,0	30,9	100,0
Insgesamt	10.851	12.991	13.047	11.762	48.651	22,3	26,7	26,8	24,2	100,0
	Veränderung 2007–2016									
Ohne Kinder mit Förderbedarf	– 2.792	– 134	+ 2.011	– 357	– 1.272	– 31,7	– 1,4	+ 21,6	– 3,9	– 3,5
> 0% bis 5%	– 202	+ 1.318	+ 2.482	+ 974	+ 4.572	– 15,3	+ 53,1	+ 101,0	+ 66,4	+ 59,2
> 5% bis 10%	– 2	+ 552	+ 953	+ 418	+ 1.921	– 0,5	+ 84,0	+ 139,3	+ 79,8	+ 83,2
> 10% bis 20%	– 18	+ 197	+ 437	+ 218	+ 834	– 10,3	+ 83,8	+ 150,7	+ 76,5	+ 84,7
> 20% bis 50%	– 7	+ 67	+ 101	+ 20	+ 181	– 11,3	+ 55,4	+ 48,6	+ 9,0	+ 29,5
> 50% bis 100%	+ 3	+ 30	– 18	– 31	– 16	+ 7,9	+ 34,5	– 16,7	– 29,8	– 4,7
Insgesamt	– 3.018	+ 2.030	+ 5.966	+ 1.242	+ 6.220	– 27,8	+ 15,6	+ 45,7	+ 10,6	+ 12,8

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Beschäftigungstyp ▸ **M5**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.35
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Ländern 2016 (Anzahl; in %)[1]

Land	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt	Anteil befristet Beschäftigter
	keinem	einem	zwei und mehr	darunter				keinem	einem	zwei und mehr	darunter				
				zwei	drei	vier					zwei	drei	vier		
	Anzahl							in %							in %
BW	4.121	2.112	2.507	1.109	632	766	8.740	47,2	24,2	28,7	12,7	7,2	8,8	100,0	13,5
BY	3.598	2.029	3.645	1.391	861	1.393	9.272	38,8	21,9	39,3	15,0	9,3	15,0	100,0	18,1
BE	1.153	507	756	312	175	269	2.416	47,7	21,0	31,3	12,9	7,2	11,1	100,0	14,6
BB	1.000	422	434	178	137	119	1.856	53,9	22,7	23,4	9,6	7,4	6,4	100,0	10,2
HB	201	90	143	63	30	50	434	46,3	20,7	32,9	14,5	6,9	11,5	100,0	14,2
HH	440	223	388	140	88	160	1.051	41,9	21,2	36,9	13,3	8,4	15,2	100,0	13,1
HE	1.791	944	1.452	629	366	457	4.187	42,8	22,5	34,7	15,0	8,7	10,9	100,0	13,5
MV	676	187	219	100	48	71	1.082	62,5	17,3	20,2	9,2	4,4	6,6	100,0	8,2
NI	2.714	1.014	1.455	618	352	485	5.183	52,4	19,6	28,1	11,9	6,8	9,4	100,0	12,2
NW	2.936	2.108	4.850	1.766	1.225	1.859	9.894	29,7	21,3	49,0	17,8	12,4	18,8	100,0	18,8
RP	906	636	956	400	254	302	2.498	36,3	25,5	38,3	16,0	10,2	12,1	100,0	14,0
SL	198	121	168	74	53	41	487	40,7	24,8	34,5	15,2	10,9	8,4	100,0	11,5
SN	1.424	737	767	368	183	216	2.928	48,6	25,2	26,2	12,6	6,3	7,4	100,0	10,8
ST	997	378	399	191	94	114	1.774	56,2	21,3	22,5	10,8	5,3	6,4	100,0	9,5
SH	883	352	519	229	131	159	1.754	50,3	20,1	29,6	13,1	7,5	9,1	100,0	11,2
TH	594	337	384	205	86	93	1.315	45,2	25,6	29,2	15,6	6,5	7,1	100,0	10,9
Deutschland	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0	14,5
West (o. BE)	17.788	9.629	16.083	6.419	3.992	5.672	43.500	40,9	22,1	37,0	14,8	9,2	13,0	100,0	15,4
Ost (m. BE)	5.844	2.568	2.959	1.354	723	882	11.371	51,4	22,6	26,0	11,9	6,4	7,8	100,0	11,1

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige; Anteil befristet Beschäftigter: mittlerer Anteil befristet Beschäftigter in den Kindertageseinrichtungen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.36
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Trägergruppen 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Trägergruppen	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt
	keinem	einem	zwei und mehr	darunter			
				zwei	drei	vier	
	Anzahl						
Öffentliche Träger	8.600	4.116	5.392	2.328	1.367	1.697	18.108
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/kirchliche Träger	5.750	4.288	8.034	3.187	2.038	2.809	18.072
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	3.786	1.875	3.260	1.260	760	1.240	8.921
Sonstige gemeinnützige Träger	4.506	1.628	1.976	838	466	672	8.110
Privatgewerbliche Träger	990	290	380	160	84	136	1.660
Insgesamt	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871
	in %						
Öffentliche Träger	47,5	22,7	29,8	12,9	7,5	9,4	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/kirchliche Träger	31,8	23,7	44,5	17,6	11,3	15,5	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	42,4	21,0	36,5	14,1	8,5	13,9	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	55,6	20,1	24,4	10,3	5,7	8,3	100,0
Privatgewerbliche Träger	59,6	17,5	22,9	9,6	5,1	8,2	100,0
Insgesamt	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.37
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Teamgröße 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Teamgröße	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt
	keinem	einem	zwei und mehr	darunter			
				zwei	drei	vier	
	Anzahl						
Kleine Teams	12.705	5.010	3.274	2.198	777	299	20.989
Mittlere Teams	7.762	5.241	9.030	3.872	2.462	2.696	22.033
Große Teams	3.165	1.946	6.738	1.703	1.476	3.559	11.849
Insgesamt	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871
	in %						
Kleine Teams	60,5	23,9	15,6	10,5	3,7	1,4	100,0
Mittlere Teams	35,2	23,8	41,0	17,6	11,2	12,2	100,0
Große Teams	26,7	16,4	56,9	14,4	12,5	30,0	100,0
Insgesamt	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.38
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Befristungstyp und Einrichtungsart 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Einrichtungsart	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt
	keinem	einem	zwei und mehr	darunter			
				zwei	drei	vier	
	Anzahl						
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	1.265	408	373	220	97	56	2.046
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	5.135	3.049	4.294	2.001	1.118	1.175	12.478
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	2.804	1.210	1.189	607	293	289	5.203
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	2.317	814	694	350	188	156	3.825
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	9.764	5.369	9.984	3.669	2.441	3.874	25.117
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	2.347	1.347	2.508	926	578	1.004	6.202
Insgesamt	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871
	in %						
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	61,8	19,9	18,2	10,8	4,7	2,7	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	41,2	24,4	34,4	16,0	9,0	9,4	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	53,9	23,3	22,9	11,7	5,6	5,6	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	60,6	21,3	18,1	9,2	4,9	4,1	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	38,9	21,4	39,7	14,6	9,7	15,4	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	37,8	21,7	40,4	14,9	9,3	16,2	100,0
Insgesamt	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.39
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Öffnungsdauer 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)1

	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt
	keinem	einem	zwei und mehr	darunter			
				zwei	drei	vier	
Öffnungsdauer	Anzahl						
Bis zu inkl. 9 Std.	8.457	3.966	4.874	2.255	1.276	1.343	17.297
Bis zu inkl. 10 Std.	5.965	3.584	7.340	2.711	1.759	2.870	16.889
Bis zu inkl. 11 Std.	4.015	1.849	2.561	1.097	631	833	8.425
Mehr als 11 Std.	1.474	707	1.256	408	300	548	3.437
Gültige N	19.911	10.106	16.031	6.471	3.966	5.594	46.048
Keine Angabe	3.721	2.091	3.011	1.302	749	960	8.823
Insgesamt	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871
	in %						
Bis zu inkl. 9 Std.	48,9	22,9	28,2	13,0	7,4	7,8	100,0
Bis zu inkl. 10 Std.	35,3	21,2	43,5	16,1	10,4	17,0	100,0
Bis zu inkl. 11 Std.	47,7	21,9	30,4	13,0	7,5	9,9	100,0
Mehr als 11 Std.	42,9	20,6	36,5	11,9	8,7	15,9	100,0
Gültige N	43,2	21,9	34,8	14,1	8,6	12,1	100,0
Keine Angabe	42,2	23,7	34,1	14,8	8,5	10,9	100,0
Insgesamt	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.40
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Anteil von Kindern mit nicht-deutscher Familiensprache (FSP) in der Kita	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt
	keinem	einem	zwei und mehr	darunter			
				zwei	drei	vier	
	Anzahl						
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	6.644	2.726	2.552	1.358	624	570	11.922
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	6.301	3.581	6.008	2.429	1.469	2.110	15.890
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	6.131	3.489	6.067	2.314	1.552	2.201	15.687
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	2.486	1.408	2.636	1.007	630	999	6.530
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	1.635	826	1.538	563	389	586	3.999
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	435	167	241	102	51	88	843
Insgesamt	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871
darunter: mit Kindern mit nicht-deutscher FSP zusammen	16.988	9.471	16.490	6.415	4.091	5.984	42.949
	in %						
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	55,7	22,9	21,4	11,4	5,2	4,8	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	39,7	22,5	37,8	15,3	9,2	13,3	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	39,1	22,2	38,7	14,8	9,9	14,0	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	38,1	21,6	40,4	15,4	9,6	15,3	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	40,9	20,7	38,5	14,1	9,7	14,7	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	51,6	19,8	28,6	12,1	6,0	10,4	100,0
Insgesamt	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0
darunter: mit Kindern mit nicht-deutscher FSP zusammen	39,6	22,1	38,4	14,9	9,5	13,9	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.41
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Anteil geförderter Kinder 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Anteil geförderter Kinder	Kitas mit ... befristet Beschäftigten						Insgesamt
	keinem	einem	zweiund mehr	darunter			
				zwei	drei	vier	
	Anzahl						
Ohne Kinder mit Förderbedarf	17.721	8.016	9.673	4.537	2.368	2.768	35.410
> 0% bis 10%	4.994	3.532	8.001	2.802	2.026	3.173	16.527
> 10% bis 20%	568	405	846	281	203	362	1.819
> 20% bis 100%	349	244	522	153	118	251	1.115
Insgesamt	23.632	12.197	19.042	7.773	4.715	6.554	54.871
	in %						
Ohne Kinder mit Förderbedarf	50,0	22,6	27,3	12,8	6,7	7,8	100,0
> 0% bis 10%	30,2	21,4	48,4	17,0	12,3	19,2	100,0
> 10% bis 20%	31,2	22,3	46,5	15,4	11,2	19,9	100,0
> 20% bis 100%	31,3	21,9	46,8	13,7	10,6	22,5	100,0
Insgesamt	43,1	22,2	34,7	14,2	8,6	11,9	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.42
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Ländern 2011 und 2016 (Anzahl; in %)[1]

Land	Kitas mit einer Leitungskraft	Kitas mit Leitungsteam	Kitas ohne Leitung(sres-sourcen)	Insgesamt	Kitas mit einer Leitungskraft	Kitas mit Leitungsteam	Kitas ohne Leitung(sres-sourcen)	Insgesamt
	Anzahl				in %			
	2016							
BW	6.598	406	1.736	8.740	75,5	4,6	19,9	100,0
BY	8.360	411	501	9.272	90,2	4,4	5,4	100,0
BE	1.479	379	558	2.416	61,2	15,7	23,1	100,0
BB	1.593	87	176	1.856	85,8	4,7	9,5	100,0
HB	214	87	133	434	49,3	20,0	30,6	100,0
HH	604	305	142	1.051	57,5	29,0	13,5	100,0
HE	2.771	479	937	4.187	66,2	11,4	22,4	100,0
MV	897	137	48	1.082	82,9	12,7	4,4	100,0
NI	3.547	696	940	5.183	68,4	13,4	18,1	100,0
NW	8.440	492	962	9.894	85,3	5,0	9,7	100,0
RP	2.140	84	274	2.498	85,7	3,4	11,0	100,0
SL	436	14	37	487	89,5	2,9	7,6	100,0
SN	2.330	446	152	2.928	79,6	15,2	5,2	100,0
ST	1.661	72	41	1.774	93,6	4,1	2,3	100,0
SH	1.294	202	258	1.754	73,8	11,5	14,7	100,0
TH	1.184	119	12	1.315	90,0	9,0	0,9	100,0
Deutschland	43.548	4.416	6.907	54.871	79,4	8,0	12,6	100,0
West (o. BE)	34.404	3.176	5.920	43.500	79,1	7,3	13,6	100,0
Ost (m. BE)	9.144	1.240	987	11.371	80,4	10,9	8,7	100,0
	2011							
BW	5.105	167	2.972	8.244	61,9	2,0	36,1	100,0
BY	3.199	81	5.173	8.453	37,8	1,0	61,2	100,0
BE	1.183	129	665	1.977	59,8	6,5	33,6	100,0
BB	1.187	24	557	1.768	67,1	1,4	31,5	100,0
HB	216	68	144	428	50,5	15,9	33,6	100,0
HH	532	248	274	1.054	50,5	23,5	26,0	100,0
HE	2.680	151	1.119	3.950	67,8	3,8	28,3	100,0
MV	803	92	145	1.040	77,2	8,8	13,9	100,0
NI	2.951	327	1.409	4.687	63,0	7,0	30,1	100,0
NW	7.601	201	1.684	9.486	80,1	2,1	17,8	100,0
RP	1.710	38	681	2.429	70,4	1,6	28,0	100,0
SL	359	10	100	469	76,5	2,1	21,3	100,0
SN	2.064	212	504	2.780	74,2	7,6	18,1	100,0
ST	1.407	31	286	1.724	81,6	1,8	16,6	100,0
SH	1.124	91	466	1.681	66,9	5,4	27,7	100,0
TH	1.199	49	66	1.314	91,2	3,7	5,0	100,0
Deutschland	33.320	1.919	16.245	51.484	64,7	3,7	31,6	100,0
West (o. BE)	25.477	1.382	14.022	40.881	62,3	3,4	34,3	100,0
Ost (m. BE)	7.843	537	2.223	10.603	74,0	5,1	21,0	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungskräfte und Leitungsteams inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich (mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.43
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Teamgröße 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Teamgröße	Kitas mit einer Leitungskraft	Kitas mit Leitungs-team	Kitas ohne Leitung(sres-sourcen)	Insgesamt	Kitas mit einer Leitungskraft	Kitas mit Leitungs-team	Kitas ohne Leitung(sres-sourcen)	Insgesamt
	Anzahl				in %			
	2016							
Kleine Teams	15.673	508	4.808	20.989	74,7	2,4	22,9	100,0
Mittlere Teams	19.078	1.346	1.609	22.033	86,6	6,1	7,3	100,0
Große Teams	8.797	2.562	490	11.849	74,2	21,6	4,1	100,0
Insgesamt	43.548	4.416	6.907	54.871	79,4	8,0	12,6	100,0
	2011							
Kleine Teams	13.866	275	11.831	25.972	53,4	1,1	45,6	100,0
Mittlere Teams	15.026	613	3.884	19.523	77,0	3,1	19,9	100,0
Große Teams	4.428	1.031	530	5.989	73,9	17,2	8,8	100,0
Insgesamt	33.320	1.919	16.245	51.484	64,7	3,7	31,6	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungskräfte und Leitungsteams inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich (mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.44
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Trägergruppen 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Trägergruppen	Kitas mit einer Leitungs-kraft	Kitas mit Leitungs-team	Kitas ohne Lei-tung(sres-sourcen)	Insgesamt	Kitas mit einer Leitungs-kraft	Kitas mit Leitungs-team	Kitas ohne Lei-tung(sres-sourcen)	Insgesamt
	Anzahl				in %			
	2011							
Öffentliche Träger	11.668	583	4.855	17.106	68,2	3,4	28,4	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	11.666	461	5.821	17.948	65,0	2,6	32,4	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	5.936	468	1.714	8.118	73,1	5,8	21,1	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	3.582	357	3.422	7.361	48,7	4,8	46,5	100,0
Privatgewerbliche Träger	468	50	433	951	49,2	5,3	45,5	100,0
Insgesamt	33.320	1.919	16.245	51.484	64,7	3,7	31,6	100,0
	2016							
Öffentliche Träger	14.710	1.471	1.927	18.108	81,2	8,1	10,6	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	15.170	1.165	1.737	18.072	83,9	6,4	9,6	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	7.187	972	762	8.921	80,6	10,9	8,5	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	5.312	693	2.105	8.110	65,5	8,5	26,0	100,0
Privatgewerbliche Träger	1.169	115	376	1.660	70,4	6,9	22,7	100,0
Insgesamt	43.548	4.416	6.907	54.871	79,4	8,0	12,6	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungskräfte und Leitungsteams inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich (mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.45
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Ländern 2011 und 2016 (Anzahl; in %)[1]

	Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf								Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf							
	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	Insgesamt	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	Insgesamt
	Anzahl								in %							
Land	2016															
BW	1.736	2.009	3.129	918	302	178	468	8.740	19,9	23,0	35,8	10,5	3,5	2,0	5,4	100,0
BY	501	3.592	3.262	1.217	423	167	110	9.272	5,4	38,7	35,2	13,1	4,6	1,8	1,2	100,0
BE	558	161	643	518	225	129	182	2.416	23,1	6,7	26,6	21,4	9,3	5,3	7,5	100,0
BB	176	374	714	267	163	75	87	1.856	9,5	20,2	38,5	14,4	8,8	4,0	4,7	100,0
HB	133	9	77	133	52	15	15	434	30,6	2,1	17,7	30,6	12,0	3,5	3,5	100,0
HH	142	33	121	262	255	113	125	1.051	13,5	3,1	11,5	24,9	24,3	10,8	11,9	100,0
HE	937	336	988	1.070	506	162	188	4.187	22,4	8,0	23,6	25,6	12,1	3,9	4,5	100,0
MV	48	46	478	315	125	49	21	1.082	4,4	4,3	44,2	29,1	11,6	4,5	1,9	100,0
NI	940	166	1.734	1.592	309	111	331	5.183	18,1	3,2	33,5	30,7	6,0	2,1	6,4	100,0
NW	962	405	1.864	3.661	1.474	680	848	9.894	9,7	4,1	18,8	37,0	14,9	6,9	8,6	100,0
RP	274	323	814	560	214	149	164	2.498	11,0	12,9	32,6	22,4	8,6	6,0	6,6	100,0
SL	37	16	181	164	41	25	23	487	7,6	3,3	37,2	33,7	8,4	5,1	4,7	100,0
SN	152	99	357	1.183	814	191	132	2.928	5,2	3,4	12,2	40,4	27,8	6,5	4,5	100,0
ST	41	258	1.046	284	91	31	23	1.774	2,3	14,5	59,0	16,0	5,1	1,7	1,3	100,0
SH	258	110	384	553	244	85	120	1.754	14,7	6,3	21,9	31,5	13,9	4,8	6,8	100,0
TH	12	31	325	740	178	20	9	1.315	0,9	2,4	24,7	56,3	13,5	1,5	0,7	100,0
Deutschland	6.907	7.968	16.117	13.437	5.416	2.180	2.846	54.871	12,6	14,5	29,4	24,5	9,9	4,0	5,2	100,0
West (o. BE)	5.920	6.999	12.554	10.130	3.820	1.685	2.392	43.500	13,6	16,1	28,9	23,3	8,8	3,9	5,5	100,0
Ost (m. BE)	987	969	3.563	3.307	1.596	495	454	11.371	8,7	8,5	31,3	29,1	14,0	4,4	4,0	100,0
	2011															
BW	2.972	1.002	1.806	1.115	426	255	668	8.244	36,1	12,2	21,9	13,5	5,2	3,1	8,1	100,0
BY	5.173	994	979	516	325	230	236	8.453	61,2	11,8	11,6	6,1	3,8	2,7	2,8	100,0
BE	665	97	492	375	169	82	97	1.977	33,6	4,9	24,9	19,0	8,5	4,1	4,9	100,0
BB	557	192	428	231	145	75	140	1.768	31,5	10,9	24,2	13,1	8,2	4,2	7,9	100,0
HB	144	8	63	114	66	20	13	428	33,6	1,9	14,7	26,6	15,4	4,7	3,0	100,0
HH	274	21	53	185	226	142	153	1.054	26,0	2,0	5,0	17,6	21,4	13,5	14,5	100,0
HE	1.119	137	507	878	588	283	438	3.950	28,3	3,5	12,8	22,2	14,9	7,2	11,1	100,0
MV	145	51	347	302	128	30	37	1.040	13,9	4,9	33,4	29,0	12,3	2,9	3,6	100,0
NI	1.409	82	805	1.484	395	156	356	4.687	30,1	1,7	17,2	31,7	8,4	3,3	7,6	100,0
NW	1.684	168	922	2.564	1.848	1.013	1.287	9.486	17,8	1,8	9,7	27,0	19,5	10,7	13,6	100,0
RP	681	199	566	426	234	144	179	2.429	28,0	8,2	23,3	17,5	9,6	5,9	7,4	100,0
SL	100	7	113	113	57	36	43	469	21,3	1,5	24,1	24,1	12,2	7,7	9,2	100,0
SN	504	89	262	827	632	225	241	2.780	18,1	3,2	9,4	29,7	22,7	8,1	8,7	100,0
ST	286	317	709	199	90	52	71	1.724	16,6	18,4	41,1	11,5	5,2	3,0	4,1	100,0
SH	466	89	267	350	240	101	168	1.681	27,7	5,3	15,9	20,8	14,3	6,0	10,0	100,0
TH	66	78	312	548	238	41	31	1.314	5,0	5,9	23,7	41,7	18,1	3,1	2,4	100,0
Deutschland	16.245	3.531	8.631	10.227	5.807	2.885	4.158	51.484	31,6	6,9	16,8	19,9	11,3	5,6	8,1	100,0
West (o. BE)	14.022	2.707	6.081	7.745	4.405	2.380	3.541	40.881	34,3	6,6	14,9	18,9	10,8	5,8	8,7	100,0
Ost (m. BE)	2.223	824	2.550	2.482	1.402	505	617	10.603	21,0	7,8	24,0	23,4	13,2	4,8	5,8	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.46
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Trägergruppen 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Trägergruppen	Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf							Insgesamt
	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	
	Anzahl							
	2016							
Öffentliche Träger	1.927	2.847	5.534	4.618	1.723	678	781	18.108
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	1.737	3.022	5.750	4.482	1.668	656	757	18.072
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	762	764	2.493	2.722	1.179	447	554	8.921
Sonstige gemeinnützige Träger	2.105	1.132	1.951	1.349	678	305	590	8.110
Privatgewerbliche Träger	376	203	389	266	168	94	164	1.660
Insgesamt	6.907	7.968	16.117	13.437	5.416	2.180	2.846	54.871
	2011							
Öffentliche Träger	4.855	1.518	3.161	3.650	1.851	835	1.236	17.106
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	5.821	1.068	2.847	3.580	2.130	1.141	1.361	17.948
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	1.714	420	1.453	2.023	1.164	544	800	8.118
Sonstige gemeinnützige Träger	3.422	482	1.066	883	585	299	624	7.361
Privatgewerbliche Träger	433	43	104	91	77	66	137	951
Insgesamt	16.245	3.531	8.631	10.227	5.807	2.885	4.158	51.484
	in %							
	2016							
Öffentliche Träger	10,6	15,7	30,6	25,5	9,5	3,7	4,3	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	9,6	16,7	31,8	24,8	9,2	3,6	4,2	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	8,5	8,6	27,9	30,5	13,2	5,0	6,2	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	26,0	14,0	24,1	16,6	8,4	3,8	7,3	100,0
Privatgewerbliche Träger	22,7	12,2	23,4	16,0	10,1	5,7	9,9	100,0
Insgesamt	12,6	14,5	29,4	24,5	9,9	4,0	5,2	100,0
	2011							
Öffentliche Träger	28,4	8,9	18,5	21,3	10,8	4,9	7,2	100,0
Konfessionelle Wohlfahrtsverbände/ kirchliche Träger	32,4	6,0	15,9	19,9	11,9	6,4	7,6	100,0
Nichtkonfessionelle Wohlfahrtsverbände	21,1	5,2	17,9	24,9	14,3	6,7	9,9	100,0
Sonstige gemeinnützige Träger	46,5	6,5	14,5	12,0	7,9	4,1	8,5	100,0
Privatgewerbliche Träger	45,5	4,5	10,9	9,6	8,1	6,9	14,4	100,0
Insgesamt	31,6	6,9	16,8	19,9	11,3	5,6	8,1	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.47
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Teamgröße 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf							Insgesamt
	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	
Teamgröße	**Anzahl**							
Kleine Teams	4.808	3.255	5.446	2.898	1.142	744	2.696	20.989
Mittlere Teams	1.609	3.536	5.804	5.841	3.794	1.316	133	22.033
Große Teams	490	1.177	4.867	4.698	480	120	17	11.849
Insgesamt	6.907	7.968	16.117	13.437	5.416	2.180	2.846	54.871
	in %							
Kleine Teams	22,9	15,5	25,9	13,8	5,4	3,5	12,8	100,0
Mittlere Teams	7,3	16,0	26,3	26,5	17,2	6,0	0,6	100,0
Große Teams	4,1	9,9	41,1	39,6	4,1	1,0	0,1	100,0
Insgesamt	12,6	14,5	29,4	24,5	9,9	4,0	5,2	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; Teamgröße ►M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.48
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Leitungsressourcen und Einrichtungsart 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Einrichtungsart	Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf							Insgesamt
	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	
	Anzahl							
	2016							
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	598	414	483	199	103	76	173	2.046
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	1.853	1.794	3.282	2.680	1.243	620	1.006	12.478
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	955	881	1.398	922	386	212	449	5.203
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	750	547	937	698	396	224	273	3.825
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	2.314	3.278	7.950	7.214	2.631	900	830	25.117
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	437	1.054	2.067	1.724	657	148	115	6.202
Insgesamt	6.907	7.968	16.117	13.437	5.416	2.180	2.846	54.871
	2011							
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	817	107	175	99	70	60	158	1.486
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	5.043	1.026	2.329	2.629	1.773	988	1.596	15.384
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	2.725	421	956	947	559	399	765	6.772
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	1.714	259	417	373	279	199	314	3.555
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	3.761	1.115	3.272	4.061	2.024	797	945	15.975
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	2.185	603	1.482	2.118	1.102	442	380	8.312
Insgesamt	16.245	3.531	8.631	10.227	5.807	2.885	4.158	51.484
	in %							
	2016							
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	29,2	20,2	23,6	9,7	5,0	3,7	8,5	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	14,9	14,4	26,3	21,5	10,0	5,0	8,1	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	18,4	16,9	26,9	17,7	7,4	4,1	8,6	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	19,6	14,3	24,5	18,2	10,4	5,9	7,1	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	9,2	13,1	31,7	28,7	10,5	3,6	3,3	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	7,0	17,0	33,3	27,8	10,6	2,4	1,9	100,0
Insgesamt	12,6	14,5	29,4	24,5	9,9	4,0	5,2	100,0
	2011							
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	55,0	7,2	11,8	6,7	4,7	4,0	10,6	100,0
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	32,8	6,7	15,1	17,1	11,5	6,4	10,4	100,0
TE für Kinder von 3 bis < 7 J. (Kindergarten)	40,2	6,2	14,1	14,0	8,3	5,9	11,3	100,0
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	48,2	7,3	11,7	10,5	7,8	5,6	8,8	100,0
Übrige altersgem. TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	23,5	7,0	20,5	25,4	12,7	5,0	5,9	100,0
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	26,3	7,3	17,8	25,5	13,3	5,3	4,6	100,0
Insgesamt	31,6	6,9	16,8	19,9	11,3	5,6	8,1	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.49
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Anteil von Kindern mit nicht-deutscher Familiensprache (FSP) in der Kita	Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf							Insgesamt
	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	
	Anzahl							
	2016							
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	2.082	1.866	3.356	2.324	1.033	403	858	11.922
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	1.500	2.670	4.926	3.922	1.591	588	693	15.890
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	1.766	2.240	4.804	4.032	1.478	632	735	15.687
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	787	762	1.832	1.843	719	308	279	6.530
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	592	357	1.015	1.132	478	202	223	3.999
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	180	73	184	184	117	47	58	843
Insgesamt	6.907	7.968	16.117	13.437	5.416	2.180	2.846	54.871
	2011							
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	6.112	1.195	2.559	2.148	1.181	663	1.461	15.319
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	4.127	1.093	2.611	3.101	1.731	788	1.022	14.473
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	3.493	775	2.175	2.864	1.572	849	983	12.711
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	1.442	291	817	1.239	779	341	361	5.270
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	843	147	385	757	455	201	261	3.049
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	228	30	84	118	89	43	70	662
Insgesamt	16.245	3.531	8.631	10.227	5.807	2.885	4.158	51.484
	in %							
	2016							
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	17,5	15,7	28,1	19,5	8,7	3,4	7,2	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	9,4	16,8	31,0	24,7	10,0	3,7	4,4	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	11,3	14,3	30,6	25,7	9,4	4,0	4,7	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	12,1	11,7	28,1	28,2	11,0	4,7	4,3	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	14,8	8,9	25,4	28,3	12,0	5,1	5,6	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	21,4	8,7	21,8	21,8	13,9	5,6	6,9	100,0
Insgesamt	12,6	14,5	29,4	24,5	9,9	4,0	5,2	100,0
	2011							
Ohne Kinder mit nichtdeutscher FSP	39,9	7,8	16,7	14,0	7,7	4,3	9,5	100,0
Sehr geringer Anteil (> 0% bis 10%)	28,5	7,6	18,0	21,4	12,0	5,4	7,1	100,0
Geringer Anteil (> 10% bis 30%)	27,5	6,1	17,1	22,5	12,4	6,7	7,7	100,0
Mittlerer Anteil (> 30% bis 50%)	27,4	5,5	15,5	23,5	14,8	6,5	6,9	100,0
Hoher Anteil (> 50% bis 80%)	27,6	4,8	12,6	24,8	14,9	6,6	8,6	100,0
Sehr hoher Anteil (> 80% und mehr)	34,4	4,5	12,7	17,8	13,4	6,5	10,6	100,0
Insgesamt	31,6	6,9	16,8	19,9	11,3	5,6	8,1	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D3.50
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Anteil geförderter Kinder 2016 (Deutschland; Anzahl; in%)[1]

	Kitas mit ... Leitungsstunden/Kopf							
	keiner	bis zu einer	mehr als einer bis zu zwei	mehr als zwei bis zu drei	mehr als drei bis zu vier	mehr als vier bis zu fünf	mehr als fünf	Insgesamt
Anteil geförderter Kinder	**Anzahl**							
Ohne Kinder mit Förderbedarf	5.210	5.417	9.859	7.789	3.373	1.498	2.264	35.410
> 0% bis 10%	1.425	2.180	5.176	4.915	1.767	587	477	16.527
> 10% bis 20%	156	225	639	474	184	66	75	1.819
> 20% bis 100%	116	146	443	259	92	29	30	1.115
Insgesamt	6.907	7.968	16.117	13.437	5.416	2.180	2.846	54.871
	in %							
Ohne Kinder mit Förderbedarf	14,7	15,3	27,8	22,0	9,5	4,2	6,4	100,0
> 0% bis 10%	8,6	13,2	31,3	29,7	10,7	3,6	2,9	100,0
> 10% bis 20%	8,6	12,4	35,1	26,1	10,1	3,6	4,1	100,0
> 20% bis 100%	10,4	13,1	39,7	23,2	8,3	2,6	2,7	100,0
Insgesamt	12,6	14,5	29,4	24,5	9,9	4,0	5,2	100,0

1 Inklusive Horte; Leitungsressourcen: wöchentliche Leitungsstunden (inklusive Leitung im zweiten Arbeitsbereich und Verwaltung im ersten Arbeitsbereich) pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals; ohne Berücksichtigung der Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

Methodische Hinweise zur Klassifikation der Berufe (KldB) in Kapitel 4

M4 Wechsel der Klassifikation der Berufe (KldB): neue Definition der Frühen Bildung durch die KldB 2010

Im Jahr 2012 wurde die Klassifikation der Berufe in der Beschäftigungsstatistik auf die von der Bundesagentur für Arbeit gänzlich neu entwickelte Klassifikation der Berufe 2010 umgestellt. Mit dieser Umstellung sollte u.a. den tiefgreifenden Wandlungserscheinungen Rechnung getragen werden, die sich seit den 1970er-Jahren bei den Wirtschafts- und Berufsstrukturen vollzogen haben (Bundesagentur für Arbeit 2011a, b). Für die Berufe in der Frühen Bildung und ihre Vergleichsgruppen ist die Einführung der KldB 2010 teilweise – wie etwa bei den sozialen Berufen – mit einem Neuzuschnitt der Berufsfelder und Berufe verbunden.

Die Berechnungen zur Beschäftigten-, Arbeitslosen-, Entgelt- und Rentenstatistik im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* beruhen auf der alten Klassifikation der Berufe 1988, die mit der Berufsordnung 864, „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen", eine Kategorie bietet, die sich weitgehend exklusiv auf das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen bezieht. Im Gegensatz zur alten Klassifikation verzichtet die neue Klassifikation der Berufe 2010 auf eine exklusive Kategorie für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen. Diese finden sich nunmehr in drei breiter angelegten Berufsgattungen[1] *(vgl. Abb. D4.1, D4.2)*:

- 83111 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlerntätigkeiten",
- 83112 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten" sowie
- 83193 „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege".

Diese neue Einstufung hat einen Verlust an Trennschärfe zur Folge. Eine durchgängige Abgrenzung zu anderen Berufsfeldern im Bereich Bildung, Erziehung und Betreuung ist nicht mehr möglich. So weist die Berufsgattung 83111 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlerntätigkeiten" neben Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen große Anteile an Beschäftigten in Kinderheimen oder heilpädagogischen Einrichtungen aus (Grgic 2014). Bei der Abgrenzung der Beschäftigten in der Frühen Bildung berücksichtigen die Analysen zur Beschäftigungsstatistik im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* daher diese Berufsgattung nicht (zur abweichenden Abgrenzung in den Auswertungen des Mikrozensus vgl. **M1** in Kapitel 4 sowie ▸**M5** und ▸**M6** im Datenanhang).

Demgegenüber umfassen die Berufsgattungen 83112 und 83193 zum weit überwiegenden Anteil Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen (ebd.). Die folgenden Analysen beruhen deshalb für den Zeitraum nach dem Wechsel der Klassifikation (in der Regel ab dem Jahr 2012) auf diesen beiden Gruppen und verstehen darunter die Beschäftigten in der Frühen Bildung. Für die Periode vor dem Wechsel der Klassifikation wird der Bereich Frühe Bildung weiterhin durch die Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen" nach der KldB 1988 repräsentiert. Aufgrund der weniger strengen Abgrenzung des Bereichs Frühe Bildung nach dem Wechsel der Berufsklassifikation ist die Anzahl der Beschäftigten allein deswegen größer als zuvor. Eine genaue Bestimmung der Differenz zwischen den beiden Klassifikationen in der Beschäftigungsstatistik ist jedoch nicht möglich, da keine Vergleichszahlen für ein und denselben Zeitpunkt vorliegen.

Ebenso wie in der Frühen Bildung hat sich der Zuschnitt der Referenzberufe mit dem Wechsel der Berufsklassifikation verändert. Beachtenswert ist dabei insbesondere, dass die „übrigen sozialen Berufe" im Gegensatz zur alten KldB 1988 nach der neuen KldB 2010 nicht mehr den großen Bereich der Altenpflege umfassen und dass die neuen Berufsuntergruppen „Büro und Sekretariat" sowie „IT-Netzwerktechnik" vor dem Wechsel der Klassifikation durch jeweils deutlich umfangreichere Gruppen vertreten wurden („Bürofach- und Bürohilfskräfte" und „Datenverarbeitungsfachleute"). Für die „Altenpflege" und die „Energietechnik" sind für den Zeitraum vor dem Wechsel der Berufsklassifikation keine gesonderten Daten aus der Beschäftigungsstatistik verfügbar.

Für die Interpretation der Daten haben diese Veränderungen die Konsequenz, dass die Werte vor und nach dem Wechsel nicht direkt miteinander vergleichbar sind, sondern die Zeiträume jeweils für sich betrachtet werden müssen. Vergleichbar sind die Zeitabschnitte lediglich hinsichtlich der Fragen nach der Fortsetzung oder nach dem Wandel der beobachteten Trends.

1 Die Klassifikation der Berufe 2010 unterscheidet 700 Berufsuntergruppen (mit vierstelliger Kennziffer), die sich auf 37 Berufshauptgruppen (2-Steller) bzw. 144 Berufsgruppen (3-Steller) verteilen. Durch Kombination der 700 Berufsuntergruppen mit jeweils ein bis vier Anforderungsniveaus (Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte) werden 1.286 sogenannte Berufsgattungen (5-Steller) gebildet.

M5 Definition der Berufsgruppen – Beschäftigungsstatistik, Entgeltstatistik, Arbeitslosenstatistik

	KldB 1988 (Auswertungsjahre: 2000–2011)	KldB 2010 (Auswertungsjahre 2012–2016)
Frühe Bildung	„Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (864)	– „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (83112) und – „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193)
Übrige soziale Berufe	„Sozialpflegerische Berufe“ (86, inklusive Altenpflege) ohne Frühe Bildung (864)	„Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (831) ohne Frühe Bildung (und ohne Altenpflege)
Altenpflege		„Altenpflege“ (821)
Krankenpflege	„Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen“ (853) und „Helfer in der Krankenpflege“ (854)	„Gesundheits- und Krankenpflege“ (813) ohne „Berufe im Rettungsdienst“ (8134) und ohne „Berufe in der Geburtshilfe und Entbindungspflege“ (8135)
Büro und Sekretariat	„Bürofach-, Bürohilfskräfte“ (78)	„Büro und Sekretariat“ (714)
Energietechnik		„Energietechnik“ (262)
IT-Netzwerktechnik		„IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation“ (433)

M6 Definition der Berufsgruppen – Mikrozensus-Auswertungen

	KldB 1992 (Auswertungen 1998, 2006 und 2012)	KldB 2010 (Auswertungsjahre 2012 und 2014)
Frühe Bildung	– „Erzieher/Erzieherinnen“ (863) und – „Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen“ (867) jeweils im Wirtschaftszweig „Kindergärten, Vor- und Grundschulen“ (WZ 2003: 801) bzw. im Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ (WZ 2008: 851)	– „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (83112), – „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193) und – „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlerntätigkeiten“ (83111) jeweils im Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ (WZ 2008: 851)
Übrige soziale Berufe	„Soziale Berufe“ (86) ohne „Altenpflege“ und ohne Frühe Bildung	„Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (831) ohne Frühe Bildung (und ohne Altenpflege)
Lehrkräfte Primarstufe	„Grund-, Haupt-, Real-, Sonderschullehrer und -lehrerinnen“ (873), 1998 und 2006 im Wirtschaftszweig „Kindergärten, Vor- und Grundschulen“ (WZ 2003: 801) und 2012 im Wirtschaftszweig „Grundschulen“ (WZ 2008: 852)	„Lehrkräfte in der Primarstufe“ (8411)
Altenpflege	„Altenpfleger/Altenpflegerinnen“ (864)	„Altenpflege“ (821)
Krankenpflege	„Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger“ (853) und „Helfer/Helferinnen in der Krankenpflege“ (854)„Helfer in der Krankenpflege“ (854)	„Gesundheits- und Krankenpflege“ (813) ohne „Berufe im Rettungsdienst“ (8134) und ohne „Berufe in der Geburtshilfe und Entbindungspflege“ (8135)
Büro und Sekretariat	Erwerbstätige in folgenden Berufsklassen: 7353, 7354, 7518, 7800, 7801, 7802, 7803, 7805, 7806, 7808, 7809, 7820, 7821, 7822, 7823, 7824, 7825, 7826, 7828, 7831, 7832, 7833, 7835, 7840, 7842, 7844, 7845, 7849, 7880, 7884, 7888, 7889, 7890, 7891, 7892, 7894, 7899, 7943, 8220, 8221, 8222, 8223, 8237	„Büro und Sekretariat“ (714)
Energietechnik	Erwerbstätige in folgenden Berufsklassen: 3100, 3109, 3110, 3111, 3112, 3113, 3114, 3119, 3130, 3131, 3132, 3133, 3134, 3139, 5410, 5411, 5412, 5413, 5414, 5419, 6021, 6221, 6326	„Energietechnik“ (262)
IT-Netzwerktechnik	Erwerbstätige in folgenden Berufsklassen: 7745, 7761, 7763, 7764, 7780, 7781, 7782, 7783, 7784, 7789, 7798	„IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation“ (433)

Abb. D4.1 **Die Frühe Bildung in der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)[1]**

1 Die abgebildete Abgrenzung der Frühen Bildung ist die Grundlage für die Analysen der Beschäftigungsstatistik. Die Auswertungen des Mikrozensus können unter Einbezug der Wirtschaftszweige hinsichtlich der Helferberufe feiner ausdifferenziert werden, siehe Kapitel 4, **M1**.
2 Berufskennziffer nach Berufsklassifikation 2010.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011a): Klassifikation der Berufe 2010; eigene Darstellung

Abb. D4.2 **Die Frühe Bildung in der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 und 2010 im Vergleich[1]**

1 Berufskennziffer nach Berufsklassifikation 2010.
2 Berufskennziffer nach Berufsklassifikation 1988 bzw. 2010.
3 Von den Beschäftigten in der Berufsgattung 83111 ist nur ein kleiner Teil in der Frühen Bildung tätig, siehe im Datenanhang ▸**M4**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011a): Klassifikation der Berufe 2010; Bundesagentur für Arbeit (2009): Klassifizierung der Berufe; eigene Darstellung

Tab. D4.1
Steckbrief der Frühen Bildung und ausgewählter Berufe 2015 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Beruf	Beschäftigte[2]	Frauenquote[3]	Ohne Berufs-abschluss[3]	Anerkannter Berufs-abschluss[3]	Akademischer Berufs-abschluss[3]	Ausbildung unbekannt[3]
	Anzahl	in %				
Frühe Bildung	677.652	92,2	3,3	85,5	8,4	2,7
Übrige soziale Berufe	606.601	74,1	10,0	49,2	35,3	5,5
Lehrkräfte Primarstufe[4]	223.396	87,9	0,9	9,0	90,1	0,0
Altenpflege	514.162	85,6	11,1	78,6	3,4	6,8
Krankenpflege	937.930	84,6	5,1	88,7	3,3	2,9
Büro und Sekretariat	2.070.167	80,2	6,1	70,2	12,0	11,6
Energietechnik	436.821	3,8	3,1	85,8	4,3	6,8
IT-Netzwerktechnik	145.766	14,3	3,5	55,0	33,4	8,1
Insgesamt	30.771.297	46,5	9,1	64,6	14,9	11,5

1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Selbstständige, ohne Beamte, inklusive Auszubildende. Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. Weitere Berufsdefinitionen siehe im Datenanhang ►**M5**.
2 Anzahl der Beschäftigten: inklusive Auszubildende.
3 Quoten: ohne Auszubildende.
4 Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte (Schulstatistik, Stand: 2015/2016).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016d): Beschäftigungsstatistik – Sonderauswertung; Statistisches Bundesamt (2016c): Fachserie 11, Reihe 1; Ausbildungsabschluss Primarstufen-Lehrkräfte: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2001 bis 2011 und 2012 bis 2015 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung in %)[1]

	Frühe Bildung			Übrige soziale Berufe			Lehrkräfte Primarstufe[2]			Altenpflege			Krankenpflege			Büro und Sekretariat			Energietechnik		
	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]
Jahr	KldB 1988																				
2001	365.736	1,3		598.459	2,2		213.508	0,8					899.600	3,2		4.225.166	15,2				
2002	375.891	1,4	+ 2,8	625.805	2,3	+ 4,6	212.219	0,8	– 0,6				924.250	3,3	+ 2,7	4.242.722	15,3	+ 0,4			
2003	383.940	1,4	+ 2,1	640.553	2,4	+ 2,4	210.354	0,8	– 0,9				932.494	3,5	+ 0,9	4.160.491	15,4	– 1,9			
2004	385.130	1,5	+ 0,3	652.185	2,5	+ 1,8	211.836	0,8	+ 0,7				926.936	3,5	– 0,6	4.110.916	15,5	– 1,2			
2005	392.261	1,5	+ 1,9	663.511	2,5	+ 1,7	215.543	0,8	+ 1,7				933.325	3,5	+ 0,7	4.114.349	15,6	+ 0,1			
2006	395.081	1,5	+ 0,7	689.015	2,6	+ 3,8	220.475	0,8	+ 2,3				941.407	3,5	+ 0,9	4.146.585	15,6	+ 0,8			
2007	399.730	1,5	+ 1,2	717.909	2,7	+ 4,2	217.040	0,8	– 1,6				945.806	3,5	+ 0,5	4.199.987	15,5	+ 1,3			
2008	415.994	1,5	+ 4,1	755.937	2,7	+ 5,3	218.736	0,8	+ 0,8				964.734	3,5	+ 2,0	4.281.991	15,5	+ 2,0			
2009	437.357	1,6	+ 5,1	805.881	2,9	+ 6,6	217.775	0,8	– 0,4				989.461	3,6	+ 2,6	4.298.689	15,6	+ 0,4			
2010	459.866	1,6	+ 5,1	858.185	3,1	+ 6,5	228.438	0,8	+ 4,9				1.017.882	3,6	+ 2,9	4.323.390	15,5	+ 0,6			
2011	484.784	1,7	+ 5,4	896.136	3,1	+ 4,4	227.097	0,8	– 0,6				1.040.463	3,6	+ 2,2	4.378.954	15,3	+ 1,3			
2001–2011	+ 119.048	+ 32,6		+ 297.677	+ 49,7		+ 13.589	+ 6,4					+ 140.863	+ 15,7		+ 153.788	+ 3,6				
	KldB 2010																				
2012	588.992	2,0		555.073	1,9		225.043	0,8		460.488	1,6		904.376	3,1		2.068.712	7,0		437.767	1,5	
2013	600.747	2,0	+ 2,0	557.959	1,9	+ 0,5	222.502	0,8	– 1,1	465.184	1,6	+ 1,0	906.387	3,1	+ 0,2	2.066.026	7,0	– 0,1	432.534	1,5	– 1,2
2014	641.861	2,1	+ 6,8	580.564	1,9	+ 4,1	223.225	0,7	+ 0,3	489.532	1,6	+ 5,2	925.089	3,1	+ 2,1	2.074.038	6,9	+ 0,4	434.897	1,4	+ 0,5
2015	677.652	2,2	+ 5,6	606.601	2,0	+ 4,5	223.396	0,7	+ 0,1	514.162	1,7	+ 5,0	937.930	3,0	+ 1,4	2.070.167	6,7	– 0,2	436.821	1,4	+ 0,4
2012–2015	+ 88.660	+ 15,1		+ 51.528	+ 9,3		– 1.647	– 0,7		+ 53.674	+ 11,7		+ 33.554	+ 3,7		+ 1.455	+ 0,1		– 946	– 0,2	

	IT-Netzwerktechnik			Frauen			Männer			Akademiker/innen			Nicht-akademiker/innen[3]			Insgesamt		
	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]	Anzahl	in %	Vorj. (%)[4]
Jahr	KldB 1988																	
2001				12.301.352	44,3		15.496.742	55,7		2.792.473	10,0		23.230.058	83,6		27.798.094	100,0	
2002				12.371.820	44,7	+ 0,6	15.288.011	55,3	– 1,3	2.904.447	10,5	+ 4,0	23.052.420	83,3	– 0,8	27.659.831	100,0	– 0,5
2003				12.115.783	45,0	– 2,1	14.833.651	55,0	– 3,0	2.945.965	10,9	+ 1,4	22.432.514	83,2	– 2,7	26.949.434	100,0	– 2,6
2004				11.930.340	44,9	– 1,5	14.617.638	55,1	– 1,5	2.989.898	11,3	+ 1,5	22.064.038	83,1	– 1,6	26.547.978	100,0	– 1,5
2005				11.895.163	45,2	– 0,3	14.404.397	54,8	– 1,5	3.079.502	11,7	+ 3,0	21.788.808	82,8	– 1,2	26.299.560	100,0	– 0,9
2006				11.970.784	45,1	+ 0,6	14.563.121	54,9	+ 1,1	3.216.885	12,1	+ 4,5	21.935.398	82,7	+ 0,7	26.533.905	100,0	+ 0,9
2007				12.134.454	44,9	+ 1,4	14.915.997	55,1	+ 2,4	3.382.832	12,5	+ 5,2	22.288.818	82,4	+ 1,6	27.050.451	100,0	+ 1,9
2008				12.469.559	45,0	+ 2,8	15.225.839	55,0	+ 2,1	3.576.169	12,9	+ 5,7	22.730.323	82,1	+ 2,0	27.695.398	100,0	+ 2,4
2009				12.615.297	45,7	+ 1,2	14.987.984	54,3	– 1,6	3.714.673	13,5	+ 3,9	22.501.864	81,5	– 1,0	27.603.281	100,0	– 0,3
2010				12.817.300	45,8	+ 1,6	15.149.301	54,2	+ 1,1	3.869.473	13,8	+ 4,2	22.731.212	81,3	+ 1,0	27.966.601	100,0	+ 1,3
2011				13.112.153	45,8	+ 2,3	15.531.430	54,2	+ 2,5	•	•	•	•	•	•	28.643.583	100,0	+ 2,4
2001–2011				+ 810.801	+ 6,6		+ 34.688	+ 0,2		+ 1.077.000	+ 38,6		– 498.846	– 2,1		+ 845.489	+ 3,0	
	KldB 2010																	
2012	137.969	0,5		13.663.192	46,3		15.864.737	53,7		3.783.967	12,8		21.474.334	72,7		29.527.929	100,0	
2013	139.092	0,5	+ 0,8	13.649.914	46,1	– 0,1	15.965.766	53,9	+ 0,6	3.904.461	13,2	+ 3,2	21.687.296	73,2	+ 1,0	29.615.680	100,0	+ 0,3
2014	142.080	0,5	+ 2,1	13.933.684	46,2	+ 2,1	16.240.821	53,8	+ 1,7	4.156.460	13,8	+ 6,5	22.262.871	73,8	+ 2,7	30.174.505	100,0	+ 1,9
2015	145.766	0,5	+ 2,6	14.267.125	46,4	+ 2,4	16.504.172	53,6	+ 1,6	4.418.910	14,4	+ 6,3	22.901.335	74,4	+ 2,9	30.771.297	100,0	+ 2,0
2012–2015	+ 7.797	+ 5,7		+ 603.933	+ 4,4		+ 639.435	+ 4,0		+ 634.943	+ 16,8		+ 1.427.001	+ 6,6		+ 1.243.368	+ 4,2	

1 Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06., 2012: 31.12. Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. Weitere Berufsdefinitionen siehe im Datenanhang ►M5.
2 Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte (Schulstatistik, Stand: 2015/2016).
3 Nichtakademiker/innen: ohne beruflichen Ausbildungsabschluss sowie mit anerkanntem Berufsabschluss (Angaben ohne Berücksichtigung der Beschäftigten mit unbekanntem Ausbildungsabschluss).
4 Vorj. (%): Veränderung zum Vorjahr.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014a, 2015a, b, 2016a, b, c): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2016c): Fachserie 11, Reihe 1; eigene Berechnungen

Tab. D4.3
Die zehn wachstumsstärksten Berufsordnungen (2001–2011) und Berufsuntergruppen (2013–2015) mit mehr als 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)[1]

KldB 1988					
			2001	2011	Veränderung 2001–2011
Rang	Kennziffer		Anzahl		in %
1.	752	„Unternehmensberater“	93.029	169.355	+82,0
2.	703	„Werbefachleute“	72.891	123.639	+69,6
3.	607	„Sonstige Ingenieure“	150.207	238.239	+58,6
4.	861	„Sozialarbeiter, Sozialpfleger (inkl. Altenpflege)“	367.705	572.715	+55,8
5.	852	„Masseure, Krankengymnasten und verwandte Berufe“	120.638	177.569	+47,2
6.	862	„Heimleiter, Sozialpädagogen“	221.512	296.692	+33,9
7.	285	„Sonstige Mechaniker“	106.188	141.129	+32,9
8.	864	„Frühe Bildung („Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“)“	365.736	484.784	+32,6
9.	841	„Ärzte“	153.708	200.594	+30,5
10.	270	„Schlosser, o.n.A.“	126.511	159.822	+26,3
		Insgesamt	27.798.094	28.643.583	+3,0

KldB 2010					
			2013	2015	Veränderung 2013–2015
Rang	Kennziffer		Anzahl		in %
1.	8313	„Berufe Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik“	141.845	169.235	+19,3
2.	5218	„Fahrzeugführer im Straßenverkehr (s.s.T.)“	97.919	115.611	+18,1
3.	4341	„Berufe in der Softwareentwicklung“	121.994	141.948	+16,4
4.	8321	„Berufe in der Hauswirtschaft“	165.617	190.866	+15,2
5.	6330	„Berufe im Gastronomieservice (o.S.)“	344.022	391.439	+13,8
6.	8210	„Berufe in der Altenpflege (o.S.)“	443.371	502.504	+13,3
7.	83112/83193	„Frühe Bildung“	600.747	677.652	+12,8
8.	3210	„Berufe im Hochbau (o.S.)“	179.021	200.855	+12,2
9.	1110	„Berufe in der Landwirtschaft (o.S.)“	111.321	124.357	+11,7
10.	5132	„Berufe für Post- und Zustelldienste“	185.173	205.963	+11,2
		Insgesamt	29.268.918	30.771.297	+5,1

1 Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06. Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. 2013: Daten vor der Revision. Berufsdefinitionen siehe im Datenanhang ▸M5.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014a, d, 2016b): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

Tab. D4.4
Vollzeitäquivalente in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %; Mittelwert)[1]

	KldB 1992					KldB 2010				
	1998	2006	2012	Veränderung 1998–2012		2012	2014	Veränderung 2012–2014		Arbeitszeit je Woche 2014
Beruf	Anzahl				in %	Anzahl			in %	Mittelwert
Frühe Bildung	224.234	262.148	307.366	+83.132	+37,1	344.083	380.033	+35.950	+10,4	32,5
Übrige soziale Berufe	417.329	503.041	703.381	+286.053	+68,5	646.604	669.966	+23.362	+3,6	30,7
Lehrkräfte Primarstufe	/	/	/	/	/	156.005	151.707	–4.298	–2,8	33,1
Altenpflege	204.470	297.711	426.414	+221.943	+108,5	411.828	436.553	+24.725	+6,0	30,9
Krankenpflege	704.052	691.884	828.609	+124.556	+17,7	733.907	736.425	+2.518	+0,3	32,8
Büro und Sekretariat	2.528.243	2.166.016	1.412.169	–1.116.074	–44,1	1.207.077	1.225.046	+17.969	+1,5	28,6
Energietechnik	489.342	425.790	529.533	+40.191	+8,2	473.506	435.055	–38.451	–8,1	39,6
IT-Netzwerktechnik	68.303	114.127	191.475	+123.172	+180,3	181.345	185.425	+4.079	+2,2	39,1
Frauen	11.619.774	11.813.581	13.365.593	+1.745.819	+15,0	13.081.805	13.412.964	+331.159	+2,5	30,1
Männer	20.689.087	19.493.592	21.066.227	+377.139	+1,8	20.508.116	20.550.108	+41.991	+0,2	39,5
Akadem. Abschluss	5.461.245	5.868.481	7.748.344	+2.287.099	+41,9	7.575.118	7.864.874	+289.756	+3,8	38,2
Kein akadem. Abschluss	26.847.616	25.438.692	26.683.475	–164.141	–0,6	26.014.803	26.098.197	+83.395	+0,3	34,3
Insgesamt	32.308.862	31.307.174	34.431.820	+2.122.958	+6,6	33.589.921	33.963.071	+373.151	+1,1	35,1

1 Vollzeitäquivalente: regelmäßig geleistete Wochenarbeitszeit (inklusive Überstunden)/39 Stunden.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2006, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.5
Teilzeitbeschäftigte unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung in %)

	KldB 1992 Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden							KldB 2010 Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden				
	1998	2006	2012	1998	2006	2012	Veränderung 1998–2012	2012	2014	2012	2014	Veränderung 2012–2014
Beruf	Anzahl			in %				Anzahl		in %		
Frühe Bildung	32.806	57.566	59.432	12,3	17,5	15,9	+81,2	67.898	62.729	16,2	13,8	–7,6
Übrige soziale Berufe	80.777	152.325	199.507	16,9	24,2	23,0	+147,0	201.333	212.607	24,7	25,0	+5,6
Lehrkräfte Primarstufe	22.967	41.587	37.055	16,7	20,2	15,1	+61,3	28.018	30.090	15,7	16,8	+7,4
Altenpflege	51.689	96.132	129.319	21,1	25,5	23,9	+150,2	125.110	129.092	24,0	23,4	+3,2
Krankenpflege	150.058	194.541	183.275	18,6	23,2	19,0	+22,1	170.082	166.219	19,6	19,0	–2,3
Büro und Sekretariat	656.836	738.012	625.119	22,1	27,4	33,3	–4,8	610.913	588.584	36,8	35,3	–3,7
Energietechnik	5.321	8.161	10.395	1,1	1,9	2,0	+95,4	9.844	8.020	2,1	1,9	–18,5
IT-Netzwerktechnik	3.673	•	8.139	5,3	•	4,3	+121,6	8.197	11.013	4,6	6,0	+34,4
Frauen	3.706.719	4.981.491	5.309.781	26,2	32,2	30,7	+43,2	5.237.577	5.209.821	30,8	30,0	–0,5
Männer	783.066	1.289.685	1.619.140	4,0	6,8	7,9	+106,8	1.554.577	1.660.521	7,8	8,2	+6,8
Akadem. Abschluss	492.917	680.093	911.659	9,3	11,6	11,7	+85,0	893.451	983.467	11,8	12,3	+10,1
Kein akadem. Abschluss	3.996.868	5.591.084	6.017.262	14,0	19,6	19,9	+50,5	5.898.703	5.886.876	20,0	19,8	–0,2
Insgesamt	4.489.785	6.271.176	6.928.922	13,3	18,2	18,3	+54,3	6.792.154	6.870.343	18,3	18,2	+1,2

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2006, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.6a
Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl)[1]

Beruf	Vollzeittätigkeit nicht zu finden	Schulausbildung oder sonstige Aus- oder Fortbildung	Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	Sonstige Gründe	Betreuung von Kindern oder pflegebed./behinderten Personen	Insgesamt
	Anzahl					
	KldB 1992					
	1998					
Frühe Bildung	5.067	795	21.862	5.083	In Spalte 3 enthalten	32.806
Übrige soziale Berufe	10.961	8.638	41.970	19.207		80.777
Lehrkräfte Primarstufe	2.359	450	14.935	5.222		22.967
Altenpflege	5.388	5.662	27.604	13.035		51.689
Krankenpflege	8.255	15.888	98.514	27.401		150.058
Büro und Sekretariat	37.042	55.881	409.573	154.341		656.836
Energietechnik	556	1.385	1.816	1.564		5.321
IT-Netzwerktechnik	•	•	•	•		•
Frauen	368.289	212.023	2.234.103	892.303		3.706.719
Männer	129.365	234.624	74.447	344.631		783.066
Akademischer Abschluss	68.315	52.844	227.126	144.631		492.917
Kein akademischer Abschluss	429.338	393.804	2.081.424	1.092.302		3.996.868
Insgesamt	497.654	446.648	2.308.550	1.236.934		4.489.785
	2012					
Frühe Bildung	4.984	3.284	15.780	12.437	22.946	59.432
Übrige soziale Berufe	20.587	34.144	42.840	55.185	46.751	199.507
Lehrkräfte Primarstufe	2.324	1.894	7.927	9.937	14.974	37.055
Altenpflege	21.363	6.886	31.186	38.835	31.049	129.319
Krankenpflege	8.563	16.932	53.407	41.785	62.589	183.275
Büro und Sekretariat	40.798	104.104	157.810	182.840	139.567	625.119
Energietechnik	•	•	•	•	•	•
IT-Netzwerktechnik	•	•	•	•	•	•
Frauen	645.280	470.534	1.338.728	1.535.219	1.320.020	5.309.781
Männer	303.067	446.312	92.327	747.899	29.536	1.619.140
Akademischer Abschluss	88.861	124.451	156.072	325.665	216.610	911.659
Kein akademischer Abschluss	859.486	792.395	1.274.983	1.957.453	1.132.946	6.017.262
Insgesamt	948.347	916.846	1.431.055	2.283.118	1.349.556	6.928.922
	KldB 2010					
	2012					
Frühe Bildung	5.079	4.083	18.505	14.580	25.651	67.898
Übrige soziale Berufe	21.412	34.686	44.051	55.104	46.080	201.333
Lehrkräfte Primarstufe	1.238	1.388	6.226	6.288	12.878	28.018
Altenpflege	20.475	5.985	30.580	37.449	30.621	125.110
Krankenpflege	7.302	13.835	51.415	37.055	60.475	170.082
Büro und Sekretariat	37.739	103.398	154.241	175.642	139.893	610.913
Energietechnik	610	1.330	591	6.846	467	9.844
IT-Netzwerktechnik	514	3.379	988	2.043	1.273	8.197
Frauen	624.379	454.120	1.321.950	1.499.737	1.337.391	5.237.577
Männer	285.379	426.099	90.001	723.359	29.740	1.554.577
Akademischer Abschluss	83.741	117.615	155.030	316.353	220.713	893.451
Kein akademischer Abschluss	826.017	762.605	1.256.921	1.906.742	1.146.418	5.898.703
Insgesamt	909.758	880.219	1.411.951	2.223.095	1.367.131	6.792.154
	2014					
Frühe Bildung	2.620	4.504	15.136	16.451	24.018	62.729
Übrige soziale Berufe	19.610	35.606	33.747	71.434	52.210	212.607
Lehrkräfte Primarstufe	980	957	6.044	7.415	14.693	30.090
Altenpflege	16.585	5.704	27.952	48.787	30.064	129.092
Krankenpflege	5.284	12.383	41.811	45.066	61.675	166.219
Büro und Sekretariat	38.543	108.514	114.212	193.038	134.277	588.584
Energietechnik	348	750	1.061	5.313	547	8.020
IT-Netzwerktechnik	684	3.741	375	3.497	2.715	11.013
Frauen	544.629	480.113	1.031.520	1.807.589	1.345.971	5.209.821
Männer	250.278	449.998	81.316	844.745	34.184	1.660.521
Akademischer Abschluss	90.277	142.870	125.997	386.328	237.996	983.467
Kein akademischer Abschluss	704.630	787.241	986.839	2.266.006	1.142.160	5.886.876
Insgesamt	794.907	930.111	1.112.836	2.652.334	1.380.155	6.870.343

1 Sonstige Gründe: sonstige Gründe inklusive Krankheit, Unfallfolgen, Behinderung und ohne Angabe.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.6b
Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; in %)[1]

Beruf	Vollzeittätigkeit nicht zu finden	Schulausbildung oder sonstige Aus- oder Fortbildung	Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	Sonstige Gründe	Betreuung von Kindern oder pflegebed./behinderten Personen	Insgesamt
	in %					
	KldB 1992					
	1998					
Frühe Bildung	15,4	2,4	66,6	15,5	In Spalte 3 enthalten	100,0
Übrige soziale Berufe	13,6	10,7	52,0	23,8		100,0
Lehrkräfte Primarstufe	10,3	2,0	65,0	22,7		100,0
Altenpflege	10,4	11,0	53,4	25,2		100,0
Krankenpflege	5,5	10,6	65,7	18,3		100,0
Büro und Sekretariat	5,6	8,5	62,4	23,5		100,0
Energietechnik	10,5	26,0	34,1	29,4		100,0
IT-Netzwerktechnik	•	•	•	•		•
Frauen	9,9	5,7	60,3	24,1		100,0
Männer	16,5	30,0	9,5	44,0		100,0
Akademischer Abschluss	13,9	10,7	46,1	29,3		100,0
Kein akademischer Abschluss	10,7	9,9	52,1	27,3		100,0
Insgesamt	11,1	9,9	51,4	27,5		100,0
	2012					
Frühe Bildung	8,4	5,5	26,6	20,9	38,6	100,0
Übrige soziale Berufe	10,3	17,1	21,5	27,7	23,4	100,0
Lehrkräfte Primarstufe	6,3	5,1	21,4	26,8	40,4	100,0
Altenpflege	16,5	5,3	24,1	30,0	24,0	100,0
Krankenpflege	4,7	9,2	29,1	22,8	34,2	100,0
Büro und Sekretariat	6,5	16,7	25,2	29,2	22,3	100,0
Energietechnik	•	•	•	•	•	•
IT-Netzwerktechnik	•	•	•	•	•	•
Frauen	12,2	8,9	25,2	28,9	24,9	100,0
Männer	18,7	27,6	5,7	46,2	1,8	100,0
Akademischer Abschluss	9,7	13,7	17,1	35,7	23,8	100,0
Kein akademischer Abschluss	14,3	13,2	21,2	32,5	18,8	100,0
Insgesamt	13,7	13,2	20,7	33,0	19,5	100,0
	KldB 2010					
	2012					
Frühe Bildung	7,5	6,0	27,3	21,5	37,8	100,0
Übrige soziale Berufe	10,6	17,2	21,9	27,4	22,9	100,0
Lehrkräfte Primarstufe	4,4	5,0	22,2	22,4	46,0	100,0
Altenpflege	16,4	4,8	24,4	29,9	24,5	100,0
Krankenpflege	4,3	8,1	30,2	21,8	35,6	100,0
Büro und Sekretariat	6,2	16,9	25,2	28,8	22,9	100,0
Energietechnik	6,2	13,5	6,0	69,5	4,7	100,0
IT-Netzwerktechnik	6,3	41,2	12,1	24,9	15,5	100,0
Frauen	11,9	8,7	25,2	28,6	25,5	100,0
Männer	18,4	27,4	5,8	46,5	1,9	100,0
Akademischer Abschluss	9,4	13,2	17,4	35,4	24,7	100,0
Kein akademischer Abschluss	14,0	12,9	21,3	32,3	19,4	100,0
Insgesamt	13,4	13,0	20,8	32,7	20,1	100,0
	2014					
Frühe Bildung	4,2	7,2	24,1	26,2	38,3	100,0
Übrige soziale Berufe	9,2	16,7	15,9	33,6	24,6	100,0
Lehrkräfte Primarstufe	3,3	3,2	20,1	24,6	48,8	100,0
Altenpflege	12,8	4,4	21,7	37,8	23,3	100,0
Krankenpflege	3,2	7,5	25,2	27,1	37,1	100,0
Büro und Sekretariat	6,5	18,4	19,4	32,8	22,8	100,0
Energietechnik	4,3	9,4	13,2	66,3	6,8	100,0
IT-Netzwerktechnik	6,2	34,0	3,4	31,8	24,7	100,0
Frauen	10,5	9,2	19,8	34,7	25,8	100,0
Männer	15,1	27,1	4,9	50,9	2,1	100,0
Akademischer Abschluss	9,2	14,5	12,8	39,3	24,2	100,0
Kein akademischer Abschluss	12,0	13,4	16,8	38,5	19,4	100,0
Insgesamt	11,6	13,5	16,2	38,6	20,1	100,0

1 Sonstige Gründe: sonstige Gründe inklusive Krankheit, Unfallfolgen, Behinderung und ohne Angabe.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.7
Teilzeitbeschäftigte unter 21 Stunden, die einen höheren Beschäftigungsumfang wünschen, 2006 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwert)[1]

	KldB 1992					
	Wunsch nach einem höheren Beschäftigungsumfang				Gewünschter zusätzlicher Beschäftigungsumfang	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Beruf	Anzahl		in %		Mittelwert in Stunden	
Frühe Bildung	16.724	10.449	29,1	17,6	15,8	13,1
Übrige soziale Berufe	48.330	45.879	31,7	23,0	15,9	14,6
Lehrkräfte Primarstufe	9.377	4.605	22,5	12,4	12,2	11,3
Altenpflege	28.546	29.721	29,7	23,0	18,0	15,4
Krankenpflege	33.104	23.389	17,0	12,8	15,4	13,8
Büro und Sekretariat	133.890	94.998	18,1	15,2	16,5	15,7
Energietechnik	•	1.043	•	10,0	•	17,8
IT-Netzwerktechnik	•	1.391	•	17,1	•	18,5
Frauen	1.211.612	1.108.215	24,3	20,9	17,5	16,4
Männer	436.267	401.854	33,8	24,8	23,8	22,4
Akadem. Abschluss	179.614	185.578	26,4	20,4	18,4	17,2
Kein akadem. Abschluss	1.468.264	1.324.492	26,3	22,0	19,3	18,1
Insgesamt	1.647.879	1.510.070	26,3	21,8	19,2	18,0

	KldB 2010					
	Wunsch nach einem höheren Beschäftigungsumfang				Gewünschter zusätzlicher Beschäftigungsumfang	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Beruf	Anzahl		in %		Mittelwert in Stunden	
Frühe Bildung	12.042	9.916	17,7	15,8	13,0	12,2
Übrige soziale Berufe	46.843	47.307	23,3	22,3	14,4	14,1
Lehrkräfte Primarstufe	2.994	2.705	10,7	9,0	10,3	10,2
Altenpflege	28.610	28.337	22,9	22,0	15,5	16,2
Krankenpflege	21.341	21.881	12,5	13,2	13,2	13,6
Büro und Sekretariat	93.897	82.093	15,4	13,9	15,5	16,1
Energietechnik	679	749	6,9	9,3	22,1	22,0
IT-Netzwerktechnik	1.659	2.314	20,2	21,0	16,4	17,5
Frauen	1.088.997	977.091	20,8	18,8	16,3	16,0
Männer	381.013	361.404	24,5	21,8	22,4	21,8
Akadem. Abschluss	178.892	187.958	20,0	19,1	17,1	17,1
Kein akadem. Abschluss	1.291.118	1.150.537	21,9	19,5	18,0	17,7
Insgesamt	1.470.010	1.338.495	21,6	19,5	17,9	17,6

1 Kein Wunsch nach einem höheren Beschäftigungsumfang inklusive ohne Angabe.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2006, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.8
Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Mittelwert)[1]

	KldB 1992								
	Befristete Beschäftigung						Dauer der Befristung		
	1998	2006	2012	1998	2006	2012	1998	2006	2012
Beruf	Anzahl			in %			Mittelwert in Monaten		
Frühe Bildung	34.999	55.742	53.867	13,2	17,1	14,5	20,0	17,5	16,3
Übrige soziale Berufe	80.686	125.401	158.378	17,7	21,7	20,1	16,6	16,7	15,8
Lehrkräfte Primarstufe	8.292	16.375	•	6,0	8,0	•	16,9	15,9	•
Altenpflege	33.446	62.394	83.425	14,0	17,0	15,9	16,3	15,9	14,2
Krankenpflege	65.564	90.017	85.170	8,3	11,0	9,1	16,5	17,7	16,0
Büro und Sekretariat	153.709	198.419	152.570	5,5	7,8	8,5	16,1	16,8	14,8
Energietechnik	23.028	27.430	22.946	5,0	7,1	4,9	14,4	16,4	17,0
IT-Netzwerktechnik	4.037	6.263	•	5,9	5,8	•	17,7	16,6	•
Frauen	974.738	1.459.607	1.553.655	7,7	10,5	9,9	16,3	16,4	15,6
Männer	1.437.442	1.748.220	1.626.120	8,6	10,9	9,3	17,0	17,5	17,0
Akadem. Abschluss	474.624	548.810	711.320	10,8	11,6	11,3	20,8	20,5	20,6
Kein akadem. Abschluss	1.937.556	2.659.017	2.468.455	7,7	10,6	9,2	15,7	16,3	15,1
Insgesamt	2.412.180	3.207.827	3.179.775	8,2	10,7	9,6	16,7	17,0	16,3

	KldB 2010					
	Befristete Beschäftigung				Dauer der Befristung	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Beruf	Anzahl		in %		Mittelwert in Monaten	
Frühe Bildung	60.099	60.011	14,5	13,3	16,3	15,6
Übrige soziale Berufe	150.671	142.676	20,2	18,2	15,4	15,3
Lehrkräfte Primarstufe	13.289	12.331	7,4	6,9	14,3	14,3
Altenpflege	79.107	74.439	15,6	13,8	14,3	13,6
Krankenpflege	72.167	66.609	8,5	7,7	16,1	16,7
Büro und Sekretariat	140.414	141.970	8,9	8,9	14,3	14,1
Energietechnik	20.756	17.434	4,8	4,3	17,8	16,1
IT-Netzwerktechnik	8.937	6.778	5,3	3,9	17,3	17,1
Frauen	1.512.261	1.478.638	9,8	9,3	15,6	15,6
Männer	1.556.962	1.481.215	9,2	8,5	17,0	17,1
Akadem. Abschluss	682.564	710.174	11,0	10,7	20,6	20,3
Kein akadem. Abschluss	2.386.658	2.249.679	9,1	8,5	15,1	15,1
Insgesamt	3.069.223	2.959.853	9,5	8,9	16,3	16,4

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Selbstständige und mithelfende Angehörige: ohne Angabe. Befristungszeiträume über drei Jahren werden nicht monatsgenau erfasst, sondern mit dem Höchstwert von 36 Monaten codiert. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ►**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2006, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.9
Geringfügig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 1992 Geringfügige Beschäftigung						KldB 2010 Geringfügige Beschäftigung			
	1998	2006	2012	1998	2006	2012	2012	2014	2012	2014
Beruf	Anzahl			in %			Anzahl		in %	
Frühe Bildung	7.674	28.206	17.696	2,9	8,6	4,7	19.945	17.981	4,7	3,9
Übrige soziale Berufe	30.486	82.484	88.541	6,4	13,1	10,2	95.943	98.212	11,8	11,5
Lehrkräfte Primarstufe	3.422	5.525	5.355	2,5	2,7	2,2	2.184	2.938	1,2	1,6
Altenpflege	20.865	42.558	53.924	8,5	11,3	10,0	52.061	51.850	10,0	9,4
Krankenpflege	39.425	58.410	46.986	4,9	7,0	4,9	41.658	37.926	4,8	4,3
Büro und Sekretariat	259.181	353.370	306.755	8,7	13,1	16,3	302.180	299.707	18,2	18,0
Energietechnik	4.671	5.353	6.695	1,0	1,3	1,3	6.135	6.518	1,3	1,5
IT-Netzwerktechnik	1.792	•	4.386	2,6	•	2,3	4.287	4.766	2,4	2,6
Frauen	1.609.587	2.609.750	2.578.755	11,4	16,9	14,9	2.528.515	2.440.269	14,9	14,0
Männer	530.757	1.016.732	1.124.800	2,7	5,4	5,5	1.079.356	1.154.217	5,4	5,7
Akadem. Abschluss	156.288	224.877	282.865	2,9	3,8	3,6	271.786	295.733	3,6	3,7
Kein akadem. Abschluss	1.984.055	3.401.605	3.420.689	7,0	11,9	11,3	3.336.085	3.298.753	11,3	11,1
Insgesamt	2.140.343	3.626.482	3.703.555	6,3	10,5	9,8	3.607.871	3.594.486	9,7	9,5

1 Geringfügige Beschäftigung: 2006, 2012, 2014: „400/450-Euro-Job“, „Ein-Euro-Job“ oder kurzfristige Tätigkeit; 1998: Beschäftigung unter 15 Stunden die Woche und mit einem Einkommen bis höchstens 610 DM (West) oder 520 DM (Ost) oder kurzfristige Tätigkeit mit höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2006, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.10
Arbeitnehmerüberlassung 2012 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 2010									
	Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsvermittlungsfirma				Kein Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsvermittlungsfirma				Ohne Angabe	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Beruf	Anzahl		in %		Anzahl		in %		Anzahl	
Frühe Bildung	3.370	2.964	0,9	0,8	356.826	379.877	99,1	99,2	43.920	56.202
Übrige soziale Berufe	5.383	5.086	0,9	0,8	587.171	622.141	99,1	99,2	83.895	88.542
Lehrkräfte Primarstufe	0	•	0,0	•	40.093	•	100,0	•	4.939	•
Altenpflege	8.393	6.559	1,9	1,4	427.858	450.809	98,1	98,6	51.336	60.856
Krankenpflege	7.623	8.091	1,0	1,1	732.336	725.086	99,0	98,9	93.987	109.045
Büro und Sekretariat	22.505	19.637	1,7	1,5	1.289.545	1.281.846	98,3	98,5	170.491	184.541
Energietechnik	23.270	18.771	6,1	5,3	358.058	336.763	93,9	94,7	46.849	44.428
IT-Netzwerktechnik	2.752	2.942	1,9	2,0	140.458	147.169	98,1	98,0	23.243	21.415
Frauen	226.142	214.638	1,8	1,7	12.180.480	12.422.214	98,2	98,3	1.655.786	1.776.649
Männer	502.357	460.717	3,7	3,3	13.038.696	13.404.620	96,3	96,7	1.925.613	2.022.104
Akadem. Abschluss	57.177	64.770	1,4	1,4	4.148.404	4.507.640	98,6	98,6	705.876	773.555
Kein akadem. Abschluss	671.322	610.585	3,1	2,8	21.070.772	21.319.194	96,9	97,2	2.875.523	3.025.198
Insgesamt	728.499	675.355	2,8	2,5	25.219.176	25.826.834	97,2	97,5	3.581.399	3.798.753

1 Die Beantwortung der Frage zum Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsvermittlungsfirma ist freiwillig. Der daraus resultierende hohe Anteil fehlender Angaben kann zu Verzerrungen der Häufigkeiten und Anteile führen.
In %: gültige Prozent. Selbstständige und mithelfende Angehörige: „entfällt“.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2012, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.11
Selbstständige 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 1992							
	Selbstständig Erwerbstätige				Abhängig Beschäftigte			
	1998	2012	1998	2012	1998	2012	1998	2012
Beruf	Anzahl		in %		Anzahl		in %	
Frühe Bildung	892	2.435	0,3	0,6	266.181	372.300	99,7	99,4
Übrige soziale Berufe	18.034	69.315	3,8	8,0	461.088	796.939	96,2	92,0
Lehrkräfte Primarstufe	0	•	0,0	•	137.570	•	100,0	•
Altenpflege	4.229	10.277	1,7	1,9	240.494	530.095	98,3	98,1
Krankenpflege	11.757	23.487	1,5	2,4	796.934	941.455	98,5	97,6
Büro und Sekretariat	58.808	51.802	2,0	2,8	2.912.477	1.824.418	98,0	97,2
Energietechnik	24.175	40.064	4,9	7,8	464.475	474.020	95,1	92,2
IT-Netzwerktechnik	1.082	•	1,6	•	68.201	•	98,4	•
Frauen	974.148	1.386.140	6,9	8,0	13.199.388	15.935.663	93,1	92,0
Männer	2.596.884	3.024.435	13,3	14,7	16.990.686	17.583.726	86,7	85,3
Akadem. Abschluss	880.892	1.402.827	16,6	18,1	4.424.892	6.362.676	83,4	81,9
Kein akadem. Abschluss	2.690.141	3.007.749	9,5	10,0	25.765.183	27.156.714	90,5	90,0
Insgesamt	3.571.032	4.410.575	10,6	11,6	30.190.074	33.519.389	89,4	88,4

	KldB 2010							
	Selbstständig Erwerbstätige				Abhängig Beschäftigte			
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Beruf	Anzahl		in %		Anzahl		in %	
Frühe Bildung	3.710	3.078	0,9	0,7	416.679	453.033	99,1	99,3
Übrige soziale Berufe	61.726	62.680	7,6	7,4	753.107	788.454	92,4	92,6
Lehrkräfte Primarstufe	•	477	•	0,3	•	178.490	•	99,7
Altenpflege	9.514	8.033	1,8	1,5	512.248	542.491	98,2	98,5
Krankenpflege	12.370	10.834	1,4	1,2	856.033	864.841	98,6	98,8
Büro und Sekretariat	50.334	42.900	3,0	2,6	1.609.693	1.624.813	97,0	97,4
Energietechnik	30.718	25.709	6,6	6,0	431.511	402.350	93,4	94,0
IT-Netzwerktechnik	7.514	8.767	4,2	4,7	170.348	176.312	95,8	95,3
Frauen	1.360.915	1.346.547	8,0	7,7	15.629.576	16.045.431	92,0	92,3
Männer	2.942.245	2.831.448	14,7	13,9	17.096.689	17.483.154	85,3	86,1
Akadem. Abschluss	1.372.625	1.374.518	18,1	17,1	6.220.805	6.649.923	81,9	82,9
Kein akadem. Abschluss	2.930.535	2.803.476	10,0	9,4	26.505.460	26.878.661	90,0	90,6
Insgesamt	4.303.160	4.177.994	11,6	11,1	32.726.265	33.528.585	88,4	88,9

1 Selbstständig Erwerbstätige: Sowohl ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Solo-Selbstständige") als auch mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.12
Freiwilligendienstleistende in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 2010 2014				
	Freiwilligendienstleistende		Übrige Erwerbstätige		Insgesamt
Beruf	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Frühe Bildung	9.187	2,0	446.924	98,0	456.111
Übrige soziale Berufe	22.689	2,7	828.444	97,3	851.133
Altenpflege	9.721	1,8	540.803	98,2	550.524
Krankenpflege	10.738	1,2	864.937	98,8	875.675
Büro und Sekretariat	2.453	0,1	1.665.260	99,9	1.667.713
IT-Netzwerktechnik	0	0,0	185.080	100,0	185.080
Frauen	46.044	0,3	17.345.934	99,7	17.391.977
Männer	32.557	0,2	20.282.044	99,8	20.314.601
Akademischer Abschluss	1.689	0,0	8.022.753	100,0	8.024.441
Kein akademischer Abschluss	76.912	0,3	29.605.225	99,7	29.682.137
Insgesamt	78.601	0,2	37.627.978	99,8	37.706.579

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.13
Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 bis 2010 und 2012 bis 2015 (Deutschland; Median; Veränderung in %)[1]

	KldB 1988			KldB 2010		
	2000	2010	2000–2010	2012	2015	2012–2015
Beruf	Median in €		Veränderung in %	Median in €		Veränderung in %
Frühe Bildung	2.245	2.630	+17,1	2.812	3.037	+8,0
Übrige soziale Berufe	2.363	2.598	+10,0	3.073	3.283	+6,8
Altenpflege	•	•	•	2.216	2.374	+7,2
Krankenpflege	2.523	2.891	+14,6	2.980	3.195	+7,2
Büro und Sekretariat	2.387	2.878	+20,6	2.775	2.990	+7,8
Energietechnik	•	•	•	3.000	3.232	+7,7
IT-Netzwerktechnik	>3.844	4.344	+13,0	4.532	4.800	+5,9
Frauen	2.012	2.312	+14,9	2.558	2.773	+8,4
Männer	2.568	2.932	+14,2	3.076	3.262	+6,0
Akademischer Abschluss	•	•	•	•	4.905	•
Anerkannter Berufsabschluss	•	2.750	•	2.853	2.980	+4,5
Ohne Berufsabschluss	•	2.331	•	2.406	2.432	+1,1
Insgesamt	2.367	2.702	+14,2	2.884	3.084	+6,9

1 Mit der rückwirkenden Statistikrevision von 2014 hat die Bundesagentur für Arbeit auch die Darstellung der Entgelte überarbeitet. Anstelle der Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende (2000-2010) werden die Daten nunmehr (2012–2015) für die Entgelte für die „Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe“ ausgewiesen. Die Ergebnisse verändern sich dadurch nur minimal: Median-Bruttomonatsentgelt „Alt“ (Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende): 2.960 Euro, „Neu“ (Vollzeitbeschäftigte Kerngruppe): 2.954 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2016i). Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang ▸**M5**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016j): Entgeltstatistik – Sonderauswertung; IAB (2016): Berufe im Spiegel der Statistik (Entgeltstatistik); eigene Berechnungen

Tab. D4.14
Erwerbstätige nach bisheriger Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 2010						
	Betriebszugehörigkeit in Jahren (Jahr des Beginns der Tätigkeit)						Insgesamt
	unter 2 Jahre (2013–2014)	2 bis unter 5 J. (2010–2012)	5 bis unter 10 J. (2005–2009)	10 bis unter 20 J. (1995–2004)	20 und mehr J. (1994 und früher)	Ohne Angabe	
Beruf	Anzahl						
Frühe Bildung	95.456	93.864	64.249	87.031	108.797	6.714	456.111
Übrige soziale Berufe	196.435	196.502	162.585	164.762	114.800	16.048	851.133
Lehrkräfte Primarstufe	21.828	26.909	29.502	42.675	55.406	2.646	178.967
Altenpflege	137.117	134.375	108.098	115.747	44.956	10.232	550.524
Krankenpflege	125.043	157.043	139.256	198.810	241.296	14.227	875.675
Büro und Sekretariat	312.069	330.904	292.460	373.733	318.212	40.336	1.667.713
Energietechnik	52.464	76.119	76.202	95.619	120.690	6.965	428.059
IT-Netzwerktechnik	23.638	35.914	35.060	51.479	36.098	2.891	185.080
Frauen	3.151.723	3.461.269	3.087.703	3.883.902	3.416.042	391.340	17.391.977
Männer	3.242.420	3.739.434	3.539.657	4.603.970	4.725.933	463.189	20.314.601
Akadem. Abschluss	1.301.313	1.606.468	1.493.975	1.860.598	1.611.242	150.846	8.024.441
Kein akadem. Abschluss	5.092.830	5.594.235	5.133.384	6.627.274	6.530.733	703.682	29.682.137
Insgesamt	6.394.143	7.200.703	6.627.359	8.487.872	8.141.974	854.528	37.706.579

	KldB 2010						
	Betriebszugehörigkeit in Jahren (Jahr des Beginns der Tätigkeit)					Insgesamt	Durch-schnitt
	unter 2 Jahre (2013–2014)	2 bis unter 5 J. (2010–2012)	5 bis unter 10 J. (2005–2009)	10 bis unter 20 J. (1995–2004)	20 und mehr J. (1994 und früher)		
Beruf	in %						Jahre
Frühe Bildung	21,2	20,9	14,3	19,4	24,2	100,0	11,2
Übrige soziale Berufe	23,5	23,5	19,5	19,7	13,7	100,0	8,5
Lehrkräfte Primarstufe	12,4	15,3	16,7	24,2	31,4	100,0	14,4
Altenpflege	25,4	24,9	20,0	21,4	8,3	100,0	7,2
Krankenpflege	14,5	18,2	16,2	23,1	28,0	100,0	12,8
Büro und Sekretariat	19,2	20,3	18,0	23,0	19,6	100,0	10,5
Energietechnik	12,5	18,1	18,1	22,7	28,7	100,0	13,3
IT-Netzwerktechnik	13,0	19,7	19,2	28,3	19,8	100,0	11,1
Frauen	18,5	20,4	18,2	22,8	20,1	100,0	10,6
Männer	16,3	18,8	17,8	23,2	23,8	100,0	11,9
Akadem. Abschluss	16,5	20,4	19,0	23,6	20,5	100,0	10,9
Kein akadem. Abschluss	17,6	19,3	17,7	22,9	22,5	100,0	11,4
Insgesamt	17,4	19,5	18,0	23,0	22,1	100,0	11,3

1 In %: gültige Prozent. Durchschnitt Jahre: „Jahr des Beginns der aktuellen Tätigkeit“ bis 2014.
Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.15
Erwerbstätige, die in den letzten vier Wochen eine zusätzliche oder andere Tätigkeit gesucht haben, 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 2010 2014				
	Suche nach einer anderen/ weiteren Tätigkeit		Keine Suche nach einer anderen/ weiteren Tätigkeit		Insgesamt
Beruf	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Frühe Bildung	6.922	1,5	449.189	98,5	456.111
Übrige soziale Berufe	31.614	3,7	819.520	96,3	851.133
Lehrkräfte Primarstufe	1.332	0,7	177.634	99,3	178.967
Altenpflege	17.573	3,2	532.951	96,8	550.524
Krankenpflege	14.516	1,7	861.160	98,3	875.675
Büro und Sekretariat	55.812	3,3	1.611.901	96,7	1.667.713
Energietechnik	5.764	1,3	422.295	98,7	428.059
IT-Netzwerktechnik	5.175	2,8	179.905	97,2	185.080
Frauen	545.012	3,1	16.846.965	96,9	17.391.977
Männer	527.815	2,6	19.786.787	97,4	20.314.601
Akademischer Abschluss	235.331	2,9	7.789.110	97,1	8.024.441
Kein akademischer Abschluss	837.495	2,8	28.844.642	97,2	29.682.137
Insgesamt	1.072.827	2,8	36.633.752	97,2	37.706.579

1 Suche einer anderen/weiteren Tätigkeit: Die Suche nach Tätigkeiten umfasst jede Suche nach einer bezahlten Arbeit, auch Nebenjobs. Als Suche gilt auch das Durchsehen von Stellenanzeigen in der Zeitung oder im Internet, das gezielte Achten auf Aushänge oder die Nachfrage bei Bekannten und Verwandten. Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.16
Erwerbstätige nach Berufswechsel in den letzten zwölf Monaten 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 2010 2014				
	Berufswechsel in den letzten 12 Monaten		Kein Berufswechsel in den letzten 12 Monaten		Insgesamt
Beruf	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Frühe Bildung	17.097	3,7	439.014	96,3	456.111
Übrige soziale Berufe	53.313	6,3	797.821	93,7	851.133
Lehrkräfte Primarstufe	4.011	2,2	174.956	97,8	178.967
Altenpflege	30.239	5,5	520.285	94,5	550.524
Krankenpflege	26.881	3,1	848.794	96,9	875.675
Büro und Sekretariat	89.563	5,4	1.578.150	94,6	1.667.713
Energietechnik	12.123	2,8	415.936	97,2	428.059
IT-Netzwerktechnik	6.837	3,7	178.243	96,3	185.080
Frauen	805.290	4,6	16.586.688	95,4	17.391.977
Männer	934.835	4,6	19.379.767	95,4	20.314.601
Akademischer Abschluss	388.967	4,8	7.635.475	95,2	8.024.441
Kein akademischer Abschluss	1.351.158	4,6	28.330.980	95,4	29.682.137
Insgesamt	1.740.124	4,6	35.966.454	95,4	37.706.579

1 Berufswechsel: inklusive Wechsel des Berufs innerhalb eines Betriebes. Kein Berufswechsel: aus Datenschutzgründen inklusive „keine Angabe“. Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.17a
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; Anzahl)[1]

	KldB 2010									
Beruf	Entlassung	Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages	Eigene Kündigung	Ruhestand: vorzeitig nach Vorruhestandsregelung oder Arbeitslosigkeit	Ruhestand: aus gesundheitlichen Gründen	Ruhestand: aus Altersgründen und sonstigen Gründen	Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen	Sonstige Gründe/ Ohne Angabe (inkl. Wehr-/Zivildienst, Ausbildung/Studium)	Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderung	Insgesamt
	Anzahl									
Frühe Bildung	13.342	13.607	9.563	19.529	27.179	51.786	17.789	22.867	46.270	221.931
Übrige soziale Berufe	24.110	32.064	12.412	21.213	37.119	75.921	17.545	41.134	38.107	299.626
Lehrkräfte Primarstufe	830	836	2.794	19.284	30.712	75.823	5.450	7.078	17.485	160.293
Altenpflege	32.449	22.017	14.472	11.728	63.032	66.437	13.592	27.796	27.934	279.457
Krankenpflege	17.532	9.100	19.093	27.796	100.153	138.793	31.795	39.148	58.895	442.305
Büro und Sekretariat	135.880	52.251	79.971	140.337	161.701	499.668	129.894	139.580	218.587	1.557.869
Energietechnik	31.748	5.242	4.243	54.026	44.329	72.835	2.707	17.318	4.158	236.605
IT-Netzwerktechnik	5.742	1.461	1.381	5.797	3.438	8.865	391	2.534	1.784	31.394
Frauen	1.238.109	420.072	687.653	1.033.154	1.706.448	4.138.841	1.165.400	1.278.039	2.033.892	13.701.608
Männer	1.288.889	388.832	235.332	1.633.164	2.007.531	3.949.948	47.810	841.618	75.623	10.468.746
Akadem. Abschluss	151.630	109.737	85.649	331.225	312.188	1.167.920	72.125	231.235	200.794	2.662.504
Kein akadem. Abschluss	2.375.368	699.166	837.336	2.335.093	3.401.790	6.920.870	1.141.084	1.888.421	1.908.721	21.507.850
Insgesamt	2.526.998	808.904	922.985	2.666.318	3.713.978	8.088.790	1.213.210	2.119.657	2.109.515	24.170.354

Tab. D4.17b
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in % von ehemals Erwerbstätigen)[1]

	KldB 2010								
Beruf	Entlassung	Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages	Eigene Kündigung	Ruhestand: vorzeitig nach Vorruhestandsregelung oder Arbeitslosigkeit	Ruhestand: aus gesundheitlichen Gründen	Ruhestand: aus Altersgründen und sonstigen Gründen	Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen	Sonstige Gründe/ Ohne Angabe (inkl. Wehr-/Zivildienst, Ausbildung/Studium)	Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderung
	in %								
Frühe Bildung	6,0	6,1	4,3	8,8	12,2	23,3	8,0	10,3	20,8
Übrige soziale Berufe	8,0	10,7	4,1	7,1	12,4	25,3	5,9	13,7	12,7
Lehrkräfte Primarstufe	0,5	0,5	1,7	12,0	19,2	47,3	3,4	4,4	10,9
Altenpflege	11,6	7,9	5,2	4,2	22,6	23,8	4,9	9,9	10,0
Krankenpflege	4,0	2,1	4,3	6,3	22,6	31,4	7,2	8,9	13,3
Büro und Sekretariat	8,7	3,4	5,1	9,0	10,4	32,1	8,3	9,0	14,0
Energietechnik	13,4	2,2	1,8	22,8	18,7	30,8	1,1	7,3	1,8
IT-Netzwerktechnik	18,3	4,7	4,4	18,5	11,0	28,2	1,2	8,1	5,7
Frauen	9,0	3,1	5,0	7,5	12,5	30,2	8,5	9,3	14,8
Männer	12,3	3,7	2,2	15,6	19,2	37,7	0,5	8,0	0,7
Akadem. Abschluss	5,7	4,1	3,2	12,4	11,7	43,9	2,7	8,7	7,5
Kein akadem. Abschluss	11,0	3,3	3,9	10,9	15,8	32,2	5,3	8,8	8,9
Insgesamt	10,5	3,3	3,8	11,0	15,4	33,5	5,0	8,8	8,7

1 Ehemals Erwerbstätige: alle ehemals Erwerbstätigen, die zuletzt in einem der Zielberufe beschäftigt waren und seitdem keine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.17c
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in % von aktuell Erwerbstätigen)[1]

	KldB 2010								
	Verhältnis von ... zu aktuell Erwerbstätigen								
Beruf	Entlassung	Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages	Eigene Kündigung	Ruhestand: vorzeitig nach Vorruhestandsregelung oder Arbeitslosigkeit	Ruhestand: aus gesundheitlichen Gründen	Ruhestand: aus Altersgründen und sonstigen Gründen	Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen	Sonstige Gründe/ Ohne Angabe (inkl. Wehr-/Zivildienst, Ausbildung/Studium)	Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderung
	in %								
Frühe Bildung	2,9	3,0	2,1	4,3	6,0	11,4	3,9	5,0	10,1
Übrige soziale Berufe	2,8	3,8	1,5	2,5	4,4	8,9	2,1	4,8	4,5
Lehrkräfte Primarstufe	0,5	0,5	1,6	10,8	17,2	42,4	3,0	4,0	9,8
Altenpflege	5,9	4,0	2,6	2,1	11,4	12,1	2,5	5,0	5,1
Krankenpflege	2,0	1,0	2,2	3,2	11,4	15,8	3,6	4,5	6,7
Büro und Sekretariat	8,1	3,1	4,8	8,4	9,7	30,0	7,8	8,4	13,1
Energietechnik	7,4	1,2	1,0	12,6	10,4	17,0	0,6	4,0	1,0
IT-Netzwerktechnik	3,1	0,8	0,7	3,1	1,9	4,8	0,2	1,4	1,0
Frauen	7,1	2,4	4,0	5,9	9,8	23,8	6,7	7,3	11,7
Männer	6,3	1,9	1,2	8,0	9,9	19,4	0,2	4,1	0,4
Akadem. Abschluss	1,9	1,4	1,1	4,1	3,9	14,6	0,9	2,9	2,5
Kein akadem. Abschluss	8,0	2,4	2,8	7,9	11,5	23,3	3,8	6,4	6,4
Insgesamt	6,7	2,1	2,4	7,1	9,8	21,5	3,2	5,6	5,6

1 Ehemals Erwerbstätige: alle ehemals Erwerbstätigen, die zuletzt in einem der Zielberufe beschäftigt waren und seitdem keine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.18
Aktuelle Situation nach vorläufiger oder endgültiger Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Beruf	Arbeitssuchend	Nichtarbeitssuchend – Gründe dafür, aktuell (in den letzten 4 Wochen) keine Arbeit zu suchen							Insgesamt
		Davon:					Davon:		
		Arbeitsmarkt bietet keine Beschäftigungsmöglichkeiten	Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderung	Sonstige persönliche oder familiäre Gründe	Sonstige Gründe[2]	Ruhestand	Wunsch nach Erwerbstätigkeit	Kein Wunsch nach Erwerbstätigkeit	
	Anzahl								
Frühe Bildung	14.850	1.060	26.039	11.229	44.590	124.164	17.515	189.567	221.931
Übrige soziale Berufe	39.586	1.738	26.526	9.060	70.873	151.843	27.073	232.967	299.626
Lehrkräfte Primarstufe	1.261	459	7.738	2.433	13.102	135.300	4.642	154.389	160.293
Altenpflege	41.651	2.576	24.872	9.413	66.412	134.532	30.784	207.021	279.457
Krankenpflege	21.718	1.349	28.328	16.057	86.826	288.026	29.165	391.421	442.305
Büro und Sekretariat	104.054	10.951	72.085	49.883	246.107	1.074.789	74.278	1.379.536	1.557.869
Energietechnik	23.806	1.289	1.644	1.583	33.986	174.297	11.342	201.458	236.605
IT-Netzwerktechnik	5.754	797	1.329	606	5.361	17.547	2.276	23.364	31.394
Frauen	953.992	110.445	867.245	516.424	2.309.140	8.944.361	797.691	11.949.925	13.701.608
Männer	1.253.831	74.883	37.569	35.795	1.523.754	7.542.915	545.948	8.668.967	10.468.746
Akadem. Abschluss	222.871	16.499	147.623	55.555	330.013	1.889.943	150.231	2.289.402	2.662.504
Kein akadem. Abschluss	1.984.952	168.829	757.190	496.664	3.502.881	14.597.334	1.193.408	18.329.490	21.507.850
Insgesamt	2.207.823	185.328	904.813	552.219	3.832.894	16.487.276	1.343.639	20.618.892	24.170.354
	in % (von Gesamt ohne Ruhestand)					in % (von Gesamt)	in % (von Nichtarbeitssuchend)		
Frühe Bildung	15,2	1,1	26,6	11,5	45,6	55,9	8,5	91,5	
Übrige soziale Berufe	26,8	1,2	17,9	6,1	48,0	50,7	10,4	89,6	
Lehrkräfte Primarstufe	5,0	1,8	31,0	9,7	52,4	84,4	2,9	97,1	
Altenpflege	28,7	1,8	17,2	6,5	45,8	48,1	12,9	87,1	
Krankenpflege	14,1	0,9	18,4	10,4	56,3	65,1	6,9	93,1	
Büro und Sekretariat	21,5	2,3	14,9	10,3	50,9	69,0	5,1	94,9	
Energietechnik	38,2	2,1	2,6	2,5	54,5	73,7	5,3	94,7	
IT-Netzwerktechnik	41,6	5,8	9,6	4,4	38,7	55,9	8,9	91,1	
Frauen	20,1	2,3	18,2	10,9	48,5	65,3	6,3	93,7	
Männer	42,9	2,6	1,3	1,2	52,1	72,1	5,9	94,1	
Akadem. Abschluss	28,8	2,1	19,1	7,2	42,7	71,0	6,2	93,8	
Kein akadem. Abschluss	28,7	2,4	11,0	7,2	50,7	67,9	6,1	93,9	
Insgesamt	28,7	2,4	11,8	7,2	49,9	68,2	6,1	93,9	

1 Ehemals Erwerbstätige aus den Zielberufen: alle ehemals Erwerbstätigen, die zuletzt in einem der Zielberufe beschäftigt waren und seitdem keine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.
2 Sonstige Gründe: u.a. Krankheit, Unfall oder vorübergehende Behinderung; dauerhaft verminderte Erwerbstätigkeit oder Behinderung; schulische oder berufliche Ausbildung, Studium; erfolgreiche Arbeitsplatzsuche/Wiedereinstellung (erwartet).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.19
Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)[1]

	KldB 2010						
	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2012–2016	
Beruf	Anzahl					Anzahl	in %
Frühe Bildung	11.386	11.714	11.041	10.741	9.972	– 1.414	– 12,4
Übrige soziale Berufe	42.488	44.514	45.437	44.032	46.726	+ 4.238	+ 10,0
Altenpflege	34.745	36.737	37.177	35.115	33.314	– 1.431	– 4,1
Krankenpflege	10.545	10.860	11.188	10.141	9.951	– 594	– 5,6
Büro und Sekretariat	219.260	222.863	219.939	206.026	190.320	– 28.940	– 13,2
Energietechnik	9.471	10.851	10.603	9.555	9.212	– 259	– 2,7
IT-Netzwerktechnik	7.761	8.370	8.597	8.464	7.929	+ 168	+ 2,2
Frauen	1.316.914	1.322.826	1.310.090	1.247.557	1.178.782	– 138.132	– 10,5
Männer	1.492.193	1.541.840	1.522.690	1.463.630	1.435.432	– 56.761	– 3,8
Akademischer Abschluss	164.753	186.509	199.083	197.520	194.190	+ 29.437	+ 17,9
Mit Berufsabschluss	1.234.559	1.292.876	1.277.088	1.179.771	1.082.628	– 151.931	– 12,3
Ohne Berufsabschluss	1.202.383	1.250.885	1.291.048	1.278.623	1.256.316	+ 53.933	+ 4,5
Insgesamt	2.809.105	2.864.663	2.832.780	2.711.187	2.614.217	– 194.888	– 6,9

1 Berufsklassifikation nach KldB 2010. Berichtsmonat: Juni. Frühe Bildung: 2012–2014 ohne „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193). Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang ▸**M5**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016f, g, h, 2015d, e, 2014b, c, 2013a, b, 2012): Arbeitsmarktstatistik; eigene Berechnungen

Tab. D4.20
Berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2015 (Deutschland; in %)[1]

	KldB 2010				
	2012	2013	2014	2015	Veränderung 2012–2015
Beruf	in %				in Prozentpunkten
Frühe Bildung[2]	1,9	1,9	1,7	1,6	– 0,3
Übrige soziale Berufe	7,1	7,4	7,3	6,8	– 0,3
Altenpflege	7,0	7,3	7,1	6,4	– 0,6
Krankenpflege	1,2	1,2	1,2	1,1	– 0,1
Büro und Sekretariat	9,6	9,7	9,6	9,1	– 0,5
Energietechnik	2,1	2,4	2,4	2,1	+ 0,0
IT-Netzwerktechnik	5,3	5,7	5,7	5,5	+ 0,2
Frauen	7,7	7,7	7,5	7,0	– 0,6
Männer	9,8	10,1	9,9	9,3	– 0,5
Akademischer Abschluss	4,2	4,6	4,6	4,3	+ 0,1
Mit Berufsabschluss	6,4	6,6	6,3	5,8	– 0,7
Ohne Berufsabschluss	25,8	27,6	27,8	26,3	+ 0,5
Insgesamt	8,7	8,8	8,6	8,1	– 0,6

1 Berufsspezifische Arbeitslosenquote: („Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“/(„sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Beruf“ + „arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“)) × 100. Berufsklassifikation nach KldB 2010. Berichtsmonat: Juni. Beschäftigte 2012: Stichtag 31.12.2012. Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang ▸**M5**.
2 Frühe Bildung: 2012 bis 2014 ohne „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016g, 2015d, e, 2014b, c, 2013a, b, 2012): Arbeitsmarktstatistik; Bundesagentur für Arbeit (2016a, b, c, d, 2015a, b): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

Tab. D4.21
Arbeitslos gemeldete Personen und berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung 2000 bis 2011 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 1988			
	Frühe Bildung		Insgesamt	
	Arbeitslose	Arbeitslosenquote	Arbeitslose	Arbeitslosenquote
Jahr	Anzahl	in %	Anzahl	in %
2000	45.267	11,7	3.725.548	12,5
2001	41.457	10,7	3.695.626	12,4
2002	39.017	9,9	3.955.639	13,3
2003	37.544	9,4	4.258.711	14,5
2004	37.936	9,4	4.233.656	14,6
2005	38.172	9,2	4.402.068	15,2
2006	35.779	8,6	4.014.330	14,0
2007	28.244	6,9	3.352.212	11,8
2008	23.350	5,5	2.868.030	10,0
2009	20.715	4,7	3.127.691	10,9
2010	18.219	3,9	2.880.248	10,0
2011	15.480	3,2	2.500.795	8,6
2000–2011 Anzahl	– 29.787		– 1.224.753	
2000–2011 in %	– 65,8		– 32,9	

1 Das IAB berücksichtigt bei der Berechnung der berufsspezifischen Arbeitslosenquote nicht die Beschäftigten in Ausbildung. Berichtsmonat: Juni. Weitere Anmerkungen siehe im Datenanhang ►**M5**.

Quelle: IAB (2016): Berufe im Spiegel der Statistik; eigene Berechnungen

Tab. D5.1
Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz[1] in den Schuljahren 2012/13 bis 2014/15 (Anzahl)

	Berufsfachschulen für Kinderpflege			Berufsfachschulen für Sozialassistenz		
	2012/13	2013/14	2014/15	2012/13	2013/14	2014/15
Land	Anzahl					
BW	38	37	36	–	–	–
BY	56	56	56	–	–	–
BE	–	–	–	27	33	35
BB	–	–	–	26	26	26
HB[2]	3	–	–	3	3	3
HH	–	–	–	7	7	7
HE	–	–	–	40	41	39
MV[3]	2	2	2	12	14	14
NI	–	–	–	68	68	68
NW[4]	85	85	87	–	–	–
RP	–	–	–	28	28	28
SL	3	3	3	–	–	–
SN	–	–	–	50	50	51
ST	17	17	17	17	17	17
SH	–	–	–	17	19	19
TH	17	18	18	20	22	21
Deutschland	221	218	219	315	328	328
West (o. BE)	185	181	182	163	166	164
Ost (m. BE)	36	37	37	152	162	164

1 Erfasst werden nur Berufsfachschulen, die die Bildungsgänge „Sozialassistent/in“ oder „Sozialpädagogische/r Assistent/in“ anbieten. Die Bildungsgänge „Sozialbetreuer/in und Pflegefachhelfer/in“ (BY), „Sozialhelfer/in“ (NW) und „Sozialbetreuer/in“ (TH) werden nicht ausgewiesen.
2 HB: Seit dem 01.08.2011 ist die Kinderpflegeausbildung eingestellt. Das letzte Ausbildungsjahr endete am 31.07.2013.
3 MV: Der Bildungsgang Kinderpflege läuft aus und wird nicht mehr an öffentlichen Berufsfachschulen angeboten (letzte Eingangsklasse: 2007/08). Zum Schuljahr 2012/13 bieten noch zwei Berufsfachschulen in freier Trägerschaft den Bildungsgang an.
4 NW: Es wird die Anzahl der Bildungsgänge erfasst ohne die Anzahl der Schulen.

Quelle: Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.2
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2014/15 (Anzahl; Veränderung in %)

	Schüler/innen im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung															
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	Veränderung 2007/08–2014/15	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Land	Anzahl								in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %						
BW	684	762	881	963	1.019	858	919	889	30,0	11,4	15,6	9,3	5,8	–15,8	7,1	–3,3
BY	3.107	3.172	3.282	3.275	3.303	3.170	3.411	3.375	8,6	2,1	3,5	–0,2	0,9	–4,0	7,6	–1,1
BE	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BB	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
HB[1]	89	91	99	98	–	–	–	–	–	2,2	8,8	–1,0	–	–	–	–
HH	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
HE	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MV[2]	246	95	79	92	95	95	72	89	–63,8	–61,4	–16,8	16,5	3,3	0,0	–24,2	23,6
NI	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
NW	4.255	3.954	3.473	3.215	3.388	3.637	3.767	3.720	–12,6	–7,1	–12,2	–7,4	5,4	7,3	3,6	–1,2
RP	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SL[3]	103	159	170	139	143	145	145	174	68,9	54,4	6,9	–18,2	2,9	1,4	0,0	20,0
SN	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ST	774	733	681	753	689	676	629	603	–22,1	–5,3	–7,1	10,6	–8,5	–1,9	–7,0	–4,1
SH	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TH	779	749	749	694	784	724	759	718	–7,8	–3,9	0,0	–7,3	13,0	–7,7	4,8	–5,4
Deutschland	10.037	9.715	9.414	9.229	9.421	9.305	9.702	9.568	–4,7	–3,2	–3,1	–2,0	2,1	–1,2	4,3	–1,4
West (o. BE)	8.238	8.138	7.905	7.690	7.853	7.810	8.242	8.158	–1,0	–1,2	–2,9	–2,7	2,1	–0,5	5,5	–1,0
Ost (m. BE)	1.799	1.577	1.509	1.539	1.568	1.495	1.460	1.410	–21,6	–12,3	–4,3	2,0	1,9	–4,7	–2,3	–3,4

1 HB: Seit dem 01.08.2011 ist die Kinderpflegeausbildung eingestellt. Das letzte Ausbildungsjahr endete am 31.07.2013.
2 MV: Der Bildungsgang Kinderpflege läuft aus und wird nicht mehr an öffentlichen Berufsfachschulen angeboten (letzte Eingangsklasse: 2007/08). Zum Schuljahr 2012/13 bieten noch zwei Berufsfachschulen in freier Trägerschaft den Bildungsgang an. Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen, um ein Gesamtergebnis errechnen zu können.
3 SL: Für das Schuljahr 2013/14 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen, um ein Gesamtergebnis errechnen zu können.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF–Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.3
Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14 (Anzahl; Veränderung in %)

	Absolventen/-innen der Kinderpflegeausbildung													
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Veränderung 2007/08–2013/14	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Land	Anzahl							in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %					
BW[1]	482	462	419	458	558	609	535	11,0	– 4,1	– 9,3	9,3	21,8	9,1	– 12,2
BY	2.202	2.133	2.189	2.222	2.263	2.245	2.141	– 2,8	– 3,1	2,6	1,5	1,8	– 0,8	– 4,6
BE	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BB	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
HB[2]	61	54	51	50	65	0	0	–	– 11,5	– 5,6	– 2,0	30,0	–	–
HH	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
HE	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MV[3]	206	185	130	60	60	46	36	– 82,5	– 10,2	– 29,7	– 53,8	0,0	– 23,3	– 21,7
NI	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
NW	2.033	2.098	1.849	1.653	1.599	1.723	1.711	– 15,8	3,2	– 11,9	– 10,6	– 3,3	7,8	– 0,7
RP	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SL	52	51	96	103	90	102	82	57,7	– 1,9	88,2	7,3	– 12,6	13,3	– 19,6
SN	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ST	489	518	425	375	392	345	355	– 27,4	5,9	– 18,0	– 11,8	4,5	– 12,0	2,9
SH	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TH	614	525	459	447	438	427	406	– 33,9	– 14,5	– 12,6	– 2,6	– 2,0	– 2,5	– 4,9
Deutschland	6.139	6.026	5.618	5.368	5.465	5.497	5.266	– 14,2	– 1,8	– 6,8	– 4,4	1,8	0,6	– 4,2
West (o. BE)	4.830	4.798	4.604	4.486	4.575	4.679	4.469	– 7,5	– 0,7	– 4,0	– 2,6	2,0	2,3	– 4,5
Ost (m. BE)	1.309	1.228	1.014	882	890	818	797	– 39,1	– 6,2	– 17,4	– 13,0	0,9	– 8,1	– 2,6

1 BW: Die Kinderpflegeausbildung beinhaltet ein Berufspraktikum im Anschluss an die zweijährige vollzeitschulische Ausbildung. Die Absolventen/-innen des Berufspraktikums werden erst seit dem Jahr 2009/10 erfasst. Die Daten zuvor beziehen sich auf die Absolventen/-innen des theoretischen Ausbildungsteils.
2 HB: Seit dem 01.08.2011 ist die Kinderpflegeausbildung eingestellt. Das letzte Ausbildungsjahr endete am 31.07.2013.
3 MV: Der Bildungsgang Kinderpflege läuft aus und wird nicht mehr an öffentlichen Berufsfachschulen angeboten (letzte Eingangsklasse: 2007/08). Zum Schuljahr 2012/13 bieten noch zwei Berufsfachschulen in freier Trägerschaft den Bildungsgang an.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.4
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2014/15 (Anzahl; Veränderung in %)[1]

	Schüler/innen im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung															
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	Veränderung 2007/08–2014/15	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Land	Anzahl								in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %						
BW	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BY	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BE[2]	–	185	603	843	1.001	1.064	1.453	1.498	–	–	225,9	39,8	18,7	6,3	36,6	3,1
BB	1.368	1.117	1.094	1.169	1.193	1.266	1.290	1.198	– 12,4	– 18,3	– 2,1	6,9	2,1	6,1	1,9	– 7,1
HB[3]	–	–	–	–	94	142	151	151	–	–	–	–	–	51,1	6,3	–
HH	661	645	787	649	623	648	707	742	12,3	– 2,4	22,0	– 17,5	– 4,0	4,0	9,1	5,0
HE	1.778	1.720	1.822	1.970	2.000	2.089	2.124	2.190	23,2	– 3,3	5,9	8,1	1,5	4,5	1,7	3,1
MV[4]	402	283	248	420	450	450	699	630	56,7	– 29,6	– 12,4	69,4	7,1	0,0	55,3	– 9,9
NI[5]	3.246	3.265	3.294	3.397	3.307	3.517	3.580	3.658	12,7	0,6	0,9	3,1	– 2,6	6,4	1,8	2,2
NW	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
RP	1.341	1.353	1.438	1.486	1.438	1.571	1.568	1.650	23,0	0,9	6,3	3,3	– 3,2	9,2	– 0,2	5,2
SL	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SN[6]	2.080	2.125	2.242	2.332	2.429	2.266	1.513	1.657	– 20,3	2,2	5,5	4,0	4,2	– 6,7	– 33,2	9,5
ST	692	641	592	468	547	596	647	678	– 2,0	– 7,4	– 7,6	– 20,9	16,9	9,0	8,6	4,8
SH	798	797	884	1.032	1.006	1.068	1.103	1.225	53,5	– 0,1	10,9	16,7	– 2,5	6,2	3,3	11,1
TH	901	846	838	825	907	948	957	977	8,4	– 6,1	– 0,9	– 1,6	9,9	4,5	0,9	2,1
Deutschland	13.267	12.977	13.842	14.591	14.995	15.625	15.792	16.254	22,5	– 2,2	6,7	5,4	2,8	4,2	1,1	2,9
West (o. BE)	7.824	7.780	8.225	8.534	8.468	9.035	9.233	9.616	22,9	– 0,6	5,7	3,8	– 0,8	6,7	2,2	4,1
Ost (m. BE)	5.443	5.197	5.617	6.057	6.527	6.590	6.559	6.638	22,0	– 4,5	8,1	7,8	7,8	1,0	– 0,5	1,2

1 In HB, HH und SH lautet die Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent“.
2 In BE wurde der Bildungsgang Sozialassistenz erstmals im Schuljahr 2008/09 eingeführt.
3 In HB wurde der Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenz erstmals im Schuljahr 2011/12 eingeführt. Für das Schuljahr 2014/15 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen.
4 MV: Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen.
5 NI: Bis einschließlich Schuljahr 2010/11 enthalten die Daten die Schüler/innen der Sozialassistenz Familienpflege und der Sozialassistenz Sozialpädagogik. Erst ab 2011/12 wurde nur die Sozialassistenz Sozialpädagogik ausgewiesen.
6 SN: In Sachsen wird ab dem Schuljahr 2013/14 ein Mittlerer Schulabschluss für die Ausbildung zur Sozialassistenz vorausgesetzt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.5
Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14 (Anzahl; Veränderung in %)[1]

Land	Absolventen/-innen der Sozialassistenzausbildung													
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Veränderung 2007/08–2013/14	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
	Anzahl							in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %					
BW	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BY	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
BE[2]	–	0	282	477	556	628	799	–	–	–	69,1	16,6	12,9	–
BB	1.109	1.019	831	748	795	767	797	– 28,1	– 8,1	– 18,4	– 10,0	6,3	– 3,5	3,9
HB[3]	–	–	–	–	0	57	57	–	–	–	–	–	–	–
HH	614	594	489	683	494	400	453	– 26,2	– 3,3	– 17,7	39,7	– 27,7	– 19,0	13,3
HE[4]	1.494	1.500	1.359	1.475	1.552	1.611	1.623	8,6	0,4	– 9,4	8,5	5,2	3,8	0,7
MV	331	382	370	344	341	471	648	95,8	15,4	– 3,1	– 7,0	– 0,9	38,1	37,6
NI[5]	2.863	3.028	3.015	2.902	3.046	3.362	3.373	17,8	5,8	– 0,4	– 3,7	5,0	10,4	0,3
NW	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
RP	1.142	1.068	1.045	1.062	1.137	1.096	1.238	8,4	– 6,5	– 2,2	1,6	7,1	– 3,6	13,0
SL	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SN	1.445	1.775	1.816	1.779	1.858	1.748	1.742	20,6	22,8	2,3	– 2,0	4,4	– 5,9	– 0,3
ST	623	557	456	423	373	442	497	– 20,2	– 10,6	– 18,1	– 7,2	– 11,8	18,5	12,4
SH	664	641	626	757	814	838	846	27,4	– 3,5	– 2,3	20,9	7,5	2,9	1,0
TH	843	740	759	775	760	801	783	– 7,1	– 12,2	2,6	2,1	– 1,9	5,4	– 2,2
Deutschland	11.128	11.304	11.048	11.425	11.726	12.221	12.856	15,5	1,6	– 2,3	3,4	2,6	4,2	5,2
West (o. BE)	6.777	6.831	6.534	6.879	7.043	7.364	7.590	12,0	0,8	– 4,3	5,3	2,4	4,6	3,1
Ost (m. BE)	4.351	4.473	4.514	4.546	4.683	4.857	5.266	21,0	2,8	0,9	0,7	3,0	3,7	8,4

1 In HB, HH und SH lautet die Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent“.
2 BE: Der Bildungsgang Sozialassistenz wurde erstmals im Schuljahr 2008/09 eingeführt.
3 HB: Der Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenz erstmals im Schuljahr 2011/12 eingeführt. Für das Absolventenjahr 2013/14 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen, um ein Gesamtergebnis errechnen zu können.
4 HE: Für das Schuljahr 2007/08 liegen keine Daten zu den Absolventen/-innen vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen, um ein Gesamtergebnis errechnen zu können.
5 NI: Bis einschließlich Schuljahr 2010/11 enthalten die Daten die Schülerinnen und Schüler der Sozialassistenz Familienpflege und der Sozialassistenz Sozialpädagogik. Erst ab 2011/12 wurde nur die Sozialassistenz Sozialpädagogik ausgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge,sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.6
Vergleich der Schülerinnen und Schüler im ersten Schuljahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in der Bundesstatistik mit den Daten der Statistischen Landesämter für das Schuljahr 2014/15 (Anzahl)

	Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage	Berufliche Schulen Fachserie 11, Reihe 2	
	Fachschulen	Fachschulen insgesamt	Fachakademien (nur in Bayern)
	Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung	Kennziffer 83112 – Erzieher/in (Fachschule)	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
Land	Anzahl		
BW	4.624	684	–
BY	2.900	Kategorie 83112 nicht vorhanden	2.900
BE	3.255	3.255	–
BB	1.601	1.601	–
HB	292	319	–
HH	956	956	–
HE	2.666	2.666	–
MV	591	591	–
NI	2.696	2.696	–
NW	7.686	Kategorie 83112 nicht vorhanden	–
RP	1.703	1.703	–
SL	585	585	–
SN	2.582	2.582	–
ST	1.224	1.224	–
SH	1.314	1.314	–
TH	1.068	1.068	–
Deutschland	35.743	21.244	–

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015a): Fachserie 11, Reihe 2, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, 2016

Tab. D5.7
Fachschulen für Sozialpädagogik in den Schuljahren 2011/12 bis 2014/15, ab 2012/13 nach öffentlicher und privater Trägerschaft (Anzahl; in %; Veränderung in %)[1]

	2012/13			2013/14			2014/15			Veränderung 2011/12–2014/15	2012/13		2013/14		2014/15	
		Trägerschaft			Trägerschaft			Trägerschaft			Trägerschaft		Trägerschaft		Trägerschaft	
	insg.	öfftl.	priv.	insg.	öfftl.	priv.	insg.	öfftl.	priv.	insg.	öfftl.	priv.	öfftl.	priv.	öfftl.	priv.
Land	Anzahl									in %	in %					
BW	74	34	40	82	37	45	83	38	45	151,5	45,9	54,1	45,1	54,9	45,8	54,2
BY	52	12	40	53	13	40	55	12	43	12,2	23,1	76,9	24,5	75,5	21,8	78,2
BE	29	5	24	34	6	28	39	6	33	56,0	17,2	82,8	17,6	82,4	15,4	84,6
BB	29	16	13	30	17	13	30	17	13	7,1	55,2	44,8	56,7	43,3	56,7	43,3
HB	3	3	0	3	3	0	3	3	0	50,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
HH	5	3	2	6	3	3	6	4	2	20,0	60,0	40,0	50,0	50,0	66,7	33,3
HE	36	23	13	37	24	13	39	25	14	18,2	63,9	36,1	64,9	35,1	64,1	35,9
MV	12	5	7	11	5	6	12	5	7	0,0	41,7	58,3	45,5	54,5	41,7	58,3
NI	54	41	13	56	42	14	60	44	16	13,2	75,9	24,1	75,0	25,0	73,3	26,7
NW	112	71	41	112	71	41	112	71	41	0,0	63,4	36,6	63,4	36,6	63,4	36,6
RP	22	14	8	22	14	8	22	14	8	4,8	63,6	36,4	63,6	36,4	63,6	36,4
SL	5	3	2	5	3	2	4	3	1	0,0	60,0	40,0	60,0	40,0	75,0	25,0
SN	55	13	42	56	13	43	59	13	46	5,4	23,6	76,4	23,2	76,8	22,0	78,0
ST	20	9	11	21	10	11	23	11	12	21,1	45,0	55,0	47,6	52,4	47,8	52,2
SH	16	12	4	17	13	4	18	14	4	28,6	75,0	25,0	76,5	23,5	77,8	22,2
TH	29	13	16	28	10	18	28	10	18	12,0	44,8	55,2	35,7	64,3	35,7	64,3
Deutschland	553	277	276	573	284	289	593	290	303	20,8	50,1	49,9	49,6	50,4	48,9	51,1
West (o. BE)	379	216	163	393	223	170	402	228	174	23,3	57,0	43,0	56,7	43,3	56,7	43,3
Ost (m. BE)	174	61	113	180	61	119	191	62	129	15,8	35,1	64,9	33,9	66,1	32,5	67,5

1 Die Anzahl der Fachschulen in Deutschland und in Westdeutschland unterscheidet sich von der im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* ausgewiesenen Fachschulzahl. Seit dem Schuljahr 2011/12 wird in Nordrhein-Westfalen in den Daten des Statistischen Landesamtes die Anzahl der Bildungsgänge ausgewiesen, nicht die Anzahl der Fachschulen. Für die vorliegenden Auswertungen wurde die Anzahl der Fachschulen in Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW nacherhoben, sodass die bisher veröffentlichten Fachschulzahlen (Deutschland; West) revidiert werden.

Quelle: Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge, NW: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen

Tab. D5.8
Fachschulen für Sozialpädagogik nach Trägerschaft 2009 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung in %)

	2009						2016						Veränderung 2009–2016		
	insg.	davon Trägerschaft:					insg.	davon Trägerschaft:							
		öfftl.	privat	private Träger, davon:				öfftl.	privat	private Träger, davon:			insg.	öfftl.	privat
				evangl.	kathl.	sonst.				evangl.	kathl.	sonst.			
Land	Anzahl												in %		
BW	64	32	32	12	14	6	76	37	39	11	16	12	18,8	15,6	21,9
BY	39	8	31	8	23	0	55	12	43	11	23	9	41,0	50,0	38,7
BE	10	5	5	2	1	2	41	5	36	3	1	32	310,0	0,0	620,0
BB	21	10	11	4	0	7	30	13	17	4	0	13	42,9	30,0	54,5
HB	4	3	1	0	0	1	5	3	2	0	0	2	25,0	0,0	100,0
HH	4	3	1	1	0	0	6	4	2	1	0	1	50,0	33,3	100,0
HE	29	19	10	4	3	3	38	25	13	4	3	6	31,0	31,6	30,0
MV	10	6	4	1	0	3	13	5	8	2	0	6	30,0	–16,7	100,0
NI	51	38	13	6	6	1	66	53	13	6	6	1	29,4	39,5	0,0
NW	107	71	36	10	20	6	112	72	40	12	18	10	4,7	1,4	11,1
RP	18	11	7	3	4	0	22	13	9	3	5	1	22,2	18,2	28,6
SL	4	2	2	0	2	0	4	2	2	0	2	0	0,0	0,0	0,0
SN	23	8	15	1	1	13	55	10	45	1	1	43	139,1	25,0	200,0
ST	11	6	5	1	0	4	24	9	15	1	0	14	118,2	50,0	200,0
SH	13	11	2	1	0	1	17	13	4	1	0	3	30,8	18,2	100,0
TH	15	7	8	1	2	5	33	10	23	1	2	20	120,0	42,9	187,5
Deutschland	423	240	183	55	76	52	597	286	311	61	77	173	41,1	19,2	69,9
West (o. BE)	333	198	135	45	72	18	401	234	167	49	73	45	20,4	18,2	23,7
Ost (m. BE)	90	42	48	10	4	34	196	52	144	12	4	128	117,8	23,8	200,0
	in %														
BW	100,0	50,0	50,0	18,8	21,9	9,4	100,0	48,7	51,3	14,5	21,1	15,8			
BY	100,0	20,5	79,5	20,5	59,0	0,0	100,0	21,8	78,2	20,0	41,8	16,4			
BE	100,0	50,0	50,0	20,0	10,0	20,0	100,0	12,2	87,8	7,3	2,4	78,0			
BB	100,0	47,6	52,4	19,0	0,0	33,3	100,0	43,3	56,7	13,3	0,0	43,3			
HB	100,0	75,0	25,0	0,0	0,0	25,0	100,0	60,0	40,0	0,0	0,0	40,0			
HH	100,0	75,0	25,0	25,0	0,0	0,0	100,0	66,7	33,3	16,7	0,0	16,7			
HE	100,0	65,5	34,5	13,8	10,3	10,3	100,0	65,8	34,2	10,5	7,9	15,8			
MV	100,0	60,0	40,0	10,0	0,0	30,0	100,0	38,5	61,5	15,4	0,0	46,2			
NI	100,0	74,5	25,5	11,8	11,8	2,0	100,0	80,3	19,7	9,1	9,1	1,5			
NW	100,0	66,4	33,6	9,3	18,7	5,6	100,0	64,3	35,7	10,7	16,1	8,9			
RP	100,0	61,1	38,9	16,7	22,2	0,0	100,0	59,1	40,9	13,6	22,7	4,5			
SL	100,0	50,0	50,0	0,0	50,0	0,0	100,0	50,0	50,0	0,0	50,0	0,0			
SN	100,0	34,8	65,2	4,3	4,3	56,5	100,0	18,2	81,8	1,8	1,8	78,2			
ST	100,0	54,5	45,5	9,1	0,0	36,4	100,0	37,5	62,5	4,2	0,0	58,3			
SH	100,0	84,6	15,4	7,7	0,0	7,7	100,0	76,5	23,5	5,9	0,0	17,6			
TH	100,0	46,7	53,3	6,7	13,3	33,3	100,0	30,3	69,7	3,0	6,1	60,6			
Deutschland	100,0	56,7	43,3	13,0	18,0	12,3	100,0	47,9	52,1	10,2	12,9	29,0			
West (o. BE)	100,0	59,5	40,5	13,5	21,6	5,4	100,0	58,4	41,6	12,2	18,2	11,2			
Ost (m. BE)	100,0	46,7	53,3	11,1	4,4	37,8	100,0	26,5	73,5	6,1	2,0	65,3			

Quelle: WiFF-Fachschulrecherche, 2009 und 2016

Tab. D5.9
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2014/15
(Anzahl; Veränderung in %)

	Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr Erzieher/in															
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	Veränderung 2007/08–2014/15	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Land	Anzahl								in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %						
BW	2.929	2.855	3.025	3.215	3.591	4.138	4.653	4.624	57,9	–2,5	6,0	6,3	11,7	15,2	12,4	–0,6
BY	2.013	2.127	2.279	2.405	2.509	2.736	2.889	2.900	44,1	5,7	7,1	5,5	4,3	9,0	5,6	0,4
BE	1.315	1.441	1.653	2.005	2.591	2.805	2.986	3.255	147,5	9,6	14,7	21,3	29,2	8,3	6,5	9,0
BB	881	1.064	1.355	1.581	1.748	1.727	1.674	1.601	81,7	20,8	27,3	16,7	10,6	–1,2	–3,1	–4,4
HB	238	225	221	244	300	287	308	292	22,7	–5,5	–1,8	10,4	23,0	–4,3	7,3	–5,2
HH	650	673	703	750	911	1.045	1.116	956	47,1	3,5	4,5	6,7	21,5	14,7	6,8	–14,3
HE	1.484	1.488	1.834	1.991	2.172	2.523	2.866	2.666	79,6	0,3	23,3	8,6	9,1	16,2	13,6	–7,0
MV[1]	339	367	510	357	439	439	503	591	74,3	8,3	39,0	–30,0	23,0	0,0	14,6	17,5
NI	1.717	1.966	2.077	2.213	2.318	2.470	2.621	2.696	57,0	14,5	5,6	6,5	4,7	6,6	6,1	2,9
NW[2]	5.401	6.099	6.640	6.843	7.051	7.477	7.785	7.686	42,3	12,9	8,9	3,1	3,0	6,0	4,1	–1,3
RP	811	972	965	1.113	1.299	1.560	1.785	1.703	110,0	19,9	–0,7	15,3	16,7	20,1	14,4	–4,6
SL	228	248	269	272	377	345	457	585	156,6	8,8	8,5	1,1	38,6	–8,5	32,5	28,0
SN	1.129	1.426	2.176	2.537	2.488	2.780	2.807	2.582	128,7	26,3	52,6	16,6	–1,9	11,7	1,0	–8,0
ST	416	556	520	722	795	991	1.080	1.224	194,2	33,7	–6,5	38,8	10,1	24,7	9,0	13,3
SH	701	725	709	885	986	1.148	1.260	1.314	87,4	3,4	–2,2	24,8	11,4	16,4	9,8	4,3
TH	666	927	919	1.055	1.122	1.095	1.161	1.068	60,4	39,2	–0,9	14,8	6,4	–2,4	6,0	–8,0
Deutschland	20.918	23.159	25.855	28.188	30.697	33.566	35.951	35.743	70,9	10,7	11,6	9,0	8,9	9,3	7,1	–0,6
West (o. BE)	16.172	17.378	18.722	19.931	21.514	23.729	25.740	25.422	57,2	7,5	7,7	6,5	7,9	10,3	8,5	–1,2
Ost (m. BE)	4.746	5.781	7.133	8.257	9.183	9.837	10.211	10.321	117,5	21,8	23,4	15,8	11,2	7,1	3,8	1,1

1 MV: Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Erzieher/innenausbildung vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen, um ein Gesamtergebnis errechnen zu können.
2 Die integrierte Form der Ausbildung in NW wird nicht berücksichtigt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.10
Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)

	Absolventen/-innen der Erzieher/innenausbildung													
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Veränderung 2007/08–2013/14	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Land	Anzahl							in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr (Anzahl)					
BW[1]	2.716	2.569	2.273	2.365	2.533	2.451	2.860	5,3	– 147	– 296	92	168	– 82	409
BY	2.057	2.052	1.994	2.063	2.120	2.316	2.587	25,8	– 5	– 58	69	57	196	271
BE	893	977	1.064	1.191	1.444	1.691	2.123	137,7	84	87	127	253	247	432
BB	450	581	745	920	1.151	1.309	1.496	232,4	131	164	175	231	158	187
HB[2]	211	185	192	214	221	259	259	22,7	– 26	7	22	7	38	0
HH	440	463	578	545	618	631	760	72,7	23	115	– 33	73	13	129
HE	1.320	1.267	1.773	1.322	1.418	1.712	2.276	72,4	– 53	506	– 451	96	294	564
MV	171	206	269	332	459	340	542	217,0	35	63	63	127	– 119	202
NI	1.700	1.620	1.802	1.923	2.048	2.098	2.249	32,3	– 80	182	121	125	50	151
NW[3]	4.770	3.141	3.810	4.126	4.429	4.878	5.393	13,1	– 1.629	669	316	303	449	515
RP	1.032	830	758	873	854	982	1.142	10,7	– 202	– 72	115	– 19	128	160
SL	198	174	200	183	186	252	304	53,5	– 24	26	– 17	3	66	52
SN	527	693	976	1.084	1.658	2.057	2.215	320,3	166	283	108	574	399	158
ST	296	313	415	532	458	632	736	148,6	17	102	117	– 74	174	104
SH	568	503	564	603	634	776	929	63,6	– 65	61	39	31	142	153
TH	393	496	550	727	784	828	878	123,4	103	54	177	57	44	50
Deutschland	17.742	16.070	17.963	19.003	21.015	23.212	26.749	50,8	– 1.672	1.893	1.040	2.012	2.197	3.537
West (o. BE)	15.012	12.804	13.944	14.217	15.061	16.355	18.759	25,0	– 2.208	1.140	273	844	1.294	2.404
Ost (m. BE)	2.730	3.266	4.019	4.786	5.954	6.857	7.990	192,7	536	753	767	1.168	903	1.133

1 BW: Die Absolventen/-innen des Berufspraktikums werden erst seit dem Schuljahr 2009/10 erfasst. Die Daten zuvor beziehen sich auf die Absolventen/-innen des theoretischen Ausbildungsteils.
2 HB: Für das Schuljahr 2013/14 liegen keine Daten zu den Absolventen/-innen vor. Daher wurde der Wert des Vorjahres übernommen, um ein Gesamtergebnis errechnen zu können.
3 NW: Die integrierte Form der Ausbildung in NW wird nicht berücksichtigt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Tab. D5.11
Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2015 (Anzahl)

Land	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl											
BW	1	1	3	10	10	11	11	12	13	12	13	12
BY	–	–	–	2	3	3	4	4	4	4	4	4
BE	1	1	1	2	3	4	5	5	5	6	6	6
BB	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
HB	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1
HH	–	–	–	1	1	1	2	2	2	2	2	2
HE	–	–	1	2	2	3	3	4	4	4	5	5
MV	–	1	1	1	1	2	2	3	4	4	2	2
NI	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
NW	–	–	1	3	7	8	10	14	15	17	15	15
RP	–	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3
SL	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1
SN	–	–	1	1	2	4	4	5	5	5	7	7
ST	–	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
SH	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	2	2
TH	–	–	–	1	1	1	1	1	2	2	3	3
Deutschland	3	7	13	29	37	46	51	62	66	67	71	69
West (o. BE)	2	3	8	22	28	32	36	45	47	47	49	47
Ost (m. BE)	1	4	5	7	9	14	15	17	19	20	22	22

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3

Tab. D5.12
Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2004 bis 2015 (Anzahl)

Land	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl											
BW	1	1	3	10	10	11	11	12	12	12	12	11
BY	–	–	–	2	3	3	4	4	4	4	4	4
BE	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
BB	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
HB	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1
HH	–	–	–	1	1	1	2	2	2	2	2	2
HE	–	–	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4
MV	–	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
NI	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
NW	–	–	1	3	7	8	10	11	12	12	11	11
RP	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SL	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1
SN	–	–	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4
ST	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SH	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TH	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Deutschland	3	7	13	29	36	41	45	52	53	53	52	51
West (o. BE)	2	3	8	22	28	31	35	40	41	40	39	38
Ost (m. BE)	1	4	5	7	8	10	10	12	12	13	13	13

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3

Tab. D5.13
Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2013 und 2015 nach Hochschulform (Anzahl; in %)

	2013					2015				
	Hochschulstandorte insgesamt	Davon nach Hochschulform				Hochschulstandorte insgesamt	Davon nach Hochschulform			
		Fachhochschule	Universität	Pädagogische Hochschule	Berufsakademie/ Duale Hochschule		Fachhochschule	Universität	Pädagogische Hochschule	Berufsakademie/ Duale Hochschule
	Anzahl									
Deutschland	53	41	4	6	2	51	40	3	6	2
West (o. BE)	40	30	3	6	1	38	29	2	6	1
Ost (m. BE)	13	11	1	0	1	13	11	1	0	1
	in %									
Deutschland	100,0	77,4	7,5	11,3	3,8	100,0	78,4	5,9	11,8	3,9
West (o. BE)	100,0	75,0	7,5	15,0	2,5	100,0	76,3	5,3	15,8	2,6
Ost (m. BE)	100,0	84,6	7,7	0,0	7,7	100,0	84,6	7,7	0,0	7,7

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014 und 2016

Tab. D5.14
Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge mit vorausgesetzter Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2015 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge	
Zulassungsvoraussetzung	Anzahl	in %
Ausschließlich für Erzieher/innen	6	8,7
Ausschließlich für Erzieher/innen und vergleichbare Berufsgruppen, z.B. Heilpädagogen/-innen	14	20,3
Keine Erzieher/innenausbildung oder sonstige pädagogische Ausbildung erforderlich	49	71,0
Insgesamt	69	100,0

1 Fehlende Angaben zu den Zulassungsvoraussetzungen wurden nachrecherchiert.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016; eigene Recherchen

Tab. D5.15
Trägerschaft der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2010 und 2015 (Anzahl; in %)[1]

Träger-schaft	2010	2015	2010	2015
	Anzahl		in %	
	Deutschland			
Öffentlich	27	31	60,0	60,8
Evangelisch	8	7	17,8	13,7
Katholisch	7	5	15,6	9,8
Sonstige	3	8	6,7	15,7
Insgesamt	45	51	100,0	100,0
	West (o.BE)			
Öffentlich	20	24	57,1	63,2
Evangelisch	6	5	17,1	13,2
Katholisch	6	4	17,1	10,5
Sonstige	3	5	8,6	13,2
Insgesamt	35	38	100,0	100,0
	Ost (m. BE)			
Öffentlich	7	7	70,0	53,8
Evangelisch	2	2	20,0	15,4
Katholisch	1	1	10,0	7,7
Sonstige	0	3	0,0	23,1
Insgesamt	10	13	100,0	100,0

1 Fehlende Angaben zur Trägerschaft wurden nachrecherchiert.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3

Tab. D5.16
Anfängerinnen und Anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Trägerschaft 2015 (Anzahl; in %)[1, 2]

Trägerschaft der Hochschulstandorte	2015					
	Insgesamt		West (o. BE)		Ost (m. BE)	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Öffentlich	2.626	76,6	2.092	78,7	534	70,0
Evangelisch	301	8,8	212	7,9	89	11,7
Katholisch	211	6,2	140	5,2	71	9,3
Privat	289	8,4	220	8,2	69	9,0
Insgesamt	3.427	100,0	2.664	100,0	763	100,0

1 Fehlende Angaben zur Trägerschaft wurden nachrecherchiert.
2 Anfängerinnen- und Anfängerzahlen enthalten Schätzwerte.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016

Tab. D5.17
Studienanfängerinnen und -anfänger nach Hochschulstandorten und Trägerschaft 2015
(Anzahl; Mittelwert)

	Hochschulstandorte	Studienanfänger/innen	Studienanfänger/innen je Hochschule
Trägerschaft	Anzahl		Mittelwert
Öffentlich	31	2.626	85
Evangelisch	7	301	43
Katholisch	5	211	42
Privat	8	289	36
Insgesamt	51	3.427	67

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016

Tab. D5.18
Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2015 (Deutschland; Anzahl)[1]

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl											
Studienanfänger/innen	112	283	534	1.281	1.679	1.958	2.242	2.773	3.055	3.341	3.412	3.427
Absolventen/-innen	–	–	–	114	270	413	893	1.248	1.479	1.687	2.019	2.365

1 Fehlende Angaben wurden auf Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016, Welle 1 bis Welle 3

Tab. D5.19
Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit[1] nach Abschlüssen[2] 2005 bis 2015
(Deutschland; Anzahl)

	Absolventen/-innen										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl										
1. Studienfach/Studienbereich	Erziehungswissenschaft (ohne FH-Abschlüsse, inkl. Soziale Arbeit/Uni-Abschlüsse)										
Bachelor-Abschlüsse	172	325	379	717	1.432	2.888	3.418	4.437	4.856	5.443	5.772
Diplom-/Magister-Abschlüsse	4.869	4.865	4.912	5.380	5.002	4.697	3.769	2.940	2.024	1.338	845
Master-Abschlüsse	71	101	154	131	299	361	701	1.039	1.596	2.010	2.264
Soziale Arbeit (ohne Uni-Abschlüsse)											
Bachelor-Abschlüsse	0	16	324	1.230	2.879	6.189	8.297	8.984	10.842	11.135	11.667
Diplom-/Magister-Abschlüsse	8.841	8.733	9.160	9.103	7.915	5.486	2.575	1.575	561	202	73
Master-Abschlüsse	81	153	244	357	380	456	719	1.029	1.213	1.405	1.541

1 Der Studienbereich „Sozialwesen“ wird hier als „Soziale Arbeit“ bezeichnet.
2 Ohne Promotionen und Lehramtsabschlüsse.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2015

Tab. D5.20
Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit[1] mit Bachelor-, Diplom- und Magister-Abschlüssen 2005 bis 2015 (Deutschland; Anzahl)

1. Studienfach/Studienbereich	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl										
Erziehungswissenschaft (ohne FH-Abschlüsse, inkl. Sozialwesen/Uni-Abschlüsse)	5.041	5.202	5.292	6.098	6.434	7.585	7.187	7.377	6.880	6.781	6.617
Davon:											
Bachelor-Abschlüsse	172	325	379	717	1.432	2.888	3.418	4.437	4.856	5.443	5.772
Diplom-/Magister-Abschlüsse	4.869	4.865	4.912	5.380	5.002	4.697	3.769	2.940	2.024	1.338	845
Soziale Arbeit (ohne Uni-Abschlüsse)	8.841	8.749	9.484	10.333	10.794	11.675	10.872	10.559	11.403	11.337	11.740
Davon:											
Bachelor-Abschlüsse	0	16	324	1.230	2.879	6.189	8.297	8.984	10.842	11.135	11.667
Diplom-/Magister-Abschlüsse	8.841	8.733	9.160	9.103	7.915	5.486	2.575	1.575	561	202	73

1 Der Studienbereich „Sozialwesen“ wird hier als „Soziale Arbeit“ bezeichnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2015

Tab. D5.21
Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in der Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit und in der Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse) 2005 bis 2015 (Deutschland; Anzahl)

1. Studienfach/Studienbereich	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl										
Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit inkl. Erziehungswissenschaft (B.A.-FH-Abschlüsse)	32	54	115	191	254	272	376	586	956	1.125	1.282
Davon:											
Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit	–	–	–	–	–	–	–	–	268	220	322
Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse)	32	54	115	191	254	272	376	586	688	905	960

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2015

Tab. D5.22
Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen der Erziehungswissenschaft, der Sozialen Arbeit[1] und der Pädagogik der frühen Kindheit (Hochschulstatistik) sowie der Früh- bzw. Kindheitspädagogik (WiFF-Studiengangsmonitoring) 2013 und 2015 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)

Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in …	2013	2015	Veränderung absolut	Veränderung
	Anzahl			in %
Soziale Arbeit (FH-Abschlüsse)	10.842	11.667	825	7,6
Erziehungswissenschaft (Uni-Abschlüsse)	4.856	5.772	916	18,9
Pädagogik der frühen Kindheit (Hochschulstatistik)	956	1.282	326	34,1
Davon:				
Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit	268	322	54	20,1
Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse)	688	960	272	39,5
B.A. Früh- bzw. Kindheitspädagogik (WiFF-Studiengangsmonitoring)	1.687	2.365	870	58,2

1 Der Studienbereich „Sozialwesen“ wird hier als „Soziale Arbeit“ bezeichnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2015; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016

Tab. D5.23
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr, Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen in der Frühen Bildung in den Jahren 2006/07 bis 2014/15 (Anzahl; Veränderung in %)

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
	Anzahl								Veränderung im Vergleich zum Vorjahr (in %)						
	Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr bzw. Studienanfänger/innen														
Kinderpflege[1]	10.037	9.715	9.414	9.229	9.421	9.305	9.702	9.568	– 3,2	– 3,1	– 2,0	2,1	– 1,2	4,3	– 1,4
Sozialassistenz[2]	13.267	12.977	13.842	14.591	14.995	15.625	15.792	16.254	– 2,2	6,7	5,4	2,8	4,2	1,1	2,9
Erzieher/in	20.918	23.159	25.855	28.188	30.697	33.566	35.951	35.743	10,7	11,6	9,0	8,9	9,3	7,1	– 0,6
B.A. Früh- bzw. Kindheitspädagogik[3]	1.679	1.958	2.242	2.773	3.055	3.341	3.412	3.427	16,6	14,5	23,7	10,2	9,4	2,1	0,4
Insgesamt	45.503	47.530	51.069	54.250	57.886	61.551	64.786	64.977	4,5	7,4	6,2	6,7	6,3	5,3	0,3
Absolventen/-innen															
Kinderpflege	6.139	6.026	5.618	5.368	5.465	5.497	5.266	–	– 1,8	– 6,8	– 4,4	1,8	0,6	– 4,2	–
Sozialassistenz[4]	11.128	11.304	11.048	11.425	11.726	12.221	12.856	–	1,6	– 2,3	3,4	2,6	4,2	5,2	–
Erzieher/in	17.742	16.070	17.963	19.003	21.015	23.212	26.749	–	– 9,4	11,8	5,8	10,6	10,5	15,2	–
B.A. Früh- bzw. Kindheitspädagogik[3]	270	413	893	1.248	1.479	1.687	2.019	2.365	53,0	116,2	39,8	18,5	14,1	19,7	17,1
Insgesamt	35.279	33.813	35.522	37.044	39.685	42.617	46.890	–	– 4,2	5,1	4,3	7,1	7,4	10,0	–

1 SL: Für das Schuljahr 2013/14 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung vor. Zur Berechnung eines Gesamtwerts wurde der Vorjahreswert übernommen.
2 Für das Schuljahr 2012/13 liegen zu MV und für das Schuljahr 2014/15 liegen zu HB keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung vor. Zur Berechnung eines Gesamtwerts wurde der Vorjahreswert übernommen.
3 Daten enthalten Schätzwerte.
4 Für das Schuljahr 2007/08 liegen zu HE keine Daten zu den Absolventen/-innen der Sozialassistenzausbildung vor. Zur Berechnung eines Gesamtwerts wurde der Vorjahreswert übernommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016; eigene Berechnungen

Tab. D5.24
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr, Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen in der Frühen Bildung in den Jahren 2007/08 bis 2016/17 bzw. 2008 bis 2017 (inkl. Prognose) (Deutschland; Anzahl)[1]

	Schuljahr									
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
	Anzahl									
	Kinderpflege									
Schüler/innen im 1. Jahr[2]	10.037	9.715	9.414	9.229	9.421	9.305	9.702	9.568	–	–
Absolventen/-innen	6.139	6.026	5.618	5.368	5.465	5.497	5.266	5.382[1]	5.611[1]	5.534[1]
	Sozialassistenz									
Schüler/innen im 1. Jahr[3]	13.267	12.977	13.842	14.591	14.995	15.625	15.792	16.254	–	–
Absolventen/-innen[4]	11.128	11.304	11.048	11.425	11.726	12.221	12.856	13.240[1]	13.381[1]	13.773[1]
	Erzieher/in									
Schüler/innen im 1. Jahr	20.918	23.159	25.855	28.188	30.697	33.566	35.951	35.743	–	–
Absolventen/-innen	17.742	16.070	17.963	19.003	21.015	23.212	26.749	28.181[1]	30.815[1]	33.005[1]

	Früh- bzw. Kindheitspädagogische Studiengänge (B.A.)									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Anzahl									
Studienanfänger/innen[5]	1.679	1.958	2.242	2.773	3.055	3.341	3.412	3.427	–	–
Absolventen/-innen[5]	270	413	893	1.248	1.479	1.687	2.019	2.365	2.511[1]	2.564[1]

1 Prognose der Absolventen/-innen Kinderpflege, Sozialassistenz und Erzieher/in ab dem Schuljahr 2014/15 sowie der Absolventen/-innen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge ab dem Jahr 2016 anhand durchschnittlicher Schwundquoten (prozentuale Differenz zwischen Anfängern/-innen sowie Absolventen/-innen von drei Jahrgängen).
2 SL: Für das Schuljahr 2013/14 liegen keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung vor. Zur Berechnung eines Gesamtwerts wurde der Vorjahreswert übernommen.
3 Für das Schuljahr 2012/13 liegen zu MV und für das Schuljahr 2014/15 liegen zu HB keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Sozialassistenzausbildung vor. Zur Berechnung eines Gesamtwerts wurde der Vorjahreswert übernommen.
4 Für das Schuljahr 2007/08 liegen zu HE keine Daten zu den Absolventen/-innen der Sozialassistenzausbildung vor. Zur Berechnung eines Gesamtwerts wurde der Vorjahreswert übernommen.
5 Daten enthalten Schätzwerte.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.1
Personal in der Kindertagesbetreuung nach Geschlecht, Tätigkeitsfeldern und Ländern 2006 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Kindertageseinrichtungen					Kindertagespflege					Kindertagesbetreuung insgesamt				
	Insgesamt	Männer	Frauen	Männeranteil	Frauenanteil	Insgesamt	Männer	Frauen	Männeranteil	Frauenanteil	Insgesamt	Männer	Frauen	Männeranteil	Frauenanteil
	Anzahl			in %		Anzahl			in %		Anzahl			in %	
Land	**2016**														
BW	85.012	4.019	80.993	4,7	95,3	6.620	168	6.452	2,5	97,5	91.632	4.187	87.445	4,6	95,4
BY	88.126	3.231	84.895	3,7	96,3	3.093	67	3.026	2,2	97,8	91.219	3.298	87.921	3,6	96,4
BE	27.190	2.611	24.579	9,6	90,4	1.589	118	1.471	7,4	92,6	28.779	2.729	26.050	9,5	90,5
BB	18.969	1.252	17.717	6,6	93,4	1.141	51	1.090	4,5	95,5	20.110	1.303	18.807	6,5	93,5
HB	4.746	436	4.310	9,2	90,8	303	14	289	4,6	95,4	5.049	450	4.599	8,9	91,1
HH	13.445	1.486	11.959	11,1	88,9	1.004	58	946	5,8	94,2	14.449	1.544	12.905	10,7	89,3
HE	47.141	3.503	43.638	7,4	92,6	2.930	83	2.847	2,8	97,2	50.071	3.586	46.485	7,2	92,8
MV	11.584	604	10.980	5,2	94,8	1.249	40	1.209	3,2	96,8	12.833	644	12.189	5,0	95,0
Ni	49.773	2.646	47.127	5,3	94,7	6.260	154	6.106	2,5	97,5	56.033	2.800	53.233	5,0	95,0
NW	106.845	4.529	102.316	4,2	95,8	13.524	450	13.074	3,3	96,7	120.369	4.979	115.390	4,1	95,9
RP	29.772	1.399	28.373	4,7	95,3	1.556	42	1.514	2,7	97,3	31.328	1.441	29.887	4,6	95,4
SL	6.239	266	5.973	4,3	95,7	249	8	241	3,2	96,8	6.488	274	6.214	4,2	95,8
SN	31.897	2.174	29.723	6,8	93,2	1.699	110	1.589	6,5	93,5	33.596	2.284	31.312	6,8	93,2
ST	17.415	794	16.621	4,6	95,4	185	12	173	6,5	93,5	17.600	806	16.794	4,6	95,4
SH	17.958	1.346	16.612	7,5	92,5	1.721	62	1.659	3,6	96,4	19.679	1.408	18.271	7,2	92,8
TH	14.551	614	13.937	4,2	95,8	347	4	343	1,2	98,8	14.898	618	14.280	4,1	95,9
Deutschland	570.663	30.910	539.753	5,4	94,6	43.470	1.441	42.029	3,3	96,7	614.133	32.351	581.782	5,3	94,7
West (o. BE)	449.057	22.861	426.196	5,1	94,9	37.260	1.106	36.154	3,0	97,0	486.317	23.967	462.350	4,9	95,1
Ost (m. BE)	121.606	8.049	113.557	6,6	93,4	6.210	335	5.875	5,4	94,6	127.816	8.384	119.432	6,6	93,4
	2006														
BW	46.355	1.093	45.262	2,4	97,6	5.874	95	5.779	1,6	98,4	52.229	1.188	51.041	2,3	97,7
BY	44.792	744	44.048	1,7	98,3	3.157	76	3.081	2,4	97,6	47.949	820	47.129	1,7	98,3
BE	15.987	993	14.994	6,2	93,8	1.342	41	1.301	3,1	96,9	17.329	1.034	16.295	6,0	94,0
BB	12.530	194	12.336	1,5	98,5	963	25	938	2,6	97,4	13.493	219	13.274	1,6	98,4
HB	3.329	316	3.013	9,5	90,5	440	19	421	4,3	95,7	3.769	335	3.434	8,9	91,1
HH	8.281	659	7.622	8,0	92,0	2.353	102	2.251	4,3	95,7	10.634	761	9.873	7,2	92,8
HE	30.019	1.396	28.623	4,7	95,3	2.185	46	2.139	2,1	97,9	32.204	1.442	30.762	4,5	95,5
MV	8.068	105	7.963	1,3	98,7	1.429	22	1.407	1,5	98,5	9.497	127	9.370	1,3	98,7
Ni	30.597	986	29.611	3,2	96,8	2.408	64	2.344	2,7	97,3	33.005	1.050	31.955	3,2	96,8
NW	73.957	2.773	71.184	3,7	96,3	6.291	204	6.087	3,2	96,8	80.248	2.977	77.271	3,7	96,3
RP	19.444	535	18.909	2,8	97,2	1.198	33	1.165	2,8	97,2	20.642	568	20.074	2,8	97,2
SL	4.110	105	4.005	2,6	97,4	265	9	256	3,4	96,6	4.375	114	4.261	2,6	97,4
SN	20.941	334	20.607	1,6	98,4	777	14	763	1,8	98,2	21.718	348	21.370	1,6	98,4
ST	12.820	116	12.704	0,9	99,1	87	3	84	3,4	96,6	12.907	119	12.788	0,9	99,1
SH	11.230	564	10.666	5,0	95,0	1.381	39	1.342	2,8	97,2	12.611	603	12.008	4,8	95,2
TH	10.311	93	10.218	0,9	99,1	277	3	274	1,1	98,9	10.588	96	10.492	0,9	99,1
Deutschland	352.771	11.006	341.765	3,1	96,9	30.427	795	29.632	2,6	97,4	383.198	11.801	371.397	3,1	96,9
West (o. BE)	272.114	9.171	262.943	3,4	96,6	25.552	687	24.865	2,7	97,3	297.666	9.858	287.808	3,3	96,7
Ost (m. BE)	80.657	1.835	78.822	2,3	97,7	4.875	108	4.767	2,2	97,8	85.532	1.943	83.589	2,3	97,7
	Veränderung 2006–2016														
	Anzahl														
Deutschland	+217.892	+19.904	+197.988			+13.043	+646	+12.397			+230.935	+20.550	+210.385		
West (o. BE)	+176.943	+13.690	+163.253			+11.708	+419	+11.289			+188.651	+14.109	+174.542		
Ost (m. BE)	+40.949	+6.214	+34.735			+1.335	+227	+1.108			+42.284	+6.441	+35.843		
	in %														
Deutschland	+61,8	+180,8	+57,9			+42,9	+81,3	+41,8			+60,3	+174,1	+56,6		
West (o. BE)	+65,0	+149,3	+62,1			+45,8	+61,0	+45,4			+63,4	+143,1	+60,6		
Ost (m. BE)	+50,8	+338,6	+44,1			+27,4	+210,2	+23,2			+49,4	+331,5	+42,9		

1 Kindertageseinrichtungen: inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.2
Erwerbstätige nach Geschlecht 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	KldB 1992						KldB 2010			
	Frauen			Männer			Frauen		Männer	
	1998	2006	2012	1998	2006	2012	2012	2014	2012	2014
Beruf	Anzahl									
Frühe Bildung	260.460	318.322	359.920	6.613	10.197	14.815	404.294	434.844	16.095	21.268
Übrige soziale Berufe	341.867	463.911	648.978	137.255	165.773	217.276	625.396	667.958	189.437	183.175
Lehrkräfte Primarstufe	107.692	173.548	213.201	29.878	32.328	32.109	159.755	162.072	19.257	16.894
Altenpflege	213.515	330.888	468.986	31.207	46.650	71.385	453.002	474.376	68.760	76.148
Krankenpflege	654.117	683.702	768.383	154.574	154.067	196.559	722.663	730.292	145.740	145.384
Büro und Sekretariat	2.299.343	2.085.893	1.583.150	671.941	604.527	293.070	1.436.886	1.431.086	223.140	236.627
Energietechnik	19.643	10.242	11.443	469.007	411.065	502.642	13.978	13.896	448.251	414.163
IT-Netzwerktechnik	12.846	15.480	24.615	56.437	98.928	162.837	22.015	23.989	155.846	161.091
Akadem. Abschluss	1.845.690	2.302.671	3.285.690	3.460.093	3.559.813	4.479.812	3.221.927	3.467.071	4.371.502	4.557.371
Kein akadem. Abschluss	12.327.846	13.162.429	14.036.114	16.127.478	15.397.102	16.128.349	13.768.564	13.924.907	15.667.431	15.757.230
Insgesamt	14.173.536	15.465.100	17.321.803	19.587.571	18.956.915	20.608.161	16.990.491	17.391.977	20.038.934	20.314.601
	in %									
Frühe Bildung	97,5	96,9	96,0	2,5	3,1	4,0	96,2	95,3	3,8	4,7
Übrige soziale Berufe	71,4	73,7	74,9	28,6	26,3	25,1	76,8	78,5	23,2	21,5
Lehrkräfte Primarstufe	78,3	84,3	86,9	21,7	15,7	13,1	89,2	90,6	10,8	9,4
Altenpflege	87,2	87,6	86,8	12,8	12,4	13,2	86,8	86,2	13,2	13,8
Krankenpflege	80,9	81,6	79,6	19,1	18,4	20,4	83,2	83,4	16,8	16,6
Büro und Sekretariat	77,4	77,5	84,4	22,6	22,5	15,6	86,6	85,8	13,4	14,2
Energietechnik	4,0	2,4	2,2	96,0	97,6	97,8	3,0	3,2	97,0	96,8
IT-Netzwerktechnik	18,5	13,5	13,1	81,5	86,5	86,9	12,4	13,0	87,6	87,0
Akadem. Abschluss	34,8	39,3	42,3	65,2	60,7	57,7	42,4	43,2	57,6	56,8
Kein akadem. Abschluss	43,3	46,1	46,5	56,7	53,9	53,5	46,8	46,9	53,2	53,1
Insgesamt	42,0	44,9	45,7	58,0	55,1	54,3	45,9	46,1	54,1	53,9

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Berufsdefinitionen und weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ►**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2006, 2012, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D6.3
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen sowie Tagespflegepersonen nach Geschlecht 2006 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2006–2016
	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen[1]											
	Anzahl											
Frauen	341.765	351.939	366.799	385.138	404.383	422.581	444.941	469.810	497.223	521.461	539.753	+197.988
Männer	11.006	11.176	12.347	13.362	15.276	16.817	19.314	21.979	25.320	28.452	30.910	+19.904
Insgesamt	352.771	363.115	379.146	398.500	419.659	439.398	464.255	491.789	522.543	549.913	570.663	+217.892
	in %											
Frauen	96,9	96,9	96,7	96,6	96,4	96,2	95,8	95,5	95,2	94,8	94,6	+57,9
Männer	3,1	3,1	3,3	3,4	3,6	3,8	4,2	4,5	4,8	5,2	5,4	+180,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+61,8
	Tagespflegepersonen											
	Anzahl											
Frauen	29.632	32.398	35.601	37.727	39.833	41.616	42.243	42.713	43.504	42.652	42.029	+12.397
Männer	795	738	782	931	1.020	1.081	1.192	1.240	1.356	1.455	1.441	+646
Insgesamt	30.427	33.136	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	44.107	43.470	+13.043
	in %											
Frauen	97,4	97,8	97,9	97,6	97,5	97,5	97,3	97,2	97,0	96,7	96,7	+41,8
Männer	2,6	2,2	2,1	2,4	2,5	2,5	2,7	2,8	3,0	3,3	3,3	+81,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+42,9
	Personal in der Kindertagesbetreuung insgesamt											
	Anzahl											
Frauen	371.397	384.337	402.400	422.865	444.216	464.197	487.184	512.523	540.727	564.113	581.782	+210.385
Männer	11.801	11.914	13.129	14.293	16.296	17.898	20.506	23.219	26.676	29.907	32.351	+20.550
Insgesamt	383.198	396.251	415.529	437.158	460.512	482.095	507.690	535.742	567.403	594.020	614.133	+230.935
	in %											
Frauen	96,9	97,0	96,8	96,7	96,5	96,3	96,0	95,7	95,3	95,0	94,7	+56,6
Männer	3,1	3,0	3,2	3,3	3,5	3,7	4,0	4,3	4,7	5,0	5,3	+174,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+60,3

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

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

Tab. D6.4
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht und Altersgruppen 2006 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Deutschland				West (o. BE)				Ost (m. BE)			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer
	Anzahl			in %	Anzahl			in %	Anzahl			in %
Altersgruppe	2016											
< 20 Jahre	12.993	2.483	15.476	16,0	12.073	2.178	14.251	15,3	920	305	1.225	24,9
20 bis < 25 Jahre	50.538	4.549	55.087	8,3	44.924	3.812	48.736	7,8	5.614	737	6.351	11,6
25 bis < 30 Jahre	71.572	6.799	78.371	8,7	56.463	4.759	61.222	7,8	15.109	2.040	17.149	11,9
< 30 Jahre zusammen	135.103	13.831	148.934	9,3	113.460	10.749	124.209	8,7	21.643	3.082	24.725	12,5
30 bis < 40 Jahre	116.210	8.988	125.198	7,2	95.299	6.013	101.312	5,9	20.911	2.975	23.886	12,5
40 bis < 50 Jahre	128.046	4.554	132.600	3,4	100.600	3.255	103.855	3,1	27.446	1.299	28.745	4,5
50 Jahre und älter	160.394	3.537	163.931	2,2	116.837	2.844	119.681	2,4	43.557	693	44.250	1,6
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4	426.196	22.861	449.057	5,1	113.557	8.049	121.606	6,6
	2006											
< 20 Jahre	9.505	963	10.468	9,2	8.843	868	9.711	8,9	662	95	757	12,5
20 bis < 25 Jahre	31.570	1.726	33.296	5,2	28.956	1.468	30.424	4,8	2.614	258	2.872	9,0
25 bis < 30 Jahre	40.332	1.549	41.881	3,7	37.027	1.256	38.283	3,3	3.305	293	3.598	8,1
< 30 Jahre zusammen	81.407	4.238	85.645	4,9	74.826	3.592	78.418	4,6	6.581	646	7.227	8,9
30 bis < 40 Jahre	79.717	2.861	82.578	3,5	62.093	2.355	64.448	3,7	17.624	506	18.130	2,8
40 bis < 50 Jahre	113.283	2.708	115.991	2,3	83.041	2.262	85.303	2,7	30.242	446	30.688	1,5
50 Jahre und älter	67.358	1.199	68.557	1,7	42.983	962	43.945	2,2	24.375	237	24.612	1,0
Insgesamt	341.765	11.006	352.771	3,1	262.943	9.171	272.114	3,4	78.822	1.835	80.657	2,3
	Veränderung 2006–2016											
	Anzahl											
< 20 Jahre	+3.488	+1.520	+5.008		+3.230	+1.310	+4.540		+258	+210	+468	
20 bis < 25 Jahre	+18.968	+2.823	+21.791		+15.968	+2.344	+18.312		+3.000	+479	+3.479	
25 bis < 30 Jahre	+31.240	+5.250	+36.490		+19.436	+3.503	+22.939		+11.804	+1.747	+13.551	
< 30 Jahre zusammen	+53.696	+9.593	+63.289		+38.634	+7.157	+45.791		+15.062	+2.436	+17.498	
30 bis < 40 Jahre	+36.493	+6.127	+42.620		+33.206	+3.658	+36.864		+3.287	+2.469	+5.756	
40 bis < 50 Jahre	+14.763	+1.846	+16.609		+17.559	+993	+18.552		-2.796	+853	-1.943	
50 Jahre und älter	+93.036	+2.338	+95.374		+73.854	+1.882	+75.736		+19.182	+456	+19.638	
Insgesamt	+197.988	+19.904	+217.892		+163.253	+13.690	+176.943		+34.735	+6.214	+40.949	
	in %											
< 20 Jahre	+36,7	+157,8	+47,8		+36,5	+150,9	+46,8		+39,0	+221,1	+61,8	
20 bis < 25 Jahre	+60,1	+163,6	+65,4		+55,1	+159,7	+60,2		+114,8	+185,7	+121,1	
25 bis < 30 Jahre	+77,5	+338,9	+87,1		+52,5	+278,9	+59,9		+357,2	+596,2	+376,6	
< 30 Jahre zusammen	+66,0	+226,4	+73,9		+51,6	+199,2	+58,4		+228,9	+377,1	+242,1	
30 bis < 40 Jahre	+45,8	+214,2	+51,6		+53,5	+155,3	+57,2		+18,7	+487,9	+31,7	
40 bis < 50 Jahre	+13,0	+68,2	+14,3		+21,1	+43,9	+21,7		-9,2	+191,3	-6,3	
50 Jahre und älter	+138,1	+195,0	+139,1		+171,8	+195,6	+172,3		+78,7	+192,4	+79,8	
Insgesamt	+57,9	+180,8	+61,8		+62,1	+149,3	+65,0		+44,1	+338,6	+50,8	

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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.5
Kindertagespflegepersonen nach Geschlecht und Altersgruppen 2006 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)

Altersgruppe	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Anzahl			in (Spalten-)%			in % an der jeweiligen Altersgruppe	
	2016							
< 20 Jahre	60	2	58	0,1	0,1	0,1	3,3	96,7
20 bis < 25 Jahre	477	33	444	1,1	2,3	1,1	6,9	93,1
25 bis < 30 Jahre	2.074	57	2.017	4,8	4,0	4,8	2,7	97,3
< 30 Jahre zusammen	2.611	92	2.519	6,0	6,4	6,0	3,5	96,5
30 bis < 40 Jahre	10.629	296	10.333	24,5	20,5	24,6	2,8	97,2
40 bis < 50 Jahre	12.809	424	12.385	29,5	29,4	29,5	3,3	96,7
50 Jahre und älter	17.421	629	16.792	40,1	43,7	40,0	3,6	96,4
Insgesamt	43.470	1.441	42.029	100,0	100,0	100,0	3,3	96,7
	2006							
< 20 Jahre	154	15	139	0,5	1,9	0,5	9,7	90,3
20 bis < 25 Jahre	993	38	955	3,3	4,8	3,2	3,8	96,2
25 bis < 30 Jahre	2.442	63	2.379	8,0	7,9	8,0	2,6	97,4
< 30 Jahre zusammen	3.589	116	3.473	11,8	14,6	11,7	3,2	96,8
30 bis < 40 Jahre	9.504	198	9.306	31,2	24,9	31,4	2,1	97,9
40 bis < 50 Jahre	10.262	236	10.026	33,7	29,7	33,8	2,3	97,7
50 Jahre und älter	7.072	245	6.827	23,2	30,8	23,0	3,5	96,5
Insgesamt	30.427	795	29.632	100,0	100,0	100,0	2,6	97,4
	Veränderung 2006–2016							
	Anzahl			in %				
< 20 Jahre	– 94	– 13	– 81	– 61,0	– 86,7	– 58,3		
20 bis < 25 Jahre	– 516	– 5	– 511	– 52,0	– 13,2	– 53,5		
25 bis < 30 Jahre	– 368	– 6	– 362	– 15,1	– 9,5	– 15,2		
< 30 Jahre zusammen	– 978	– 24	– 954	– 27,2	– 20,7	– 27,5		
30 bis < 40 Jahre	+ 1.125	+ 98	+ 1.027	+ 11,8	+ 49,5	+ 11,0		
40 bis < 50 Jahre	+ 2.547	+ 188	+ 2.359	+ 24,8	+ 79,7	+ 23,5		
50 Jahre und älter	+ 10.349	+ 384	+ 9.965	+ 146,3	+ 156,7	+ 146,0		
Insgesamt	+ 13.043	+ 646	+ 12.397	+ 42,9	+ 81,3	+ 41,8		

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.6
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht und Trägergruppen 2007 und 2016 (Anzahl; Männeranteil in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Deutschland				West (o. BE)				Ost (m. BE)			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer
	Anzahl			in %	Anzahl			in %	Anzahl			in %
Trägergruppen	2016											
Öffentliche Träger	185.469	8.900	194.369	4,6	143.545	6.734	150.279	4,5	41.924	2.166	44.090	4,9
AWO	27.173	1.698	28.871	5,9	18.570	1.255	19.825	6,3	8.603	443	9.046	4,9
DPWV	50.902	4.209	55.111	7,6	28.539	2.444	30.983	7,9	22.363	1.765	24.128	7,3
DRK	15.887	767	16.654	4,6	11.368	558	11.926	4,7	4.519	209	4.728	4,4
Diakonie/EKD	85.423	4.380	89.803	4,9	73.836	3.516	77.352	4,5	11.587	864	12.451	6,9
Caritas/katholische Träger	97.573	3.198	100.771	3,2	95.203	3.071	98.274	3,1	2.370	127	2.497	5,1
Sonstige gemeinnützige Träger	64.326	6.814	71.140	9,6	43.626	4.440	48.066	9,2	20.700	2.374	23.074	10,3
Privatgewerbliche Träger	13.000	944	13.944	6,8	11.509	843	12.352	6,8	1.491	101	1.592	6,3
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4	426.196	22.861	449.057	5,1	113.557	8.049	121.606	6,6
	2007											
Öffentliche Träger	128.446	3.035	131.481	2,3	93.881	2.671	96.552	2,8	34.565	364	34.929	1,0
AWO	17.673	644	18.317	3,5	11.182	551	11.733	4,7	6.491	93	6.584	1,4
DPWV	32.250	1.674	33.924	4,9	16.952	1.286	18.238	7,1	15.298	388	15.686	2,5
DRK	9.507	273	9.780	2,8	6.543	255	6.798	3,8	2.964	18	2.982	0,6
Diakonie/EKD	57.462	1.741	59.203	2,9	49.844	1.533	51.377	3,0	7.618	208	7.826	2,7
Caritas/katholische Träger	68.753	1.269	70.022	1,8	66.922	1.223	68.145	1,8	1.831	46	1.877	2,5
Sonstige gemeinnützige Träger	35.004	2.387	37.391	6,4	23.482	1.821	25.303	7,2	11.522	566	12.088	4,7
Privatgewerbliche Träger	2.844	153	2.997	5,1	2.088	126	2.214	5,7	756	27	783	3,4
Insgesamt	351.939	11.176	363.115	3,1	270.894	9.466	280.360	3,4	81.045	1.710	82.755	2,1
	Veränderung 2007 bis 2016											
	Anzahl											
Öffentliche Träger	+57.023	+5.865	+62.888		+49.664	+4.063	+53.727		+7.359	+1.802	+9.161	
AWO	+9.500	+1.054	+10.554		+7.388	+704	+8.092		+2.112	+350	+2.462	
DPWV	+18.652	+2.535	+21.187		+11.587	+1.158	+12.745		+7.065	+1.377	+8.442	
DRK	+6.380	+494	+6.874		+4.825	+303	+5.128		+1.555	+191	+1.746	
Diakonie/EKD	+27.961	+2.639	+30.600		+23.992	+1.983	+25.975		+3.969	+656	+4.625	
Caritas/katholische Träger	+28.820	+1.929	+30.749		+28.281	+1.848	+30.129		+539	+81	+620	
Sonstige gemeinnützige Träger	+29.322	+4.427	+33.749		+20.144	+2.619	+22.763		+9.178	+1.808	+10.986	
Privatgewerbliche Träger	+10.156	+791	+10.947		+9.421	+717	+10.138		+735	+74	+809	
Insgesamt	+187.814	+19.734	+207.548		+155.302	+13.395	+168.697		+32.512	+6.339	+38.851	
	in %											
Öffentliche Träger	+44,4	+193,2	+47,8		+52,9	+152,1	+55,6		+21,3	+495,1	+26,2	
AWO	+53,8	+163,7	+57,6		+66,1	+127,8	+69,0		+32,5	+376,3	+37,4	
DPWV	+57,8	+151,4	+62,5		+68,4	+90,0	+69,9		+46,2	+354,9	+53,8	
DRK	+67,1	+181,0	+70,3		+73,7	+118,8	+75,4		+52,5	+1061,1	+58,6	
Diakonie/EKD	+48,7	+151,6	+51,7		+48,1	+129,4	+50,6		+52,1	+315,4	+59,1	
Caritas/katholische Träger	+41,9	+152,0	+43,9		+42,3	+151,1	+44,2		+29,4	+176,1	+33,0	
Sonstige gemeinnützige Träger	+83,8	+185,5	+90,3		+85,8	+143,8	+90,0		+79,7	+319,4	+90,9	
Privatgewerbliche Träger	+357,1	+517,0	+365,3		+451,2	+569,0	+457,9		+97,2	+274,1	+103,3	
Insgesamt	+53,4	+176,6	+57,2		+57,3	+141,5	+60,2		+40,1	+370,7	+46,9	

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016, eigene Berechnungen

Tab. D6.7
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Deutschland				West (o. BE)				Ost (m. BE)			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer
	Anzahl			in %	Anzahl			in %	Anzahl			in %
Einrichtungsart	2016											
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	12.189	407	12.596	3,2	11.106	381	11.487	3,3	1.083	26	1.109	2,3
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	101.483	4.243	105.726	4,0	96.511	3.802	100.313	3,8	4.972	441	5.413	8,1
TE für Kinder von 3 bis 7 J. (Kindergarten)	35.512	1.861	37.373	5,0	34.636	1.755	36.391	4,8	876	106	982	10,8
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	22.154	3.796	25.950	14,6	11.916	2.389	14.305	16,7	10.238	1.407	11.645	12,1
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	292.660	15.168	307.828	4,9	217.841	10.252	228.093	4,5	74.819	4.916	79.735	6,2
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	75.755	5.435	81.190	6,7	54.186	4.282	58.468	7,3	21.569	1.153	22.722	5,1
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4	426.196	22.861	449.057	5,1	113.557	8.049	121.606	6,6
	2007											
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	3.489	87	3.576	2,4	2.896	76	2.972	2,6	593	11	604	1,8
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	99.099	2.343	101.442	2,3	92.473	2.122	94.595	2,2	6.626	221	6.847	3,2
TE für Kinder von 3 bis 7 J. (Kindergarten)	60.342	1.549	61.891	2,5	59.683	1.505	61.188	2,5	659	44	703	6,3
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	14.142	1.464	15.606	9,4	7.930	1.227	9.157	13,4	6.212	237	6.449	3,7
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	78.390	2.011	80.401	2,5	35.943	1.172	37.115	3,2	42.447	839	43.286	1,9
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	96.477	3.722	100.199	3,7	71.969	3.364	75.333	4,5	24.508	358	24.866	1,4
Insgesamt	351.939	11.176	363.115	3,1	270.894	9.466	280.360	3,4	81.045	1.710	82.755	2,1
	2016 in (Spalten-)%											
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	2,3	1,3	2,2		2,6	1,7	2,6		1,0	0,3	0,9	
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	18,8	13,7	18,5		22,6	16,6	22,3		4,4	5,5	4,5	
TE für Kinder von 3 bis 7 J. (Kindergarten)	6,6	6,0	6,5		8,1	7,7	8,1		0,8	1,3	0,8	
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	4,1	12,3	4,5		2,8	10,5	3,2		9,0	17,5	9,6	
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	54,2	49,1	53,9		51,1	44,8	50,8		65,9	61,1	65,6	
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	14,0	17,6	14,2		12,7	18,7	13,0		19,0	14,3	18,7	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	
	2007 in (Spalten-)%											
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	1,0	0,8	1,0		1,1	0,8	1,1		0,7	0,6	0,7	
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	28,2	21,0	27,9		34,1	22,4	33,7		8,2	12,9	8,3	
TE für Kinder von 3 bis 7 J. (Kindergarten)	17,1	13,9	17,0		22,0	15,9	21,8		0,8	2,6	0,8	
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	4,0	13,1	4,3		2,9	13,0	3,3		7,7	13,9	7,8	
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	22,3	18,0	22,1		13,3	12,4	13,2		52,4	49,1	52,3	
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	27,4	33,3	27,6		26,6	35,5	26,9		30,2	20,9	30,0	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.7 (Forts.)
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Einrichtungsart 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Einrichtungsart	Deutschland			West (o. BE)			Ost (m. BE)		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	Veränderung zwischen 2007 und 2016								
	Anzahl								
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	+ 8.700	+ 320	+ 9.020	+ 8.210	+ 305	+ 8.515	+ 490	+ 15	+ 505
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	+ 2.384	+ 1.900	+ 4.284	+ 4.038	+ 1.680	+ 5.718	– 1.654	+ 220	– 1.434
TE für Kinder von 3 bis 7 J. (Kindergarten)	– 24.830	+ 312	– 24.518	– 25.047	+ 250	– 24.797	+ 217	+ 62	+ 279
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	+ 8.012	+ 2.332	+ 10.344	+ 3.986	+ 1.162	+ 5.148	+ 4.026	+ 1.170	+ 5.196
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	+ 214.270	+ 13.157	+ 227.427	+ 181.898	+ 9.080	+ 190.978	+ 32.372	+ 4.077	+ 36.449
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	– 20.722	+ 1.713	– 19.009	– 17.783	+ 918	– 16.865	– 2.939	+ 795	– 2.144
Insgesamt	+ 187.814	+ 19.734	+ 207.548	+ 155.302	+ 13.395	+ 168.697	+ 32.512	+ 6.339	+ 38.851
	in %								
TE für Kinder unter 3 Jahren (Krippe)	+ 249,4	+ 367,8	+ 252,2	+ 283,5	+ 401,3	+ 286,5	+ 82,6	+ 136,4	+ 83,6
TE für Kinder von 2 bis < 8 J. (erweiterter Kindergarten)	+ 2,4	+ 81,1	+ 4,2	+ 4,4	+ 79,2	+ 6,0	– 25,0	+ 99,5	– 20,9
TE für Kinder von 3 bis 7 J. (Kindergarten)	– 41,1	+ 20,1	– 39,6	– 42,0	+ 16,6	– 40,5	+ 32,9	+ 140,9	+ 39,7
TE für Schulkinder von 5 bis < 14 J. (Hort)	+ 56,7	+ 159,3	+ 66,3	+ 50,3	+ 94,7	+ 56,2	+ 64,8	+ 493,7	+ 80,6
Übrige altersgemischte TE von 0 bis < 8 J. (ohne Schulkinder)	+ 273,3	+ 654,3	+ 282,9	+ 506,1	+ 774,7	+ 514,6	+ 76,3	+ 485,9	+ 84,2
Übrige altersgemischte TE (mit Schulkindern)	– 21,5	+ 46,0	– 19,0	– 24,7	+ 27,3	– 22,4	– 12,0	+ 222,1	– 8,6
Insgesamt	+ 53,4	+ 176,6	+ 57,2	+ 57,3	+ 141,5	+ 60,2	+ 40,1	+ 370,7	+ 46,9

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.8
Leitungskräfte (erster und zweiter Arbeitsbereich) und übriges pädagogisches Personal nach Geschlecht 2011 und 2016 (Anzahl; in %)[1]

	West (o. BE)			Ost (m. BE)			Deutschland		
	Männer	Frauen	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Ins-gesamt
	Anzahl								
	2016								
Leitungskräfte	2.032	38.994	41.026	547	11.170	11.717	2.579	50.164	52.743
Übriges pädagogisches Personal	20.829	387.202	408.031	7.502	102.387	109.889	28.331	489.589	517.920
Insgesamt	22.861	426.196	449.057	8.049	113.557	121.606	30.910	539.753	570.663
	2011								
Leitungskräfte	1.264	27.176	28.440	242	8.711	8.953	1.506	35.887	37.393
Übriges pädagogisches Personal	11.878	299.993	311.871	3.433	86.701	90.134	15.311	386.694	402.005
Insgesamt	13.142	327.169	340.311	3.675	95.412	99.087	16.817	422.581	439.398
	in %								
	2016								
Leitungskräfte	5,0	95,0	100,0	4,7	95,3	100,0	4,9	95,1	100,0
Übriges pädagogisches Personal	5,1	94,9	100,0	6,8	93,2	100,0	5,5	94,5	100,0
Insgesamt	5,1	94,9	100,0	6,6	93,4	100,0	5,4	94,6	100,0
	2011								
Leitungskräfte	4,4	95,6	100,0	2,7	97,3	100,0	4,0	96,0	100,0
Übriges pädagogisches Personal	3,8	96,2	100,0	3,8	96,2	100,0	3,8	96,2	100,0
Insgesamt	3,9	96,1	100,0	3,7	96,3	100,0	3,8	96,2	100,0

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2011 und 2016, eigene Berechnungen

Tab. D6.9
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und (erstem) Arbeitsbereich 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Deutschland				West (o. BE)				Ost (m. BE)			
	Frauen	Männer	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Männer	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Männer	Ins-gesamt	Männer
	Anzahl			in %	Anzahl			in %	Anzahl			in %
Arbeitsbereich	**2016**											
Gruppenleitung	209.232	9.684	218.916	4,4	148.000	6.396	154.396	4,1	61.232	3.288	64.520	5,1
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	212.231	12.047	224.278	5,4	192.896	10.264	203.160	5,1	19.335	1.783	21.118	8,4
Gruppenübergreifend tätig	68.707	6.062	74.769	8,1	47.928	3.811	51.739	7,4	20.779	2.251	23.030	9,8
Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	20.589	1.279	21.868	5,8	15.309	931	16.240	5,7	5.280	348	5.628	6,2
Leitung (1. Arbeitsbereich)	28.994	1.838	30.832	6,0	22.063	1.459	23.522	6,2	6.931	379	7.310	5,2
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4	426.196	22.861	449.057	5,1	113.557	8.049	121.606	6,6
2007												
Gruppenleitung	144.748	2.974	147.722	2,0	104.473	2.585	107.058	2,4	40.275	389	40.664	1,0
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	139.492	4.492	143.984	3,1	127.031	4.217	131.248	3,2	12.461	275	12.736	2,2
Gruppenübergreifend tätig	42.533	2.324	44.857	5,2	19.876	1.434	21.310	6,7	22.657	890	23.547	3,8
Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	12.433	583	13.016	4,5	9.512	505	10.017	5,0	2.921	78	2.999	2,6
Leitung (1. Arbeitsbereich)	12.733	803	13.536	5,9	10.002	725	10.727	6,8	2.731	78	2.809	2,8
Insgesamt	351.939	11.176	363.115	3,1	270.894	9.466	280.360	3,4	81.045	1.710	82.755	2,1
Veränderung 2007–2016												
Anzahl												
Gruppenleitung	+64.484	+6.710	+71.194		+43.527	+3.811	+47.338		+20.957	+2.899	+23.856	
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	+72.739	+7.555	+80.294		+65.865	+6.047	+71.912		+6.874	+1.508	+8.382	
Gruppenübergreifend tätig	+26.174	+3.738	+29.912		+28.052	+2.377	+30.429		–1.878	+1.361	–517	
Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	+8.156	+696	+8.852		+5.797	+426	+6.223		+2.359	+270	+2.629	
Leitung (1. Arbeitsbereich)	+16.261	+1.035	+17.296		+12.061	+734	+12.795		+4.200	+301	+4.501	
Insgesamt	+187.814	+19.734	+207.548		+155.302	+13.395	+168.697		+32.512	+6.339	+38.851	
in %												
Gruppenleitung	+44,5	+225,6	+48,2		+41,7	+147,4	+44,2		+52,0	+745,2	+58,7	
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	+52,1	+168,2	+55,8		+51,8	+143,4	+54,8		+55,2	+548,4	+65,8	
Gruppenübergreifend tätig	+61,5	+160,8	+66,7		+141,1	+165,8	+142,8		–8,3	+152,9	–2,2	
Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	+65,6	+119,4	+68,0		+60,9	+84,4	+62,1		+80,8	+346,2	+87,7	
Leitung (1. Arbeitsbereich)	+127,7	+128,9	+127,8		+120,6	+101,2	+119,3		+153,8	+385,9	+160,2	
Insgesamt	+53,4	+176,6	+57,2		+57,3	+141,5	+60,2		+40,1	+370,7	+46,9	

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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.10
Pädagogisches und leitendes Personal sowie Verwaltungspersonal nach Geschlecht und (erstem) Arbeitsbereich 2016 (Deutschland; Anzahl; Durchschnittsalter)[1]

	Insgesamt		Männer		Frauen		Differenz zwischen Frauen und Männern
		Durchschnittsalter		Durchschnittsalter		Durchschnittsalter	
Arbeitsbereich	Anzahl	in Jahren	Anzahl	in Jahren	Anzahl	in Jahren	
Gruppenleitung	218.916	42,6	9.684	36,4	209.232	42,9	6,6
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	224.278	38,1	12.047	30,3	212.231	38,6	8,2
Gruppenübergreifend tätig	74.769	39,7	6.062	32,5	68.707	40,3	7,8
Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung	21.868	42,0	1.279	37,3	20.589	42,3	5,0
Leitung	30.832	49,1	1.838	46,0	28.994	49,3	3,4
Verwaltung	5.530	48,0	678	49,0	4.852	47,8	–1,2
Insgesamt	576.193	40,9	31.588	34,2	544.605	41,3	7,1

1 Inklusive Horte.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D6.11
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang 2007 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

Beschäftigungsumfang	Deutschland				West (o. BE)				Ost (m. BE)			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer
	Anzahl			in %	Anzahl			in %	Anzahl			in %
	2016											
< 10 Wochenstunden	17.327	1.081	18.408	5,9	16.221	966	17.187	5,6	1.106	115	1.221	9,4
10 bis < 21 Wstd.	67.496	3.081	70.577	4,4	61.912	2.419	64.331	3,8	5.584	662	6.246	10,6
21 bis < 32 Wstd.	138.909	5.325	144.234	3,7	108.786	3.203	111.989	2,9	30.123	2.122	32.245	6,6
32 bis < 38,5 Wstd.	101.787	5.046	106.833	4,7	58.679	2.639	61.318	4,3	43.108	2.407	45.515	5,3
38,5 Wstd. und mehr	214.234	16.377	230.611	7,1	180.598	13.634	194.232	7,0	33.636	2.743	36.379	7,5
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4	426.196	22.861	449.057	5,1	113.557	8.049	121.606	6,6
	2007											
< 10 Wochenstunden	7.721	509	8.230	6,2	7.253	484	7.737	6,3	468	25	493	5,1
10 bis < 21 Wstd.	45.645	1.230	46.875	2,6	39.250	1.015	40.265	2,5	6.395	215	6.610	3,3
21 bis < 32 Wstd.	104.330	2.146	106.476	2,0	74.796	1.677	76.473	2,2	29.534	469	30.003	1,6
32 bis < 38,5 Wstd.	56.230	1.292	57.522	2,2	29.355	849	30.204	2,8	26.875	443	27.318	1,6
38,5 Wstd. und mehr	138.013	5.999	144.012	4,2	120.240	5.441	125.681	4,3	17.773	558	18.331	3,0
Insgesamt	351.939	11.176	363.115	3,1	270.894	9.466	280.360	3,4	81.045	1.710	82.755	2,1
	2016 in (Spalten-)%											
< 10 Wochenstunden	3,2	3,5	3,2		3,8	4,2	3,8		1,0	1,4	1,0	
10 bis < 21 Wstd.	12,5	10,0	12,4		14,5	10,6	14,3		4,9	8,2	5,1	
21 bis < 32 Wstd.	25,7	17,2	25,3		25,5	14,0	24,9		26,5	26,4	26,5	
32 bis < 38,5 Wstd.	18,9	16,3	18,7		13,8	11,5	13,7		38,0	29,9	37,4	
38,5 Wstd. und mehr	39,7	53,0	40,4		42,4	59,6	43,3		29,6	34,1	29,9	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	
	2007 in (Spalten-)%											
< 10 Wochenstunden	2,2	4,6	2,3		2,7	5,1	2,8		0,6	1,5	0,6	
10 bis < 21 Wstd.	13,0	11,0	12,9		14,5	10,7	14,4		7,9	12,6	8,0	
21 bis < 32 Wstd.	29,6	19,2	29,3		27,6	17,7	27,3		36,4	27,4	36,3	
32 bis < 38,5 Wstd.	16,0	11,6	15,8		10,8	9,0	10,8		33,2	25,9	33,0	
38,5 Wstd. und mehr	39,2	53,7	39,7		44,4	57,5	44,8		21,9	32,6	22,2	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	
	Veränderung 2007–2016											
	Anzahl											
< 10 Wochenstunden	+9.606	+572	+10.178		+8.968	+482	+9.450		+638	+90	+728	
10 bis < 21 Wstd.	+21.851	+1.851	+23.702		+22.662	+1.404	+24.066		–811	+447	–364	
21 bis < 32 Wstd.	+34.579	+3.179	+37.758		+33.990	+1.526	+35.516		+589	+1.653	+2.242	
32 bis < 38,5 Wstd.	+45.557	+3.754	+49.311		+29.324	+1.790	+31.114		+16.233	+1.964	+18.197	
38,5 Wstd. und mehr	+76.221	+10.378	+86.599		+60.358	+8.193	+68.551		+15.863	+2.185	+18.048	
Insgesamt	+187.814	+19.734	+207.548		+155.302	+13.395	+168.697		+32.512	+6.339	+38.851	
	in %											
< 10 Wochenstunden	+124,4	+112,4	+123,7		+123,6	+99,6	+122,1		+136,3	+360,0	+147,7	
10 bis < 21 Wstd.	+47,9	+150,5	+50,6		+57,7	+138,3	+59,8		–12,7	+207,9	–5,5	
21 bis < 32 Wstd.	+33,1	+148,1	+35,5		+45,4	+91,0	+46,4		+2,0	+352,5	+7,5	
32 bis < 38,5 Wstd.	+81,0	+290,6	+85,7		+99,9	+210,8	+103,0		+60,4	+443,3	+66,6	
38,5 Wstd. und mehr	+55,2	+173,0	+60,1		+50,2	+150,6	+54,5		+89,3	+391,6	+98,5	
Insgesamt	+53,4	+176,6	+57,2		+57,3	+141,5	+60,2		+40,1	+370,7	+46,9	

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.12
Pädagogisches und leitendes Personal (im ersten Arbeitsbereich) nach Geschlecht, Qualifikationsniveau sowie ausgewählten Berufs- und Personalgruppen 2016 (Deutschland; Anzahl; Männeranteil in %)[1]

Qualifikationsniveau	Frauen	Männer	Insgesamt	Männer
	Anzahl			in %
Einschlägige Hochschulabschlüsse	27.654	2.578	30.232	8,5
Einschlägige Fachschulabschlüsse	383.163	17.457	400.620	4,4
Einschlägige Berufsfachschulabschlüsse	71.780	2.286	74.066	3,1
Sonstige Abschlüsse	21.934	2.087	24.021	8,7
Ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung	35.222	6.502	41.724	15,6
darunter:				
Praktikanten/-innen im Anerkennungsjahr	11.198	1.237	12.435	9,9
Noch in Berufsausbildung	13.285	2.554	15.839	16,1
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10.739	2.711	13.450	20,2
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4
Ausgewählte Berufsgruppen				
Erziehungswissenschaftler/innen (Universität und vergleichbare Abschlüsse)	6.379	610	6.989	8,7
Diplom-Sozialarbeiter/innen, -pädagogen/-innen (FH und vergleichbare Abschlüsse)	15.016	1.539	16.555	9,3
Diplom-Heilpädagogen/-innen (FH und vergleichbare Abschlüsse)	2.002	129	2.131	6,1
Kindheitspädagogen/-innen (Master, Bachelor)	4.257	300	4.557	6,6
Heilpädagogen/-innen (FS), Heilerziehungspfleger/innen (FS)	14.360	1.297	15.657	8,3
Erzieher/innen (FS)	368.803	16.160	384.963	4,2
Kinderpfleger/innen (BFS)	63.042	1.412	64.454	2,2
Sozialassistenten/-innen (u.a.) (BFS)[2]	8.738	874	9.612	9,1
Insgesamt	539.753	30.910	570.663	5,4
Sonstige Personalgruppen (ohne Angestelle, Arbeiter/innen und Beamtinnen/Beamte)				
Praktikantinnen/Praktikanten	18.421	2.618	21.039	12,4
Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr/Bundesfreiwilligendienst	7.081	2.294	9.375	24,5
Sonstige	6.815	731	7.546	9,7

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).
2 Neben den Sozialassistenten/-innen rechnet das Statistische Bundesamt auch Familienpfleger/innen, soziale und medizinische Helferberufe zu dieser Gruppe, wobei der Anteil der Sozialassistenten/-innen im Jahr 2016 bei rund 89% lag.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D6.13
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung nach Geschlecht und Ländern im Schuljahr 2014/15 (Anzahl; in %)

	Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr				
	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Länder	Anzahl			in %	
BW	4.624	4.055	569	87,7	12,3
BY	2.900	2.581	319	89,0	11,0
BE	3.255	2.452	803	75,3	24,7
BB	1.601	1.260	341	78,7	21,3
HB	292	242	50	82,9	17,1
HH	956	686	270	71,8	28,2
HE	2.666	2.217	449	83,2	16,8
MV	591	458	133	77,5	22,5
NI	2.696	2.308	388	85,6	14,4
NW	7.686	6.416	1.270	83,5	16,5
RP	1.703	1.482	221	87,0	13,0
SL	585	494	91	84,4	15,6
SN	2.582	2.063	519	79,9	20,1
ST	1.224	1.054	170	86,1	13,9
SH	1.314	1.016	298	77,3	22,7
TH	1.068	904	164	84,6	15,4
Deutschland	35.743	29.688	6.055	83,1	16,9
West (o. BE)	25.422	21.497	3.925	84,6	15,4
Ost (m. BE)	10.321	8.191	2.130	79,4	20,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015a): Fachserie 11, Reihe 2, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfragen; eigene Berechnungen

Tab. D6.14
Studienanfängerinnen und -anfänger in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit nach Geschlecht 2015 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Studienanfänger/innen	
	Anzahl	in %
Erziehungswissenschaft insgesamt	10.234	100,0
Frauen	8.298	81,1
Männer	1.936	18,9
Sozale Arbeit insgesamt	16.504	100,0
Frauen	12.902	78,2
Männer	3.602	21,8

1 Ohne Promotion, Lehramt, Master; nur Anfängerinnen und Anfänger mit angestrebtem Abschluss Bachelor oder Diplom/Magister; Erziehungswissenschaft: ohne angestrebte FH-Abschlüsse, inklusive angestrebte Universitätsabschlüsse Soziale Arbeit; Soziale Arbeit: ohne angestrebte Universitätsabschlüsse.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011–2016a): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.1, Studierende an Hochschulen; eigene Berechnungen

Tab. D6.15
Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Geschlecht 2015 (Anzahl; in %)[1]

	Studienanfänger/innen				
	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Anzahl			in %	
Deutschland	2.280	2.022	258	88,7	11,3
West (o. BE)	1.810	1.622	188	89,6	10,4
Ost (m. BE)	470	400	70	85,1	14,9

1 Gültige N: Deutschland = 45 Studiengänge, West = 32 Studiengänge, Ost = 13 Studiengänge.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2016

Tab. D6.16
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Alterskohorten in den Jahren 2006, 2011 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Alter von ... bis unter ... Jahren	2006	2011	2016	2006	2011	2016
	Anzahl			in %		
unter 20	10.468	10.128	15.476	3,0	2,3	2,7
20 – 25	33.296	45.180	55.087	9,4	10,3	9,7
25 – 30	41.881	50.301	78.371	11,9	11,4	13,7
30 – 35	36.361	47.378	60.746	10,3	10,8	10,6
35 – 40	46.217	48.514	64.452	13,1	11,0	11,3
40 – 45	56.378	58.971	63.300	16,0	13,4	11,1
45 – 50	59.613	64.698	69.300	16,9	14,7	12,1
50 – 55	43.932	62.647	70.015	12,5	14,3	12,3
55 – 60	20.791	42.220	63.152	5,9	9,6	11,1
60 und älter	3.834	9.361	30.764	1,1	2,1	5,4
Insgesamt	352.771	439.398	570.663	100,0	100,0	100,0

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Hervorhebung: Entwicklung der Alterskohorten.

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

Tab. D6.17
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2016
(Deutschland; Anzahl; in %)

Alter von ... bis unter ... Jahren	2016	
	Anzahl	in %
unter 20	60	0,1
20 – 25	477	1,1
25 – 30	2.074	4,8
30 – 35	4.523	10,4
35 – 40	6.106	14,0
40 – 45	6.057	13,9
45 – 50	6.752	15,5
50 – 55	6.950	16,0
55 – 60	5.665	13,0
60 und älter	4.806	11,1
Insgesamt	43.470	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D6.18
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Alter von ... bis unter ... Jahren					Alter von ... bis unter ... Jahren				
	unter 30	30–40	40–50	50 und älter	Insgesamt	unter 30	30–40	40–50	50 und älter	Insgesamt
Jahr	Anzahl					in %				
2006	85.645	82.578	115.991	68.557	352.771	24,3	23,4	32,9	19,4	100,0
2007	85.994	82.645	116.930	77.546	363.115	23,7	22,8	32,2	21,4	100,0
2008	89.660	84.013	118.102	87.371	379.146	23,6	22,2	31,1	23,0	100,0
2009	94.478	87.552	119.794	96.676	398.500	23,7	22,0	30,1	24,3	100,0
2010	100.333	91.705	121.630	105.991	419.659	23,9	21,9	29,0	25,3	100,0
2011	105.609	95.892	123.669	114.228	439.398	24,0	21,8	28,1	26,0	100,0
2012	113.675	101.682	126.229	122.669	464.255	24,5	21,9	27,2	26,4	100,0
2013	122.875	107.655	129.322	131.937	491.789	25,0	21,9	26,3	26,8	100,0
2014	134.211	114.539	131.060	142.733	522.543	25,7	21,9	25,1	27,3	100,0
2015	142.691	120.338	132.491	154.393	549.913	25,9	21,9	24,1	28,1	100,0
2016	148.934	125.198	132.600	163.931	570.663	26,1	21,9	23,2	28,7	100,0

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

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

Tab. D6.19
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 1998, 2006 und 2016 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)[1]

	Alter von ... bis unter ... Jahren					Alter von ... bis unter ... Jahren				
	unter 30	30–40	40–50	50 und älter	Insgesamt	unter 30	30–40	40–50	50 und älter	Insgesamt
	Anzahl					in %				
Gebiet	1998									
Deutschland	102.808	99.126	93.955	36.736	332.625	30,9	29,8	28,2	11,0	100,0
West (o. BE)	95.417	72.222	63.432	18.487	249.558	38,2	28,9	25,4	7,4	100,0
Ost (m. BE)	7.391	26.904	30.523	18.249	83.067	8,9	32,4	36,7	22,0	100,0
	2006									
Deutschland	85.645	82.578	115.991	68.557	352.771	24,3	23,4	32,9	19,4	100,0
West (o. BE)	78.418	64.448	85.303	43.945	272.114	28,8	23,7	31,3	16,1	100,0
Ost (m. BE)	7.227	18.130	30.688	24.612	80.657	9,0	22,5	38,0	30,5	100,0
	2016									
Deutschland	148.934	125.198	132.600	163.931	570.663	26,1	21,9	23,2	28,7	100,0
West (o. BE)	124.209	101.312	103.855	119.681	449.057	27,7	22,6	23,1	26,7	100,0
Ost (m. BE)	24.725	23.886	28.745	44.250	121.606	20,3	19,6	23,6	36,4	100,0
	Veränderung 1998–2016									
Deutschland	+46.126	+26.072	+38.645	+127.195	+238.038	44,9	26,3	41,1	346,2	71,6
West (o. BE)	+28.792	+29.090	+40.423	+101.194	+199.499	30,2	40,3	63,7	547,4	79,9
Ost (m. BE)	+17.334	–3.018	–1.778	+26.001	+38.539	234,5	–11,2	–5,8	142,5	46,4

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

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

Tab. D6.20
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)

Alter von ... bis unter ... Jahren	2006	2016	2006	2016	Veränderung 2006–2016	
	Anzahl		in %		Anzahl	in %
unter 30	3.589	2.611	11,8	6,0	– 978	– 27,2
30–40	9.504	10.629	31,2	24,5	+ 1.125	+ 11,8
40–50	10.262	12.809	33,7	29,5	+ 2.547	+ 24,8
50 und älter	7.072	17.421	23,2	40,1	+ 10.349	+ 146,3
Insgesamt	30.427	43.470	100,0	100,0	+ 13.043	+ 42,9

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

Tab. D6.21
Altersstruktur in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

Beruf	Alter von ... bis unter ... Jahren					Alter von ... bis unter ... Jahren				
	unter 30	30–40	40–50	50 und älter	Insgesamt	unter 30	30–40	40–50	50 und älter	Insgesamt
	Anzahl					in %				
	1998									
Frühe Bildung	72.333	79.078	79.481	36.182	267.074	27,1	29,6	29,8	13,5	100,0
Übrige soziale Berufe	84.191	155.763	152.440	86.728	479.122	17,6	32,5	31,8	18,1	100,0
Lehrkräfte Primarstufe	11.906	25.311	49.552	50.800	137.570	8,7	18,4	36,0	36,9	100,0
Altenpflege	42.885	69.292	77.534	55.013	244.723	17,5	28,3	31,7	22,5	100,0
Krankenpflege	204.607	278.666	201.534	123.883	808.691	25,3	34,5	24,9	15,3	100,0
Büro und Sekretariat	525.714	865.004	835.445	745.122	2.971.284	17,7	29,1	28,1	25,1	100,0
Energietechnik	128.931	150.513	131.064	78.143	488.651	26,4	30,8	26,8	16,0	100,0
IT-Netzwerktechnik	12.481	28.396	19.120	9.285	69.283	18,0	41,0	27,6	13,4	100,0
Frauen	2.815.466	4.161.141	4.007.599	3.189.330	14.173.536	19,9	29,4	28,3	22,5	100,0
Männer	3.706.270	5.958.258	5.050.062	4.872.981	19.587.571	18,9	30,4	25,8	24,9	100,0
Akadem. Abschluss	557.492	1.758.515	1.658.771	1.331.006	5.305.783	10,5	33,1	31,3	25,1	100,0
Kein akadem. Abschluss	5.964.244	8.360.884	7.398.890	6.731.305	28.455.323	21,0	29,4	26,0	23,7	100,0
Insgesamt	6.521.736	10.119.398	9.057.661	8.062.311	33.761.107	19,3	30,0	26,8	23,9	100,0
	2014									
Frühe Bildung	103.620	100.639	111.462	140.389	456.111	22,7	22,1	24,4	30,8	100,0
Übrige soziale Berufe	181.327	177.073	208.169	284.565	851.133	21,3	20,8	24,5	33,4	100,0
Lehrkräfte Primarstufe	17.641	44.076	52.414	64.836	178.967	9,9	24,6	29,3	36,2	100,0
Altenpflege	95.417	104.371	139.262	211.474	550.524	17,3	19,0	25,3	38,4	100,0
Krankenpflege	153.200	180.463	251.617	290.395	875.675	17,5	20,6	28,7	33,2	100,0
Büro und Sekretariat	309.503	313.940	454.544	589.726	1.667.713	18,6	18,8	27,3	35,4	100,0
Energietechnik	74.734	92.734	114.250	146.341	428.059	17,5	21,7	26,7	34,2	100,0
IT-Netzwerktechnik	19.283	49.402	66.524	49.871	185.080	10,4	26,7	35,9	26,9	100,0
Frauen	2.888.683	3.469.283	4.836.763	6.197.249	17.391.977	16,6	19,9	27,8	35,6	100,0
Männer	3.287.216	4.377.825	5.539.376	7.110.184	20.314.601	16,2	21,6	27,3	35,0	100,0
Akadem. Abschluss	962.287	2.119.616	2.190.763	2.751.776	8.024.441	12,0	26,4	27,3	34,3	100,0
Kein akadem. Abschluss	5.213.612	5.727.492	8.185.376	10.555.657	29.682.137	17,6	19,3	27,6	35,6	100,0
Insgesamt	6.175.899	7.847.108	10.376.139	13.307.433	37.706.579	16,4	20,8	27,5	35,3	100,0

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D6.22
Kinder in Kindertageseinrichtungen nach der vorrangig in der Familie gesprochenen Sprache 2006 bis 2016 (Anzahl; in %)[1]

Gebiet	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	In der Familie wird vorrangig nicht deutsch gesprochen										
	Anzahl										
Deutschland	447.698	446.943	452.595	457.362	458.339	484.397	495.930	507.668	529.729	558.342	605.366
West (m. BE)	432.149	430.216	433.359	439.971	441.007	466.375	476.583	487.138	507.125	532.461	573.406
Ost (o. BE)	15.549	16.727	19.236	17.391	17.332	18.022	19.347	20.530	22.604	25.881	31.960
	in %										
Deutschland	15,2	15,0	15,0	15,0	14,9	15,5	15,7	15,8	16,1	16,7	17,7
West (m. BE)	18,5	18,4	18,4	18,6	18,6	19,4	19,6	19,8	20,2	20,8	22,0
Ost (o. BE)	2,5	2,6	2,9	2,5	2,5	2,5	2,6	2,7	2,9	3,3	4,0
	In der Familie wird vorrangig deutsch gesprochen										
	Anzahl										
Deutschland	2.507.230	2.535.050	2.565.301	2.593.554	2.620.562	2.638.303	2.667.669	2.705.497	2.755.397	2.783.444	2.808.187
West (m. BE)	1.906.275	1.911.079	1.921.761	1.925.910	1.936.340	1.939.748	1.951.614	1.975.260	2.007.829	2.024.780	2.036.282
Ost (o. BE)	600.955	623.971	643.540	667.644	684.222	698.555	716.055	730.237	747.568	758.664	771.905
	in %										
Deutschland	84,8	85,0	85,0	85,0	85,1	84,5	84,3	84,2	83,9	83,3	82,3
West (m. BE)	81,5	81,6	81,6	81,4	81,4	80,6	80,4	80,2	79,8	79,2	78,0
Ost (o. BE)	97,5	97,4	97,1	97,5	97,5	97,5	97,4	97,3	97,1	96,7	96,0

1 Inklusive Horte.

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

Tab. D6.23
Kinder in Kindertageseinrichtungen nach ausländischer Herkunft mindestens eines Elternteils 2006 bis 2016 (Anzahl; in %)[1]

Gebiet	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Ausländische Herkunft mindestens eines Elternteils										
	Anzahl										
Deutschland	652.821	683.390	729.667	747.249	765.474	791.288	813.689	823.941	838.401	865.961	904.950
West (m. BE)	623.197	651.664	695.422	711.796	728.178	752.199	772.458	781.039	792.252	816.093	847.242
Ost (o. BE)	29.624	31.726	34.245	35.453	37.296	39.089	41.231	42.902	46.149	49.868	57.708
	in %										
Deutschland	22,1	22,9	24,2	24,5	24,9	25,3	25,7	25,6	25,5	25,9	26,5
West (m. BE)	26,7	27,8	29,5	30,1	30,6	31,3	31,8	31,7	31,5	31,9	32,5
Ost (o. BE)	4,8	5,0	5,2	5,2	5,3	5,5	5,6	5,7	6,0	6,4	7,2
	Keine ausländische Herkunft mindestens eines Elternteils										
	Anzahl										
Deutschland	2.302.107	2.298.603	2.288.229	2.303.667	2.313.427	2.331.412	2.349.910	2.389.224	2.446.725	2.475.825	2.508.603
West (m. BE)	1.715.227	1.689.631	1.659.698	1.654.085	1.649.169	1.653.924	1.655.739	1.681.359	1.722.702	1.741.148	1.762.446
Ost (o. BE)	586.880	608.972	628.531	649.582	664.258	677.488	694.171	707.865	724.023	734.677	746.157
	in %										
Deutschland	77,9	77,1	75,8	75,5	75,1	74,7	74,3	74,4	74,5	74,1	73,5
West (m. BE)	73,3	72,2	70,5	69,9	69,4	68,7	68,2	68,3	68,5	68,1	67,5
Ost (o. BE)	95,2	95,0	94,8	94,8	94,7	94,5	94,4	94,3	94,0	93,6	92,8

1 Inklusive Horte.

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

Tab. D6.24
Kindertageseinrichtungen nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2007 und 2016 (Anzahl; in %)1

	Anteil Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache von mehr als … bis …%								
	0	0–10	10–20	20–30	30–40	40–50	50–70	70–100	Insgesamt
	2007								
Gebiet	Anzahl								
Deutschland	14.779	14.265	7.577	4.232	2.720	1.855	2.036	1.188	48.652
West (m. BE)	9.092	11.987	7.298	4.164	2.695	1.850	2.031	1.169	40.286
Ost (o. BE)	5.687	2.278	279	68	25	5	5	19	8.366
	in %								
Deutschland	30,4	29,3	15,6	8,7	5,6	3,8	4,2	2,4	100,0
West (m. BE)	22,6	29,8	18,1	10,3	6,7	4,6	5,0	2,9	100,0
Ost (o. BE)	68,0	27,2	3,3	0,8	0,3	0,1	0,1	0,2	100,0
	2016								
	Anzahl								
Deutschland	11.922	15.890	9.788	5.899	3.833	2.697	3.072	1.770	54.871
West (m. BE)	7.248	12.461	9.184	5.748	3.787	2.670	3.058	1.760	45.916
Ost (o. BE)	4.674	3.429	604	151	46	27	14	10	8.955
	in %								
Deutschland	21,7	29,0	17,8	10,8	7,0	4,9	5,6	3,2	100,0
West (m. BE)	15,8	27,1	20,0	12,5	8,2	5,8	6,7	3,8	100,0
Ost (o. BE)	52,2	38,3	6,7	1,7	0,5	0,3	0,2	0,1	100,0

1 Inklusive Horte.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

Tab. D6.25
Erwerbstätige nach Migrationshintergrund in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2012 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung in %)1

	KldB 2010								
	Mit Migrationshintergrund				Ohne Migrationshintergrund				Mit Migrationshintergrund Veränderung
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012–2014
Beruf	Anzahl		in %		Anzahl		in %		
Frühe Bildung	48.045	50.524	11,4	11,1	372.345	405.587	88,6	88,9	+5,2
Übrige soziale Berufe	80.016	94.676	9,8	11,1	734.817	756.457	90,2	88,9	+18,3
Lehrkräfte Primarstufe	8.595	9.807	4,8	5,5	170.417	169.160	95,2	94,5	+14,1
Altenpflege	117.918	125.052	22,6	22,7	403.844	425.472	77,4	77,3	+6,0
Krankenpflege	127.066	134.420	14,6	15,4	741.337	741.255	85,4	84,6	+5,8
Büro und Sekretariat	212.984	218.980	12,8	13,1	1.447.043	1.448.734	87,2	86,9	+2,8
Energietechnik	67.466	64.871	14,6	15,2	394.762	363.188	85,4	84,8	–3,8
IT-Netzwerktechnik	21.253	23.517	11,9	12,7	156.608	161.562	88,1	87,3	+10,7
Frauen	2.788.420	3.011.993	16,4	17,3	14.202.071	14.379.984	83,6	82,7	+8,0
Männer	3.599.543	3.902.613	18,0	19,2	16.439.391	16.411.989	82,0	80,8	+8,4
Akadem. Abschluss	1.140.175	1.304.273	15,0	16,3	6.453.255	6.720.169	85,0	83,7	+14,4
Kein akadem. Abschluss	5.247.788	5.610.333	17,8	18,9	24.188.207	24.071.804	82,2	81,1	+6,9
Insgesamt	6.387.963	6.914.606	17,3	18,3	30.641.462	30.791.973	82,7	81,7	+8,2

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ►**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D6.26
Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeit in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 1998, 2012 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung in %)[1]

	KldB 1992								
	Ohne deutsche Staatsangehörigkeit				Mit deutscher Staatsangehörigkeit				Ohne deutsche Staatsang. Veränderung
	1998	2012	1998	2012	1998	2012	1998	2012	1998–2012
Beruf	Anzahl		in %		Anzahl		in %		in %
Frühe Bildung	7.614	15.375	2,9	4,1	259.459	359.360	97,1	95,9	+101,9
Übrige soziale Berufe	12.445	33.602	2,6	3,9	466.678	832.652	97,4	96,1	+170,0
Lehrkräfte Primarstufe	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Altenpflege	17.460	•	7,1	•	227.262	•	92,9	•	•
Krankenpflege	48.451	52.626	6,0	5,5	760.240	912.316	94,0	94,5	+8,6
Büro und Sekretariat	110.310	113.301	3,7	6,0	2.860.974	1.762.919	96,3	94,0	+2,7
Energietechnik	27.863	29.725	5,7	5,8	460.787	484.359	94,3	94,2	+6,7
IT-Netzwerktechnik	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Frauen	929.477	1.453.670	6,6	8,4	13.244.059	15.868.133	93,4	91,6	+56,4
Männer	1.737.823	2.094.838	8,9	10,2	17.849.747	18.513.323	91,1	89,8	+20,5
Akadem. Abschluss	299.123	667.740	5,6	8,6	5.006.660	7.097.762	94,4	91,4	+123,2
Kein akadem. Abschluss	2.368.177	2.880.767	8,3	9,6	26.087.147	27.283.695	91,7	90,4	+21,6
Insgesamt	2.667.300	3.548.508	7,9	9,4	31.093.807	34.381.457	92,1	90,6	+33,0

	KldB 2010								
	Ohne deutsche Staatsangehörigkeit				Mit deutscher Staatsangehörigkeit				Ohne deutsche Staatsang. Veränderung
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012–2014
Beruf	Anzahl		in %		Anzahl		in %		in %
Frühe Bildung	15.395	17.669	3,7	3,9	404.994	438.442	96,3	96,1	+14,8
Übrige soziale Berufe	33.946	36.562	4,2	4,3	780.887	814.571	95,8	95,7	+7,7
Lehrkräfte Primarstufe	2.717	2.950	1,5	1,6	176.295	176.017	98,5	98,4	+8,5
Altenpflege	42.612	48.933	8,2	8,9	479.150	501.591	91,8	91,1	+14,8
Krankenpflege	44.446	51.473	5,1	5,9	823.956	824.203	94,9	94,1	+15,8
Büro und Sekretariat	98.245	98.029	5,9	5,9	1.561.781	1.569.684	94,1	94,1	–0,2
Energietechnik	25.588	27.232	5,5	6,4	436.640	400.827	94,5	93,6	+6,4
IT-Netzwerktechnik	9.329	12.045	5,2	6,5	168.533	173.034	94,8	93,5	+29,1
Frauen	1.307.389	1.436.700	7,7	8,3	15.683.102	15.955.277	92,3	91,7	+9,9
Männer	1.845.459	2.095.646	9,2	10,3	18.193.475	18.218.956	90,8	89,7	+13,6
Akadem. Abschluss	592.924	718.391	7,8	9,0	7.000.505	7.306.051	92,2	91,0	+21,2
Kein akadem. Abschluss	2.559.924	2.813.955	8,7	9,5	26.876.072	26.868.182	91,3	90,5	+9,9
Insgesamt	3.152.848	3.532.346	8,5	9,4	33.876.577	34.174.233	91,5	90,6	+12,0

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 1998, 2012 und 2014; eigene Berechnungen

Tab. D6.27
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Merkmalen 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Mit Migrationshintergrund				Ohne Migrationshintergrund			
	Frühe Bildung	Insgesamt	Frühe Bildung	Insgesamt	Frühe Bildung	Insgesamt	Frühe Bildung	Insgesamt
Ausgewählte Merkmale	Anzahl		in %		Anzahl		in %	
Frauen	48.415	3.011.993	95,8	43,6	386.428	14.379.984	95,3	46,7
Männer	2.109	3.902.613	4,2	56,4	19.159	16.411.989	4,7	53,3
Unter 30 Jahre	12.470	1.292.004	24,7	18,7	91.151	4.883.895	22,5	15,9
30–50 Jahre	26.416	3.787.154	52,3	54,8	185.686	14.436.093	45,8	46,9
Über 50 Jahre	11.639	1.835.448	23,0	26,5	128.751	11.471.985	31,7	37,3
Ohne Berufsabschluss	3.758	2.286.125	7,4	33,1	19.111	3.101.632	4,7	10,1
Anerkannter Berufsabschluss	35.558	3.324.208	70,4	48,1	361.997	20.970.172	89,3	68,1
Akademischer Abschluss	11.208	1.304.273	22,2	18,9	24.479	6.720.169	6,0	21,8
Insgesamt	50.524	6.914.606	100,0	100,0	405.587	30.791.973	100,0	100,0

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D6.28
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)[1]

	Mit Migrationshintergrund				Ohne Migrationshintergrund			
	Frühe Bildung	Insgesamt	Frühe Bildung	Ins-gesamt	Frühe Bildung	Insgesamt	Frühe Bildung	Ins-gesamt
Beschäftigungsmerkmale	Anzahl		in %		Anzahl		in %	
Teilzeit unter 21 Stunden	6.942	1.522.471	13,7	22,0	55.788	5.347.871	13,8	17,4
Keine Teilzeit unter 21 Std.	43.583	5.392.134	86,3	78,0	349.799	25.444.102	86,2	82,6
Geringfügige Beschäftigung	2.898	886.156	5,7	12,8	15.083	2.708.330	3,7	8,8
Keine geringfügige Beschäftigung	47.626	6.028.450	94,3	87,2	390.504	28.083.643	96,3	91,2
Befristete Beschäftigung	8.954	770.882	18,0	12,6	51.057	2.188.971	12,7	8,1
Keine befristete Beschäftigung	40.721	5.362.092	82,0	87,4	350.438	24.867.412	87,3	91,9
Insgesamt	50.524	6.914.606	100,0	100,0	405.587	30.791.973	100,0	100,0

1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit und ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Befristung: Selbstständige und mithelfende Angehörige: ohne Angabe. Geringfügige Beschäftigung: „450-Euro-Job“, „Ein-Euro-Job“ oder kurzfristige Tätigkeit mit höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr. Weitere Anmerkungen siehe Kapitel 4, **M1** und im Datenanhang ▸**M6**.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

Tab. D7.1
Pädagogisches und leitendes Personal, das voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zwischen 2016 und 2025 verlassen wird, nach Art des Ausscheidens (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2016 bis 2025 (kumulativ)
	Anzahl										
Rente wegen Alter	2.876	6.025	7.959	10.265	11.640	12.481	12.664	12.459	11.845	12.001	100.215
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	508	1.063	1.405	1.811	2.054	2.203	2.235	2.199	2.090	2.118	17.685
Vorzeitiges Ausscheiden	5.327	5.327	5.327	5.327	5.327	5.327	5.327	5.327	5.327	5.327	53.270
Insgesamt	8.711	12.415	14.691	17.403	19.021	20.011	20.226	19.985	19.262	19.446	171.170
Insgesamt (kumulativ)	8.711	21.126	35.816	53.219	72.240	92.251	112.477	132.462	151.724	171.170	

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

Tab. D7.2
Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2016 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2016 bis 2025 (kumulativ)
	Anzahl										
Erzieher/innen	21.195	21.085	21.085	21.085	21.085	21.085	21.085	21.085	21.085	21.085	210.960
Kinderpfleger/innen	2.982	3.068	3.068	3.068	3.068	3.068	3.068	3.068	3.068	3.068	30.589
Kindheitspädagogen/-innen	1.242	1.242	1.242	1.242	1.242	1.242	1.242	1.242	1.242	1.242	12.421
Sozialassistenten/-innen	550	583	620	620	620	620	620	620	620	620	6.097
Insgesamt	25.969	25.977	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	260.067
Insgesamt (kumulativ)	25.969	51.946	77.961	103.977	129.992	156.007	182.022	208.037	234.052	260.067	

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2; ergänzt durch Recherchen der WiFF

Tab. D7.3
Personalersatzbedarf und erwartbare Neuzugänge aus frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in der Frühen Bildung 2016 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2016 bis 2025 (kumulativ)
	Anzahl										
Erwartbare Neuzugänge[1]	25.969	25.977	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	260.067
Fachkräfteersatzbedarf	8.711	12.415	14.691	17.403	19.021	20.011	20.226	19.985	19.262	19.446	171.170
Kapazitäten	17.258	13.562	11.325	8.612	6.995	6.005	5.789	6.030	6.753	6.569	88.897
Kapazitäten (kumulativ)	17.258	30.820	42.145	50.757	57.752	63.756	69.545	75.575	82.328	88.897	

1 Absolventen/-innen der frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen: Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen, Kindheitspädagogen/-innen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2, ergänzt durch Recherchen der WiFF; Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Tab. D7.4
Anzahl von Kindern unter 3 Jahren und von 3 bis unter 6,5 Jahren in der Bevölkerung 2014 bis 2025 (Deutschland; Vorausberechnung; Anzahl)[1]

	31.12. 2014 (Ist)	31.12. 2015 (Ist)	31.12. 2016	31.12. 2017	31.12. 2018	31.12. 2019	31.12. 2020	31.12. 2021	31.12. 2022	31.12. 2023	31.12. 2024	31.12. 2025
	Anzahl											
Kinder unter 3 Jahren	2.106.703	2.200.407	2.256.000	2.278.000	2.291.000	2.295.000	2.295.000	2.288.000	2.279.000	2.267.000	2.252.000	2.233.000
Kinder von 3 bis unter 6,5 Jahren	2.420.649	2.482.360	2.516.000	2.570.000	2.625.000	2.670.000	2.697.000	2.707.500	2.709.000	2.709.000	2.703.500	2.692.000
Insgesamt	4.527.352	4.682.767	4.772.000	4.848.000	4.916.000	4.965.000	4.992.000	4.995.500	4.988.000	4.976.000	4.955.500	4.925.000

1 Annahmen der Vorausberechnung: Geburtenrate 1,5 Kinder je Frau, im Jahr 2060 Lebenserwartung bei Geburt für Jungen 84,7 und für Mädchen 88,6 Jahre; Außenwanderungssaldo sinkt von 750.000 auf 200.000 im Jahr 2021, danach konstant.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060; eigene Berechnungen

Tab. D7.5
Personalbedarf nach ausgewählten Einflussgrößen und erwartbare Neuzugänge in der Frühen Bildung 2016 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Personen)[1]

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Summe 2016 bis 2025
	Anzahl										
Fachkräfteersatzbedarf[2]	8.711	12.415	14.691	17.403	19.021	20.011	20.226	19.985	19.262	19.446	171.171
Personalmehrbedarf aufgrund demografischer Veränderungen bei unter 6,5-Jährigen[3]	12.938	9.271	8.640	6.504	3.698	841	–562	–1.023	–2.032	–3.195	35.080
Erwartbarer Personalmehrbedarf für den weiteren U3-Ausbau[4]	0	8.907	9.009	9.005	8.974	8.837	8.735	8.583	8.395	8.137	78.580
Personalersatz- und -mehrbedarf zusammen	**21.649**	**30.593**	**32.340**	**32.912**	**31.693**	**29.689**	**28.399**	**27.545**	**25.625**	**24.388**	**284.831**
Erwartbare Neuzugänge[5]	25.969	25.977	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	26.015	260.066
Bilanz[6]	**4.320**	**–4.616**	**–6.325**	**–6.897**	**–5.678**	**–3.674**	**–2.384**	**–1.530**	**390**	**1.627**	**–24.765**

1 Im Hochrechnungsmodell wurden die Personalmehrbedarfe in Vollzeitäquivalenten ermittelt. Für die zusammenfassende Darstellung wurden die Vollzeitäquivalente mit dem Teilzeitfaktor des Jahres 2016 für Deutschland (1,23) multipliziert.
2 Rente wegen Alter und verminderter Erwerbsfähigkeit, vorzeitiges Ausscheiden.
3 Bei konstanter U3-Quote und leichtem Anstieg der Quote für Dreijährige bis Schuleintritt von 94 auf 95% im Jahr 2021.
4 Mit einem jährlichen Zuwachs von 1,5 Prozentpunkten von 33% im Jahr 2016 auf 46% im Jahr 2025.
5 Absolventen/-innen der frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen: Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen, Kindheitspädagogen/-innen.
6 Die Werte ergeben sich aus der Differenz zwischen der Anzahl der erwartbaren Neuzugänge und der Summe aus Personalersatz- und -mehrbedarf.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2, ergänzt durch Recherchen der WiFF; Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060; eigene Hochrechnung des Ersatz- und Mehrbedarfs sowie der Personaldeckung

Glossar

Erwerbspersonen
Bei den Erwerbspersonen handelt es sich um die Summe der Erwerbstätigen und der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Arbeitslosen. Die Erwerbspersonen sind die Bezugsgröße für die Berechnung der allgemeinen Arbeitslosenquote.

Erwerbstätige
Die Erwerbstätigen umfassen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (einschließlich Auszubildende), geringfügig Beschäftigte, Personen in Arbeitsgelegenheiten und Beamte (ohne Soldaten) sowie Selbstständige und deren mithelfende Familienangehörige.

Erzieherinnen und Erzieher
Verkürzt für „Staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher“.

Fachschulen für Sozialpädagogik
Verkürzt für „Fachschulen für Sozialpädagogik“ und „Fachakademien für Sozialwesen bzw. für Sozialpädagogik“.

Kinderpflegerin und Kinderpfleger
Verkürzt für „Staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger“ sowie „Staatlich geprüfte Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger“.

Median
Beim Median handelt es sich um den mittleren Wert einer Verteilung. Das heißt, um den Wert, über dem und unter dem jeweils die gleiche Anzahl von Werten liegt.

Reallohnentwicklung
Die Reallohnentwicklung beschreibt die Entwicklung des Lohnes unter Berücksichtigung des Verbraucherpreisindex, also der Menge an Waren, die für den Lohn tatsächlich gekauft werden kann.

Sozialassistentin und Sozialassistent
Verkürzt für „Staatlich anerkannte Sozialassistentinnen und Sozialassistenten“, „Staatlich geprüfte Sozialassistentinnen und Sozialassistenten“ und „Staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistentinnen und sozialpädagogische Assistenten“.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive Auszubildende, die kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtig sind. Nicht dazu zählen Beamte und Selbstständige.

Kurzbezeichnungen

BA
Bundesagentur für Arbeit

B.A.
Bachelor of Arts

FDZ
Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Forschungsverbund DJI/TU Dortmund
Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut e.V. München/Technische Universität Dortmund

GTP
Großtagespflege

KiföG
Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz)

KJH-Statistik
Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe

KldB
Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit

KMK
Kultusministerkonferenz

KTB
Kindertagesbetreuung

KTP
Kindertagespflege

KTPP
Kindertagespflegepersonen

M.A.
Master of Arts

OECD
Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

SGB
Sozialgesetzbuch

TAG
Tagesbetreuungsausbaugesetz

Gebietseinheiten

West (o. BE)
Westdeutschland (ohne Berlin)

Ost (m. BE)
Ostdeutschland (mit Berlin)

D
Deutschland (mit Berlin)

Bundesländer

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

Literaturverzeichnis

Aden-Grossmann, Wilma (2012): Kita-Arbeit und Strukturen im Wandel. Vortrag, gehalten auf dem Kongress „Invest in Future“ Stuttgart, den 23.10.2012. http://www.aden-grossmann.de/prof-em-dr-wilma-aden-grossmann-universitaet-kassel-kita-arbeit-und-strukturen-im-wandel-vortrag-auf-dem-kongress-invest-in-future-stuttgart-den-23-10-2012/ (Zugriff: 12.12.2016)

AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2013): Private Erziehung in öffentlicher Verantwortung – Folgen für die Kompetenzanforderungen in der Kindertagespflege und der Pflegekinderhilfe. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin

Aigner, Josef Christian/Rohrmann, Tim (Hrsg.) (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Abschlussbericht des FWF-Forschungsprojekts P 20621-G14 „Public fathers“– Austrian’s male workforce in child care (2008-2010) am Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung an der Universität Innsbruck. Berlin/Toronto

Aigner, Josef Christian/Burkhardt, Laura/Huber, Johannes/Poscheschnik, Gerald/Traxel, Bernd (2013): Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag. „W-INN“ Wirkungsstudie Innsbruck. Wien

Aktionsrat Bildung (2012): Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten. Gutachten des Aktionsrats Bildung. Münster

Aktionsrat Bildung (2015): Bildung. Mehr als Fachlichkeit. Gutachten des Aktionsrats Bildung. Münster

Almstadt, Esther/Gebauer, Günter/Medjedović, Irena (2012): Arbeitsplatz Kita. Berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) 15. Bremen

Andrä, Markus/Schneider-Andrich, Petra/Brandes, Holger (2013): „Ich habe keine Erwartungen an ihn als Mann ...“. Männliche und weibliche Fachkräfte im Vergleich. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita, H. 4, S. 12–15

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld

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

Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (Hrsg.) (2016): Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax). Unterschiedliche Ausbildungswege für unterschiedliche Zielgruppen. München

Bechmann, Sebastian/Dahms, Vera/Tschersich, Nikolai/Frei, Marek/Leber, Ute/Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht, 13/2012. Nürnberg

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

Blossfeld, Hans-Peter/Bos, Wilfried/Daniel, Hans-Dieter/Hannover, Bettina/Köller, Olaf/Lenzen, Dieter/Roßbach, Hans-Günther/Seidel, Tina/Tippelt, Rudolf/Wößmann, Ludger (2016): Integration durch Bildung. Migranten und Flüchtlinge in Deutschland. Gutachten. Münster

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016. Berlin

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

Bock-Famulla, Kathrin/Lange, Jens/Strunz, Eva (2015): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh

Brandes, Holger/Andrä, Markus/Röseler, Wenke/Schneider-Andrich, Petra (2016a): Macht das Geschlecht einen Unterschied? Ergebnisse der Tandem-Studie zu professionellem Erziehungsverhalten von Frauen und Männern. Berlin/Toronto

Brandes, Holger/Andrä, Markus/Röseler, Wenke/Schneider-Andrich, Petra (2016b): Spielt das Geschlecht eine Rolle? Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Kurzfassung der Ergebnisse der Tandem-Studie. Berlin

Brücker, Herbert/Hauptmann, Andreas/Vallizadeh, Ehsan (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. IAB Aktuelle Berichte, 14/2015. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2009): Klassifizierung der Berufe. Nach dem Stand vom 1. September 1988. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2011a): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Paderborn

Bundesagentur für Arbeit (2011b): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil. Paderborn

Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2013b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen. Stichtag 30.06.2013. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2014a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Berufsordnungen (3-Steller) der KldB 1988 sowie Geschlecht und Nationalität in Deutschland ab dem Stichtag 30.06.2001 bis 30.06.2011 (Quartalsdaten). Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2014b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen. Stichtag 30.06.2014. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2014c): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2014d): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Stichtag 30.06.2013. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) am Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen und Berufen der KldB 2010 ab dem Stichtag 31.12.2012 bis 30.06.2014. Beschäftigungsstatistik – Sonderauswertung. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2015b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Berufshauptgruppen (2-Steller) der KldB 2010, sowie Geschlecht und Nationalität in Deutschland ab dem Stichtag 31.12.2012 (Quartalsdaten). Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2015c): Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2015d): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen. Stichtag 30.06.2015. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2015e): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Berufshauptgruppen (2-Steller) der KldB 2010 sowie Geschlecht und Nationalität in Deutschland ab dem Stichtag 31.12.2012 (Quartalsdaten). Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen. Stichtag 30.06.2015. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016c): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Zeitreihe über Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und Auszubildende, geringfügig (entlohnt) sowie kurzfristig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen ab dem Stichtag 30.06.1999 bis zum 30.06.2015. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016d): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) am Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen und Berufen der KldB 2010. Stichtag 30.06.2015. Beschäftigungsstatistik – Sonderauswertung. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016e): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Juli 2016. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016f): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen. Stichtag 30.06.2016. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016g): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Bestand an Arbeitslosen nach Rechtskreis – Zeitreihe. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016h): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016i): Bruttomonatsentgelte von Beschäftigten nach der Revision von 2014. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2016j): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt nach ausgewählten Merkmalen. 31.12.2012 bis zum 31.12.2015. Entgeltstatistik Sonderauswertung. Nürnberg

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016a): Asylgeschäftsstatistik nach Altersjahren – Sonderauswertung

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016b): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe November 2016. o.O.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2013): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Bonn

Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Ein Forschungsprojekt der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg/Berlin. Berlin

Deutsche Rentenversicherung (2011): Rentenzugang 2010, Band 183. Würzburg

Deutsche Rentenversicherung (2016): Rente 2015. Rentenzugang im Berichtsjahr, Band 206. Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Berlin

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.) (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen. Berlin

Dezernat Jugend – Landesjugendamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Referat 42, Tagesbetreuung für Kinder, Betriebserlaubnisse, Beratung und Aufsicht, Jugendarbeit (2013): Informationen für Träger von Kindertageseinrichtungen zur Erweiterung des Fachkräftekatalogs im Rahmen des Gesetzes zur Änderung des Kindertagesbetreuungsgesetzes (KiTaG) vom 15. Mai 2013 mit Inkrafttreten zum 04.06.2013 (Stand Juni 2013). Stuttgart

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2014): 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin

Die Bundesregierung (2011): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin

DJI/WiFF – Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 10. München

Dudek, Joanna/Gebrande, Johanna (2012): Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 19. München

Eichler, Dirk (2008): Veränderungsprozesse pädagogischer Institutionen. Organisationstheoretische Reflexionen vor dem Hintergrund gestiegener Anforderungen. Wiesbaden

Evans, Michaela/Hilbert, Josef (2015): Personenbezogene Dienstleistungen: Gestaltungsherausforderungen einer Zukunftsbranche. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main, S. 380–400

Fregin, Marie-Christine (2013): Generation Ungewiss – Berufseinsteiger auf dem Weg ins Abseits? Empirische Vergleiche zur Chancenentwicklung von befristet beschäftigten Arbeitsmarkteinsteiger/innen. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin, 581/2013. Berlin

Friese, Marianne (2013): Standortbestimmung und Zukunftsentwürfe personenbezogener Arbeit: Beschäftigung, Berufliche Bildung, Lehramtsausbildung. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 11, S. 1–19

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte (2011): Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht Nr. 16. Nürnberg

Gereke, Iris/Akbaş, Bedia/Leiprecht, Rudolf/Brokmann-Nooren, Christiane (2014): Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe. Schlussbericht. Oldenburg

Grgic, Mariana (2014): Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden? – Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 7–30

Grgic, Mariana/Matthes, Britta/Stüber, Heiko (2014): Kindertagesbetreuung in Deutschland. Die Fachkräftereserve ist nahezu ausgeschöpft. IAB-Kurzbericht Nr. 26. Nürnberg

Grunert, Cathleen/Ludwig, Katja/Radhoff, Melanie/Ruberg, Christiane (2016): Studiengänge und Standorte. In: Koller, Hans-Christoph/Faulstich-Wieland, Hannelore/Weishaupt, Horst/Züchner, Ivo (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2016. Opladen/Berlin/Toronto, S. 19–69

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht Nr. 9. Nürnberg

Heitkötter, Martina/Pabst, Christopher (2013): Großtagespflegestellen als neuer Trend in der Kinderbetreuung. http://www.dji.de/sonstige/neu-verteilen/forschung/grosstagespflegestellen-als-neuer-trend-in-der-kinderbetreuung.html (Zugriff: 08.12.2016)

Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014): Formenvielfalt der Kindertagespflege: Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe. München

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 14/2010. Nürnberg

Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz. In: IAB-Forum, H. 1, S. 62–67

Hohendanner, Christian/Lobato, Philipp Ramos/Ostmeier, Esther (2016): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5/2016. Nürnberg

Hohendanner, Christian/Ostmeier, Esther/Lobato, Philipp Ramos (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB-Forschungsbericht, 12/2015. Nürnberg

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2015): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen. Aktuelle Berichte, 7/2015. Nürnberg

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016): Berufe im Spiegel der Statistik. http://bisds.infosys.iab.de (Zugriff: 09.12.2016)

Icken, Angela (2012): Von der Frauenpolitik zur Politik der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer. In: Theunert, Markus (Hrsg.): Männerpolitik. Wiesbaden, S. 335–349

Janssen, Rolf (2010): Die Ausbildung Frühpädagogischer Fachkräfte an Berufsfachschulen und Fachschulen. Eine Analyse im Ländervergleich. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 1. 2. Aufl. München

Keller, Heidemarie (2015): „Männer in die Kita“ – ein Beispiel für die Irrwege bildungspolitischer Entscheidungen. In: Frühe Bildung, 4. Jg., H. 1, S. 48–50

Kleeberger, Fabian/Stadler, Katharina (2012): Zehn Fragen – Zehn Antworten. Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern aus Sicht der Lehrkräfte. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 13. München

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2014): Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung – Grundlagen, Praxisreflexionen und -materialien. Handreichung für die Praxis. Berlin

König, Anke (2015): Expansion und Qualität. Chancen für die Professionalisierung in der Frühen Bildung. In: Unsere Jugend, 67. Jg., H. 5, S. 225–232

König, Anke (2016): Die Dominanz der Fachschulen für Sozialpädagogik im Zuge der (Teil-)Akademisierung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung – Analysen zur Eigenlogik des Feldes. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 31, S. 1–17

König, Anke/Leu, Hans Rudolf/Viernickel, Susanne (Hrsg.) (2015): Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Empirische Befunde der AWiFF-Förderlinie. WiFF-Reihe: Perspektive Frühe Bildung, Band 2. Weinheim/Basel

Körner, Thomas/Frank, Thomas (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Wirtschaft und Statistik, H. 11, S. 1065–1085

Krüger, Helga (2003): Professionalisierung von Frauenberufen – oder Männer für Frauenberufe interessieren? Das Doppelgesicht des arbeitsmarktlichen Geschlechtersystems. In: Heinz, Kathrin/Thiessen, Barbara (Hrsg.): Feministische Forschung – Nachhaltige Einsprüche. Opladen, S. 123–143

Kuger, Susanne/Kluczniok, Katharina (2008): Prozessqualität im Kindergarten – Konzept, Umsetzung und Befunde. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 10. Jg., Sonderheft 11, S. 159–178

Landesrahmenvertrag Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Behörde für Soziales, Familie, Arbeit und Integration, und den in der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege vertretenen Spitzenverbänden Arbeiterwohlfahrt – Landesverband Hamburg e.V., Caritasverband für Hamburg e.V., Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg e.V., Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Hamburg e.V., Diakonisches Werk Hamburg, Landesverband der Inneren Mission e.V. sowie dem Soal – Alternativer Wohlfahrtsverband e.V. und der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH (2014): Landesrahmenvertrag über die Leistungsarten nach § 16 Kinderbetreuungsgesetz (im Folgenden: KibeG), die Qualitätsentwicklung nach § 17 KibeG und die Grundsätze der Leistungsentgeltberechnung nach § 18 Absatz 1 KibeG. Hamburg

Lange, Jens (2016): Zeit zum (Leitungs-)Handeln. In: KiTa aktuell Recht, H. 2, S. 62–64

Leu, Hans Rudolf (2014): Die AWiFF-Linie als Beitrag des Bundes zur Forschungsförderung im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung – Zur Einführung. In: König, Anke/Leu, Hans Rudolf/Viernickel, Susanne (Hrsg.): Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Empirische Befunde der AWiFF-Förderlinie. WiFF-Reihe: Perspektive Frühe Bildung, Band 2. Weinheim/Basel, S. 7–20

Mayer, Daniela/Beckh, Kathrin/Berkic, Julia/Becker-Stoll, Fabienne (2013): Erzieherin-Kind-Beziehungen und kindliche Entwicklung. Der Einfluss von Geschlecht und Migrationshintergrund. In: Zeitschrift für Pädagogik, 59. Jg., H. 6, S. 803–816

Meiner-Teubner, Christiane (2016): Flüchtlingskinder in der Warteschleife. In: DJI Impulse, H. 3, S. 19–21

Meiner-Teubner, Christiane/Schilling, Matthias (2015): Stabilität trotz Expansion – zu den Nebenwirkungen des Personalwachstums. In: KomDat (Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe) 18. Jg., H. 3, S. 5–9

Milupa (2017): Geburtenliste Deutschland 2016. Für medizinische Fachkreise. Stand Januar 2017. Bad Homburg

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2013): Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz – KiTaG). Vom 19. März 2009, letzte berücksichtigte Änderung: § 7 geändert sowie §§ 7a und 7b eingefügt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Dezember 2013. Stuttgart

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2014): 2. Evaluationsbericht der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Ausbildungsbeginn 2012/2013 und -abschluss Sommer 2015. Abschlussbericht. o.O

Ostendorf-Servissoglou, Eike (2016): Multiprofessionelle Kita-Teams: ein Gewinn für alle Beteiligten. In: KiTa aktuell BW, H. 7–8, S. 152–154

Otremba, Katrin/Walcher, Gina (im Erscheinen): Fachkräftemangel? Weiterqualifizierung unterstützen! HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn.

Pasternack, Peer (2015): Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF). Leipzig

Projektgruppe ÜFA (2013): Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Erste Befunde der Absolventenbefragung 2012. Dortmund/Frankfurt am Main/Landau

Rauschenbach, Thomas (2006): Ende oder Wende? Pädagogisch-soziale Ausbildungen im Umbruch. In: Diller, Angelika/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte. München, S. 13–34

Rauschenbach, Thomas (2015): Zwischen Nischenangebot und Verberuflichung. Zur Entwicklung und Lage der Kindertagespflege. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. (NDV), 97. Jg., H. 7, S. 369–374

Rauschenbach, Thomas (im Erscheinen): Sozialpädagogik. In: Rauner, Felix/Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld

Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 1. München

Rauschenbach, Thomas/Beher, Karin/Knauer, Detlef (1995): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim/München

Riedel, Birgit/Lüders, Kilian (2016): Flüchtlingskinder in der Kita – Zugänge gestalten, Kooperationen stützen! In: Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis, 61. Jg., H. 4, S. 138–142

Rohrmann, Tim (2013): Mehr Männer in Kitas. Re-Stereotypisierung oder Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit? In: Die Hochschule, 22. Jg, H. 1, S. 78–87

Rose, Lotte (2015): Das „gute“ und das „schlechte“ Geschlecht? Zur Diskussion um mehr Männer in Kitas. In: Frühe Bildung, 4. Jg., H. 1, S. 46–48

Rose, Lotte/Stibane, Friederike (2013): Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 35. München

Roth, Xenia C. (2009): Vielfalt als Chance. Wie das Team der Zukunft aussehen könnte. In: Welt des Kindes, H. 4, S. 8–11

Rothe, Thomas (2006): Die Arbeitskräftegesamtrechnung für West- und Ostdeutschland. Konzeption und ausgewählte Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht, 14/2006. Nürnberg

Schilling, Matthias (2014): Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung 2014 bis 2025. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 95–109

Schilling, Matthias (2016): Expertise. Abschätzung des zu erwartenden Platz-, Personal- und Finanzierungsbedarfs in der öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung gemäß §§ 22ff. SGB VIII für Kinder aus schutz- und asylsuchenden Familien, die 2015 nach Deutschland zugewandert sind. Dortmund

Schmelzer, Paul/Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychiatrie, 67. Jg., H. 2, S. 243–267

Schneewind, Julia (2011): Gesamtbericht Zukunftskonzept Kita 2020 – mit Praktikerinnen im Gespräch. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat 513 Ausbau und Qualität der Kindertagesbetreuung. Erstellt im Rahmen des nifbe-Projektes „Professionalisierung, Transfer und Transparenz im elementarpädagogischen Ausbildungs- und Praxisfeld“. Osnabrück

Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik. München

Schuhegger, Lucia/Baur, Veronik/Lipowski, Hilke/Lischke-Eisinger, Lisa/Ullrich-Runge, Claudia (Hrsg.) (2015): Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege. Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei. Seelze

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2015): Definitionenkatalog zur Schulstatistik 2015 (2). o.O.

Settelmeyer, Anke (2011): Haben Personen mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenz? In: Granato, Mona/Münk, Dieter/Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn, S. 143–160

Stahlmann, Martin (2015): Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Erfolgreich starten. Kiel

Statistisches Bundesamt (1977): Fachserie K „öffentliche Sozialleistungen“, Reihe 2: Sonderbeitrag „Personal in der Jugendhilfe 1974“. Stuttgart/Mainz

Statistisches Bundesamt (1985): Fachserie 13: Sozialleistungen, Reihe 6.3 „Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe 1982“. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (1988): Fachserie 13: Sozialleistungen, Reihe 6.3 „Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe 1986“. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (1992): Statistik der Jugendhilfe. Teil III: Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe am 31.12.1990. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (1993): Neue Länder und Berlin-Ost. Statistik der Jugendhilfe. Teil III: Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe am 31.12.1991. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (1996): Statistik der Jugendhilfe. Teil III: Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe am 31.12.1994. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2005a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Tageseinrichtungen für Kinder am 31.12.1998. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2005b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Tageseinrichtungen für Kinder am 31.12.2002. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2007a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 15.03.2006. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2007b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2006. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2008a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2007/08. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2008b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 15.03.2007. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2008c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2007. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2008d): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 15.03.2008. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2008e): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder). Revidierte Ergebnisse. 2006. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2008/09. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2008. Revidierte Daten. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2010a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2009/10. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2010b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2009. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2010c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010. Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2010/11. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2011. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011–2016a): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.1, Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen, für die Jahre 2005 bis 2015. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011–2016b): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen, für die Jahre 2005 bis 2015. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2011/12. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2012. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder). 2010. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2013a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2012/13. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2013b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2014a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2013/14. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2014b): Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2014c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2015a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2014/15. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2015b): Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2015/2016. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2015c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder). 2014. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016c): Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2015/16. Fachserie 11, Reihe 1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016d): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2015/16. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016e): Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016f): Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016g): Verdienste und Arbeitskosten. Reallohnindex und Nominallohnindex. 1. Vierteljahr 2016. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016h): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016i): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wanderungen 2014. Fachserie 1, Reihe 1.2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016j): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2015. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2016k): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2015. Fachserie 1, Reihe 22. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2017): Genesis-Online Datenbank: Bevölkerung: Bundesländer, Stichtag, Altersjahre. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. 31.12.2005, 31.12.2013, 31.12.2015. https://www-genesis.destatis.de/ (Zugriff: 15.03.2017)

Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Aktualisierte Rechnung auf der Basis 2015. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2017b): Bevölkerung in Deutschland voraussichtlich auf 82,8 Millionen gestiegen. Pressemitteilung Nr. 033 vom 27.01.2017. Wiesbaden

Strehmel, Petra (2016): Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen. Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 131–252

Strehmel, Petra/Ulber, Daniela (2014): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 39. München

Strunz, Eva (2014): Wie vereinbaren Erzieherinnen Familie und Beruf? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des Mikrozensus. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 59–82

Viernickel, Susanne (2016): Identifikation struktureller Qualitätsmerkmale in der Kindertagespflege. Theoretische und empirische Analysen, steuerungsrelevante Konsequenzen. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 403–484

Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 11–130

Viernickel, Susanne/Voss, Anja/Mauz, Elvira/Schumann, Maria (2014): Gesundheit am Arbeitsplatz Kita. Ressourcen stärken, Belastungen mindern. Düsseldorf

Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau

Wanger, Susanne/Weigand, Roland/Zapf, Ines (2014): Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014. Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. IAB-Forschungsbericht, 09/2014. Nürnberg

Weinert, Ansfried B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie. 5. bearb. Aufl. Weinheim/Basel

Weiß, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimeleder, Lis (2009): Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagesmüttern“. 3. bearb. Aufl. Seelze

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

Wirth, Heike/Tölke, Angelika (2013): Egalitär arbeiten – familienzentriert leben: kein Widerspruch für ostdeutsche Eltern. Analysen zu Erwerbskonstellationen von Eltern in Deutschland. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren, H. 49, S. 7–11

Züchner, Ivo (2012): Ausbildung, Arbeitsmarkt und Ausbildungsbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, H. 4, S. 50–59

Züchner, Ivo/Schmidt, Thilo/Bröring, Manfred (2017): Berufliche Platzierung und Beschäftigungsbedingungen von Erzieher(inne)n und Kindheitspädagog(inn)en nach Ausbildung bzw. Studium. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Kammermeyer, Gisela/Roux, Susanna/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 151–178

Züchner, Ivo/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Theisen, Christiane/Göddeke, Lorette/Bröring, Manfred (2014): Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Beruf. Ein neues pädagogisches Ausbildungsprofil im Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 31–46

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1
Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung sowie in der Kinder- und Jugendhilfe im West-Ost-Vergleich 1974 bis 2016 22

Abb. 2.2
Pädagogisches und leitendes Personal nach Anzahl und Vollzeitäquivalenten im West-Ost-Vergleich 2006 bis 2016 23

Abb. 2.3
Pädagogisches und leitendes Personal nach Trägern 2007 und 2016 24

Abb. 2.4
Pädagogisches und leitendes Personal nach Trägern im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016 25

Abb. 2.5
Pädagogisches und leitendes Personal nach Einrichtungsart 2007 und 2016 26

Abb. 2.6
Rechnerische Vollzeitstellen des pädagogischen Personals nach Arbeitsbereich 2011, 2012, 2014 und 2016 27

Abb. 2.7
Personalschlüssel nach Gruppenformen 2012 bis 2015 28

Abb. 2.8
Personalschlüssel nach Gruppenformen im West-Ost-Vergleich 2015 29

Abb. 2.9
Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau 2006 und 2016 30

Abb. 2.10
Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016 30

Abb. 2.11
Pädagogisches und leitendes Personal nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2006 bis 2016 31

Abb. 2.12
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Trägern 2016 33

Abb. 2.13
Pädagogisches und leitendes Personal nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 bis 2016 33

Abb. 2.14
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 2016 33

Abb. 2.15
Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2016 35

Abb. 2.16
Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung und einem zweiten Arbeitsbereich im West-Ost-Vergleich 2016 35

Abb. 2.17
Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal nach Qualifikationsniveau und einschlägigen Hochschulberufen 2016 36

Abb. 2.18
Einrichtungsleitungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss nach Ländern 2012 und 2016 37

Abb. 2.19
Pädagogisches und leitendes Personal (im ersten Arbeitsbereich) nach Altersgruppen und Position 2006 und 2016 38

Abb. 2.20
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang 2007 und 2016 39

Abb. 2.21
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016 40

Abb. 2.22
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang und Altersgruppen 2016 40

Abb. 2.23
Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen nach Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016 40

Abb. 2.24
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Trägern im West-Ost-Vergleich 2016 42

Abb. 2.25
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Alter im West-Ost-Vergleich 2016 43

Abb. 2.26
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Qualifikationsniveau im West-Ost-Vergleich 2016 44

Abb. 2.27
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Position (erster Arbeitsbereich) im West-Ost-Vergleich 2016 44

Abb. 2.28
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016 45

Abb. 2.29
Kindertagespflegepersonen im West-Ost-Vergleich 2006 bis 2016 46

Abb. 2.30
Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2016 48

Abb. 2.31
Kindertagespflegepersonen pro 1.000 Kinder unter drei Jahren nach Ländern 2006, 2014 und 2016 49

Abb. 2.32
Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung von 2006 bis 2016 50

Abb. 2.33
Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016 50

Abb. 2.34
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppe und Berufsausbildung 2016 50

Abb. 2.35
Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder und Art der Qualifizierung 2006 und 2016 51

Abb. 2.36
Kindertagespflegepersonen nach höchstem Berufsausbildungsabschluss 2006, 2014 und 2016 52

Abb. 2.37
Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016 53

Abb. 2.38
Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung 2006 und 2016 54

Abb. 2.39
Kinder pro Tagespflegeperson nach dem Ort der Betreuung im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016 54

Abb. 2.40
Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2016 54

Abb. 2.41
Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen nach Ländern 2012 und 2016 55

Abb. 2.42
Kindertagespflegepersonen nach Einsatzorten 2012 und 2016 56

Abb. 3.1
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße 2007 und 2016 61

Abb. 3.2
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Ländern 2007 und 2016 63

Abb. 3.3
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Trägergruppen 2007 und 2016 63

Abb. 3.4
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Öffnungsdauer 2016 64

Abb. 3.5
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Einrichtungsart 2007 und 2016 65

Abb. 3.6
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache 2016 66

Abb. 3.7
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Anteil geförderter Kinder 2016 66

Abb. 3.8
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau 2007 und 2016 69

Abb. 3.9
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Ländern 2007 und 2016 69

Abb. 3.10
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und ausgewählten Merkmalen 2016 71

Abb. 3.11
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen 2007 und 2016 74

Abb. 3.12
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Ländern 2007 und 2016 75

Abb. 3.13
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und ausgewählten Merkmalen 2016 77

Abb. 3.14
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur 2007 und 2016 79

Abb. 3.15
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Ländern 2016 80

Abb. 3.16
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und ausgewählten Merkmalen 2016 81

Abb. 3.17
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp 2007 und 2016 84

Abb. 3.18
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Ländern 2016 84

Abb. 3.19
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und ausgewählten Merkmalen 2016 86

Abb. 3.20
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp 2016 88

Abb. 3.21
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Ländern 2016 89

Abb. 3.22
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und ausgewählten Merkmalen 2016 90

Abb. 3.23
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Ländern 2011 und 2016 93

Abb. 3.24
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Ländern 2016 94

Abb. 3.25
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und ausgewählten Merkmalen 2016 95

Abb. 4.1
Steckbrief der Frühen Bildung und ausgewählter Berufe 2015 103

Abb. 4.2
Berufssystematische Einordnung der ausgewählten Berufe 2015 103

Abb. 4.3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2001 bis 2011 und 2012 bis 2015 104

Abb. 4.4
Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Frühen Bildung an allen Beschäftigten und an den beschäftigten Frauen 2015 105

Abb. 4.5
Vollzeitäquivalente in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 106

Abb. 4.6
Teilzeitquote sowie Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 109

Abb. 4.7
Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 110

Abb. 4.8
Anteil Erwerbstätiger in besonderen Erwerbs- und Tätigkeitsformen in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 111

Abb. 4.9
Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 bis 2010 und 2012 bis 2015 112

Abb. 4.10
Erwerbstätige nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 114

Abb. 4.11
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 115

Abb. 4.12
Berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2015 116

Abb. 5.1
Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz 2012/13 bis 2014/15 121

Abb. 5.2
Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Kinderpflege- und der Sozialassistenzausbildung 2007/08 bis 2014/15 121

Abb. 5.3
Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflege- und der Sozialassistenzausbildung 2007/08 bis 2013/14 122

Abb. 5.4
Fachschulen für Sozialpädagogik 2011/12 bis 2014/15 123

Abb. 5.5
Fachschulen für Sozialpädagogik nach öffentlicher und privater Trägerschaft 2012/13 und 2014/15 124

Abb. 5.6
Fachschulen für Sozialpädagogik nach Trägerschaft 2009 und 2016 124

Abb. 5.7
Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in Nordrhein-Westfalen 2012/13 und 2013/14 nach Schulart 125

Abb. 5.8
Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2014/15 bzw. 2013/14 126

Abb. 5.9
Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge und Hochschulstandorte 2004 bis 2015 127

Abb. 5.10
Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge mit vorausgesetzter Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2015 128

Abb. 5.11
Trägerschaft der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2010 und 2015 129

Abb. 5.12
Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen sowie Studienanfängerinnen und -anfänger nach Trägerschaft 2015 130

Abb. 5.13
Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2015 130

Abb. 5.14
Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit mit Bachelor-, Diplom- und Magister-Abschlüssen 2005 bis 2015 132

Abb. 5.15
Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in der Sozialen Arbeit, in der Erziehungswissenschaft und in der Pädagogik der frühen Kindheit sowie in der Früh- bzw. Kindheitspädagogik 2015 134

Abb. 5.16
Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie Studienanfängerinnen und -anfänger in der Frühen Bildung 2007/08 und 2014/15 135

Abb. 5.17
Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse in der Frühen Bildung 2007/08 bis 2016/17 135

Abb. 5.18
Modellrechnung zu durchschnittlichen Schwundquoten der Ausbildungsrichtungen in der Frühen Bildung 136

Abb. 5.19
Ausbildungen in der Frühen Bildung – Wege der Qualifizierung und Einmündung in das Arbeitsfeld 137

Abb. 6.1
Personal in der Kindertagesbetreuung nach Geschlecht 2016 145

Abb. 6.2
Frauenquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 145

Abb. 6.3
Männer in der Kindertagesbetreuung nach Tätigkeitsfeld 2006 bis 2016 146

Abb. 6.4
Männeranteil in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016 147

Abb. 6.5
Männeranteil am pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 2006 und 2016 148

Abb. 6.6
Männeranteil 2016 und Männerzuwachs nach Trägergruppen im West-Ost-Vergleich 2007 bis 2016 149

Abb. 6.7
Männeranteil 2016 und Männerzuwachs 2007 bis 2016 nach Einrichtungsart im West-Ost-Vergleich 151

Abb. 6.8
Männeranteil an den Leitungen (erster und zweiter Arbeitsbereich) und am übrigen pädagogischen Personal im West-Ost-Vergleich 2011 und 2016 152

Abb. 6.9
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang im West-Ost-Vergleich 2016 153

Abb. 6.10
Männeranteil am pädagogischen und leitenden Personal nach Qualifikationsniveau und ausgewählten Berufsgruppen 2016 153

Abb. 6.11
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung nach Geschlecht und Ländern im Schuljahr 2014/15 155

Abb. 6.12
Studienanfängerinnen und -anfänger in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit nach Geschlecht 2015 155

Abb. 6.13
Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Geschlecht im West-Ost-Vergleich 2015 156

Abb. 6.14
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2016 159

Abb. 6.15
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2016 161

Abb. 6.16
Pädagogisches und leitendes Personal nach Alterskohorten 2006, 2011 und 2016 161

Abb. 6.17
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2016 162

Abb. 6.18
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 und 2016 162

Abb. 6.19
Altersstruktur in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2014 163

Abb. 6.20
Kinder in Kindertageseinrichtungen nach der vorrangig in der Familie gesprochenen Sprache im West-Ost-Vergleich und nach Altersgruppen 2006 bis 2016 169

Abb. 6.21
Kindertageseinrichtungen nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache im West-Ost-Vergleich 2007 und 2016 169

Abb. 6.22
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit Migrationshintergrund und ohne deutsche Staatsangehörigkeit 2014 sowie Erwerbstätige ohne deutsche Staatsangehörigkeit 1998, 2012 und 2014 171

Abb. 6.23
Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 172

Abb. 6.24
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Merkmalen 2014 173

Abb. 6.25
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen 2014 174

Abb. 7.1
Pädagogisches und leitendes Personal, das voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zwischen 2016 und 2025 verlässt, nach Art des Ausscheidens 178

Abb. 7.2
Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2016 bis 2025 178

Abb. 7.3
Personalersatzbedarf und erwartbare Neuzugänge aus frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in der Frühen Bildung 2016 bis 2025 178

Abb. 7.4
Anzahl von Kindern unter 3 Jahren und von 3 bis unter 6,5 Jahren in der Bevölkerung 2014 bis 2025 181

Abb. 7.5
Personalbedarf nach ausgewählten Einflussgrößen und erwartbare Neuzugänge im Arbeitsfeld Frühe Bildung 2016 bis 2025 182

Abb. 7.6
Voraussichtliche Personalbedarfe in der Frühen Bildung nach absehbaren Einflussfaktoren zwischen 2016 und 2025 185

Abb. D4.1
Die Frühe Bildung in der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) 274

Abb. D4.2
Die Frühe Bildung in der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 und 2010 im Vergleich 274

Tabellenverzeichnis

Tab. D2.1
Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung sowie in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2016 193

Tab. D2.2
Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 1990/91 bis 2016 194

Tab. D2.3
Pädagogisches und leitendes Personal nach Anzahl und Vollzeitäquivalenten 1998 bis 2016 195

Tab. D2.4
Pädagogisches und leitendes Personal nach Trägern 2007 und 2016 196

Tab. D2.5
Pädagogisches und leitendes Personal nach Einrichtungsart 2007 und 2016 197

Tab. D2.6
Rechnerische Vollzeitstellen des pädagogischen Personals nach Arbeitsbereich 2011, 2012, 2014 und 2016 198

Tab. D2.7
Pädagogisches Personal nach erstem und zweitem Arbeitsbereich 2016 199

Tab. D2.8
Personalschlüssel nach Gruppenformen 2012 bis 2015 200

Tab. D2.9
Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau 1998, 2006, 2014 und 2016 201

Tab. D2.10
Pädagogisches und leitendes Personal nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2006, 2009, 2012, 2015 und 2016 202

Tab. D2.11
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Trägern 2016 203

Tab. D2.12
Pädagogisches und leitendes Personal nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 bis 2016 204

Tab. D2.13
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss nach Altersgruppen 2016 205

Tab. D2.14
Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2016 206

Tab. D2.15
Einrichtungsleitungen nach Art der Freistellung und einem zweiten Arbeitsbereich 2016 206

Tab. D2.16
Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal nach Qualifikationsniveau 2011 und 2016 207

Tab. D2.17
Einrichtungsleitungen und übriges pädagogisches Personal nach Berufsgruppen 2011 und 2016 208

Tab. D2.18
Einrichtungsleitungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss nach Art der Freistellung und nach Ländern 2012 und 2016 209

Tab. D2.19
Pädagogisches und leitendes Personal nach erstem Arbeitsbereich 2006 und 2016 210

Tab. D2.20
Pädagogisches und leitendes Personal (im ersten Arbeitsbereich) nach Altersgruppen und Position 2006 und 2016 211

Tab. D2.21
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang 2007 und 2016 212

Tab. D2.22
Pädagogisches und leitendes Personal nach Beschäftigungsumfang und Altersgruppen 2016 213

Tab D2.23
Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nach Beschäftigungsumfang 2016 214

Tab. D2.24
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Trägern 2016 215

Tab. D2.25
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Alter 2016 215

Tab. D2.26
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Qualifikationsniveau 2016 216

Tab. D2.27
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Position (1. Arbeitsbereich) 2016 217

Tab. D2.28
Pädagogisches und leitendes Personal mit befristeten Arbeitsverträgen nach Beschäftigungsumfang 2016 217

Tab. D2.29
Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2016 218

Tab. D2.30
Kinder in Kindertagespflege und in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2016 218

Tab. D2.31
Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2016 219

Tab. D2.32
Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson nach Ländern 2006 und 2016 220

Tab. D2.33
Kindertagespflegepersonen (KTPP) pro 1.000 Kinder unter drei Jahren nach Ländern 2006, 2014 und 2016 221

Tab. D2.34
Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2006 bis 2016 222

Tab. D2.35
Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung im West-Ost-Vergleich 2006, 2014 und 2016 223

Tab. D2.36
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppe und Berufsausbildungsabschluss 2016 223

Tab. D2.37
Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder und Art der Qualifizierung 2006 und 2016 224

Tab. D2.38
Kindertagespflegepersonen nach höchstem Berufsausbildungsabschluss 2006, 2014 und 2016 224

Tab. D2.39
Kindertagespflegepersonen mit fachpädagogischem Berufsausbildungsabschluss nach ausgewählten Berufen 2006, 2012, 2014 und 2016 225

Tab. D2.40
Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder 2006, 2014 und 2016 225

Tab. D2.41
Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung 2006, 2014 und 2016 226

Tab. D2.42
Kinder pro Tagespflegeperson nach Ort der Betreuung 2006 und 2016 226

Tab. D2.43
Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2016 227

Tab. D2.44
Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Altersgruppe 2007 und 2016 227

Tab. D2.45
Großtagespflegestellen, Kindertagespflegepersonen und betreute Kinder in Großtagespflege nach Ländern 2012 und 2016 228

Tab. D2.46
Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Einsatzorten 2012 und 2016 229

Tab. D3.1
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Ländern 2007 und 2016 230

Tab. D3.2
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Trägergruppen 2007 und 2016 231

Tab. D3.3
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Öffnungsdauer 2016 231

Tab. D3.4
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Teamgröße und Einrichtungsart 2007 und 2016 232

Tab. D3.5
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) 2007 und 2016 233

Tab. D3.6
Kindertageseinrichtungen nach Teamgröße und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 234

Tab. D3.7
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Ländern 2007 und 2016 235

Tab. D3.8
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Trägergruppen 2007 und 2016 236

Tab. D3.9
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Teamgröße 2007 und 2016 237

Tab. D3.10
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Ausbildungsniveau und Einrichtungsart 2007 und 2016 238

Tab. D3.11
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 239

Tab. D3.12
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) 2007 und 2016 240

Tab. D3.13
Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau und Öffnungsdauer 2016 241

Tab. D3.14
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Ländern 2007 und 2016 242

Tab. D3.15
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Trägergruppen 2007 und 2016 243

Tab. D3.16
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Teamgröße 2007 und 2016 244

Tab. D3.17
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 245

Tab. D3.18
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Berufsabschlüssen und Einrichtungsart 2007 und 2016 246

Tab. D3.19
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Öffnungsdauer 2016 247

Tab. D3.20
Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (FSP) 2007 und 2016 248

Tab. D3.21
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Ländern 2007 und 2016 249

Tab. D3.22
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Trägergruppen 2007 und 2016 250

Tab. D3.23
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Teamgröße 2007 und 2016 250

Tab. D3.24
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Altersstruktur und Einrichtungsart 2007 und 2016 251

Tab. D3.25
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Öffnungsdauer 2016 251

Tab. D3.26
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2007 und 2016 252

Tab. D3.27
Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Anteil der geförderten Kinder 2007 und 2016 252

Tab. D3.28
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Ländern 2007 und 2016 253

Tab. D3.29
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Trägergruppen 2007 und 2016 254

Tab. D3.30
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Teamgröße 2007 und 2016 255

Tab. D3.31
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Beschäftigungstyp und Einrichtungsart 2007 und 2016 256

Tab. D3.32
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Öffnungsdauer 2016 257

Tab. D3.33
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Anteil von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache 2007 und 2016 257

Tab. D3.34
Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungstyp und Anteil geförderter Kinder 2007 und 2016 258

Tab. D3.35
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Ländern 2016 259

Tab. D3.36
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Trägergruppen 2016 260

Tab. D3.37
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Teamgröße 2016 260

Tab. D3.38
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Befristungstyp und Einrichtungsart 2016 261

Tab. D3.39
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Öffnungsdauer 2016 262

Tab. D3.40
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2016 263

Tab. D3.41
Kindertageseinrichtungen nach Befristungstyp und Anteil geförderter Kinder 2016 263

Tab. D3.42
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Ländern 2011 und 2016 264

Tab. D3.43
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Teamgröße 2011 und 2016 265

Tab. D3.44
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell und Trägergruppen 2011 und 2016 265

Tab. D3.45
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Ländern 2011 und 2016 266

Tab. D3.46
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Trägergruppen 2011 und 2016 267

Tab. D3.47
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Teamgröße 2016 268

Tab. D3.48
Kindertageseinrichtungen (TE) nach Leitungsressourcen und Einrichtungsart 2011 und 2016 269

Tab. D3.49
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2011 und 2016 270

Tab. D3.50
Kindertageseinrichtungen nach Leitungsressourcen und Anteil geförderter Kinder 2016 271

Tab. D4.1
Steckbrief der Frühen Bildung und ausgewählter Berufe 2015 275

Tab. D4.2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2001 bis 2011 und 2012 bis 2015 276

Tab. D4.3
Die zehn wachstumsstärksten Berufsordnungen (2001–2011) und Berufsuntergruppen (2013–2015) mit mehr als 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 277

Tab. D4.4
Vollzeitäquivalente in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 278

Tab. D4.5
Teilzeitbeschäftigte unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 278

Tab. D4.6a
Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (Anzahl) 279

Tab. D4.6b
Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 (in %) 280

Tab. D4.7
Teilzeitbeschäftigte unter 21 Stunden, die einen höheren Beschäftigungsumfang wünschen, 2006 bis 2012 und 2012 bis 2014 281

Tab. D4.8
Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 282

Tab. D4.9
Geringfügig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 283

Tab. D4.10
Arbeitnehmerüberlassung 2012 und 2014 283

Tab. D4.11
Selbstständige 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 284

Tab. D4.12
Freiwilligendienstleistende in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 285

Tab. D4.13
Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 bis 2010 und 2012 bis 2015 285

Tab. D4.14
Erwerbstätige nach bisheriger Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 286

Tab. D4.15
Erwerbstätige, die in den letzten vier Wochen eine zusätzliche oder andere Tätigkeit gesucht haben, 2014 287

Tab. D4.16
Erwerbstätige nach Berufswechsel in den letzten zwölf Monaten 2014 287

Tab. D4.17a
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Anzahl) 288

Tab. D4.17b
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (in % ehemals Erwerbstätiger) 288

Tab. D4.17c
Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (in % aktuell Erwerbstätiger) 289

Tab. D4.18
Aktuelle Situation nach vorläufiger oder endgültiger Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 290

Tab. D4.19
Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2016 291

Tab. D4.20
Berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 bis 2015 291

Tab. D4.21
Arbeitslos gemeldete Personen und berufsspezifische Arbeitslosenquoten in der Frühen Bildung 2000 bis 2011 292

Tab. D5.1
Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz in den Schuljahren 2012/13 bis 2014/15 293

Tab. D5.2
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2014/15 294

Tab. D5.3
Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14 295

Tab. D5.4
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2014/15 296

Tab. D5.5
Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14 297

Tab. D5.6
Vergleich der Schülerinnen und Schüler im ersten Schuljahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in der Bundesstatistik mit den Daten der Statistischen Landesämter für das Schuljahr 2014/15 298

Tab. D5.7
Fachschulen für Sozialpädagogik in den Schuljahren 2011/12 bis 2014/15, ab 2012/13 nach öffentlicher und privater Trägerschaft 299

Tab. D5.8
Fachschulen für Sozialpädagogik nach Trägerschaft 2009 und 2016 300

Tab. D5.9
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2014/15 301

Tab. D5.10
Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14 302

Tab. D5.11
Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2015 303

Tab. D5.12
Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2004 bis 2015 303

Tab. D5.13
Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2013 und 2015 nach Hochschulform 304

Tab. D5.14
Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge mit vorausgesetzter Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2015 304

Tab. D5.15
Trägerschaft der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor- Studiengängen 2010 und 2015 305

Tab. D5.16
Anfängerinnen und Anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Trägerschaft 2015 305

Tab. D5.17
Studienanfängerinnen und -anfänger nach Hochschulstandorten und Trägerschaft 2015 306

Tab. D5.18
Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2015 306

Tab. D5.19
Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit nach Abschlüssen 2005 bis 2015 306

Tab. D5.20
Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit mit Bachelor-, Diplom- und Magister-Abschlüssen 2005 bis 2015 307

Tab. D5.21
Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in der Frühpädagogik/Pädagogik der frühen Kindheit und in der Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse) 2005 bis 2015 307

Tab. D5.22
Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen der Erziehungswissenschaft, der Sozialen Arbeit und der Pädagogik der frühen Kindheit (Hochschulstatistik) sowie der Früh- bzw. Kindheitspädagogik (WiFF-Studiengangsmonitoring) 2013 und 2015 307

Tab. D5.23
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr, Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen in der Frühen Bildung in den Jahren 2006/07 bis 2014/15 308

Tab. D5.24
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr, Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen in der Frühen Bildung in den Jahren 2007/08 bis 2016/17 bzw. 2008 bis 2017 (inkl. Prognose) 309

Tab. D6.1
Personal in der Kindertagesbetreuung nach Geschlecht, Tätigkeitsfeldern und Ländern 2006 und 2016 310

Tab. D6.2
Erwerbstätige nach Geschlecht 1998 bis 2012 und 2012 bis 2014 311

Tab. D6.3
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen sowie Tagespflegepersonen nach Geschlecht 2006 bis 2016 312

Tab. D6.4
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht und Altersgruppen 2006 und 2016 313

Tab. D6.5
Kindertagespflegepersonen nach Geschlecht und Altersgruppen 2006 und 2016 314

Tab. D6.6
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht und Trägergruppen 2007 und 2016 315

Tab. D6.7
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Einrichtungsart 2007 und 2016 316

Tab. D6.8
Leitungskräfte (erster und zweiter Arbeitsbereich) und übriges pädagogisches Personal nach Geschlecht 2011 und 2016 318

Tab. D6.9
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und (erstem) Arbeitsbereich 2007 und 2016 319

Tab. D6.10
Pädagogisches und leitendes Personal sowie Verwaltungspersonal nach Geschlecht und (erstem) Arbeitsbereich 2016 320

Tab. D6.11
Pädagogisches und leitendes Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang 2007 und 2016 321

Tab. D6.12
Pädagogisches und leitendes Personal (im ersten Arbeitsbereich) nach Geschlecht, Qualifikationsniveau sowie ausgewählten Berufs- und Personalgruppen 2016 322

Tab. D6.13
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung nach Geschlecht und Ländern im Schuljahr 2014/15 323

Tab. D6.14
Studienanfängerinnen und -anfänger in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit nach Geschlecht 2015 323

Tab. D6.15
Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Geschlecht 2015 324

Tab. D6.16
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Alterskohorten in den Jahren 2006, 2011 und 2016 324

Tab. D6.17
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2016 324

Tab. D6.18
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2006 bis 2016 325

Tab. D6.19
Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 1998, 2006 und 2016 325

Tab. D6.20
Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 und 2016 326

Tab. D6.21
Altersstruktur in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2014 326

Tab. D6.22
Kinder in Kindertageseinrichtungen nach der vorrangig in der Familie gesprochenen Sprache 2006 bis 2016 327

Tab. D6.23
Kinder in Kindertageseinrichtungen nach ausländischer Herkunft mindestens eines Elternteils 2006 bis 2016 327

Tab. D6.24
Kindertageseinrichtungen nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache 2007 und 2016 328

Tab. D6.25
Erwerbstätige nach Migrationshintergrund in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2012 und 2014 328

Tab. D6.26
Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeit in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 1998, 2012 und 2014 329

Tab. D6.27
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Merkmalen 2014 330

Tab. D6.28
Erwerbstätige in der Frühen Bildung mit und ohne Migrationshintergrund nach ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen 2014 330

Tab. D7.1
Pädagogisches und leitendes Personal, das voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zwischen 2016 und 2025 verlassen wird, nach Art des Ausscheidens 331

Tab. D7.2
Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2016 bis 2025 ... 331

Tab. D7.3
Personalersatzbedarf und erwartbare Neuzugänge aus frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in der Frühen Bildung 2016 bis 2025 331

Tab. D7.4
Anzahl von Kindern unter 3 Jahren und von 3 bis unter 6,5 Jahren in der Bevölkerung 2014 bis 2025 332

Tab. D7.5
Personalbedarf nach ausgewählten Einflussgrößen und erwartbare Neuzugänge in der Frühen Bildung 2016 bis 2025 ... 332

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Robert Bosch Stiftung

Deutsches
Jugendinstitut

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Geburtenanstieg, Zuwanderung geflüchteter Familien: Kaum ein anderes Arbeitsmarktsegment ist so deutlich vom sozialen Wandel geprägt wie die Frühe Bildung. Gleichzeitig gab es zu keinem Zeitpunkt so viele Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und Tagespflege, nie wurden so viele Nachwuchskräfte ausgebildet. Mit der enormen Expansion des Feldes sowie der gesamtgesellschaftlichen Anerkennung der Kindertageseinrichtung als Bildungsort steigt jedoch auch der Professionalisierungsdruck auf die Fachkräfte.

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* präsentiert auf Basis der amtlichen Daten aktuelle Zahlen zu Arbeitsmarkt, Ausbildung und Personal in der Frühpädagogik. Die vorliegende Ausgabe untersucht zudem schwerpunktmäßig die Frage, wie der starke Personalausbau die Zusammensetzung der Beschäftigten hinsichtlich Alter, Gender und Migrationshintergrund verändert hat. Darüber hinaus beleuchtet die Autorengruppe erstmals die Entwicklungen der Kita-Teams vor dem Hintergrund der jüngsten Veränderungen des Arbeitsfeldes.

ISBN 978-3-86379-203-9