

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

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014

München : Deutsches Jugendinstitut 2014, 184 S. - (Arbeitsmarkt. WiFF. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte)



Quellenangabe/ Reference:

Beher, Karin; Hanssen, Kirsten; König, Anke; Rauschenbach, Thomas; Reitzner, Bianca; Walter, Michael: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. München : Deutsches Jugendinstitut 2014, 184 S. - (Arbeitsmarkt. WiFF. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-285366 - DOI: 10.25656/01:28536

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-285366>

<https://doi.org/10.25656/01:28536>

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:

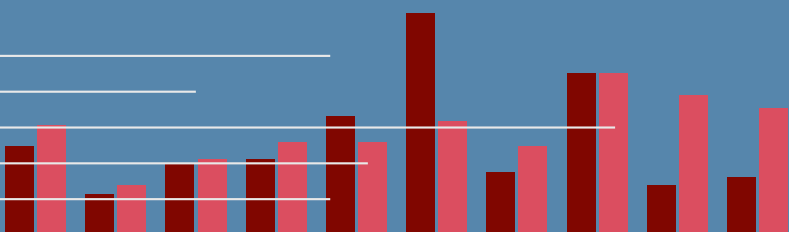
peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Autorengruppe Fachkräftebarometer

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014



Autorengruppe Fachkräftebarometer

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014

Die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) ist ein Projekt des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung*, der *Robert Bosch Stiftung* und des *Deutschen Jugendinstituts e. V.* Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

WiFF wird aus Mitteln des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der *Europäischen Union*. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Zitiervorschlag: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014):
Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungs-
initiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

© 2014 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
info@weiterbildungsinitiative.de

www.weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)
Layout und Satz: Marion Schnepf, www.lokbase.com, Bielefeld
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a. M.

ISBN 978-3-86379-137-7

Mitwirkende

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

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des DJI und der TU Dortmund haben darüber hinaus beratend und unterstützend mitgewirkt. Ihnen gilt unser Dank.

Autorengruppe Fachkräftebarometer

Karin Beher
Dr. Kirsten Hanssen
Prof. Dr. Anke König
Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Bianca Reitzner
Michael Walter

Koordination/Schlussredaktion

Uta Hofele
Annemarie Schuldt

Fachliche Beratung und Unterstützung

Joanna Dudek
Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin
Mariana Grgic
Dr. Nicole Klinkhammer
Jens Lange
Dr. Carola Nürnberg
Christopher Pabst
Dr. Gerald Prein
Dr. Matthias Schilling
Eva Strunz

Weitere Mitwirkende

Anna Huber
Özlem Konar
Richard Opoku
Eva Schulze
Sarah Schulze

Vorworte

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Kindern bestmögliche Chancen zur Entwicklung ihrer Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu geben, ist Ziel bildungspolitischen Handelns. Alle Mädchen und Jungen sollen ihre Talente entdecken und nutzen können. Herkunftsunabhängig gute Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Kinder in unserem Land zu schaffen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Dabei ist es bildungspolitischer Konsens, dass die Förderung von Kindern bereits am Anfang ihrer Biografie beginnen muss. Neben der Familie spielen die Kindertageseinrichtungen eine wichtige Rolle und hier besonders die frühpädagogischen Fachkräfte. Durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung, seit dem Sommer 2013 vor allem für Kinder unter drei Jahren, ist der Bedarf an Fachpersonal erheblich gestiegen. Es gilt deshalb, neue Fachkräfte zu gewinnen, aber auch die Qualität der Betreuung zu sichern und zu verbessern.

Aus diesem Grund hat das Bundesbildungsministerium bereits im Jahr 2008 gemeinsam mit der *Robert Bosch Stiftung* die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte – WiFF“ initiiert, die wesentlich vom Deutschen Jugendinstitut umgesetzt wird. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, Qualität, Transparenz und Durchlässigkeit im Weiterbildungssystem frühpädagogischer Fachkräfte zu verbessern. Man kann heute zu Recht sagen, dass WiFF zu einer deutlichen Weiterentwicklung und Steigerung der Qualität von Weiterbildungen in der Frühpädagogik beigetragen hat.

Das „Fachkräftebarometer Frühe Bildung“ zeigt mit seinen differenzierten Informationen über Personalentwicklung, Arbeitsmarkt und Qualifizierung in der Frühen Bildung wesentliche Entwicklungstrends auf. Es ergänzt bestehende Berichte wie den Bildungsbericht, den Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, den Betreuungsatlas und die KiföG-Evaluation. Die frühzeitigen Hinweise auf anstehende Entwicklungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Aus- und Fortbildungssystems im Bereich der Frühen Bildung. Auf diese Weise soll und kann das Fachkräftebarometer zum Gelingen guter Bildung von Anfang an und im Lebenslauf beitragen.

Berlin, im September 2014

Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Robert Bosch Stiftung

Auf den Anfang kommt es an! Die entscheidende Bedeutung der frühkindlichen Bildung für die Bildungsbiografie eines Menschen ist mittlerweile unumstritten. Die ersten Lebensjahre prägen Persönlichkeit und Bildungschancen. Von einer guten Betreuungsqualität in Kindertageseinrichtungen profitieren Kinder ein Leben lang. Diese Qualität zu sichern, darin liegt die Herausforderung der kommenden Jahre – gerade auch mit Blick auf den quantitativen Ausbau von Betreuungsplätzen.

Gute Qualität in Kindertageseinrichtungen kann nur erreicht werden, wenn es uns gelingt, mehr und vor allem auch gut qualifiziertes Personal für die Bildung, Betreuung und Erziehung unserer Kinder zu finden. Dazu brauchen wir eine gute Ausbildung. Wir brauchen aber vor allem gute Weiterbildungsangebote für die Fachkräfte, die bereits im Feld tätig sind.

Die *Robert Bosch Stiftung* hat 2003 den Schwerpunkt „Frühkindliche Bildung“ eingerichtet, um einen Beitrag zur Professionalisierung der Fachkräfte in diesem Bereich zu leisten. Unsere Förderprogramme unterstützen sowohl die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten frühpädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen als auch die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern an Hochschulen.

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

Wir freuen uns, dass der erste Band eines neuen Formats der WiFF vorliegt: das „Fachkräftebarometer Frühe Bildung“. Die hier aufbereiteten Daten ermöglichen es Entscheidungsträgern auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen, aus Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaft und Ausbildung, die Entwicklung des Arbeitsmarkts

nachzuvollziehen, Stärken und Schwächen des Ausbildungssystems zu identifizieren und fachpolitische Herausforderungen im Hinblick auf die Gewinnung und den Einsatz von Fachkräften zu erkennen.

Wir danken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WiFF und dem Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/TU Dortmund, insbesondere Herrn Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, für ihre hervorragende Arbeit.

Unser Dank gilt nicht zuletzt dem *Bundesministerium für Bildung und Forschung*, das durch seine maßgebliche finanzielle Förderung die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* erst ermöglicht.

Stuttgart, im September 2014

Dr. Ingrid Hamm

Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung

Deutsches Jugendinstitut

Wie stark ist eigentlich der Arbeitsmarkt für fröhpädagogische Fachkräfte gewachsen? Ist die Rede von einem drohenden Personalnotstand gerechtfertigt? Wird genügend Personal ausgebildet, um die Nachfrage nach Fachkräften für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu befriedigen? Und: Wie wird sich der Personalbedarf in den nächsten Jahren weiterentwickeln? Ist in Anbetracht des starken Personalwachstums mit einer Dequalifizierung in der Frühen Bildung zu rechnen? Oder sind Tendenzen einer Akademisierung erkennbar? Stehen wir in der Frühen Bildung – ähnlich wie in der Schule – in den nächsten Jahren vor einer Verrentungswelle? Und: Nimmt der Anteil der Männer in den Kitas inzwischen spürbar zu?

Dies sind nur einige der Fragen, die in den letzten Jahren für den Bereich der Kindertagesbetreuung immer wieder aufgeworfen sowie innerhalb und außerhalb der Fachwelt kontrovers diskutiert wurden. Allesamt sind es wichtige Fragen für ein Arbeitsmarktsegment, das in den letzten Jahren wie kaum ein anderes eine Dynamik und Ausweitung erfahren hat, die Ihresgleichen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sucht. Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege sind Angebote, die einzigartigen Bedeutungszuwachs erlangt haben, ohne dass dies bislang zu einer geregelten und systematischen Bestandsaufnahme dieser Entwicklung geführt hätte.

Diese Lücke will das hiermit zum ersten Mal vorgelegte „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014“ schließen. Die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) hat damit ein datenbasiertes Beobachtungsinstrumentarium geschaffen, um die Entwicklungen auf der Ebene des Arbeitsmarkts, des Personals und der Ausbildung der Frühen Bildung nachzuzeichnen.

Das System der Kindertagesbetreuung, sowohl der Kindertageseinrichtungen als auch der öffentlich geförderten Kindertagespflege, hat inzwischen auf der Personalebene eine so große zahlenmäßige Bedeutung erlangt, dass fundiertes und gezieltes Wissen über die Lage des Personals und des Teilarbeitsmarkts für Entscheidungsträger und politisch Verantwortliche unverzichtbar geworden ist. Diskussionen um Fachkräftemangel, Dequalifizierungstendenzen, Qualitätsmängel in der Kindertagesbetreuung und die Zukunft der Kindertagespflege sowie die damit verbundenen Herausforderungen können ohne eine solide Datengrundlage zum Personal nicht mehr geführt werden.

Umso erfreulicher ist es, dass die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) im Verbund mit dem *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF), der *Robert Bosch Stiftung* sowie dem *Deutschen Jugendinstitut* (DJI) sich entschlossen hat, mit einem Fachkräftebarometer der Fachwelt und der interessierten Öffentlichkeit ein entsprechendes Instrument zur Verfügung zu stellen. Allen Beteiligten an diesem anspruchsvollen Vorhaben gilt ein großer Dank für die Unterstützung und Realisierung dieses Vorhabens. Geplant ist, dass dieses Fachkräftebarometer in Zukunft etwa alle zwei Jahre erscheint. Das *Deutsche Jugendinstitut* freut sich, damit einen Beitrag zur Weiterentwicklung der frühkindlichen Bildung in Deutschland leisten zu können.

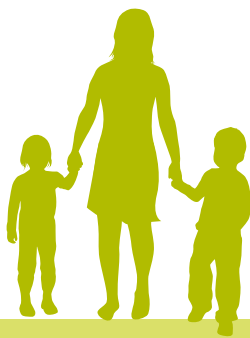
München und Dortmund, im September 2014

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

Inhalt



Ergebnisse im Überblick	8
Hinweise für Leserinnen und Leser	12
1 Einführung: Fachkräftebarometer Frühe Bildung	13
2 Personal in Kindertageseinrichtungen	16
2.1 Entwicklung des Personals	17
2.2 Arbeitgeber	19
2.3 Einrichtungsstrukturen und Arbeitsbereiche	22
2.4 Geschlechter- und Altersstrukturen	26
2.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	29
2.6 Qualifikationsgefüge	30
2.7 Leitungspersonal	35
2.8 Resümee	40
3 Arbeitsmarkt „Frühe Bildung“	42
3.1 Beschäftigte	44
3.2 Arbeitslosigkeit	48
3.3 Berufseinstieg und Beschäftigungsdauer	51
3.4 Beschäftigungsbedingungen	54
3.5 Resümee	62
4 Berufliche und akademische Ausbildungen	64
4.1 Ausbildungslandschaft	65
4.2 Ausbildungsbeteiligung	71
4.3 Ausbildungen im Vergleich	74
4.4 Resümee	77



5 Personal in der Kindertagespflege	78
5.1 Entwicklung des Personals	81
5.2 Betreuungskapazitäten	83
5.3 Qualifikation des Personals	85
5.4 Zugänge und Verbleib	88
5.5 Wandel der Kindertagespflege	90
5.6 Vergütung	94
5.7 Resümee	98
 6 Perspektiven der Kindertagesbetreuung	 100
6.1 Prognose: Personalbedarf und Personaldeckung	101
6.2 Zukunftsoption: Kindheitspädagogische Studiengänge	106
6.3 Herausforderungen	110
 7 Anhang	 116
Datenanhang	117
Glossar	174
Literaturverzeichnis	176
Abbildungsverzeichnis	180
Tabellenverzeichnis	182

Ergebnisse im Überblick

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* ist 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.

Die Frühe Bildung – ein boomender Arbeitsmarkt

Enorme Personalexpansion

Kindertageseinrichtungen sind ein enormer Wachstumsmarkt. Dies zeigt sich nicht nur am Ausbau der Betreuungsplätze, sondern auch an der Personalexpansion: Die Anzahl aller Beschäftigten in Kitas ist bundesweit zwischen 1998 und 2014 um rund 237.000 (+63%) auf insgesamt rund 610.000 Personen gestiegen. 522.500 bzw. 86% davon sind pädagogische Fachkräfte und Kita-Leitungen, die die Kernbelegschaft in Kindertageseinrichtungen bilden. Seit 1998 hat sich ihre Anzahl um rund 190.000 bzw. 57% erhöht. Kindertageseinrichtungen sind damit eines der am stärksten wachsenden Arbeitsfelder sowie der personell größte Bereich der Kinder- und Jugendhilfe: Sieben von zehn Beschäftigten arbeiteten 2010/11 in Kitas. Der Arbeitsmarkt ist entsprechend ausgeschöpft: Nur knapp 6.600 Erzieherinnen und Erzieher waren 2013 arbeitslos gemeldet (vgl. Kap. 2.1, S. 17f. und 3.2, S. 50).

Beschäftigungsmotor Krippenausbau

Mit dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für ein- und zweijährige Kinder wurden vor allem in den Einrichtungen Stellen ausgebaut, in denen teilweise oder ausschließlich Kinder unter drei Jahren betreut werden. In Einrichtungen mit Kindern aller Altersgruppen sind zwischen 2006 und 2014 rund 173.000 pädagogisch und

leitend Tätige (+100%) hinzugekommen, sodass hier nun mit circa 346.000 rund zwei Drittel (66%) aller pädagogischen Fachkräfte einschließlich Leitungen arbeiten. Reine Krippengruppen verzeichneten mit rund 36.600 Vollzeitäquivalenten den größten prozentualen Personalzuwachs (+341%). In Gruppen, in denen ausschließlich Kleinkinder sind, wird mit einem Personalschlüssel von 1 : 4,6 fast doppelt so viel Personal pro Kind eingesetzt wie in erweiterten Kindergartengruppen, in denen wenige Zweijährige betreut werden (Personalschlüssel 1 : 8,9) (vgl. Kap. 2.3, S. 22ff.).

Anteil an Teilzeitstellen gewachsen

Das Personalwachstum in Kindertageseinrichtungen geht mit einer starken Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen einher, wobei die Anzahl an Vollzeitstellen konstant geblieben ist: 1998 hat knapp die Hälfte der tätigen Personen in Teilzeit gearbeitet, 2014 waren es knapp zwei Drittel. Dies hängt damit zusammen, dass in Kindertageseinrichtungen hauptsächlich Frauen arbeiten. Mehr als die Hälfte der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger nennen als Gründe für die Teilzeit in erster Linie die Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderung oder andere familiäre bzw. persönliche Verpflichtungen. Fehlende Vollzeitstellen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Wie eine Detailauswertung auf Basis des Mikrozensus 2011 zeigt, sind sie lediglich bei ostdeutschen Erzieherinnen, die weniger als 32 Stunden arbeiten, ein ausschlaggebender Grund für Teilzeitarbeit (vgl. Kap. 2.5, S. 29f. und 3.4, S. 55f.).

Fachkräfte in der Frühen Bildung – berufserfahren und qualifiziert

Gleichbleibendes Qualifikationsniveau trotz Ausbau

Entgegen vielfacher Befürchtungen erfolgte der Ausbau des Personals bislang nicht auf Kosten des Qualifikationsniveaus: Nach wie vor haben nur 2% des Kita-Personals keinen Berufsabschluss und rund sieben von zehn Beschäftigten sind staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher. Zudem konnten zwischen 1998 und 2014 zusätzlich rund 18.800 einschlägig akademisch Qualifizierte für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen gewonnen werden: vor allem Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen der Sozialen Arbeit, gefolgt von diplomierten Erziehungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Sozialpädagoginnen und -pädagogen der Universitäten und seit 2007 auch Absolventen und Absolventinnen der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge. Dennoch ist in der Berufsgruppe der pädagogischen und leitenden Fachkräfte der Akademisierungsgrad mit 6% deutlich niedriger als in allen anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Kap. 2.6, S. 30ff.).

Auffälliger Anstieg älterer Fachkräfte – Berufsanfänger unterrepräsentiert

Im Zuge des hohen Personalzuwachses ist der Anteil pädagogischer Fachkräfte einschließlich Leitungen mit Berufserfahrung überproportional gestiegen: Während 1998 nur 22% der Beschäftigten älter als 45 Jahre waren, lag deren Anteil 2014 bereits bei 41%. Hierbei handelt es sich vermutlich um pädagogisch Qualifizierte, die nach der Familienphase den Wiedereinstieg gesucht haben oder aus einem anderen Beschäftigungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe kommen. Analog zu dieser Entwicklung haben jüngere Altersgruppen an Gewicht verloren: Der Anteil der unter 25-Jährigen ist von 18% (1998) auf zuletzt 13% (2014) gesunken. Diese Altersverteilung veranschaulicht einerseits, dass sich die Kita zu einem Arbeitsfeld für die gesamte Lebensspanne entwickelt hat, und andererseits, dass überdurchschnittlich viele ältere Fachkräfte in das Arbeitsfeld einmünden (vgl. Kap. 2.4, S. 26ff. und 3.3, S. 51f.).

Nur wenige Männer in Kitas

Auch wenn sich die Anzahl männlicher pädagogischer und leitender Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

seit 1994 verdoppelt hat, lag deren Anteil 2014 mit knapp 4,8% weiterhin auf niedrigem Niveau. Aktuelle fachpolitische Appelle, mehr Männer für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, ändern wenig an der geschlechtsspezifischen Grundverteilung (vgl. Kap. 3.4, S. 43, und Kap. 2.4, S. 26).

Wenige Zeitressourcen für Leitungsaufgaben

Über die Hälfte der Kita-Leitungskräfte übernehmen neben dem Management der Einrichtung auch die Gruppenleitung oder gruppenübergreifende Tätigkeiten, da sie nur anteilig für Leitungsaufgaben freigestellt sind. Während die Anzahl anteilig freigestellter Leitungen zwischen 2011 und 2014 um 61% gestiegen ist, stagniert trotz des Kita-Ausbaus die Zahl vollständig freigestellter Leitungen (+0,6%). Zu beachten ist auch, dass ein Fünftel aller Kindertageseinrichtungen in Deutschland keine mit Zeitressourcen ausgestattete Leitung hat (vgl. Kap. 2.7, S. 35ff.).

Die typische Kita-Fachkraft: über 40 Jahre, ausgebildete Erzieherin, in Teilzeit

Rund 70% der Kita-Fachkräfte sind ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher, wobei 95% aller Beschäftigten Frauen sind. Das Durchschnittsalter liegt in Westdeutschland bei knapp 40 Jahren, in Ostdeutschland bei 44 Jahren. Knapp zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte arbeiten in Teilzeit und in Einrichtungen, in denen Kinder aller Altersgruppen betreut werden (vgl. Kap. 2.3, 2.4, 2.5, S. 22–27).

Lohnniveau niedrig, aber stabil

Die Gehälter in der Frühen Bildung halten mit der Preisentwicklung Schritt, bewegen sich jedoch mit durchschnittlich 2.630 Euro brutto pro Monat auf vergleichsweise niedrigem Niveau: Sie liegen leicht unterhalb der Entgelte für Krankenschwestern und -pfleger, die eine Ausbildung an der Berufsfachschule abgeschlossen haben, und erheblich unter denen der männlich dominierten Berufsgruppen auf Fachschulniveau, z.B. den Technikerinnen und Technikern, sowie unter den Entgelten für angestellte Lehrkräfte mit akademischem Abschluss. Mit Blick auf das Lohnniveau ist die Frühe Bildung weder durch den Ausbildungsabschluss noch durch ihre Verbindungen zum Bildungssektor als vielmehr durch ihre Zugehörigkeit zu den Sozial- und Gesundheitsberufen geprägt (vgl. Kap. 3.4, S. 58f.).

Qualifizierung in der Frühen Bildung – Kapazitäten und Anzahl der Absolventen gewachsen

Ausbildung für Kitas auf allen Ebenen

Für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung bilden Berufsfachschulen (Kinderpflege und Sozialassistenten), Fachschulen für Sozialpädagogik (Erzieherinnen und Erzieher) und – seit 2004 – früh- bzw. kindheitspädagogische Studiengänge an Hochschulen, überwiegend Fachhochschulen, aus. Diese unterschiedlichen Ausbildungsniveaus spiegeln sich allerdings nur ansatzweise in einer entsprechenden Beschäftigungshierarchie im Arbeitsfeld wider.

Starke Expansion bei der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

Mehr als die Hälfte aller Ausbildungsstätten in der Frühen Bildung sind Fachschulen (51%): In den letzten 20 Jahren hat sich ihre Anzahl nahezu verdoppelt auf 626 im Schuljahr 2012/13. Analog dazu ist seit dem Schuljahr 2007/08 die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger auf rund 33.600 gestiegen (+60%). Auch die Anzahl derjenigen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, ist bis zum Schuljahr 2011/12 um 18% auf rund 21.000 gestiegen. Es ist davon auszugehen, dass die Fachschulen für Sozialpädagogik auch künftig die meisten Absolventinnen und Absolventen im Bereich Frühe Bildung hervorbringen werden: Im Schuljahr 2013/14 kann damit gerechnet werden, dass knapp 25.800 Erzieherinnen und Erzieher ihre Ausbildung abschließen. Das bedeutet innerhalb von nur sechs Jahren eine Steigerung um rund 8.000 Personen bzw. rund 45%. Dies wäre die höchste Anzahl an Erzieherinnen und Erziehern, die jemals in Deutschland ausgebildet worden ist (vgl. Kap. 4.1, S. 67f., 4.2, S. 72f. und 4.3, S. 75f.).

Ausbau der Hochschulstudienangebote zunächst abgeschlossen

Nach dem Gründungsboom früh- bzw. kindheitspädagogischer Studienangebote in den Jahren nach der Einführung ist seit 2011 ein vorläufiger Stillstand eingetreten. 2013 gab es 67 Bachelor-Studiengänge an 53 Hochschulstandorten, die bislang jedoch nur 4% aller Ausbildungsstellen in der Frühen Bildung ausmachen. Mehr als drei Viertel der Hochschulstandorte sind Fachhochschulen. Stetig gestiegen ist die Nachfrage nach bzw. der Ausbau von

Studienplätzen: Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen erhöhte sich von 114 im Jahr 2007 um das rund 15-Fache auf zuletzt 1.687 im Jahr 2013. Mit einem weiteren Anstieg ist zu rechnen (vgl. Kap. 4.1, S. 68ff.).

Ausbildungen auf Berufsfachschulniveau bleiben stabil

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten bilden durchschnittlich 12% des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen. Die Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenten stellen zusammen 44% der Ausbildungsstellen dar. Seit dem Schuljahr 2007/08 ist in der Sozialassistentenausbildung ein leichter Anstieg der Anfängerinnen und Anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen zu beobachten, während in der Kinderpflegeausbildung die Zahlen entsprechend gesunken sind. In der Summe sind hier vorerst keine großen Veränderungen zu erwarten (vgl. Kap. 4.2, S. 71f. und 4.3, S. 75f.).

Kindertagespflege in der Frühen Bildung – Alternative zu Kita und Krippe im U3-Bereich

Kindertagespflege im Wandel

Mit dem zunehmenden Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren wurde die Tagespflege als Alternative zur Kita ausgebaut: Bundesweit erhöhte sich die Zahl der Tagespflegepersonen zwischen 2006 und 2014 um 47% von rund 30.400 auf knapp 44.900. Gestiegen ist aber auch die Zahl der Kinder pro Tagespflegeperson: Während im Jahr 2006 eine Tagespflegeperson noch durchschnittlich 2,1 Kinder betreute, waren es im Jahr 2014 3,3 Kinder – mit deutlichen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland: Im Osten betreut fast jede zweite Tagespflegeperson fünf und mehr Kinder, im Westen trifft dies nur auf ein Viertel der Fachkräfte zu (vgl. Kap. 5.1, S. 81ff.).

Qualifizierungsniveau niedrig

Der Ausbau der Kindertagespflege geht einher mit einer steigenden Zahl an Betreuungspersonen, die mindestens über eine Grundqualifikation im Umfang von 160 Stunden nach dem DJI-Curriculum verfügen: Ihr Anteil ist von einem Drittel im Jahr 2006 auf 75% im Jahr 2014 gestiegen.

Das bedeutet jedoch auch, dass immer noch ein Viertel nicht einmal über eine solche Mindestqualifikation verfügt. Im Vergleich zum Kita-Personal, das größtenteils eine dreijährige Fachschulausbildung abgeschlossen hat, ist der Stundenumfang dieser Qualifizierung ausgesprochen niedrig. Mit Blick auf den Ausbau dieser Betreuungsform stellt sich die Frage, ob eine solche Grundqualifizierung noch ausreichend ist (vgl. Kap. 5.3, S. 85ff.).

Herausforderung für die Frühe Bildung – ausreichend qualifiziertes Personal für die Zukunft

Der Personalbedarf

Zwischen 2014 und 2025 werden altersbedingt voraussichtlich 200.000 Beschäftigte aus dem Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen ausscheiden. Die Anzahl der zu erwartenden potenziellen Absolventinnen und Absolventen, die bei einer geschätzten Übergangsquote von circa 70% in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einmünden könnten, beläuft sich auf 296.000 Personen. Nennenswerte Überhänge sind allerdings nur bis 2020 zu erwarten. Diese könnten für den noch ausstehenden U3-Ausbau eingesetzt werden. Erhebliche Personalmehrbedarfe entstehen allerdings, wenn die Ganztagsangebote ausgebaut werden und die Qualität der frühkindlichen Bildung durch eine Erhöhung des Personalschlüssels verbessert wird. Derartige Qualitätsverbesserungen wären mit den zu erwartenden Ausbildungskapazitäten nicht mehr zu bewältigen (vgl. Kap. 6.1, S.101ff.).

bei der Vergleichsgruppe ohne eine weitere Vorqualifikation (24%). Künftig ist zu erwarten, dass Leitungsstellen in Kindertageseinrichtungen bevorzugt mit Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit entsprechender Berufserfahrung besetzt werden (vgl. Kap. 6.2, S.106ff.).

Angesichts des kommenden Fachkräftebedarfs wird es in Zukunft insgesamt darauf ankommen, eine aktive Rekrutierungspolitik zu betreiben und die Frühe Bildung zu einem attraktiven Berufsfeld auszugestalten. Zur Bewältigung der vielfältigen fachlichen Herausforderungen sind zugleich weiterhin große Qualifizierungsanstrengungen erforderlich, damit die institutionelle Bildung, Betreuung und Erziehung ein ebenso fachlich reguliertes wie zukunftsorientiertes Arbeitsfeld bleibt.

Früh- und kindheitspädagogische Studiengänge – die neuen Hoffnungsträger?

Eine erste bundesweite Verbleibstudie zeigt, dass 70% der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge in Kindertageseinrichtungen einmünden. Allerdings entspricht dies nur bei fast der Hälfte der Befragten ihrem Wunsch-arbeitsfeld. Dies weist darauf hin, dass die Anreize erhöht werden müssen, wenn diese Gruppe der einschlägig Hochqualifizierten auf Dauer für das Arbeitsfeld gewonnen bzw. auch dort gehalten werden soll. Rund 30% der befragten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sind als Einrichtungs- oder Gruppenleitung tätig. Von den Befragten mit zusätzlichem Fachschulabschluss als Erzieherin bzw. Erzieher üben deutlich mehr eine Tätigkeit als Einrichtungs- oder Gruppenleitung aus (43%) als

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. 4.1)*, ebenso wie auf die zugehörige Tabelle im Datenanhang, aus der die Werte der Abbildung stammen – *Beispiel: (vgl. Abb. 4.1; Tab. D4.1)*. Weiterführende Tabellen werden darüber hinaus im Internet unter www.fachkraefte-barometer.de angeboten. Sie sind mit dem Zusatz *W* gekennzeichnet – *Beispiel: (Tab. W4.1)*.

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

Da Berlin statistisch nicht eindeutig West- oder Ostdeutschland zuzurechnen ist, werden die Daten für West und Ost überwiegend ohne Berlin ausgewiesen.

Verschiedene Datenquellen

Die Berichterstattung des Fachkräftebarometers basiert vornehmlich auf der amtlichen Statistik. Dazu zählen: Kinder- und Jugendhilfestatistik, Schulstatistik, Hochschulstatistik, Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik, Mikrozensus sowie Renten- und Entgeltstatistik. 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

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung hat sich im Rahmen der Post-PISA-Debatten zu einem zentralen Themenfeld der Bildungspolitik entwickelt. Damit geht der Ausbau der institutionellen Kindertagesbetreuung als Basis des Bildungssystems einher, der neue Perspektiven für Bildungs- und Chancengerechtigkeit sowie gesellschaftliche Teilhabe schaffen soll. Dies wird aber nur dann gelingen, wenn der Ausbau an entsprechende Qualitäts- und Professionalisierungsansprüche gebunden wird. Der Besuch einer Kindertageseinrichtung gehört heute schon zur Normalbiografie eines in Deutschland aufwachsenden Kindes, unabhängig von seiner sozialen Herkunft.

Die Frühe Bildung umfasst den gesamten vorschulischen Bereich im System der Kindertagesbetreuung. Mit den Rechtsansprüchen von 1996 und 2013 hat sich das Feld der Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren zu einem der zentralen Dienstleistungssektoren entwickelt und gilt derzeit als einer der dynamischsten Beschäftigungsmotoren nicht nur der Kinder- und Jugendhilfe und des Sozial- und Bildungswesens, sondern des gesamten Arbeitsmarkts in Deutschland.

Diese Expansionsbewegungen fordern erhebliche Personalressourcen und führen zu nachhaltigen Veränderungen des Feldes im Hinblick auf die Ausbildungsorganisation und Personalgewinnung. Mit dem Fachkräftebarometer Frühe Bildung soll ein Berichtswesen installiert werden, das dem hohen Stellenwert der Personalfrage für die Qualität frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung Rechnung trägt. Mit Fokus auf das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem für frühpädagogische Fachkräfte kann der Fachöffentlichkeit empirisch gesättigtes Steuerungswissen zur Verfügung gestellt werden, um eine gezielte und qualifizierte Personalpolitik und Organisationsentwicklung zu betreiben. Damit kann es gelingen, auch eine Neuformatierung der Frühen Bildung einzuleiten.

Ausgangslage und Entwicklung

Der Startschuss für eine erste – aus heutiger Sicht noch zögerliche – Ausbauphase der institutionellen Kinderbetreuung fiel im Jahr 1970. Damals hatte der Deutsche Bildungsrat den Elementarbereich zur ersten Stufe des Bildungssystems erklärt und damit eine veränderte Wahrnehmung früher institutioneller Bildung in der Gesellschaft eingeleitet. In der DDR war der Besuch des Kindergartens im Bildungssystem verankert und nahm somit bereits in den 1970er-Jahren eine hohe gesellschaftliche Bedeutung für alle Kinder ein. Während die 1990er-Jahre im Zeichen des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt standen, rückte im Verlauf der 2000er-Jahre auch die Frühe Bildung in den Fokus. Auslöser waren die Debatten um die Ergebnisse der PISA-Studien und in deren Folge die Erweiterung der individuellen Förderansprüche sowie der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für ein- und zweijährige Kinder zum 1. August 2013.

Der Bedeutungszuwachs der Frühen Bildung hat sich gleichermaßen im institutionellen Kontext – aufseiten der Tageseinrichtungen und der neu geschaffenen Betreuungsangebote – als auch aufseiten der Adressaten vollzogen, d.h. bei den Kindern, die dort einen deutlich größeren Teil ihres Alltags verbrachten. Mit insgesamt 609.900 tätigen Personen hat sich die institutionelle Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren darüber hinaus zu einem der größten personenbezogenen Dienstleistungssektoren in Deutschland entwickelt.

Nach dem Statistischen Bundesamt, das jährlich zum 1. März die Anzahl der Kinder in Kindertageseinrichtungen erhebt, werden im März 2014 in rund 53.500 Tageseinrichtungen mehr als 3.285.100 Kinder betreut. Damit sind die Zahlen im Vergleich zum 1. März 2013 mit 3.213.200 noch einmal angestiegen ►H1.



H1 Bildung, Betreuung und Erziehung im Überblick: Kindertagesbetreuung am 1. März 2014

Tageseinrichtungen für Kinder

53.415 Tageseinrichtungen für Kinder, davon
 1.962 für Kinder unter drei Jahren
 18.279 für Kinder ab zwei Jahren bis zum Schuleintritt
 3.591 für Schulkinder
 29.583 mit Kindern unterschiedlicher Altersgruppen

3.285.126 betreute Kinder, davon
 561.569 unter drei Jahren
 1.934.116 von drei Jahren bis unter sechs Jahren
 789.441 von sechs bis unter 14 Jahren

Dies entspricht einer Bildungsbeteiligung von
 27,4% bei den Kindern unter drei Jahren und
 93,0% bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren

Öffentlich geförderte Kindertagespflege

44.860 Tagespflegepersonen

147.507 betreute Kinder in Tagespflege, davon
 101.132 unter drei Jahren
 23.536 von drei bis unter sechs Jahren
 22.839 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 (2014): Kinder- und Jugendhilfestatistik; eigene Zusammenstellung

Zu diesem Zeitpunkt waren von allen Kindern, die institutionell betreut werden, rund 17% unter drei Jahren, 69% im Alter zwischen drei Jahren und dem Schuleintritt sowie weitere 14% Schulkinder. Der ganz überwiegende Teil der Kapazitäten in Kindertageseinrichtungen ist somit auf die Frühe Bildung von Kindern in den ersten Lebensjahren bis zum Schuleintritt ausgerichtet. Dabei bildet den Schwerpunkt der frühkindlichen Bildung weiterhin die Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen, also der „Kindergarten“, der sich – angesichts der Ausbaubestrebungen im U3-Bereich – institutionell auch für Zweijährige geöffnet hat.

Dass hinsichtlich des Ausbaustands öffentlicher Kindertagesbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren große Fortschritte erzielt werden konnten, belegen die aktuellen Zahlen der Bildungsbeteiligung der Kinder in Kindertageseinrichtungen. So liegt die Inanspruchnahme bei den Kindern unter drei Jahren 2014 bei 27,4%. Bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren beträgt sie genau 93%.

Neben den Kindertageseinrichtungen spielt die Tagespflege für die Betreuung der Kinder in den ersten drei Lebensjahren eine Rolle (vgl. Kap. 5). Von den rund 147.500 Kindern in Tagespflege waren 2014 allein 69% unter drei Jahre alt ►H1. Die Quote der Inanspruchnahme liegt bei den Kindern in den ersten drei Lebensjahren bei 4,8%. Bei den Kindern von drei bis unter sechs Jahren beträgt sie lediglich 0,6%.

Die vielfältigen Initiativen zur Schaffung eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots, zunächst für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt und zuletzt für Kinder unter drei Jahren, lösten einen dynamischen Ausbau an Plätzen sowie hohe Wachstumsraten der Betreuungsquoten und, damit verbunden, einen starken Personalzuwachs aus. Begleitet wurde dieser Prozess von intensiver werdenden Diskussionen um die Qualität der frühkindlichen Bildungsangebote.

Durch den familien- und bildungspolitischen Bedeutungszuwachs frühkindlicher Bildungseinrichtungen ist von Bund, Ländern und Gemeinden in den letzten Jahren stark in den Ausbau der Betreuungsangebote investiert worden. Die heute erreichte Ausbaustufe stellt Entscheidungsträger vor vielfältige Herausforderungen: Der gestiegene Personalbedarf muss gedeckt und die Qualität der pädagogischen Arbeit in der Kindertagesbetreuung gesichert werden, pädagogische Fachkräfte und Nachwuchskräfte müssen in ausreichender Zahl gewonnen sowie Ausbildungs- und Zugangswege modernisiert und weiterentwickelt werden. Zudem ist die Professionalisierung der Berufsgruppen weiter zu steigern, das qualifizierte Personal muss gehalten und langfristig an das Arbeitsfeld gebunden werden. Um darüber hinaus die Frühe Bildung anschlussfähig an die anderen Bereiche des Sozial- und Bildungswesens zu gestalten und als Basis eines inklusiven Bildungssystems zu etablieren, ist Steuerungswissen zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts und der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte erforderlich. Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung kann hierzu einen Beitrag leisten.

Ziel und Konzeption

Das Fachkräftebarometer liefert datengestützte Informationen über Personal, Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung in der Frühen Bildung. Es dokumentiert Entwicklungen im Zeit- und Ländervergleich, weist auf Trends hin und ordnet sie vor dem Hintergrund struktureller und politischer Rahmenbedingungen ein.

Die Analyse der Daten – vornehmlich auf der Basis der amtlichen Statistik (z.B. Mikrozensus, Kinder- und Jugendhilfestatistik, Schulstatistik, Hochschulstatistik, Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistiken) – ermöglicht es, Entscheidungsträgern auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen, aus Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaft und Ausbildung, fachpolitische Herausforderungen im Hinblick auf die Gewinnung, den Einsatz und die Qualifizierung von Fachkräften zu erkennen. Dabei werden wichtige Entwicklungen des Beschäftigungssystems und des Ausbildungssystems identifiziert 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 Frühe Bildung in Deutschland aktuell und künftig darstellt, gibt frühzeitig Hinweise auf sich abzeichnende Veränderungen und eröffnet die Möglichkeit, 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 dem oft heterogenen Gebrauch anderer Begriffe. „Frühe Bildung“ kommt in diesem Sinne dem Begriff der Kindertagesbetreuung relativ nahe. Im Unterschied dazu konzentriert er sich jedoch auf das Kleinkindalter bis zum Beginn der Schule.

Aufbau und Format

Mit dem Fachkräftebarometer wird ein differenzierter und problemorientierter Überblick in das Feld der Frühen Bildung in mehreren Kapiteln gegeben. Als Einstieg dient ein Einblick in das Personalwachstum und die Personalstruktur im Handlungsfeld der Frühen Bildung (*Kapitel 2*); hierbei steht die Binnenperspektive der Kindertageseinrichtungen im Vordergrund. Der Arbeitsmarkt und die Erwerbsituation des frühpädagogischen Personals werden anschließend im Außenvergleich zu anderen Sozial- und Bildungsberufen in den Mittelpunkt gerückt (*Kapitel 3*), bevor dann die Entwicklungen der beruflichen und akademischen Ausbildungslandschaft für die Frühe Bildung skizziert werden (*Kapitel 4*). Einen eigenen Schwerpunkt bildet die öffentlich geförderte Kindertagespflege, die in den letzten Jahren bei den Kindern unter drei Jahren ebenfalls an Bedeutung gewonnen hat (*Kapitel 5*). Das abschließende Kapitel behandelt den zukünftigen Personalbedarf, die Implementierung des neuen akademischen Qualifikationsprofils der Früh- bzw. Kindheitspädagogik sowie die sich abzeichnenden Herausforderungen (*Kapitel 6*).

Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung zeichnet sich aus durch den inhaltlichen Fokus auf Personalfragen im Licht des Ausbildungs- und des Beschäftigungssystems; es ergänzt die bestehende Berichterstattung zur Kindertagesbetreuung im Rahmen der nationalen Bildungsberichterstattung, des Ländermonitorings Frühkindliche Bildungssysteme, des regionalen Betreuungsatlas sowie der jährlichen KiföG-Evaluationen. Perspektivisch soll das Fachkräftebarometer auf der Basis ausgewählter Indikatoren zu einem regelmäßig erscheinenden Beobachtungs- und Analyseinstrument ausgebaut und um weitere Themenkomplexe ergänzt werden.

Ergänzende Analysen

Ergänzend zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014 erscheint der Band „Arbeitsplatz Kita – Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014“ (Hanssen/König/Nürnberg/Rauschenbach 2014) mit zusätzlichen Detailauswertungen und Hintergrundanalysen. Er bietet einschlägigen Forschungsprojekten eine Plattform, aktuelle empirische Ergebnisse zum Personal in der Frühen Bildung zu präsentieren.

2 Personal in Kindertageseinrichtungen



Tageseinrichtungen für Kinder haben in den letzten Jahrzehnten einen starken Expansionsprozess durchlaufen, der durch verschiedene Ausbaupolitiken und Ausbaudekaden geprägt ist. Der Entwicklungsschub institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung spiegelt sich auch auf der Seite des Personals, dessen Größenordnung inzwischen einen neuen Höchststand erreicht hat (vgl. Kap. 2.1). Das pädagogische und leitende Personal hat – neben anderen Parametern – für die Qualität von Kindertageseinrichtungen einen hohen Stellenwert. Eine gleichermaßen ausreichende wie hoch qualifizierte Anzahl an Fachkräften bildet eine wesentliche Voraussetzung zur Umsetzung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags. Deshalb ist es angezeigt, differenzierte und problemorientierte Informationen zur Lage des Personals zur Verfügung zu stellen. Hierbei sind die eingesetzten Personalressourcen ebenso zu betrachten wie die Personalstrukturen – etwa im Hinblick auf personenbezogene Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Qualifikation. Zugleich müssen aber auch die Beschäftigungsbedingungen berücksichtigt werden, die das System der Kindertageseinrichtungen dem Personal in der Frühen Bildung bietet. Die Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe des Statistischen Bundesamts liefern hierzu das Datengerüst.

2.1 Entwicklung des Personals

Das Gesamtpersonal in Kindertageseinrichtungen im Spiegel der Kinder- und Jugendhilfe

Allein zwischen 2006 und 2014 sind bundesweit rund 195.000 Beschäftigte im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen hinzugekommen. Besonders stark war der Zuwachs in Westdeutschland.

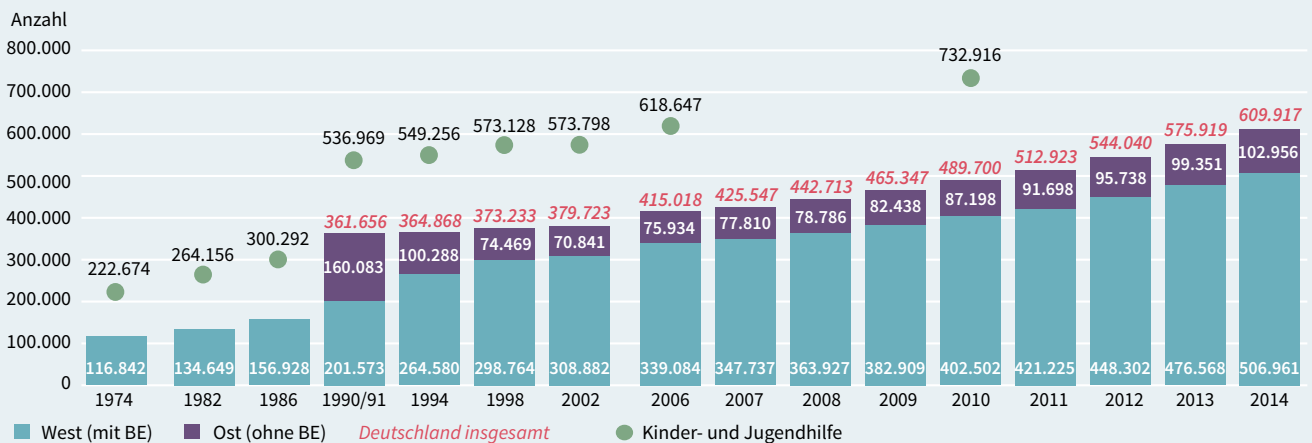
Einen Indikator für die Beschäftigungsrelevanz von Kindertageseinrichtungen bildet die Entwicklung des Gesamtpersonals. Hierzu verdeutlicht die Kinder- und Jugendhilfestatistik: Parallel zum Bedeutungszuwachs institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung für Familien und zum rasanten Ausbau des Platzangebots expandierte auch das Personal. Im Jahr 2014 hat die Anzahl der Beschäftigten im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einen (vorläufigen) Höchststand von bundesweit rund 609.900 Personen erreicht (vgl. Abb. 2.1, Tab. D2.1, W2.2, W2.3).

Besonders stark war der Zuwachs in Westdeutschland. Lag die Zahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Jahr 1974 noch bei 117.000, so konnten 2014 fast 507.000 tätige Personen gezählt werden. In einem Zeitraum von vier Jahrzehnten hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen somit mehr als vervierfacht. Besondere Personalsprünge haben sich – wie die Entwicklung seit 1990 verdeutlicht – im Vorfeld und nach Verankerung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz vollzogen. So konnten zwischen 1990 und 1998 rund 97.200 Beschäftigte (ein Zuwachs von 48%) für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen neu hinzugewonnen werden. Ein zweiter Wachstumsschub erfolgte zwischen 2006 und 2014 mit 167.900 neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (bzw. einem Zuwachs von rund 50%).

Anders als in Westdeutschland ist die Entwicklung in den ostdeutschen Ländern abgelaufen (vgl. Abb. 2.1): Hier ist die Beschäftigtenzahl von gut 160.000 im Jahr 1991 auf rund 70.800 im Jahr 2002 gesunken. Dies entspricht einem Personalabbau von etwa 56%. Erst für 2006 weist die Statistik mit knapp 76.000 tätigen Personen wieder einen Aufwärtstrend aus. Seitdem steigen auch in Ostdeutschland die Beschäftigtenzahlen, ohne jedoch das Ausgangsniveau kurz nach der Deutschen Einheit zu erreichen. Im Jahr 2014 lag die Zahl der tätigen Personen wieder bei fast 103.000. Zwischen 2006 und 2014 konnten in Ostdeutschland rund 27.000 neue Stellen geschaffen werden; dies entspricht einem Personalzuwachs von rund 36%.



Abb. 2.1 **Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2014 (Anzahl)**^{1,2,3}



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte.

2 1990/91 TH und ST: ohne Horte.

3 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2006 und in Kitas am 15.03.2007 sowie Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010 und in Kitas am 01.03.2011 (►M1).

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

Sieben von zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendhilfe waren in den Jahren 2010 und 2011 in Kindertageseinrichtungen tätig.

Durch den dynamischen Wachstumsprozess der vergangenen Jahrzehnte hat sich zugleich die Position der Kindertageseinrichtungen und ihres Personals innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe verschoben (vgl. Abb. 2.1, Tab D2.1). So waren im Jahr 1974 rund 52% der gut 222.700 Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe in Kindertageseinrichtungen tätig. Mittlerweile, und das heißt in diesem Fall im Jahr 2010 und 2011 ►M1, haben mehr als zwei Drittel (70%) der 733.000 in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personen ihren Arbeitsplatz in einer Kindertageseinrichtung. Allein zwischen 1998 und 2010/11 sind in den Kindertageseinrichtungen 139.700 Beschäftigte (37%) hinzugekommen, in allen übrigen Jugendhilfe-

einrichtungen waren dies zusammen 20.100 (10%). Aus dieser Perspektive betrachtet, hat sich das Arbeitsfeld der Tageseinrichtungen für Kinder als zentraler Beschäftigungsmotor für die Kinder- und Jugendhilfe erwiesen.

Die Entwicklung der Kernbelegschaft: Das pädagogische und das leitende Personal

Seit 1998 hat sich die Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals um 57% erhöht.

Während sich in der Entwicklung des Gesamtpersonals die beschäftigungspolitische Dimension des Arbeitsfelds abbildet, interessieren unter fachlichen Aspekten vor allem die Dynamiken beim pädagogischen und leitenden Personal, d.h. den Fachkräften in den Einrichtungen. Sie stellen mit bundesweit 522.500 Personen bzw. einem Anteil von knapp 86% am Gesamtpersonal im Jahr 2014 die Kernbelegschaft in Kindertageseinrichtungen dar, um die sich die Arbeitsbereiche „Hauswirtschaft und Technik“ mit einem Anteil von 13,5% und „Verwaltung“ mit nur 0,8% gruppieren (vgl. Tab. D2.2, W2.4). Wird das pädagogische und leitende Personal in den Mittelpunkt gerückt, dann ist der Umfang dieser Personalgruppe von 332.600 im Jahr 1998 auf rund 522.500 in 2014 geklettert. Dies entspricht einem Personalzuwachs von 57% in Deutschland (der damit etwas kleiner ausfällt als beim Gesamtpersonal mit rund 63%). In den ostdeutschen Ländern betrug die Zuwachsrate rund 38% und in den westdeutschen Ländern fast 64%.



M1 Erhebungsrhythmen bei den Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe

Beim Vergleich der Beschäftigtenzahlen in Kindertageseinrichtungen mit denen in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe ist zu beachten: Die Erfassung der übrigen Jugendhilfeeinrichtungen erfolgte zuletzt 2010. Bis 2002 wurden die Erhebungen zu den Tageseinrichtungen und den sonstigen Einrichtungen einheitlich alle vier Jahre jeweils zum 31.12. durchgeführt. Seit 2006 werden die Tageseinrichtungen jährlich erhoben (zunächst zum 15.03., ab 2008 zum 01.03.). Bei den übrigen Einrichtungen erfolgt die Erfassung weiterhin im Vierjahresrhythmus.

Zur Bestimmung des tatsächlichen Stellenvolumens reicht die bloße Beschäftigtenzahl, also die Anzahl der „Köpfe“, jedoch nicht aus. Hierzu ist es erforderlich, die Zahl der Personen in Relation zum Beschäftigungsumfang zu setzen und in Vollzeitäquivalente umzurechnen. Dies ist für die Gruppe des pädagogischen und leitenden Personals jedoch erst seit 2006 möglich (vgl. Abb. 2.2, Tab. D2.3, W2.5, W2.6).

Auch unter dieser Prämisse veranschaulichen die Daten einen stetigen Personalzuwachs (vgl. Abb. 2.2, Tab D2.3). So hat die Zahl der Vollzeitäquivalente in den Tageseinrichtungen in Deutschland von gut 281.600 im Jahr 2006 auf rund 424.800 in 2014 zugenommen; davon entfielen 2014 lediglich 17.200 Vollzeitäquivalente auf Horteinrichtungen. Bezogen auf die relativen Veränderungswerte fiel der Personalzuwachs in Westdeutschland (52%) geringfügig stärker aus als in Ostdeutschland (45%). Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang der Blick auf die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in West und Ost (vgl. Kap. 2.5). Unter dem Strich lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass die Kindertageseinrichtungen auch aus der „Netto-Perspektive“ der Vollzeitäquivalente ein prosperierendes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe darstellen.

2.2 Arbeitgeber

Ebenso wie für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt bildet auch für die institutionelle Bildung, Betreuung und Erziehung das Neben- und Miteinander verschiedenster Akteure mit unterschiedlichen Wertorientierungen und einer Vielzahl von Inhalten, Methoden und Arbeitsformen ein zentrales Strukturmerkmal, das ordnungspolitisch gewollt und rechtlich durch das SGB VIII abgesichert ist. Die Trägerpluralität knüpft an das ebenfalls im Kinder- und Jugendhilferecht verankerte Wunsch- und Wahlrecht der Anspruchsberechtigten auf Einrichtungen und Dienste an, die ihren Wert- und Erziehungsvorstellungen entsprechen. Die Einbindung der verschiedenen Akteurs- und Interessengruppen gilt als Ausdruck gesellschaftlicher Mitverantwortung für das erfolgreiche Heranwachsen von Kindern und Jugendlichen. Aus dem Blickwinkel des Arbeitsmarkts sind die Träger zugleich Arbeitgeber, die die Verantwortung für den Personaleinsatz und die Beschäftigungsbedingungen des Personals in den Einrichtungen und Diensten tragen. Als Anstellungsträger obliegen ihnen die Dienst- und Fachaufsicht und die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Rund 68% des Personals in Ost- und Westdeutschland arbeitet bei freien Trägern.

Bundesrechtlich unterscheidet der Gesetzgeber zwischen den Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, die die Gesamt- und Letztverantwortung für die Ausgestaltung der Angebotslandschaft tragen, und den

Abb. 2.2 Vollzeitäquivalente bei pädagogisch und leitend Tätigen 1998 bis 2014 (Anzahl)¹

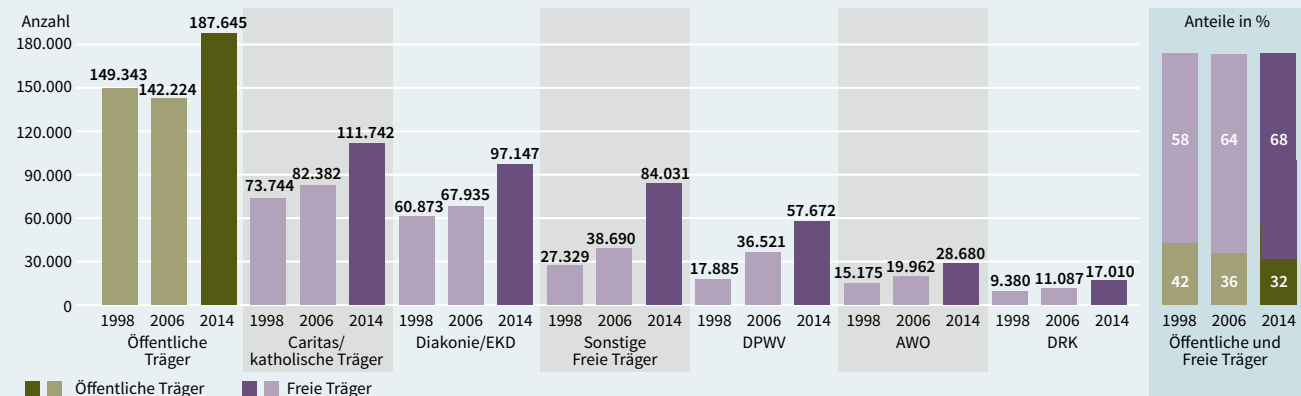


¹ Vollzeitäquivalente mit 39 Wochenstunden; ohne Verwaltung und Hauswirtschaft, einschließlich Horte.

² 1998 einschließlich Verwaltung und Hauswirtschaft.

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

Abb. 2.3 Tätige Personen nach Trägern 1998, 2006 und 2014 (Deutschland, Anzahl, in %) ^{1,2}



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und hauswirtschaftliches Personal; ohne Horte.

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: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, sonstige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts, Jugendgruppen, -verbände, -ringe, sonstige juristische Personen, andere Vereinigungen, Wirtschaftsunternehmen.

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

Trägern der freien Kinder- und Jugendhilfe. Sie bieten in Westdeutschland traditionell die meisten Dienste an und beschäftigen den größten Teil des Personals. Wird das Verhältnis zwischen den beiden Trägergruppen anhand dieses Indikators beleuchtet, dann ist der Anteil der öffentlichen Träger in den letzten 16 Jahren leicht rückläufig (vgl. Abb. 2.3, Tab. D2.4, W2.7): So entfiel im Jahr 1998 auf die öffentlichen Träger ein Anteil am Gesamtpersonal (einschließlich Hauswirtschaft und Verwaltung) von rund 42%, in 2006 von 36% und in 2014 von 32%, obgleich auch bei dieser Trägergruppe zuletzt wieder Personal eingestellt wurde.



M2 Freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe

Zu den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege werden die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtsverbände (BAGFW) zusammengeschlossenen Verbände gezählt: Die Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Deutsche Caritasverband (DCV), Der Paritätische Wohlfahrtsverband (DPWV), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST). Die sonstigen frei- bzw. privatgemeinnützigen Träger umfassen andere Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts, Jugendgruppen, -verbände und -ringe sowie andere juristische Personen oder Vereinigungen. Wirtschaftsunternehmen werden in der Statistik seit 2014 als „privat-nichtgemeinnützige Träger“ bezeichnet. Da ihr quantitativer Stellenwert gering ist, werden sie im Folgenden ebenso wie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden, die 234 Beschäftigte und einen Personalanteil von 0,04% hat, zur Gruppe der sonstigen freien Träger gerechnet.

Aufschlussreicher als die gesamtdeutsche Entwicklung ist jedoch der Ost-West-Vergleich (vgl. Abb. 2.4, Tab. D2.4). Während es sich bei der Relation zwischen öffentlichen und freien Trägern in Westdeutschland auch unter personellen Aspekten um ein vergleichsweise stabiles Gefüge mit einem leichten Anstieg bei den freien Trägern handelt (mit einem Personalanteil von rund 65% in 1998 sowie 68% in 2014), haben sich in Ostdeutschland die Trägerstrukturen in den letzten 16 Jahren weiter an die westdeutschen Strukturen angeglichen: So sind – bei expandierender Gesamtentwicklung – die Personalanteile bei den freien Trägern von 39% im Jahr 1998 über 56% in 2006 auf rund 63% in 2014 geklettert.

Die Trägerstrukturen nähern sich in Ost- und Westdeutschland einander an: Mit Ausnahme der konfessionellen Träger gewinnen die freien Träger zunehmend auch im Osten an Bedeutung.

Die freien Träger für sich genommen bilden allerdings wiederum eine äußerst heterogene Anbietergruppe. Eine herausragende Stellung nehmen in deren Binnengefüge die sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege ein ►M2. Unter ihnen verfügen die drei konfessionellen Verbände jeweils über eine kirchliche Zweitstruktur, die auch in der Statistik berücksichtigt wird. Neben den Wohlfahrtsverbänden lassen sich vereinfachend die Sammelgruppe der sonstigen privat-gemeinnützigen Träger sowie die privat-nichtgemeinnützigen Träger unterscheiden. Letztere haben gegen Ende der 1990er-Jahre Befürchtungen in Richtung einer Kommerzialisierung der Kinder- und Jugendhilfe ausgelöst, die in dieser Form im

Arbeitsfeld bislang jedoch nicht eingetreten sind. Dort ist ihre quantitative Bedeutung mit rund 13.400 tätigen Personen bzw. einem Personalanteil von 2,2% im Jahr 2014 sehr gering.

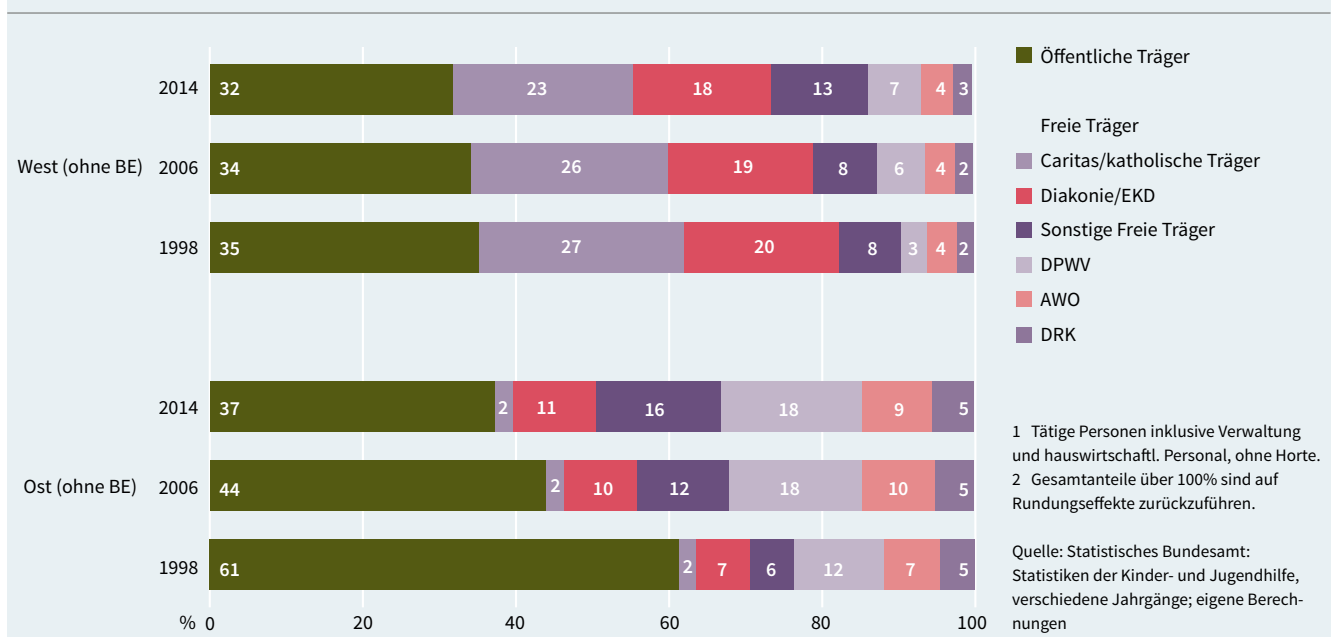
Neben den öffentlichen Trägern stellen bundesweit die beiden konfessionellen Wohlfahrtsverbände die größten Arbeitgeber dar (vgl. Abb. 2.3, Tab. D2.4). So beschäftigte der Deutsche Caritasverband im Jahr 2014 rund 111.700 Beschäftigte, gefolgt von der Diakonie mit gut 97.100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zusammen haben sie einen Anteil von 36% am Gesamtpersonal im Arbeitsfeld und bilden damit einen gewichtigen Teilarbeitsmarkt, für den spezielle Arbeitsvertragsrichtlinien und kirchenrechtliche Dienstordnungen gelten (Eibeck 2014). Gemessen an den Personalressourcen steht die Sammelgruppe der „sonstigen freien Träger“ mit 84.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (und einem Personalanteil von rund 14%) an dritter Stelle, vor dem Paritätischen mit 57.700 tätigen Personen (knapp 10%). Zu den kleineren Wohlfahrtsverbänden zählen die Arbeiterwohlfahrt und das Deutsche Rote Kreuz, bei denen jeweils rund 28.700 Personen (5%) bzw. 17.000 (3%) Beschäftigte tätig sind.

Diese Reihenfolge der Wohlfahrtsverbände nach ihrem Beschäftigungsvolumen kennzeichnet – bei Unterschieden in den Personalanteilen im Detail – im Wesentlichen auch die Trägerstrukturen in Westdeutschland. Völlig anders sieht es demgegenüber in Ostdeutschland aus. Dort ist der quantitative Stellenwert der beiden konfessionel-

len Wohlfahrtsverbände weitaus geringer als in Westdeutschland (vgl. Abb. 2.4, Tab. D2.4). Während diese in den westlichen Ländern zusammen rund 42% des Personalvolumens binden, sind es in den östlichen Ländern lediglich 13%. Dies ist vor allem auf den Caritasverband zurückzuführen, der dort mit einem Anteil von 2% den kleinsten Wohlfahrtsverband bildet (im Unterschied zum Westen mit rund 24%). Aber auch die Diakonie verfügt mit einem Anteil von 11% in Ostdeutschland über wesentlich weniger Personal als in Westdeutschland mit 18%. Auf der anderen Seite fällt vor allem das größere Personalvolumen des Paritätischen auf, der in den östlichen Ländern – nach den öffentlichen Trägern – der größte Einzelträger ist (mit ca. 18% im Osten und 7% im Westen). Auch die übrigen Träger haben – prozentual betrachtet – dort etwas mehr Personal (16%) als im Westen (13%).

Im Licht des Arbeitsmarkts weist die Trägerlandschaft in West- und Ostdeutschland somit bemerkenswerte Differenzen auf. Für die Wohlfahrtsverbände ist über die vorgestellten Ergebnisse hinaus zu berücksichtigen, dass es sich dabei um stark horizontal und vertikal untergliederte Organisationen handelt, die sich wiederum aus einer Vielzahl autonom agierender Einzelträger zusammensetzen. Auch hieraus resultieren Disparitäten im Hinblick auf die Personalsituation. Ein Beispiel bilden – wie die Expertise von Bernhard Eibeck (2014) aufzeigt – die Unterschiede bei der Entlohnung. Je nach Arbeitgeber sowie Tarifgebiet (Ost und West) variieren etwa die Entgelte im Sozial- und Erziehungsdienst bis zu 35%.

Abb. 2.4 Tätige Personen nach Trägern im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014 (in %) ^{1,2}



2.3 Einrichtungsstrukturen und Arbeitsbereiche

Neben der Trägerschaft wirken sich auch die institutionellen Kontexte und deren Veränderungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitssituation des Personals aus.

Organisationsstrukturen

Vom Personalaufschwung haben bundesweit vor allem die „Kombi-Einrichtungen“ mit unterschiedlichen Gruppenstrukturen und erweitertem Altersspektrum profitiert, in denen das Personal im Vergleich zu 1998 um 225.000 Fachkräfte (bzw. 186%) zugenommen hat.

Spätestens seit Beginn der 1990er-Jahre lässt sich aus institutioneller Perspektive eine Ausdifferenzierung der Einrichtungen in verschiedene Typen nachverfolgen, die mit komplexeren Binnen- und Arbeitsstrukturen einhergeht. Dies belegt auch die Kinder- und Jugendhilfestatistik ►M3.

Mit Blick auf die Verteilung des pädagogisch und leitend tätigen Personals hat die Mehrheit der Beschäftigten im Jahr 2014 ihren Arbeitsplatz inzwischen in einer Kombi-Einrichtung (vgl. Abb. 2.5, Tab. D2.5). Dort hat das Personalvolumen bundesweit von „lediglich“ 120.900 (und einem Anteil von 36%) im Jahr 1998 auf zuletzt 346.000 (66%) stark zugenommen. Deutlich weniger Personal

als gegen Ende der 1990er-Jahre wird inzwischen im erweiterten Kindergarten eingesetzt, in dem in den letzten Jahren durch die Öffnung der Kindergartengruppen für die Zweijährigen eine neue Gruppenform entstanden ist. In dieser Einrichtung hat sich der Anteil der Beschäftigten an den tätigen Personen von 57% im Jahr 1998 auf zuletzt rund 27% reduziert, was zumindest in Teilen auf eine Umwandlung der Kindergärten in Kombi-Einrichtungen zurückzuführen ist. Am geringsten ist das Beschäftigungsvolumen in den reinen Krippen und Horten, auf die Personalanteile in Höhe von 2% und 4% entfallen.

Zwischen den westlichen und den östlichen Ländern bestehen allerdings große Unterschiede (vgl. Tab. D2.6): So ist die Tätigkeit in einer Kombi-Einrichtung in Ostdeutschland mit einem Personalanteil von 83% im Jahr 2014 nahezu der Normalfall. In *Thüringen* und *Mecklenburg-Vorpommern* sind sogar rund 91% und 89% der Beschäftigten in diesem Einrichtungstyp tätig. In Westdeutschland arbeiten 61% des Personals in Kombi-Einrichtungen, neben denen der erweiterte Kindergarten einen zweiten Strukturtyp bildet, der mit ca. 33% einen beachtlichen Personalanteil bindet.

Doch auch innerhalb der westlichen Ländergruppe zeigen sich institutionelle Unterschiede (vgl. Tab. D2.6). In den Stadtstaaten *Berlin* und *Hamburg*, in denen rund 90% und 87% des Personals auf die Kombi-Einrichtungen entfallen, ist die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der in den östlichen Ländern vergleichbar. Relativ wenig Personal in Kombi-Einrichtungen (mit einem Anteil von fast 50%) gibt es im Land *Nordrhein-Westfalen*, in dem dafür überdurchschnittlich viel Personal im erweiterten Kindergarten beschäftigt ist. Die Personalanteile in Krippe und Hort bewegen sich dort unter 0,5%. Dieses Bundesland kann damit zugleich als Beispiel für die unterschiedlichen Ausbaustrategien in der Kindertagesbetreuung gelten – mit einem Schwerpunkt auf der Kindertagespflege für die Kleinsten, dem erweiterten Kindergarten für die Zweijährigen und der Ganztagschule für die Ältesten.

Durch den Ausbau der Tageseinrichtungen ist die Zahl der pädagogischen und leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Einrichtung zwischen 1998 und 2014 von durchschnittlich 6,9 auf 9,8 gestiegen.

Die Einrichtungstypen sind nicht unabhängig von der Organisationsgröße zu betrachten. Hierzu veranschaulichen die Daten, dass auch die Teams gewachsen sind. Gemessen an der durchschnittlichen Zahl der „Köpfe“ ist die Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals



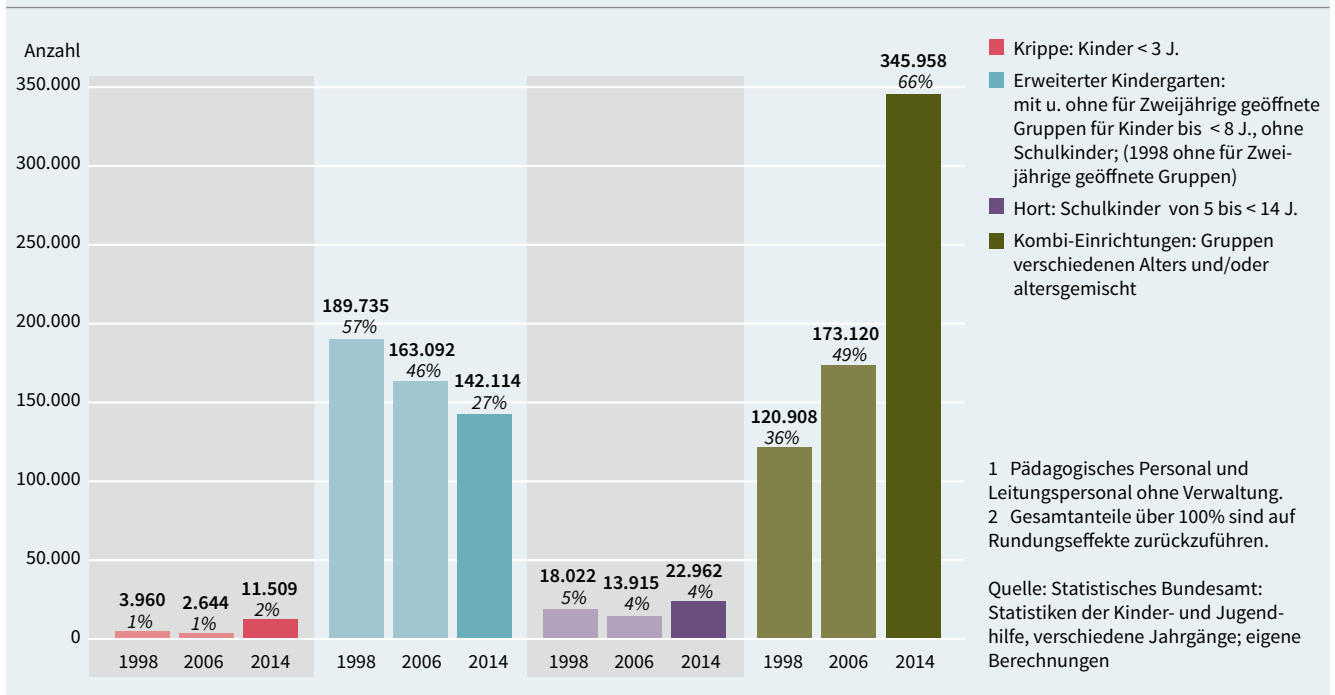
M3 Variable „Art der Tageseinrichtung“

Die Kinder- und Jugendhilfestatistik unterteilt in vier Grundformen: Tageseinrichtungen

- für Kinder unter drei Jahren (die sogenannten „reinen Krippen“),
- für Zwei- bis unter Achtjährige, die noch keine Schule besuchen (der „erweiterte Kindergarten“),
- für Schulkinder von fünf bis unter 14 Jahren (die „Horte“)
- sowie für Kinder aller Altersgruppen (die „Kombi-Einrichtungen“), die wiederum danach differenziert werden, ob es sich um Tageseinrichtungen mit alterseinheitlichen, altersgemischten oder alterseinheitlichen und altersgemischten Gruppen handelt.

Hinter den Tageseinrichtungen für zwei- bis unter achtjährige Kinder, die noch nicht die Schule besuchen, verbergen sich zum einen die traditionellen Kindergärten, zum anderen Einrichtungen mit Kindergartengruppen, in die auch Zweijährige aufgenommen werden.

Abb. 2.5 **Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Art der Tageseinrichtung 1998, 2006 und 2014**
(Deutschland; Anzahl; in %) ^{1,2}



pro Einrichtung von 6,9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr 1998 auf 9,8 in 2014 gestiegen (vgl. Tab. D2.7). Dabei weisen die Personalstrukturen je nach Einrichtungsart große Differenzen auf: Die kleinsten Teams finden sich in den Mono-Einrichtungen mit einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 5,9 bei den Krippen und 6,4 bei den Horten. Demgegenüber sind in den Kombi-Einrichtungen die Teams am größten: Dort arbeiten im Mittel 11,7 Personen. Der erweiterte Kindergarten liegt mit einem Durchschnittswert von 7,8 zwischen diesen beiden Polen (vgl. Tab. D2.8).

Je nach Art der Einrichtung differieren somit der Einsatz und die Entwicklung des Personals, die Größe der Kitas und der Teams und damit auch die Beschäftigungsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die konkreten Auswirkungen auf die sozialpädagogische Arbeit bleiben im Spiegel der Kinder- und Jugendhilfestatistik (und in empirischen Studien) weitgehend offen. Teilaussagen bietet die Statistik jedoch zu den Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkten der pädagogischen Fachkräfte sowie zur personellen Entwicklung in den Einrichtungen.

Arbeitsbereiche des pädagogischen Personals

Der personelle Ausbau des U3-Bereichs ist nicht zu Lasten des Personals in den übrigen Aufgabenbereichen gegangen, obgleich die höchsten Zuwächse mit 36.600 Vollzeitäquivalenten (bzw. 341%) in den reinen Krippengruppen zu verzeichnen sind.

Zum Aufgaben- und Tätigkeitsprofil der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die Kinder- und Jugendhilfe ein statistisches Grundgerüst. Hiernach lassen sich die Aufgaben des Personals den Arbeitsbereichen „Tätigkeit im Gruppendienst“¹, „gruppenübergreifende Tätigkeit“ und „Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung“ zuordnen. Darüber hinaus weist die Statistik neben „Verwaltung“ den Arbeitsbereich „Leitung“ aus, den Kapitel 2.6 vertieft beleuchtet, sodass an dieser Stelle nur die Arbeitsbereiche der rund 397.700 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen werden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden statt der „realen“ Personen die rechnerischen Vollzeitäquivalente betrachtet.

¹ Bei dieser Kategorie ordnet das Statistische Bundesamt die tätigen Personen wiederum vier verschiedenen Gruppenformen zu: Gruppen mit Kindern im Alter von (1) 0 bis unter 3 Jahren, (2) 2 bis unter 8 Jahren (ohne Schulkinder), (3) 5 bis unter 14 Jahren (nur Schulkinder) und (4) Gruppen mit Kindern aller Altersgruppen.

Den größten Tätigkeitsschwerpunkt des pädagogischen Personals bildet der Gruppendienst (vgl. Abb. 2.6, Tab. D2.9, W2.8), in dem bundesweit mit 335.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allein rund 84% des gesamten pädagogischen Personals beschäftigt sind – bei Unterschieden hinsichtlich der Verteilung der Personalanteile zwischen den östlichen (mit 79%) und den westlichen Ländern (87%). Demzufolge ist mit 47.300 Personen ein weitaus geringerer Teil der Fachkräfte gruppenübergreifend tätig (mit Personalanteilen von etwa 12% bundesweit, 17% im Osten und 10% im Westen). Bei diesem Arbeitsbereich kann es sich sowohl um die Arbeit in einer Einrichtung ohne Gruppenstrukturen als auch um Springertätigkeiten handeln. Den kleinsten Arbeitsbereich stellt mit knapp 15.200 Fachkräften die Förderung von Kindern mit (drohender) körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung nach SGB VIII/SGB XII (Eingliederungshilfe) dar, für die in Deutschland rund 4% des Personals zuständig ist.

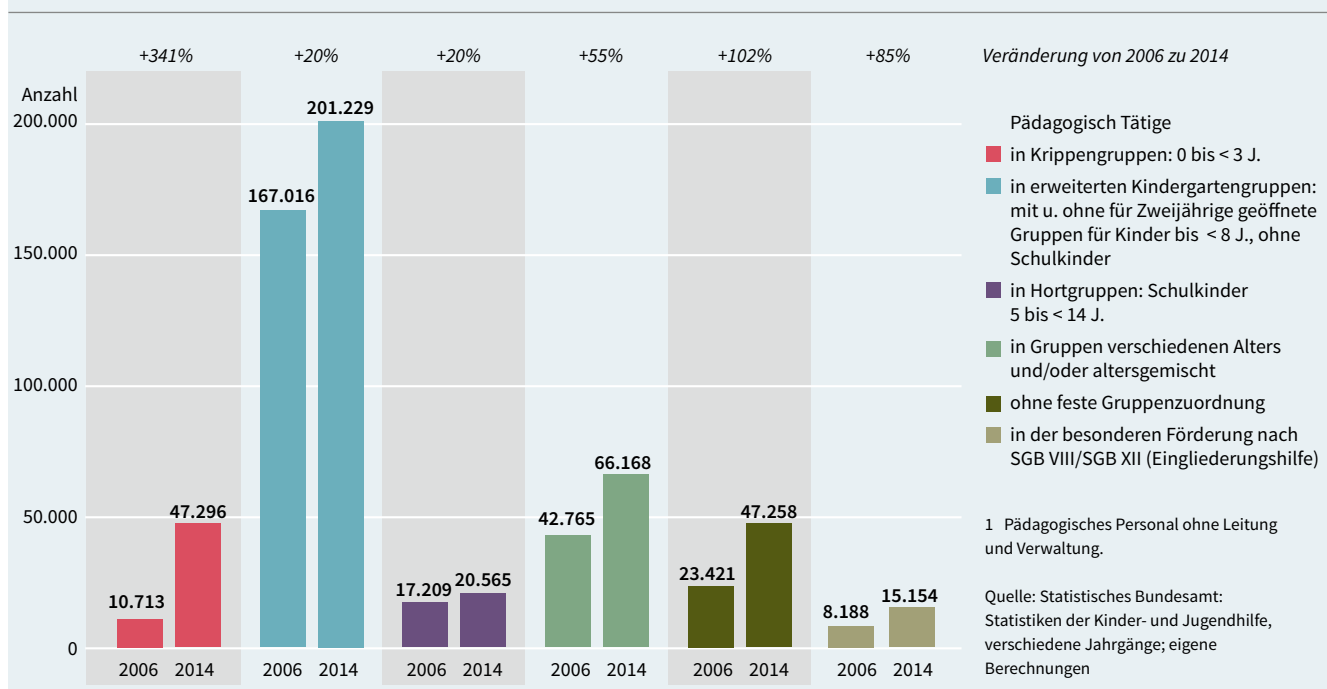
Fachpolitisch spannender als diese (fast zu erwartende) Grundverteilung des pädagogischen Personals auf die vorgestellten Aufgabengebiete ist die Frage, ob zwischen den Beschäftigten in den einzelnen Formen des Gruppendienstes oder den übrigen Tätigkeitsfeldern in den letzten Jahren Personalverschiebungen bzw. wechselseitige Substitutionsprozesse stattgefunden haben. Hierzu veranschaulichen die Daten (vgl. Abb. 2.6): In allen Arbeits-

bereichen ist die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 2006 und 2014 weiter nach oben geklettert. Ein einseitiger Personalabbau zugunsten eines anderen Arbeitsbereichs hat nicht stattgefunden.

Allerdings sind die Wachstumsprozesse ungleich verlaufen. So ist das Stellenvolumen – bei unterschiedlichem Ausgangsniveau – am stärksten in den reinen Krippengruppen (mit Kindern unter drei Jahren) ausgeweitet worden, in denen 36.600 Vollzeitäquivalente hinzugekommen sind, gefolgt von den Gruppen mit Kindern von zwei bis unter acht Jahren (mit 34.200) und der gruppenübergreifenden Tätigkeit (mit 23.900 Vollzeitäquivalenten). Prozentual erfolgte der höchste Personalzuwachs bundesweit in den reinen Krippengruppen (mit 341%). In dieser Gruppenform wurden die Personalkapazitäten vor allem im Westen überdurchschnittlich erweitert (mit +854% zu +90% im Osten).

Nach „Art der Einrichtung“ betrachtet, sind in Kombi-Einrichtungen vier von zehn Fachkräften (rund 42%) in Gruppen mit Kindern von zwei bis unter acht Jahren tätig (vgl. Tab. W2.9). 25% des Personals arbeiten in altersgemischten Gruppen und knapp 15% in Gruppen mit zweijährigen und jüngeren Kindern. Die gruppenübergreifende Tätigkeit hat in den Horten (mit einem Personalanteil von 22%) die größte und in den Krippen und im erweiterten Kindergarten (mit 7% und 10%) die geringste quan-

Abb. 2.6 Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch Tätigen nach Arbeitsbereich 2006 und 2014 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



titative Bedeutung, was auch auf das geringere Alter der Kinder in der frühkindlichen Bildung zurückzuführen sein dürfte.

In tendenziell altershomogenen Gruppen mit ausschließlich Kleinkindern wird (mit einem Personalschlüssel von 1 : 4,6) fast doppelt so viel Personal pro Kind eingesetzt wie in erweiterten Kindergartengruppen, in denen wenige Zweijährige betreut werden (mit einem Schlüssel von 1 : 8,9).

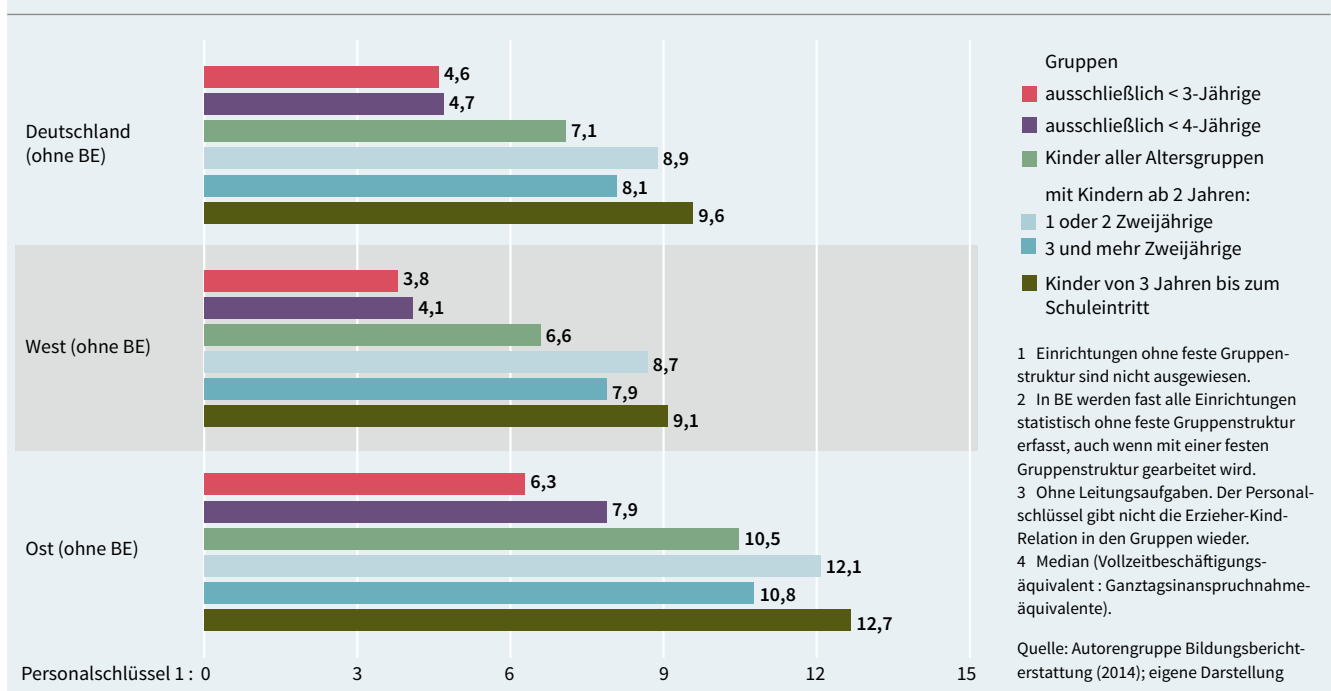
Bezogen auf den erweiterten Kindergarten wurde in der Fachöffentlichkeit häufig kritisiert, dass die Öffnung dieser Einrichtungsform für die zweijährigen Kinder mit einer deutlich schlechteren Personal-Kind-Relation in den erweiterten Gruppen gegenüber den Krippengruppen einhergeht (Bock-Famulla/Lange 2013, S. 318). Da die vom Statistischen Bundesamt vorgenommene Einteilung der Aufgabenbereiche nach Gruppenform sowohl hinsichtlich des Betreuungssettings der Kinder als auch bezüglich der Tätigkeit des Personals relativ grob ist, wurde im Bildungsbericht 2014 erstmalig eine Auswertung des Datenmaterials speziell zur Betreuungssituation der Kinder unter drei Jahren durchgeführt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014).

Die Ergebnisse der Datenanalyse veranschaulichen, dass Kinder unter drei Jahren zu 43% in reinen Krippengruppen und zu weiteren 24% in Gruppen mit ausschließlich

Kindern unter vier Jahren betreut werden. Neben der Betreuung in diesen, so die Autoren, „tendenziell altershomogenen Gruppen“ befinden sich Kinder unter drei Jahren mit einem Anteil von 25% „in tendenziell altersheterogenen“ Gruppen und mit 8% in Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur. Im Vergleich zu 2007 haben vor allem tendenziell altershomogene Gruppen an Relevanz für die Betreuung der Kinder unter drei Jahren gewonnen (mit einer Steigerung des Kinderanteils von knapp 16%), während tendenziell altersheterogene Gruppen an Bedeutung verloren haben (mit einem Rückgang von 15%).

Einen Indikator für die Betreuungsqualität in diesen verschiedenen Settings stellt der gruppenbezogene Personalschlüssel dar (für alle Kinder bis zum Schuleintritt). Er verdeutlicht (vgl. Abb. 2.7, Tab. D2.10), dass dieser im Jahr 2013 in den tendenziell altershomogenen Gruppen günstiger ist als in allen anderen Gruppenformen. Für die Zweijährigen ist der Personalschlüssel darüber hinaus vorteilhafter, wenn mehr Altersgenossen in ihrer Gruppe sind: So liegt dieser bundesweit bei Gruppen mit Kindern ab zwei Jahren, in denen ein oder zwei Zweijährige betreut werden, bei 1 : 8,9, während er in Gruppen mit Kindern ab zwei Jahren mit drei und mehr Zweijährigen 1 : 8,1 beträgt. In allen Gruppenformen fällt die Relation zwischen Kindern und Personal in Ostdeutschland erheblich ungünstiger als in Westdeutschland aus (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014).

Abb. 2.7 Personalschlüssel 2013 nach Gruppenformen (Median)^{1,2,3,4}



2.4 Geschlechter- und Altersstrukturen

„Geschlecht“ und „Alter“ bilden wesentliche Individualmerkmale zur Darstellung des Personalgefüges im Arbeitsfeld. Die Zusammensetzung des Personals nach diesen beiden Merkmalen ist sowohl berufspolitisch von Relevanz (etwa hinsichtlich der Genderfrage) als auch beschäftigungspolitisch handlungsleitend (etwa zur Steuerung des zukünftigen Personalbedarfs). Beide Indikatoren beschreiben zugleich den Rahmen für die Interaktion zwischen den Fachkräften und den Kindern.

Geschlecht

Die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen war für Männer (mit einem Anteil von 4,8%) auch im Jahr 2014 wenig attraktiv.

Bekanntermaßen handelt es sich beim Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen um einen geschlechtsspezifisch stark segmentierten Teilarbeitsmarkt. Dies verdeutlichen bereits die reinen Absolutwerte. Hiernach standen den 497.200 pädagogisch und leitend tätigen Frauen im Jahr 2014 knapp 25.300 Männer gegenüber. Dies entspricht einem Frauenanteil von 95,2%. Hiermit stellen sich Kindertageseinrichtungen immer noch als weitgehend männerfreie Zone dar. Diese Geschlechterstrukturen haben sich in den letzten 40 Jahren nicht grundlegend gewandelt. So betrug der Männeranteil im früheren Bundesgebiet im Jahr 1974 1,6%², bundesweit waren es 1994 2,2% des pädagogischen und leitenden Personals, und 2014 bewegte er sich bei 4,8% (vgl. Tab. D2.11). Auch neuere fachpolitische Appelle, mehr Männer für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, ändern wenig an der geschlechtsspezifischen Grundverteilung. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Wahrscheinlichkeit für ein Kind, in der Kita auf eine männliche Bezugsperson zu treffen, nach wie vor ausgesprochen gering ist.

Angesichts der wenigen Männer, die im Arbeitsfeld tätig sind, können durch Subgruppenvergleiche und Kreuztabellierungen zwar Strukturunterschiede aufgezeigt werden, die aufgrund der „Übermacht“ der weiblichen Beschäftigten allerdings nur einen sehr kleinen Ausschnitt des Berufsfelds abbilden. Dies verdeutlicht beispielsweise der Blick auf das Leitungspersonal in den Einrichtungen (vgl. Tab. D2.12 mit den zuletzt hierzu verfügbaren Daten für 2013). So sind unter den 45.101 Leitungskräften

im Jahr 2013 lediglich 1.961 Männer zu finden. Der Anteil männlicher Leitungskräfte (mit 4,3%) entspricht dabei weitgehend dem Männeranteil am Personal ohne Leitungsaufgaben (mit 4,6%). Das Arbeitsfeld Kita ist somit – einer gängigen These folgend – aufgrund seines geringen Renommees, der unzureichenden Anerkennung der Erzieherarbeit und der niedrigen Entlohnung nicht allein im Hinblick auf die unmittelbare pädagogische Arbeit, sondern auch bezüglich der Leitungstätigkeit wenig ansprechend für Männer. Unterschiede vermitteln die Daten aber dann, wenn sie nach Art der Freistellung der Leitungskräfte betrachtet werden. So scheint eine Leitungstätigkeit für Männer dann attraktiver zu sein, wenn sie hierfür vollständig von anderen Aufgaben statt nur anteilig freigestellt sind (was bei größeren Einrichtungen eher der Fall sein dürfte): Bei den freigestellten Leitungskräften beträgt der Männeranteil 6%, bei den anteilig freigestellten sind es 3,1% (Beher/Lange 2014a, c sowie Kap. 2.6).

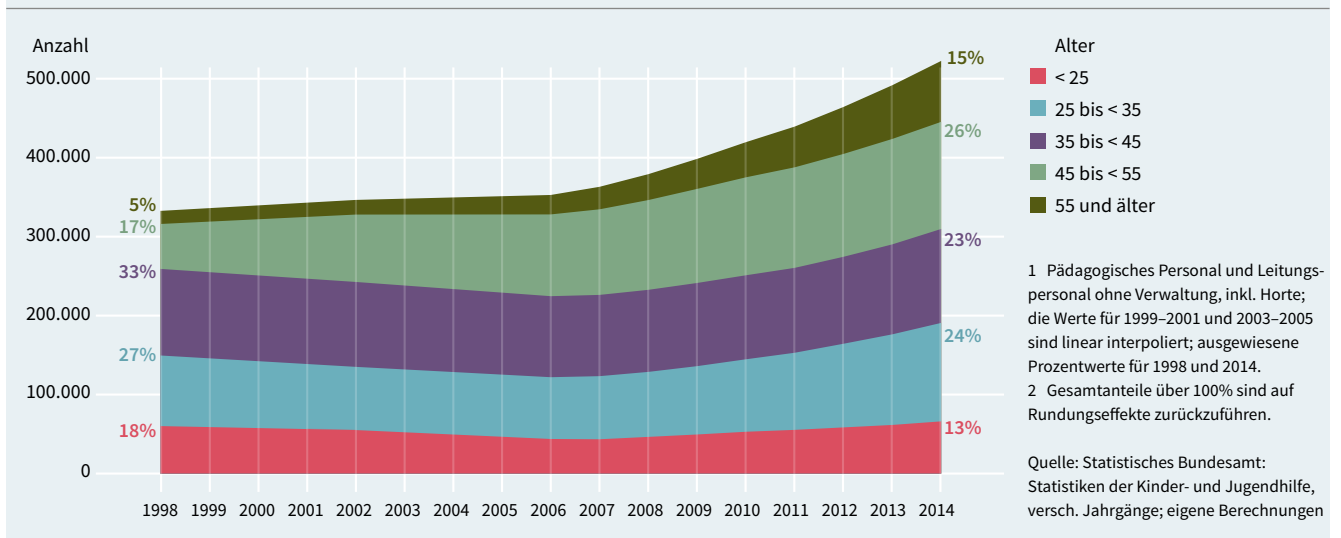
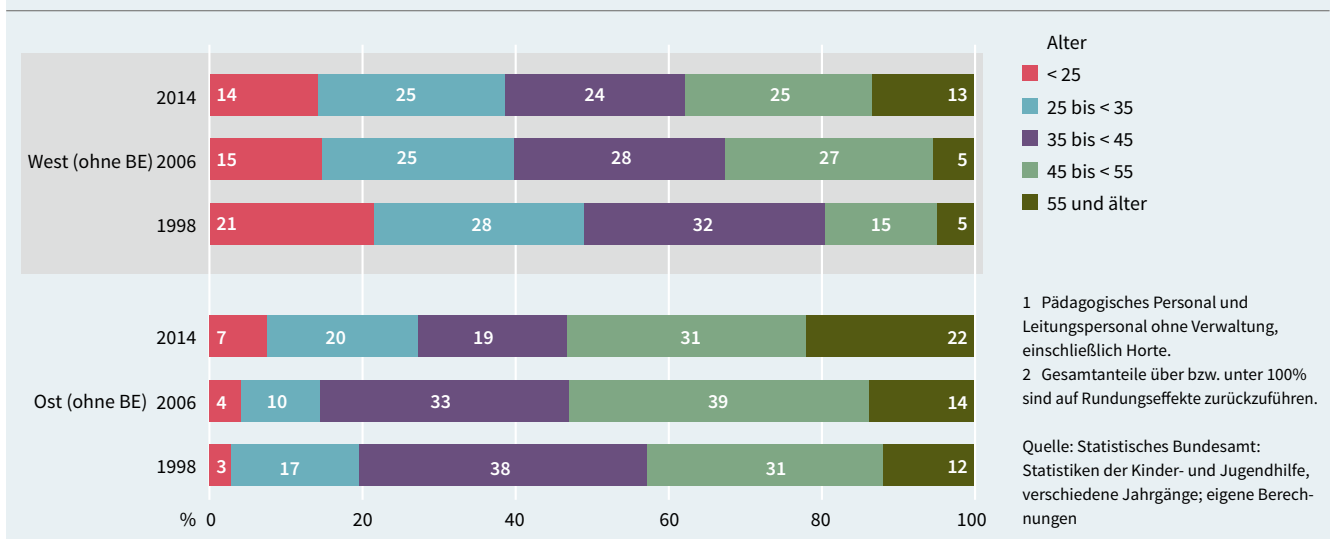
Neben der Stabilität des Geschlechtergefüges verdeutlichen sowohl der Stellenwert der Teilzeitarbeit in Kitas als auch die Vergleiche mit anderen Teilarbeitsmärkten und männlich dominierten Bezugsgruppen die geschlechterspezifische Segmentierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen (vgl. Kap. 3).

Alter

Die Altersstruktur des Personals in Kindertageseinrichtungen hat sich zwischen 1998 und 2014 merklich verändert: 1998 lag der Anteil der Fachkräfte über 45 Jahren bei rund 22%; inzwischen beträgt er bereits 41%.

Die Attraktivität von Kindertageseinrichtungen als traditionelles Berufsfeld von Frauen ging in der Vergangenheit – zumindest in Westdeutschland – mit einer geringen Verweildauer im Beruf und einer hohen Fluktuation der Beschäftigten in den Einrichtungen einher. Erziehungs- und pflegebedingte Rückzüge aus dem Berufsleben und der Ausstieg aus dem Beruf bildeten häufige Erwerbsmuster, die auch in der Altersverteilung des Personals ihre Spuren hinterlassen haben. Die Kinder- und Jugendhilfestatistik vermittelt hierzu eine Reihe interessanter Hinweise auf neuere Entwicklungen. Bei der Interpretation der Daten ist aber zu berücksichtigen, dass die Beschäftigtenzahl durch den hohen Personalzuwachs, insbesondere seit 2006, bundesweit in allen Altersgruppen zugenommen hat (vgl. Abb. 2.8, Tab. D2.13). Allerdings haben nicht – wie der Blick auf die Alterszusammensetzung belegt – alle Alterskohorten gleich stark hiervon profitiert.

² Mit Verwaltung und Hauswirtschaft.

Abb. 2.8 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Altersgruppen 1998 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; in %) ^{1,2}Abb. 2.9 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014 (in %) ^{1,2}

Nachdem das Geschlechtergefüge in den letzten Jahrzehnten nahezu konstant geblieben ist, zeigen sich bei der Alterszusammensetzung beträchtliche Veränderungen (vgl. Abb. 2.8). Während im Jahr 1998 22% der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen 45 Jahre und älter waren, hat das Personal in dieser Altersgruppe inzwischen deutlich zugenommen: Im Jahr 2014 sind bundesweit 41% des pädagogischen und des Leitungspersonals älter als 45 Jahre. Umgekehrt haben die jüngeren Altersgruppen zeitgleich an Gewicht verloren. Diese Entwicklung betrifft Ost- und Westdeutschland jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. So ist in den östlichen Ländern das Personal weitaus älter als in den westlichen (vgl. Abb. 2.9, Tab. D2.13, W2.10, W2.11): Im Jahr 2014 ist im Osten

mehr als jeder zweite Beschäftigte (53%) 45 Jahre und älter. 1998 waren dies noch 43%. Darunter fielen zeitgleich rund 12% in die Gruppe der 55-Jährigen und Älteren, heute sind es 22%. In Westdeutschland sind 2014 hingegen lediglich 38% des Personals 45 Jahre und älter. Allerdings übersteigt auch dieser Wert deutlich den entsprechenden Personalanteil im Jahr 1998 (mit rund 20%), sodass auch im Westen eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur zu beobachten ist, wenngleich auf geringerem Niveau als im Osten.

Bundesweit bilden die Beschäftigten im Alter von 45 bis 55 Jahren nunmehr jene Kohorte, die – auch im Vergleich zu den unteren Altersgruppen – am stärksten

besetzt ist. Dies bedeutet, dass es insbesondere seit 2006 gelungen ist, überdurchschnittlich viele Späteinsteigerinnen und -einsteiger für das Arbeitsfeld zu rekrutieren. Hierbei dürfte es sich um eine – auf Basis der Daten nicht weiter zu quantifizierende – Konstellation aus dem (Wieder-)Einstieg in die Kindertageseinrichtung nach der Familienphase, dem Wechsel aus anderen Beschäftigungs- oder Jugendhilfefeldern oder Formen des Quereinstiegs handeln.

Interessant ist auch der Blick auf den (Alters-)Ausstieg, der in nennenswertem Umfang in Ostdeutschland erst ab dem 60. Lebensjahr beginnt. Doch auch in Westdeutschland verbleiben die Fachkräfte länger im Beruf. Setzte der Ausstieg aus dem Berufsfeld im Jahr 1998 schon ab dem 45. Lebensjahr ein, so zeigt sich nunmehr erst in der Kohorte der 55- bis unter 60-Jährigen ein spürbarer Rückgang der Beschäftigtenzahlen. Damit signalisieren die Daten eine sich insgesamt verlängernde Verweildauer im Berufsfeld. Nimmt man jene Mitarbeitergruppen der Geburtsjahrgänge ab 1954, die im früheren Bundesgebiet Mitte der 1970er-Jahre in das Arbeitsfeld eingemündet sind und die erste Ausbauphase des Kindergartens miterlebt haben, dürfte es sich dabei um die erste Generation von Erzieherinnen und Erziehern handeln, die gemeinsam im Beruf „älter“ geworden ist. Im Spiegel des Beschäftigungssystems werden in der längeren Verweildauer in der Tätigkeit eine Annäherung an die Strukturen anderer, auch männlich geprägter Arbeitsmärkte sowie Tendenzen zum Lebensberuf „Erzieherin“ bzw. „Erzieher“ sichtbar (vgl. Kap. 3).

Bezogen auf das Personal unter 45 Jahren erreicht die Beschäftigtenzahl in der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen mit einem Anteil von bundesweit rund 12% im Jahr 2014 einen ersten Höhepunkt, der bei den Fachkräften im Alter von 30 bis unter 35 Jahren sowie von 35 bis 40 Jahren – vermutlich familienbedingt – wieder geringfügig auf jeweils 11% sinkt.

Beschäftigte unter 25 Jahren sind nur in unterdurchschnittlichem Umfang in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen eingetreten. So hat sich der Anteil der Fachkräfte unter 25 Jahren bundesweit von rund 18% im Jahr 1998 auf 13% für 2014 reduziert.

Werden speziell die jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis unter 25 Jahren in den Mittelpunkt gestellt, so hat sich ihre Zahl – absolut betrachtet – bundesweit zwar seit 1998 leicht erhöht. Gemessen an allen Beschäftigten konnte diese Gruppe am Personalzuwachs aber nur unterdurchschnittlich teilhaben. So ist der Anteil

der unter 25-Jährigen von rund 18% im Jahr 1998 auf 12% in 2006 gesunken, um in 2014 wieder geringfügig auf 13% anzusteigen. Dabei ist der Anteil der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland mit derzeit etwa 14% höher als in Ostdeutschland mit 8%, wobei sich diese Gruppe dort im Vergleich zu 1998 (mit 3%) wieder etwas vergrößert hat. Obgleich die Fachschulkapazitäten in den letzten Jahren erheblich ausgeweitet wurden (vgl. Kap. 4), hat offenbar nur ein Teil der Absolventinnen und Absolventen den Weg ins Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen gefunden.

In der Bilanz kann in Bezug auf die oberen Alterskohorten festgehalten werden, dass „Älterwerden in der Kita“ ein Thema ist, welches vor allem (aber nicht allein) für ostdeutsche Kindertageseinrichtungen an Relevanz gewonnen hat. Bei einer sich dynamisierenden Anforderungsspirale und begrenzten Ressourcen sind die Einrichtungen mit einer alternden Belegschaft konfrontiert. Bezogen auf die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnt somit verstärkt die Frage an Relevanz, wie diese angesichts der – auch in empirischen Studien häufig beschriebenen – hohen psychischen und physischen Belastungen der Tätigkeit (Viernickel/Voss u.a. 2013; Almsstadt u.a. 2012; Fuchs-Rechlin 2007; Rudow 2004) ihren Arbeitsalltag gesund bewältigen sowie ihre Erfahrungen und Potenziale gezielt in der Kindertageseinrichtung einsetzen können. Seitens der Personalverantwortlichen erfordern die altersstrukturell bedingten Herausforderungen die Entwicklung von Konzepten eines „alternsgerechten Arbeitens“, in denen Fragen des Personaleinsatzes und der Mitarbeiterqualifizierung mit Themen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zielgruppenorientiert miteinander vernetzt werden (Buchholz/Heß 2007).

Und schließlich ist aus dem Blickwinkel des Arbeitsfeldes bei den Beschäftigten, die altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden, in den nächsten fünf bis zehn Jahren mit einem hohen Personal- und Ersatzbedarf zu rechnen (vgl. Kap. 6.1). Erklärungsbedürftig bleibt vorerst der Verbleib der Absolventinnen und Absolventen, die in hoher Zahl in den letzten Jahren eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung abgeschlossen haben, offenbar jedoch nicht direkt nach der Ausbildung in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen eingemündet sind, da ansonsten die Werte in den unteren Altersgruppen wesentlich höher sein müssten.

2.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Ein wesentliches Kennzeichen des Teilarbeitsmarkts „Kindertageseinrichtungen“ ist der hohe Stellenwert der Teilzeitarbeit. Dies ist unter anderem auf den hohen Frauenanteil zurückzuführen. Teilzeitarbeit stellt – insbesondere für Mütter – noch immer eine wichtige Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, obgleich sich hier bei beiden Geschlechtern Veränderungen im Erwerbsverhalten andeuten.

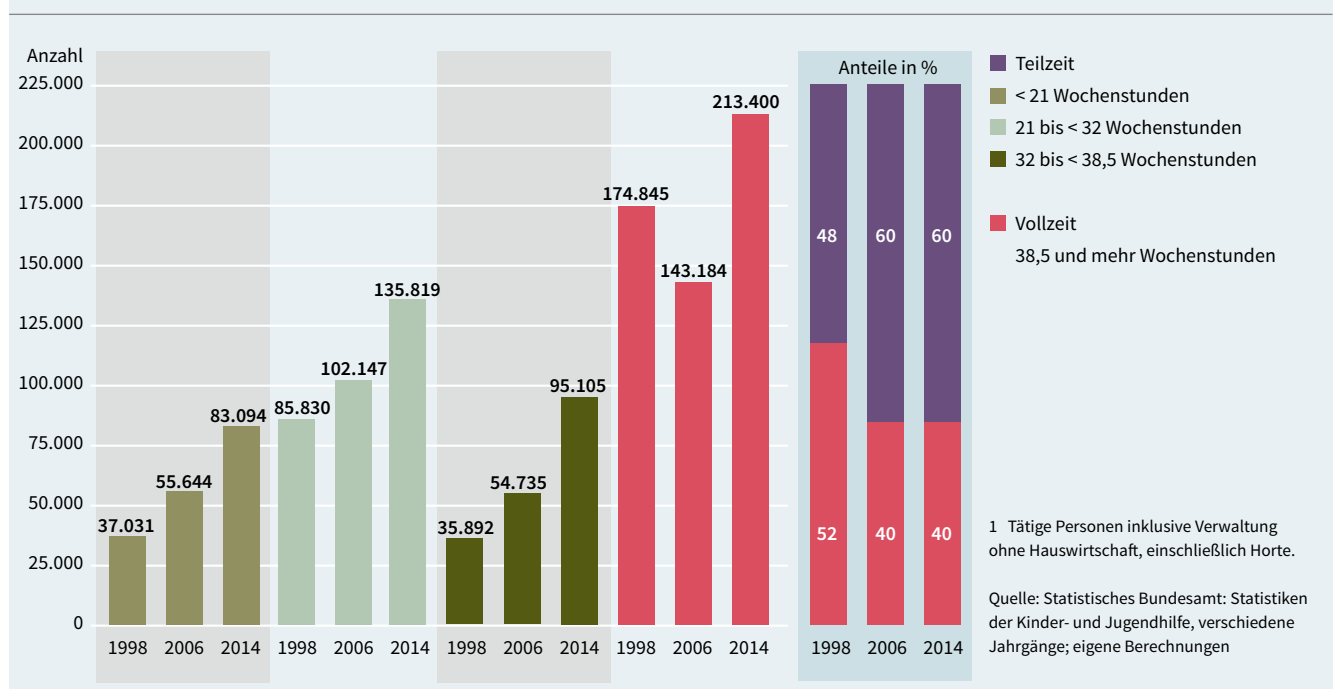
Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist von 52% der Beschäftigten im Jahr 1998 auf rund 40% im Jahr 2014 gefallen.

Im Spiegel der Kinder- und Jugendhilfestatistik üben in den Kindertageseinrichtungen hierzulande im Jahr 2014 rund 213.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Vollzeitbeschäftigung und rund 314.000 eine Teilzeitbeschäftigung aus (vgl. Abb. 2.10, Tab. D2.14, W2.12). Im Rückblick auf die vergangenen 16 Jahre veranschaulichen die Daten, dass der Anteil der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen kontinuierlich sinkt. 1998 lag er noch knapp über der Hälfte der Beschäftigten, um dann bis 2014 auf 40% zurückzugehen. Diese Entwicklung ist jedoch nicht auf einen Abbau der Vollzeitstellen zurückzuführen, da die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten – nach einem Einbruch im

Jahr 2006 – aktuell sogar noch höher ist als vor 16 Jahren. Während die Anzahl der Vollzeitstellen um 22% gestiegen ist, hat sich der Umfang der Teilzeitstellen zeitgleich um 98% erhöht. Dieser im Vergleich zur Vollzeittätigkeit überdurchschnittliche Anstieg gilt für alle Formen der Teilzeitarbeit, d.h. für Teilzeitstellen mit einer Wochenarbeitszeit unter 21 Stunden ebenso wie für Teilzeitstellen von 21 bis unter 32 Stunden sowie für vollzeitnahe Stellen mit einem Beschäftigungsumfang von 32 bis unter 38,5 Stunden.

Obwohl der Bedeutungsrückgang der Vollzeitbeschäftigung gleichermaßen für Ost- und Westdeutschland zu beobachten ist, verläuft die Entwicklung in den beiden Landesteilen im Detail sehr unterschiedlich (vgl. Abb. 2.11, Tab. D2.14): So wurden in Ostdeutschland in den 1990er-Jahren im Zuge des Stellenabbaus viele Vollzeitstellen in vollzeitnahe Stellen umgewandelt. Deshalb lag dort der Anteil der Vollzeitstellen bereits 1998 unter der 25%-Marke. Seit diesem Zeitpunkt ist er – nach einem Einbruch in 2006 – konstant geblieben. Dementsprechend entfällt der größte Stellenanteil in Ostdeutschland auf die vollzeitnahen Arbeitsplätze: im Jahr 2014 mit einem Anteil von rund 41%. In Westdeutschland ist die Vollzeitbeschäftigung dagegen weiterhin, wenn auch mit sinkender Tendenz, mit einem Anteil von 44% die häufigste Beschäftigungsform. Vollzeitnahe Beschäftigungen spielen hingegen mit 13% kaum eine Rolle. Allerdings entfällt inzwischen mit rund 43% fast jedes zweite Beschäftigungsverhältnis auf eine Teilzeitstelle unter 21 Stunden oder von 21 bis unter 32 Stunden.

Abb. 2.10 Tätige Personen nach Umfang der Beschäftigung 1998, 2006 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



Die unterschiedliche Lage des Personals in den westlichen und östlichen Ländern wird noch deutlicher, wenn danach gefragt wird, inwieweit es sich eher um erwünschte oder unfreiwillige Teilzeitarbeit handelt. Wie die Analyse von Eva Strunz (2014) auf der Basis des Mikrozensus 2011 belegt, sind für westdeutsche Erzieherinnen, die weniger als 32 Stunden arbeiten, hierfür vor allem familiäre Gründe ausschlaggebend: 36% arbeiten mit reduziertem Beschäftigungsumfang, weil sie Kinder, Pflegebedürftige oder Menschen mit Behinderungen betreuen, weitere 33% führen sonstige persönliche oder familiäre Motive an. Anders sieht es bei den ostdeutschen Erzieherinnen aus: Als Hauptgrund gaben dort 37% an, dass sie keine Stelle finden können. Die Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen oder Menschen mit Behinderung (14%) oder sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen (12%) waren für die Befragten demgegenüber von weit aus geringerer Bedeutung (ebd.).

Jenseits dieser allgemeinen Entwicklung müssen die Beschäftigungsverhältnisse auch hinsichtlich ihrer Qualität differenziert betrachtet werden. Angesprochen ist damit der Bereich der atypischen und prekären Arbeit, zu dem die Kinder- und Jugendhilfestatistik jedoch nur wenige Antworten bereithält (dieser Frage wird deshalb in Kapitel 3 zum Arbeitsmarkt auf der Grundlage des Mikrozensus nachgegangen).

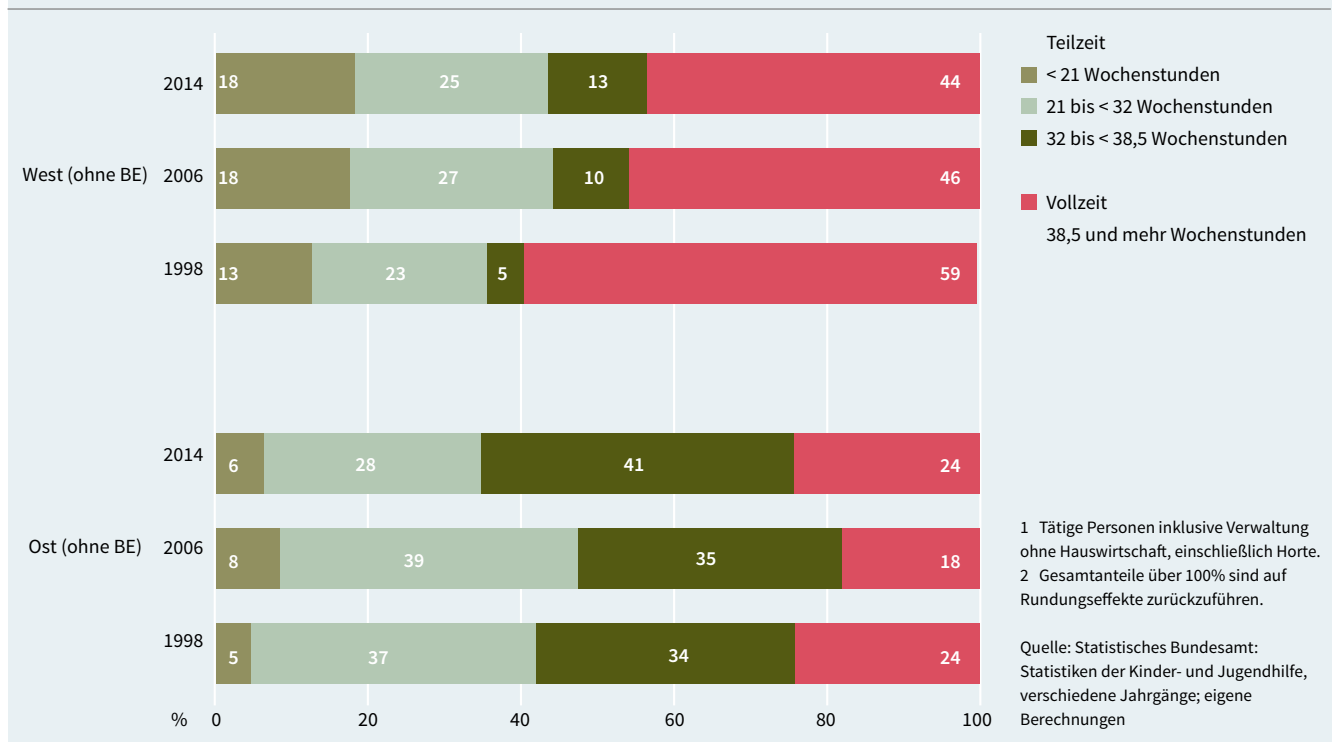
2.6 Qualifikationsgefüge

Aus Sicht der Berufsforschung stellen sich Kindertageseinrichtungen als ein hochgradig fachlich regulierter Arbeitsmarkt dar. Wesentliche Steuerungsimpulse gehen von den Ländern aus, die in ihren Kita-Ausführungsgesetzen und Personalverordnungen detaillierte Regelungen verankert haben, die den Zugang in das Arbeitsfeld und die Qualifikationsvoraussetzungen lenken. Im Ergebnis der Länderpolitiken lassen sich die Qualifikationsstrukturen statistisch zunächst anhand der drei zentralen Ausbildungsniveaus der Berufsfachschule, der Fachschule und der Hochschule beschreiben (vgl. Kap. 4).

Im Jahr 2014 sind bundesweit immer noch sieben von zehn Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher.

Am 1. März 2014 hatten bundesweit rund 70% des pädagogischen und leitenden Personals einen Berufsausbildungsabschluss, der an Fachschulen erworben wurde (vgl. Abb. 2.12, Tab. D2.15, W2.13). Die Dominanz der Fachschulebene ist hauptsächlich auf die Berufsgruppe der rund 354.500 Erzieherinnen und Erzieher zurückzuführen (vgl. Abb. 2.13), die mit einem Anteil von rund 68% am Personal die Qualifikationsstrukturen im Arbeitsfeld entscheidend prägt. Demzufolge bilden alle übrigen

Abb. 2.11 Tätige Personen nach Umfang der Beschäftigung im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014 (in %) ^{1,2}



einschlägigen Fachschulabschlüsse – wie etwa die sonderpädagogischen Berufsausbildungen im Bereich der Heilerziehung(spflege) oder in der Heilpädagogik – nur einen sehr kleinen Ausschnitt des Berufsgefüges in Kindertageseinrichtungen. Hierbei ist die Fachschulebene in Ostdeutschland noch stärker ausgebaut als in Westdeutschland. Dort verfügen rund 87% der Berufstätigen über einen derartigen Berufsbildungsabschluss im Vergleich zu 66% im Westen.

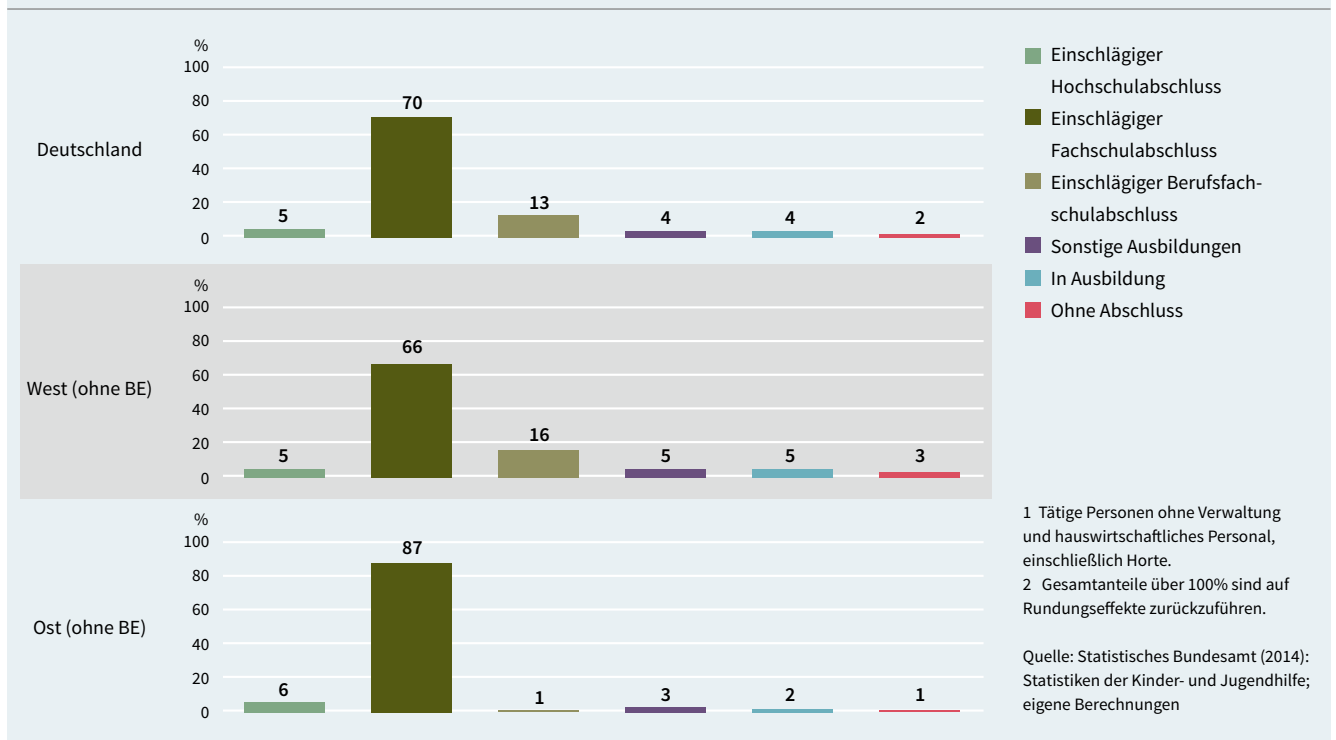
Dieser Unterschied ist hauptsächlich auf die größere Bedeutung der Berufsfachschule als Qualifizierungsinstanz des Personals in den westlichen Ländern zurückzuführen (mit einem Personalanteil von derzeit etwa 16% gegenüber 1,4% an den Beschäftigten in den östlichen Ländern). In den geringen Anteilen der östlichen Länder spiegelt sich noch immer die Politik der 1990er-Jahre, angesichts der damals dramatischen Arbeitsmarktlage für Erzieherinnen und Erzieher nicht auch noch Personal der Berufsfachschulen in nennenswertem Umfang zusätzlich auszubilden und einzusetzen (vgl. Kap. 2.1; Tab. W2.13). Aber auch in der westlichen Ländergruppe werden verschiedene Schwerpunkte gesetzt. So ist diese Ausbildungsebene etwa in *Bayern* (mit einem Anteil von etwa 37% am Personal in 2014) ein gängiges Qualifizierungsangebot für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen. Doch auch in *Schleswig-Holstein* (rund 24%), *Ham-*

burg (rund 20%) und dem *Saarland* (mit 18%) ist diese Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich oft vertreten.

Unter den verschiedenen Berufsfachschulberufen stellt der Kinderpflegeberuf mit bundesweit 60.700 Beschäftigten (bei einem Personalanteil von 12% in 2014) das zentrale Qualifikationsprofil dar, dessen Fachkraftstatus in der Fachöffentlichkeit jedoch kontrovers diskutiert wird. Angesichts des hohen Personalbedarfs durch den U3-Ausbau ist die fachpolitische Auseinandersetzung um dieses Qualifikationsprofil aber weitgehend in den Hintergrund getreten. Im Unterschied zur Kinderpflege haben die verschiedenen Berufsfachschulberufe im Bereich Sozialassistenz bundesweit nur einen sehr geringen Anteil (rund 1% in 2013) an den tätigen Personen. Der geringe quantitative Stellenwert der Sozialassistenz in Kindertageseinrichtungen ist auch darauf zurückzuführen, dass dieses Qualifikationsprofil teilweise direkt mit der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung verknüpft ist, sodass die Absolventinnen und Absolventen nicht unmittelbar ins Arbeitsfeld einmünden.

Insgesamt verfügen im Jahr 2014 allein 84% des Personals über einen einschlägigen Fachschul- und Berufsfachschulabschluss, im Westen sind es 83% und im Osten 89% (vgl. Abb. 2.12). Alle übrigen Ausbildungsgruppen weisen demzufolge zusammen nur vergleichsweise geringe Beschäftigtenzahlen und Personalanteile auf.

Abb. 2.12 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau 2014 (in %) ^{1,2}



Hierzu zählen auch die rund 27.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen fachlich einschlägigen Hochschulabschluss nachweisen können (mit einem bundesweiten Personalanteil von 5%), sowie die 23.100 Personen mit sonstiger, nicht einschlägiger Berufsausbildung (4%). Eine Ausbildung absolvieren 22.900 angehende Beschäftigte (4%). Keine Berufsausbildung haben 12.700 tätige Personen (2%). Damit ist die Gruppe der „Ungelernten“ außerordentlich klein bzw. umgekehrt der Grad der Verberuflichung in Kindertageseinrichtungen sehr hoch.

Der Ausbau institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung hat sich nicht auf Kosten der Fachlichkeit des Personals vollzogen. Der Anteil der Beschäftigten ohne eine Berufsausbildung liegt auch im Jahr 2014 nur bei 2%.

Eine wesentliche fachpolitische Befürchtung, die im Zuge des Ausbaus der Angebote für Kinder unter drei Jahren und des Rechtsanspruchs für Ein- und Zweijährige formuliert wurde, bezog sich auf mögliche Dequalifizierungstendenzen beim Personal, die durch den erhöhten Personalbedarf ausgelöst werden könnten. Im Vergleich zwischen 2006 und 2014 vermitteln die Daten in diesem Zusammenhang: Im Westen ist die Zahl der Beschäftigten mit einschlägigem Fach- und Berufsfachschulabschluss – bei insgesamt expandierenden Beschäftigtenzahlen – mit Personalanteilen von zusammen 84% für 2006 und 83% für 2014 nahezu konstant geblieben, wobei sich der Anteil

der Berufsfachschulberufe leicht reduziert hat und der Fachschulberufe konstant geblieben ist (vgl. Abb. 2.13). Demgegenüber ist im Osten der Anteil der Fachschul- und Berufsfachschulberufe zeitgleich von 94% auf 89% gesunken. In den westlichen und östlichen Ländern gleichermaßen hat sich jedoch der Personalanteil bei den einschlägigen Hochschulberufen am pädagogischen und leitenden Personal leicht erhöht (s.u.), sodass von einer pauschalen Absenkung des Qualifikationsniveaus durch den infrastrukturellen Ausbau der Kindertagesbetreuung nicht ausgegangen werden kann.

Dies veranschaulicht auch der Blick auf die einschlägigen sozial- und heilpädagogischen Einzelberufe auf Fachschul- und Berufsfachschulniveau (vgl. Abb. 2.14, Tab. D2.16). Unter diesen sind zwischen 2006 und 2014 allein 105.800 Erzieherinnen und Erzieher hinzugekommen, deren Zahl im Betrachtungszeitraum fast kontinuierlich nach oben geklettert ist. Daneben wurden zusätzlich 14.600 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie bis 2013 3.600 Sozialassistentinnen und Sozialassistenten und 2.100 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen von den Einrichtungen eingestellt. Die größten prozentualen Personalzuwächse waren im Bereiche der Sozialassistenten (mit 208% bis 2013) zu verzeichnen. Bei der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher lag die Zuwachsquote im Zeitraum von 2006 bis 2014 bei 43%, bei den Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern fiel sie mit 32% geringer aus.

Abb. 2.13 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014 (in %) ^{1,2}

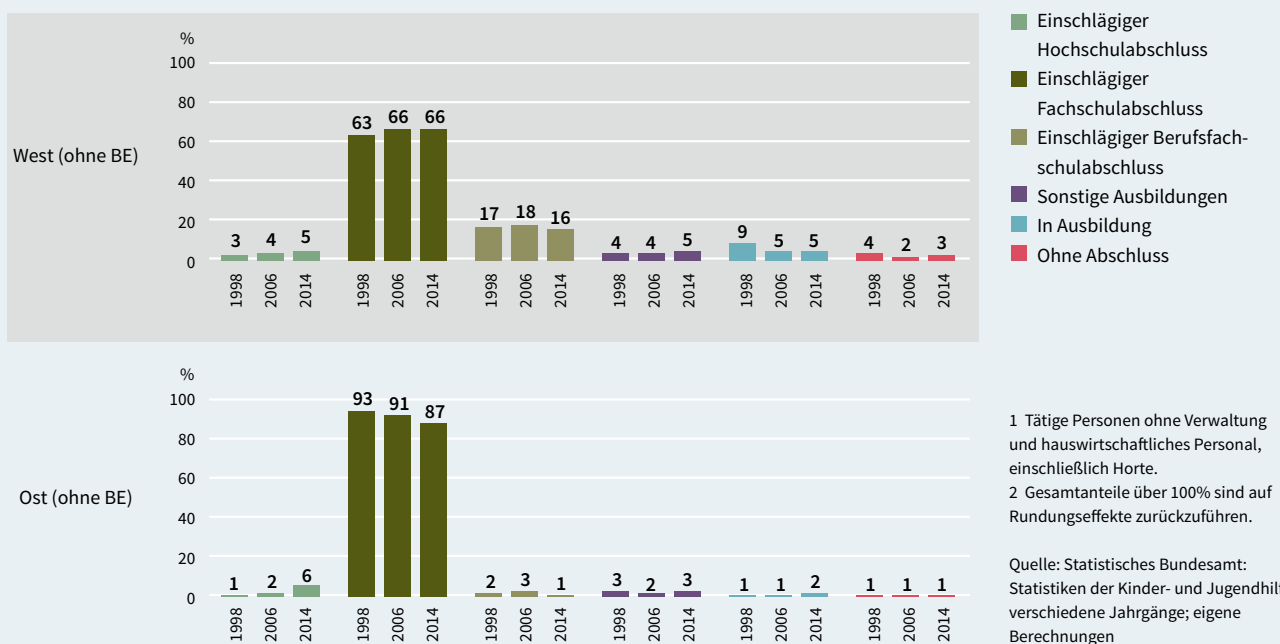


Abb. 2.14 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach ausgewählten Berufsabschlüssen 2006 bis 2013 bzw. 2014 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹

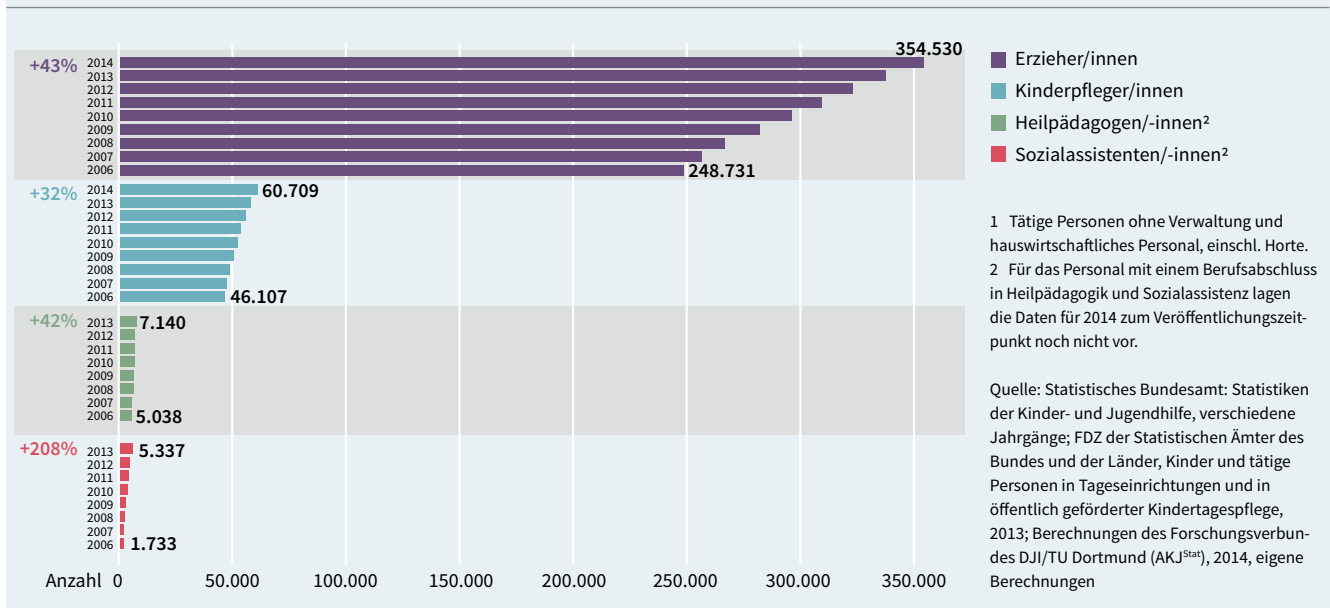
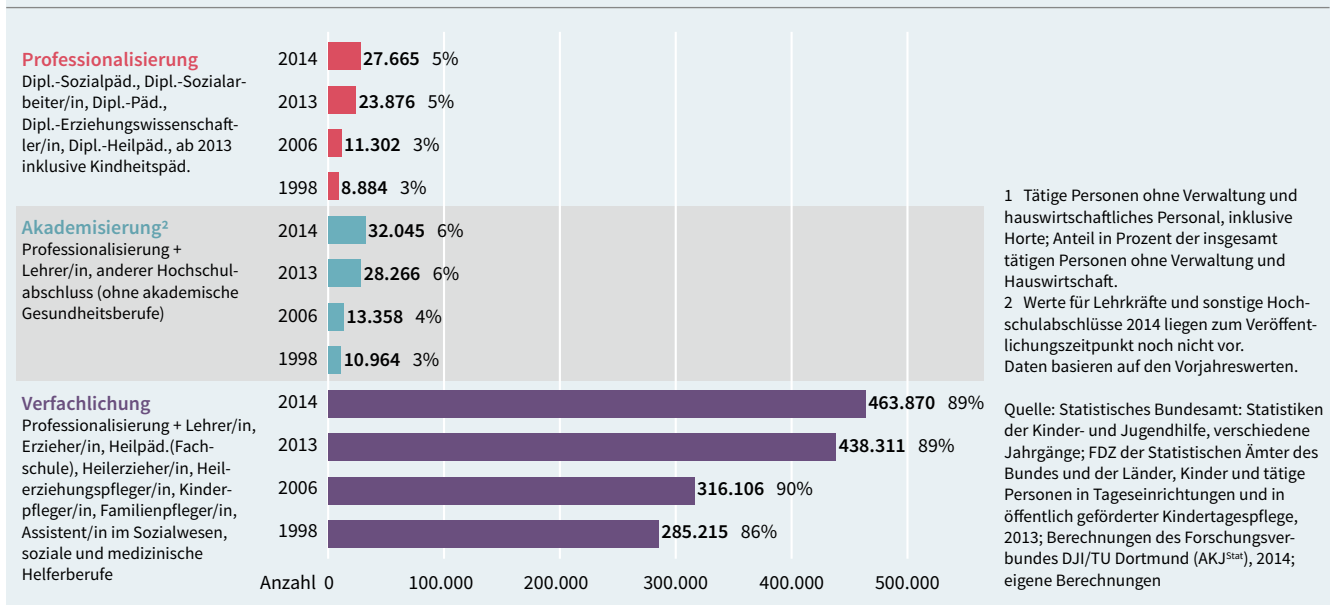


Abb. 2.15 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

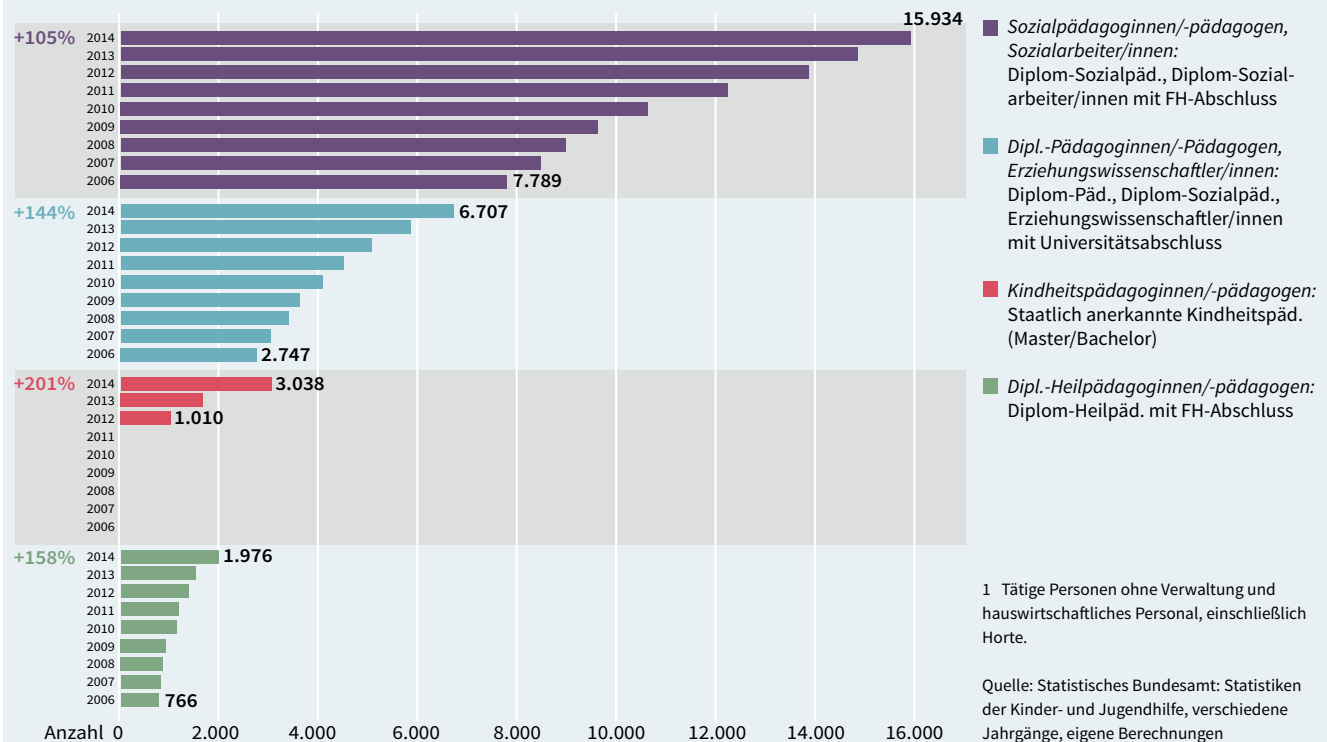


Insgesamt haben die verschiedenen Akteursgruppen erhebliche Anstrengungen unternommen, den personellen Ausbau der Kindertagesbetreuung fachlich abzusichern und das Qualifikationsniveau weitgehend zu konsolidieren. Dies belegt auch der Blick auf Abbildung 2.15, die in der Bilanz noch einmal den Prozess der Verfachlichung zwischen 1998 und 2014 zusammenfasst. Hiernach ist der Grad der Verfachlichung in den letzten 16 Jahren von rund 86% im Jahr 1998 auf 90% in 2006 gestiegen, um 2014 geringfügig auf 89% zu fallen.

Zwischen 1998 und 2014 konnten fast 18.800 einschlägig akademisch Qualifizierte für das Feld hinzugewonnen werden.

Der Gesamtblick auf das formale Qualifikationsniveau verdeutlicht, dass bundesweit rund 32.000 tätige Personen über einen Hochschulabschluss verfügen (vgl. Abb. 2.15, Tab. D 2.17). Der Akademikeranteil hat sich damit zwischen 1998 und 2014 von 3% auf 6% erhöht. Nur

Abb. 2.16 **Pädagogisch und leitend tätige Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss 2006 bis 2014**
(Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



ein kleiner Teil dieser akademisch Qualifizierten stammt aus fachfremden Disziplinen. Die große Mehrheit hat ein jugendhilferelevantes, fachlich einschlägiges Studium absolviert. Im Jahr 2014 waren es rund 27.700 Akademikerinnen und Akademiker, die auf der Grundlage eines fachlich einschlägigen Abschlusses in Kindertageseinrichtungen beschäftigt waren. Ihr Anteil an den Beschäftigten, der sogenannte Professionalisierungsgrad, ist von rund 3% im Jahr 1998 auf 5% im Jahr 2014 gestiegen.

Unter diesen einschlägig qualifizierten „Profis“ bilden die rund 16.000 Absolventinnen und Absolventen der Fachbereiche Sozialpädagogik und Soziale Arbeit an Fachhochschulen im Jahr 2014 die Hauptbeschäftigtengruppe (vgl. Abb. 2.16, Tab. D2.18). Mit großem Abstand folgen die rund 6.700 Erziehungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Universitätsabschluss; bei beiden Gruppen ist die Beschäftigtenzahl seit 2006 nahezu kontinuierlich nach oben geklettert. Mit der Einführung der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge gegen Mitte der 2000er-Jahre ist das Spektrum der einschlägigen akademischen Berufe um ein weiteres Qualifikationsprofil erweitert worden, das seit 2012 auch statistisch erfasst wird. Die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen stehen mit

derzeit gut 3.000 Beschäftigten an dritter Stelle der einschlägigen Hochschulberufe und haben damit die knapp 2.000 Heilpädagoginnen und -pädagogen der Fachhochschulen überflügelt.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass auch im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ein Prozess der Professionalisierung in Gang gesetzt wurde, dessen Fortschritte in Zukunft aufmerksam zu beobachten sein werden. Im Vergleich zu den übrigen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist der erzielte Grad der Professionalisierung jedoch immer noch erstaunlich gering. So hatten im Jahr 2010 bundesweit 39% der Beschäftigten in den übrigen Jugendhilfeeinrichtungen einen einschlägigen Hochschulabschluss im Vergleich zu den gut 4% in Kitas im Jahr 2011. Während der Abschluss auf Fachschulniveau mit über 70% das Feld der Kindertageseinrichtungen nach wie vor dominierte, hatten in der übrigen Jugendhilfe nur 23% der Beschäftigten einen Fachschulabschluss (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach im Erscheinen).

2.7 Leitungspersonal

Erst in den letzten Jahren sind „Leitung und Management“ als eigenständiges Aufgabengebiet in Kindertageseinrichtungen schrittweise ins Blickfeld der Fachöffentlichkeit gerückt. Bis dato stand dieser Tätigkeitsbereich weitgehend im Schatten der (sozial-)pädagogischen Arbeit mit Kindern und Eltern. Leitung wurde eher als „Nebengeschäft“ begriffen, für das die Leitungskräfte – im günstigen Fall – anteilig und nur selten vollständig vom Gruppendienst freigestellt wurden. Angesichts der hohen Ansprüche an Kindertageseinrichtungen wird den Leitungskräften fachpolitisch inzwischen eine Schlüsselposition im Hinblick auf die Integration der pädagogischen und organisationsbezogenen Anforderungen nach innen, die Vertretung der Kindertageseinrichtungen nach außen sowie ihre zukunftsorientierte Weiterentwicklung zugewiesen.

Gemessen daran ist das empirisch gestützte Wissen über die Gruppe der Leitungskräfte und ihre Tätigkeit bislang jedoch gering. Dieses Forschungsdefizit ist auch auf die heterogene rechtliche Lage in den Ländern zurückzuführen, die zu großen Unterschieden in der Ausgestaltung von Leitung beiträgt. In der Mehrheit der Länder bestehen etwa bei der konzeptionell-inhaltlichen Ausgestaltung des Aufgabenprofils von Leitungskräften erhebliche Regelungsdefizite in den Kita-Gesetzen oder Personalverordnungen und -richtlinien. Auch zu anderen Aspekten wie den Personalfachkraftstunden für Leitung fehlen teilweise landeseinheitliche Bestimmungen (Bock-Famulla/Lange 2013). Dies eröffnet Spielräume für die Konturierung des Aufgaben- und Tätigkeitsprofils von Leitungskräften in der Praxis und erschwert zugleich die empirische Erfassung dieses Handlungsbereichs.



M4 Statistische Erfassung „Leitung“

Die Kinder- und Jugendhilfestatistik erhebt die „Einrichtungsleitung“ seit dem Erhebungsjahr 2011 über die Merkmale „Arbeitsbereich“ und „Beschäftigungsumfang“. Sie differenziert hierbei nach erstem und zweitem Arbeitsbereich, für die jeweils die Anzahl der Wochenstunden angegeben werden muss. Die Erfassung erfolgt unabhängig davon, ob die Person für die Leitungstätigkeit von anderen Arbeitsbereichen freigestellt ist oder nicht. Vor 2011 wurden unter der Kategorie „Arbeitsbereich“ nur vollständig freigestellte Leitungskräfte erhoben. Durch die modifizierte Erfassung sind die ausgewiesenen Daten nicht miteinander vergleichbar, da sie Unterschiedliches erfassen.

Die Daten können aus zwei Perspektiven ausgewertet werden: Die erste Möglichkeit, an der sich auch die Darstellung in der Fachserie des Statistischen Bundesamts orientiert, ist die Auszählung nach erstem und zweitem Arbeitsbereich. Hiernach sind am 1. März 2014 von den 48.246 Leitenden 28.209 Personen im ersten und 20.037 im zweiten Arbeitsbereich leitend tätig.

Demgegenüber basieren die Berechnungen im vorliegenden Fachkräftebarometer auf einer Sonderauswertung des Datensatzes, bei der die Anzahl der Leitungspersonen danach berechnet wurde, ob Leitung den alleinigen Aufgabenbereich darstellt (und sie somit vollständig hierfür freigestellt sind), oder ob sie diese Aufgaben (im ersten oder zweiten Arbeitsbereich) neben weiteren Tätigkeitsbereichen ausüben (also nur anteilig für Leitungsaufgaben freigestellt sind).

Erste Ansatzpunkte zur Eingrenzung des Kreises der Einrichtungsleitungen sowie ihr Anforderungs-, Aufgaben- und Tätigkeitsprofil bietet die Kinder- und Jugendhilfestatistik. Allerdings ist die Erfassung von Leitung auch dort nicht ohne methodische Tücken ►M4. So sind beispielsweise Zeitreihen erst seit dem Erhebungsjahr 2011 möglich (Beher/Lange 2014b, c).

Abb. 2.17 Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2014 (Deutschland; Anzahl)¹

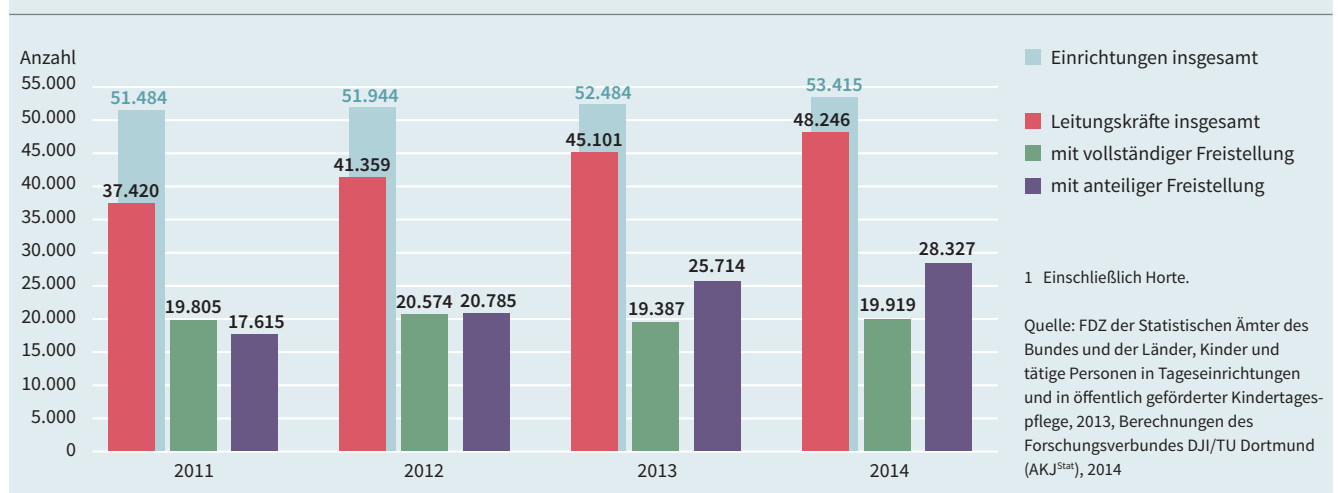


Abb. 2.18 Leitend tätige Personen nach Art der Freistellung und anderem Arbeitsbereich 2014 (in %)¹



Von 2011 bis 2014 ist die Zahl der anteilig freigestellten Leitungskräfte um 61% gestiegen – im Unterschied zur Gruppe der vollständig freigestellten Leitungen, die weitgehend stagniert (bei einem Veränderungswert von +0,6%).

Bundesweit wurden am 1. März 2014 rund 48.200 Leitungskräfte gezählt (vgl. Abb. 2.17, Tab. D2.19), die Leitungsaufgaben in Kindertageseinrichtungen ausüben. Im Vergleich zu 2011 hat die Zahl der Leitungskräfte um knapp 29% zugenommen. Damit ist der Anstieg beim Leitungspersonal höher als beim übrigen pädagogischen Personal (18%), bei den Einrichtungen (3,8%) oder den betreuten Kindern (5,2%). Diese Aussage wird zum Teil jedoch wieder relativiert, wenn danach gefragt wird, ob Leitung und Management als alleiniger Tätigkeitsschwerpunkt oder neben anderen Aufgaben in der Kita durchgeführt werden. Berücksichtigt werden damit die Zeitressourcen, die die Träger ihren Leitungskräften zur Verfügung stellen.

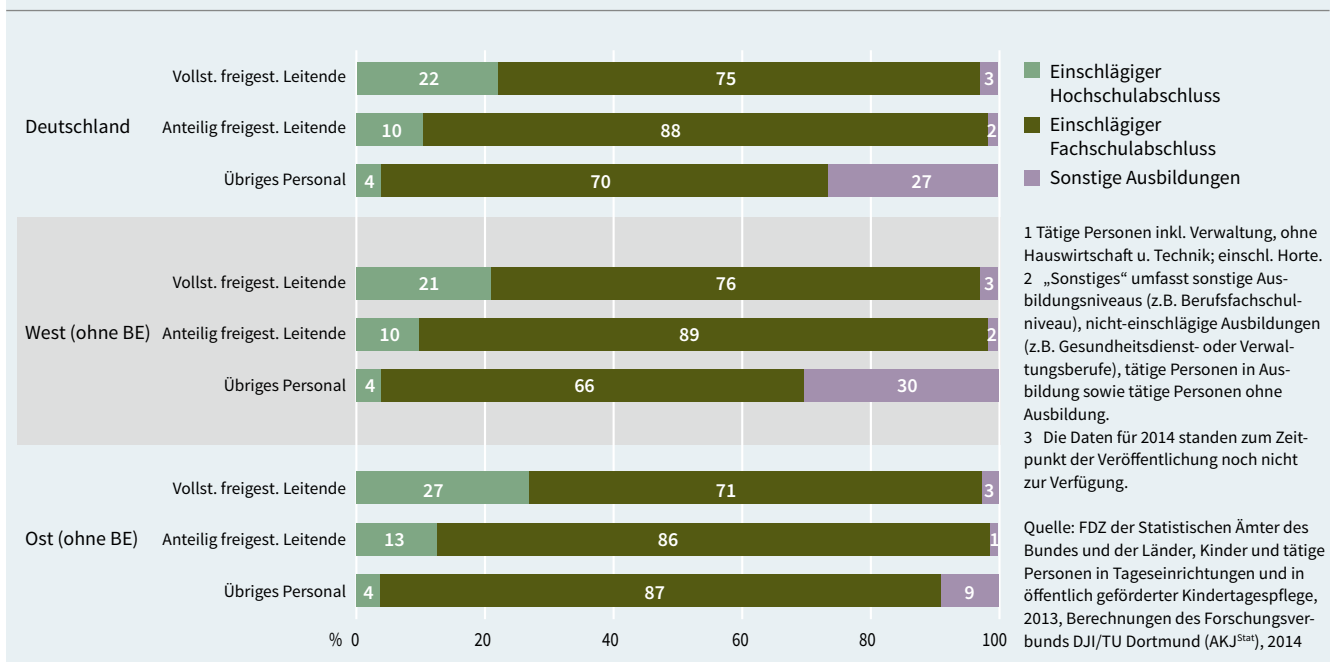
Aus dieser Perspektive wird ersichtlich: Die Ausweitung der Leitungsressourcen wird vor allem durch eine Zunahme bei denjenigen Leitungskräften gespeist, die für Leitungsaufgaben nur zum Teil von anderen Aufgaben freigestellt sind. So ist die Anzahl der anteilig freigestellten Personen von 2011 bis 2014 um 61% nach oben geklettert. Demgegenüber hat sich die Gruppe der Leitungen mit vollständiger Freistellung nur geringfügig vergrößert (+0,6%). Worauf der Zuwachs im Bereich der anteiligen

Leitung im Einzelnen zurückzuführen ist, bleibt jedoch offen. Denkbar sind in diesem Zusammenhang drei Gründe: (1) Aufgrund der neueren fachpolitischen Diskussion über Leitung und Management von Kindertageseinrichtungen legitimieren die Träger stärker Leitung, die bislang gänzlich ohne zeitliche Ressourcen ausgestattet war. (2) Durch die neuen Aufgaben im U3-Bereich wachsen die Einrichtungen und die Leitungsaufgaben gleichermaßen, sodass eine partielle Leitungsfreistellung unumgänglich geworden ist. (3) Unter methodischen Aspekten werden die Erhebungsbögen im vierten Jahr der Umstellung auch im Hinblick auf den zweiten Arbeitsbereich vollständiger ausgefüllt, sodass es sich bei der skizzierten Entwicklung um einen statistischen Effekt handelt. Dies wird sich mit der Fortschreibung der Zeitreihe in den nächsten Jahren zeigen (Beher/Lange 2014c).

Zusätzliche Aufgaben der anteilig freigestellten Leitungen sind in Westdeutschland mit einem Anteil von 38% häufig die Gruppenleitung und in Ostdeutschland mit 29% die gruppenübergreifende Tätigkeit.

Weitere Hinweise auf das Aufgaben- und Tätigkeitsprofil lassen sich aus der Differenzierung der Daten nach Arbeitsbereichen gewinnen. Neben den bereits oben betrachteten vollständig freigestellten Leitungskräften (mit 41%) bildet die Kombination zwischen „Einrichtungsleitung und Gruppenleitung“ im Jahr 2014 das zweithäufigste Tätigkeitsmuster mit einem Anteil von rund 35% an

Abb. 2.19 **Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Leitungsfreistellung und Ausbildungsniveau 2013**
(in %) ^{1,2,3}



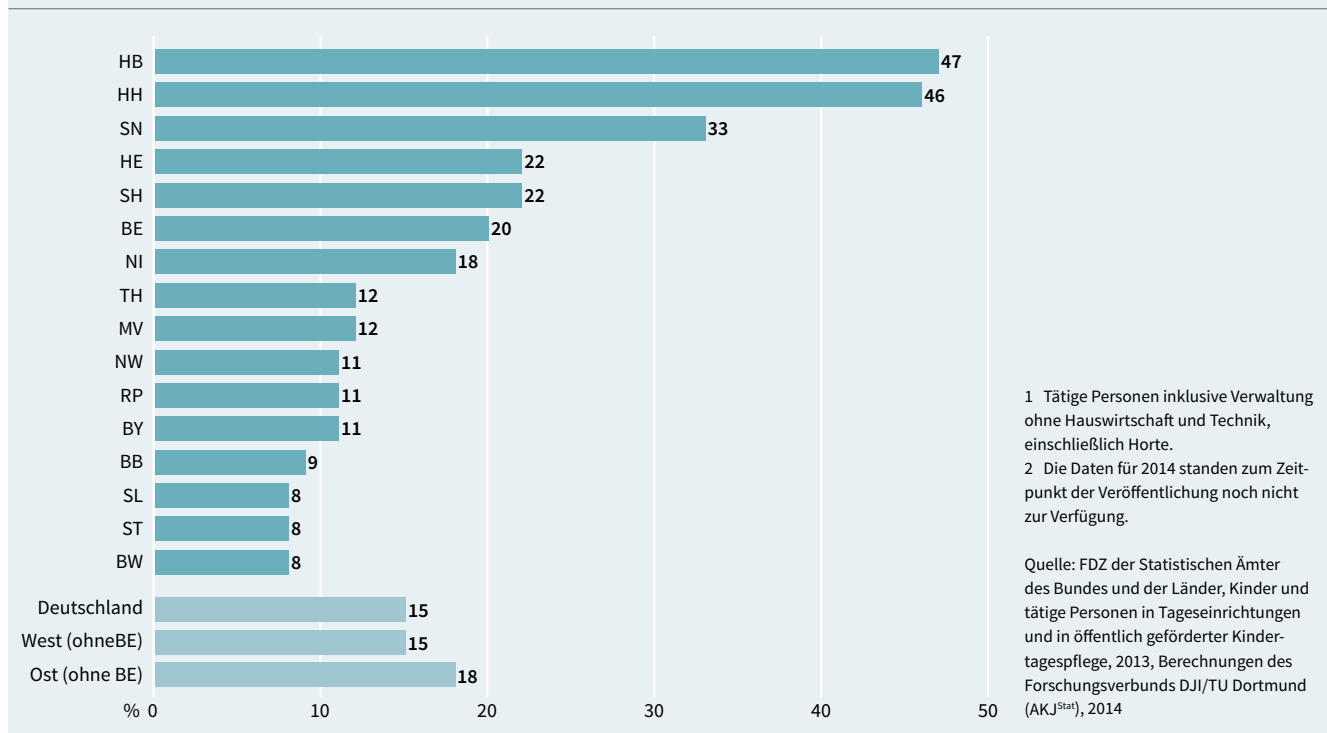
den insgesamt 48.200 Leitungskräften (vgl. Abb. 2.18, Tab. D2.20, W2.14). Weitere 15% der Leitenden sind zusätzlich zur Einrichtungsleitung gruppenübergreifend beschäftigt. West-Ost-Unterschiede der Tätigkeitsprofile sind bei der Gruppe der anteilig freigestellten Leitungskräfte zum einen in Bezug auf die höhere Bedeutung der Gruppenleitung und zum anderen hinsichtlich des geringeren Stellenwerts der gruppenübergreifenden Tätigkeit im Westen zu verzeichnen.

Bei der Besetzung von Leitungsstellen mit vollständiger Freistellung werden Akademikerinnen und Akademiker mit einem Anteil von 22% in 2013 bevorzugt eingestellt. Bei den anteilig freigestellten Leitungskräften liegt der entsprechende Wert nur bei rund 10%.

Bezogen auf das Qualifikationsgefüge vermitteln die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass im Jahr 2013 rund 83% der Leitungskräfte über einen Berufsabschluss verfügen, der an Fachschulen erworben wurde. Zumeist handelt es sich dabei um eine Berufsausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. Weitere 15% der Leitungskräfte haben ein Hochschulstudium abgeschlossen. Alle weiteren Ausbildungsebenen und Berufsabschlüsse bilden bei den Leitungskräften mit einem Gesamtanteil von 2% nur einen sehr kleinen Ausschnitt des Qualifikationsgefüges. Insgesamt sind Leitungskräfte generell höher qualifiziert als das übrige Personal ohne Leitungsaufgaben, bei dem die Hochschulabschlüsse einen

geringeren und die sonstigen Ausbildungsniveaus und Berufsabschlüsse – insbesondere der Kinderpflegeberuf – einen höheren Stellenwert haben (vgl. Tab. D2.19).

Unterschiede im Bereich der Leitungskräfte werden ersichtlich, wenn wiederum zusätzlich die Zeitressourcen für Leitung berücksichtigt werden (vgl. Abb. 2.19): Am höchsten ist der Professionalisierungsgrad bei den Leitungskräften, die für Leitung und Management vollständig freigestellt sind. So haben bundesweit 22% dieser Gruppe ein einschlägiges Hochschulstudium absolviert. Bei den tätigen Personen, die neben weiteren Aufgaben leiten, sind dies nur rund 10%. Der Akademikeranteil ist in Ostdeutschland sowohl bei den vollständig als auch den anteilig freigestellten Leitenden höher als in Westdeutschland. Im Gegenzug ist der Anteil der Fachschulabsolventinnen und -absolventen in der Gruppe der teilweise freigestellten Leitungen mit immerhin 88% bundesweit am größten. Bei den Leitungen, die vollständig von der Gruppenarbeit befreit sind, beträgt der entsprechende Wert aufgrund der höheren Bedeutung des Hochschulabschlusses lediglich 75%.

Abb. 2.20 Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss 2013 (in %) ^{1,2}

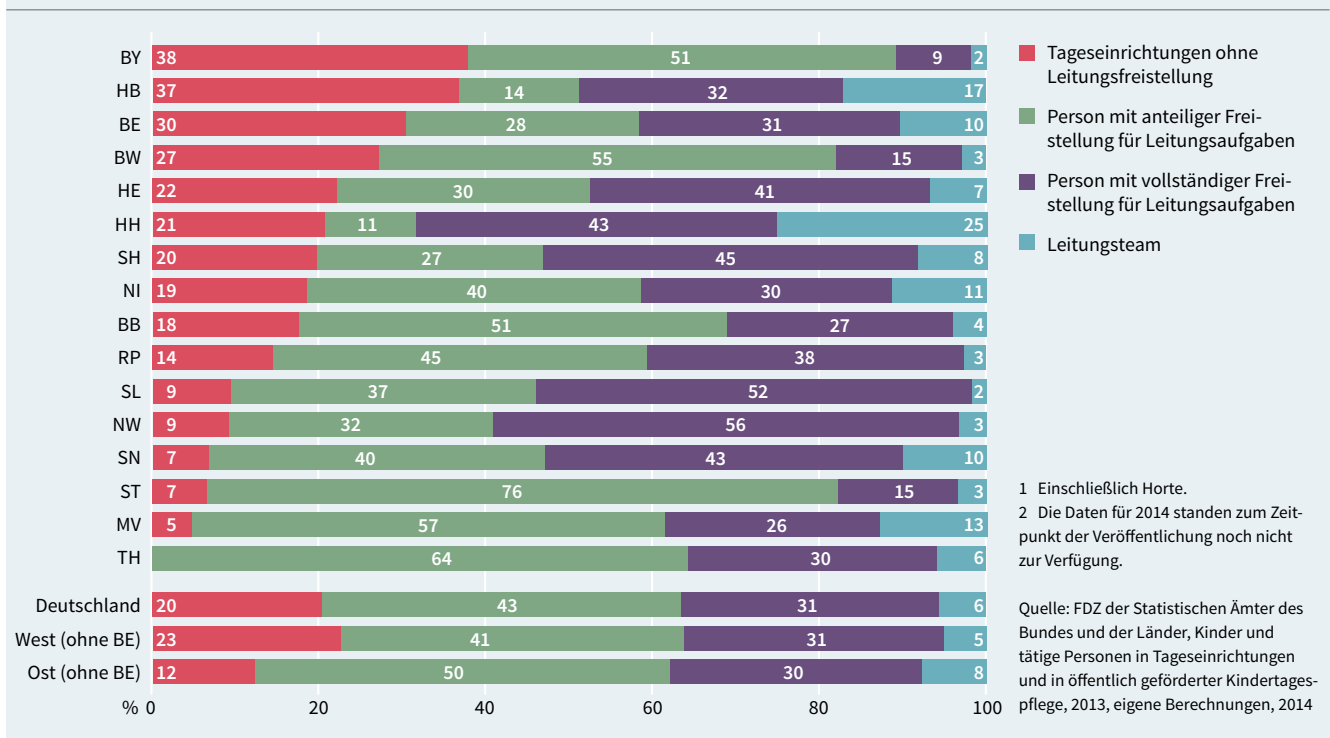
Der Professionalisierungsgrad der Leitungstätigkeit ist im Jahr 2013 am höchsten in Hamburg und Bremen (mit Anteilen von rund 46%), gefolgt von Sachsen (33%).

Im Hinblick auf den Professionalisierungsprozess ist die Betrachtung nach Ländern jedoch aufschlussreicher als der Ost-West-Vergleich (vgl. Abb. 2.20, Tab. W2.15).

So ist der Anteil einschlägig qualifizierter Akademikerinnen und Akademiker unter den Leitungskräften insbesondere in *Hamburg* und *Bremen* sehr hoch. Dort verfügt fast jede zweite Leitung über einen Hochschulabschluss. Auch in *Sachsen* hat noch jede dritte Leitungskraft ein Hochschulstudium absolviert. Sehr gering fällt der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker in *Brandenburg*, dem *Saarland* und *Sachsen-Anhalt* aus (mit jeweils 8% an allen Leitungskräften). Diese Differenzen sind zum Teil auf landesrechtliche Bestimmungen zurückzuführen, gemäß derer Kindertageseinrichtungen – wie etwa in *Bremen* oder *Sachsen* – ab einer gewissen Größe durch eine Akademikerin bzw. einen Akademiker geleitet werden müssen. In anderen Ländern sind die Regelungen relativ offen und wenig hilfreich zur Erklärung der Diskrepanzen, so dass noch andere Faktoren zu einem höheren oder niedrigen Professionalisierungsgrad beitragen müssen. Welche dies sind, bleibt erklärungsbedürftig (Beher/Lange 2014; Bock-Famulla/Lange 2013).

Ein Fünftel der Kindertageseinrichtungen in Deutschland hat im Jahr 2013 keine formal anerkannte, d.h. mit Zeitressourcen ausgestattete Leitung.

Betrachtet wurde bislang das Personal mit Leitungsaufgaben. Wird die Perspektive von den tätigen Personen mit Leitungsaufgaben auf die Leitungsstrukturen in Kindertageseinrichtungen als Organisation gelenkt, dann ergibt sich folgendes Bild: Jede fünfte Kindertageseinrichtung in Deutschland hat keine „offiziell“ anerkannte Leitung, für die der Träger Zeitressourcen zur Verfügung stellt (vgl. Abb. 2.21, Tab. D 2.21). Dieser Anteil ist in Westdeutschland mit rund 23% höher als in Ostdeutschland mit 12%. Jenseits der Ost-West-Gegenüberstellung bestehen jedoch wiederum zwischen den Ländern erhebliche Unterschiede: So ist der Anteil der Kindertageseinrichtungen ohne Leitungsfreistellung in *Bayern* (38%) und *Baden-Württemberg* (27%) überdurchschnittlich hoch. Zugleich sind in diesen Ländern vergleichsweise viele Leitungskräfte mit anteiliger Freistellung tätig. Auch in den Stadtstaaten *Bremen* (37%) und *Berlin* (30%) sind häufig Einrichtungen ohne Leitungsfreistellung zu lokalisieren. Im Bundesvergleich spielen dort jedoch Leitungsteams eine größere Rolle. Überdurchschnittlich hohe Anteile bei den vollständig freigestellten Leitungen haben *Nordrhein-Westfalen* (56%), *Saarland* (52%), *Schleswig-Holstein* (45%), *Hamburg* (43%) und *Hessen* (41%).

Abb. 2.21 Kindertageseinrichtungen nach Art der Leitungsfreistellung 2013 (in %)^{1,2}

Für die Art der Leitungsfreistellung ist – neben dem Bundesland – vor allem die Einrichtungsgröße entscheidend (Behr/Lange 2014). So haben rund 35% der kleinen Tageseinrichtungen (mit bis zu sieben pädagogisch Tätigen im Jahr 2013) keine Zeitressourcen für Leitungsfreistellung. Hierbei bestehen wiederum große West-Ost-Differenzen: Der Anteil der Einrichtungen ohne Leitungsfreistellung liegt in westdeutschen bei 38% und in ostdeutschen Einrichtungen bei 23%. Auf der anderen Seite sind es bei den großen Kindertageseinrichtungen (mit mehr als zwölf pädagogisch Tätigen) lediglich knapp 9% der Einrichtungen ohne ein Zeitbudget für Leitung (bei einem Anteil von knapp 10% im Westen und fast 5% im Osten).

Bei der weiteren Aufschlüsselung der Einrichtungen ohne Leitungsressourcen fallen vor allem die „Mono-Einrichtungen“ auf: Der Anteil der Tageseinrichtungen ohne Leitungsfreistellung ist bei den Krippen mit 45% an allen Kindertageseinrichtungen mit Abstand am höchsten, gefolgt von den Horteinrichtungen mit 31%. Demgegenüber ist der Anteil der Einrichtungen ohne Leitungsfreistellung in den Kombi-Einrichtungen für Kinder aller Altersgruppen mit knapp 16% am niedrigsten (ebd.). Die Art der Kindertageseinrichtung ist allerdings wiederum nicht unabhängig von der Einrichtungsgröße zu betrachten (vgl. Kap. 2.3).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auf der einen Seite auch im Jahr 2013 eine nicht unerhebliche Zahl von Einrichtungen vorhanden ist, in denen Leitung gewissermaßen nebenher und ohne formal definierte Zeitressourcen ausgeübt wird. Auf der anderen Seite ist der Professionalisierungsgrad bei den Leitungskräften wesentlich stärker vorangeschritten als beim übrigen Personal ohne Leitungsaufgaben, wenn auch mit großen Unterschieden zwischen den Ländern.

2.8 Resümee

Den Ausgangspunkt dieses Kapitels bildet die Frage, wie sich die aktuelle Lage des Personals in Kindertageseinrichtungen auf der Basis der Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik darstellt und wie die Beschäftigungsdynamiken in den letzten Jahren verlaufen sind. Im Einzelnen zeigen sich folgende Befunde:

Zwischen 2006 und 2014 ist das Gesamtpersonal stark expandiert. Bundesweit erfolgte ein Personalzuwachs von 195.000 Fachkräften, von denen der größte Teil in den westlichen Ländern eingestellt wurde. Dieser Aufwärtstrend spiegelt sich auch beim pädagogisch und leitend tätigen Personal, bei dem sich das Stellenvolumen in Westdeutschland um 52% und in Ostdeutschland um 45% erhöht hat.

Durch den personellen Ausbau sind die Tageseinrichtungen gewachsen. Während im Jahr 1998 im Durchschnitt 6,9 pädagogische und leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tageseinrichtungen tätig waren, liegt der Mittelwert inzwischen bei 9,8 Beschäftigten. Vom Personalaufschwung haben bundesweit vor allem die „Kombi-Einrichtungen“ profitiert, in denen die Teams zugleich am größten sind.

Bezogen auf die Arbeitsbereiche des pädagogischen Personals wurde das Stellenvolumen am stärksten im Gruppendienst in Krippen und im erweiterten Kindergarten ausgeweitet. Mit dem Ausbau der Beschäftigung im U3-Bereich war kein einseitiger Personalabbau in den übrigen Arbeitsbereichen verbunden.

Rund 68% der Beschäftigten haben bundesweit einen freien Träger als Arbeitgeber. Bei einem sich angleichenden Verhältnis zwischen öffentlicher und freier Trägerschaft bestehen im Binnengefüge der freien Träger Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland. Sie machen sich vor allem am geringeren quantitativen Stellenwert der konfessionellen Wohlfahrtsverbände und an höheren Anteilen des Paritätischen Wohlfahrtsverbands im Osten bemerkbar.

Das Personal in Kindertageseinrichtungen ist zwischen 1998 und 2014 merklich gealtert, in Ostdeutschland aber weitaus stärker als in Westdeutschland. Die unterschiedliche Altersverteilung zwischen West und Ost spiegelt sich auch im Altersdurchschnitt der Fachkräfte mit 39,9 Jahren in den westdeutschen und 44 Jahren in den ostdeutschen Ländern.

Die Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zu 1998 weiter auf dem Vormarsch. Inzwischen arbeiten 56% der Beschäftigten im Westen und 76% im Osten unterhalb einer Vollzeitstelle. Ein knappes Fünftel des Personals in den westdeutschen Ländern ist unter 21 Stunden beschäftigt, in den östlichen Ländern sind dies lediglich 6%. Hierbei entspricht die Teilzeitarbeit zu großen Teilen den Vorstellungen der (westdeutschen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Auch im Jahr 2014 sind rund 68% der Beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher. Durch die hohen Personalanteile dieser Gruppe unterscheidet sich das Berufsfeld deutlich von den übrigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe, in denen weitaus mehr akademisch ausgebildetes Personal tätig ist.

Obgleich zwischen 1998 und 2014 rund 18.800 akademisch qualifizierte „Profis“ zusätzlich in das Feld eingemündet sind, ist der Professionalisierungsgrad des pädagogischen und leitenden Personals mit zuletzt 5% immer noch ausgesprochen gering.

Allerdings hat seit 2006 ein Professionalisierungsschub eingesetzt, der vor allem aus der Gruppe der Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen der Fachbereiche Soziale Arbeit und Sozialpädagogik (FH) gespeist wurde. Inzwischen wird das Spektrum der einschlägigen Hochschulabschlüsse durch die neuen früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge erweitert.

Wie eine Sonderauswertung zu den Leitungskräften verdeutlicht, ist dort der Anteil des akademisch qualifizierten Personals (mit bundesweit 15% im Jahr 2013) im Vergleich zum Personal ohne Leitungsaufgaben merklich höher. Bei der Besetzung von Leitungsstellen mit vollständiger Freistellung werden Akademikerinnen und Akademiker von den Trägern bevorzugt eingestellt.

Bezogen auf die Leitungsstrukturen hat ein Fünftel der Kindertageseinrichtungen in Deutschland auch im Jahr 2013 noch keine formal anerkannte Leitung, die von den Trägern mit Zeitressourcen ausgestattet ist.

Perspektivisch weisen die vorgestellten Ergebnisse auf eine Reihe personeller Herausforderungen hin, die in den nächsten Jahren auf das Arbeitsfeld zukommen werden. Wie an verschiedenen Stellen des Kapitels deutlich wurde, scheint die Attraktivität des Berufsfelds insbesondere für die jüngere Generation nicht mehr selbstverständlich gegeben zu sein. Obgleich es durch die großen Anstrengungen der verschiedenen Akteure gelungen ist,

in beachtlichem Umfang Personal zu rekrutieren, sind die Beschäftigtenzuwächse vorerst vor allem bei den Berufsanfängerinnen und -anfängern hinter den Erwartungen zurückgeblieben.

Dass die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen mehr denn je ihren Preis hat, zeigt auch die Entwicklung bei den Akademikerinnen und Akademikern mit einschlägigem Hochschulabschluss, deren Zahl im Vergleich zur übrigen Kinder- und Jugendhilfe sowie zur Grundschule nach wie vor sehr niedrig ist. Mit der Akademisierungsdiskussion und der Etablierung früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge ist zwar Bewegung ins Arbeitsfeld gekommen. Wie sich dieser Prozess zukünftig gestalten wird, sollte jedoch aufmerksam beobachtet werden, zumal dieses Studium insbesondere für jene angehenden Akademikerinnen und Akademiker, die bereits einen Fachschulabschluss haben, eine Möglichkeit darstellt, aus der „Sackgasse“ des Erzieherinnen- und Erzieherberufs und des Arbeitsfelds herauszufinden. So geben in einer aktuellen Studie nur 45% der befragten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen an, dass Kindertageseinrichtungen ihr Wunscharbeitsfeld sind (Züchner u.a. 2014; vgl. Kap. 6.2).

Im Gegenzug werden Stellen für Akademikerinnen und Akademiker attraktiver, wenn sie mit Statusgewinnen und höherem Einkommen verbunden sind. Dies veranschaulicht der Blick auf die freigestellten Leitungen, bei denen der Professionalisierungsgrad, aber auch der Männeranteil wesentlich höher ist.

Abschließend lässt sich für die Zukunft festhalten, dass nach der zurückliegenden Ausbaudekade, in der auf allen Ebenen die Frage der Quantitäten die Fachdiskussion bestimmt hat, die Perspektive der Kinder wieder stärker ins Blickfeld gerückt werden sollte. Die Interaktionsqualität zwischen den Fachkräften und den Kindern dürfte dabei einen wichtigen Teilaspekt bilden.

3 Arbeitsmarkt „Frühe Bildung“



Wenn man sich den Arbeitsmarkt „Frühe Bildung“ auf der Basis amtlicher Daten zu erschließen versucht, gibt es verschiedene Vorgehensweisen. Man kann das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen als Bestandteil der Kinder- und Jugendhilfe anhand einer eigenen Fachstatistik betrachten (vgl. Kap. 2). Der Vorteil liegt bei den vielfältigen Auswertungsmöglichkeiten, die diese Statistik anbietet; der Nachteil ist, dass diese Statistik auf die Kinder- und Jugendhilfe begrenzt ist und somit ein Außenvergleich mit anderen Teilarbeitsmärkten und Branchen nicht durchführbar ist.

Genau diesen Außenvergleich erlaubt die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), die in diesem Kapitel im Mittelpunkt steht ►M1. Mit ihrer Hilfe lassen sich die Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsmarktentwicklungen aller sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen in Deutschland abbilden. Ausgeblendet bleiben allerdings die Beamten und die Selbstständigen, die durch diese Statistik nicht erfasst werden. Vergleiche mit dem Bildungswesen, insbesondere dem Schulwesen, sind nur ansatzweise möglich, da dort im Wesentlichen verbeamtete Lehrkräfte tätig sind.

Ein Kernproblem entsprechender Arbeitsmarktanalysen für den hier betrachteten Bereich der Frühen Bildung besteht zudem darin, dass dieser in den üblichen beruflichen Klassifizierungen und in den bisherigen Arbeitsmarktanalysen nicht oder nur unzureichend abgegrenzt worden ist. Infolgedessen wird hier der Begriff *Frühe Bildung* verwendet, um einen der dynamischsten Teilarbeitsmärkte der letzten Jahre und Jahrzehnte zu umschreiben. Gemeint ist damit ein Arbeitsmarkt, der berufsclassifikatorisch unstrittig den Sozialen Berufen zugerechnet wird, dort aber als Berufsordnung mit der einstigen Berufskennziffer 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ ebenso wenig trennscharf erfasst wird wie mit der 2012 eingeführten 8311 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ und der 83193 „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (Grgic 2014). Die Bezeichnung „Frühe Bildung“ unterstreicht zudem auch die deutlichen Schnittmengen dieses Teilarbeitsmarkts zum Bildungswesen, wie das etwa in der aktuellen Bildungsberichterstattung zum Ausdruck kommt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014).

1 Die Bezeichnungen aus der Klassifizierung der Berufe werden in der dort verwendeten Geschlechtsform wiedergegeben. Das nicht genannte Geschlecht ist immer mit eingeschlossen.



M1 Beschäftigungsstatistik

Die Beschäftigungsstatistik der BA wird aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger generiert. Sie informiert über alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, jedoch nicht über Beamte oder Selbstständige. Erfasst werden Angaben zur Beschäftigung (u.a. Umfang, Einkommen, Tätigkeit und Wirtschaftszweig) und zur Person (u.a. Alter und Geschlecht). Das Personal in der Frühen Bildung kann in der Beschäftigungsstatistik über die Berufsklassifikation (KldB 1988) anhand der Kennziffer 864 für die Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ identifiziert werden.¹ Eine tiefer gehende Differenzierung ist hier, anders als mit der Arbeitslosenstatistik ►M2, nicht möglich.

Der so erfasste Personenkreis ist nicht identisch mit den pädagogisch Tätigen einschließlich der Einrichtungsleitungen, wie sie in der Kinder- und Jugendhilfestatistik ausgewiesen werden (vgl. Kap. 2). Da die Anzahl der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ in der Beschäftigungsstatistik jedoch in etwa mit dem Personal in Kindertageseinrichtungen übereinstimmt, kann davon ausgegangen werden, dass es sich im Kern um dieselbe Personengruppe handelt. 2011 war die Anzahl der „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ in der Beschäftigungsstatistik rund 10% größer als die Anzahl der Leitungen und pädagogisch Tätigen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik.

Im Jahr 2012 wurde die Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 1988 auf die Version 2010 umgestellt (Grgic 2014). Die neue Berufsuntergruppe 8311 („Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“) und die neue Berufsgattung 83193 („Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“) sind wesentlich weiter gefasst als die alte Berufsordnung „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“. Im Vergleich zur Kinder- und Jugendhilfestatistik wird daher ein etwa 30% größerer Personenkreis ausgewiesen. Eine einfache Fortschreibung der Zeitreihen über das Jahr 2011 hinaus ist aus diesem Grund nicht möglich (vgl. Abb. 3.5, vgl. auch Grgic 2014).

Die Anzahl der Beschäftigten unterliegt konjunkturellen Schwankungen. Dies gilt auch für den Teilarbeitsmarkt der Frühen Bildung. Daher werden zunächst der Bestand sowie die kurz- und langfristigen Veränderungen der Beschäftigtenzahl dargestellt (vgl. Kap. 3.1). Komplementär entwickeln sich die Zahlen arbeitslos gemeldeter Personen, die im zeitlichen Verlauf berichtet werden (vgl. Kap. 3.2). Jenseits der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Arbeitslosen ist wenig bekannt über die Bewegungen innerhalb des Teilarbeitsmarkts Frühe Bildung, etwa über den Ein- und Ausstieg in das Arbeitsfeld, den Wechsel innerhalb des Feldes oder den Austausch mit anderen Teilarbeitsmärkten. Einige grundlegende Informationen zu diesem Bereich liefern die Angaben über das Altersprofil der Beschäftigten sowie über die Verrentung wegen Alters und Erwerbsminderung (vgl. Kap. 3.3). Weiterhin soll über die Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen berichtet werden. Aufschluss hierüber geben die Entwicklungen von Entgelten, Teilzeitarbeit sowie befristete und geringfügige Beschäftigungen (vgl. Kap. 3.4).



3.1 Beschäftigte

Schwerpunkte der dargestellten Beschäftigtenzahlen sind neben den Bestandsdaten die Entwicklungsdynamik im letzten Jahrzehnt sowie die langfristige Entwicklung seit den 1970er-Jahren. Darüber hinaus wird der Zusammenhang zwischen dem Wachstum des Arbeitsmarkts und dem Ausbau der Teilzeitbeschäftigung untersucht. Zudem wird der Frage nach der Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt nachgegangen. Aufgrund der Zugehörigkeit der Frühen Bildung zu den sozialen Berufen einerseits und zum Bildungswesen andererseits werden Beschäftigtenzahlen aus diesen beiden Bereichen als Vergleichsgrößen herangezogen. Da Frühe Bildung durch einen sehr hohen Anteil weiblicher Beschäftigter gekennzeichnet ist, bietet sich des Weiteren ein Vergleich mit den erwerbstätigen Frauen insgesamt an.

Bestandszahlen an Beschäftigten

Etwa jeder dritte Beschäftigte in den sozialen Berufen und gut jeder vierte im Bildungswesen ist im Jahr 2011 in der Frühen Bildung tätig.

Die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Frühen Bildung beträgt im Juni 2011 laut Beschäftigungsstatistik rund 483.000 Personen (vgl. Abb. 3.1, Tab. D3.1, W3.1, W3.2). Dies entspricht einem Anteil von 1,7% an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, was innerhalb der sogenannten „Berufsordnungen“ in der Beschäftigungsstatistik Rang 13 bedeutet. Hinsichtlich der Größe vergleichbare Berufsordnungen sind beispielsweise „Köche“, „Bankfachleute“ oder „Sprechstundenhelfer“.²

Berufssystematisch lässt sich die Frühe Bildung sowohl den sozialen Berufen als auch den Bildungsberufen zu rechnen. Für beide Bereiche stellen die Beschäftigten in der Frühen Bildung eine jeweils relevante Teilgruppe dar: Bei den sozialen Berufen entfallen etwa 35% der rund 1,4 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Frühe Bildung, im Bildungswesen umfasst die Frühe Bildung rund 28% der etwa 1,7 Millionen Beschäftigten inklusive Beamte (vgl. Abb. 3.1). Sie ist damit die zweitgrößte Berufsgruppe innerhalb der sozialen Berufe und macht bei den Bildungsberufen einen größeren Anteil aus als beispielsweise die Grundschullehrkräfte.

² Mit der Neugliederung der Berufe durch die Klassifikation der Berufe 2010 ► M1 belegt die Frühe Bildung, wenn sie der Berufsuntergruppe „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ zugeordnet wird, im Jahr 2013 den fünften Rangplatz der Berufsuntergruppen – nach den Berufen in der Landwirtschaft, im Verkauf, in der kaufmännisch-technischen Betriebswirtschaft sowie den Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege.

Segregation der Geschlechter

Mit einem Frauenanteil von rund 95% zählt die Frühe Bildung zu den am stärksten ausgeprägten geschlechtsspezifischen Teilarbeitsmärkten.

In der Frühen Bildung sind rund 460.000 Frauen und nur etwa 20.000 Männer beschäftigt. Das bedeutet nicht nur, dass die Frauenquote in der Frühen Bildung bei 95% liegt, sondern zugleich auch, dass etwa jede 25. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau einer Berufstätigkeit in diesem Arbeitsfeld nachgeht. Mit dieser Quote ist die Frühe Bildung einer der Teilarbeitsmärkte mit der ausgeprägtesten Segregation der Geschlechter. In der Beschäftigungsstatistik finden sich in allen Berufen nur vier Berufsordnungen mit einem noch höheren Frauenanteil: „Sprechstundenhelfer“, „Apothekenhelfer“, „Diätassistenten, Pharmazeutisch-technische Assistenten“ sowie die „sonstigen Körperpfleger“ (vgl. Abb. 3.2, Tab. D3.2).

Auch innerhalb der Bildungsberufe wird der Frauenanteil von rund 82% durch die hohe Quote in der Frühen Bildung geprägt; ohne diese würde der Anteil der Frauen im Bildungswesen auf 61% sinken. Dagegen sind in den sozialen Berufen auch ohne den Bereich der Frühen Bildung immerhin zu 77% Frauen beschäftigt. Unverkennbar verstärkt damit das Segment der Frühen Bildung sowohl bei den sozialen Berufen als auch bei den Bildungsberufen den Charakter eines weiblichen Arbeitsmarkts.

Im Zeitverlauf betrachtet ist die berufliche Segregation der Geschlechter – mit einem generell hohen Frauenanteil im Dienstleistungs-, Büro- und Verwaltungsbereich und einem niedrigen im produzierenden Gewerbe – ein stabiles Phänomen. In den hier dargestellten Berufen hat es seit 2001 fast keine Veränderung gegeben (vgl. Abb. 3.2).

Wachstum der Beschäftigtenzahlen

Verglichen mit anderen weiblich dominierten Arbeitsmärkten verzeichnet die Frühe Bildung das drittgrößte Wachstum seit dem Jahr 2000.

Die Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung ist seit dem Jahr 2000 um rund 116.000 Beschäftigte bzw. um rund 32% gestiegen. Entsprechend der starken Geschlechterunterschiede in diesem Arbeitsfeld entfällt der weitaus größte Teil, ein Anstieg um etwa 105.000 Beschäftigte, auf weibliche Arbeitnehmerinnen, ein kleiner Teil (rund 11.000 Beschäftigte) auf männliche Beschäftigte (vgl. Abb. 3.3, Tab. D3.3).

Abb. 3.1 **Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu sozialen Berufen und Berufen des Bildungswesens 2011**
(Deutschland; Anzahl; in %)¹

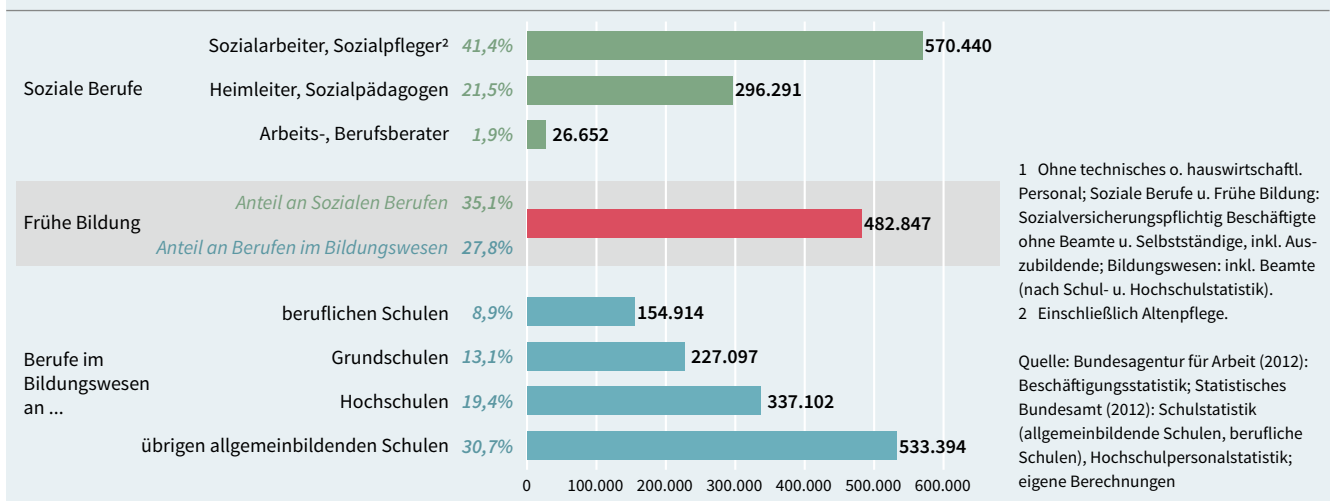


Abb. 3.2 **Frauenquoten in ausgewählten Beschäftigungsbereichen im Vergleich 2001 und 2011** (Deutschland; in %)^{1,2}

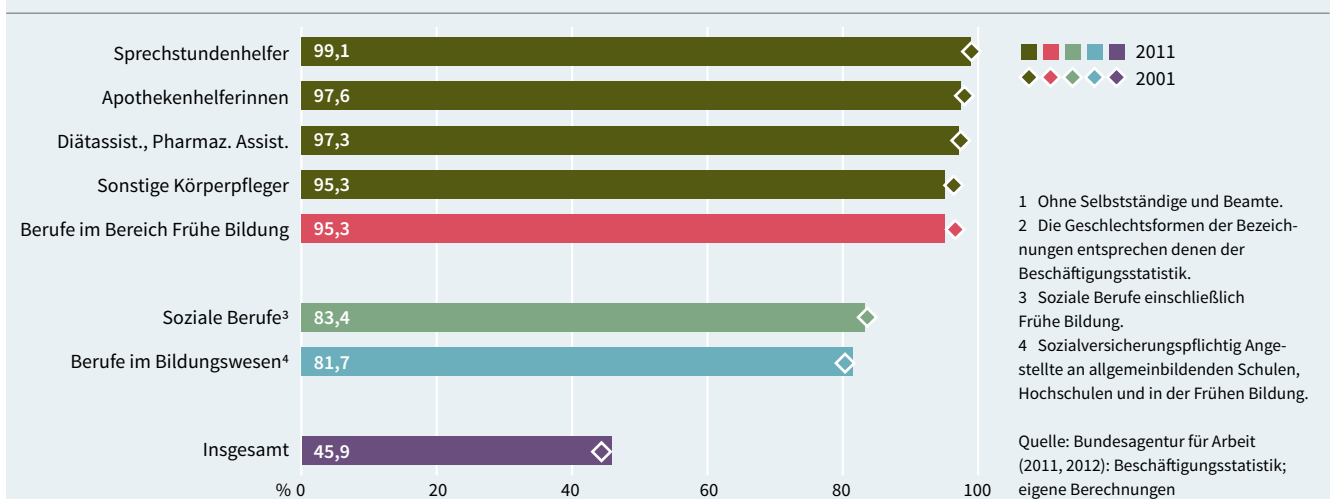


Abb. 3.3 **Zuwachs an weiblichen Beschäftigten in den größten Wachstumsberufen von 2000 bis 2011**
(Deutschland; Veränderung absolut und in %)^{1,2}

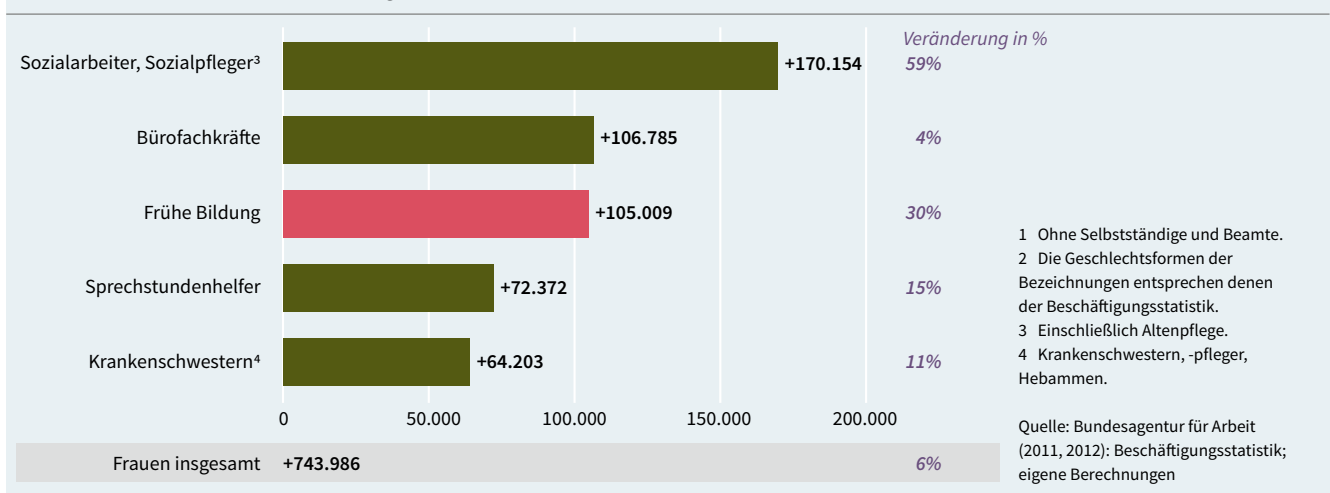
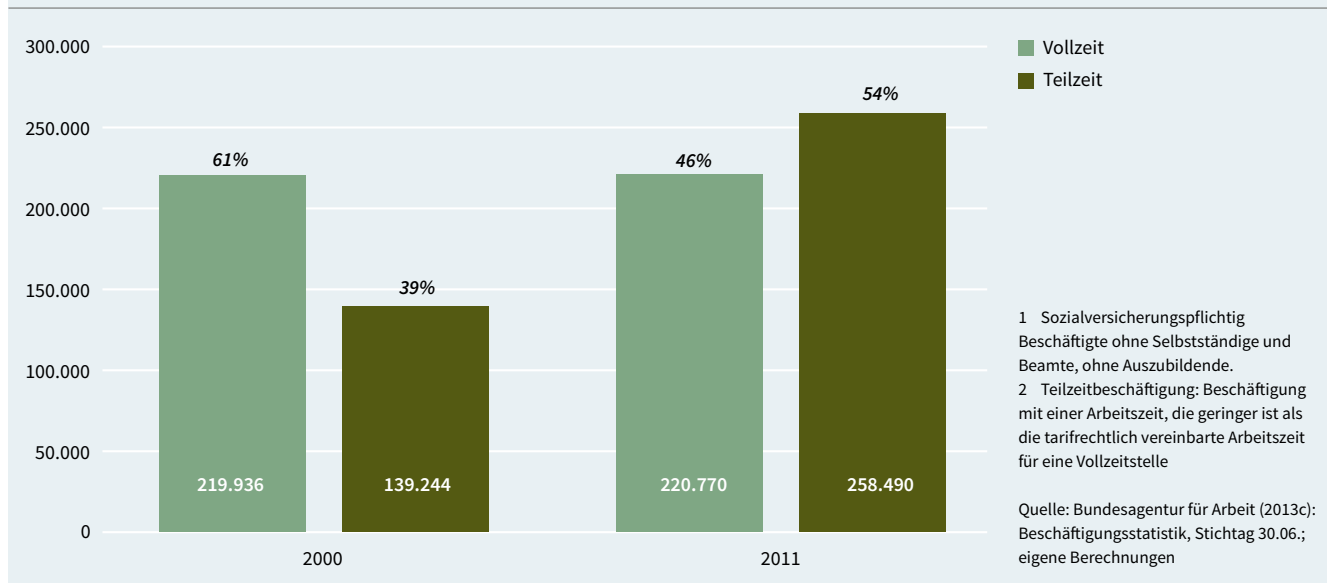


Abb. 3.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der Frühen Bildung 2000 und 2011 (Deutschland; Anzahl; in %) ^{1,2}



Im Vergleich zu anderen weiblich dominierten Berufen ist die Frühe Bildung damit im betrachteten Zeitraum der Arbeitsmarkt mit dem drittgrößten Wachstum. Übertroffen wird dieses nur von den „Bürofachkräften“ sowie von der ebenfalls zu den sozialen Berufen zählenden Berufsordnung „Sozialarbeiter und Sozialpfleger“, die den sehr stark expandierenden Bereich der Altenpflege umfasst.

Zugleich übersteigt der Zuwachs von rund 30% in der Frühen Bildung die allgemeine Zunahme der Anzahl weiblicher Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt von rund 6% somit um das Fünffache.

Trotz der geringen Anzahl männlicher Beschäftigter in der Frühen Bildung hat sich diese seit dem Jahr 2000 fast verdoppelt (+95%), was sich auch in der leicht gesunkenen Frauenquote ausdrückt (vgl. Abb. 3.2). Insbesondere im Vergleich zum leichten Rückgang männlicher Beschäftigter auf dem Gesamtmarkt (-1%) entwickelt sich der Arbeitsmarkt Frühe Bildung somit auch für Männer positiv, wenngleich auf bescheidenem Niveau. Dennoch bleibt zu konstatieren, dass eine Berufstätigkeit in der Frühen Bildung für Männer offenbar trotz der verhältnismäßig guten Beschäftigungschancen unattraktiv bleibt und die jüngsten Daten nicht auf eine Trendwende hinweisen.

Das Personalwachstum in der Frühen Bildung seit dem Jahr 2000 ist fast ausschließlich auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.

Kennzeichnend für Arbeitsfelder mit einem hohen Frauenanteil ist eine hohe Quote an Teilzeitbeschäftigten. Während insgesamt nur 20% aller Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbeschäftigungen entfallen, trifft dies auf 36% der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen zu.

Eine hohe Quote an Teilzeitbeschäftigungen prägt daher auch das Arbeitsfeld Frühe Bildung. Ausgehend von einem bereits relativ hohen Anteil von rund 39% Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2000 hat die quantitative Bedeutung der Teilzeit in den folgenden elf Jahren nochmals erheblich zugenommen (vgl. Abb. 3.4, Tab. W3.3, W3.4).

Mit anderen Worten: Die Zunahme der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung – sowie der Vollzeitäquivalente (vgl. Kap. 2.1) – ist fast vollständig auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Demgegenüber stagniert die Anzahl der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse (zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung vgl. auch Kap. 2.5 und 3.4.).

Langfristige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung hat sich in den vergangenen drei Jahrzehnten in Westdeutschland mit einem Anstieg von rund 130.000 auf 375.000 Beschäftigte annähernd verdreifacht.

Das Wachstum des Arbeitsfelds Frühe Bildung ist kein neues Phänomen. Bei der Betrachtung eines Zeitraums von 35 Jahren zeigt sich, dass in Westdeutschland die Beschäftigtenzahl fast ununterbrochen gestiegen ist (vgl. Abb. 3.5, Tab. D3.4). Ausgehend von 129.804 Beschäftigten im Jahr 1978 hat sich die Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung in Westdeutschland bis 2011 fast verdreifacht. Damit hat sich die Frühe Bildung weitestgehend entkoppelt von den allgemeinen Veränderungen des Arbeitsmarkts entwickelt. Dieser weist im gleichen Zeitraum nur ein geringes Wachstum auf (+14% in Westdeutschland gegenüber +189% in der Frühen Bildung) und ist durch konjunkturelle Schwankungen gekennzeichnet.

Die Entwicklung in der Frühen Bildung ist in Westdeutschland vor allem durch zwei intensive Wachstumsphasen geprägt: In den sieben Jahren von 1989 bis 1996 ist die Zahl der Beschäftigten um rund 57% gestiegen und von 2007 bis 2011 noch einmal um rund 22%. Die erste Wachstumsphase ist in erster Linie dem Ausbau des Platzangebots im Zusammenhang mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz Mitte der 1990er-Jahre geschuldet. Die zweite Wachstumsphase lässt sich mit dem Rechtsanspruch auf die Betreuung von Ein- und Zweijährigen erklären (vgl. Kap. 2.1).

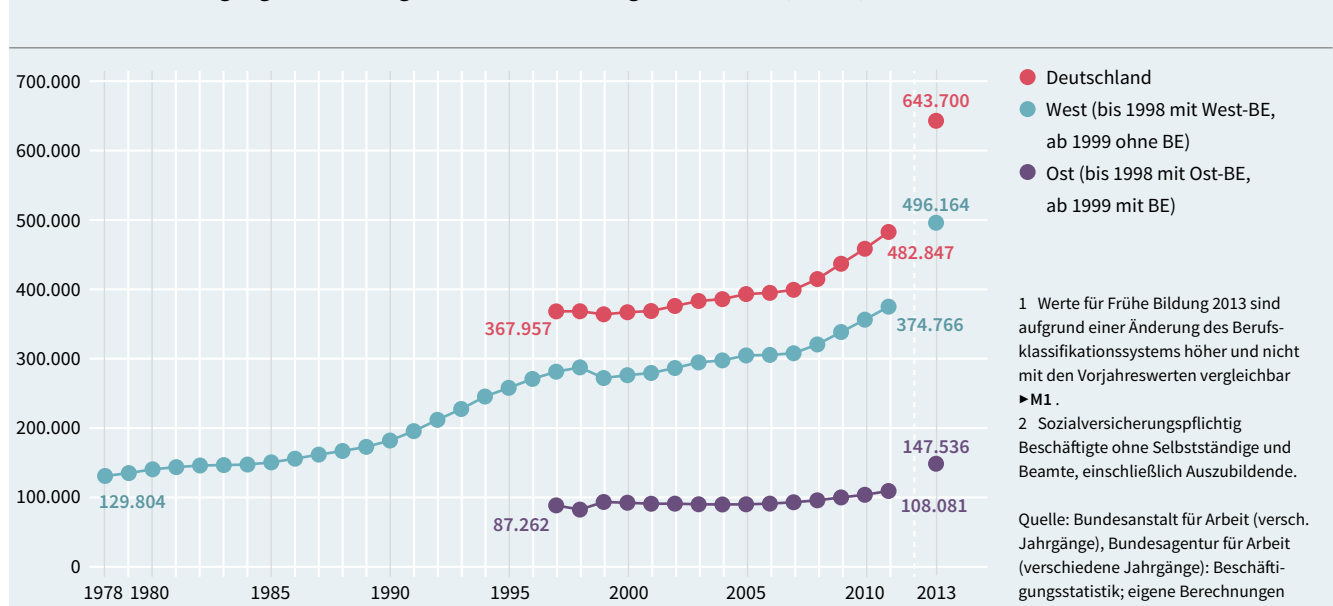
Auch im Vergleich zur Entwicklung des gesamten Arbeitsmarkts für Frauen hebt sich die Dynamik in der Frühen Bildung deutlich ab. So ist der Arbeitsmarkt für Frauen zwar nicht so stark von konjunkturellen Einbrüchen geprägt wie der Gesamtarbeitsmarkt – unter anderem deshalb, weil hier das produzierende Gewerbe eine geringere Rolle spielt –, aber er ist im Vergleich zur Frühen Bildung im Zeitraum von 1978 bis 2011 nur moderat gestiegen (+36%). Und doch ist in gewisser Weise genau dieser Anstieg ein wichtiger Motor für den Ausbau der Frühen Bildung. Immerhin handelt es sich um zusätzlich 2,7 Millionen erwerbstätige Frauen, von denen ein erheblicher Teil als Mutter eines noch nicht schulpflichtigen Kindes einen Betreuungsplatz benötigt.

In Ostdeutschland stagniert die Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung seit 1997 weitestgehend knapp unter 100.000 Personen. Erst ab 2007 ist wieder ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen.

Für Ostdeutschland liefert die Beschäftigungsstatistik erst ab 1997 Daten. Seit diesem Zeitpunkt stagniert die Anzahl der Beschäftigten weitestgehend, und erst seit 2007 lässt sich wieder ein leichter Aufwärtstrend ausmachen (vgl. Abb. 3.5). Davor, also Anfang bis Mitte der 1990er-Jahre, gab es aufgrund des starken Geburtenrückgangs und des gegenüber Westdeutschland erheblich größeren Betreuungsangebots einen starken Rückgang der Beschäftigtenzahl (vgl. Kap. 2.1).

Im Vergleich zur Entwicklung des Gesamtarbeitsmarkts in Ostdeutschland erweist sich die Frühe Bildung seit

Abb. 3.5 Beschäftigungsentwicklung in der Frühen Bildung 1978 bis 2013 (Anzahl)^{1,2}



1997 jedoch als eine der wenigen Branchen, die eine positive Entwicklung aufweisen (1997–2011: +24%), während die Anzahl der Beschäftigten insgesamt fast unverändert ist (+4%).

Das Personalwachstum in der Frühen Bildung ist Ausdruck einer wachsenden sozialen Dienstleistungsinfrastruktur.

Die Entwicklung der verschiedenen Teilarbeitsmärkte wird neben den allgemeinen konjunkturellen Einflüssen von spezifischen Dynamiken der einzelnen Märkte bestimmt. Während die Zahl der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels seit Längerem abnimmt (vgl. beispielhaft die Entwicklung der Techniker und Technikerinnen Abb. 3.6, Tab. D3.5), befinden sich der Dienstleistungssektor und insbesondere die personenbezogenen sozialen Dienstleistungen wie Bildung, Soziales und Gesundheit in einem deutlichen Aufschwung. So hat sich die Anzahl der Beschäftigten in den sozialen Berufen (auch ohne die Frühe Bildung) seit 1992 mehr als verdoppelt, und die Anzahl der Krankenschwestern und -pfleger um rund 30% erhöht. Selbst die Anzahl der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen hat trotz gesunkener Schülerzahlen um rund 21% zugenommen. Somit ist die Frühe Bildung mit einem Wachstum von insgesamt rund 78% Teil dieser Entwicklung, wobei sie im Sinne einer nachholenden Modernisierung sogar noch stärker wächst als andere Bereiche.

3.2 Arbeitslosigkeit

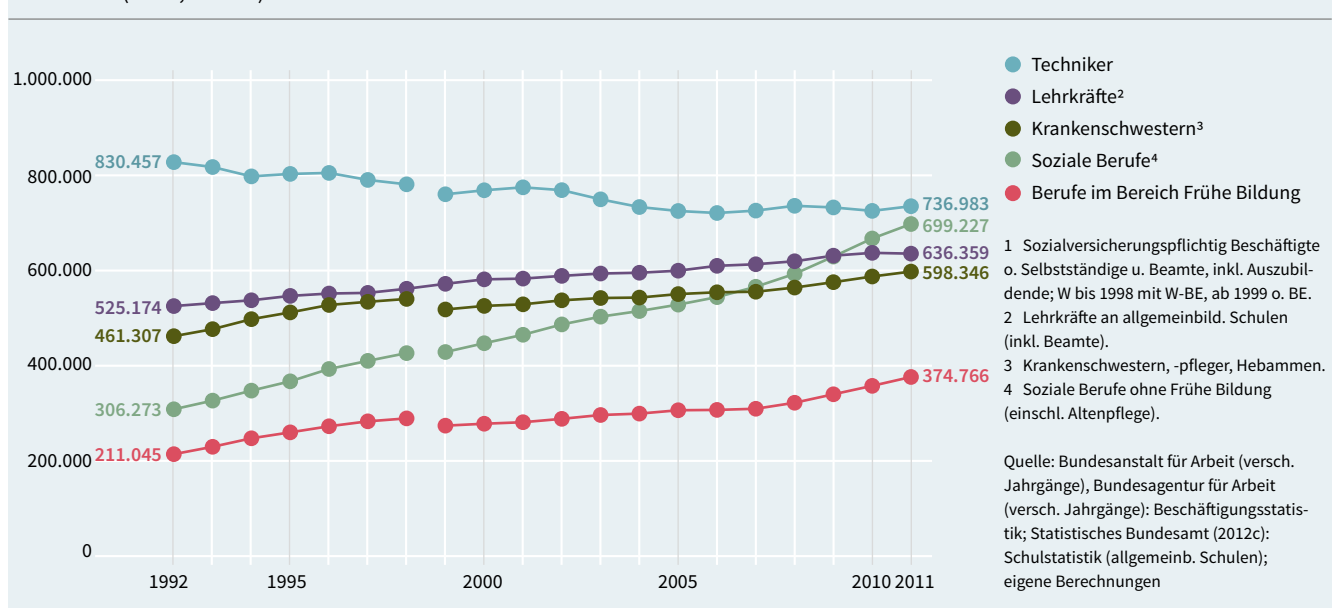
Das Risiko der Arbeitslosigkeit spielt im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung seit jeher – trotz der anhaltenden Stellenexpansion – eine große Rolle und ist erst in jüngster Zeit auf ein niedriges Maß gefallen. Die hier dargestellten Daten zur Arbeitslosigkeit beruhen auf dem Konzept der „registrierten Arbeitslosigkeit“ ►M2 und erfassen somit nicht alle Personen, die eine Berufstätigkeit in der Frühen Bildung wünschen, aber keine Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld aufnehmen konnten (stille Reserve).

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

Die Anzahl der Arbeitslosen in der Frühen Bildung nimmt seit Ende der 1990er-Jahre rasant ab: Vom Höchststand 1997 mit rund 63.000 registrierten Arbeitslosen ist sie bis 2013 auf etwa 16.000 gesunken.

Die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen, die eine Tätigkeit in der Frühen Bildung suchen, bewegt sich in Westdeutschland seit den 1980er-Jahren bis in die 2000er-Jahre hinein mit einigen Schwankungen auf einem hohen Niveau (vgl. Abb. 3.7, Tab. D3.6, W3.5). Ungeachtet der ständig wachsenden Beschäftigtenzahl in diesem Zeitraum erreicht die Anzahl der Arbeitslosen dort 1985 mit rund 30.000 und 1997 mit rund 36.000 registrierten Arbeitslosen ihre jeweiligen Höchststände. Deutlich zurückgegangen ist die Zahl der Arbeitslosen in Westdeutschland erst ab 2006: Innerhalb von sieben

Abb. 3.6 Beschäftigungsentwicklung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1992 bis 2011 (West; Anzahl)¹



Jahren ist sie auf weniger als die Hälfte gesunken (auf ca. 11.000 Personen im Jahr 2013). Allerdings fallen in diesen Zeitraum auch diverse Reformen bei der Erfassung der Arbeitslosigkeit, die die zeitliche Vergleichbarkeit der Daten einschränken.³ Dennoch ist davon auszugehen, dass zumindest ein Teil dieses Rückgangs nicht nur auf arbeitsmarktpolitische Veränderungen, sondern auch auf einen real wachsenden Personalbedarf durch den U3-Ausbau zurückzuführen ist.

In Ostdeutschland ist die Zahl der Arbeitslosen in der Frühen Bildung von fast 27.000 im Jahr 1997 um 82% auf zuletzt nur noch knapp über 4.800 registrierte Arbeitslose im Jahr 2013 zurückgegangen.

Für Ostdeutschland liegen berufsspezifische Arbeitslosenzahlen seit 1997 vor. Ende der 1990er-Jahre ist das Niveau der absoluten Anzahl – mit einer Höchstzahl von rund 27.000 Arbeitslosen im Jahr 1997 – fast so hoch wie in Westdeutschland (vgl. Abb. 3.7). Für den erheblich kleineren Arbeitsmarkt in Ostdeutschland hat sich diese kritische Situation seitdem kontinuierlich verbessert, und 2012 wurde der bisherige Tiefststand von ca. 4.800 Arbeitslosen erreicht.

³ Unter anderem die Nichtzählung der aktiven Teilnehmer von Arbeitsmarktmaßnahmen (§ 16, Abs. 2 SGB III), die Erfassung von ehemaligen erwerbsfähigen Sozialhilfeempfängern (Einführung des ALG II) sowie verschiedene Neuregelungen für ältere Arbeitslose.

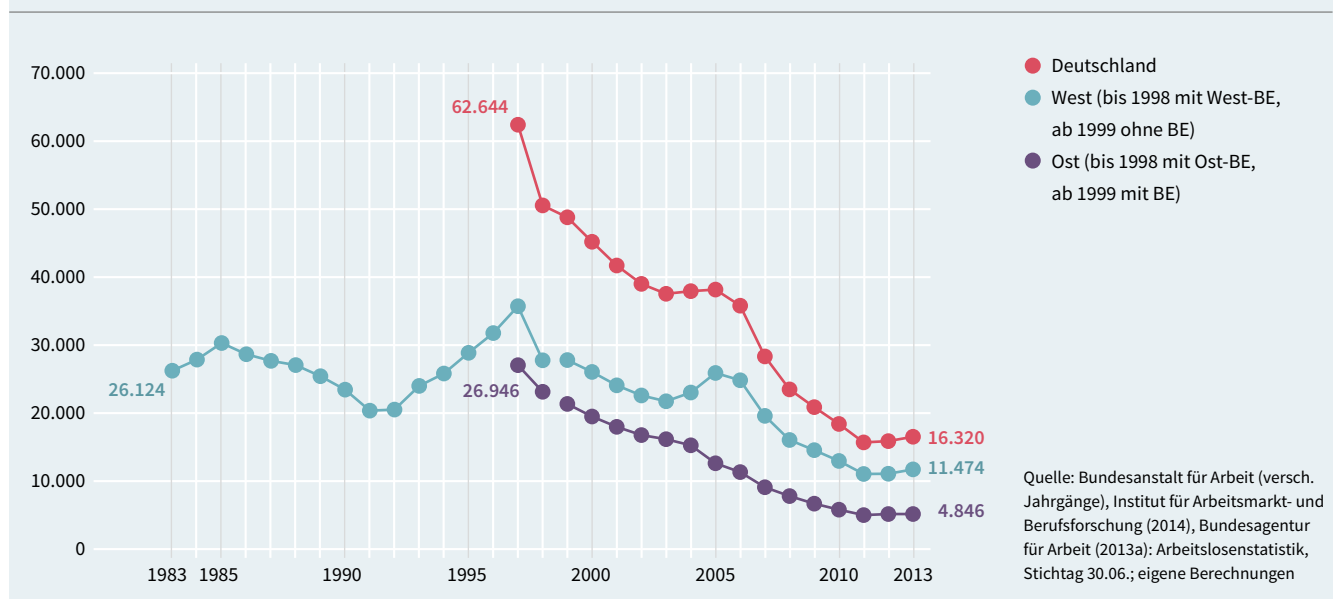


M2 Arbeitslosenstatistik

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/Woche beschäftigt sind, (3.) dem Arbeitsmarkt zeitnah zur Verfügung stehen und (4.) eine Beschäftigung von mindestens 15 Stunden/Woche suchen. Die Beschäftigten der Frühen Bildung können in der Arbeitslosenstatistik über die Berufsklassifikation (KldB 1988) anhand der Kennziffer 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ identifiziert werden. Darüber hinaus bietet die Arbeitslosenstatistik eine weitere Differenzierung der Berufsordnung nach dem Qualifikationsniveau: 8641 – „Erzieherinnen, a.n.g.“, 8642 – „Kindergartenleiterinnen“, 8643 – „Säuglings-, Kinderpflegerinnen (nicht Kinderkrankenschwestern)“ und 8647 – „Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen“. Dabei ist zu beachten, dass es sich um eine Angabe zur gewünschten Tätigkeit und damit nicht unbedingt zur tatsächlichen Qualifikation handelt. Wie die Beschäftigungsstatistik wird die Arbeitslosenstatistik auf die Klassifikation der Berufe 2010 umgestellt

► M1. Sonderauswertungen nach der alten Klassifikation sind noch bis 2013 verfügbar. Eine weitere Fortsetzung der Zeitreihen ist nicht mehr möglich. Für die Berechnung berufsspezifischer Arbeitslosenquoten setzt die BA die Arbeitslosenzahlen zu den entsprechenden Beschäftigtenzahlen ins Verhältnis.

Abb. 3.7 Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung 1983 bis 2013 (Anzahl)



Die arbeitslos gemeldeten Personen im Bereich der Frühen Bildung suchen zu rund 60% niedrig qualifizierte Tätigkeiten.

Die Beschäftigungswünsche der arbeitslos gemeldeten Personen in der Frühen Bildung verteilen sich auf qualifizierte Tätigkeiten („Erzieherinnen“, „Kindergartenleiterinnen“), Tätigkeiten auf Berufsfachschulniveau („Kinderpflegerinnen“, „Säuglingspflegerinnen“) sowie Helfertätigkeiten („Kindergarten- und Kinderpflegehelferinnen“) ►M2. Das Verhältnis der Berufswünsche nach Qualifikationsniveau zueinander hat sich seit dem Jahr 2000 erheblich gewandelt. Während 2000 noch fast 60% der Berufswünsche auf eine qualifizierte Tätigkeit als Erzieherin bzw. Erzieher oder Einrichtungsleitung entfielen, wird 2013 in rund 60% der Fälle eine niedriger quali-

fizierte Tätigkeit auf Berufsfachschul- oder Helferniveau gewünscht (vgl. Abb. 3.8). Das heißt im Umkehrschluss, dass im Jahr 2013 nur noch rund 6.600 arbeitslose Erzieherinnen und Erzieher eine Stelle suchten.

Strittig bleibt zudem, inwieweit es gerechtfertigt ist, die mit einem Wert von rund 5.000 verhältnismäßig große Zahl an arbeitslos gemeldeten Personen auf Helferniveau („Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen“) überhaupt dem Bereich der Frühen Bildung zuzuordnen.

Weder die Kindertagespflege (vgl. Kap. 5.3) noch die Kindertageseinrichtungen (vgl. Kap. 2.6) können in diesem Ausmaß ungelernten Personen Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Daher bleibt ungewiss, ob es sich nicht größtenteils um eine Auffangkategorie für unspezifische Berufswünsche handelt („etwas mit Kindern machen“).

Abb. 3.8 Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung nach Qualifikationsniveau¹ 2000 und 2013 (Deutschland; Anzahl; in %)

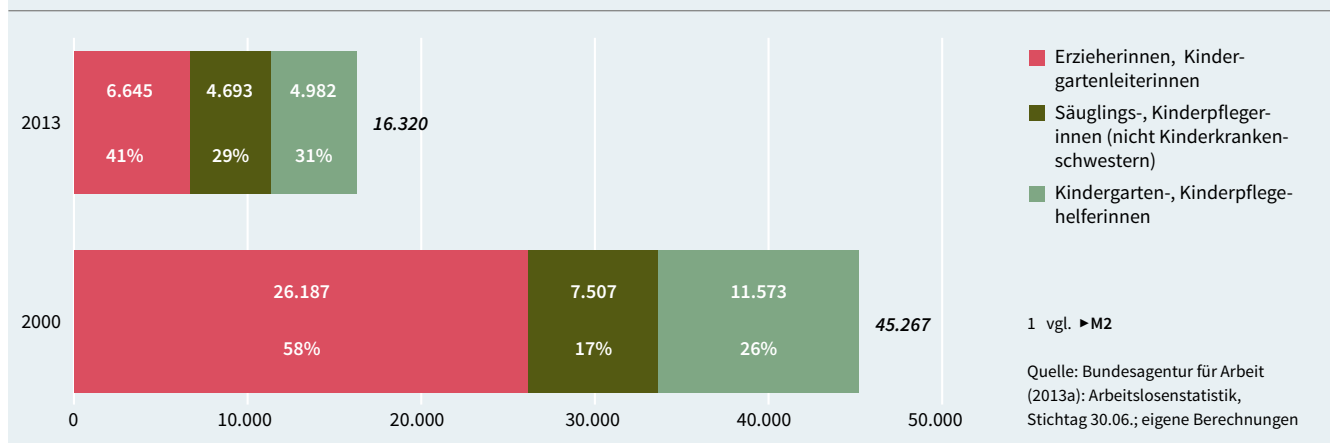
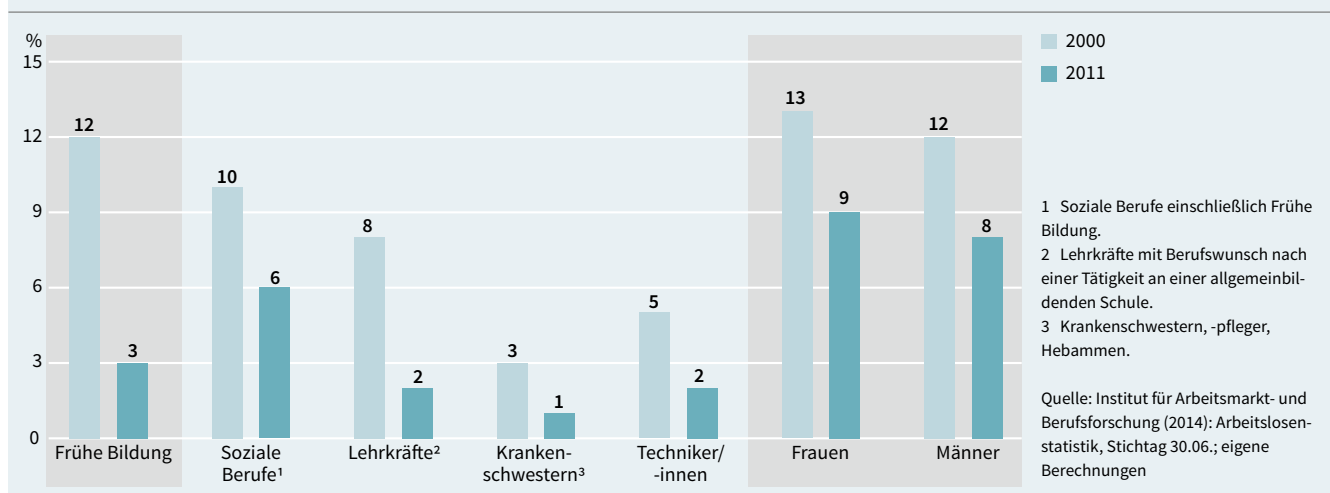


Abb. 3.9 Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2011 (Deutschland; in %)



Entwicklung der Arbeitslosenquote

Die Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung beträgt 2011 mit 3,2% nur noch rund ein Drittel der Arbeitslosenquote insgesamt.

Die berufsspezifische Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung ►M2 lag im Jahr 2000 auf dem Niveau der allgemeinen Arbeitslosenquote aller Frauen und Männer und war damals zum Teil deutlich höher als die Quote in anderen Beschäftigungsbereichen (vgl. Abb. 3.9, Tab. D3.7, D3.8). Seit dieser Zeit ist sie um zwei Drittel von damals rund 12% auf 3% im Jahr 2013 gesunken. Diese positive Entwicklung entspricht der gesamten Entwicklung. Zum Teil noch mehr als in anderen Teilarbeitsmärkten lässt sich in der Frühen Bildung – je nach Definition – zumindest von annähernder Vollbeschäftigung sprechen.



M3 Rentenstatistik

Die Statistik der Deutschen Rentenversicherung basiert wie die Beschäftigungsstatistik auf den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger. Erfasst werden Angaben zum Rentenbezug (Zugänge, Abgänge, Höhe, Beginn u.a.) in den verschiedenen Rentenarten (wegen Alters, Erwerbsminderung, Todes) sowie Daten zu den Versicherten (Alter, Geschlecht, Beruf u.a.). Das Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung stellt Scientific Use Files mit Mikrodaten zur Verfügung, die berufsspezifische Auswertungen über die amtlichen Tabellenbände hinaus ab dem Jahr 2004 erlauben. Dabei handelt es sich um eine 10-Prozent-Stichprobe aller Rentenzugänge der jeweiligen Jahre. Wie die Beschäftigungsstatistik wird die Rentenstatistik zurzeit auf die Version 2010 der Klassifizierung der Berufe umgestellt (vgl. ►M1).

3.3 Berufseinstieg und Beschäftigungsdauer

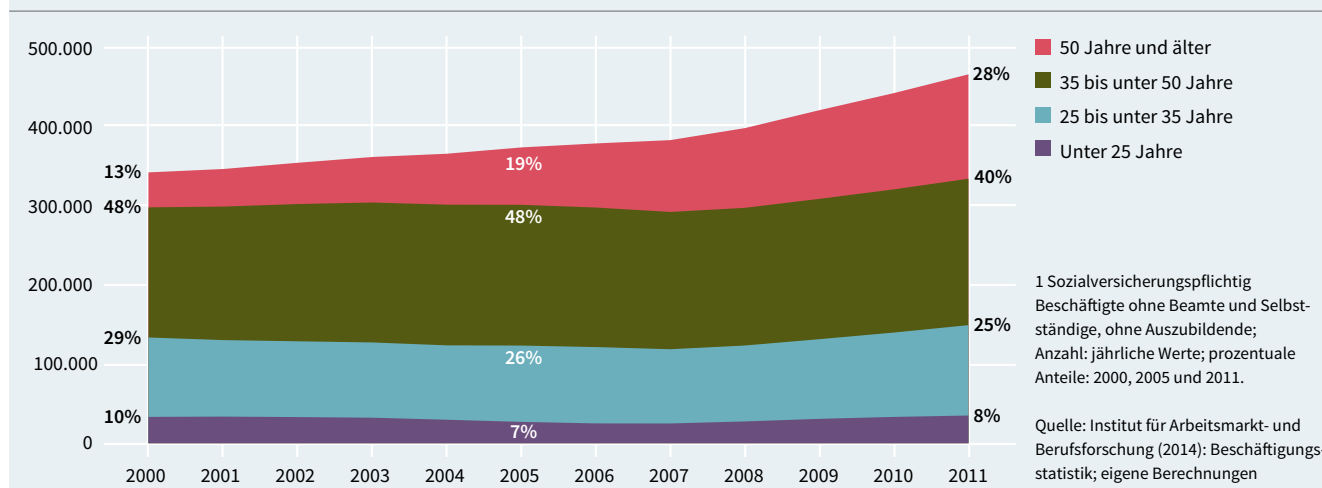
Der berufliche Einstieg in das Arbeitsfeld Frühe Bildung und der Ausstieg werden durch die Ausbildungswege, die Möglichkeiten, dauerhaft – eventuell auch während einer Familienphase – im Arbeitsfeld zu verbleiben bzw. anschließend wieder einzusteigen sowie durch die Rahmenbedingungen für Altersteilzeit, Frührente und Regelaltersrente bestimmt. Die Übergangsquoten der Beschäftigten in die Frühe Bildung (Theisen u.a. 2014) und die Fluktuation im einzelnen Berufsverlauf sind jedoch statistisch nicht erfasst. Hinweise auf die Bewegungen der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt insgesamt liefert das Altersprofil der Beschäftigten. Angaben über die Beendigung der Berufstätigkeit und den Bezug einer Altersrente oder Erwerbsminderungsrente können auf der Grundlage der Rentenstatistik ►M3 berichtet werden.

Altersverteilung

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung entwickelt sich zunehmend zu einem Beruf über die gesamte Lebensspanne.

Die Entwicklung der Altersverteilung zeigt, dass sich das Arbeitsfeld Frühe Bildung im Hinblick auf den Verbleib (bzw. eventuell auch den Wiedereinstieg) älter werdender Beschäftigter stark gewandelt hat (vgl. Abb. 3.10, Tab. D3.9). So war die Frühe Bildung bis Anfang der 2000er-Jahre ein auffällig „junges“ Berufsfeld. Im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt war der Anteil der älteren Beschäftigten ab 50 Jahre nur etwa halb so groß, während die jüngeren Altersgruppen jeweils einen etwas höheren Anteil

Abb. 3.10 Entwicklung der Altersverteilung in der Frühen Bildung von 2000 bis 2011 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



hatten (vgl. Abb. 3.11). Ein gutes Jahrzehnt später hat sich die Altersverteilung in der Frühen Bildung der des Gesamtmarkts angeglichen. Die Abweichung in den einzelnen Altersgruppen beträgt jeweils höchstens drei Prozentpunkte. Demnach ist auch die Frühe Bildung inzwischen ein Arbeitsfeld, in dem die Angestellten über das ganze Berufsleben bis zur Verrentung einer Beschäftigung nachgehen, während zuvor ein früher Ausstieg (eventuell durch eine Familienphase) ohne Rückkehr üblich war.

Die Bemühungen der Länder, die Ausbildungskapazitäten im Bereich der Frühen Bildung zu erhöhen, sind in der Altersverteilung der Beschäftigten bis 2011 noch nicht sichtbar. Aufgrund der steigenden Zahl an Absolventinnen und Absolventen ist in dieser Hinsicht jedoch mit einem Anstieg zu rechnen (vgl. Kap. 4.2). Die Zunahme der Beschäftigtenzahl in der Frühen Bildung lässt sich daher nicht überwiegend oder gar ausschließlich auf Berufsanfängerinnen und -anfänger zurückführen. So tragen die jüngeren Beschäftigten zwischen 25 und unter 35 Jahren sowie die 35- bis unter 50-Jährigen mit einem Plus von rund 11% bzw. 17% nur zu einem kleinen Anteil zum Wachstum des Berufsfeldes bei. Mit gut zwei Drittel entfällt der weitaus größte Teil des Wachstums auf die älteren Beschäftigten ab 50 Jahre. In welchem Verhältnis dabei längerer Verbleib im Arbeitsfeld, Wiedereinstieg oder auch Quereinstieg in das Arbeitsfeld zueinander stehen, lässt sich den Daten nicht entnehmen.

Die Beschäftigten in der Frühen Bildung weisen im Vergleich zu den hochschulausgebildeten Lehrkräften oder den Technikerinnen und Technikern mit einer Ausbildung an einer Fachschule für Technik einen verhältnismäßig hohen Anteil von unter 25-jährigen Beschäftigten auf (vgl. Abb. 3.11). Dies wird in erster Linie auf den verhältnismäßig kurzen Bildungsweg in der Kinderpflege zurückzuführen sein, während Erzieherinnen und Erzieher aufgrund des deutlich längeren Ausbildungswegs – von bis zu fünf Jahren nach einem mittleren allgemeinen Bildungsabschluss – in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen unterrepräsentiert sein dürften (vgl. Kap. 4.1).

Altersrente

Nur ein knappes Fünftel der Beschäftigten in der Frühen Bildung erreichte 2011 die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Fast 40% der überwiegend weiblichen Beschäftigten gehen bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit 60 Jahren in Rente.

Aufgrund besonderer rechtlicher Regelungen für Frauen unterscheidet sich das Renteneintrittsalter von Frauen gegenüber dem der Männer durch einen deutlich höheren Anteil der Rentenzugänge mit 60 Jahren (vgl. Abb. 3.12, Tab. D3.11).⁴ In der Frühen Bildung liegt dieser Anteil dabei noch höher als bei den Frauen insgesamt: 2011 sind fast 40% der Beschäftigten bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit 60 Jahren in Rente gegangen (gegenüber 28% bei den Frauen insgesamt), und nur 18% haben die Regelaltersgrenze von 65 Jahren erreicht (Frauen insgesamt: 42%).

Das durchschnittliche Renteneintrittsalter der Beschäftigten in der Frühen Bildung ist zwischen 2004 und 2011 um fast ein Jahr – auf rund 62 Jahre angestiegen.

Der Trend zur frühen Verrentung ist allerdings deutlich rückläufig: 2004 sind die Beschäftigten in der Frühen Bildung durchschnittlich etwa zwei Jahre früher in Rente gegangen als die Frauen insgesamt, 2011 betrug dieser Unterschied noch ein Jahr (vgl. Abb. 3.13, Tab. D3.12). Im Vergleich mit anderen Beschäftigungsbereichen, wie den sozialen Berufen, den Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen oder auch Krankenschwestern und -pflegern oder Technikern und Technikerinnen, weist die Frühe Bildung trotz dieser Entwicklung im Jahr 2011 allerdings immer noch das niedrigste durchschnittliche Renteneintrittsalter (rund 62 Jahre) auf.

Erwerbsminderungsrente

Der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen ist in der Frühen Bildung um 25% höher als bei den erwerbstätigen Frauen insgesamt.

Wie häufig eine Erwerbsminderungsrente in einem Beruf in Anspruch genommen wird, ist ein Indikator dafür, wie gesundheitlich belastend die Ausübung des Berufs ist. In körperlich besonders belastenden Berufen, wie im Bau-

4 Die Möglichkeit zur Verrentung mit 60 Jahren besteht nur für vor 1952 geborene Frauen, sodass sich dieser Unterschied im Renteneintrittsalter in den kommenden Jahren verringern wird.

Abb. 3.11 Altersverteilung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2011 (Deutschland; in %)¹

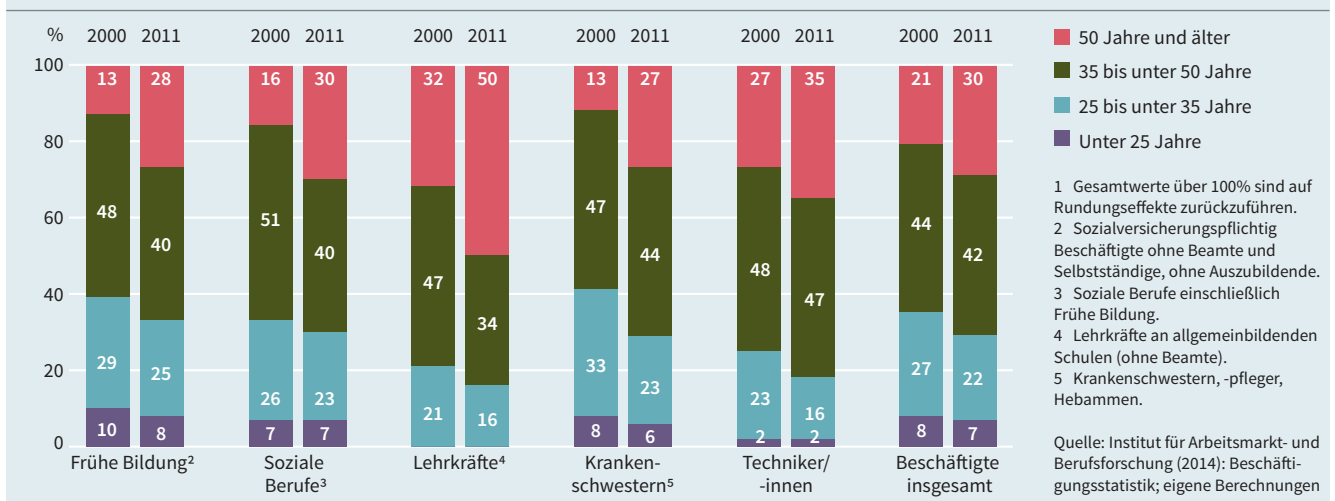


Abb. 3.12 Zugänge zur Altersrente: Renteneintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu Frauen und Männern insgesamt 2004 und 2011 (Deutschland; in %)

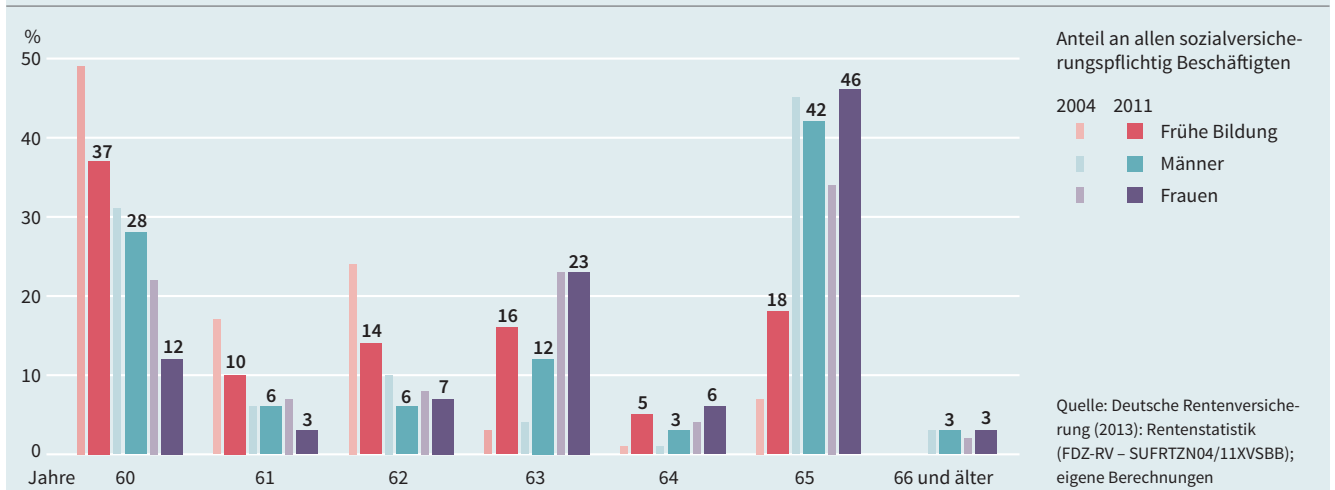
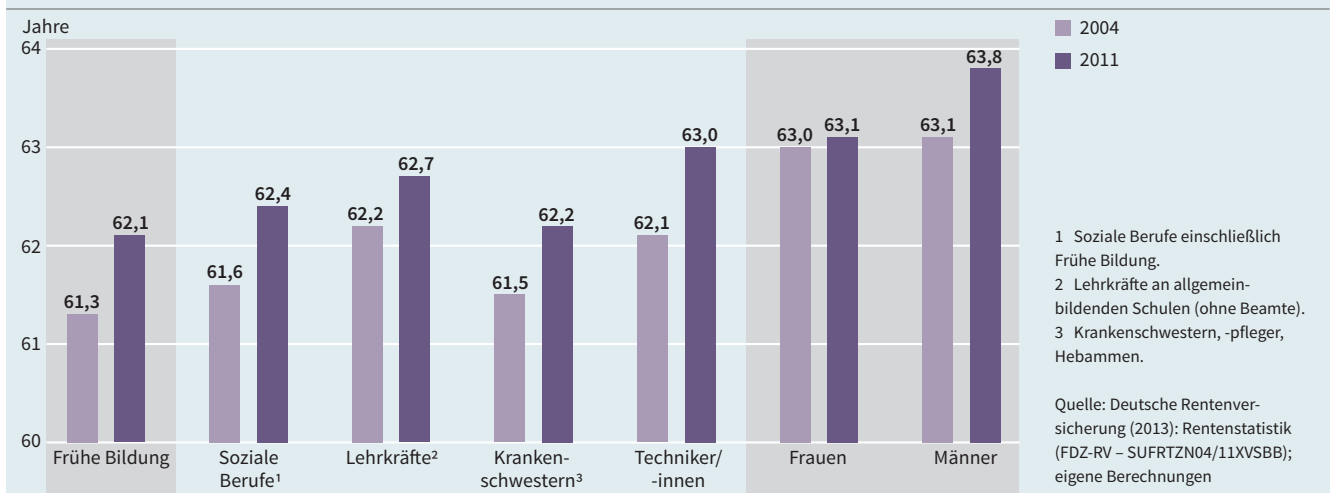


Abb. 3.13 Zugänge zur Altersrente: durchschnittliches Eintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011 (Deutschland; in Jahren)



gewerbe, beträgt der Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Renten bis zu 40%. Einen relativ hohen Anteil an Erwerbsminderungsrenten weisen auch Berufe in der Pflege auf, etwa in der Krankenpflege (vgl. Abb. 3.14, Tab. D3.13) oder in der Altenpflege. Die Frühe Bildung mit einer etwas überdurchschnittlichen Quote an Erwerbsminderungsrenten zählt demnach nicht zu den extrem belastenden Arbeitsfeldern, weist aber dennoch eine erhöhte Belastung auf. So war der Anteil der Erwerbsminderungsrenten 2004 doppelt so hoch wie bei den Frauen insgesamt, und 2011 liegt der Anteil in der Frühen Bildung noch um ein Viertel höher (vgl. Abb. 3.14).

3.4 Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen unterliegen aufgrund verschiedener gesellschaftlicher Prozesse erheblichen Veränderungen. In der Diskussion um die schwindende Bedeutung des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“ werden vorrangig die Entwicklungen von fünf Beschäftigungsformen betrachtet:

- Befristung von Anstellungsverträgen;
- Teilzeitbeschäftigung;
- Beschäftigungen mit unvollständiger Integration in die sozialen Sicherungssysteme (geringfügige Beschäftigungen);
- Zeitarbeit (Leiharbeit);
- Solo-Selbstständige (Selbstständige ohne weitere Beschäftigte).

Berufsspezifische Informationen zu diesen Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung können im Folgenden für die ersten drei Merkmale auf der Grundlage des Mikrozensus ►M4 dargestellt werden. Zeitarbeit und Solo-Selbstständigkeit spielen eine so geringe Rolle, dass der Mikrozensus hierzu für die Frühe Bildung keine aussagekräftigen Daten liefert.

Abb. 3.14 Zugänge zur Erwerbsminderungsrente: Anteil an den Rentenzugängen insgesamt in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011 (Deutschland; in %)

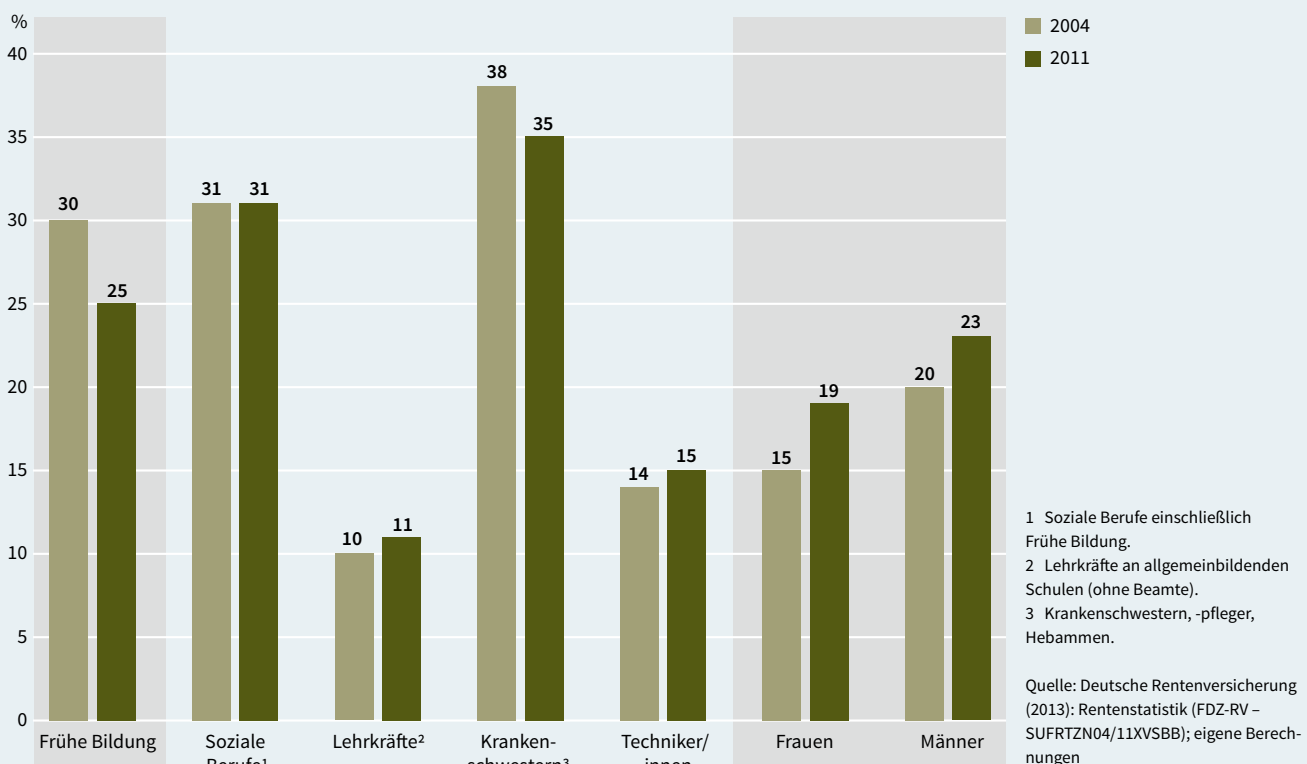
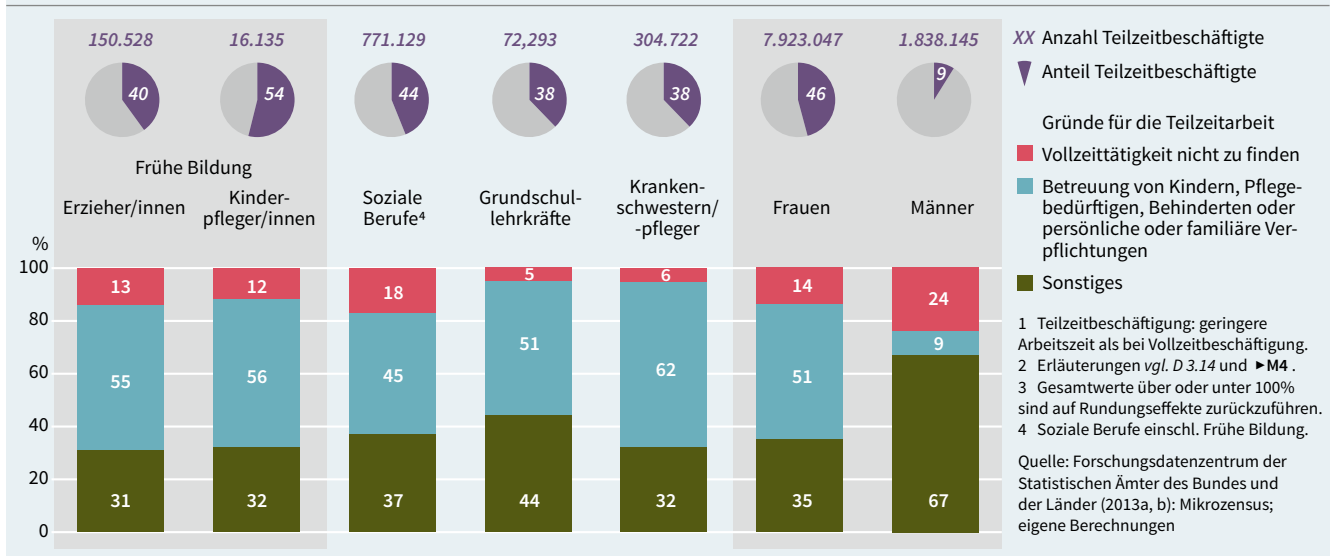


Abb. 3.15 **Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (Anzahl; in %) und Gründe für Teilzeitbeschäftigung¹ in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2011 (Deutschland; in %)^{2,3}**



Teilzeitbeschäftigung

Rund 40% der Erzieherinnen und Erzieher in der Frühen Bildung sowie 54% der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sind im Jahr 2011 teilzeitbeschäftigt.

Aufgrund der ungleich verteilten Belastung durch Haus- und Familienarbeit gehen in Deutschland nach wie vor mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach. Während 2011 nur 9% der männlichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten, traf dies auf rund die Hälfte (46%) der Frauen zu (vgl. Abb. 3.15, Tab. D3.14). Infolgedessen spielt Teilzeitbeschäftigung im „Frauenarbeitsfeld“ Frühe Bildung eine große Rolle.

Die Teilzeitquote trennt das Arbeitsfeld nach Qualifikationsniveau der Tätigkeit: Mit einer Quote von rund 54% liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Kinderpflegerinnen und -pfleger 14 Prozentpunkte über dem Anteil der Erzieherinnen und Erzieher sowie auch deutlich über der Teilzeitquote aller Frauen (vgl. Abb. 3.15). Eine Ursache für die höhere Teilzeitquote der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger ist vermutlich, dass sie häufiger als Ergänzungskräfte oder gruppenübergreifend tätig sind (vgl. Kap. 2).

Fehlende Vollzeitstellen spielen bei der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung nur eine geringe Rolle.

Trotz der unterschiedlichen Quoten benennen die beiden Berufsgruppen (Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) die verschiedenen



M4 Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche, jährliche Stichprobenerhebung in 1% aller deutschen Haushalte. Neben Angaben zur persönlichen und familialen Lage, Bildung und Einkommen werden Daten zur beruflichen Situation jedes Haushaltsmitglieds erfasst. Die Stichprobengröße von rund 800.000 Personen erlaubt für kleinere Subgruppen – wie sie bei der Analyse einzelner Berufe entstehen – differenzierte Auswertungen durchzuführen.

Die vorliegenden Berechnungen basieren auf Mikrodatsätzen, die die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung stellen. Die gewichteten Ergebnisse wurden auf die Bevölkerung hochgerechnet. Anders als in der Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und Rentenstatistik wird im Mikrozensus nicht die „Klassifikation der Berufe 1988“, sondern eine eigens erstellte „Version 1992“ verwendet. Die Beschäftigten in der Frühen Bildung lassen sich hiernach mit den Kennziffern 863 „Erzieherinnen“ und 867 „Kinderpflegerinnen“ in Kombination mit dem Wirtschaftszweig 851 „Kindergärten und Vorschulen“ (WZ 2008) abgrenzen (Strunz 2014).

Darüber hinaus werden im Mikrozensus auch Selbstständige und Beamte erfasst. Der so eingegrenzte Personenkreis ist weder deckungsgleich mit den „pädagogisch Tätigen“ und „Einrichtungsleitungen“ aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik noch mit den „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ aus der Beschäftigungsstatistik. Die (hochgerechnete) Anzahl der Beschäftigten auf Basis des Mikrozensus ist gegenüber der Kinder- und Jugendhilfestatistik etwa 7% und gegenüber der Beschäftigungsstatistik rund 16% geringer. Angesichts der grundsätzlich verschiedenen Erhebungsformen kann dies als eine zufriedenstellende Übereinstimmung gewertet werden. Die vorliegenden Auswertungen beziehen sich auf Erwerbstätige in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende (2011: ohne geringfügige Nebenjobs neben Studium, Schule oder Rente).

Gründe für ihre Teilzeittätigkeit jeweils gleich oft (vgl. Abb. 3.15). Nur relativ selten (13 bzw. 12%) wird angegeben, dass eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war. Die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit ist demnach in der Regel nicht einem fehlenden Angebot auf dem Arbeitsmarkt geschuldet, sondern in erster Linie einer selbst getroffenen Entscheidung bzw., wie die Nennungen zeigen, eine Konsequenz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gründe, die vornehmlich in den Bereich der Haus- und Familienarbeit fallen, werden zusammengefasst in über 50% der Fälle genannt; ein weiteres Drittel entfällt auf Krankheit, Fort- und Weiterbildungen sowie sonstige nicht persönliche Gründe.

Nur 12% der Erzieherinnen und Erzieher arbeiten weniger als 21 Stunden, während dies auf einen annähernd doppelt so großen Anteil der Kinderpflegerinnen und -pfleger zutrifft.

Zur Abgrenzung von Normalarbeitsverhältnissen von atypischen Beschäftigungen verwendet das Statistische Bundesamt für die Teilzeitbeschäftigung eine Stunden-grenze von 21 Stunden. Arbeitsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 21 Stunden gelten als atypische Beschäftigungen (siehe auch unten). Der Anteil der Erzieherinnen und Erzieher in der Frühen Bildung, die einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 21 Stunden wöchentlich nachgehen, ist mit rund 12% relativ gering, während der Anteil bei den Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern im Jahr 2011 fast doppelt so hoch lag (vgl. Abb. 3.16, Tab. D3.15). Insgesamt wird aber auch sichtbar, dass der Anteil der Beschäftigten mit dieser geringen Stundenzahl bei den Erzieherinnen und Erziehern im Vergleich zu anderen (Frauen-)Berufen eher unterdurchschnittlich ist.

Geringfügige Beschäftigungen

Erzieherinnen und Erzieher in der Frühen Bildung sind nur selten geringfügig beschäftigt (rund 4%). Kinderpflegerinnen und -pfleger gehen doppelt so häufig einer geringfügigen Beschäftigung nach (rund 9%).

Die geringfügigen Beschäftigungen umfassen unterschiedliche Beschäftigungsformen, die nicht bzw. nur teilweise in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden sind. Dazu zählen „Mini-Jobs“ (mit einem durchschnittlichen Monatsverdienst im Jahr 2011 von nicht mehr als 400 Euro), kurzfristige Beschäftigungen (mit höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr) sowie „Ein-Euro-Jobs“. Obwohl geringfügige Beschäftigungen bei der Erwerbs-

tätigkeit von Frauen eine relativ große Rolle spielen, sind diese Beschäftigungsformen in der Frühen Bildung nur von untergeordneter Bedeutung. Nur 4% der Erzieherinnen und Erzieher in der Frühen Bildung waren im Jahr 2011 in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt. Dies entspricht dem Wert geringfügig beschäftigter Männer insgesamt. Unter den Kinderpflegerinnen und -pflegern ist der Anteil mit 9% deutlich höher (vgl. Abb. 3.17, Tab. D3.16).

Befristete Beschäftigungen

In der Frühen Bildung ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse um 5% höher als unter den weiblichen Beschäftigten insgesamt.

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist in der Frühen Bildung verhältnismäßig hoch. Mit 16% bei den Erzieherinnen und Erziehern sowie 18% bei den Kinderpflegerinnen und -pflegern im Jahr 2011 lag der Anteil befristeter Beschäftigungen rund ein Drittel über der Quote aller erwerbstätigen Frauen (vgl. Abb. 3.18, Tab. D3.17). Bei beiden Gruppen ist der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag im Vergleich zu 1998 leicht gestiegen.

Ein vergleichbares Bild wie der Mikrozensus vermittelt auch die Kinder- und Jugendhilfestatistik, in der dieses Merkmal – nach den Jahren 1998 und 2002 – erstmalig 2014 wieder erfasst wird. Hier belegen die Daten für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellten, dass der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis in Kindertageseinrichtungen von rund 10% im Jahr 1998 auf knapp 16% in 2014 gestiegen ist. Dabei lag der Anteil der befristet Beschäftigten bei den freien Trägern (mit zuletzt fast 17%) etwas höher als bei den öffentlichen Arbeitgebern (mit 13%).

Im Hinblick auf die Gründe für die relativ hohe Befristungsquote zeigt wiederum der Mikrozensus, dass der Anteil der Beschäftigten, die keine unbefristete Stelle finden konnten und deshalb eine befristete Beschäftigung angenommen haben, in der Frühen Bildung vergleichsweise hoch ist. Auch wenn sich die Quote mit rund 4% der Beschäftigten auf einem niedrigen Niveau bewegt, so ist sie doch doppelt so hoch wie diese Quote bei den Frauen insgesamt. Dies verweist darauf, dass auf dem Arbeitsmarkt Frühe Bildung die Aussicht auf eine Festanstellung etwas ungünstiger ist, was vermutlich mit der Ausbaudynamik zusammenhängt.

Abb. 3.16 Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unter 21 Stunden wöchentlich in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011 (Deutschland; in %)¹

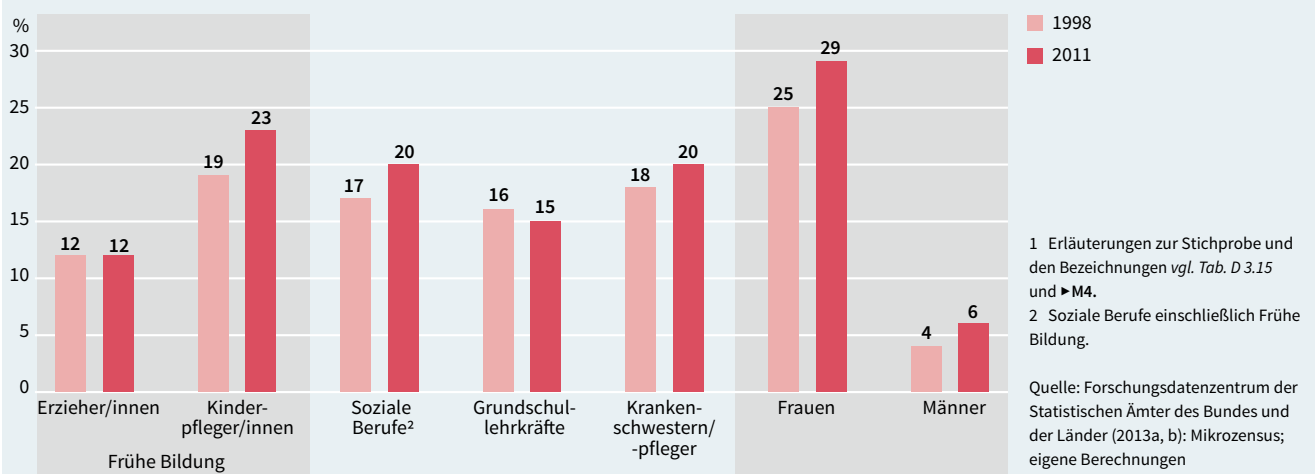


Abb. 3.17 Geringfügig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011 (Deutschland; in %)¹



Abb. 3.18 Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011 (Deutschland, in %)¹

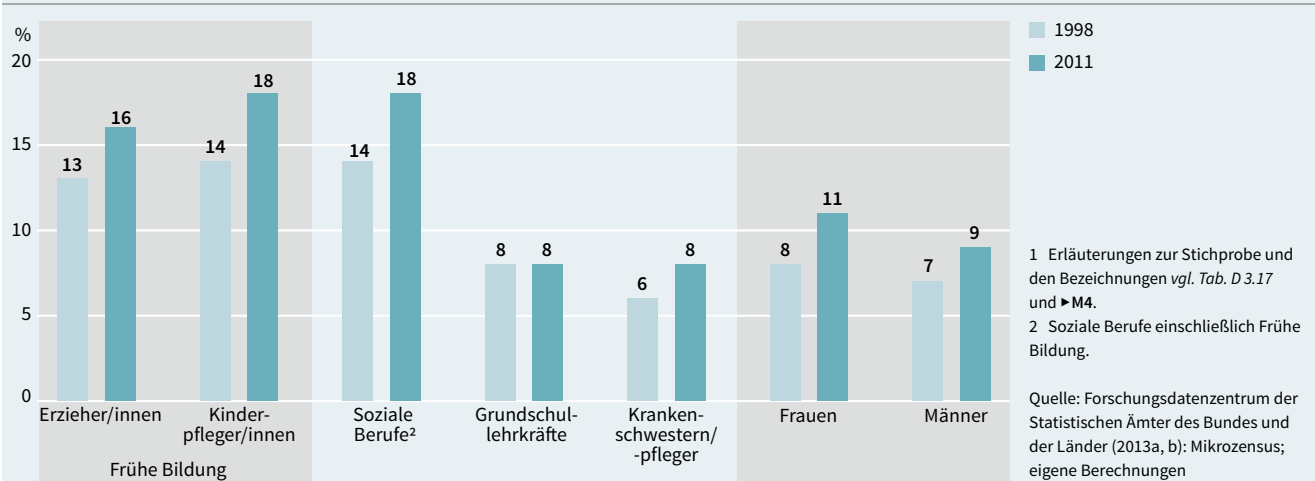
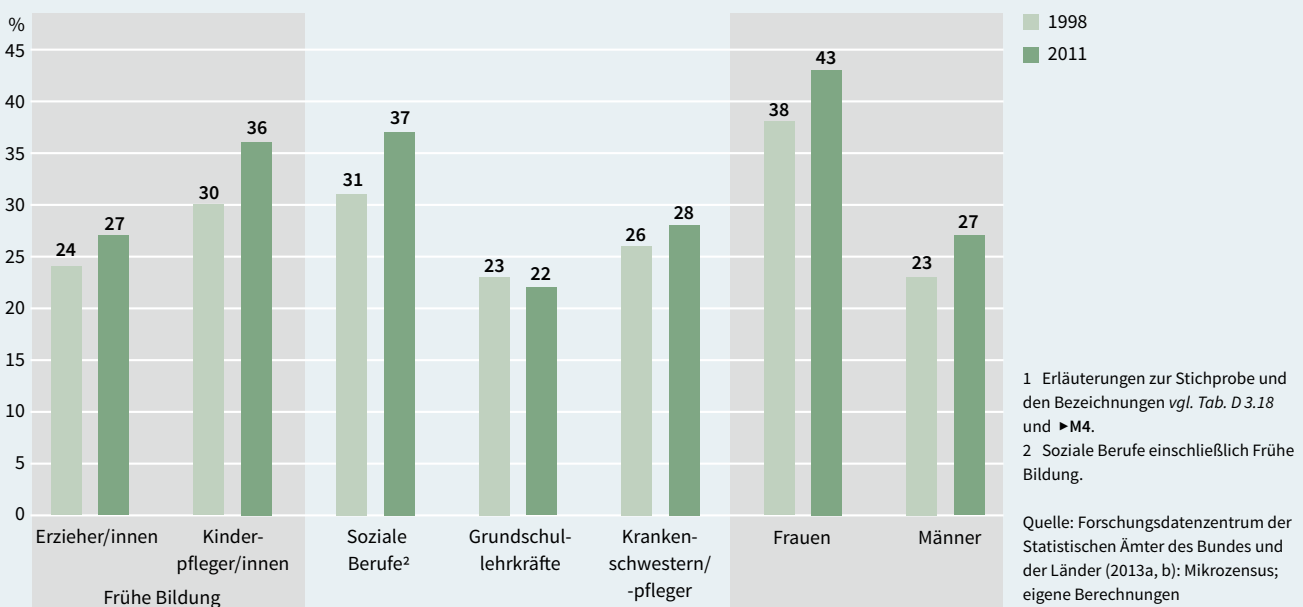


Abb. 3.19 **Atypisch Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011**
(Deutschland; in %)¹



Atypische Beschäftigungen

Die Quote der atypisch beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und -pfleger hat seit 1998 zugenommen, liegt jedoch unterhalb der Vergleichsquote für die weiblichen Beschäftigten insgesamt.

In Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamtes für atypische Beschäftigungsverhältnisse werden nachfolgend

- die Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 21 Stunden,
- die befristet Beschäftigten und die
- geringfügig Beschäftigten

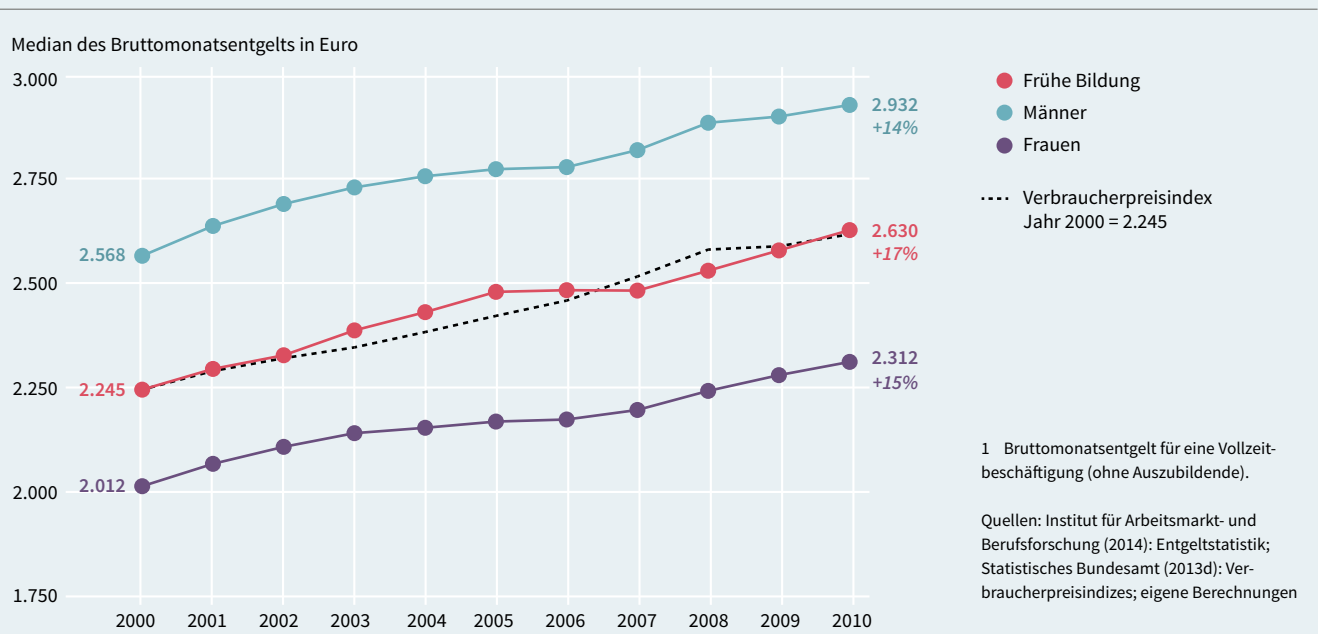
zur Gruppe der atypisch Beschäftigten zusammengefasst (Statistisches Bundesamt 2013e). Atypische Beschäftigungsverhältnisse können nach dieser Definition nicht mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichgesetzt werden.

Der Anteil atypisch Beschäftigter ist seit 1998 generell gestiegen. Dies gilt sowohl für die erwerbstätigen Frauen und auf deutlich niedrigerem Niveau für die erwerbstätigen Männer als auch für die Beschäftigten in der Frühen Bildung sowie für die dargestellten Vergleichsberufe – mit Ausnahme der Lehrkräfte. Im Jahr 2011 sind rund 27% der Erzieherinnen und Erzieher und 36% der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in atypischen Be-

schäftigungsverhältnissen. Gegenüber allen erwerbstätigen Frauen ist der Anteil atypischer Beschäftigungen in der Frühen Bildung damit verhältnismäßig niedrig (vgl. Abb. 3.19, Tab. D3.18).

Eine Besonderheit in der Frühen Bildung gegenüber den Vergleichsgruppen ist die etwas größere Rolle, die befristete Beschäftigungen spielen. Während in den übrigen Berufen der Anteil atypischer Beschäftigungen im Wesentlichen durch den Anteil der Teilzeitbeschäftigten bestimmt wird, leistet in der Frühen Bildung die relativ hohe Quote der befristeten Beschäftigten den größten Beitrag (vgl. Abb. 3.16, Abb. 3.18). Dies mag mit der kurzfristig starken Expansion des Arbeitsfeldes zu tun haben, die dazu beiträgt, dass sich die Anstellungsträger mit Blick auf neues, zusätzliches Personal vorsichtiger verhalten. In der Zusammenschau lässt sich in der Frühen Bildung wie auch in anderen Teilarbeitsmärkten zwar ein leicht ansteigender Trend atypischer Beschäftigungsverhältnisse feststellen. Doch kann man gegenwärtig nicht davon sprechen, dass die bisherigen Normalarbeitsverhältnisse aus dem Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung verdrängt werden, auch wenn er die Eigenschaften eines Frauenarbeitsmarkts aufweist.

Abb. 3.20 **Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung im Vergleich zu Frauen und Männern insgesamt 2000 und 2010**
(Deutschland; Median; Veränderung in %)¹



Entgelte

Die Beschäftigten in der Frühen Bildung verdienen mit 2.630 Euro pro Monat durchschnittlich etwa 300 Euro weniger als männliche Arbeitnehmer insgesamt. Im Vergleich zu allen weiblichen Beschäftigten verdienen sie jedoch durchschnittlich etwa 300 Euro mehr.

Die Beschäftigten in der Frühen Bildung sind zum größten Teil bei öffentlichen, konfessionellen und nicht-konfessionellen freien Trägern angestellt (vgl. Kap. 2.2). Damit unterliegt ihre Entlohnung den tariflichen Vereinbarungen dieser Träger. Für die größte Gruppe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen in öffentlicher (kommunaler) Trägerschaft, gilt der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst der Kommunen (TVöD – Sozial- und Erziehungsdienste). Dieser Tarifvertrag sieht im März 2014 für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen eine Gehaltsspanne von 1.914 Euro brutto für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger (Eingruppierung: S2, Entgeltstufe 1) bis zu 4.637 Euro für erfahrene Leitungen großer Einrichtungen (Eingruppierung: S17, Entgeltstufe 6) vor (Eibeck 2014). Auskunft über das gesamte Lohngefüge gibt die Entgeltstatistik ►M5 der Bundesagentur für Arbeit.

Die Gehälter von Männern und Frauen unterscheiden sich in Deutschland gravierend. Der Median des monatlichen Bruttoeinkommens für Männer in einer Vollzeitbeschäftigung lag 2010 rund 600 Euro (27%) höher als das



M5 Entgeltstatistik

Die Entgeltstatistik ist Teil der Beschäftigungsstatistik ►M1 der Bundesagentur für Arbeit. Mit der Statistik wird das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Selbstständige und Beamte) zum Stichtag 31.12. bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2010 [West]: 5.500 Euro) erfasst. Aufgrund dieser Zensurierung der höheren Einkommen wird anstelle des Mittelwerts als Maß für die zentrale Tendenz der Median (mittlere Wert) ausgewiesen. Bei den vorliegenden Auswertungen handelt es sich durchgängig um die Entgelte für Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende.

Als Teil der Beschäftigungsstatistik erfolgte auch in der Entgeltstatistik eine Umstellung der Berufsklassifizierung; infolgedessen sind zurzeit berufsspezifische Angaben nur bis zum Jahr 2010 verfügbar.

Medianeinkommen für Frauen (vgl. Abb. 3.20, Tab. D3.19). Ursache hierfür ist neben dem geringeren Anteil von Frauen in leitenden Positionen vor allem die Beschäftigung von Frauen in traditionell schlechter bezahlten Berufen. Hierzu zählen auch die sozialen Berufe, und dementsprechend fällt das Medianeinkommen für Beschäftigte in der Frühen Bildung mit einer Höhe von 2.630 Euro rund 300 Euro (11%) niedriger aus als das Einkommen der männlichen Beschäftigten insgesamt.

Abb. 3.21 Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2010 (Deutschland; Median)¹

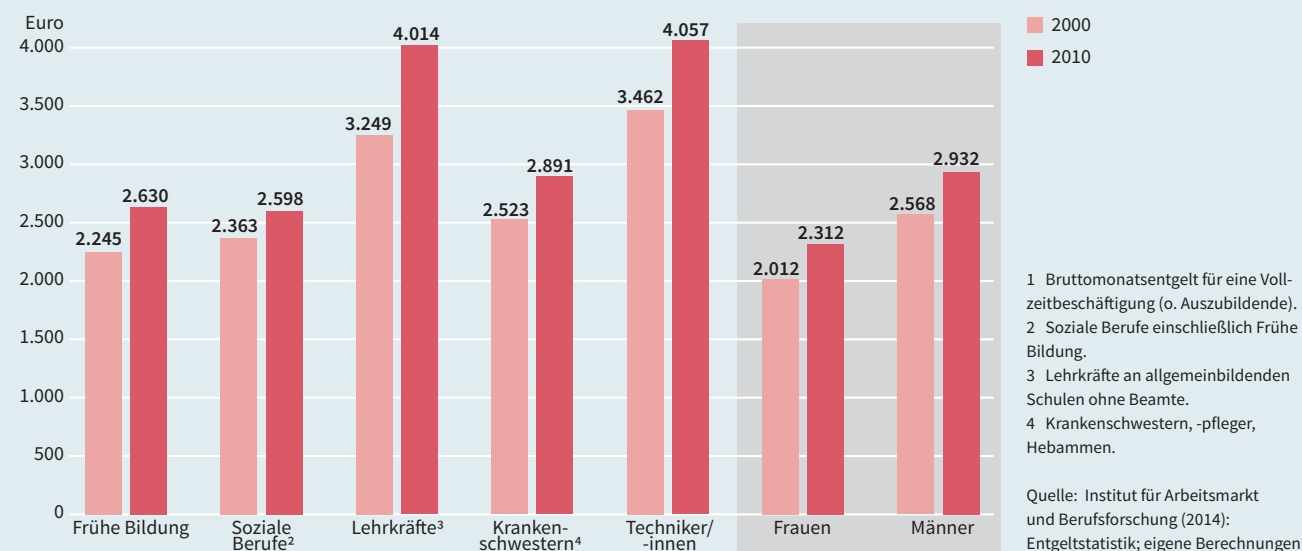
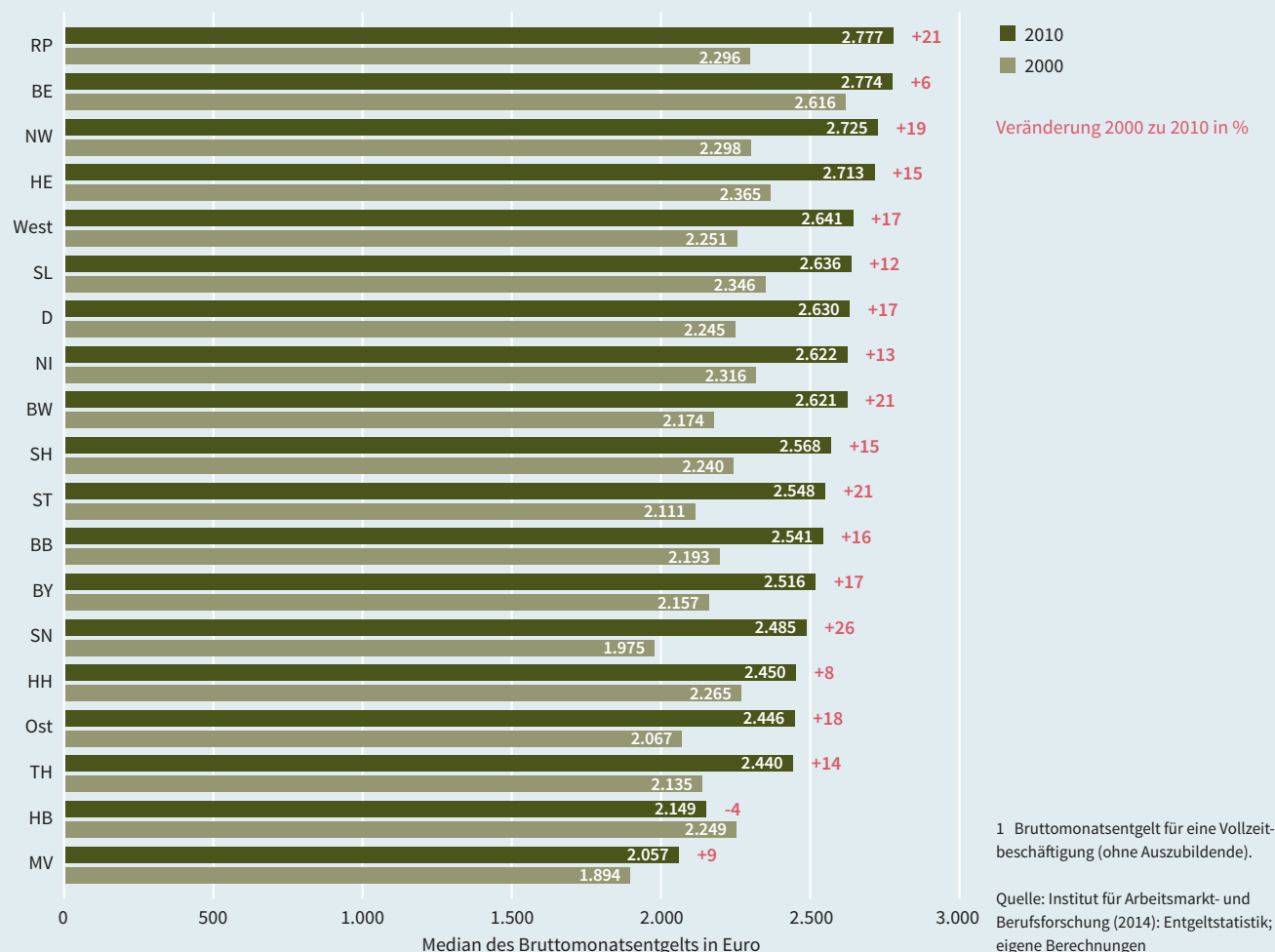


Abb. 3.22 Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung nach Ländern 2000 und 2010 (Median; Veränderung in %)¹



Gegenüber den weiblichen Beschäftigten insgesamt liegt das Einkommen in der Frühen Bildung allerdings rund 300 Euro höher als der Durchschnitt (14%). Hier macht sich bemerkbar, dass es sich bei den Beschäftigten in der Frühen Bildung um eine vergleichsweise gut qualifizierte Gruppe (zum größten Teil auf Fachschulniveau und zum kleineren Teil auf Berufsfachschulniveau) handelt, deren Lohnniveau daher etwas höher liegt als das der Frauen insgesamt.

Die Gehaltsentwicklung in der Frühen Bildung folgt der Preisentwicklung, sodass der Reallohn der Beschäftigten seit dem Jahr 2000 annähernd unverändert ist.

Seit dem Jahr 2000 ist das Gehalt für die Beschäftigten in der Frühen Bildung um etwa 17% gestiegen. Dieser Gehaltsanstieg gleicht in etwa die Erhöhung der Verbraucherpreise aus, sodass unter dem Strich die Reallohnentwicklung stagniert (vgl. Abb. 3.20).

Die Entgelte in der Frühen Bildung liegen leicht unterhalb der Entgelte für Krankenschwestern und -pfleger mit einer Ausbildung auf Berufsfachschulniveau und erheblich unterhalb der Entgelte für Technikerinnen und Techniker (Fachschulniveau).

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sind die Gehälter der Beschäftigten in der Frühen Bildung verhältnismäßig niedrig (vgl. Abb. 3.21, Tab. D3.19). Ihr Gehalt reicht nicht ganz an die Entgelte der Krankenschwestern und -pfleger heran. Grund hierfür ist, dass es sich bei den Beschäftigten in der Frühen Bildung neben den Erzieherinnen und Erziehern in rund 20% der Fälle um geringer bezahlte Kräfte mit einer zweijährigen Berufsfachschulausbildung handelt (vgl. Kap. 2), während die Berufsordnung 853 „Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen“ eine homogenere Gruppe bildet, die im Regelfall eine dreijährige Berufsfachschulausbildung absolviert hat.

Entsprechend dem etwas geringeren Ausbildungsniveau in der Frühen Bildung ist auch der Gehaltsabstand zum übrigen Bildungssektor erheblich. Lehrkräfte in allgemeinbildenden Schulen verdienen rund das 1,5-Fache der Beschäftigten in der Frühen Bildung. Bei diesem Vergleich ist jedoch auch das deutlich höhere Alter der Lehrkräfte zu beachten (vgl. Abb. 3.11).

Annähernd gleichauf ist das Gehalt in der Frühen Bildung mit der Entlohnung in den sozialen Berufen. Dies wird zum einen dadurch verursacht, dass auf die Frühe Bildung selbst etwa ein Drittel der Beschäftigten in den sozialen Berufen entfällt und das Medianeinkommen da-

durch stark geprägt wird. Zum anderen werden im ebenfalls großen Bereich der Altenpflege vergleichbar niedrige Gehälter bezahlt.

Die monatlichen Medianentgelte liegen in den Ländern mit den höchsten Entgelten (Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) rund 700 Euro höher als in den Ländern mit den niedrigsten Gehältern (Bremen, Mecklenburg-Vorpommern).

Im Vergleich der Entgelte in der Frühen Bildung bilden sich die strukturellen Unterschiede zwischen den Ländern ab: Die Gesamtverteilung wird deutlich durch ein West-Ost- sowie – in geringerem Ausmaß – durch ein Süd-Nord-Gefälle bestimmt. Dabei liegt das niedrigste Medianeinkommen im Jahr 2010 mit 2.057 Euro in *Mecklenburg-Vorpommern* rund 26% unterhalb des höchsten Medianeinkommens von 2.777 Euro in *Rheinland-Pfalz* (vgl. Abb. 3.22, Tab. W3.6, W3.7).

Im Gegensatz zu den verhältnismäßig großen Unterschieden zwischen den Ländern hinsichtlich des absoluten Niveaus des Einkommens herrscht große Ähnlichkeit in Bezug auf die Entwicklung des Einkommens seit dem Jahr 2000: Mit einer Ausnahme (*Bremen*) ist das Medianeinkommen seit dem Jahr 2000 in allen Ländern gestiegen, und nur selten weicht die Steigerung mehr als vier Prozentpunkte vom Durchschnittswert von 17% ab. Ebenso fällt der Unterschied der Steigerungsrate zwischen Westdeutschland und Ostdeutschland mit nur einem Prozentpunkt sehr gering aus.

3.5 Resümee

Die Frühe Bildung ist unter verschiedenen Gesichtspunkten ein sehr erfolgreicher Teilarbeitsmarkt: Die Zahl der Beschäftigten steigt stetig, teilweise sogar rasant. Die Zahl der Arbeitslosen ist nach zuvor hohen Werten in den 2000er-Jahren auf ein sehr niedriges Niveau gefallen. Das Arbeitsfeld wird nicht mehr allein von jüngeren Beschäftigten dominiert, sondern bietet inzwischen Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesamte Berufslebensspanne. Die Gehaltsentwicklung hält mit der Preisentwicklung Schritt, und geringfügige Beschäftigungen sind (immer noch) eher eine Randerscheinung.

Diesen Erfolgsmeldungen stehen jedoch auch problematische Entwicklungen gegenüber: Die Gehälter in der Frühen Bildung sind zwar stabil, aber vergleichsweise niedrig; der Ausbau in den 2000ern erfolgte vornehmlich in Form von Teilzeitbeschäftigungen. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten nimmt eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch, und der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse übersteigt erheblich die Quote in anderen Bereichen.

Im Hinblick auf die berufssystematisch doppelte Zugehörigkeit der Frühen Bildung – einerseits zu den sozialen Berufen, andererseits zum Bildungswesen – verweisen diese Befunde die Frühe Bildung deutlich auf ihre Zugehörigkeit zu den sozialen Berufen, während ein Anschluss an den vollakademisierten und in weiten Teilen verbeamteten Bildungssektor aus dieser Sicht bislang nicht zu beobachten ist.

Geprägt wird die Beschäftigungssituation in der Frühen Bildung darüber hinaus dadurch, dass eine Beschäftigung in diesem Bereich zu 95% von Frauen ausgeübt wird. So ist die hohe Teilzeitquote kennzeichnend für vorrangig von Frauen ausgeübte Berufe. Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung bietet mit der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit auf diese Weise allerdings zugleich vielen Frauen die Gelegenheit, Familienarbeit und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Zu einem kleinen Teil ist die Teilzeitarbeit jedoch unerwünscht und wird nur aufgrund eines Mangels an Vollzeitstellen ausgeübt. Charakteristisch für „Frauenberufe“ ist zudem auch ein verhältnismäßig niedriges Lohnniveau, wie dies auch in der Frühen Bildung vorzufinden ist.

Einfluss auf das Feld hat neben den Gesetzmäßigkeiten typischer Frauenberufe aber auch die Besonderheit, dass der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung – wie andere soziale Berufe auch – durch sozialpolitische Entscheidungen reguliert wird. Über Aus- und Abbau des Arbeitsfeldes oder Qualifikation und Vergütung der Beschäftigten entscheidet nicht der freie Markt, sondern der politische Wille.

Da der Tenor künftiger sozialpolitischer Entscheidungen kaum vorhersehbar ist, ist auch die weitere Entwicklung des Teilarbeitsmarkts unsicher. Kurzfristig ist mit einem weiteren Wachstum des Arbeitsmarkts zu rechnen, da die Anstrengungen, das U3-Betreuungsangebot zu erweitern, aber auch der Ausbau der Ganztagschulen, noch nicht an ihr Ende gekommen sind (vgl. Kap. 2.1, Kap. 6.1). Ungewiss ist jedoch, ob der geforderte Ausbau der Qualität in der Frühen Bildung sich politisch durchsetzen lässt und auch mittelfristig die Konjunktur des Arbeitsmarkts vorantreibt. Verbesserte Personalschlüssel und steigende Qualifikationsanforderungen könnten weiteres Wachstum des Sektors sowie eine Anhebung des Gehaltsniveaus auf mittlere Sicht zur Folge haben. Zugleich können knappe kommunale Kassen schnell eine Trendwende einleiten, und auch die voraussichtliche Geburtenentwicklung lässt kein weiteres Wachstum erwarten.

Hinsichtlich einer befürchteten Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen lässt sich für die Frühe Bildung zur Zeit konstatieren: Unbefristete und in die sozialen Sicherungssysteme eingebundene Arbeitsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden sind auch in diesem Arbeitsfeld immer noch der Regelfall. Trotz eines leichten Trends zur Zunahme atypischer Beschäftigungen lassen die Daten nicht erwarten, dass in naher Zukunft im größeren Ausmaß Normalarbeitsverhältnisse abgebaut werden.

4 Berufliche und akademische Ausbildungen



Ausbildungsangebote für eine spätere Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung bestehen in Deutschland auf allen Ebenen der beruflichen und akademischen Ausbildung: Berufsfachschule, Fachschule für Sozialpädagogik und Hochschule. Die Ausbildung an der Berufsfachschule richtet sich auf das Berufsprofil der Kinderpflege oder Sozialassistentenz, die Fachschule für Sozialpädagogik bildet staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher aus, Fachhochschulen und Universitäten bieten Bachelor- und Master-Studiengänge der Früh- bzw. Kindheitspädagogik an. Darüber hinaus wurden aufgrund des erhöhten Fachkräftebedarfs Möglichkeiten eines sogenannten Quereinstiegs in das Berufsfeld eröffnet.

Derzeit bestimmt eine quantitative und qualitative Pluralisierung von Ausbildungsmöglichkeiten die Zugangswege in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Das Ausbildungsvolumen ist dabei ein Indikator für den Umfang an neu ausgebildetem Personal, das in den nächsten Jahren dem Arbeitsfeld der Frühen Bildung zur Verfügung stehen wird. Dazu werden die Anzahl der Ausbildungsstätten (Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen) ebenso betrachtet wie die Zahl der Schülerinnen und Schüler, der Studierenden sowie der Absolventinnen und Absolventen der entsprechenden Bildungsgänge. Die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden stellt jedoch lediglich eine Annäherung an das tatsächliche Fachkräftepotenzial der Frühen Bildung dar, da die Ausbildungen in verschiedene Berufsfelder des Sozial- und Bildungssystems führen können.



4.1 Ausbildungslandschaft

Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistentenz

Die Kinderpflegeausbildung wird in den Ländern zunehmend durch die Ausbildung zur Sozialassistentin und zum Sozialassistenten ersetzt.

Die Ausbildung im Bereich Kinderpflege und Sozialassistentenz, die in der Regel zwei Jahre dauert, endet mit einem ersten berufsqualifizierenden Berufsabschluss, der für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung befähigt. Die Ausbildung ist landesrechtlich geregelt und an den Berufsfachschulen verortet.¹ Diese Berufsfachschulausbildung bietet zugleich die Möglichkeit, einen Mittleren oder Höheren Schulabschluss zu erwerben, was unter anderem den Zugang zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung eröffnet. Während die Kinderpflegeausbildung den Hauptschulabschluss voraussetzt, bestehen bei der Sozialassistentenz sowohl Bildungsgänge, die auf einem Hauptschulabschluss basieren, als auch solche, die einen Mittleren Schulabschluss voraussetzen.

Die Anzahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege hat seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich abgenommen. Während im Schuljahr 1994/95 die Kinderpflegeausbildung noch in 15 Ländern angeboten wurde (Rauschenbach u.a. 1995), gab es dieses Angebot im Jahr 2010 nur noch in neun Ländern (Janssen 2010) und 2013 lediglich in sechs Ländern (vgl. Abb. 4.1). Partiiell ersetzt wurde der Bildungsgang Kinderpflege durch den der Sozialassistentenz. Dieser gehört heute in zwölf Ländern zum Standardangebot.² Mit der Umstellung geht meist eine Anhebung der Zulassungsvoraussetzungen einher (Mittlerer Schulabschluss). In acht Ländern wird ein mittlerer Schulabschluss vorausgesetzt, in acht weiteren Ländern genügt nach wie vor ein Hauptschulabschluss für die Kinderpflege- oder Sozialassistentenzausbildung.

Während die Zahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege im Schuljahr 1994/95 bei rund 283 lag, waren es im Schuljahr 2012/13 nur noch 221 im Vergleich zu 315 Berufsfachschulen für Sozialassistentenz (vgl. Abb. 4.2, Tab. D4.1). Rund 40% der Berufsfachschulen für Sozialassistentenz, aber nur

¹ Der Unterricht besteht aus einem berufsübergreifenden und einem berufsbezogenen Lernbereich und umfasst mindestens 32 Wochenstunden. Die Einteilung in Fächer, Lernfelder bzw. Projekte wird auf Landesebene geregelt (KMK 2013).

² Erfasst werden nur Berufsfachschulen, die die Bildungsgänge „Sozialassistent/in“ oder „Sozialpädagogische/r Assistent/in“ anbieten. Die Bildungsgänge „Sozialbetreuer/in und Pflegefachhelfer/in“ (Bayern), „Sozialhelfer/in“ (Nordrhein-Westfalen) und „Sozialbetreuer/in“ (Thüringen) werden nicht berücksichtigt.

Abb. 4.1 Bildungsgänge Kinderpflege und Sozialassistent nach Ländern 2013



- 1 In BY wird zudem das Sozialpädagogische Seminar mit dem Berufsabschluss Kinderpfleger/in angeboten. Voraussetzung ist ein Mittlerer Schulabschluss. Der Berufsabschluss ermöglicht den Zugang zur Fachschule.
- 2 HB, HH, SH: Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische/r Assistent/in“.
- 3 MV: der Bildungsgang Kinderpflege wurde an öffentlichen Berufsfachschulen eingestellt. Er wird nur noch an zwei Schulen in freier Trägerschaft angeboten.

Quelle: Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder für Berufsfachschulen für Sozialassistent, Sozialpädagogische Assistenz, Kinderpflege, Stand: 2013 (vgl. www.fachkraeftebarometer.de); eigene Recherchen

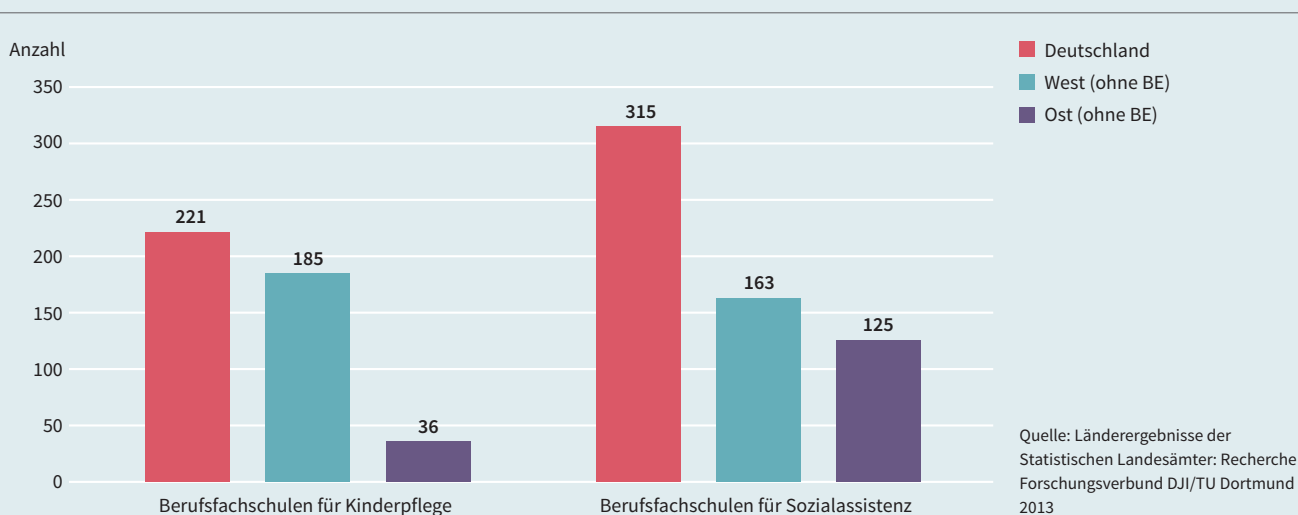
Abb. 4.3 Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (Vollzeit) nach Ländern 2013



- 1 In HH beginnen staatlich anerkannte Sozialassistenten/-innen die Erzieher/innenausbildung mit dem zweiten Schuljahr.

Quelle: Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder für Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik, Stand: 2013 (vgl. Anlage 2); PIA: KM BW (2012); LAG Erzieherinnenausbildung NRW (2013)

Abb. 4.2 Zahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistent 2012/13 (Anzahl)



etwa 16% derjenigen für Kinderpflege befanden sich in Ostdeutschland. Die Ausbildung zur Kinderpflege hat somit in Ostdeutschland eine deutlich geringere Bedeutung als in Westdeutschland.

Fachschulen für Erzieherinnen und Erzieher

Die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung als Erzieherin bzw. Erzieher sind in den Ländern nach wie vor sehr heterogen.

Die Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern ist an den Fachschulen für Sozialpädagogik verortet und basiert auf der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz (KMK 2013).³ Die Ausbildung qualifiziert für verschiedene Arbeitsfelder innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe; beruflicher Hauptbeschäftigungsort sind jedoch die Kindertageseinrichtungen (Schilling/Wilk 2008; vgl. Kap. 2).

Die Fachschulen sind Einrichtungen des Schulwesens und nach Länderrecht geregelt. Trotz Rahmenvereinbarung der KMK bestehen in den einzelnen Ländern große Unterschiede und eine nahezu unüberschaubare Vielfalt in Bezug auf die *beruflichen Zugangsvoraussetzungen* der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (Janssen 2010). Die entsprechenden *schulischen Zugangsvoraussetzungen* sind etwas übersichtlicher; in allen Ländern ist hierfür ein Mittlerer Schulabschluss notwendig.

Grundsätzlich lassen sich zwei vorherrschende Modelle der Ausbildung unterscheiden (vgl. Abb. 4.3): das additive und das integrative Modell (Leygraf 2012). Das *additive Ausbildungsmodell* ist eine zweijährige, überwiegend fachtheoretische Ausbildung an der Fachschule mit anschließendem einjährigem Berufspraktikum. Das *integrative Ausbildungsmodell* beschreibt die in der Regel dreijährige Ausbildung an der Fachschule mit integrierten Praxisphasen. In *Mecklenburg-Vorpommern* und in *Niedersachsen* wird dieses Ausbildungsmodell darüber hinaus zweijährig angeboten. Berufliche Zugangsvoraussetzung ist in beiden Ländern der Abschluss als Sozialassistentin bzw. Sozialassistent.



H1 „Unechte“ Fachschule

Als Zulassungsvoraussetzung für die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher wurden in der ersten Rahmenverordnung der KMK von 1967 für sozialpädagogische Ausbildungsstätten ein Mittlerer Schulabschluss und ein einjähriges Vorpraktikum festgelegt. Damit erlangte die Fachschule für Sozialpädagogik von Anfang an den Status einer „unechten“ Fachschule, da im Gegensatz zu anderen Fachschulausbildungen keine grundständige Berufsausbildung vorausgesetzt wurde. Neueregulungen über Zulassungsvoraussetzungen wurden unter anderem in den Jahren 1982 und 2000 durch die KMK getroffen. Hierbei handelt es sich um Veränderungen der Anerkennung und Festlegung beruflicher Vorbildung, etwa von einschlägigen Berufsausbildungen, Praktika oder anderer Vorbildung (Janssen 2011).

Als weiteres Ausbildungsmodell ist die *praxisintegrierte Ausbildung* (PIA) im Schuljahr 2012/13 erstmals als Schulversuch in *Baden-Württemberg* angeboten worden. In diesem Modell sind fachtheoretische Inhalte, Praktika und das Anerkennungsjahr stärker miteinander verzahnt. Darüber hinaus besteht mit dem Träger einer Kindertageseinrichtung ein Ausbildungsvertrag und die Ausbildung wird vergütet (Dudek u.a. 2013; KM BW 2012). Schon diese wenigen Punkte deuten die Vielfalt der Ausbildungsmodalitäten an.

Die Ausbildung kann in allen Ländern auch in *Teilzeitform* absolviert werden. Die Zulassungsvoraussetzungen entsprechen dabei grundsätzlich denen der Vollzeitausbildung. Die Ausbildung in Teilzeit kann drei bis sechs Jahre umfassen. Die Angaben zur Dauer variieren in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder erheblich. In den meisten Ländern ist zwischen 2008/09 und 2010/11 eine Zunahme der Teilzeit- und berufsbegleitenden Ausbildungsangebote ebenso wie der Nachfrage nach dieser Ausbildungsform zu beobachten (Dudek/Gebrande 2012).

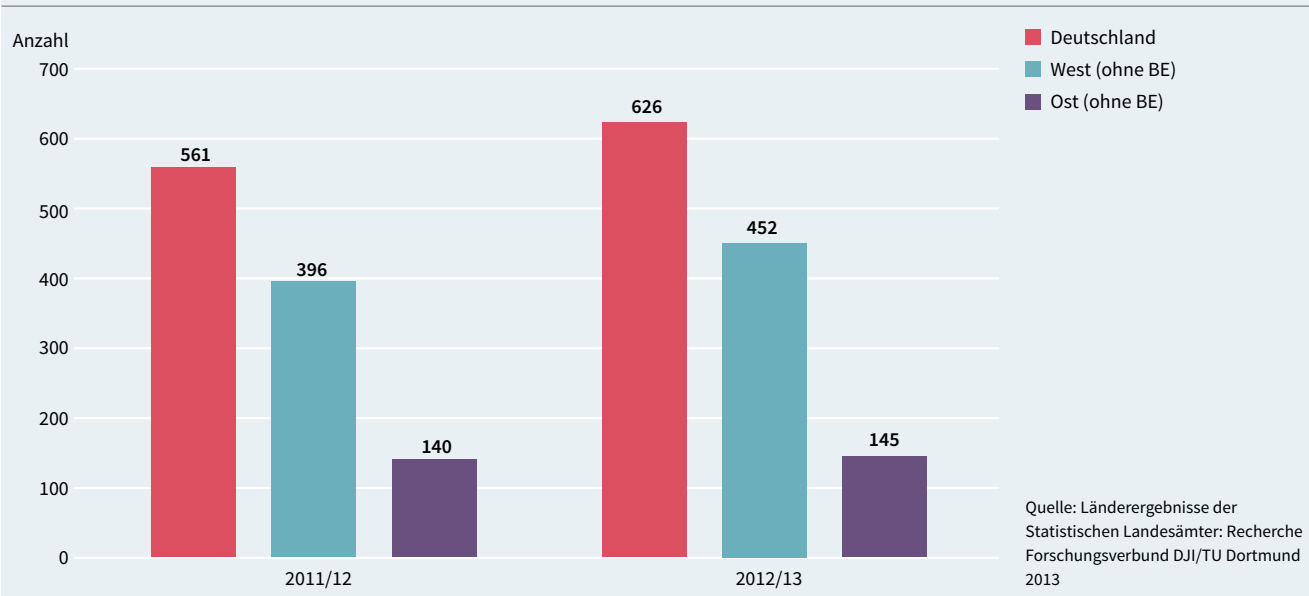
Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik

Es gibt mehr Fachschulen für Sozialpädagogik als je zuvor. Die Anzahl der Fachschulen lag im Schuljahr 2012/13 bei 626 und hat sich in den letzten 20 Jahren nahezu verdoppelt.

Die Entwicklung von Fachschulen lässt sich anhand einzelner Erhebungen zur Ausbildungslandschaft beschreiben. Im Schuljahr 1994/95 wurden 367 Fachschulen für Sozialpädagogik gezählt, im Jahr 2009 waren es 423 Fachschulen (Rauschenbach u.a. 1995; Janssen 2011). Seit 2011 wird die Entwicklung der Fachschullandschaft

³ Die Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern umfasst gemäß der Rahmenvereinbarung der KMK mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und mindestens 1.200 Stunden Praxis in sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern (KMK 2013). Dabei können bis zu 600 Stunden des praktischen Anteils aus einer zweijährigen einschlägigen vollzeitschulischen Vorbildung in die Ausbildung eingebracht werden.

Abb. 4.4 Zahl der Fachschulen für Sozialpädagogik 2011/12 und 2012/13 (Anzahl)



auf Länderebene durch den Forschungsverbund DJI/TU Dortmund beobachtet. Danach ist die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik im Schuljahr 2011/12 auf 561 gestiegen und lag nur ein Jahr später bei 626 (vgl. Abb. 4.4). Der größte Zuwachs ist dabei in *Baden-Württemberg* zu verzeichnen, was unter anderem auf die Einführung des neuen Ausbildungsmodells PIA zurückzuführen ist (vgl. Tab. D4.2). Die Bedeutung der Fachschule für Sozialpädagogik als Ausbildungsstätte für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung ist damit größer als je zuvor.

Das Studium der Kindheitspädagogik an Hochschulen

Eine Erweiterung der Ausbildungsmöglichkeiten für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung ist die Einführung früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge, die seit 2004 gezielt ausgebaut wurden und die dezidiert für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung qualifizieren.

Die früh- bzw. kindheitspädagogische Hochschullandschaft ist durch eine hohe Ausbaudynamik sowie eine große strukturelle und inhaltliche Vielfalt der Studienangebote geprägt.

An den Hochschulen spielte die Frühe Bildung seit den 1960er-Jahren lediglich in den Studiengängen der Pädagogik, Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit oder Grundschulpädagogik eine – wenngleich nicht sonderlich prominente – Rolle. Hinzu kamen vereinzelte Angebote von

Lehramtsstudiengängen der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik, die für die Lehre an den Fachschulen für Sozialpädagogik ausbilden. Die seit 2004 entstandenen früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge stellen im Vergleich dazu eine deutliche disziplinäre Ausdifferenzierung dar und ergänzen zugleich die Qualifizierungsmöglichkeiten der Fachkräfte im Bereich der Kindertagesbetreuung.

Die Dynamik des Ausbaus früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge (vorwiegend Bachelor-Studiengänge) ist dadurch gekennzeichnet, dass zahlreiche Studiengänge seit 2004 gegründet und einige davon wieder eingestellt, ausgesetzt oder inhaltlich umgestaltet wurden. Dabei unterscheiden sich die Studiengänge in ihrer inhaltlich-konzeptionellen Ausrichtung, ihrer Schwerpunktsetzung, der Ausbildungsdauer oder den Zulassungsvoraussetzungen (z.B. nur für Erzieherinnen und Erzieher). Auch die Bezeichnung der Studiengänge und ihrer Abschlüsse ist nicht einheitlich. Die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) hat die Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Kindheitspädagogin/staatlich anerkannter Kindheitspädagoge“ empfohlen (JFMK 2010). Bis heute haben neun Länder diese Empfehlung umgesetzt, weitere vier Länder sind in der Vorbereitung (Studiengangstag Pädagogik der Kindheit/Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung im Kindesalter 2014).

Anzahl der Studiengänge

Nach dem anfänglichen Gründungsboom früh- bzw. kindheitspädagogischer Studienangebote ist seit 2011 ein gewisser Stillstand eingetreten.

Die Anzahl der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge und damit ihre Bedeutung als neuer Zugangsweg zum Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung ist aufgrund der starken Dynamik im Feld stets nur als aktuelle Momentaufnahme zu betrachten. Die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) führt eine Datenbank früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge und beobachtet die Entwicklungen in der Hochschullandschaft anhand des WiFF-Studiengangsmonitoring (►M1 und M3).

Für das Jahr 2013 wurden aus der WiFF-Studiengangsdatenbank 53 Hochschulstandorte mit insgesamt 67 Bachelor-Studiengängen analysiert (vgl. Tab. D4.3). Berücksichtigt wurden nur Studiengänge, die eindeutig frühpädagogisch ausgerichtet sind.

Mehr als drei Viertel der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen sind Fachhochschulen.

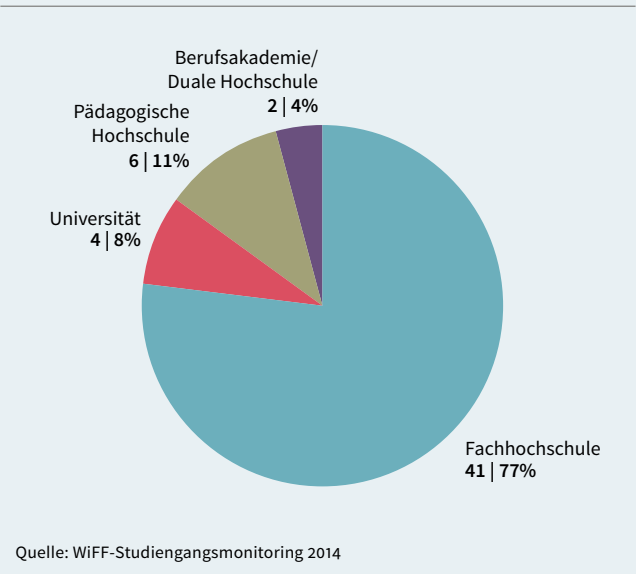
Ein Blick auf die Hochschulform zeigt, dass 41 der 53 Bachelor-Hochschulstandorte Fachhochschulen sind (vgl. Abb. 4.5, Tab. D4.4), an denen knapp drei Viertel der Studienplätze angeboten werden (vgl. Tab. D4.12). Dies verdeutlicht, dass die Universitäten in der früh- bzw. kindheitspädagogischen Hochschullandschaft bislang nur eine geringe Rolle spielen. Darüber hinaus gibt es nur wenige Master-Studiengänge mit überwiegend früh- bzw. kindheitspädagogischer Ausrichtung: Nur neun Hochschulstandorte bieten früh- bzw. kindheitspädagogische Master-Studiengänge an, davon allein sieben in *Baden-Württemberg* (vgl. Tab. D4.5).



M1 WiFF-Studiengangsdatenbank

Die WiFF-Studiengangsdatenbank verzeichnet früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor- und Master-Studiengänge in Deutschland und wird online auf dem WiFF-Webportal geführt (www.weiterbildungsinitiative.de/studium). Sie wird regelmäßig um neue Studienangebote erweitert. Die Profile der Studiengänge enthalten z.B. Informationen zu Ansprechpartnern, Zulassungsvoraussetzungen, Regelstudienzeit oder möglichen Tätigkeitsfeldern nach dem Studium.

Abb. 4.5 Zahl der Standorte früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Hochschulform 2013 (Deutschland; Anzahl; in %)

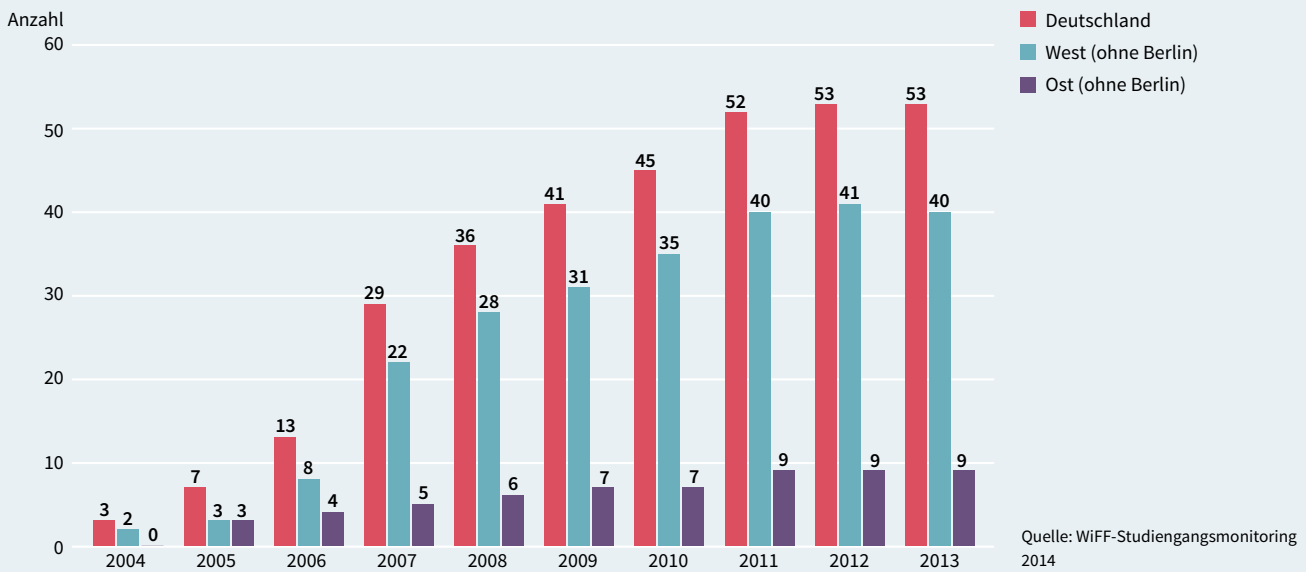


Die Entwicklung der Hochschulstandorte früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge zeigt nach 2004 einen regelrechten Gründungsboom, der aber 2011 zu einem vorläufigen Stillstand gekommen ist (vgl. Abb. 4.6, Tab. D4.3).

Betrachtet man das Wachstum der Hochschulstandorte im Zeitverlauf, so zeigt sich die größte Wachstumsspitze im Jahr 2007 mit 16 neuen Hochschulstandorten für Früh- bzw. Kindheitspädagogik im Vergleich zum Vorjahr. Dabei sind 2007 allein in *Baden-Württemberg* sieben neue Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischem Bachelor-Studienangebot hinzugekommen.

Zwei weitere Wachstumsspitzen sind in den Jahren 2008 und 2011 zu beobachten, mit jeweils sieben neuen Hochschulstandorten mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen gegenüber dem Vorjahr. Aktuell entstehen zwar weiterhin neue Studiengänge, aber oftmals an Hochschulstandorten, die bereits über ein früh- bzw. kindheitspädagogisches Studienangebot verfügen. Welche Entwicklung sich an den Hochschulstandorten und in den Studiengängen in den nächsten Jahren zeigen wird, bleibt abzuwarten.

Abb. 4.6 Zahl der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen 2004 bis 2013 (Anzahl)



Seiten- und Quereinstiege

Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteigende unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der Zielgruppen sowie der Dauer, Struktur und Organisation der Ausbildung.

Die erhöhte Nachfrage nach Betreuungsplätzen und der gestiegene Fachkräftebedarf im Bereich der Kindertagesbetreuung führten auch zur Eröffnung neuer Zugangs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Quereinsteigende. Sie richten sich oftmals an Personen aus fachaffinen Berufsgruppen wie z.B. Pädagoginnen und Pädagogen, Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger sowie Grundschullehrkräfte. Die Bildungsmaßnahmen dauern in der Regel sechs bis zwölf Monate und finden berufsbegleitend statt. Sie werden von verschiedenen Bildungsträgern, zum Teil auch von privaten Fachschulen angeboten. Nach Abschluss der Bildungsmaßnahmen erhält man den Status einer pädagogischen Fachkraft, die Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Erzieherin/staatlich anerkannter Erzieher“ wird jedoch nicht verliehen.

In einigen Ländern ist es für Personen aus fachlich affinen Berufsgruppen darüber hinaus möglich, ohne eine einschlägige Nachqualifizierung als Erzieherin oder Erzieher in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Beispielsweise können in *Schleswig-Holstein* Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in der Funktion einer Gruppen- oder Einrichtungsleitung im Bereich der Kindertagesbetreuung beschäftigt werden.

Durch die Externenprüfung kann der Abschluss der „staatlich anerkannten Erzieherin/des staatlich anerkannten Erziehers“ erworben werden.

Der Abschluss als „staatlich anerkannte Erzieherin bzw. staatlich anerkannter Erzieher“ kann zusätzlich in allen Ländern durch die sogenannte *Externenprüfung* erworben werden. Die schulischen und beruflichen Zugangsvoraussetzungen dafür entsprechen in den meisten Ländern denen für die Fachschulausbildung. Die Vorbereitung auf die Prüfung kann im Selbststudium oder im Rahmen eines Vorbereitungskurses an Fachschulen für Sozialpädagogik oder bei freien Bildungsanbietern erfolgen. Aufgrund der hohen Anforderungen an das individuelle Lernpotenzial eignet sich die Externenprüfung nur für gut vorqualifizierte Personen. Darauf deuten auch die in manchen Ländern niedrigen Erfolgsquoten hin (Dudek/Gebrande 2012).

Für die genaue Anzahl der Teilnehmenden sowie der Absolventinnen und Absolventen der beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen gibt es keine gesicherte Datenlage, da die Zahlen nur in einigen Ländern und für unterschiedliche Zeiträume dokumentiert sind. Lediglich die Daten zur Externenprüfung von acht Bundesländern im Jahr 2010 geben mit etwa 350 bestandenen Prüfungen einen Hinweis, dass der Umfang dieser Maßnahmen bisher eher als gering einzuschätzen ist (Dudek u.a. 2013; Dudek/Gebrande 2012).

4.2 Ausbildungsbeteiligung

Kinderpflege und Sozialassistentenz

Die Entwicklung seit dem Schuljahr 2007/08 zeigt einen Anstieg der Anfängerinnen und Anfänger in der Sozialassistentenausbildung und einen leichten Rückgang der Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Kinderpflegeausbildung.

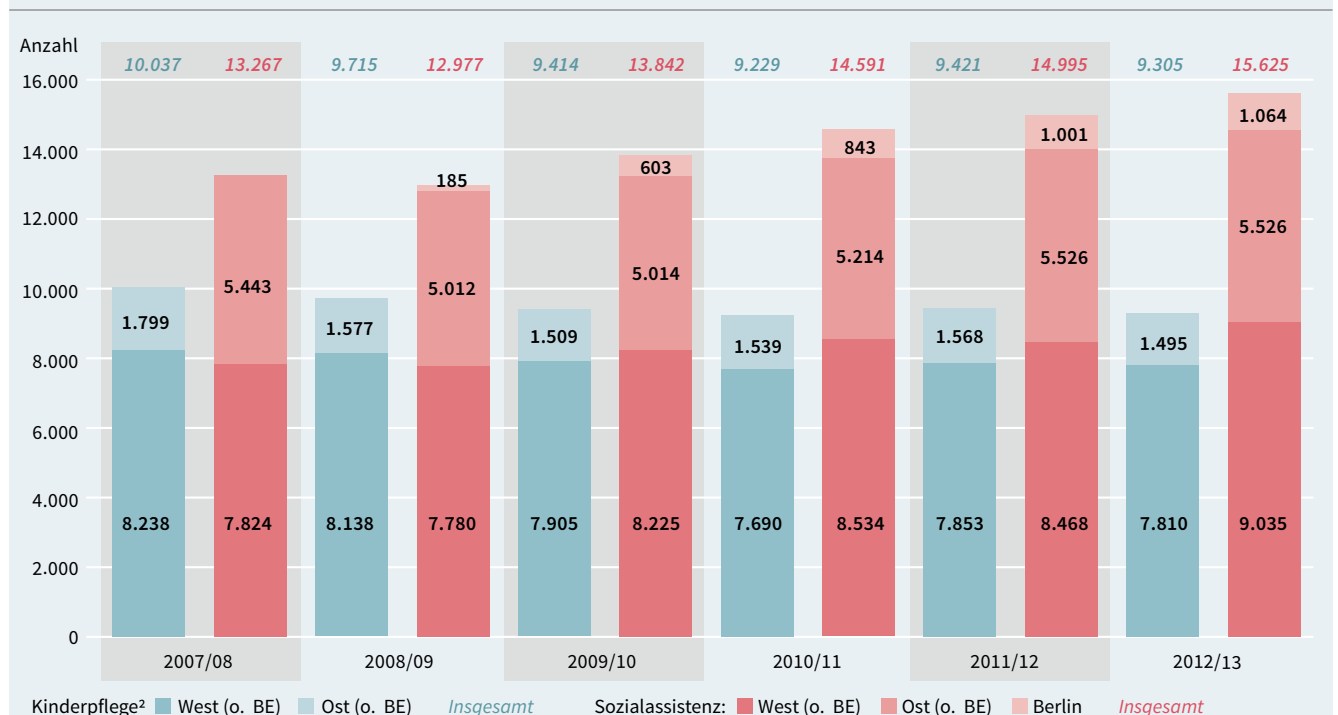
Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten bilden als Ergänzungs- und Assistenzkräfte eine wichtige Gruppe des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen. Bundesweit sind 12% der pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtung der Qualifikationsgruppe „Kinderpflege“ zuzuordnen, in einzelnen Ländern erhöht sich dieser Anteil auf bis zu 37% des Personals (vgl. Kap. 2).

Die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger der Sozialassistentenausbildung sind zwischen dem Schuljahr 2007/08 und 2012/13 um rund 18% gestiegen, während jedoch im gleichen Zeitraum die Anfängerinnen und Anfänger der Kinderpflegeausbildung um rund 7% gesunken sind (vgl. Abb. 4.7, Tab. D4.6, D4.8). Hinzu kommt, dass die Anzahl der Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Sozialassistentenausbildung insgesamt deutlich höher ist als die entsprechende Zahl in der Kinderpflegeausbildung. Fasst man die Ausbildungszahlen der Berufsfachschulen für Kinderpflege und für Sozialassistenten zusammen, so stellen sie mit 24.930 Schülerinnen und Schülern, die im Schuljahr 2012/13 die Ausbildung begonnen haben, eine nicht zu vernachlässigende Größe dar. Gegenüber dem Schuljahr 2007/08 ist die Gesamtzahl in diesem Ausbildungsbereich insgesamt um rund 7% gestiegen.

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung ist seit dem Schuljahr 2007/08 gesunken, die der Sozialassistentenausbildung gestiegen.

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung ist zwischen den Schuljahren 2007/08

Abb. 4.7 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Kinderpflege- und der Sozialassistentenausbildung 2007/08 bis 2012/13 (Anzahl)¹



¹ Für das Schuljahr 2012/13 liegen zu MV keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

² Bildungsgang Kinderpflege wird in BE nicht angeboten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2013

Abb. 4.8 Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflege- und der Sozialassistentenausbildung 2007/08 bis 2011/12 (Anzahl)¹

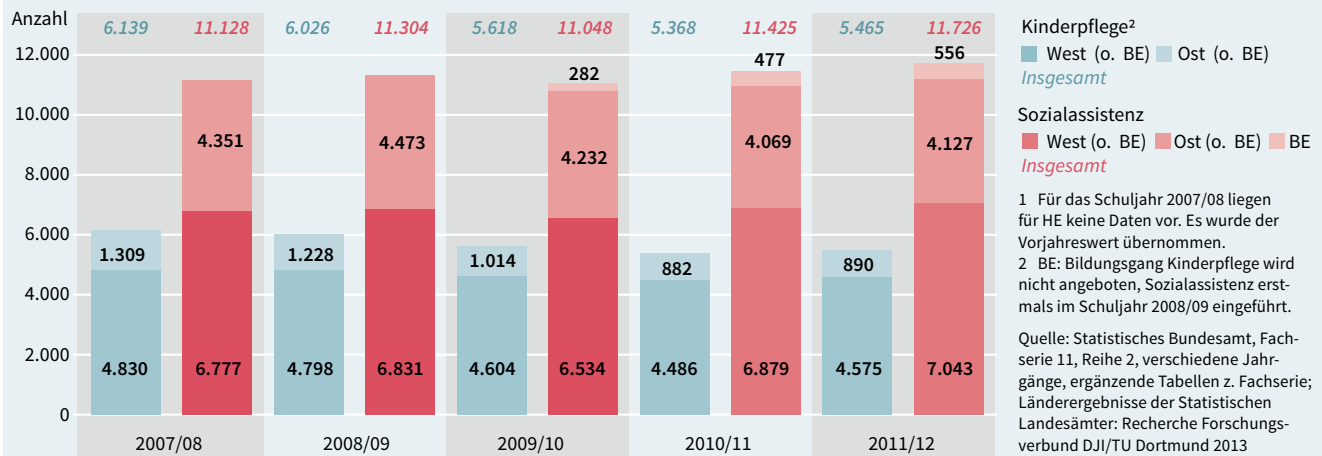


Abb. 4.9 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2012/13 (Anzahl)¹

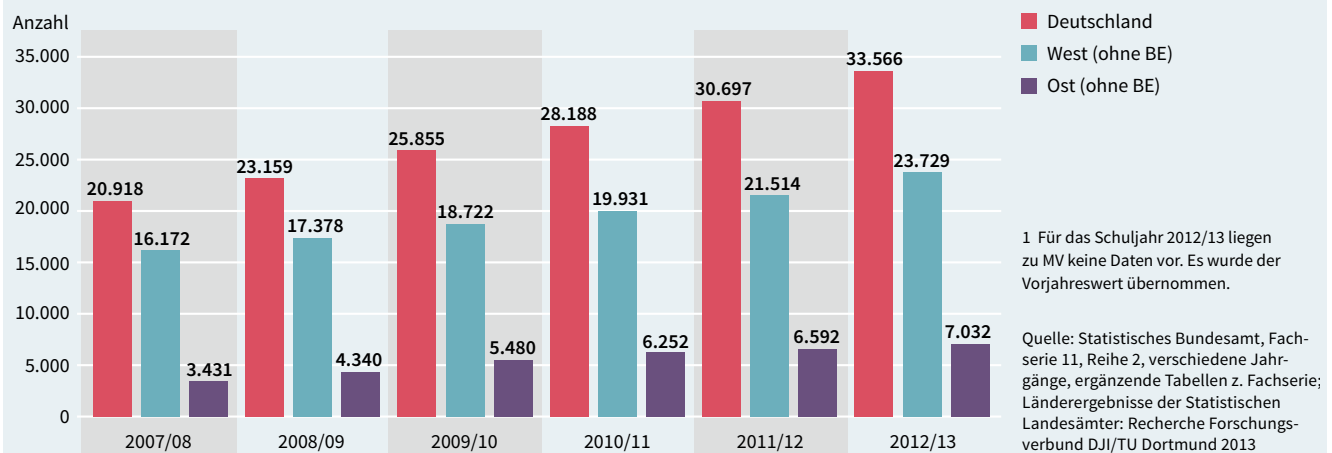


Abb. 4.10 Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2011/12 (Anzahl)





M2 Absolventinnen- und Absolventenjahrgang in der Bundesstatistik

Der Erhebungsstichtag in der Bundesstatistik ist in der Regel vier Wochen nach dem jeweiligen Schuljahresbeginn. Die Fachserie eines Schuljahres enthält somit immer die Absolventinnen und Absolventen des vorherigen Schuljahres. Beispielsweise enthält die Fachserie des Schuljahres 2012/13 die Absolventinnen und Absolventen des Schuljahres 2011/12.

und 2011/12 um fast 11% gesunken ►M2. Dagegen ist die entsprechende Zahl bei der *Sozialassistentenausbildung* seit 2007/08 um rund 5% gestiegen (vgl. Abb. 4.8, Tab. D4.7, D4.9). Nimmt man beide Berufe zusammen, so zeigt sich seit dem Schuljahr 2007/08 nur ein leichter Rückgang um rund 0,4%. Insgesamt haben im Schuljahr 2011/12 11.726 Sozialassistentinnen und Sozialassistenten gegenüber nur 5.465 Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern ihre Ausbildung absolviert.

Betrachtet man den Übergang in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung, so ist zu beachten, dass nicht alle Absolventinnen und Absolventen eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung aufnehmen. Einige schließen vielmehr die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an. Genaue Daten zur beruflichen Eingangsqualifikation liegen jedoch nicht vor.

Erzieherinnen und Erzieher

Es werden so viele Erzieherinnen und Erzieher ausgebildet wie noch nie: Die Anzahl derjenigen, die eine Ausbildung in diesem Bereich beginnen, hat seit dem Schuljahr 2007/08 um 60% zugenommen.

Die Zahl der Personen, die eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher begonnen haben, ist vom Schuljahr 2007/08 bis 2012/13 um 12.648 (60%) gestiegen (vgl. Abb. 4.9, Tab. D4.10). Im Schuljahr 2012/13 haben 33.566 Schülerinnen und Schüler diese Ausbildung begonnen. Der historische Vergleich zeigt, dass die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger in Westdeutschland erst im Schuljahr 2007/08 etwa auf dem Niveau von 1993 lag (vgl. Tab. W4.1). Die aktuellen Zahlen seit dem Schuljahr 2007/08 zeigen einen konstanten Anstieg und waren im Schuljahr 2012/13 höher als je zuvor.

4 Addiert werden Studierende im ersten Semester des Sommersemesters und die des darauf folgenden Wintersemesters. Beispielsweise umfasst die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger im Jahr 2013 Studierende, die im Sommersemester 2013 und Studierende, die im Wintersemester 2013/2014 das Studium begonnen haben.

Infolge der gestiegenen Ausbildungszahlen in den letzten Jahren ist auch die Zahl der Personen, die eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung abgeschlossen haben, gestiegen und lag im Schuljahr 2011/12 bei 21.015. Insgesamt zeigt sich zwischen 2007/08 und 2011/12 ein Zuwachs von über 18% (vgl. Abb. 4.10, Tab. D4.11). Aufgrund der steigenden Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern ist ein weiterer Anstieg der Absolventinnen und Absolventen zu erwarten (vgl. Abschnitt 4.3).

Studierende früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge

In den letzten zehn Jahren ist ein konstanter Anstieg der Anfängerinnen und Anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge zu beobachten.

Um Aussagen über Studierende treffen zu können, die früh- bzw. kindheitspädagogische Studiengänge beginnen bzw. abschließen, wird auf die Ergebnisse des WiFF-Studiengangsmonitorings (2014) zurückgegriffen ►M3.

Die Daten zeigen einen konstanten Anstieg der Studienanfängerinnen und -anfänger⁴ sowie der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge zwischen 2004 und 2013. Dieser stetige Zuwachs spiegelt den kontinuierlichen Ausbau früh- bzw. kindheitspädagogischer Hochschulstandorte seit 2004 wider. Auch entsprechen die Wachstumsspitzen der Hochschulstandorte der Zunahme der Studienanfängerinnen und -anfänger in früh- bzw.



M3 WiFF-Studiengangsmonitoring 2014

Ziel des WiFF-Studiengangsmonitorings ist, die Entwicklung der früh- bzw. kindheitspädagogischen Hochschullandschaft zu beobachten. Auf Grundlage der WiFF-Studiengangsdatenbank wurde hierzu ein Adressenpool von Ansprechpartnern (meist Studiengangsleitungen) der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge erstellt. Damit wurde ein Zugang für Befragungen im Feld geschaffen. In einer ersten Befragung wurden neben strukturellen Daten auch Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge erfasst. Die Leitungen der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge hatten die Möglichkeit, elektronisch via Online-Modul oder schriftlich einen Fragebogen auszufüllen. Ergänzend wurden vereinzelt Prüfungsämter zu Studierendenzahlen telefonisch und schriftlich befragt. Der Befragungszeitraum war Dezember 2013 bis Januar 2014.

kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen (vgl. Abb. 4.6, Abb. 4.11, Tab. D4.13). Trotz eines Stillstandes beim Wachstum der Hochschulstandorte seit 2011 zeigt sich darüber hinaus, dass die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger weiter gestiegen ist.

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen ist von 114 im Jahr 2007 um das rund 15-Fache auf 1.687 im Jahr 2013 gestiegen. Da dieser Anstieg bis zuletzt angehalten hat, kann davon ausgegangen werden, dass sich dieser Trend fortsetzt.

Es stellt sich die Frage, wie viele der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge tatsächlich in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung gehen. Viele Studierende der Früh- bzw. Kindheitspädagogik sind bereits ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher und damit nicht als Neueinsteiger in das Arbeitsfeld zu verstehen. Einige Studiengänge setzen diese Ausbildung sogar voraus. Hinweise dazu liefert eine Studie zu Übergängen nach dem Studium der Früh- bzw. Kindheitspädagogik, der zufolge rund 70% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen ohne Erzieherinnen- und Erzieherausbildung und 65% der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge mit entsprechender Ausbildung nach dem Abschluss in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung eintreten (Züchner u.a. 2014).

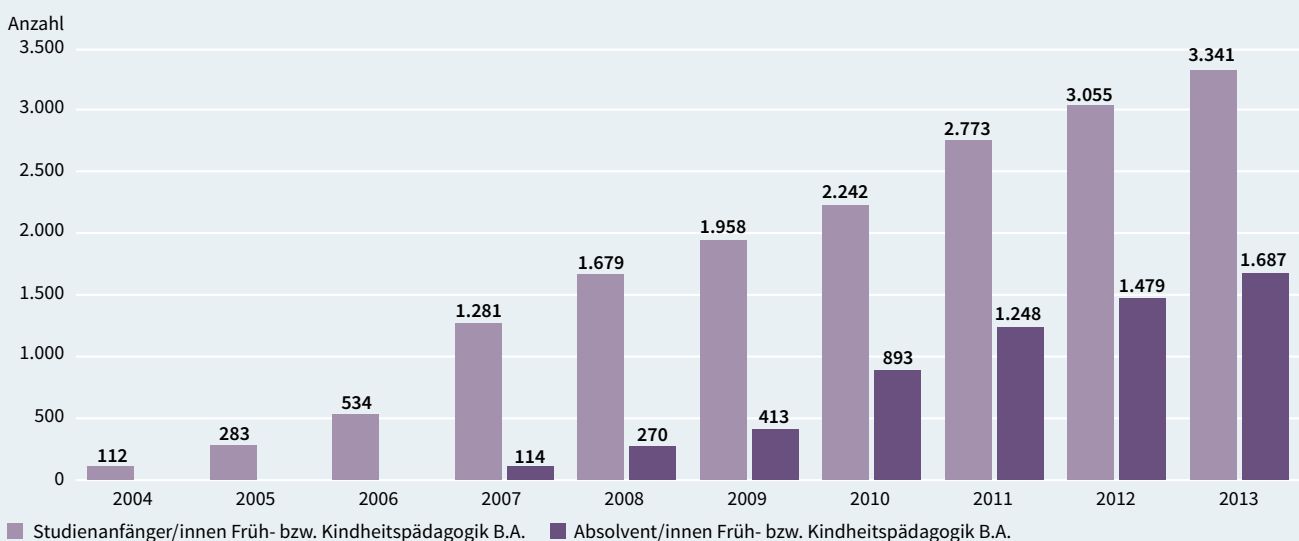
4.3 Ausbildungen im Vergleich

Die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik lag im Schuljahr 2012/13 bei 626 und ist damit deutlich höher als die Anzahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege und für Sozialassistenten und der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen (vgl. Abb. 4.12, Tab. D4.1, D4.2, D4.3).

Mehr als die Hälfte der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger in der Frühen Bildung findet sich aktuell an den Fachschulen für Sozialpädagogik.

Die hohen Ausbildungskapazitäten der Fachschulen für Sozialpädagogik spiegeln sich auch in den Zahlen der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen wieder. Vergleicht man die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger der Berufsfachschulen, der Fachschulen und der Hochschulen, so findet sich aktuell mehr als die Hälfte von ihnen an den Fachschulen für Sozialpädagogik, gefolgt von den Bildungsgängen Sozialassistenten und Kinderpflege an den Berufsfachschulen (vgl. Abb. 4.13, Tab. D4.14). Im Schuljahr 2012/13 standen den 33.566 (54%) Schülerinnen und Schülern im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 15.625 (25%) Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger der Sozialassistenten, 9.305 (15%) der Kinderpflege und 3.055 (5%) Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge (Jahr 2012) gegenüber.

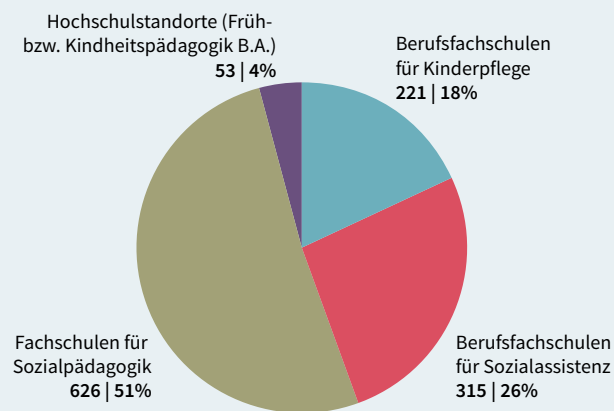
Abb. 4.11 Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2013 (Deutschland; Anzahl)¹



¹ Daten enthalten Schätzwerte.

Quelle: WIFF-Studiengangsmonitoring 2014

Abb. 4.12 Vergleich der Ausbildungsstätten der Frühen Bildung 2012/13 (Deutschland; Anzahl; in %)



Quelle: Länderergebnisse der Statistischen Landesämter; Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2013; WiFF-Studiengangsmonitoring 2014

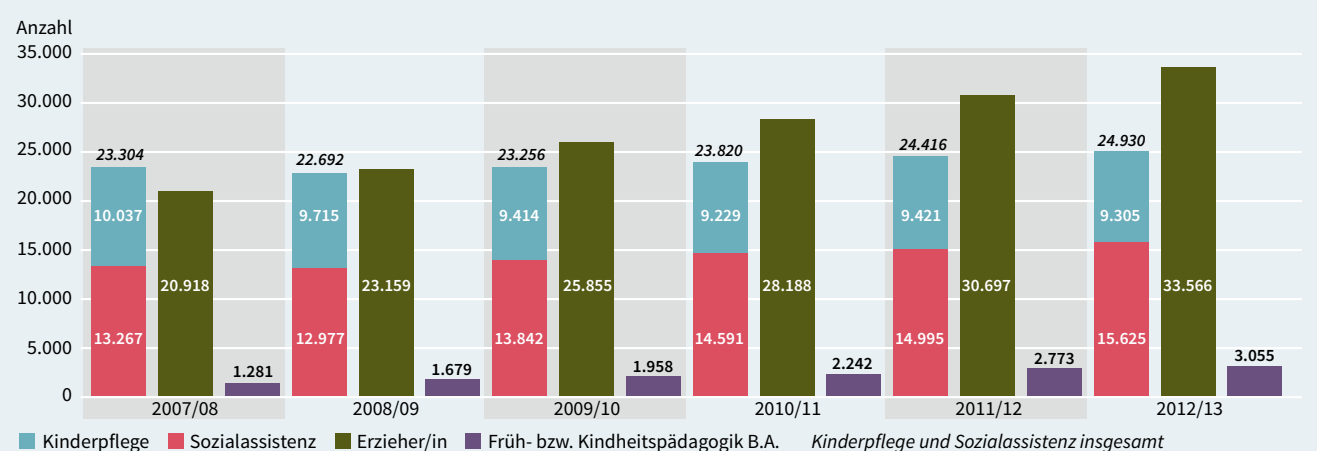
Dieses Ergebnis ist beim Blick auf die Ausbildungskapazitäten wenig verwunderlich: Den 626 Fachschulen für Sozialpädagogik stehen nur rund 53 Hochschulstandorte gegenüber. Die Ausbildungskapazitäten an Hochschulen sind bislang zu gering, um mehr hochschulisch ausgebildete Fachkräfte für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung auszubilden.

Die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger von früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen hat sich in den letzten sechs Jahren mehr als verdoppelt.

Die Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger zwischen dem Schuljahr 2007/08 und 2012/13 zeigt einen deutlichen Anstieg bei der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung von 20.918 auf 33.566. Die Anzahl der Personen, die eine Ausbildung zur Sozialassistentin und zum Sozialassistenten begonnen hat, ist im gleichen Zeitraum von 13.267 auf 15.625 nur leicht gestiegen und die der Anfängerinnen und Anfänger der Kinderpflegeausbildung ist leicht gesunken (von 10.037 auf 9.305). Der deutlichste Zuwachs ist bei den Anfängerinnen und Anfängern früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge zu verzeichnen: Zwischen dem Jahr 2007 und 2012 ist die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger von 1.281 auf 3.055 angestiegen und hat sich damit weit mehr als verdoppelt (vgl. Abb. 4.13, Tab. D4.6, D4.8, D4.10, D4.13).

Der Blick auf die Absolventinnen und Absolventen zeigt ein ähnliches Bild: Im Schuljahr 2011/12 haben 21.015 Personen die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung abgeschlossen. Im Vergleich mit den anderen Ausbildungen der Frühen Bildung sind somit 53% der Absolventinnen und Absolventen Erzieherinnen und Erzieher. Im gleichen Jahr haben 11.726 (30%) Personen die Sozialassistenten-

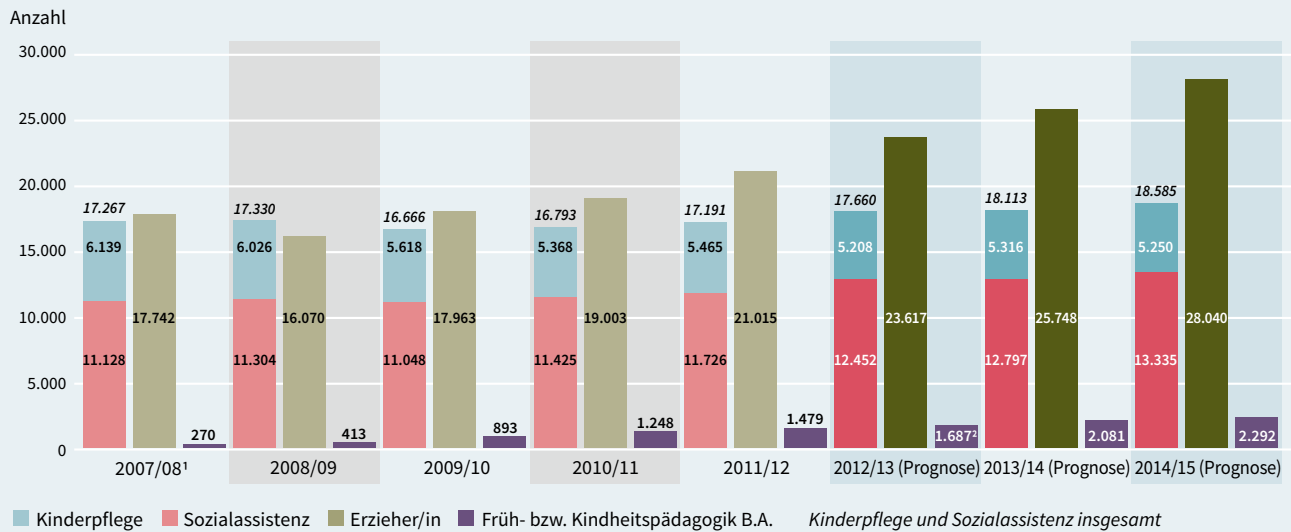
Abb. 4.13 Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie Studienanfängerinnen und -anfänger 2007/08 bis 2012/13 (Deutschland; Anzahl)¹



¹ Für 2012/13 liegen zu MV keine Daten vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter; Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2013; WiFF-Studiengangsmonitoring 2014

Abb. 4.14 Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse in der Frühen Bildung 2007/08 bis 2014/15 (Deutschland; Anzahl; ab 2012/13: Prognose)



¹ Für das Schuljahr 2007/08 liegen zu HE keine Daten vor. Der Vorjahreswert wurde übernommen.

² Wert basiert auf WiFF-Studiengangsmonitoring.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter; Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2013; WiFF-Studiengangsmonitoring 2014

ausbildung und 5.465 (14%) die Kinderpflegeausbildung absolviert. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge lag im Jahr 2012 bei 1.479 (4%) (vgl. Tab. D4.14).

Im Verlauf zeigt sich bei der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen ein ähnliches Bild wie bei den Anfängerinnen und Anfängern. Vom Schuljahr 2007/08 bis 2011/12 ist die Anzahl der Personen, die eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung absolviert haben, von 17.742 auf 21.015 angestiegen. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistentenz Ausbildung hat im gleichen Zeitraum nur einen geringen Zuwachs erfahren (von 11.128 auf 11.726), und die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung ist gesunken (von 6.139 auf 5.465). Das größte Wachstum ist bei den Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge zu verzeichnen, von 270 im Jahr 2008 auf 1.479 im Jahr 2012 (vgl. Abb. 4.14, Tab. D4.7, D4.9, D4.11, D4.13).

Prognose

In den nächsten Jahren ist davon auszugehen, dass weiterhin die Fachschulen für Sozialpädagogik die meisten Absolventinnen und Absolventen im Bereich Frühe Bildung hervorbringen werden.

Um eine Prognose der zu erwartenden Anzahl an Ausbildungs- und Studienabschlüssen zu erhalten, wurden die bisherigen Anfängerinnen und Anfänger mit den jeweiligen Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Ausbildungsrichtungen unter Einbeziehung der Ausbildungsdauer verglichen. Hierbei handelt es sich um eine vereinfachte Modellrechnung. Verkürzte Ausbildungszeiten der Bildungsgänge oder die Anrechnung einschlägiger Vorbildung, die in den Ländern unterschiedlich geregelt sind, wurden nicht berücksichtigt. Zusätzlich wurden die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger mit denen der Absolventinnen und Absolventen der jeweiligen Ausbildungsrichtungen verglichen. Hierbei zeigten sich mit 44% die höchsten Verluste im Bildungsgang Kinderpflege, gefolgt von den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen mit 25%. Die Sozialassistentenz Ausbildung schließen 15% nicht ab, in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher sind es nur 9%.

Die hohe Schwundquote bei der Kinderpflege kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass viele Schülerinnen und Schüler diese zunächst anfangen und vorzeitig beenden oder in andere Ausbildungsrichtungen wechseln (Schreiber 2012). Ein weiterer Grund liegt möglicherweise in der geringen schulischen Vorbildung: Ausbildungsverläufe von Hauptschülerinnen und Hauptschülern zeigen eine höhere Störanfälligkeit (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012).

Die Studienabbruchquote in den frühpädagogischen Bachelor-Studiengängen liegt im üblichen Bereich. Sie liegen in Bachelor-Studiengängen durchschnittlich bei 19% an Fachhochschulen und bei 35% an Universitäten (ebd.).

Die Fachschulausbildung hat offensichtlich eine hohe Bindungskraft an das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Gleiches gilt für den Ausbildungsgang Sozialassistent, der in der Regel die Vorstufe zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist und sehr selten direkt in eine Beschäftigung in einer Kindertageseinrichtung einmündet. Während der Ausbildungsgang Kinderpflege in den nächsten Jahren weniger Absolventinnen und Absolventen hervorbringen wird, ist ein Anstieg bei den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen zu erwarten. Die größte Gruppe der Absolventinnen und Absolventen bleibt dieser Prognose zufolge die der Erzieherinnen und Erzieher, die weiter zunimmt (vgl. Abb. 4.14, Tab. D4.14).

4.4 Resümee

Der Anstieg des Ausbildungsvolumens auf allen Ebenen ist als Antwort auf den Ausbau der institutionellen Kindertagesbetreuung und den gestiegenen Fachkräftebedarf zu verstehen. Eine systematische Beobachtung und Erfassung der Absolventinnen- und Absolventenzahlen und der Ausbildungsstätten im zeitlichen Verlauf bietet die Grundlage dafür, zu identifizieren, wie viele Fachkräfte dem Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung derzeit zur Verfügung stehen und wie sich das Feld in den nächsten Jahren entwickeln wird. Die Kindertagesbetreuung stellt weiterhin ein Arbeitsfeld mit hohem Personalbedarf dar. Dabei bleibt weitestgehend offen, wie viele der Absolventinnen und Absolventen tatsächlich eine Beschäftigung im Bereich der Kindertagesbetreuung aufnehmen.

Die Kinderpflege- und Sozialassistentenausbildung bietet oft auch den Zugang zu einer anschließenden Erzieherinnen- und Erzieherausbildung. Zudem sind im Bereich der früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studien-

gänge viele Studierende bereits ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher: Für einige früh- bzw. kindheitspädagogische Studiengänge ist eine solche Ausbildung sogar Zugangsvoraussetzung. Das Ausbildungssystem der Frühen Bildung bietet somit Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, die zu einem höheren Berufsabschluss führen. Die früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge, deren Bedeutung insgesamt gestiegen ist, bieten damit nicht nur einen Einstieg in die Ausbildung auf der akademischen Ebene, sondern auch ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern die Möglichkeit der Weiterqualifizierung auf wissenschaftlichem Niveau.

Die gestiegene gesellschaftliche Bedeutung akademischer Ausbildung im Bereich Frühe Bildung zeigt sich darin, dass die Studierendenstatistik 2013 erstmals das Studienfach Frühpädagogik aufgenommen hat (Statistisches Bundesamt 2013b) und auch die Kinder- und Jugendhilfestatistik seit 2012 die in Kindertageseinrichtungen tätigen Personen mit dem Abschluss „Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen/-innen (Master/Bachelor)“ (Statistisches Bundesamt 2012b) eigens ausweist. Insgesamt ist der Anteil akademisch ausgebildeten Personals im Bereich der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren auf 6% gestiegen (vgl. Kap. 2).

Die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher bildet zwar nach wie vor die Hauptsäule der Qualifizierung für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung: Die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik und die Anzahl der Personen, die eine Erzieherinnen- und Erzieherausbildung absolvieren, sind heute größer denn je. In den letzten Jahren zeichnet sich aber eine zunehmende Veränderung der Ausbildungsformen ab: Traditionelle Ausbildungsformen wurden ausgebaut und ergänzt durch Teilzeitausbildungen an den Fachschulen oder die Einführung praxisintegrierter Ausbildungsformen. Zudem wurden neue Qualifizierungsmöglichkeiten geschaffen, wie verschiedene Quereinstiegsmodelle und die früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge mit dem Berufsprofil Kindheitspädagogin und Kindheitspädagoge. Diese Entwicklungen zeigen, dass in den letzten Jahren noch mehr Bewegung in eine ohnehin unübersichtliche früh- bzw. kindheitspädagogische Ausbildungslandschaft gekommen ist und sich weitere Veränderungstendenzen abzeichnen.

Im Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) gilt die Kindertagespflege insbesondere für Kinder in den ersten Lebensjahren inzwischen als gleichrangiges Angebot zur Bildung, Betreuung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Mit der rechtlichen Aufwertung steigt auch das Interesse an diesem Betreuungsarrangement, sodass die Tagespflegepersonen sowie ihr Fachlichkeits- und Tätigkeitsprofil stärker ins Blickfeld der Fachöffentlichkeit rücken. Den wachsenden Informationsbedürfnissen kann mittels der Kinder- und Jugendhilfestatistik Rechnung getragen werden, die seit 2006 eine Reihe von Grunddaten zur Lage und Entwicklung dieser Personalgruppe liefert. Allerdings ist bei den folgenden Datenanalysen zu berücksichtigen, dass die einst jenseits der Lohnarbeit entstandene Kindertagespflege immer noch kein „klassisches“ Beschäftigungssegment darstellt, bei dem – wie bei den Kindertageseinrichtungen – bestimmte Ausbildungsabschlüsse als Eintrittskarte für den jeweiligen Teilarbeitsmarkt fungieren. So kann bei der Kindertagespflege bis heute nicht von einem „Beruf“ im engeren Sinne gesprochen werden – mit einem anerkannten, sozialen oder (sozial-)pädagogischen Berufsausbildungsabschluss auf der einen und einer angemessenen, ausbildungsadäquaten Entlohnung auf der anderen Seite (AGJ 2013).

Exkurs: Entstehung der Kindertagespflege

Erwachsen aus der Nachbarschafts- und Familienselbsthilfe führte die Kindertagespflege – abgesehen von einer kurzen Hochphase in der ersten Hälfte der 1970er-Jahre – in der Öffentlichkeit lange Zeit ein Nischendasein. Auch das fachpolitische und wissenschaftliche Interesse war gering ► H1.



H1 Von der „Dagmama“ zur „Tagesmutter“

Ausgelöst durch eine Reportage der Zeitschrift „Brigitte“ im Jahr 1973 rückte die Tagespflege vorübergehend ins öffentliche Blickfeld. Unter dem Titel „Wir fordern einen neuen Beruf: Tagesmutter!“ wurde dort über das schwedische Modell der „Dagmama“ berichtet. Der Artikel stieß – bei sich zunehmend verändernden Erwerbseinstellungen und -mustern von Frauen und Müttern sowie fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten – auf große Resonanz in Westdeutschland (Jurczyk 2005). Die wörtliche Übersetzung von „Dagmama“ trug in Westdeutschland nicht allein zur Geburt des Begriffs der „Tagesmutter“ bei (Tietze 2005), sondern hatte auch die Gründung erster Tagespflegeinitiativen zur Folge, in denen sich potenzielle Tagesmütter und Eltern engagierten.

Der öffentliche Druck führte zugleich zum ersten Bundesmodell- und Forschungsprojekt zur Tagespflege, das von 1974 bis 1979 durchgeführt wurde. Dort wurde bereits der Blick auf jene Strukturqualitäten gelenkt, die heute in weiterentwickelter Form als förderlich für die Betreuungssituation der Kinder und die Arbeitsbedingungen der Tagespflegepersonen angesehen werden: Eignung und Qualifizierung, Praxisbegleitung und Fachberatung, Vertretung und Vernetzung sowie die soziale und ökonomische Absicherung der Tagesmütter (BMJFG 1980). Im Jahr 1978 gründete sich zudem in Meerbusch die „Arbeitsgemeinschaft Tagesmütter. Bundesverband für Eltern, Pflegeeltern und Tagesmütter e. V.“, dem heutigen „Bundesverband für Kindertagespflege e. V.“ mit Sitz in Berlin als Lobby für diese Betreuungsform und Interessenvertretung für die Tagespflegepersonen.

Abseits der (Fach-)Öffentlichkeit entwickelte sie sich jedoch in den Folgejahren weiter. Bis zu Beginn der 2000er-Jahre etablierte sich die Tagespflege im Graubereich zwischen privater und öffentlicher Kinderbetreuung. In dieser Übergangszone entfaltete sie ein diffuses, nur schwer fassbares Profil, das gleichermaßen Schnittmengen aufwies zu

- informellen Netzwerken (etwa im Verwandtenkreis, in Nachbarschafts- und Familienselbsthilfe),
- privat arrangierter Betreuung im Familienhaushalt (z.B. Kinderfrauen, Haushaltshilfen, Au-pair-Mädchen),
- marktbezogenen, kommerziellen Betreuungsangeboten sowie
- öffentlich verantworteter Tagesbetreuung im Umfeld von Kindertageseinrichtungen und Erziehungshilfen (Jurczyk u.a. 2004).

Ein nicht unerheblicher Anteil der Tagespflege entzog sich hierbei staatlicher Regulierung und „bildete einen ‚Schwarzmarkt‘ privat organisierter und bezahlter Betreuungsverhältnisse außerhalb jeder öffentlichen Kontrolle“ (BMFSFJ 2013a, S. 255). Diese Betreuungsformen unterlagen kaum äußeren Vorgaben und fachlichen Standards



(wie etwa verpflichtenden Kriterien zur Eignung und Qualifikation). Dementsprechend heterogen stellte sich auch die Lage der Tagespflegepersonen dar, deren Tätigkeit sich im Spannungsfeld zwischen Ehrenamt und Nebenberuf, unbezahlter und bezahlter Frauenarbeit, alltagsnaher Laientätigkeit und professionalisierter Dienstleistungserbringung vollzog. Bei unklarem Kompetenzprofil zwischen Mütterlichkeit und Fachlichkeit konkurrierten zugleich unterschiedliche Lebens- und Familienmodelle, Tätigkeits- und Erwerbsmuster (Jurczyk u.a. 2004).

Die Wende aus dem Schatten privater Erziehung und Betreuung hinein ins Rampenlicht öffentlicher Verantwortung erfolgte für die Kindertagespflege im Zug der intensiven Auseinandersetzung über den dringend erforderlichen Ausbau der Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangebote für Kinder unter drei Jahren. Befördert durch ein Gutachten des *Deutschen Jugendinstituts* (DJI) (ebd.) rückte neben den Kindertageseinrichtungen zunächst auf politischer und dann infolge der schrittweisen Reform des SGB VIII auch auf rechtlicher Ebene die Kindertagespflege in den Fokus. Im Rahmen der Novellierungen des SGB VIII – durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG), das Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) und das Kinderförderungsgesetz (KiföG) in der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre – wurde die Tagespflege für Kinder in den ersten Lebensjahren quantitativ und qualitativ aufgewertet und stärker in das System einer öffentlich regulierten Kinder- und Jugendhilfe einbezogen ►H2.

Zugleich sollte sie gezielt zu einem eigenständigen Angebot neben den Kindertageseinrichtungen weiterentwickelt werden, in dem – gemäß den politischen Vorstellungen zum geplanten U3-Ausbau – rund 30% der insgesamt bis zum Jahr 2013 neu zu schaffenden Betreuungsplätze realisiert werden.

Jenseits der quantitativen Dimension veränderten sich mit der fortschreitenden Institutionalisierung dieses Betreuungsbereichs auch die qualitativen Ansprüche an die Tagesmütter und -väter. Eine der wesentlichen Herausforderungen besteht bis heute im Spagat zwischen der Ausgestaltung der Kindertagespflege als ein lebensweltnahes Angebot im privaten Raum, das auf Alltagsressourcen und -kompetenzen der Tagespflegepersonen zurückgreift, und ihrer Konzipierung als ein pädagogisch förderliches Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsarrangement, aus dem höhere Qualifizierungsanforderungen erwachsen. Neben den fachlichen Ansprüchen sind auch Fragen der Strukturqualität sowie der Arbeitsbedingungen stärker ins Blickfeld gerückt.



H2 Rechtliche Entwicklungen

Durch das TAG mit Wirkung vom 01.01.2005 sollte die Kindertagespflege in den intendierten qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesbetreuung mit einbezogen und der Einstieg in einen öffentlich zertifizierten Markt der Kindertagesbetreuung vorbereitet werden. Es sah die rechtliche Gleichstellung von Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen vor, enthielt Anforderungen an die Eignung der Kindertagespflegepersonen und Regelungen zur Zusammensetzung des Pflegegeldes (bzw. der „laufenden Geldleistung“) (BMFSFJ 2004; Kap. 5.5). Mit dem KICK, das am 01.10.2005 in Kraft trat, wurden diese Bestimmungen erweitert – u.a. durch die Neuregelung der Pflegeerlaubnis und eine verbesserte statistische Erfassung der Kindertagespflege.

Im Kinderförderungsgesetz (KiföG) vom 16. Dezember 2008 wurden für die Ausbauphase rechtliche Verpflichtungen zur Bereitstellung von Plätzen und ab dem 01. August 2013 ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung für ein- und zweijährige Kinder eingeführt. Seit diesem Zeitpunkt gelten altersstufenbezogene Förderansprüche, nach denen für ein- und zweijährige Kinder ein Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung sowie für Kinder unter einem Jahr ein bedingter, bedarfsabhängiger Förderanspruch in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege bestehen. Kinder ab dem dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt haben demgegenüber einen Rechtsanspruch auf den Besuch einer Tageseinrichtung. Sie können bei besonderem Bedarf oder ergänzend in der Kindertagespflege gefördert werden. Für schulpflichtige Kinder ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten. Bedarfsabhängig und ergänzend können die Plätze auch in der Kindertagespflege zur Verfügung gestellt werden (Lakies 2013, S. 315ff.).

5.1 Entwicklung des Personals

Der politisch intendierte Ausbau der Tagespflege zu einem eigenständigen Betreuungssegment neben Kindertageseinrichtungen setzt voraus, dass genügend Eltern daran interessiert sind und zugleich hinreichend Tagespflegepersonen gewonnen werden können, die diese Tätigkeit in den Kommunen ausüben.

Bundesweit hat sich die Zahl der Tagespflegepersonen zwischen 2006 und 2014 von rund 30.400 auf knapp 44.900 erhöht. Im Vergleich zum personellen Wachstum in Kindertageseinrichtungen (mit einem Plus von 169.800 pädagogisch und leitend tätigen Personen), fällt dieser Anstieg jedoch eher gemäßigt aus.

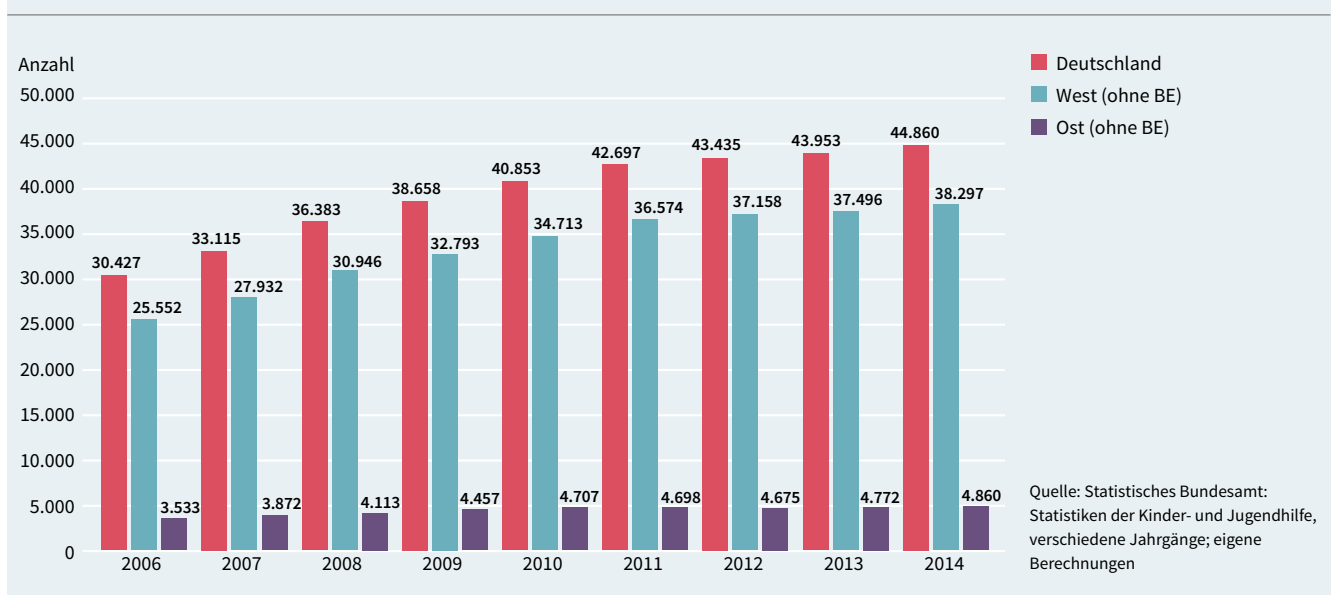
Der Kinder- und Jugendhilfestatistik nach hat die Kindertagespflege seit 2006 bundesweit an Bedeutung gewonnen. Der Aufschwung zeigt sich sowohl auf der Nachfrageseite an den betreuten Kindern als auch beim Personal. Während im März 2006 rund 59.800 Kinder bis 14 Jahren allein oder ergänzend zu anderen Betreuungsangeboten in der Tagespflege betreut wurden, waren es acht Jahre später rund 147.500 Kinder (vgl. Tab. W5.1). Dabei spiegelt sich die rechtliche Schwerpunktsetzung auf die Gruppe der Kinder in den ersten drei Jahren auch im Strukturprofil der Tagespflege. So sind – zum Stichtag 1. März 2014 – von den insgesamt rund 147.500 Kindern in Tagespflege allein 101.100 (bzw. 69%) unter drei Jahre alt. Von diesen entfallen jeweils rund ein Drittel auf die Gruppen der ein- und der zweijährigen Kinder und 4%

auf die der Kleinstkinder unter einem Jahr (vgl. Tab. W5.1). Bezogen auf die Bildungsbeteiligung der Kinder unter drei Jahren in Tagespflege lag die Quote bundesweit im Jahr 2014 bei 4,8% (vgl. Tab. W5.2 sowie Kap. 1).

Auch die Anzahl der Tagespflegepersonen hat sich im Vergleich zu 2006 deutlich erhöht (vgl. Abb. 5.1). So waren im März 2006 rund 30.400 Personen in der Kindertagespflege tätig. 2014 lag die Anzahl der Kindertagespflegepersonen bei knapp 44.900 und damit immerhin um rund 14.400 Personen höher als 2006. Dies entspricht einem Zuwachs von 47%. Hierdurch hat sich das Verhältnis der Beschäftigungsanteile tätiger Tagespflegepersonen in West- und Ostdeutschland allerdings nur geringfügig zugunsten der westlichen Länder verändert. Von den Kindertagespflegepersonen sind im Jahr 2014 rund 85% in West- und knapp 11% in Ostdeutschland tätig. Die meisten Tagespflegepersonen arbeiten in *Nordrhein-Westfalen* (mit einem Anteil von knapp 30% an allen Kindertagespflegepersonen KTPP), *Baden-Württemberg* (16%) und *Niedersachsen* (14%) (vgl. Tab. D5.1).

Insgesamt ist es also in den letzten acht Jahren gelungen, zusätzlich rund 14.400 Kindertagespflegepersonen zu rekrutieren. In Kindertageseinrichtungen hat die Zahl der pädagogisch und leitend tätigen Personen allerdings zeitgleich um rund 169.800 zugenommen (vgl. Kap. 2.1). Beachtlicher als der Anstieg der Tagespflegepersonen ist jedoch die zunehmende Zahl der Kinder in diesem Betreuungssetting. Ihre Anzahl hat sich in den Jahren von 2006 bis 2014 weit mehr als

Abb. 5.1 Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2014 (Anzahl)



verdoppelt. Dies kann als erster Hinweis auf eine wachsende Betreuungsintensität in der Tagespflege gedeutet werden (vgl. Kap. 5.2).

Ab 2009 ist die Gewinnung neuer Tagespflegepersonen bundesweit schwieriger geworden. Nach der Wachstumsspitze im Jahr 2008, in dem sich die Zahl der Kindertagespflegepersonen um 3.300 vermehrt hat, sind die jährlichen Zuwächse bis 2013 nahezu kontinuierlich gesunken, um 2014 erstmalig wieder leicht zuzunehmen (+900).

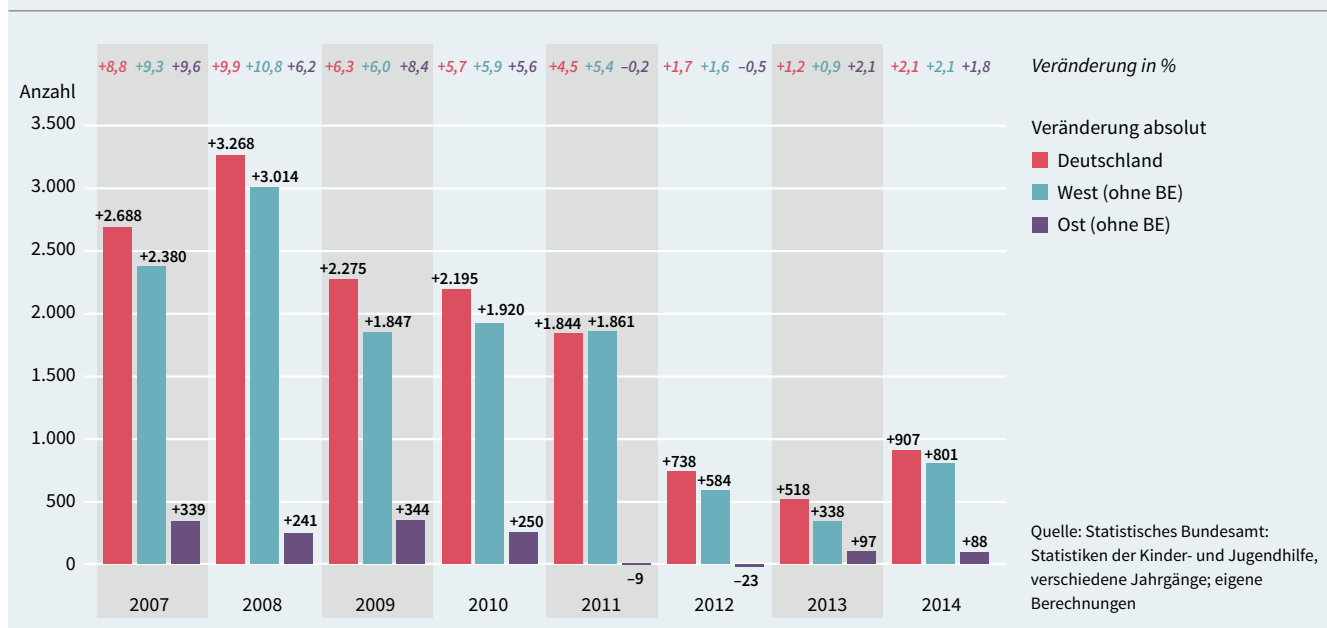
Eine mögliche Erklärung für den eher gemäßigten Anstieg bei den Tagespflegepersonen liefert der Blick auf die jährlichen Zuwächse (vgl. Abb. 5.2, Tab. D5.1). Sie verdeutlichen, dass die Rekrutierung neuer Tagespflegepersonen von 2006 bis 2014 keineswegs gleichmäßig verlief.

Die meisten Tagespflegepersonen konnten bundesweit in den Jahren 2007 und 2008 – mit Zuwächsen von gut 2.700 und 3.300 Tagespflegepersonen (bzw. knapp 9% und 10%) – gewonnen werden. Seit 2009 fallen die Zuwachsen zunehmend geringer aus. Erst seit 2014 lässt sich erstmalig wieder ein leichter Aufwärtstrend bei der Zahl der Kindertagespflegepersonen feststellen. Hierbei könnten die rückläufigen Personalzuwächse seit 2009 sowohl auf die zunehmende Verrechtlichung und Bürokratisierung der Kindertagespflege als auch auf eine insgesamt dünner werdende Decke interessierter Tagespflegepersonen zurückzuführen sein.

Im Vergleich mit der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung ist auffällig, dass das Personalwachstum in der Kindertagespflege mit 2007 und 2008 in den beiden Jahren am höchsten ausfällt, in denen der Ausbaustand des Platzangebots für Kinder unter drei Jahren am geringsten war. Worauf der verlangsamte Wachstumsprozess bei der Anzahl der Kindertagespflegepersonen zurückzuführen ist, kann auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht beurteilt werden. Systemimmanent könnte beispielsweise die striktere Regelung der Pflegeerlaubnis zur Expansion des Personals beigetragen haben, indem ein Teil der Tagespflegepersonen aus dem privat-informellen in den öffentlich-regulierten Sektor der Kindertagespflege gewechselt ist.

Daneben spiegeln sich in der Entwicklung des Personals auch die unterschiedlichen Ausbaupolitiken der Länder und Gemeinden in puncto Kindertagespflege. So hat etwa in *Nordrhein-Westfalen* und *Niedersachsen* zwischen 2006 und 2014 die Zahl der Tagespflegepersonen absolut und prozentual stark zugenommen. Am unteren Ende der Skala finden sich die Stadtstaaten *Hamburg* und *Bremen*, die eine negative Wachstumsbilanz aufweisen (vgl. Tab. D5.1). Wird aus Gründen der Vergleichbarkeit die Anzahl der Tagespflegepersonen pro 1.000 Kinder unter drei Jahren in der Bevölkerung ausgewiesen und der erzielte Ausbaustand in 2014 mit der Ausgangssituation im Jahr 2006 in Verbindung gebracht, dann lässt sich zwischen vier Ländergruppen differenzieren (vgl. Abb. 5.3, Tab. D5.2):

Abb. 5.2 Veränderung der Anzahl der Kindertagespflegepersonen im Vergleich zum Vorjahr 2007 bis 2014 (Veränderung absolut und in %)



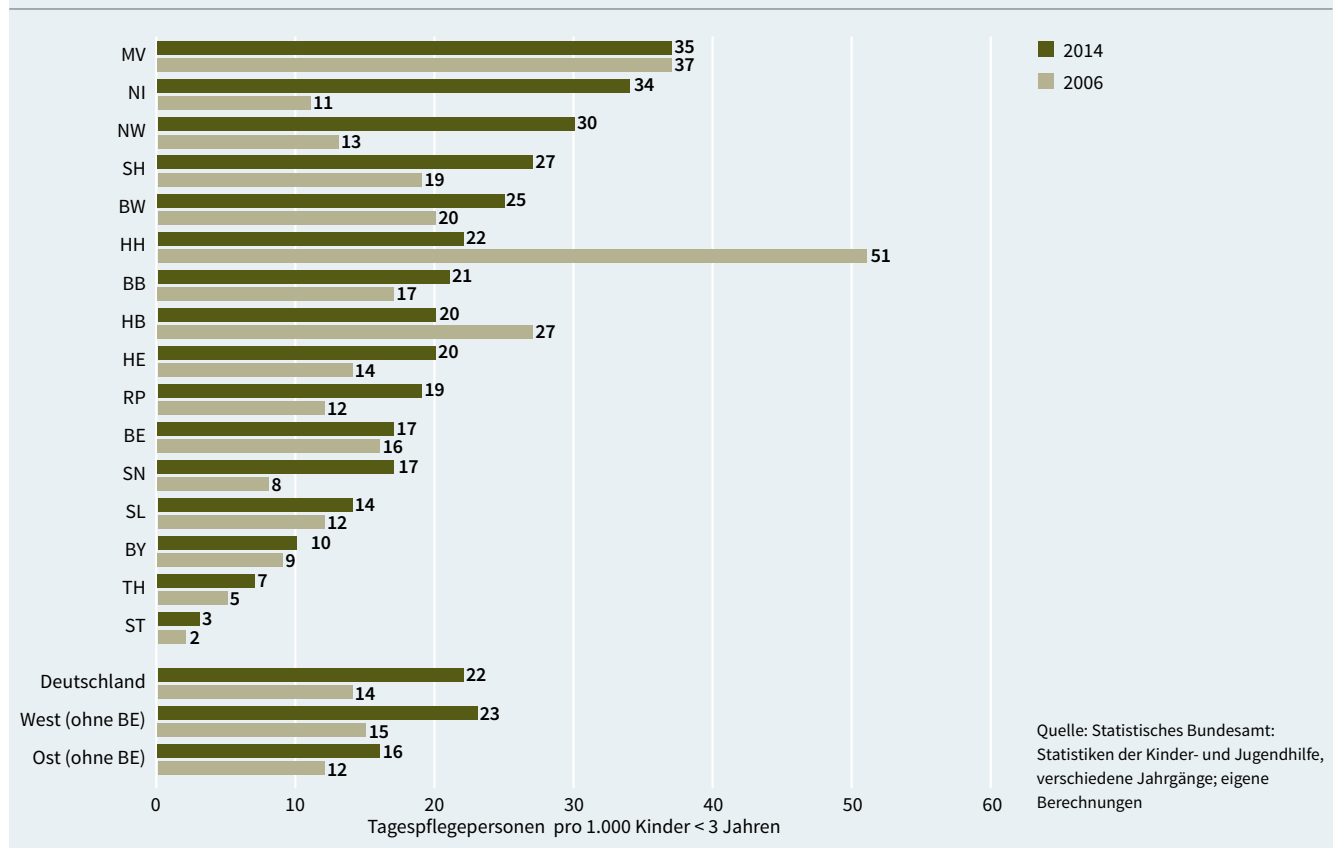
(1) In die erste Gruppe fallen Länder, in denen im Jahr 2014 ein hoher Ausbaustand erreicht und die Rekrutierung von Tagespflegepersonen in den vergangenen acht Jahren stark forciert worden ist (wie in *Nordrhein-Westfalen*, *Niedersachsen* und *Schleswig-Holstein*). (2) Daneben gibt es Länder, in denen die Zahl der Tagespflegepersonen pro 1.000 Kinder in 2014 ebenfalls über oder im Bundesdurchschnitt liegt, im Betrachtungszeitraum aber zurückgegangen ist (z.B. in *Mecklenburg-Vorpommern* oder in *Hamburg*). (3) In der dritten Gruppe liegt der erzielte Ausbaustand unterhalb des Bundesdurchschnitts, wobei sich die Relation von den Tagespflegepersonen zu den Kindern zwischen 2006 und 2014 jedoch erheblich verbessert hat (wie in *Hessen*, *Rheinland-Pfalz* und *Sachsen*). (4) Und schließlich gibt es Länder, in denen die Anzahl der Tagespflegepersonen pro 1.000 Kinder in 2014 niedrig ist und sich im Vergleich zu 2006 nur geringfügig erhöht (wie in *Sachsen-Anhalt*, *Thüringen* und *Bayern*) bzw. sich sogar verringert hat (z.B. in *Bremen*).

5.2 Betreuungskapazitäten

Neben der Rekrutierung neuer Tagespflegepersonen kann der Ausbau der Kindertagespflege auch über die Steigerung der Betreuungskapazitäten aufseiten des vorhandenen Personals forciert werden. Allerdings ist dies nicht unbegrenzt möglich: Die Höchstzahl der zu betreuenden Kinder wird durch die örtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe über die im SGB VIII verankerte Erlaubnispflicht der Kindertagespflege reglementiert ► **H3**.

Bei der Obergrenze der Betreuung ist allerdings zwischen der Anzahl der Kinder, die gleichzeitig anwesend sind, und der Zahl der abgeschlossenen Betreuungsverträge zu differenzieren, die – je nach (Landes-)Regelung – höher sein kann. So sind in *Bayern*, *Baden-Württemberg*, *Bremen* und *Nordrhein-Westfalen* bis zu acht Betreuungsverträge pro Tagespflegeperson erlaubt. In *Hessen* und *Schleswig-Holstein* dürfen es innerhalb einer Woche nicht mehr als zehn „fremde“ Kinder sein, und in *Berlin* und *Brandenburg* ist Platz-Sharing nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt (wie vertretungs- und wechselbedingt, ergänzend zur KiTa etc.). Die Möglichkeit, mehr als fünf Betreuungsverträge abzuschließen, ist nicht

Abb. 5.3 Kindertagespflegepersonen pro 1.000 Kinder unter drei Jahren nach Ländern 2006 und 2014 (Quote)



umstandslos mit der erweiterten Pflegeerlaubnis für Personen mit pädagogischer Ausbildung nach § 43, Absatz 3 oder der Großtagespflege/Betreuung in anderen Ländern gleichzusetzen, da einige Länder hierzu separate Regelungen haben (vgl. Kap. 5.5).

Der Durchschnitt der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson ist von 2,1 Kindern im Jahr 2006 auf 3,3 Kinder in 2014 gestiegen.

Von 2006 bis 2014 ist die Anzahl der betreuten Kinder von rund 62.700 auf 147.500 gestiegen (vgl. Abb. 5.4). Diese Zuwachsquote von 135% fällt merklich größer aus als das Wachstum bei den Tagespflegepersonen mit rund 47%. Dies spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Anzahl der Kinder, die von den Tagespflegepersonen betreut werden. Sie hat sich kontinuierlich von 2,1 im Jahr 2006 auf zuletzt 3,3 erhöht. Allerdings bestehen hierbei beachtliche Ost-West-Unterschiede (vgl. Tab. D5.3). So wurden in den östlichen Ländern von den Tagesmüttern, bereits im Jahr 2006 im Durchschnitt mehr Kinder betreut als in den westlichen Ländern (mit Werten von 1,9 im Westen und 3,0 im Osten). Dieser Vorsprung der östlichen Kindertagespflege zeigt sich auch im Jahr 2014, in dem pro Tagespflegeperson in den östlichen Ländern 4,0 Kinder und in den westlichen 3,2 Kinder betreut werden.



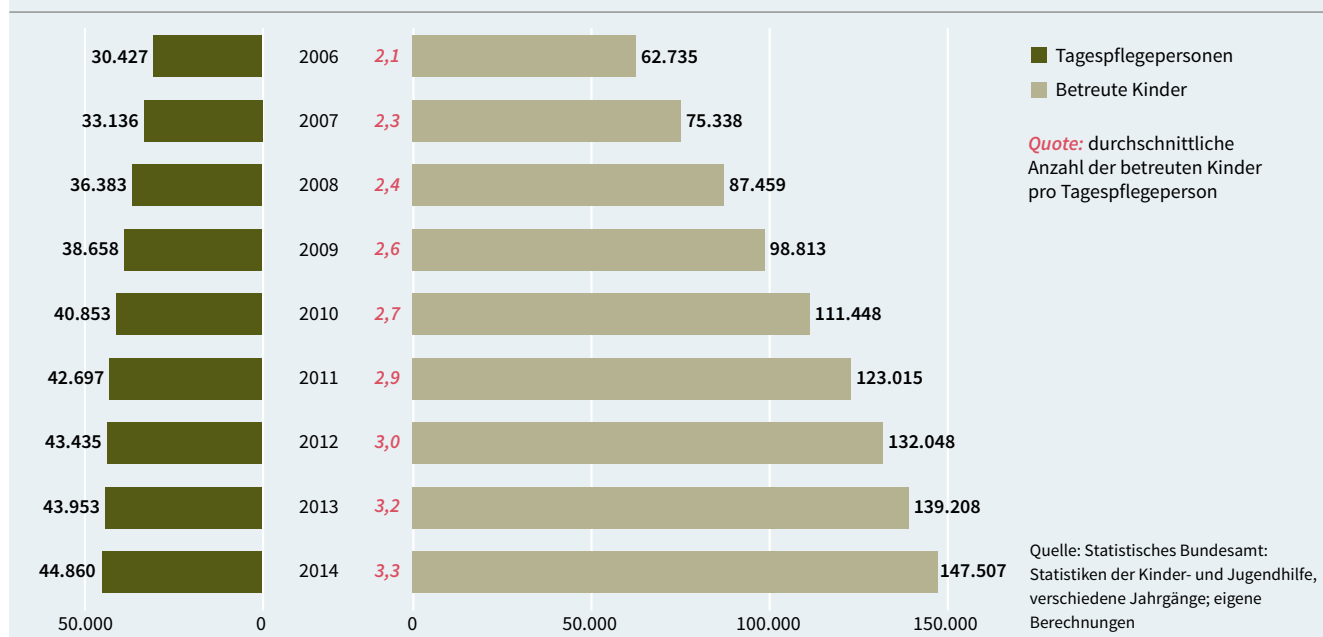
H3 Erlaubnispflicht in der Kindertagespflege

Nach § 43, Abs. 1 SGB VIII bedarf eine Kindertagespflegeperson, „die ein Kind oder mehrere Kinder außerhalb des Haushalts des Erziehungsberechtigten während eines Teils des Tages und mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt länger als drei Monate betreuen will, (...) der Erlaubnis“, die nach Absatz 3 „zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern (befugt)“. Seit dem KiföG können in den Länderregelungen auch Bestimmungen verankert werden, nach denen eine „Erlaubnis zur Betreuung von mehr als fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern erteilt werden kann, wenn die Person über eine pädagogische Ausbildung verfügt“. Allerdings darf die Anzahl der Kinder in der Pflegestelle nicht größer sein als in einer vergleichbaren Gruppe einer Tageseinrichtung (§ 43, Absatz 3).

Fast jede zweite Tagespflegeperson im Osten betreut fünf und mehr Kinder.

Die Ost-West-Disparitäten treten noch deutlicher zutage, wenn über die vorgestellten Durchschnittswerte hinaus die Verteilung der Tagespflegepersonen nach der Anzahl der von ihnen betreuten Kinder betrachtet wird (vgl. Abb. 5.5, Tab. D5.4).

Abb. 5.4 Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; Quote)



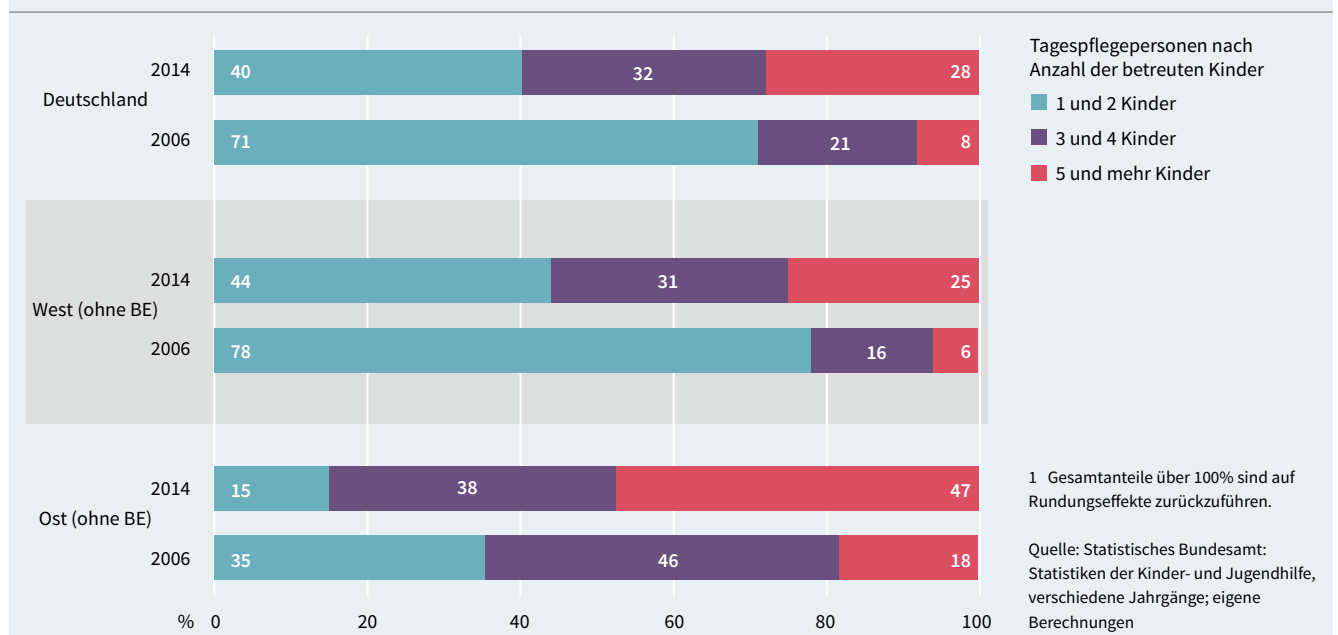
Hier zeigt sich, dass im Osten fast die Hälfte der tätigen Personen im Jahr 2014 fünf und mehr Kinder betreut hat. Lediglich 15% der Kindertagespflegepersonen sind für ein oder zwei Kinder zuständig. Obgleich sich auch im Westen im Vergleich zu 2006 Veränderungen bei der Kinderzahl vollzogen haben, betreuten dort auch im Jahr 2014 immerhin noch 44% der Tagespflegepersonen nur ein oder zwei Kinder. Mit diesen Ergebnissen zeichnet sich eine Zweiteilung der Kindertagespflege in West- und Ostdeutschland ab: Während die Kindertagespflege im Westen zu großen Teilen immer noch dem Muster der Ein- und Zwei-Kind-Tagespflege folgt, ist im Osten die Tätigkeitsform der Mehr-Kind-Tagespflege besonders stark ausgeprägt. Hiermit dürfte zugleich davon auszugehen sein, dass Kindertagespflege in den östlichen Ländern häufiger in größerem Stundenumfang ausgeübt wird und sich damit eher einer hauptberuflichen Vollzeittätigkeit nähert, als dies in den westlichen Ländern der Fall ist. Demgegenüber scheint in Westdeutschland das Muster des Nebenerwerbs und Zuverdienstes immer noch stark wirksam zu sein, obgleich auch in einigen westdeutschen Ländern (wie den Stadtstaaten *Hamburg* und *Bremen*) die Ein- und Zwei-Kind-Tagespflege zwischen 2006 und 2014 stark zurückgegangen ist.

5.3 Qualifikation des Personals

Mit dem Transformationsprozess der Kindertagespflege von einem familiennahen Betreuungsarrangement im privaten Raum hin zu einem gleichrangigen Angebot für Kinder in den ersten drei Jahren in öffentlicher Verantwortung haben Anforderungen an die Kompetenz der Tagesmütter und -väter an Bedeutung gewonnen. Ausdruck der gestiegenen öffentlichen Verantwortung ist die Verankerung rechtlicher Mindeststandards zur Eignung, Qualifikation und Qualifizierung sowie zur fachlichen Beratung und Begleitung der Tagespflegepersonen (SGB VIII § 23 und § 43), die über das TAG in das SGB VIII integriert worden sind. Tagespflegepersonen müssen seitdem persönlich und fachlich für die Tätigkeit geeignet sein, d.h. sich „durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit den Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen“ und „über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen“. Diese Kenntnisse sollen sie in qualifizierten Lehrgängen erwerben oder in anderer Weise nachweisen, damit ihnen von den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe die Erlaubnis zur Aufnahme der Kindertagespflegetätigkeit erteilt wird (§ 43, Abs. 2 SGB VIII).

Als Maßstab für den Umfang und die Gestaltung der Grundqualifizierung zukünftiger Tagespflegepersonen hat sich in der Fachöffentlichkeit das *DJI-Curriculum Qualifizierung in der Kindertagespflege* herausgebildet.

Abb. 5.5 Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder 2006 und 2014 (in %)¹



Hiermit soll eine Grund- und Mindestqualifizierung insbesondere jener angehenden Tagespflegepersonen sichergestellt werden, die nicht über eine pädagogische Ausbildung verfügen. Erzieherinnen und Erzieher sowie andere pädagogische Fachkräfte können den Lehrgang in verkürzter Form absolvieren ► **H4**.

In der Praxis werden die erforderlichen Mindeststandards auf Landesebene zum Teil nicht rechtlich geregelt, sodass die äußerst heterogenen Vorgaben der Kommunen greifen. Liegen landesrechtliche Bestimmungen vor, dann bewegen sich die Anforderungen für die Gruppe der interessierten Tagespflegepersonen ohne fachpädagogische Ausbildung sowohl unterhalb des DJI-Curriculums (wie etwa in *Hessen* mit 120 Stunden) als auch oberhalb dieses Lehrplans (wie in *Hamburg* mit 180 Stunden). Auch im Hinblick auf die Personengruppe mit fachpädagogischer Berufsausbildung gelten unterschiedliche Bestimmungen: Während der Zugang zur Tagespflege etwa in *Nordrhein-Westfalen* und *Sachsen-Anhalt* keine zusätzliche Qualifizierung voraussetzt, fordern andere Länder eine verkürzte Qualifizierung. Wie sich angesichts dieser unübersichtlichen Situation der derzeitige Stand der Verfachlichung in der Tagespflege darstellt, vermittelt die Kinder- und Jugendhilfestatistik.

2006 lag die Qualifikation bei zwei Dritteln der Kindertagespflegepersonen unterhalb der Grundqualifizierung im Umfang von 160 Stunden, 2014 betrug dieser Anteil nur noch 25%.

Zwischen 2006 und 2014 ist bundesweit der Anteil derjenigen Tagespflegepersonen von 67% auf 25% zurückgegangen, deren Qualifikationen unterhalb des Mindeststandards liegen, d.h., die einen Kurs von weniger als 160 Stunden oder gar keine Qualifizierung absolviert haben (vgl. Abb. 5.6, Tab. D5.5). Parallel hierzu hat vor allem die Gruppe der Tagesmütter und -väter von 5% auf 44% zugenommen, die über einen Lehrgang im Umfang von 160 Stunden und mehr verfügt. In den östlichen Ländern umfasst diese Gruppe mit einem Anteil von 57% in 2014 immer noch weitaus mehr Tagespflegepersonen als in den westlichen Ländern mit 43%.

Gemessen an den formalen Berufsabschlüssen ist der Qualifikationseinsatz in der Kindertagespflege jedoch nach wie vor gering. So konnte im Jahr 2014 bundesweit nur ein Viertel der Tagespflegepersonen einen fachpädagogischen Ausbildungsabschluss in Kombination mit einem Qualifizierungskurs vorweisen, weitere 6% haben eine fachpädagogische Ausbildung ohne einen zusätzlichen Lehrgang absolviert. Bei beiden Kategorien bestehen



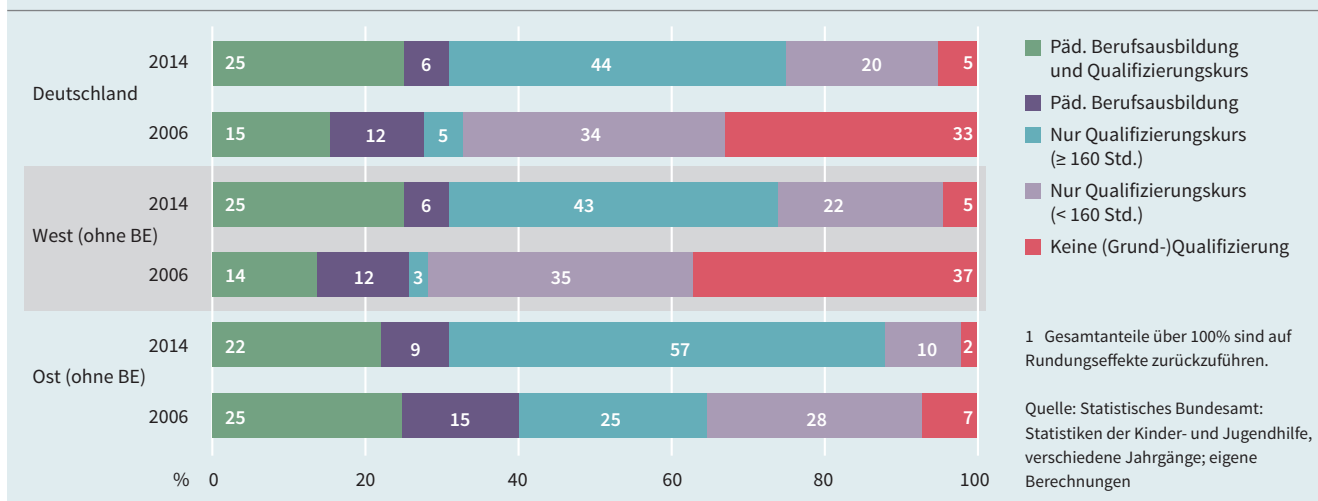
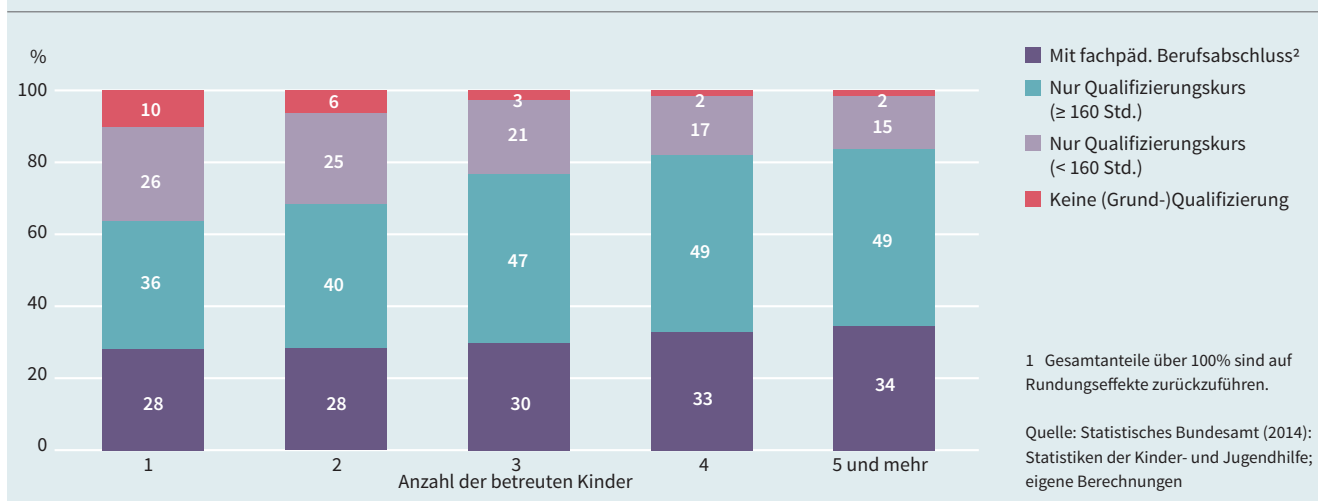
H4 Grundqualifizierung in der Kindertagespflege

Das DJI-Curriculum wurde 2002 erstmalig und 2008 in überarbeiteter Form publiziert, um zum Aufbau eines Berufsbildes in der Tagespflege beizutragen. Die Grundqualifizierung umfasst 160 Unterrichtsstunden, die aus einer praxisvorbereitenden Einführungsphase mit 30 Stunden sowie einer praxisbegleitenden Vertiefungsphase mit 130 Stunden bestehen. Relevante Themenblöcke bilden „Förderung von Kindern“, „Kooperation und Kommunikation mit Eltern“ sowie „Arbeitsbedingungen der Tagesmutter“ (Weiß u.a. 2009). Pädagogische Fachkräfte mit Erfahrungen in der Frühpädagogik können die Grundqualifizierung im Umfang von 80 Stunden absolvieren, von denen 30 Stunden auf die Einführung in die Kindertagespflege entfallen. Sie sollen sich vor allem jene Inhalte aneignen, die speziell die Kindertagespflege betreffen, weil dieses Thema in der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher nur marginal berücksichtigt wird (Kerl-Wienecke/Heitkötter o.J.). In der Fachöffentlichkeit stoßen die gesetzten Standards auf eine hohe Akzeptanz. So orientiert sich etwa das Zertifikat „Qualifizierte Kindertagespflegeperson“ des Bundesverbands für Kindertagespflege e.V. an den Vorgaben des DJI-Curriculums (Bundesverband für Kindertagespflege e.V. 2012). Daneben unterstützt das Aktionsprogramm Kindertagespflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Grundqualifizierung angehender Kindertagespflegepersonen nach dem DJI-Curriculum seit 2009 auch finanziell. Hierzu haben Bund, Länder und Bundesagentur für Arbeit ein gemeinsames Gütesiegel für die Anbieter von Qualifizierungskursen entwickelt. Seit 2011 werden zusätzlich die Nachqualifizierung (Aufstockung auf 160 Stunden) und die Fortbildung bereits tätiger Tagespflegepersonen gefördert (ESF 2014).

zwischen West und Ost nur noch geringfügige Unterschiede, da die westlichen Länder seit 2006 insbesondere hinsichtlich der Doppelqualifikation deutlich aufgeholt und dabei die ostdeutschen Länder sogar überundet haben. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland hat sich darüber hinaus der Anteil der Tagespflegepersonen verringert, die allein eine fachpädagogische Ausbildung absolviert haben. Wenn fachpädagogisch qualifizierte Berufsgruppen in der Kindertagespflege tätig sind, verbinden sie dies somit häufig mit einem Qualifizierungskurs.

Zusammengenommen ist das Qualifikationsniveau, gemessen an einem fachpädagogischen Abschluss (mit und ohne Kurs) mit Anteilen von jeweils 31% in West- und Ostdeutschland immer noch vergleichsweise niedrig. Dies verdeutlicht auch der Blick auf jene Tagespflegepersonen, die als höchsten Berufsabschluss eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher¹ oder eine Kinderpflege- bzw. Sozialassistentenausbildung absolviert haben (vgl. Tab. D5.6).

¹ Einschließlich Heilpädagoginnen und -pädagogen.

Abb. 5.6 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2006 und 2014 (in %)¹Abb. 5.7 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung und Anzahl der betreuten Kinder 2014 (Deutschland, in %)¹

Der Anteil der Erzieherinnen und Erzieher an den Tagespflegepersonen liegt im Jahr 2014 bundesweit bei gut 13% mit leichten Ost-West-Unterschieden. Während der entsprechende Prozentwert in den westlichen Ländern rund 12% beträgt, sind es in den östlichen Ländern fast 17%. Die Gruppe der Kinderpflege- und Sozialassistenten unter den Tagespflegepersonen ist demgegenüber weitaus kleiner. So haben 2014 deutschlandweit rund 5%, im Westen 6% und im Osten 3% der Tagespflegepersonen einen derartigen Abschluss.

Angesichts der nach wie vor geringen Anteile fachlich einschlägiger Berufsabschlüsse fördert das *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (BMFSFJ) die Anschlussfähigkeit der Kindertagespflege an das Be-

rufsbildungssystem. Hierzu erhalten Kindertagespflegepersonen seit August 2011 eine finanzielle Unterstützung, wenn sie berufsbegleitend eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder eine Ausbildung in einem sozialpädagogischen Assistenzberuf absolvieren (BMFSFJ 2013b).

Je höher das Qualifikationsniveau, umso mehr Kinder werden von der Tagespflegeperson betreut.

Wird die Art der Qualifizierung mit der Betreuungssituation in Verbindung gebracht, dann zeigt sich, dass sich mit zunehmender Kinderzahl das Qualifizierungsniveau der Kindertagespflegepersonen stetig erhöht (vgl. Abb. 5.7, Tab. W5.5). Während von den Kindertagespflege-

personen, die ein Kind betreuen, rund 28% einen fachpädagogischen Berufsabschluss haben, sind es in der Gruppe mit fünf und mehr Kindern 34%. Umgekehrt sinkt bei steigender Kinderzahl der Anteil der Tagespflegepersonen mit geringem Qualifikationsniveau (weniger als 160 Stunden) von 36% bei einem Kind auf 17% bei fünf und mehr Kindern.

Neben den fachlichen Voraussetzungen, die die Kindertagespflegepersonen für die Pflegeerlaubnis benötigen, akzentuieren einige Länder auf der Ebene der Gesetze und Verordnungen auch die Notwendigkeit regelmäßiger Fortbildung der Tagespflegepersonen auf verpflichtender oder freiwilliger Basis, die die Mindestqualifizierung erweitern sollen. Die jährlichen Fortbildungsansprüche bzw. -empfehlungen reichen dabei von zwölf Stunden in *Berlin* bis zu 20 Stunden in *Sachsen* und *Hessen*. Teilweise werden Art, Periodizität, Stundenumfang und Anrechenbarkeit der Fortbildungen auf Langzeitqualifizierungen auch in Qualifizierungskonzepten und -plänen näher ausgeführt und an Anreize zur Erhöhung der Fortbildungsbereitschaft gekoppelt (z.B. finanzielle Zulage/Qualifizierungszuschlag). Die Kursprogramme umfassen gleichermaßen fachliche Themen rund um die Kindertagespflege wie auch Kurse zum Infektionsschutzgesetz oder zur „Ersten Hilfe beim Kind“. In anderen Ländern regeln wiederum die Kommunen den Bereich der Fortbildungen.

5.4 Zugänge und Verbleib

Die Kindertagespflege stellte lange Zeit keine Tätigkeit dar, der ein lebenslanges Berufskonzept mit existenzsicherndem Einkommen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zugrunde liegt. Dementsprechend hoch war das Interesse von Frauen, insbesondere Müttern in der Familienphase, diese Tätigkeit gewissermaßen neben der Erziehung der eigenen Kinder und/oder in der „Empty-Nest-Phase“ als „Zuverdienst“ vorübergehend auszuüben. Bis heute sind die Tagesmütter – mit einem Frauenanteil von rund 96% – immer noch weitgehend unter sich. Für Männer ist diese Tätigkeit weiterhin wenig attraktiv. So ist der Männeranteil zwischen 2006 und 2013 bundesweit weitgehend konstant geblieben, bei einem geringfügigen Anstieg von rund einem Prozentpunkt in 2014, der hauptsächlich auf Ostdeutschland zurückzuführen ist (vgl. Tab. D5.7). Ob sich die Zugänge und der Verbleib in der Kindertagespflege in Richtung eines dauerhafteren Berufskonzepts verändert haben, zeigt die Altersverteilung.

Tagespflege ist 2014 stärker als 2006 ein Phänomen des mittleren Lebensabschnitts und der Spätphase des Erwerbslebens vor dem Eintritt in das Rentenalter.

Die Kinder- und Jugendhilfestatistik, in der das Alter der Tagespflegepersonen nach Gruppen erfasst wird, dokumentiert, dass zwischen 2006 und 2014 ein „Alterungsprozess“ in der Kindertagespflege stattgefunden hat (vgl. Abb. 5.8, Tab. D5.8, W5.3). Während die Anteile der Tagespflegepersonen in den Altersgruppen der 35- bis 40-Jährigen und der 40- bis 45-Jährigen an den Kindertagespflegepersonen im Jahr 2006 mit jeweils 19% mit Abstand am

Abb. 5.8 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppe 2006 und 2014 (Deutschland; Anzahl)

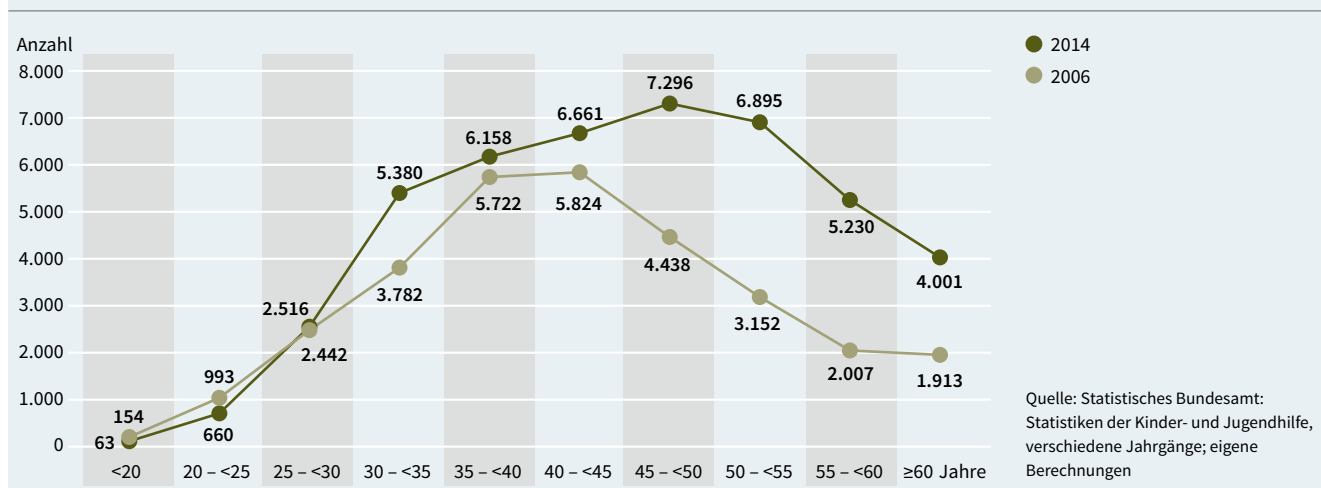


Abb. 5.9 Kindertagespflegepersonen und Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppe 2014 (Deutschland; in %) ^{1,2}

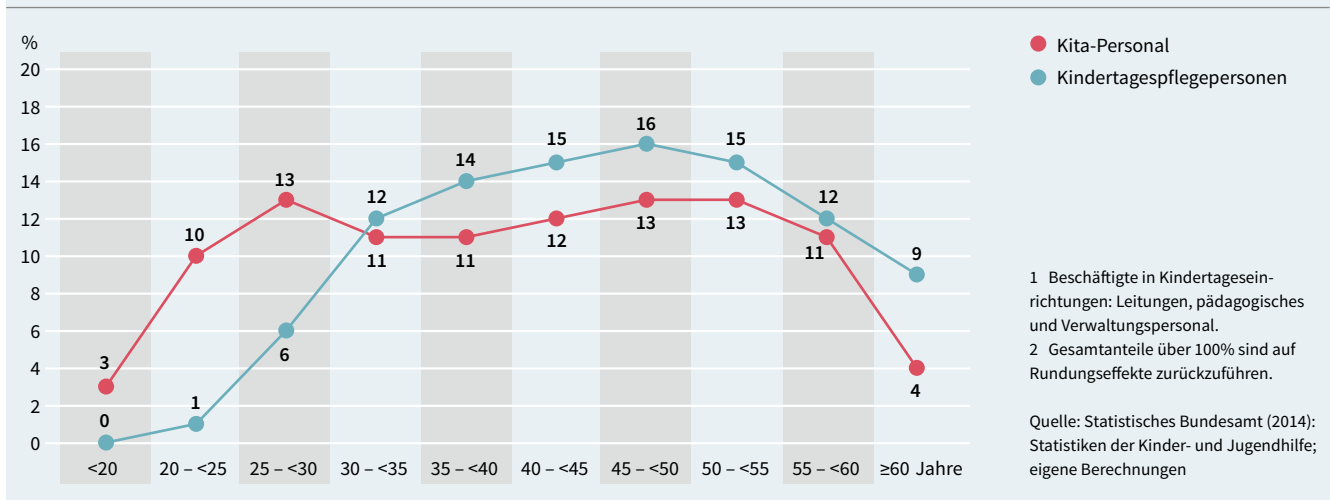
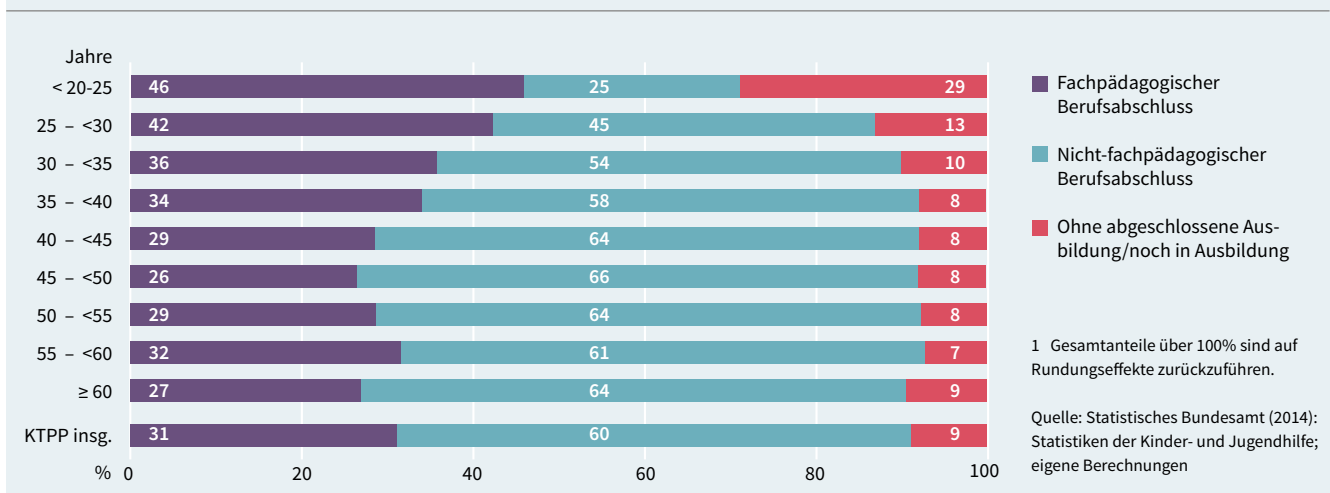


Abb. 5.10 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Altersgruppe und höchstem Berufsabschluss 2014 (Deutschland; in %) ¹



höchsten waren, zeigte sich für 2014 eine kontinuierliche Verteilung, die ihren Höhepunkt mit rund 16% in der Altersgruppe der 45- bis 50-Jährigen erreichte. Zugleich übersteigen die Anteile der Tagespflegepersonen auch in den folgenden Altersgruppen im Jahr 2014 die Prozentwerte für 2006. Die verschiedenen Aktivitäten, Personal für die Kindertagespflege zu gewinnen, sind offenbar verstärkt bei Frauen in höherem Lebensalter auf Resonanz gestoßen. Die Daten könnten aber auch als erstes Anzeichen eines längeren Verbleibs in der Kindertagespflege interpretiert werden.

Zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen geringfügige Unterschiede in der Altersverteilung (vgl. Abb. 5.9, Tab. D5.8, Kap. 2.4). So sind die Anteile jüngerer Kindertagespflegepersonen in Ostdeutschland etwas niedriger, während die Gruppe der 40- bis unter 60-Jährigen stärker

besetzt ist. Wird vergleichend zusätzlich die Altersverteilung der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen berücksichtigt, dann steigt das Kita-Personal weitaus früher in den Beruf ein als die Gruppe der Tagesmütter. Nach einem ersten Höhepunkt in der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen gibt es bei den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen einen Rückgang, der auf den Beginn der Familienphase hindeutet. Ab dem 35. Lebensjahr entwickeln sich die Beschäftigtenzahlen wieder nach oben, um jenseits des 50. Lebensjahrs wieder zu fallen. Im Vergleich zu den Kindertagespflegepersonen scheint der Anteil der tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen, die dauerhaft im Beruf verbleiben, somit höher auszufallen.

Jüngere Tagespflegepersonen sind in der Regel höher qualifiziert als ältere. So haben 2014 rund 43% der Tagespflegepersonen unter 30 Jahren einen fachpädagogischen Berufsabschluss. Bei allen Tagesmüttern und -vätern sind dies lediglich 31%.

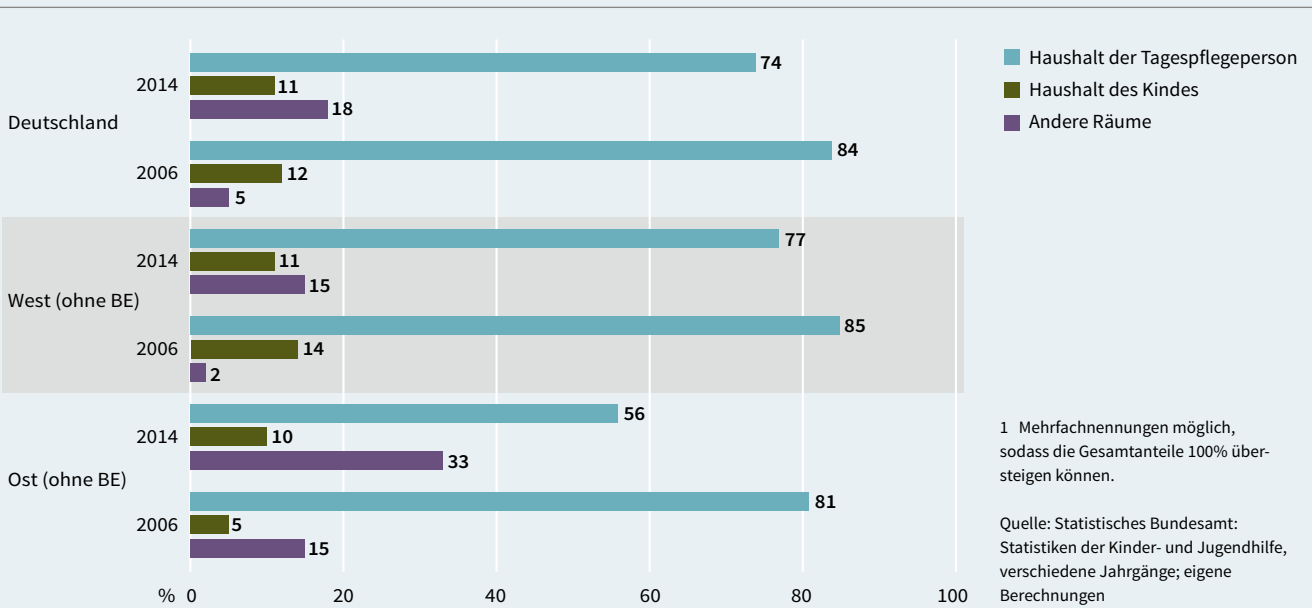
Wird abschließend das Alter mit der Qualifikation in Verbindung gebracht, dann vermitteln die Daten folgendes Bild (vgl. Abb. 5.10, Tab. D5.9, W5.4): Je jünger die Tagespflegepersonen sind, desto häufiger haben sie einen fachpädagogischen Berufsabschluss. So liegt der Anteil der Tagespflegepersonen mit einer solchen Qualifikation in den Altersgruppen der unter 30-Jährigen bei circa 43%. Auf der anderen Seite sind in diesen Alterskohorten – lebensphasenbedingt – am häufigsten Tagesmütter und -väter vertreten, die keine abgeschlossene Ausbildung haben bzw. sich noch in Ausbildung befinden. Wie einschlägig der Berufsabschluss bei der Gruppe der fachpädagogisch Qualifizierten ist (wie etwa eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher), lässt sich den Daten nicht entnehmen. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Tagespflegepersonen ohne fachpädagogischen Berufsabschluss.

Zusammengenommen verdeutlichen die Daten, dass der Kindertagespflege – trotz Veränderungen im Altersaufbau – auch im Jahr 2014 noch kein Erwerbskonzept zugrunde liegt, bei dem der Beruf im frühen Lebensalter anfängt, auf Dauer angelegt ist und für Männer attraktiv ist.

5.5 Wandel der Kindertagespflege

In der öffentlichen Wahrnehmung ist der Arbeitsplatz von Tagesmüttern und -vätern der eigene Haushalt oder auch die Wohnung der Eltern des betreuten Kindes. Wenig im Blick ist bislang die Betreuung der Kinder außerhalb des Privathaushalts der Tagespflegeperson oder der Familien in „anderen geeigneten Räumen“. Bei der Ausgestaltung der Kindertagespflege in anderen Räumen spielen – aufgrund des Landesrechtsvorbehalts gemäß § 22, Abs. 1, Satz 4 SGB VIII – die Bestimmungen der Länder eine große Rolle. Dies hat zur Folge, dass die Kategorie der „anderen Räume“ wenig trennscharf ist, da sich hinter diesem Etikett in der Praxis der Tagespflege verschiedene Betreuungssettings, Motivlagen und Tätigkeitsprofile verbergen. So kann diese Betreuungsform erstens einzelne Tagespflegepersonen mit einer Pflegeerlaubnis zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden Kindern umfassen, die ihre Tätigkeit in anderen Räumlichkeiten durchführen, etwa weil sie eine strikte Trennung zwischen eigenem Familienleben und Kinderbetreuung bevorzugen oder ihre eigene Wohnung zu klein oder nicht kindgerecht ist (Heitkötter/Pabst 2013). Zweitens umschließt sie Kindertagespflegepersonen, die mit einer erweiterten Pflegeerlaubnis nach § 43, Abs. 3 mehr als fünf Kinder gleichzeitig betreuen, und drittens umfasst sie Zusammenschlüsse von mindestens zwei Kindertagespflegepersonen zur gemeinsamen Kinderbetreuung ►H3. Bei den letzten beiden Formen wird auch von „Großtagespflegestellen“ gesprochen. Darüber hinaus existieren auch Mischmodelle zwischen den einzelnen Betreuungsorten,

Abb. 5.11 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung 2006 und 2014 (in %)¹



etwa dann, wenn Tagespflegepersonen zwischen den unterschiedlichen Arbeitsplätzen pendeln.

Mit der Betreuung in anderen Räumlichkeiten verlässt die Kindertagespflege den privaten Raum im Umfeld der Familien. Insbesondere beim Typus der Großtagespflege besteht die Gefahr, dass der überschaubar strukturierte, familiäre Rahmen der Kindertagespflege verloren geht und die Grenzen zur Kleinsteinrichtung verschwimmen.

Arbeitsorte der Kindertagespflegepersonen

Fast drei Viertel der Kindertagespflegepersonen betreuen die Kinder bundesweit im eigenen Haushalt. Allerdings ist die Tagespflege in anderen Räumlichkeiten in Ostdeutschland (mit einem Anteil von 34% an allen Betreuungsverhältnissen in 2014) stark auf dem Vormarsch. 2006 lag der entsprechende Prozentanteil noch bei 15%.

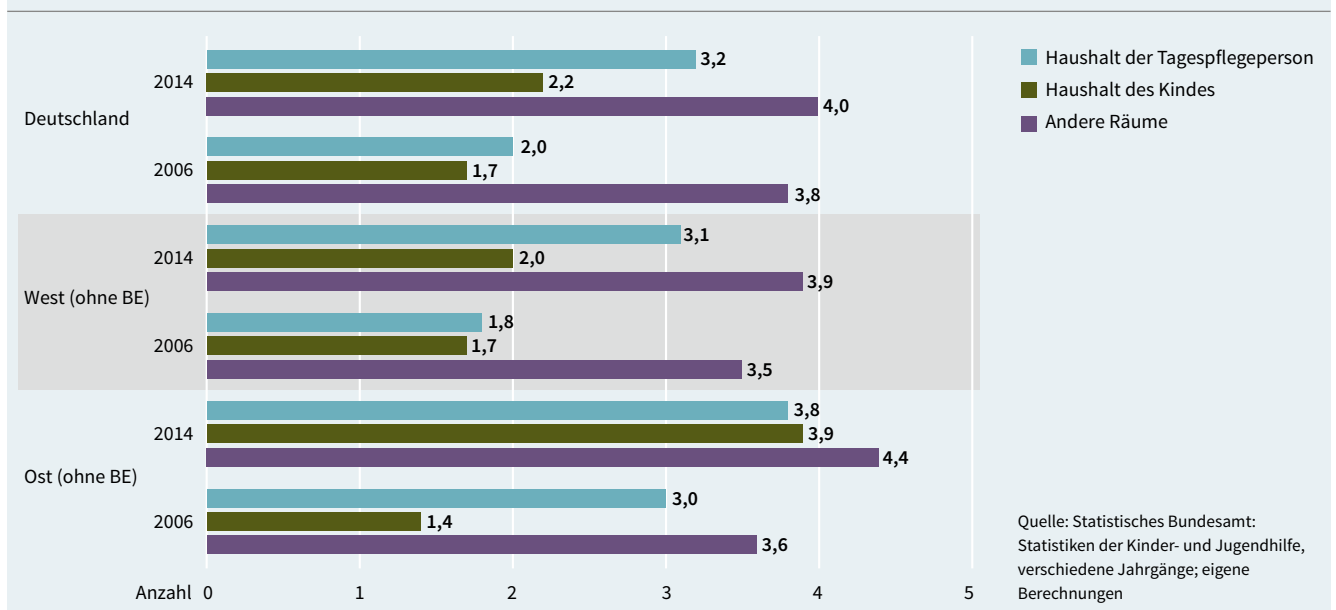
Unter empirischen Aspekten bestätigt die Kinder- und Jugendhilfestatistik zunächst das öffentliche Erscheinungsbild der Kindertagespflege (vgl. Abb. 5.11, Tab. D5.10). Hier nach haben am 1. März 2014 bundesweit allein 74% der Tagespflegepersonen die Kinder in den eigenen „vier Wänden“ betreut. Weitere 11% der Tagesmütter und -väter betätigten sich im Familienhaushalt des Kindes. Daneben führten allerdings auch 18% der tätigen Personen die Kindertagespflege außerhalb der privaten Sphäre in „anderen Räumen“ durch. Insbesondere bei dieser Form der Kindertagespflege hat sich im Vergleich

zu 2006 viel verändert, dies wird bei einer Differenzierung zwischen West- und Ostdeutschland deutlich. So hatte in Ostdeutschland im Jahr 2014 jede dritte Kindertagespflegeperson ihren Arbeitsplatz in anderen Räumlichkeiten, 2006 waren dies lediglich rund 15%. Parallel hierzu hat sich die Gruppe der Kindertagespflegepersonen, deren Arbeitsplatz der eigene Haushalt ist, von 81% im Jahr 2006 auf 56% in 2014 verkleinert. Auch in Westdeutschland lässt sich ein Anstieg der Kindertagespflege in anderen Räumen beobachten, allerdings auf wesentlich geringerem Niveau (von 2% im Jahr 2006 auf rund 15% in 2014).

Die durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson ist am höchsten, wenn die Betreuung der Kinder außerhalb privater Räume stattfindet.

Die zunehmende Betreuung in anderen Räumen geht einher mit einer höheren und wachsenden Zahl an Kindern pro Tagespflegeperson (vgl. Abb. 5.12, Tab. D5.3). Wurden im Jahr 2014 bundesweit im Durchschnitt 4,0 Kinder in anderen Räumen von einer Person betreut, waren es 2006 lediglich 3,8. In Ostdeutschland ist diese Quote sogar von 3,6 auf 4,4 gestiegen. Tagespflegepersonen, die im Familienhaushalt der Eltern tätig sind, betreuen demgegenüber die wenigsten Kinder (mit einem bundesweiten Durchschnittswert von 2,2). Allerdings übersteigen auch bei diesem Setting die Betreuungskapazitäten der ostdeutschen Tagespflegepersonen (mit 3,9 in 2014) die der westdeutschen (2,2) bei weitem. Die hohe Quote im Osten ist allerdings hauptsächlich auf *Sachsen* zurückzuführen.

Abb. 5.12 Kinder pro Tagespflegeperson nach Ort der Betreuung 2006 und 2014 (Quote)



Das Qualifikationsniveau ist bei den Tagespflegepersonen am höchsten, die Kinder jenseits privater Räume betreuen: Bundesweit hat fast die Hälfte dieser Tagespflegepersonen (44%) einen fachpädagogischen Berufsabschluss. Allerdings sind dies gut 9% weniger als 2006.

Im Jahr 2014 verfügten unter den Kindertagespflegepersonen, die in anderen Räumen tätig sind (vgl. Abb. 5.13, Tab. D5.11) bundesweit 44% über einen fachpädagogischen Berufsabschluss (mit und ohne Qualifizierungskurs). Im Vergleich zu 2006 hat sich der Anteil dieser Qualifikationsgruppe jedoch um rund 9% reduziert. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf die östlichen Länder zurückzuführen, in denen der entsprechende Wert von 55% auf zuletzt 34% gesunken ist. In den westlichen Ländern hat sich der Anteil dieser Qualifikationsgruppe nur geringfügig verringert. Demgegenüber hat sich der Anteil der Tagespflegepersonen, die die fachlich definierte Mindestqualifizierung eines Kurses mit 160 und mehr Stunden aufweisen, im Vergleich zu 2006 bundesweit deutlich vergrößert. Zuletzt lag ihr Anteil im Westen bei 42% und im Osten bei 55%. Demgegenüber ist der Anteil der Tagespflegepersonen, die keinen oder einen Qualifizierungskurs mit geringerem Umfang absolviert haben, stark rückläufig. Insgesamt lässt sich die Qualifizierung der Kindertagespflege in anderen Räumen somit als Prozess der Höherqualifizierung beschreiben, der sich von der „Nicht-Qualifikation“ zur anerkannten Grundqualifizierung im Umfang von 160 Stunden und mehr vollzieht. Im Bereich der fachpädagogischen Berufsabschlüsse macht sich jedoch ein rückläufiger Trend bemerkbar.

Auch bei den anderen beiden Betreuungssettings sind bundesweit im Hinblick auf den unteren Bereich der Qualifizierungspyramide zwischen 2006 und 2014 vergleichbare Entwicklungen zu beobachten. Am niedrigsten ist das Qualifizierungsniveau bei der Tagespflege im Haushalt des Kindes, für die im Unterschied zur Betreuung in der Wohnung der Tagespflegeperson und in anderen Räumen keine Pflegeerlaubnis erforderlich ist. Allerdings hat auch bei dieser Form der Tagespflege eine Höherqualifizierung stattgefunden, die vor allem auf die sinkenden Anteile von Tagespflegepersonen ohne jegliche Qualifizierung zurückzuführen ist.

Großtagespflege

Die Kinder- und Jugendhilfestatistik erhebt die Anzahl der Großtagespflegestellen sowie der dort tätigen Personen und betreuten Kinder erst seit 2012. Unter dem

Label *Großtagespflegestelle* werden dort zwei unterschiedliche Grundformen erfasst: zum einen Zusammenschlüsse von mehreren, d.h. mindestens zwei, Kindertagespflegepersonen zur gemeinsamen Tagesbetreuung von Kindern und zum anderen einzelne Tagespflegepersonen, die aufgrund der Erlaubnis nach § 43, Abs. 3 mehr als fünf gleichzeitig anwesende Kinder betreuen dürfen, sofern sie über eine pädagogische Ausbildung verfügen ►H3. Hierbei erfasst die Statistik nur jene Länder, die über entsprechende landesrechtliche Regelungen verfügen, obgleich in einzelnen Jugendamtsbezirken möglicherweise Großtagespflegestellen existieren. Keine Regelungen haben die Länder *Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein* und *Thüringen*. In *Sachsen-Anhalt* hat das Statistische Bundesamt die Großtagespflegestellen lediglich für 2012 erhoben.

In Hamburg arbeitet ein Drittel aller Tagespflegepersonen in Großtagesstellen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern und Berlin sind es immerhin rund 30%.

Am 1. März 2014 gab es bundesweit rund 2.500 Großtagespflegestellen, in denen knapp 5.900 Kindertagespflegepersonen rund 22.700 Kinder betreut haben. Im Vergleich zu 2012 hat sich die Zahl der Großtagespflegestellen, der tätigen Personen und der betreuten Kinder in etwa jeweils um 35% vergrößert. Die Großtagespflege hat in den Ländern allerdings einen unterschiedlichen Stellenwert. Dieser lässt sich anhand des Anteils der Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen an allen Tagespflegepersonen bestimmen (Heitkötter/Pabst 2013). Hiernach ist die Bedeutung der Großtagespflegestellen in *Hamburg, Berlin* und *Mecklenburg-Vorpommern* am größten (vgl. Abb. 5.14, Tab. D5.12). Welche Qualifizierungsanforderungen sich hinter den Großtagespflegestellen verbergen und wie viele Kinder dort von wie vielen Fachkräften betreut werden dürfen, ist in den Ländern höchst heterogen. So umfasst die Betreuung in Großtagespflege bzw. anderen Räumen in *Baden-Württemberg* mehr als fünf bis einschließlich neun Kinder, wobei ab dem achten Kind ebenso wie in *Niedersachsen* eine Tagespflegeperson eine Fachkraft sein muss. In *Nordrhein-Westfalen* dürfen in einer Großtagespflegestelle höchstens drei Tagespflegepersonen arbeiten, die maximal neun Kinder betreuen. In *Bremen* können zwei Tagespflegepersonen bis zu zehn Kinder gleichzeitig in anderen Räumen betreuen. In *Hamburg* bedeutet Großtagespflege einen Zusammenschluss von zwei bis vier Kindertagespflegepersonen, die auf der Grundlage eines gemeinsamen pädagogischen Konzepts tätig sind und mindestens die Anforderungen der Langzeitqualifizierung der Stadt Hamburg (180 Stunden) erfüllen müssen.

Abb. 5.13 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2006 und 2014 (in %)¹

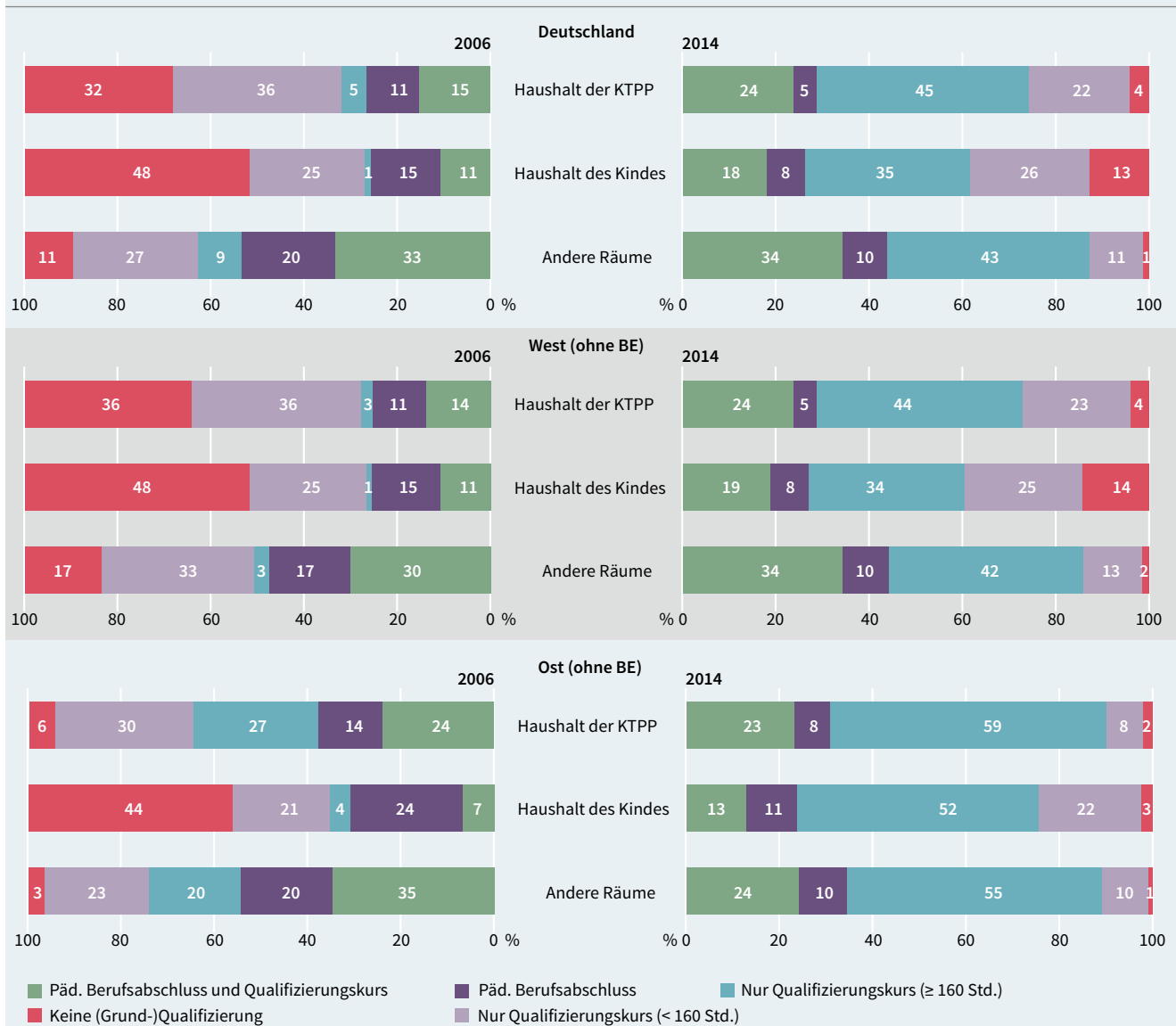
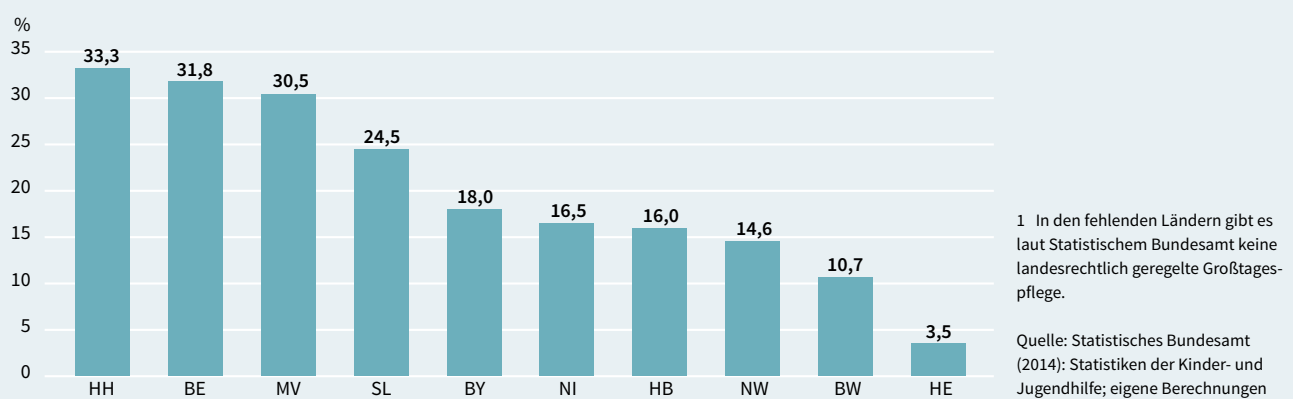


Abb. 5.14 Anteil der Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen an allen Kindertagespflegepersonen nach Ländern 2014 (in %)¹



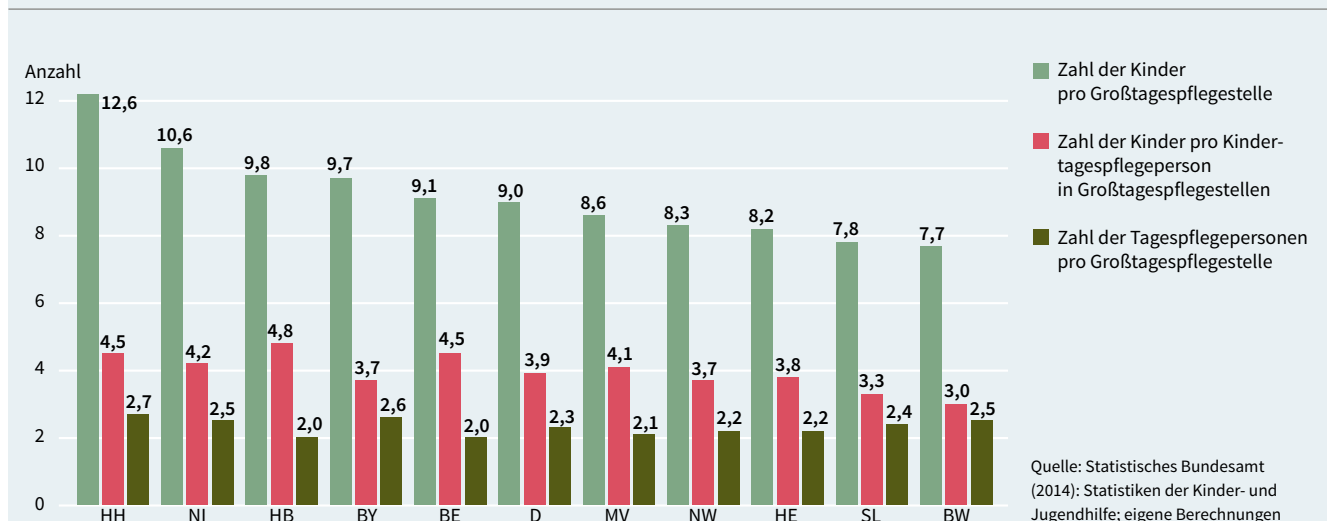
Jenseits der divergierenden rechtlichen Vorgaben können auf Basis der Statistik einzelne Kennzahlen gebildet werden, die einen groben Ländervergleich ermöglichen (vgl. Abb. 5.15, Tab. D5.12). Hiernach finden sich die größten Tagespflegestellen in *Hamburg, Niedersachsen, Bremen* und *Bayern*. Dies verdeutlicht die Zahl der Kinder, die im Durchschnitt dort betreut werden. Wird das Personal als Maßstab zugrunde gelegt, dann ist in drei dieser Länder (*Hamburg, Bayern* und *Niedersachsen*) sowie in *Baden-Württemberg* die Zahl der Tagespflegepersonen pro Großtagespflegestelle am höchsten. Auch im Hinblick auf die Relation zwischen der Zahl der Kinder pro Tagespflegeperson in Großtagespflegestellen bestehen (partielle) Übereinstimmungen: So betreuen Tagespflegepersonen in den drei Stadtstaaten *Bremen, Hamburg* und *Berlin* sowie in *Niedersachsen* im Verhältnis zu den übrigen Ländern im Durchschnitt mehr Kinder. Welche Auswirkungen die verschiedenen Rahmenbedingungen auf die Strukturqualität der Großtagespflege in den Ländern haben, erfasst die Statistik aber leider nicht.

5.6 Vergütung

Mit den politischen Bestrebungen, die Kindertagespflege attraktiver zu gestalten und mittelfristig zu einem angemessen vergüteten Vollzeitberuf weiterzuentwickeln, rückten auch die Entlohnung sowie die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Tagespflegepersonen in den Fokus. Hierzu hat der Gesetzgeber zunächst über das TAG einen Anspruch der Tagespflegepersonen auf die Gewährung einer laufenden Geldleistung durch die Jugendämter und Vorgaben zur Zusammensetzung dieser Förderleistung in das SGB VIII aufgenommen. Mit dem KiföG vom 01.01.2009 wurde darüber hinaus festgeschrieben, dass die Vergütung leistungsgerecht ausgestaltet werden muss. Wesentliche Kriterien für eine leistungsorientierte Bezahlung sind hiernach die Anzahl, der Betreuungsumfang und der Förderbedarf der Kinder. Zugleich erweiterte der Gesetzgeber die von öffentlichen Jugendhilfeträgern zu leistenden Erstattungsbeiträge über die Unfallversicherung und Alterssicherung hinaus um die Kranken- und Pflegeversicherung ►H5.

Zeitgleich veränderte sich die berufliche Lage der Kindertagespflegepersonen durch weitere Neuregelungen im Sozialgesetzbuch (u.a. zur Rentenversicherungspflicht) sowie im Einkommensteuergesetz. Waren bis dato öffentlich finanzierte Tagespflegepersonen nicht steuerpflichtig, so sind seit 2009 alle Einkünfte aus der Kindertagespflege als freiberufliche Tätigkeit zu versteuern. Um diese finanziellen Belastungen für die Tagespflegepersonen abzufedern, wurde eine (zeitlich begrenzte) Sonderregelung in der Krankenversicherung eingeführt. Danach wird die Tagespflegetätigkeit mit bis zu fünf Kindern als

Abb. 5.15 Kindertagespflegepersonen und Kinder pro Großtagespflegestelle sowie Kinder pro Kindertagespflegeperson nach Ländern 2014 (Quote)



„nebenberuflich selbständige Tätigkeit“ eingestuft, so dass lediglich der (ermäßigte) Mindestbeitrag in der freiwilligen Krankenversicherung gezahlt werden muss, sofern das durchschnittliche steuerpflichtige Einkommen eine bestimmte Summe nicht übersteigt. Daneben besteht – bei festgelegten Einkommensgrenzen – weiterhin die Möglichkeit der Familienversicherung (BMFSFJ 2013c).

Beim Umfang der öffentlichen Förderung der Kindertagespflege hat Ostdeutschland bei fast allen Leistungen einen deutlichen Vorsprung gegenüber Westdeutschland. Dies deutet auf eine berufsförmigere Ausübung der Kindertagespflege in den östlichen Ländern hin.

Diese neueren Entwicklungen bildet die Kinder- und Jugendhilfestatistik jedoch nur ansatzweise ab. Erhoben wird lediglich der Indikator „Umfang der öffentlichen Finanzierung/Förderung“ ► **M1**, der aufgrund der Erfassung in der Teilerhebung zu den Kindern in Tagespflege nur ein sehr grobes Bild vermittelt.

Hiernach hat sich das Engagement der öffentlichen Jugendhilfeträger bei der Förderung der Kindertagespflege insgesamt zwischen 2006 und 2014 bundesweit deutlich erhöht (vgl. Abb. 5.16, Tab. D5.13). Dies gilt gleichermaßen für die finanziellen Leistungen und die Erstattungsbeiträge für Unfallversicherung, Alterssicherung, Kranken- und Pflegeversicherung. Im Jahr 2014 gewährten die Jugendämter bei 83% der Kinder eine Förderleistung und bei 85% eine Sachkostenpauschale. Acht Jahre zuvor lagen die entsprechenden Werte noch bei 54% und 61% der Kinder.



H5 Förderung in der Kindertagespflege

Nach § 23 SGB VIII umfasst die Förderung in Kindertagespflege die Gewährung einer laufenden Geldleistung an die Tagespflegeperson, die sich zusammensetzt aus

- der Erstattung der Sachkosten, die der Tagespflegeperson entstehen,
- einem Betrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung,
- der Erstattung von Beiträgen zu einer Unfallversicherung sowie
 - jeweils zur Hälfte – nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung, Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Höhe der laufenden Geldleistung legen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe fest, soweit landesrechtliche Regelungen nicht etwas anderes bestimmen. Der Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung ist leistungsgerecht auszugestalten. Dabei sind der zeitliche Umfang der Leistung sowie Anzahl und Förderbedarf der betreuten Kinder zu berücksichtigen.



M1 Der Indikator „Umfang der öffentlichen Finanzierung/Förderung“

Der Indikator umfasst die Gewährung der laufenden Geldleistung durch das Jugendamt und weitere öffentliche Leistungen – wie Vermittlung, fachliche Unterstützung (d.h. Beratung von Tagespflegepersonen und Eltern, Praxisbegleitung und Weiterqualifizierung der Tagespflegepersonen) sowie andere spezielle, landesrechtliche Förderungen. Dabei müssen die auskunftspflichtigen örtlichen Träger der Jugendhilfe all jene Leistungen ankreuzen, die beim Tagespflegeverhältnis erbracht wurden. Sofern z.B. kein Anspruch auf Tagespflege besteht, kann das Jugendamt eine Tagespflegeperson an die Eltern vermitteln, ist aber nicht zur Zahlung der Geldleistung verpflichtet.

Abb. 5.16 Kinder in Tagespflege nach Umfang der laufenden Geldleistung 2014 (in %) ¹

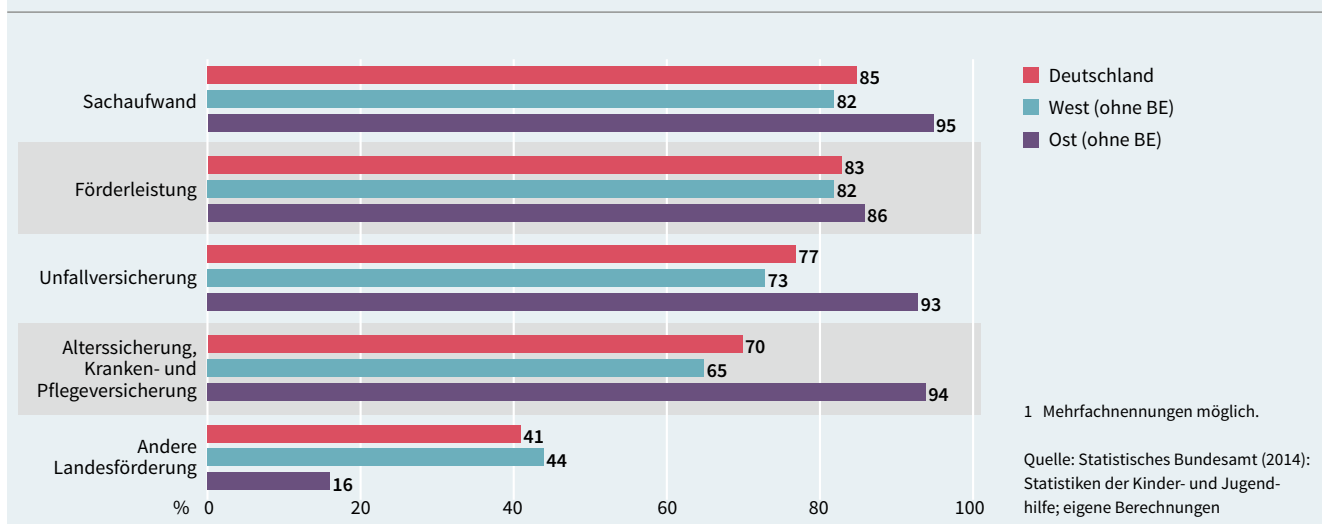
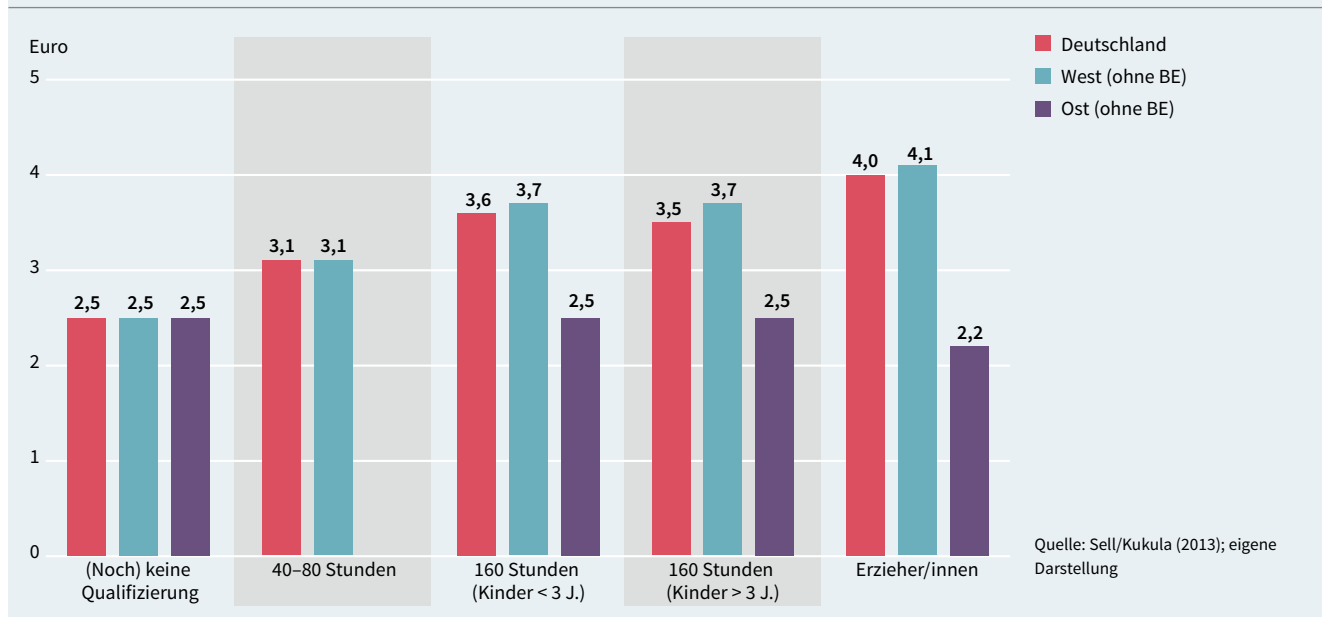


Abb. 5.17 Durchschnittliche Vergütung der Kindertagespflegepersonen (Förderleistung und Sachkostenerstattung) nach Art der Qualifizierung 2011/12 (pro Kind und Stunde in Euro)



Auffällig an den Daten sind die Unterschiede zwischen den Förderstrukturen in West- und Ostdeutschland, die bereits 2006 zu beobachten waren und sich auch 2014 fortsetzen. So übersteigen 2014 die Förderanteile in Ostdeutschland bei fast allen ausgewiesenen Leistungsarten (außer bei den speziellen Landesförderungen) die entsprechenden Werte in Westdeutschland. Die größten Ost-West-Differenzen bestehen – neben dem geringeren Stellenwert der Landesförderung – beim Item „Alterssicherung, Kranken- und Pflegeversicherung“. Während in Ostdeutschland 2014 der Anteil der Kinder, für die die entsprechenden Beiträge erstattet wurden, bei 94% liegt, bewegt sich dieser Wert in Westdeutschland bei 65%.

Diese Unterschiede sind nicht das Ergebnis einer unzureichenden Förderungsbereitschaft der Kommunen, sondern primär Ausdruck des spezifischen Profils der Kindertagespflege in West und Ost. So weist dieses in Ostdeutschland – aufgrund der höheren Anzahl der betreuten Kinder pro Kindertagespflegeperson – stärker in Richtung einer berufsförmigen Ausübung der Tätigkeit als in Westdeutschland.

Dies hat zur Folge, dass etwa die Geringfügigkeitsgrenze in der Rentenversicherung oder – hinsichtlich der Absicherung im Krankheitsfall – die Einkommensgrenzen für die Familienversicherung bzw. für den Mindestbeitrag in der freiwilligen Krankenversicherung häufiger überschritten werden und die Jugendämter die entsprechenden Beiträge öfter rückerstatten müssen.

Aus den vorgestellten Daten lassen sich über die Gesamtförderstrukturen hinaus keine Rückschlüsse auf die Höhe des Einkommens und die soziale Absicherung der Tagespflegepersonen ziehen, zumal beides wiederum von weiteren Faktoren wie dem jeweiligen Haushaltseinkommen und Familienstatus abhängt. Deshalb wurde in den folgenden Ausführungen auf empirische Studien und eigene Recherchen zurückgegriffen.

Der Stundensatz für die Tätigkeit in der Kindertagespflege pro Kind schwankt im Bundesdurchschnitt zwischen 2,50 Euro für Tagespflegepersonen ohne Qualifizierung und 4 Euro für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher.

Innerhalb des durch das SGB VIII gesteckten Rahmens sind regional sehr unterschiedliche Vergütungssysteme entstanden. Die öffentlichen Jugendhilfeträger füllen die vorgegebenen Bundeskriterien verschieden aus (z.B. in Form von Stundensätzen oder gestaffelten Pauschalen), bzw. erweitern diese zum Teil durch weitere Parameter. Hierdurch möchten die Kommunen gezielt Anreize zur Weiterentwicklung der örtlichen Tagespflegesysteme setzen. Wie eine Recherche der WiFF in der jeweils größten Stadt bzw. dem größten Landkreis in den 16 Ländern in diesem Kontext verdeutlicht, orientiert sich die Höhe der Vergütung beispielsweise am Angebotssegment (mit Kindern unter und über drei Jahren bei höheren Stundensätzen im U3-Bereich), an der Lage der Betreuungszeit (wie Wochenende, Feiertage, Rand- und Übernachtungszeiten), an der Qualifikation der Tagespflegepersonen (der

durch zwei, drei oder vier Entgelt- und Qualifizierungsstufen mit verschiedenen Stundensätzen, Pauschalen und/oder Zulagen Rechnung getragen wird), am Ort der Betreuung oder auch am Förderungsbedarf von Kindern mit speziellen Bedürfnissen (vgl. Tab. D5.14). In diesem Zusammenhang belegt eine bundesweite Vollerhebung zu den Vergütungsstrukturen, bei der 87% aller Träger der öffentlichen Jugendhilfe (bzw. 425 Träger) befragt wurden, dass im Herbst 2011 bereits 55% der befragten Kommunen die laufenden Geldleistungen nach unterschiedlichen Kriterien gestaffelt hatten (Sell/Kukula 2013).

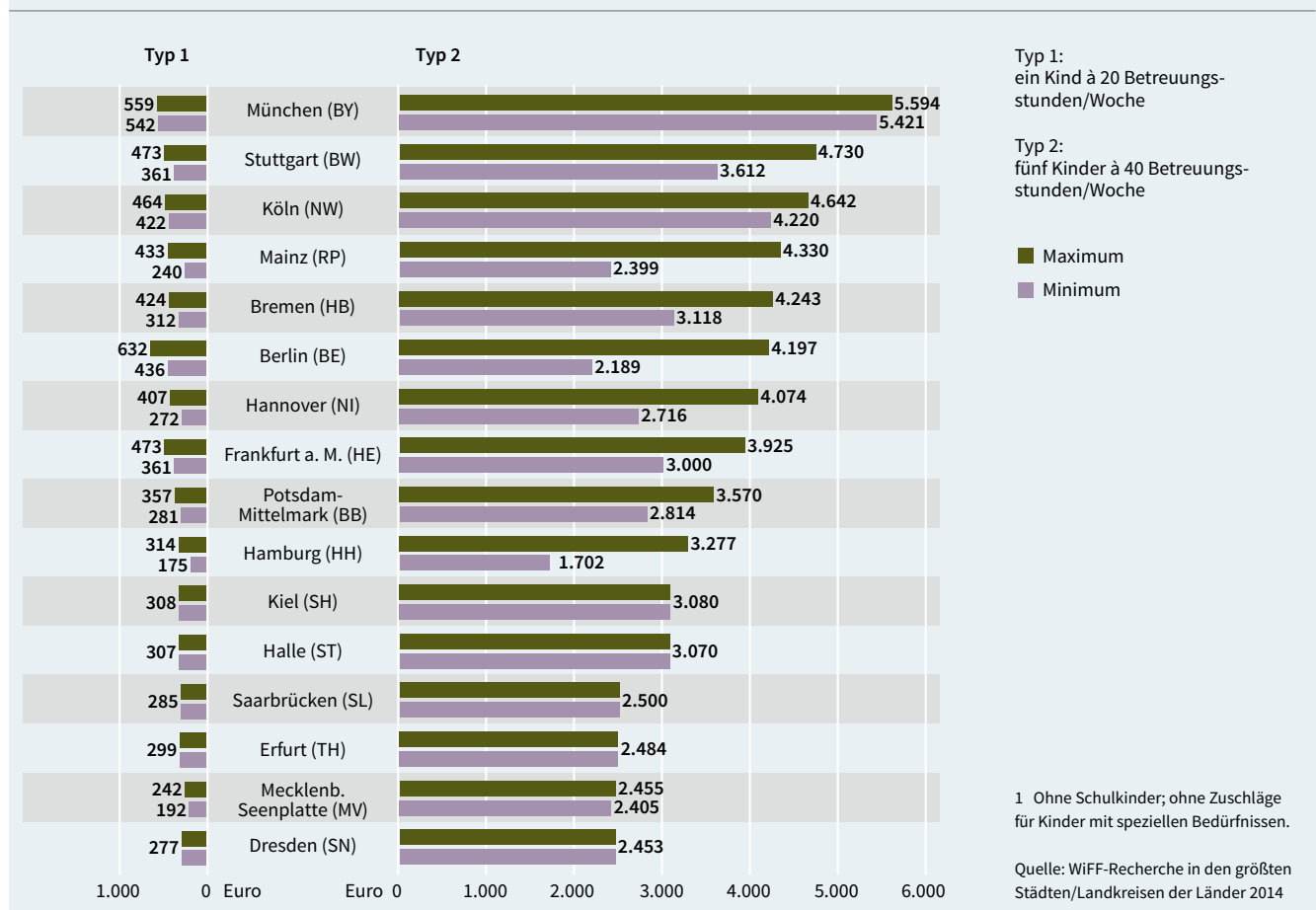
Die Uneinheitlichkeit in den Systemen spiegelt sich auch in den gewährten Stundensätzen wider (vgl. Abb. 5.17), die in der angeführten Studie jeweils mit der Anzahl der in der Kommune betreuten Kinder gewichtet und unter dem Aspekt der Qualifizierung dargestellt werden. So liegt etwa der Stundensatz für eine Tagespflegeperson ohne Qualifizierung bundesweit bei 2,50 Euro. Demgegenüber beträgt dieser Satz bei einer Mindestqualifizierung von 160 Unterrichtsstunden im gewichteten Durch-

schnitt in Deutschland rund 3,60 Euro für eine Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Bei fast allen Qualifikungskategorien veranschaulichen die Daten, dass die Stundensätze in Ostdeutschland wesentlich niedriger ausfallen als in Westdeutschland (ebd.).

Je nach Wohnort bestehen für die Kindertagespflegepersonen große Einkommensunterschiede.

Um jenseits der gewichteten durchschnittlichen Stundensätze die monatlichen Einkünfte einer Tagespflegeperson zu ermitteln und zugleich das Spektrum der Verdienstmöglichkeiten auszuleuchten, hat die WiFF für die größten Städte/Landkreise in den Ländern zwei konträre Beispiele berechnet (mit einer eher traditionellen und einer berufsförmig organisierten Form der Kindertagespflege). Für beide Varianten wurden anhand der örtlichen Bestimmungen und Vergütungskriterien jeweils das Minimum und das Maximum der Monatseinkünfte kalkuliert, soweit hiernach in den Kommunen differenziert wurde (vgl. Abb. 5.18, Tab. D5.15).

Abb. 5.18 Monatliche Bruttoleistung (Förderleistung und Sachkostenaufwand in Euro) an Tagespflegepersonen anhand zweier Beispiele in den größten Städten/Landkreisen der Länder 2014¹



Dem ersten Typ liegt ein Betreuungsverhältnis mit einem Kind bei einem wöchentlichen Betreuungsumfang von 20 Stunden zugrunde. Hier schwanken die monatlichen Bruttoeinkünfte (Förderungsleistung und Sachkostenerstattung vor der Versteuerung) im Minimum zwischen 175 Euro in *Hamburg* und 542 Euro in *München*, im Maximum zwischen 242 Euro im *Landkreis Mecklenburgische Seenplatte* und 632 Euro in *Berlin*.

Das zweite Beispiel bezieht sich auf fünf Kinder mit einer wöchentlichen Betreuungszeit von 40 Stunden pro Kind. Dort bewegen sich die Minimaleinkünfte zwischen 1.702 Euro pro Monat in *Hamburg* und 5.421 Euro in *München*. Im Maximalfall belaufen sich die Einkünfte zwischen 2.453 Euro in *Dresden* und 5.594 Euro in *München*. In beiden Fallbeispielen variieren die Einkünfte der Tagespflegepersonen somit erheblich. Je nach Wohnort betragen die Einkommensunterschiede im ersten Typ 267 Euro im Minimum bzw. 390 Euro im Maximum sowie im zweiten Modell rund 3.719 Euro bzw. 3.141 Euro. Das Monatssalär der Tagespflegepersonen entspricht im ersten Fallbeispiel somit eher einem Zuverdienst, der keine eigenständige und existenzsichernde Lebensführung ermöglicht. Beim zweiten Fallbeispiel ist zu berücksichtigen, dass es die obere Grenze der Einkünfte spiegelt, die die Kindertagespflegepersonen mit ihrer Tätigkeit potenziell erzielen könnten. So hängt der gewünschte Betreuungsumfang auch davon ab, ob auf dem örtlichen Betreuungsmarkt eine entsprechende Nachfrage seitens der Eltern besteht und ob nach Beendigung eines Betreuungsverhältnisses möglichst nahtlos neue Betreuungsverträge geschlossen werden können.

In der Bilanz lässt sich festhalten, dass auf politischer und rechtlicher Ebene erhebliche Anstrengungen unternommen wurden, die Kindertagespflege dem regulären Erwerbssystem anzunähern. Dennoch hat dieses Tätigkeitsfeld hinsichtlich der Vergütung und sozialen Absicherung nach wie vor einen Sonderstatus, wie etwa die Sonderstellung in der Krankenversicherung zeigt. Dies ist nicht zuletzt auf die niedrigen Stundensätze zurückzuführen. Perspektivisch sollte der Diskussionsprozess über die Weiterentwicklung und Vereinheitlichung der Vergütungsstrukturen und die Mindesthöhe einer leistungsge-rechten Förderleistung weiter vorangetrieben werden.

5.7 Resümee

Einleitend wurde danach gefragt, inwieweit die Prozesse der Verberuflichung und Verfachlichung in der Kindertagespflege angesichts der gewandelten Rahmenbedingungen und des politischen Bedeutungszuwachses dieses Bereichs inzwischen vorangeschritten sind. Auf der Grundlage der hier vorgestellten Daten lassen sich folgende Antworten zur Lage der Tagespflegepersonen auf dem Arbeitsmarkt geben:

Als Voraussetzung für den intendierten Ausbau der Kindertagespflege konnte zwischen 2006 und 2014 eine beachtliche Anzahl von Tagespflegepersonen für die Kindertagespflege rekrutiert werden. Allerdings gestaltet sich die Gewinnung neuer Tagespflegepersonen seit 2009 schwieriger, obgleich seit 2014 erstmals wieder ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen ist. Nicht vollständig beantworten lässt sich die Frage, ob der verlangsamte Personalwachstumsprozess eine Reaktion auf das zunehmende Platzangebot für Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und die sich verschärfende Konkurrenzsituation darstellt oder auf systemimmanente Strukturmerkmale und -probleme der Kindertagespflege selbst zurückzuführen ist (etwa auf die Art des Erwerbsverhältnisses als mehrheitlich selbstständige Tätigkeit mit entsprechenden Erwerbsrisiken sowie steuer- und verwaltungsrechtlichen Anforderungen, wenig attraktiven Vergütungsstrukturen oder die sich sukzessive erhöhenden Qualifizierungsansprüche).

Am bundesweiten Personalwachstum in der Kindertagespflege sind die Länder in unterschiedlichem Ausmaß beteiligt. Hierbei bewegt sich die landesspezifische Ausbaupolitik zwischen starker Expansion und Stagnation bei der Tagespflege. Gemessen an der Anzahl der Tagespflegepersonen pro 1.000 Kindern unter drei Jahren ist der erzielte Ausbaustand in den Ländern *Mecklenburg-Vorpommern*, *Niedersachsen*, *Nordrhein-Westfalen*, *Schleswig-Holstein* und *Baden-Württemberg* besonders hoch.

Ausdruck einer sich abzeichnenden Verberuflichung der Kindertagespflege ist die Ausweitung der Betreuungskapazitäten. So haben die Tagespflegepersonen im Jahr 2014 im Durchschnitt mehr Kinder betreut als noch acht Jahre zuvor. Auffällig ist die Betreuungssituation in Ostdeutschland. Dort betreut fast jede zweite Tagespflegeperson fünf und mehr Kinder. Infolgedessen deuten die Ergebnisse auf eine Zweiteilung der Kindertagespflege zwischen West- und Ostdeutschland hin: Während in den westlichen Ländern die Ein- und Zwei-Kind-Tagespflege

und damit das Modell des Neben- und Zuverdienstes immer noch überwiegt, ist in den östlichen Ländern die Mehr-Kind-Tagespflege als Erwerbsmuster weitaus stärker vertreten. Dieses Ergebnis verweist auf eine berufsorientiertere Einstellung der Tagespflegepersonen im Osten, zumal dort die westdeutsche Tradition der Nachbarschaftshilfe und Familienselbsthilfe bei der Kinderbetreuung nicht in vergleichbarer Form gegeben ist.

Mit Blick auf die fachlichen Grundlagen der Kindertagespflegetätigkeit belegen die Daten, dass sich der Anteil der Tagesmütter und -väter, die unterhalb der Grenze eines Qualifizierungskurses von 160 Stunden liegen, im Betrachtungszeitraum verringert hat. Der höhere Grad an Fachlichkeit in Ostdeutschland resultiert vor allem aus dem größeren Stellenwert des Qualifizierungskurses im Umfang von 160 Stunden und mehr. Insgesamt ist der Qualifikationseinsatz, gemessen an einem fachpädagogischen Ausbildungsabschluss in der Kindertagespflege, jedoch nach wie vor relativ gering.

In Bezug auf den Einstieg und den Verbleib in der Kindertagespflege lässt sich festhalten, dass der Zugang insgesamt offener und vielschichtiger geworden zu sein scheint. Tagespflege ist im Jahr 2014 stärker als noch 2006 ein Phänomen des mittleren Lebensabschnitts und der Spätphase des Erwerbslebens vor dem Eintritt in das Rentenalter. Dies könnte u.a. auf eine längere Verweildauer in der Kindertagespflege hindeuten. Es könnte aber auch ein Indiz sein für einen berufsbiografisch verzögerten Einstieg in die Tätigkeit der bezahlten Kinderbetreuung.

Im Hinblick auf den Transformationsprozess aus dem privat-informellen Raum hin in die öffentliche Sphäre verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Kindertagespflege in anderen Räumlichkeiten in Ostdeutschland stark auf dem Vormarsch ist. Erwerbs- und einkommensrelevant ist, dass bei diesem Typus im Vergleich zu den anderen Settings die durchschnittliche Kinderzahl am höchsten ist. Auch hierzu finden sich die markantesten Befunde in den östlichen Ländern, in denen die Durchschnittswerte der betreuten Kinder diejenigen im Westen übersteigen.

Teilweise kritisch betrachtet werden in der Fachöffentlichkeit die Großtagespflegestellen, bei denen die Abgrenzung zu Kleinsteinrichtungen nicht immer unproblematisch ist und denen der Verlust der Familienähnlichkeit als zentrales Strukturmerkmal der Kindertagespflege droht. Hier dokumentieren die Daten, dass die Zahl der Großtagespflegestellen ebenso wie die der dort tätigen Kindertagespflegepersonen und betreuten Kinder

seit 2012 um jeweils mehr als 30% gestiegen ist. Die größte Bedeutung hat die Großtagespflege im Vergleich zur übrigen Kindertagespflege in *Hamburg, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern*.

Ausdruck einer Normalisierung der Kindertagespflege ist das Bestreben, die Tagesmütter und -väter stärker in das Sozialversicherungssystem einzubeziehen und die Weichen in Richtung einer leistungsgerechten Vergütung zu stellen. Hierzu veranschaulichen die Daten, dass sich das Engagement der öffentlichen Jugendhilfeträger bei den Leistungen und Zuschüssen, die nach § 23 als laufende Geldleistung gewährt werden, zwischen 2006 und 2014 bundesweit deutlich erhöht hat. Ostdeutschland hat wiederum bei fast allen Leistungsarten einen deutlichen Vorsprung gegenüber Westdeutschland. Diese Differenzen sind zu großen Teilen auf die Strukturunterschiede zwischen ost- und westdeutscher Kindertagespflege zurückzuführen.

Die Frage, wie viel Einkommen den Tagespflegepersonen am Monatsende aus der Betreuungstätigkeit erwächst, beantwortet die Statistik nicht. Eine Auseinandersetzung mit den Regelungen der größten Städte in den 16 Ländern zeigt eine außerordentliche Heterogenität bei der Gestaltung der Vergütungs- und Anreizsysteme. Die Studie von Stefan Sell und Nicole Kukula (2013) verdeutlicht große Differenzen in der Höhe der gewährten Stundensätze, die je nach Art und Umfang der Qualifizierung bundesweit zwischen 2,50 Euro und 4 Euro schwanken. Bei fast allen Qualifizierungsarten sind die Stundensätze in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland. Im Zusammenspiel mit den übrigen Daten lässt sich hieraus schlussfolgern, dass Kindertagespflegepersonen in Ostdeutschland im Durchschnitt mehr Kinder betreuen und hierfür – relativ betrachtet – geringere Einkünfte erzielen.

6 Perspektiven der Kindertagesbetreuung



In den vorigen Kapiteln wurden unterschiedliche amtliche Statistiken im Hinblick auf die Entwicklung und Lage des Personals in der Frühen Bildung bzw. in der Kindertagesbetreuung ausgewertet. Die folgenden Ausführungen erweitern diese Analysen aus drei Perspektiven: Erstens wird die Blickrichtung von der retrospektiven Darstellung verstärkt auf die Zukunft gelenkt. Anknüpfend an die bisherigen Datenauswertungen steht die wichtige Frage im Mittelpunkt, wie viel Personal zukünftig im Arbeitsfeld benötigt wird und ob der prognostizierte Fachkräftebedarf durch das Potenzial an Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen gedeckt werden kann (vgl. Kap. 6.1).

Um jenseits der stark standardisierten amtlichen Daten die Aussagekraft des Fachkräftebarometers durch Individualdaten zu den Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge zu erhöhen, wird zweitens auf ausgewählte Ergebnisse des Projekts „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt“ (kurz: ÜFA) zurückgegriffen (vgl. Kap. 6.2). Abschließend werden drittens allgemeine Herausforderungen formuliert, die aus den vorgelegten Datenanalysen resultieren (vgl. Kap. 6.3).



6.1 Prognose: Personalbedarf und Personaldeckung

Mit dem Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder in den ersten Lebensjahren hat auch das Thema *Fachkräftemangel* die fachpolitische Diskussion beherrscht (Schilling 2014b; Rauschenbach/Schilling 2010; Sell/Kersting 2010). Im Rückblick zeigt sich, dass zwischen 2006 und 2014 in erheblichem Umfang zusätzliches Personal für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege gewonnen werden konnte (vgl. Kap. 2.1, 5.1). Unter den verschiedenen Personalgewinnungsstrategien der Länder und Träger hat sich insbesondere die Rekrutierung von Fachkräften in der zweiten Phase ihres Erwerbslebens als erfolgreich erwiesen (vgl. Kap. 2.4). Um demgegenüber den künftigen Fachkräftebedarf und dessen Deckung mittelfristig abzuschätzen, hat Matthias Schilling eine Berechnung erstellt (Schilling 2014b), die an die empirischen Analysen und Modellrechnungen von Thomas Rauschenbach und Matthias Schilling (2010) anknüpft. Das verwendete Berechnungsmodell saldiert den Personalersatzbedarf in Kindertageseinrichtungen mit dem zur Verfügung stehenden Potenzial an Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen von 2014 bis 2025.

Von 2014 bis 2025 scheiden fast 200.000 tätige Personen aus dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen aus, davon 147.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Westdeutschland und 53.000 in Ostdeutschland.

Der zukünftige Personalbedarf resultiert nicht nur aus quantitativen (oder qualitativen) Veränderungen des Gesamtangebots. Auch wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alters- oder gesundheitsbedingt in den Rentenbezug wechseln oder das Arbeitsfeld aus anderen Gründen verlassen, muss für das ausscheidende Personal neues eingestellt werden. Dieser Personalersatzbedarf lässt sich im Einzelnen wie folgt bestimmen:

(1) Die größte Gruppe bilden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den nächsten Jahren vom Erwerbsleben in den Ruhestand wechseln werden (vgl. Abb. 6.1, Tab. D6.1). Ihre Zahl wird von 2014 bis 2020 pro Jahr bundesweit kontinuierlich ansteigen (von rund 3.600 ausscheidenden pädagogisch und leitend Tätigen im Jahr 2014 auf 12.200 in 2020), um sich dann zwischen rund 11.300 und 12.300 jährlichen Rentenzugängen zu stabilisieren. In den nächsten Jahren fällt der Ersatzbedarf somit zunächst geringer aus, wird dann aber deutlich ansteigen.

Abb. 6.1 Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden, nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

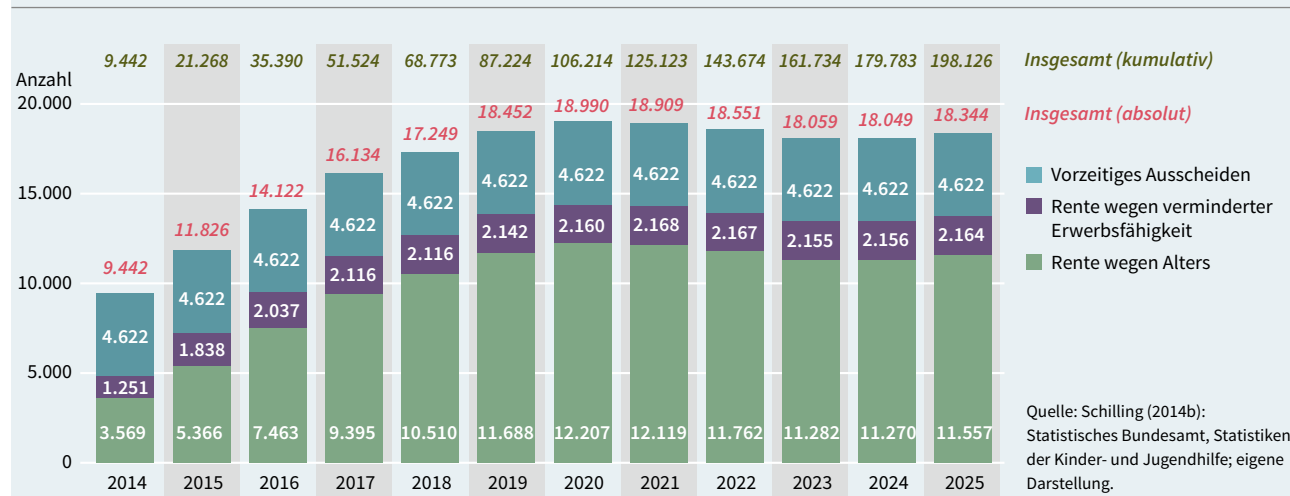


Abb. 6.2 Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2014 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl)



Abb. 6.3: Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neuzugängen aus den frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen 2014 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl)



(2) Neben den altersbedingten Übergängen geht ein weiterer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente (vgl. Abb. 6.1). Unter der Annahme, dass 15% aller Rentenzugänge aus gesundheitlichen Gründen erfolgen, ist bundesweit – bei ähnlichem Kurvenverlauf wie bei den altersbedingten Übergängen – mit einem jährlichen Ersatzbedarf von im Mittel gut 2.000 Fachkräften zu rechnen, davon etwa 1.500 ausscheidende Personen in den westlichen und 540 in den östlichen Ländern.

(3) Schließlich sind als dritte Gruppe jene Fachkräfte zu berücksichtigen, die aus persönlichen Gründen aus dem Arbeitsfeld ausscheiden (vgl. Abb. 6.1). Da hierzu bislang noch keine empirisch abgesicherten Erkenntnisse vorliegen, geht die Berechnung modellhaft von rund 1% aller pädagogisch und leitend Tätigen pro Jahr aus (Rauschenbach/Schilling 2010). Für den zu betrachtenden Zeitraum von zwölf Jahren sind dies 12% des pädagogischen und leitenden Personals. Bundesweit entspricht dieser Anteil rund 56.000 Fachkräften (vgl. Tab. D6.1). In Westdeutschland liegt der Ersatzbedarf bei 43.000 und in Ostdeutschland bei 13.000 Personen.

Werden im Ergebnis alle drei Formen des Ausscheidens aufaddiert, dann ergibt sich der jährliche Gesamtersatzbedarf (vgl. Abb. 6.1). Dieser liegt im Jahr 2014 noch bei rund 9.500 Fachkräften, wird aber bis zum Jahr 2020 kontinuierlich auf knapp 19.000 Fachkräfte pro Jahr steigen und sich in dieser Höhe bis 2025 einpendeln. Kumulativ ergibt sich für den betrachteten Zeitraum von zwölf Jahren ein Ersatzbedarf von fast 200.000 Personen, davon rund 147.000 in West- und 53.000 in Ostdeutschland.

Das Potenzial an Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungs- und Studienangebote (mit rund 296.000) wird – bei Fortsetzung des Status quo – zur Deckung des Personalersatzbedarfs (von fast 200.000 Tätigen) ausreichen.

Um die Frage zu beantworten, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Arbeitsfeld in Zukunft verlassen werden, in ausreichendem Umfang durch neues Personal ersetzt werden können, ist ein Blick auf die Ausbildungsseite erforderlich. Hierzu werden im vorgelegten Modell Hochrechnungen zur Entwicklung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den einschlägigen sozial- und frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen vorgenommen (vgl. Abb. 6.2, Tab. D6.2). Da nicht alle Absolventinnen und Absolventen in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einmünden werden, wurden in der Berechnung bildungs- bzw. studiengangsspezifische

Übergangsquoten bestimmt.¹ Auf diesem Weg lässt sich das Potenzial an neuen Fachkräften, die in der Summe von 2014 bis 2025 zur Verfügung stehen, auf immerhin rund 296.000 quantifizieren. Den größten Teil des Arbeitskräftepotenzials stellt die Gruppe der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik dar, aus denen allein über 240.000 Erzieherinnen und Erzieher rekrutiert werden können.

Die Gegenüberstellung des Personalersatzbedarfs und des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials zeigt (vgl. Abb. 6.3): Bundesweit übersteigt die Zahl der Absolventinnen und Absolventen von 2014 bis 2025 den jährlich erforderlichen Fachkräftebedarf – insbesondere in den nächsten Jahren – sehr deutlich. In Westdeutschland stehen zu jedem Zeitpunkt genügend Absolventinnen und Absolventen für die Deckung des Personalbedarfs zur Verfügung. Bis zum Jahr 2019 ist dies sogar vollständig durch Erzieherinnen und Erzieher der Fall, sodass die ausschließlich in einigen westlichen Ländern qualifizierten Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bis dato nicht unbedingt zur Deckung des Fachkräftebedarfs erforderlich wären. In Ostdeutschland stellt sich die Situation sogar noch besser dar, weil dort der benötigte Personalbedarf deutlich unter dem Potenzial der Absolventinnen und Absolventen liegt. Diese positive Gesamtbilanz für West- und Ostdeutschland verdeckt allerdings, dass es durchaus zu regionalen Engpässen kommen kann, da die Ausbildungsorte nicht unbedingt mit den Orten übereinstimmen, an denen jeweils zusätzliche Kräfte benötigt werden.

Bei einem bedarfsgerechten Ausbau des U3-Bereichs erwächst pro Prozentpunkt, um den die Betreuungsquote erhöht wird, ein Personalmehrbedarf von ca. 3.300 Kita-Fachkräften und 1.000 Kindertagespflegepersonen. Erhöht sich die Betreuungsquote z.B. um 9% (von derzeit rund 33 auf 42%), entsteht ein Mehrbedarf von ca. 37.000 Fachkräften und 9.000 Kindertagespflegepersonen. Dieser kann voraussichtlich aus dem Absolventenpotenzial aller Ausbildungs- und Studiengänge bis 2016 gedeckt werden.

Einen Unsicherheitsfaktor in der vorgestellten Modellrechnung bildet der Personalbedarf, der aus dem noch ausstehenden Ausbau des U3-Bereichs resultiert. Nach

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 Sozialassistenten nur die Länder berücksichtigt, in denen diese Gruppen überhaupt in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Dies ist nur in einigen westlichen Ländern möglich. Während die Übergangsquoten bei der Kinderpflege in fünf Ländern zwischen 50% und 80% schwanken, liegt die Übergangsquote bei der Sozialassistenten in vier Ländern lediglich bei unter 1%. Den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen liegt eine Quote von 50% zugrunde.

Ergebnissen des Statistischen Bundesamts wurden zwischen März 2013 und März 2014 in Deutschland rund 64.000 zusätzliche Betreuungsverhältnisse für unter Dreijährige geschaffen. Dadurch wird eine Quote der Inanspruchnahme bei den unter Dreijährigen von fast 33% erreicht. Die Befragung der Eltern nach ihren Betreuungswünschen Anfang 2013 durch das *Deutsche Jugendinstitut* hat ergeben, dass eine Betreuung von fast 42% der Befragten gewünscht wird. Sollten alle Betreuungswünsche realisiert werden, wäre damit zu rechnen, dass noch für 9 Prozentpunkte Angebote in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege zu schaffen sind. Allerdings ist davon auszugehen, dass nicht alle von Eltern geäußerten Wünsche realisiert werden. Wie hoch die Nicht-Realisierungsquote ist, konnte jedoch bisher nicht empirisch ermittelt werden.

Als Faustregel zur Bestimmung des zusätzlichen Personalbedarfs kann folgende überschlägige Rechnung dienen: Pro zusätzlichen Prozentpunkt der Quote der Inanspruchnahme dürften – bei etwa 2 Millionen Kindern unter drei Jahren – rund 20.000 Plätze bundesweit erforderlich sein. Wenn die neu zu schaffenden Plätze zu 80% auf Einrichtungen und zu 20% auf Kindertagespflege verteilt werden, dann müssten in den Einrichtungen 3.300 Fachkräfte eingestellt werden (bei einem Personalschlüssel von 1:4,8). Für die Kindertagespflege wären rund 1.000 Kindertagespflegepersonen neu hinzuzugewinnen (sofern eine Relation von vier Kindern pro Tagespflegeperson zugrunde gelegt wird). Wenn alle Elternwünsche vollständig erfüllt würden, müssten bei einer Zunahme von 9 Prozentpunk-

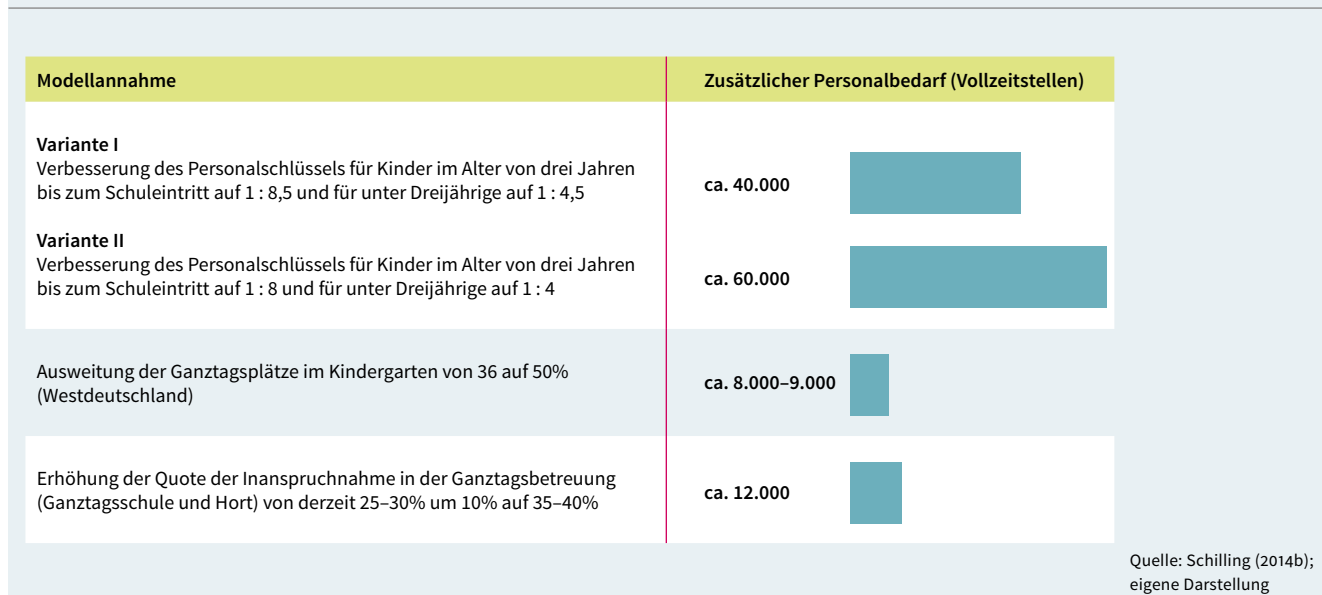
ten noch ca. 30.000 Vollzeitstellen (bzw. 37.000 Fachkräfte bei Berücksichtigung der Teilzeittätigen) in Einrichtungen und 9.000 Tagespflegepersonen rekrutiert werden.

Ob dieser Personalmehrbedarf auch gedeckt werden kann, zeigt wiederum der Blick auf das vorhandene Fachkräftepotenzial: Der vermutlich zur Verfügung stehende Überschuss an Absolventinnen und Absolventen aller Ausbildungs- und Studiengänge beläuft sich zwischen 2014 und 2016 in ganz Deutschland rechnerisch auf ca. 36.000 Personen. Das heißt: Mittelfristig dürfte eine Kapazitätserweiterung im U3-Bereich in Höhe von bis zu 9 Prozentpunkten mit der zu erwartenden Anzahl von Absolventinnen und Absolventen gerade noch aufzufangen sein.

Qualitative Verbesserungen in der Kindertagesbetreuung ziehen einen zusätzlichen Personalbedarf zwischen 60.000 und 80.000 Vollzeitstellen nach sich, die zu Personalengpässen führen können.

Neben den Unwägbarkeiten, die die Entwicklung der Angebots- und Nachfragestrukturen im U3-Bereich birgt, können bereits geringfügige Verbesserungen im Gesamtsystem einen erheblichen Personalmehrbedarf auslösen. Personalbedarfsgenerierende Entwicklungen sind in diesem Zusammenhang beispielsweise: (1) die Verbesserung des Personalschlüssels, (2) die Ausweitung der Ganztagsplätze in Kindertageseinrichtungen sowie (3) der Ausbau der Ganztagsbetreuung in Schule und Hort (vgl. Abb. 6.4).

Abb. 6.4 Abschätzung des Personalmehrbedarfs bei möglichen qualitativen Verbesserungen in der Kindertagesbetreuung und Betreuung von Schulkindern (Hochrechnung; Anzahl)



(1) *Die Verbesserung des Personalschlüssels:* Wenn der derzeitige Schlüssel für das pädagogische Personal für Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt bundeseinheitlich auf 1 : 8,5 (aktuell bewegt sich der Personalschlüssel je nach Gruppenform zwischen 1 : 7,5 bis 1 : 10,2 im Bundesdurchschnitt) und für Kinder im Alter von unter drei Jahren auf 1 : 4,5 (je nach Gruppenform liegt der Personalschlüssel zwischen 1 : 5,1 und 1 : 7,5 im Bundesdurchschnitt) verbessert werden sollte, entstünde ein zusätzlicher Personalbedarf von ca. 40.000 Vollzeitstellen. Eine weitergehende Verbesserung auf 1 : 8 bei den Kindern ab drei Jahren und auf 1 : 4 bei den Kindern im Alter von unter 3 Jahren würde einen Personalbedarf von ca. 60.000 Vollzeitstellen nach sich ziehen.

(2) *Die Ausweitung der Ganztagsplätze in Kindertageseinrichtungen:* Da fast alle Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt inzwischen eine Kindertageseinrichtung besuchen, müssen in diesem Angebotsbereich keine neuen Plätze mehr geschaffen werden. Eine qualitative Verbesserung könnte demgegenüber – insbesondere für Westdeutschland – durch eine Ausweitung der Betreuungszeiten bei den vorhandenen Plätzen erzielt werden. Unter der Option, dass der Anteil der Ganztagsplätze von 36% im Jahr 2013 auf zukünftig 50% erhöht wird, müssten 8.000 bis 9.000 zusätzliche Vollzeitstellen für Fachkräfte eingerichtet werden.

(3) *Der Ausbau der Ganztagsbetreuung:* 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 zwischen 25% und 30%. Unter der Annahme, dass für 20 zu betreuende Kinder mindestens eine Vollzeitstelle zu kalkulieren ist, beträgt der Personalbedarf pro zusätzlichem Prozentpunkt rund 1.200 Fachkraftstellen. Eine Steigerung der Bildungsbeteiligung der Kinder um 10 Prozentpunkte würde einen entsprechenden Mehrbedarf von ca. 12.000 Stellen nach sich ziehen.

In der Bilanz zeigt die Analyse, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen bis zum Jahr 2025 genügend Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen zur Verfügung stehen dürften, um die Zahl der Beschäftigten zu kompensieren, die das Arbeitsfeld in den nächsten Jahren alters- oder gesundheitsbedingt verlassen werden. Auch der weitere Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren würde aus dem Reservoir der Berufsfachschul-, Fachschul- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu decken sein. Selbst wenn die Ausbildungskapazitäten jährlich um bis zu 4.000 Absolventinnen und Absolventen sinken würden, müssten

rechnerisch genügend Fachkräfte für den Ersatzbedarf zur Verfügung stehen.

Qualitative Verbesserungen in der frühkindlichen Bildung und der Schulkinderbetreuung werden jedoch mit einem Personalmehrbedarf einhergehen, der zu Personalengpässen führen könnte. Je nach Modellannahme wären zwischen 60.000 und 80.000 Vollzeitstellen erforderlich (vgl. Abb. 6.4). Jenseits der bundesweiten Betrachtungsweise lassen sich darüber hinaus auch regionalspezifische Arbeitsmarktdisparitäten nicht ausschließen. Um auf dieser Ebene einem Fachkräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken, sind tiefgestaffelte Regionalanalysen notwendig.

Der Blick über die hier vorgelegten Berechnungen hinaus verdeutlicht zudem, dass in der Qualitätsdiskussion zum Teil eine weitergehende Verbesserung des Personalschlüssels in Kindertageseinrichtungen empfohlen wird. So schlägt die *Bertelsmann Stiftung* bei der Betreuung von Kindern in den ersten Lebensjahren einen Personalschlüssel von 1 : 3 und bei Kindern von drei Jahren bis zum Schuleintritt einen Personalschlüssel von 1 : 7,5 vor. Zur Umsetzung dieses Personalschlüssels wären laut Stiftung rund 120.000 Erzieherinnen und Erzieher (Vollzeitäquivalente) erforderlich (Bertelsmann Stiftung 2014).

6.2 Zukunftsoption: Kindheitspädagogische Studiengänge

Neben der quantitativen Frage, ob in den nächsten Jahren genügend Personal in der Kindertagesbetreuung zur Verfügung stehen wird, dürfte auch die Frage nach der Qualifizierung und Qualifikation der Fachkräfte zu den Themen zählen, die weiterhin den Fachdiskurs bestimmen werden. Von besonderer Relevanz sind in diesem Zusammenhang die möglichen Veränderungen der Frühen Bildung durch die Neuformatierung der Ausbildungslandschaft, konkret: durch die Erweiterung des Qualifikationsspektrums aufgrund der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge in der Früh- bzw. Kindheitspädagogik seit Mitte der 2000er-Jahre (vgl. Kap. 4).

Da bislang – im Unterschied zu allen anderen Arbeitsfeldern sowohl des Bildungswesens als auch der Kinder- und Jugendhilfe – in der Kindertagesbetreuung akademisch ausgebildete Fachkräfte praktisch keine Rolle spielen, kommt diesem neuen Qualifikationsprofil für die zukünftige Entwicklung der Kindertageseinrichtungen in Deutschland eine weichenstellende Funktion zu. Es entscheidet mit darüber, ob sich Teile des Arbeitsfeldes sukzessive akademisieren, ob sich tendenziell eine Annäherung der Frühen Bildung an die anderen Arbeitsmärkte des Bildungs- und Sozialwesens vollzieht.

Über diese neuen Studiengänge und ihre Auswirkungen auf den frühpädagogischen Arbeitsmarkt liegen anhand der amtlichen Daten vorerst relativ wenige Informationen vor. Daher werden im Folgenden die Erkenntnisse genutzt, die erstmals durch eine umfangreiche Befragung von Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge zu ihrer Berufseinstellung zur Verfügung stehen. Die Befragung erfolgte im Rahmen des sogenannten „ÜFA-Projekts“ (Theisen u.a. 2014).²

70% der Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge münden in Tageseinrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt ein. Allerdings entspricht dies nur bei knapp der Hälfte der Befragten ihrem Wunscharbeitsfeld.

Das Datenmaterial zeigt, dass 81% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, die sechs Monate nach Studienabschluss befragt wurden, berufstätig sind. Für ein anschließendes Master-Studium haben sich 26% ent-

schieden, und weitere 16% befinden sich in einer „sonstigen Situation“; darunter nur 2% in der Arbeitslosigkeit (Mehrfachnennungen waren möglich). Befragte, die den Studiengang grundständig, also ohne eine Vorqualifikation absolviert haben, setzen ihre Ausbildung häufiger mit einem Master-Studium fort (29%) als diejenigen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, die zusätzlich noch über eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher verfügen (20%). Neben den künftigen Fachkräften mit einem Bachelor-Abschluss als einziger Qualifikation sind zudem Fachkräfte mit Mehrfach-Qualifikationen wie Bachelor- und Master-Studium einerseits sowie mit Kombinationen aus einer Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher und einem Bachelor-Studium andererseits zu erwarten.

Im Hinblick auf die berufliche Einstimmung verdeutlichen die Daten, dass mehr als zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen tätig sind, bei leichten Differenzen zwischen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit und ohne vorheriger Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (65% und 71%). Dementsprechend sind weitaus weniger Befragte in „anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe“ (wie den Hilfen zur Erziehung oder der Kinder- und Jugendarbeit) oder in „sonstigen Arbeitsfeldern“ beschäftigt (etwa in schulischen Handlungsfeldern).

Ob die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten, auch mittelfristig so hoch bleibt, ist fraglich, denn zwischen Berufswunsch und Wirklichkeit besteht eine auffällige Diskrepanz. So stellen Kindertageseinrichtungen nur für jeweils 45% der Befragten beider Gruppen ihr Wunscharbeitsfeld dar. Während für grundständige Absolventinnen und Absolventen daneben vor allem andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe besonders attraktiv sind (32%), benennen Befragte mit zusätzlicher Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher öfter „sonstige Arbeitsfelder“ (30%) jenseits der Kinder- und Jugendhilfe als wünschenswertes Tätigkeitsgebiet. Angesichts dieser Ergebnisse dürften vor allem die guten Beschäftigungschancen der letzten Jahre und der Fachkräftemangel zu der überraschend hohen Einstellungsquote in Kindertageseinrichtungen beigetragen haben. Gleichwohl ist damit noch nicht entschieden, ob diese Fachkräfte auch mittelfristig in diesem Arbeitsfeld verbleiben.

² Der Beitrag wird in einem ergänzenden Band zum Fachkräftebarometer (Hanssen u.a. 2014) veröffentlicht. Neben den in diesem Abschnitt vorgestellten Ergebnissen umfasst er auch Hinweise zum Untersuchungsdesign und zur Definition der verwendeten Kategorien.

Beschäftigungsperspektiven

Eine unbefristete Stelle haben 56% der Absolventinnen und Absolventen. Bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher sind es sogar 67%, während es bei den grundständig Qualifizierten 51% sind. Dabei werden Arbeitsplätze in Kindertageseinrichtungen häufiger unbefristet angeboten als Stellen in anderen Arbeitsfeldern.

Während generell viele an der Hochschule Ausgebildete am Berufsbeginn mit befristeten Arbeitsverträgen Vorlieb nehmen müssen, sind Kindheitspädagoginnen und -pädagogen von Beginn an mehrheitlich (56%) unbefristet beschäftigt. Hierbei haben die Befragten mit einer zusätzlichen Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung einen Vorteil: Von dieser Gruppe befinden sich 67% in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis – im Unterschied zur Vergleichsgruppe mit 51%. Diese Differenz ist u.a. auf den hohen Anteil der Befragten mit Vorqualifikation zurückzuführen, die berufsbegleitend studiert haben (74%).

Differenziert nach Befristung und Arbeitsfeldern ist die Beschäftigungssituation für die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in Kindertageseinrichtungen günstiger als in den übrigen Tätigkeitsgebieten. Während in Kindertageseinrichtungen 67% einen unbefristeten Arbeitsvertrag vorweisen können, sind es in den übrigen Arbeitsfeldern nur 33%. Dabei sind die Befragten mit zusätzlicher Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher wiederum häufiger unbefristet angestellt (mit 79% in Kindertageseinrichtungen und 45% in anderen Bereichen) als diejenigen ohne eine derartige Qualifikation (61% in Kindertageseinrichtungen und 26% in anderen Bereichen).

Dies ist nicht nur ein Indiz dafür, dass die Zusatzqualifikation für Kindheitspädagoginnen und -pädagogen einen klaren Startvorteil bedeutet, sondern auch dafür, dass die ausgesprochen günstige Lage auf dem frühpädagogischen Arbeitsmarkt bessere Beschäftigungsperspektiven für alle fachlich Ausgebildeten eröffnet. Mit anderen Worten: Für beide Gruppen der Befragten sind die Arbeitsmarktrisiken in den Beschäftigungsfeldern jenseits der Kindertageseinrichtungen deutlich größer als in der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung.

Die vorteilhaftere Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt für Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit zusätzlicher Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher belegt auch folgender, korrespondierender Befund: 54% von ihnen hatten ihre aktuelle Stelle schon vor Studienabschluss, während es bei den grundständig Qualifizier-

ten lediglich 15% waren. Auch aus dieser Perspektive wird die stabilisierende Bedeutung der beruflichen Qualifikation als Erzieherin bzw. Erzieher für die Integration in das Beschäftigungssystem ersichtlich. Zugleich erhöht eine solche Doppelqualifikation die Aussichten auf eine unbefristete Stelle innerhalb und außerhalb des Arbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen spürbar.

Von den befragten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen üben 58% eine Vollzeitbeschäftigung aus. Befragte, die in Teilzeit arbeiten, wünschen sich häufig einen höheren Beschäftigungsumfang.

Nach der Kinder- und Jugendhilfestatistik liegt zu Berufsbeginn die Vollzeitquote bei den Beschäftigten unter 30 Jahren bei rund 60%.³ Für die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in der Studie ergibt sich ein vergleichbares Bild. So sind von den Absolventinnen und Absolventen 58% in Vollzeit und 42% in Teilzeit tätig.⁴ Hierbei bestehen zwischen den Befragten mit und ohne Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung nur geringfügige Differenzen: Während bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Vorqualifikation 54% einen Vollzeitarbeitsplatz haben, sind es bei der Vergleichsgruppe 60%.

Diese Unterschiede erklären sich durch die familiäre Situation und das hiermit korrespondierende höhere Alter der Befragten: Absolventinnen und Absolventen, die bereits eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher durchlaufen haben, sind im Durchschnitt 33 Jahre alt und haben zu 34% bereits eigene Kinder. Demgegenüber sind grundständig qualifizierte Kindheitspädagoginnen und -pädagogen durchschnittlich erst 26 Jahre alt, und lediglich 13% dieser Gruppe sind Eltern. Insgesamt handelt es sich – wie der Blick auf alle Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik verdeutlicht – jedoch um eine relativ junge Beschäftigtengruppe, bei der das Durchschnittsalter mit 31,5 Jahren im Vergleich zum frühpädagogischen Gesamtarbeitsmarkt mit 40,7 Jahren niedrig ist.

Dass es sich bei den Befragten, die keinen Vollzeitarbeitsplatz haben, zum Teil auch um eine „unerwünschte“ Teilzeitarbeit handelt, belegen folgende Ergebnisse: 36% der Befragten mit zusätzlicher Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher und 28% derjenigen ohne eine

³ Einschließlich tätiger Personen in Horten und in der Verwaltung; ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im hauswirtschaftlich-technischen Bereich.

⁴ Zu berücksichtigen sind hierbei jedoch die unterschiedlichen Definitionen der Vollzeittätigkeit. Während in der ÜFA-Studie eine durchschnittliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden und mehr pro Woche als Vollzeittätigkeit operationalisiert wird, sind es beim Statistischen Bundesamt 38,5 Stunden und mehr.

derartige Qualifikation möchten gerne ihre Wochenarbeitszeit erhöhen. Als Hauptgrund für die Annahme der Teilzeitarbeit verwiesen die Befragten darauf, dass keine Vollzeitstelle zur Verfügung stand. Diesen Grund benannten grundständige Absolventinnen und Absolventen häufiger (27%) als diejenigen mit einer zusätzlichen Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (13%). Das kann bedeuten, dass der frühpädagogische Arbeitsmarkt den hoch qualifiziert Ausgebildeten mehr Zugeständnisse abverlangt, als diese möglicherweise auf Dauer bereit sind zu akzeptieren.

Einen Tarifvertrag haben 88% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. Die Einstufung erfolgt bei fast 84% der Befragten unterhalb der üblichen Entgeltgruppen für akademische Berufe. In Kindertageseinrichtungen ist die Eingruppierung in der Tendenz niedriger als in den übrigen Arbeitsfeldern.

Fast alle Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sind tariflich beschäftigt, diejenigen mit zusätzlicher Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung noch etwas häufiger (96%) als die Befragten ohne diesen Berufsabschluss (84%). Sofern die Vergütung entsprechend der Tarifverträge für die Sozial- und Erziehungsberufe geregelt ist, werden die Absolventinnen und Absolventen zu 89% mindestens auf dem Niveau von Erzieherinnen und Erziehern und höher eingestuft (d.h. nur 11% sind der Entgeltgruppe „Kinderpfleger/in“ zugeordnet). Damit haben sie erst einmal keine Eingruppierungs Nachteile gegenüber und Erzieherinnen und Erziehern.

Im Einzelnen erfolgt die Eingruppierung bei 36% in der Stufe „Erzieher/in“ und bei weiteren 37% in der Gruppe „Erzieher/in mit schwierigen Aufgaben“. Und 16% der Befragten erreichen darüber hinaus eine Einstufung, die „angewandte wissenschaftliche Erkenntnisse“ voraussetzt.⁵ Die Eingruppierung der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen erfolgt damit zwar überwiegend unterhalb der Einstufung von Akademikerinnen und Akademikern, was allerdings im gesamten Feld der Kinder- und Jugendhilfe nicht ungewöhnlich ist. Dabei erreichen die Absolventinnen und Absolventen mit einer zusätzlichen Ausbildung zur frühpädagogischen Fachkraft häufiger das für Akademiker übliche Gehaltsniveau (25%) als die übrigen Befragten ohne eine weitere Qualifikation (10%). Die Unterschiede in der Einstufung unterhalb der akademischen Ebene sind möglicherweise auch darauf zurückzuführen, dass ein Teil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen keine staatliche Anerkennung hat.

⁵ Zu den Entgeltgruppen und ihrer Bedeutung vgl. auch Eibeck (2014).

Art der Tätigkeit

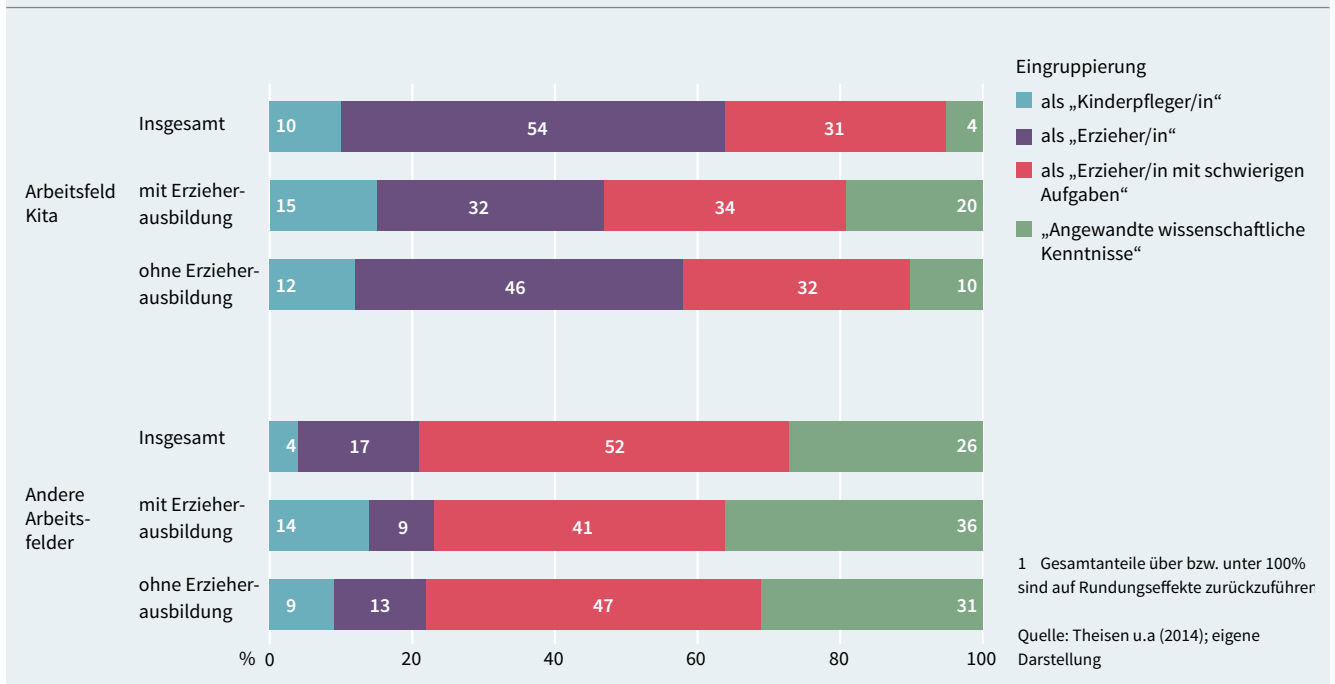
Bei einer Ausdifferenzierung der Daten nach der Tätigkeit innerhalb und außerhalb von Kindertageseinrichtungen lassen sich erhebliche Unterschiede aufzeigen (vgl. Abb. 6.5, Tab. D6.3). Während allein 46% der Befragten in Kindertageseinrichtungen in die Entgeltgruppe „Erzieher/in“ fallen, sind dies in den übrigen Tätigkeitsfeldern lediglich 13%. Dafür ist dort fast die Hälfte (47%) der Absolventinnen und Absolventen der Stufe „Erzieher/in mit schwierigen Aufgaben“ zugeordnet. Im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen betrifft dies nur knapp ein Drittel (32%). Und schließlich ist auch der Anteil der Befragten in der Gruppe mit „angewandten wissenschaftlichen Kenntnissen“ in den übrigen Arbeitsfeldern mit 31% gegenüber 10% in Kindertageseinrichtungen wesentlich höher. Dabei ist die Tarifsituation der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher in beiden Tätigkeitsgebieten besser als die der Befragten ohne diese Ausbildung.

Rund 30% aller Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sind als Einrichtungs- oder Arbeitsgruppenleitung tätig. Von den Befragten mit zusätzlicher Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher üben deutlich mehr eine derartige Leitungstätigkeit aus (43%) als bei der Vergleichsgruppe ohne weitere Vorqualifikation (24%).

Etwa 10% der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sind als Einrichtungsleitung und weitere 20% als Arbeitsgruppenleitung tätig, d.h. sie sind mindestens einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter gegenüber weisungsbefugt. Befragte mit zusätzlicher Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher üben häufiger eine Leitungsfunktion aus (43%) als diejenigen ohne Vorqualifikation (24%). Wie die Differenzierung der Daten nach Arbeitsfeld belegt, ist der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die in Kindertageseinrichtungen Leitungsaufgaben übernommen haben, mit rund 34% etwas größer als der Anteil in anderen Arbeitsfeldern (24%).

Besonders oft sind Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung in Leitungspositionen von Kindertageseinrichtungen vertreten (49%), davon 19% in der Einrichtungs- und 30% in der Gruppenleitung. Außerhalb der Kindertageseinrichtungen liegt der entsprechende Anteil der Befragten mit Doppelqualifikation (31%), die eine Einrichtung oder eine Gruppe leiten, lediglich bei 17% bzw. 14%. Auch Absolventinnen und Absolventen ohne weitere Vorqualifikation sind in Kindertageseinrichtungen mit 27% häufiger in

Abb. 6.5 Eingruppierung der Absolvierenden früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge nach dem Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienste und Arbeitsfeld 2013 (Deutschland; in %)¹



Leitungspositionen beschäftigt, und zwar mit 8% in der Einrichtungs- und mit 19% in der Gruppenleitung. In den anderen Arbeitsfeldern üben nur 2% eine Einrichtungsleitung und 17% eine Gruppenleitung aus. Daraus wird ersichtlich, dass Kindheitspädagoginnen und -pädagogen – mit oder ohne zusätzliche Qualifikation – im Kita-Bereich deutlich bessere Startbedingungen vorfinden als in anderen Arbeitsfeldern, in denen sie unter Umständen mit anderen akademischen Berufsgruppen (z.B. Absolvierenden und Absolventen mit Bachelor-Abschluss in Sozialer Arbeit) konkurrieren müssen.

Akademisierung der Frühen Bildung

Zusammenfassend verdeutlicht die ÜFA-Befragung, dass die Mehrheit der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen eingemündet ist, das ursprünglich auch im Mittelpunkt der bildungspolitischen Reformbestrebungen bei der Einführung dieser Studiengänge stand. Allerdings ist dies nicht allein auf die Attraktivität des Arbeitsfeldes zurückzuführen, da es sich bei immerhin fast der Hälfte der Befragten nicht um ihr Wunscharbeitsfeld handelt. Hier muss sich der Arbeitsmarkt Frühe Bildung rasch klar darüber werden, ob er auf diese Gruppe hoch qualifizierter Fachkräfte auf Dauer verzichten will. Das Risiko der Abwanderung in andere Bereiche sollte nicht unterschätzt werden.

Offen bleibt dementsprechend, inwieweit diese Berufsgruppe dauerhaft an Kindertageseinrichtungen gebunden werden kann. Die Zukunft des Akademisierungsprojekts Frühe Bildung hängt nicht zuletzt von der Qualität der Arbeitsverhältnisse und den Beschäftigungsbedingungen ab, die Kindertageseinrichtungen den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen bieten. Pluspunkte stellen gegenwärtig der – im Vergleich zu den übrigen Arbeitsfeldern – höhere Anteil der Absolvierenden und Absolventen mit unbefristetem Arbeitsvertrag und die damit verbundene höhere Arbeitsplatzsicherheit dar.

Angesichts der nur in Teilen ausbildungsadäquaten Eingruppierung der Befragten stellt sich unter ökonomischen Aspekten allerdings auch die Frage, ob die individuellen Bildungsinvestitionen mittelfristig tatsächlich anerkannt und angemessen entlohnt werden. Hier wird es auf Dauer von Belang sein, inwieweit die übrigen Arbeitsfelder den Kindertageseinrichtungen bei der Einstufung und Vergütung der Absolvierenden und Absolventen einen Schritt voraus sind.

Auch im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven bleibt festzuhalten, dass die Mehrheit der Befragten beim Berufsstart keine Leitungsposition (Einrichtung oder Arbeitsgruppe) innehat. Das ist allerdings prinzipiell nicht ungewöhnlich, da auch bei anderen akademischen Berufen aufgrund der erforderlichen beruflichen Erfahrung

gen die erste Stelle nach Studienabschluss nicht unmittelbar in eine Leitungsposition führt. Hierauf könnte auch der relativ hohe Anteil der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen mit vorheriger Qualifikation zur Erzieherin bzw. zum Erzieher in Leitungspositionen in Kindertageseinrichtungen zurückzuführen sein. Allerdings ist dieser möglicherweise auch dadurch bedingt, dass die Betroffenen bereits vor Studienbeginn eine Leitungstätigkeit ausgeübt haben. Ein Indikator hierfür ist der große Teil dieser Gruppe, der das Studium berufsbegleitend absolviert hat.

Die Frage der erfolgreichen Platzierung des neuen Qualifikationsprofils der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen auf dem Arbeitsmarkt wird sich somit also erst nach einigen Berufsjahren entscheiden. Insgesamt betrachtet ist bisher noch nicht klar, welche Richtung das Professionalisierungsprojekt der Kindheitspädagogik in Zukunft einschlagen und wie sich das Qualifikations- und Berufsgefüge in Gänze konturieren wird. Denkbar ist sowohl eine horizontale Substitution der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher, also die ranggleiche Ersetzung einfach ausgebildeter Erzieherinnen und Erzieher, als auch ihre vertikale Substitution, d.h. ihre Ersetzung vor allem auf Leitungsebene. Die Zukunft für das neue Qualifikationsprofil Kindheitspädagogik ist in dieser Hinsicht noch ergebnisoffen.

6.3 Herausforderungen

Die hohen familienpolitischen Ansprüche und die großen bildungspolitischen Hoffnungen auf mehr Bildungs- und Chancengerechtigkeit für alle Kinder in Deutschland hatten in den letzten beiden Jahrzehnten einen starken Ausbau des Systems der Kindertagesbetreuung zur Folge. Dieser hat sich vor allem an der Zunahme der Betreuungsangebote und einer wachsenden Bildungsbeteiligung der Kinder in Tageseinrichtungen bemerkbar gemacht. Von den Ausbaubestrebungen öffentlicher Kindertagesbetreuung hat aber auch die Kindertagespflege profitiert. Ausgelöst durch die Bestimmungen des TAG und modifiziert durch das KiFöG hat diese Betreuungsform insbesondere für Kinder in den ersten Lebensjahren seit 2006 an Bedeutung gewonnen. Mit diesen Entwicklungen ist die Kindertagesbetreuung endgültig aus dem Schatten von Familie und Schule hervorgetreten. Die Neupositionierung institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung im gesellschaftlichen Kontext lässt das Personal- und Qualifikationsgefüge in der Kindertagesbetreuung nicht unberührt.

Dieses zeichnete sich lange Zeit durch historisch bedingte Besonderheiten und spezifische Strukturmerkmale aus. Beispiele bilden etwa die Entwicklung der bis heute für Kindertageseinrichtungen relevanten Qualifizierungen zur Erzieherin und zur Kinderpflegerin als Frauenberufe innerhalb des vollzeitschulischen Frauenberufsbildungssystems, die Anlehnung der Berufskonzepte an die Figur der „geistigen Mütterlichkeit“, die Wahrnehmung der pädagogischen Arbeit mit Kindern als hausarbeitsnahe, relativ voraussetzungs- und qualifikationslose „Jederfraustätigkeit“ in Teilen der Öffentlichkeit sowie das hiermit korrespondierende niedrige Berufsimago und die relativ geringe Bezahlung (Rauschenbach 2008).

Diese historischen „Erblasten“ sind als Spannungsfelder öffentlicher Kindertagesbetreuung auch heute noch virulent. Weitaus stärker als im Personalgefüge der Kindertageseinrichtungen spiegeln sie sich jedoch in der Kindertagespflege, die erst in den letzten Jahren aus dem privat-informellen Raum in die Sphäre eines öffentlich regulierten Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangebots getreten ist (vgl. Kap. 5).

Angesichts der gewandelten gesellschaftlichen Ausgangskonstellation für das Personal in der Frühen Bildung wird deshalb nunmehr – im Sinne eines Abschlussresümees – die Frage in den Mittelpunkt gerückt, welchen Grad an Normalität dieses Beschäftigungs- und Qualifizierungssegment inzwischen erreicht hat und welche Herausforderungen hieraus für die Zukunft erwachsen.

Wie Normalität gemessen und interpretiert wird, hängt aber immer auch von der Vergleichsperspektive ab, die eingenommen wird. So fallen die Bewertungen in den vorangegangenen Kapiteln teilweise unterschiedlich aus, je nachdem, ob Sozial- oder Bildungsberufe, Frauen- oder Männerberufe, Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege als Maßstab zugrunde gelegt werden. In Teilen sind diese Wahrnehmungsdifferenzen allerdings auch den verwendeten Statistiken und Datenquellen geschuldet, die jeweils unterschiedliche Ausschnitte des Gegenstandsbereichs beleuchten.

Frühe Bildung im Horizont des Arbeitsmarkts

Gemeinsam und unstrittig ist den verschiedenen Zugängen zunächst jedoch die Beobachtung eines in der Gesamtbilanz unaufhaltsamen Personal- und Beschäftigungswachstums. Dies lässt sich gleichermaßen in der Binnenschau der Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung (*vgl. Kap. 2.1, Kap. 5.1*) sowie im Außenvergleich der Frühen Bildung mit anderen Teilarbeitsmärkten (*vgl. Kap. 3.1*) nachzeichnen.

So haben sich in Westdeutschland seit der ersten Bildungsreform gegen Mitte der 1970er-Jahre bis 2014 die Personalzahlen in Kindertageseinrichtungen mehr als vervierfacht (*vgl. Kap. 2.1*). Dabei hat sich die Beschäftigungsexpansion in der Frühen Bildung weitgehend entkoppelt vom Gesamtmarkt vollzogen, der zwischen 1978 bis 2011 in weitaus geringerem Umfang gewachsen ist (*vgl. Kap. 3.1*).

Auch in Ostdeutschland hat nach dem drastischen Personalabbau in den 1990er-Jahren erstmals seit 2006 wieder ein Aufwärtstrend stattgefunden (*vgl. Kap. 2.1*). Im Licht des ostdeutschen Gesamtmarkts kann die Frühe Bildung jedoch erstaunlicherweise zu einer der wenigen Arbeitsmarktbranchen gerechnet werden, die zwischen 1997 und 2011 eine positive Entwicklung aufweisen (*vgl. Kap. 3.1*).

Und schließlich hat sich auch die – jenseits des regulären Beschäftigungssystems aus der Nachbarschafts- und Familienselbsthilfe hervorgegangene – Kindertagespflege auf den Weg zu einem regulären Beruf gemacht. Zwischen 2006 und 2014 ist die Zahl der Kindertagespflegepersonen von rund 30.400 auf knapp 45.000 gestiegen, wobei sich das Personalwachstum seit 2009 zuletzt jedoch etwas verlangsamt hat (*vgl. Kap. 5.1*).

Insgesamt lassen sich die Personalzuwächse in der Frühen Bildung als Ausdruck einer expandierenden Infra-

struktur personenbezogener Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit beschreiben, wobei dieser Teilarbeitsmarkt im Sinne einer nachholenden Modernisierung seit 1992 sogar noch stärker gewachsen ist als andere Bereiche (*vgl. Kap. 3.1*). Aus dieser Perspektive können die Berufe in der Frühen Bildung ebenso wie die Sozial-, Bildungs- und Erziehungsberufe in ihrer Gesamtheit als Zukunftsberufe bezeichnet werden (Rauschenbach 2008).

Gleichzeitig hatten insbesondere die Sozialen Berufe, und darunter auch die Frühe Bildung, im Auf und Ab zwischen Mangel und Überangebot an Fachkräften in der Öffentlichkeit immer auch ein ambivalentes Image. Zumindest phasenweise waren sie mit einem hohen Arbeitsplatzrisiko verbunden (*ebd.*). Bezogen auf die letzten 15 Jahre lässt sich dieser Befund für die Frühe Bildung nicht mehr aufrechterhalten: Seit 1997 ist die Zahl der Arbeitslosen in diesem Teilarbeitsmarkt deutlich rückläufig. Entsprechend positiv hat sich die Arbeitslosenquote entwickelt, die von rund 12% im Jahr 2000 bis auf 3% im Jahr 2011 gesunken ist. Im Vergleich zum Gesamtmarkt betrug sie damit zuletzt nur noch ein Drittel der allgemeinen Arbeitslosenquote.

In diesem Arbeitsmarktsegment kann somit – insbesondere mit Blick auf die Erzieherinnen und Erzieher – mittlerweile von einer annähernden Vollbeschäftigung gesprochen werden (*vgl. Kap. 3.2*). Dabei scheint es – wie der Blick auf die Altersverteilung in Kindertageseinrichtungen dokumentiert – auch erfolgreich gelungen zu sein, in verstärktem Umfang ältere Berufsrückkehrerinnen wieder in das Beschäftigungssystem zu integrieren (*vgl. Kap. 2.4*).

Zusammengenommen deuten die Ergebnisse somit darauf hin, dass sowohl im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen als auch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit eher von einer positiven Abweichung von der Norm des Gesamtmarkts gesprochen werden kann. Die Analysen verdeutlichen aber auch, dass durch den Ausbau der Kindertageseinrichtungen das Reservoir an einschlägig qualifizierten arbeitslos gemeldeten Personen in diesem Segment weitgehend erschöpft ist. Einen Indikator hierfür stellt der Wandel der Berufswünsche der arbeitslos gemeldeten Personen dar. Richteten sich die Berufsvorstellungen dieser Gruppe im Jahr 2000 noch mehrheitlich auf eine qualifizierte Tätigkeit als Erzieherin und Erzieher, so überwogen im Jahr 2013 die Wünsche nach einer niedriger qualifizierten Tätigkeit auf Helfer-niveau (*vgl. Kap. 3.2*).

Wie sich die Beschäftigungsaussichten und die Arbeitsmarktrisiken für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft entwickeln werden, hängt u.a. vom weiteren quantitativen und qualitativen Aus- oder Abbau der Kindertagesbetreuung ab. Dieser wird jedoch nicht über den Betreuungsmarkt reguliert, sondern hängt von sozial- und jugendpolitischen Entscheidungen und damit vom politischen Willen ab, weiter in die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung zu investieren. Daneben haben auch die Gesetzmäßigkeiten eines typischen Frauenberufsfeldes Einfluss auf die Lage und Zukunft des Personals in der Frühen Bildung.

Frühe Bildung als Frauenberufsfeld

Entstanden als Berufs- und Tätigkeitskonzept für Frauen weisen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege nach wie vor einen außerordentlich hohen Feminisierungsgrad auf (vgl. Kap. 2.4, Kap. 5.4). Im Spiegel des Gesamtbeschäftigungssystems zählt die Frühe Bildung mit einem Frauenanteil von 95% zu den am stärksten geschlechtsspezifisch geprägten Teilarbeitsmärkten. Eine höhere Frauenquote findet sich nur noch in vier anderen Berufsordnungen. Dieses Phänomen ist auch im Zeitverlauf relativ stabil geblieben. So ist es nur in geringem Umfang gelungen, die Frühe Bildung für Männer attraktiv zu gestalten (vgl. Kap. 3.1, Kap. 2.4).

Wie der Vergleich mit männlichen Arbeitnehmern im Beschäftigungssystem demonstriert, ist dies auch darauf zurückzuführen, dass das Personal in der Frühen Bildung deutlich von den arbeitsmarktspezifischen Benachteiligungen typischer Frauenberufe betroffen ist. Diese zeigen sich vor allem in einem niedrigeren Gehaltsniveau. Mit einem Bruttomonatsentgelt von 2.630 Euro verdienen Vollzeitbeschäftigte in der Frühen Bildung im Durchschnitt etwa 300 Euro weniger als männliche Arbeitnehmer insgesamt. Bezogen auf alle weiblichen Beschäftigten sind die Entgelte jedoch um durchschnittlich 300 Euro höher. Hierin spiegelt sich das vergleichsweise hohe Qualifikationsniveau in der Frühen Bildung. Berufssystematisch zeigt sich, dass dieser Bereich eher den Sozialen Berufen (mit rund 2.600 Euro) als den Bildungsberufen zuzurechnen ist. So liegt das Bruttomonatsentgelt bei den (angestellten) Lehrkräften bei gut 4.000 Euro (vgl. Kap. 3.4).

Noch weitaus unattraktiver für Männer als im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen sind die Vergütungsstrukturen in der Kindertagespflege, die durch eine außerordentliche Heterogenität in den Vergütungs- und Anreizsystemen der Länder und Kommunen (und ent-

sprechende Einkommensdifferenzen) gekennzeichnet sind. Obgleich in den letzten Jahren erhebliche politische und rechtliche Anstrengungen unternommen wurden, die Tagespflegepersonen stärker in das Sozialversicherungssystem einzubeziehen und die Weichen in Richtung einer leistungsgerechten Vergütung zu stellen, ist dieses Tätigkeitsprofil bei Stundensätzen zwischen 2,50 Euro pro Kind für Tagesmütter und -väter ohne Qualifizierung und 4 Euro pro Kind für Tagespflegepersonen mit einer Ausbildung als Erzieherin oder Erzieher von einem angemessen entlohnnten Vollzeitberuf noch weit entfernt.

Perspektivisch sollte der Diskussionsprozess über die Weiterentwicklung und Vereinheitlichung der Vergütungsstrukturen und die Mindesthöhe einer leistungsgerechten Förderleistung deshalb weiter vorangetrieben werden. Ob hierdurch tatsächlich mehr Tagesväter gewonnen werden können, bleibt allerdings eine offene Frage (vgl. Kap. 5.6).

Ein weiteres Merkmal des Frauenarbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen bildet die hohe Teilzeitquote bei den tätigen Personen, die sich von 48% im Jahr 1998 auf 60% im Jahr 2014 erhöht hat. Hierbei bestehen auch im Jahr 2014 weiterhin große Unterschiede zwischen Westdeutschland (mit einer Teilzeitquote von 56%) und Ostdeutschland (mit einem Anteil von 76%). Allerdings ist der Anteil vollzeitnaher Teilzeitarbeit (32 bis unter 38,5 Wochenstunden) in den ostdeutschen Ländern mit 41% höher als in den westdeutschen mit 13%.

Die zu beobachtenden Differenzen spiegeln sich auch in den Einstellungen zur Teilzeitarbeit wider. So hat – wie die Expertise von Eva Strunz (2014) auf der Grundlage neuerer Mikrozensus-Daten belegt – die „unerwünschte“ Teilzeittätigkeit aufgrund fehlender Vollzeitstellen für ostdeutsche Erzieherinnen und Erzieher eine größere Bedeutung als für westdeutsche, die die Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit eher aus familiären Gründen treffen (vgl. Kap. 2.5).

Werden im Spiegel des Gesamtarbeitsmarkts die Teilzeitarbeitsverhältnisse unter 21 Stunden, die befristete und geringfügige Beschäftigung gemeinsam betrachtet und wird damit – in Abgrenzung zu Normalarbeitsverhältnissen – der Bereich der atypischen Beschäftigung beleuchtet, belegen die Daten: Im Jahr 2011 waren 27% der Erzieherinnen und Erzieher sowie 36% der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig, die im Vergleich zu 1998 leicht zugenommen haben (um 3% bei den Erzieherinnen und Erziehern und 6% bei den Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern).

Der Anteil der atypisch Beschäftigten ist 2011 insbesondere bei den Erzieherinnen und Erziehern im Vergleich zu allen Frauen (43%) relativ niedrig und entspricht dem Anteil bei allen Männern (27%). Berufssystematisch betrachtet, bewegt er sich deutlich unterhalb der Sozialen Berufe (37%) und leicht oberhalb der Grundschullehrkräfte (22%). Insgesamt sind unbefristete und in die sozialen Sicherungssysteme eingebundene Arbeitsverhältnisse in der Frühen Bildung aber immer noch der Regelfall. Dies verdeutlicht der Blick auf die Teilzeitarbeit unter 21 Stunden und den Bereich der geringfügigen Beschäftigung bei den Erzieherinnen und Erziehern.

Einzig bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen übersteigt der Anteil dieser Gruppe mit 16% die entsprechenden Prozentwerte bei allen Frauen (11%) und Männern (9%). Neben hohen elternzeitbedingten Vertretungsbedarfen in diesem Frauenarbeitsfeld ist die überdurchschnittliche Befristungsquote vermutlich auf Unsicherheiten der Träger bei der Planung der Angebote im Übergang zum nächsten Kita-Jahr zurückzuführen (vgl. Kap. 3.4).

Über den Beschäftigungsumfang der überwiegend selbstständig tätigen Kindertagespflegepersonen lassen sich im Spiegel der Statistik keine belastbaren Aussagen treffen. Auffällig ist aber, dass die Betreuungskapazitäten aufseiten der Tagespflegepersonen ausgeweitet worden sind. So ist die Zahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson im Durchschnitt von 2,1 im Jahr 2006 auf 3,3 Kinder in 2014 gestiegen. Zugleich spiegeln die Daten eine Zweiteilung der Kindertagespflege zwischen Ost- und Westdeutschland wider. In den westlichen Ländern überwiegt immer noch die Ein- und Zwei-Kind-Tagespflege und damit das tradierte Familien- und Erwerbsmodell des Neben- und Zuverdienstes für Frauen. Demgegenüber ist in den östlichen Ländern die Mehr-Kind-Tagespflege als Erwerbsmuster weitaus stärker vertreten (vgl. Kap. 5.2). Zugleich ist dort die Kindertagespflege in anderen Räumen stark auf dem Vormarsch, bei der die durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder am höchsten ist (vgl. Kap. 5.5). Diese Ergebnisse verweisen zum einen auf berufsorientiertere Einstellungen der Tagespflegepersonen in den östlichen gegenüber den westlichen Ländern und zum anderen auf die Notwendigkeit, den Verständigungsprozess über Mindestqualifikationen in der Tagespflege voranzutreiben (vgl. Kap. 5.3).

Normalisierungstendenzen zeigen sich auch in den Erwerbsbiografien des Personals in Kindertageseinrichtungen. Die Beschäftigungsverläufe scheinen sich den Erwerbsmustern in anderen, männlich geprägten Berufs-

feldern anzugleichen. Während die Berufstätigkeit von den Frauen in der Vergangenheit häufig für die Betreuung eigener Kinder unterbrochen und in der Folge dann ganz aufgegeben wurde, sprechen heute alle Beobachtungen dafür, dass sie stärker über die gesamte Altersspanne beschäftigt sind, also wieder – in Teilzeittätigkeit – zurückkehren. So ist das Personal in dem einst sehr „jungen“ Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen in den letzten 16 Jahren merklich gealtert. Lag der Anteil der Beschäftigten über 45 Jahre 1998 noch bei 22%, so sind es 2014 bereits 41%. Von dieser Entwicklung sind ostdeutsche Einrichtungen weitaus stärker betroffen als westdeutsche Kindertageseinrichtungen (vgl. Kap. 2.4).

Mit knapp 50% im Jahr 2004 und 37% in 2011 sind auch die Anteile der Beschäftigten in der Frühen Bildung rückläufig, die bereits mit 60 Jahren in die Rente eintreten. Im Vergleich zu allen Frauen (12%) und Männern (28%) ist diese Zugangsquote nach wie vor jedoch relativ hoch. Dementsprechend erreichen vergleichsweise wenig Beschäftigte in der Frühen Bildung (18%) die Regelaltersgrenze von 65 Jahren (gegenüber allen Frauen mit 46% und allen Männern mit 42%). Der Blick auf das durchschnittliche Renteneintrittsalter der Beschäftigten in der Frühen Bildung (mit 62,1 Jahren) verdeutlicht dabei, dass dieses nur geringfügig unter dem „klassischer“ Krankenpflegeberufe (mit 62,2 Jahren) liegt (vgl. Kap. 3.3).

Aus diesen Ergebnissen lassen sich zwei mögliche Schlussfolgerungen ziehen: Zum einen scheinen die gesundheitlichen Belastungen für das Personal in Kindertageseinrichtungen nur unwesentlich niedriger zu liegen als in der Krankenpflege, zum anderen sollten perspektivisch verstärkt Konzepte einer alternsgerechten Gestaltung der Beschäftigung insbesondere in den ostdeutschen Kindertageseinrichtungen verankert werden (vgl. Kap. 2.4).

Im Unterschied zu den Beschäftigten in der zweiten Phase ihres Erwerbslebens konnte die Gruppe der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren nur unterdurchschnittlich von den Personalzuwächsen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen profitieren. Dies könnte mit einer relativ niedrigen Übergangsquote von der Ausbildung in den Beruf korrespondieren, was der geringe Anteil dieser Gruppe von bundesweit rund 13% am pädagogischen und leitenden Personal im Jahr 2014 vermuten lässt; dieser Anteil lag 1998 noch bei rund 18% (vgl. Kap. 2.4). Dieses Ergebnis lenkt zugleich den Blick auf die Ausbildungs- und Qualifikationsstrukturen in der Frühen Bildung, die zwischen Tradition und Innovation schwanken.

Ausbildungs- und Qualifikationsstrukturen

Das Gros der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen wird bis heute an Fachschulen für Sozialpädagogik ausgebildet. Sie stellen die zentrale Qualifizierungsinstanz für die Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld dar. Analog zum Personalwachstum und Fachkräftebedarf auf diesem Teilarbeitsmarkt sind auch die Kapazitäten im Ausbildungsgang zur Erzieherin bzw. zum Erzieher stark ausgeweitet worden, was sich sowohl anhand der Zunahme bei den Fachschulen als auch des stetigen Anstiegs der Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern sowie Absolventinnen und Absolventen dokumentieren lässt.

Im Zug der Diskussionen über den Fachkräftemangel sind insbesondere auf dieser Ausbildungsebene Reformbestrebungen zu beobachten, die über das tradierte Ausbildungsmodell zur Erzieherin bzw. zum Erzieher in integrierter und additiver Form hinausreichen. So sind neben der klassischen Teilzeitausbildung neue Formen einer berufsbegleitenden Ausbildung entstanden, und es wurden Möglichkeiten des Quereinstiegs für arbeitsfeldaffine Berufsgruppen geschaffen (vgl. Kap. 4.1).

Ein möglicherweise zukunftsweisendes Beispiel ist die Entwicklung von Ausbildungskonzepten, die – bei der Beibehaltung des Fachschulstatus – einer Erstausbildung im „Dualen System“ nahekommen, um die Attraktivität der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher für die Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. In diesem Kontext ist etwa in *Baden-Württemberg* im Schuljahr 2012/13 ein Modellversuch zur „Praxisintegrierten Erzieherausbildung“ gestartet, der neben einer engeren Verknüpfung schulischer und praktischer Ausbildungsphasen auch eine Vergütung während der dreijährigen Ausbildungsdauer vorsieht. Aufnahmevoraussetzungen sind ein Ausbildungsvertrag mit einer Kindertageseinrichtung und Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern. Auch im Land *Nordrhein-Westfalen* haben sich einige Fachschulen innerhalb des gegebenen rechtlichen Rahmens auf den Weg in Richtung einer praxisintegrierenden Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (PIA) gemacht (vgl. Kap. 4.1).

Die verschiedenen Aktivitäten haben – neben der Rekrutierung älterer Erzieherinnen – in erheblichem Umfang dazu beigetragen, dass in den letzten Jahren die von Teilen der Fachöffentlichkeit befürchteten Dequalifizierungsprozesse im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung bisher ausgeblieben sind. Erzieherinnen und Erzieher bilden dort mit einem Personalanteil von rund 68% weiterhin die größte Berufsgruppe (vgl. Kap. 2.6).

Als berufsqualifizierender Unterbau der Fachschule bestehen nach wie vor auch auf der Ebene der Berufsfachschule Ausbildungsangebote. In den Ländern wurde die tradierte Kinderpflegeausbildung jedoch zunehmend durch neuere Bildungsgänge im Bereich der Sozialassistenten ersetzt, denen unterschiedliche Qualifizierungskonzepte zugrunde liegen. Dies zeigt sich bereits an den Zugangsvoraussetzungen, die teilweise einen Hauptschulabschluss, teilweise einen mittleren Bildungsabschluss voraussetzen. Inzwischen übersteigen die Ausbildungskapazitäten in den Bildungsgängen zur Sozialassistenten diejenigen in der Kinderpflege deutlich.

Während die Erstausbildung in der Kinderpflege in einigen, insbesondere westdeutschen Ländern auch einen direkten Einstieg in das Arbeitsfeld ermöglicht, ist die Sozialassistentenausbildung stärker an die weiterführende Erzieherinnen- und Erzieherausbildung gebunden (vgl. Kap. 4). Dies hat zur Folge, dass sich diese Berufsgruppe in Kindertageseinrichtungen fast nicht finden lässt. Demgegenüber sind Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit einem Personalanteil von rund 12% in den Einrichtungen beschäftigt (vgl. Kap. 2.6).

Auch Fachhochschulen und Universitäten qualifizieren für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Neben den Hochschulstudiengängen der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit sowie vereinzelt Lehramtsstudiengängen im Bereich der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik stellte in den letzten Jahren insbesondere die Einführung der speziell auf das Feld der Kindertagesbetreuung ausgerichteten früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge eine Erweiterung des klassischen Ausbildungsspektrums dar.

Nach einem anfänglichen Gründungsboom bei den Studiengängen ist seit 2011 jedoch ein Stillstand im Hinblick auf die Zahl der Hochschulstandorte eingetreten, die 2013 bei 53 lag. Bei den Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen zeigt sich jedoch ein konstanter Anstieg. Die verschiedenen Angebote im Bereich der Früh- bzw. Kindheitspädagogik sind strukturell und konzeptionell außerordentlich vielfältig. Sie sind hauptsächlich an Fachhochschulen angesiedelt. Bei der großen Mehrheit handelt es sich um Bachelor-Studiengänge. Perspektivisch ist deshalb das Angebot an Master-Studiengängen auszuweiten, um das Profil der Früh- bzw. Kindheitspädagogik an die übrigen Hochschulstrukturen anzugleichen und den Absolventinnen und Absolventen die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermöglichen (vgl. Kap. 4.2).

Lenkt man die Blickrichtung von den Studienangeboten auf das Beschäftigungssystem, dann wird ersichtlich, wie wenig einschlägig qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker bislang den Weg in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen gefunden haben. Bei einer Größenordnung von zusammen 27.700 Beschäftigten mit einschlägigem Hochschulabschluss, darunter vor allem aus dem Fachbereich Soziale Arbeit, entspricht dies im Jahr 2014 einem Professionalisierungsgrad von 5%. Dieser hat sich in den vergangenen 16 Jahren (3% im Jahr 1998) nur geringfügig erhöht. Im Vergleich zur übrigen Kinder- und Jugendhilfe bildet das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen somit auch heute noch eine nahezu akademikerfreie Zone.

Auch hierin spiegeln sich die Besonderheiten der institutionellen Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern (vgl. Kap. 2.6). Umso mehr Aufmerksamkeit sollte dem Professionalisierungsprojekt der Früh- bzw. Kindheitspädagogik gewidmet werden. Es entscheidet mit darüber, ob sich Teile des Arbeitsfeldes akademisieren und so eine Annäherung der Frühen Bildung an andere Teilarbeitsmärkte im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen erfolgt.

In diesem Zusammenhang belegen Ivo Züchner u.a. (2014), dass die Übergangsquote bei den Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge in Tageseinrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt bislang relativ hoch ist, wozu vermutlich auch die gute Beschäftigungslage der letzten Jahre beigetragen hat. Allerdings entspricht dieses Tätigkeitsgebiet nur bei knapp der Hälfte der Befragten ihrem Wunscharbeitsfeld. Ob der Zulauf dieser neuen Beschäftigtengruppe in Zukunft weiterhin so hoch bleiben wird, hängt somit in hohem Maße von der Qualität der Arbeitsverhältnisse, den Beschäftigungsbedingungen und dem Gehaltsgefüge ab, die Kindertageseinrichtungen im Vergleich zu anderen Berufsfeldern bieten. Die Frage der erfolgreichen Platzierung der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen auf dem Arbeitsmarkt wird sich somit also erst nach einigen Berufsjahren entscheiden (vgl. Kap. 6.2).

Ob der Professionalisierungsprozess gelingt, wird aber auch von der Klärung des Berufsprofils dieser neuen Qualifikationsgruppe und ihrer Positionierung innerhalb des Status- und Tätigkeitsgefüges im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen beeinflusst. Hier zeigt sich momentan eine weitgehende Entkopplung zwischen den im hierarchisch gegliederten Bildungssystem erworbenen Ausbildungsabschlüssen und der späteren Position in Kindertageseinrichtungen. So sind beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher, Kindheitspädagoginnen und

-pädagogen gleichermaßen als Einrichtungs- und Gruppenleitungen, Zweit- und Ergänzungskräfte tätig. Vorstellbar ist somit zukünftig sowohl eine horizontale Substitution der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher im Gruppendienst als auch ihre vertikale Substitution auf der Leitungsebene.

Wie dieser Entwicklungsprozess für die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen verlaufen wird, erscheint noch völlig offen (vgl. Kap. 6.2). Bezogen auf die Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen lässt sich aber schon heute festhalten, dass bei dieser Gruppe der Professionalisierungsgrad deutlich höher liegt als beim übrigen Personal. Dies betrifft insbesondere die vollständig vom Gruppendienst freigestellten Leitungskräfte (vgl. Kap. 2.7).

Professionalisierung und Höherqualifizierung des Personals sind allerdings nicht allein aufgrund der gestiegenen Anforderungen an die pädagogische und leitende Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen von Bedeutung, sondern auch um in Zukunft zusätzliches Personal zu gewinnen und an das Arbeitsfeld zu binden. So ist es in den letzten Jahren durch die verschiedenen Rekrutierungsstrategien der Länder gelungen, zumindest einem flächendeckenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Personalrekrutierung scheint für die Zukunft jedoch nicht automatisch gesichert zu sein.

Wie das Prognosemodell von Matthias Schilling (2014b) verdeutlicht, reicht zwar – bei einer gesetzten Übergangsquote von 50% – die Zahl der zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen aus, um die Gruppe der Fachkräfte zu ersetzen, die in den nächsten Jahren alters- und gesundheitsbedingt das Arbeitsfeld verlassen werden. Selbst ein moderater Ausbau der Angebote für Kinder in den ersten Lebensjahren kann hierdurch mittelfristig bewältigt werden. Erhebliche, aus dem vorhandenen Potenzial nicht mehr zu deckende Personalmehrbedarfe entstehen allerdings, wenn weitere Qualitätsverbesserungen im Arbeitsfeld erzielt werden sollen, wie etwa die Anhebung des Personalschlüssels, ein überdurchschnittlicher Ausbau der U3-Betreuung, die Erweiterung der Ganztagsplätze für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt oder auch ein Personalausbau in der Ganztags(grund)schule (vgl. Kap. 6.1). In diesem Fall müssten die Anstrengungen zur Gewinnung weiterer Fachkräfte noch erhöht und die Anreize für einen Verbleib in diesem Arbeitsmarkt verbessert werden. Das bedeutet, dass auch in Zukunft erhebliche Qualifizierungsanstrengungen der beteiligten Akteure erforderlich sind und Anreize gesetzt werden müssen, damit die Frühe Bildung ein gleichermaßen attraktives wie fachlich reguliertes und damit zukunftsorientiertes Berufsfeld bleibt.

Datenanhang

Tabellen mit Daten zu den Abbildungen sowie zusätzlichen Dateninformationen zu den Kapiteln sind im Text mit dem Zusatz „D“ und der jeweiligen Kapitelnummer gekennzeichnet, z. B. *Tab. D. 2.2*. Weiterführende Tabellen werden im Internet unter www.fachkraeftebarometer.de angeboten. Sie sind mit dem Zusatz W gekennzeichnet – Beispiel: (*Tab. W4.1*).

Zeichenerklärung

- = nichts vorhanden bzw. nicht zutreffend
- = keine Daten verfügbar

- D = Deutschland
- Ost/O = Ostdeutschland
- West/W = Westdeutschland

Die Daten für West- und Ostdeutschland werden – sofern nicht anders gekennzeichnet – jeweils ohne Berlin ausgewiesen. In den meisten Tabellen werden zusätzlich die Länderdaten angegeben.

Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen in den Summen kommen.

Tab. D2.1

Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2014 (Anzahl)^{1,2,3}

	1974	1982	1986	1990/91	1994	1998	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen																
Gebiet	Anzahl															
D	•	•	•	361.656	364.868	373.233	379.723	415.018	425.547	442.713	465.347	489.700	512.923	544.040	575.919	609.917
W (m. BE)	116.842	134.649	156.928	201.573	264.580	298.764	308.882	339.084	347.737	363.927	382.909	402.502	421.225	448.302	476.568	506.961
O (o. BE)	•	•	•	160.083	100.288	74.469	70.841	75.934	77.810	78.786	82.438	87.198	91.698	95.738	99.351	102.956
Tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe																
	Anzahl															
D	222.674	264.156	300.292	536.969	549.256	573.128	573.798	618.647	•	•	•	732.916	•	•	•	•

1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und hauswirtschaftlichen Personals, einschließlich Horte.

2 1990/91 Thüringen und Sachsen-Anhalt: ohne Horte.

3 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2006 und in Kitas am 15.03.2007 sowie Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010 und in Kitas am 01.03.2011.

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

Tab. D2.2

Tätige Personen in Tageseinrichtungen nach Arbeitsbereich 1998, 2006 und 2014 (Anzahl; in %)¹

Gebiet	Verwaltung			Hauswirtschaft und Technik			Pädagogisches und leitendes Personal			Insgesamt		
	1998	2006	2014	1998	2006	2014	1998	2006	2014	1998	2006	2014
	Anzahl											
Deutschland	973	2.939	4.875	39.635	59.308	82.499	332.625	352.771	522.543	373.233	415.018	609.917
West (o. BE)	707	2.176	3.632	25.812	46.041	65.373	249.558	272.114	408.705	276.077	320.331	477.710
Ost (o. BE)	172	595	846	9.699	10.669	13.303	64.598	64.670	88.807	74.469	75.934	102.956
	in % ²											
Deutschland	0,3	0,7	0,8	10,6	14,3	13,5	89,1	85,0	85,7			
West (o. BE)	0,3	0,7	0,8	9,3	14,4	13,7	90,4	84,9	85,6			
Ost (o. BE)	0,2	0,8	0,8	13,0	14,1	12,9	86,7	85,2	86,3			

¹ Einschließlich Horte.² In %: Anteil an allen tätigen Personen des jeweiligen Jahres.

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

Tab. D2.3

Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch und leitend Tätigen 2006 bis 2014 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Gebiet	Anzahl									
Deutschland	281.558	289.950	302.452	318.250	338.884	356.960	377.447	398.551	424.843	
West (o. BE)	215.592	222.301	232.544	244.549	260.415	272.426	288.358	305.739	327.354	
Ost (o. BE)	52.292	53.611	55.566	58.560	62.164	66.624	69.882	72.401	75.808	
	Veränderung zum Vorjahr ²									Veränderung 2006–2014
	Anzahl									Anzahl
Deutschland		8.392	12.501	15.798	20.634	18.076	20.487	21.104	26.292	143.285
West (o. BE)		6.710	10.242	12.006	15.865	12.011	15.932	17.381	21.615	111.762
Ost (o. BE)		1.319	1.955	2.994	3.604	4.460	3.258	2.519	3.407	23.516
	in %									in %
Deutschland		3,0	4,3	5,2	6,5	5,3	5,7	5,6	6,6	50,9
West (o. BE)		3,1	4,6	5,2	6,5	4,6	5,8	6,0	7,1	51,8
Ost (o. BE)		2,5	3,6	5,4	6,2	7,2	4,9	3,6	4,7	45,0

¹ Rechnerische Vollzeitstellen mit 39 Wochenstunden; ohne Verwaltung, einschließlich Horte.² Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen bei den Veränderungswerten kommen.

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

Tab. D2.4

Tätige Personen nach Trägern 1998, 2006 und 2014 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹

Träger	1998	2006	2014	1998	2006	2014	Veränderung 1998–2014	
	Anzahl			in %			Anzahl	in %
	Deutschland							
Öffentliche Träger	149.343	142.224	187.645	42,2	35,7	32,1	38.302	25,6
Freie Träger ²	204.386	256.577	396.282	57,8	64,3	67,9	191.896	93,9
davon								
Caritas/kath. Träger	73.744	82.382	111.742	20,8	20,7	19,1	37.998	51,5
Diakonie/EKD	60.873	67.935	97.147	17,2	17,0	16,6	36.274	59,6
Sonstige	27.329	38.690	84.031	7,7	9,7	14,4	56.702	207,5
DPWV	17.885	36.521	57.672	5,1	9,2	9,9	39.787	222,5
AWO	15.175	19.962	28.680	4,3	5,0	4,9	13.505	89,0
DRK	9.380	11.087	17.010	2,7	2,8	2,9	7.630	81,3
Insgesamt	353.729	398.801	583.927	100,0	100,0	100,0	230.198	65,1
West (o. BE)								
Öffentliche Träger	93.486	105.778	147.434	35,1	34,1	31,8	53.948	57,7
Freie Träger ²	173.115	204.659	315.623	64,9	65,9	68,2	142.508	82,3
davon								
Caritas/kath. Träger	71.775	80.003	108.804	26,9	25,8	23,5	37.029	51,6
Diakonie/EKD	54.332	59.107	84.014	20,4	19,0	18,1	29.682	54,6
Sonstige	21.311	26.217	59.035	8,0	8,4	12,7	37.724	177,0
DPWV	9.320	19.272	32.621	3,5	6,2	7,0	23.301	250,0
AWO	10.204	12.545	19.164	3,8	4,0	4,1	8.960	87,8
DRK	6.173	7.515	11.985	2,3	2,4	2,6	5.812	94,2
Insgesamt	266.601	310.437	463.057	100,0	100,0	100,0	196.456	73,7
Ost (o. BE)								
Öffentliche Träger	39.982	30.540	34.107	61,4	43,9	37,2	–5.875	–14,7
Freie Träger ²	25.187	39.071	57.512	38,6	56,1	62,8	32.325	128,3
davon								
Caritas/kath. Träger	1.339	1.710	2.154	2,1	2,5	2,4	815	60,9
Diakonie/EKD	4.622	6.634	9.993	7,1	9,5	10,9	5.371	116,2
Sonstige	3.767	8.340	15.023	5,8	12,0	16,4	11.256	298,8
DPWV	7.676	12.183	16.879	11,8	17,5	18,4	9.203	119,9
AWO	4.773	6.640	8.460	7,3	9,5	9,2	3.687	77,2
DRK	3.010	3.564	5.003	4,6	5,1	5,5	1.993	66,2
Insgesamt	65.169	69.611	91.619	100,0	100,0	100,0	26.450	40,6

¹ Tätige Personen inklusive Verwaltung und hauswirtschaftlichen Personals, ohne Horte.² AWO: Arbeiterwohlfahrt; DPWV: Der Paritätische Wohlfahrtsverband; DRK: Deutsches Rotes Kreuz; Diakonie/EKD: Diakonie Deutschland, sonstige der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossene Träger; Caritas/kath. Träger: Deutscher Caritasverband, sonstige katholische Träger; Sonstige: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, sonst. Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts, Jugendgruppen, -verbände, -ringe, sonst. juristische Personen, andere Vereinigungen, Wirtschaftsunternehmen.

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

Tab. D2.5

Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Art der Tageseinrichtung 1998, 2006 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹

	1998	2006	2014	1998	2006	2014	Veränderung 1998–2014	
Art der Tageseinrichtung	Anzahl			in %			Anzahl	in %
Krippe ²	3.960	2.644	11.509	1,2	0,7	2,2	7.549	190,6
Erweit. Kindergarten ³	189.735	163.092	142.114	57,0	46,2	27,2	–47.621	–25,1
Hort ⁴	18.022	13.915	22.962	5,4	3,9	4,4	4.940	27,4
Kombi-Einrichtungen ⁵	120.908	173.120	345.958	36,3	49,1	66,2	225.050	186,1
Insgesamt	332.625	352.771	522.543	100,0	100,0	100,0	189.918	57,1

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung.

2 Krippen: Tageseinrichtungen nur für Kinder unter drei Jahren.

3 Erweiterter Kindergarten: Tageseinrichtungen ohne und mit für Zweijährige geöffnete Kindergartengruppen bis unter acht Jahren, ohne Schulkinder; 1998 nur Tageseinrichtungen ohne für Zweijährige geöffnete Gruppen.

4 Horte: Tageseinrichtungen nur für Schulkinder (fünf bis unter 14 Jahre).

5 Kombi-Einrichtungen: Tageseinrichtungen mit Gruppen verschiedenen Alters und/oder altersgemischten Gruppen.

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

Tab. D2.6

Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Art der Tageseinrichtung 2014 (Anzahl; in %)¹

	Krippe ²	Erweit. Kindergarten ³	Hort ⁴	Kombi-Einrichtungen ⁵	Insgesamt	Krippe ²	Erweit. Kindergarten ³	Hort ⁴	Kombi-Einrichtungen ⁵
Land	Anzahl					in %			
BW	3.954	24.759	2.212	45.256	76.181	5,2	32,5	2,9	59,4
BY	2.460	22.992	5.816	47.251	78.519	3,1	29,3	7,4	60,2
BE	142	2.487	–	22.402	25.031	0,6	9,9	–	89,5
BB	40	577	2.502	14.635	17.754	0,2	3,2	14,1	82,4
HB	136	917	116	3.205	4.374	3,1	21,0	2,7	73,3
HH	260	1.173	136	10.794	12.363	2,1	9,5	1,1	87,3
HE	2.027	12.557	1.316	27.957	43.857	4,6	28,6	3,0	63,7
MV	27	258	925	9.705	10.915	0,2	2,4	8,5	88,9
NI	600	11.571	1.864	31.081	45.116	1,3	25,6	4,1	68,9
NW	338	48.591	325	48.894	98.148	0,3	49,5	0,3	49,8
RP	381	9.219	482	17.564	27.646	1,4	33,3	1,7	63,5
SL	142	862	122	4.793	5.919	2,4	14,6	2,1	81,0
SN	294	1.559	4.882	23.257	29.992	1,0	5,2	16,3	77,5
ST	327	706	2.000	12.979	16.012	2,0	4,4	12,5	81,1
SH	143	2.881	264	13.294	16.582	0,9	17,4	1,6	80,2
TH	238	1.005	–	12.891	14.134	1,7	7,1	–	91,2
D	11.509	142.114	22.962	345.958	522.543	2,2	27,2	4,4	66,2
W (o. BE)	10.441	135.522	12.653	250.089	408.705	2,6	33,2	3,1	61,2
O (o. BE)	926	4.105	10.309	73.467	88.807	1,0	4,6	11,6	82,7

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung.

2 Krippe: Tageseinrichtungen nur für Kinder unter drei Jahren.

3 Erweiterter Kindergarten: Tageseinrichtungen ohne und mit für Zweijährige geöffnete Kindergartengruppen bis unter acht Jahren, ohne Schulkinder.

4 Hort: Tageseinrichtungen nur für Schulkinder (fünf bis unter 14 Jahre).

5 Kombi-Einrichtungen: Tageseinrichtungen mit Gruppen verschiedenen Alters und/oder altersgemischten Gruppen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.7

Anzahl der pädagogisch und leitend tätigen Personen pro Einrichtung 1998, 2006 und 2014 (Deutschland; Anzahl; Quote)¹

	1998	2006	2014
	Anzahl		
Pädagogisch und leitend tätige Personen (ohne Verwaltung)	332.625	352.771	522.543
Einrichtungen	48.203	48.201	53.415
	Durchschnittliche Anzahl pro Einrichtung		
Pädagogisch und leitend tätige Personen (ohne Verwaltung)	6,90	7,32	9,78

¹ Einschließlich Horte.

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

Tab. D2.8

Anzahl der pädagogisch und leitend tätigen Personen nach Einrichtungsart 2014 (Deutschland; Anzahl; Quote)

	Krippe ¹	Erweiterter Kindergarten ²	Hort ³	Kombi-Einrichtungen ⁴	Insgesamt
	Anzahl				
Pädagogisch und leitend tätige Personen (ohne Verwaltung)	11.509	142.114	22.962	345.958	522.543
Einrichtungen	1.962	18.279	3.591	29.583	53.415
	Durchschnittliche Anzahl pro Einrichtung				
Pädagogisch und leitend tätige Personen (ohne Verwaltung)	5,87	7,77	6,39	11,69	9,78

¹ Krippe: Tageseinrichtungen nur für Kinder unter drei Jahren.² Erweiterter Kindergarten: Tageseinrichtungen ohne und mit für Zweijährige geöffnete Kindergartengruppen bis unter acht Jahren, ohne Schulkinder.³ Hort: Tageseinrichtungen nur für Schulkinder (fünf bis unter 14 Jahre).⁴ Kombi-Einrichtungen: Tageseinrichtungen mit Gruppen verschiedenen Alters und/oder altersgemischten Gruppen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.9

Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch Tätigen nach Arbeitsbereich und Altersgruppen der betreuten Kinder 2006 und 2014 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹

Gebiet	Pädagogisches Personal							
	Im Gruppendienst in Gruppen mit Kindern im Alter von ... bis unter ... Jahren					Gruppen- übergreifend tätig ⁵	Förderung von Kindern mit (drohen- der) Behin- derung ⁶	Insgesamt
	Unter 3 ²	2–8 ³	5–14 ⁴	Mit Kindern aller Alters- gruppen	Insgesamt			
Anzahl 2006								
Deutschland	10.713	167.016	17.209	42.765	237.703	23.421	8.188	269.312
West (o. BE)	3.377	141.181	10.572	32.160	187.290	13.237	5.530	206.057
Ost (o. BE)	6.990	21.615	6.635	5.671	40.911	7.084	2.133	50.128
Anzahl 2014								
Deutschland	47.296	201.229	20.565	66.168	335.258	47.258	15.154	397.670
West (o. BE)	32.222	167.381	12.063	53.937	265.603	30.216	10.643	306.462
Ost (o. BE)	13.307	27.472	8.502	6.481	55.762	12.277	2.810	70.849
in % 2006								
Deutschland	4,0	62,0	6,4	15,9	88,3	8,7	3,0	100,0
West (o. BE)	1,6	68,5	5,1	15,6	90,9	6,4	2,7	100,0
Ost (o. BE)	13,9	43,1	13,2	11,3	81,6	14,1	4,3	100,0
in % 2014								
Deutschland	11,9	50,6	5,2	16,6	84,3	11,9	3,8	100,0
West (o. BE)	10,5	54,6	3,9	17,6	86,7	9,9	3,5	100,0
Ost (o. BE)	18,8	38,8	12,0	9,1	78,7	17,3	4,0	100,0
Veränderung 2006–2014								
Anzahl								
Deutschland	36.583	34.213	3.356	23.403	97.555	23.837	6.966	128.358
West (o. BE)	28.845	26.200	1.491	21.777	78.313	16.979	5.113	100.405
Ost (o. BE)	6.317	5.857	1.867	810	14.851	5.193	677	20.721
in %								
Deutschland	341,5	20,5	19,5	54,7	41,0	101,8	85,1	47,7
West (o. BE)	854,1	18,6	14,1	67,7	41,8	128,3	92,5	48,7
Ost (o. BE)	90,4	27,1	28,1	14,3	36,3	73,3	31,8	41,3

1 Ohne Personal mit Leitungsaufgaben; eine rechnerische Vollzeitstelle entspricht 39 Wochenstunden, einschließlich Horte.

2 Unter 3: reine Krippengruppen.

3 2–8: Kindergartengruppen (zwei bis unter acht Jahre) und für Zweijährige geöffnete Kindergartengruppen, ohne Schulkinder.

4 5–14: Gruppen nur für Schulkinder (fünf bis unter 14 Jahre).

5 Gruppenübergreifend tätig: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne feste Gruppenzuordnung.

6 Förderung von Kindern mit (drohender) körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung nach SGB VIII/SGB XII (Eingliederungshilfe).

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

Tab. D2.10

Personalschlüssel nach Gruppenformen 2013 (Median)¹

Gebiet ²	Tendenziell altershomogene Gruppen		Tendenziell altersheterogene Gruppen			Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und Schuleintritt
	Mit ausschließlich unter 3-Jährigen	Mit ausschließlich unter 4-Jährigen	Gruppen mit Kindern aller Altersgruppen	Mit Kindern ab 2 Jahren		
				Mit ein oder zwei 2-Jährigen	Mit drei und mehr 2-Jährigen	
	Personalschlüssel (Median)					
Deutschland (o. BE)	4,6	4,7	7,1	8,9	8,1	9,6
West (o. BE)	3,8	4,1	6,6	8,7	7,9	9,1
Ost (o. BE)	6,3	7,9	10,5	12,1	10,8	12,7

1 Ohne Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur; ohne Stundenvolumen für Leitungsaufgaben; Median (Vollzeitbeschäftigungsäquivalent : Ganztagsinanspruchnahmeäquivalente).

2 Deutschland, West und Ost jeweils ohne Berlin, da dort fast alle Einrichtungen statistisch als Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur erfasst werden.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildungsbericht; eigene Darstellung

Tab. D2.11

Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Geschlecht 1974, 1994 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

Jahr	Weiblich	Männlich	Insgesamt	Weiblich	Männlich
	Anzahl			in %	
1974 ²	114.953	1.889	116.842	98,4	1,6
1994	310.961	6.867	317.828	97,8	2,2
2014	497.223	25.320	522.543	95,2	4,8

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung, einschließlich Horte.

2 Tätige Personen inklusive Verwaltung und hauswirtschaftlichen Personals; Westdeutschland.

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

Tab. D2.12

Männliche pädagogisch und leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Leitungsfreistellung 2013 (Anzahl; in %)¹

Gebiet	Vollständig freigestellt			Teilweise freigestellt			Ohne Freistellung		
	Insgesamt	Darunter: Männlich		Insgesamt	Darunter: Männlich		Insgesamt	Darunter: Männlich	
	Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %	
Deutschland	19.387	1.171	6,0	25.714	790	3,1	451.198	20.643	4,6
West (o. BE)	15.135	969	6,4	19.442	617	3,2	351.870	15.254	4,3
Ost (m. BE)	4.252	202	4,8	6.272	173	2,8	99.328	5.389	5,4

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen mit Verwaltung, einschließlich Horte.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2013; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}), 2014

Tab. D2.13

Pädagogisch und leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 1998, 2006 und 2014 (Anzahl; in %)¹

Jahr	Im Alter von ... bis unter ... Jahren									Insgesamt
	unter 25	25–30	30–35	35–40	40–45	45–50	50–55	55–60	60 u. älter	
	Anzahl									
	Deutschland									
2014	66.075	68.136	56.564	57.975	60.974	70.086	65.566	58.199	18.968	522.543
2006	43.856	41.974	36.523	46.640	57.000	60.238	44.389	21.089	4.001	355.710
1998	60.102	42.706	46.698	52.428	57.203	36.752	20.150	15.357	1.229	332.625
West (o. BE)										
2014	57.634	54.237	46.058	48.949	47.238	51.986	48.445	41.684	12.474	408.705
2006	40.213	38.355	30.808	34.066	41.682	44.547	29.900	12.350	2.369	274.290
1998	59.185	38.665	37.323	42.185	44.983	27.003	13.401	10.182	3.150	276.077
Ost (o. BE)										
2014	6.635	10.306	7.313	6.545	10.683	14.185	13.670	14.160	5.310	88.807
2006	2.699	2.466	4.275	9.548	11.684	13.124	12.522	7.593	1.354	65.265
1998	2.078	3.361	9.073	12.596	15.550	13.309	9.641	8.587	274	74.469
in %										
Deutschland										
2014	12,6	13,0	10,8	11,1	11,7	13,4	12,5	11,1	3,6	100,0
2006	12,3	11,8	10,3	13,1	16,0	16,9	12,5	5,9	1,1	100,0
1998	18,1	12,8	14,0	15,8	17,2	11,0	6,1	4,6	0,4	100,0
West (o. BE)										
2014	14,1	13,3	11,3	12,0	11,6	12,7	11,9	10,2	3,1	100,0
2006	14,7	14,0	11,2	12,4	15,2	16,2	10,9	4,5	0,9	100,0
1998	21,4	14,0	13,5	15,3	16,3	9,8	4,9	3,7	1,1	100,0
Ost (o. BE)										
2014	7,5	11,6	8,2	7,4	12,0	16,0	15,4	15,9	6,0	100,0
2006	4,1	3,8	6,6	14,6	17,9	20,1	19,2	11,6	2,1	100,0
1998	2,8	4,5	12,2	16,9	20,9	17,9	12,9	11,5	0,4	100,0

¹ Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung, einschließlich Horte.

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

Tab. D2.14

Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 1998, 2006 und 2014 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹

Wochenstunden von ... bis unter ...	1998	2006	2014	1998	2006	2014	Veränderung 1998–2014	
	Anzahl			in %			Anzahl	in %
	Deutschland							
Unter 21	37.031	55.644	83.094	11,1	15,6	15,8	46.063	124,4
21–31	85.830	102.147	135.819	25,7	28,7	25,8	49.989	58,2
32–38,5	35.892	54.735	95.105	10,8	15,4	18,0	59.213	165,0
38,5 und mehr	174.845	143.184	213.400	52,4	40,3	40,5	38.555	22,1
Insgesamt	333.598	355.710	527.418	100,0	100,0	100,0	193.820	58,1
West (o. BE)								
Unter 21	31.714	48.294	74.880	12,7	17,6	18,2	43.166	136,1
21–31	57.112	72.762	104.086	22,8	26,5	25,2	46.974	82,2
32–38,5	13.125	27.348	53.994	5,2	10,0	13,1	40.869	311,4
38,5 und mehr	148.314	125.886	179.377	59,3	45,9	43,5	31.063	20,9
Insgesamt	250.265	274.290	412.337	100,0	100,0	100,0	162.072	64,8
Ost (o. BE)								
Unter 21	3.016	5.494	5.680	4,7	8,4	6,3	2.664	88,3
21–31	24.185	25.474	25.427	37,3	39,0	28,4	1.242	5,1
32–38,5	21.922	22.556	36.829	33,8	34,6	41,1	14.907	68,0
38,5 und mehr	15.647	11.741	21.717	24,2	18,0	24,2	6.070	38,8
Insgesamt	64.770	65.265	89.653	100,0	100,0	100,0	24.883	38,4

¹ Tätige Personen inklusive Verwaltung ohne Hauswirtschaft, einschließlich Horte.

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

Tab. D2.15

Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau 1998, 2006 und 2014 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹

Qualifikationsniveau	1998	2006	2014	1998	2006	2014	Veränderung 1998–2014	
	Anzahl			in %			Anzahl	in %
	Deutschland							
Einschläg. Hochschulabschluss ²	8.884	11.302	27.655	2,7	3,2	5,3	18.771	211,3
Einschläg. Fachschulabschluss ³	232.226	253.769	368.178	69,8	71,9	70,5	135.952	58,5
Einschläg. Berufsfachschulabschluss ⁴	44.105	51.035	68.037	13,3	14,5	13,0	23.932	54,3
Sonstige Ausbildungen ⁵	12.878	13.911	23.121	3,9	3,9	4,4	10.243	79,5
In Ausbildung ⁶	23.416	15.265	22.857	7,0	4,3	4,4	-559	-2,4
Ohne Abschluss ⁷	11.116	7.489	12.695	3,3	2,1	2,4	1.579	14,2
Insgesamt	332.625	352.771	522.543	100,0	100,0	100,0	189.918	57,1
West (o. BE)								
Einschläg. Hochschulabschluss ²	7.953	9.649	21.232	3,2	3,5	5,2	13.279	167,0
Einschläg. Fachschulabschluss ³	156.630	180.816	270.820	62,8	66,4	66,3	114.190	72,9
Einschläg. Berufsfachschulabschluss ⁴	42.406	49.135	66.454	17,0	18,1	16,3	24.048	56,7
Sonstige Ausbildungen ⁵	9.839	11.625	19.494	3,9	4,3	4,8	9.655	98,1
In Ausbildung ⁶	22.600	14.361	19.505	9,1	5,3	4,8	-3.095	-13,7
Ohne Abschluss ⁷	10.130	6.528	11.200	4,1	2,4	2,7	1.070	10,6
Insgesamt	249.558	272.114	408.705	100,0	100,0	100,0	159.147	63,8
Ost (o. BE)								
Einschläg. Hochschulabschluss ²	536	1.212	4.996	0,8	1,9	5,6	4.460	832,1
Einschläg. Fachschulabschluss ³	59.990	58.859	77.629	92,9	91,0	87,4	17.639	29,4
Einschläg. Berufsfachschulabschluss ⁴	1.218	1.641	1.236	1,9	2,5	1,4	18	1,5
Sonstige Ausbildungen ⁵	1.834	1.543	2.446	2,8	2,4	2,8	612	33,4
In Ausbildung ⁶	450	755	1.526	0,7	1,2	1,7	1.076	239,1
Ohne Abschluss ⁷	570	660	974	0,9	1,0	1,1	404	70,9
Insgesamt	64.598	64.670	88.807	100,0	100,0	100,0	24.209	37,5

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung, einschließlich Horte.

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 Masterabschlüsse in „Bildung/Erziehung in der Kindheit“.

3 Einschlägiger Fachschulabschluss: Erzieher/in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in.

4 Einschlägiger Berufsfachschulabschluss: Kinderpfleger/in, Familienpfleger/in, Assistent/in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe.

5 Sonstige Ausbildungen: sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in, Psychologischer Psychotherapeut/in, 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.

6 In Ausbildung: Praktikant/in im Anerkennungsjahr, anderweitig noch in Ausbildung.

7 Ohne Abschluss: ohne abgeschlossene Ausbildung.

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

Tab. D2.16

Pädagogisch und leitend tätige Personen nach ausgewählten Berufsabschlüssen 2006 bis 2013 bzw. 2014 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹

	Erzieher/innen	Heilpädagogen/-innen (FS) ²	Kinderpfleger/innen	Assistenten/-innen im Sozialwesen ²	Insgesamt
Jahr	Anzahl				
2014	354.530	•	60.709	•	•
2013	337.955	7.140	57.436	5.337	407.868
2012	323.322	6.316	55.516	4.392	389.456
2011	309.487	6.333	53.222	3.614	372.656
2010	296.286	6.238	51.959	3.125	357.608
2009	282.400	6.137	50.226	2.508	341.271
2008	266.946	5.831	48.371	2.146	323.294
2007	256.696	5.221	47.122	1.758	310.797
2006	248.731	5.038	46.107	1.733	301.609
Veränderung zum Vorjahr					
	in %				
2014	4,9	•	5,7	•	•
2013	4,5	13,0	3,5	21,5	4,7
2012	4,5	-0,3	4,3	21,5	4,5
2011	4,5	1,5	2,4	15,6	4,2
2010	4,9	1,6	3,5	24,6	4,8
2009	5,8	5,2	3,8	16,9	5,6
2008	4,0	11,7	2,7	22,1	4,0
2007	3,2	3,6	2,2	1,4	3,0
Veränderung 2006–2013 bzw. 2014					
	Anzahl				
	105.799	2.102	14.602	3.604	106.259
	in %				
	42,5	41,7	31,7	208,0	35,2

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung, einschließlich Horte.

2 Daten für 2014 lagen zum Veröffentlichungszeitpunkt noch nicht vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2013; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}), 2014; eigene Berechnungen

Tab. D2.17

Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 und 2014 (Anzahl; in %; Veränderung in %)¹

Gebiet	Professionalisierung ²				Akademisierung ³				Verfachlichung ⁴				Personal insgesamt			
	1998	2006	2013	2014	1998	2006	2013	2014	1998	2006	2013	2014	1998	2006	2013	2014
Anzahl																
D	8.884	11.302	23.876	27.655	10.964	13.358	28.266	32.045	285.215	316.106	438.311	463.870	332.625	352.771	491.789	522.543
West (o. BE)	7.953	9.649	18.123	21.232	9.585	11.218	21.373	24.482	206.989	239.600	337.971	358.506	249.558	272.114	382.993	408.705
Ost (o. BE)	536	1.212	4.402	4.996	836	1.545	5.105	5.699	61.744	61.712	80.121	83.861	64.598	64.670	85.228	88.807
Anteil am Personal insgesamt																
in %																
D	2,7	3,2	4,9	5,3	3,3	3,8	5,7	6,1	85,7	89,6	89,1	88,8	100,0	100,0	100,0	100,0
West (o. BE)	3,2	3,5	4,7	5,2	3,8	4,1	5,6	6,0	82,9	88,1	88,2	87,7	100,0	100,0	100,0	100,0
Ost (o. BE)	0,8	1,9	5,2	5,6	1,3	2,4	6,0	6,4	95,6	95,4	94,0	94,4	100,0	100,0	100,0	100,0
Veränderung 1998–2014																
in %																
D				211,3				192,3				62,6				57,1
West (o. BE)				167,0				155,4				73,2				63,8
Ost (o. BE)				832,1				581,7				35,8				37,5

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung, einschließlich Horte.

2 Professionalisierung: Diplom-Sozialpädagoge/-in, Diplom-Sozialarbeiter/-in, Diplom-Pädagoge/-in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/-in, Diplom-Heilpädagoge/-in, 2013 inklusive staatlich anerkannte Kindheitspädagogen/-innen.

3 Akademisierung: Professionalisierung + Lehrer/-in, anderer Hochschulabschluss (ohne akademische Gesundheitsberufe) Werte für Lehrkräfte und sonstige Hochschulabschlüsse 2014 lagen zum Veröffentlichungszeitpunkt noch nicht vor. Daten basieren auf den Vorjahreswerten.

4 Verfachlichung: Professionalisierung + Erzieher/-in, Heilpädagoge/-in (Fachschule), Heilerzieher/-in, Heilerziehungspfleger/-in, Kinderpfleger/-in, Familienpfleger/-in, Assistent/-in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2013; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}), 2014; eigene Berechnungen

Tab. D2.18

Pädagogisch und leitend tätige Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss 2006 bis 2014 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹

Hochschulabschluss	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2006–2014	
	Anzahl									Anzahl	in %
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Sozialarbeiter/-innen ²	7.789	8.464	8.975	9.623	10.633	12.242	13.878	14.862	15.934	8.145	104,6
Dipl.-Päd., Dipl.-Sozialpäd., Dipl.-Erziehungswissenschaftler/-innen ³	2.747	3.019	3.379	3.601	4.065	4.494	5.065	5.848	6.707	3.960	144,2
Dipl.-Heilpädagogen/-innen ²	766	801	852	914	1.124	1.166	1.366	1.506	1.976	1.210	158,0
Staatl. anerkannte Kindheitspädagogen/-innen (B.A./M.A.)	–	–	–	–	–	–	1.010	1.660	3.038	2.028 ⁴	200,8 ⁴
Insgesamt	11.302	12.284	13.206	14.138	15.822	17.902	21.319	23.876	27.655	16.353	144,7

1 Pädagogisch und leitend tätige Personen ohne Verwaltung.

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 2012–2014.

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

Tab. D2.19

Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ausbildungsniveau 2011 bis 2013 (Anzahl; in %)¹

Art der Leitungsfreistellung	Insgesamt	(Einschlägiger) Hochschul- abschluss	(Einschlägiger) Fachschul- abschluss	Sonstiges ²	(Einschlägiger) Hochschul- abschluss	(Einschlägiger) Fachschul- abschluss	Sonstiges ²
	Anzahl				in %		
	2013						
Deutschland							
vollständig	19.387	4.259	14.572	556	22,0	75,2	2,9
teilweise	25.714	2.660	22.636	418	10,3	88,0	1,6
mit Leitungsfunktion insg.	45.101	6.919	37.208	974	15,3	82,5	2,2
ohne Leitungsfunktion	451.198	17.185	313.877	120.136	3,8	69,6	26,6
insgesamt	496.299	24.104	351.085	121.110	4,9	70,7	24,4
West (o. BE)							
vollständig	16.091	3.374	12.245	472	21,0	76,1	2,9
teilweise	20.221	1.972	17.904	345	9,8	88,5	1,7
mit Leitungsfunktion insg.	36.312	5.346	30.149	817	14,7	83,0	2,2
ohne Leitungsfunktion	374.004	14.325	246.423	113.256	3,8	65,9	30,3
insgesamt	410.316	19.671	276.572	114.073	4,8	67,4	27,8
Ost (o. BE)							
vollständig	3.296	885	2.327	84	26,9	70,6	2,5
teilweise	5.493	688	4.732	73	12,5	86,1	1,3
mit Leitungsfunktion insg.	8.789	1.573	7.059	157	17,9	80,3	1,8
ohne Leitungsfunktion	77.194	2.860	67.454	6.880	3,7	87,4	8,9
insgesamt	85.983	4.433	74.513	7.037	5,2	86,7	8,2
2012							
Deutschland							
vollständig	20.574	4.191	15.843	540	20,4	77,0	2,6
teilweise	20.785	2.072	18.373	340	10,0	88,4	1,6
mit Leitungsfunktion insg.	41.359	6.263	34.216	880	15,1	82,7	2,1
ohne Leitungsfunktion	427.075	15.270	300.667	111.138	3,6	70,4	26,0
insgesamt	468.434	21.533	334.883	112.018	4,6	71,5	23,9
2011							
Deutschland							
vollständig	19.805	3.865	15.485	455	19,5	78,2	2,3
teilweise	17.615	1.581	15.784	250	9,0	89,6	1,4
mit Leitungsfunktion insg.	37.420	5.446	31.269	705	14,6	83,6	1,9
ohne Leitungsfunktion	406.040	12.654	289.554	103.832	3,1	71,3	25,6
insgesamt	443.460	18.100	320.823	104.537	4,1	72,3	23,6

¹ Tätige Personen inklusive Verwaltung ohne Hauswirtschaft und Technik, einschließlich Hort.² „Sonstiges“ umfasst sonstige Ausbildungsniveaus (z.B. Berufsfachschulniveau), nicht-einschlägige Ausbildungen (z.B. Gesundheitsdienst- oder Verwaltungsberufe), tätige Personen in Ausbildung sowie tätige Personen ohne Ausbildung.Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2013; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}), 2014

Tab. D2.20

Leitend tätige Personen nach Art der Freistellung und anderem Arbeitsbereich 2014 (in %)¹

Land	Leitungs- tätige insgesamt	Vollständig freigestellt	Insgesamt	Tätige mit anteiliger Leitungsfreistellung				
				Anderer Arbeitsbereich				
				Gruppen- leitung	Zweit- oder Ergänzungs- kraft in einer Gruppe	Gruppen- übergreifend tätig	Förderung von Kindern nach SGB VIII/XII	Verwaltung
	Anzahl	in %		in %				
BW	6.703	23,7	76,3	57,3	16,7	1,8	0,2	0,3
BY	7.035	16,4	83,6	62,9	2,9	16,6	1,1	0,0
BE	2.012	53,9	46,1	18,6	4,2	17,9	4,2	1,1
BB	1.692	35,7	64,3	30,1	6,7	25,9	0,9	0,7
HB	375	72,8	27,2	10,9	1,6	13,9	0,8	0,0
HH	1.177	76,6	23,4	13,5	2,0	6,7	0,4	0,8
HE	3.812	52,4	47,6	20,5	8,0	16,8	1,7	0,6
MV	1.158	35,5	64,5	28,8	5,7	29,3	0,4	0,3
NI	4.703	42,1	57,9	35,0	9,8	10,8	1,6	0,7
NW	9.042	62,4	37,6	20,0	3,4	13,5	0,4	0,4
RP	2.380	40,0	60,0	39,0	8,7	11,8	0,3	0,3
SL	465	58,3	41,7	24,1	5,4	11,6	0,4	0,2
SN	3.116	51,3	48,7	18,6	4,0	22,9	2,7	0,4
ST	1.768	13,9	86,1	40,9	8,6	33,9	2,1	0,7
SH	1.396	58,4	41,6	26,2	3,5	9,3	1,9	0,6
TH	1.412	27,9	72,1	18,8	13,5	38,2	1,3	0,2
Deutschland	48.246	41,3	58,7	35,0	7,1	15,0	1,2	0,4
West (o. BE)	37.088	42,0	58,0	38,0	7,3	11,5	0,8	0,4
Ost (o. BE)	9.146	35,6	64,4	26,4	7,1	28,8	1,8	0,5

¹ Einschließlich Hort.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; eigene Berechnungen

Tab. D2.21

Kindertageseinrichtungen nach Art der Leitungsfreistellung 2013 (in %)¹

Land	Kindertages- einrichtungen	Kindertages- einrichtungen ohne Leitungs- freistellung	Kindertageseinrichtungen mit Leitungsfreistellung			
			Insgesamt	Davon		
				Anteilig	Vollständig	Leitungsteam
	Anzahl	in %	in %			
BW	8.401	27,1	72,9	54,8	15,2	2,8
BY	8.749	37,8	62,2	51,3	9,0	2,0
BE	2.154	30,3	69,7	28,0	31,3	10,4
BB	1.810	17,5	82,5	51,4	27,1	4,0
HB	430	36,7	63,3	14,4	31,6	17,2
HH	1.093	20,6	79,4	10,9	43,4	25,2
HE	4.044	22,1	77,9	30,3	40,8	6,8
MV	1.052	4,7	95,3	56,7	25,8	12,9
NI	4.843	18,5	81,5	40,0	30,2	11,3
NW	9.384	9,1	90,9	31,7	55,9	3,3
RP	2.446	14,4	85,6	44,8	38,1	2,6
SL	473	9,3	90,7	36,6	52,4	1,7
SN	2.815	6,7	93,3	40,3	43,0	10,0
ST	1.751	6,5	93,5	75,6	14,5	3,4
SH	1.722	19,7	80,3	27,1	44,9	8,4
TH	1.317	0,2	99,8	64,0	29,8	5,9
Deutschland	52.484	20,3	79,7	43,0	31,0	5,6
West (o. BE)	41.585	22,5	77,5	41,2	31,2	5,1
Ost (o. BE)	8.745	12,2	87,8	49,8	30,2	7,8

¹ Einschließlich Hort.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2013; eigene Berechnungen, 2014

Tab. D3.1

Beschäftigte in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2011 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

Rang ²	Kennziffer ³	Ausgewählte Berufe	Anzahl	in %
1.	781	Bürofachkräfte	3.900.118	13,7
2.	682	Verkäufer	1.479.601	5,2
3.	714	Kraftfahrzeugführer	811.381	2,9
4.	853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	759.245	2,7
5.	531	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	643.561	2,3
6.	861	<i>Sozialarbeiter, Sozialpfleger</i>	570.440	2,0
7.	744	Lager-, Transportarbeiter	561.279	2,0
8.	856	Sprechstundenhelfer	559.271	2,0
9.	691	Bankfachleute	555.790	2,0
10.	933	Raum-, Hausratreiniger	554.862	2,0
11.	774	Datenverarbeitungsfachleute	554.296	2,0
12.	681	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	523.964	1,8
13.	864	<i>Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen</i>	482.847	1,7
14.	411	Köche	454.350	1,6
15.	311	Elektroinstallateure, -monteure	445.553	1,6
18.	862	<i>Heimleiter, Sozialpädagogen</i>	296.291	1,0
146.	863	<i>Arbeits-, Berufsberater</i>	26.652	0,1
Insgesamt			28.381.343	100,0

Kursiv = Soziale Berufe, Berufskennziffer 86.

1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen (ohne Beamte und Selbstständige, inklusive Auszubildende).

2 Rangordnung nach Anzahl der Beschäftigten.

3 Klassifikation der Berufe 1988.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.06.; eigene Berechnungen

Tab. D3.2

Frauenquoten in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2011 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

Rang ²	Kennziffer ³	Ausgewählte Berufe	Frauen		Männer	Insgesamt
			Anzahl	in %	Anzahl	
1.	856	Sprechstundenhelfer	554.428	99,1	4.843	559.271
2.	685	Apothekenhelferinnen	40.165	97,6	988	41.153
3.	855	Diätassistenten, Pharmazeutisch-techn. Assistenten	66.106	97,3	1.814	67.920
4.	902	Sonstige Körperpfleger	19.980	95,3	975	20.955
5.	864	<i>Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen</i>	459.980	95,3	22.867	482.847
6.	782	Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber	232.859	94,5	13.554	246.413
7.	53	Floristen	33.739	94,2	2.079	35.818
8.	353	Wäscheschneider, Wäschenäher	3.709	94,1	232	3.941
9.	921	Hauswirtschaftsverwalter	61.067	94,1	3.841	64.908
10.	923	Hauswirtschaftliche Betreuer	143.024	93,8	9.428	152.452
26.	861	<i>Sozialarbeiter, Sozialpfleger</i>	456.304	80,0	114.136	570.440
28.	873	Real-, Volks-, Sonderschullehrer (angestellt)	93.606	77,6	27.070	120.676
38.	862	<i>Heimleiter, Sozialpädagogen</i>	214.890	72,5	81.401	296.291
55.	863	<i>Arbeits-, Berufsberater</i>	16.975	63,7	9.677	26.652
57.	872	Gymnasiallehrer (angestellt)	30.590	62,0	18.753	49.343
Insgesamt			13.025.699	45,9	15.355.644	28.381.343

Kursiv = Soziale Berufe.

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Beamte und Selbstständige, inklusive Auszubildende).² Rangordnung nach Frauenquote.³ Klassifikation der Berufe 1988.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.06.; eigene Berechnungen

Tab. D3.3

Zuwachs in den größten Wachstumsberufen 2000 bis 2011 nach Geschlecht (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹

Rang ²	Kennziffer ³	Ausgewählte Berufe	2000	2011	Veränderung 2000–2011		
			Anzahl				in %
			Frauen				
1.	861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	286.150	456.304	170.154	59,5	
2.	781	Bürofachkräfte	2.653.182	2.759.967	106.785	4,0	
3.	864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	354.971	459.980	105.009	29,6	
4.	856	Sprechstundenhelfer	482.056	554.428	72.372	15,0	
5.	853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	585.905	650.108	64.203	11,0	
6.	862	Heimleiter, Sozialpädagogen	151.003	214.890	63.887	42,3	
28.	863	Arbeits-, Berufsberater	4.734	12.241	7.507	158,6	
		Insgesamt	12.281.713	13.025.699	743.986	6,1	
Männer							
1.	774	Datenverarbeitungsfachleute	331.805	453.819	122.014	36,8	
2.	781	Bürofachkräfte	1.022.177	1.140.151	117.974	11,5	
3.	744	Lager-, Transportarbeiter	361.077	445.460	84.383	23,4	
4.	607	Sonstige Ingenieure	126.920	207.201	80.281	63,3	
5.	752	Unternehmensberater, Organisatoren	64.115	114.260	50.145	78,2	
7.	861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	71.699	114.136	42.437	59,2	
20.	862	Heimleiter, Sozialpädagogen	64.412	81.401	16.989	26,4	
30.	864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	11.714	22.867	11.153	95,2	
47.	863	Arbeits-, Berufsberater	4.594	9.677	5.083	110,6	
		Insgesamt	15.543.911	15.355.644	–188.267	–1,2	
			Insgesamt				
			27.825.624	28.381.343	555.719	2,0	

Kursiv = Soziale Berufe.

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Beamte und Selbstständige, inklusive Auszubildende); ohne „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“.

² Rangordnung nach Veränderung 2000–2011 absolut.

³ Klassifikation der Berufe 1988.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011, 2012): Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.06.; eigene Berechnungen

Tab. D3.4

Beschäftigte in der Frühen Bildung 1978 bis 2013¹ (Anzahl; Veränderung absolut und in %)²

Jahr	Frühe Bildung			Beschäftigte insgesamt			
	Deutschland	West ³	Ost ⁴	West ³		Ost ⁴	
				Frauen	Insgesamt	Frauen	Insgesamt
Anzahl							
1978	•	129.804	•	7.618.081	20.088.423	•	•
1979	•	133.970	•	7.856.288	20.572.908	•	•
1980	•	139.459	•	8.098.000	20.953.864	•	•
1981	•	142.571	•	8.109.904	20.863.972	•	•
1982	•	144.964	•	8.027.925	20.471.526	•	•
1983	•	145.582	•	7.902.189	20.146.521	•	•
1984	•	146.354	•	7.934.928	20.040.338	•	•
1985	•	149.488	•	8.091.868	20.378.397	•	•
1986	•	154.824	•	8.233.060	20.730.107	•	•
1987	•	160.725	•	8.453.224	21.045.193	•	•
1988	•	165.952	•	8.612.828	21.265.123	•	•
1989	•	171.946	•	8.808.110	21.619.283	•	•
1990	•	181.080	•	9.173.221	22.368.078	•	•
1991	•	194.690	•	9.570.378	23.173.439	•	•
1992	•	211.045	•	9.816.291	23.530.259	•	•
1993	•	226.700	•	9.768.956	23.122.456	•	•
1994	•	244.728	•	9.730.261	22.755.284	•	•
1995	•	257.309	•	9.680.749	22.597.349	•	•
1996	•	270.222	•	9.624.809	22.344.063	•	•
1997	367.957	280.695	87.262	9.525.448	22.096.080	2.429.458	5.183.497
1998	368.112	286.918	81.194	9.504.575	22.074.399	2.442.542	5.133.405
1999	363.720	271.529	92.191	9.266.530	21.645.828	2.792.587	5.836.755
2000	366.685	275.603	91.082	9.511.353	22.098.158	2.770.360	5.727.466
2001	368.456	278.813	89.643	9.653.290	22.266.877	2.719.237	5.550.237
2002	375.773	285.994	89.779	9.722.108	22.182.502	2.669.557	5.388.645
2003	382.982	294.124	88.858	9.585.675	21.730.394	2.595.635	5.224.292
2004	385.645	297.065	88.580	9.438.157	21.411.589	2.544.974	5.112.393
2005	393.003	304.199	88.804	9.399.017	21.206.058	2.492.991	4.972.208
2006	394.738	304.930	89.808	9.434.666	21.339.882	2.495.856	5.014.454
2007	399.143	307.369	91.774	9.552.697	21.737.227	2.532.027	5.117.339
2008	414.693	320.109	94.584	9.811.556	22.238.819	2.582.569	5.218.896
2009	436.830	338.059	98.771	9.939.106	22.163.637	2.611.717	5.216.459
2010	458.540	355.942	102.598	10.090.303	22.413.625	2.644.591	5.296.862
2011	482.847	374.766	108.081	10.344.784	22.989.474	2.680.915	5.391.869
2013 ²	622.650	480.737	141.913	10.770.674	23.762.534	2.742.489	5.506.384
Veränderung 1997–2011							
Anzahl							
	114.890	94.071	20.819	819.336	893.394	251.457	208.372
in %							
	31,2	33,5	23,9	8,6	4,0	10,4	4,0
Veränderung 1978–2011							
Anzahl							
	•	244.962	•	2.726.703	2.901.051	•	•
in %							
	•	188,7	•	35,8	14,4	•	•

1 Die Werte für die Frühe Bildung im Jahr 2013 sind aufgrund einer Änderung des Berufsklassifikationssystems (KldB 1988 → KldB 2010, vgl. ►M1) erheblich höher und daher mit den Vorjahreswerten nicht vergleichbar.

2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (o. Selbstständige und Beamte, inklusive Auszubildende).

3 Bis 1998 mit Westberlin, ab 1999 ohne Berlin.

4 Erst ab 1997 verfügbar, bis 1998 mit Ostberlin, ab 1999 mit Gesamtberlin.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge; Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Tab. D3.5

Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1992 bis 2011 (West; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹

Jahr	Kennziffer²/Ausgewählte Berufe					
	62	–	853	861–863	864	–
	Techniker	Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen³	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	Soziale Berufe⁴	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	Insgesamt
1992	830.457	525.174	461.307	306.273	211.045	23.530.259
1993	820.072	531.448	476.199	324.639	226.700	23.122.456
1994	800.233	537.444	497.395	345.829	244.728	22.755.284
1995	805.477	546.757	511.708	365.530	257.309	22.597.349
1996	807.566	551.753	527.497	391.731	270.222	22.344.063
1997	792.696	553.145	534.189	408.958	280.695	22.096.080
1998	783.398	561.899	540.295	425.364	286.918	22.074.399
1999	762.287	572.350	517.947	427.722	271.529	21.645.828
2000	770.781	581.823	525.483	446.358	275.603	22.098.158
2001	777.000	583.403	528.839	464.282	278.813	22.266.877
2002	771.041	589.189	537.375	486.235	285.994	22.182.502
2003	751.547	594.176	542.256	502.723	294.124	21.730.394
2004	735.240	595.857	543.200	514.633	297.065	21.411.589
2005	726.850	600.200	550.595	528.266	304.199	21.206.058
2006	722.565	610.528	554.406	544.134	304.930	21.339.882
2007	727.637	613.856	555.585	566.136	307.369	21.737.227
2008	737.829	620.210	564.421	593.503	320.109	22.238.819
2009	734.366	632.073	575.849	630.131	338.059	22.163.637
2010	727.076	638.048	587.891	668.477	355.942	22.413.625
2011	736.983	636.359	598.346	699.227	374.766	22.989.474
Veränderung 1992–2011						
Anzahl						
	–93.474	111.185	137.039	392.954	163.721	–540.785
in %						
	–11,3	21,2	29,7	128,3	77,6	–2,3

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Selbstständige und Beamte, inklusive Auszubildende); West bis 1998 mit Westberlin, ab 1999 ohne Berlin.

² Klassifikation der Berufe 1988.

³ Lehrkräfte in allgemeinbildenden Schulen (inklusive Beamte).

⁴ Soziale Berufe ohne Frühe Bildung (Berufskennziffern: 861, 862, 863, inklusive Altenpflege).

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge; Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik, verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt (2012c): Fachserie 11, Reihe 1; eigene Berechnungen

Tab. D3.6

Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung und insgesamt 1983 bis 2013 (Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹

Jahr	Arbeitslose Frühe Bildung			Arbeitslose insgesamt ²		
	Deutschland	West ³	Ost ⁴	Deutschland	West ³	Ost ⁴
	Anzahl					
1983	•	26.124	•	•	2.258.235	•
1984	•	27.774	•	•	2.265.559	•
1985	•	30.235	•	•	2.304.014	•
1986	•	28.569	•	•	2.228.004	•
1987	•	27.588	•	•	2.228.788	•
1988	•	26.958	•	•	2.241.556	•
1989	•	25.308	•	•	2.037.781	•
1990	•	23.312	•	•	1.883.147	•
1991	•	20.194	•	•	1.596.457	•
1992	•	20.354	•	•	1.699.273	•
1993	•	23.868	•	•	2.149.466	•
1994	•	25.707	•	•	2.426.277	•
1995	•	28.781	•	•	2.427.084	•
1996	•	31.713	•	•	2.646.442	•
1997	62.644	35.698	26.946	4.384.456	2.870.020	1.248.770
1998	50.665	27.669	22.996	4.280.630	2.751.535	1.255.976
1999	48.899	27.706	21.193	4.100.499	2.604.721	1.227.605
2000	45.267	25.942	19.325	3.889.695	2.380.988	1.243.888
2001	41.457	23.665	17.792	3.852.564	2.320.500	1.259.735
2002	39.017	22.450	16.567	4.061.345	2.498.394	1.274.668
2003	37.544	21.587	15.957	4.376.795	2.753.181	1.317.059
2004	37.936	22.886	15.050	4.381.281	2.782.761	1.299.862
2005	38.172	25.791	12.381	4.860.909	3.246.755	1.294.977
2006	35.779	24.706	11.073	4.487.305	3.007.158	1.186.670
2007	28.244	19.420	8.824	3.760.076	2.475.236	1.024.607
2008	23.350	15.840	7.510	3.258.453	2.138.521	886.611
2009	20.715	14.330	6.385	3.414.531	2.313.879	863.997
2010	18.219	12.726	5.493	3.238.421	2.227.091	780.133
2011	17.346	11.991	5.355	2.975.836	2.026.087	720.926
2012	15.670	10.826	4.844	2.896.985	1.999.836	681.796
2013	16.320	11.474	4.846	2.950.250	2.080.271	659.897
	Veränderung 1997–2013					
	Anzahl					
	-46.324	-24.224	-22.100	-1.434.206	-789.749	-588.873
	in %					
	-73,9	-67,9	-82,0	-32,7	-27,5	-47,2
	Veränderung 1983–2013					
	Anzahl					
	•	-14.650	•	•	-177.964	•
	in %					
	•	-56,1	•	•	-7,9	•

1 Registrierte Arbeitslose mit dem Zielberuf 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“, Stichtag 30.06.

2 Arbeitslose insgesamt im Jahresdurchschnitt.

3 West bis 1998 mit Westberlin, ab 1999 ohne Berlin.

4 Ost Daten erst ab 1997 verfügbar, bis 1998 mit Ostberlin, ab 1999 mit Gesamtberlin.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014); Bundesagentur für Arbeit (2013a, 2014b): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Tab. D3.7

Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung 2000 bis 2011 (in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)¹

Gebiet	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veränderung 2000–2011	
	in %												in Prozentpunkten	in %
Deutschland	11,7	10,7	9,9	9,4	9,4	9,2	8,6	6,9	5,5	4,7	3,9	3,2	–8,5	–72,6
West (o. BE)	9,3	8,4	7,8	7,3	7,6	8,3	7,9	6,2	4,9	4,2	3,6	2,9	–6,4	–68,8
Ost (m. BE)	17,6	16,7	15,7	15,4	14,7	12,4	11,0	8,8	7,4	6,1	5,1	4,2	–13,4	–76,1

¹ Arbeitslosenquote für den Zielberuf 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Arbeitslosenstatistik, Stichtag 30.06.; eigene Berechnungen

Tab. D3.8

Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2000 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)

Kennziffer ¹	Ausgewählte Berufe	2000	2011	Veränderung 2000–2011	
		in %		in Prozentpunkten	in %
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	11,7	3,2	–8,5	–72,6
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe ²	9,6	5,8	–3,8	–39,6
872, 873	Lehrkräfte ³	7,9	1,6	–6,3	–79,3
62	Techniker	5,2	2,1	–3,1	–59,6
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	2,6	0,7	–1,9	–73,1
–	Frauen insgesamt	13,4	8,7	–4,7	–35,1
–	Männer insgesamt	11,8	8,4	–3,4	–28,8
–	Insgesamt	12,5	8,6	–3,9	–31,2

¹ Klassifikation der Berufe 1988.² Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.³ Lehrkräfte mit Berufswunsch nach einer Tätigkeit an einer allgemeinbildenden Schule.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Arbeitslosenstatistik, Stichtag 30.06.; eigene Berechnungen

Tab. D3.9

Altersverteilung in der Frühen Bildung 2000 bis 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in %)¹

Altersgruppe von ... bis unter ... Jahren	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veränderung ² 2000–2011
	in %												
Unter 25	9,7	9,7	9,3	8,9	8,1	7,2	6,6	6,5	6,9	7,3	7,5	7,5	+5,2
25–35	29,3	27,9	27,0	26,3	25,7	25,8	25,5	24,5	24,1	23,9	24,1	24,5	+13,8
35–50	48,0	48,7	48,9	48,9	48,6	47,6	46,6	45,3	43,7	42,1	40,9	39,7	+12,5
50 und älter	12,9	13,7	14,7	15,9	17,6	19,4	21,4	23,7	25,3	26,6	27,5	28,3	+198,5
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	+36,2

1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ (ohne Beamte und Selbstständige, ohne Auszubildende).

2 Veränderungen beziehen sich auf Absolutwerte 2000–2011. Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen kommen.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

Tab. D3.10

Altersverteilung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	Altersgruppe von ... bis unter ... Jahren				Insgesamt
		Unter 25	25–35	35–50	50 u. älter	Anzahl
		in %				
		2011				
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	7,5	24,5	39,7	28,3	467.071
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	6,2	22,5	44,2	27,1	685.039
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe ³	7,1	23,1	39,7	30,1	1.302.312
62	Techniker	2,2	16,3	46,8	34,7	868.196
872, 873	Lehrkräfte ⁴	0,5	15,7	34,1	49,6	162.289
–	Beschäftigte insgesamt	6,7	21,7	42,1	29,5	26.712.501
2000						
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	9,7	29,3	48,0	12,9	343.253
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	7,9	32,5	46,8	12,7	601.741
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe ³	7,1	26,1	50,5	16,3	882.189
62	Techniker	2,1	22,8	48,3	26,8	912.875
872, 873	Lehrkräfte ⁴	0,2	20,8	46,9	32,2	168.207
–	Beschäftigte insgesamt	7,8	27,3	44,1	20,8	26.047.469
		Veränderung 2000–2011				
		in %				
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	–22,7	–16,4	–17,3	119,4	36,1
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	–21,5	–30,8	–5,6	113,4	13,8
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe ³	0,0	–11,5	–21,4	84,7	47,6
62	Techniker	4,8	–28,5	–3,1	29,5	–4,9
872, 873	Lehrkräfte ⁴	217,2	–24,2	–27,2	54,1	–3,5
–	Beschäftigte insgesamt	–14,1	–20,5	–4,5	41,8	2,6

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Beamte und Selbstständige, ohne Auszubildende).² Klassifikation der Berufe 1988.³ Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.⁴ Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (ohne Beamte).

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen

Tab. D3.11

Zugänge zur Altersrente: Eintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu Frauen und Männern insgesamt 2004 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in %)¹

	Renteneintrittsalter (Jahre)						
	60	61	62	63	64	65	66 und älter
	in %						
	2011						
Frühe Bildung	37,2	10,2	13,8	15,9	4,7	18,0	0,2
Frauen insgesamt	27,9	6,1	5,8	11,6	3,3	42,2	3,1
Männer insgesamt	11,8	3,3	6,6	23,2	6,2	46,2	2,7
2004							
Frühe Bildung	48,6	16,7	24,1	2,7	0,8	7,0	0,0
Frauen insgesamt	30,6	6,5	9,9	4,5	1,2	44,9	2,6
Männer insgesamt	21,6	6,8	8,4	22,5	4,4	34,2	2,0
Veränderung der Prozentanteile 2004-2011 in %							
Frühe Bildung	-23,6	-39,1	-42,8	484,6	500,2	157,7	-
Frauen insgesamt	-8,6	-5,7	-41,6	157,2	179,5	-6,0	23,1
Männer insgesamt	-45,5	-51,7	-20,9	2,8	40,2	35,0	37,3

¹ Rentenneuzugänge ohne unmittelbar vorhergehenden Rentenbezug in der Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung (2013): Rentenstatistik (FDZ-RV – SUFRTZN04/11XVSB); eigene Berechnungen

Tab. D3.12

Zugänge zur Altersrente: durchschnittliches Eintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011 (Deutschland; in Jahren; Veränderung in Jahren und in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	2004	2011	Veränderung 2004–2011	
		in Jahren		in Jahren	in %
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	61,3	62,1	0,8	1,3
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	61,5	62,2	0,7	1,2
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe ³	61,6	62,4	0,8	1,3
62	Techniker	62,1	63,0	0,9	1,4
872, 873	Lehrkräfte ⁴	62,2	62,7	0,5	0,8
–	Frauen insgesamt	63,0	63,1	0,1	0,2
–	Männer insgesamt	63,1	63,8	0,6	1,0
–	Beschäftigte Insgesamt	63,1	63,4	0,4	0,6

¹ Rentenneuzugänge ohne unmittelbar vorhergehenden Rentenbezug.

² Klassifikation der Berufe 1988.

³ Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

⁴ Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (ohne Beamte).

Quelle: Deutsche Rentenversicherung (2013): Rentenstatistik (FDZ-RV – SUFRTZN04/11XVSB); eigene Berechnungen

Tab. D3.13

Zugänge zur Erwerbsminderungsrente: Anteil an den Rentenzugängen insgesamt in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)¹

Kennziffer²	Ausgewählte Berufe	2004	2011	Veränderung 2004–2011	
		in %		in Prozentpunkten	in %
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	38,1	34,9	–3,1	–8,2
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe³	31,4	31,1	–0,3	–0,8
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	30,0	25,5	–4,5	–15,0
62	Techniker	14,3	14,6	0,3	2,3
872, 873	Lehrkräfte⁴	10,0	10,8	0,8	8,3
–	Frauen insgesamt	14,7	18,7	4,0	27,3
–	Männer insgesamt	20,5	22,9	2,4	11,8
–	Insgesamt	17,5	20,7	3,2	18,0

1 Rentenanzugänge ohne unmittelbar vorhergehenden Rentenbezug.

2 Klassifikation der Berufe 1988.

3 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

4 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (ohne Beamte).

Quelle: Deutsche Rentenversicherung (2013): Rentenstatistik (FDZ-RV – SUFRTZN04/11XVSBB); eigene Berechnungen

Tab. D3.14

Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2011 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

Kennziffer²	Ausgewählte Berufe	Teilzeitbeschäftigte		Gründe für die Teilzeitbeschäftigung			
				Vollzeit-tätigkeit nicht zu finden	Betreuung³	Sonst. Ver-pflichtungen⁴	Sonstiges⁵
		Anzahl	in %	in %			
867	Kinderpfleger/innen⁶	16.135	53,7	12,1	30,0	25,9	32,0
86	Soziale Berufe⁷	771.129	43,7	17,5	22,7	22,7	37,1
863	Erzieher/innen⁶	150.528	39,9	13,4	29,1	26,3	31,1
853	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	304.722	38,0	5,6	33,6	28,8	32,0
8731, 8701	Grundschullehrkräfte⁸	72.293	37,5	5,1	25,9	25,0	43,9
–	Frauen insgesamt	7.923.047	46,4	13,9	25,5	25,8	34,7
–	Männer insgesamt	1.838.145	9,2	24,2	2,9	5,8	67,1
–	Insgesamt	9.761.192	26,4	15,9	21,2	22,1	40,8

1 Erwerbstätige in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende (ohne geringfügige Nebenjobs neben Studium, Schule oder Rente); Teilzeitbeschäftigung: Beschäftigungen mit einer geringeren Arbeitszeit als eine Vollzeitstelle.

2 Klassifikation der Berufe 1992.

3 Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderung.

4 Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen.

5 Sonstiges: u.a. Krankheit, Fortbildung, ohne Angabe.

6 „Erzieher/innen“ bzw. „Kinderpfleger/innen“, die im Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) beschäftigt sind.

7 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

8 „Grundschullehrer/innen“ und „Lehrer/innen ohne nähere Angaben“, die im Wirtschaftszweig 852 (Grundschulen) beschäftigt sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013a): Mikrozensus; eigene Berechnungen

Tab. D3.15

Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unter 21 Stunden wöchentlich in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	1998	2011	Veränderung 1998–2011	
		in %		in Prozentpunkten	in %
867	Kinderpfleger/innen ³	18,7	22,9	4,2	22,7
853	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	18,4	19,9	1,5	8,0
86	Soziale Berufe ⁴	16,9	20,5	3,5	20,9
8731, 8701	Grundschullehrkräfte ⁵	15,8	15,5	–0,4	–2,3
863	Erzieher/innen ³	11,8	12,5	0,7	6,0
–	Frauen insgesamt	25,5	29,4	3,9	15,4
–	Männer insgesamt	3,9	6,3	2,4	60,2
–	Insgesamt	13,2	16,9	3,8	28,7

1 Erwerbstätige in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende (2011 ohne geringfügige Nebenjobs neben Studium, Schule oder Rente).

2 Klassifikation der Berufe 1992.

3 „Erzieher/innen“ bzw. „Kinderpfleger/innen“, die im Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) beschäftigt sind.

4 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

5 „Grundschullehrer/innen“ und „Lehrer/innen ohne nähere Angaben“, die im Wirtschaftszweig 852 (Grundschulen) beschäftigt sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013a, b): Mikrozensus; eigene Berechnungen

Tab. D3.16

Geringfügig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	1998	2011	Veränderung 1998–2011	
		in %		in Prozentpunkten	in %
86	Soziale Berufe ³	6,8	8,6	1,8	25,6
867	Kinderpfleger/innen ⁴	6,4	8,8	2,4	37,2
853	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	5,2	3,5	–1,7	–32,1
863	Erzieher/innen ⁴	3,3	3,8	0,6	17,8
8731, 8701	Grundschullehrkräfte ⁵	2,5	1,1	–1,5	–57,2
–	Frauen insgesamt	11,8	14,0	2,2	18,7
–	Männer insgesamt	3,5	4,3	0,8	22,9
–	Insgesamt	7,1	8,8	1,7	24,3

1 Erwerbstätige in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende (2011 ohne geringfügige Nebenjobs neben Studium, Schule oder Rente).

2 Klassifikation der Berufe 1992.

3 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

4 „Erzieher/innen“ bzw. „Kinderpfleger/innen“, die im Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) beschäftigt sind.

5 „Grundschullehrer/innen“ und „Lehrer/innen ohne nähere Angaben“, die im Wirtschaftszweig 852 (Grundschulen) beschäftigt sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013a, b): Mikrozensus; eigene Berechnungen

Tab. D3.17

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen und befristete Beschäftigungsverhältnisse mit dem Grund, unbefristete Anstellung nicht zu finden, 1998 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	Anteil befristeter Beschäftigungen		Veränderung 1998–2011		Anteil befrist. Beschäft. mit dem Grund: Dauerstellung nicht zu finden	
		1998	2011	in Prozentpunkten	in %	1998	2011
		in %				in %	
86	Soziale Berufe ³	14,3	17,8	3,4	24,1	2,7	3,8
867	Kinderpfleger/innen ⁴	14,0	18,3	4,3	30,8	2,2	4,0
863	Erzieher/innen ⁴	12,8	15,6	2,8	21,8	2,6	3,9
8731, 8701	Grundschullehrkräfte ⁵	7,9	8,5	0,6	7,5	1,6	1,7
853	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	5,7	7,6	1,9	32,6	1,1	1,2
–	Frauen insgesamt	8,2	10,5	2,3	28,3	1,5	2,2
–	Männer insgesamt	6,8	9,1	2,3	34,3	1,1	1,8
–	Insgesamt	7,4	9,8	2,4	32,3	1,3	2,0

1 Erwerbstätige in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende (2011 ohne geringfügige Nebenjobs neben Studium, Schule oder Rente).

2 Klassifikation der Berufe 1992.

3 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

4 „Erzieher/innen“ bzw. „Kinderpfleger/innen“, die im Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) beschäftigt sind.

5 „Grundschullehrer/innen“ und „Lehrer/innen ohne nähere Angaben“, die im Wirtschaftszweig 852 (Grundschulen) beschäftigt sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013a, b): Mikrozensus; eigene Berechnungen

Tab. D3.18

Atypisch Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011 (Deutschland; in %; Veränderung in Prozentpunkten und in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	1998	2011	Veränderung 1998–2011	
		in %		in Prozentpunkten	in %
86	Soziale Berufe ³	31,4	37,0	5,6	17,8
867	Kinderpfleger/innen ⁴	30,0	36,3	6,2	20,8
853	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	25,7	28,2	2,5	9,8
863	Erzieher/innen ⁴	24,1	26,8	2,7	11,1
8731, 8701	Grundschullehrkräfte ⁵	23,1	22,4	–0,7	–2,9
–	Frauen insgesamt	38,0	42,7	4,7	12,4
–	Männer insgesamt	23,3	27,4	4,1	17,4
–	Insgesamt	29,6	34,5	4,8	16,3

1 Erwerbstätige in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende (2011 ohne geringfügige Nebenjobs neben Studium, Schule oder Rente).

2 Klassifikation der Berufe 1992.

3 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

4 „Erzieher/innen“ bzw. „Kinderpfleger/innen“, die im Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) beschäftigt sind.

5 „Grundschullehrer/innen“ und „Lehrer/innen ohne nähere Angaben“, die im Wirtschaftszweig 852 (Grundschulen) beschäftigt sind.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013a, b): Mikrozensus; eigene Berechnungen

Tab. D3.19

Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2000 und 2010 (Deutschland; Median in Euro; Veränderung absolut und in %)¹

Kennziffer ²	Ausgewählte Berufe	2000	2010	Veränderung 2000–2010	
		in Euro		in %	
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	2.245	2.630	385	17,1
861, 862, 863, 864	Soziale Berufe ³	2.363	2.598	235	9,9
872, 873	Lehrkräfte ⁴	3.249	4.014	765	23,5
62	Techniker	3.462	4.057	595	17,2
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	2.523	2.891	368	14,6
–	Frauen insgesamt	2.012	2.312	300	14,9
–	Männer insgesamt	2.568	2.932	364	14,2
–	Insgesamt	2.367	2.702	335	14,2

1 Bruttomonatsentgelte der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende).

2 Klassifikation der Berufe 1988.

3 Soziale Berufe einschließlich Frühe Bildung.

4 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (ohne Beamte).

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Entgeltstatistik, Stichtag 31.12.; eigene Berechnungen

Tab. D4.1

Berufsfachschulen für Kinderpflege in den Schuljahren 1994/95 und 2012/13 sowie Berufsfachschulen für Sozialassistenten¹ 2012/13 (Anzahl)

Land	Berufsfachschulen für Kinderpflege		Berufsfachschulen für Sozialassistenten
	1994/95	2012/13	2012/13
	Anzahl		
BW	20	38	–
BY	65	56	–
BE ²	1	–	27
BB	–	–	26
HB ³	3	3	3
HH	3	–	7
HE	29	–	40
MV ⁴	6	2	12
NI	35	–	68
NW ⁵	78	85	–
RP	9	–	28
SL	2	3	–
SN	7	–	50
ST	10	17	17
SH	8	–	17
TH	7	17	20
Deutschland	283	221	315
West (o. BE)	252	185	163
Ost (o. BE)	30	36	125

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 Berufsfachschulen für Kinderpflege 1994/95: keine Angabe zu Ost-Berlin.

3 HB: Seit dem 01.08.2011 ist die Kinderpflegeausbildung eingestellt. Das letzte Ausbildungsjahr endete am 31.07.2013.

4 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.

5 NW: Im Schuljahr 2012/13 wird die Anzahl der Bildungsgänge erfasst ohne die Anzahl der Schulen.

Quelle: 1994/95: Rauschenbach u.a. (1995); 2012/13: Ländereergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.2

Fachschulen für Sozialpädagogik in den Schuljahren 1994/95, 2011/12, 2012/13 und im Jahr 2009¹ (Anzahl)

Land	Fachschulen für Sozialpädagogik			
	1994/95	2009	2011/12	2012/13
	Anzahl			
BW	58	64	33	74
BY	39	39	49	52
BE	11	10	25	29
BB	11	21	28	29
HB	3	4	2	3
HH	4	4	5	5
HE	26	29	33	36
MV	9	10	12	12
NI	39	51	53	54
NW ²	112	107	182	185
RP	16	18	21	22
SL	4	4	4	5
SN	8	23	56	55
ST	6	11	19	20
SH	12	13	14	16
TH	9	15	25	29
Deutschland	367	423	561	626
West (o. BE)	313	333	396	452
Ost (o. BE)	43	80	140	145

1 Unterschiedliche Erhebungsmethoden in den Schuljahren 1994/95, 2011/12, 2012/13 und im Jahr 2009. 2009 wurden die Daten im Jahresverlauf erhoben, unabhängig vom Schuljahr, weshalb dieses nicht ausgewiesen wird.

2 In NW wird ab dem Schuljahr 2011/12 die Anzahl der Bildungsgänge erfasst ohne Anzahl der Schulen.

Quelle: 1994/95: Rauschenbach u.a. (1995); 2009: Janssen (2011); 2011/12 und 2012/13: Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.3

Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen sowie früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2013 (Anzahl)

Land	Hochschulstandorte und früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge																			
	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S
Anzahl																				
BW	1	1	1	1	3	3	10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	13	12	12
BY	–	–	–	–	–	–	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
BE	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	6
BB	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
HB	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1
HH	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
HE	–	–	–	–	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
MV	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	4	2	4
NI	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
NW	–	–	–	–	1	1	3	3	7	7	8	8	10	10	11	14	12	15	12	17
RP	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3
SL	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1
SN	–	–	–	–	1	1	1	1	2	2	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5
ST	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
SH	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TH	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Deutschland	3	3	7	7	13	13	29	29	36	37	41	46	45	51	52	62	53	66	53	67
West (o. BE)	2	2	3	3	8	8	22	22	28	28	31	32	35	36	40	45	41	47	40	47
Ost (o. BE)	–	–	3	3	4	4	5	5	6	6	7	10	7	10	9	12	9	14	9	14

H = Hochschulstandorte mit einem oder mehreren früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen.

S = Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.4

Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen im Jahr 2013 nach Hochschulform (Anzahl)

Land	Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen				
	Insgesamt	Davon nach Hochschulform			
		Fachhochschule	Universität	Pädagogische Hochschule	Berufsakademie/ Duale Hochschule
Anzahl					
Deutschland	53	41	4	6	2
West (o. BE)	40	30	3	6	1
Ost (o. BE)	9	8	–	–	1

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.5

Früh- bzw. kindheitspädagogische Master-Studiengänge und Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Master-Studiengängen im Jahr 2013 (Anzahl)¹

	Master-Studiengänge Früh- bzw. Kindheits- pädagogik	Master-Hochschulstandorte Früh- bzw. Kindheits- pädagogik
	Anzahl	
BW	7	7
HE	1	1
NI	1	1
Deutschland	9	9
West (o. BE)	9	9
Ost (o. BE)	–	–

¹ Länder, die hier nicht aufgeführt sind, verfügen über keinen rein früh- bzw. kindheitspädagogischen Master-Studiengang (nach WiFF-Definition).

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.6

Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2012/13 (Anzahl)

Land	Schüler/innen im 1. Jahr der Kinderpflegeausbildung					
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
	Anzahl					
BW	684	762	881	963	1.019	858
BY	3.107	3.172	3.282	3.275	3.303	3.170
BE	–	–	–	–	–	–
BB	–	–	–	–	–	–
HB ¹	89	91	99	98	–	–
HH	–	–	–	–	–	–
HE	–	–	–	–	–	–
MV ²	246	95	79	92	95	95
NI	–	–	–	–	–	–
NW	4.255	3.954	3.473	3.215	3.388	3.637
RP	–	–	–	–	–	–
SL	103	159	170	139	143	145
SN	–	–	–	–	–	–
ST	774	733	681	753	689	676
SH	–	–	–	–	–	–
TH	779	749	749	694	784	724
Deutschland	10.037	9.715	9.414	9.229	9.421	9.305
West (o. BE)	8.238	8.138	7.905	7.690	7.853	7.810
Ost (o. BE)	1.799	1.577	1.509	1.539	1.568	1.495

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 Schüler/innen 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; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.7

Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12 (Anzahl)

Land	Absolventen/-innen der Kinderpflegeausbildung				
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Land	Anzahl				
BW ¹	482	462	419	458	558
BY	2.202	2.133	2.189	2.222	2.263
BE	–	–	–	–	–
BB	–	–	–	–	–
HB ²	61	54	51	50	65
HH	–	–	–	–	–
HE	–	–	–	–	–
MV ³	206	185	130	60	60
NI	–	–	–	–	–
NW	2.033	2.098	1.849	1.653	1.599
RP	–	–	–	–	–
SL	52	51	96	103	90
SN	–	–	–	–	–
ST	489	518	425	375	392
SH	–	–	–	–	–
TH	614	525	459	447	438
Deutschland	6.139	6.026	5.618	5.368	5.465
West (o. BE)	4.830	4.798	4.604	4.486	4.575
Ost (o. BE)	1.309	1.228	1.014	882	890

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; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.8

Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Sozialassistentenausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2012/13 (Anzahl)

Land	Schüler/innen im 1. Jahr der Sozialassistentenausbildung ¹					
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Anzahl						
BW	–	–	–	–	–	–
BY	–	–	–	–	–	–
BE ²	–	185	603	843	1.001	1.064
BB	1.368	1.117	1.094	1.169	1.193	1.266
HB ³	–	–	–	–	94	142
HH	661	645	787	649	623	648
HE	1.778	1.720	1.822	1.970	2.000	2.089
MV ⁴	402	283	248	420	450	450
NI ⁵	3.246	3.265	3.294	3.397	3.307	3.517
NW	–	–	–	–	–	–
RP	1.341	1.353	1.438	1.486	1.438	1.571
SL	–	–	–	–	–	–
SN	2.080	2.125	2.242	2.332	2.429	2.266
ST	692	641	592	468	547	596
SH	798	797	884	1.032	1.006	1.068
TH	901	846	838	825	907	948
Deutschland	13.267	12.977	13.842	14.591	14.995	15.625
West (o. BE)	7.824	7.780	8.225	8.534	8.468	9.035
Ost (o. BE)	5.443	5.012	5.014	5.214	5.526	5.526

¹ In HB, HH und SH lautet die Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent“.

² In BE wurde der Bildungsgang Sozialassistent erstmals im Schuljahr 2008/09 eingeführt.

³ In HB wurde der Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenz erstmals im Schuljahr 2011/12 eingeführt.

⁴ MV: Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten zu den Schüler/innen im 1. Jahr der Sozialassistentenausbildung 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 Schüler/innen der Sozialassistenten Familienpflege und der Sozialassistenten Sozialpädagogik. Erst ab 2011/12 wurde nur die Sozialassistenten Sozialpädagogik ausgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.9

Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistentenbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12 (Anzahl)

Land	Absolventen/-innen der Sozialassistentenbildung ¹				
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Land	Anzahl				
BW	–	–	–	–	–
BY	–	–	–	–	–
BE ²	–	0	282	477	556
BB	1.109	1.019	831	748	795
HB ³	–	–	–	–	0
HH	614	594	489	683	494
HE ⁴	1.494	1.500	1.359	1.475	1.552
MV	331	382	370	344	341
NI ⁵	2.863	3.028	3.015	2.902	3.046
NW	–	–	–	–	–
RP	1.142	1.068	1.045	1.062	1.137
SL	–	–	–	–	–
SN	1.445	1.775	1.816	1.779	1.858
ST	623	557	456	423	373
SH	664	641	626	757	814
TH	843	740	759	775	760
Deutschland	11.128	11.304	11.048	11.425	11.726
West (o. BE)	6.777	6.831	6.534	6.879	7.043
Ost (o. BE)	4.351	4.473	4.232	4.069	4.127

¹ In HB, HH und SH lautet die Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent“.

² BE: Bildungsgang Sozialassistenten erstmals im Schuljahr 2008/09 eingeführt.

³ HB: Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenten erstmals im Schuljahr 2011/12 eingeführt.

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 Schüler/innen der Sozialassistenten Familienpflege und der Sozialassistenten Sozialpädagogik. Erst ab 2011/12 wurde nur die Sozialassistenten Sozialpädagogik ausgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.10

Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2012/13 (Anzahl)

Land	Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr Erzieher/in					
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
	Anzahl					
BW	2.929	2.855	3.025	3.215	3.591	4.138
BY	2.013	2.127	2.279	2.405	2.509	2.736
BE	1.315	1.441	1.653	2.005	2.591	2.805
BB	881	1.064	1.355	1.581	1.748	1.727
HB	238	225	221	244	300	287
HH	650	673	703	750	911	1.045
HE	1.484	1.488	1.834	1.991	2.172	2.523
MV ¹	339	367	510	357	439	439
NI	1.717	1.966	2.077	2.213	2.318	2.470
NW ²	5.401	6.099	6.640	6.843	7.051	7.477
RP	811	972	965	1.113	1.299	1.560
SL	228	248	269	272	377	345
SN	1.129	1.426	2.176	2.537	2.488	2.780
ST	416	556	520	722	795	991
SH	701	725	709	885	986	1.148
TH	666	927	919	1.055	1.122	1.095
Deutschland	20.918	23.159	25.855	28.188	30.697	33.566
West (o. BE)	16.172	17.378	18.722	19.931	21.514	23.729
Ost (o. BE)	3.431	4.340	5.480	6.252	6.592	7.032

1 MV: Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten zu den Schüler/innen 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; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.11

Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12 (Anzahl)

Land	Absolventen/-innen Erzieher/innenausbildung				
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
	Anzahl				
BW ¹	2.716	2.569	2.273	2.365	2.533
BY	2.057	2.052	1.994	2.063	2.120
BE	893	977	1.064	1.191	1.444
BB	450	581	745	920	1.151
HB	211	185	192	214	221
HH	440	463	578	545	618
HE	1.320	1.267	1.773	1.322	1.418
MV	171	206	269	332	459
NI	1.700	1.620	1.802	1.923	2.048
NW	4.770	3.141	3.810	4.126	4.429
RP	1.032	830	758	873	854
SL	198	174	200	183	186
SN	527	693	976	1.084	1.658
ST	296	313	415	532	458
SH	568	503	564	603	634
TH	393	496	550	727	784
Deutschland	17.742	16.070	17.963	19.003	21.015
West (o. BE)	15.012	12.804	13.944	14.217	15.061
Ost (o. BE)	1.837	2.289	2.955	3.595	4.510

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.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013

Tab. D4.12

Studienplätze, Studiengänge, Hochschulstandorte und Studienanfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Hochschulform 2013 (Deutschland; Anzahl)

Hochschulform	Studienplätze	Studiengänge	Hochschulstandorte	Studienanfänger/innen
	Anzahl			
Fachhochschule	2.339	55	41	2.381
Universität	301	4	4	290
Pädagogische Hochschule	504	6	6	604
Berufsakademie/Duale Hochschule	70	2	2	66
Insgesamt	3.214	67	53	3.341

Kursiv = Wert enthält geschätzte Angaben.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.13

Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2013 (Deutschland; Anzahl)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anzahl									
Studienanfänger/innen ¹	112	283	534	1.281	1.679	1.958	2.242	2.773	3.055	3.341
Absolventen/-innen ¹	–	–	–	114	270	413	893	1.248	1.479	1.687

¹ Daten enthalten Schätzwerte.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring 2014; eigene Berechnungen

Tab. D4.14

Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr, Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen in der Frühen Bildung in den Schuljahren 2006/07 bis 2014/15 bzw. 2007 bis 2015 (inkl. Prognose) (Deutschland; Anzahl)

	Schuljahr								
	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
	Anzahl								
	Kinderpflege								
Schüler/innen im 1. Jahr	•	10.037	9.715	9.414	9.229	9.421	9.305	–	–
Absolventen/-innen	6.735	6.139	6.026	5.618	5.368	5.465	5.208¹	5.316¹	5.250¹
Sozialassistentz									
Schüler/innen im 1. Jahr	•	13.267	12.977	13.842	14.591	14.995	15.625	–	–
Absolventen/-innen	9.962	11.128	11.304	11.048	11.425	11.726	12.452¹	12.797¹	13.335¹
Erzieher/in									
Schüler/innen im 1. Jahr	19.431	20.918	23.159	25.855	28.188	30.697	33.566	–	–
Absolventen/-innen	16.907	17.742	16.070	17.963	19.003	21.015	23.617¹	25.748¹	28.040¹
	Früh- bzw. Kindheitspädagogische Studiengänge (B.A.)								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Anzahl								
Studienanfänger/innen²	1.281	1.679	1.958	2.242	2.773	3.055	3.341	–	–
Absolventen/-innen²	114	270	413	893	1.248	1.479	1.687	2.081¹	2.292¹

¹ Prognose der Absolventen/-innen Kinderpflege, Sozialassistenten und Erzieher/in ab dem Schuljahr 2012/13 sowie der Absolventen/-innen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge ab dem Jahr 2014 anhand durchschnittlicher Schwundquoten (prozentuale Differenz zwischen Anfänger/innen sowie Absolventen/-innen von drei Jahrgängen).

² Daten enthalten Schätzwerte.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Länderergebnisse der Statistischen Landesämter: Recherche Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (AKJ^{Stat}) 2013; WiFF-Studiengangsmonitoring 2014; eigene Berechnungen

Tab. D5.1
Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2014 (Anzahl; in %)

											Veränderung 2006– 2014									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014			2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Land	Anzahl									in % v. insg.	in %	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %								
BW	5.874	6.692	6.484	6.624	6.416	6.716	6.727	6.717	6.934	15,5	18,0	13,9	−3,1	2,2	−3,1	4,7	0,2	−0,1	3,2	
BY	3.157	3.009	3.379	3.241	3.253	3.372	3.371	3.390	3.258	7,3	3,2	−4,7	12,3	−4,1	0,4	3,7	0	0,6	−3,9	
BE	1.342	1.311	1.324	1.408	1.433	1.425	1.602	1.685	1.703	3,8	26,9	−2,3	1	6,3	1,8	−0,6	12,4	5,2	1,1	
BB	963	1.042	1.104	1.219	1.286	1.283	1.265	1.206	1.201	2,7	24,7	8,2	6	10,4	5,5	−0,2	−1,4	−4,7	−0,4	
HB	440	399	360	330	340	349	338	337	318	0,7	−27,7	−9,3	−9,8	−8,3	3	2,6	−3,2	−0,3	−5,6	
HH	2.353	2.031	1.956	1.905	1.768	1.628	1.528	1.287	1.117	2,5	−52,5	−13,7	−3,7	−2,6	−7,2	−7,9	−6,1	−15,8	−13,2	
HE	2.185	2.573	2.509	2.746	2.862	3.094	3.092	3.106	3.161	7,0	44,7	17,8	−2,5	9,4	4,2	8,1	−0,1	0,5	1,8	
MV	1.429	1.488	1.477	1.519	1.511	1.505	1.467	1.439	1.375	3,1	−3,8	4,1	−0,7	2,8	−0,5	−0,4	−2,5	−1,9	−4,4	
NI	2.408	2.667	3.579	4.415	5.461	5.793	5.812	6.097	6.353	14,2	163,8	10,8	34,2	23,4	23,7	6,1	0,3	4,9	4,2	
NW	6.291	7.373	8.830	9.501	10.423	11.485	12.192	12.569	13.235	29,5	110,4	17,2	19,8	7,6	9,7	10,2	6,2	3,1	5,3	
RP	1.198	1.264	1.474	1.641	1.890	1.866	1.896	1.802	1.793	4,0	49,7	5,5	16,6	11,3	15,2	−1,3	1,6	−5,0	−0,5	
SL	265	313	370	343	303	305	318	296	290	0,6	9,4	18,1	18,2	−7,3	−11,7	0,7	4,3	−6,9	−2,0	
SN	777	968	1.123	1.287	1.453	1.461	1.472	1.619	1.761	3,9	126,6	24,6	16	14,6	12,9	0,6	0,8	10,0	8,8	
ST	87	94	91	98	111	126	133	147	158	0,4	81,6	8	−3,2	7,7	13,3	13,5	5,6	10,5	7,5	
SH	1.381	1.611	2.005	2.047	1.997	1.966	1.884	1.895	1.838	4,1	33,1	16,7	24,5	2,1	−2,4	−1,6	−4,2	0,6	−3,0	
TH	277	280	318	334	346	323	338	361	365	0,8	31,8	1,1	13,6	5	3,6	−6,6	4,6	6,8	1,1	
D	30.427	33.115	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	100,0	47,4	8,8	9,9	6,3	5,7	4,5	1,7	1,2	2,1	
W (o. BE)	25.552	27.932	30.946	32.793	34.713	36.574	37.158	37.496	38.297	85,4	49,9	9,3	10,8	6	5,9	5,4	1,6	0,9	2,1	
O (o. BE)	3.533	3.872	4.113	4.457	4.707	4.698	4.675	4.772	4.860	10,8	37,6	9,6	6,2	8,4	5,6	−0,2	−0,5	2,1	1,8	

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

Tab. D5.2

Kindertagespflegepersonen (KTPP) pro 1.000 Kinder unter drei Jahren 2006 und 2014 (Anzahl)

Land	Kinder unter 3 Jahren ¹	KTPP 2006	KTPP pro 1.000 Kinder unter 3 Jahren	Kinder unter 3 Jahren ²	KTPP 2014	KTPP pro 1.000 Kinder unter 3 Jahren
	Anzahl					
BW	290.502	5.874	20	273.013	6.934	25
BY	332.754	3.157	9	321.890	3.258	10
BE	85.597	1.342	16	100.531	1.703	17
BB	55.586	963	17	57.730	1.201	21
HB	16.125	440	27	16.278	318	20
HH	46.539	2.353	51	50.335	1.117	22
HE	161.733	2.185	14	156.425	3.161	20
MV	38.258	1.429	37	39.007	1.375	35
NI	209.401	2.408	11	188.744	6.353	34
NW	471.347	6.291	13	439.086	13.235	30
RP	101.334	1.198	12	95.718	1.793	19
SL	22.792	265	12	21.101	290	14
SN	97.911	777	8	104.829	1.761	17
ST	51.258	87	2	51.237	158	3
SH	72.646	1.381	19	67.343	1.838	27
TH	50.811	277	5	52.418	365	7
Deutschland	2.104.594	30.427	14	2.035.685	44.860	22
West (o. BE)	1.725.173	25.552	15	1.629.933	38.297	23
Ost (o. BE)	293.824	3.533	12	305.221	4.860	16

1 Bevölkerung am 31.12.2005.

2 Bevölkerung am 31.12.2012 (ohne neue Zensus-Ergebnisse).

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

Tab. D5.3

Kindertagespflegepersonen (KTPP), betreute Kinder und durchschnittliche Kinderzahl nach Ort der Betreuung 2006 und 2014 (Anzahl; Quote)¹

Land				Betreuung im Haushalt der KTPP			Betreuung im Haushalt des Kindes			Betreuung der Kinder in anderen Räumen		
	KTPP	Betreute Kinder	Betreute Kinder pro KTPP	KTPP	Betreute Kinder	Betreute Kinder pro KTPP	KTPP	Betreute Kinder	Betreute Kinder pro KTPP	KTPP	Betreute Kinder	Betreute Kinder pro KTPP
	Anzahl		Quote	Anzahl		Quote	Anzahl		Quote	Anzahl		Quote
	2014											
BW	6.934	20.422	2,9	5.645	16.224	2,9	796	1.655	2,1	730	2.543	3,5
BY	3.258	10.327	3,2	2.521	7.720	3,1	159	294	1,8	607	2.313	3,8
BE	1.703	6.053	3,6	1.077	3.443	3,2	78	106	1,4	552	2.504	4,5
BB	1.201	4.657	3,9	816	3.061	3,8	16	27	1,7	369	1.569	4,3
HB	318	1.112	3,5	247	828	3,4	24	48	2,0	53	236	4,5
HH	1.117	3.895	3,5	528	1.742	3,3	211	461	2,2	378	1.692	4,5
HE	3.161	9.760	3,1	2.647	8.062	3,0	324	611	1,9	269	1.087	4,0
MV	1.375	5.310	3,9	853	3.116	3,7	8	17	2,1	514	2.177	4,2
NI	6.353	21.257	3,3	4.670	15.319	3,3	918	1.883	2,1	1.086	4.055	3,7
NW	13.235	42.063	3,2	10.025	31.240	3,1	1.364	2.767	2,0	2.083	8.056	3,9
RP	1.793	4.569	2,5	1.562	4.045	2,6	237	496	2,1	9	28	3,1
SL	290	795	2,7	202	515	2,5	33	58	1,8	59	222	3,8
SN	1.761	7.505	4,3	753	3.111	4,1	465	1.890	4,1	544	2.504	4,6
SH	158	684	4,3	61	238	3,9	4	5	1,3	93	441	4,7
ST	1.838	7.396	4,0	1.355	5.286	3,9	89	174	2,0	409	1.936	4,7
TH	365	1.149	3,1	244	701	2,9	14	25	1,8	107	423	4,0
Deutschland	44.860	146.954	3,3	33.206	104.651	3,2	4.740	10.517	2,2	7.862	31.786	4,0
West (o. BE)	38.297	121.596	3,2	29.402	90.981	3,1	4.155	8.447	2,0	5.683	22.168	3,9
Ost (o. BE)	4.860	19.305	4,0	2.727	10.227	3,8	507	1.964	3,9	1.627	7.114	4,4
	2006											
BW	5.874	10.782	1,8	5.225	9.404	1,8	741	1.250	1,7	38	122	3,2
BY	3.157	5.690	1,8	2.797	4.959	1,8	311	523	1,7	52	208	4,0
BE	1.342	4.321	3,2	1.039	3.016	2,9	66	89	1,3	238	1.216	5,1
BB	963	3.181	3,3	780	2.486	3,2	7	8	1,1	177	687	3,9
HB	440	731	1,7	367	618	1,7	69	102	1,5	4	11	2,8
HH	2.353	5.660	2,4	1.696	3.791	2,2	276	484	1,8	334	1.241	3,7
HE	2.185	4.169	1,9	1.907	3.629	1,9	250	412	1,6	42	124	3,0
MV	1.429	4.303	3,0	1.128	3.358	3,0	30	48	1,6	274	897	3,3
NI	2.408	4.055	1,7	2.076	3.458	1,7	336	584	1,7	6	13	2,2
NW	6.291	11.218	1,8	5.170	9.094	1,8	1.129	1.871	1,7	83	248	3,0
RP	1.198	2.014	1,7	978	1.593	1,6	221	397	1,8	6	24	4,0
SL	265	431	1,6	233	362	1,6	29	53	1,8	4	16	4,0
SN	777	2.401	3,1	668	2.182	3,3	91	132	1,5	20	87	4,4
ST	87	239	2,7	41	107	2,6	16	19	1,2	31	113	3,6
SH	1.381	2.948	2,1	1.214	2.569	2,1	93	155	1,7	41	136	3,3
TH	277	592	2,1	233	471	2,0	18	27	1,5	26	94	3,6
Deutschland	30.427	62.735	2,1	25.552	51.097	2,0	3.683	6.154	1,7	1.376	5.237	3,8
West (o. BE)	25.552	47.698	1,9	21.663	39.477	1,8	3.455	5.831	1,7	610	2.143	3,5
Ost (o. BE)	3.533	10.716	3,0	2.850	8.604	3,0	162	234	1,4	528	1.878	3,6

1 Mehrfachnennungen.

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

Tab. D5.4

Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Anzahl der betreuten Kinder 2006 und 2014 (Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)

Land	KTPP insgesamt	Davon nach betreuten Kindern			Davon nach betreuten Kindern		
		1 und 2	3 und 4	5 und mehr	1 und 2	3 und 4	5 und mehr
	Anzahl				in %		
	2014						
BW	6.934	3.551	1.962	1.421	51,2	28,3	20,5
BY	3.258	1.431	1.037	790	43,9	31,8	24,2
BE	1.703	463	569	671	27,2	33,4	39,4
BB	1.201	212	443	546	17,7	36,9	45,5
HB	318	116	97	105	36,5	30,5	33,0
HH	1.117	434	332	351	38,9	29,7	31,4
HE	3.161	1.398	1.086	677	44,2	34,4	21,4
MV	1.375	198	650	527	14,4	47,3	38,3
NI	6.353	2.770	1.825	1.758	43,6	28,7	27,7
NW	13.235	5.407	4.498	3.330	40,9	34,0	25,2
RP	1.793	1.103	419	271	61,5	23,4	15,1
SL	290	154	87	49	53,1	30,0	16,9
SN	1.761	168	559	1.034	9,5	31,7	58,7
ST	158	15	36	107	9,5	22,8	67,7
SH	1.838	501	537	800	27,3	29,2	43,5
TH	365	134	138	93	36,7	37,8	25,5
Deutschland	44.860	18.055	14.275	12.530	40,2	31,8	27,9
West (o. BE)	38.297	16.865	11.880	9.552	44,0	31,0	24,9
Ost (o. BE)	4.860	727	1.826	2.307	15,0	37,6	47,5
	2006						
BW	5.874	4.682	927	265	79,7	15,8	4,5
BY	3.157	2.494	464	199	79,0	14,7	6,3
BE	1.342	424	664	254	31,6	49,5	18,9
BB	963	303	363	297	31,5	37,7	30,8
HB	440	375	51	14	85,2	11,6	3,2
HH	2.353	1.439	552	362	61,2	23,5	15,4
HE	2.185	1.686	384	115	77,2	17,6	5,3
MV	1.429	407	916	106	28,5	64,1	7,4
NI	2.408	2.025	312	71	84,1	13,0	2,9
NW	6.291	5.050	951	290	80,3	15,1	4,6
RP	1.198	1.012	143	43	84,5	11,9	3,6
SL	265	229	28	8	86,4	10,6	3,0
SN	777	307	271	199	39,5	34,9	25,6
ST	87	47	16	24	54,0	18,4	27,6
SH	1.381	962	260	159	69,7	18,8	11,5
TH	277	187	69	21	67,5	24,9	7,6
Deutschland	30.427	21.629	6.371	2.427	71,1	20,9	8,0
West (o. BE)	25.552	19.954	4.072	1.526	78,1	15,9	6,0
Ost (o. BE)	3.533	1.251	1.635	647	35,4	46,3	18,3
	Veränderung 2006–2014						
BW	1.060	-1.131	1.035	1.156	-24,2	111,7	436,2
BY	101	-1.063	573	591	-42,6	123,5	297,0
BE	361	39	-95	417	9,2	-14,3	164,2
BB	238	-91	80	249	-30,0	22,0	83,8
HB	-122	-259	46	91	-69,1	90,2	650,0
HH	-1.236	-1.005	-220	-11	-69,8	-39,9	-3,0
HE	976	-288	702	562	-17,1	182,8	488,7
MV	-54	-209	-266	421	-51,4	-29,0	397,2
NI	3.945	745	1.513	1.687	36,8	484,9	2376,1
NW	6.944	357	3.547	3.040	7,1	373,0	1048,3
RP	595	91	276	228	9,0	193,0	530,2
SL	25	-75	59	41	-32,8	210,7	512,5
SN	984	-139	288	835	-45,3	106,3	419,6
ST	71	-32	20	83	-68,1	125,0	345,8
SH	457	-461	277	641	-47,9	106,5	403,1
TH	88	-53	69	72	-28,3	100,0	342,9
Deutschland	14.433	-3.574	7.904	10.103	-16,5	124,1	416,3
West (o. BE)	12.745	-3.089	7.808	8.026	-15,5	191,7	526,0
Ost (o. BE)	1.327	-524	191	1.660	-41,9	11,7	256,6

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

Tab. D5.5

Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2006 und 2014 (Anzahl; in %)

Art der Qualifizierung	2006	2014	2006	2014
	Anzahl		in %	
	Deutschland			
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	4.683	11.077	15,4	24,7
Fachpäd. Berufsabschluss	3.743	2.775	12,3	6,2
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	1.540	19.786	5,1	44,1
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	10.445	9.164	34,3	20,4
Keine (Grund-)Qualifizierung	10.016	2.058	32,9	4,6
West (o. BE)				
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	3.502	9.383	13,7	24,5
Fachpäd. Berufsabschluss	3.059	2.282	12,0	6,0
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	631	16.409	2,5	42,8
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	8.833	8.369	34,6	21,9
Keine (Grund-)Qualifizierung	9.527	1.854	37,3	4,8
Ost (o. BE)				
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	876	1.087	24,8	22,4
Fachpäd. Berufsabschluss	538	429	15,2	8,8
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	871	2.770	24,7	57,0
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	998	487	28,2	10,0
Keine (Grund-)Qualifizierung	250	87	7,1	1,8

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

Tab. D5.6

Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Haupt- und Einzelqualifikationsgruppen 2006 und 2014 (Anzahl; in %)

		KTPP insgesamt	Fachpädagog. einschlägig qualifizierte Akademiker/ innen ¹	Erzieher/innen/ Heilpädagogen/- innen (FS)	Kinderpfleger/ innen/ Sozial- assistenten/- innen (BFS) ²	Heilerzieher/ innen/ Heiler- ziehungspfleger/ innen/Familien- pfleger/innen ³	Soziale u. medizinische Helferberufe/ sonst. soziale/ sozialpädagog. Kurzausbildung ⁴	Anderer nicht fachpäd. Berufs- ausbildungs- abschluss	Ohne abgeschlossene Ausbildung/ noch in Berufs- ausbildung
Land	Jahr	in %							
BW	2014	6.934	3,6	12,2	3,0	5,1	5,4	61,7	9,0
	2006	5.874	3,1	11,3	2,8	5,8	6,2	57,3	13,5
BY	2014	3.258	2,8	11,4	10,9	5,0	4,6	58,8	6,6
	2006	3.157	2,4	9,5	7,7	3,5	3,9	60,6	12,4
BE	2014	1.703	3,2	26,7	1,9	0,7	6,9	48,9	11,7
	2006	1.342	3,2	21,4	2,7	2,7	6,4	49,0	14,7
BB	2014	1.201	1,4	21,5	1,3	3,1	5,2	65,9	1,6
	2006	963	0,8	27,6	2,3	1,5	5,6	56,7	5,5
HB	2014	318	2,8	8,8	5,7	4,4	9,1	51,6	17,6
	2006	440	3,9	5,9	5,9	4,3	5,7	22,5	51,8
HH	2014	1.117	4,2	13,5	10,6	0,7	8,1	46,7	16,1
	2006	2.353	3,1	9,9	4,9	2,4	2,7	41,6	35,4
HE	2014	3.161	2,8	9,6	2,8	3,2	4,9	67,3	9,4
	2006	2.185	2,7	10,5	2,7	2,6	8,3	62,5	10,6
MV	2014	1.375	1,8	22,0	4,1	2,4	4,8	64,3	0,6
	2006	1.429	2,2	30,2	4,8	2,7	5,3	53,2	1,7
NI	2014	6.353	2,1	11,1	6,9	2,3	8,7	60,1	8,9
	2006	2.408	2,5	10,0	4,8	4,4	5,0	58,6	14,7
NW	2014	13.235	3,9	13,8	6,3	3,5	5,5	56,9	10,1
	2006	6.291	3,0	11,2	4,6	3,4	5,3	59,1	13,3
RP	2014	1.793	3,6	10,3	4,2	3,1	7,3	59,6	12,0
	2006	1.198	1,8	7,9	4,3	3,6	8,3	50,6	23,5
SL	2014	290	1,4	7,6	3,8	1,4	6,2	64,5	15,2
	2006	265	1,1	11,7	5,3	2,6	3,8	58,9	16,6
SN	2014	1.761	3,1	10,2	3,1	4,0	6,0	72,1	1,6
	2006	777	2,4	17,1	4,8	1,8	7,1	62,9	3,9
ST	2014	158	3,8	21,5	4,4	3,8	14,6	51,3	0,6
	2006	87	5,7	35,6	4,6	4,6	10,3	34,5	4,6
SH	2014	1.838	1,9	10,2	5,7	2,5	5,4	66,2	8,1
	2006	1.381	2,1	10,2	6,8	3,0	9,4	54,6	13,9
TH	2014	365	5,2	17,8	2,5	2,2	1,9	68,2	2,2
	2006	277	1,1	26,4	3,2	5,4	2,9	59,6	1,4
Deutsch- land	2014	44.860	3,1	13,2	5,4	3,4	6,0	60,1	8,8
	2006	30.427	2,7	12,8	4,4	3,7	5,7	55,9	14,8
West (o. BE)	2014	38.297	3,2	12,1	5,9	3,5	6,1	59,6	9,6
	2006	25.552	2,8	10,4	4,6	3,9	5,7	56,2	16,4
Ost (o. BE)	2014	4.860	2,5	17,3	2,9	3,2	5,4	67,4	1,3
	2006	3.533	1,9	26,4	4,0	2,4	5,7	56,3	3,3

1 Diplom-Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen (FH), Diplom-Pädagogen/-innen, Sozialpädagogen/-innen, Erziehungswissenschaftler/innen (Uni), Diplom-Heilpädagogen/-innen (FH) und vergleichbare Abschlüsse sowie Kindheitspädagogen/-innen (Bachelor/Master).

2 Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen, Sozialbetreuer/innen, Sozialpflegeassistenten/-innen, sozialpädagogische Assistenten/-innen.

3 Heilerzieher/innen, Heilerziehungspfleger/innen, auch Kinderkrankenschwestern, Kranken- und Altenpfleger/innen; Familienpfleger/innen.

4 Soziale und medizinische Helferberufe: Erziehungshelfer/innen, Heilerziehungshelfer/innen, Heilerziehungspflegehelfer/innen, Hauswirtschaftshelfer/innen, Krankenpflegehelfer/innen.

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

Tab. D5.7

Kindertagespflegepersonen nach Geschlecht 2006 bis 2014 (Anzahl; in %)¹

	Deutschland										West (o.BE)	Ost (o.BE)	West (o.BE)	Ost (o.BE)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2006–2014	2006	2006	2014	2014
Geschlecht	Anzahl													
Männlich	795	738	782	931	1.020	1.081	1.192	1.240	1.356	561	687	67	1.030	221
Weiblich	29.632	32.398	35.601	37.727	39.833	41.616	42.243	42.713	43.504	13.872	24.865	3.466	37.267	4.639
Insgesamt	30.427	33.136	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	14.433	25.552	3.533	38.297	4.860
	in %													
Männlich	2,6	2,2	2,1	2,4	2,5	2,5	2,7	2,8	3,9	70,6	2,7	1,9	2,7	4,5
Weiblich	97,4	97,8	97,9	97,6	97,5	97,5	97,3	97,2	96,1	46,8	97,3	98,1	97,3	95,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	47,4	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Erhebungszeitpunkt 2006, 2007, 2008: jeweils 15.03.; Folgejahre: jeweils 01.03.

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

Tab. D5.8

Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 bis 2014 (Anzahl; in %)¹

Alter von ... bis unter ... Jahren	Deutschland										West (o.BE)	Ost (o.BE)	West (o.BE)	Ost (o.BE)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2006–2014	2006	2006	2014	2014
	Anzahl													
unter 20	154	143	146	130	107	82	77	62	63	–91	143	4	52	1
20–25	993	1.073	1.073	1.017	968	918	791	672	660	–333	890	72	577	31
25–30	2.442	2.526	2.826	3.039	3.028	2.912	2.828	2.699	2.516	74	2.139	262	2.223	200
30–35	3.782	4.234	4.486	4.798	5.138	5.306	5.361	5.336	5.380	1.598	3.250	440	4.665	568
35–40	5.722	5.966	6.218	6.244	6.077	6.128	6.111	6.060	6.158	436	4.853	688	5.366	649
40–45	5.824	6.526	6.936	7.203	7.269	7.343	7.075	6.848	6.661	837	4.911	650	5.636	823
45–50	4.438	4.970	5.770	6.300	6.846	7.220	7.427	7.347	7.296	2.858	3.597	573	6.205	835
50–55	3.152	3.623	4.245	4.710	5.338	5.859	6.140	6.537	6.895	3.743	2.414	500	5.798	784
55–60	2.007	2.230	2.633	2.981	3.475	3.944	4.414	4.832	5.230	3.223	1.598	257	4.328	630
60 u. älter	1.913	1.845	2.050	2.236	2.607	2.985	3.211	3.560	4.001	2.088	1.757	87	3.447	339
Insgesamt	30.427	33.136	36.383	38.658	40.853	42.697	43.435	43.953	44.860	14.433	25.552	3.533	38.297	4.860
in %														
unter 20	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	–59,1	0,6	0,1	0,1	0,0
20–25	3,3	3,2	2,9	2,6	2,4	2,2	1,8	1,5	1,5	–33,5	3,5	2,0	1,5	0,6
25–30	8,0	7,6	7,8	7,9	7,4	6,8	6,5	6,1	5,6	3,0	8,4	7,4	5,8	4,1
30–35	12,4	12,8	12,3	12,4	12,6	12,4	12,3	12,1	12,0	42,3	12,7	12,5	12,2	11,7
35–40	18,8	18,0	17,1	16,2	14,9	14,4	14,1	13,8	13,7	7,6	19,0	19,5	14,0	13,4
40–45	19,1	19,7	19,1	18,6	17,8	17,2	16,3	15,6	14,8	14,4	19,2	18,4	14,7	16,9
45–50	14,6	15,0	15,9	16,3	16,8	16,9	17,1	16,7	16,3	64,4	14,1	16,2	16,2	17,2
50–55	10,4	10,9	11,7	12,2	13,1	13,7	14,1	14,9	15,4	118,8	9,4	14,2	15,1	16,1
55–60	6,6	6,7	7,2	7,7	8,5	9,2	10,2	11,0	11,7	160,6	6,3	7,3	11,3	13,0
60 u. älter	6,3	5,6	5,6	5,8	6,4	7,0	7,4	8,1	8,9	109,1	6,9	2,5	9,0	7,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	47,4	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Erhebungszeitpunkt 2006, 2007, 2008: jeweils 15.03.; Folgejahre: jeweils 01.03.

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

Tab. D5.9

Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Altersgruppen und Berufsabschluss 2006 und 2014 (Deutschland; Anzahl; in %)

	KTPP insgesamt	Fachpäd. Berufsabschluss	Nicht-fachpäd. Berufsabschluss	Ohne abgeschlossene Ausbildung/ noch in Ausbildung	KTPP insgesamt	Fachpäd. Berufsabschluss	Nicht-fachpäd. Berufsabschluss	Ohne abgeschlossene Ausbildung/ noch in Ausbildung
Alter von ... bis unter ... Jahren	Anzahl							
	2006				2014			
< 25	1.147	404	296	447	723	332	183	208
25–30	2.442	899	1.124	419	2.516	1.064	1.124	328
30–35	3.782	1.287	2.027	468	5.380	1.929	2.916	535
35–40	5.722	1.610	3.467	645	6.158	2.100	3.570	488
40–45	5.824	1.609	3.530	685	6.661	1.902	4.236	523
45–50	4.438	1.305	2.544	589	7.296	1.928	4.782	586
50–55	3.152	989	1.729	434	6.895	1.978	4.387	530
55–60	2.007	524	1.147	336	5.230	1.654	3.197	379
≥ 60	1.913	283	1.149	481	4.001	1.079	2.547	375
KTPP insg.	30.427	8.910	17.013	4.504	44.860	13.966	26.942	3.952
in %								
< 25	100,0	35,2	25,8	39,0	100,0	45,9	25,3	28,8
25–30	100,0	36,8	46,0	17,2	100,0	42,3	44,7	13,0
30–35	100,0	34,0	53,6	12,4	100,0	35,9	54,2	9,9
35–40	100,0	28,1	60,6	11,3	100,0	34,1	58,0	7,9
40–45	100,0	27,6	60,6	11,8	100,0	28,6	63,6	7,9
45–50	100,0	29,4	57,3	13,3	100,0	26,4	65,5	8,0
50–55	100,0	31,4	54,9	13,8	100,0	28,7	63,6	7,7
55–60	100,0	26,1	57,1	16,7	100,0	31,6	61,1	7,2
≥ 60	100,0	14,8	60,1	25,1	100,0	27,0	63,7	9,4
KTPP insg.	100,0	29,3	55,9	14,8	100,0	31,1	60,1	8,8

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

Tab. D5.10

Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung 2006 und 2014 (Anzahl; in %)¹

Land	KTPP insgesamt	Davon nach Ort der Betreuung			Davon nach Ort der Betreuung		
		Haushalt der KTPP	Haushalt des Kindes	Andere Räume	Haushalt der KTPP	Haushalt des Kindes	Andere Räume
		Anzahl			in %		
	2014						
BW	6.934	5.645	796	730	81,4	11,5	10,5
BY	3.258	2.521	159	607	77,4	4,9	18,6
BE	1.703	1.077	78	552	63,2	4,6	32,4
BB	1.201	816	16	369	67,9	1,3	30,7
HB	318	247	24	53	77,7	7,5	16,7
HH	1.117	528	211	378	47,3	18,9	33,8
HE	3.161	2.647	324	269	83,7	10,2	8,5
MV	1.375	853	8	514	62,0	0,6	37,4
NI	6.353	4.670	918	1.086	73,5	14,4	17,1
NW	13.235	10.025	1.364	2.083	75,7	10,3	15,7
RP	1.793	1.562	237	9	87,1	13,2	0,5
SL	290	202	33	59	69,7	11,4	20,3
SN	1.761	753	465	544	42,8	26,4	30,9
ST	158	61	4	93	38,6	2,5	58,9
SH	1.838	1.355	89	409	73,7	4,8	22,3
TH	365	244	14	107	66,8	3,8	29,3
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 (o. BE)	4.860	2.727	507	1.627	56,1	10,4	33,5
Anzahl					in %		
2006							
BW	5.874	5.225	741	38	89,0	12,6	0,6
BY	3.157	2.797	311	52	88,6	9,9	1,6
BE	1.342	1.039	66	238	77,4	4,9	17,7
BB	963	780	7	177	81,0	0,7	18,4
HB	440	367	69	4	83,4	15,7	0,9
HH	2.353	1.696	276	334	72,1	11,7	14,2
HE	2.185	1.907	250	42	87,3	11,4	1,9
MV	1.429	1.128	30	274	78,9	2,1	19,2
NI	2.408	2.076	336	6	86,2	14,0	0,2
NW	6.291	5.170	1.129	83	82,2	17,9	1,3
RP	1.198	978	221	6	81,6	18,4	0,5
SL	265	233	29	4	87,9	10,9	1,5
SN	777	668	91	20	86,0	11,7	2,6
ST	87	41	16	31	47,1	18,4	35,6
SH	1.381	1.214	93	41	87,9	6,7	3,0
TH	277	233	18	26	84,1	6,5	9,4
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 (o. BE)	3.533	2.850	162	528	80,7	4,6	14,9

¹ Mehrfachnennungen.

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

Tab. D5.11

Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2006 und 2014 (Anzahl; in %)¹

	KTPP insgesamt	Haushalt der KTPP	Haushalt d. Kindes	Andere Räume	KTPP insgesamt	Haushalt der KTPP	Haushalt d. Kindes	Andere Räume
	Anzahl				in %			
	2014							
Qualifikation	Deutschland							
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	11.077	7.843	850	2.683	24,7	23,6	17,9	34,1
Nur fachpädagogischer Berufsabschluss	2.775	1.660	390	755	6,2	5,0	8,2	9,6
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	19.786	15.092	1.672	3.419	44,1	45,4	35,3	43,5
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	9.164	7.244	1.221	900	20,4	21,8	25,8	11,4
Keine (Grund-)Qualifizierung	2.058	1.367	607	105	4,6	4,1	12,8	1,3
Insgesamt	44.860	33.206	4.740	7.862	100,0	100,0	100,0	100,0
	West (o. BE)							
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	9.383	6.965	779	1.938	24,5	23,7	18,7	34,1
Nur fachpädagogischer Berufsabschluss	2.282	1.411	335	566	6,0	4,8	8,1	10,0
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	16.409	13.036	1.393	2.376	42,8	44,3	33,5	41,8
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	8.369	6.795	1.055	717	21,9	23,1	25,4	12,6
Keine (Grund-)Qualifizierung	1.854	1.195	593	86	4,8	4,1	14,3	1,5
Insgesamt	38.297	29.402	4.155	5.683	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ost (o.BE)							
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	1.087	631	65	391	22,4	23,1	12,8	24,0
Nur fachpädagogischer Berufsabschluss	429	208	55	166	8,8	7,6	10,8	10,2
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	2.770	1.616	263	892	57,0	59,3	51,9	54,8
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	487	214	111	162	10,0	7,8	21,9	10,0
Keine (Grund-)Qualifizierung	87	58	13	16	1,8	2,1	2,6	1,0
Insgesamt	4.860	2.727	507	1.627	100,0	100,0	100,0	100,0
	2006							
	Deutschland							
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	4.683	3.888	390	457	15,4	15,2	10,6	33,2
Nur fachpädagogischer Berufsabschluss	3.743	2.919	555	279	12,3	11,4	15,1	20,3
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	1.540	1.365	49	128	5,1	5,3	1,3	9,3
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	10.445	9.254	906	367	34,3	36,2	24,6	26,7
Keine (Grund-)Qualifizierung	10.016	8.126	1.783	145	32,9	31,8	48,4	10,5
Insgesamt	30.427	25.552	3.683	1.376	100,0	100,0	100,0	100,0
	West (o. BE)							
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	3.502	2.995	375	184	13,7	13,8	10,9	30,2
Nur fachpädagogischer Berufsabschluss	3.059	2.455	506	106	12,0	11,3	14,6	17,4
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	631	572	41	19	2,5	2,6	1,2	3,1
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	8.833	7.849	863	200	34,6	36,2	25,0	32,8
Keine (Grund-)Qualifizierung	9.527	7.792	1.670	101	37,3	36,0	48,3	16,6
Insgesamt	25.552	21.663	3.455	610	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ost (o.BE)							
Fachpäd. Berufsabschluss u. Qualifizierungskurs	876	682	11	183	24,8	23,9	6,8	34,7
Nur fachpädagogischer Berufsabschluss	538	397	39	104	15,2	13,9	24,1	19,7
Nur Qualifizierungskurs (≥ 160 Std.)	871	761	7	104	24,7	26,7	4,3	19,7
Nur Qualifizierungskurs (< 160 Std.)	998	847	34	119	28,2	29,7	21,0	22,5
Keine (Grund-)Qualifizierung	250	163	71	18	7,1	5,7	43,8	3,4
Insgesamt	3.533	2.850	162	528	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Mehrfachnennungen.

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

Tab. D5.12

Großtagespflegestellen (GTP) nach Kindertagespflegepersonen (KTPP) und Kindern 2012 und 2014 (Anzahl; in %; Quoten)

Land	GTP		KTPP		Kinder		KTPP pro GTP		Kinder pro KTPP		Kinder pro GTP		Anteil der KTPP in GTP an KTPP insg.	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
	Anzahl												in %	
BW	166	294	417	745	1.578	2.266	2,5	2,5	3,8	3,0	9,5	7,7	6,2	10,7
BY	192	223	523	586	2.006	2.159	2,7	2,6	3,8	3,7	10,4	9,7	15,5	18,0
BE	215	271	430	542	1.919	2.464	2,0	2,0	4,5	4,5	8,9	9,1	26,8	31,8
HB	17	25	34	51	167	245	2,0	2,0	4,9	4,8	9,8	9,8	10,1	16,0
HH	173	139	455	372	1.940	1.690	2,6	2,7	4,3	4,5	11,2	12,2	29,8	33,3
HE	64	52	130	112	570	425	2,0	2,2	4,4	3,8	8,9	8,2	4,2	3,5
MV	203	202	424	419	1.700	1.728	2,1	2,1	4,0	4,1	8,4	8,6	28,9	30,5
NI	301	413	763	1.046	2.978	4.386	2,5	2,5	3,9	4,2	9,9	10,6	13,1	16,5
NW	512	862	1.115	1.933	4.127	7.114	2,2	2,2	3,7	3,7	8,1	8,3	9,1	14,6
SL	15	30	30	71	141	234	2,0	2,4	4,7	3,3	9,4	7,8	9,4	24,5
ST	5	–	11	–	55	–	2,2	–	5,0	–	11,0	–	8,3	–
Deutschland	1.863	2.511	4.332	5.877	17.181	22.711	2,3	2,3	4,0	3,9	9,2	9,0	10,0	13,1
Veränderung 2012–2014 in %														
Deutschland	34,8		35,7		32,2		0,0		–2,5		–2,2		31,0	

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

Tab. D5.13

Kinder in Tagespflege nach Umfang der öffentlichen Förderung/Finanzierung (laufende Geldleistung) 2006 und 2014 (Anzahl; in %)¹

Öffentl. Förde- rung/ Finan- zierung	Kinder insg.	Sach- aufwand	Beitrag z. Anerken- nung d. Förder- leistung	Unfall- versiche- rung	Beitrag zur Alters- sicherung	Andere, auf Landes- recht beruhend	Kinder insg.	Sach- aufwand	Beitrag z. Anerken- nung d. Förder- leistung	Unfall- versiche- rung	Beitrag zur Altersssi- cherung ²	Andere, auf Landes- recht beruhend						
			2006						2014									
			Anzahl															
BW	10.722	3.625	3.313	3.216	2.835	1.057	20.550	15.364	15.600	13.895	12.064	20.550						
BY	5.230	2.357	1.081	516	396	347	10.692	8.074	8.679	8.347	7.072	5.101						
BE	4.281	3.916	3.894	3.922	2.303	3.382	6.066	6.066	6.066	6.066	5.756	3.262						
BB	3.060	2.460	1.925	2.032	1.849	738	4.651	4.247	3.390	3.810	3.983	1166						
HB	761	638	638	0	0	0	1.174	1109	1109	1063	1056	5						
HH	5.302	4.610	4.181	2.393	4.159	93	3.895	3.895	3.895	3.728	2.316	3.895						
HE	3.480	1.506	1.193	966	862	1.246	9.717	6.930	7.823	6.652	6.180	9.716						
MV	4.338	3.796	3.365	3.458	3.247	1.859	5.290	5.289	4.724	5.071	5.180	747						
NI	3.853	2.936	2.234	447	197	178	21.308	18.086	16.640	13.586	12.080	4.419						
NW	10.996	6.214	5.779	3.083	1.516	335	42.005	36.663	35.821	33.020	30.500	8.373						
RP	1.761	891	987	135	137	234	4.709	4.491	4.534	3.266	2.652	592						
SL	391	209	137	25	6	1	827	813	766	518	499	450						
SN	2.399	2.073	1.802	1.991	1.628	14	7.512	7.000	6.697	7.313	7.324	367						
ST	234	141	117	132	132	98	660	547	527	505	500	503						
SH	2.415	928	974	587	301	292	7.283	5.308	4.925	5.495	5.501	455						
TH	606	458	468	325	394	156	1.168	1.155	1.153	1.138	1.149	248						
D	59.829	36.758	32.088	23.228	19.962	10.030	147.507	125.037	122.349	113.473	103.812	59.849						
W (o. BE)	44.911	23.914	20.517	11.368	10.409	3.783	122.160	100.733	99.792	89.570	79.920	53.556						
O (o. BE)	10.637	8.928	7.677	7.938	7.250	2.865	19.281	18.238	16.491	17.837	18.136	3.031						
	2006						2014											
	in %																	
BW	–	33,8	30,9	30,0	26,4	9,9	–	74,8	75,9	67,6	58,7	100,0						
BY	–	45,1	20,7	9,9	7,6	6,6	–	75,5	81,2	78,1	66,1	47,7						
BE	–	91,5	91,0	91,6	53,8	79,0	–	100,0	100,0	100,0	94,9	53,8						
BB	–	80,4	62,9	66,4	60,4	24,1	–	91,3	72,9	81,9	85,6	25,1						
HB	–	83,8	83,8	0,0	0,0	0,0	–	94,5	94,5	90,5	89,9	0,4						
HH	–	86,9	78,9	45,1	78,4	1,8	–	100,0	100,0	95,7	59,5	100,0						
HE	–	43,3	34,3	27,8	24,8	35,8	–	71,3	80,5	68,5	63,6	100,0						
MV	–	87,5	77,6	79,7	74,9	42,9	–	100,0	89,3	95,9	97,9	14,1						
NI	–	76,2	58,0	11,6	5,1	4,6	–	84,9	78,1	63,8	56,7	20,7						
NW	–	56,5	52,6	28,0	13,8	3,0	–	87,3	85,3	78,6	72,6	19,9						
RP	–	50,6	56,0	7,7	7,8	13,3	–	95,4	96,3	69,4	56,3	12,6						
SL	–	53,5	35,0	6,4	1,5	0,3	–	98,3	92,6	62,6	60,3	54,4						
SN	–	86,4	75,1	83,0	67,9	0,6	–	93,2	89,2	97,4	97,5	4,9						
ST	–	60,3	50,0	56,4	56,4	41,9	–	82,9	79,8	76,5	75,8	76,2						
SH	–	38,4	40,3	24,3	12,5	12,1	–	72,9	67,6	75,4	75,5	6,2						
TH	–	75,6	77,2	53,6	65,0	25,7	–	98,9	98,7	97,4	98,4	21,2						
D	–	61,4	53,6	38,8	33,4	16,8	–	84,8	82,9	76,9	70,4	40,6						
W (o. BE)	–	53,2	45,7	25,3	23,2	8,42	–	82,5	81,7	73,3	65,4	43,8						
O (o. BE)	–	83,9	72,2	74,6	68,2	26,9	–	94,6	85,5	92,5	94,1	15,7						

¹ Mehrfachnennungen.² Beitrag zur Alterssicherung, Kranken- und Pflegeversicherung.

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

Tab. D5.14

Kriterien für eine leistungsgerechte Vergütung in den größten Kommunen/Landkreisen der Länder 2014 (ohne Hortbereich)

Größte/r Kommune, Landkreis	Staffelung nach ...
Stuttgart (BW)	– Angebotsbereich (Kinder unter und über drei Jahren) – Qualifikation (zwei Stufen: Teilnahme an Qualifizierungen unter 70 Unterrichtseinheiten, über 70 Unterrichtseinheiten) – Verwandtschaftsverhältnis zwischen KTHP und Kind (abweichende Entgeltsätze, o. weitere Angaben)
München (BY)	– Qualifikation (vier Stufen) – Lage der Betreuungszeit (Randzeiten, Wochenende, Feiertage) – Ort der Betreuung – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder – Übernachtung von Kindern
BE	– Betreuungsumfang (erweiterte Ganztagesbetreuung, anderer geringerer Betreuungsumfang) – Lage der Betreuungszeit (Randzeiten, Wochenende, Feiertage) – erlaubter Höchstzahl der zu betreuenden Kinder verknüpft mit Qualifikation – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Potsdam-Mittelmark (BB)	– Qualifikation (vier Stufen) – Lage der Betreuungszeit (Randzeiten, Wochenende, Feiertage) – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Bremen (HB)	– Qualifikation (zwei Stufen) – Ort der Betreuung
HH	– Angebotsbereich (Kinder unter und über drei Jahren) – Qualifikation (drei Stufen) – Höhe der Sachkosten (Tagespflege vs. Ganztagespflege)
Frankfurt am Main (HE)	– Angebotsbereich (Kinder unter und über drei Jahren) – Qualifikation (zwei Stufen) – Gruppengröße (drei Stufen: bei vier Kindern bis zu rd. 89%, bei fünf Kindern bis zu rd. 83% der für die Betreuung von bis drei Kindern zu zahlenden Gesamtgeldleistung)
LK Mecklenburgische Seenplatte (MV)	– Qualifikation (drei Stufen, Vergabe von Qualitätsboni)
Hannover (NI)	– Ort der Betreuung – Recht zur Belegung des Tagespflegeplatzes durch die Stadt Hannover – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Köln (NW)	– Ort der Betreuung – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Mainz (RP)	– Qualifikation (drei Entgeltstufen, vier Qualifikationskategorien) – Lage der Betreuungszeit (Übernachtung der Kinder) – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Saarbrücken (SL)	– Betreuungsumfang (erweiterte Ganztagesbetreuung über 45 Stunden, anderer geringerer Betreuungsumfang) – Lage der Betreuungszeit (Randzeiten, Wochenende, Feiertage) – speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Dresden (SN)	– Keine zusätzlichen Kriterien vorhanden
Halle (ST)	– speziellen Bedürfnissen/erhöhtem Förderbedarf der Kinder
Kiel (SH)	– Lage der Betreuungszeit (Übernachtung von Kindern)
Erfurt (TH)	– Betreuungsumfang (in drei Klassen: Ganztagesbetreuung, 2/3 Betreuung und Halbtagsbetreuung) – Ort der Betreuung – Kita-ergänzende Kindertagespflege

Quelle: WiFF-Recherche in den Satzungen und Bestimmungen der Kommunen; 2014

Tab. D5.15

Vergütung von Kindertagespflegepersonen in den größten Kommunen/Landkreisen der Länder (ohne Hortbereich; ohne Inklusion)

Stadt/Landkreis (Land)	Fall 1: Ein Kind 20 Std. wöchentlich						Fall 2: 5 Kinder à 40 Std. wöchentlich					
	Förderleistung		Sachkosten		Gesamt		Förderleistung		Sachkosten		Gesamt	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
	in Euro											
Stuttgart (BW)	206,40	283,80	154,80	189,20	361,20	473,00	2.064,00	2.838,00	1.548,00	1.892,00	3.612,00	4.730,00
München (BY)	392,30	409,62	149,82	149,82	542,12	559,44	3.922,98	4.096,18	1.498,18	1.498,18	5.421,16	5.594,36
Berlin (BE) ¹	239,55	387,05	195,00	245,00	435,55	632,05	1.839,25	2.971,75	980,00	1.225,00	2.189,25	4.196,75
Potsdam-Mittelmark (BB)	146,16	221,76	135,24	135,24	281,40	357,00	1.461,60	2.217,60	1.352,40	1.352,40	2.814,00	3.570,00
Bremen (HB)	•	•	•	•	311,76	424,34	•	•	•	•	3.117,60	4.243,40
Hamburg (HH)	82,51	181,21	92,98	133,17	175,49	314,38	941,45	2.114,20	760,50	1.162,30	1.701,95	3.276,50
Frankfurt am Main (HE)	211,00	323,00	150,00	150,00	361,00	473,00	1.500,00	2.425,00	1.500,00	1.500,00	3.000,00	3.925,00
Mecklenburgische Seenplatte (MV)	152,40		40,00		192,40	242,40	1.905,00		500,00		2.405,00	2.455,00
Hannover (NI) ²	237,46	237,46	34,16	169,97	271,62	407,43	2.374,60	2.374,60	341,60	1.699,70	2.716,20	4.074,30
Köln (NW)	275,99	275,99	146,01	188,21	422,00	464,20	2.759,88	2.759,88	1.460,12	1.882,12	4.220,00	4.642,00
Mainz (RP)	196,50	389,70	43,30	43,30	239,88	433,00	1.965,82	3.897,00	433,00	433,00	2.398,82	4.330,00
Saarbrücken (SL) ³	114,00		171,00		285,00		1.000,00		1.500,00		2.500,00	
Dresden (SN) ⁴	108,69		168,00		276,69		952,95		1.500,00		2.452,95	
Halle (ST) ⁵	99,00		208,00		307,00		990,00		2.080,00		3.070,00	
Kiel (SH)	•		•		308,00		•		•		3.080,00	
Erfurt (TH)	132,84		165,64		298,48		1.107,00		1.377,00		2.484,00	

1 In Berlin wird Inklusion durch die Zahlung von Zuschlägen bei Kindern mit individuellem Förderbedarf besonders unterstützt (bis zu 50% Sachkosten, bis zu 75% Förderleistung).

2 Zudem gilt weiterhin die Regelung zu den 200 Euro je Tagespflegeplatz, wenn die Kindertagespflegeperson das Recht zur Belegung des Tagespflegeplatzes der Landeshauptstadt Hannover übertragen hat (Auskunft laut zuständiger Stelle vom 03.06.2014).

3 Übergangsregelungen wurden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

4 Anpassung an den TVÖD (Tarifanpassung) ab Mai 2014.

5 Das Entgelt setzt sich aus der Grundpauschale inklusive einer Weiterbildungspauschale in Höhe von 120 Euro im Jahr zusammen.

Quelle: WIFF-Recherche in den Satzungen und Bestimmungen der Kommunen; Angaben der örtlichen Jugendämter; eigene Berechnungen 2014

Tab. D6.1

Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden, nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025 (Deutschland; Anzahl; kumulative Häufigkeiten; Veränderung in %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Art des Ausscheidens	Anzahl											
Rente wegen Alter	3.569	5.366	7.463	9.395	10.510	11.688	12.207	12.119	11.762	11.282	11.270	11.557
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	1.251	1.838	2.037	2.116	2.116	2.142	2.160	2.168	2.167	2.155	2.156	2.164
Vorzeitiges Ausscheiden	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622	4.622
Ausscheidende Personen pro Jahr insgesamt	9.442	11.826	14.122	16.134	17.249	18.452	18.990	18.909	18.551	18.059	18.049	18.344
Ausscheidende Personen (kumulativ)	9.442	21.268	35.390	51.524	68.773	87.224	106.214	125.123	143.674	161.734	179.783	198.126
	Kumulative Häufigkeiten											
Rente wegen Alter	3.569	8.935	16.397	25.792	36.302	47.990	60.197	72.316	84.077	95.359	106.630	118.187
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	1.251	3.089	5.126	7.242	9.358	11.500	13.660	15.828	17.995	20.149	22.306	24.469
Vorzeitiges Ausscheiden	4.622	9.245	13.867	18.490	23.112	27.735	32.357	36.980	41.602	46.225	50.847	55.470
Insgesamt	9.442	21.268	35.390	51.524	68.773	87.224	106.214	125.123	143.674	161.734	179.783	198.126
	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %											
Rente wegen Alter		50,3	39,1	25,9	11,9	11,2	4,4	-0,7	-2,9	-4,1	-0,1	2,5
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit		46,9	10,8	3,9	0,0	1,2	0,9	0,3	0,0	-0,6	0,1	0,3
Vorzeitiges Ausscheiden		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ausscheidende Personen pro Jahr insgesamt		25,2	19,4	14,2	6,9	7,0	2,9	-0,4	-1,9	-2,7	-0,1	1,6

Quelle: Schilling (2014b); eigene Darstellung

Tab. D6.2

Erwartbare Zahl der Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Berufs- und Hochschulausbildungsgänge, die in das Berufsfeld einmünden, 2014 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl pro Jahr)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Anzahl											
	Deutschland											
Erzieher/innen	18.260	19.981	20.198	20.198	20.198	20.198	20.198	20.198	20.198	20.198	20.198	20.198
Kinderpfleger/innen	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882
Sozialassistenten/-innen	545	545	545	545	545	545	545	545	545	545	545	545
Kindheitspädagogen/-innen	1.043	1.149	1.257	1.270	1.270	1.270	1.270	1.270	1.270	1.270	1.270	1.270
Absolventen/-innen insgesamt	22.731	24.558	24.882	24.895	24.895	24.895	24.895	24.895	24.895	24.895	24.895	24.895
Fachkräfteersatzbedarf	9.449	11.834	14.130	16.142	17.255	18.461	18.999	18.918	18.559	18.066	18.057	18.352
	West (o. BE)											
Erzieher/innen	12.700	14.045	14.262	14.262	14.262	14.262	14.262	14.262	14.262	14.262	14.262	14.262
Kinderpfleger/innen	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882	2.882
Sozialassistenten/-innen	545	545	545	545	545	545	545	545	545	545	545	545
Kindheitspädagogen/-innen	696	766	838	846	846	846	846	846	846	846	846	846
Absolventen/-innen insgesamt	16.823	18.239	18.528	18.536	18.536	18.536	18.536	18.536	18.536	18.536	18.536	18.536
Fachkräfteersatzbedarf	6.875	8.610	10.029	11.510	12.521	13.612	14.093	14.080	13.875	13.513	13.568	13.638
	Ost (m. BE)²											
Erzieher/innen	5.560	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935	5.935
Kindheitspädagogen/-innen	348	383	419	423	423	423	423	423	423	423	423	423
Absolventen/-innen insgesamt	5.908	6.319	6.354	6.359	6.359	6.359	6.359	6.359	6.359	6.359	6.359	6.359
Fachkräfteersatzbedarf	2.574	3.224	4.101	4.632	4.734	4.849	4.906	4.838	4.684	4.553	4.489	4.714

1 Bei Abweichungen zwischen dem Umfang der einzelnen Absolventengruppen und der Gesamtsumme der Absolventinnen und Absolventen handelt es sich um Rundungseffekte.

2 Absolventen/-innen der Berufsausbildungsgänge Kinderpflege sowie Sozialassistenten in Kindertageseinrichtungen nicht vertreten.

Quelle: Schilling (2014b): Berufsschulstatistik; Recherchen WiFF; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung

Tab. D6.3

Eingruppierung der Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge nach dem Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienste 2013 (Deutschland; Anzahl; in %)

Kindheitspädagoginnen und -pädagogen im Arbeitsfeld	Eingruppierung als				Insgesamt
	Kinderpfleger/in	Erzieher/in	Erzieher/in mit schwierigen Aufgaben	Angewandte wissenschaftliche Kenntnisse	
	%				Anzahl
Kindertageseinrichtungen					
Ohne Erzieher/innenausbildung	10	54	31	4	67
Mit Erzieher/innenausbildung	15	32	34	20	41
Insgesamt	12	45	32	10	108
Nicht Kindertageseinrichtungen					
Ohne Erzieher/innenausbildung	4	17	52	26	23
Mit Erzieher/innenausbildung	14	9	41	36	22
Insgesamt	9	13	47	31	45

Quelle: Züchner u.a. (2014); eigene Darstellung

Glossar

Aktionsprogramm Kindertagespflege

Das Programm wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2008 ins Leben gerufen. Ziele sind u.a.: der Ausbau der Tagespflegestrukturen an Modellstandorten, die Schaffung begleitender Informations- und Unterstützungsangebote und eine angemessene Vergütung der Kindertagespflege.

Berufsordnung

Siehe *Klassifizierung der Berufe*.

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 (einschl. Auszubildende), geringfügig Beschäftigte, Personen in Arbeitsgelegenheiten und Beamte (ohne Soldaten) sowie Selbstständige und deren mithelfenden 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“.

Klassifizierung der Berufe

Neben der „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO) wird in den amtlichen Erhebungen vor allem die Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB) benutzt. Relevant sind zurzeit drei Versionen dieser Klassifikation: Die KldB 1988, die KldB 1992 sowie die KldB 2010, die mit unterschiedlichen Übergangszeiträumen die Vorgängerversionen ablöst. Die KldB 1988 gliedert die Berufe hierarchisch nach einem fünfstufigen System. Es umfasst 6 Berufsbereiche, 33 Berufsabschnitte, 86 Berufsgruppen, 334 Berufsordnungen und 1.991 Berufsklassen. Die KldB 1992 folgt grundsätzlich derselben Struktur, allerdings ist die Anzahl der Berufsgruppen, -ordnungen und -klassen leicht gestiegen. Die KldB 2010 wurde von Grund auf neu entwickelt. Vergleiche mit den alten Klassifizierungen sind daher nur sehr eingeschränkt möglich.

Krankenschwestern (Berufsordnung)

Die Berufsordnung 853 „Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen“ umfasst nach der KldB 1988 die Berufsklassen: 8530 „Krankenschwestern, -pfleger, allgemein“, 8531 „Unterrichtsschwestern, -pfleger, Lehrhebammen“, 8532 „Säuglings-, Kinderkrankenschwestern“, 8533 „Psychiatrieschwestern, -pfleger“, 8534 „Operationsschwestern, -pfleger“ 8535, „Anästhesieschwestern, -pfleger“, 8536 „Hebammen“, 8538 „Gemeindeschwestern, -pfleger und ähnliche Berufe“ und 8539

„andere Funktionskrankenschwestern, -pfleger“. Die Kategorisierung wurde für die Klassifizierung der Berufe 1992 unverändert übernommen.

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.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Es gibt keine allgemeingültige Definition für prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Als Kriterien werden u.a. geringe Arbeitsplatzsicherheit, nicht existenzsichernde Einkommen und unzureichende Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme diskutiert.

Reallohnentwicklung

Die Reallohnentwicklung beschreibt die Entwicklung des Lohnes unter Berücksichtigung des Verbraucherpreisindex, also der Menge an Waren, die für den Lohn tatsächlich gekauft werden können.

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.

Stille Reserve

Die sogenannte „stille Reserve“ ist der Teil der Bevölkerung, der zurzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgeht und nicht arbeitslos gemeldet ist, aber unter bestimmten Bedingungen dazu bereit wäre eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die stille Reserve wird bei der Berechnung der Arbeitslosenquote nicht berücksichtigt.

Techniker (Berufsgruppe)

Die Berufsgruppe 62 „Techniker“ umfasst nach der Klassifizierung der Berufe 1988 folgende Berufsordnungen: 621 „Maschinenbautechniker“, 622 „Techniker des Elektrofaches“, 623 „Bautechniker“, 624 „Vermessungstechniker“, 625 „Bergbau-, Hütten-, Gießereitechniker“, 626 „Chemietechniker, Physikotechniker“, 627 „Übrige Fertigungstechniker“, 628 „Techniker, o.n.A.“, 629 „Industriemeister, Werkmeister“.

Verbraucherpreisindex

Mit dem Verbraucherpreisindex wird die Preisentwicklung für Konsumgüter abgebildet. Der Index gibt jeweils im Vergleich zu einem Basisjahr die Veränderung des Preises für den sogenannten Warenkorb an. Der Warenkorb repräsentiert alle Waren und Dienstleistungen, die von privaten Haushalten gekauft werden entsprechend ihrer Anteile an den privaten Konsumausgaben.

Wirtschaftssektoren

Die Beschäftigten einer Volkswirtschaft lassen sich drei Sektoren zuordnen:

1. Primärer Sektor (Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei),
2. Sekundärer Sektor bzw. industrieller Sektor (Produzierendes Gewerbe, Energie-, Wasserwirtschaft, Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) und
3. Tertiärer Sektor (Dienstleistungen, Handel, Verkehr, Verwaltung etc.).

Kurzbezeichnungen**AKJ^{Stat}**

Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

AWO

Arbeiterwohlfahrt

BA

Bundesagentur für Arbeit

B.A.

Bachelor of Arts

BAGFW

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtsverbände

BMFSFJ

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

DCV

Deutscher Caritasverband

DPWW

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (Der Paritätische)

DRK

Deutsches Rotes Kreuz

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

JFMK

Jugend- und Familienministerkonferenz

KICK

Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Kinder- und Jugendhilfe-weiterentwicklungsgesetz)

KiföG

Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz)

KJH-Statistik

Kinder- und Jugendhilfestatistik

KIdB

Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit

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

ZWST

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland

Gebietseinheiten**West (ohne BE)**

Westdeutschland (ohne Berlin)

Ost (ohne BE)

Ostdeutschland (ohne 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

- AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2013): Private Erziehung in öffentlicher Verantwortung – Folgen für die Kompetenzerfordernisse in der Kindertagespflege und der Pflegekinderhilfe. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin
- 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 der Universität Bremen. Bremen
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld
- Behr, Karin/Lange, Jens (2014a): Kita-Leitungskräfte: Was wir über sie wissen und was wir wissen wollen. www.erzieherin.de/kita-leitungskraefte.php (01.07.2014)
- Behr, Karin/Lange, Jens (2014b): Kita-Leitung unter der Lupe. Forschungsergebnisse zu einem unklaren Berufsprofil. In: TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, H. 2, S. 14–17
- Behr, Karin/Lange, Jens (2014c): Zwischen Morgenkreis und Management. Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München (Im Erscheinen)
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2014): Qualitätsausbau in Kitas. 7 Fragen zum Qualitätsausbau in deutschen Kitas. 7 Antworten der Bertelsmann Stiftung: Status quo, Handlungsbedarfe und Empfehlungen. Methodische Erläuterungen. Gütersloh
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004): Das Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG). Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe. Bonn
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2013a): 14. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2013b): Ausbau der Kindertagespflege. www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118996.html (11.07.2014)
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2013c): Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege. Berlin. www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=118996.html (01.04.2014)
- BMJFG – Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.) (1980): Das Modellprojekt „Tagesmütter“ – Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung. (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit; Bd. 85). Stuttgart
- Bock-Famulla, Kathrin/Lange, Jens (2013): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2013. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh
- Buchholz, Ulrich R./Heß, Klaus-Dieter (2007): Ergebnisse des Projekts „Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“. Technik & Leben e.V., TBS NRW. Düsseldorf. www.demobib.de/bib/index,id,1156,selid,1157,type,VAL_MEMO,reflabel,4.html#4 (09.07.2014)
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifizierung der Berufe 1988). Deutschland. Stichtag 30. Juni 2010. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifizierung der Berufe 1988). Stichtag 30. Juni 2011. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2013a): Sonderauswertung. Arbeitsmarkt in Zahlen – Bestand an Arbeitslosen und gem. Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen (KldB 1988). Stichtag 30. Juni. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2013b): Sonderauswertung. Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit (ohne Auszubildende) mit Angaben zu Entgelten nach ausgewählten Berufen der KldB 1988. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2013c): Sonderauswertung. Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2014a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der KldB 2010. Deutschland. Stichtag 30. Juni 2013. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2014b): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit (1987–1998): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA). Stichtag 30. Juni. Nürnberg

- Bundesverband für Kindertagespflege e.V. (2012): Qualifizierungs- und Prüfungsordnung. Richtlinien zur Vergabe des Zertifikats „Qualifizierte Tagespflegeperson“. Berlin
- Deutsche Rentenversicherung (2013): Scientific Use File Versichertenrentenzugang 2004, 2011. Quelle: Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung (FDZ-RV).
- Dudek, Joanna/Gebrande, Johanna (2012): Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 19. München
- Dudek, Joanna/Hanssen, Kirsten/Reitzner, Bianca (2013): Pluralisierung der Ausbildungslandschaft. Neue Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. In: Berth, Felix/Diller, Angelika/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München, S. 63–82
- Eibeck, Bernhard (2014): Eingruppierung und Bezahlung von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen. Tarifliche Entgeltordnung aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München (Im Erscheinen)
- ESF-Regiestelle des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Grund- und Nachqualifizierung. Förderung der Grund- und Nachqualifizierung von Tagesmüttern und Tagesvatern. www.esf-regiestelle.eu/aktionsprogramm_kindertagespflege/grund__und_nachqualifizierung/index_ges.html (11.07.14)
- FDZ – Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013a): Mikrozensus 2011
- FDZ – Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2013b): Mikrozensus 1998
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2007): Wie gehts im Job? KiTa-Studie der GEW. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.). Frankfurt am Main
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (im Erscheinen): Das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, Karin (Hrsg.): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden
- 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 (im Erscheinen)
- Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2014): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München (im Erscheinen)
- Heitkötter, Martina/Pabst, Christopher (2013): Großtagespflegestellen als neuer Trend in der Kinderbetreuung. DJI Online Thema 2013/03: Kindertagespflege auf dem Prüfstand. www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1178 (10.01.2014)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Berufe im Spiegel der Statistik. bisds.infosys.iab.de/bisds/faces/Start.jsp (27.05.2014)
- 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
- Janssen, Rolf (2011): Die Zugangsvoraussetzungen zur sozialpädagogischen Fachschulausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Schulleitungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 8. München
- Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) (2010): Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“.
- Jurczyk, Karin (2005): Tagespflege – Frauenarbeit, familiennah. Eine Betreuungsform zwischen Familie, Markt und Öffentlichkeit. In: Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Tagespflege zwischen Markt und Familie. Neue Herausforderungen und Perspektiven. (DJI-Fachforum Bildung und Erziehung, Bd. 2). München, S. 9–28
- Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas/Tietze, Wolfgang/Keimeleider, Lis/Schneider, Kornelia/Schumann, Marianne/Stempinski, Susanne/Weiß, Karin/Zehnbauser, Anne (2004): Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung: Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung in Privathaushalten. Weinheim/Basel
- Kerl-Wienecke, Astrid/Heitkötter, Martina: Qualifizierung in der Kindertagespflege für Erzieher/innen auf der Grundlage des DJI-Curriculums (oder vergleichbaren Lehrplänen). www.dji.de/index.php?id=41879 (15.01.2014)
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2013a): Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.10.2013
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2013b): Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 in der Fassung vom 12.12.2013
- Lakies, Thomas (2013): Dritter Abschnitt. Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege. In: Münder, Johannes/Meysen, Thomas/Trenczek, Thomas (Hrsg.): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe. 7., vollständig überarbeitete Aufl. Baden-Baden, S. 273–322
- Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher in Nordrhein-Westfalen (LAG Erzieherinnenausbildung NRW) (2013): Merkblatt zur Organisation einer praxisorientierten Ausbildung in der Fachschule für Sozialpädagogik. www.lag-ea-nrw.de/?p=419 (22.05.2014)

- Leygraf, Jan (2012): Struktur und Organisation der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Eine bundesweite Befragung von Fachschul- und Abteilungsleitungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 16. München
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (KM BW) (2012): Eckpunktepapier zur Implementierung einer praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in Baden-Württemberg. www.kultusportal-bw.de/Lde/3+BKSPIT (14.05.2014)
- Rauschenbach, Thomas/Beher, Karin/Knauer, Detlef (1995): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim/München
- Rauschenbach, Thomas (2008): Soziale Berufe. In: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Weinheim/München, S. 811–816
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010): Droht ein Personalnotstand? Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 1. München
- Rudow, Bernd (2004): Hohe psychische Belastung. Arbeitsbedingungen für Erzieher/innen. In: bildung & wissenschaft der GEW Baden-Württemberg, Juni 2014, S. 6–11
- Schilling, Matthias (2012): Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen“ von Th. Rauschenbach und M. Schilling, München 2010. Dortmund
- Schilling, Matthias (2013a): Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe (Stand Februar 2013).
- Schilling, Matthias (2013b): Erheblicher Personalzuwachs – nicht nur für U3. In: KomDat – Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 16. Jg., H. 2, S. 6–10
- Schilling, Matthias (2014a): Setzt sich der Fachkräftemangel in Kitas weiter fort? In: KomDat – Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 14. Jg., H. 1/2, S. 13–17
- Schilling, Matthias (2014b): 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 (im Erscheinen)
- Schilling, Matthias/Wilk, Agathe (2008): Erzieher/innen – eine Berufsgruppe auf dem Prüfstand. In: KomDat – Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, H. 1/2, S. 14–16
- Schreiber, Norbert (2012): Die Ausbildung von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen. Eine bundesweite Befragung der Leitungen von Berufsfachschulen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 18. München
- Sell, Stefan/Kersting, Anne (2010): Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz. 1. Aufl. Remagen
- Sell, Stefan/Kukula, Nicole (2013): Vergütung der Kindertagespflege. Bestandsaufnahme und Modelle einer leistungsorientierten Vergütungssystematik. Eine Expertise im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege. Remagen
- 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. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2007b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 15.03.2006. 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. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2008c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 15.03.2008. Wiesbaden

- Statistisches Bundesamt (2008d): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2007. Revidierte Ergebnisse. 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 öffentlich geförderter Kindertagespflege am 15.03.2008. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2009c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2008. Revidierte Ergebnisse. 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 15.03.2009. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010c): 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 (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 (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): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2011/2012. Fachserie 11, Reihe 1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2012d): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2011/2012. Fachserie 11, Reihe 2 (korrigiert am 21.12.2012). Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2012e): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2011. Fachserie 11, Reihe 4.4 (korrigiert am 05.02.2013). Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2012/13. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013b): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2012/2013. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013d): Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Lange Reihen ab 1948. September 2013. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2013e): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales. 2013. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014. Wiesbaden
- Strunz, Eva (2014): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Erzieherinnen – 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 (im Erscheinen)
- Studiengangstag Pädagogik der Kindheit/Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung im Kindesalter (Hrsg.) (2014): Staatliche Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. Dokumentation der Einführung einer neuen Berufsbezeichnung in den deutschen Bundesländern. Köln
- Tietze, Wolfgang (2005): Tagespflege: Bildungsförderung für Kinder unter drei Jahren. In: Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Tagespflege zwischen Markt und Familie. Neue Herausforderungen und Perspektiven. (DJI-Fachforum Bildung und Erziehung, Bd. 2). München, S. 49–70
- Viernickel, Susanne/Voss, Anja: Wissenschaftlicher Abschlussbericht. STEGE Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Im Auftrag der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Gefördert von der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Spitzenverband. Alice Salomon Hochschule Berlin. www.gew.de/Gesunde_Kita_auch_fuer_Erzieherinnen.html (03.07.2014)
- Weiß, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimleder, Lis (2009): Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagesmüttern“. 2. bearb. Aufl. Seelze-Velber
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Studium und Weiterbildung: Studiengangsdatenbank. www.weiterbildungsinitiative.de/studium (17.03.2014)
- 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 (im Erscheinen)

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1	Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2014	18
Abb. 2.2	Vollzeitäquivalente bei pädagogisch und leitend Tätigen 1998 bis 2014	19
Abb. 2.3	Tätige Personen nach Trägern 1998, 2006 und 2014	20
Abb. 2.4	Tätige Personen nach Trägern im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014	21
Abb. 2.5	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Art der Tageseinrichtung 1998, 2006 und 2014	23
Abb. 2.6	Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch Tätigen nach Arbeitsbereich 2006 und 2014	24
Abb. 2.7	Personalschlüssel 2013 nach Gruppenformen	25
Abb. 2.8	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Altersgruppen 1998 bis 2014	27
Abb. 2.9	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014	27
Abb. 2.10	Tätige Personen nach Umfang der Beschäftigung 1998, 2006 und 2014	29
Abb. 2.11	Tätige Personen nach Umfang der Beschäftigung im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014	30
Abb. 2.12	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau 2014	31
Abb. 2.13	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014	32

Abb. 2.14	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach ausgewählten Berufsabschlüssen 2006 bis 2013 bzw. 2014	33
Abb. 2.15	Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 und 2014	33
Abb. 2.16	Pädagogisch und leitend tätige Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss 2006 bis 2014	34
Abb. 2.17	Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung 2011 bis 2014	35
Abb. 2.18	Leitend tätige Personen nach Art der Freistellung und anderem Arbeitsbereich 2014	36
Abb. 2.19	Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Leitungsfreistellung und Ausbildungsniveau 2013	37
Abb. 2.20	Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss 2013	38
Abb. 2.21	Kindertageseinrichtungen nach Art der Leitungsfreistellung 2013	39
Abb. 3.1	Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu sozialen Berufen und Berufen des Bildungswesens 2011	45
Abb. 3.2	Frauenquoten in ausgewählten Beschäftigungsbereichen im Vergleich 2001 und 2011	45
Abb. 3.3	Zuwachs an weiblichen Beschäftigten in den größten Wachstumsberufen von 2000 bis 2011	45
Abb. 3.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der Frühen Bildung 2000 und 2011	46
Abb. 3.5	Beschäftigungsentwicklung in der Frühen Bildung 1978 bis 2013	47
Abb. 3.6	Beschäftigungsentwicklung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1992 bis 2011	48
Abb. 3.7	Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung 1983 bis 2013	49
Abb. 3.8	Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung nach Qualifikationsniveau 2000 und 2013	50
Abb. 3.9	Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2011	50
Abb. 3.10	Entwicklung der Altersverteilung in der Frühen Bildung von 2000 bis 2011	51

Abb. 3.11 Altersverteilung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2011	53	Abb. 4.6 Zahl der Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheits- pädagogischen Bachelor-Studiengängen 2004 bis 2013	70
Abb. 3.12 Zugänge zur Altersrente: Renteneintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu Frauen und Männern insgesamt 2004 und 2011	53	Abb. 4.7 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Kinderpflege- und der Sozialassistenzausbildung 2007/08 bis 2012/13	71
Abb. 3.13 Zugänge zur Altersrente: durchschnittliches Eintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011	53	Abb. 4.8 Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflege- und der Sozialassistenzausbildung 2007/08 bis 2011/12	72
Abb. 3.14 Zugänge zur Erwerbsminderungsrente: Anteil an den Renten- zugängen insgesamt in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011	54	Abb. 4.9 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2012/13	72
Abb. 3.15 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2011	55	Abb. 4.10 Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2011/12	72
Abb. 3.16 Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unter 21 Stunden wöchentlich in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	57	Abb. 4.11 Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2013	74
Abb. 3.17 Geringfügig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	57	Abb. 4.12 Vergleich der Ausbildungsstätten der Frühen Bildung 2012/13 ...	75
Abb. 3.18 Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	57	Abb. 4.13 Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr sowie Studienanfängerinnen und -anfänger 2007/08 bis 2012/13	75
Abb. 3.19 Atypisch Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	58	Abb. 4.14 Vergleich der Ausbildungs- und Studienabschlüsse in der Frühen Bildung 2007/08 bis 2014/15	76
Abb. 3.20 Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung im Vergleich zu Frauen und Männern insgesamt 2000 und 2010	59	Abb. 5.1 Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2014	81
Abb. 3.21 Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2010	60	Abb. 5.2 Veränderung der Anzahl der Kindertagespflegepersonen im Vergleich zum Vorjahr 2007 bis 2014	82
Abb. 3.22 Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung nach Ländern 2000 und 2010	60	Abb. 5.3 Kindertagespflegepersonen pro 1.000 Kinder unter drei Jahren nach Ländern 2006 und 2014	83
Abb. 4.1 Bildungsgänge Kinderpflege und Sozialassistent nach Ländern 2013	66	Abb. 5.4 Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflege- person 2006 bis 2014	84
Abb. 4.2 Zahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistent 2012/13	66	Abb. 5.5 Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder 2006 und 2014	85
Abb. 4.3 Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (Vollzeit) nach Ländern 2013	66	Abb. 5.6 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2006 und 2014	87
Abb. 4.4 Zahl der Fachschulen für Sozialpädagogik 2011/12 und 2012/13 ...	68	Abb. 5.7 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung und Anzahl der betreuten Kinder 2014	87
Abb. 4.5 Zahl der Standorte früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Hochschulform 2013	69	Abb. 5.8 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppe 2006 und 2014	88
		Abb. 5.9 Kindertagespflegepersonen und Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppe 2014	89

Abb. 5.10 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Altersgruppe und höchstem Berufsabschluss 2014	89
Abb. 5.11 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung 2006 und 2014	90
Abb. 5.12 Kinder pro Tagespflegeperson nach Ort der Betreuung 2006 und 2014	91
Abb. 5.13 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2006 und 2014	93
Abb. 5.14 Anteil der Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen an allen Kindertagespflegepersonen nach Ländern 2014	93
Abb. 5.15 Kindertagespflegepersonen und Kinder pro Großtages- pflegestelle sowie Kinder pro Kindertagespflegeperson nach Ländern 2014	94
Abb. 5.16 Kinder in Tagespflege nach Umfang der laufenden Geldleistung 2014	95
Abb. 5.17 Durchschnittliche Vergütung der Kindertagespflegepersonen (Förderleistung und Sachkostenerstattung) nach Art der Qualifizierung 2011/12	96
Abb. 5.18 Monatliche Bruttoleistung (Förderleistung und Sachkosten- aufwand in Euro) an Tagespflegepersonen anhand zweier Beispiele in den größten Städten/Landkreisen der Länder 2014	97
Abb. 6.1 Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden, nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025	102
Abb. 6.2 Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2014 bis 2025	102
Abb. 6.3 Verhältnis von Fachkräfteersatzbedarf und erwartbaren Neuzugängen aus den frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen 2014 bis 2025	102
Abb. 6.4 Abschätzung des Personalmehrbedarfs bei möglichen qualitativen Verbesserungen in der Kindertagesbetreuung und Betreuung von Schulkindern	104
Abb. 6.5 Eingruppierung der Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge nach dem Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienste und Arbeitsfeld 2013	109

Tabellenverzeichnis

Tab. D2.1 Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2014	117
Tab. D2.2 Tätige Personen in Tageseinrichtungen nach Arbeitsbereich 1998, 2006 und 2014	118
Tab. D2.3 Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch und leitend Tätigen 2006 bis 2014	118
Tab. D2.4 Tätige Personen nach Trägern 1998, 2006 und 2014	119
Tab. D2.5 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Art der Tageseinrichtung 1998, 2006 und 2014	120
Tab. D2.6 Tätige Personen nach Art der Tageseinrichtung 2014	120
Tab. D2.7 Anzahl der pädagogisch und leitend tätigen Personen pro Einrichtung 1998, 2006 und 2014	121
Tab. D2.8 Anzahl der pädagogisch und leitend tätigen Personen nach Einrichtungsart 2014	121
Tab. D2.9 Rechnerische Vollzeitstellen der pädagogisch Tätigen nach Arbeitsbereich und Altersgruppen der betreuten Kinder 2006 und 2014	122
Tab. D2.10 Personalschlüssel nach Gruppenformen 2013	123
Tab. D2.11 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Geschlecht 1974, 1994 und 2014	123
Tab. D2.12 Männliche pädagogisch und leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Leitungsfreistellung 2013	123
Tab. D2.13 Pädagogisch und leitend tätige Personen in Kindertages- einrichtungen nach Altersgruppen 1998, 2006 und 2014	124
Tab. D2.14 Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 1998, 2006 und 2014	125

Tab. D2.15 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau 1998, 2006 und 2014	126	Tab. D3.12 Zugänge zur Altersrente: durchschnittliches Eintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011	141
Tab. D2.16 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach ausgewählten Berufsabschlüssen 2006 bis 2013 bzw. 2014	127	Tab. D3.13 Zugänge zur Erwerbsminderungsrente: Anteil an den Renten- zugängen insgesamt in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2004 und 2011	142
Tab. D2.17 Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998, 2006, 2013 und 2014	128	Tab. D3.14 Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2011	142
Tab. D2.18 Pädagogisch und leitend tätige Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss 2006 bis 2014	128	Tab. D3.15 Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unter 21 Stunden wöchentlich in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	143
Tab. D2.19 Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ausbildungsniveau 2011 bis 2013	129	Tab. D3.16 Geringfügig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	143
Tab. D2.20 Leitend tätige Personen nach Art der Freistellung und anderem Arbeitsbereich 2014	130	Tab. D3.17 Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen und befristete Beschäftigungsverhältnisse mit dem Grund, unbefristete Anstellung nicht zu finden, 1998 und 2011	144
Tab. D2.21 Kindertageseinrichtungen nach Art der Leitungsfreistellung 2013	131	Tab. D3.18 Atypisch Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1998 und 2011	144
Tab. D3.1 Beschäftigte in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2011	132	Tab. D3.19 Bruttomonatsentgelte in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2000 und 2010	145
Tab. D3.2 Frauenquoten in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2011	133	Tab. D4.1 Berufsfachschulen für Kinderpflege in den Schuljahren 1994/95 und 2012/13 sowie Berufsfachschulen für Sozialassistenten 2012/13	146
Tab. D3.3 Zuwachs in den größten Wachstumsberufen 2000 bis 2011 nach Geschlecht	134	Tab. D4.2 Fachschulen für Sozialpädagogik in den in den Schuljahren 1994/95, 2011/12, 2012/13 und im Jahr 2009	147
Tab. D3.4 Beschäftigte in der Frühen Bildung 1978 bis 2011	135	Tab. D4.3 Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen sowie früh- bzw. kindheits- pädagogische Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2013	148
Tab. D3.5 Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 1992 bis 2001	136	Tab. D4.4 Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen im Jahr 2013 nach Hochschulform ...	148
Tab. D3.6 Arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung und insgesamt 1983 bis 2013	137	Tab. D4.5 Früh- bzw. kindheitspädagogische Master-Studiengänge und Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Master-Studiengängen 2013	149
Tab. D3.7 Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung 2000 bis 2011	138	Tab. D4.6 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Kinderpflegeaus- bildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2012/13	149
Tab. D3.8 Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung und in ausgewählten Berufen 2000 und 2011	138	Tab. D4.7 Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeaus- bildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12	150
Tab. D3.9 Altersverteilung in der Frühen Bildung 2000 bis 2011	139	Tab. D4.8 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Sozialassistenten- ausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2012/13	151
Tab. D3.10 Altersverteilung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2000 und 2011	140		
Tab. D3.11 Zugänge zur Altersrente: Eintrittsalter in der Frühen Bildung im Vergleich zu Frauen und Männern insgesamt 2004 und 2011	141		

Tab. D4.9 Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenten- ausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12	152	Tab. D5.12 Großtagespflegestellen (GTP) nach Kindertagespflege- personen (KTPP) und Kindern 2012 und 2014	167
Tab. D4.10 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2012/13	153	Tab. D5.13 Kinder in Tagespflege nach Umfang der öffentlichen Förderung/Finanzierung (laufende Geldleistung) 2006 und 2014	168
Tab. D4.11 Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12	154	Tab. D5.14 Kriterien für eine leistungsgerechte Vergütung in den größten Kommunen/Landkreisen der Länder 2014 (ohne Hortbereich)	169
Tab. D4.12 Studienplätze, Studiengänge, Hochschulstandorte und Studien- anfängerinnen und -anfänger früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge nach Hochschulform 2013	154	Tab. D5.15 Vergütung von Kindertagespflegepersonen in den größten Kommunen/Landkreisen der Länder (ohne Hortbereich; ohne Inklusion)	170
Tab. D4.13 Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor- Studiengänge 2004 bis 2013	155	Tab. D6.1 Pädagogisch und leitend Tätige, die voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung verlassen werden, nach Art des Ausscheidens 2014 bis 2025	171
Tab. D4.14 Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr, Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen in der Frühen Bildung in den Schuljahren 2006/07 bis 2014/15 bzw. 2007 bis 2015	155	Tab. D6.2 Erwartbare Zahl der Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Berufs- und Hochschulausbildungsgänge, die in das Berufsfeld einmünden, 2014 bis 2025	172
Tab. D5.1 Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2014	156	Tab. D6.3 Eingruppierung der Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge nach dem Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienste 2013	173
Tab. D5.2 Kindertagespflegepersonen (KTPP) pro 1.000 Kinder unter drei Jahren 2006 und 2014	157		
Tab. D5.3 Kindertagespflegepersonen (KTPP), betreute Kinder und durchschnittliche Kinderzahl nach Ort der Betreuung 2006 und 2014	158		
Tab. D5.4 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Anzahl der betreuten Kinder 2006 und 2014	159		
Tab. D5.5 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2006 und 2014	160		
Tab. D5.6 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Haupt- und Einzel- qualifikationsgruppen 2006 und 2014	161		
Tab. D5.7 Kindertagespflegepersonen nach Geschlecht 2006 bis 2014	162		
Tab. D5.8 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 bis 2014	163		
Tab. D5.9 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Altersgruppen und Berufsabschluss 2006 und 2014	164		
Tab. D5.10 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung 2006 und 2014	165		
Tab. D5.11 Kindertagespflegepersonen (KTPP) nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2006 und 2014	166		

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches
Jugendinstitut

Kitas sind einer der dynamischsten Jobmotoren in Deutschland: Nie zuvor waren so viele Personen in diesem Arbeitsfeld beschäftigt, und nie zuvor wurden so viele Nachwuchskräfte ausgebildet wie heute. Gleichzeitig wachsen die Qualitätsansprüche an die institutionelle Bildung, Betreuung und Erziehung. Ist in Anbetracht des starken Wachstums mit einer Dequalifizierung in der Frühen Bildung zu rechnen? Reichen die Ausbildungskapazitäten, um die Nachfrage nach frühpädagogischen Fachkräften zu befriedigen? Und wie wird sich der Personalbedarf in den kommenden Jahren entwickeln? Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* ist die erste umfassende Bestandsaufnahme zum Personal in der Kindertagesbetreuung. Auf Grundlage der amtlichen Statistik liefert der Bericht umfangreiche Informationen über Personal, Arbeitsmarkt und Erwerbssituation sowie Qualifizierung. Darüber hinaus benennen die Autorinnen und Autoren künftige Herausforderungen im Hinblick auf den Personalbedarf und die Professionalisierung frühpädagogischer Fachkräfte.