



# **IW-Report 14/19**

## **Beschäftigungsboom im Be- treuungsbereich und keine Trendumkehr in Sicht**

Aktuelle Entwicklungen bei Beschäftigung, Fachkräfteangebot und -nachfrage  
Wido Geis-Thöne

Köln, 15.04.2019

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2 Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre</b>	<b>5</b>
2.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betreuungsberufen	5
2.2 Beschäftigung in Kindertagesstätten und Horten	10
2.3 Beschäftigung in weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe	19
2.4 Beschäftigung im außerunterrichtlichen Bereich der Ganztagschulen	21
2.5 Entwicklungen bei den Tageseltern	24
2.6 Zwischenfazit	26
<b>3 Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage</b>	<b>27</b>
3.1 Aktuelle Entwicklungen bei Arbeitsangebot und -nachfrage	27
3.2 Ausbildung als zentrale Determinante des Fachkräfteangebots	29
3.3 Determinanten des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs im Betreuungsbereich	34
3.4 Professionenmix in den Betreuungseinrichtungen und Fachkräftebedarfe	39
3.5 Zwischenfazit	41
<b>4 Fazit und Handlungsempfehlungen</b>	<b>42</b>
<b>Literatur</b>	<b>46</b>
<b>Abstract</b>	<b>49</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>50</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>50</b>

### JEL-Klassifikation:

J13 – Kinderbetreuung

J21 – Umfang und Struktur der Beschäftigung

J23 – Arbeitskräftenachfrage

**Anmerkung: Alle Angaben in dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.**

## Zusammenfassung

Mit dem gesellschaftlichen Wandel hat die institutionelle Betreuung in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies hat auch zu einem starken Beschäftigungsaufbau in den einschlägigen Betreuungsberufen geführt. Allein in der Zeit zwischen Juni 2014 und 2018 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hier um rund 167.000 auf nunmehr 878.000 angestiegen, wie die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen. Allerdings lässt sich der Betreuungsbereich hier nur relativ grob abgrenzen. Betrachtet man die Kitas und Horte, für die im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik deutlich differenziertere Angaben vorliegen, ist die Zahl der pädagogischen und im Leitungsbereich Tätigen zwischen den Jahren 2008 und 2018 von 379.000 auf 621.000 gestiegen. Auch beim pädagogischen und Verwaltungspersonal in den Heimen und Tagesgruppen war ein starker Anstieg von 44.000 im Jahr 2006 auf 79.000 im Jahr 2016 zu verzeichnen. Dieses darf bei einer Betrachtung des Betreuungsbereichs trotz der etwas abweichenden Tätigkeiten nicht außer Acht gelassen werden, da die Fachkräfte hier in den meisten Ländern die gleiche Erzieherausbildung durchlaufen wie in den Tageseinrichtungen. Für die Ganztagschulen als weiteren wichtigen Erbringer von Betreuungsleistungen liegen leider keine aussagekräftigen Statistiken zur Personalentwicklung außerhalb des Lehrkörpers vor, sodass auch das Gesamtbild bis zu einem gewissen Grad lückenhaft bleibt.

Bei einem Großteil der im Betreuungsbereich beschäftigten Personen handelt es sich um ausgebildete Erzieher und Erzieherinnen. So liegt ihr Anteil bei den im pädagogischen und Verwaltungsbereich der Kitas und Horte Beschäftigten bei rund zwei Drittel. Darüber hinaus gibt es auch spezifische zweijährige Berufsfachschulabschlüsse, die für den Einsatz in einer Betreuungseinrichtungen qualifizieren, sich in ihrer Bedeutung und mit Blick auf die in ihrem Rahmen erworbenen Abschlüsse allerdings zwischen den einzelnen Ländern unterscheiden. Insgesamt ist die Strukturierung des Berufsfelds in den Ländern sehr unterschiedlich, was nicht nur gezielte Maßnahmen zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung auf Bundesebene sehr schwierig macht, sondern auch die geografische Mobilität der Fachkräfte hemmen kann. Hier sollte zumindest darauf hingewirkt werden, dass in allen Ländern dieselben Berufe ausgebildet und dieselben Berufsbezeichnungen verwendet werden. Auch wäre es gut, wenn eine Angleichung der Zugangsvoraussetzungen für die Erzieherausbildung, insbesondere mit Blick auf die geforderte Praxiserfahrung, und der in ihrem Rahmen vermittelten Inhalte stattfinden würde.

Für die nächsten Jahre ist mit einem weiteren Voranschreiten des Betreuungsausbaus und damit auch mit einer weiteren Zunahme der Arbeitskräftebedarfe im Betreuungsbereich zu rechnen. Um den optimalen Zustand zu erreichen, würden rund 225.000 Personen zusätzlich gebraucht. Allerdings kommt es trotz eines deutlichen Anstiegs der Ausbildungszahlen in den Erzieherberufen bereits in den letzten Jahren zu immer gravierenden Fachkräftengpässen, sodass die Fachverfügbarkeit für den weiteren Betreuungsausbau zum limitierenden Faktor werden kann. Dabei ist anzumerken, dass an dieser Stelle auch die Entwicklungen beim Professionenmix in den Einrichtungen eine wichtige Rolle spielen. So wäre es durchaus möglich, dass in Zukunft sowohl verstärkt akademisch qualifizierte Fachkräfte als auch Personen mit Berufsfachschulabschluss oder Grundlagenkurs in der Tagespflege eingestellt würden, wobei letztere vorwiegend als Zweit- und Ergänzungskräfte tätig werden könnten.

## 1 Einleitung

Mit dem gesellschaftlichen Wandel der letzten Jahrzehnte hat die institutionelle Betreuung immer stärker an Bedeutung gewonnen. Noch in den 1960er-Jahren war es in der Bundesrepublik üblich, dass die Frauen spätestens mit der Geburt des ersten Kindes aus dem Arbeitsmarkt ausschieden und sich ausschließlich um die Belange der Familie kümmerten (Tolcu, 2010), sodass eine institutionelle Betreuung nicht unbedingt notwendig war. Dennoch besuchte auch damals bereits ein großer Teil der Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren einen Kindergarten. Berechnungen von Pflugmann-Hohlstein (2012) zufolge lag die Besuchsquote in Baden-Württemberg im Jahr 1968 bereits bei rund 60 Prozent. Allerdings handelte es sich bei den Kindergärten dieser Zeit mehr um Sozialisierungsinstanzen vor allem der Kirchen und weniger um Betreuungseinrichtungen nach heutigem Verständnis, was sich auch in Gruppengrößen von über 30 Kindern widerspiegelt (Pflugmann-Hohlstein, 2012). Erst mit den bildungspolitischen Reformen der folgenden Jahrzehnte erhielt der Kindergarten zunehmend sein heutiges Gesicht. Dabei war die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz ab dem dritten Lebensjahr im Jahr 1996 ein zentraler Meilenstein.

Anders als für Kindergartenkinder existierten in Westdeutschland trotz der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit bis zur Mitte der 2000er-Jahre nur sehr wenige Betreuungsangebote für unter Dreijährige (BMFSFJ, 2010). Im Osten stellte sich die Lage deutlich besser dar, da hier die Betreuungsinfrastruktur bereits in der sozialistischen Periode sehr stark ausgebaut und in der Nachwendzeit nur teilweise zurückgebaut worden war. Erst im Jahr 2007 wurde mit dem Krippengipfel die Grundsatzentscheidung getroffen, dass die Betreuungsinfrastruktur auch für diese Altersgruppe bedarfsgerecht ausgebaut werden und ab dem Jahr 2013 ab dem ersten Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz bestehen sollte. Dabei zeigen sich hier trotz des starken Ausbaus der Betreuungsangebote in den vergangenen Jahren bis heute substantielle Lücken (Geis-Thöne, 2018). Grund hierfür ist neben einem deutlichen Anstieg der Kinderzahlen vor allem, dass sich die jungen Eltern immer mehr Betreuung für ihre Kinder wünschen. Vor diesem Hintergrund kann der Ausbau der frühkindlichen Betreuung auch längst noch nicht als abgeschlossen angesehen werden. Ähnlich stellt sich die Lage auch bei den ergänzenden Betreuungsangeboten für Grundschulkindern dar, die in Deutschland notwendig sind, da der Unterricht anders als in vielen anderen entwickelten Ländern in der Regel in Halbtags- und nicht in Ganztagsform erfolgt. Auch hier ist erst in den letzten Jahren ein deutlicher Ausbau erfolgt, der noch längst nicht als abgeschlossen zu betrachten ist (Klemm / Zorn, 2017), wobei in diesem Fall ein Rechtsanspruch im Raum steht, aber noch nicht beschlossen ist.

Nicht nur die quantitativen Bedarfe auch die Qualitätsanforderungen an die institutionelle Betreuung sind in den letzten Jahren zunehmend gestiegen, was sich nicht zuletzt in der steigenden Bedeutung der Bildungspläne niederschlägt (Schreiber, 2009). Dennoch sind die Betreuungseinrichtungen mit Ausnahme der Ganztagschulen in Deutschland rechtssystematisch nach wie vor nicht als Bildungseinrichtungen, sondern als Einrichtungen der öffentlichen Fürsorge eingestuft. Dies hat zufolge, dass sie anders als die Schulen in den Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung von Bund und Ländern und nicht in die alleinige Länderzuständigkeit fallen. Einerseits macht dies rechtliche Regelungen auf Bundesebene, wie die Einführung eines

deutschlandweit gültigen Rechtsanspruchs erst möglich. Andererseits führt dies aber auch fast zwangsweise zu einer starken institutionellen Trennung von den Schulen, was sich nicht zuletzt auch in den unterschiedlichen Bildungswegen und Vergütungssystemen für die betreuenden und unterrichtenden Personen niederschlägt.

Mit dem quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuung hat der Bedarf an Betreuungskräften stark zugenommen. Stellte das Berufsfeld in den 1960er-Jahren noch einen Randbereich des Arbeitsmarktes dar, beschäftigten allein die Kindertagesstätten und Horte im Jahr 2018 zusammen bereits rund eine Dreiviertelmillion Personen (Statistisches Bundesamt, 2018a). Dabei haben sich auch die Erwerbsverläufe der in diesem sehr stark weiblich dominierten Tätigkeitsfeld Beschäftigten deutlich verändert. War es in der Vergangenheit üblich, dass die Frauen mit der Gründung einer eigenen Familie endgültig den Beruf aufgaben, bleiben sie inzwischen häufiger am Arbeitsmarkt aktiv. Dies hat dazu geführt, dass sich die Altersstruktur im Berufsfeld heute insgesamt relativ ausgeglichen darstellt, während sie noch vor zwanzig Jahren sehr jung geprägt war (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017).

Damit lässt sich zwar einerseits sagen, dass sich bei der institutionellen Betreuung das in vielen anderen Arbeitsmarkt Bereichen beobachtbare Phänomen alternder Belegschaften und stark ansteigender Zahlen altersbedingt ausscheidender Mitarbeiter auf absehbare Zeit nicht zeigen dürfte. Andererseits dürfte es aber auch nicht in größerem Umfang Fachkräfte reserven geben, die gegebenenfalls für den Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten. So kann die Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte zu einer zentralen Hürde für den weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur werden, der trotz Fortschritte der letzten Jahre dringend notwendig ist, um es den Eltern zu ermöglichen, tatsächlich im von ihnen gewünschten Umfang am Arbeitsmarkt zu aktiv zu sein. Letzteres ist nicht nur in ihrem Eigeninteresse, sondern hilft auch den vor dem Hintergrund des demografischen Wandels drohenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zu stabilisieren. Zudem dürfte die Bildungsleistung der Betreuungseinrichtungen insbesondere im Kontext der starken Zuwanderung der letzten Jahre noch weiter an Bedeutung gewinnen. Dabei reicht die Zahl der Fachkräfte pro Kind derzeit vielfach bei weitem noch nicht aus, um eine hohe Betreuungsqualität sicherzustellen (Bock-Famulla et al., 2018).

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden zunächst die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre im Betreuungsbereich im Detail betrachtet. Anders als im von mehreren Institutionen im einschlägigen Bereich getragenen und deutlich größer angelegten „Fachkräftebarometer Frühe Bildung“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017) werden dabei nicht nur die Betreuungsangebote für Kinder bis zum Schuleintritt sondern auch die Ganztagschulen und die weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, wie die Heime, in den Blick genommen, da auch hier Arbeitskräfte mit den für den Betreuungsbereich einschlägigen Ausbildungen benötigt werden. Im dritten Teil wird dargestellt, was die zukünftigen Entwicklungen von Fachkräfteangebot und -nachfrage im Betreuungsbereich bestimmt und welche Trends sich hier abzeichnen. Der vierte Teil zieht ein Fazit und gibt einige Handlungsempfehlungen.

## 2 Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre

Um ein möglichst umfassendes Bild der Beschäftigungsentwicklung im Betreuungsbereich zu erhalten, wird im Folgenden in mehreren Schritten vorgegangen. Zunächst werden die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhobenen Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgewertet. Gegenüber den in den weiteren Unterabschnitten betrachteten Fachstatistiken haben diese den Vorteil, dass tatsächlich alle Beschäftigungsbereiche abgedeckt sind. Etwa werden private Kindertagesstätten, die nicht öffentlich gefördert sind, in der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht miterfasst. Allerdings haben die BA-Daten den Nachteil, dass sich das Tätigkeitsfeld nur sehr grob abgrenzen lässt. Die in der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfassten Angaben zur Beschäftigung in den Kindertagesstätten und Horten sind hier wesentlich differenzierter, sodass ihre detaillierte Betrachtung einen großen Mehrwert bringt. Diese erfolgt im zweiten Unterabschnitt. Ergänzend wird im dritten Abschnitt kurz auf die weiteren relevanten Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, wie die Heime, eingegangen. Neben diesen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe erbringen auch die Ganztagschulen über den Unterricht hinaus in wesentlichem Maße Betreuungsleistungen. Allerdings ist die statistische Erfassung hier sehr viel schlechter, sodass im vierten Unterabschnitt nur kurz aufgezeigt werden kann, was sich zur Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich überhaupt aussagen lässt. Weitere wichtige Erbringer von Betreuungsleistungen sind die Tageseltern, auf die im fünften Unterabschnitt eingegangen wird. Dabei ist anzumerken, dass diese anders als die Beschäftigten in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und den Ganztagschulen in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht miterfasst sind, da es sich bei ihnen in aller Regel nicht um abhängig Beschäftigte, sondern selbstständig Tätige handelt. Der sechste Unterabschnitt fasst die vorangegangenen Ergebnisse kurz zusammen und zieht ein kurzes Fazit.

### 2.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betreuungsberufen

Um auf Basis der BA-Statistiken Aussagen über die Beschäftigungsentwicklung im Betreuungsbereich treffen zu können, muss dieser zunächst abgegrenzt werden. Dies kann anhand der ausgeübten Tätigkeiten erfolgen, die entlang der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) verschiedenen Berufsgattungen zugeordnet werden. Bei den folgenden drei Berufsgattungen handelt es sich dabei um Betreuungsberufe im engeren Sinne:

- Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (KldB 2010: 83112): Hierunter fallen alle Erzieher\*innen, sowohl in Kindertagesstätten als auch in Heimen. Auch Kinderpfleger und sozialpädagogische Assistenten werden unter dieser Berufsgattung erfasst. Dies ist sehr kritisch zu sehen, da es sich hierbei um Berufe handelt, die im Rahmen einer zweijährigen Ausbildung an einer Berufsfachschule erlernt werden, wohingegen die Fachschulausbildung zum Erzieher drei bis vier Jahre dauert und ein deutlich höheres Ausgangsbildungsniveau voraussetzt. Zu Verzerrungen kann diese Zusammenfassung vor allem bei der Gegenüberstellung der Zahlen zu Arbeitslosen und offenen Stellen führen, die in Abschnitt 3.1. anhand derselben Berufsabgrenzung erfolgt.

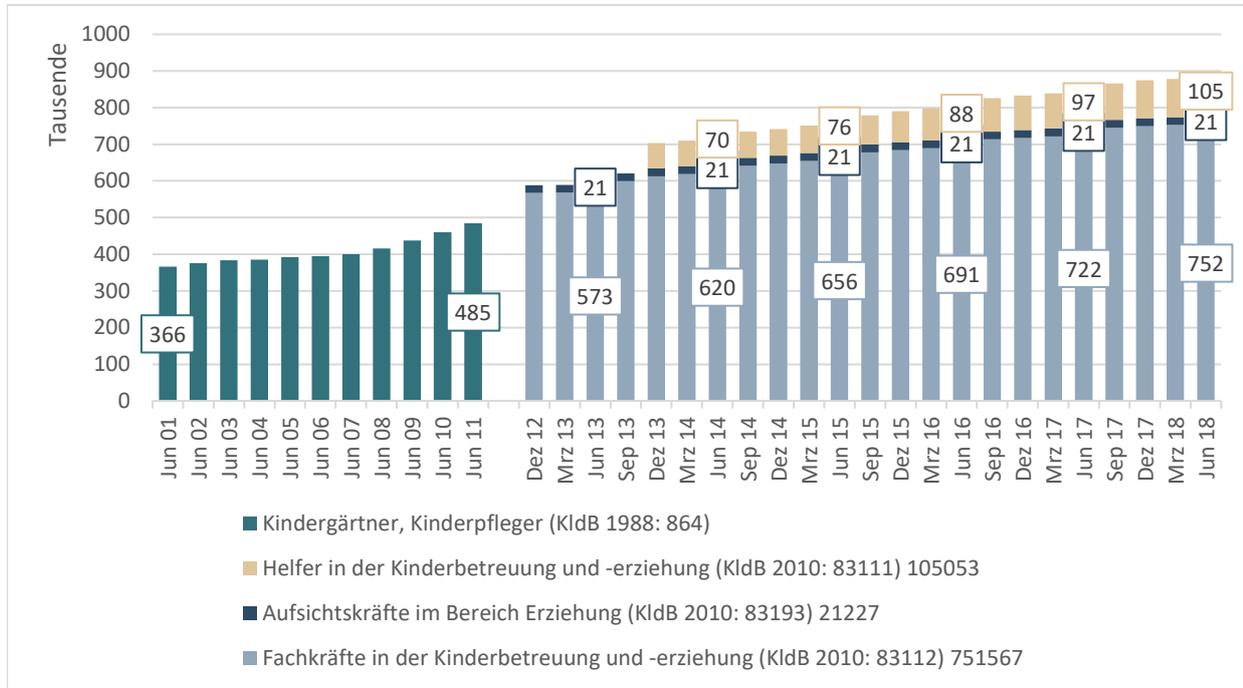
- Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung - Helfer-/Anlern Tätigkeiten (KldB 2010: 83111): Diese Berufsgattung umfasst alle Tätigkeiten im pädagogischen Bereich der Betreuungseinrichtungen und Heime, für die keine Fachausbildung notwendig ist, sowie die Kinderbetreuung in Privathaushalten, worunter unter anderem die Au-pairs fallen. Auch die Tageseltern, die in aller Regel allerdings nicht abhängig beschäftigt sind, sind dieser Berufsgattung zugeordnet.
- Aufsichtskräfte - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (KldB 2010: 83193): Eine Sonderstellung nehmen in der KldB 2010 die Kita-Leitungen ein. Obwohl sie in der Regel den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit mit der Kinderbetreuung verbringen, sind sie nicht der Berufsuntergruppe der Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung, sondern der Aufsichts- und Führungskräfte im größeren Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege zugeordnet. Allerdings lassen sie sich hier relativ treffsicher identifizieren, da neben ihnen nur noch die wenigen Ausbildungsmeister in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung als Aufsichtskräfte (KldB 2010: 83193) erfasst werden, wohingegen alle anderen Einrichtungsleitungen den Führungskräften (KldB 2010: 83194) zugeordnet sind.

Obschon diese drei Berufsgattung einen großen Teil des Betreuungsbereichs abdecken, spiegeln sie ihn nicht komplett wider. Etwa fehlen die in den Betreuungseinrichtungen beschäftigten Heilpädagogen und Heilerzieher, die mit der Inklusion zunehmend an Bedeutung gewinnen. Diese lassen sich auf Basis der KldB 2010 allerdings nicht treffsicher von anderen Berufen in der Hilfe für Menschen mit Behinderung abgrenzen, die nichts mit der Kinderbetreuung zu tun haben.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den oben genannten drei Berufsgruppen ist in Abbildung 2-1 dargestellt. Zunächst zeigt sich hier eine starke Dominanz der Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, die im Juni 2018 rund 86 Prozent der betrachteten Beschäftigten ausmachten. Bei dieser Berufsgruppe ist in den letzten Jahren überdies ein kontinuierlicher und starker Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. So lag der Wert im Juni 2018 mit 752.000 um rund ein Drittel höher als noch fünf Jahre zuvor. Die noch längerfristige Entwicklung lässt sich auf Basis der KldB 2010 nicht nachzeichnen, da diese erst im Jahr 2011 eingeführt worden ist. Allerdings legen die in Abbildung 2-1 ergänzend dargestellten Werte zur in der Vorgängerversion KldB 1988 erfassten Berufsgruppe der Kindergärtner und Kinderpfleger eine deutlich länger währende Entwicklung nahe. Wie bei den Fachkräften zeigt sich auch bei den Helfern in der Kinderbetreuung und -erziehung in den letzten Jahren ein starker Beschäftigungsaufbau. Hingegen hat die Zahl der Aufsichtskräfte im Bereich Erziehung in den letzten Jahren ziemlich konstant bei 21.000 gelegen.

## Abbildung 2-1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betreuungsberufen

Abgrenzung nach Klassifikation der Berufe (KldB)



\*Anmerkung: Für Dez. 2012 bis Sep. 2013 sind unrevidierte Werte (Revision von 2014) ausgewiesen. Auf die Darstellung von Zahlen zu den Helferberufen, wurde aufgrund der starken Anpassung in diesem Bereich verzichtet.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, 2014, versch. Jg.a

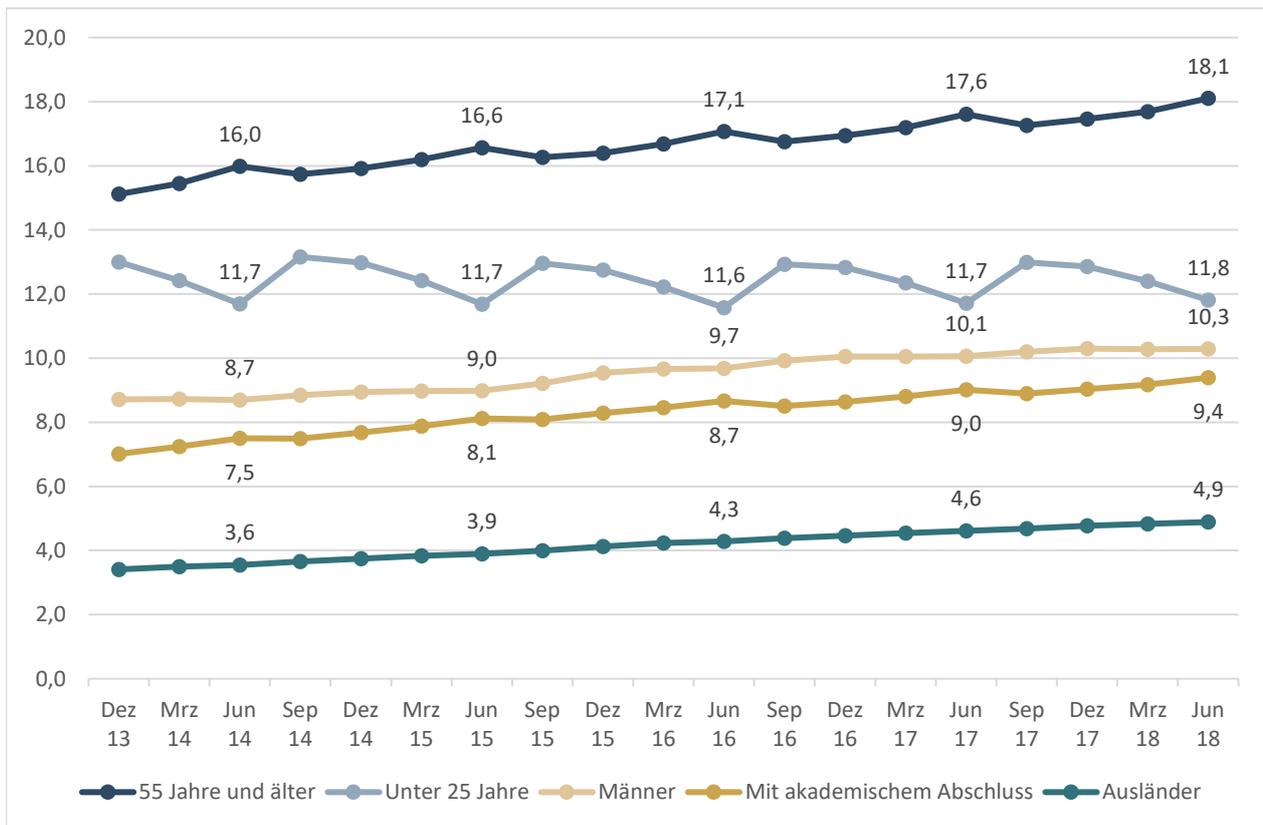
Neben der sozialversicherungspflichtigen erfasst die Bundesagentur für Arbeit auch die geringfügige Beschäftigung. Diese ist allerdings nur bei den Helfern in der Kinderbetreuung und -erziehung mit einer Zahl von rund 46.000 im Juni 2018 quantitativ relevant. Hingegen spielt sie bei den Fachkräften mit 34.000 und den Aufsichtskräften im Bereich Erziehung mit 185 und damit auch im Beschäftigungsfeld insgesamt kaum eine Rolle (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Da die geringfügig Beschäftigten vor dem Hintergrund ihrer kurzen Arbeitszeiten überdies grundsätzlich nur vergleichsweise wenig zum gesamten Arbeitsvolumen beitragen, wird hier auf eine weitergehende Betrachtung verzichtet und der Fokus allein auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelegt.

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit geben nicht nur Auskunft über die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern enthalten auch eine Reihe von Strukturmerkmalen, die eine differenziertere Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung ermöglichen. In Abbildung 2-2 ist eine Reihe entsprechender Indikatoren ausgewiesen. Dabei blieben die Aufsichtskräfte im Bereich Erziehung vor dem Hintergrund der besseren Verfügbarkeit berufsuntergruppenspezifischer Zahlen und ihres geringen Anteils von nur 2,4 Prozent der Beschäftigten unberücksichtigt. Betrachtet man zunächst den Anteil der älteren Beschäftigten über 55 Jahren, so ist dieser in den letzten vier Jahren um über 2 Prozentpunkte von 16,0 Prozent im Juni 2014 auf nunmehr 18,1 Prozent im Juni 2018 angestiegen. Damit lag er aber immer noch deutlich niedriger als bei allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit 20,1 Prozent (Bundesagentur für Arbeit,

2018; eigene Berechnungen). Ausschlaggebend für diese Entwicklung dürften vor dem Hintergrund des starken Beschäftigungsaufbaus vor allem das gestiegene Renteneintrittsalter und der längere Verbleib der Arbeitskräfte im Beruf sein. Der Anteil der jüngeren Beschäftigten unter 25 Jahren ist über die Jahre relativ konstant geblieben, unterliegt jedoch deutlichen saisonalen Schwankungen. Letzteres dürfte vorwiegend darauf zurückzuführen sein, dass die Nachwuchskräfte zumeist zu Beginn des Kindergartenjahres in den Arbeitsmarkt eintreten. Dabei sind sie in der Regel deutlich älter als Personen in den meisten anderen Ausbildungsberufen. Sind diese von Beginn ihrer Ausbildung an bei einem Unternehmen angestellt, ist dies bei der schulischen Erzieherausbildung nämlich zumeist erst im letzten, fachpraktischen Jahr der Fall.

### Abbildung 2-2: Strukturmerkmale der Beschäftigten in den Betreuungsberufen

Fachkräfte und Helfer in der Kinderbetreuung und Erziehung (KldB 2010: 83111 und 83112), Anteile in Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, versch. Jg.a; eigene Berechnungen

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis, so ist das Berufsfeld zwar nach wie vor weitgehend weiblich geprägt, der Männeranteil in den letzten vier Jahren jedoch deutlich von 8,7 auf 10,3 Prozent gestiegen. Dabei ist anzumerken, dass der Männeranteil in Kitas und Horten mit 6,2 Prozent (Abschnitt 2.2) um rund ein Drittel niedriger ist, bei der Heimerziehung und den Tagesgruppen mit 30,2 Prozent (Statistisches Bundesamt 2018b; eigene Berechnungen) hingegen um den Faktor drei höher liegt. Auch kann man vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Zielgruppen und Aufgabenschwerpunkte der Einrichtungen argumentieren, dass es sich um zwei unterschiedliche Teilbereiche des Arbeitsmarktes handelt. Allerdings gibt es nur in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen spezifische Ausbildungsgänge zum Jugend- und

Heimerzieher. In allen anderen Bundesländern existiert nur eine Erzieherausbildung, die sowohl auf eine qualifizierte Tätigkeit in den Kindertageseinrichtungen als auch in den Heimen vorbereitet. Ein großer Teil der Fachkräfte hat also dieselbe Ausbildung und kann damit ohne größere Probleme zwischen den beiden Einrichtungsarten wechseln, was gegen eine Trennung spricht.

Beachtlich ist auch der Ausländeranteil unter den Beschäftigten in den Betreuungsberufen. Dieser ist in den letzten Jahren zwar deutlich angestiegen, lag im Juni 2018 mit 4,9 Prozent aber immer noch sehr niedrig. Unter allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten waren es 11,7 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2018; eigene Berechnungen). Gründe hierfür dürften vor allem die vergleichsweise hohen und sehr spezifischen Qualifikationsanforderungen an das Betreuungspersonal in den Tageseinrichtungen und Heimen sowie die große Bedeutung sehr guter Kenntnisse der deutschen Sprache für die Tätigkeiten sein. Dabei ist anzumerken, dass die Ergebnisse des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2017<sup>1</sup> auf Basis des Mikrozensus 2014 zufolge im Berufsfeld auch Personen mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit deutlich unterrepräsentiert sind (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017).

Als weiterer Indikator wurde in Abbildung 2-2 der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss dargestellt, der zwischen Juni 2014 und Juni 2018 von 7,5 Prozent auf 9,4 Prozent angestiegen ist. Dazu ist anzumerken, dass es sich der Systematik der KldB zufolge nicht um Tätigkeiten handelt, die eine hochschulische Ausbildung voraussetzen. Allerdings ist der Einsatz akademisch qualifizierter Fachkräfte ein wichtiges Thema in der Diskussion um eine weitere Professionalisierung der Betreuungseinrichtungen und wird etwa auch im Ländermonitor frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann Stiftung regelmäßig betrachtet (Bertelsmann Stiftung, 2019). Neben dem Akademikeranteil wäre in diesem Kontext an sich auch das Verhältnis zwischen den Erzieher und Personen mit zweijährigen Berufsfachschulausbildungen von Interesse, allerdings differenziert die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht zwischen diesen beiden Bildungsstufen.

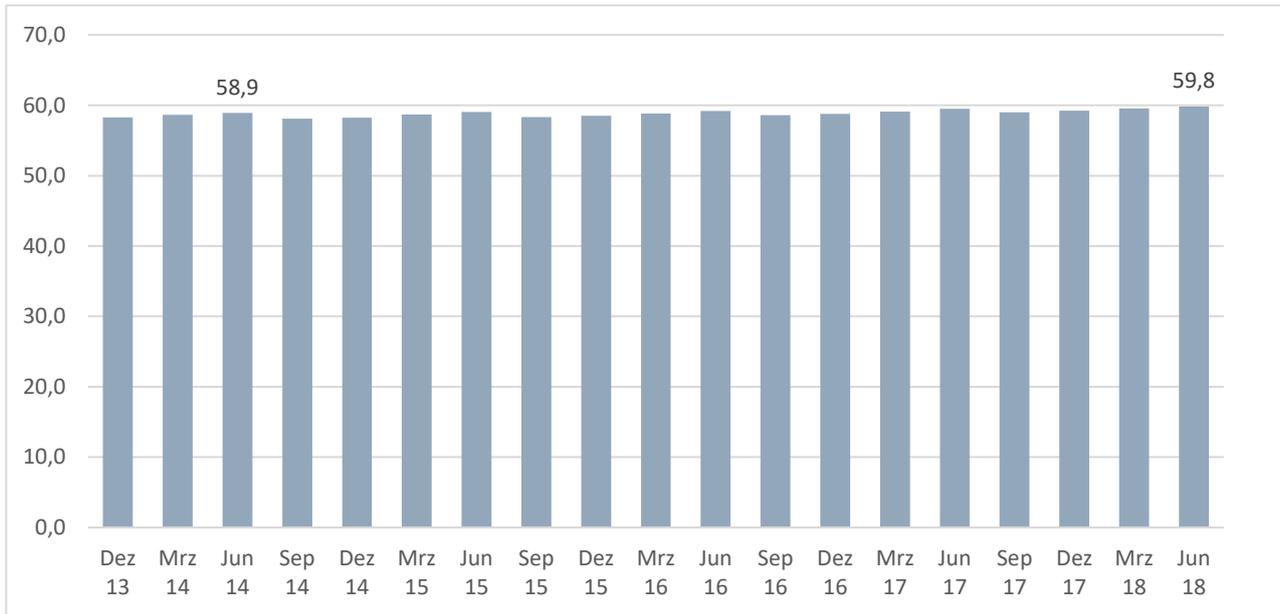
Ein letztes wichtiges von der Bundesagentur für Arbeit erfasstes Strukturmerkmal ist, ob es sich um eine Vollzeit- oder eine Teilzeittätigkeit handelt. Aufgrund des stark abweichenden Wertebereichs wurden die entsprechenden Anteile von den anderen Indikatoren getrennt in Abbildung 2-3 dargestellt. Dabei zeigt sich ein über die Zeit fast konstanter Wert von rund 60 Prozent Teilzeitbeschäftigten. Dieser hohe Anteil erklärt sich vor allem damit, dass es sich um ein weiblich dominiertes Berufsfeld handelt und viele Frauen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht in vollem Umfang am Arbeitsmarkt aktiv sein wollen. Unfreiwillige Teilzeit ist in diesem Beschäftigungsbereich sehr selten und nur rund jeder sechste Teilzeitbeschäftigte wünscht sich eine Ausweitung der Arbeitsstunden, wie das Fachkräftebarometer Frühe Bildung auf Basis des Mikrozensus 2014 zeigt (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017). Zudem handelt es sich ihm zufolge zumeist um Formen großer oder vollzeitnaher Teilzeit, wie sich auch bei den folgenden Auswertungen zur Beschäftigung in den Kindertagesstätten und Horten bestätigt. Trotz des hohen Teilzeitanteils dürfte sich das Arbeitsvolumen im Betreuungsbereich mit dem bestehenden Personal also kaum steigern lassen.

---

<sup>1</sup> Anders als hier wurden im Fachkräftebarometer Frühe Bildung die Helfer im der Kinderbetreuung und -erziehung (KldB 2010: 83111) nicht dem Berufsfeld zugeordnet.

### Abbildung 2-3: Anteil Beschäftigter in Teilzeit

Fachkräfte und Helfer in der Kinderbetreuung und Erziehung (KIdB 2010: 83111 und 83112), in Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, versch. Jg.a; eigene Berechnungen

## 2.2 Beschäftigung in Kindertagesstätten und Horten

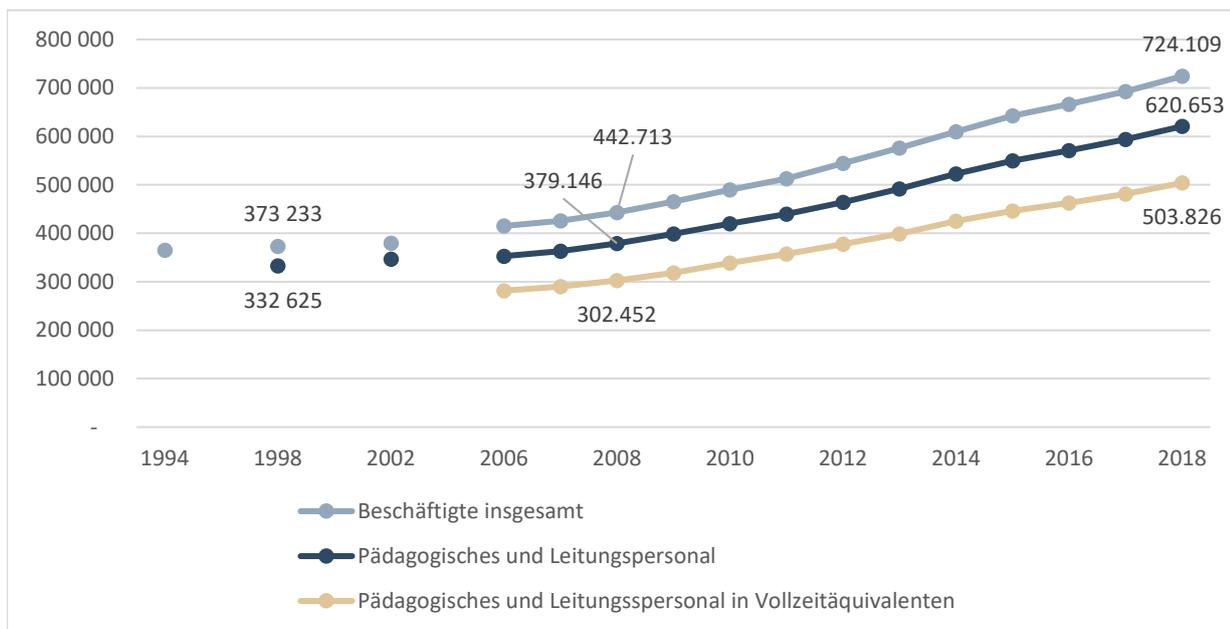
Zur Beschäftigungsentwicklung in den Kindertagesstätten und Horten lassen sich auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik sehr differenzierte Aussagen treffen. Allerdings muss immer im Blick behalten werden, dass sich die Zahlen nur auf die Einrichtungen beziehen, die in den Zuständigkeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe fallen. Bei den Betreuungsangeboten für Kinder vor dem Schuleintritt ist dies kein größeres Problem, da nur sehr wenige Kitas rein privatwirtschaftlich arbeiten und nicht öffentlich gefördert sind. Hingegen stellt sich die Lage bei den Schulkindern deutlich schwieriger dar. Hier existieren neben den Horten auch die Ganztagschulen, die grundsätzlich nicht in den Zuständigkeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe fallen, wobei das Mischungsverhältnis zwischen den beiden Einrichtungsarten in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich ist. An sich spräche vor diesem Hintergrund einiges dafür, die Kitas und Horte getrennt zu betrachten. Allerdings gibt es viele Einrichtungen, die sowohl Kinder vor als auch nach dem Schuleintritt betreuen. Von den insgesamt 502.000 Hortkindern in Deutschland im Jahr 2018 besuchten 180.000 oder 35,9 Prozent Einrichtungen, die auch als Kita fungierten. Bei 86.000 oder 17,1 Prozent handelte es sich dabei sogar um Einrichtungen mit altersgemischten Gruppen (Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnung). Vor diesem Hintergrund ist auch bei den Beschäftigten eine trennscharfe Differenzierung zwischen Kindertagesstätten und Horten schwierig, sodass im Rahmen der vorliegenden Studie hierauf verzichtet wurde, da der Fokus ohnehin auf der Gesamtbeschäftigung im Betreuungsbereich liegt.

Betrachtet man die in Abbildung 2-4 dargestellten Beschäftigtenzahlen in den Kitas und Horten, so sind diese zwischen den Jahren 2008 und 2018 um fast zwei Drittel von 443.000 auf 724.000 gestiegen. In den Jahren zuvor war zwar auch schon eine deutliche Beschäftigungszunahme zu

verzeichnen, allerdings verlief diese nicht ganz so dynamisch, wie im letzten Jahrzehnt. Nimmt man nur die Personen in den Blick, die als pädagogisches und Leitungspersonal tatsächlich Kinder betreuen und nicht diejenigen, die nur im hauswirtschaftlichen und Verwaltungsbereich der Einrichtung tätig sind, ist die Zahl von 379.000 auf 620.000 gestiegen. Gerade bei sehr hohen Teilzeitquoten, wie im Betreuungsbereich kann es sinnvoll sein, die Beschäftigung auch in Vollzeitäquivalenten zu messen, also zu ermitteln um wie viele Personen es sich gehandelt hätte, wenn alle in Vollzeit gearbeitet hätten. Für das pädagogische und Leitungspersonal kommt man so auf einen Wert von 504.000 im Jahr 2018 gegenüber 302.000 im Jahr 2008 und damit einen prozentual noch stärkeren Anstieg als bei der Zahl der Köpfe. Allerdings ist bei der Interpretation dieser Werte zu beachten, dass gerade in den Betreuungseinrichtungen Teil- und Vollzeitkräfte nicht beliebig austauschbar sind und eine Vollzeitkraft insbesondere keinesfalls zwei zur gleichen Zeit arbeitenden Teilzeitkräfte ersetzen kann.

### Abbildung 2-4: Beschäftigungsentwicklung in Kindertagesstätten und Horten

Öffentliche und öffentlich geförderte Einrichtungen, Stand 1.3.2018

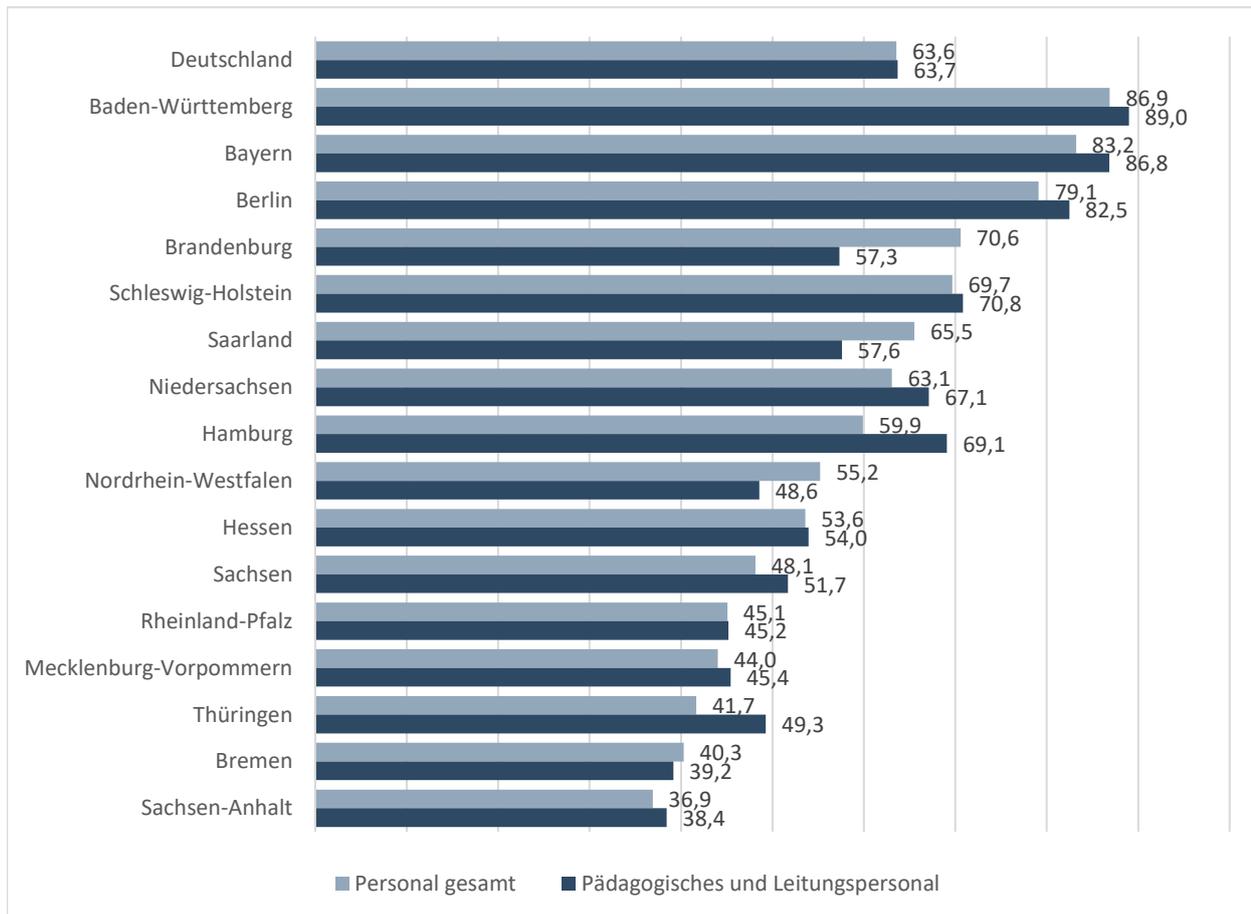


Quellen: Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, Statistisches Bundesamt 2017, 2018a; eigene Berechnungen

Differenziert man nach Bundesländern zeigen sich große Unterschiede bei der Entwicklung der Beschäftigung in Kitas und Horten (Abbildung 2-5). Am stärksten ist sie in Baden-Württemberg und Bayern gestiegen, wo eine besonders stark zunehmende Kinderzahl mit einem niedrigen Ausgangsniveau bei den Betreuungsangeboten zusammenfällt. Am anderen Ende stehen die neuen Länder, außer Brandenburg, wo genau das Gegenteil der Fall ist. Ein vergleichsweise niedriger Zuwachs war auch in Bremen zu verzeichnen, da das Bundesland seine Betreuungsinfrastruktur von einer sehr guten Ausgangslage ausgehend nicht in gleichem Maße weiterentwickeln konnte, wie die anderen Länder. Stark angestiegen ist die Beschäftigung hingegen auch in Berlin und Brandenburg, was vorwiegend auf den starken Zuzug von Familien in die Hauptstadt und ihr Umland zurückgehen dürfte.

## Abbildung 2-5: Beschäftigungszuwachs zwischen 2008 und 2018 nach Ländern

Öffentliche und öffentlich geförderte Einrichtungen, Beschäftigungszuwachs in Prozent des Wertes für 2008



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2008, 2018a; eigene Berechnungen

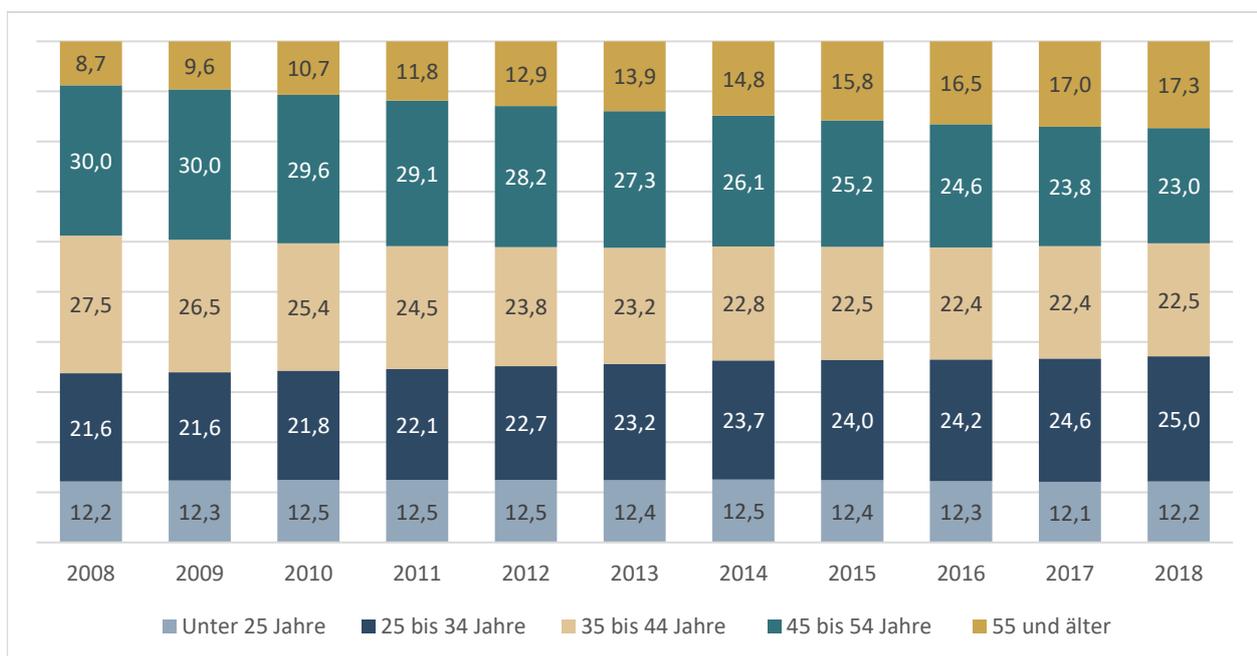
Betrachtet man die in Abbildung 2-6 dargestellte Altersstruktur des pädagogischen und Verwaltungspersonals<sup>2</sup> in den Kitas und Horten, zeigt sich dieselbe Entwicklung wie bei den im vorigen Abschnitt betrachteten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betreuungsbereich. So hat sich der Anteil der 55-Jährigen und Älteren mit 17,3 Prozent im Jahr 2018 gegenüber 8,7 Prozent im Jahr 2008 in den letzten zehn Jahren etwa verdoppelt, wohingegen der Wert für die unter 25-Jährigen nahezu konstant geblieben ist. Interessant ist an dieser Stelle allerdings eine weitergehende Differenzierung nach Alterskohorten in Zehnjahresschritten, da sich die Altersstruktur im mittleren Bereich sehr stark verschoben hat. So haben vor allem die Beschäftigten im Alter zwischen 45 und 55 Jahren an Gewicht verloren, wohingegen der Anteil der 25- bis 34-Jährigen von 21,6 Prozent auf 25,0 Prozent gestiegen ist. Damit waren sie im Jahr 2018 auch anteilmäßig die größte Altersgruppe, wohingegen sie 2008 noch deutlich hinter den 35- bis 44-Jährigen und den 45- bis 54-Jährigen zurücklagen. Allerdings ist anzumerken, dass auch die Gesamtzahlen der 35- bis 44-jährigen und 45- bis 54-jährigen Beschäftigten gestiegen sind. Diese

<sup>2</sup> Anders als in den Abbildungen 2-4 und 2-5 wird vor dem Hintergrund der Datenverfügbarkeit im Folgenden auch das reine Verwaltungspersonal mitberücksichtigt. Hieraus resultiert keine maßgebliche Verzerrung, da im Jahr 2018 deutschlandweit nur 6.700 Personen in diese Kategorie fielen, was rund ein Prozent des gesamten pädagogischen und Verwaltungspersonals entspricht.

Entwicklung dürfte also vorwiegend darauf zurückgehen, dass im Zuge des Betreuungsausbaus in den letzten Jahren verstärkt jüngere Arbeitskräfte rekrutiert wurden. Aus der zunehmenden Zahl über 55-Jähriger kann also keinesfalls auf alternde Belegschaften in den Kitas und in Horten im eigentlichen Sinn geschlossen werden. Vielmehr hat im mittleren Altersbereich eine Verjüngung stattgefunden, die mit einem zunehmend längeren Verbleib älterer Beschäftigten am Arbeitsmarkt zusammengefallen ist.

### Abbildung 2-6: Entwicklung der Altersstruktur des Personals in Kitas und Horten

Pädagogisches und Verwaltungspersonal, Stand 1.3.2018, Anteile in Prozent

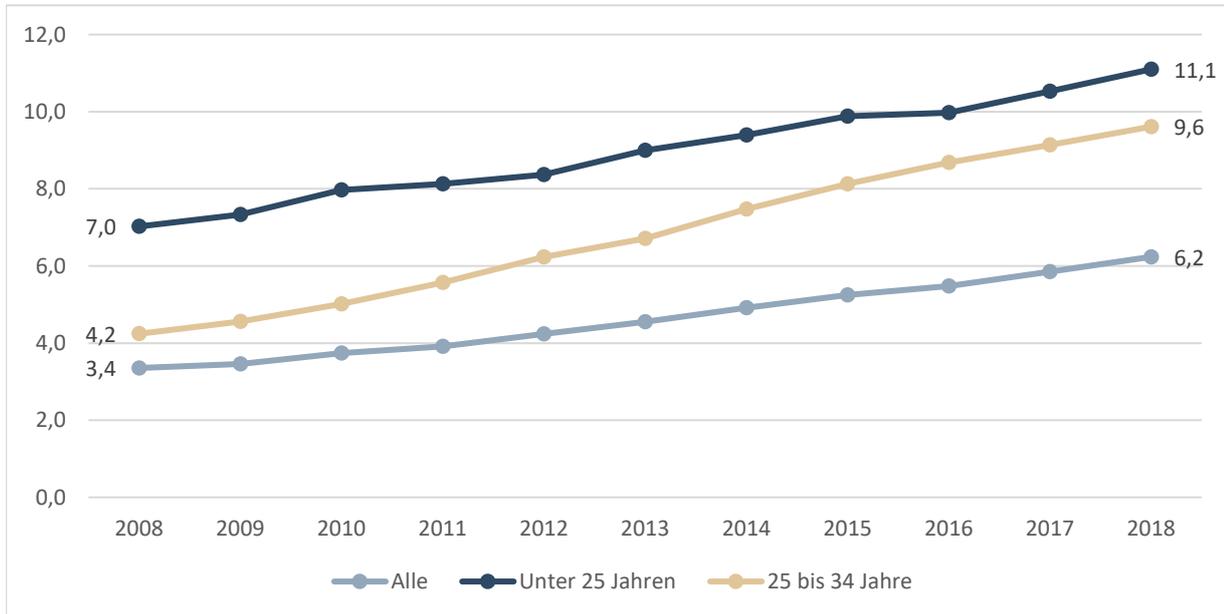


Quellen: Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen

Zudem handelt es sich, wie bereits in Abschnitt 2-1 kurz angesprochen, beim weit überwiegenden Teil der Beschäftigten in den Kitas und Horten um Frauen. Allerdings ist der Männeranteil zwischen den Jahren 2008 und 2018 von 3,4 Prozent auf 6,2 Prozent gestiegen. Dabei arbeiten vorwiegend jüngere Männer in den Betreuungseinrichtungen. Bei den unter 25-Jährigen lag der Männeranteil im Jahr 2018 mit 11,1 Prozent fast doppelt so hoch wie bei allen Beschäftigten. Dazu ist anzumerken, dass besondere Erwerbsformen, wie die Freiwilligendienste, die nicht unbedingt zu einem längerfristigen Verbleib im Berufsfeld führen, in diesem Alter einen substantiellen Teil der Gesamtbeschäftigung in den Einrichtungen ausmachen können (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017). Nimmt man die nächstältere Kohorte der 25- bis 34-Jährigen in den Blick ist der Anstieg allerdings noch stärker ausgefallen und der Anteil lag im Jahr 2018 mit 9,6 Prozent auf ähnlich hohem Niveau. Dies macht deutlich, dass tatsächlich ein substantieller Wandel der Geschlechterstruktur der Beschäftigten in Kitas und Horten im Gange ist. Ob sich der Männeranteil längerfristig auf einem noch immer niedrigen Niveau von rund einem Zehntel einpendeln wird oder die Veränderung weitergeht, bleibt jedoch abzuwarten.

## Abbildung 2-7: Männeranteil in Kitas und Horten

Pädagogisches und Verwaltungspersonal, Stand 1.3.2018, Anteile in Prozent

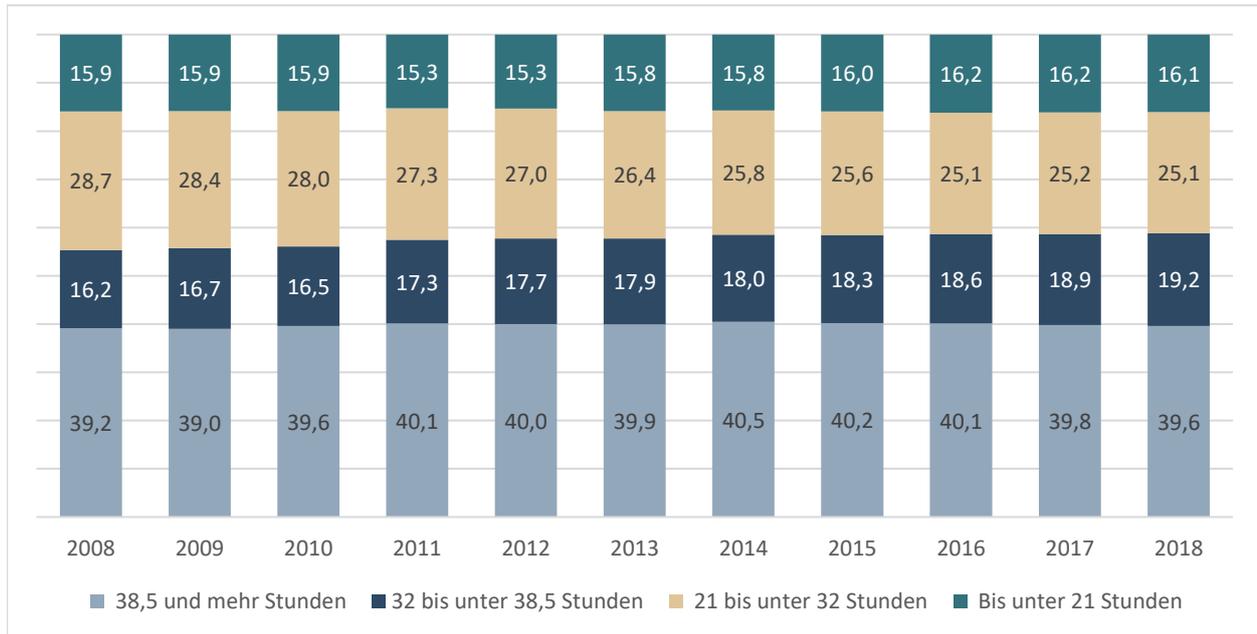


Quellen: Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen

Nimmt man den Beschäftigungsumfang in den Blick, liegt der Teilzeitanteil beim pädagogischen und Verwaltungspersonal in den Kitas und Horten in den letzten Jahren konstant bei rund 60 Prozent und damit auf demselben Niveau, wie für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betreuungsbereich (Abschnitt 2.1). Bemerkenswert ist allerdings, dass es sich dabei nur relativ selten um eine kleine Teilzeit im Umfang von weniger als einer halben Stelle handelt. So lag die Arbeitszeit in den letzten Jahren nur bei rund einem Sechstel der Beschäftigten bei weniger als 21 Stunden in der Woche. Hingegen arbeitete im Jahr 2018 mit 19,2 Prozent fast jeder Fünfte in vollzeitnaher Teilzeit mit 32 bis 38 Stunden, wobei der entsprechende Wert im Jahr 2008 mit 16,2 Prozent noch deutlich niedriger lag. Dafür ist der Anteil der in großer Teilzeit mit 21 bis 32 Wochenstunden Beschäftigten von 28,7 Prozent auf 25,1 Prozent gesunken. Ein Zusammenhang mit der Verlängerung der Öffnungszeiten der Betreuungszeiten erscheint hier sehr naheliegend. Trifft man die Annahme, dass sich die Arbeitszeiten der Betreuungskräfte bei großer und insbesondere vollzeitnaher Teilzeittätigkeit weitgehend nach den Angebotszeiten der Einrichtungen richten, kann man davon ausgehen, dass viele von ihnen gegebenenfalls den Weg zur Vollzeittätigkeit weitergehen würden, auch wenn sie aktuell nicht unbedingt eine Ausweitung der Arbeitszeiten wünschen (siehe Abschnitt 2.1). Sobald die Betreuungszeiten den Umfang einer Vollzeitstelle überschreiten, ist allerdings in jedem Fall ein Schichtmodell notwendig, das die Arbeitszeiten von Voll- und Teilzeittätigen kombiniert.

## Abbildung 2-8: Beschäftigungsumfang des Personals in Kitas und Horten

Pädagogisches und Verwaltungspersonal, Stand 1.3.2018, Anteile in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen

Anders als für die bisher betrachteten Charakteristika müssen für eine Betrachtung der Qualifikationsstruktur die relevanten Qualifikationsstufen im Folgenden zunächst definiert werden. Dabei kann nicht auf Abschnitt 2.1 verwiesen werden, da die entsprechenden Angaben in den Daten der Bundesagentur für Arbeit nicht vorliegen.

- **Einschlägiger Hochschulabschluss:** Dieser Kategorie werden alle Studiengänge im Bereich sozialer Arbeit, Sozialpädagogik und Erziehungswissenschaften zugeordnet. Dabei ist anzumerken, dass zumeist nur ein Teil der im Studium erworbenen Fähigkeiten für die Arbeit in den Betreuungseinrichtungen relevant ist und der überwiegende Teil der Absolventen in anderen Bereichen tätig wird. Eine Ausnahme bilden die relativ neuen Studiengänge der Kindheitspädagogik, deren Anteil an den akademisch Qualifizierten in den Einrichtungen aber bisher noch überschaubar ist (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017).
- **Erzieher:** Auch wenn der Beruf der staatlich anerkannten Erzieher in allen Bundesländern existiert, sind die entsprechenden Bildungsgänge und Anforderungen etwas unterschiedlich geregelt. In Abgrenzung zu den anderen Qualifikationsniveaus lässt sich jedoch sagen, dass es sich in der Regel um eine drei- bis vierjährige Fachschulausbildung handelt.
- **Heilerzieher und Heilpädagogen:** Heilerzieher verfügen über ein ähnlich hohes Qualifikationsniveau wie Erzieher. Bei den Heilpädagogen ist es sogar höher, da die entsprechenden Bildungsgänge nur hochschulisch und als Weiterbildung für Erzieher angeboten werden. In den Betreuungseinrichtungen nehmen diese Professionen eine Sonderstellung ein, da sie über Fachkenntnisse im Umgang mit behinderten und von einer Behinderung bedrohten

Kindern verfügen und sich dementsprechend häufig vorwiegend um Inklusionskinder kümmern.

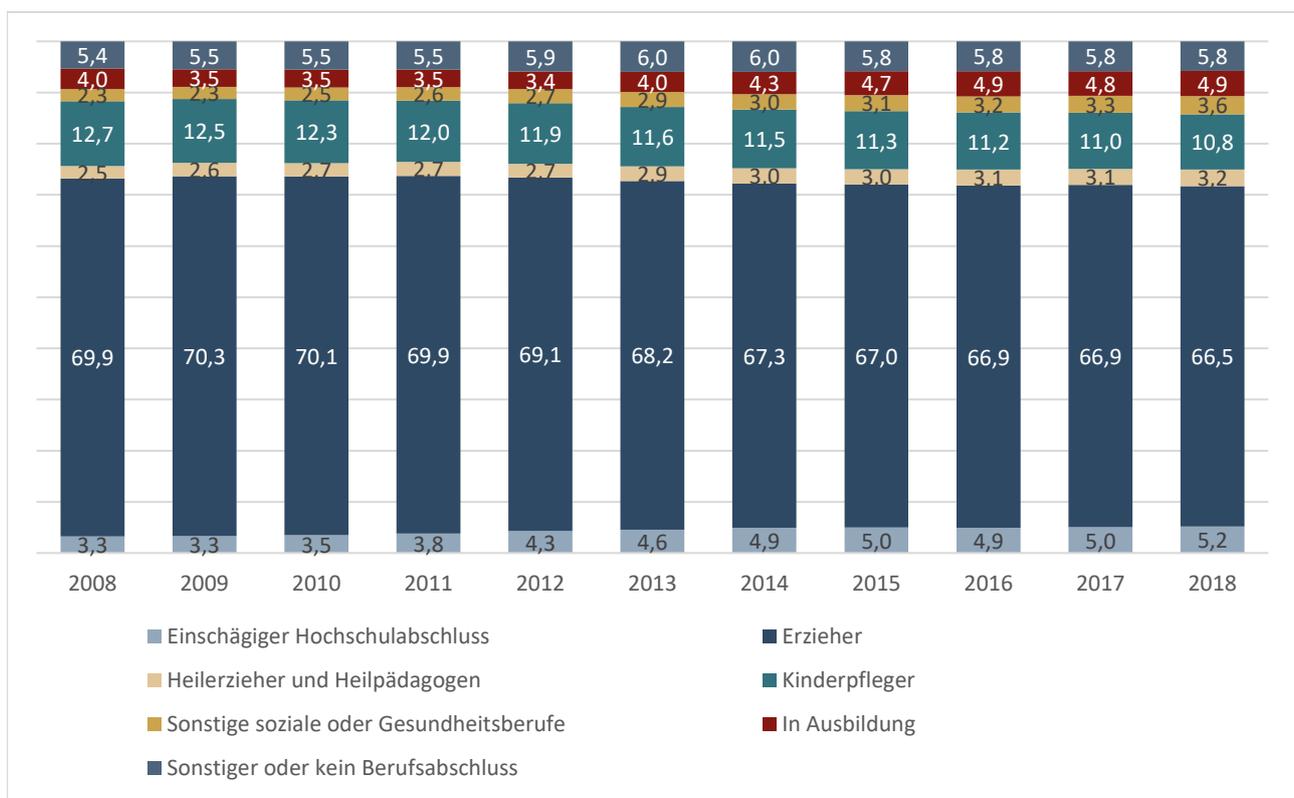
- Kinderpfleger: Neben der Erzieherausbildung existieren in den Bundesländern auch zweijährige Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die junge Menschen auf eine Tätigkeit in einer Betreuungseinrichtung vorbereiten. Dabei sind die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung deutlich niedriger und die Absolventen übernehmen in den Einrichtungen meist Tätigkeiten als Zweit- und Ergänzungskräfte. Allerdings haben sie Zugang zur regulären Erzieherausbildung, sodass diese Bildungsgänge vielfach die Rolle einer Vorstufe hierfür einnehmen. In der Vergangenheit erwarben die so Ausgebildeten in der Regel einen Abschluss als staatlich anerkannter Kinderpfleger. Seit den 1990er-Jahren werden sie hingegen in vielen Bundesländern zu Sozialassistenten oder sozialpädagogischen Assistenten ausgebildet (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017). Jedoch finden sich in den Ländern auch Sozialassistentenausbildungen, deren Schwerpunkte auf der Unterstützung von Behinderten oder Familien liegen. Da die vorliegenden Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik hier keine trennscharfe Unterscheidung ermöglichen, können an dieser Stelle auch nur die tatsächlich zum Kinderpfleger ausgebildeten Personen differenziert betrachtet werden.
- Sonstige soziale und Gesundheitsberufe: Hierzu zählen die bereits erwähnten weiteren Berufsfachschulausbildungen für den Betreuungsbereich sowie auch alle weiteren Ausbildungen in sozialen und Gesundheitsberufen. Letztere haben gemeinsam, dass sie für die Arbeit in den Betreuungseinrichtungen relevante Kenntnisse vermitteln, auch wenn sie nicht gezielt für diese qualifizieren. Eine weitergehende Differenzierung an dieser Stelle wäre vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Strukturierung des Berufsfelds in den einzelnen Ländern schwierig und brächte angesichts des insgesamt relativ geringen Anteils keinen wesentlichen Mehrwert.
- In Ausbildung: Hierunter fallen insbesondere auch die Praktikanten, die die Praxisphasen ihrer an sich schulischen Erzieherausbildung in den Einrichtungen absolvieren. Da sich die Ausbildungsordnungen für die Erzieher und weiteren Betreuungsberufe in den Bundesländern deutlich unterscheiden, ist die Aussagekraft der Zahlen für diese Beschäftigtenkategorie insbesondere im Ländervergleich sehr beschränkt.
- Sonstiger oder kein Berufsabschluss: Diese Kategorie erfasst alle Personen, die über keine Fachqualifikationen im einschlägigen Bereich verfügen und diese auch aktuell nicht erwerben.

Betrachtet man die in Abbildung 2-9 dargestellte Entwicklung der Qualifikationsstrukturen des pädagogischen und Verwaltungspersonals in den Kitas und Horten nach diesen Kategorien, zeigt sich eine starke Dominanz der Erzieher. Diese machten im Jahr 2018 mit 66,5 Prozent fast exakt zwei Drittel der Beschäftigten aus. Im Jahr 2008 lag ihr Anteil mit 69,9 Prozent allerdings noch höher. Die zweitgrößte Gruppe bildeten im Jahr 2018 mit 10,8 Prozent die Kinderpfleger, deren Anteil, wie vor dem Hintergrund der Umgestaltung der Bildungsgänge in den Ländern zu erwarten war, deutlich zurückgegangen ist. Allerdings zeigt sich auch ein Rückgang von 15,0 Prozent auf 14,4 Prozent, wenn man die Kinderpfleger und sonstigen sozialen und Gesundheitsberufe, die die Nachfolgeausbildungen beinhalten, zusammen betrachtet. Stark angestiegen ist

hingegen der Anteil der akademisch qualifizierten Fachkräfte von 3,3 Prozent im Jahr 2008 auf 5,2 Prozent im Jahr 2018. Auch bei den Heilerzieher und Heilpädagogen ist eine deutliche Zunahme auf 3,6 Prozent im Jahr 2018 zu verzeichnen, was in engem Zusammenhang mit der zunehmenden Übernahme von Inklusionsaufgaben durch die regulären Betreuungseinrichtungen zu sehen sein dürfte. Personen ohne Ausbildung im einschlägigen Bereich spielen im pädagogischen und Verwaltungsbereich der Einrichtungen mit einem Anteil von 5,8 Prozent im Jahr 2018 nur eine geringe Rolle und hier zeigt sich auch keine wesentliche Veränderung.

### Abbildung 2-9: Personal in Kitas und Horten nach Qualifikation

Pädagogisches und Verwaltungspersonal, Stand 1.3.2018, Anteile in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen

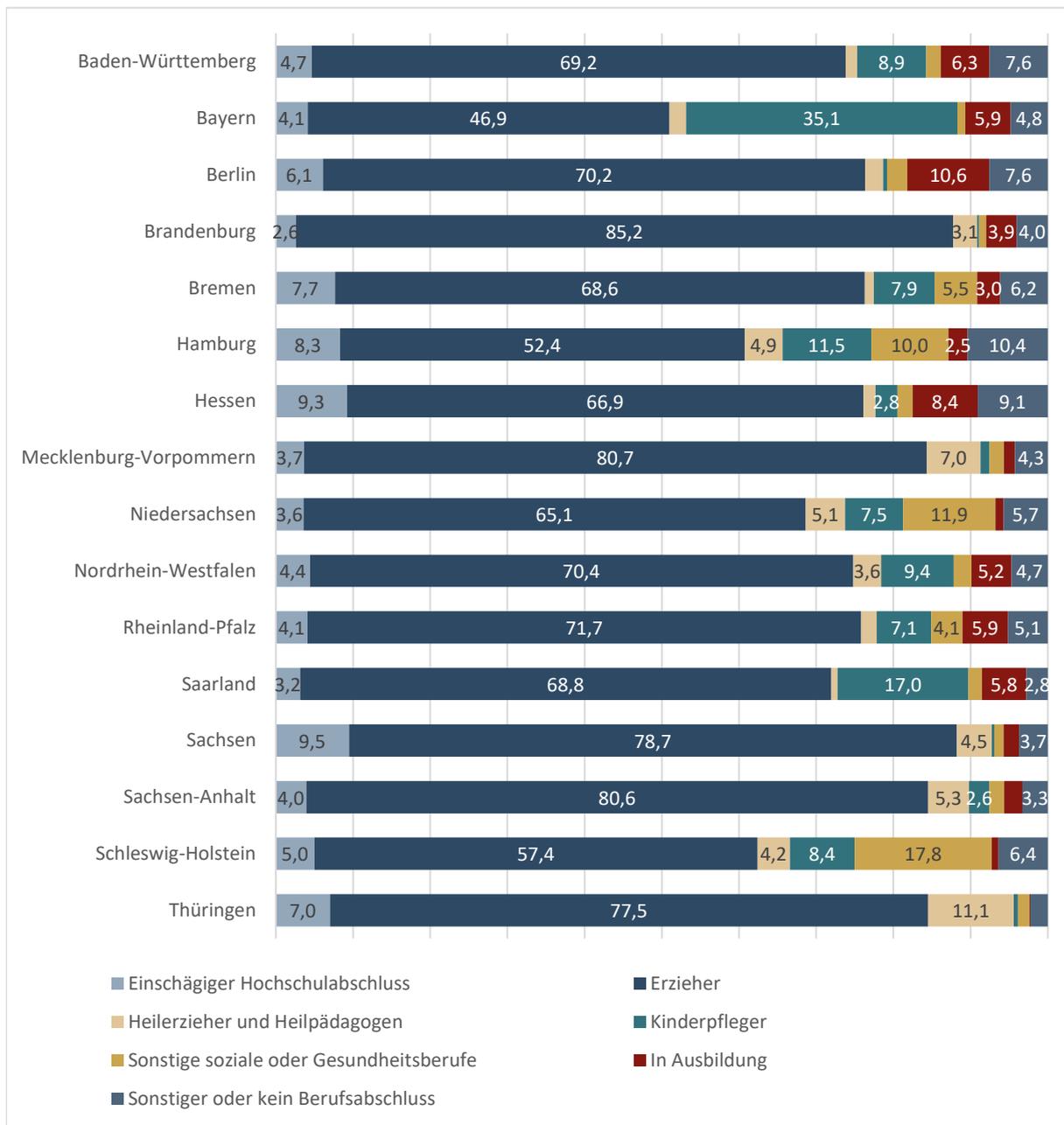
Differenziert man nach Ländern, zeigen sich an dieser Stelle sehr große Unterschiede (Abbildung 2-10). So machen die Erzieher in allen neuen Bundesländern weit über drei Viertel der Beschäftigten aus, in Bayern jedoch weniger als die Hälfte. Dafür ist hier der Anteil der Kinderpfleger mit 35,1 Prozent besonders hoch. Dazu ist anzumerken, dass in Bayern für Kinderpfleger mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung eine spezifische anderthalbjährige Weiterbildung zur pädagogischen Fachkraft existiert, deren Absolventen in den bayrischen Betreuungseinrichtungen<sup>3</sup> den Erziehern weitgehend gleichgestellt sind (StMAS, 2019). Auch in einigen weiteren westdeutschen Ländern, wie Schleswig-Holstein, stellen Personen mit einschlägigen Berufsabschlüssen außerhalb der Erzieherausbildung einen bedeutenden Teil der Arbeitskräfte in den Einrichtungen. Auf der anderen Seite liegt der Anteil der akademisch qualifizierten Fachkräfte

<sup>3</sup> Dies gilt jedoch nicht für die anderen Wirkungsbereiche der Erzieher, wie die Kinder- und Jugendheime.

in Sachsen mit 9,5 Prozent mehr als dreimal so hoch wie in Brandenburg mit 2,6 Prozent. Auch wenn sich die Strukturen in den Ländern also deutlich unterscheiden, lässt sich zusammenfassend sagen, dass der weit überwiegende Teil der Beschäftigten im pädagogischen und Verwaltungsbereich der Kitas und Tageseinrichtungen über eine längere Fachausbildung im einschlägigen Bereich verfügt.

### Abbildung 2-10: Qualifikationsstrukturen nach Bundesländern

Pädagogisches und Verwaltungspersonal in Kitas und Horten, Stand 1.3.2018, Anteile in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen

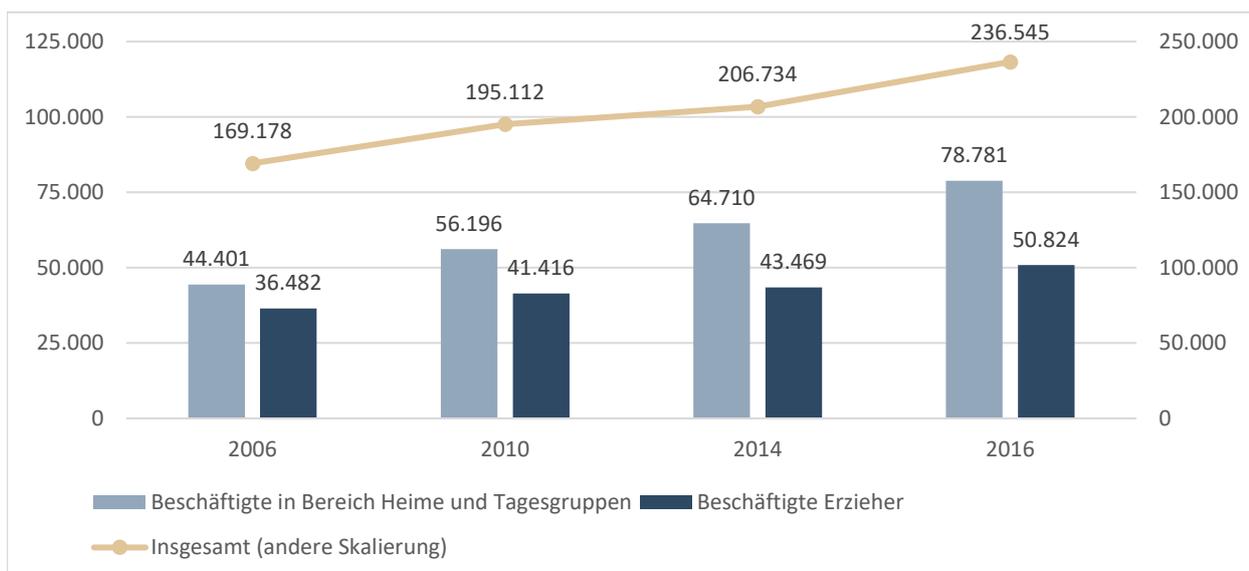
### 2.3 Beschäftigung in weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Neben den Kitas und Horten existiert im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe eine Vielzahl weiterer Unterstützungsangebote für Familien, für die teilweise auch im Betreuungsbereich geschultes Personal benötigt wird. Allerdings sind diese für die Beschäftigungsentwicklung insgesamt weit weniger relevant als die Betreuungseinrichtungen, auf die im Jahr 2016 mit 666.000 von rund 930.000<sup>4</sup> Personen über 70 Prozent Gesamtbeschäftigung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe entfielen (Statistisches Bundesamt, 2018a, b; eigene Berechnungen). Bei wie vielen der insgesamt 263.000 in den weiteren Einrichtungen Beschäftigten es sich um Betreuungskräfte im engeren Sinn handelt, lässt sich nicht exakt feststellen, da die Übergänge zwischen beratenden und betreuenden Tätigkeiten vielfach fließend sind.

Vor diesem Hintergrund wurde in Abbildung 2-11 zunächst die Entwicklung des pädagogischen und Verwaltungspersonals, also aller Beschäftigter, die nicht allein im hauswirtschaftlichen Bereich tätig sind, in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe außerhalb der Kitas und Horte ausgewiesen. Wie bei den Betreuungseinrichtungen zeigt sich auch hier mit 237.000 im Jahr 2016 gegenüber 169.000 im Jahr 2006 ein sehr starker Anstieg um rund 40 Prozent. Betrachtet man nur die Erzieher, die unabhängig von ihrem aktuellen Tätigkeitsfeld mit ihrer Ausbildung in der Regel ohne weiteres auch in den Betreuungseinrichtungen eingesetzt werden könnten, ist ein prozentual ähnlich starker Anstieg von 36.000 auf 51.000 zu verzeichnen. Ihr Anteil an allen Beschäftigten im pädagogischen und Verwaltungsbereich ist allerdings mit 21,5 Prozent im Jahr 2016 deutlich kleiner als in den Betreuungseinrichtungen.

#### Abbildung 2-11: Personal in der Jugendhilfe außerhalb der Kitas und Horte

Pädagogisches und Verwaltungspersonal ohne Tageseinrichtungen und Horte, Stand 31.12.



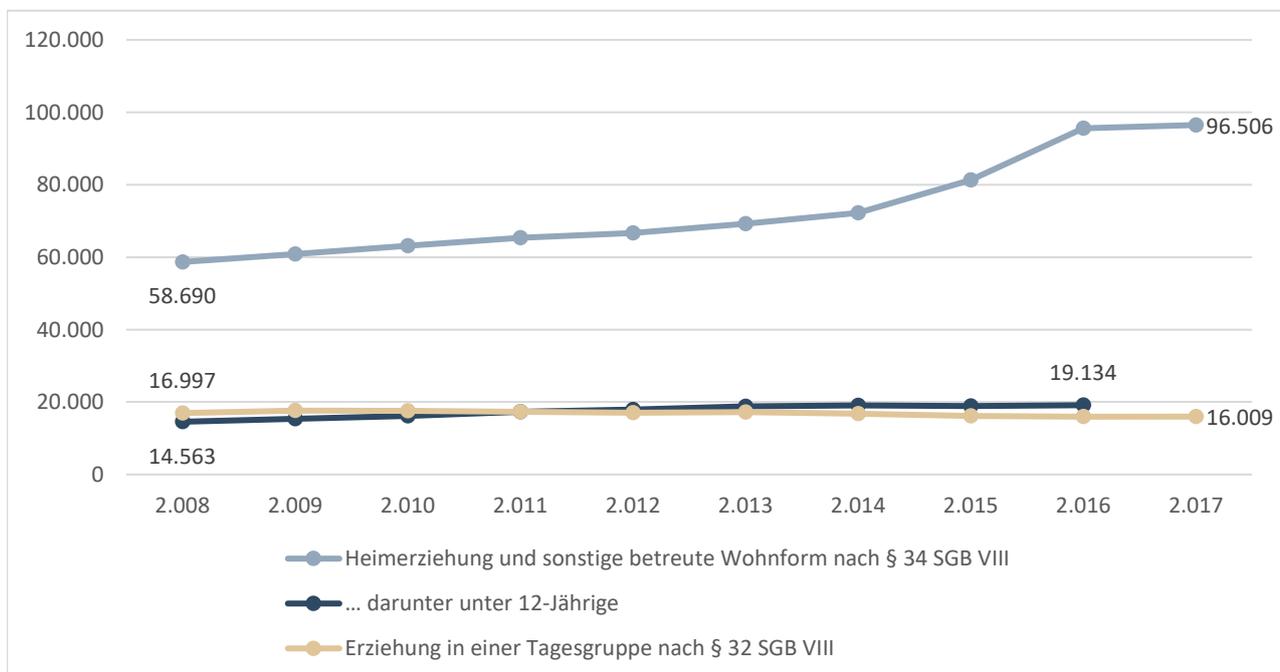
Quellen: Statistisches Bundesamt, 2008, 2012, 2016, 2018b; eigene Berechnungen

<sup>4</sup> Zu diesem Wert ist anzumerken, dass sich die zugrundeliegenden Zahlen vor dem Hintergrund der getrennten Erfassung für die Kitas und Horte auf den 31.3.2018 und für die anderen Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe auf den 31.12.2018 beziehen.

Inwieweit die Beschäftigten dem Betreuungsbereich zuzuordnen sind, hängt neben ihrer Ausbildung auch von ihren konkreten Aufgaben ab. Dabei erbringen die Heime und Tagesgruppen, die sich von der regulären Heimunterbringung fast nur darin unterscheiden, dass die Kinder und Jugendlichen weiterhin zu Hause übernachten, fast ausschließlich Betreuungsleistungen. Beim pädagogischen und Verwaltungspersonal zeigt sich, wie in Abbildung 2-11 dargestellt, ein proportional noch deutlich stärkerer Zuwachs um rund 77 Prozent von 44.000 im Jahr 2006 auf 79.000 im Jahr 2016. Ausschlaggebend hierfür war der starke Zuzug unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge, der zu einem sprunghaften Anstieg der Zahl der Heimunterbringungen geführt hat (Abbildung 2-12). Mit dem seit dem Jahr 2017 beobachtbaren deutlich geringeren Zuzug von Geflüchteten, dürfte sich auch diese Entwicklung mittelfristig umkehren und der Personalbedarf sinken. Dies ist allerdings erst der Fall, wenn die aktuell betreuten Kinder und Jugendlichen die Heime wieder verlassen, wobei sich viele von ihnen bereits im Teenageralter befinden. Kleinere Kinder werden in der Regel bevorzugt in Pflegefamilien untergebracht, obschon auch die Zahl, der unter Zwölfjährigen in den Heimen gestiegen ist. Ob sich dieser Trend in den nächsten Jahren weiter fortsetzt, wird maßgeblich davon abhängen, wie viele Familien für die Aufnahme von Pflegekindern gewonnen werden können. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Pflegeeltern vor dem Hintergrund der fehlenden Erwerbsmäßigkeit nicht den Beschäftigten im Betreuungsbereich zuzuordnen sind.

### Abbildung 2-12: Erziehung in Heimen und Tagesgruppen

Fallzahl zum 31.12. des jeweiligen Jahres



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2018c; eigene Berechnungen

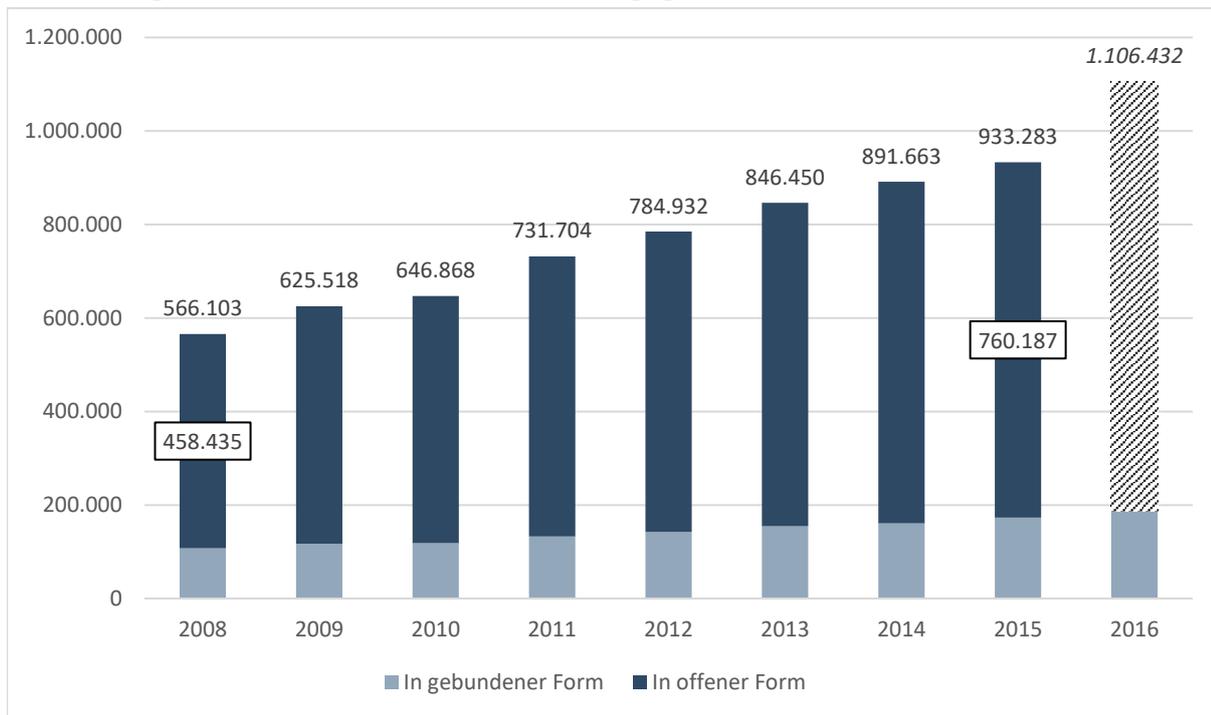
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Bedarf an Betreuungskräften in den letzten Jahren nicht nur in den Kitas und Horten, sondern auch in den weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe stark gestiegen ist und eine Trendumkehr in den nächsten Jahren hier zwar wahrscheinlich aber noch nicht konkret absehbar ist. Wird dieser Bereich bei Analysen zur Arbeitsmarktlage im Betreuungsbereich ausgeblendet, drohen substantielle Fehlschlüsse. So ist es

nicht ausreichend, wenn mit den Kapazitäten in der Erzieherausbildung die Fachkräftebedarfe der Betreuungseinrichtungen gedeckt werden können, da ein bedeutender Teil der Absolventen für die qualifizierte Tätigkeit in den Heimen und weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe benötigt wird. Dabei durchlaufen die Erzieher in den meisten Bundesländern unabhängig vom späteren Einsatzgebiet genau dieselbe Ausbildung, sodass beim Fachkräfteangebot nicht zwischen den beiden Bereichen differenziert werden kann. Eine Ausnahme bilden hier Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, wo getrennte Ausbildungsgänge für Jugend- und Heimerzieher bestehen.

## 2.4 Beschäftigung im außerunterrichtlichen Bereich der Ganztagschulen

Während fast alle anderen Einrichtungen im Betreuungsbereich in den Zuständigkeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe fallen, ist dies bei den Ganztagschulen nicht der Fall. Dabei unterscheidet sich ihre institutionelle Verortung überdies, je nachdem, ob sie in gebundener oder offener Form arbeiten. So liegt die Verantwortung für die Unterrichtsgestaltung bei den Ländern, bei denen auch die Lehrkräfte angestellt sind, wohingegen für alles Weitere, insbesondere auch für die nichtverpflichtenden Nachmittagsangebote, die Schulträger und damit die Städte und Gemeinden zuständig sind. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass auch hier je nach Bundesland unterschiedliche landesgesetzliche Regeln gelten. Ob die in den Schulen tätigen Personen bei den Ländern oder Schulträgern beschäftigt sind, hat entscheidenden Einfluss auf ihre statistische Erfassung. So werden in den regulären Schulstatistiken nur die bei den Ländern beschäftigten Lehrkräfte und die von ihnen erbachten Angebote ausgewiesen. Vor diesem Hintergrund sind auf dieser Basis auch nur Analysen zur Beschäftigungssituation in den gebundenen Ganztagschulen möglich, wie sie etwa von Klemm/Zorn (2017) vorgenommen werden.

Allerdings wurden im Grundschulbereich die Ganztagsangebote in offener Form, bei denen die Nachmittagsangebote nicht Teil des regulären Unterrichts sind und von den Lehrkräften erbracht werden, in den letzten Jahren viel stärker ausgebaut als die in gebundener Form (Abbildung 2-14) und erreichten im Jahr 2015 einen Anteil von 81,5 Prozent (KMK, 2018; eigene Berechnungen). Für 2016 liegen zwar auch bereits Werte vor. Diese sind allerdings nicht mit den Vorjahren vergleichbar, da die Statistik dahingehend umgestellt wurde, dass Schulen, die sehr eng mit einem Hort kooperieren, nun auch als Ganztagschulen gezählt werden. Dazu ist anzumerken, dass diese Horte auch in den Zuständigkeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe fallen und entsprechend in der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst werden. Diese Dopplung führt dazu, dass sich aus den verfügbaren Zahlen zu Ganztagschulen und Horten kaum mehr ein stimmiges Gesamtbild der Betreuungssituation bei den Grundschulern ableiten lässt.

**Abbildung 2-13: Grundschüler in Ganztagsgrundschulen**


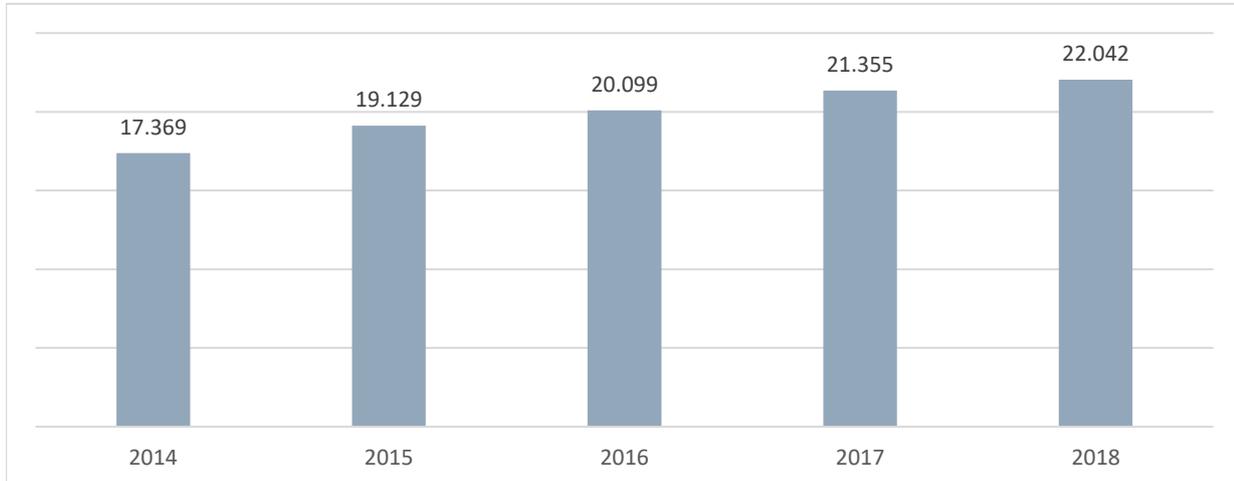
Quelle: KMK, 2013, 2018

Da die Angebote der Schulen außerhalb des regulären Unterrichts nicht gezielt statistisch erfasst werden, liegen auch keine entsprechenden Zahlen zu den in diesem Bereich Beschäftigten vor. Eine Annäherung erscheint jedoch über die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit möglich.<sup>5</sup> Diese erfasst die Wirtschaftszweige der Betriebe, bei denen die Beschäftigten tätig sind, wobei es eine spezifische Kategorie (WZ 2008: Gruppe 85.2) für die Grundschulen gibt. Dabei müssen allerdings die im Angestelltenverhältnis stehenden Lehrkräfte ausgesondert werden, da ihre Zahl vorwiegend von der Verbeamtungspraxis der Länder abhängt. Dies ist über das Anforderungsniveau der Beschäftigten als Experten möglich ist. Nimmt man überdies auch keine in den Schulen beschäftigten An- und Ungelernten in den Blick, ergibt sich für das Jahr 2018 die in Abbildung 2-13 ausgewiesene Zahl von rund 22.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Gegenüber dem Jahr 2014, für das der Wert bei 17.400 lag, ergibt sich damit ein Anstieg um rund ein Viertel. An sich sollte die Zahl der tatsächlich im Bereich der Nachmittagsangebote tätigen Personen auf diese Weise deutlich überschätzt werden, da auch andere Beschäftigungsbereiche, wie die Schulsekretariate, miterfasst werden. Allerdings ergibt sich auch so bereits ein Verhältnis zwischen den Fachkräften und Ganztagschülern in offener Form von rund eins zu vierzig für das Jahr 2015, das unplausibel niedrig erscheint. Dabei ist anzumerken, dass eine Zuordnung einer substantiellen Zahl der Betreuungskräfte an den Ganztagschulen zu anderen Wirtschaftsgruppen, wie dem sonstigen Sozialwesen (WZ 2008: Gruppe 88.9), worunter etwa auch die Horte fallen, nicht naheliegend aber auch nicht auszuschließen ist.

<sup>5</sup> Die Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes als alternative Ausgangsbasis ist hier in ihren Kategorisierungen zu grob.

## Abbildung 2-14: Beschäftigte in Grundschulen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf Fachkraft- und Spezialisten-Niveau im Wirtschaftszweig Grundschulen (WZ 2008: Gruppe 852) zum 31. Juni 2018



Quellen: Bundesagentur für Arbeit versch. Jg.b, eigene Berechnungen

Ein weiterer Punkt ist, dass nicht alle Betreuungskräfte an den Ganztagschulen tatsächlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein müssen. Nicht der Fall ist das etwa bei geringfügig Beschäftigten, deren Zahl auf Fachkraft- und Spezialisten-Niveau an den Grundschulen im Juni 2018 mit 1.470 Personen allerdings sehr gering war (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Darüber hinaus ist es je nach Gestaltung der Ganztagsangebote auch möglich, dass einzelne Nachmittagsaktivitäten im Rahmen von Werkverträgen von als Selbständigen auftretenden Personen oder Institutionen angeleitet und betreut werden. Typischerweise ist dies etwa der Fall, wenn externe Schulsportmannschaften trainieren oder Instrumentalunterricht erteilen. Dabei lässt sich mit den verfügbaren Daten noch nicht einmal grob abschätzen, welcher Anteil der Betreuungsangebote an den Ganztagschulen im Rahmen von Werkverträgen erbracht wird. Gleiches gilt auch für den Beitrag der ehrenamtlich Tätigen, die sich beispielsweise als Lesepaten engagieren.

Genauso wenig lässt sich über die Qualifikationen der Personen sagen, die die außerunterrichtlichen Angebote an den Grundschulen betreuen. Hier ist sowohl eine starke Spezialisierung, also dass etwa künstlerische, musische und sportliche Aktivitäten gezielt von im jeweiligen Bereich ausgebildeten Personen begleitet werden, als auch der Einsatz von Generalisten wie in den Kitas und Horten denkbar. Auf dieser Basis ist es auch nicht möglich, sinnvolle Aussagen zu den Fachkräftebedarfen der Ganztagschulen jenseits des Lehrkörpers treffen, zumal auch keine statistischen Kennzahlen dazu vorliegen, welchen zeitlichen Umfang die außerschulischen Angebote haben. Insbesondere mit Blick auf den Plan der Bundesregierung, für Grundschulkindern einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung zu etablieren, ist dies ein unhaltbarer Zustand. An dieser Stelle kann allerdings nur festgestellt werden, dass zu einem im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung im Betreuungsbereich möglicherweise zentralen Einsatzfeld keine aussagekräftigen Daten vorliegen und damit auch eine deutliche Lücke im Gesamtbild entsteht.

## 2.5 Entwicklungen bei den Tageseltern

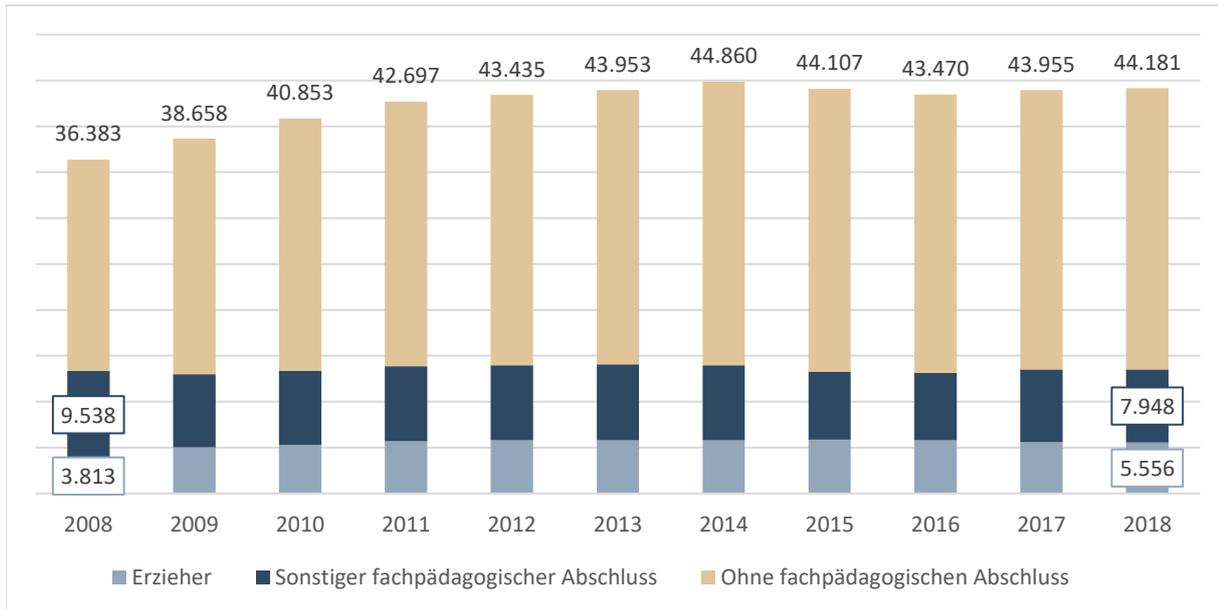
Die Tageseltern nehmen im Betreuungsbereich eine starke Sonderstellung ein. Auf der einen Seite sind sie anders als die in den Kitas und Horten tätigen Personen nicht abhängig beschäftigt und nutzen vielfach ihre normalen Wohnräume für die Betreuung. Auf der anderen Seite handelt es sich anders als etwa bei der Aufnahme von Kindern und Jugendlichen durch Pflegefamilien in der Regel nichtsdestotrotz um eine erwerbsmäßige Tätigkeit. Dabei ist eine Kombination mit einer institutionellen Betreuung in einer Kita oder Ganztagschule zwar möglich, aber derzeit eher die Ausnahme. Im März 2018 traf das nur auf 9 Prozent der Kinder in Kindertagespflege zu. Zudem übernehmen die Tageseltern in der Regel nicht nur kleine Betreuungsfenster. Im Schnitt über alle Kinder lag der vereinbarte Betreuungsumfang im Jahr 2018 bei 28,6 Stunden pro Woche und bei den unter Dreijährigen sogar bei 31,2 Stunden (Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen). Damit lässt sich sagen, dass sich die im Rahmen der Tagespflege erbrachte Betreuungsleistung in der Regel letztlich kaum von den Angeboten der Kitas unterscheidet.

Betrachtet man die in Abbildung 2-15 dargestellte Entwicklung der Zahl der Tagespflegepersonen, so ist anders als beim Personal in den Tageseinrichtungen nur bis zum Jahr 2012 ein starker Anstieg zu verzeichnen. Seitdem hat sie sich auf einem Niveau von rund 44.000 eingependelt. Allerdings ist die Zahl der bei den Tageseltern betreuten Kinder in den Jahren zwischen 2012 und 2018 um rund ein Viertel von 133.000 auf 168.000 gestiegen, wobei überdies eine starke Zunahme des Anteils der besonders betreuungsintensiven unter Dreijährigen von 65,9 Prozent auf 74,9 Prozent zu beobachten ist (Statistisches Bundesamt, 2018a; eigene Berechnungen). Die Tagespflege entwickelt sich also zunehmend von der zeitweisen Aufnahme eines Kindes in den eigenen Familienalltag zu einer professionellen Gruppenbetreuung wie in den Kitas. In besonderem Maße ist dies bei den in einigen Bundesländern eingerichteten Großtagespflegestellen der Fall, wo mehrere Tagespflegepersonen sich zusammenschließen, um eine größere Zahl an Kindern gemeinsam zu betreuen.

Differenziert man nach Qualifikationsniveaus, so hatte im Jahr 2018 mit 69,4 Prozent der weit überwiegende Teil der Tagespflegepersonen keinen fachpädagogischen Abschluss. Auch ist die Zahl der Tageseltern mit fachpädagogischem Abschluss seit 2008 nur marginal von 13.400 auf 13.500 gestiegen. Allerdings zeigt sich eine deutliche Verschiebung hin zu mehr Erziehern. Im Vergleich zu den rund 417.000 Erziehern in den Kitas und Horten im Jahr 2018 ist die Zahl von 5.600 allerdings sehr gering. Für die qualifizierte Beschäftigung im Betreuungsbereich fällt die Tagespflege aktuell also kaum ins Gewicht. Etwas anders stellt sich die Lage dar, wenn man die insgesamt rund 44.000 Tagespflegepersonen den 621.000 im pädagogischen und Leitungsbereich der Tageseinrichtungen gegenüberstellt. Dabei spielt die Tagespflege in einigen Bundesländern gerade für die Betreuung der unter Dreijährigen eine bedeutende Rolle. In Nordrhein-Westfalen lag ihr Anteil hier im Jahr 2018 sogar bei knapp einem Drittel (Geis-Thöne, 2018).

## Abbildung 2-15: Tagespflegepersonen nach Abschluss

Stand 1.3.2018



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018a

Vor diesem Hintergrund ist auf eine starke Unwucht im derzeitigen Betreuungssystem hinzuweisen. Besuchen Kleinkinder eine Kita oder Krippe, wird die Betreuung in der Regel von Erziehern gestaltet, die eine mindestens dreijährige Ausbildung durchlaufen haben, und selbst nur unterstützend eingesetzte Zweitkräfte, die unter der Aufsicht einer Gruppenleitung einzelne Betreuungsaufgaben übernehmen, verfügen zumeist über eine mindestens zweijährige Fachausbildung. Besuchen sie hingegen eine Tagespflege werden sie großenteils von Personen ohne eine entsprechende Ausbildung betreut, denen auch nicht direkt ein entsprechend qualifizierter Ansprechpartner zu Verfügung steht. Dabei ist anzumerken, dass die Tageseltern heute in aller Regel einen Qualifizierungskurs durchlaufen müssen, bevor sie Kinder aufnehmen. Diese Kurse sind jedoch auch bei in der Tendenz zunehmenden Stundenumfängen keinesfalls mit einer Fachausbildung zu vergleichen.

Dies wäre nicht so problematisch, wenn sich die Eltern gezielt zwischen einem professionelleren Betreuungsumfeld in einer Kita und einer gegebenenfalls familiärerem Betreuungsumfeld bei Tageseltern entscheiden könnten. Diese Wahl haben sie vor dem Hintergrund der bestehenden Betreuungseingänge jedoch häufig nicht, zumal Betreuungseinrichtungen und Tagespflege beim Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder im Alter zwischen einem und drei Jahren als gleichwertig betrachtet werden. Insbesondere auch vor diesem Hintergrund sollten eine regelmäßige Überprüfung der Qualität der frühkindlichen Betreuung in der Tagespflege stattfinden und gegebenenfalls zeitnah geeignete Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden. Bei den älteren Kindern ist dies nicht unbedingt notwendig. So bezieht sich der Rechtsanspruch für Kinder im Alter ab drei Jahren konkret auf einen Kindergartenplatz und in den Einrichtungen stehen genügend Betreuungsplätze zur Verfügung, sodass sich die Familien gegebenenfalls bewusst für eine ergänzende Betreuung in der Tagespflege entscheiden.

## 2.6 Zwischenfazit

Mit den derzeit zur Verfügung stehenden Daten lässt sich kein vollständiges Bild der Beschäftigungsentwicklung im Betreuungsbereich zeichnen. Das Problem liegt dabei bei den Ganztagschulen, da hier die außerhalb des regulären Unterrichts erbrachten Betreuungsleistungen nicht statistisch erfasst werden. So lässt sich fast nichts darüber aussagen, wie viele Personen in diesem Bereich mit welchen Qualifikationen und in welchen Beschäftigungskonstellationen tätig sind. Dabei ist vor dem Hintergrund des starken Anstiegs der Zahl der Grundschul Kinder, die im offenen Ganztage betreut werden, davon auszugehen, dass dieser einen substantiellen Beitrag zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung im Betreuungsbereich in den letzten Jahren geleistet hat. Allerdings ist anzumerken, dass für die Schulkinderbetreuung in der Regel wesentlich weniger Betreuungskräfte pro Kind benötigt werden als im Kitabereich. Mit Blick auf die Arbeitskräftebedarfe ist der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für die Schulkinder also keinesfalls ähnlich bedeutend wie die Einrichtung der Betreuungsangebote für die unter Dreijährigen.

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung in den Kitas, Horten und weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zeigt sich in den letzten Jahren ein starker Anstieg. Dieser findet sich auch in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wieder, wobei sich hier der Betreuungsbereich nicht komplett trennscharf abgrenzen lässt. Dabei handelt es sich zumindest bei den Beschäftigten im pädagogischen Bereich der Kitas und Horte fast ausschließlich um Fachkräfte mit einem einschlägigen Ausbildungsabschluss, zumeist als Erzieher. Die Fachkräftebasis im Betreuungsbereich ist in den letzten Jahren also deutlich größer geworden, was nicht nur auf hohe Ausbildungszahlen, sondern auch auf einen zunehmend längeren Verbleib der älteren Beschäftigten am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, wie die verfügbaren Zahlen zu der Altersstruktur zeigen. Zudem hat sich das Geschlechterverhältnis deutlich verschoben, obschon das Berufsfeld noch immer sehr stark weiblich geprägt ist.

### 3 Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage

Wie sich die Beschäftigung im Betreuungsbereich in Zukunft weiterentwickeln wird, hängt von Arbeitsangebot und -nachfrage ab. Daher wird in diesem Abschnitt dargestellt, welche Faktoren diese bestimmen und welche Entwicklungstendenzen sich zeigen. Dabei werden an den meisten Stellen nur die Fachkräfte mit einschlägiger Berufsausbildung in den Blick genommen. An- und ungelernete Arbeitskräfte können zumindest im Prinzip in allen Teilbereichen des Arbeitsmarkts gleichermaßen eingesetzt werden, sodass sich bei Ihnen kein betreuungsbereichsspezifisches Arbeitsangebot ermittelt lässt. Zudem spielen sie im Betreuungsbereich, wie im vorigen Abschnitt dargestellt, zahlenmäßig auch nur eine untergeordnete Rolle. Im Folgenden wird zunächst auf Basis von Zahlen der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen und offenen Stellen die aktuelle Entwicklung bei Fachkräfteangebot und -nachfrage nachgezeichnet. Wie sich ersteres längerfristig weiterentwickelt, hängt stark davon ab, wie viele junge Menschen die entsprechenden Bildungsgänge erfolgreich abschließen. Daher wird die Ausbildung von Betreuungsfachkräften im zweiten Unterabschnitt in den Blick genommen. Der dritte Unterabschnitt zeigt auf, wie sich veränderte Kinderzahlen, Betreuungswünsche der Eltern, Qualitätsanforderungen an die Betreuung und weitere Faktoren auf den Arbeitskräftebedarf im Betreuungsbereich auswirken. Über welche Abschlüsse die Betreuungspersonen konkret verfügen sollten, hängt dabei stark von der Zusammensetzung der Professionen in den Einrichtungen ab. Da die Entwicklungen an dieser Stelle damit auch maßgeblichen Einfluss auf die Struktur der Fachkräftenachfrage haben, wird dieser Punkt im vierten Unterabschnitt kurz angerissen. Der fünfte Unterabschnitt zieht ein kurzes Zwischenfazit.

#### 3.1 Aktuelle Entwicklungen bei Arbeitsangebot und -nachfrage

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst sowohl Personen, die eine Beschäftigung haben als auch Betriebe die Mitarbeiter suchen und bildet damit beide Seiten des Arbeitsmarktes ab. Allerdings sind zu den Messgrößen einige Punkte zu beachten. Auf der Angebotsseite existieren sowohl Zahlen zu Arbeitslosen als auch zu Arbeitssuchenden, wobei zu Letzteren neben den Arbeitslosen insbesondere auch Personen zählen, die sich im Hinblick auf ein in drei Monaten bevorstehendes Ende eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages vorzeitig bei der Arbeitsagentur gemeldet haben. Nicht erfasst werden hingegen in der Regel Personen, die bisher nicht erwerbstätig waren und auch keine Transferleistungen bezogen haben, was insbesondere auf Frauen und Männer zutrifft, die aus einer aktiven Familienphase in den Arbeitsmarkt zurückkehren.<sup>6</sup> Die bei der BA gemeldeten Arbeitssuchenden spiegeln also bei weitem nicht eins zu eins die Personen wieder, die aktuell aktiv eine Arbeitsstelle suchen. Bei den Arbeitslosen ist die Zuordnung intuitiv klarer. Allerdings bildet ihre Zahl nur eine Untergrenze für das verfügbare Arbeitsangebot.

Betrachtet man die in Abbildung 3-1 dargestellten Zahlen zu arbeitssuchenden und arbeitslosen Fachkräften in der Kinderbetreuung und -erziehung, zeigen sich in beiden Fällen zunächst sehr

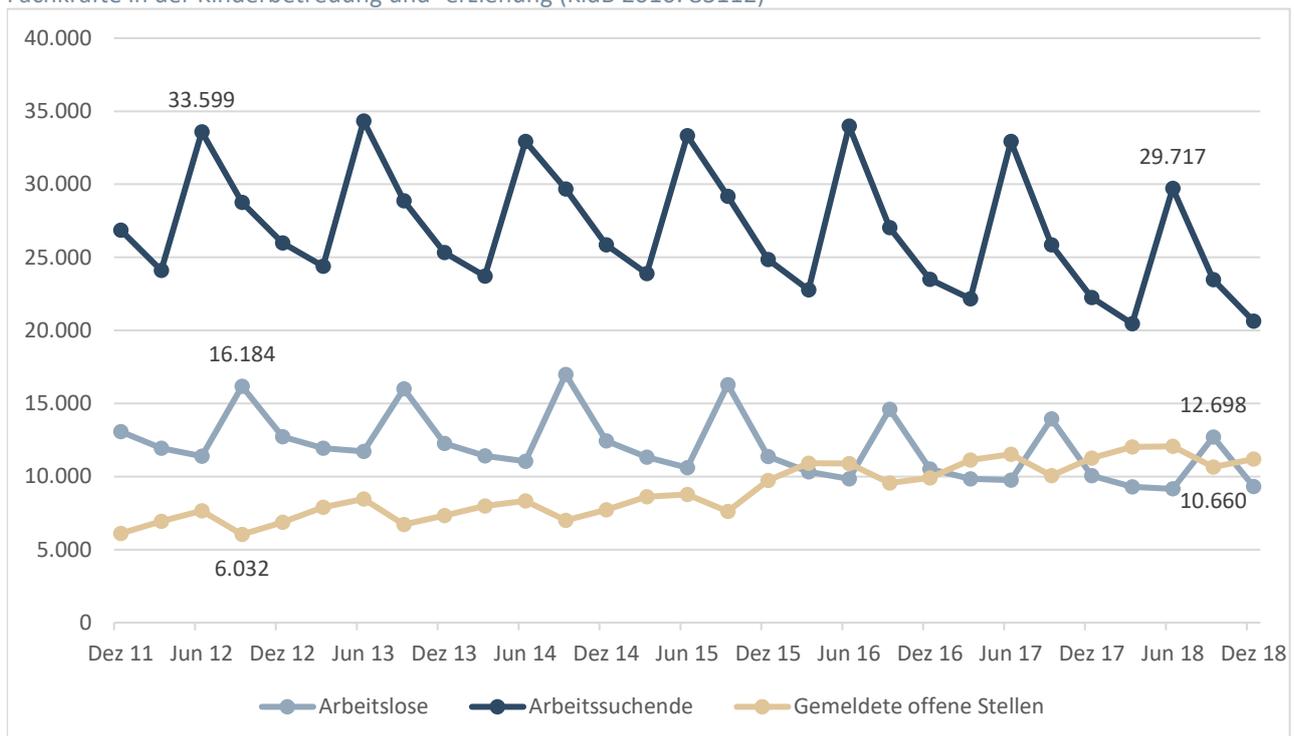
---

<sup>6</sup> Für sie lohnt sich eine Arbeitssuchendmeldung meist nicht, da sie in der Regel weder einen Anspruch auf Transferleistungen noch auf Vermittlung und Qualifizierung haben.

starke saisonale Schwankungen. Allerdings unterscheiden sich dabei die zeitlichen Strukturen. Während die Zahl der Arbeitssuchenden jeweils bereits im zweiten Quartal ihren Höchstwert erreicht und in den drei Folgequartalen abfällt, ist dies bei der Arbeitslosenzahl erst im dritten Quartal der Fall. Diese Muster lassen sich beide damit erklären, dass im Sommer das Ausbildungs- und das Kindergartenjahr enden. Nicht nur suchen dann die Ausbildungsabsolventen, die vor dem Hintergrund der schulischen Form der Ausbildungen in der Regel nicht unmittelbar von einem Ausbildungsbetrieb übernommen werden, nach Stellen, auch laufen zu diesem Zeitpunkt viele befristete Verträge aus. Dabei müssen sich die betroffenen Personen drei Monate im Voraus bei der Arbeitsagentur melden, um gegebenenfalls unmittelbar nach Eintritt der Arbeitslosigkeit Leistungen beziehen zu können, was die Höchstwerte bei den Arbeitssuchenden im zweiten Quartal erklärt. Betrachtet man nur die Spitzen, so zeigt sich bei den Arbeitslosen zwischen September 2012 und September 2018 ein Rückgang um 21,5 Prozent von 16.184 auf 12.698. Auch bei den Arbeitssuchenden ist eine starke fallende Tendenz zu beobachten. Dabei ist zu den Juniwerten anzumerken, dass sich Ausbildungsabsolventen nicht arbeitssuchend melden müssen, wenn sie frühzeitig ein Arbeitsangebot vorliegen haben.

### Abbildung 3-1: Arbeitssuchende und offene Stellen in Betreuungsberufen

Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung (KIdB 2010: 83112)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, versch. Jg.c

Zur Nachfrageseite ist anzumerken, dass die Betriebe nicht verpflichtet sind, ihre offenen Stellen der Bundesagentur zu melden.<sup>7</sup> Ob sie dies tun, hängt vielmehr davon ab, ob sie die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit und insbesondere die Vermittlung von Arbeitssuchenden in Anspruch nehmen wollen. Für die Betriebe ist diese nur interessant, wenn sie nicht ohnehin

<sup>7</sup> Eine indirekte Meldepflicht kann sich allerdings aus dem Behindertenrecht (§ 164 SGB IX) ergeben.

bereits mit (potenziellen) Bewerbern, die auf ihre Stellen passen, in Kontakt stehen und gleichzeitig vor dem Hintergrund der Fachkräftesituation im jeweiligen Bereich die Chance sehen, dass ihnen die BA geeignete Kandidaten vorschlägt. Von allen offenen Stellen in Deutschland wird Erhebungen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge rund die Hälfte gemeldet (IAB, 2019). Betrachtet man die Zahlen der gemeldeten offenen Stellen für Fachkräfte in der Kindererziehung und -betreuung zeigen sich erneut deutliche saisonale Schwankungen, wobei die Werte jeweils im dritten Quartal am niedrigsten liegen. Dies kann auf eine vergleichsweise geringe Arbeitskräftenachfrage zu Beginn des Kindergartenjahres hindeuten, die sich damit erklären lässt, dass der Eintritt der Kinder in die Betreuung inzwischen meist unterjährig erfolgt, für den Austritt aber nach wie vor der Wechsel des Schul- und Kindergartenjahres ausschlaggebend ist. Eine wichtige Rolle kann überdies spielen, dass zu diesem Zeitpunkt die neuausgebildeten Fachkräfte auf den Markt kommen, die die Einrichtungen aus Praxisphasen während der Ausbildung vielfach schon gut kennen und ohne Einschalten der BA einstellen. Betrachtet man den längerfristigen Trend, ist eine sehr starke Zunahme der gemeldeten offenen Stellen zu verzeichnen. Lag ihre Zahl im September 2012 noch bei rund 6.000, waren es im September 2018 mit 10.600 rund drei Viertel mehr.

Zusammengenommen machen die BA-Zahlen deutlich, dass einer immer weiter steigenden Fachkräftenachfrage ein stark rückläufiges Fachkräfteangebot gegenübersteht. Rein rechnerisch hat die Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2018 nur noch im September ausgereicht, um alle gemeldeten offenen Stellen zu besetzen, während das bis zum Jahr 2015 noch ganzjährig der Fall war. Dabei dürfte die tatsächliche Zahl der Vakanzen um ein Vielfaches höher liegen – inwieweit das Meldeverhalten der Betreuungseinrichtungen vom gesamtwirtschaftlichen Faktor Zwei abweicht, lässt sich mit den verfügbaren Zahlen nicht klären –, sodass nach gängiger Definition ganzjährig Fachkräfteengpässe vorliegen. Allerdings ist auch darauf hinzuweisen, dass gerade in stark weiblich geprägten Berufsfeldern, wie dem Betreuungsbereich, ein großer Teil der länger nicht am Arbeitsmarkt aktiven Arbeitsuchenden vor dem Hintergrund des Einkommens der Partnern keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II hat und entsprechend nicht arbeitslos gemeldet ist, sondern aus der Nichterwerbstätigkeit heraus eine Beschäftigung sucht. Dennoch deuten die Zahlen klar darauf hin, dass derzeit sehr starke Fachkräfteengpässe bestehen, die es den Betreuungseinrichtungen in vielen Fällen unmöglich machen, ihren an sich bestehenden Bedarf an qualifiziertem Personal zeitnah vollständig zu decken. Dabei ist zu beachten, dass insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsort und die spezifischen Qualifikationen auch nicht jeder Arbeitssuchende auf jede offene Stelle passt. Finden die Betreuungseinrichtungen nicht genügend Personal müssen sie ihre Angebote einschränken oder können sie zumindest nicht ausweiten. Die Fachkräfteverfügbarkeit wird also auch zunehmend zu einem limitierenden Faktor für den weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur.

### 3.2 Ausbildung als zentrale Determinante des Fachkräfteangebots

Wie sich das Fachkräfteangebot längerfristig entwickelt, hängt maßgeblich davon ab, wie viele Personen Qualifikationen im einschlägigen Bereich neu erwerben. Daher muss bei einer umfassenden Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auch die Lage am Ausbildungsmarkt zumindest kurz in den Blick genommen werden. Hier nimmt der Betreuungsbereich mit seinen landesrechtlichen Regelungen eine Sonderstellung ein. Für die meisten anderen Ausbildungsberufe

gelten mit dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerkordnung und den Bundesgesetzen zu den Gesundheitsberufen deutschlandweit einheitliche Regeln. So gibt es überall dieselben Berufe, die zumindest weitgehend auf dieselbe Weise ausgebildet werden. Damit unterscheidet sich zwischen den Ländern beispielsweise nicht, was ein Industriemechaniker, ein Schornsteinfeger oder ein Krankenpfleger ist und kann. Ganz anders stellt sich die Lage im Betreuungsbereich dar, wo sich die Strukturierung des Berufsfelds zwischen den Ländern sehr stark unterscheidet und etwa die Ausbildungen zum Jugend- und Heimerzieher und Kinderpfleger nur in einem Teil von ihnen existieren.

Nichtsdestotrotz lässt sich, wie in Abschnitt 2 gezeigt, feststellen, dass die meisten Fachkräfte hier den Erzieherberuf erlernen. Dieser existiert auch in allen Ländern. Jedoch gibt es maßgebliche Unterschiede bei den Ausbildungsinhalten. So werden in den meisten Bundesländern im Rahmen der klassischen Erzieherausbildung, sowohl die für den Einsatz in einer Betreuungseinrichtungen als auch die für die Arbeit mit älteren Kindern etwa in einem Heim notwendigen Kenntnisse vermittelt. Hingegen gibt es für den zweiten Bereich in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen die bereits genannte spezifische Ausbildung zum Jugend- und Heimerzieher. Zudem unterscheiden sich die Zugangsvoraussetzungen für die Erzieherausbildung sehr stark. In Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen kann sie nur nach Absolvieren einer zweijährigen Ausbildung im einschlägigen Bereich oder einer langjährigen praktischen Tätigkeit begonnen werden. Hingegen ist dies in Berlin bei Vorliegen der Hochschulreife bereits nach Absolvieren eines zweimonatlichen Praktikums sowie in Berlin und Bremen bei Ablegen der Hochschulreife an einer Schule mit sozialpädagogischem Schwerpunkt ohne weitere Praxisanforderungen möglich (Bundesagentur für Arbeit, 2019). Nordrhein-Westfalen weist die Besonderheit auf, dass die Erzieherausbildung nicht nur an den Fachschulen, sondern auch an beruflichen Gymnasien mit Schwerpunkt Gesundheit und Soziales im Rahmen eines vierjährigen Bildungsgangs absolviert werden kann (QUA-LiS NRW, 2019). Dabei erwerben die Schüler nach dem dritten Schuljahr auch die allgemeine Hochschulreife, was diesen Bildungsgang für junge Menschen, die sich eine weitere hochschulische Qualifikation vorstellen können, besonders attraktiv macht.

An ganz anderer Stelle setzt Baden-Württemberg mit der 2012 eingeführten sogenannten praxisintegrierten Ausbildung (PIA) an, die neben der klassischen Form der Erzieherausbildung angeboten wird. Sie besteht aus einer Kombination aus schulischer Ausbildung im Umfang von drei Tagen in der Woche und betrieblicher Ausbildung im Umfang von zwei Tagen (Serviceportal Baden-Württemberg, 2019), sodass es sich letztlich um eine Art duale Ausbildung handelt. Für die Auszubildenden hat dies den Vorteil, dass sie von Beginn an einen Ausbildungsvertrag mit einer Betreuungseinrichtung haben und eine Ausbildungsvergütung erhalten. In Hessen, Nordrhein-Westfalen und Bayern wird dieses Modell inzwischen auch angeboten. In eine ähnliche Richtung gehen auch die Ausbildungen zur „Erzieher für 0- bis 10-Jährige“ in Mecklenburg-Vorpommern und zur „Fachkraft für Kindertageseinrichtungen“ in Sachsen-Anhalt. Allerdings sind die Zugangsvoraussetzungen hier niedriger als für die klassische Erzieherausbildung und die Absolventen dieser Bildungsgänge den Erziehern nicht komplett gleichgestellt. Insbesondere gilt dies mit Blick auf die Tätigkeiten außerhalb der Betreuungseinrichtungen, etwa in den Heimen.

**Tabelle 3-1: Entwicklung der Ausbildungszahlen im Erzieherberuf**

	Im ersten Schuljahr		Absolventen	
	2012/2013	2017/2018	2012/2013	2017/2018
Baden-Württemberg	4.769	5.637	k. A.	k. A.
Bayern	2.736	3.492	2.316	2.940
Berlin	2.805	3.622	1.691	2.458
Brandenburg	1.727	1.817	1.309	1.348
Bremen	287	282	259	236
Hamburg	1.045	1.061	631	996
Hessen	2.523	2.591	1.712	3.392
Mecklenburg-Vorpommern*	439**	863	340	528
Niedersachsen	2.470	2.937	2.098	2.572
Nordrhein-Westfalen	7.477	7.070	4.878	5.411
Rheinland-Pfalz	1.560	1.815	982	1.591
Saarland	345	509	252	k.A.
Sachsen	2.780	2.620	2.057	2.025
Sachsen-Anhalt	991	1.262	632	1.030
Schleswig-Holstein	1.148	1.341	776	1.097
Thüringen	1.095	980	828	896
Gesamt	34.197	37.899	20.761	26.520

\*Inklusive Erzieher für 0- bis 10-Jährige; \*\*Werte für 2011/2012

Quellen: Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017, Statistisches Bundesamt, 2018d, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2012, 2018; eigene Berechnungen

Betrachtet man die in Tabelle 3-1 dargestellten Zahlen zu Ausbildungsanfängern und -absolventen im Erzieherberuf in den Schuljahren 2012/2013 und 2017/2018, zeigt sich in fast allen Bundesländern ein starker Anstieg. Dabei sollten die Werte allerdings nicht überbewertet werden, da die zugrundeliegende Statistik der beruflichen Schulen an dieser Stelle einige Schwächen

aufweist. So werden nur die Berufsgattung nach KldB-2010 und Schultyp, nicht jedoch der konkrete Abschluss erhoben. Dies führt in Baden-Württemberg, wo die klassische Erzieherausbildung mit einem Jahr Berufskolleg beginnt, dazu, dass die klassischen Erzieher mit den Kinderpflegern zusammengefasst und die Jugend- und Heimerzieher getrennt ausgewiesen werden. Allerdings kann hier zumindest bei den Anfängerzahlen auf eine passgenauere Landesstatistik zurückgegriffen werden. Für Nordrhein-Westfalen fehlen die Werte zur Erzieherausbildung in der Statistik der beruflichen Schulen bis zum Schuljahr 2016/2017 vollständig, wobei die Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017) hier ergänzende Zahlen erhoben hat, und auch die Zahlen für die anderen Länder weisen teilweise Lücken auf. Dennoch lässt sich eindeutig feststellen, dass in Deutschland in den letzten Jahren deutlich mehr Erzieher ausgebildet werden.

Allerdings machen die zunehmenden Fachkräfteengpässe im Betreuungsbereich deutlich, dass die gestiegenen Ausbildungszahlen nicht ausreichen, um den vor dem Hintergrund des Betreuungsausbaus stark steigenden Bedarf an Erziehern zu decken. Den zuständigen Stellen ist dies durchaus bewusst. So hat das Bundesfamilienministerium eine Fachkräfteoffensive für Erzieher gestartet (BMFSFJ, 2019). Die Zuständigkeit für das Berufsfeld und die wesentlichen Handlungsmöglichkeiten liegen allerdings bei den Ländern. Diese sind:

- **Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze:** Die Erzieherausbildung kann nur gestärkt werden, wenn genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Dabei ist zu beachten, dass sich ein großer Teil der Fachschulen für Sozialpädagogik, an denen die Erzieher ausgebildet werden, in privater Trägerschaft befinden. Gegenüber den Schulen in öffentlicher Trägerschaft sind die Handlungsspielräume der Länder hier begrenzt. Allerdings können sie etwa durch eine Verbesserung der Finanzierung der Ausbildung Rahmenbedingungen schaffen, die den privaten Trägern die Einrichtung zusätzlicher Schulplätze erleichtern. Zudem bleibt es ihnen unbenommen, (zusätzliche) staatliche Fachschulen einzurichten. Die Verfügbarkeit von Praxisstellen, sei es für die vollständige Ausbildung in praxisintegrierter Form oder die Praktika und das Anerkennungsjahr, dürfte derzeit kaum ein Hemmnis für den Ausbau darstellen.
- **Verbesserung der finanziellen Situation der Auszubildenden:** Aus finanzieller Sicht ist die praxisintegrierten Formen der Erzieherausbildung für die Auszubildenden besonders günstig, da sie hier von Beginn an Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung haben. Allerdings kann auch bei den klassischen Formen der Erzieherausbildung darauf hingewirkt werden, dass die Praxisphasen grundsätzlich vergütet werden und damit einen Beitrag zur Sicherung des Lebensunterhalts leisten. An dieser Stelle ist auch darauf hinzuweisen, dass manche der privaten Fachschulen noch immer ein Schulgeld erheben und vor dem Hintergrund der Höhe der öffentlichen Förderung zum Teil auch erheben müssen, was zu einer zusätzlichen finanziellen Belastung für die Auszubildenden führt.
- **Erleichterung der Zugangsvoraussetzungen:** Wird eine umfangreichere Vorbildung im einschlägigen Bereich gefordert, verlängert das die Dauer, die junge Menschen insgesamt benötigen, um einen Abschluss als Erzieher erwerben zu können. Zudem führt es zur Unsicherheit, da sie bei Beginn der Vorbildungsmaßnahmen noch nicht in jedem Fall wissen, ob sie später tatsächlich einen Ausbildungsplatz zum Erzieher bekommen. Beides wirkt sich auf die

Attraktivität der Erzieherausbildung negativ aus. Daher sollte abgesehen von einem Orientierungspraktikum in einer Betreuungseinrichtung auf die Forderung nach einschlägiger Vorbildung möglichst verzichtet werden. Dafür müssten gegebenenfalls die Ausbildungsinhalte und Praxisphasen zu Beginn der Erzieherausbildung erweitert werden, um zu verhindern, dass es hierdurch zu einem Qualitätsverlust kommt.<sup>8</sup>

- **Verbesserung der Berufsorientierung:** Die schulischen und praxisintegrierten Formen der Erzieherausbildung mit ihren jeweils unterschiedlichen und insbesondere mit Blick auf die geforderte Praxiserfahrung sehr spezifischen Zugangsvoraussetzungen, machen das Berufsfeld für interessierte junge Menschen sehr unübersichtlich. Daher ist eine qualitativ hochwertige Berufsorientierung hier tendenziell noch von größerer Bedeutung als in anderen Berufsfeldern. Wichtig ist insbesondere, dass Ausbildungsinteressenten gezielt dabei unterstützt werden, die geforderten vorausgehenden Praxisphasen so zu terminieren, dass sie nicht unnötig viel Zeit zwischen Schulabschluss und Ausbildungsbeginn verlieren.
- **Optimierung der Ausbildungsabläufe und Verkürzung der Ausbildungsdauer:** Rechnet man die für die Aufnahme der Erzieherausbildung zwingend geforderten vorausgehenden Praxisphasen und das Anerkennungsjahr mit, resultiert für die Ausbildungsinteressenten häufig eine Gesamtausbildungsdauer von fünf Jahren. Das ist deutlich länger als die Regelstudienzeit für ein Bachelorstudium im einschlägigen Bereich an einer Hochschule. Auch wenn vor dem Hintergrund der zunehmenden Anforderungen an die institutionelle Betreuung die Sicherstellung der Qualität der Ausbildung Priorität haben sollte, sollte auf eine Verkürzung der Gesamtausbildungsdauer inklusive der verpflichtenden Praxisphase auf dreieinhalb bis vier Jahre hingearbeitet werden. Hierzu sollten die Ausbildungsabläufe und -inhalte, soweit möglich, optimiert werden. Dabei ist anzumerken, dass ihre Gestaltung nicht nur Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb der Auszubildenden, sondern auch auf die Attraktivität der Ausbildung hat. Daher ist ein kontinuierlicher Überprüfungs- und Verbesserungsprozess wünschenswert, bei dem insbesondere auch die Erfahrungen der Auszubildenden in den Blick genommen werden sollten.
- **Schaffung von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten:** Je mehr Optionen junge Menschen nach Abschluss der Erzieherausbildung haben, desto attraktiver ist sie in der Regel für sie. Beispielhaft ist hier der Bildungsgang an den beruflichen Gymnasien in Nordrhein-Westfalen, der auch zur Hochschulreife führt und damit die anschließende Aufnahme eines Hochschulstudiums ermöglicht. Allerdings muss im Blick behalten werden, dass Ausbildungsabsolventen, die sich für andere Berufe weiterqualifizieren, dem Arbeitsmarkt nicht als Erzieher zur Verfügung stehen und entsprechend mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden müssen.

Welche konkreten Maßnahmen sinnvoll wären, hängt vom institutionellen Setting der Erzieherausbildung im jeweiligen Bundesland ab und lässt sich daher nicht pauschal sagen. Gleichzeitig würde eine vollständige, länderspezifische Betrachtung den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen. Daher werden zu diesem Bereich im vierten Abschnitt auch keine detaillierten Handlungsempfehlungen gegeben.

---

<sup>8</sup> Bringen Auszubildende eine entsprechende Vorbildung mit, ist dann eine Ausbildungsverkürzung denkbar.

Noch unübersichtlicher als bei der Erzieherausbildung ist die Lage bei den zweijährigen Bildungsgängen an den Berufsfachschulen, die für eine Tätigkeit in den Betreuungseinrichtungen qualifizieren. Diese führen je nach Bundesland zu einem Abschluss als Kinderpfleger, sozialpädagogischer Assistent oder Sozialassistent. Dabei ist anzumerken, dass Sozialassistent nicht grundsätzlich ein Betreuungsberuf ist, sondern die Bezeichnung in manchen Ländern auch für zweijährige Bildungsgänge im Bereich Behinderten- und Familienunterstützung verwendet wird. Auch der Status dieser Bildungsgänge ist in den Ländern sehr unterschiedlich. Besondere Bedeutung haben sie in Bayern, wo die Kinderpfleger über ein Drittel der in den Betreuungseinrichtungen Beschäftigten stellen (Abschnitt 2.2) und nach einer spezifischen Weiterbildung den Erziehern weitgehend gleichgestellt sind. Hingegen haben sie in vielen anderen Bundesländern hauptsächlich den Charakter einer Vorbereitung für die Erzieherausbildung, für junge Menschen, die diese mit ihrem aktuellen Qualifikationsniveau nicht direkt beginnen können. Da es in diesen Fällen zu einer Doppeltzählung mit der Erzieherausbildung kommt, haben die Ausbildungszahlen an den zweijährigen Berufsfachschulen in einer nicht länderspezifischen Betrachtung wenig Aussagekraft mit Blick auf die Fachkräfteentwicklung, sodass auf ihre Darstellung hier verzichtet wurde. Auch lassen sich vor dem Hintergrund der gravierenden institutionellen Unterschiede zwischen den Ländern, keine pauschalen Aussagen zu Handlungsmöglichkeiten bei diesen Bildungsgängen treffen.

Anders als die Erzieherausbildung und die zweijährigen Bildungsgänge an den Berufsfachschulen sind die einschlägigen Studiengänge an den Hochschulen zumeist nicht spezifisch für den Betreuungsbereich, sodass sich aus den Anfängern- und Absolventenzahlen auch nicht ohne weiteres auf die Entwicklung des für ihn verfügbaren Fachkräfteangebots schließen lässt. Eine Ausnahme bilden hier die relativ neuen Studiengänge der Kindheitspädagogik, die bisher allerdings nur ein geringer Teil der akademisch qualifizierten Fachkräfte in den Betreuungseinrichtungen durchlaufen hat (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017).

### 3.3 Determinanten des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs im Betreuungsbereich

Wie sich die Arbeitskräftebedarfe im Betreuungsbereich in Zukunft darstellen werden, hängt von einer Reihe verschiedener Faktoren ab. Von zentraler Bedeutung ist, für wie viele Kinder ein Betreuungsplatz bereitgestellt werden soll. Dies wiederum hängt davon ab, wie sich die Zahlen der Kinder im relevanten Alter entwickeln, inwieweit es gelingt, die weiteren Voraussetzungen zu schaffen, um die bestehenden Betreuungslücken im U3-Bereich sukzessive zu schließen, und wie stark die Betreuungswünsche der Eltern noch zunehmen. Auch für die Ganztagsbetreuung von Schulkindern werden noch zusätzliche Plätze benötigt, wobei hier neben der Kinderzahl auch die Entwicklungen auf institutioneller Ebene, insbesondere die Frage nach dem Zusammenspiel zwischen Unterricht und Betreuung und einem möglichen Rechtsanspruch, eine Rolle spielen. Neben der Anzahl der angebotenen Betreuungsplätze hat auch die Betreuungsqualität großen Einfluss auf die Arbeitskräftebedarfe. Insbesondere gilt das für die Betreuungsrelation, trifft aber auch auf die angebotenen Betreuungszeiten zu. Überdies dürfen die Entwicklungen bei den weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, wie den Heimen, nicht außer Acht gelassen werden, da sich auch diese auf die Gesamtarbeitskräftebedarfe im Betreuungsbereich

auswirken können. Im Folgenden soll auf diese Punkte jeweils etwas näher eingegangen werden.

### **Entwicklung der Kinderzahlen**

In den letzten Jahren ist die Zahl der unter Sechsjährigen in Deutschland deutlich gestiegen und lag im Jahr 2017 mit 4,58 Millionen um rund 500.000 höher als noch fünf Jahre zuvor. Ursächlich hierfür waren eine höhere Zahl an potenziellen Müttern, mehr Geburten pro potenzielle Mutter und eine substanzielle Zuwanderung von Kindern (Geis-Thöne, 2019). Ob sich die Entwicklung in dieser Form weiter fortsetzen wird, ist fraglich. Was sich allerdings feststellen lässt, ist, dass die Zahlen der Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter mit fortschreitendem Alter der in den letzten Jahren Geborenen noch einige Jahre steigen werden. So lag die Zahl der unter Dreijährigen im Jahr 2017 deutschlandweit um 5,6 Prozent höher als die Zahl der Drei- bis Fünfjährigen und gegenüber den Sechs- bis Achtjährigen waren es sogar 8,4 Prozent mehr (Statistisches Bundesamt, 2019; eigene Berechnungen). Allerdings gilt dies nicht für die ostdeutschen Flächenländer, wo die drei Alterskohorten im Jahr 2017 nahezu gleich groß waren. Wie viele Betreuungsplätze und damit letztlich auch Arbeitskräfte im Kindergarten- und Grundschulbereich zusätzlich benötigt werden, um den aktuellen Ausbaustand zu halten, ist also regional sehr unterschiedlich. Eine grobe Abschätzung des aus der erhöhten Kinderzahl resultierenden Arbeitskräftebedarfs ist für Gesamtdeutschland unter der stark vereinfachenden Annahme, dass alle Altersjahre zwischen dem ersten und sechsten Lebensjahr die Kohortenstärke der im Jahr 2017 Geborenen hätten, möglich. In diesem Fall wären bei den aktuellen Betreuungsbedingungen rund 15.000 und bei mit Blick auf Betreuungswünsche der Eltern und die Betreuungsrelation guter Betreuung (siehe im Folgenden) rund 18.000 zusätzliche Arbeitskräfte notwendig (eigene Berechnungen auf Basis von Bertelsmann Stiftung, 2019, Statistisches Bundesamt, 2019).

### **Schließung der bestehenden Betreuungslücke**

An sich besteht seit dem Jahr 2013 ein Anspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr des Kindes. Dennoch fehlten Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft zufolge im Jahr 2018 noch rund 273.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige, um die Bedarfe der Familien in Deutschland zu decken (Geis-Thöne, 2018), und die Lage verbessert sich nur langsam. Um die Betreuungslücke zu schließen wären bei der aktuellen Betreuungsrelation von eins zu vier rund 68.000 und bei einer guten Betreuungsrelation von eins zu drei 91.000 zusätzliche Arbeitskräfte notwendig. Allerdings handelt es sich hierbei nicht im eigentlichen Sinne um einen ungedeckten Arbeitskräftebedarf, da die Einrichtung der benötigten Betreuungsplätze vielfach auch an anderen Punkten, wie der Verfügbarkeit geeigneter Räumlichkeiten, scheitert.

### **Betreuungswünsche der Eltern**

Mit dem gesellschaftlichen Wandel und der zunehmenden Integration junger Mütter in den Arbeitsmarkt, sind die Betreuungsbedarfe der Familien in den letzten Jahren sukzessive gestiegen, was auch teilweise die bestehende Betreuungslücke erklärt. So wünschten sich die Eltern im Jahr 2017 für 45,2 Prozent der unter Dreijährigen einen Betreuungsplatz, während der Anteil im Jahr 2012 noch bei 39,4 Prozent lag (Geis-Thöne, 2018). Es ist davon auszugehen, dass diese Entwicklung sich in Zukunft noch weiter fortsetzen und mittelfristig für fast jedes Kind im dritten Lebensjahr ein Betreuungsplatz benötigt wird. Entsprechend dürfte auch der Arbeitskräftebedarf im Betreuungsbereich höher liegen, sofern der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur nicht

nachhaltig an anderen Punkten scheitert. Dabei könnte es auch zu einer Verschiebung zwischen den Betreuungseinrichtungen und der Kindertagespflege kommen.

### **Außerschulische Betreuungsbedarfe für Schulkinder und Unterrichtszeiten**

Anders als Kinder vor dem Schuleintritt besuchen Schulkinder neben der institutionellen Betreuung grundsätzlich auch den regulären Schulunterricht, sodass diese nur Zeiten nach Unterrichtsende sowie teilweise vor Unterrichtsbeginn und an unterrichtsfreien Tagen abdecken muss. Vor diesem Hintergrund hängt es nicht nur von den Betreuungsbedarfen der Familien, sondern auch davon ab, welche Zeiten durch den regulären Unterricht abgedeckt werden, ob und in welchem Umfang sie eine institutionelle Betreuung für ihre Schulkinder wünschen. Mit Blick auf den Arbeitskräftebedarf lässt sich grob sagen, dass je mehr Personalstunden im Unterrichtsbereich erbracht werden, desto weniger im Betreuungsbereich benötigt werden und umgekehrt.

### **Betreuungswünsche für Grundschüler und möglicher Rechtsanspruch**

Einer Befragung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums im Jahr 2017 zufolge, wünschen sich rund 73 Prozent der Eltern mit Grundschulkindern ein institutionelles Betreuungsangebot, also einen Platz in einer Ganztagschule, einer reinen Übermittagsbetreuung, einem Hort oder bei Tageseltern, und 66 Prozent können tatsächlich auf eines zurückgreifen (BMFSFJ, 2018). Rechnet man die Differenz von 7 Prozentpunkten mit der Zahl von 2,91 Millionen Kinder im Alter von 6 bis 9 Jahren hoch, ergibt sich eine Lücke von rund 200.000 Plätzen (BMFSFJ, 2018; Statistisches Bundesamt, 2019; eigene Berechnungen). Bei einer Betreuungsrelation von eins zu zwanzig, wie sie die Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017) für die Horte annimmt, wären nur rund 10.000 Betreuungskräfte notwendig, um die Lücke zu schließen. Wie sich die Betreuungswünsche der Eltern für Grundschüler über die Zeit entwickeln, lässt sich auf Basis der verfügbaren Daten nicht feststellen. Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels ist allerdings mit einer noch deutlich zunehmenden Nachfrage nach Ganztagsbetreuung zu rechnen. Dabei können die zuständigen Stellen derzeit allerdings relativ frei entscheiden, wie schnell sie den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Grundschulkindern vorantreiben. Mit der Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz würde sich das ändern, wobei unter Umständen auch in diesem Fall noch längerfristig substantielle Lücken bestehen bleiben könnten, wie die Erfahrung mit den unter Dreijährigen zeigt. Zudem könnte es, je nachdem, wie der Rechtsanspruch institutionalisiert würde, zu einer Bedeutungsverschiebung hin zu den der Kinder- und Jugendhilfe zugeordneten Horten kommen.

### **Verbesserung der Betreuungsrelation**

Um eine gute Qualität der Betreuung in Kitas, Kindergärten, Horten und Ganztagschulen zu gewährleisten, ist eine ausreichende Personalausstattung notwendig. Im Einklang mit der gängigen Expertenmeinung schlägt die Bertelsmann Stiftung Relationen von einer im pädagogischen Bereich tätigen Arbeitskraft je drei Kindern im Alter unter drei Jahren und je 7,5 Kindern im Alter zwischen drei und fünf Jahren als optimal vor. Um dieses Ziel zu erreichen, müssten ihren Berechnungen zufolge deutschlandweit rund 107.000 zusätzliche Arbeitskräfte in Vollzeit eingestellt werden (Bertelsmann Stiftung, 2019) was einem Anstieg um rund 26,5 Prozent gegenüber dem Ist-Stand entspräche. Diese Zahlen sollten allerdings nicht als tatsächlich bestehende Arbeitskräftenachfrage missinterpretiert werden. Die entsprechenden Stellen können

nämlich nur eingerichtet werden, wenn ihre Finanzierung gesichert ist, sei es über eine Erhöhung der staatlichen Zuschüsse oder der Elternbeiträge.

### **Ausbau der Betreuungszeiten**

Bei den Betreuungszeiten muss zwischen den Öffnungszeiten der Einrichtungen, dem vertraglich vereinbarten und dem tatsächlich von den Familien in Anspruch genommenen Betreuungsumfang differenziert werden. Während eine Verlängerung der Öffnungszeiten grundsätzlich für alle Familien eine Verbesserung oder zumindest keine Verschlechterung darstellt, stellt sich die Lage bei einer Verlängerung der Buchungszeiten deutlich anders dar, sofern Elternbeiträge erhoben werden. Dabei deutet eine Befragung im Auftrag des Familienministeriums aus dem Jahr 2017 darauf hin, dass derzeit bei vielen Familien mit Krippen- und Kindergartenkindern der vereinbarte Betreuungsumfang den tatsächlich gewünschten sogar übersteigt (BMFSFJ, 2018). Wie sich eine Ausweitung der Öffnungszeiten auf die Arbeitskräftenachfrage auswirkt, hängt stark von der Ausgangslage ab. Unterschreiten diese auch weiterhin den Umfang einer Vollzeitstelle, ist eine Ausweitung häufig mit einem Aufstocken der Arbeitsstunden der bestehenden Mitarbeiter möglich. Wird dieser hingegen überschritten werden in der Regel ein Schichtmodell und zusätzliche Mitarbeiter benötigt.

### **Entwicklungen bei den weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe**

Wie sich die Arbeitskräftebedarfe im Betreuungsbereich in den weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in den nächsten Jahren weiter entwickeln werden, hängt maßgeblich von drei Faktoren ab. Zunächst sind die Entwicklungen beim Flüchtlingszuzug von großer Bedeutung. Während in den letzten Jahren ein bedeutender Teil der Unterbringungen in den Heimen auf unbegleitete minderjährige Flüchtlinge entfallen ist, zeichnet sich hier aktuell eine deutliche Entspannung ab. Dann ist von großer Bedeutung, wie viele Familien sich finden, die bereit und geeignet sind, Pflegekinder aufzunehmen. Besteht hier ein Mangel werden entsprechend mehr Plätze in den institutionellen Einrichtungen benötigt. Der dritte und wichtigste Punkt ist die Frage, wohin sich die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt entwickelt. Je früher und intensiver Familien in schwierigen Lebenslagen in ihrem Rahmen unterstützt werden, desto mehr Personal wird benötigt. Dabei ist anzumerken, dass sich ein Ausbau dennoch auch finanziell rechnen kann, da in vielen Fällen Folgekosten eines schlechten Entwicklungsumfelds von Kindern, etwa im Kontext von Straffälligkeit, vermieden werden können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein sehr starker Beschäftigungsaufbau im Betreuungsbereich gesellschaftlich wünschenswert wäre. Um die Angebote für die Kinder und ihre Familien gut zu gestalten, wären bei den steigenden Kinderzahlen in Vollzeitstellen rund 225.000 Betreuungspersonen zusätzlich notwendig. Wie sich die zusätzlichen Bedarfe im vorschulischen Bereich auf die einzelnen Bundesländer aufteilen, ist in Tabelle 3-2 dargestellt. Für die Schulkinderbetreuung liegen die verwendeten Ausgangsdaten nicht auf Länderebene vor. Auf diese entfällt zumindest auf Bundesebene allerdings mit 10.000 auch nur ein geringer Teil der zusätzlich benötigten Betreuungspersonen. Der negative Wert beim aktuellen Stand der Betreuungsplätze für Baden-Württemberg resultiert daraus, dass hier die Betreuungsrelationen bereits heute besser sind, als von der Bertelsmann Stiftung empfohlen, und sollte nicht als Personalüberschuss missinterpretiert werden.

### Tabelle 3-2: Zusätzliche Bedarfe an Betreuungspersonen nach Ländern

Für gute Betreuungsrelationen bei Schließung der Betreuungslücke und Bereitstellung der vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung notwendigen zusätzlichen Betreuungsplätze ohne Schulkinderbetreuung

	Aktueller Stand der Betreuungsplätze	Für zusätzliche Betreuungsplätze	Zusammen
<b>Baden-Württemberg</b>	-400	17.300	<b>16.800</b>
<b>Bayern</b>	7.900	16.300	<b>24.100</b>
<b>Berlin</b>	11.700	6.500	<b>18.200</b>
<b>Brandenburg</b>	8.300	500	<b>8.800</b>
<b>Bremen</b>	100	1.600	<b>1.800</b>
<b>Hamburg</b>	3.900	3.300	<b>7.100</b>
<b>Hessen</b>	8.000	11.500	<b>19.500</b>
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	6.700	200	<b>6.900</b>
<b>Niedersachsen</b>	3.400	8.400	<b>11.800</b>
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	15.500	28.100	<b>43.600</b>
<b>Rheinland-Pfalz</b>	4.600	6.100	<b>10.700</b>
<b>Saarland</b>	1.400	1.400	<b>2.700</b>
<b>Sachsen</b>	17.400	1.700	<b>19.100</b>
<b>Sachsen-Anhalt</b>	8.500	800	<b>9.300</b>
<b>Schleswig-Holstein</b>	1.600	3.700	<b>5.300</b>
<b>Thüringen</b>	8.800	400	<b>9.200</b>
<b>Deutschland</b>	107.300	107.700	<b>215.000</b>

Quelle: Bertelsmann Stiftung 2019; Geis-Thöne, 2018; Statistisches Bundesamt, 2019; eigene Berechnungen

Zu diesen Zahlen ist anzumerken, dass sie die für eine gute Betreuungssituation wünschenswerte Beschäftigung von Betreuungspersonen und nicht die tatsächliche Arbeitskräftenachfrage widerspiegeln. Diese dürfte deutlich geringer ausfallen. Ob zusätzliche Stellen geschaffen und Personen eingestellt werden, hängt nämlich auch stark von der Bereitschaft der zuständigen Stellen ab, die höheren Personalkosten zu finanzieren, wobei diese unter Umständen zum Teil auch über Elternbeiträge auf die Familien abgewälzt werden können. Zudem müssen für den Betreuungsausbau auch weitere Voraussetzungen erfüllt sein und etwa geeignete Räume zur Verfügung stehen. Dabei ist genauso wenig davon auszugehen, dass der quantitative und qualitative Betreuungsausbau nur vom Arbeitskräfteangebot limitiert wird, wie dass er überhaupt nicht weiter voranschreitet und keine zusätzlichen Stellen geschaffen werden. Die tatsächlichen Arbeitskräftebedarfe werden also irgendwo zwischen den beiden Extremen liegen

und stark von der Weiterentwicklung des einschlägigen ordnungspolitischen Rahmens, wie der Einführung eines Betreuungsplatzanspruch für Schulkinder, abhängen.

### 3.4 Professionenmix in den Betreuungseinrichtungen und Fachkräftebedarfe

Werden im politischen und wissenschaftlichen Diskurs Fachkräftebedarfe im Betreuungsbereich thematisiert, wird bisher kaum nach dem konkreten Abschlussniveau differenziert. Etwa wertet die Bertelsmann Stiftung in ihren Analysen zum Personalschlüssel alle im pädagogischen Bereich der Betreuungseinrichtungen Beschäftigten gleichermaßen als Fachkraft (Bertelsmann Stiftung, 2019) und die Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017) ermittelt in ihrer Projektion des Personalbedarfs nur einen Gesamtwert. Eine Differenzierung ist allerdings sehr wichtig, wenn konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Fachkräftebasis auf den Weg gebracht werden sollen. Sollen etwa zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden, muss klar sein, ob die Plätze an den Fachschulen für Erzieher, an den Berufsfachschulen, die die entsprechenden zweijährigen Ausbildungen anbieten, oder in den einschlägigen Studienfächern an den Hochschulen eingerichtet werden sollen. Kommt es zu einer deutlichen Diskrepanz zwischen den von den Einrichtungen benötigten und den von den Arbeitssuchenden mitgebrachten Qualifikationen, können diese ihre Personalbedarfe trotz eines rein rechnerisch ausreichenden Arbeitskräfteangebots gegebenenfalls nicht decken. Dabei ist offensichtlich, dass Erzieher, Berufsfachschulabsolventen und akademisch qualifizierte Fachkräfte nicht über genau dieselben Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen. Sehr viel schwieriger ist es, eine Aussage darüber zu treffen, in welchem Verhältnis zu einander diese Abschlussniveaus stehen sollten, da dies stark von der Struktur der Einrichtungen und insbesondere dem Zusammenspiel der einzelnen Professionen abhängt.

Nimmt man zunächst die akademisch qualifizierten Fachkräfte in den Blick, waren diese im Jahr 2017 nur in 34,7 Prozent der Kitas vertreten (Bertelsmann Stiftung, 2019). Jedoch steht von Expertenseite die Forderung im Raum, dass in jeder Kita mindestens eine Fachkraft über einen Hochschulabschluss im einschlägigen Bereich verfügen sollte (Aktionsrat Bildung, 2012). Sinnvollerweise würde diese dann vorwiegend die Betreuungsangebote konzipieren und die anderen Betreuungskräfte bei schwierigen Situationen beraten und unterstützen. Bisher gehört dies, wenn überhaupt, zu den Leitungsaufgaben. Den Hauptteil der Leitungstätigkeiten machen allerdings Betriebsführung, Personalmanagement und Verwaltungstätigkeiten aus, für die die Studiengänge nicht das passende Knowhow vermitteln. Daher ist auch nicht erstaunlich, dass im Jahr 2017 nur 22,6 Prozent der akademisch qualifizierten Fachkräfte Leitungspositionen innehatten (Bertelsmann Stiftung, 2019), zumal viele von ihnen noch vergleichsweise jung sind. Die meisten Hochschulabsolventen nehmen auch vor dem Hintergrund ihrer noch geringen Berufserfahrung in den Einrichtungen keine herausgehobene Stellung ein und unterscheiden sich in ihrer Positionierung in den Teams nicht wesentlich von den Erziehern.

Auch wenn die Absolventen der einschlägigen Hochschulstudiengänge letztlich nur einen Teil der Erzieher ersetzen, hat die Option, sie einzusetzen, starken Einfluss auf das Zusammenspiel von Fachkräftenachfrage und -angebot. Durch sie wird nämlich der für die Besetzung der Stellen in Frage kommende Personenkreis deutlich größer. Allerdings ist zu beachten, dass die Absolventen der einschlägigen Studiengänge mit Ausnahme der Kindheitspädagogen nicht spezifisch für eine Tätigkeit im Betreuungsbereich ausgebildet werden und sich ihnen auch in anderen

Berufsfeldern Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, die insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsstrukturen vielfach deutlich attraktiver sind. Wie sich die Arbeitsmarktlage bei diesen beruflichen Alternativen gestaltet, hat letztlich auch entscheidenden Einfluss darauf, wie viele von ihnen für eine Tätigkeit in einer Betreuungseinrichtung zur Verfügung stehen. Verfolgt man das Ziel, dass die Beschäftigung akademisch qualifizierter Fachkräfte in der Betreuung zum Standard werden soll, wäre die Etablierung spezifischer Karrierewege, die den Beschäftigten ähnliche Bedingungen wie in den alternativen Berufen bieten, sinnvoll.

Neben der Beschäftigung akademisch qualifizierter Fachkräfte wird mit Blick auf die Betreuungsqualität auch der Einsatz multiprofessioneller Teams gefordert (Deutscher Verein, 2016). Im Kern geht es dabei vor allem darum, dass ein Teil der sportlichen, musischen und weiteren Aktivitäten von Personen mit einer entsprechenden Fachausbildung geleitet werden. In den offenen Ganztagschulen ist dies der anekdotischen Evidenz<sup>9</sup> zufolge bereits heute verbreitet, in den Kitas und Horten hingegen eher die Ausnahme. An dieser Stelle soll nicht diskutiert werden, welche Vorteile diese Art der Multiprofessionalität hat und welche Herausforderungen im Betreuungsalltag sie mit sich bringt. Wichtig ist nur, dass sie zu einer deutlichen Verschiebung der Fachkräftenachfrage führen kann. So kann es dazu kommen, dass in größerem Maße Personen mit Fachkenntnissen in Sport-, Musikpädagogik und weiteren spezifischen Bereichen und dafür weniger Allrounder mit Ausbildungen im klassischen Betreuungsbereich gesucht werden. Einen Sonderfall stellen hier die spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Kindern mit bestehender oder drohender Behinderung dar, die den regulären Betreuungsalltag ergänzen und nicht ersetzen. Die entsprechenden Fachkräfte mit Ausbildungen im Bereich Heilerziehung und Heilpädagogik werden also zusätzlich benötigt, wobei der konkrete Bedarf davon abhängt, wie viele Kinder eine entsprechende Förderung erhalten sollen.

Auch wenn ein profundes Fachwissen des Personals mit der Übernahme von zunehmend mehr Bildungs- und Förderaufgaben durch die Betreuungseinrichtungen noch weiter an Bedeutung gewinnen wird, ist an manchen Stellen auch ein weniger an Ausbildung denkbar. Insbesondere gilt dies für die Zweit- und Ergänzungskräfte, die ihre Betreuungstätigkeiten meist auf Anweisung und in Gegenwart einer Gruppenleitung ausüben. Dass sie hierfür mehr Fachwissen benötigen, als Tagesmütter und -väter, die eigenverantwortlich Kinder betreuen, lässt sich kaum rechtfertigen. Geht man nun davon aus, dass die Grundlagenkurse das für die Kindertagespflege notwendige Wissen tatsächlich vermitteln, müssten sie auch für diese Stellen ausreichend sein. Sollte dies nicht der Fall sein, müsste einem großen Teil der Tageseltern die Erlaubnis, Kinder zu betreuen, entzogen und das derzeitige System der Kindertagespflege insgesamt auf den Prüfstand gestellt werden, um Schaden zu vermeiden. Reichen die Grundlagenkurse in der Kindertagespflege für die Tätigkeiten als Zweit- und Ergänzungskraft in den Einrichtungen aus, gilt dies in jedem Fall auch für die deutlich profunderen zweijährigen Berufsfachschulausbildungen im einschlägigen Bereich.

Wie viele Zweit- und Ergänzungskräfte in den Einrichtungen zum Einsatz kommen, hängt stark von den vorliegenden Gruppenstrukturen ab. Allerdings lassen diese sich unter Umständen anpassen, wenn zu wenig für Gruppenleitungen geeignete Personen zur Verfügung stehen. Zudem

---

<sup>9</sup> Belastbare Daten hierzu liegen, wie bereits in Abschnitt 2.3 aufgezeigt, allerdings nicht vor.

gilt, dass bei einer höheren Betreuungskraft-Kind-Relation in der Regel mehr Zweit- und Ergänzungskräfte eingesetzt werden können. Gerade bei den Punkten Ausbau der Betreuungsangebote für unter Dreijährige und Verbesserung der Betreuungsrelationen (siehe Abschnitt 3.3) könnten sie damit eine große Rolle spielen. Mit Blick auf die Fachkräftenachfrage ist allerdings davon auszugehen, dass die meisten Einrichtungen für diese Stellen auch in Zukunft bevorzugt vollwertige Erzieher suchen, da dies ihre Gestaltungsspielräume bei der Personaleinsatzplanung erhöht, und erst, wenn sie diese nicht finden, auf Personen mit niedrigerem Qualifikationsniveau zurückgreifen werden.

### 3.5 Zwischenfazit

In den letzten Jahren kommt es im Betreuungsbereich zunehmend zu Fachkräftengpässen, wie die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zu gemeldeten offenen Stellen zeigen, und die Lage dürfte sich trotz etwas höherer Ausbildungszahlen in den Erzieherberufen auf absehbare Zeit nicht verbessern. Wie viele Fachkräfte konkret zusätzlich benötigt werden, hängt allerdings stark davon ab, wie sich der institutionelle Rahmen für die Betreuung weiterentwickelt. So dürfte die Nachbesetzung der bereits bestehenden Stellen im Betreuungsbereich anders als in anderen Arbeitsmarktsegmenten kein größeres Thema sein, da die Altersstruktur der Beschäftigten relativ ausgeglichen ist. Die zusätzlichen Fachkräfte werden vielmehr benötigt, um die Betreuungsinfrastruktur bedarfsgerecht auszubauen und die Betreuungsqualität zu verbessern. Um den Idealzustand zu erreichen, wären rund 226.000 zusätzliche Betreuungskräfte nötig. Allerdings würde ein derart starker Stellenaufbau auch zu einem drastischen Anstieg der Personalkosten führen, für den sich eine Finanzierung finden müsste, sodass der Idealzustand bei der Betreuung auch bei einer ausreichenden Fachkräfteverfügbarkeit auf absehbare Zeit kaum zu erreichen sein dürfte.

Mit Blick auf den Fachkräftebedarf stellt sich überdies die Frage, welche Qualifikationen konkret gebraucht werden. Nach aktuellem Stand sind die meisten der im pädagogischen Bereich der Kitas und Horte beschäftigten Personen Erzieher, allerdings wäre auch ein anderer Professionenmix mit mehr Akademikern und Berufsfachschulabsolventen denkbar. Dabei ist anzumerken, dass sich die konkreten Abschlüsse und Kompetenzprofile der Fachkräfte zwischen den Bundesländern deutlich unterscheiden und die Kinderpfleger mit zweijährigem Berufsabschluss etwa in Bayern bereits heute eine viel größere Bedeutung haben, als in den anderen Ländern. Vor diesem Hintergrund sind ohne eine Annäherung der grundlegenden Strukturen auch bundesweit einheitliche Maßnahmen zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung kaum sinnvoll.

## 4 Fazit und Handlungsempfehlungen

In den letzten Jahren hat ein sehr starker Beschäftigungsaufbau im Betreuungsbereich stattgefunden. So ist die Zahl der im pädagogischen und Leitungsbereich der Kitas und Horte beschäftigten Personen zwischen den Jahren 2008 und 2018 von 379.000 auf 621.000 gestiegen und auch bei den offenen Ganztagschulen zeigt sich eine sehr dynamische Ausbauentwicklung. Allerdings liegen für diese keine Personalstatistiken vor, sodass nicht klar ist, wie viele Personen hier in welchen vertraglichen Settings – neben der abhängigen Beschäftigung sind etwa auch Werkverträge denkbar - und mit welchen Qualifikationen tatsächlich beschäftigt sind. Auch bei den weiteren Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe zeigt sich ein starker Anstieg der Zahl der beschäftigten Erzieher von 36.000 im Jahr 2006 auf 51.000 im Jahr 2016, was insbesondere auf die gestiegene Zahl unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge, die in den Heimen untergebracht werden müssen, zurückzuführen ist.

Nimmt man die Charakteristika der im pädagogischen und Verwaltungsbereich der Kitas und Horte Beschäftigten in den Blick, zeigt sich eine relativ ausgewogene Altersstruktur und ein auf niedrigem Niveau steigender Männeranteil. Zudem lässt sich feststellen, dass zwar rund 60 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, es sich hierbei aber zumeist um eine große oder vollzeitnahe Teilzeit mit über 20 Arbeitsstunden pro Woche handelt. Betrachtet man die Qualifikationen, verfügen rund zwei Drittel über eine Erzieherausbildung und rund 5 Prozent über einen akademischen Abschluss im einschlägigen Bereich. Der Anteil der Personen, die über keinen Abschluss in einem sozialen oder Gesundheitsberuf verfügen und nicht in der Ausbildung sind, ist mit rund 6 Prozent vergleichsweise niedrig. Ganz anders stellt sich hier die Lage bei den Tageseltern dar, bei denen dies auf mehr als zwei Drittel zutrifft.

Um die Betreuungswünsche der Familien zu erfüllen und eine gute Betreuungsqualität sicherzustellen, wären an sich rund 225.000 Beschäftigte mehr im Betreuungsbereich notwendig. Allerdings können die entsprechenden Stellen nur eingerichtet werden, wenn ihre Finanzierung gesichert ist. Wie viele Betreuungspersonen in den nächsten Jahren tatsächlich zusätzlich gesucht werden, hängt vor diesem Hintergrund stark davon ab, wie sich das politische Umfeld, etwa mit Blick auf einen Rechtsanspruch, weiterentwickelt. Zudem können die Fachkräfteengpässe, die sich in den letzten Jahren zunehmend verstärken, obschon die Ausbildungszahlen in den Erzieherberufen in den meisten Ländern steigen, hier zum Problem werden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass der Professionenmix in den Einrichtungen einen starken Einfluss darauf hat, was für Fachkräfte konkret gesucht werden. So würde etwa eine verstärkte Einstellung von akademisch qualifizierten Fachkräften mit einem entsprechend niedrigeren Bedarf an Erziehern mit Fachschulabschluss einhergehen.

Da sich der institutionelle Rahmen des Betreuungsbereichs in den einzelnen Bundesländern stark unterscheidet, lässt sich im Rahmen einer Betrachtung auf Bundesebene nicht genau spezifizieren, was die Politik zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung konkret tun könnte. Allerdings lassen sich folgende fünf Punkte identifizieren an denen politisches Handeln in jedem Fall sinnvoll wäre.

### **Vereinheitlichung der Strukturierung des Berufsfelds**

Dass sich die Ausbildungsgänge und Berufsabschlüsse im Betreuungsbereich in den Ländern sehr stark unterscheiden, macht das Berufsfeld nicht nur unübersichtlich, sondern kann auch die geografische Mobilität der Fachkräfte hemmen. Dabei stellt die alleinige Länderzuständigkeit an dieser Stelle einen Sonderfall im Bereich der beruflichen Bildung dar und ist nicht konsistent mit der Tatsache, dass die Betreuungseinrichtungen an sich mit Ausnahme der offenen Ganztagschulen als Teil der öffentlichen Fürsorge in die gemeinsame Zuständigkeit von Bund und Ländern fallen. Unabhängig davon, ob hier eine grundlegende Veränderung erfolgt oder nicht, sollte zumindest darauf hingewirkt werden, dass in allen Ländern dieselben Berufe ausgebildet und dieselben Berufsbezeichnungen verwendet werden. Hier ist die Situation derzeit vor allem bei den Berufsfachschulausbildungen sehr ungünstig. Zudem verschlechtert sich die Lage mit der Einführung neuer länderspezifischer Ausbildungsgänge, wie Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt, noch weiter. Wünschenswert wäre überdies eine Vereinheitlichung der Zugangsvoraussetzungen für die Erzieherausbildung, also dass in allen Ländern mehr oder minder dieselben Praxiserfahrungen und dasselbe schulischen Abschlussniveaus gefordert werden. Dies würde es Ausbildungsinteressierten und Personen in der Ausbildung leichter machen, zwischen den Bundesländern zu wechseln und die Bereitstellung bundesweit gültiger Informationsmaterialien ermöglichen. Würden auch die in der Ausbildung vermittelten Inhalte angeglichen, könnte überdies sichergestellt werden, dass der Wissenstand dieser zentralen Gruppe der Nachwuchsfachkräfte im Betreuungsbereich deutschlandweit gleich hoch ist. Auch wäre es so leichter möglich, die Erzieherausbildung einem kontinuierlichen Überprüfungs- und Verbesserungsprozess zu unterziehen und zeitnah an veränderte Anforderungen an die Betreuung anzupassen. Im Sinne eines föderalen Entdeckungswettbewerbs kann eine Vielfalt der Formen im Bildungssystem zwar prinzipiell positiv sein, mit Blick auf die Ausbildungen im Betreuungsbereich sind die Argumente, die für eine Vereinheitlichung sprechen, jedoch so gewichtig, dass politisches Handeln in diese Richtung dringend geboten erscheint.

### **Angleichung des institutionellen Rahmens für offene Ganztagschulen und Horte**

Obschon offene Ganztagschulen und Horte mehr oder minder dieselbe Funktion einnehmen, sind sie institutionell sehr unterschiedlich verortet. Dabei liegen abgesehen von den Platzzahlen keine statistischen Kennzahlen zu den außerunterrichtlichen Angeboten der Ganztagschulen vor, sodass sich nicht sagen lässt, wie groß die Unterschiede im Angebot zwischen den beiden Einrichtungsarten derzeit tatsächlich sind. Auch lässt sich vor diesem Hintergrund nichts über die Beschäftigungssituation in den Ganztagschulen außerhalb des Lehrkörpers sagen. Hier wäre eine ähnliche statistische Erfassung wie bei den Horten dringend wünschenswert. Bestenfalls würden die Zahlen zu offenen Ganztagschulen und Horten dabei zusammen erhoben, sodass auch klar würde, wie viele Kinder beide Einrichtungsarten besuchen. Zeigen sich in diesem Kontext substantielle Unterschiede beim Professionenmix der Beschäftigten oder den Arbeitsbedingungen, sollte geprüft werden, inwiefern diese sachlich begründbar sind und gegebenenfalls gezielt gegengesteuert werden. Auch wenn dies nicht der Fall sein sollte, wäre es sinnvoll, wenn für die Beschäftigung in beiden Bereichen die gleichen gesetzlichen Rahmenbedingungen gelten würden. Am einfachsten wäre dies zu erreichen, indem die außerschulischen Angebote der offenen Ganztagschulen grundsätzlich als Hort geführt würden, wie dies bei sehr engen Kooperationen zwischen Horten und Schulen bereits heute der Fall ist. Dies würde auch die statistische Erfassung und die Angebotssteuerung bei der Grundschulkindbetreuung

insbesondere auch im Kontext eines möglichen Rechtsanspruchs deutlich einfacher machen. Dabei müsste und sollte dieser Schritt nicht zu einer wesentlichen Verlagerung von Kompetenzen von den Ländern zum Bund führen, da erstere ja auch die institutionellen Rahmenbedingungen für die Horte weitgehend eigenständig gestalten.

### **Sicherstellung der Betreuungsqualität in der Kindertagespflege**

Vor dem Hintergrund der bestehenden Betreuungsengpässe haben Familien mit Kindern unter drei Jahren vielfach nicht die Wahl zwischen der Betreuung in einer Einrichtung oder bei Tageseltern. Daher muss sichergestellt werden, dass die Entwicklung der Kinder bei beiden Betreuungsformen gleichermaßen gefördert wird. Inwieweit dies angesichts des enormen Qualifikationsgefälles zwischen den Beschäftigten in den Betreuungseinrichtungen und den Tageseltern aktuell tatsächlich der Fall sein kann, erscheint fraglich. Klären kann dies letztlich nur eine gezielte wissenschaftliche Evaluation der Angebotsqualitäten. In jedem Fall wäre insbesondere für Tageseltern ohne einschlägige Berufsausbildung eine Supervision sinnvoll, die sie über die Entwicklungen in der frühkindlichen Bildung auf dem Laufenden hält, ihnen als Ansprechpartner für Fachfragen zur Verfügung steht und sie in besonderen Betreuungssituation unterstützt.

### **Gezieltes Wissensmanagement in den Betreuungseinrichtungen**

Mit den steigenden Anforderungen an die Betreuungseinrichtungen etwa in den Bereichen früher Förderung, Integration, Inklusion wird es für sie immer wichtiger, dass sie auf eine profunde Knowhow-Basis zurückgreifen können. Dabei muss jedoch nicht unbedingt jeder Mitarbeiter alles wissen und können. Vielmehr reicht es an sich auch aus, wenn einzelne Beschäftigte über ein besonders hohes Qualifikationsniveau verfügen. Allerdings müssen die Organisationsstrukturen so gestaltet sein, dass die Kollegen dieses Fachwissen bei Bedarf tatsächlich auch abrufen können. So sollte es etwa möglich sein, dass die entsprechenden Mitarbeiter bei schwierigen Betreuungssituationen in anderen Gruppen vor Ort sein können. Es ist naheliegend zu fordern, dass diese besonders qualifizierten Beschäftigten über einen Hochschulabschluss in einem einschlägigen Studienfach verfügen sollten. Denkbar sind allerdings auch gezielte Weiterbildungen im Anschluss an die Erzieherausbildung. Sollten sich die Fachkräfteengpässe in den Betreuungsberufen weiter verstärken, müssen die Betreuungseinrichtungen auf der anderen Seite auch prüfen, ob sie nicht die Qualifikationsanforderungen für einen Teil ihrer Stellen heruntersetzen können. So sollte es prinzipiell möglich sein, auch Personen mit einem Grundkurs im Bereich Kindertagespflege als Zweit- und Ergänzungskräfte einzusetzen. Unter Umständen kann es in beiden Kontexten sinnvoll sein, die Organisationsstrukturen so anzupassen, dass die Gruppen etwas größer sind und von mehreren Personen gleichzeitig betreut werden. Insbesondere gilt dies bei einer Verbesserung der Betreuungsrelationen.

### **Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Fachkräftebasis**

Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird es für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland immer wichtiger, dass der quantitative und qualitative Ausbau der Betreuungsinfrastruktur weiter voranschreitet und insbesondere die Lücke bei den unter Dreijährigen geschlossen und der Betreuungsschlüssel verbessert wird, sodass die Eltern entsprechend ihrer Wünsche einer Erwerbstätigkeit nachgehen und die Kinder entsprechend ihrer Bedürfnisse gefördert werden können. Dabei wird die Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte zunehmend zu einem limitierenden Faktor für den weiteren Betreuungsausbau, dem mit gezielten

Maßnahmen zur Stärkung der Fachkräftebasis im Betreuungsbereich entgegengewirkt werden muss.

Dabei sollte insbesondere bei den Ausbildungen in den einschlägigen Berufen angesetzt werden. Im Erzieherbereich sollten hierzu die Platzkapazitäten ausgebaut und die Ausbildungsdauern und -inhalte optimiert werden. Wünschenswert wäre dabei auch ein weiterer Ausbau der praxisintegrierten Formen, insbesondere da diese die finanzielle Situation der Auszubildenden verbessern. Überdies sollte die Höherqualifizierung der Erzieher durch Fort- und Weiterbildungen gestärkt werden, wobei auch entsprechende monetäre Anreize für die Teilnahme bestehen sollten. Wie die Erzieherausbildung sollten auch die zweijährigen Berufsfachschulausbildungen im einschlägigen Bereich ausgebaut werden. Wichtig ist dabei, dass sie den Absolventen sowohl den direkten Berufseinstieg in den Betreuungseinrichtungen auf attraktiven Positionen als auch den Übergang in die Erzieherausbildung ermöglicht. Letzteres sollte vor allem Schulabgängern mit Hauptschulabschluss einen Weg in den Erzieherberuf eröffnen, während Personen mit mittlerer Reife die entsprechenden Ausbildungen auch direkt aufnehmen können sollten. Darüber hinaus sollten auch das Thema Quereinstieg in den Betreuungsbereich in den Blick genommen und entsprechende berufsbegleitende Qualifizierungsangebote geschaffen werden. Bei all diesen Ansätzen gilt einschränkend, dass die konkreten Handlungsoptionen vom jeweiligen institutionellen Setting abhängen, das sich zwischen den Ländern unterscheidet, sodass an dieser Stelle auch keine ganz konkreten Handlungsempfehlungen zur Gestaltung der Aus- und Weiterbildungen im Betreuungsbereich gegeben werden können.

Über den Aus- und Weiterbildungsbereich hinaus, kann auch an weiteren Stellen angesetzt werden, um die Fachkräftebasis im Betreuungsbereich zu stärken. Zu nennen ist hier insbesondere das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die es Personen mit Familienverantwortung gegebenenfalls ermöglicht, früher und mit mehr Stunden an den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Ein weiterer Punkt, der bei dem physisch zum Teil stark fordernden Umgang mit kleineren Kindern sehr wichtig ist, sind das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Gestaltung der Arbeitsabläufe, die es auch Personen mit (leichteren) gesundheitlichen Einschränkungen ermöglichen sollten, eine entsprechende Tätigkeit auszuüben. Überdies ist die Gestaltung der Karrierewege für die Gewinnung und das Halten der Fachkräfte im Betreuungsbereich von großer Bedeutung. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Länder gezielte Maßnahmen entwickeln und umsetzen sollten, um die Fachkräftebasis im Betreuungsbereich zu stärken. Der Bund kann und sollte diese gegebenenfalls kofinanzieren, wie er dies mit dem Gute-Kita-Gesetz bereits heute tut.

## Literatur

Aktionsrat Bildung, 2012, Professionalisierung in der Frühpädagogik: Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten, Waxmann Verlag, Münster

Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017, Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München

Bertelsmann Stiftung, 2019, Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, <https://www.laendermonitor.de/de/startseite/> [19.02.2019]

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, Bericht der Bundesregierung 2010 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2009, Erster Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, Berlin

BMFSFJ, 2018, Kindertagesbetreuung Kompakt: Ausbaustand und Bedarf 2017, Ausgabe 03, Berlin

BMFSFJ, 2019, Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher vorgestellt, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/fachkraefteoffensive-fuer-erzieherinnen-und-erzieher-vorge-stellt/131402> [20.02.2019]

Bock-Famulla, Kathrin / Strunz, Eva / Löhle, Anna, 2017, Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2017: Transparenz schaffen – Governance stärken, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bundesagentur für Arbeit, versch. Jg.a, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, versch. Jg.b, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, versch. Jg.c, Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen) - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2018, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) - 30. Juni 2018, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2019, BERUFENET: Erzieher: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=2YALSU-upMFsHMwESnYRxumjy-1OFsil7-Ubcgm6qxQRH0ghXC9o!1506660617?path=null/kurzbeschreibung&dkz=9162> [20.02.2019]

Deutscher Verein für private und öffentliche Fürsorge, 2016, Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, Berlin.

Geis-Thöne, Wido, 2018, Kinderbetreuung – Betreuungslücke sinkt leicht auf 273.000 Plätze, IW Kurzbericht Nr. 68/2018, Köln

Geis-Thöne, Wido, 2019, 500.000 unter Sechsjährige mehr als vor fünf Jahren, IW Kurzbericht Nr. 7/2019, Köln

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2019, Meldequote, <https://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot/aktuelle-ergebnisse.aspx> [27.02.2019]

Klemm, Klaus / Zorn, Dieter, 2017, Gute Ganztagschule für alle: Kosten für den Ausbau eines qualitativvollen Ganztagschulsystems in Deutschland bis 2030, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister, 2013, Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland, Statistik 2007 bis 2011, Berlin

KMK, 2018 Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland, Statistik 2012 bis 2016, Berlin

Pflugmann-Holstein, Barbara, 2012, Kinderbetreuung gestern, heute und morgen, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, Nr. 4/2012, S. 45-48

QUA-LIS NRW – Qualitäts- und Unterstützungsagentur: Landesinstitut für Schule, 2019, Beschreibung der Bildungsgänge <https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsgaenge-bildungsplaene/berufliches-gymnasium-anlage-d/beschreibung-der-bildungsgaenge/index.html> [20.02.2019]

Schreiber, Norbert, 2009, Die Einführung der neuen Bildungspläne in Kindertageseinrichtungen – Ergebnisse von Begleitstudien in drei Bundesländern, in: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, Nr. 3-2009, S. 431-437

Serviceportal Baden-Württemberg, 2019, Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in (PIA) <https://www.service-bw.de/leistung/-/sbw/Ausbildung+zumzur+staatlich+anerkannt+Erzieherin+PIA-1966-leistung-0> [20.02.2019]

Statistisches Bundesamt, 2008, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) – Revidierte Ergebnisse 2006, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2012, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2010, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2016, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2014, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2018a, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2018, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2018b, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2016, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2018c, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfe für junge Volljährige 2017, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2018d, Bildung und Kultur – Berufliche Schulen, Schuljahr 2017/2018, Fachserie 11 Reihe, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2019, GENESIS-Online Datenbank, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [20.02.2019]

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2012, Statistische Berichte Baden-Württemberg: Berufliche Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2011/12, Stuttgart

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2018, Statistische Berichte Baden-Württemberg: Berufliche Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2017/18, Stuttgart

StMAS – Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2019, Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Fort- und Weiterbildungen, <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php> [20.02.2019]

Tolcu, Andreia, 2010, Kinder, Küche, Kirche – Karriere? Zum Einfluss der gesellschaftlichen Normen auf die Erwerbstätigkeit der Frauen, in HWWI Insights, Nr. 2/2010, S. 27-31

## Abstract

In the last few decades, as society has changed, institutional care has become increasingly important. This has also caused employment in the relevant care professions to increase sharply. In the period between June 2014 and 2018 alone, employment subject to social insurance contributions rose by around 167,000 to 878,000 in such professions, as can be seen in figures from the German Federal Employment Agency [Bundesagentur für Arbeit]. However, the care sector is only defined relatively roughly there. If one looks at day care and childcare centres, for which there are significantly more detailed figures in the children and youth statistics, the number of pedagogical employees and management staff rose from 379,000 in 2008 to 621,000 in 2018. Pedagogical and administrative staff in homes and after-school groups also increased sharply, from 44,000 in 2006 to 79,000 in 2016. This should not be ignored in an analysis of the care sector despite the somewhat different activities, since skilled staff here obtain the same teacher training as they would for day care facilities in most states. Unfortunately, except for teaching staff figures, there are no significant statistics on changes in staff for all-day schools, as another important provider of care services, so gaps remain in the overall picture to a certain extent.

The majority of people employed in the care sector are trained teachers. They account for around two-thirds of the staff working in the pedagogical and administrative area of day care and childcare centres. Furthermore, there are also specific two-year vocational training programmes that provide qualifications for employment in care facilities, but these may differ between the individual states in terms of their relevance and the degrees acquired. Overall, the structuring of the professional field differs widely from state to state, which not only makes it very difficult to implement targeted measures for the development and securing of skilled staff at a federal level, but can also hamper the geographic mobility of skilled staff. In this regard, an effort should at least be made in all the states to offer training for the same professions and use the same job titles. It would also be good if the prerequisites for teacher training, particularly with regard to the required practical experience, and the content taught in this context were harmonized.

It is anticipated that in the next few years there will also be another increase in the need for staff in the care sector, as further progress is made in the expansion of care services. Around 225,000 more people would be needed to achieve the ideal situation. However, there have already been increasingly serious shortages of skilled staff in recent years despite a substantial rise in the training figures for teaching professions, so the availability of skilled staff to further expand care may become a limiting factor. It should be noted that changes in the mix of professions in the facilities will also play an important role here. For example, it would be entirely possible that in future in day care there be an increase in the hiring of both academically qualified skilled staff and employees with a vocational training or basic day course qualification, with the latter being employed chiefly as secondary and supplementary staff.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Entwicklung der Ausbildungszahlen im Erzieherberuf .....	31
Tabelle 3-2: Zusätzliche Bedarfe an Betreuungspersonen nach Ländern .....	38

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betreuungsberufen .....	7
Abbildung 2-2: Strukturmerkmale der Beschäftigten in den Betreuungsberufen .....	8
Abbildung 2-3: Anteil Beschäftigter in Teilzeit .....	10
Abbildung 2-4: Beschäftigungsentwicklung in Kindertagesstätten und Horten .....	11
Abbildung 2-5: Beschäftigungszuwachs zwischen 2008 und 2018 nach Ländern .....	12
Abbildung 2-6: Entwicklung der Altersstruktur des Personals in Kitas und Horten.....	13
Abbildung 2-7: Männeranteil in Kitas und Horten .....	14
Abbildung 2-8: Beschäftigungsumfang des Personals in Kitas und Horten .....	15
Abbildung 2-9: Personal in Kitas und Horten nach Qualifikation .....	17
Abbildung 2-10: Qualifikationsstrukturen nach Bundesländern.....	18
Abbildung 2-11: Personal in der Jugendhilfe außerhalb der Kitas und Horte.....	19
Abbildung 2-12: Erziehung in Heimen und Tagesgruppen.....	20
Abbildung 2-13: Grundschüler in Ganztagsgrundschulen.....	22
Abbildung 2-14: Beschäftigte in Grundschulen .....	23
Abbildung 2-15: Tagespflegepersonen nach Abschluss .....	25
Abbildung 3-1: Arbeitssuchende und offene Stellen in Betreuungsberufen .....	28