



Universität
Bremen



Fachkräftemangel in der Elementarbildung

Entwicklungstrends, Ursachen und Handlungsstrategien im
Bundesländerüberblick

Dr. René Böhme
Sozialwissenschaftler
2. Bremer Kita-Gipfel

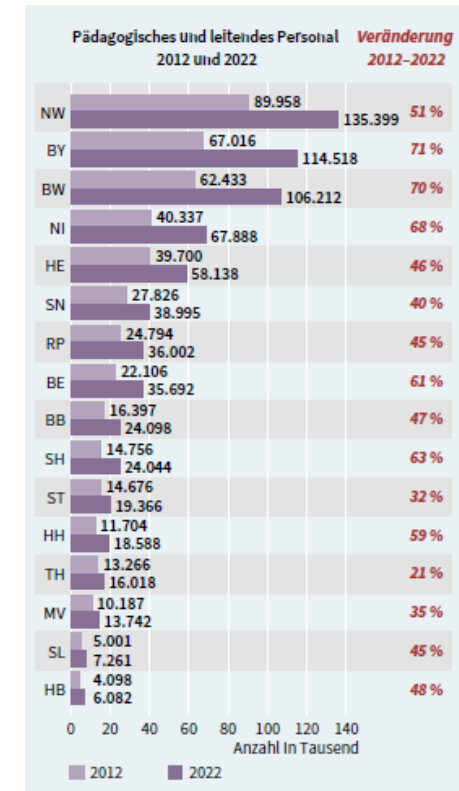
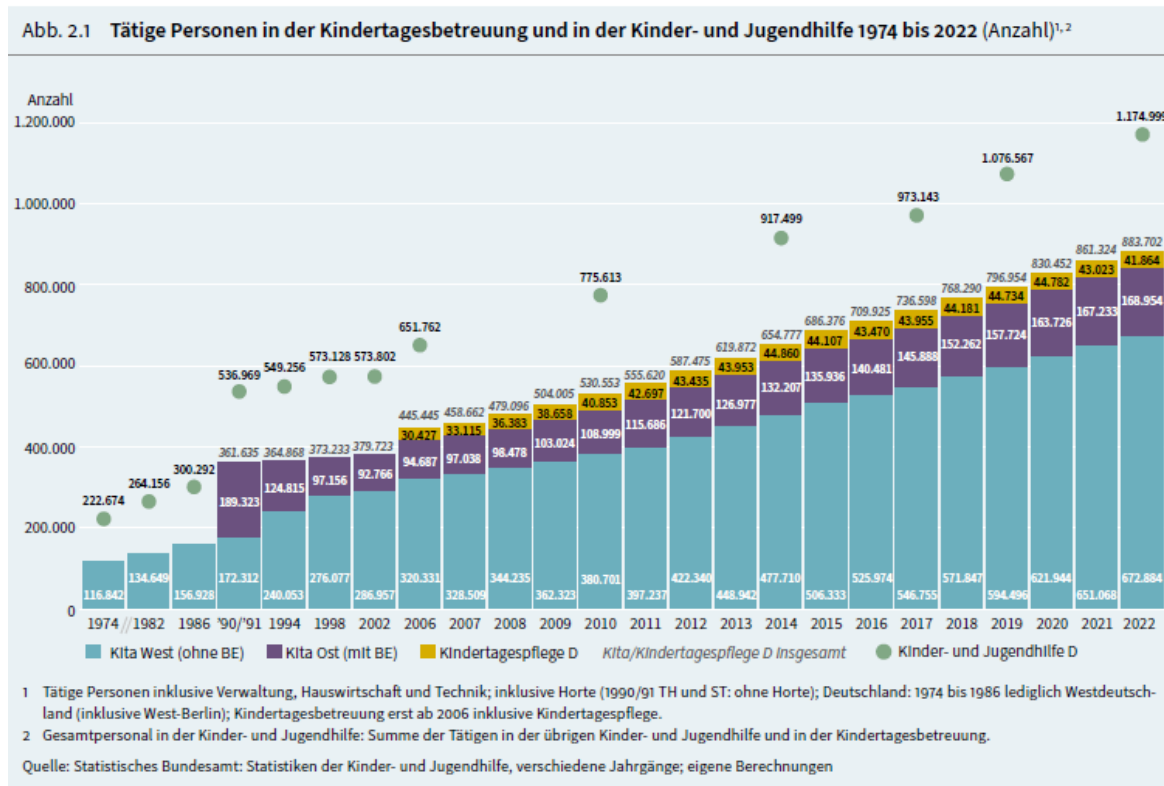
Agenda

1. Entwicklungstrends in der Kindertagesbetreuung
2. Betreuungsplatz-/Fachkräftelücke
3. Unzufriedenheit der Beschäftigten
4. Ursachensuche
5. Handlungsansätze
6. Fazit

1. Entwicklungstrends I

- Die Zahl der betreuten Kinder und der Tageseinrichtungen steigt seit den 1990er Jahren stetig. Allein von 2014 bis 2023 gab es einen Anstieg von 3,29 auf 3,93 Mio. betreute Kinder (Statistisches Bundesamt 2023)
- Laut aktuellen Erhebungen werden mittlerweile über 36 Prozent der unter 3-Jährigen und 91 Prozent der 3- bis 6-Jährigen in einer Kindertagesstätte bzw. der Kindertagespflege betreut (Statistisches Bundesamt 2023). Ferner nutzt ca. die Hälfte der Schüler:innen im Primarbereich ein Ganztagsangebot.
- Auch die Zahl der in der Kindertagesbetreuung tätigen Personen ist von 1990 bis 2022 von 360.000 auf über 880.000 Menschen anstiegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023).

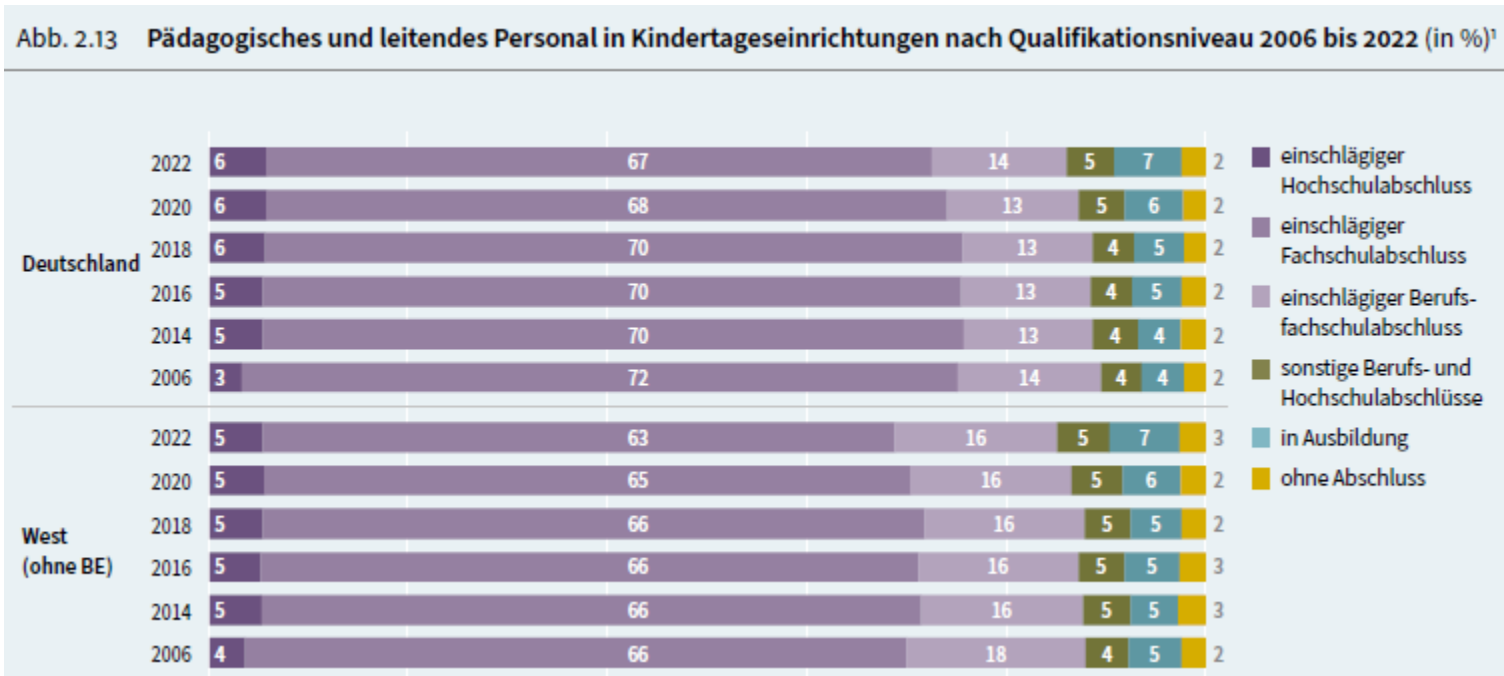
1. Entwicklungstrends II



1. Entwicklungstrends III

- **Trägerstruktur:**
 - seit 2007 weitgehend stabil
 - ca. 1/3 in öffentlicher Träger, ca. 2/3 in freier Trägerschaft
 - aber große Differenzen auf Länderebene
- **Qualifikationen des Kita-Personals:**
 - Erzieher:innen stellen mit ca. 70% die größte Gruppe der Kita-Beschäftigten
 - leichter Rückgang des Anteils der Erzieher:innen seit 2006, v.a. zugunsten akademisch ausgebildeter Personen
 - Zuwachs von (noch) nicht einschlägig ausgebildetem Personal, v.a. durch PIA-Auszubildende
 - Anteil nicht ausgebildeter Personen seit Jahren recht konstant

1. Entwicklungstrends IV



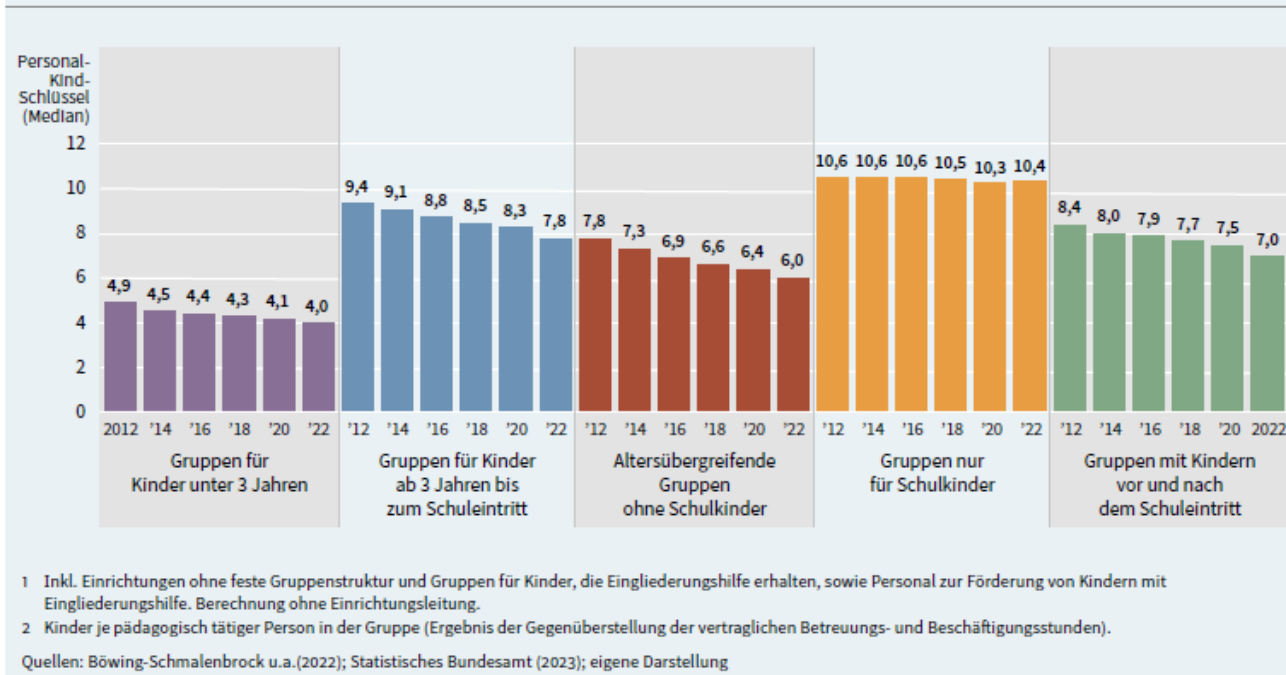
Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023

1. Entwicklungstrends V

- **Personalschlüssel:**
 - Seit 2012 hat sich der Personal-Kind-Schlüssel in fast allen Gruppenformen deutlich verbessert – mit Ausnahme der Hortgruppen.
 - Bei allen Gruppenformen bestehen beim Personal-Kind-Schlüssel aber erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den Ländern. In U3-Gruppen reichte das Spektrum von 3,0 bis zu 5,8 betreuten Kindern pro pädagogischer Kraft. In Gruppen für 3- bis 6-Jährige reicht das Spektrum von 6,5 bis 11,9 betreuten Kinder pro Fachkraft.
- **Geschlecht des Kita-Personals:**
 - Der Männeranteil beim pädagogischen und leitenden Personal hat sich in den Einrichtungen seit 2010 mehr als verdoppelt und lag zuletzt bei 7,9%.
 - In den Stadtstaaten liegen die Männerquoten mit 12 bis 13% am höchsten, in Bayern am geringsten (5,7%).

1. Entwicklungstrends VI

Abb. 2.7 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2012 bis 2022 (Deutschland, Median)^{1,2}

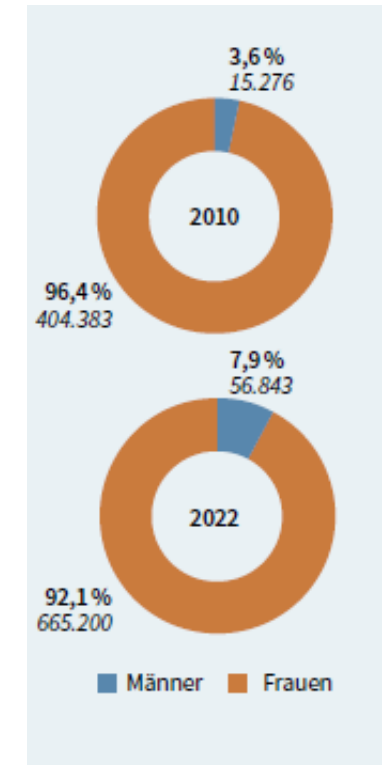


1. Entwicklungstrends VII

	Gruppen für Kinder unter 3 Jahren	Gruppen für Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Altersübergreifende Gruppen ohne Schulkinder	Gruppen nur für Schulkinder	Gruppen für Kinder vor und nach dem Schuleintritt
Geringster und höchster Median in den Gebietseinheiten					
Deutschland	3,0–5,8	6,5–11,9	4,8–8,9	5,3–15,8	6,1–11,0
West (o. BE)	3,0–4,2	6,5–9,7	3,5–7,5	5,3–8,3	6,1–7,9
Ost (m. BE)	5,2–5,8	7,3–11,9	6,5–8,9	8,6–15,8	8,9–11,0

1 Median: (Vollzeitbeschäftigungsäquivalent : Ganztagsanspruchnahmeäquivalente). Stundenvolumen des gesamten pädagogischen Personals (inkl. Leitung und Praktikanten/-innen, aber ohne Personal für Kinder mit besonderem Förderungsbedarf). Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe erhält, werden nicht berücksichtigt. Der ausgewiesene Personalschlüssel gibt nicht die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation in den Gruppen wieder.

Quellen: Böwing-Schmalenbrock u.a. (2022); Statistisches Bundesamt (2023); eigene Darstellung

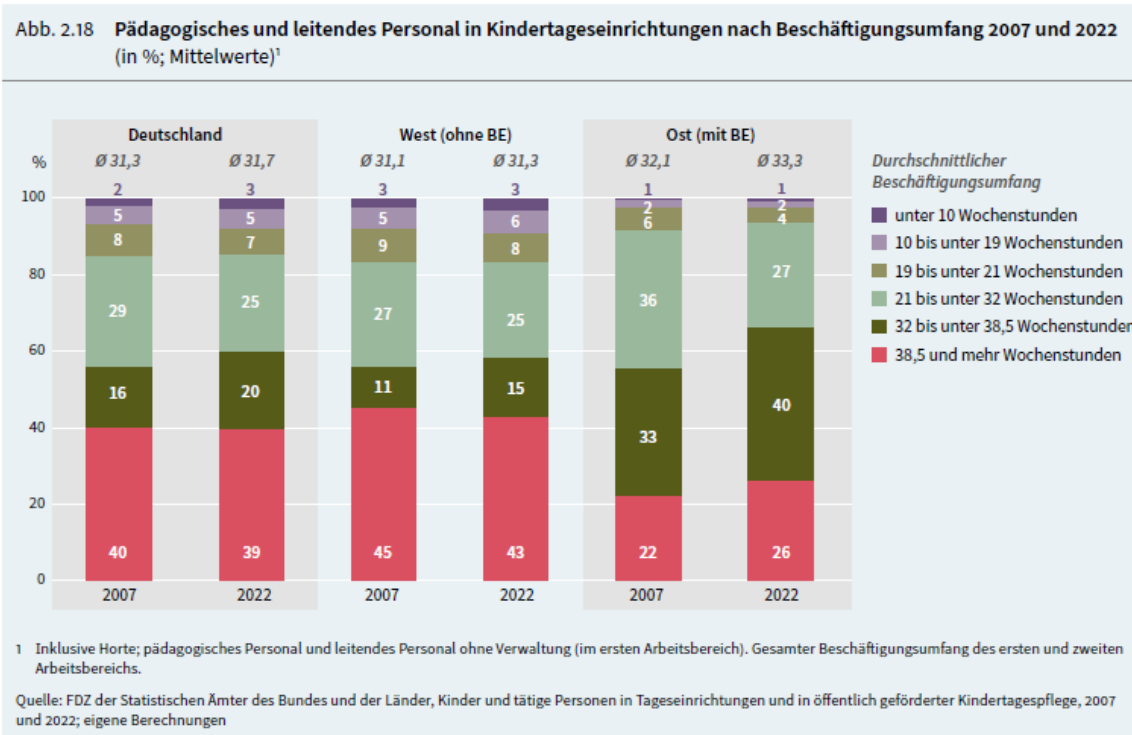


Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023

1. Entwicklungstrends VIII

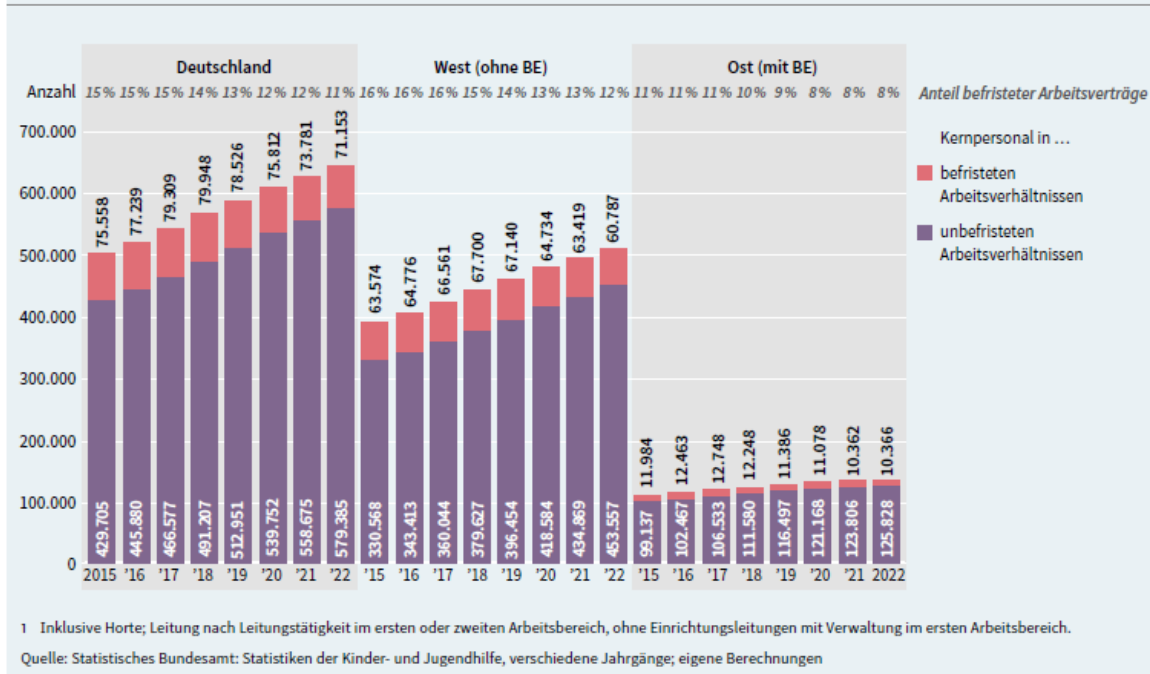
- **Alter:**
 - Seit 2006 ist beim pädagogischen und leitenden Personal in den Kindertageseinrichtungen sowohl der Anteil der Beschäftigten unter 35 Jahren als auch ab 55 Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen.
 - Das Personal im Teilarbeitsmarkt Kita ist in Westdeutschland mit einem Altersdurchschnitt von 39,4 Jahren jünger als in Ostdeutschland mit 41,4 Jahren.
- **Arbeitsbedingungen:**
 - Überdurchschnittliche Einkommensentwicklung (2012 bis 2021: +26%)
 - Das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten liegt in den Kitas bei 39 zu 61% und hat sich seit dem Jahr 2007 – bei stabilen Ost-West-Differenzen – kaum verändert.
 - Rückgang von Befristungen (Befristungsquote 11% im Jahr 2022), aber deutliche Differenzen nach Bundesland, Träger und Qualifikation

1. Entwicklungstrends IX



1. Entwicklungstrends X

Abb. 2.19 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Befristung des Arbeitsverhältnisses 2015 bis 2022 (Anzahl; in %)¹

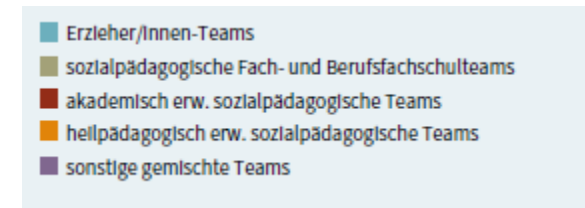
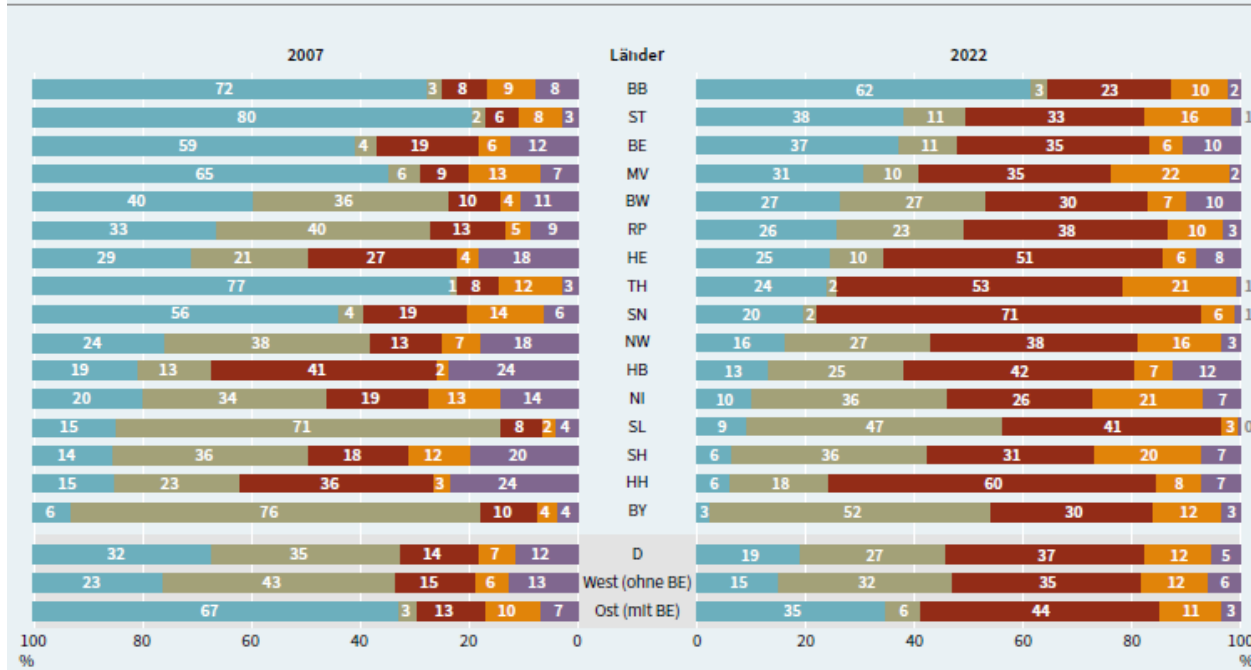


1. Entwicklungstrends XI

- **Teamstrukturen:**
 - Die Anzahl der kleinen Kita-Teams hat sich zwischen 2007 und 2022 von 60 auf 30% halbiert.
 - Kita-Teams haben sich insgesamt zu größeren Einheiten entwickelt. Kleine und große Teams unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht.
 - In jeder zweiten Kita arbeitete im Jahr 2022 mindestens ein Mann; 2007 war dies nur in 16% der Einrichtungsteams der Fall.
 - Drei Viertel der Kita-Teams waren im Jahr 2022 altersgemischt und wiesen damit eine ausgewogene Altersstruktur auf.
 - Mit einem Anteil von 37% bilden die akademisch erweiterten sozialpädagogischen Kita-Teams inzwischen den häufigsten Teamtypus.

1. Entwicklungstrends XII

Abb. 3.9 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Ländern 2007 und 2022 (in %)¹

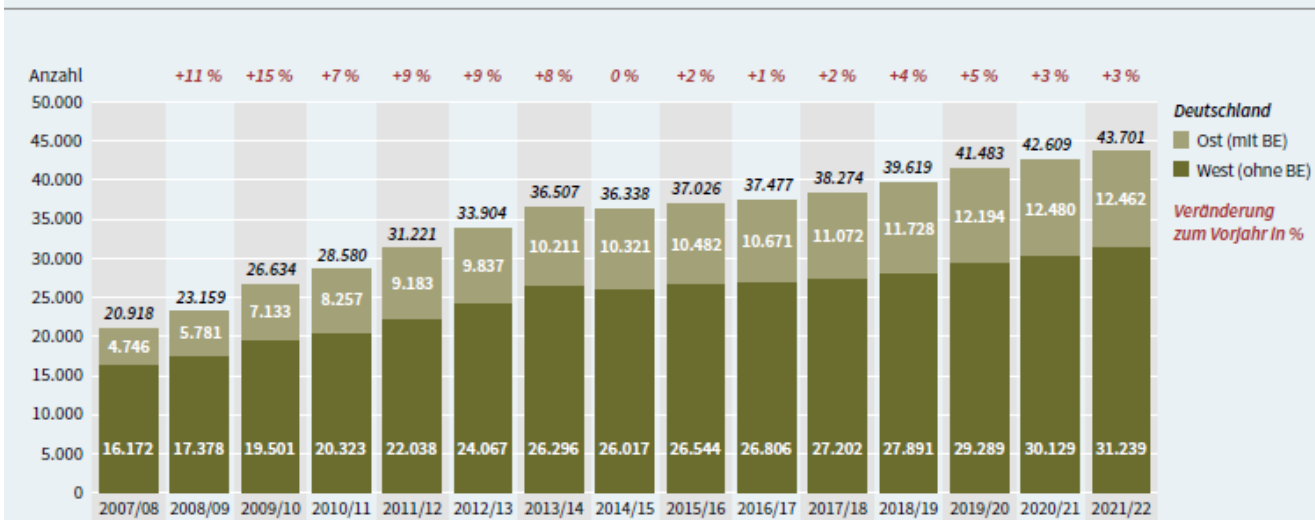


1. Entwicklungstrends XIII

- **Ausbildungszahlen:**
 - Die Zahl der Anfänger:innen in den berufsfachschulischen Ausbildungen in der Kinderpflege/der Sozialassistenten hat sich auf ca. 30.000 Personen/Jahr eingependelt.
 - Die Zahl der Absolvent:innen liegt im Schuljahr 2020/21 für alle Assistenzbildungen zusammen bei rund 22.500 Personen.
 - Die Ausbildungswege zur/zum Erzieher:in unterscheiden sich nach Bundesländern. Der Ausbau der Fachschulen für Erzieher:innen setzt sich weiter fort.
 - In Westdeutschland ist die Zahl der Anfänger:innen weiter gestiegen. In Ostdeutschland ist im Schuljahr 2021/22 erstmals kein weiterer Zuwachs zu verzeichnen.
 - Die Zahlen der Anfänger:innen in der praxisintegrierten Ausbildung steigen weiter.
 - Die Zahl der Absolvent:innen der Ausbildung zur/zum Erzieher:in liegt im Schuljahr 2020/21 unverändert bei rund 32.000 Personen. Neuere Studien liefern Hinweise auf hohe Abbruchquoten

1. Entwicklungstrends XIV

Abb. 7.7 Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2021/22
(Anzahl; Veränderung in %)^{1,2}



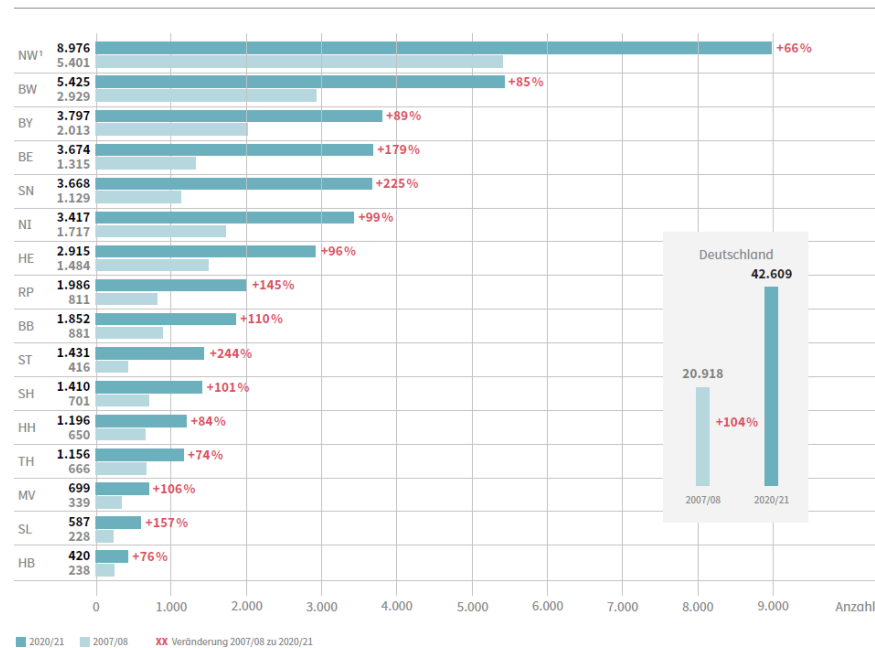
1 Für 2012/13 liegen für MV keine Daten zu den Schülern/-innen vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

2 Für NW enthalten die Daten Schüler/-innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► M1

1. Entwicklungstrends XV

Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in den Schuljahren 2007/08 und 2020/21 (Anzahl; Veränderung in %)



¹ NW: Daten inkl. Schüler/innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge.

2. Betreuungsplatz-/Fachkräftelücke I

Betreuungsplatzlücke

- Trotz Einführung des Rechtsanspruchs und kaum durchgeführten Betreuungsplatzklagen gibt es seit Jahren eine Lücke zwischen Betreuungswünschen und vorhandenen Betreuungsplätzen
- Neuere Forschung sieht v.a. sozial benachteiligte Eltern beim Zugang zu Kita-Plätzen benachteiligt und nennt v.a. das Zugangssystem als Hürde
- Bertelsmann-Stiftung geht von 384.000 fehlenden Betreuungsplätzen in Deutschland im Jahr 2023 aus.
- Betreuungsplatzlücke variiert nach Bundesländern: U3 v.a. in Baden-Württemberg, Bremen und NRW; Kita-Bereich v.a. Bremen, Saarland, Schleswig-Holstein

2. Betreuungsplatz-/Fachkräftelücke II

Fachkräftelücke

- KOFA-Berechnungen zeigen (2023):
 - Über 21.500 fehlende Fachkräfte im Bereich Kinderbetreuung bundesweit
 - Anstieg zu 2022 um über 5.000 Stellen
 - Über 30.000 offene Stellen
 - Anstieg zu 2022 um 6.000 Stellen
 - Engpassrelation (Verhältnis aus Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen bezeichnet) in Höhe von 34

Top-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau

Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt 2022/2023

	Berufsgattung	Fachkräftelücke	Offene Stellen	Engpassrelation
Fachkraft	Bauelektrik	17.712	21.561	18
	Gesundheits- und Krankenpflege	17.104	22.720	25
	Altenpflege	16.493	19.735	16
	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	16.461	62.723	74
	Kraftfahrzeugtechnik	14.448	21.343	32
Spezialist:in	Kinderbetreuung und -erziehung	21.515	30.180	29
	Physiotherapie	12.518	14.460	13
	Buchhaltung	7.940	17.540	55
	Ergotherapie	5.604	6.653	16
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	4.131	6.176	33
Expert:in	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	21.417	27.621	23
	Informatik	17.460	19.465	10
	Elektrotechnik	13.942	15.477	10
	Bauplanung und -überwachung	11.591	12.751	9
	Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft	9.296	10.751	14

Hinweise: Fachkräftelücke = offene Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose. Engpassrelation = Arbeitslose je 100 offene Stellen.
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2023

3. Unzufriedenheit der Beschäftigten

- Verschiedene Umfragen deuten auf eine wachsende Unzufriedenheit der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung mit dem Berufsfeld (z.B. ver.di 2021)
 - fachliche Ansprüche ließen sich im pädagogischen Alltag zunehmend weniger realisieren
 - hoher pädagogischer Leistungsethos, aber zunehmende Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen
 - Wahrnehmung von Gefahren für die pädagogische Qualität der Arbeit
 - hohes Belastungsgefühl
 - hohe Personalfluktuaton, zunehmende Gedanken über Stellen- und Berufswechsel
 - Kritik an zu geringen Anstrengungen zur Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals
 - Corona-Pandemie als Verstärker
 - Befürchtung: Abwärtsspiralen durch weiteren Ausbau

4. Ursachensuche I

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und steigende Unzufriedenheit der Beschäftigten?
- Massiver Ausbau, Steigerung der Ausbildungszahlen und gleichzeitig eine wachsende Betreuungsplatz- und Fachkräftelücke
 - Wie passt das zusammen?
 - Eine Ursachensuche...

4. Ursachensuche II

- Zunahme von Kindern und kind-/familienbezogenen Herausforderungen
 - Anstieg der Zahl der unter 6-Jährigen von 2012 bis 2022 um fast 20 Prozent, vorwiegend resultierend aus Zuwanderung; Werte in Großstädten wie Bremen (+ ca. 25%) und sog. sozial benachteiligten Ankunftsquartieren (Werte von 40 bis 50%) noch deutlich höher
 - Anstieg der Zahlen von Kindern mit Sprachförderbedarf (Sprachförderquote Bremen 2023 bei 48%) und mit sonderpäd. Förderbedarf (Bremen: Verdreifachung von 2009 bis 2022; von 2022 bis 2023 Anstieg um weitere 21%!), Zunahme familiärer Belastungen; ungleiche Verteilung von Förderkindern zwischen Trägern und Einrichtungen
- Reduktion von personellen Reserven
 - Rekordhoch des Krankenstands (2022: 8,3%; +30% im Vergleich zu 2021); 80 Prozent der Beschäftigten haben 2022 mindestens einen Krankenschein eingereicht (AOK 2023)
 - Reduktion von Springerpools zugunsten regulärer Betreuungskräfte

4. Ursachensuche III

- Zusätzliche Aufgaben für die Kitas
 - Kompensatorische Bildung
 - Familienarbeit und -bildung
 - Zunahme von Bürokratie
 - Anleitung von Auszubildenden, Quereinsteigenden und Entlastungskräften
- „Erfahrung“ in der Arbeit mit kleineren Gruppen
 - Pandemie hat Fachkräften die Möglichkeit gegeben, die Arbeit mit halben Gruppen auszuprobieren
 - Hier gab es in Kitas und Schulen i.d.R. positive Rückmeldungen, dass sehr viel individueller mit den Kindern gearbeitet werden könne

5. Handlungsansätze I

- **Bisherige Ansätze:**
 - Einführung der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung als Ergänzung zur bisherigen schulischen Ausbildung
 - Finanzielle Förderung der schulischen Ausbildung durch das Aufstiegs-BaFöG seit 2020
 - Versuche einer finanziellen Aufwertung der Erziehungsberufe im Rahmen verschiedener Tarifrunden
 - Entlastung der Fachkräfte durch mehr Regenerationstage sowie SuE-Zulage, die in Freizeittage umgewandelt werden kann
 - „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ des Bundes (2019–2022)
 - „Gute-KiTa-Gesetz“ (2019–2022) sowie „KiTa-Qualitätsgesetz“ (2022–2024) zur Förderung der Qualität in der Elementarbildung durch Bundesmittel
- **Fazit:** Diese Ansätze reichen nicht aus. Die Fachkräftelücke wächst weiter!

5. Handlungsansätze II

- **„Neue“ Strategie Nr. 1: Konsolidierung des Betreuungssystems und Verbesserung der Arbeitsbedingungen**
 - Reduktion von Betreuungszeiten (z.B. Städte Tübingen und Osnabrück)
 - Folge: Rückschritte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Geschlechtergleichstellung
 - Gefahr, dass dadurch die in Westdeutschland seit Jahrzehnten konsequent gestiegene Beteiligung von Müttern am Arbeitsmarkt wieder zurückgeht und sich branchenübergreifend der Fachkräftemangel verstärkt
 - Nicht-Erfüllung von Rechtsansprüchen v.a. zulasten von sozioökonomisch benachteiligten Kindern/zugewanderten Familien
 - Einschränkungen des Rechtsanspruchs würden sich somit primär für benachteiligte Kinder auswirken und bestehende Ungleichheiten noch weiter vergrößern

5. Handlungsansätze III

- **„Neue“ Strategie Nr. 1: Konsolidierung des Betreuungssystems und Verbesserung der Arbeitsbedingungen**
 - Einsatz des „frei gewordenen“ Personals für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (wird nur punktuell umgesetzt) bzw. zur Verbesserung der Verlässlichkeit der Betreuungszeiten (Hauptfokus)
 - Erfolgchancen dieses Konzepts wenn überhaupt nur sehr langfristig; fraglich, ob damit neue Gruppen für die Ausbildung gewonnen werden oder ob nicht nur von anderen Kommunen abgeworben wird
 - Befragungen zeigen, dass Wertschätzung und Einkommen zentrale Bausteine zur Verbesserung der Arbeitsbedingung darstellen – diese lassen sich aber nicht lokal umsetzen, sondern sind Gegenstand von Tarifverhandlungen und kommunaler Finanzausstattung

5. Handlungsansätze IV

- **„Neue“ Strategie Nr. 2: Öffnung des Arbeitsfelds für Ungelernte und deren praxisnahe Weiterqualifizierung**
 - Entlastung der Fachkräfte durch sog. „Helfende Hände“. Nicht ausgebildete Hilfskräfte („Kita-Assistenzen“) unterstützen dabei das pädagogische Fachpersonal z. B. bei der Essensausgabe, der Reinigung der Tische sowie Aufräumarbeiten
 - Öffnung des Erzieher:innenberufs für Quereinsteige (aber unterschiedliche Voraussetzungen auf Länderebene)
 - Anpassung des Status von Ergänzungskräften mit langjähriger Berufserfahrung
 - Vollständiger Berufszugang für Personen im Anerkennungsverfahren unter bestimmten Bedingungen
 - Öffnung der pädagogischen Tätigkeiten in den Kitagruppen für fachfremdes Personal
 - „Bremer Tagespflegeoffensive“
 - Saarländisches Konzept von Bildung und Betreuung, Offenburger Modell
 - Vorübergehende Standardabsenkungen (Gruppengröße, Raumstandards, Außengelände)

5. Handlungsansätze V

- **„Neue“ Strategie Nr. 2: Öffnung des Arbeitsfelds für Ungelernte und deren praxisnahe Weiterqualifizierung**
 - Konsequenz: vorübergehende Einschränkungen in Bezug auf Qualitätsstandards, das Fachkräftegebot aus § 72 SGB VIII sowie die Arbeitsbedingungen von bisher in der Elementarbildung tätigen Fachkräften
 - Schwierigkeiten in der Abgrenzung von Fachkraft- und Hilfskrafttätigkeiten
 - Gefahr der weiteren Überlastung der Fachkräfte durch Anleitungstätigkeiten
 - Gefahr der Abwanderung von Fachkräften
 - Gefahr der Reduktion von Fördereffekten bei den Kindern
 - Fraglich inwieweit zusätzliche Anforderungen an Kitas so umgesetzt werden können
 - Kurzfristige Erfolgchancen durch zusätzliches Personal, mittel- bis langfristig kann die Strategie aber nur funktionieren, wenn die berufsbegleitende Qualifizierung der zusätzlichen Betreuungskräfte gelingt und bestehende Fachkräfte entlastet werden

6. Fazit I

Ausbauerfolge:

- Erheblicher Ausbau der Kindertagesbetreuung in Deutschland
- Ausweitung der Ausbildungskapazitäten, z.T. Attraktivierung der Ausbildung
- Punktuelle Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen

Aber:

- Trotz der Ausbauerfolge wachsende Betreuungsplatz- und Fachkräftelücke
- Zunehmende Unzufriedenheit unter den Beschäftigten
- Komplexe Ursachenanalyse

6. Fazit II

Strategieansätze & Ausblick

- Nr. 1: Verbesserung der Arbeitsbedingungen zulasten von Betreuungszeiten und Umsetzung von Rechtsansprüchen
- Nr. 2: Öffnung des Arbeitsfelds für Ungelernte und deren praxisnahe Weiterqualifizierung
- Beide Strategien mit Vor- und Nachteilen
 - Fraglich, ob Strategie Nr. 1 mittelfristig den Fachkräftemangel bekämpft, wenn nicht eine parallele finanzielle Aufwertung erfolgt
 - Notwendige Verbindung der Strategie Nr. 2 mit Qualifizierung, Entlastung und Qualitätsverbesserungen als zentrale Gelingensbedingungen

6. Fazit III

Vorbild Österreich?

- Universitätslehrgang Elementar+ der an der UNI for LIFE als der Weiterbildungsinstitution der Universität Graz
 - bundesfinanziert
 - für Nutzer:innen kostenlos
 - 3-jährige berufsbegleitende Qualifizierung zur/zum Elementarpädagog:in
 - Ziel besteht darin, bereits in der Praxis stehende Beschäftigte, die eine geringe Qualifikation aufweisen, zu professionalisieren.

6. Fazit III

Vorbild Bayern?

- Qualifizierung für Quereinsteiger:innen in Kitas
 - berufsbegleitende Weiterbildung
 - Insgesamt gibt es fünf Module, die in drei Blöcke unterteilt sind.
 - Aufeinander aufbauende Weiterbildungsmodule bieten unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten und ermöglichen die Tätigkeit als Assistenz-, Ergänzungs- oder pädagogischen Fachkraft in Kindertageseinrichtungen, in der Großtagespflege und im schulischen Ganztag.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**