

Autor:innengruppe Fachkräftebarometer

FACHKRÄFTEBAROMETER

Frühe Bildung 2025



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Robert Bosch
Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut



Autorengruppe Fachkräftebarometer

FACHKRÄFTEBAROMETER

Frühe Bildung 2025

Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) unter den Förderkennzeichen 01NV2201A und 01NV2201B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autor:innengruppe.

Zitiervorschlag: Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025):
Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld

2025 Deutsches Jugendinstitut e.V.
CC BY-SA 4.0



Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
info@weiterbildungsinitiative.de
www.weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Layout und Satz: Christiane Zay, Passau
Lektorat: Wissenschaftslektorat Zimmermann, Halle

ISBN 9783763978632

Die Online-Version dieser Publikation ist abrufbar unter:
doi.org/10.3278/9783763979578

Mitwirkende

Die Publikation wurde von einer Autor:innengruppe erstellt, bestehend aus Mitarbeiter:innen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) am Deutschen Jugendinstitut e.V. (DJI) und an der Technischen Universität Dortmund (TU Dortmund).

Expert:innen aus Wissenschaft und Politik haben darüber hinaus beratend und unterstützend mitgewirkt. Ihnen gilt unser Dank.

Autor:innengruppe Fachkräftebarometer

Janine Birkel-Barmsen
Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin
Angélique Gessler
Dr. Kirsten Hanssen
Pascal Hartwich
Katharina Kopp
Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Katja Tillmann

Koordination und Schlussredaktion

Annemarie Schuldt

Weitere Mitwirkende

Franka Diederich
Anna-Sophia Dörken
Yannick Hilker
Ninja Olszenka
Malte Pflanz
Lina Plattl

Vorwort

Rund zwanzig Jahre ging es für die bundesdeutsche Kita-Landschaft ständig nur bergauf. Mehr Kinder, mehr Kitas, mehr Plätze, mehr Personal, steigende Elternbedarfe und steigende öffentliche Wertschätzung. Die damit zugleich steigenden Kosten spielten erst einmal keine große Rolle. Dazu war die gesellschaftliche Akzeptanz – vonseiten der Fachwelt, der Eltern, der Politik, aber auch der Wirtschaft – viel zu groß, galt es doch – insbesondere bei den Kindern unter drei Jahren – die Versäumnisse der 1980er- und 1990er-Jahre vor allem in Westdeutschland nachzuholen.

Die private Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern war immer stärker unter Druck geraten, durch kleinere und fragiler werdende familiale Netzwerke ebenso wie durch die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt – insbesondere für Frauen mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf –, durch die ökonomischen Erfordernisse eines existenzsichernden und bedarfsgerechten Familieneinkommens ebenso wie durch die erheblich gestiegenen Erwartungen an eine sozialintegrative, chancengerechte und bildungsstarke Frühe Bildung, die diesem Namen auch gerecht wird.

Das damit verbundene Wachstum ist bis heute gewaltig. Mit inzwischen mehr als 60.000 Kitas, dem größten institutionellen Netzwerk für Familien, in dem fast 770.000 pädagogisch tätige Personen arbeiten und das infolgedessen auf den Spitzenplätzen der Wachstumsberufe auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu finden ist, sowie mit zuletzt fast vier Millionen Kindern, die diese Angebote nutzen – dies alles ist ein eindrücklicher Beleg für die Dynamik der letzten beiden Jahrzehnte.

Diese außergewöhnliche Expansionsgeschichte der Kita-Landschaft haben die bisherigen Ausgaben des Fachkräftebarometers Frühe Bildung (FKB) alle zwei Jahre nachgezeichnet, jeweils aktualisiert aufbereitet und fachpolitisch eingeordnet. Damit war das FKB in seinen bisherigen Ausgaben ein beredter Chronist und Zeitzeuge dieser beachtlichen Ausbreitung eines zuvor hierzulande wenig beachteten pädagogischen Settings für Kleinkinder.

Allerdings: Dieser fast grenzenlos erscheinende ständige Mehrbedarf hat viele Beteiligte und Verantwortliche an die Grenzen der Belastbarkeit gebracht. Jahrelang lief die Politik den steigenden Kinderzahlen und den fehlenden Plätzen hinterher, standen die Träger und Kommunen unter dem Druck, weitere Kitas zu bauen und weitere Plätze zu schaffen. Jahrelang wurde dem Ausbildungssystem eine ausreichende Anzahl neu ausgebildeter Fachkräfte abverlangt – ein Anspruch, dem es aber immer weniger gerecht werden konnte. Jahrelang arbeiteten die Fach- und Leitungskräfte in den Kitas an ihrer Belastungsgrenze, um Personalengpässe auszugleichen, wurden Eltern mit kurzfristigen Kita-Schließungen und eingeschränkten Öffnungszeiten an ihre Grenzen gebracht. Kurz: Das Kita-System drohte an den gewaltigen gleichzeitigen Herausforderungen zu zerbrechen, kam an die Grenzen seiner Möglichkeiten.

Und nun das. Plötzlich sinken die Geburtenzahlen in einem Ausmaß, das so nicht erwartet und auch von niemandem vorhergesehen wurde. Da Kitas jedoch praktisch ohne Vorlaufzeit auf diese neue Weichenstellung reagieren müssen, trifft sie diese Zeitenwende relativ unvorbereitet. In Ostdeutschland sind die ersten Vorboten dieser neuen Entwicklung unübersehbar, in Westdeutschland beginnt die Lage vor Ort gerade aufzubrechen. Die hier vorliegende, sechste Ausgabe des Fachkräftebarometers versucht in Anbetracht dieses Umschwungs einen Spagat zwischen nüchterner und datenbasierter Bilanzierung der unübersehbaren Errungenschaften der letzten Jahre und einer Sichtbarmachung der ersten Eintrübungen in einer sich verändernden Kita-Welt.

München/Dortmund, im Oktober 2025

Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin
für die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische
Fachkräfte (WiFF)

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
für den Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Inhalt

Ergebnisse im Überblick	6
Hinweise für Leser:innen	11
1 Einführung: Ziele, Konzeption, Grundinformationen	13
2 Das Kita-Personal	21
2.1 Der Blick aufs Ganze – zur Personalentwicklung in den Kitas	22
2.2 Der Blick nach innen – Arbeitsbereiche in Kitas	25
2.3 Das Qualifikationsgefüge	26
2.4 Soziodemografische Merkmale	36
2.5 Beschäftigungsbedingungen	39
2.6 Der Personal-Kind-Schlüssel	45
2.7 Das Kita-Personal im Trägervergleich	47
2.8 Resümee	50
3 Das Kita-Team	53
3.1 Anzahl und Größe der Teams	54
3.2 Männeranteil	57
3.3 Altersgefüge	59
3.4 Qualifikationsgefüge	61
3.5 Resümee	65
4 Leitung von Kindertageseinrichtungen	67
4.1 Entwicklung des Leitungspersonals	68
4.2 Zusammensetzung des Leitungspersonals	71
4.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	73
4.4 Leitungsmodelle und Leitungsressourcen	75
4.5 Resümee	82
5 Die Kindertagespflege	85
5.1 Entwicklung der Tagespflegeangebote	86
5.2 Geschlecht und Alter	89
5.3 Qualifikationsstrukturen	91
5.4 Kinder und Betreuungsrelation	93
5.5 Einsatzorte und Tätigkeitsformen	95
5.6 Großtagespflege	97
5.7 Resümee	98

6	Das Personal im Ganztag für Grundschulkinder	101
6.1	Ganztagsangebote für Grundschulkinder	102
6.2	Entwicklung des Personals	106
6.3	Qualifikation	108
6.4	Soziodemografische Merkmale	112
6.5	Beschäftigungsbedingungen	115
6.6	Resümee	118
7	Die Ausbildungen für die Frühe Bildung	121
7.1	Berufsfachschulische Ausbildung für Kinderpflege und Sozialassistenz	122
7.2	Fachschulische Ausbildung zum:r Erzieher:in	128
7.3	Heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Aus- und Weiterbildungen ...	134
7.4	Weitere Entwicklungen in der Ausbildungslandschaft	136
7.5	Studium der Kindheitspädagogik	139
7.6	Studium der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit	144
7.7	Resümee	147
8	Der Arbeitsmarkt	149
8.1	Beschäftigungsentwicklung	150
8.2	Soziodemografische Merkmale	154
8.3	Berufliche Mobilität	158
8.4	Beschäftigungsbedingungen	160
8.5	Arbeitslosigkeit – offene Stellen – Personalengpässe	164
8.6	Resümee	167
9	Die Kita-Landschaft – Blick in eine ungewisse Zukunft	169
9.1	Die Geburtenentwicklung	170
9.2	Die Kita-Alterskohorten	171
9.3	Die Kita-Platz-Nachfrage	175
9.4	Der Ganztag im Grundschulalter	178
9.5	Resümee	179
10	Fazit – Frühe Bildung vor dem Umbruch!? Bilanz und Perspektiven	181
Anhang	187	
Literaturverzeichnis	188	
Abbildungsverzeichnis	201	

Ergebnisse im Überblick

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* erscheint 2025 zum sechsten Mal. Es bietet eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation des Personals und zu den Entwicklungen im Ausbildungssystem sowie einen vergleichenden Blick auf den Arbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung. Grundlage sind überwiegend Daten der amtlichen Statistik, die in Zeitreihen deutschlandweit und auch in Ländervergleichen aufbereitet wurden.

Gebremstes Wachstum in der Frühen Bildung

2024 arbeiten rund 935.000 Personen in pädagogischen und nicht pädagogischen Aufgabenbereichen der Kindertagesbetreuung. Dies entspricht rund drei Viertel des Gesamtpersonals der Kinder- und Jugendhilfe. Motor der Expansion waren in den letzten Jahren die Kindertageseinrichtungen. Bundesweit gibt es mittlerweile rund 60.700 Kitas, in denen knapp vier Millionen Kinder betreut werden. Das Personal ist von 2022 bis 2024 um rund 54.000 Personen auf 895.000 Tätige gewachsen. Die meisten neuen Stellen wurden im Westen geschaffen (+7%), während sich im Osten eine Abschwächung des Ausbaus abzeichnet (+2%). Im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt sogar leichte personelle Rückgänge (Kap. 2.1).

Hohe Relevanz für weibliche Erwerbstätigkeit

In den letzten zehn Jahren übertraf die Personalexpansion in der Frühen Bildung (+44%) die des Gesamtarbeitsmarkts (+16%). Dieser Teilarbeitsmarkt hat eine wesentliche Bedeutung für die Erwerbstätigkeit von Frauen: Mittlerweile arbeitet jede zwanzigste in der Frühen Bildung. Gleichzeitig besitzt die Kindertagesbetreuung eine starke Hebelwirkung für den gesamten Arbeitsmarkt durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kap. 8.2).

Leichte Entspannung auf dem Arbeitsmarkt

2022 bis 2024 ging die Zahl der offenen Stellen für Erzieher:innen bei der Bundesagentur für Arbeit von rund 13.000 auf 12.000 zurück. Die Zahl der Arbeitslosen mit diesem Zielberuf ist zugleich von etwa 8.000 auf 10.900 gestiegen. Wenn auch nicht mehr so ausgeprägt, besteht dennoch weiterhin bundesweit ein Engpass an fröhlpädagogischen Fachkräften. Zuletzt hatten etwa zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Erzieher:innen in weniger als sechs Monaten eine Stelle gefunden (Kap. 8.5).

Vollzeitnahe Beschäftigung als beliebtes Arbeitszeitmodell

Da Frauen die Hauptlast der privaten Care-Arbeit tragen, hat Teilzeitbeschäftigung in dem weiblich dominierten Arbeitsfeld erhebliche Relevanz: 63% des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen arbeiten weniger als 38,5 Wochenstunden. Dabei fällt allerdings auf, dass 58% 32 und mehr Wochenstunden und damit vollzeitnah bzw. in Vollzeit arbeiten (Kap. 2.5). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten in der Frühen Bildung liegt mit 32,5 Stunden daher über dem Durchschnitt aller erwerbstätigen Frauen mit 30,3 Stunden (Kap. 8.4). Da es wenig unerwünschte Teilzeit gibt, liegt in der Aufstockung der Stunden kaum Potenzial zur Linderung des Fachkräftemangels.

Einkommensgewinne sind abgeschmolzen

Zwischen 2012 und 2023 sind die Gehälter in der Frühen Bildung bezogen auf alle Beschäftigten leicht überdurchschnittlich gestiegen (+35% vs. +32%). Die Einkommensgewinne, die vor einigen Jahren erzielt wurden, haben sich mittlerweile nivelliert. Der Median für Vollzeitbeschäftigte mit und ohne Tarifbindung liegt zuletzt bei 3.790 Euro pro Monat und entspricht damit dem Median aller Vollzeitbeschäftigten, der bei 3.796 Euro liegt. Zum Vergleich: Der monatliche Bruttoverdienst von Lehrkräften an Grundschulen liegt mit 5.800 Euro deutlich höher (Kap. 8.4).

Fachkräfte bleiben bei Jobwechsel dem Arbeitsfeld treu

Der Blick auf Wechselbewegungen der Arbeitnehmer:innen in der Frühen Bildung im Jahr 2023 zeigt, dass rund 200.200 Personen aus dem Tätigkeitsfeld Kinderbetreuung und Erziehung eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben. Von diesen blieben 131.200 Personen dem Berufsfeld erhalten, etwa 69.000 haben mit dem Job auch den Beruf gewechselt. Bezogen auf alle Beschäftigten in der Frühen Bildung ergibt sich daraus eine moderate berufsbezogene Mobilitätsrate aus dem Feld heraus von 7%, die auf 5% sinkt, wenn nur die Fachkräfte betrachtet werden. Mit 71.000 Neuzugängen mündeten etwas mehr Personen in das Arbeitsfeld ein, als ihm verloren gingen (Kap. 8.3).

Kindertagespflege auf dem Rückzug

Die Zahl der Kindertagespflegepersonen hat sich 2020 bis 2024 von 44.800 auf 39.700 verringert (–11 %), obwohl die Betreuungswünsche von Eltern unter Dreijähriger vielerorts nicht gedeckt sind. Der Rückgang betrifft alle Bundesländer, überproportional die ostdeutschen (–30%) (Kap. 5.1). Der Anstieg des Durchschnittsalters von 45,0 Jahren seit 2014 auf aktuell 47,1 Jahre verdeutlicht, dass vor allem die jüngeren Arbeitskräfte der Tagespflege verloren gehen. Der Anteil unter 35-Jähriger ist von 19 auf 13% gesunken, während die Gruppe der über 60-Jährigen von 9 auf 15% angewachsen ist.

Durch entsprechende Vorgaben der Kommunen verschwinden ebenfalls Tagespflegepersonen ohne jegliche Grundqualifizierung aus dem Feld. Ihr Anteil liegt nur noch bei 2%. Wie bereits vor zehn Jahren verfügt ein Drittel der Tagespflegepersonen über eine einschlägige fachpädagogische Ausbildung (Kap. 5.3).

Nischenangebot trotz Tendenzen der Verberuflichung

Aktuell sind ca. 160.800 Kinder in Tagespflege, 2020 waren es noch rund 174.000. Trotz der Rückgänge betreut eine Tagespflegeperson im Schnitt vier Kinder und kann damit ein existenzsicherndes Einkommen erzielen. Mittlerweile bietet jede dritte Tagespflegeperson ihre Dienstleistung in externen Räumen an, viele davon in Großtagespflegestellen, deren Zahl sich seit 2014 auf 5.100 verdoppelt hat. Trotz dieser Entwicklungen bleibt die Kindertagespflege vielerorts ein Nischenangebot für sehr junge Kinder. Das Durchschnittsalter liegt bei Eintritt in die Betreuung bei

eineinhalb Jahren im Vergleich zu einem durchschnittlichen Alter von 2,4 Jahren beim Kita-Start (Kap. 5.4).

Kindertageseinrichtungen: Heterogenität und Herausforderungen wachsen

Fachkräftemangel verändert das Qualifikationsgefüge

Die Strategien der Länder gegen den Fachkräftemangel spiegeln sich in einer Flexibilisierung der fröhlpädagogischen Ausbildungslandschaft und in leichten Verschiebungen im Qualifikationsgefüge (Kap. 2.3). In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der ausgebildeten Erzieher:innen von 68 auf 63% zurückgegangen. Während im Osten der Anteil einschlägig akademisch Ausgebildeter von 6 auf 7% leicht zugenommen hat, wurden im Westen mehr Personen mit nicht einschlägigen Berufs- und Hochschulabschlüssen eingestellt und bilden inzwischen 6% der Belegschaft. In beiden Landesteilen ist der Anteil der Personen in Ausbildung um zwei bzw. drei Prozentpunkte angestiegen, was auf praxisintegrierte, vergütete Ausbildungsformate zurückzuführen ist.

Dass der Arbeitsmarkt für Fachkräfte vielerorts leer gefegt ist, zeigen die Zuwachsraten an Personen, die für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen nicht einschlägig qualifiziert sind. So lässt sich beim pädagogischen und leitenden Personal zwischen 2022 und 2024 ein Anstieg von Personen mit Verwaltungs-, hauswirtschaftlichen und sonstigen Abschlüssen um 28% beobachten. Hinzu kommen Personen mit therapeutischen, pflegerisch-medizinischen Berufs- und Hochschulabschlüssen sowie mit sozialen Kurzausbildungen (+17%). Kindertageseinrichtungen sind weiterhin von einer hohen Fachlichkeit geprägt: 86% des pädagogischen und leitenden Personals verfügen über einschlägige Berufsfachschul-, Fachschul- oder Hochschulabschlüsse (Kap. 2.3).

Verbesserungen beim Personal-Kind-Schlüssel, zugleich hohe Ausfallzeiten in den Teams

Trotz Personalmangels hat sich der Personal-Kind-Schlüssel in den letzten zehn Jahren in allen Gruppenformen verbessert. Am deutlichsten zeigt sich dies in Gruppen für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt (2014: 1 zu 9,1; 2024: 1 zu 7,5). Die Relation variiert stark zwischen den Ländern: Kommen in Baden-Württemberg auf eine Fachkraft rechnerisch 6,1 Kinder, so sind es in Mecklenburg-Vorpommern 11,1.

Relativiert wird dieser rechnerische Erfolg durch hohe Ausfallzeiten im Kita-Alltag: Mit rund 30 Fehltagen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit hatte das Kita-Personal zuletzt mehr Fehltagen pro Jahr als die Beschäftigten des Arbeitsmarkts insgesamt. Wenn Fehlzeiten ohne Krankeschreibung, Kinder-Krankengeld-Tage oder Mutterschutzzeiten noch hinzugerechnet werden, liegen die tatsächlichen Fehlzeiten bei über 40 Tagen pro Jahr. Da diese nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden, verschärfen die hohen Krankenstände und Personalausfälle die Engpässe in den Einrichtungen vor Ort und die Belastungen in den Teams (Kap. 8.5).

Fachkraftquote: Nachholbedarf im Westen

Im Schnitt haben 87% des ostdeutschen Kita-Personals einen Abschluss auf DQR-6-Niveau (Fachschul- oder Hochschulabschluss), im Westen sind es nur 68%. Bei Letzteren spielen die auf DQR-4-Niveau ausgebildeten Kinderpfleger:innen oder Sozialassistent:innen mit einem Anteil von 16% (vs. 3% im Osten) eine größere Rolle. Unterhalb der von der „AG Frühe Bildung“ empfohlenen Fachkraftquote von 72,5% liegen Bayern (54%), Hamburg (63%), Baden-Württemberg (68%), Bremen (69%) und Niedersachsen (70%).

Kita-Teams werden größer und vielfältiger

Kita-Teams sind in den letzten Jahren um durchschnittlich drei Personen gewachsen. Dabei bilden „mittelgroße Teams“ mit 8 bis 14 pädagogisch und leitend Tätigen 2024 die größte Gruppe (38%), gefolgt von den „großen Teams“ mit mehr als 15 Beschäftigten (34%) (Kap. 3.1).

Der Männeranteil unter den pädagogisch und leitend Tätigen stagniert seit 2022 bei 8%. Auf Teamebene zeigt sich dennoch Bewegung: In 53% der Teams arbeitet mittlerweile mindestens ein Mann, in jeder vierten Einrichtung erstmals sogar zwei oder mehr. Unterschiede bestehen zwischen den Einrichtungsarten: Während nur in 23% der Krippen Männer zu finden sind, arbeiten in 44% der Horte mindestens zwei Männer (Kap. 3.2).

Weiterhin wenig vertreten sind ausländische Fachkräfte. Ihr Anteil liegt mit 6% unter dem Durchschnitt des Gesamtarbeitsmarkts (16%). Auch sind Personen mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsbürgerschaft mit einem Anteil von 19% unterrepräsentiert (Kap. 8.2).

Mehr ältere Fachkräfte bei insgesamt ausgewogener Altersstruktur

In den letzten zehn Jahren hat sich der Anteil über 60-Jähriger in den Einrichtungen von 4 auf 8% verdoppelt. 9.000 Personen waren 2024 über das Rentenalter hinaus pädagogisch tätig. Der Altersschnitt des pädagogischen und leitenden Personals hat sich zwischen West (39,5 Jahre) und Ost (41,2 Jahre) angeglichen (Kap. 2.4). Altersgemischte Teams, bei denen unter 50% der Mitarbeiter:innen 50 Jahre und älter sowie unter 50% unter 30 Jahre sind, stellen bundesweit 77% der Teams. Durch Übergänge in die Renten ist im Osten der Anteil älterer Teams in den letzten zehn Jahren deutlich von 31 auf 21% gesunken (Kap. 3.3).

Akademisierung erfolgt nicht flächendeckend

Auch wenn der Anteil einschlägig qualifizierter Akademiker:innen seit 2018 bei 6% verharrt, sind sie mittlerweile in 40% der Kita-Teams vertreten. Dieses Qualifikationsprofil findet sich häufiger in Leitungspositionen: 26% der vollständig freigestellten Leitungen haben einen Hochschulabschluss. Dieser Anteil ist besonders hoch in Ländern, die einen Hochschulabschluss für die Leistungstätigkeit voraussetzen, wie z. B. Sachsen (67%) und Hamburg (42%) (Kap. 4.2). Hochschulausbildete Fachkräfte können im Kita-System wichtige Impulse setzen, ihr Wirken ist allerdings immer noch punktuell. 2024 verfügten 60% der Kitas über keine einschlägig akademisch qualifizierte Fachkraft (Kap. 3.4). Zudem machten die speziell ausgebildeten Kindheitspädagog:innen nur 1,5% des Kita-Personals aus (Kap. 7.4).

Aufwertung der Leistungstätigkeit

Größere und heterogener Kita-Teams erfordern mehr Organisation, Koordination und Kommunikation durch die Leitung. Die Zahl der Leitungen, die vollständig für ihre Tätigkeit freigestellt sind, ist seit 2014 um 52% gewachsen. Dennoch ist die Mehrheit (56%) der Leitungen anteilig freigestellt. Fast die Hälfte davon leitet nebenbei eine Kita-Gruppe, während ein weiteres Drittel gruppenübergreifend tätig ist. Leitungskräfte werden zumeist aus dem eigenen Team rekrutiert und sind deshalb im Schnitt älter und länger in den Einrichtungen beschäftigt als ihre Kolleg:innen (Kap. 4.2). Um Kita-Leitungen zu entlasten, wurden im letzten Jahrzehnt Verwaltungsstellen stark ausgebaut (+113%). Dennoch hatte 2024 nur etwa jede sechste Kita eine eigene Verwaltungskraft (Kap. 2.2).

Ungleiche Zeitbudgets für Leitung

Der Anteil der Einrichtungen ohne Leitungsressourcen ist seit 2014 von 17 auf 7% zurückgegangen. Das Zeitbudget für die Leitungstätigkeit unterscheidet sich zwischen den Ländern und reicht von 11,6 bis 35,6 Wochenstunden. Im Schnitt haben Kitas 25,5 Leitungsstunden pro Woche, das sind 5,7 Stunden mehr als 2014. Bezogen auf die Leitungsstunden pro Kopf des pädagogischen Personals verfügen Sachsen, Hessen und Hamburg mit 2,9 Stunden über die höchsten sowie Bayern und Rheinland-Pfalz mit 1,7 Stunden über die geringsten Ressourcen. Gemessen an fachlichen Empfehlungen kann trotz der erzielten Verbesserungen bundesweit nur ein Drittel der Einrichtungen auf ausreichend Leitungsressourcen zurückgreifen. Bei kleinen Einrichtungen mit bis zu sieben Beschäftigten ist es nur jede fünfte Kita (Kap. 4.4).

Frühpädagogische Ausbildungen: Trend zu Diversifizierung und Flexibilisierung

Neue Ausbildungsmodelle auch an Berufsfachschulen

Um mehr Personalressourcen zu generieren, wurden nach dem Vorbild der PiA-Ausbildungen für Erzieher:innen in Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Bayern auch praxisintegrierte, vergütete Ausbildungsformate an Berufsfachschulen eingeführt. Insgesamt haben zuletzt an Berufsfachschulen 33.000 Personen eine Ausbildung zur Kinderpflege oder Sozialassistenz begonnen und 21.000 eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen. Während die Zahl der Absolvent:innen in der Kinderpflege im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen ist (+2%), sank deren Zahl in der Sozialassistenzausbildung um 6%. Hohe Schwundquoten in der Sozialassistenz- (21%) und in der Kinderpflegeausbildung (45%) erschweren allerdings die Ausschöpfung des an der Zahl der Ausbildungsanfänger:innen gemessenen Potenzials für das Berufsfeld (Kap. 7.1).

Nachfrage nach Erzieher:innenausbildung geht zurück

Im Schuljahr 2023/24 liegt die Zahl der Neuzugänge in der Erzieher:innenausbildung bei rund 40.000 und sinkt damit das zweite Jahr in Folge. Gegenüber dem Vorjahr liegt der Verlust bei –5%. Die Rückgänge betreffen vor allem das vollzeitschulische Ausbildungsformat. Die Zahlen in der vergüteten praxisintegrierten Ausbildung (PIA) blieben sta-

bil. Dennoch ist die Erzieher:innenausbildung mit zuletzt knapp 35.000 Absolvent:innen die stabilste Säule für die Fachkräftegewinnung in der Frühen Bildung (Kap. 7.2).

Kindheitspädagogische Studiengänge: Online- und Fernstudium beliebt

Die Zahl der kindheitspädagogischen Studiengänge ist seit zehn Jahren nahezu konstant. Aktuell gibt es an 65 Hochschulstandorten 75 kindheitspädagogische Bachelor- und 14 Master-Studiengänge. Veränderungen vollziehen sich bei den Studienformaten, die in zunehmend vielfältigeren Varianten angeboten werden. Nur noch 50% sind reine Vollzeitstudiengänge, 25% werden dual und 5% berufsbegleitend angeboten. Der Anteil der Fernstudiengänge stieg in den letzten Jahren von 8 auf 15%.

Knapp 3.800 Personen haben 2023 ein kindheitspädagogisches Bachelor-Studium aufgenommen – das sind nur etwa 400 Personen mehr als 2014. Rund 350 Studierende haben zudem ein Master-Studium begonnen. Regional zeigt sich ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage: An manchen Standorten gibt es deutlich mehr Bewerbungen als Studienplätze, an anderen fällt es schwer, Studiengänge zu füllen (Kap. 7.5).

2.238 Personen haben 2023 ein Bachelor-Studium in Kindheitspädagogik abgeschlossen. Sie bilden ein hochqualifiziertes, aber kleines Fachkräfteervoir für die Frühe Bildung. Die größte Gruppe akademisch Qualifizierter in Kindertageseinrichtungen bilden unterdessen Fachkräfte mit sozialpädagogischem Hochschulabschluss. 2023 haben rund 16.000 Personen einen Bachelor-Abschluss der Sozialen Arbeit an einer Fachhochschule erworben, ein Zuwachs von 45% seit 2014 mit weiter steigender Tendenz (Kap. 7.6).

Heilerziehungspflege und Heilpädagogik als geringe Fachkräfteressource

Unterschiedliche heilpädagogische bzw. heilerziehungs-pflegerische Ausbildungsformate werden an Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen angeboten. De-ren Absolvent:innen können in fast allen Bundesländern als Fachkraft in Kitas arbeiten. Quantitativ fallen diese Ausbildungsgänge jedoch kaum ins Gewicht. Die Zahl der Anfänger:innen im Bereich Heilerziehungsassistenz lag bei zuletzt knapp 1.700 und bei der fachschulischen Heilerziehungs-pflege bei 6.000 Personen. Auch wenn diese Berufsgruppe aktuell nur 2% des Kita-Personals ausmacht, kann sie einen bedeutenden Beitrag zur Stärkung der inklusiven Ausrichtung der Kindertagesbetreuung leisten (Kap. 7.3).

Ganztagsangebote für Grundschkinder zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Der Ausbau erfolgt zugunsten der Ganztagsgrundschulen

Insbesondere in Westdeutschland, wo seit 2019 nahezu kein Ausbau mehr im Hortbereich stattfand, wurden Plätze zur ganztägigen Bildung und Betreuung vor allen an Grundschulen geschaffen (Kap. 6.1). Während die Zahl der Kinder in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten zehn Jahren nur um 21% gestiegen ist, wuchs die Zahl im schulischen Ganztag um 84%.

2024 nahmen knapp 1,9 Millionen Grundschulkinder ein Ganztagsangebot in Schulen, Horten oder altersgemischten Kindertageseinrichtungen in Anspruch. Damit liegt die Beteiligungsquote bundesweit bei 57% mit großen regionalen Unterschieden: Während im Osten 88% der Grundschulkinder ganztägig betreut wurden, waren es im Westen nur 48%. Da allerdings nicht alle Elternbedarfe gedeckt sind, gehen Vorausberechnungen davon aus, dass bis zur vollständigen Umsetzung des Rechtsanspruchs Ende des Jahrzehnts bundesweit zwischen 267.000 und 298.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden müssen.

Fehlende Qualitätsstandards für den schulischen Ganztag

Obwohl mit der ganztägigen Förderung die Erwartung verbunden ist, Bildungsungleichheiten zu reduzieren, gibt es in den meisten Bundesländern keine verbindlichen Vorgaben für die berufliche Qualifikation oder den Personal-Kind-Schlüssel (Kap. 6.3): Knapp jede fünfte Kraft im schulischen Ganztag verfügt über keinen Berufsabschluss, 22% des Personals sind geringfügig beschäftigt und 13% arbeiten weniger als zehn Stunden pro Woche (Kap. 6.5). Der schulische Ganztag verliert somit gegenüber Kindertageseinrichtungen sowohl in der Betreuungsqualität als auch hinsichtlich der Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse an Attraktivität.

Bisher kommt das Thema Ganztag in der pädagogischen Ausbildung kaum vor. Mittlerweile gibt es allerdings eine Vielfalt an Lehrgängen und Zertifikatkursen, die sich entweder an ausgebildete Fachkräfte oder an pädagogische Laien richten, zumal Letztere vorerst eine wichtige Zielgruppe für den weiteren Ausbau sind, da sich in Westdeutschland der Personalbedarf zur Erfüllung des

Rechtsanspruchs vorerst nicht allein mit pädagogisch ausgebildetem Personal decken lässt. Bayern, das Saarland und Nordrhein-Westfalen sind die ersten Länder, die spezialisierte Bildungsgänge an Fach- bzw. Berufsfachschulen eingeführt haben (Kap. 7.4).

Kindertagesbetreuung vor ungewisser Zukunft

2024 wurden bundesweit 677.117 Kinder geboren und damit 15% weniger als noch 2021. Der Rückgang betrifft insbesondere Ostdeutschland, wo die Geburten bereits seit 2016 sinken. Daraus ergibt sich eine gegenläufige Entwicklung in beiden Landesteilen: Während im Westen vorerst weiterhin Kita-Plätze und Fachkräfte fehlen, sinkt in Ostdeutschland bereits jetzt die Nachfrage. Je nach Modellrechnung schrumpft die U3-Population bis 2035 um bis zu 35% im Osten (gegenüber dem Höchstwert 2017) und bis zu 23% im Westen (gegenüber dem Höchstwert 2022) (Kap. 9.1). Bei den Drei- bis unter Sechsjährigen tritt der Rückgang verzögert ein. Im Osten ist bis 2035 mit einem Schwund zwischen 27 und 37% (gegenüber dem Höchstwert 2020) zu rechnen und im Westen mit einem Rückgang zwischen 13 und 21% (gegenüber dem Höchstwert 2022). Aufgrund weiterhin ungedeckter Betreuungsbedarfe ist im Westen daher bis Anfang der 2030er-Jahre noch mit keinen flächendeckenden Kapazitätsüberhängen zu rechnen, sodass die nächsten Jahre weiterhin eher von einem Mangel geprägt sein werden (Kap. 9.3). Auch Ganztagsangebote für Grundschulkinder müssen zunächst noch weiter ausgebaut werden, da die entsprechende Altersgruppe erst nach Umsetzung des Rechtsanspruchs kleiner werden wird (Kap. 9.4).

Im Osten sinkt bereits jetzt der Bedarf an Kita-Plätzen. Dort bietet sich die Chance, freiwerdende personelle Kapazitäten für notwendige Verbesserungen beim Personal-Kind-Schlüssel einzusetzen. Langfristig ist damit zu rechnen, dass in beiden Landesteilen früher oder später Überkapazitäten abgebaut werden müssen.

Hinweise für Leser:innen

Zentrale Aussagen werden im Text jeweils pro Abschnitt hervorgehoben.

Abbildungen und Tabellen

Abbildungen sind pro Kapitel fortlaufend nummeriert. Auf sie wird jeweils im Text verwiesen – Beispiel: (vgl. Abb. 5.1) – ebenso wie auf die zugehörige Web-Tabelle, aus der die Werte der Abbildung stammen – Beispiel: (vgl. Abb. 5.1; Tab. D5.1).

Weiterführende Informationen

Ein ► im Text verweist auf weitere Informationen oder Hinweise zur Methode ► M M1, die jeweils in einem Kasten zusammengefasst sind.

Daten zu Ost- und Westdeutschland

Im vorliegenden *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025* wird in der Regel Berlin statistisch Ostdeutschland zugerechnet.

Kürzel für Bundesländer

BW Baden-Württemberg
BY Bayern
BE Berlin
BB Brandenburg
HB Bremen
HH Hamburg
HE Hessen
MV Mecklenburg-Vorpommern
NI Niedersachsen
NW Nordrhein-Westfalen
RP Rheinland-Pfalz
SL Saarland
SN Sachsen
ST Sachsen-Anhalt
SH Schleswig-Holstein
TH Thüringen

Verschiedene Datenquellen

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

Tabellen Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025

<https://www.fachkraeftebarometer.de/downloads>

Tabellen Kapitel 1

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D1.xlsx

Tabellen Kapitel 2

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D2.xlsx

Tabellen Kapitel 3

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D3.xlsx

Tabellen Kapitel 4

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D4.xlsx

Tabellen Kapitel 5

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D5.xlsx

Tabellen Kapitel 6

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D6.xlsx

Tabellen Kapitel 7

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D7.xlsx

Tabellen Kapitel 8

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D8.xlsx

Tabellen Kapitel 9

https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Tabellen/FKB_2025_Web_D9.xlsx

Einführung: Ziele, Konzeption, Grundinformationen

1



Neben der allgemeinbildenden Schule, der beruflichen Bildung und der Hochschule wird heute die Frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen nahezu selbstverständlich als eine pädagogische Bildungsinstitution verstanden. Damit wäre sie das erste Glied der öffentlichen Bildungskette. Zu diesem Bedeutungszuwachs haben veränderte Lebens- und Arbeitsformen, insbesondere von Frauen mit Kindern, der demografische Wandel durch (temporär) steigende Geburtenzahlen, Zuwanderung, aber auch veränderte Vorstellungen über das Aufwachsen kleiner Kinder beigetragen. Nicht zuletzt mündeten diese Entwicklungen in dem 2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

Dominierte in den vergangenen zwei Jahrzehnten der scheinbar nicht enden wollende Fachkräftemangel die Debatten um die Frühe Bildung, so steht das System aktuell an einem Scheideweg und damit erneut vor Herausforderungen: Während in Westdeutschland der Fachkräftemangel nach wie vor spürbar ist und mancher Orten von einer Fachkräftekrise die Rede ist – und zudem weiterhin Kita-Plätze und dafür weiteres Personal fehlen –, zeichnet sich in Ostdeutschland bereits jetzt ein demografiebedingter Rückgang von Kindern im Kita-Alter ab (Olszenka 2025). Längst werden Befürchtungen laut, dass Kindertageseinrichtungen in größerer Zahl schließen und damit Fachkräfte nicht mehr gebraucht werden, auch wenn in Fachkreisen nach wie vor die Hoffnung besteht, diese „historische Chance“ für die Verbesserung der seit Jahren deutlich schlechteren Personalschlüssel in den östlichen Bundesländern nutzen zu können (Kap. 2.6).

Aufgrund der großen Bedeutung, die der Frühen Bildung sowohl für ein gutes Aufwachsen von Kindern als auch für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kommt, bedarf es einer klugen und zukunftsorientierten Steuerung des Systems der Kindertagesbetreuung, die auf differenzierten, empirisch robusten Befunden und Erkenntnissen basiert. Vor diesem Hintergrund ermöglicht das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* mit seinen Analysen eine umfassende Einschätzung der Entwicklungen im Arbeits- und Ausbildungsfeld der Frühen Bildung, die Diskussion relevanter Weiterentwicklungen sowie eine vorausschauende Planung. Wie wichtig ein derartiges Instrumentarium in diesem dynamischen Arbeits- und Berufsfeld inzwischen geworden ist, verdeutlichen die nachfolgend berichteten Eckdaten zur Kindertagesbetreuung in Deutschland (Kap. 1.3).

1.1 Ziele und Konzeption des Fachkräftebarometers Frühe Bildung

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* gibt detaillierte Einblicke in das weit verzweigte und unübersichtliche System der Frühen Bildung und in seine Stützsysteme. Expansion, Pluralität und Differenzierung prägten in den vergangenen zwei Jahrzehnten die Entwicklung in diesem Berufsfeld und Arbeitsmarkt. Mit seinen Analysen ergänzt das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* das Berichtswesen *Bildung in Deutschland* (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024) und rückt den Teilarbeitsmarkt der fröhlpädagogischen Fachkräfte in den Mittelpunkt der Betrachtung. Das FKB, wie es in Kurzform genannt wird, erschien erstmals 2014, die nunmehr vorliegende sechste Ausgabe schreibt den Bericht mit aktualisierten Daten fort. Zugleich schließt das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* neben dem *Berufsbildungsbericht* eine weitere Lücke in den Bildungsetappen. Damit wird der gewachsenen Bedeutung der Frühen Bildung im Rahmen der Bildungsberichterstattung Rechnung getragen.

Das FKB bereitet datengestützte Informationen zu den Themenbereichen Personalstruktur in Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege und im Ganztag für Grundschulkinder auf. Es analysiert und berichtet Entwicklungen zu Kita-Teams, zu den einschlägigen Ausbildungen und Studiengängen und zieht einen Vergleich zwischen den Veränderungen im Teilarbeitsmarkt der Frühen Bildung und anderen Teilarbeitsmärkten bzw. dem Gesamtarbeitsmarkt. Dabei beleuchtet es Entwicklungen im Zeit-, im Ost-West- und in Teilen auch im Ländervergleich, weist auf sich abzeichnende Trends hin und ordnet sie vor dem Hintergrund struktureller und politischer Rahmenbedingungen ein.

Die Analyse der Daten, die ganz überwiegend auf amtlichen Statistiken – und infolgedessen fast durchgängig auf Vollerhebungen – basieren (z.B. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Schulstatistiken, Hochschulstatistiken, Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistiken; lediglich beim Mikrozensus handelt es sich um eine Haushaltsstichprobe), ermöglicht Entscheidungsträger:innen auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen, bei freien Trägern sowie in Wissenschaft, Forschung und Ausbildung das Erkennen fachpolitischer Herausforderungen im Hinblick auf Gewinnung, Einsatz und Qualifizierung von Fachkräften. Dabei werden wichtige Entwicklungen des Beschäftigungssystems ebenso identifiziert wie solche des Ausbildungssystems; erörtert werden

auch die jeweiligen Implikationen für die Situation der Fachkräfte. Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* liefert somit ein arbeitsmarkt- und bildungststatistisch abgesichertes Fundament für die Beantwortung der Frage, wie sich die Fachkräftesituation im Bereich der Frühen Bildung in Deutschland aktuell und künftig darstellt. Der Bericht gibt Hinweise auf sich abzeichnende Veränderungen und ermöglicht es, fachliche Akzente zu setzen sowie fachpolitische Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln.

Der im *Fachkräftebarometer* verwendete Begriff ‚Frühe Bildung‘ findet sich allerdings so in den verschiedenen Datenquellen nicht. Er versteht sich als eine übergeordnete Kategorie, unter der Begrifflichkeiten wie Kindertageseinrichtungen, Kindertagesbetreuung und Ähnliches zusammengefasst werden können. Zugleich betont der Begriff eine deutlich bildungsbezogene Konturierung, die sowohl Beschäftigten als auch Auszubildenden als Teil des gesamten Bildungswesens zugutekommt. Er überschneidet sich in hohem Maß mit dem Begriff ‚Kindertagesbetreuung‘, akzentuiert vor allem das Kleinkindalter bis zur Einschulung und macht darauf aufmerksam, dass dieses Arbeitsfeld als erste Etappe ein unverzichtbarer Bestandteil der Bildung im Lebenslauf ist.

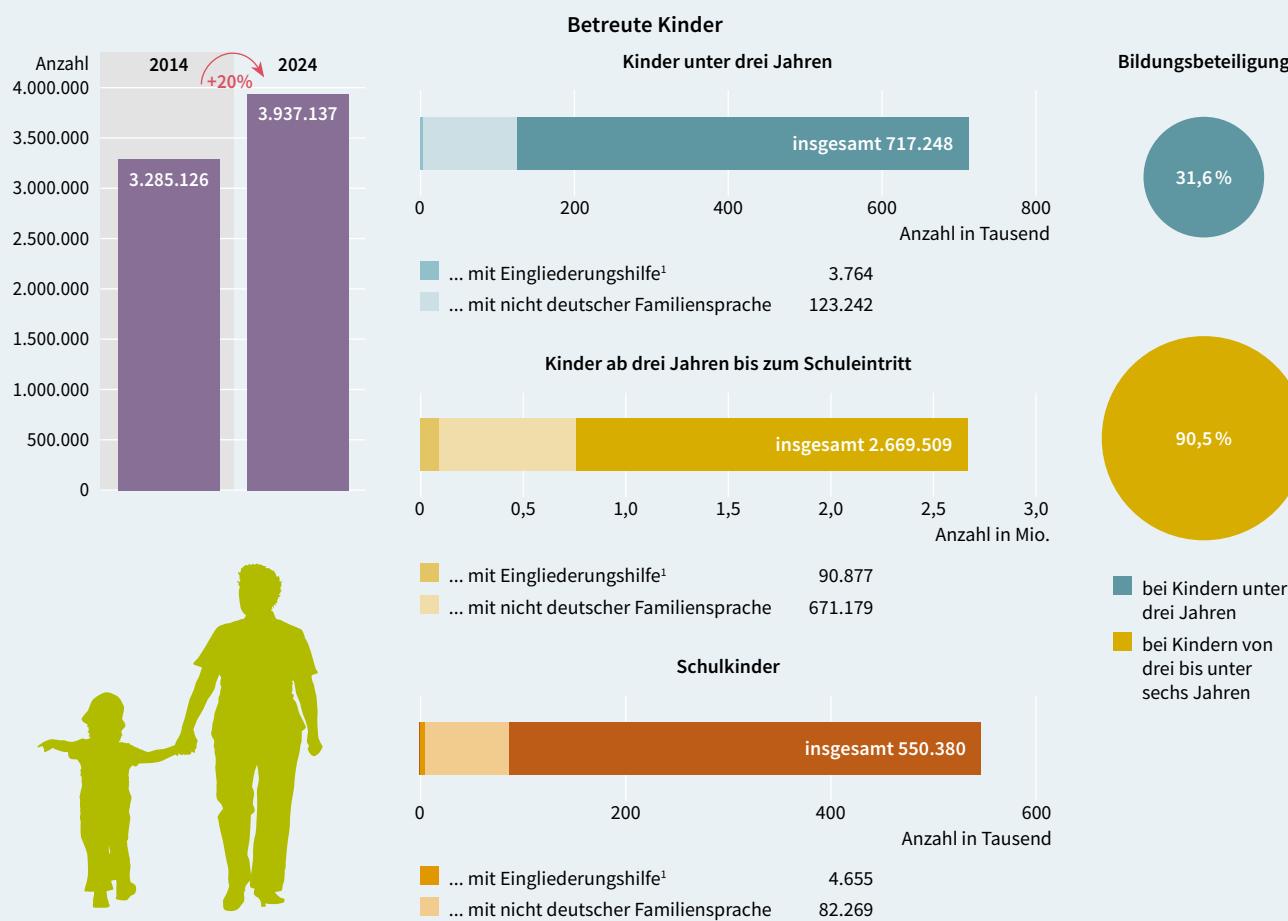
1.2 Aufbau des Fachkräftebarometers Frühe Bildung

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025* gibt einen mehrdimensionalen Einblick in das Personalgefüge im Feld der Frühen Bildung. In diesem Kapitel werden die wichtigsten – über das Personal hinausgehenden – Eckdaten zum System der Kindertagesbetreuung aufbereitet. Das anschließende Kapitel zum Personal in Kindertageseinrichtungen enthält Informationen und Analysen zu Personalstruktur, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie Qualifikationsgefüge in der Frühen Bildung (Kap. 2). Hier werden insbesondere die unterschiedlichen Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland beleuchtet. Im Anschluss richtet sich der Fokus auf die Zusammensetzung der einzelnen Kita-Teams – gewissermaßen werden die einzelnen Kindertageseinrichtungen zum Ausgangspunkt der Analysen (Kap. 3). Die Leitungskräfte und deren Beschäftigungssituation werden in Kapitel 4 gesondert in den Mittelpunkt gerückt. Außer in Kindertageseinrichtungen findet non-formale Bildung – vor allem für Kinder unter drei Jahren – auch in der Kindertagespflege sowie in ganztägigen Angeboten für Kinder im Grundschulalter statt (Kap. 5 und 6). Zu den wesentlichen Parametern für die Qualität von Bildung, Betreuung und Erziehung zählt die Qualifizierung

des pädagogisch und leitend tätigen Personals an berufsbildenden Schulen sowie Hochschulen. In diesem Zusammenhang ist das Ausbildungssystem nach wie vor die wichtigste Stellschraube zur Gewinnung und Qualifizierung der nächsten Generation an Fachkräften für den Arbeitsmarkt der Frühen Bildung (Kap. 7). Das aktuelle Fachkräftebarometer berichtet zudem – vor dem Hintergrund der inklusiven Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe – erstmals detailliert über die heilerziehungs-pflegerischen und heilpädagogischen Ausbildungen und Studiengänge. In Kapitel 8 werden Beschäftigung und Erwerbssituation des fröhpädagogischen Personals über die Kindertagesbetreuung hinaus in den Kontext des bundesweiten Arbeitsmarkts gestellt und mit den entsprechenden Bedingungen ausgewählter anderer Berufe verglichen. Dies ermöglicht eine Einordnung der Dynamiken in der Frühen Bildung in die aktuelle Beschäftigungsentwicklung, die generellen Beschäftigungsbedingungen und in die Stabilität der Arbeitsverhältnisse hierzulande (Kap. 8). Neu in dieses Kapitel aufgenommen wurden Analysen zur beruflichen Mobilität, d.h. zum Berufswchsel in die Kindertageseinrichtung und aus der Kindertageseinrichtung in andere Berufsbereiche. Diese Analysen sind insbesonders vor dem Hintergrund der Debatten um Fluktuation sowie um Quereinstiege relevant. Die zukünftigen Personalbedarfe in der Frühen Bildung sind zum einen abhängig von der elterlichen Nachfrage nach diesem Bildungs- und Betreuungsangebot und zum anderen und vor allem von der zukünftigen demografischen Entwicklung. Daher sind Vorausberechnungen zu den Geburten, den Kita-Alterskohorten sowie den daraus resultierenden Platz- und Personalbedarfen Gegenstand des letzten Kapitels (Kap. 9). Das Fazit zieht die vor dem Hintergrund der vorgelegten Befunde und Analysen wesentlichen Schlussfolgerungen.

Bildung, Betreuung und Erziehung 2024 im Überblick (Anzahl; in %, Veränderung in %)

Kindertageseinrichtungen



Öffentlich geförderte Kindertagespflege



¹ Eingliederungshilfe = Kinder mit mindestens einer (drohenden) Behinderung

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2024; eigene Berechnungen

1.3 Grundinformationen zur Frühen Bildung

Im Folgenden werden die wichtigsten Eckdaten zu den Einrichtungen, den Kindern und dem Personal in den beiden Betreuungssegmenten Kindertageseinrichtungen und Kindertagspflege überblicksartig vorgestellt.

Kindertageseinrichtungen

2024 gab es in Deutschland 60.662 Kindertageseinrichtungen (Abb.; Tab. D1.2). In 60% der Einrichtungen werden Kinder aller Altersgruppen betreut, in weiteren 30% Kinder im Alter von zwei Jahren bis zum Schuleintritt. Lediglich 3% der Einrichtungen adressieren ausschließlich Kinder unter drei Jahren. Der Anteil der Einrichtungen für Schulkinder liegt mit knapp 7% geringfügig darüber.

Bei der Größe der Einrichtungen zeigt sich eine enorme Bandbreite. Neben Kleinsteinrichtungen mit weniger als 25 Plätzen existieren Großeinrichtungen mit mehr als 100 Plätzen. Rund 15% der Kindertageseinrichtungen verfügen lediglich über bis zu 25 Plätze, weitere 24% über 25 bis 50 Plätze. Einrichtungen mittlerer Größenordnung von 50 bis 75 Plätzen stellen ebenfalls einen Anteil von rund 24% und eher große Einrichtungen mit 75 bis 100 sowie mit mehr als 100 Plätzen kommen auf Anteile von 14 bzw. 19% (Tab. D1.2). Der Anteil der Einrichtungen, in denen Kinder mit (drohender) Behinderung gefördert werden, ist zuletzt weiter gestiegen und liegt mittlerweile bei 42%.

Kindertageseinrichtungen sind hinsichtlich ihrer Leistungserbringung jedoch nicht auf sich allein gestellt. Abgesehen von Elterninitiativen, die ehrenamtlich meist von engagierten Eltern geleitet werden und bei denen die Einrichtungsleitung häufig zugleich Trägeraufgaben erfüllen muss, sind die Kindertageseinrichtungen in Trägerorganisationen eingebunden. Diese übernehmen in mehr oder weniger großem Umfang Dienstleistungsaufgaben für die Einrichtungen (BAGLJÄ 2020). Im Jahr 2022 wurden 33% der Kindertageseinrichtungen von öffentlichen Trägern betrieben, 64% von freigemeinnützigen und 3% von privatgewerblichen Trägern (Tab. D1.2).

Kinder in Kindertageseinrichtungen

Zum Erhebungszeitpunkt 2024 wurden in Kindertageseinrichtungen gut 3,9 Millionen Kinder betreut (Abb.; Tab. D1.1). Damit lässt sich erstmals ein leichter Rückgang bei der Zahl der Kinder im Vergleich zum Vorjahr

beobachten – ein überraschender Befund angesichts der nach wie vor nicht gedeckten Elternbedarfe in Westdeutschland (Afflerbach/Meiner-Teubner 2024, S. 2). Von den Kindern in Kindertageseinrichtungen war mit knapp 2,7 Millionen die überwiegende Mehrzahl im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Unter Dreijährige waren es zuletzt gut 717.000 und die Zahl der Schulkinder belief sich auf 550.380.

Die Beteiligungsquote bei den Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt lag 2024 deutschlandweit bei 91% und bei den unter Dreijährigen bei knapp 32%. Für Kindertageseinrichtung und Tagespflege zusammengekommen weist die Beteiligungsquote nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den Ländergruppen auf, und zwar vor allem bei den unter Dreijährigen. Während 55% dieser Altersgruppe in Ostdeutschland die Kindertagesbetreuung in Anspruch nahmen, lag ihre Beteiligungsquote in Westdeutschland bei lediglich 37% (Afflerbach/Meiner-Teubner 2024, S. 2f.). Auch bei den größeren Kindern, den Drei- bis unter Sechsjährigen, zeigt sich ein Ost-West-Unterschied, der jedoch mit 92% in den westlichen und 94% in den östlichen Bundesländern marginal ausfällt.

Gut die Hälfte der Kinder bis zur Einschulung, genau 52%, besucht – gemessen an der vertraglich vereinbarten Betreuungszeit – die Kindertageseinrichtung ganztags (Tab. D1.1). Ihr Betreuungsumfang beläuft sich dabei auf mehr als 35 Stunden pro Woche. Die unter Dreijährigen werden mit einem Anteil von 55% geringfügig häufiger ganztags betreut als die Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Einen Betreuungsumfang von 25 bis 35 Stunden haben 38% der Kinder gebucht. Hier ist der Anteil bei den Kindern von drei Jahren bis zum Schuleintritt etwas größer als bei den unter Dreijährigen (40 vs. 35%). Vergleichsweise selten finden sich Betreuungsumfänge von bis zu 25 Stunden pro Woche. Lediglich 8% der größeren und 11% der kleineren Kinder werden eher halbtags betreut.

Rund 876.700 Kinder in Kindertageseinrichtungen sprechen eine nicht deutsche Familiensprache. Dies entspricht einem Anteil von 22% an allen Kindern. Wird statt der Familiensprache die Herkunft, d.h. das Geburtsland der Eltern, herangezogen, ist die Zahl der Kinder mit Migrationshintergrund höher: Rund 1,1 Millionen Kinder in Tageseinrichtungen oder 29% haben mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung bei den unter Fünfjährigen (43%; Statistisches Bundesamt 2025).

2022 besuchten 99.296 Kinder mit (drohender) Behinderung eine Kindertageseinrichtung. Dies entspricht einem Anteil von 2,5% an allen Kindern. Kinder mit Behinderung finden sich etwas häufiger in der Altersgruppe der Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt; etwas seltener sind sie bei den jüngeren und älteren Kinder vertreten (Tab. D1.1).

Personal in Kindertageseinrichtungen

Die größte Entwicklungsdynamik lässt sich, bedingt durch den Ausbau der personalintensiven U3-Betreuung, bei den tätigen Personen beobachten. Im Jahr 2024 arbeiteten in Kindertageseinrichtungen 895.304 Personen in unterschiedlichen Funktionen, Positionen und Arbeitsbereichen. Das pädagogische und leitende Personal bildete mit 767.241 Tägigen das Kernpersonal der Einrichtungen. Die übrigen Beschäftigten arbeiteten zu kleinen Anteilen in der Verwaltung (10.390 Personen) sowie im hauswirtschaftlichen und technischen Bereich (117.063 Personen). Ihr Anteil ist in jüngster Zeit aufgrund der Bemühungen, Entlastungen für das pädagogische Personal zu schaffen, deutlich gestiegen (Kap. 2.2; Tab. D2.4).

Kindertagespflege

Im Segment der Kindertagespflege sind aktuell 39.744 Tagespflegepersonen tätig, die zusammen 160.837 Kinder aller Altersgruppen betreuen. Damit entfallen auf eine Tagespflegeperson rechnerisch vier Kinder. Die Tagespflege ist eine Betreuungsform, mit der vor allem in den westlichen Bundesländern auf den anhaltenden Betreuungsplatzmangel reagiert wurde. Daher sind gut 90% des gesamten Angebots in Westdeutschland verfügbar (Kap. 5.7). Dennoch ist bei der Kindertagespflege gegenüber dem letzten Berichtszeitraum 2022 ein Rückgang von rund 2.100 Tagespflegepersonen und 5.500 Kinder zu verzeichnen.

In den vergangenen Jahren hat sich die Kindertagespflege aufgrund ihrer rechtlichen Einordnung vor allem als Betreuungssetting für die Jüngsten erwiesen. Dementsprechend stellen die unter Dreijährigen einen Anteil von 82%, während Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt mit 14% eine vergleichsweise geringe Rolle spielen und Schulkinder mit 4% kaum in der Tagespflege auftauchen (Tab. D1.3). Die Beteiligungsquote liegt bei Kindern unter drei Jahren daher bei knapp 6% und bei den Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt bei 0,8%.

Von den Kindern in Kindertagespflege werden mittlerweile rund 36% ganztags betreut. In diesem Segment belegen die unter Dreijährigen ebenso häufig einen Ganztagsplatz wie die Kinder ab drei Jahren (jeweils 36%).

Kinder mit Migrationshintergrund finden sich in der Tagespflege nach wie vor seltener als in den Kindertageseinrichtungen. Sie machen bei den unter Dreijährigen einen Anteil von 21% aus, in den Kindertageseinrichtungen sind es rund 32%. Ähnlich verhält es sich mit der Familiensprache: Von den unter dreijährigen Kindern, die eine Kindertagespflege besuchen, sprechen 14% zu Hause vorrangig eine andere als die deutsche Sprache – im Vergleich zu 22% in Kindertageseinrichtungen.

Auch Kinder, die eine Eingliederungshilfe erhalten, sind in der Tagespflege seltener anzutreffen als in den Tageseinrichtungen: Von den Kindern unter drei Jahren in Tagespflege erhalten 0,3% eine Eingliederungshilfe, in den Tageseinrichtungen liegt dieser Anteil bei 0,5% (Tab. D1.1, D1.3).

Das Kita-Personal

2

Die personelle Lage in den Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten Jahren unverkennbar verschärft. So sind massive Rekrutierungsprobleme von Fachkräften ebenso zu verzeichnen wie eine zuletzt gestiegene Anzahl nicht oder nur schwierig zu besetzender offener Stellen. Ein zusätzlicher akuter Personalausfall wegen Krankheiten, Schwangerschaften oder Elternzeit, der im Normalbetrieb oft nicht mehr aufgefangen werden kann, führte mancherorts zu verkürzten Öffnungszeiten oder Gruppenabschließungen (Gossen/Lange 2025). Gleichzeitig versuchen die verantwortlichen Akteur:innen, Antworten auf diese Herausforderungen zu finden, etwa durch die Öffnung von Personalverordnungen (Grgic 2025; Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024) oder durch Ausnahmegenehmigungen und zusätzliche Werbestrategien für Quereinsteigende oder für Personen mit ausländischen Abschlüssen (Hartwich/Tillmann 2024).

Zu dieser Gemengelage ist eine weitere Schwierigkeit hinzugekommen, da sich für die Kita-Landschaft in Deutschland aktuell ein Scheideweg andeutet: Während in Westdeutschland die genannten Problemlagen des Fachkräftemangels nach wie vor spürbar sind und weiterhin Kita-Plätze und Personal benötigt werden, zeigt sich in Ostdeutschland hingegen bereits jetzt ein demografiebedingter Rückgang von Kindern im Kita-Alter. Dieser Geburtenrückgang hatte sich seit 2017 bereits angedeutet (Olszenka 2025).

Beide Entwicklungen haben unter Umständen erhebliche Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Kita-Personals und gehen mit folgenden Fragen einher: Wie hat sich das Personalgefüge zuletzt entwickelt? In welchen Bereichen und Regionen sind weitere Wachstumsdynamiken beim Kita-Personal zu verzeichnen? Wo deutet sich Stagnation an? Wie verändern sich das dahinterliegende Fachkräfteprofil und das entsprechende Qualifikationsgefüge? Welche Rolle spielen Veränderungen in den Fachkräftekatalogen als Reaktion auf die akuten Personalbedarfslagen?

Um derartige Dynamiken auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik abilden zu können, werden im Folgenden die Entwicklungen des Kita-Personalvolumens in den Blick genommen (Kap. 2.1). Verschiebungen im Qualifikationsgefüge der pädagogisch tätigen Fachkräfte werden vor dem Hintergrund heterogener Personalbedarfslagen analysiert – auch innerhalb verschiedener Funktions- und Arbeitsbereiche der Kindertageseinrichtungen (Kap. 2.2 und 2.3). Hierzu zählt die Untersuchung bislang unterrepräsentierter, fachlich nicht einschlägiger Berufsgruppen. Im Kontext der Öffnung der Fachkräftekataloge ermöglicht dies eine Einschätzung, ob es Anzeichen für

einen Bedeutungszuwachs dieser Berufsgruppen gibt und inwieweit sich damit möglicherweise eine tendenzielle Erosion des bisher so robusten Qualifikationsprofils in Kindertageseinrichtungen andeutet, wie in den letzten Jahren im Fachdiskurs vielfach befürchtet wurde. Durch die differenzierte Betrachtung der Entwicklung einzelner Berufsabschlüsse im Feld der Frühen Bildung können (De-)Professionalisierungstendenzen gezielt in den Blick genommen werden.

Vor dem Hintergrund des – vor allem in Westdeutschland – bestehenden Personalmangels (Meiner-Teubner u.a. 2024), aber auch allgemeiner Personalplanungen ist zudem aufschlussreich, inwieweit Nachwuchskräfte in das Arbeitsfeld einmünden und in welchem Alter Fachkräfte vermehrt die Kindertageseinrichtungen verlassen. Dazu wird ein Blick auf etwaige Veränderungen in der soziodemografischen Zusammensetzung des Kita-Personals geworfen (Kap. 2.4). Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten entscheidet – neben weiteren Faktoren wie der Wochenarbeitszeit oder der Befristung von Arbeitsverhältnissen –, wie attraktiv derzeit die Arbeitsbedingungen in der Frühen Bildung sind (Kap. 2.5).

Im Hinblick auf die Ausübung der pädagogischen Arbeit und die hierfür zentrale Strukturqualität sowie durchschnittliche Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen wird der Personal-Kind-Schlüssel als zentraler Qualitätsindikator anvisiert (Kap. 2.6). Träger von Kindertageseinrichtungen sind zentrale Steuerungsakteure für die pädagogische Ausgestaltung des Kita-Alltags, weshalb u.a. das bestehende Trägergefüge daraufhin untersucht wird, welche Träger ihren Personaleinsatz in den letzten Jahren in welchen Regionen weiterhin ausgebaut haben (Kap. 2.7).

2.1 Der Blick aufs Ganze – zur Personalentwicklung in den Kitas

Das Gesamtpersonal der Kindertagesbetreuung

Das Personalwachstum in setzt sich weiter fort: Das Kita-Personal ist zuletzt (2024) auf rund 895.000 Personen und damit um rund 54.000 weitere Personen gegenüber 2022 angestiegen.

Das Personalvolumen in der Kindertagesbetreuung hat im Jahr 2024 mit 934.968 Personen, die in pädagogischen oder auch nicht pädagogischen Aufgabenbereichen tä-

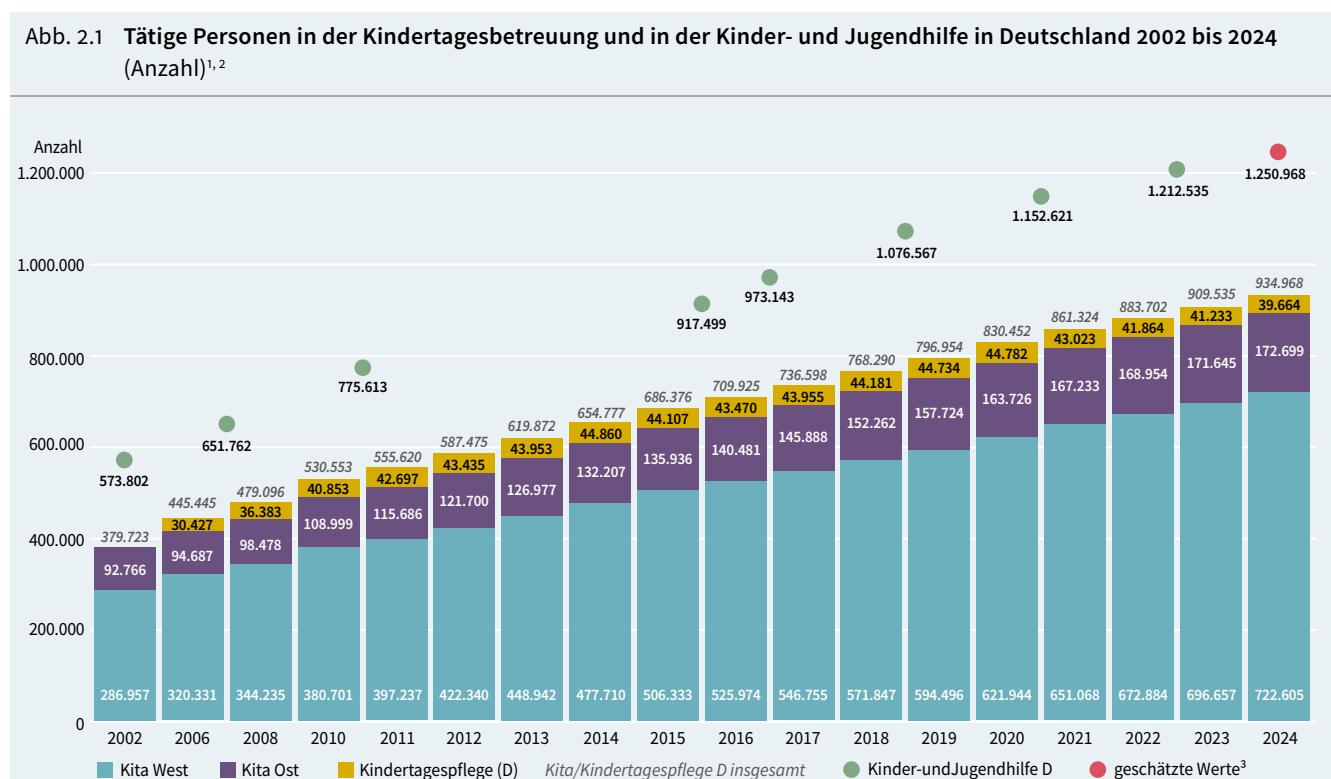
tig sind, einen neuen Höchststand erreicht (Abb. 2.1; Tab. D2.1). Nach wie vor sind 2024 damit in der Kindertagesbetreuung mit allen Beschäftigten in Krippen, Kindertageseinrichtungen und Horten (895.304 Personen) – zuzüglich der Kindertagespflege (39.664 Personen) – in der Summe rund drei Viertel des Gesamtpersonals der Kinder- und Jugendhilfe tätig. Ein zuletzt kontinuierlicher personeller Rückgang ist bundesweit bislang lediglich bei den Kindertagespflegepersonen zu erkennen, die 2024 jedoch nur 4% des gesamten Kindertagesbetreuungspersonals ausmachen, zumal es im Kern ein Angebot für unter Dreijährige darstellt (Kap. 5).

Für Kindertageseinrichtungen zeigt sich dagegen bis zuletzt insgesamt ein weiteres Personalwachstum, das vor allem auf personelle Zuwächse in Westdeutschland zurückzuführen ist: Im letzten Jahrzehnt ist dort das Kita-Personal insgesamt um rund 245.000 Personen (+51%) auf zusammen 722.605 Personen im Jahr 2024 gestiegen. Etwas geringer fiel das Personalwachstum seit 2014 in Ostdeutschland mit einem Zugewinn um 40.000 Personen (+31%) auf rund 173.000 im Jahr 2024 aus. Ähnliches

zeigt sich in der jüngeren Entwicklung zwischen 2022 und 2024: Während in den letzten beiden Jahren das Personal in Westdeutschland um weitere 7% bzw. rund 50.000 Personen gestiegen ist, hat sich im selben Zeitraum das Personal in der Kindertagesbetreuung in Ostdeutschland nur noch um 2% bzw. rund 3.800 Personen und damit auf 172.699 Beschäftigte erhöht. In Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt waren im Vergleich zum Vorjahr zuletzt sogar erstmalig personelle Rückgänge zu beobachten (Kopp u.a. 2025, S. 43).

Bilanzierend lassen sich damit zwei Punkte festhalten: (1) Die Anzahl der Personen, die im Feld der Kindertagesbetreuung tätig sind, ist seit weit über einem Jahrzehnt enorm gewachsen, und (2) die Erwerbspersonenzahl in der Kindertagesbetreuung hat sich 2024 im Vergleich zum Vorjahr zuletzt nur noch geringfügig erhöht (+3%). Es bleibt also abzuwarten, ob bereits im kommenden Jahr das Personalwachstum in der Frühen Bildung zum Stillstand kommen und damit der jahrelange Wachstums-trend gebrochen wird, wie es sich bereits jetzt in einzelnen ostdeutschen Ländern andeutet.

Abb. 2.1 Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland 2002 bis 2024 (Anzahl)^{1,2}



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

2 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe und in der Kindertagesbetreuung.

3 2022 wurde die Einrichtungs- und Personalstatistik der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfestatistik eingestellt. Die neue eingeführte Trägerstatistik erfasst für 2022 rund 275.000 pädagogisch, leitend oder verwaltungstechnisch Tätige, ist jedoch mit methodischen Berichtskreisänderungen verbunden (vgl. Mühlmann 2022, S. 27) und erfasst kein hauswirtschaftlich und/oder technisches Personal. Deswegen wurde die Entwicklung des Personals hier mit dem Wachstumsfaktor zwischen 2018 und 2020 fortgeschrieben (Rauschenbach/Hartwich 2024, S. 10–16).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), verschiedene Jahrgänge; Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.1

M1

Gesamtpersonal vs. pädagogisches und leitendes Personal

Das Personal in der Frühen Bildung kann anhand unterschiedlicher Bezugsgrößen betrachtet werden: Beim **Gesamtpersonal** werden alle in der Kindertagesbetreuung tätigen Personen einbezogen (inklusive Verwaltungs-, hauswirtschaftliches/technisches Personal sowie Kindertagespflegepersonen; 2024: 934.968). Das **pädagogische und leitende Personal** umfasst dagegen nur die in Kindertageseinrichtungen pädagogisch und leitend tätigen Personen (2024: 767.851 Personen). Im Text wird teils verkürzend und vereinfachend die Bezeichnung „pädagogisch Tätige“ verwendet, auch wenn das pädagogisch leitende Personal mitgemeint ist.

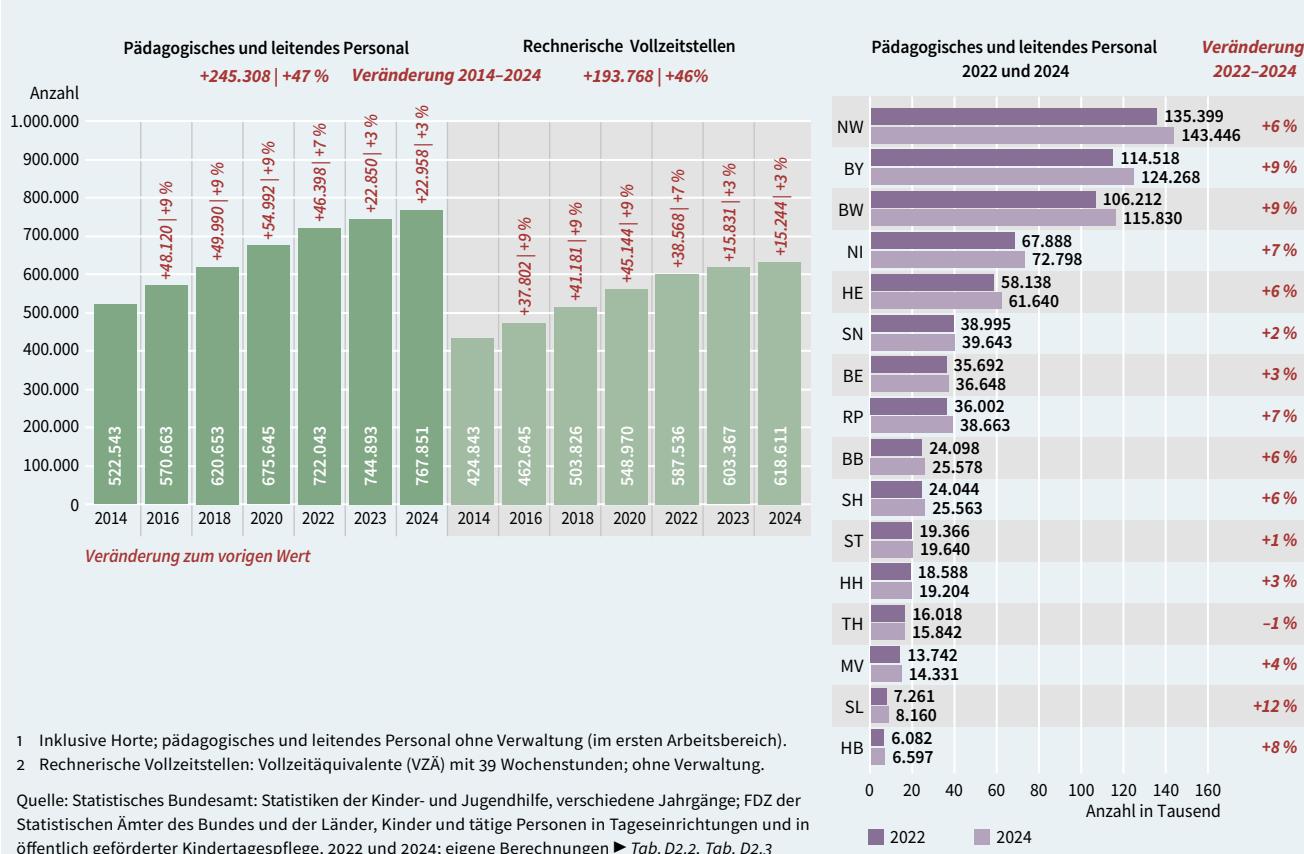
Das pädagogische und leitende Personal

Rund 86% des Personals in Kindertageseinrichtungen sind pädagogisch oder leitend tätig. Insgesamt ist diese Kita-Beschäftigtengruppe von rund 523.000 im Jahr 2014 bis auf knapp 768.000 im Jahr 2024 gestiegen.

Wie sich bereits beim Gesamtpersonalwachstum aneutet, ist auch die Anzahl der pädagogisch tätigen Personen in den Kindertageseinrichtungen permanent gestiegen (Abb. 2.2): Im Zehnjahresvergleich entspricht dies einem Zuwachs um 47% auf zuletzt 768.000 Personen, die 2024 pädagogisch oder leitend tätig waren. In Vollzeitäquivalenten gemessen sind damit von 2014 (425.000) bis 2024 (619.000) rund 194.000 Vollzeitstellen rechnerisch hinzugekommen. Dabei ist der Anstieg in Westdeutschland mit rund 163.000 (+50%) auf 491.000 Vollzeitäquivalente pädagogisch und leitend Tätiger in diesem Zeitraum deutlich stärker als in Ostdeutschland, wo dieser bei 31% bzw. einem Plus von 30.000 Vollzeitstellen lag, sodass sich dort die Anzahl der rechnerischen Vollzeitstellen 2024 zuletzt auf insgesamt 128.000 erhöhte (Tab. D2.2).

Ein nach einzelnen Ländern differenzierter Blick auf die jüngste Entwicklung zwischen 2022 und 2024 zeigt, dass in den großen Flächenländern Bayern und Baden-Württemberg der Personalbestand jeweils um rund 10.000 pädagogisch Tätige angestiegen ist, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit einem Anstieg um rund 8.000 Perso-

Abb. 2.2 Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)^{1,2}



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

2 Rechnerische Vollzeitstellen: Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit 39 Wochenstunden; ohne Verwaltung.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2022 und 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.2, Tab. D2.3

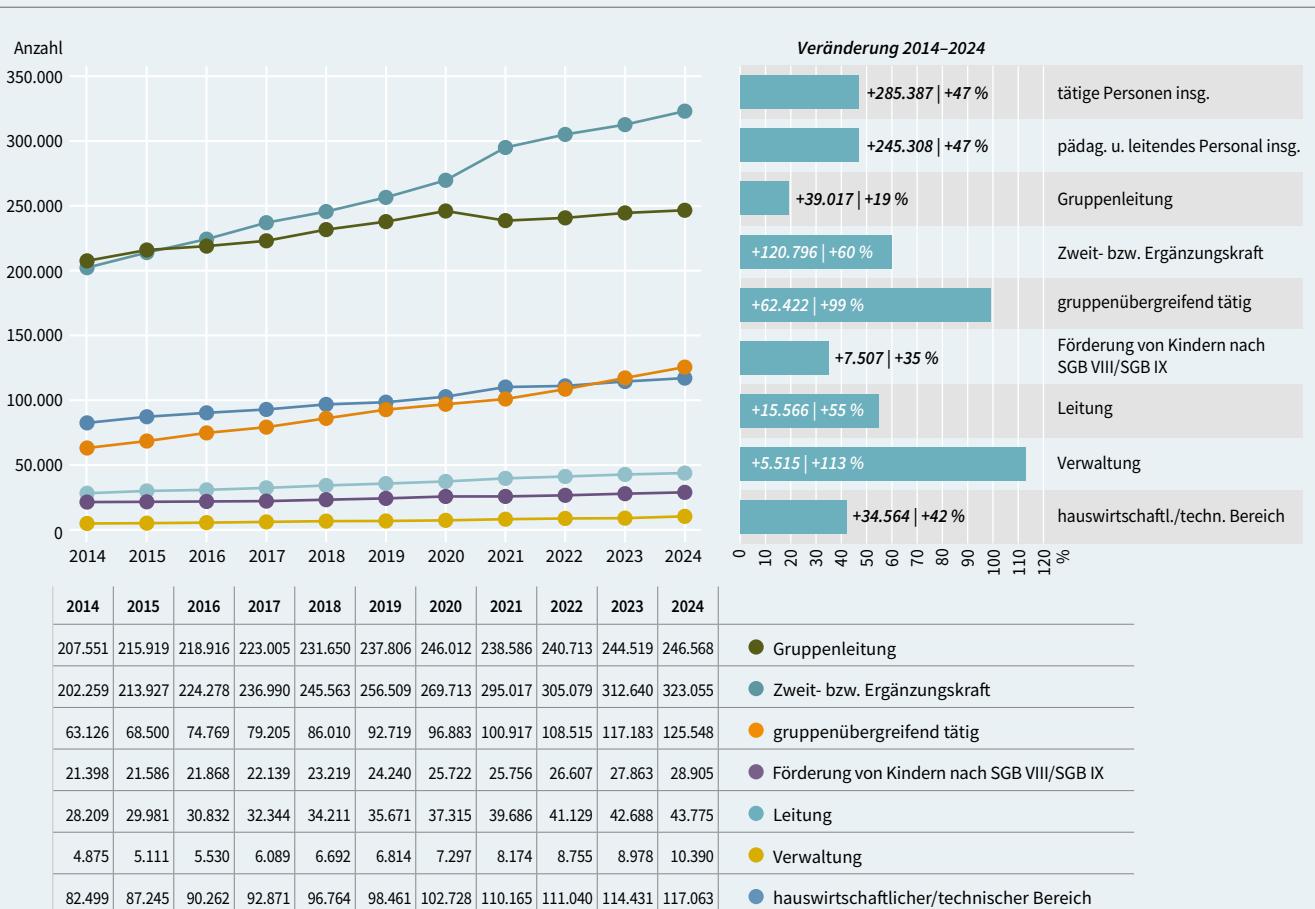
nen (Abb. 2.2; Tab. D2.3). Auch im Saarland zeigt sich mit rund 900 pädagogisch Tätigen zusätzlich ein verhältnismäßig deutlicher Personalzuwachs in den Kitas. Im Vergleich dazu stagnierte in Sachsen und Sachsen-Anhalt gegenüber 2022 der Personalbestand eher. In Thüringen ist die Anzahl der pädagogisch und leitend Tätigen in den Kindertageseinrichtungen sogar erstmalig leicht zurückgegangen: 2024 arbeiten in thüringischen Kindertageseinrichtungen rund 180 pädagogisch Tätige weniger als noch 2022. Die deutlichen Geburtenrückgänge in Ostdeutschland zwischen 2016 und 2023 haben insbesondere in Thüringen und Sachsen zu einer rückläufigen Anzahl an Kita-Kindern geführt, was wiederum zu einem Rückgang der Anzahl und Größe der Kita-Gruppen geführt hat (Olszenka u.a. 2024; Böwing-Schmalenbrock u.a. 2025). Dementsprechend scheinen sich in der stagnierenden bzw. zurückgehenden Anzahl der Beschäftigten erste Effekte dieser demografischen Veränderungen anzudeuten.

2.2 Der Blick nach innen – Arbeitsbereiche in Kitas

In den vergangenen zehn Jahren hat sich das gruppenübergreifend tätige pädagogische Personal fast verdoppelt (+99%) und die Anzahl der Einrichtungsleitungen ist um mehr als die Hälfte gestiegen (+55%).

Die Organisation des Kita-Alltags ist geprägt von unterschiedlichen Aufgaben und Tätigkeitsbereichen: Neben pädagogischen und leitenden Tätigkeiten zählen dazu auch nicht pädagogische Verwaltungsaufgaben sowie technische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Beim pädagogischen Personal sind im letzten Jahrzehnt die Anzahl der Zweit- und Ergänzungskräfte und das gruppenübergreifend tätige Personal am stärksten gestiegen:

Abb. 2.3 Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach erstem Arbeitsbereich 2014 bis 2024
(Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹



¹ Inklusive Horte.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.4

Die Anzahl der Zweit- und Ergänzungskräfte wuchs seit 2014 auf rund 323.000 Personen im Jahr 2024 (+60%). Im selben Zeitraum hat sich die Anzahl gruppenübergreifend tätiger Personen von 63.000 Personen auf rund 126.000 Personen nahezu verdoppelt (+99%).

Zwar ist auch die Anzahl der Gruppenleitungen in den letzten zehn Jahren um 39.000 auf rund 247.000 gestiegen, dennoch verzeichnet dieser Arbeitsbereich im Vergleich die geringsten Zuwachsrate (+19%). Auch der Anteil von Personen, die vorwiegend Aufgaben der Förderung von Kindern im Kontext der Eingliederungshilfen nach SGB VIII/SGB IX in der Einrichtung übernehmen, ist in den letzten Jahren nicht so stark gestiegen (+35%), wie es im Zuge politischer Inklusionsbestrebungen zu erwarten gewesen wäre, und stellt mit rund 29.000 Personen im Jahr 2024 einen kleineren Tätigkeitsbereich in Kindertageseinrichtungen dar.

Eine übergeordnete Rolle kommt den Einrichtungsleitungen zu (Kap. 4). Komplexere Anforderungen haben nicht zuletzt dazu geführt, dass im letzten Jahrzehnt die Anzahl der Leitungen deutlich gestiegen ist: Während die Anzahl der Leitungen 2014 bei rund 28.000 lag, waren es 2024 rund 44.000 – ein Anstieg von 55% (Abb. 2.3; Tab. D2.4).

Von dem überwiegend pädagogisch tätigen Personal lässt sich das nicht pädagogisch tätige Personal unterscheiden, also jene Personen, die in Kindertageseinrichtungen hauswirtschaftliche, technische oder verwaltungsbezogene Aufgaben übernehmen. Insbesondere der Anteil der Verwaltungsstellen ist im letzten Jahrzehnt stark angestiegen (+113%) und hat sich im Zeitraum von 2014 bis 2024 mehr als verdoppelt. Insgesamt machen die rund 10.000 Stellen in der Verwaltung jedoch nur rund ein Prozent am Gesamtpersonal aus. Von den rund 61.000 Kindertageseinrichtungen in Deutschland hatte dementsprechend 2024 nur jede sechste eine eigene Verwaltungskraft. Somit erscheint es wenig verwunderlich, dass im Rahmen des enormen Kita-Ausbaus auch mehr Verwaltungspersonal benötigt wird. Ebenfalls zwischen 2014 und 2024 aufgestockt worden ist das hauswirtschaftliche und technische Personal (+42%). Mitunter wurden Bundesmittel zur Entlastung von Kita-Leitungen eingesetzt, indem Bonuszahlungen für zusätzlichen Personaleinsatz von Hauswirtschaftspersonal gezahlt wurden (BMFSFJ 2024, S. 279), die diesen Personalanstieg begünstigt haben könnten.

Unter dem Strich zeigt sich also, dass das Personalgefüge in den in allen Bereichen – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – gewachsen, zugleich aber ein Großteil der Kindertageseinrichtungen weiterhin ohne

eigenes Verwaltungspersonal ausgestattet ist, während im Schnitt knapp zwei Personen im hauswirtschaftlichen und/oder technischen Bereich tätig sind. Der Großteil der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen besteht aber aus pädagogischen Kräften. Wenngleich alle Arbeitsbereiche im Zuge der expandierenden Kindertagesbetreuung im letzten Jahrzehnt Zuwächse zu verzeichnen hatten, gilt es bei dieser Dynamik zu beachten, dass die in den Ländern geltenden Personalverordnungen sich teils erheblich darin unterscheiden, welche Qualifikationen für eine Leitungsfunktion, für den Status als Fachkraft oder die Tätigkeit als Zweit- bzw. Ergänzungskraft erforderlich sind.

2.3 Das Qualifikationsgefüge

Das formale Qualifikationsniveau

Es zeigen sich nur leichte Verschiebungen im Qualifikationsgefüge mit unterschiedlicher Ausprägung in Ost- und Westdeutschland.

Viele Fachdebatten der letzten Jahre kreisen immer wieder um die Frage der Professionalisierung des Personals in der Frühen Bildung sowie der möglicherweise drohenden Dequalifizierung durch die Öffnung des Arbeitsfelds für Personen ohne fachlich einschlägige Ausbildung. Zur Klärung dieser Frage kann die Entwicklung der Qualifikationsstruktur im Zeitverlauf Hinweise auf Qualifikationsverschiebungen innerhalb der Kita-Landschaft liefern. Dabei können die Qualifikationen nach ihrer fachlichen Ausrichtung (fachlich einschlägig vs. fachlich nicht einschlägig) sowie nach Niveau gemessen am formalen Berufsausbildungsabschluss unterschieden werden. Als einschlägig ausgebildet gelten sozial-, kindheits- und heilpädagogisch ausgerichtete Abschlüsse. Diesen stehen fachaffine und fachfremde¹, also insgesamt nicht einschlägige Berufs- oder Hochschulabschlüsse gegenüber. Darüber hinaus weist die amtliche Statistik Personen aus, die sich zum Erhebungszeitpunkt in einer (einschlägigen) Ausbildung befinden oder erst einmal über keinen Ausbildungsabschluss verfügen und momentan auch keinen anstreben (Abb. 2.4; Tab. D2.5). Ausbildungs- und damit Kompetenzniveau können anhand der Einstufung der Berufe in den deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gemessen werden (Berth u.a. 2013). Im DQR werden Fachschulabschlüsse sowie Hochschulab-

¹ Fachaffine Berufe sind nicht pädagogische, personenbezogene Dienstleistungsberufe wie Gesundheits- und Therapieberufe. Unter fachfremden Berufen werden alle anderen Berufe gefasst (z.B. kaufmännische und Verwaltungs-Berufe, hauswirtschaftliche oder Handwerks-Berufe).

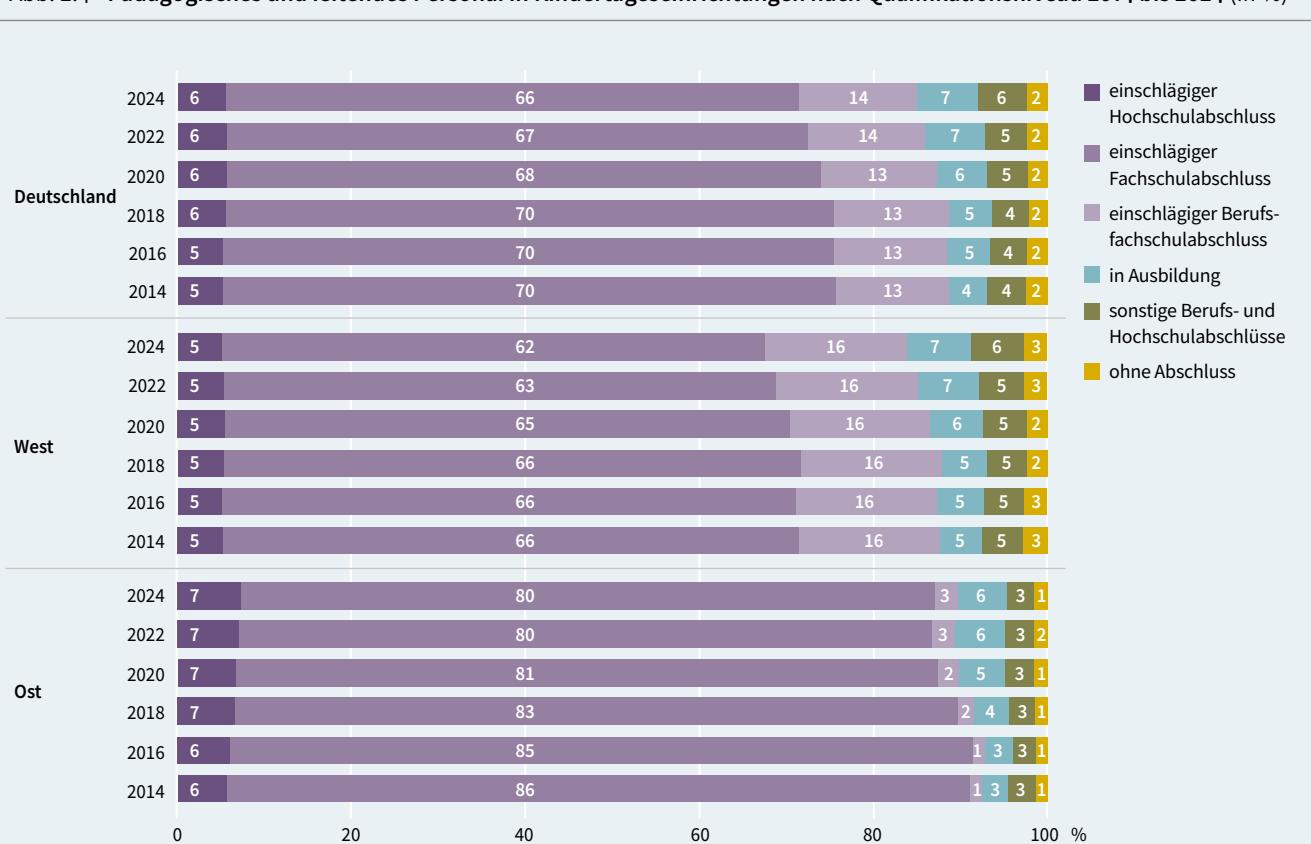
schlüsse auf Bachelorniveau in Stufe 6 und Abschlüsse auf Berufsfachschulniveau in Stufe 4 eingeordnet. Personen, die auf DQR-6-Niveau qualifiziert sind gelten i.d.R. als Fachkräfte im Sinne des § 72 SGB VIII. Bei den Hochschulabschlüssen ist eine Unterscheidung in Bachelor- und Masterniveau auf Basis der amtlichen Statistik nicht durchgängig möglich, sodass auf diese Differenzierung verzichtet wird.

2024 hatten deutschlandweit 72% des pädagogisch und leitend tätigen Personals einen Fachschul- oder Hochschulabschluss, waren also auf Niveaustufe 6 des DQR qualifiziert, wobei es sich vorrangig um fachschulisch ausgebildete Erzieher:innen handelte. 14% des Personals hatten einen Berufsfachschulabschluss und 6% einen sonstigen und damit einen nicht einschlägigen Berufs- oder Hochschulabschluss. Weitere 7% befanden sich in Ausbildung und lediglich 2% arbeiteten ohne formalen Berufsausbildungsabschluss in der Kita.

Zwischen 2014 und 2024 hat sich das Qualifikationsgefüge sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ver-

ändert: Neben dem Rückgang der Personen mit einschlägigem Fachschulabschluss, der sich in beiden Ländergruppen beobachten lässt, stieg in Westdeutschland seit Jahren erstmalig der Anteil von Personen mit sonstigen Berufs- und Hochschulabschlüssen, und zwar von 5% (2014–2022) auf 6% (2024). In Ostdeutschland ist der Anteil dieser Berufsgruppe mit 3% relativ gering und auch in jüngster Zeit konstant geblieben. Zugleich fällt in Ostdeutschland im letzten Jahrzehnt ein leichter Anstieg des Anteils einschlägig akademisch ausgebildeter Personen auf, während dieser in Westdeutschland zwischen 2014 und 2024 eher konstant geblieben ist. Diese Entwicklung lässt sich vermutlich vor allem auf Qualifikationsanforderungen einzelner ostdeutscher Bundesländer für Leitungspositionen zurückführen, die einen Hochschulabschluss und/oder eine Weiterqualifizierung voraussetzen (Kopp u.a. 2025; Grgic 2025). Darüber hinaus haben in beiden Ländergruppen die Personen in Ausbildung zugenommen, was vermutlich auf die Implementierung der praxisintegrierten, vergüteten Formaten in der Erzieher:innenausbildung zurückzuführen ist (Kap. 7).

Abb. 2.4 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2014 bis 2024 (in %)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung. Zuordnung der Berufe zu Qualifikationsgruppen ► Tab. D2.22.

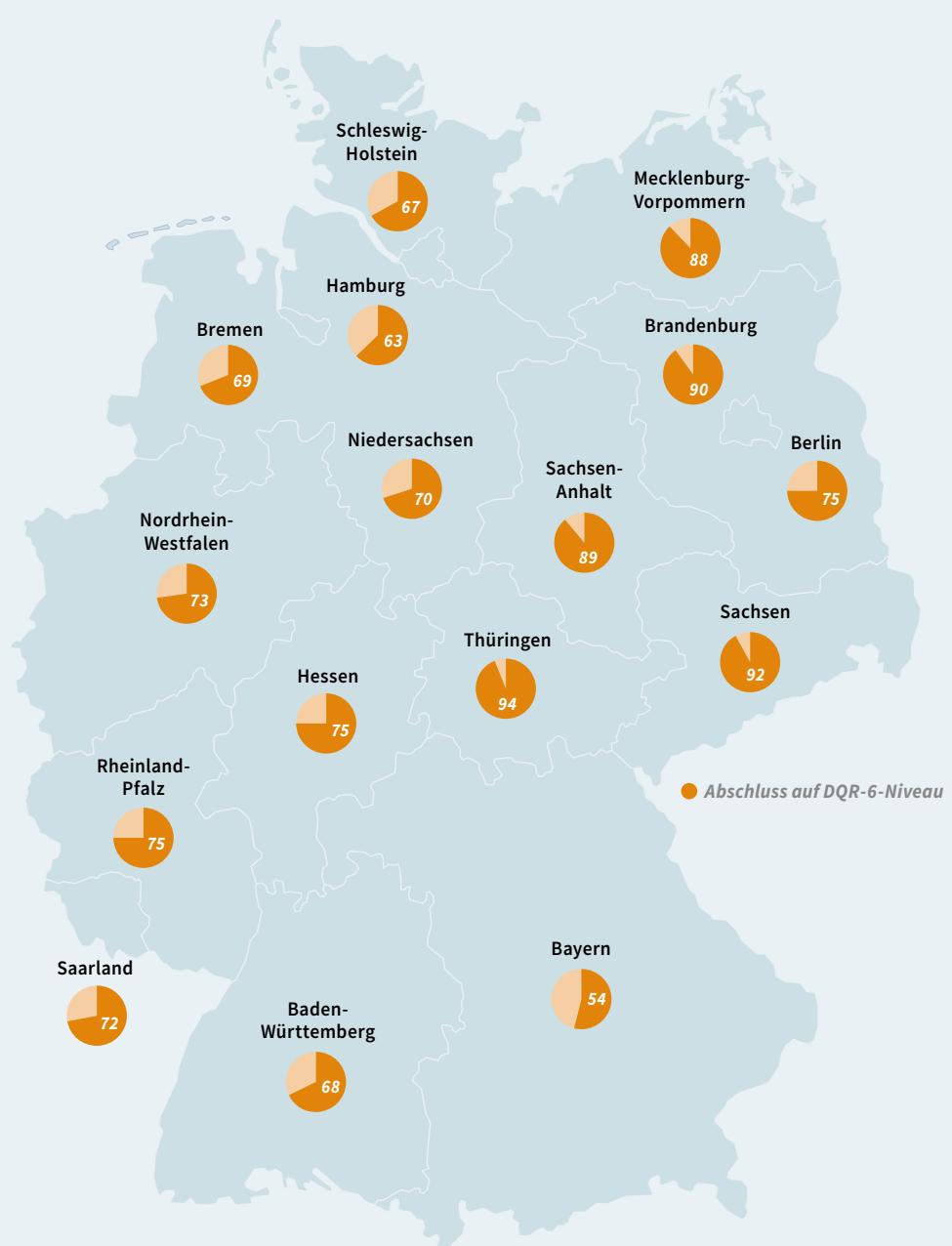
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.5

Bezogen auf das Qualifikationsniveau des Personals lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländergruppen beobachten: Während im Osten 87% des Personals einen Fachschul- bzw. Hochschulabschluss (mindestens) auf Niveaustufe 6 des DQR vorweisen können, liegt dieser Anteil im Westen mit 68% deutlich niedriger. Neben diesen beiden erstgenannten Qualifikationsgruppen spielen im Westen die Personen mit fachlich einschlägiger Berufsfachschulausbildung eine nennens-

werte Rolle, also Kinderpfleger:innen, Sozialassistent:innen und sozialpädagogische Assistent:innen (16% vs. 3% im Osten). Fachfremd oder fachaffin qualifizierte Personen fallen in beiden Ländergruppen, insbesondere jedoch in den ostdeutschen Bundesländern, kaum ins Gewicht (3% vs. 6%).

Wird das Personal mit einem Abschluss auf DQR-Niveau 6 betrachtet, also Personen mit einschlägigem Fachschul-

Abb. 2.5 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen mit fachlich einschlägigem Abschluss auf Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens nach Ländern 2024 (in %)¹



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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.6

oder Hochschulabschluss, sind die regionalen Disparitäten noch größer: In dieser Qualifikationsgruppe reicht die Spannbreite von 54% in Bayern bis 94% in Thüringen (Abb. 2.5). Unterhalb der Fachkraftquote von 72,5%, wie sie die AG Frühe Bildung (2024, S. 28) in ihrem „Kompendium für eine hohe Qualität in der Frühen Bildung“ vorschlägt, liegen Bayern (54%), Hamburg (63%), Schleswig-Holstein (67%), Baden-Württemberg (68%), Bremen (69%) sowie Niedersachsen (70%). Alle weiteren Länder erreichen bereits jetzt die vorgeschlagene Quote oder liegen darüber. Auf deutlich höhere Anteile kommen – mit Ausnahme Berlins – alle ostdeutschen Bundesländer. In dieser Ländergruppe liegt die Fachkraftquote zwischen 88% in Mecklenburg-Vorpommern und 94% in Thüringen. Im Zusammenspiel von fachlicher Ausrichtung und Niveau der Ausbildung ist das Qualifikationsgefüge zwar insgesamt durch eine hohe Fachlichkeit gekennzeichnet, denn es überwiegen die Personen mit einschlägigem Berufs- oder Hochschulabschluss, gemessen am formalen Berufsbildungsniveau liegen die ostdeutschen Bundesländer jedoch weit vorne und auch innerhalb der westdeutschen Bundesländer ist die Spannbreite groß.

(Nicht) Einschlägige Berufsgruppen bei pädagogisch Tätigen

Personen ohne einschlägige pädagogische Qualifikation nahmen zuletzt anteilig stärker zu als Fachkräfte. Dennoch handelt es sich bei ihnen nach wie vor um eine marginale Berufsgruppe.

Vergleicht man die einschlägig qualifizierten Personen mit den nicht einschlägig qualifizierten, stellen Letztere nur einen kleinen Anteil des pädagogisch tätigen Personals in der Frühen Bildung: 2024 stehen den rund 483.000 Erzieher:innen, den Personen mit einschlägigen Berufsfachschulabschlüssen (103.000) und einschlägigen Hochschulabschlüssen (43.000) sowie den Personen mit heilpädagogischen und heilerzieherischen Abschlüssen (26.000) knapp 60.000 Personen mit nicht einschlägigen Abschlüssen gegenüber (Abb. 2.6; Tab. D2.7). Das sind zusammengenommen ungefähr so viele fachfremd qualifizierte Personen, wie Personen, die noch in einer Berufsausbildung waren (54.000). Zu diesen nicht einschlägigen Berufsgruppen zählen 2024 beispielsweise Personen mit Abschlüssen aus dem therapeutisch-medizinischen Bereich (14.000), der Verwaltung sowie Hauswirtschaft und sonstigen Bereichen (27.000) oder Personen ohne Abschluss (18.000).

Dennoch zeigen sich – wenn auch von niedrigem Niveau ausgehend – in den letzten beiden Jahren die größten Zuwachsraten bei Personen, die im Hinblick auf die auszubildenden pädagogischen Tätigkeiten in den Kindertageseinrichtungen als nicht einschlägig qualifiziert betrachtet werden müssen. So lässt sich beim pädagogischen und leitend tätigen Personal zwischen 2022 und 2024 bei den Verwaltungs-, hauswirtschaftlichen und sonstigen Abschlüssen ein Anstieg von 28% beobachten. Hinzugekommen ist darüber hinaus ein starker Anstieg von Personen mit therapeutischen, pflegerisch-medizinischen Berufs- und Hochschulabschlüssen sowie mit sozialen Kurzausbildungen (+17%). Im Vergleich dazu sind die Berufsgruppen mit Abschlüssen, die qua Ausbildung auch für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen qualifizieren, wie etwa Erzieher:innen, weniger stark gestiegen. Insgesamt sind Personen mit fachlich einschlägigen Abschlüssen trotz des hohen Fachkräftebedarfs seit 2022 zwischen 4 und 7% gestiegen; etwas mehr Dynamik ist lediglich bei den Personen in Ausbildung zu beobachten (+10%). Dies deutet darauf hin, dass zuletzt vielerorts vorhandene Fachkräfte bereits in den Kindertageseinrichtungen tätig sind und mancherorts behelfsweise auch Personen mit nicht einschlägigen Abschlüssen pädagogische Tätigkeiten ausüben.

Nicht zuletzt aufgrund der anhaltenden Engpässe bei der Besetzung freier Erzieher:innen-Stellen (Kap. 8) wurden in den letzten Jahren die Fachkräftekataloge und Personalverordnungen der Länder (► M2) immer weiter geöffnet (Grgic 2025; Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024). Die Befürchtung, dies würde zu einer Dequalifizierung des Kita-Personals führen, spiegelt sich – zumindest bislang – kaum in den amtlichen Daten wider.

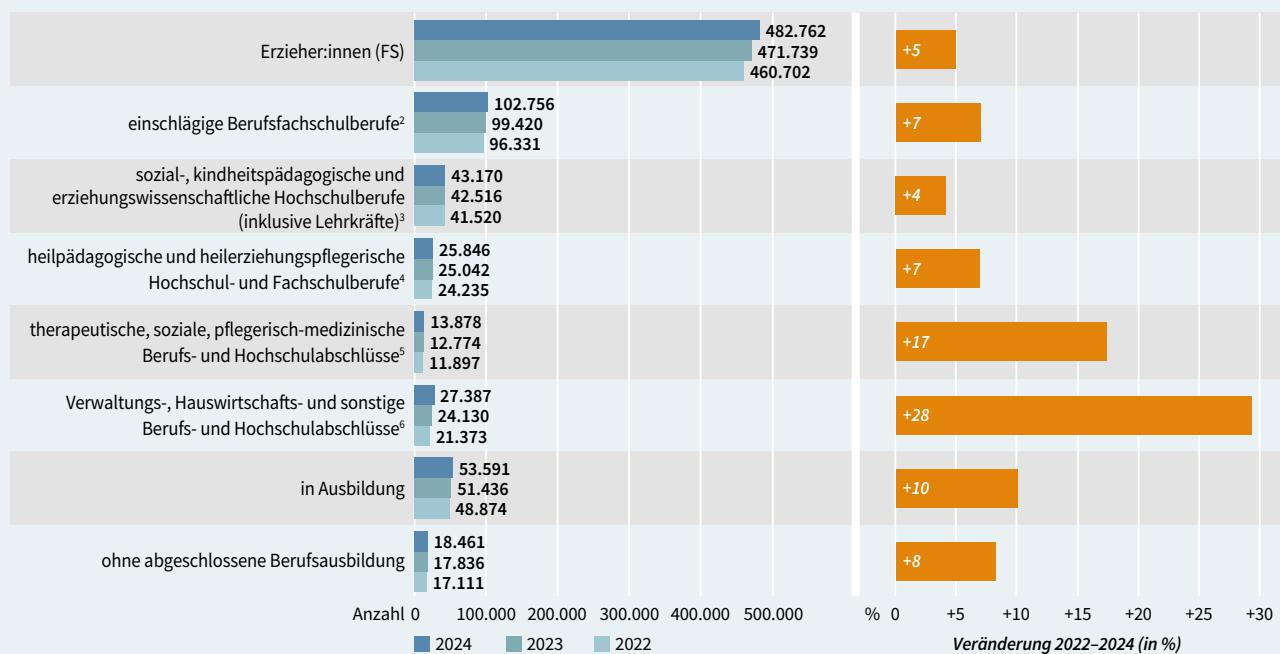
M2

Analyse der Fachkräftekataloge

Die zugrunde liegende Recherche basiert auf dem Auswertungsstand Januar 2024 (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024). Bei Nennung einer fachaffinen bzw. fachfremden Berufsgruppe wurde die Personalverordnung entsprechend kategorisiert. Die Systematik differenziert also nicht nach Anzahl der zugelassenen Berufsgruppen, sondern deren Nennung in den Fachkräftekatalogen. Die am weitesten zurückliegenden Anpassungen der Fachkräftekataloge erfolgten 2021 zur Zeit der Corona-Pandemie (z.B. in Hamburg und Rheinland-Pfalz), letzte Änderungen fanden im Januar 2024 (z.B. in Berlin und Sachsen) statt.

Eine länderspezifische Betrachtung der Öffnung der Fachkräftekataloge und eine Analyse des einschlägig und des nicht einschlägig qualifizierten Kita-Personals in den Einrichtungen auf Basis der Kinder- und Jugend-

Abb. 2.6 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsabschlüssen 2022 bis 2024
(Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)^{1, 2, 3, 4, 5, 6}



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

2 Einschlägige Berufsfachschulberufe: Kinderpfleger:in, Familienpfleger:in, Assistent:in im Sozialwesen.

3 Sozial-, kindheitspädagogische und erziehungswissenschaftliche Hochschulberufe (inklusive Lehrkräfte (2024: n=~3.000)): Dipl.Sozialpädagog:in (Uni/FH), Dipl.Sozialarbeit:in, Dipl.Pädagog:in, Dipl.Erziehungswissenschaftler:in, Sonderschullehrer:in, Fachlehrer:in, sonstiger: Lehrer:in, staatlich anerkannter Kindheitspädagog:in (BA/MA).

4 Heilpädagogische- und heilerziehungspflegerische Hochschul- und Fachschulberufe: Dipl.Heilpädagog:in (Uni/FH), Heilerzieher:innen, Heilpädagog:innen, Heilerziehungspfleger:innen.

5 Therapeutische, soziale, pflegerisch-medizinische Berufs- und Hochschulabschlüsse: Soziale und medizinische Heilberufe, Sonstige soziale, sozial-pädagogische Kurzausbildung, Kinder- und Jugendlichtherapeut:in, Psychologische: Psychotherapeut:in, Psycholog:in mit Hochschulabschluss, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:in, Arzt/Ärztin, Kinderkrankenschwester, Krankengymnast:in, Masseur:in, Logopä:in.

6 Verwaltungs-, Hauswirtschafts- und sonstige Berufs- und Hochschulabschlüsse: Sonstiger Hochschulabschluss (2024: n=~5.300), Abschlussprüfung für den mittleren Dienst, Abschlussprüfung für den gehobenen Dienst, Sonstiger Verwaltungsberuf (2024: n=~600), Hauswirtschaftsleiter:in, Hauswirtschafter:in (2024: n=~300), Kaufmannsgehilf:in, Facharbeiter:in, Meister:in, künstlerischer Berufsausbildungsabschluss, sonstiger Berufs-ausbildungsabschluss (2024: n=~16.700).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.7

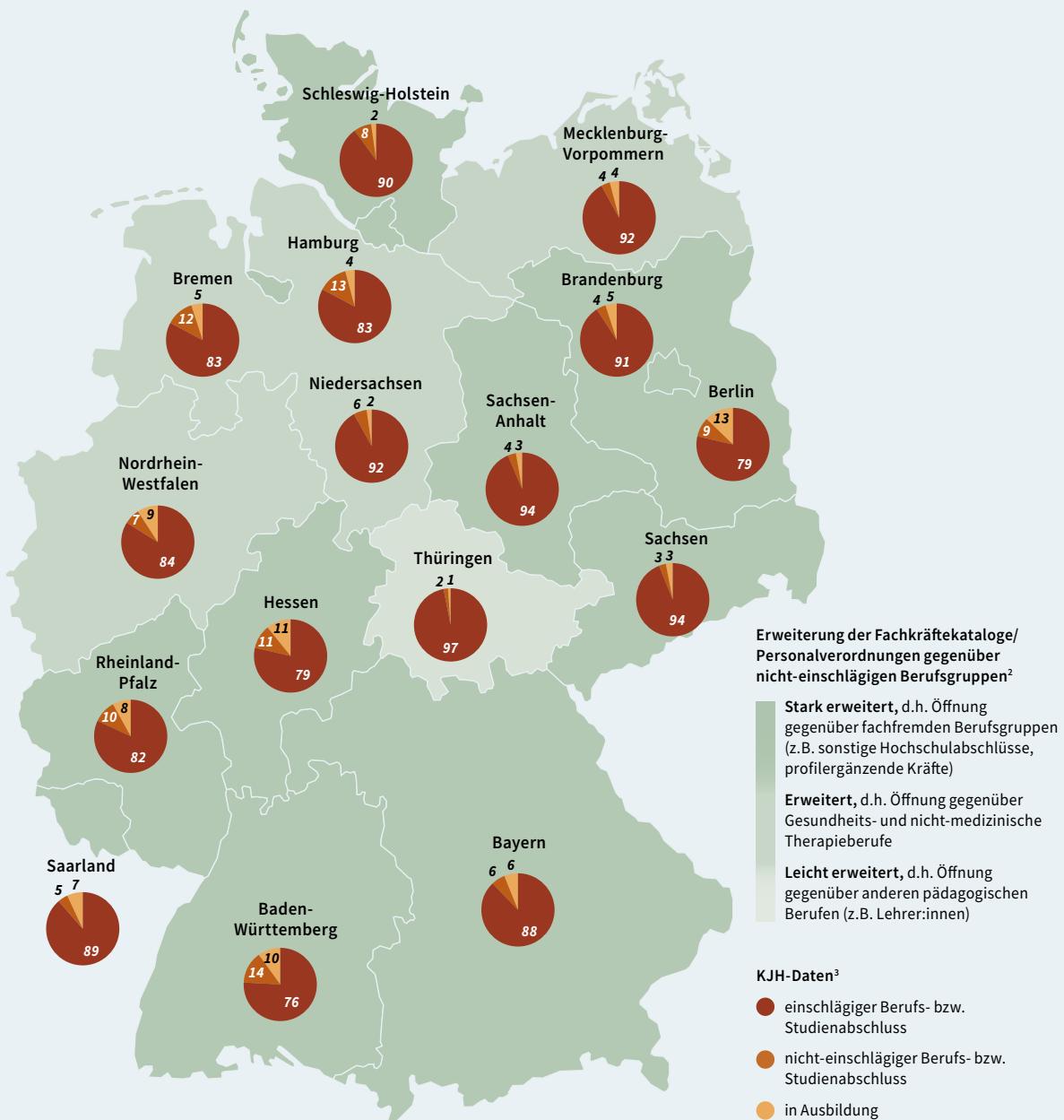
hilfestatistik verdeutlichen, dass eine sukzessive Erweiterung der Fachkärtkataloge um zuvor fachlich nicht einschlägige Berufsgruppen nicht automatisch zu einem kurzfristig deutlich höheren Anteil nicht einschlägig qualifizierter Personen führt (Abb. 2.7; Tab. D2.8).² Nur in wenigen Ländern lag der Anteil des nicht einschlägig qualifizierten Personals 2024 über 10%. Dazu zählen Baden-Württemberg (14%), Bremen (12%), Hamburg (12%) und Hessen (11%). Hier stellt sich die Frage, inwiefern diese vergleichsweise hohen Anteile nicht einschlägig qualifizierter Personen in den Kita-Teams aufgefangen werden können (Kap. 3). Da es sich um westdeutsche Länder handelt, ist davon auszugehen, dass der entsprechende Anstieg vor allem auf einen temporären Fachkärtmangel zurückzuführen ist. In einigen

Ländern deutet sich dies auch in dem vergleichsweisen hohen Anteil von Personen in Berufsausbildung an, wie beispielsweise in Hessen (11%) und Baden-Württemberg (10%). Vor allem Hessen und Baden-Württemberg scheinen somit bei fast einem Viertel des pädagogischen Personals auf dieses Kompensationspotenzial zurückzugreifen. Perspektivisch wird sich zeigen, ob ein geringerer Personalbedarf in diesen Ländern zu geringeren Anteilen nicht einschlägig Qualifizierter in den Kindertageseinrichtungen führt.

Generell unterliegen die Personalverordnungen und Fachkärtkataloge der Länder einem stetigen Wandel und laufenden Aktualisierungen (Grgic 2023). Dies zeigt sich daran, dass viele Personalverordnungen während der Corona-Pandemie aktualisiert worden sind (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024). Zum anderen wurde die Gültigkeit der Ausweiterungen der Fachkärt-

2 Einschränkend ist zu berücksichtigen, dass sich jüngere Änderungen (beispielsweise aus dem Januar 2024) ggf. noch nicht in den amtlichen Daten zum Stichtag 01.03.2024 niederschlagen (siehe auch ► M3).

Abb. 2.7 Fachkräftekataloge und Personalverordnungen nach Grad ihrer Erweiterung gegenüber nicht-einschlägigen Berufsgruppen sowie pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigen und nicht-einschlägigen Berufs- und Studienabschlüssen 2024 (in %)¹



Lesebeispiel: In Baden-Württemberg wurde eine Erweiterung um fachfremde bzw. nicht-einschlägige, Abschlüsse in den Personalverordnungen vorgenommen (dunkelgrüne Einfärbung). Gleichzeitig zeigen Analysen der amtlichen KJH-Statistik, dass in Baden-Württemberg der Großteil der pädagogisch Tätigen in den Kitas einschlägig-qualifiziert ist (76%) oder sich in einer Ausbildung befindet (10%). Lediglich 14% sind nicht-einschlägig qualifiziert. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die KJH-Statistik keine Weiterbildungen oder Zusatzqualifizierungen von nicht-einschlägig qualifizierten Personen erfasst, sondern lediglich den höchsten beruflichen Abschluss.

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

2 Auf Basis der Fachkräftekatalogrecherche von Kirsten Fuchs-Rechlin und Janine Birkel-Barmsen (2024) Stand 01/2024 (► Tab. D2.8).

3 Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik (Stichtag 1. März 2024) ► Tab. D2.8.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen.

kataloge in einigen Ländern zeitlich beschränkt und/ oder in der Qualitätssicherung durch die Einführung von Fachkräftequoten oder Weiterbildungsverpflichtungen nachgebessert (Grgic 2025).

Hinzu kommen definitorische Auslegungen von einschlägigem und nicht einschlägigem Personal bzw. von fachaffinen und fachfremden Berufsgruppen, die nicht nur zwischen den Ländern, sondern auch im Fachdis-

kurs begrifflich unterschiedlich gefasst werden (Grgic 2023; Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024). Dies betrifft beispielsweise die fachliche Eingruppierung von Lehrkräften, Logopäd:innen und/oder Geburtshelfer:innen, die in den Fachkräftekatalogen der Länder zwischen einschlägig und nicht einschlägig variieren. Letztlich sind es vielerorts Einzelfallprüfungen, die die Qualifizierung von Personen für pädagogische Tätigkeiten einschätzen und wofür die Personalverordnungen der Länder und deren Auslegung einen Rahmen darstellen. Hierbei kann auch die Teamzusammensetzung ein relevantes Kriterium im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur und Aufteilung der pädagogischen Arbeit darstellen (*Kap. 3*) – z.B. im Sinn einer vorgeschriebenen Fachkraftquote oder der Quotierung profiliert ergänzender Kräfte.

Die vorgenommene Gegenüberstellung von einschlägigem und nicht einschlägigem Personal in der Kinder- und Jugendhilfestatistik steht letztlich einer Vielzahl und großen Breite an Länderpolitiken im Hinblick auf fachliche Anerkennung und Einstellungspraxis pädagogischer Kräfte gegenüber. Die amtlichen Kita-Daten können hierbei nur eine grobe Einteilung dieser facettenreichen und kontinuierlich im Wandel befindlichen Landschaft an Abschlüssen darstellen, wie die Ausführungen der Fachkräftekatalogrecherchen zeigen. Dennoch deuten die bisherigen Anteile von Personen mit nicht einschlägigen Abschlüssen nicht auf eine Dequalifizierung im großen Stil hin.

Fachlich einschlägige Einzelberufe

Mit rund 483.000 Personen dominieren 2024 die Erzieher:innen als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Prozentual haben unter den einschlägigen Berufen seit 2022 vor allem Sozialassistent:innen (+16%) und Heilerzieher:innen (+13%) die stärksten Zuwächse, auch wenn diese beiden Gruppen zusammen nur rund 5% des gesamten Kita-Personals ausmachen.

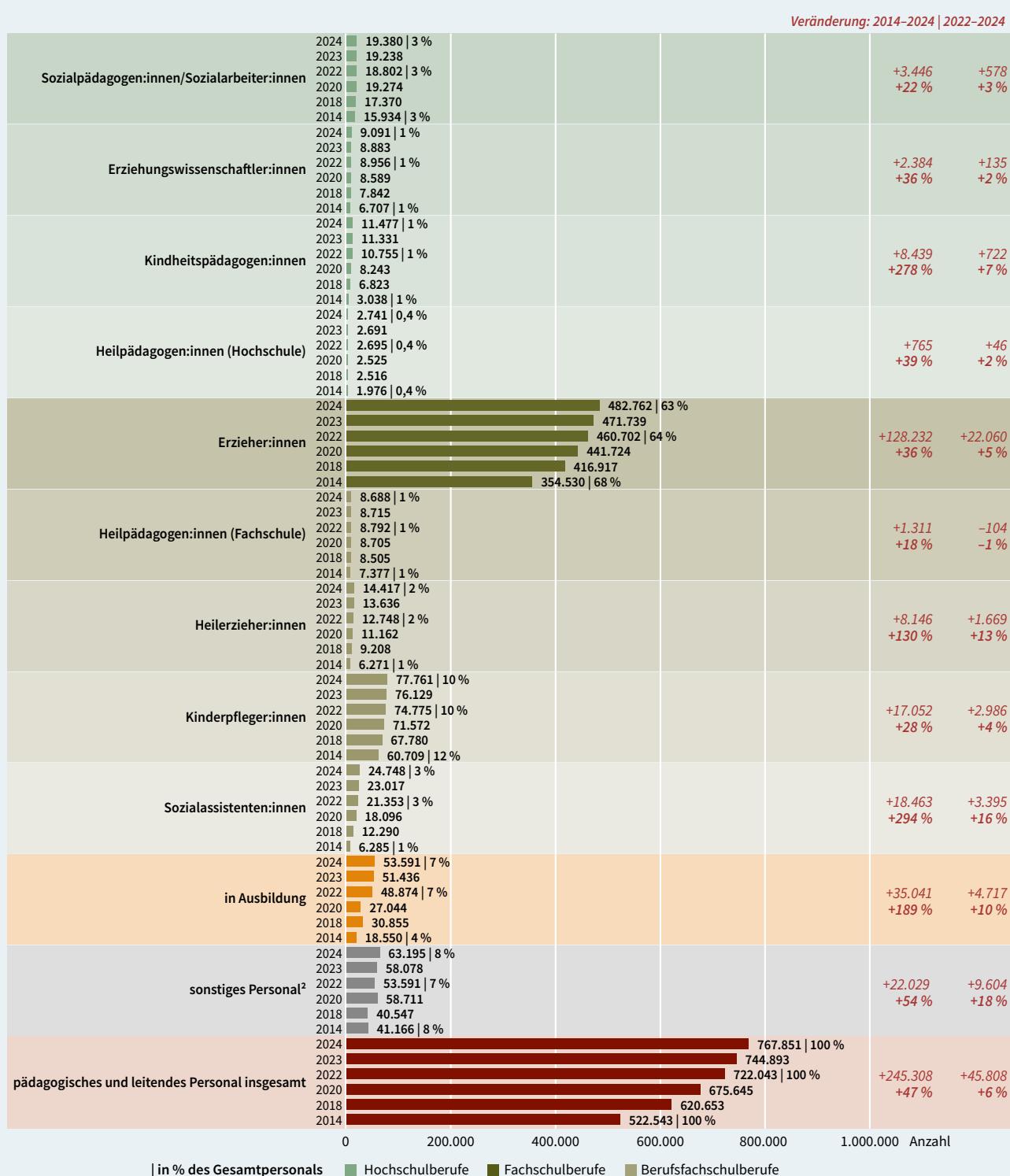
Die größten Einzelberufsgruppen in Kindertageseinrichtungen sind nach wie vor die fachschulisch ausgebildeten Erzieher:innen (2024: 483.000) sowie die berufsfachschulisch qualifizierten Kinderpfleger:innen (2024: 78.000) (*Abb. 2.8; Tab. D2.9*). Ihre Anteile am gesamten pädagogischen Personal sind in den letzten Jahren allerdings leicht zurückgegangen: So lag der Anteil von Erzieher:innen in Kindertageseinrichtungen 2014 noch bei 68%, 2024 hingegen nur noch bei 63%. Auch der – im Vergleich dazu geringe – Anteil von Kinderpfleger:innen

ist im selben Zeitraum von 12 auf 10% zurückgegangen. Die Verschiebung der Anteile bei einem gleichzeitigen absoluten Anstieg der beiden Berufsgruppen im letzten Jahrzehnt (+128.000 Erzieher:innen; +17.000 Kinderpfleger:innen) verdeutlicht dabei vor allem, dass der enorme Ausbau der Kindertagesbetreuung auch zum Ausbau und einer Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft geführt hat (*Kap. 7*). So haben beispielsweise zu Beginn der 2000er-Jahre einige Länder neben der Kinderpflege an Berufsfachschulen auch die Ausbildung zur Sozialassistentin etabliert, um das Ausbildungsvolumen sozialer Erstberufe zu erhöhen und eine bessere Durchlässigkeit zum nächsthöheren Qualifikationsniveau, der fachschulischen Ausbildung zur: zum Erzieher:in, zu schaffen (Liebscher-Schebiella 2003, S. 11; Förster/Müller 2011, S. 3).

Dieser Ausbau zugunsten der Ausbildung zur Sozialassistentin, der sich bis 2020 fortsetzte (*Kap. 7*), zeigt sich aktuell auch in der Verteilung der Berufsabschlüsse in den Einrichtungen: Die Anzahl der Sozialassistent:innen hat sich 2024 mit knapp 25.000 gegenüber 2014 etwa vervierfacht. Auch jüngere Entwicklungen zeigen, dass die Sozialassistent:innen in Kindertageseinrichtungen von 2022 bis 2024 anteilig deutlich stärker zugenommen haben (+16%) als etwa Erzieher:innen (+5%) oder Kinderpfleger:innen (+4%). Allerdings ist wie zuvor erwähnt zu beachten, dass nach wie vor lediglich 3% des Personals in den Kindertageseinrichtungen Sozialassistent:innen waren.

Parallel zum quantitativen Ausbau der Berufsabschlüsse etablierten sich zu Beginn der 2000er-Jahre kindheitspädagogische Hochschulstudiengänge (Cloos u.a. 2024; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 122). Zwar mündeten im letzten Jahrzehnt sukzessive mehr Kindheitspädagog:innen in das Arbeitsfeld Kita ein, ein stärkerer quantitativer Ausbau der hochschulischen Ausbildung in diesen Studiengängen blieb jedoch aus (*Kap. 7*). Dementsprechend ist zuletzt nur ein geringer Anstieg von Personen mit kindheitspädagogischem Hochschulabschluss zu verzeichnen: 2024 waren 11.500 Kindheitspädagog:innen in Kindertageseinrichtungen tätig – ein Anstieg von +7% gegenüber 2022. Dagegen ist beispielsweise die Anzahl der Heilerzieher:innen (2024: 14.400) mit einem Plus von 13% seit 2022 deutlich stärker gestiegen. Andererseits ist die Berufsgruppe der fachschulisch ausgebildeten Heilpädagog:innen im selben Zeitraum sogar leicht zurückgegangen, und zwar von 8.800 auf 8.700 Personen (-1%). Perspektivisch dürften jedoch auch die heilpädagogischen und heilerziehungspflegerischen Ausbildungskapazitäten

Abb. 2.8 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)¹



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

2 Sonstiges Personal: Familienpfleger:innen (2024: n=~200); soziale und medizinische Heilberufe (2024: n=~1.800); sonstige soziale, sozialpädagogische Kurzausbildung (2024: n=~4.500); Kinder- und Jugendtherapeut:innen; Psychologische:r Psychotherapeut:in; Psycholog:innen mit Hochschulabschluss; Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:in; Arzt/Ärztin; Kinderkrankenschwester; Krankengymnast:in; Masseur:in; Logopäde/Logopädin; Sonderschullehrer:in; Fachlehrer:in; sonstige:r Lehrer:in; sonstiger Hochschulabschluss (2024: n=~5.800); Abschlussprüfung für den mittleren Dienst; Abschlussprüfung für den gehobenen Dienst; sonstiger Verwaltungsberuf; Hauswirtschaftsleiter:in; Hauswirtschafter:in; Kaufmannsgehilf:in; Facharbeiter:in; Meister:in; künstlerischer Berufsausbildungsabschluss; sonstiger Berufsausbildungsabschluss (2024: n=~19.300); ohne abgeschlossene Berufsausbildung (2024: n=~18.400).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderten Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.9

keine großen zusätzlichen Fachkräfteressourcen eröffnen (Kap. 7).

Verfachlichung, Akademisierung und Professionalisierung

Trotz eines akuten Fachkräftemangels sind Kindertageseinrichtungen nach wie vor von einer hohen Fachkraftquote geprägt.

Unterscheidet man das pädagogische und leitende Personal anhand der drei Messgrößen *Professionalisierung* (einschlägige Hochschulabschlüsse), *Akademisierung* (alle Hochschulabschlüsse zusammen) sowie *Verfachlichung* (einschlägige Hochschulabschlüsse plus einschlägige Fach- und Berufsschulabschlüsse), zeigt sich in den letzten Jahren ein einigermaßen stimmiges wie erwartbares Bild: ein kontinuierlicher Anstieg der Anzahl an Personen in allen drei Dimensionen sowie anteilig zunehmend mehr Personen mit einem (einschlägigen) akademischen Abschluss (Abb. 2.9; Tab. D2.10).

Somit sind unter dem Strich in den Kernbereichen bzw. im pädagogischen Alltag der Kindertageseinrichtungen vorerst nach wie vor keine besorgniserregenden Dequalifizierungstendenzen zu erkennen, wenngleich sich bei den Ergänzungskräften und dem gruppenübergreifen-

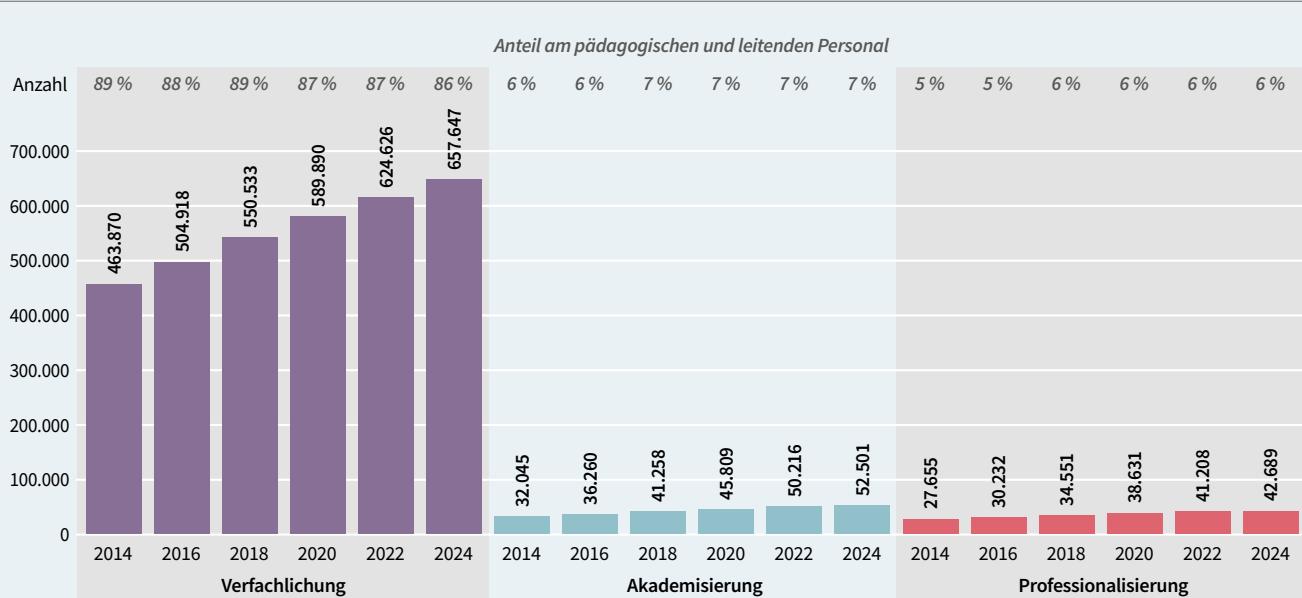
den Personal Grenzverschiebungen und Aufweichungen der herkömmlichen Qualifikationsprofile andeuten. Diese korrespondieren aber auch mit der Ausweitung der Fachkräftekataloge, die insbesondere im Hinblick auf Zweit- und Ergänzungskräfte vorgenommen worden ist (Grgic 2025). Zugleich sind hier mitunter auch die Teamzusammensetzung und die jeweilige Anzahl von Zweit- und Ergänzungskräften im Verhältnis zu weiteren (einschlägig qualifizierten) pädagogischen Fachkräften und/oder Gruppenleitungen ausschlaggebend (Kap. 3).

Die Qualifikationsprofile in den Arbeits- und Funktionsbereichen

Ein von 2014 bis 2024 leicht gestiegener Anteil von Personen mit sonstigen Hoch- und Berufsschulausbildungen findet sich am ehesten bei Zweit- und Ergänzungskräften sowie Personen, die für die Förderung von Kindern im Rahmen der Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB IX zuständig sind.

Erzieher:innen stellen nicht nur die insgesamt größte Berufsgruppe in Kindertageseinrichtungen dar, sie besetzen auch häufig verschiedene Arbeits- und Funktionsbereiche in den Einrichtungen. So hatten beispiels-

Abb. 2.9 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches Personal und Leitungspersonal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Zur Zuordnung der Berufe ► Tab. D2.10.

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

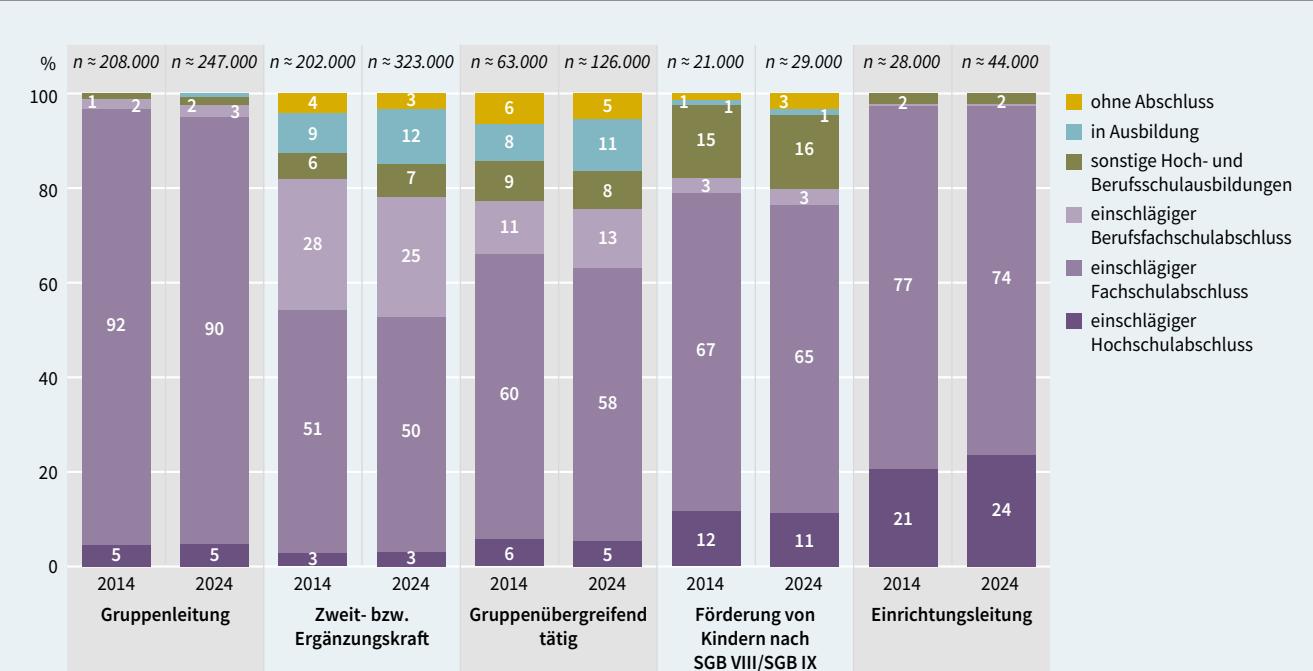
weise 2024 rund 74% der Einrichtungsleitungen eine Erzieher:innenausbildung. Damit ist der Anteil ausgebildeter Erzieher:innen auf Leitungsebene jedoch im letzten Jahrzehnt leicht zurückgegangen (2014: 77%) – zugunsten von Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss (+3PP). Letzterer ist wiederum in den sonstigen Arbeitsbereichen relativ konstant geblieben (Abb. 2.10; Tab. D2.11). Auch die Gruppenleitung wird in den meisten Kindertageseinrichtungen von Erzieher:innen übernommen. Rund 90% der Gruppenleitungen haben 2024 einen einschlägigen Fachschulabschluss, wenngleich sich im Zehnjahresvergleich zeigt, dass mancherorts auch Personen mit einschlägigen Berufsfachschulabschlüssen (2024: 3%) oder sonstigen Berufs- bzw. Hochschulabschlüssen (2024: 2%) etwas häufiger als noch 2014 diese Funktion übernehmen. Unter den Zweit- und Ergänzungskräften finden sich zur Hälfte ebenfalls Erzieher:innen, allerdings zu gut einem Viertel auch Personen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss. Gegenüber 2014 ist bei den Zweit- und Ergänzungskräften jedoch vor allem der Anteil der Personen in Ausbildung um drei Prozentpunkte auf insgesamt 12% im Jahr 2024 gestiegen. In den meisten Ländern können Personen in Ausbildung – insbesondere angehende Erzieher:innen während des Berufspraktikums oder im PiA-Format – bereits teilweise als Zweit- und Ergänzungskraft eingesetzt werden (Grgic 2025; Tab. D2.12).

Bei den gruppenübergreifend Tätigen sind die Anteile von Erzieher:innen und akademisch Ausgebildeten im letzten Jahrzehnt leicht zurückgegangen, stattdessen übernehmen vermehrt Personen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss (Sozialassistent:innen und Kinderpfleger:innen) oder auch Personen in Ausbildung diese Funktion.

Personen, die im ersten Arbeitsbereich überwiegend mit der Förderung von Kindern im Rahmen der Eingliederungshilfen nach SGB VIII/SGB IX betraut sind, haben – im Vergleich zu anderen pädagogischen Arbeits- und Funktionsbereichen in den Kindertageseinrichtungen – die höchsten Anteile sonstiger Berufs- und Hochabschlüsse (16%). Und auch der Anteil von einschlägig Hochschulausgebildeten ist in diesem Bereich mit 11% vergleichsweise hoch.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für den Bereich der Einrichtungs- und Gruppenleitung nach wie vor fast ausschließlich einschlägig höher qualifiziertes Personal eingesetzt wird, während in den anderen Bereichen der Anteil an Personen mit einem Berufsfachschulabschluss (insbesondere Kinderpflege, Sozialassistenz), anderen Abschlüssen sowie mit Personen in Ausbildung gestiegen ist.

Abb. 2.10 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsabschluss und erstem Arbeitsbereich 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl, Veränderung in %)¹



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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.11

2.4 Soziodemografische Merkmale

Altersstruktur

Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil unter 30-Jähriger überwiegend konstant geblieben, während sich der Anteil der über 60-Jährigen von 2014 bis 2024 in den Kindertageseinrichtungen verdoppelt hat. Zudem hat sich in diesem Zeitraum das Altersgefüge in Ost- und Westdeutschland deutlich angenähert.

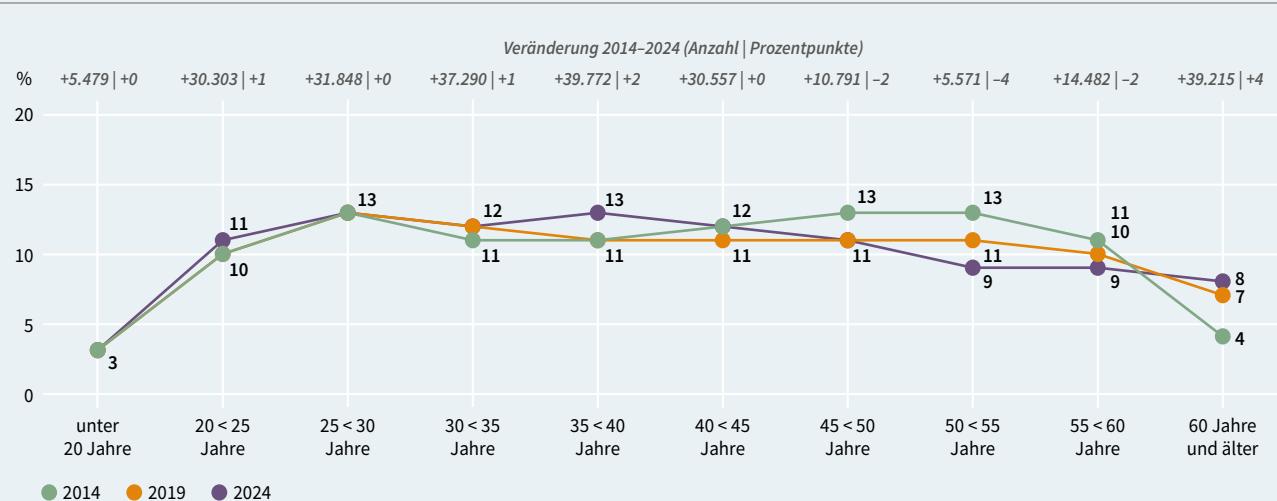
Fragen zur vorausschauenden Personalplanung stellen sich insbesondere vor dem Hintergrund der jeweiligen Altersstruktur der Beschäftigten in einem Betrieb und müssen kontinuierlich beobachtet und neubewertet werden: Wie viele Beschäftigte scheiden demnächst altersbedingt aus? Wie viele junge Fachkräfte kommen nach? Vor diesem Hintergrund gilt es, die Altersstruktur der Kita-Landschaft zu beobachten.

Seit 2014 verzeichnete die Anzahl pädagogisch Tätiger im Alter von unter 30 Jahren in den Kindertageseinrichtungen einen Zuwachs von rund 68.000 Personen. Damit ist die Anzahl dieser jungen Altersgruppe im Jahr 2024 mit 202.000 genauso hoch wie die Anzahl der über 50-Jährigen. Die meisten pädagogisch Tätigen sind hingegen im Alter von 30 bis unter 50 Jahren (364.000 Personen) (Tab. D2.13). Im letzten Jahrzehnt ist damit die Gruppe der unter 30-Jährigen prozentual am stärksten gewach-

sen (+50%), gefolgt von Personen im Alter von 30 bis unter 50 Jahren (+48%). Die Gruppe der über 50-Jährigen ist in diesem Zeitraum vergleichsweise weniger stark gewachsen (+42%). Insgesamt zeichnet sich jedoch vor allem ein deutlicher Personalanstieg über alle Altersgruppen hinweg ab. Folglich scheint nach wie vor ein weitestgehend ausgewogenes Verhältnis zwischen erfahreneren Fachkräften und Berufseinsteiger:innen zu bestehen. Auch die Attraktivität des Arbeitsfelds scheint aufgrund der nach wie vor einmündenden Fachkräfte nicht zurückgegangen zu sein (Kap. 7).

Ein detaillierterer Blick auf die Verteilung zwischen den einzelnen Altersgruppen zeigt zunächst ebenfalls, dass sich der prozentuale Anteil der unter 30-Jährigen in der Altersstruktur des Kita-Personals wenig verändert hat (Abb. 2.11). Innerhalb der Gruppe der 30- bis unter 50-Jährigen werden zwischen 2014 und 2024 jedoch leichte Verschiebungen deutlich: Während sich die Anteile der 30- bis unter 40-Jährigen leicht erhöht haben, zeigen sich bei den Anteilen der 45- bis unter 60-Jährigen leichte Rückgänge im letzten Jahrzehnt. Inwiefern sich hier Muster weiblicher Erwerbsverläufe und diskontinuierliche Erwerbsbeteiligungsphasen aufgrund von Familiengründungen und Vereinbarkeitsfragen z.B. mit Blick auf Care-Tätigkeiten zeigen oder sich generelle berufliche Veränderungen widerspiegeln, kann nicht abschließend geklärt werden. Hierzu wären weitere, aktuellere empirische Untersuchungen zu temporären beruflichen Auszeiten, Berufsperspektiven oder zur Fluktuation in andere Arbeitsfelder – insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe – notwendig. Erste berufsbezogene Auswertungen von Krankenkassendaten

Abb. 2.11 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2014, 2019 und 2024 (Deutschland; in %, Veränderung absolut und in Prozentpunkten)¹



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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.13

deuten jedoch darauf hin, dass sich der Anteil der arbeitsunfähigen Erkrankten ab 50 Jahren in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung“ gegenüber jüngeren Kohorten deutlich erhöht hat (Gossen/Lange 2025, S.16). Dieser Befund lässt vermuten, dass vor allem gesundheitliche Gründe ausschlaggebend für die deutlicheren Rückgänge in der Altersgruppe der 50- bis unter 55-Jährigen sein könnten – doch auch hier wären weitere empirische Studien zur Validierung notwendig.

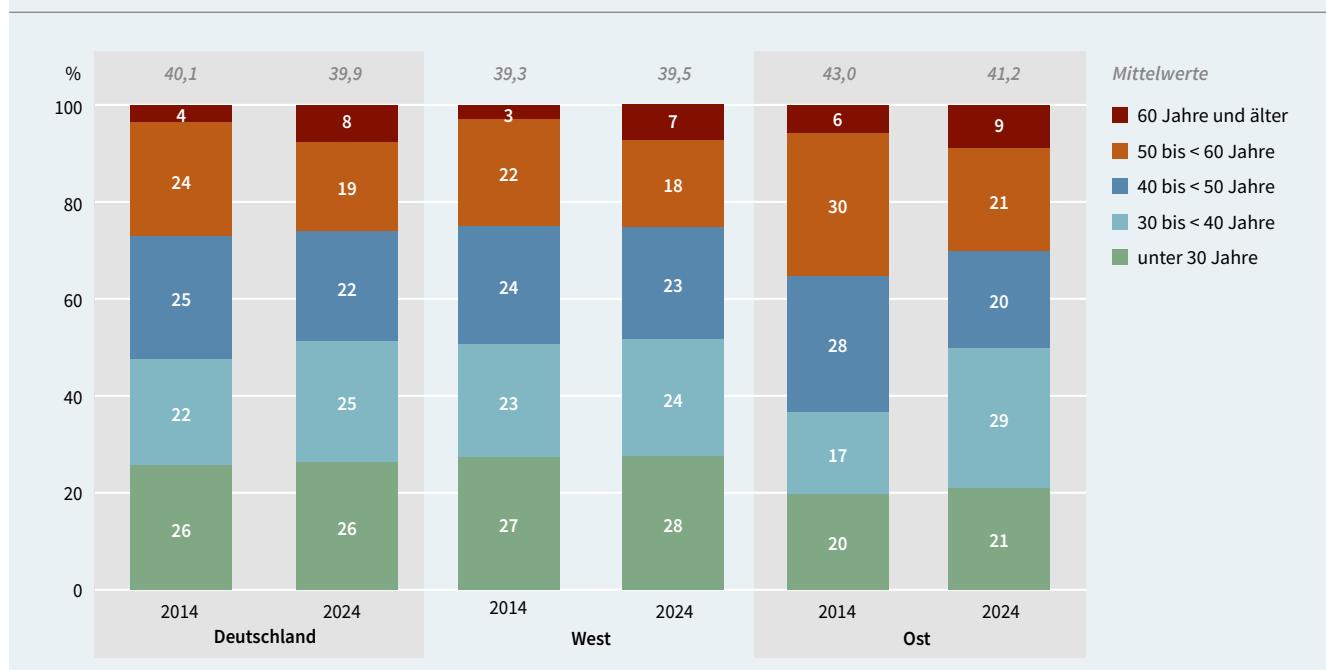
Angesichts dieser Entwicklung sind Leitungen und Träger von Kindertageseinrichtungen gefordert, einerseits frühzeitig Maßnahmen der Gesundheitsprävention in den Einrichtungen zu etablieren, um Personalausfälle älterer Beschäftigter zu verringern, und andererseits für diese Altersgruppe gezielt Personalplanungs- und Personalentwicklungsgespräche anzubieten und sich über die Berufszufriedenheit der Fachkräfte und ggf. Entwicklungsmöglichkeiten zu verständigen, wenn sie diese an ihre Organisation binden möchten.

Darüber hinaus zeigen sich deutliche Beschäftigungsgevinne beim Kita-Personal über 60 Jahren (+4PP): Lag die Gesamtzahl 2014 noch bei rund 19.000 und damit etwa 4% der pädagogisch und leitend Tätigen, ist diese 2024 auf 58.000 Beschäftigte angestiegen, was einem Anteil von 8% entspricht. Erstaunlich ist darunter auch die Anzahl derer, die mit über 65 Jahren noch in Kindertageseinrich-

tungen arbeiten: 2014 waren dies knapp 1.000 Personen, zehn Jahre später sind es aktuell fast 9.000 Personen, die nicht nur bis zum Rentenalter, sondern vermutlich auch darüber hinaus, noch pädagogisch arbeiten (Tab. D2.13). Schaut man sich die Arbeitsbereiche an, in denen die über 60-Jährigen tätig sind, so ist bei den 60- bis 65-Jährigen der überwiegende Teil als Gruppenleitung (36%) oder Zweit- und Ergänzungskraft tätig (31%) und rund 10% als Einrichtungsleitung. Bei den über 65-Jährigen zeigen sich dagegen Verschiebungen: Hier ist die Mehrheit als Zweit- oder Ergänzungskraft (38%) oder gruppenübergreifend (28%) tätig und der Anteil von Personen mit Leitungsfunktionen deutlich niedriger (Gruppenleitungen: 18%, Einrichtungsleitung: 6%) (Tab. D2.14). Insgesamt arbeiten die über 65-Jährigen aber deutlich häufiger als jüngere Beschäftigte weniger als zehn Stunden pro Woche (38%) bzw. 10 bis unter 19 Stunden pro Woche (16%) (Kap. 2.6). Ob diese älteren Beschäftigten vorrangig Personalnotstände oder -lücken vorübergehend ausgleichen – aus Pflichtgefühl oder Freude am Beruf – oder diese Tätigkeit aufgrund einer niedrigen Rente und höherer Lebenshaltungskosten fortführen (müssen), bleibt offen.

Des Weiteren stellt sich die Frage nach Unterschieden in Altersstrukturen und Altersgruppenverteilungen beim Personal in einzelnen Kindertageseinrichtungen und Regionen. Im Ost-West-Vergleich unterscheiden sich die Altersstrukturen 2024 im Wesentlichen in der jüngsten und

Abb. 2.12 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2014 und 2024 (in %)¹



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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.14

ältesten Altersgruppe voneinander (Abb. 2.12; Tab. D2.14). Während in Westdeutschland der Anteil unter 30-Jähriger in den Kindertageseinrichtungen mit 28% etwas höher liegt als in Ostdeutschland (21%) – ggf. zurückzuführen auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in den Ausbildungsformaten (Kap. 7) –, ist in Ostdeutschland der Anteil der 50- bis unter 60-Jährigen mit 21% und der über 60-Jährigen mit 9% etwas höher als in Westdeutschland (18 bzw. 7%). Diese Differenzen wirken sich auch auf den Altersdurchschnitt aus, der 2024 in Deutschland insgesamt bei 39,9 Jahren lag – im Westen bei 39,5 und im Osten entsprechend höher bei 41,2 Jahren. In der zeitlichen Entwicklung hat sich die Differenz des Altersdurchschnitts zwischen Ost- und West jedoch etwas angenähert.

In der Summe bedeutet dies, dass das Altersgefüge relativ ausgewogen ist, jedoch vor allem in Ostdeutschland in den kommenden Jahren anteilig vermehrt Personen in Rente gehen werden. Die höchsten Anteile über 60-Jähriger finden sich mit jeweils rund 10% in Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern – darunter je rund 1% über 65-Jähriger (Tab. D2.15). Personalplanerisch sind hier perspektivisch wichtige Entscheidungen zu treffen, da die zurückgehenden Kinderzahlen im Osten bereits jetzt teilweise zu Gruppenschließungen führen, andererseits jedoch deutliche Qualitätsverbesserungen durch höhere Personal-Kind-Schlüssel erreicht werden könnten (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2025; Tiedemann/Böwing-Schmalenbrock 2025).

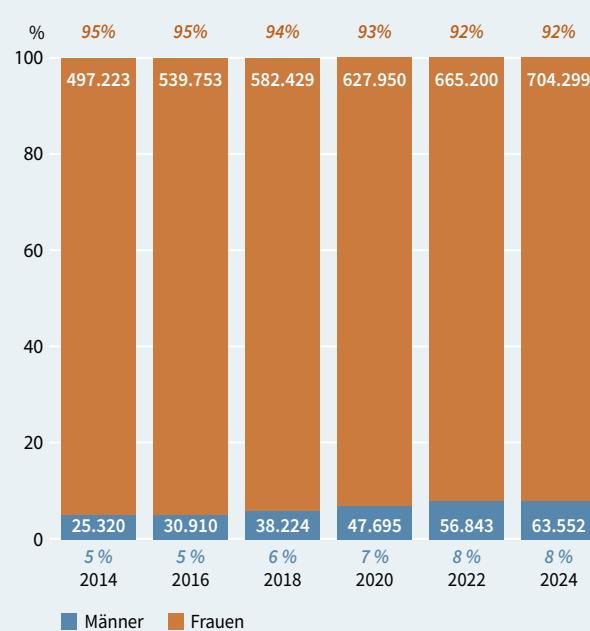
Geschlechterverteilung

Pädagogische und leitende Tätigkeiten werden fast ausschließlich von Frauen übernommen. Auch im Jahr 2024 sind 92% des Kita-Personals weiblich.

Die Frühe Bildung ist einer der am stärksten weiblich geprägten Arbeitsmärkte – trotz aller Bemühungen der Fachpolitik, mehr Männer für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen (bspw. BMFSFJ 2015, S. 20). So waren 2024 bundesweit rund 704.000 pädagogisch und leitend Tätige weiblich und lediglich rund 64.000 (8%) männlich (Abb. 2.13; Tab. D2.16).³ Zwar hat sich der Männeranteil gegenüber 2014 mit damals 5% etwas erhöht,

³ Die KJH-Statistik bietet seit 2017 neben dem zuvor dichotomen Antwortformat (männlich/weiblich) auch die Möglichkeit, hinsichtlich des Geschlechts „keine Angabe“ vorzunehmen, und erfasst seit 2020 zusätzlich die Antwortkategorie „divers“. Bislang handelt es sich bei letzteren beiden Angaben jedoch um Geheimhaltungsfälle, die aufgrund einer zu seltenen Nennung nicht ausgewiesen werden können und per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden (Destatis 2024b).

Abb. 2.13 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in%)¹



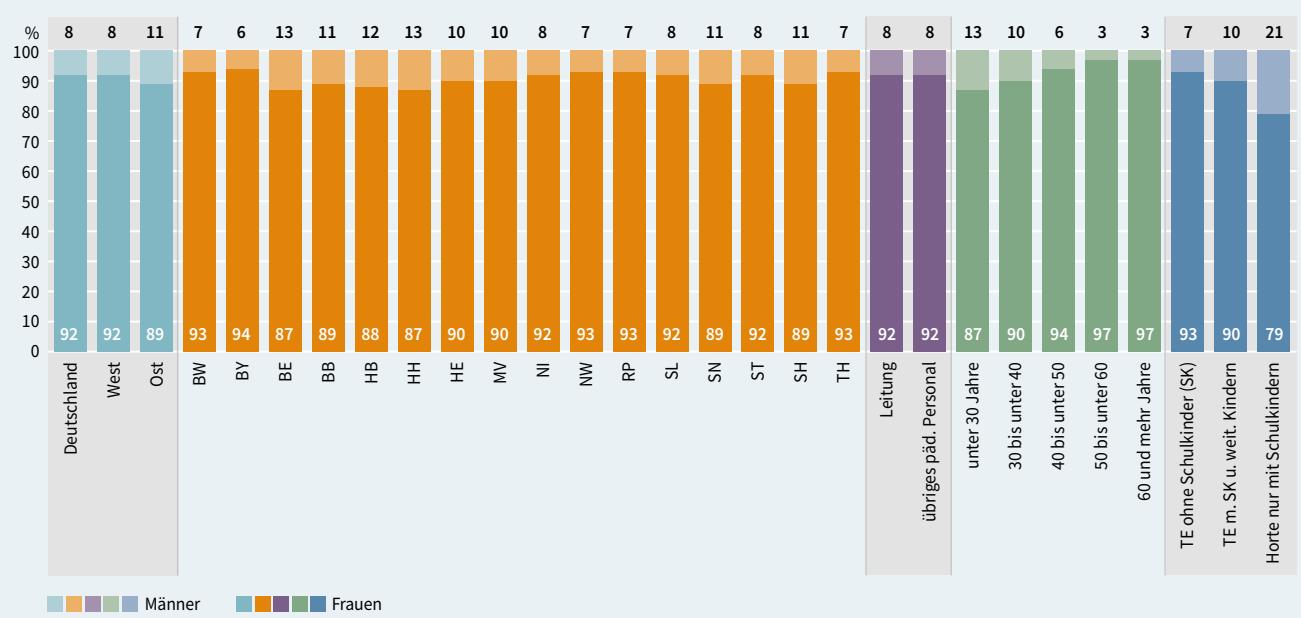
¹ Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

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

scheint jedoch seit 2022 bei 8% zu stagnieren. Im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe fällt der Männeranteil hier besonders gering aus: Im ASD lag der Anteil der männlichen Beschäftigten 2020 bei 24%, in der Heimerziehung bei 29% und in der Kinder- und Jugendarbeit sogar bei 42% (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 41). Auch in der Kindertagespflege zeigt sich mit einem Frauenanteil von 96% im Jahr 2024 ein ähnliches, sogar noch deutlicheres Bild (Kap. 5). Unter dem Strich scheint es im Moment keine belastbaren Hinweise zu geben, dass der Männeranteil in absehbarer Zeit bundesweit auf Werte oberhalb der Zehn-Prozent-Grenze steigen wird.

Im Ländervergleich fallen die Männeranteile in den Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen mit 12 bis 13% am höchsten aus, während sich am unteren Ende der Rangliste Bayern mit einem Männeranteil von 6% befindet (Abb. 2.14). In Ostdeutschland ist der Männeranteil im Schnitt mit 11% etwas höher als in Westdeutschland (8%). Im letzten Jahrzehnt hat sich damit der Männeranteil mit einem Plus von fünf Prozentpunkten in Ostdeutschland etwas stärker erhöht als in Westdeutschland mit einem Plus von drei Prozentpunkten (Tab. D2.17).

Abb. 2.14 Pädagogisches und leitendes Personals in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht und ausgewählten Merkmalen (in %)¹



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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

Auch bei einem bundesweiten Vergleich des Männeranteils beim Leitungspersonal (8%) gegenüber dem sonstigen pädagogischen Personal (8%) ergaben sich keine Veränderungen (Kap. 4). Ebenso zeigten sich weder beim Alter noch bei den Einrichtungsarten Veränderungen gegenüber dem Datenjahr 2022 (Tab. D2.18, D2.19). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass zuletzt keine weiteren Erfolge erzielt wurden, vermehrt Männer für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen und Horten für Schulkinder zu gewinnen.

2.5 Beschäftigungsbedingungen

Die Attraktivität von Beschäftigungsbedingungen trägt in nicht unerheblichem Maß zu der Entscheidung bei, sich für einen Beruf, eine Ausbildung oder bestimmte Arbeitsstelle zu entscheiden. Sie beeinflusst auch, wie lange Personen der entsprechenden Tätigkeit nachgehen, ohne sich beruflich umzuorientieren. Insbesondere in Zeiten, in denen vielerorts vermehrt qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, ist die Personalbindung zentral für die Einrichtungsträger. Das heißt: Der Kita-Ausbau hat diesen Teilarbeitsmarkt zu einem „Arbeitnehmermarkt“ gewandelt, bei dem der anhaltend hohe Personalbedarf zu besseren Beschäftigungsbedingungen führt (Rauschenbach/Fuchs-Rechlin 2025). Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen erschei-

nen Arbeitsplätze u.a. dann als attraktiv, wenn Arbeitszeiten mit der jeweiligen Lebensplanung gut zu vereinbaren sind, der Arbeitsvertrag Kontinuität und Sicherheit verspricht, die Bezahlung angemessen (Kap. 8) und die Arbeit sinnstiftend ist. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit kann darüber hinaus ein Indikator dafür sein, wie zufrieden Angestellte mit den Arbeitsbedingungen sind.

Beschäftigungsumfang

Vollzeitnahe Beschäftigungsumfänge von 32 bis unter 38,5 Wochenstunden sind im letzten Jahrzehnt deutlich stärker gestiegen (+69%) als Vollzeitbeschäftigte mit 38,5 und mehr Wochenstunden (+35%).

Der Arbeitsmarkt der Frühen Bildung weist einen eher geringen Anteil an Vollzeitbeschäftigen mit einem Stundenumfang von 38,5 Stunden und mehr aus. In den letzten zehn Jahren ist ihr Anteil beim pädagogisch tätigen Kita-Personal von 41 auf 37% zurückgegangen (Abb. 2.15; Tab. D2.20). Ein differenzierter Blick auf die Beschäftigungsumfänge unterhalb der Vollzeitbeschäftigung von 38,5 Wochenstunden zeigt jedoch, dass seit 2014 vor allem die vollzeitnahen Arbeitsverhältnisse (32 bis unter 38,5 Wochenstunden) mit einem Beschäftigungsplus von

Abb. 2.15 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2014 und 2024
(Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches Personal und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Gesamter Beschäftigungsumfang des ersten und zweiten Arbeitsbereichs.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

rund 65.000 (+69%) bei den pädagogisch und leitend Tätigen erheblich zugenommen haben. Addiert man diese Gruppe zu den Vollzeitbeschäftigten, so ist dieser Anteil mit 58% im Jahr 2024 nahezu konstant geblieben im Vergleich zu 2014 (59%).

Rund 252.000 pädagogisch und leitend Tätige arbeiteten 2024 zwischen 19 und unter 32 Wochenstunden, das sind rund 80.000 Personen mehr als noch 2014. Davon arbeiteten 200.000 pädagogisch Tätige zwischen 21 und unter 32 Wochenstunden, während lediglich 51.000 einen Beschäftigungsumfang von 19 bis unter 21 Wochenstunden hatten und damit eine eher klassische Halbtagsstelle ausübten. Darüber hinaus arbeitete eine vergleichsweise geringe Anzahl von rund 68.000 Beschäftigten unterhalb dieser Schwelle von 19 Stunden.

Im Hinblick auf die prozentuale Veränderung sind Teilzeit-tätigkeiten mit geringeren Wochenstundenumfängen jedoch in den letzten zehn Jahren etwas stärker gestiegen als Teilzeit-tätigkeiten mit höheren Stundenumfängen: Zwischen 2014 und 2024 stieg der Anteil von Personen mit Beschäftigungsumfängen von unter zehn Wochenstunden um 63% und damit stärker als beispielsweise Beschäftigungsumfänge von 21 bis unter 32 Wochenstunden (+48%). Eine altersspezifische Betrachtung zeigt, dass

Arbeitszeitmodelle von unter zehn Wochenstunden besonders häufig von über 65-Jährigen ausgeübt werden, die noch einige Stunden als Zweit- oder Ergänzungskraft tätig sind (Kap. 2.4). Mehr als ein Drittel (38%) der über 65-Jährigen arbeitete 2024 weniger als zehn Stunden pro Woche (Tab. D2.21).

In der Summe verweisen die Daten zwar auf beträchtliche mengenmäßige Personalgewinne in allen Arbeitszeitvarianten, nicht jedoch auf nennenswerte zusätzliche Beschäftigungseffekte durch eine aufsummierte längere Wochenarbeitszeit (wie bereits in Kap. 2.1 anhand der rechnerischen Vollzeitstellen ersichtlich wurde). Vollzeitnahe oder Teilzeit-Beschäftigungen scheinen für einen Teil der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen attraktiver geworden zu sein und erwünscht, um die Arbeit mit familiären Aufgaben oder persönlichen Interessen besser zu vereinbaren und hohe Arbeitsbelastungen zu reduzieren (Weimann-Sandig/Kalicki 2024; Gambaro u.a. 2021).

Nach wie vor arbeiten Kita-Fachkräfte im Osten durchschnittlich mehr Wochenstunden als im Westen, wobei sich das Erwerbsverhalten annähert.

Abb. 2.16 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2014 und 2024 (in %; Mittelwerte)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich). Gesamter Beschäftigungsumfang des ersten und zweiten Arbeitsbereichs.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.20

Im Ost-West-Vergleich zeigt sich für 2024, dass in Westdeutschland mit 41% eine große Personengruppe einer Vollzeitbeschäftigung von 38,5 und mehr Wochenstunden nachgeht, während in Ostdeutschland ein großer Anteil vollzeitnah zwischen 32 bis unter 38,5 Wochenstunden arbeitet (Abb. 2.16).

In der Altersgruppe der 25- bis 60-Jährigen stellt dies 2024 in Ostdeutschland das Arbeitszeitmodell dar, dass am häufigsten vertraglich vereinbart ist (Tab. D2.21). In Westdeutschland ist es dagegen – insbesondere bei den 40- bis unter 65-Jährigen eher ein Beschäftigungsumfang von 21 bis unter 32 Wochenstunden.

Gegenüber 2014 ist sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland die Vollzeitbeschäftigung zugunsten der vollzeitnahen Beschäftigung leicht zurückgegangen. Darüber hinaus sind im selben Zeitraum in beiden Landesteilen die Arbeitszeitmodelle von 21 bis unter 32 Wochenstunden zulasten der konventionellen Halbtagsstellen von 19 bis unter 21 Wochenstunden leicht gestiegen. Festzuhalten bleibt darüber hinaus, dass mit zunehmendem Erwerbsalter der Anteil an Vollzeitbeschäftigen sinkt.

Zusammengekommen zeigt sich im Ost-West-Vergleich, dass trotz des geringeren Anteils an Vollzeitstellen in Ostdeutschland die durchschnittliche Wochenstundenzahl

der Beschäftigten mit 32,9 jene in Westdeutschland mit 31,1 übersteigt. Zugleich deutet sich aber eine leichte Annäherung der Stellenumfänge im Zeitverlauf an. Allerdings: Der anhaltende Kita-Ausbau hat bis heute keine Stärkung der Vollzeitbeschäftigung zur Folge, was dafür spricht, dass für die ganz überwiegend weiblichen Beschäftigten Vereinbarkeitsfragen nach wie vor von hoher Relevanz sind (Rauschenbach/Fuchs-Rechlin 2025).

Zwar sind in der Binnenrelation der einzelnen Arbeitszeitmodelle untereinander durchaus Verschiebungen zu verzeichnen, im Durchschnitt der Beschäftigungsumfänge gleichen sich diese Veränderungen jedoch aus. Inwiefern es perspektivisch aufgrund des zurückgehenden Platzbedarfs in Ostdeutschland doch noch zu (weiteren) Reduzierungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit kommen könnte, wie dies beispielsweise in den 1990er-Jahren in Ostdeutschland infolge des starken Geburtenrückgangs der Fall war (Galuske/Rauschenbach 1994; Behr 2001), bleibt abzuwarten – auch vor dem Hintergrund offener regionaler und bildungspolitischer Zielperspektiven zur Verbesserung der Strukturqualität in der Frühen Bildung. Zudem ist ohnehin offen, inwieweit die künftigen Berufseinstiegenden weiterhin Vollzeitstellen bevorzugen oder ein vermehrter Wunsch nach Teilzeitarbeit besteht, sie also mit einem geringeren Arbeitszeitumfang zufrieden sind.

Befristung

In der Frühen Bildung ist die Arbeitsplatzsicherheit, gemessen am Anteil unbefristeter Arbeitsverträge, nach wie vor hoch. Deutlich höhere Befristungsquoten zeigen sich bei nicht einschlägig qualifizierten Personen.

Spätestens seit dem Beschluss zum U3-Ausbau ab 2007/08 existiert in der Frühen Bildung ein kontinuierlicher Personalbedarf, um das Platzangebot bedarfsdeckend auszubauen. Um qualifiziertes Personal zu finden, sind vor allem mit dem zunehmenden Personalmangel der letzten Jahre attraktive Arbeitsverträge ein wichtiger Anreiz. Somit ist es wenig verwunderlich, dass von 2014 bis 2024 in Westdeutschland der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse von 16 auf 12% zurückgegangen ist.

Zuletzt waren dementsprechend nur 11% des „Kernpersonals“ (► M3) im Berufsfeld bundesweit befristet angestellt (Abb. 2.17; Tab. D2.22).

M3

Erfassung von Beschäftigten in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Das Merkmal „Befristung“ ist seit 2015 Bestandteil der Kita-Statistik. Um die Frage nach Ausmaß und Risiko von Befristungen im Berufsfeld möglichst präzise zu beantworten, wurde im FKB die jeweilige Grundgesamtheit des pädagogischen und leitenden Personals um all jene Personalgruppen bereinigt, die keine Erwerbstätigkeit im engeren Sinn ausüben und deren Arbeitsverhältnisse von vorneherein befristet sind, also etwa Praktikant:innen, Auszubildende, Mitarbeitende in Freiwilligendiensten und vergleichbare Gruppen. Demgegenüber werden Elternzeit- und Krankheitsvertretungen auf regulären Stellen miteinbezogen.

Im Detail lassen sich bei der Befristungspraxis verschiedene Muster beschreiben (Abb. 2.18):

- Beschäftigte in Leitungspositionen – sei es als Einrichtungsleitung oder als Gruppenleitung – haben mit Anteilen von 2 bzw. 6% das geringste Befristungsrisiko. Demgegenüber sind die gruppenübergreifend Tätigen sowie die Zweit- und Ergänzungskräfte zu 16 bzw. 15%

Abb. 2.17 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Befristung des Arbeitsverhältnisses 2014 bis 2024 (Anzahl; in %)^{1,2}

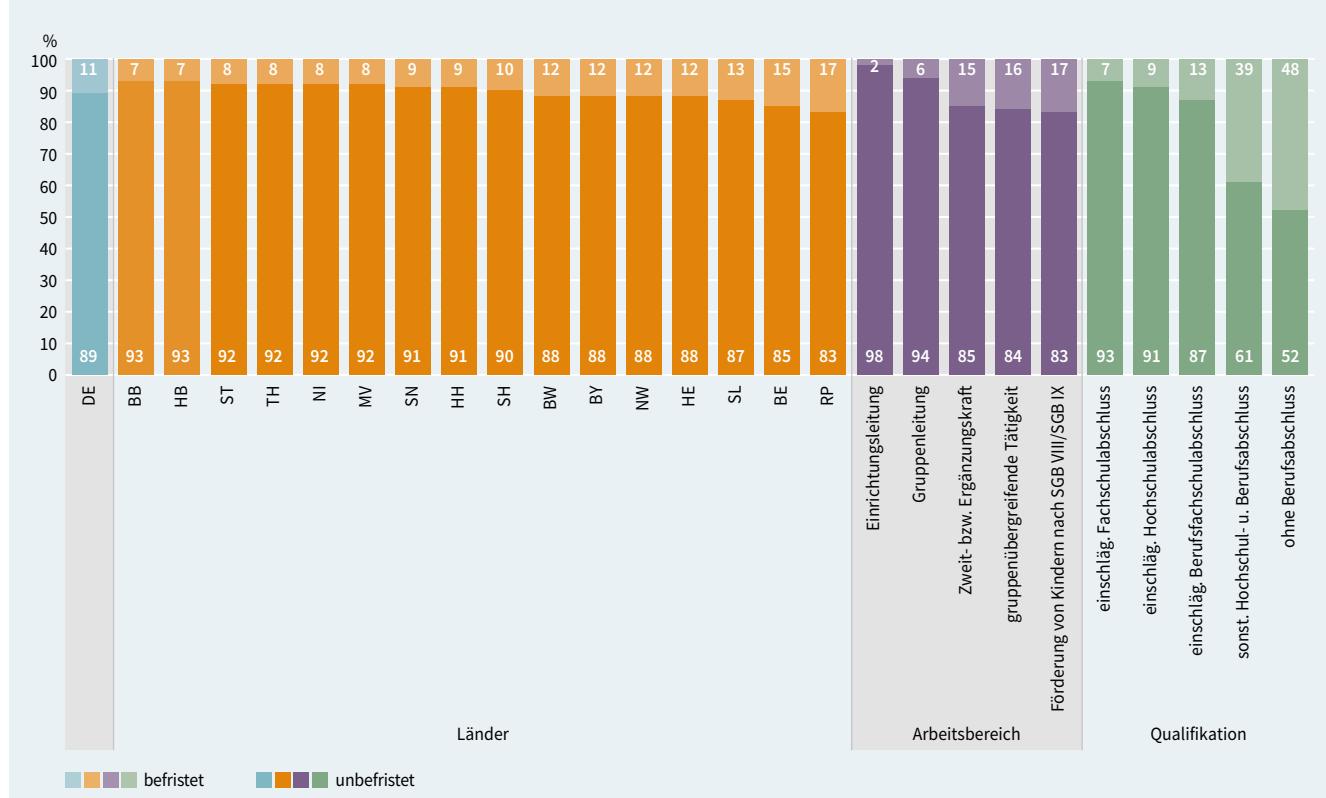


1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

2 Ohne übriges pädagogisches Personal (Praktikant:innen, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige) und Personen ohne Angaben.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► Tab. D2.22

Abb. 2.18 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen in befristeten Arbeitsverhältnissen nach ausgewählten Merkmalen 2024 (Deutschland; in %)^{1,2}



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

2 Ohne übriges pädagogisches Personal (Praktikant:innen, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Sonstige) und ohne Personen ohne Angaben.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.23–D2.25

sowie die Inklusionskräfte im Rahmen der Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB IX zu 17% befristet beschäftigt (Tab. D2.23). Die auffällig hohe Befristungsquote bei diesen Beschäftigten könnte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass ihre Arbeitsverträge auf den jeweiligen individuellen Bedarf des Kindes und die Dauer der Förderung in der Einrichtung abgestimmt werden oder die Stellen projekt- bzw. programmfinanziert und daher von vorneherein befristet sind. Beides erklärt jedoch nicht die beträchtliche regionale Differenz zwischen Befristungsquoten dieser Förderkräfte in Ostdeutschland (6%) gegenüber denen in Westdeutschland (21%).

- Beschäftigte mit Fachschul- und Hochschulabschluss weisen eine Befristungsquote von lediglich 7 bzw. 9% auf. Demgegenüber finden sich Befristungen bei den Beschäftigten mit Berufsfachschulabschluss zu 13%, bei Personen mit sonstigen, fachfremden Hochschul- und Berufsabschlüssen zu 39% und bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu 48% (*Tab. D2.24*).

Insgesamt unterstreichen diese Analysen, dass – vor allem – die große Mehrheit des pädagogisch und leitend tätigen Personals unbefristet beschäftigt ist. Gleichzeitig veranschaulichen die Daten jedoch auch, dass sich das „Befristungsrisiko“ nicht gleichmäßig auf alle Personalgruppen verteilt. So war der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse etwa beim Berufseinstieg oder bei bestimmten Funktionsgruppen (wie den Zweit- bzw. Ergänzungskräften, gruppenübergreifend Tätigen oder den Inklusionskräften) überdurchschnittlich hoch. Daneben unterlagen insbesondere die Beschäftigten mit sonstigen, fachlich nicht einschlägigen Abschlüssen sowie jene ohne abgeschlossene Berufsausbildung einem höheren Befristungsrisiko. Hinter diesen Kategorien dürften sich u.a. Studierende, Elternzeitvertretungen und/oder andere pädagogische Aushilfen als Personengruppen verbergen. Ob sich für diese Gruppen befristete Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere beim Berufseinstieg – tatsächlich als Sprungbrett in eine unbefristete Stelle erweisen, lassen die Daten für den Teilarbeitsmarkt der Kindertageseinrichtungen offen.

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Im Durchschnitt sind Kita-Beschäftigte 2024 seit sieben Jahren in derselben Einrichtung tätig.

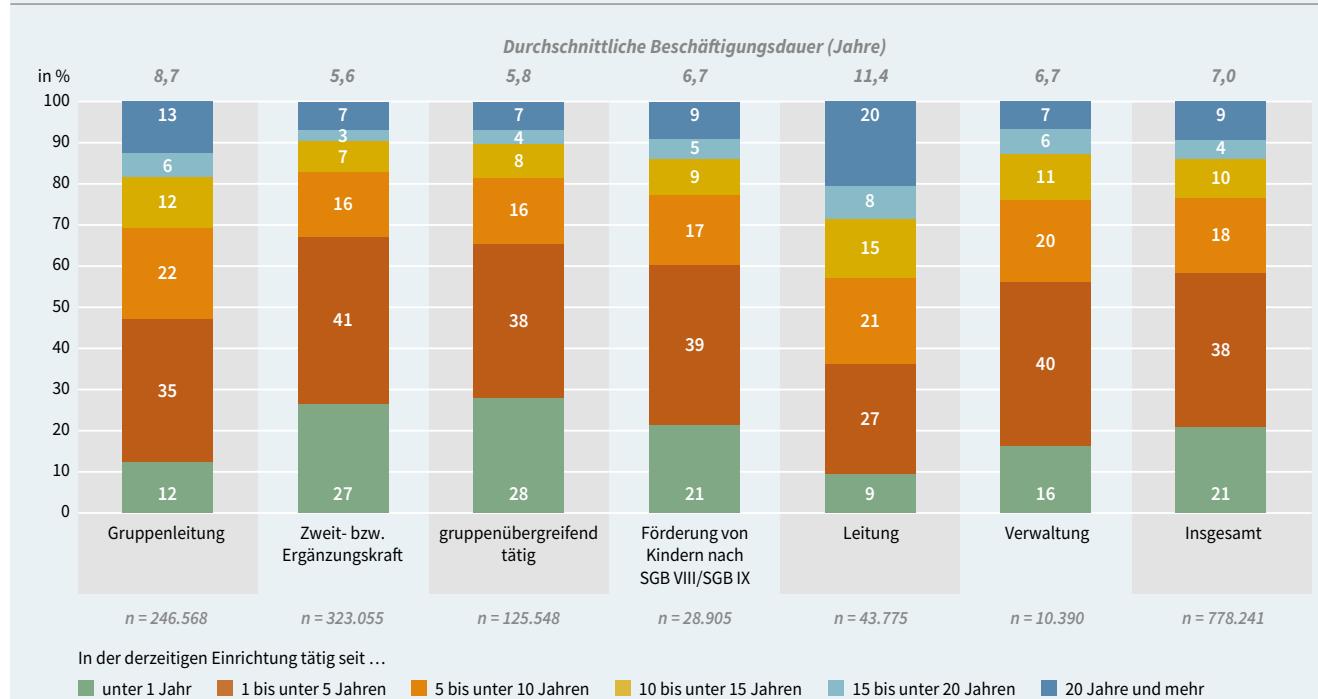
Seit 2022 wird in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik als neues, eigenständiges Item erhoben, seit wann die Person in derselben Kindertageseinrichtung tätig ist. Damit kann neben der Befristung ein weiterer Indikator herangezogen werden, um kontinuierliche und diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse besser einschätzen zu können.

Auf dieser Datengrundlage zeigt sich für 2024, dass 21% der Beschäftigten unter einem Jahr und weitere 38% zwischen einem Jahr bis unter fünf Jahren in der Einrichtung arbeiteten, also insgesamt fast 60% des Personals (inklusive Leitungs- und Verwaltungskräfte) weniger als

fünf Jahre in derselben Kita tätig sind (Abb. 2.19; Tab. D2.26). Gleichwohl lag die durchschnittliche Beschäftigungsduer des Personals in Kindertageseinrichtungen bei sieben Jahren.⁴ Bei diesem zunächst relativ niedrig erscheinenden Mittelwert müssen allerdings der starke Kita-Ausbau der letzten Jahre sowie die große Zahl an Neueinstellungen insbesondere jüngerer Beschäftigter in Rechnung gestellt werden: Bei Kitas, die erst in den letzten fünf Jahren eröffnet wurden, kann das Personal dementsprechend keine sieben Jahre beschäftigt sein; das gilt auch bei Neueinstellungen aufgrund zuvor altersbedingt ausgeschiedener Fachkräfte.

Umso bemerkenswerter ist es, dass über ein Viertel der Beschäftigten seit über zehn Jahren in derselben Einrichtung tätig ist und davon knapp die Hälfte sogar 20 Jahre und mehr. Unter den Personen, die über 20 Jahre in einer Einrichtung tätig sind, ist der Anteil von Einrichtungsleitungen (20%) und Gruppenleitungen (13%) erwartungsgemäß besonders hoch. Insofern ist nicht nur der

Abb. 2.19 Pädagogisches, leitendes und verwaltendes Personal nach (erstem) Arbeitsbereich und bisheriger Beschäftigungsduer in der derzeitigen Einrichtung 2024 (Deutschland; in %, Mittelwerte)¹



¹ Inklusive Horte; Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.26

⁴ Aktuelle Vergleichswerte zur Betriebszugehörigkeitsduer aus anderen Arbeitsfeldern liegen mittlerweile nicht mehr vor, da diese Variable aus den Kernprogramm des Mikrozensus gestrichen wurde. Daher besteht gegenüber dem letzten Fachkräftebarometer 2023 nicht mehr die Möglichkeit, einen Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt mit aktuelleren Daten vorzunehmen. Laut Mikrozensus 2019 lag die mittlere Betriebszugehörigkeit in der Frühen Bildung 2019 bei 9,8 Jahren, bei allen Erwerbstägigen auf dem Gesamtarbeitsmarkt bei 11,3 Jahren (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S.42).

Anteil unbefristeter Arbeitsverträge, sondern auch die durchschnittliche bisherige Beschäftigungsduer bei Einrichtungsleitungen mit 11,4 Jahren und Gruppenleitungen mit 8,7 Jahren im Jahr 2024 am höchsten. Das Verwaltungspersonal und das Personal zur Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung sind dagegen im Mittel nur 6,7 Jahre in derselben Kindertageseinrichtungen tätig. Am kürzesten ist die Betriebszugehörigkeit bei Zweit- und Ergänzungskräften (\varnothing 5,6 Jahre) und bei gruppenübergreifend Tätigen (\varnothing 5,8 Jahre) und damit in Arbeitsbereichen, die vorwiegend mit Berufseinstieger:innen oder geringer qualifiziertem Personal besetzt sind.

Insgesamt beeinflusst der bis dato stattfindende Ausbau der Kita-Landschaft die Dauer der Betriebszugehörigkeit insofern, als neugebaute Einrichtungen und zusätzlich eröffnete Gruppen zwangsläufig zu mehr Neueinstellungen führen, die wiederum die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit reduzieren. Insofern ist der relativ geringe Durchschnittswert bei Gruppenleitungen vermutlich ein Indiz dafür, dass viele neue Beschäftigte diese Aufgabe erst seit Kurzem ausüben. Eine künftig zu erwartende geringere Expansion bis Stagnation der Personaldynamik dürfte zu einer tendenziellen Verlängerung der durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beitragen. Die bisherigen Befunde verdeutlichen vor allem die aktuelle Dynamik des Kita-Teilarbeitsmarkts.

2.6 Der Personal-Kind-Schlüssel

Der Personal-Kind-Schlüssel (► M4) ist ein zentraler Indikator für die Strukturqualität von Kindertageseinrichtungen. Nicht zuletzt stellt die Weiterentwicklung angemessener Fachkraft-Kind-Schlüssel ein fortbestehendes, finanziell vom Bund gefördertes Handlungsfeld im Rahmen des KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetzes (KiQuTG) und dessen Weiterentwicklung dar, dass in der Mehrheit der Länder umgesetzt wird (BMFSFJ 2023, S. 63).

Seit 2014 hat sich der Personal-Kind-Schlüssel in allen Gruppenformen, in denen Kita-Kinder zu finden sind, deutlich verbessert.

Der Personal-Kind-Schlüssel unterscheidet drei Gruppenformen, die durch die Alterszusammensetzung der Kinder definiert werden: die altershomogenen Krippengruppen und die Kindergartengruppen sowie die altersgemischten Gruppen – jeweils ohne Schulkinder

(Abb. 2.20; Tab. D2.27). Dadurch wird zwar eine gewisse Bandbreite der in der Kita-Praxis bestehenden Gruppenformen abgebildet, der Personal-Kind-Schlüssel jedoch nicht zwangsläufig allen Länderregelungen bzw. Modellen und ihren spezifischen Gruppenzuschnitten oder der Organisation ihrer Einrichtung gerecht (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner 2022).

M4

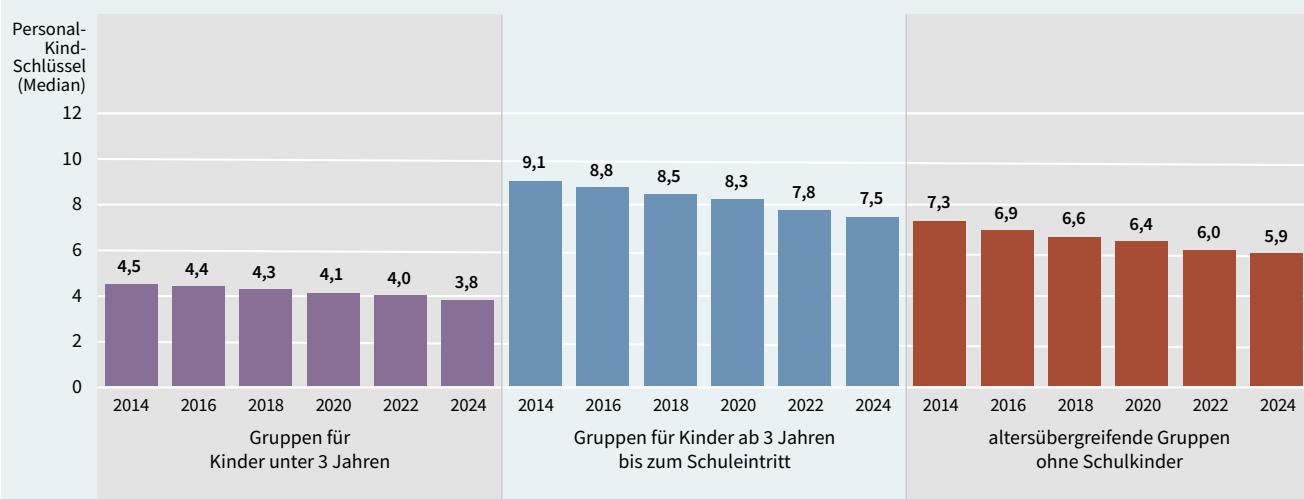
Vom Personalschlüssel zum Personal-Kind-Schlüssel

Mit dem Datenjahr 2021 fand eine Weiterentwicklung der Personalschlüsselberechnungen statt. Beim „Personalschlüssel“ wird der kindbezogene Personaleinsatz über ein statistisches Konstrukt erfasst, welches das rechnerische Verhältnis zwischen einer vollzeit-tätigen Person (Vollzeitäquivalent) und der Anzahl der betreuten Kinder (Ganztagsbetreuungsäquivalente) beschreibt. Der weiterentwickelte „Personal-Kind-Schlüssel“ unterscheidet sich hiervon in vier Dimensionen:

- (1) eine differenziertere Zuordnung der Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur zu den einzelnen Gruppenformen,
- (2) die Berücksichtigung von Gruppen mit (einem oder mehreren) Kindern mit Eingliederungshilfe(n) sowie
- (3) des für deren Förderung tätigen Personals und schließlich
- (4) die Aufsummierung der Beschäftigungs- und Betreuungsstunden ohne Umrechnung in Vollzeit- bzw. Ganztagsäquivalente.

Darüber hinaus werden die Arbeitsstunden, die für freigestellte Kita-Leitungen eingesetzt wurden, nicht mehr eingerechnet (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2022). Dieser „Personal-Kind-Schlüssel“ wird seit dem FKB 2023 auch rückwirkend für ältere Datenjahre angewendet, sodass es hier gegenüber älteren Veröffentlichungen zu Abweichungen kommen kann. Im Vergleich zum FKB 2023 wird hier auf die Ausweisung von Gruppen mit Schulkindern/Hortgruppen verzichtet.

In allen drei Gruppenformen zeigt sich seit 2014 eine Verbesserung des Personal-Kind-Schlüssels. Dies war nicht unbedingt erwartbar, nachdem sich im Vorjahr (2023) eher eine „Stagnation des Verbesserungstrends“ ange-deutet hatte (Tiedemann/Böwing-Schmalenbrock 2024). In der zeitlichen Entwicklung zeigen sich in den Gruppen für Kita-Kinder zwischen 2014 und 2024 die deutlichsten Verbesserungen in Gruppen für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt. In dieser Gruppe ist eine durchschnittliche Verbesserung des Personal-Kind-Schlüssels von 2014 mit 9,1 zu 2024 mit 7,5 erkennbar, gefolgt von Verbesserungen in altersübergreifenden Gruppen ohne Schulkinder im selben Zeitraum (von 2014 mit 7,3 zu 2024 mit 5,9). Nicht ganz so deutlich sind die Verbesserungen bei den U3-Gruppen, wenngleich bei dieser Gruppenform der Personal-Kind-Schlüssel im Vergleich zu den anderen Gruppenformen generell niedriger liegt, nämlich 2014 rechne-

Abb. 2.20 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2014 bis 2024 (Median)^{1,2}

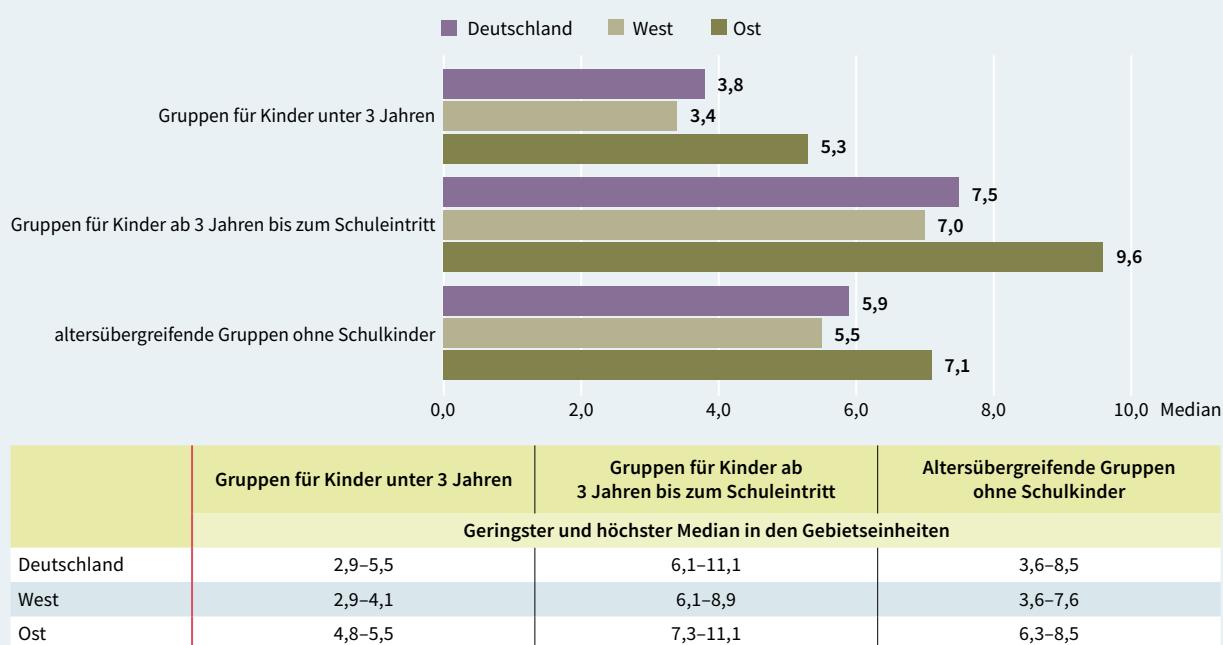
1 Inkl. Einrichtungen ohne fester Gruppenstruktur und Gruppen für Kinder, die Eingliederungshilfe erhalten, sowie Personal zur Förderung von Kindern mit Eingliederungshilfe. Berechnung ohne Einrichtungsleitung.

2 Kinder je pädagogisch tätiger Person in der Gruppe (Ergebnis der Gegenüberstellung der vertraglichen Betreuungs- und Beschäftigungsstunden).

Quellen: Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024); eigene Darstellung ► Tab. D2.27

risch bei 4,5 und 2024 nur noch bei 3,8. Somit standen den – gegenüber älteren Kita-Kindern deutlich betreuungsintensiveren – unter Dreijährigen im Jahr 2024 noch einmal etwas mehr Personalressourcen zur Verfügung als zuvor. Dennoch wurde vor allem bei den Gruppenfor-

men, die sich auch an Dreijährige bis zum Schuleintritt richten, eine noch etwas stärkere Personalverbesserung erzielt. Nichtsdestotrotz können Ausnahmeregelungen oder Personalausfälle in den Kindertageseinrichtungen vor Ort dazu führen, dass sich diese – statistisch anhand

Abb. 2.21 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2024 (Median)^{1,2}

1 Inkl. Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur und Gruppen für Kinder, die Eingliederungshilfe erhalten, sowie Personal zur Förderung von Kindern mit Eingliederungshilfe. Berechnung ohne Einrichtungsleitung.

2 Kinder je pädagogisch tätiger Person in der Gruppe (Ergebnis der Gegenüberstellung der vertraglichen Betreuungs- und Beschäftigungsstunden).

Quellen: Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024); eigene Darstellung ► Tab. D2.28.

der vertraglichen Situation sichtbaren – Verbesserungen in einzelnen Kindertageseinrichtungen nicht bemerkbar machen (Tiedemann/Böwing-Schmalenbrock 2025, S. 25). Dennoch kann unter dem Strich konstatiert werden, dass sich rechnerisch der Personal-Kind-Schlüssel im letzten Jahrzehnt trotz des anhaltenden Platz- und Personalwachstums durchgängig verbessert hat. Das ist ein keineswegs selbstverständlicher Befund.

Nach wie vor zeigen sich beim Personal-Schlüssel deutliche regionale Disparitäten.

Im Ländervergleich stellt sich der Personal-Kind-Schlüssel erstaunlich heterogen dar (Abb. 2.21). Wie schon im Fachkräftebarometer 2023 festgestellt zeigen sich nach wie vor große Ost-West-Unterschiede:

In den Gruppen für unter Dreijährige lag die Differenz zwischen Ost und West im Jahr 2024 bei 1,9 (West: 3,4; Ost: 5,3) und sowohl bei Gruppen ab drei Jahren bis zum Schuleintritt als auch in den altersübergreifenden Gruppen bei 1,6. Zwar hat sich die Personalausstattung in ostdeutschen Kindertageseinrichtungen etwas verbessert, aber die günstigeren Betreuungsrelationen finden sich auch noch 2024 ganz überwiegend in allen drei Gruppenformen in den westdeutschen Ländern (Tab. D2.28). Mit anderen Worten: In den ostdeutschen Ländern könnten in allen Gruppenformen immer noch Qualitätsverbesserungen erzielt werden. Der in Teilen Ostdeutschlands begonnene demografische Wandel eröffnet jetzt die Chance, einen größeren Teil des Personalbestands zu halten und so bessere Personal-Kind-Schlüssel zu erreichen.

Geringster und höchster Median schwanken 2024 in den U3-Gruppen zwischen einem niedrigen Personal-Kind-Schlüssel in Baden-Württemberg (2,9) und einem vergleichsweise hohen in Sachsen-Anhalt (5,5). In den Gruppen für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt liegt die Spanne zwischen 6,1 in Baden-Württemberg und 11,1 in Mecklenburg-Vorpommern und in den altersübergreifenden Gruppen zwischen einem mit 3,6 vergleichsweise niedrigen Personal-Kind-Schlüssel in Bremen und einem mit 8,5 vergleichsweise hohen Personal-Kind-Schlüssel in Mecklenburg-Vorpommern. Damit hängt die Betreuungsqualität nach wie vor wesentlich von der Region des Aufwachsens junger Kinder ab, wobei der Personal-Kind-Schlüssel als eine der wichtigsten Determinanten für die Strukturqualität der Kindertageseinrichtungen gilt (Tiedemann/Wenger 2021; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016).

2.7 Das Kita-Personal im Trägervergleich

Rund ein Drittel des Kita-Personals arbeitet bei einem öffentlichen Träger (35%) und fast doppelt so viele pädagogisch Tätige sind bei einem freien Jugendhilfeträger angestellt (65%).

Die Träger von Kindertageseinrichtungen sind eine der zentralen Steuerungsinstanzen hinsichtlich des quantitativen Ausbaus und der qualitativen Weiterentwicklung der Angebote. Als Arbeitgeber bestimmen sie nicht nur Strategien der Personalplanung und -gewinnung maßgeblich mit, sondern sind auch für Personalentwicklung und -bindung verantwortlich. Dass Träger letztlich entscheidende Elemente der Kita-Qualität prägen und dabei sowohl administrative Strukturen formen als auch pädagogische Prozesse beeinflussen, wird anhand der theoretischen Verankerung und Weiterentwicklung im Struktur-Prozess-Modell deutlich (Anders/Oppermann 2024, S. 586).

M5

Freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe

Auf Basis der Kita-Statistik lassen sich neben den öffentlichen Trägern, bei denen es sich mehrheitlich um kommunale Arbeitgeber handelt, aufseiten der freien Träger die große Gruppe der freigemeinnützigen sowie der überschaubare Kreis der privatgewerblichen Träger unterscheiden.

Zu den freigemeinnützigen Trägern werden zum einen jene gezählt und separat ausgewiesen, die sich auf Bundesebene den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege zurechnen lassen: die Arbeiterwohlfahrt (AWO), das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und der Paritätische (DPWV) als nicht konfessionell gebundene Verbände sowie der Caritasverband (DCV), die Diakonie sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) als weltanschaulich-konfessionell ausgerichtete Zusammenschlüsse mit kirchlicher Anbindung, wobei Letztere im Rahmen dieser Veröffentlichung angesichts ihres sehr kleinen Angebots im Arbeitsfeld Kita der nachfolgenden Kategorie zugewiesen werden.

Demgegenüber umfasst die Gruppe der „Sonstigen freigemeinnützigen Träger“ vor allem jene freigemeinnützigen Träger, die sich keinem der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen haben. Darüber hinaus wurden dieser Gruppe bei den Berechnungen aufgrund der jeweils relativ kleinen Anteile an den tätigen Personen auch die Jugendgruppen-, -verbände und -ringe, einige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland zugeordnet.

Und schließlich lassen sich als weitere Trägergruppe die privatgewerblichen Träger sortieren, die vom Statistischen Bundesamt seit 2011 auch als Wirtschaftsunternehmen bzw. als privat und nicht gemeinnützig bezeichnet werden.

Das deutsche System der Kindertagesbetreuung basiert auf einer pluralistischen Trägerstruktur. Kindertageseinrichtungen können in öffentlicher (kommunaler), freigemeinnütziger oder privatrechtlicher Trägerschaft geführt werden (► M5), wobei es sich bei diesen Trägergruppen keineswegs um homogene Einheiten handelt (Meiner-Teubner u.a. 2023, S. 11). Während große Wohlfahrtsverbände mit ihren bundesweiten Strukturen umfassende Unterstützungssysteme wie Fachberatung, Fortbildungsangebote und standardisierte Qualitätsmanagementsysteme sowie lobbyistische Repräsentanz auf Landes- und Bundesebene bereitstellen können, stehen kleinere, eher lokal operierende Träger stärker vor der Herausforderung, unterstützende Funktionen mit begrenzten Ressourcen bereitzustellen (► M6).

M6

Datengrundlage zu (weiterem) Personal von Kita-Trägern

Die Kita-Statistik erfasst als Einrichtungsstatistik ausschließlich jenes Personal, das in den Kindertageseinrichtungen vor Ort tätig ist bzw. für die dortige Tätigkeit einen Arbeitsvertrag vorhält. Personen, die in übergeordneter Funktion bei einem Träger für (mehrere) (Kindertages-)Einrichtungen zuständig sind, wie bspw. Fachberatungen, Fort- und Weiterbildner:innen oder Verwaltungskräfte des Trägers, werden nicht erfasst und in diesem Kapitel nicht ausgewiesen. Zwar erhebt die Kinder- und Jugendhilfestatistik seit 2022 auch das Personal bei Trägern der Jugendhilfe insgesamt (Mühlmann 2022), jedoch stehen seitens der statistischen Ämter hierzu bislang keine Einzeldaten für genauere Auswertungen und Plausibilitätsprüfungen dieser neuen Statistik zur Verfügung, sodass bislang keine validen Aussagen zu diesem im Bereich der Frühen Bildung tätigen Personals getroffen werden können.

Ein Drittel des Personals in Kindertageseinrichtungen ist bei einem örtlichen öffentlichen Träger angestellt, der die entsprechenden Steuerungsaufgaben auf kommunaler Ebene übernimmt. Nichtsdestotrotz stellen vielerorts die von den Jugendämtern anerkannten freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe die Mehrheit der Kindertagesbetreuungsangebote zur Verfügung und beschäftigen daher auch zwei Drittel des bundesweiten Kita-Personals. Insgesamt haben die öffentlichen Träger ihr Personal seit 2014 um 91.000 auf 268.000 Beschäftigte im Jahr 2024 erhöht (Abb. 2.22; Tab. D2.29).

Das Kita-Personal der freien Träger ist – gemessen an der reinen Anzahl der pädagogisch und leitend Tätigen – im letzten Jahrzehnt allerdings noch stärker gestiegen: Seit 2014 sind 155.000 Beschäftigten hinzugekommen, sodass 2024 mit rund 500.000 Personen das bundesweite Kita-Personal mehrheitlich bei einem freien Träger angestellt ist.

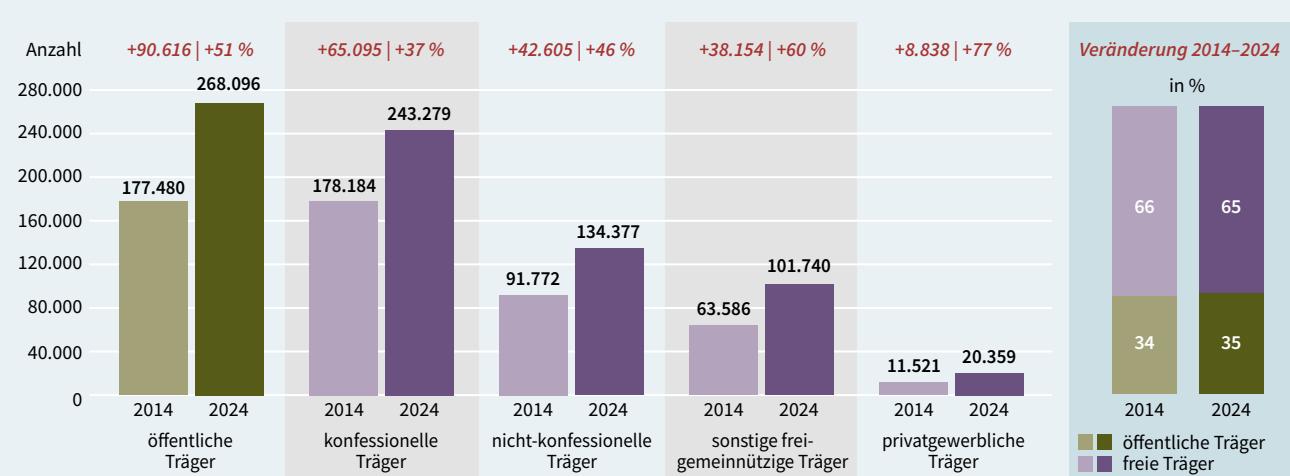
Nach wie vor sind unbefristeten Arbeitsverhältnisse etwas häufiger bei öffentlichen Trägern als bei freien Trägern gegeben: 92% des Kita-Personals öffentlicher Träger befanden sich 2024 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis; bei freien Trägern waren es lediglich 87%. Damit hat sich der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse im letzten Jahrzehnt bei beiden Trägergruppen leicht erhöht. So lag der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse bei den öffentlichen Trägern 2014 noch bei 87% und bei freien Trägern bei 84%. In Summe lässt sich jedoch festhalten, dass sich trägerübergreifend der Großteil des Kita-Personals in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet (Tab. D2.30)

Generell unterscheiden sich Träger nicht nur hinsichtlich ihrer Personalstrategien als Arbeitgeber, sondern auch in ihrem Leitbild pädagogischer Arbeit und ihrer konzeptionellen Ausrichtung. Auf Bundesebene sind dies insbesondere die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, die sich jenseits der Einzelverbände auch in konfessionelle und nicht konfessionelle freigemeinnützige Träger unterscheiden lassen. Hinzu kommen privatgewerbliche Träger, die zwar mit 3% insgesamt nur einen kleinen personellen Anteil in der Kita-Trägerlandschaft ausmachen, jedoch im letzten Jahrzehnt die prozentual am stärksten gewachsene Trägergruppe darstellen (+77%). Derweil ist die Anzahl pädagogisch und leitend Tätiger bei privatgewerblichen Trägern von 11.500 auf 20.400 Personen gestiegen, sodass diese Trägergruppe vermehrt Kita-Personal für Betreuungsangebote eingestellt hat.

Eine stärkere Binnendifferenzierung des Personals der freigemeinnützigen Träger verdeutlicht, dass sich im Feld seit 2014 deutlich mehr kleinere freigemeinnützige Träger etabliert haben, die nicht einem der größeren Wohlfahrtsverbände angehören: Ihr Personalvolumen ist anteilig um 60% gestiegen. Insbesondere der hohe Bedarf an Angeboten für unter Dreijährige hat die Ausdynamik dieser Trägergruppen verstärkt.

Die großen katholischen und evangelischen Trägergruppen (+37%) sowie nicht konfessionellen Träger von Wohlfahrtsverbänden (u.a. AWO, DRK, DPVW) (+46%) haben ihr Personal in Relation dagegen nicht ganz so stark ausgebaut. Dies überrascht insofern, als insbesondere die konfessionellen Träger 2014 noch das meiste Kita-Personal beschäftigten, im letzten Jahrzehnt jedoch nicht mehr so stark ausgebaut haben und von den öffentlichen Trägern als größtem Arbeitgeber für Kita-Personal abgelöst wurden. Da der öffentliche Träger allerdings zugleich für die gesamte Bereitstellung der Kita-Angebote die Gewährleistungspflicht trägt, steht er unter dem Druck, im Fall eines zu schwachen Ausbaus der freien Träger auf lokaler Ebene auszugleichen.

Abb. 2.22 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägergruppen 2014 und 2024
(Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)^{1,2}



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

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

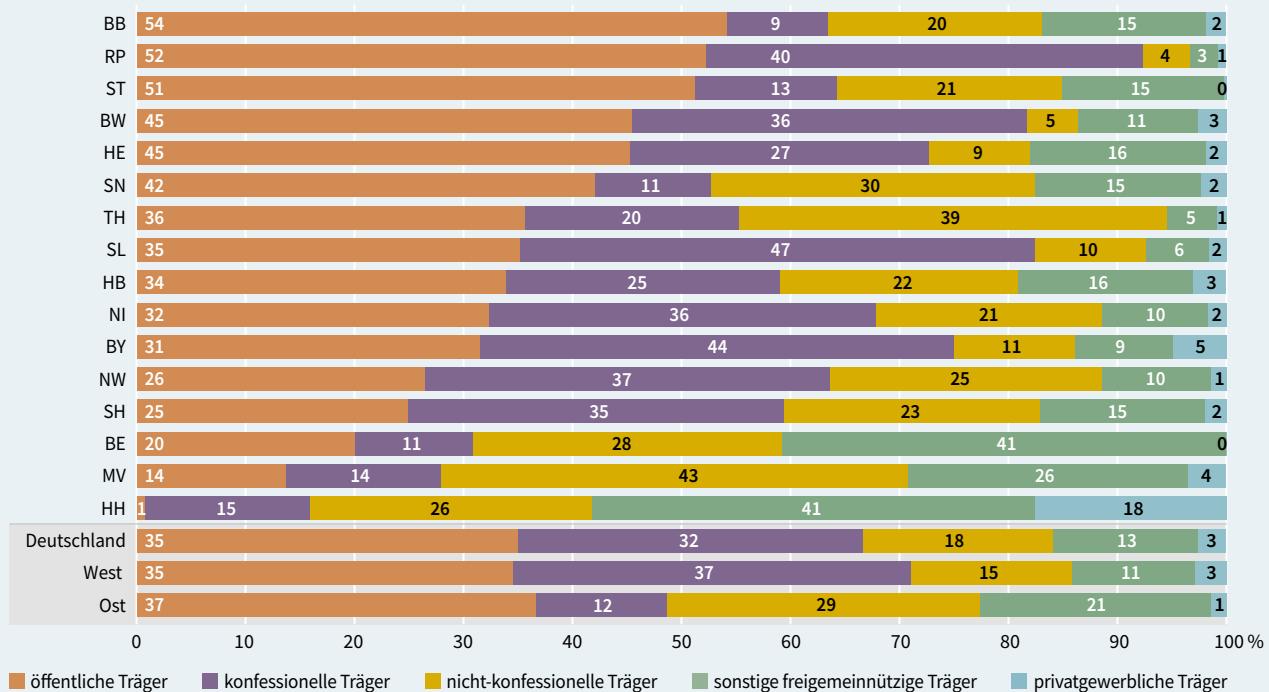
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.29.

Es zeigen sich deutliche Länderunterschiede im Anteil der Beschäftigten, die in Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft angestellt sind, gegenüber dem Kita-Personal, das bei einem freien Jugendhilfeträger beschäftigt ist.

Bei genauerer Betrachtung fällt eine unterschiedliche Verteilung der Beschäftigten nach Trägergruppen zwischen den Ländern auf (Abb. 2.23; Tab. D2.31). So weichen die Anteile öffentlicher Träger als Arbeitgeber für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen 2024 erheblich voneinander ab: Während in Brandenburg (54%), Rheinland-Pfalz (52%) und Sachsen-Anhalt (51%) über die Hälfte des Kita-Personals bei öffentlichen Einrichtungen beschäftigt ist, ist es in Berlin (20%) und Mecklenburg-Vorpommern (14%) weniger als ein Viertel. Hamburg stellt mit 1% öffentlicher Trägerschaft einen Sonderfall dar: Hier übernimmt die „Elbkindergarten – Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH“ als hundertprozentige kommunale Tochtergesellschaft die Trägerschaft. Dieses Modell kombiniert öffentliche Verantwortung mit privater Rechtsform und deutet auf einen Trend hin, der sich auch in anderen großen Städten abzeichnet.

Die Rolle konfessioneller Träger zeigt klare Ost-West-Unterschiede auf: In Ostdeutschland ist traditionsbedingt generell nur ein geringer Anteil der Personen bei einem konfessionellen Träger angestellt (12%). In Westdeutschland ist der Anteil der Personen, die bei einem Träger der evangelischen oder katholischen Wohlfahrtverbände angestellt sind, mehr als dreimal so hoch (37%). Insbesondere im Saarland (47%), in Bayern (44%) und in Rheinland-Pfalz (40%) sind pädagogische Fachkräfte häufig bei konfessionellen Kita-Trägern tätig.

Die nicht konfessionellen freien Trägergruppen spielen insbesondere in ostdeutschen Bundesländern eine wichtige Rolle: In Mecklenburg-Vorpommern (43%) und Thüringen (39%) sind pädagogische Fachkräfte deutlich häufiger bei solchen Trägergruppen beschäftigt; viele von ihnen sind Mitglied des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPWV), der als Dachorganisation zahlreiche kleinere Träger bundesweit vertritt. Darüber hinaus arbeiten allerdings – besonders in Ostdeutschland (21%) – auch relativ viele pädagogisch und leitend Tätige in Kitas, die keinem der großen Spitzenverbände der deutschen Wohlfahrtspflege angeschlossen sind, sich also eher eigenständig organisieren. Diese Entwicklung birgt Chancen durch erhöhte Flexibilität, aber auch Risiken für einheitliche Qualitätsstandards. Dementsprechend stellen gesetzliche Vorgaben, Länderstandards und Aufgaben der Betriebsführung eine zentrale Rahmung für Träger und ihr

Abb. 2.23 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägergruppen und Ländern 2024 (in %)^{1,2}

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

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

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen ► Tab. D2.31.

Qualitätsmanagement dar, während andere Aufgaben, wie pädagogische Konzepte, oftmals in die Eigenverantwortung der Kindertageseinrichtungen und das dort tätige pädagogische Personal übertragen werden.

2.8 Resümee

Die im Kapitel eingangs aufgeworfenen Fragen zur aktuellen Entwicklung der Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen und den etwaigen Veränderungen in den Qualifikationsprofilen aufgrund des Fachkräftemangels und vor dem Hintergrund sich andeutender demografischer Veränderungen können grob in drei Kernbefunde zusammengefasst werden.

Erstens zeigen sich leichte Verschiebungen im Personalgefüge: Während in Westdeutschland ein anhaltendes Personalwachstum zu verzeichnen ist, beginnt der Personalbestand in Ostdeutschland zu stagnieren. Bundesweit setzt sich der Wachstumstrend beim Kita-Personal jedoch weiterhin fort und macht sich vor allem bei einem Anstieg

von Zweit- und Ergänzungskräften sowie gruppenübergreifend Tätigen bemerkbar. Bei letzterer Gruppe handelt es sich vermutlich überwiegend um pädagogisch Tätige, die in mehreren Gruppen flexibel eingesetzt werden oder in Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur arbeiten. Bislang lassen Kinder- und Jugendhilfedenaten für diesen Arbeitsbereich jedoch keine eindeutigen Rückschlüsse zu, inwiefern es sich hier um Springerkräfte, Funktionsstellen oder andere Personaleinsatzmodelle handelt. Der überproportionale Anstieg dieser beiden Kita-Personalgruppen könnte mit dem Fachkräftemangel und der aktuellen Schwierigkeit, Stellen mit Fachkräften zu besetzen, zusammenhängen (Kap. 8).

Inwiefern sich künftig aufgrund der sinkenden Geburten weitere Veränderungen im bis dato expandierenden Personalbestand von Kindertageseinrichtungen zeigen werden, bleibt abzuwarten. Mit Blick auf das Erwerbstätigtenpotenzial in Deutschland insgesamt konstatiert das Statistische Bundesamt seit Mitte 2022 allgemein – nicht nur für die Frühe Bildung – eine deutlich nachlassende Dynamik, die seit Dezember 2024 und zu Beginn

des Jahres 2025 gegenüber dem Vorjahresniveau gesunken ist (Destatis 2025). Erste Vorausberechnungen gehen von einem Rückgang des Erwerbsvolumens von 1,5 bis 4,7 Millionen erwerbsfähiger Personen bis zum Jahr 2035 aus (Sulak u.a. 2025). Insofern gilt es, weiterhin zu beobachten, wie sich auf der einen Seite der Kita-Platz-Bedarf entwickelt und inwieweit auf der anderen Seite bestehende Personalbedarfe mit qualifiziertem Personal gedeckt werden können. Mit Blick auf das Altersgefüge zeigt sich bislang eine gleichmäßige Verteilung, sodass nach wie vor viele jüngere Personen in Kindertageseinrichtungen arbeiten und nicht deutlich mehr Personen aus dem Beruf altersbedingt ausscheiden als berufseinsteigend einmünden.

Zweitens führt die seit Jahren bestehende hohe Personalnachfrage zu Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen. In den Beschäftigungsumfängen zeigt sich dabei ein Wandel von Vollzeit hin zu vollzeitnahen Wochenstundenmodellen. Diese Verschiebung scheint dem Bedarf der Arbeitnehmer:innen entgegenzukommen und entspricht dem allgemeinen Trend, dass in Vollzeit Tätige – insbesondere Frauen – sich leicht geringere Wochenstundenumfänge wünschen als vertraglich vereinbart (Wanger/Weber 2023; Harnisch u.a. 2018). Zudem hat sich im letzten Jahrzehnt auch der Anteil über 60-Jähriger, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten, deutlich erhöht – meist in höheren Positionen bei längerer Betriebszugehörigkeit mit deutlich geringerem Stundenumfang. Inwiefern sich hier ein genereller Trend eines längeren Berufsverbleibs im Rentenalter beim Kita-Personal zeigt, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

Darüber hinaus sind die Befristungsquoten leicht gesunken, was vor allem dem akuten Fachkräftemangel geschuldet sein dürfte, da ansonsten Möglichkeiten betriebsbedingter Kündigungen bei öffentlichen Trägern nicht ohne Weiteres gegeben sind, wenn beispielsweise die Geburten sinken oder weniger Kinder in der Kita angemeldet werden. Auch der Personal-Kind-Schlüssel hat sich im letzten Jahrzehnt in den meisten Ländern deutlich verbessert.

Drittens sind bislang kaum Dequalifizierungstendenzen durch die Ausweitung der Fachkräftekataloge in den Personalverordnungen der Länder erkennbar. Die Öffnung der Fachkräftekataloge hat vorerst zu keinen deutlichen Einbrüchen in der Fachlichkeit auf Bundesebene geführt. Zwar zeigen sich in einzelnen westdeutschen Ländern wie Hessen und Baden-Württemberg höhere Anteile nicht einschlägig Qualifizierter, die genutzt werden, um Personallücken zu schließen, jedoch fallen auch diese vergleichsweise gering aus. Offen ist auch, inwiefern es sich dabei um temporäre Lösungen handelt und/oder diese Personen im Rahmen von Einzelfallprüfungen Zusatzqualifikationen für die pädagogische Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen nachweisen können, die sich über die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik, die bislang nur den höchsten beruflichen Abschluss des Kita-Personals erfasst, nicht abbilden lassen. Insgesamt zeigt sich derzeit jedoch nach wie vor eine hohe Stabilität fachlich einschlägig Ausgebildeter in den Kitas.

In den kommenden Jahren wird sich zeigen, inwiefern sich (weitere) demografische Veränderungen auf eine potenziell mancherorts verringerte Kita-Platz-Nachfrage auf den Personalbedarf und das Qualifikationsgefüge auswirken. Wünschenswert wäre, dass künftig genug fachlich einschlägig qualifiziertes Personal für den Qualitätsausbau in der Frühen Bildung zur Verfügung steht und zugleich in die Fort- und Weiterbildung des vorhandenen Personals investiert werden kann.

Das Kita-Team

3

Die Expansion des Arbeitsfelds der Kindertagesbetreuung hat die Kita-Teams in ihrer personellen Zusammensetzung nachhaltig verändert. Sie sind nicht nur größer, sondern auch heterogener geworden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023), was auch die Art und Weise der Zusammenarbeit und der Unterstützungsbedarfe beeinflussen dürfte. Als Teil der Organisationsqualität wirken Teams als „intermediäre Handlungsebene“ auf die pädagogischen Prozesse (Anders/Oppermann 2024, S. 565f.) und vermitteln dabei nachweislich zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und Prozessqualität (Eling 2022, S. 677). Empirische Studien zeigen, dass Teamzusammensetzung und Teamkultur das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten fördern und auch als Puffer gegen berufliche Belastungen wirken (Sandilos u.a. 2018).

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden untersucht, wie sich die Expansion des Arbeitsfelds auf Struktur, Zusammensetzung und Funktionsweise von Kita-Teams¹ auswirkt. Analysiert werden – sowohl für das Jahr 2024 als auch im Zehn-Jahres-Vergleich zu 2014 – Anzahl und Größe der pädagogischen Teams (Kap. 3.1), die Geschlechterverteilung (Kap. 3.2), das Altersgefüge (Kap. 3.3) sowie die Qualifikationsstruktur (Kap. 3.4). Um die Folgen der Expansion differenziert zu erfassen, werden die Befunde entlang von drei Strukturmerkmalen ausgeleuchtet: Trägerschaft², Einrichtungsart³ und Bundesländer. Diese dreifache Perspektivierung ist sinnvoll und notwendig, weil sich hier zentrale Einflussfaktoren bündeln: Träger gestalten die Rahmenbedingungen von Teamarbeit und den Personaleinsatz höchst unterschiedlich (Meiner-Teubner u.a. 2023), verschiedene Einrichtungsarten gehen mit spezifischen Altersprofilen und Betreuungsarrangements einher und die föderale Architektur der Frühen Bildung erzeugt deutliche länderspezifische Varianten in Personalverordnungen, Steuerungspraxis und Ressourcenausstattung.

- 1 Die Analysen erfolgen auf Einrichtungsebene, jede Einrichtung entspricht dabei einem Team. Einbezogen sind auch Horte. Als Team werden alle pädagogisch und leitend tätigen Personen verstanden. Ausgeschlossen sind Personen mit nicht pädagogischen Arbeitsbereichen (z.B. Verwaltung, Hauswirtschaft) sowie Praktikant:innen, Auszubildende – auch PIA – und Freiwilligendienstleistende.
- 2 Die Trägerlandschaft in der Kindertagesbetreuung variiert regional relativ stark: Während einzelne Trägergruppen – etwa katholische Kirche/Caritas, EKD/Diakonie, AWO oder DRK – in bestimmten Bundesländern einen hohen Anteil an der Angebotsstruktur aufweisen, sind sie in anderen nahezu gar nicht präsent (Wallušek u.a. 2022). Diese regionale Verortung ist bei der Interpretation trägerspezifischer Steuerungspraktiken und Teamkonstellationen zwingend mitzudenken.
- 3 Bei der Interpretation nach Einrichtungsart ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Angebotsformen – etwa Krippen und Horte – in einzelnen Bundesländern (vor allem in Ostdeutschland) strukturell häufiger sind. Damit sind die Unterschiede in der Teamzusammensetzung auch regional geprägt.

3.1 Anzahl und Größe der Teams

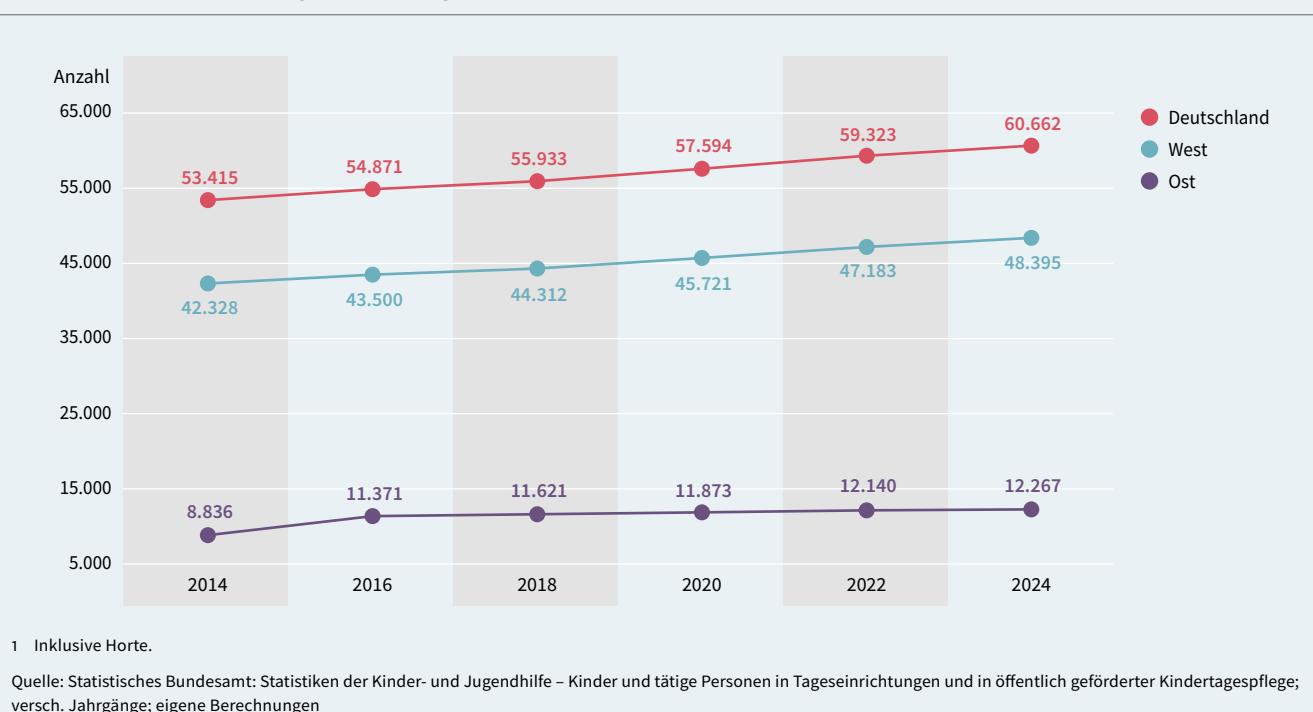
2014 zählte die amtliche Statistik bundesweit 53.415 pädagogische Teams. Zehn Jahre später, 2024, sind es 60.662 – ein Zuwachs von 7.247 Teams bzw. 13,6% (Abb. 3.1).

Zwischen 2014 und 2024 ist die Zahl pädagogischer Teams bundesweit um 13,6% gestiegen – ein Wachstum, das sich regional erheblich unterscheidet: Während Westdeutschland weiter expandiert, befindet sich Ostdeutschland längst im Modus der Konsolidierung.

Dieser Anstieg ist maßgeblich auf den seit August 2013 geltenden Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung für Kinder unter drei Jahren (§ 24 Abs. 2 SGB VIII) zurückzuführen und wurde überwiegend durch Neugründungen altersgemischter Einrichtungen realisiert. Dabei bringt jede Neugründung spezifische Anforderungen auf drei Ebenen mit sich: Auf der Trägerebene gilt es, unter zum Teil angespannten arbeitsmarktpolitischen Bedingungen geeignetes Personal zu gewinnen und gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Auf Leitungsebene müssen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche definiert sowie verbindliche pädagogische Zielorientierungen etabliert und auf Teamebene Rollen geklärt, Vertrauen aufgebaut und kooperative Routinen schrittweise etabliert werden.

Die regionale Verteilung des Zuwachses an Kita-Teams ist jedoch heterogen:

- In Westdeutschland ist seit 2014 ein kontinuierlicher Aufbau neuer Teams zu verzeichnen. Dieser Ausbau spiegelt insbesondere die anhaltenden Bemühungen, den durch den Rechtsanspruch nach § 24 Abs. 2 SGB VIII erzeugten Bedarf zu decken – ein Anspruch, dessen flächendeckende Einlösung in vielen Regionen weiterhin aussteht (Meiner-Teubner u.a. 2024a).
- In Ostdeutschland hingegen ist die Anzahl der Teams vergleichsweise stabil geblieben, und zwar bedingt durch einen nahezu flächendeckenden Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren bereits vor der Wende. Angesichts anhaltend sinkender Geburtenzahlen (Olszenka 2025) ist in den kommenden Jahren mit weiteren Anpassungsprozessen auf Teamebene zu rechnen, die sich bereits in der Reduzierung von Stundenumfängen des pädagogischen Personals durch die Kita-Träger andeuten (Kopp u.a. 2025).

Abb. 3.1 Teams in Kindertageseinrichtungen 2014 bis 2024 (Anzahl)¹

Vom Kleinteam zur Organisationseinheit: Kita-Teams wuchsen in einer Dekade um durchschnittlich drei Personen – und mit ihnen die Anforderungen.

Neben einer Zunahme der Teams ist zwischen 2014 und 2024 auch die durchschnittliche Teamgröße deutlich angestiegen, und zwar von 9,8 auf 12,7 pädagogisch tätige Personen pro Team (Abb. 3.2; Tab. D3.1). Dementsprechend haben „kleine Teams“ (≤ 7 Beschäftigte; ▶ M1) an Gewicht verloren ($42 \rightarrow 28\%$) und „große Teams“ (≥ 15 Beschäftigte) ihren Anteil nahezu verdoppelt ($18 \rightarrow 34\%$). „Mittlere Teams“ (8–14) bilden heute mit 38% (2014: 40%) die größte Gruppe. Was zunächst wie eine rein quantitative Entwicklung erscheint, deutet einen tieferliegenden Strukturwandel im Gefüge der Teams an. Der Zuwachs um durchschnittlich knapp drei Personen verändert die Struktur vieler Teams von überschaubar kleinen, eher informellen Einheiten zu mittelgroßen Organisationseinheiten – mit neuen Anforderungen an Abstimmung, Leitung und Teamkultur (Klaudy u.a. 2016).

Differenziert nach Bundesländern bleibt Berlin (Abb. 3.3; Tab. D3.2) auch im Jahr 2024 das Bundesland mit dem höchsten Anteil „kleiner Teams“, 41% der Einrichtungen arbeiten dort mit sieben oder weniger pädagogisch Tätigen. Dieser seit Jahren nahezu konstant gebliebene Wert geht auf strukturelle, historische und räumliche Beson-

M1 Unterscheidung der Einrichtungen nach Teamgröße

Kleine Teams

- bis zu 7 Beschäftigte

Mittlere Teams

- 8 bis zu 14 Beschäftigte

Große Teams

- 15 und mehr Beschäftigte

derheiten der (West-)Berliner Kita-Landschaft zurück, insbesondere auf die hohe Zahl an Kinderläden in West-Berlin die in den 1970er- und 1980er-Jahren entstanden sind. Umgekehrt bestätigen sich auch die bisherigen Spitzeneinrichtungen unter den „großen Teams“: Das Saarland (54%) und Hamburg (45%) führen weiterhin die Rangliste der Bundesländer mit dem höchsten Anteil an Teams mit 15 und mehr pädagogisch Tätigen an.

Krippen (64%), Horte (55%) und Kindergärten (52%) – also Einrichtungen mit einer Festlegung auf eine bestimmte Altersgruppe der zu betreuenden Kinder – arbeiten überwiegend mit „kleinen Teams“. „Große Teams“ finden sich hingegen vor allem in altersgemischten Kindertageseinrichtungen, die Kinder vom Säuglingsalter bis zum Schuleintritt (55%) betreuen. Je breiter die Zielgruppenansprache – sei es hinsichtlich der

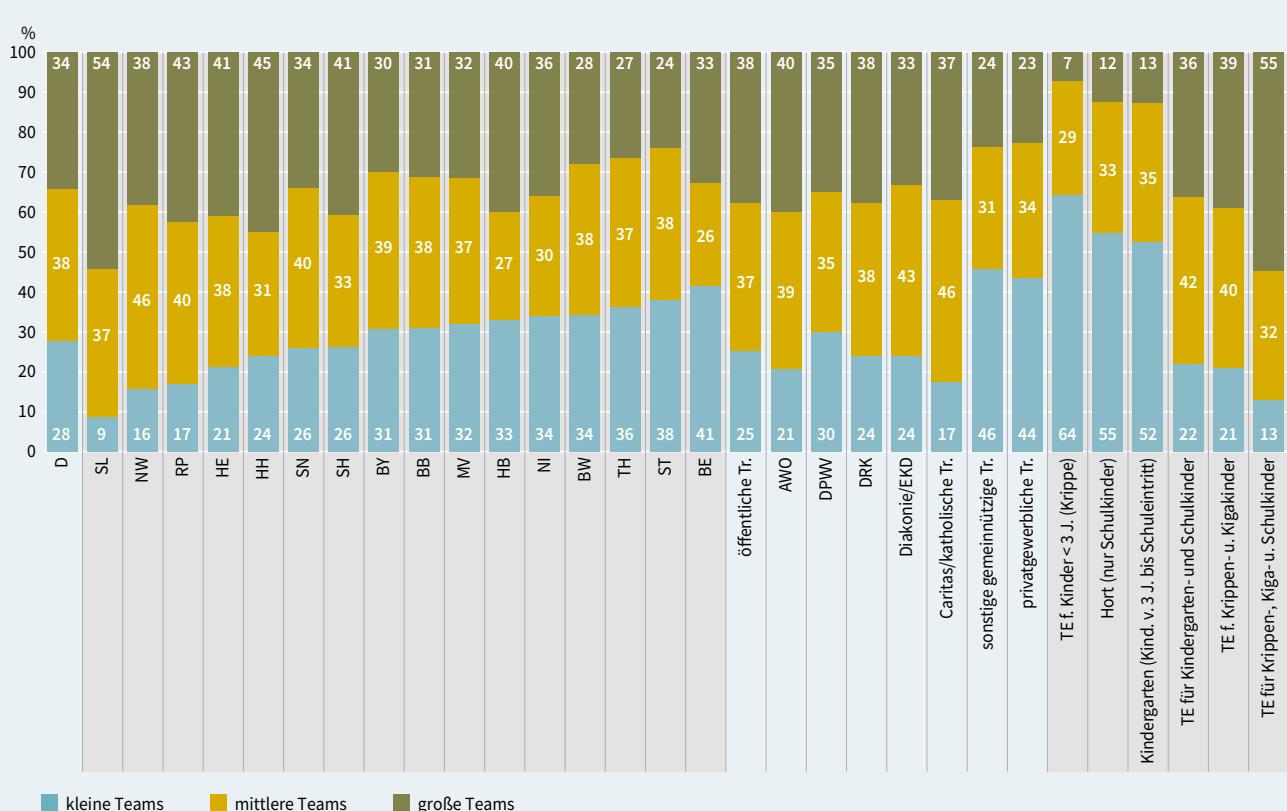
Abb. 3.2 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Größe und Ländern 2014 und 2024 (Anzahl; in %; Mittelwerte)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende). Teamgröße ► M1; MW = Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

Abb. 3.3 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Größe und ausgewählten Merkmalen 2024 (in %; Mittelwerte)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende). Teamgröße ► M1.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

Altersgruppen oder der Bildungsanforderungen – desto größer i.d.R. auch das Team.⁴

Auch wenn sich über alle Träger hinweg eine Tendenz zu größeren Teams beobachten lässt, finden sich bei den öffentlichen Trägern, der AWO und dem DRK die höchsten Anteile „großer Teams“ (40 bzw. 38%), dicht gefolgt von der Caritas (37%). Privatgewerbliche und sonstige gemeinnützige Träger haben weiterhin den höchsten Anteil „kleiner Teams“ (44 bzw. 46%). Das Ausgangsniveau und das Ausmaß dieses Wachstums variieren allerdings deutlich zwischen den Trägern. Die Ursachen hierfür können auf Basis der vorliegenden Daten nicht eindeutig bestimmt werden. Als erklärende Faktoren sind unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen, unterschiedliche – möglicherweise trägerspezifische – organisationale Voraussetzungen (z.B. Träger- oder Einrichtungsgröße) sowie regional unterschiedliche Bedarfslagen und demografische Strukturen denkbar (Kap. 2).

In der Gesamtschau zeigt sich: Auf Teamebene manifestiert sich die Expansion der Kindertagesbetreuung in

zweifacher Weise: erstens in einem Anstieg der Anzahl pädagogischer Teams, insbesondere in Westdeutschland, und zweitens in einer Vergrößerung der durchschnittlichen Teamstärke. Beides erfordert eine Neuausrichtung der Steuerung von Personal- und Organisationsentwicklung, um bestehende Standards zu sichern.

3.2 Männeranteil

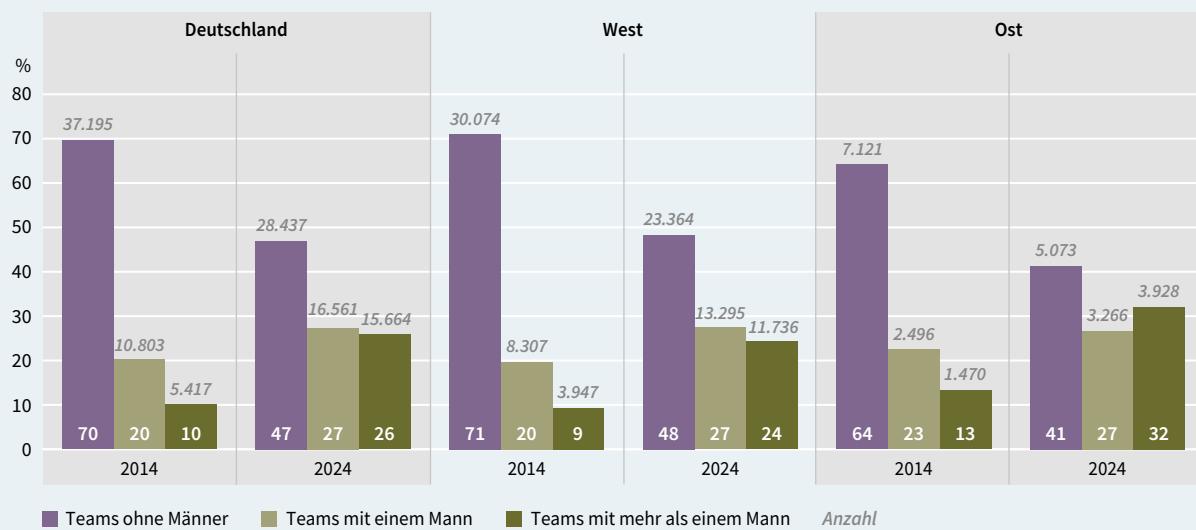
M2

Unterscheidung der Kita-Teams nach Geschlecht

Auf Basis der Variable *Geschlecht* wurde ein Teamtypus gebildet, der zwischen folgenden drei Ausprägungen differenziert: pädagogische (1) Teams ohne Männer, (2) Teams mit einem Mann sowie (3) Teams mit mehr als einem Mann. Die Teamkonstellationen beziehen nur das pädagogische und leitende Kernteam ein. Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende werden nicht berücksichtigt.

Kindertageseinrichtungen gehören – in Deutschland wie in vielen anderen Ländern – zu den Arbeitsfeldern mit

Abb. 3.4 Teams in Kindertageseinrichtungen nach männlichen Beschäftigten 2014 und 2024 (Anzahl; in %)^{1,2}



1 Inklusive Horte; männliches pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende).

2 Personen mit den Geschlechtsangaben „divers“ und „ohne Angabe“ (nach §22 Absatz 3 PStG) werden in Geheimhaltungsfällen per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

4 Methodisch ist zu berücksichtigen, dass Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Kindern unter drei Jahren oder mit Eingliederungshilfe systematisch über höhere Personal-Kind-Schlüssel verfügen – die den Personalbedarf und folglich auch die Teamgröße beeinflussen.

der stärksten Geschlechtersegregation (Rohrmann 2014). Noch im Jahr 2014 arbeiteten in 70% der pädagogischen Teams ausschließlich Frauen – lediglich 30% der Teams wiesen zumindest einen männlichen pädagogischen Mitarbeiter auf (Abb. 3.4; Tab. D3.3). Zehn Jahre später zeigt sich ein verändertes Bild: Im Jahr 2024 sind 53% der Kitateams gemischtgeschlechtlich zusammengesetzt (► M2) – ein Anstieg um 23 Prozentpunkte innerhalb einer Dekade. Damit setzt sich eine Entwicklung fort, die sich 2022 erstmals andeutete (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023) und die insofern eng mit dem quantitativen Ausbau des Berufsfelds verknüpft ist, da sich der gestiegene Männeranteil insbesondere auf jüngere Kohorten zurückführen lässt (Kap. 2).

Im Jahr 2024 arbeitet erstmals in jeder vierten Einrichtung (26%) mehr als ein Mann.

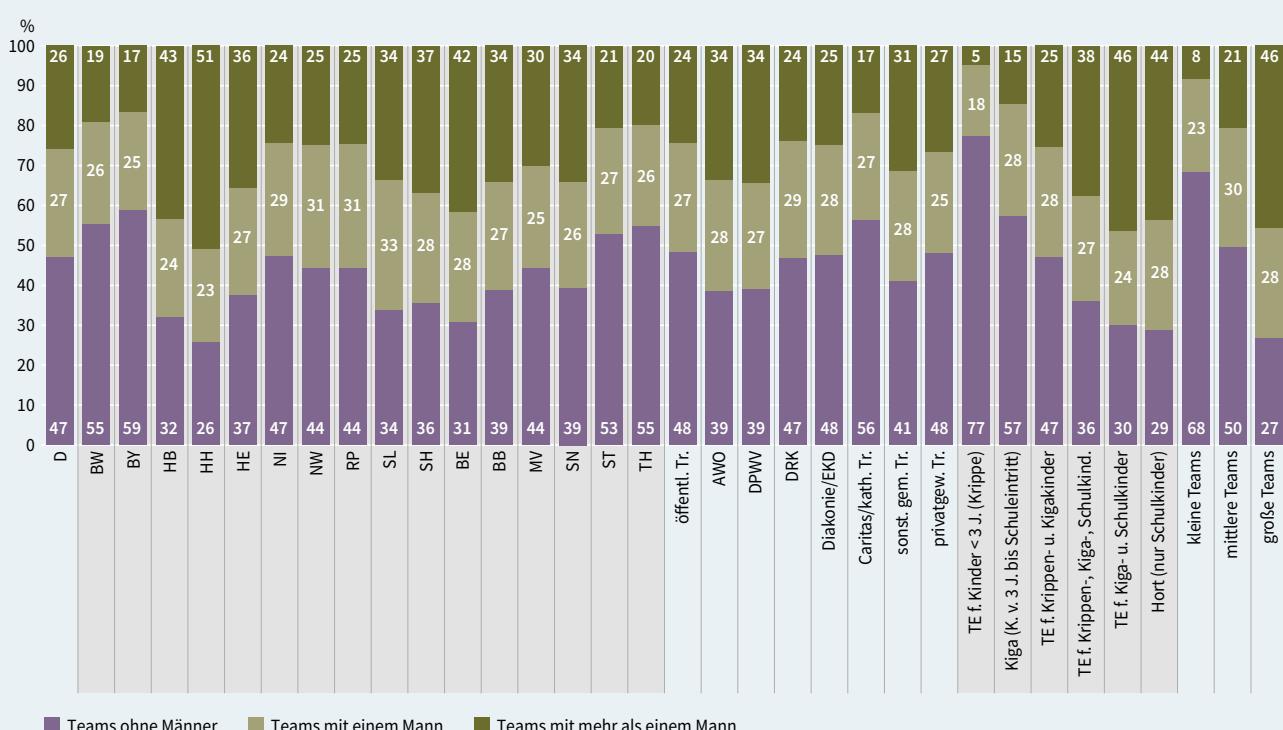
Trotz des beschriebenen deutlichen Anstiegs sind Männer in der Frühen Bildung nach wie vor in der Minderheit: Während in 27% der Teams ein Mann arbeitet, sind in rund 12% der Teams zwei Männer, in 7% drei, in 4% vier und in

3% fünf und mehr männliche Fachkräfte tätig. Dabei ist bemerkenswert, dass das Wachstum seit dem Jahr 2022 (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023) vor allem auf den Anstieg von Teams mit mehreren männlichen Fachkräften zurückzuführen ist. In Ostdeutschland lag der Anteil gemischtgeschlechtlicher Teams bereits 2014 bei 36% und ist bis 2024 auf 59% gestiegen. In Westdeutschland fiel der Anstieg von 29 auf 51% ebenfalls deutlich aus, verlief aber etwas weniger dynamisch. Besonders ausgeprägt ist der Anstieg bei Teams mit mehr als einem Mann: Ihr Anteil hat sich mehr als verdoppelt – in Ostdeutschland von 13 auf 32%, in Westdeutschland von 9 auf 24%.

Bei der Zusammensetzung der Teams nach Geschlecht zeigen sich folgende Zusammenhänge:

– „Große Teams“ sind zu 74% gemischtgeschlechtlich besetzt, fast jedes zweite (46%) mit mehreren Männern (Abb. 3.5; Tab. D3.4). In „mittleren Teams“ liegt der Anteil gemischter Teams bei 51%, in „kleinen Teams“ dagegen bei nur 31%. Dort arbeiten in 68% der Fälle ausschließlich Frauen, in lediglich 8% mehr als ein Mann.

Abb. 3.5 Teams in Kindertageeinrichtungen nach männlichen Beschäftigten und ausgewählten Merkmalen 2024 (in %)^{1,2}



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende).

2 Personen mit den Geschlechtsangaben „divers“ und „ohne Angabe“ (nach §22 Absatz 3 PStG) werden in Geheimhaltungsfällen per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

- Im Bundesländervergleich verzeichnen die Stadtstaaten weiterhin die höchsten Anteile gemischtgeschlechtlicher Teams, während in den Flächenländern die Frauenteams dominieren. So sind in Hamburg 74% der Kita-Teams geschlechtergemischt, darunter 51% mit zwei oder mehr männlichen Fachkräften. Berlin folgt mit 70%, Bremen mit 67%. Auch das Saarland (67%) und Schleswig-Holstein (65%) übertreffen den Bundesdurchschnitt von 53% deutlich. Umgekehrt verhält es sich mit Blick auf die Teams ohne Männer – in Bayern (59%), Baden-Württemberg, Thüringen (je 55%) sowie Sachsen-Anhalt (53%) dominieren jeweils die reinen Frauenteams. Einschränkend ist zu erwähnen, dass sich hinter diesem Unterschied zumindest teilweise auch länderspezifische Verteilungen der Teamgrößen verbergen.
- Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und Einrichtungen, die dem Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV) angehören, verzeichnen den höchsten Anteil geschlechtergemischter Teams: In 61 bzw. 62% ihrer Teams arbeitet mindestens ein Mann, 34% der Teams beschäftigen zwei oder mehr männliche Fachkräfte. Öffentliche und evangelische Träger sowie das DRK liegen mit 51 bis 53% gemischgeschlechtlichen Teams im Mittelfeld und der Anteil von Teams mit mindestens zwei Männern erreicht hier 24 bis 25%. Katholische Träger weisen mit 44% den niedrigsten Anteil geschlechtergemischter Teams auf und lediglich 17% der Teams umfassen mehrere männliche Fachkräfte. Diese Differenzen lassen sich nicht durch klassische Strukturmerkmale erklären. Katholisch getragene Einrichtungen verfügen nicht über eine stärkere Konzentration sehr kleiner Teams. Im Gegen teil: Sie weisen sogar den geringsten Anteil „kleiner Teams“ auf. Die trägerspezifischen Unterschiede bedürfen weiterer Forschung, um zu klären, inwieweit unterschiedliche Organisationskulturen die Rekrutierung beeinflussen.
- Der Männeranteil variiert besonders stark nach Einrichtungsart, die wiederum mit dem Alter der Kinder zusammenhängt: In Krippen bestehen 77% der Teams ausschließlich aus Frauen, lediglich 5% dieser Einrichtungen beschäftigen mehrere männliche Fachkräfte. In Horten dagegen liegt der Anteil von Teams mit mindestens zwei Männern bereits bei 44%. Somit erweist sich die Altersstruktur der betreuten Kinder als das prägnanteste Unterscheidungsmerkmal.

Insgesamt zeigt sich: „Geschlechtergemischte Teams“ nehmen weiter zu und stellen inzwischen bundesweit die Mehrheit dar – was unmittelbar Einfluss auf die pädagogische Arbeit haben dürfte, denn Studien zu Männern in Kindertageseinrichtungen berichten immer wieder, dass diese deutlich häufiger als ihre Kolleginnen Sport- und Bewegungsaktivitäten anbieten und den Kindern riskanteres Verhalten zutrauen (Cremers u.a. 2010; Emilsen/Koch 2012). Gleichwohl zeigen sich hinsichtlich der Geschlechterverteilung auf die Kita-Teams auch 2024 bestimmte Muster: Sie konzentrieren sich vor allem auf größere Teams, Horte, bestimmte Bundesländer und bestimmte Träger. Kurzum: Die Weichen sind gestellt, aber ein wirklicher Durchbruch zur „Entgenderung“ des Berufsfelds steht bei einem Geschlechterverhältnis von 92% Frauen und 8% Männern in den Kindertageseinrichtungen hierzulande weiterhin aus.

3.3 Altersgefüge

Die Ausweitung des Ausbildungssystems war eine der zentralen Reaktionen auf den expansionsbedingten Fachkräftebedarf und hat den vermehrten Berufseinstieg jüngerer Fachkräfte deutlich begünstigt. Sichtbar wird dies in der wachsenden Anzahl altersgemischter Teams (► M3).

Trotz eines starken Anstiegs der Ausbildungszahlen zeigt sich kein Trend zu „jüngeren Teams“: Ihr Anteil liegt 2024 bundesweit bei 7%, während „altersgemischte Teams“ dominieren (77%).

M3

Unterscheidung der Kita-Teams nach Altersstruktur

Jüngere Teams

- 50% und mehr sind unter 30 Jahre

Altersgemischte Teams

- unter 50% sind 50 Jahre und älter
- unter 50% sind unter 30 Jahre

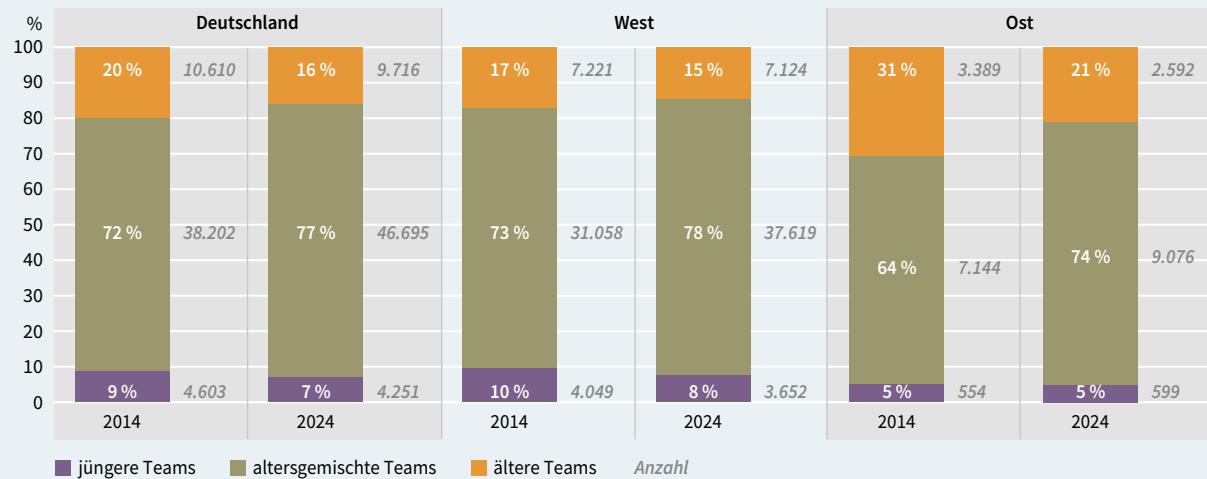
Ältere Teams

- 50% und mehr sind 50 Jahre und älter

Sofern genau je die Hälfte der Beschäftigten „alt“ bzw. „jung“ ist, zählt die Einrichtung als altersgemischt.

Die Teamkonstellationen beziehen nur das pädagogische und leitende Kernteam ein. Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende werden nicht berücksichtigt.

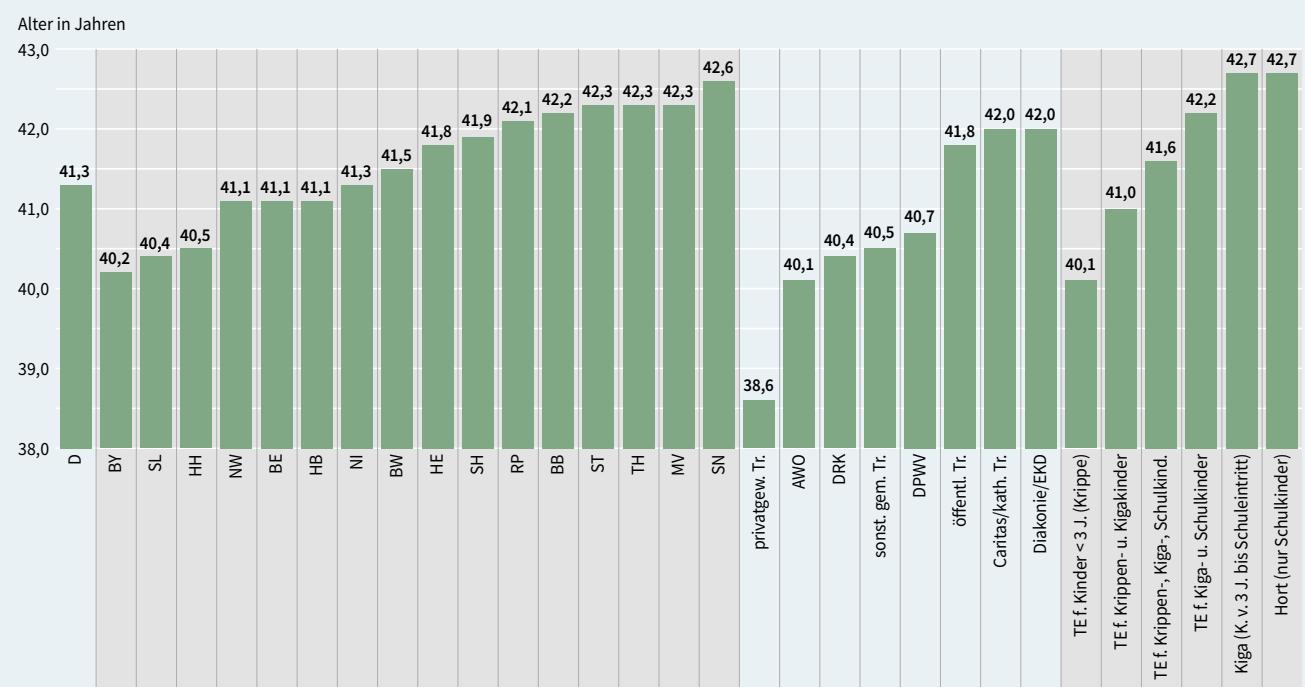
Abb. 3.6 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Altersprofil 2014 und 2024 (Anzahl; in %)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende). Altersprofil ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

Abb. 3.7 Teams in Kindertageseinrichtungen nach durchschnittlichem Teamalter und ausgewählten Merkmalen 2024 (Mittelwerte)¹



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende). Altersprofil ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

Bundesweit lassen sich 2024 77% der Kita-Teams als „altersgemischt“ einordnen, 7% als überwiegend „jung“ und 16% als überwiegend „alt“ (Abb. 3.6; Tab. D3.5). Im Vergleich zu 2014 ist der Anteil „altersgemischter Teams“

um fünf Prozentpunkte gestiegen, während der Anteil „jüngerer Teams“ um zwei und „älterer Teams“ um vier Prozentpunkte gesunken ist. Dies ist insofern positiv zu bewerten, als empirische Studien zufolge altersgemisch-

te Teams“ unter förderlichen Rahmenbedingungen (z.B. wertschätzendes Klima, klare Ziele) bessere Wissensaustausch- und Problemlöseprozesse zeigen können (Ellwart u.a. 2022).

In Ostdeutschland zeigt sich der strukturelle Wandel der Alterszusammensetzung besonders deutlich (Abb. 3.6): Der Anteil „älterer Teams“ sank zwischen 2014 und 2024 von 31 auf 21%, während „altersgemischte Teams“ um zehn Prozentpunkte zunahmen. Auffällig ist insbesondere die jüngste Dynamik: Zwischen 2022 und 2024 sank der Anteil „älterer Teams“ von 26 auf 21%, während „altersgemischte Teams“ von 71 auf 74% zunahmen. Der Anteil „jüngerer Teams“ blieb mit 4 bzw. 5% nahezu konstant (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023). In Ostdeutschland verändert sich die Teamstruktur weniger durch Expansion, sondern vor allem durch altersbedingte Austritte. Dadurch hat sich das Altersprofil angeglichen – der Abstand zum Westen ist kleiner geworden, besteht jedoch fort: 2024 liegt der Anteil „älterer Teams“ im Osten weiterhin über dem westdeutschen Niveau (21 vs. 15%). Im Westen dürfte sich der Wandel der Alterszusammensetzung stärker über den Zustrom junger Berufseinsteiger:innen vollziehen.

Ergänzend zur Unterscheidung „junger“, „altersgemischter“ und „älterer Teams“ (Abb. 3.6) erlaubt die Be trachtung des durchschnittlichen Teamalters⁵ (Abb. 3.7; Tab. D3.6) eine differenzierte Einschätzung des Altersniveaus im Jahr 2024. Der bundesweite Mittelwert des Teamalters liegt bei 41,3 Jahren, variiert jedoch deutlich nach Bundesländern, Trägerschaft und Einrichtungsart.

- In allen ostdeutschen Flächenländern liegt das mittlere Alter der pädagogischen Kernteams über dem Bundesdurchschnitt – trotz erhöhter Anteile altersgemischter Teams und vergleichsweise kleiner Teamgrößen. Demgegenüber lässt sich die in Bayern (40,2 Jahre) und dem Saarland (40,4 Jahre) beobachtete jüngere Altersstruktur der Kita-Teams durch den überdurchschnittlich hohen Anteil von Kinderpfleger:innen erklären, die aufgrund ihrer kürzeren Ausbildung häufiger als überdurchschnittlich junge Berufsanfänger:innen direkt ins Arbeitsfeld einsteigen.

⁵ Die nachfolgende Darstellung des Altersgefüges erfolgt auf Basis von Mittelwerten, da diese gegenüber kategorialen Einteilungen methodisch robuster auf Unterschiede in der Teamgröße reagieren. In kleinen Teams können einzelne Fachkräfte die kategoriale Zuordnung („älteres“, „jüngeres“ oder „altersgemischtes“ Team) vollständig verändern, da Schwellenwerte (z.B. ≥ 50 Jahre) bereits bei einer Person überschritten werden. Mittelwerte hingegen sind bei wachsender Teamgröße deutlich weniger anfällig für solche Verzerrungen und ermöglichen verlässlichere Vergleiche über Träger- und Regionalgruppen hinweg.

- Besonders jung sind die Teams bei den privatgewerblichen Trägern mit einem Altersmittelwert von 38,6 Jahren. Diese Besonderheit lässt sich durch mehrere Faktoren erklären: Privatgewerbliche Träger sind größtenteils erst während der U3-Ausbauphase entstanden. Anders als bei den etablierten Trägern sind hier keine Belegschaften über Jahrzehnte gewachsen. Hinzu kommt: Ein Großteil der privatgewerblichen Träger betreibt nur eine einzige Einrichtung (Riedel u.a. 2022) mit überwiegend „kleinen Teams“, in denen sich einzelne Personalentscheidungen statistisch stärker auswirken als in „großen Teams“.
- Bei einer Differenzierung nach Einrichtungsarten finden sich die niedrigsten durchschnittlichen Alterswerte in Krippen (40,1 Jahre) sowie in Einrichtungen, die sowohl unter als auch über Dreijährige betreuen (41,0 Jahre). Höhere Mittelwerte weisen klassische Kindergärten und Horte auf (jeweils 42,7 Jahre). Einrichtungen mit einer „großen Altersmischung“ – also solche, die Kinder vom Krippen- bis zum Schulalter betreuen – liegen mit 41,6 Jahren im mittleren Bereich. Diese Verteilung lässt sich ebenfalls in einen Zusammenhang mit der Dynamik des Ausbaus für unter Dreijährige bringen: Neue Teams entstanden in den vergangenen Jahren vor allem im Bereich der Krippen und altersgemischten Angebote.

In der Gesamtschau zeigt sich: Altersgemischte Teams prägen 2024 den pädagogischen Alltag in Kindertageseinrichtungen, wenngleich die Ursachen regional variiieren. Während die Altersmischung im Osten vorrangig aus dem altersbedingten Ausscheiden erfahrener Fachkräfte resultiert, spiegelt sie im Westen die Folgen des quantitativen Ausbaus wider. Diese altersheterogenen Teamstrukturen können durchaus positive Effekte entfalten (Ellwart u.a. 2022), erfordern jedoch professionelle Konzepte für Teamführung, Personalentwicklung, Zusammenarbeit und Lernkultur.

3.4 Qualifikationsgefüge

Die Öffnung der Personalverordnungen war neben dem Ausbau der Ausbildung eine weitere zentrale Reaktion auf den expansionsbedingten Personalbedarf in der Frühen Bildung und zielte darauf, den Zugang zum Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung für weitere Berufsgruppen zu erleichtern. Parallel dazu entstanden ab Mitte der 2000er-Jahre die ersten kindheitspädagogischen Studiengänge, deren Absolvent:innen heute insbesondere auf Leitungsebene Präsenz zeigen.

M4

Unterscheidung der Kita-Teams nach Berufsabschlüssen

Erzieher:innen-Team (sonstige Berufe < 20%)

Sozialpädagogisches Fach- und Berufsfachschulteam (sonstige Berufe < 20%)
Belegschaften, die aus Erzieher:innen sowie Kinderpfleger:innen bzw. Sozialassistent:innen bestehen.

Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team (sonstige Berufe < 20%)¹

Teams, in denen neben nichtakademischem sozialpädagogischem Personal zusätzlich oder überwiegend einschlägig qualifizierte sozialpädagogische Akademiker:innen tätig sind (aus den Studiengängen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaft).

Heilpädagogisch erweitertes sozialpädagogisches Team (sonstige Berufe < 20%)¹

Teams, in denen neben nichtakademischem sozialpädagogischem Personal zusätzlich oder überwiegend Heilpädagog:innen (FH und FS) sowie Heilerziehungspfleger:innen tätig sind.

Sonstiges gemischtes Team (mit 20% und mehr sonstigen ausgebildeten und nicht ausgebildeten Personen)

Teams, in denen das sozial- und/oder heilpädagogische Personal durch Personen ohne Berufsausbildung sowie mit weiteren beruflichen und akademischen Abschlüssen ergänzt wird, etwa durch Personen mit Gesundheitsdienstberufen (z.B. Kranken- und Altenpflege, Motopädie) oder anderen Einzelberufen (z.B. Lehrkräfte, soziale und medizinische Helferberufe). Einbezogen wurden hier auch die ganz wenigen Teams, in denen nur Kinderpfleger:innen sowie Sozialassistent:innen arbeiten.

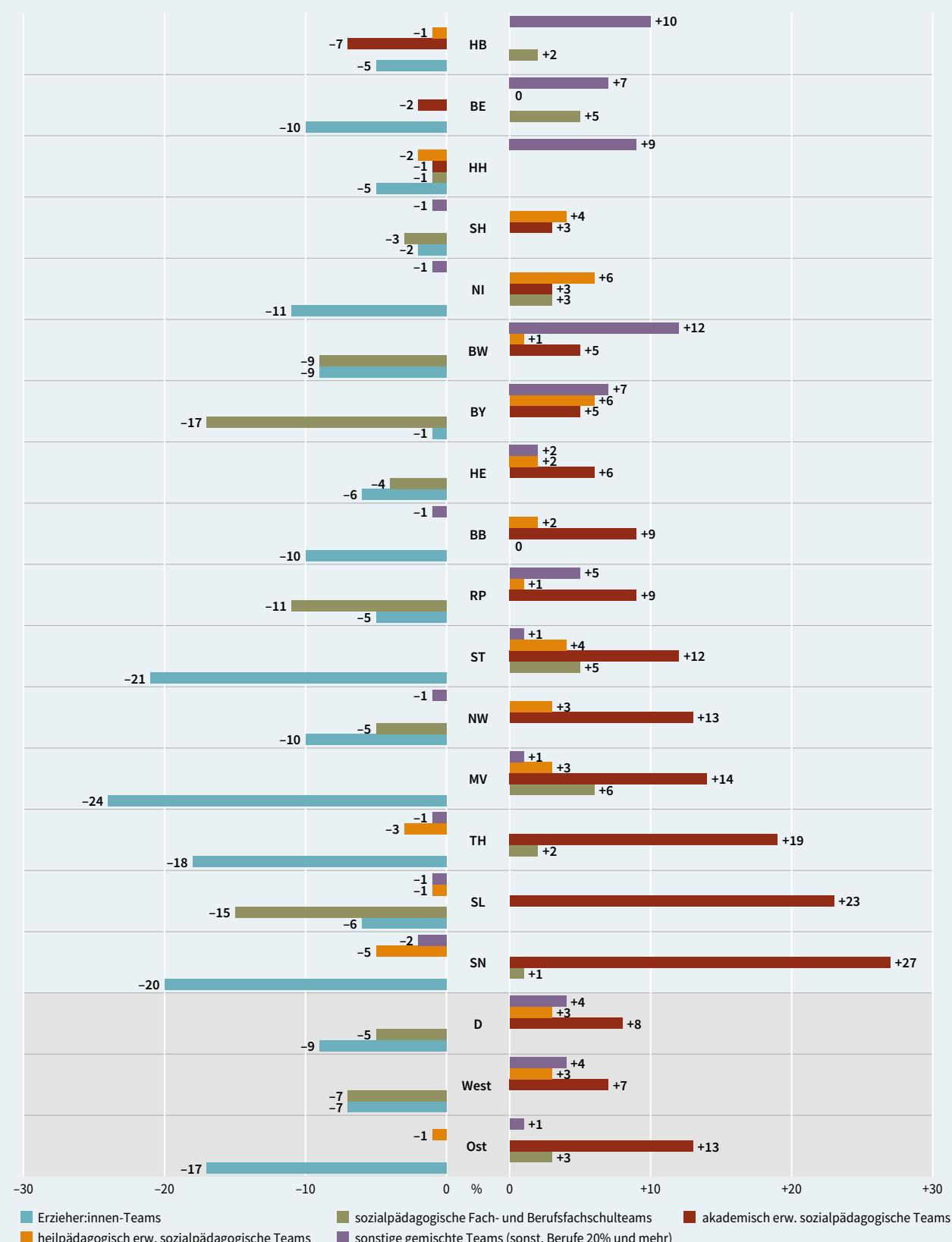
1 Die Zuordnung zu Teamtyp 3 (Akademiker:innen) erfolgt vorrangig vor der Zuordnung zu Typ 4 (Heilpädagogik).

2 Bei größeren Teams steigt die statistische Wahrscheinlichkeit für eine heterogene Zusammensetzung, wodurch sie seltener als „reine“ Berufsgruppen-Teams klassifiziert werden. Umgekehrt können kleine Teams eher zufällig homogen besetzt sein. Die Kategorisierungsmethodik erzeugt somit einen Stichprobengrößeneffekt, der bei der Interpretation mitbedacht werden muss. Die Teamkonstellationen beziehen nur das pädagogische und leitende Kernteam ein. Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende werden nicht berücksichtigt.

Der Anteil der „Erzieher:innen-Teams“ sank von 25 auf 16%, während „akademisch erweiterte“ (von 26 auf 34%) und „sonstige gemischte Teams“ (von 11 auf 14%) zunahmen – ein Zeichen wachsender Pluralisierung der Qualifikationsstrukturen.

Die Qualifikationsstruktur eines Teams ist weit mehr als die bloße Summe der im Team vorhandenen individuellen Abschlüsse – sie bestimmt dessen Handlungskompetenz, Leistungsfähigkeit und die Fähigkeit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Innovation. Umso bedeutsamer ist es, dass sich in den vergangenen zehn Jahren die Qualifikationsstruktur pädagogischer Teams (► M4) spürbar gewandelt hat (Abb. 3.8, Abb. 3.9; Tab. D3.7, Tab. D3.8):

- Der Anteil an „Erzieher:innen-Teams“ ist bundesweit von 25 (2014) auf 16% (2024) gesunken. Besonders deutlich fiel der Rückgang in Ostdeutschland aus, wo dieser Teamtyp von 47 auf 31% zurückging. Trotz dieser deutlichen Abnahme liegt der ostdeutsche Wert auch 2024 aber immer noch deutlich über dem westdeutschen Niveau, wo der Anteil im selben Zeitraum von 19 auf 12% fiel.
- Der Anteil „akademisch erweiterter sozialpädagogischer Teams“ stieg bundesweit von 26 auf 34%. Besonders dynamisch verlief die Entwicklung in Ostdeutschland (von 31 auf 44%), mit markanten Zugewinnen in Sachsen (+27 Prozentpunkte) und Thüringen (+19 Prozentpunkte). Haupttreiber hierfür dürfte die landesrechtlich aufgewertete Rolle der Kita-Leitung sein. In Westdeutschland nahm der Anteil akademisch erweiterter Teams ebenfalls zu (von 25 auf 31%) und erreichte damit 2024 erstmals das ostdeutsche Ausgangsniveau von 2014.
- Der Anteil der „sozialpädagogischen Fach- und Berufsfachschul-Teams“ aus Erzieher:innen, Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen, die traditionell vor allem in Westdeutschland verankert sind, ist deutschlandweit gesunken, und zwar um fünf Prozentpunkte von 29 auf 24%. In Ostdeutschland, wo Berufsabschlüsse wie Kinderpflege oder Sozialassistent historisch kaum vorkommen, blieb der Anteil niedrig – trotz eines leichten Anstiegs von 3 auf 6%, der vor allem auf die Öffnung der Personalverordnungen infolge der Corona-Pandemie zurückzuführen sein dürfte (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024).
- Der Anteil „sonstiger gemischter Teams“, in denen mindestens 20% der Beschäftigten keine einschlägige pädagogische Qualifikation besitzen, stieg bundesweit von 11 auf 14%. Besonders in einigen Bundesländern im Westen ist eine deutliche Zunahme dieser Teamprofile zu beobachten, z.B. in Baden-Württemberg (+12 Prozentpunkte), Bremen (+10 Prozentpunkte) und Hamburg (+9 Prozentpunkte). Das überrascht wenig: Diese Länder zählten zu den ersten, die dem Fachkräftemangel

Abb. 3.8 Veränderungen der Teamtypen nach Ländern zwischen 2014 und 2024 (in %)¹

¹ Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende). Qualifikationstyp ► M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

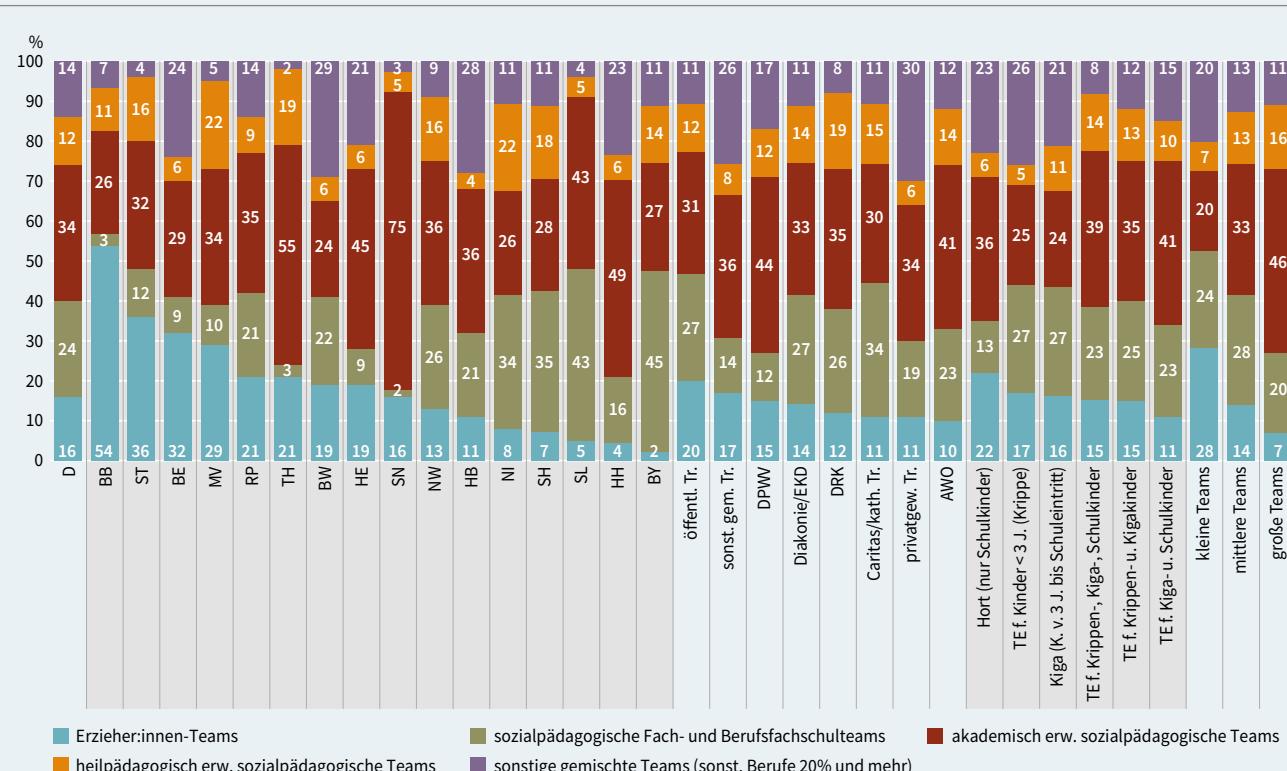
mit pragmatisch geöffneten Personalverordnungen jenseits traditioneller Ausbildungsgänge begegneten. Diese Entwicklung ist nicht zwangsläufig negativ. Hinter den „sonstigen gemischten Teams“ verbirgt sich eine breite Palette von Berufsabschlüssen – von fachfremden über fachaffine bis hin zu spezialisierten Qualifikationen. Diese Vielfalt kann die pädagogische Arbeit bereichern, wenn die beteiligten Personen ihre unterschiedlichen Perspektiven konstruktiv einbringen (Heyer u.a. 2019). So entstehen im besten Fall multiprofessionelle Teams, beispielsweise wenn Logopäd:innen Sprachförderaufgaben übernehmen oder Ergotherapeut:innen Bewegungsprojekte durchführen. Zugleich umfassen die „sonstigen gemischten Teams“ auch Teamkonstellationen, die stärker durch die Verfügbarkeit von Personal als durch strategische Überlegungen zur optimalen Teamzusammensetzung bestimmt sind. Allen gemeinsam ist, dass geteilte pädagogische Orientierungen und Zielvorstellungen häufig erst hergestellt werden müssen. Das erhöht das Risiko disziplinärer Reibungen, die pädagogische Kohärenz und Zielklarheit beeinträchtigen können (Labhart 2019; Seitz u.a. 2020), und stellt höhere Anforderungen an Teamentwicklung, Kommunikation und -koordination.

2024 verfügten 60% aller Kita-Teams über keine einschlägig akademisch qualifizierte Fachkraft – ein Hinweis darauf, dass Akademisierung bislang selektiv und nicht flächendeckend verläuft.

Die Analyse der Anteile einzelner Berufsgruppen im pädagogischen Kernteam (Tab. D3.9) liefert eine vertiefende Perspektive auf die zuvor dargestellten Teamprofile. So verfügten 2024 rund 60% aller Kita-Teams über keine einschlägig akademisch qualifizierte Fachkraft – in Ostdeutschland lag dieser Anteil mit 53% deutlich unter und in Westdeutschland mit 62% über dem bundesweiten Wert. Damit bleibt jene Hoffnung unerfüllt, die mit den ersten Absolvent:innen kindheitspädagogischer Studiengänge Ende der 2000er-Jahre aufkam: der flächendeckende Einzug akademischer Qualifikationen in die Teams.

Auch die Öffnung gegenüber fachfremdem oder nicht formal qualifiziertem Personal zeigt ein uneinheitliches Bild: Zwar ist der Anteil „sonstiger gemischter Teams“ in den letzten Jahren gestiegen, doch arbeiteten 2024 weiterhin 58% aller Kita-Teams ausschließlich mit einschlä-

Abb. 3.9 Teamtypen nach ausgewählten Merkmalen 2024 (in %)¹



¹ Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Kernpersonal (ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich); ohne Randpersonal (Praktikant:innen, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende). Qualifikationstyp ► M4.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

gig ausgebildetem Personal, wobei Westdeutschland mit 54% einen geringeren Wert verzeichnet. In Ostdeutschland hingegen liegt dieser Anteil mit 74% sogar deutlich höher – offenbar, weil der dort weniger ausgeprägte Fachkräftemangel den Druck mindert, auf nicht einschlägig Qualifizierte zurückzugreifen, und so die Orientierung an konventionellen Berufsabschlüssen stärkt.

Deutlich wird: Die nahezu flächendeckend erfolgte Öffnung der Personalverordnungen und die seit 2004 voranschreitende Akademisierung schlagen sich auf der Ebene der Kita-Teams bislang nicht flächendeckend nieder und sind nur punktuell spürbar.

Hinsichtlich der Trägerart zeigen sich deutlich differierende Qualifikationsstrukturen der Kita-Teams. In Einrichtungen des DPWV (44%) und der AWO (41%) sind „akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams“ am häufigsten vertreten. Demgegenüber weisen Einrichtungen der Caritas mit einem Anteil von 34% besonders häufig „sozialpädagogische Fach- und Berufsfachschulteams“ auf. Öffentliche Träger verfügen mit 20% über den höchsten Anteil an „Erzieher:innen-Teams“, „sozialpädagogische Fach- und Berufsfachschulteams“ sind mit 27% vertreten und „akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams“ stellen einen Anteil von 31%. Besonders hohe Anteile „sonstiger gemischter Teams“ finden sich bei sonstigen gemeinnützigen (26%) sowie privatgewerblichen Trägern (30%), was möglicherweise auf kleinere und jüngere Einrichtungen sowie flexible Einstellungspraktiken dieser Trägergruppen hinweist. „Heilpädagogisch erweiterte sozialpädagogische Teams“ stellen trägerübergreifend einen kleineren Teil der Teamlandschaft, erreichen jedoch bei einzelnen Trägern – insbesondere dem DRK (19%) – überdurchschnittliche Werte. Diese trägerspezifischen Unterschiede sind im Kontext regionaler Rahmenbedingungen und Fachkräfteverordnungen zu interpretieren: So weisen Träger, die verstärkt in Bundesländern mit offeneren Fachkräfte-regelungen, etwa Berlin, tätig sind, tendenziell diverser zusammengesetzte Teams auf.

Auch nach Einrichtungsart zeigen sich Unterschiede in der Zusammensetzung der Teams, die möglicherweise auf die zunehmende Notwendigkeit einer Ausdifferenzierung der pädagogischen Kompetenzprofile in den verschiedenen Betreuungssettings zurückzuführen sind (Fröhlich-Gildhoff/Weimann-Sandig 2020). Die Daten verdeutlichen insbesondere in Krippen mit 26% und Horten mit 23% einen hohen Anteil „sonstiger gemischter Teams“. Besonders bemerkenswert ist ein auf den ersten Blick widersprüchlicher Befund: Vor allem

diese Teamformen kommen überdurchschnittlich häufig in ostdeutschen Bundesländern vor, also in Regionen, in denen „sonstige gemischte Teams“ insgesamt seltener sind. Dies verweist auf ein differenziertes Bild der Personaleinsatzpraxis und veranschaulicht, dass sich hinter zusammengesetzten Durchschnittswerten teils gegensätzliche Entwicklungen auf Ebene einzelner Angebotsformen verbergen können.

Im Gesamtbild zeigt sich für das Qualifikationsgefüge der Kita-Teams eine zunehmende Diversifizierung der beruflichen Profile. Besonders im Ost-West-Vergleich treten Unterschiede zutage, die auf historisch gewachsene Ausbildungstraditionen sowie unterschiedliche Personalverordnungen zurückzuführen sind. Während ostdeutsche Länder verstärkt auf „akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams“ setzen, ist in westdeutschen Ländern eine stärkere Ausdifferenzierung der Qualifikationsstruktur in den Teams zu beobachten. Dies wird u.a. im steigenden Anteil „sonstiger gemischter Teams“ deutlich. Die Veränderungen in der Teamzusammensetzung spiegeln unterschiedliche länderspezifische Strategien der Fachkräftegewinnung wider, die sich zwischen Professionalisierung durch Akademisierung, Verfestigung traditioneller Fachlichkeit und pragmatischen Öffnungsstrategien bewegen. Hierdurch entsteht eine zunehmende Heterogenität der Teamzusammensetzung, die zwar vordergründig mit dem Etikett der Multiprofessionalität versehen wird, häufig jedoch nicht den Standards „echter multiprofessioneller“ Zusammenarbeit, bei der jeweils spezifische professionelle Perspektiven auf die pädagogische Arbeit eingebracht werden, entspricht (Grgic/Friederich 2023a, S. 250). Die weitere Entwicklung wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit es gelingt, die wachsende Heterogenität mittels entsprechender struktureller Rahmenbedingungen und fachlicher Orientierung zu gestalten.

3.5 Resümee

Der massive Kita-Ausbau der vergangenen zwei Jahrzehnte und die damit verbundenen länderspezifischen Maßnahmen haben zu tiefgreifenden Veränderungen in den Teamstrukturen geführt und werfen grundsätzliche Fragen zur pädagogischen Qualität und zum gesetzlich im KiQuTG verankerten Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse auf. Angesichts deutlicher regionaler Disparitäten spricht vieles dafür, wie zuletzt im Zusammenhang mit einem Qualitätsentwicklungsgesetz diskutiert, bundesweite Standards zu realisieren (BMFSFJ 2024).

Die mit dem Ausbau einhergehende Transformation vollzieht sich entlang dreier zentraler Entwicklungslinien und verdeutlicht, dass das quantitative Wachstum Spannungsfelder erzeugt, die das System zunehmend fordern: Erstens müssen insbesondere in Westdeutschland weiterhin unter den Herausforderungen des anhaltenden Fachkräftemangels neue Teams zusammengestellt werden. Zweitens werden aus einst überschaubaren, kleinen, oft informell organisierten Teams mittelgroße Organisationseinheiten, die neue Anforderungen an Abstimmung im Team, an die Leitungskräfte und die Träger stellen. Drittens ist die Teamzusammensetzung entlang aller untersuchten Dimensionen – Geschlecht, Alter und Qualifikation – deutlich heterogener geworden. Diese Entwicklung ist ambivalent zu bewerten: Während geschlechtergemischte und altersgemischte Teams durchaus positive Effekte auf die pädagogische Arbeit haben können, birgt die zunehmende Qualifikationsheterogenität sowohl Chancen für multiprofessionelle Ansätze als auch Risiken für die pädagogische Kohärenz.

Hinzu kommt, dass sich diese Veränderungen nicht flächendeckend, sondern entlang organisationaler und regionaler Linien vollziehen – differenziert nach Trägerschaft, Einrichtungsart und vor allem länderspezifischen Unterschieden. Während Westdeutschland weiterhin expandiert und dabei pragmatische Öffnungsstrategien verfolgt, befindet sich Ostdeutschland im Modus des Rückbaus bei gleichzeitiger Akademisierung. Diese divergierenden Entwicklungspfade zwischen Professionalisierung und Pragmatismus verschärfen bestehende Ungleichheiten und gefährden das Ziel „gleichwertiger Lebensverhältnisse“.

Die zentrale Herausforderung besteht absehbar darin, die gewachsene Heterogenität und Größe der Kita-Teams nicht als unvermeidliche Begleiterscheinung des Wachstums hinzunehmen, sondern sie gezielt zu gestalten. Internationale Erfahrungen zeigen, dass heterogene Teams ihr Potenzial nur dann entfalten können, wenn spezifische Bedingungen erfüllt sind: ausreichende Zeitressourcen für Teamarbeit und zur Entwicklung gemeinsamer pädagogischer Ziele, kompetente und unterstützende Leitungsarbeit sowie systematische Konzepte der Personalentwicklung (Oberhuemer u.a. 2023; Fröhlich-Gildhoff u.a. 2021). Nur hierdurch wird sich verhindern lassen, dass die Folgen des Wachstums zu einer dauerhaften Hypothek für die Qualität der Frühen Bildung werden.

Leitung von Kindertageseinrichtungen

4



Sowohl die Expansion der Frühen Bildung als auch die gestiegenen gesellschaftlichen Erwartungen an diesen Bildungsbereich und die zunehmende Heterogenität der Kinder und ihrer Familien haben die Leitungsaufgaben in Kindertageseinrichtungen verändert. Aber nicht nur die Kinder, sondern auch die Teams sind in ihrer Zusammensetzung heterogener geworden: Personen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, mit verschiedenen Qualifikationshintergründen und beruflichen Vorerfahrungen arbeiten in Kindertageseinrichtungen zusammen und müssen als Team zusammenfinden (Kap. 3). Zudem sind die Einrichtungen größer geworden und Leitungskräfte nicht mehr nur für die innerorganisationale Steuerung zuständig, sondern sie fungieren zugleich als „Schnittstelle“ zu ihrem Träger, zu den Fachberatungen, zu den Familien, zu anderen Einrichtungen im Sozialraum und zum Jugendamt (Klinkhammer u.a. 2021, S. 101). Mit anderen Worten: Die Anforderungen an das Management sind deutlich „komplexer“ geworden (Buchmann/Balaban-Feldens 2024, S. 131).

Daher ist es wenig überraschend, dass Leitungskräfte bei unzureichenden Ressourcen mit starken Belastungen im Arbeitsalltag konfrontiert sind (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. 2024; DKLK 2023; Buchmann/Balaban-Feldens 2024; Nagel-Prinz/Paulus 2014) und Überforderungen verspüren (Nentwig-Gesemann u.a. 2016, S. 30). Sie fühlen sich belasteter als pädagogische Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung, sie erleben häufiger eine Gratifikationskrise, und sie unterliegen einem höheren Burnout-Risiko (Schreyer u.a. 2014, S. 70–72; Nagel-Prinz/Paulus 2014, S. 19). Allerdings können diese Gefährdungen reduziert werden, wenn die Leitungskräfte durch die Träger gut unterstützt werden (Nentwig-Gesemann u.a. 2016, S. 30; Schreyer u.a. 2014, S. 72).

Sowohl im fachpolitischen als auch im wissenschaftlichen Diskurs ist die Kita-Leitung mittlerweile als Schlüsselposition anerkannt, die klare Aufgaben-, Kompetenz- und Tätigkeitsprofile sowie hieran angepasste Zeitressourcen und Unterstützungsstrukturen benötigt (Turani u.a. 2022; Geiger 2019; Falkenhagen u.a. 2017; Lange 2017; Nentwig-Gesemann u.a. 2016; Strehmel 2016; Schreyer u.a. 2014; Strehmel/Ulber 2014). Dies drückt sich u.a. durch die Förderung von Maßnahmen zur Stärkung von Leitung im „Gute-KiTa-Gesetz“ bzw. im „KiTa-Qualitätsgesetz“ aus (Buchmann/Balaban-Feldens 2024; Stöbe-Blossey u.a. 2021).

Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß eine Stärkung der Lei-

tungsfunktion sichtbar wird. Hierfür werden die quantitative Entwicklung der Leitungskräfte (Kap. 4.1), ihre personalen Voraussetzungen in punkto Qualifikation, Alter und Geschlecht (Kap. 4.2), ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Kap. 4.3) sowie die Ressourcen, die für die Leistungstätigkeit in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung stehen (Kap. 4.4), untersucht.

M1

Erfassung der Leistungstätigkeit

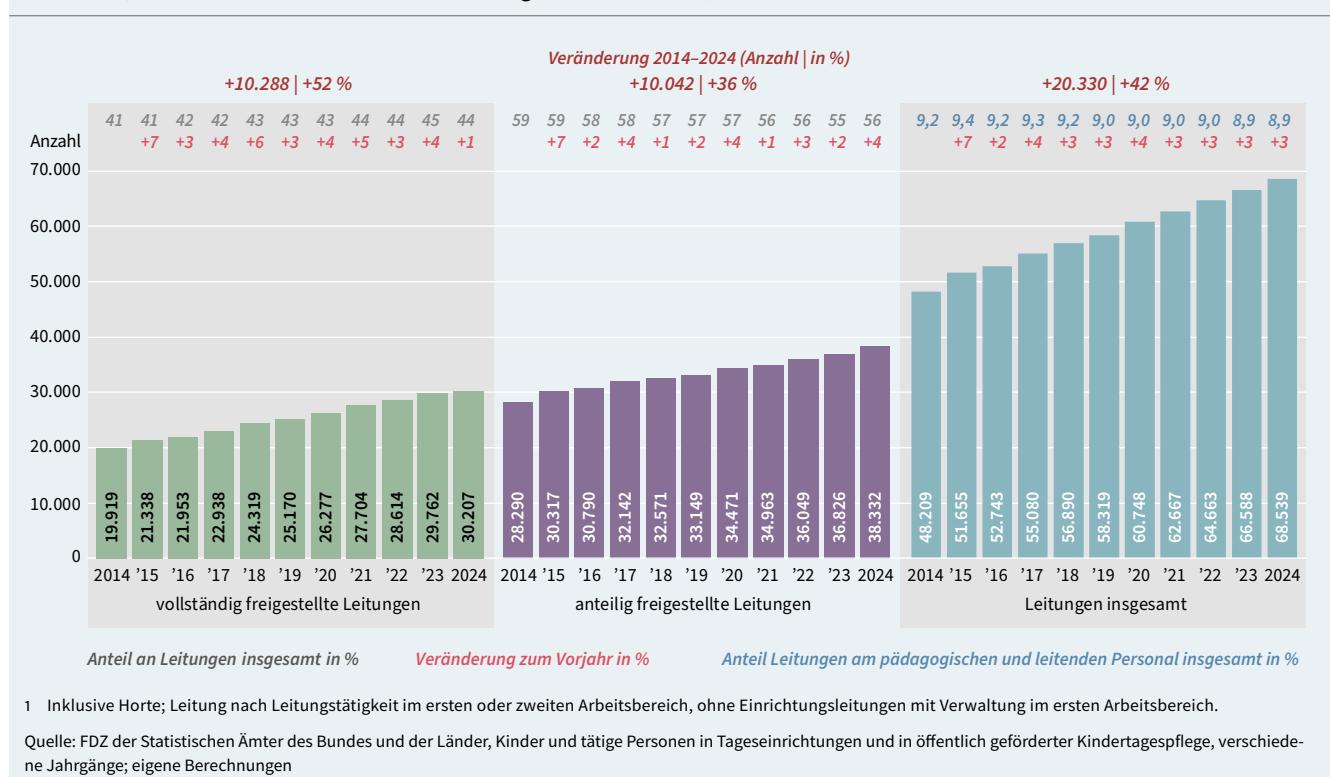
Seit 2011 ermöglicht die Kita-Statistik eine eigenständige Erfassung der Anzahl, Zusammensetzung und Beschäftigungsbedingungen von Leitungskräften. Die Erhebung kann aber nur die vertraglich abgesicherten, mit zeitlichen Ressourcen versehenen Leistungstätigkeiten einbeziehen. Dies lässt sich anhand der Anzahl der Wochenstunden, mit der eine Person vollständig oder anteilig Leitungsaufgaben im (zeitlich vorrangigen) ersten Arbeitsbereich oder im (zeitlich nachrangigen) zweiten Arbeitsbereich ausübt, realisieren. Da allein die vertragliche Vereinbarung erfragt wird und nicht das tatsächliche Ausmaß der Inanspruchnahme durch Leitungsaufgaben, wird die reale Arbeitszeit (inklusive Überstunden, Krankheit, Urlaub etc.) ebenso wenig sichtbar wie „informelle“ Leitungskräfte oder Stellvertretungen, die vom Einrichtungsträger für diese Aufgabe ernannt wurden, ohne hierfür ein formal verankertes Zeitbudget zur Verfügung gestellt zu bekommen (Lange 2017, S. 8ff.). Zudem lassen sich Leitungskräfte, die für mehrere Kindertageseinrichtungen zuständig sind, nicht identifizieren.

4.1 Entwicklung des Leitungspersonals

Die Anzahl der Leitungskräfte wuchs in den letzten zehn Jahren um 42%. Damit waren 2024 in den knapp 60.700 Kindertageseinrichtungen rund 68.500 Leitungskräfte tätig.

Die Expansion der Frühen Bildung spiegelt sich auch in einem Zuwachs des Leitungspersonals: 2014 übernahmen gut 48.200 Personen Leitungsaufgaben, 2024 rund 68.500 Personen, was einem Anstieg von 42% entspricht (Abb. 4.1; Tab. D4.1). Trotz dieses Wachstums hat sich der Anteil der Leitungspersonen am gesamten pädagogischen Personal nicht verändert: Er liegt über den gesamten Zeitraum hinweg vergleichsweise konstant bei 9%. Dies hängt damit zusammen, dass das übrige pädagogische Personal mit einem Plus von 47% sogar etwas stärker gewachsen ist (Kap. 2.3). Somit ist die Zahl der Leitungskräfte (lediglich) analog zum gesamten Personalwachstum gestiegen.

Abb. 4.1 Leitungen von Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung 2014 bis 2024
(Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)¹



1 Inklusive Horte; Leitung nach Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich, ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich.

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

Die Anzahl der vollständig freigestellten Leitungskräfte wuchs zwischen 2014 und 2024 mit einem Plus von 52% stärker als die der anteilig freigestellten Leitungen (+36%).

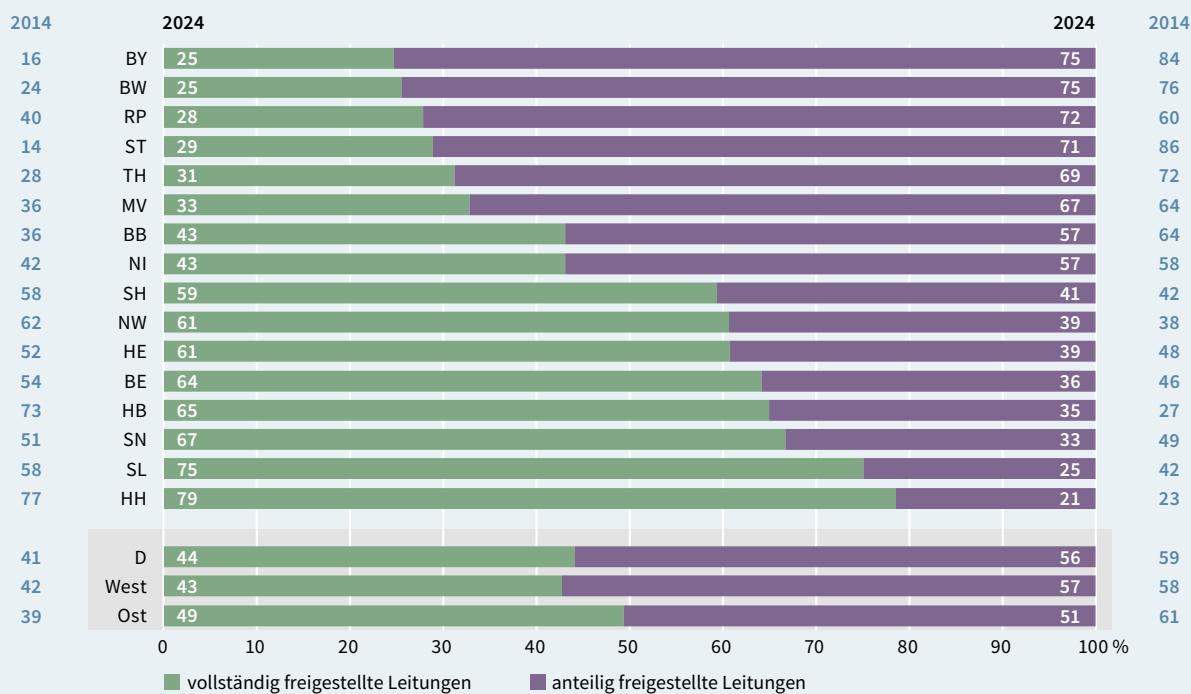
2024 waren 44% aller Leitungskräfte vollständig freigestellt, 56% übten sowohl Leitungs- als auch andere Tätigkeiten aus. Die Zahl der vollständig für die Leitungstätigkeit freigestellten Fachkräfte wuchs von 2014 bis 2024 um knapp 10.300 auf insgesamt 30.200 Personen, was einem Plus von 52% entspricht. Der Zuwachs fiel damit höher aus als bei den anteilig freigestellten Leitungen, deren Zahl sich innerhalb von zehn Jahren um 36% auf 38.300 erhöhte.

In jüngster Zeit lässt sich allerdings vor allem ein Anstieg der anteilig freigestellten Leitungskräfte beobachten: Sie verzeichneten von 2023 auf 2024 ein Plus von 4%, die vollständig freigestellten Leitungen hingegen lediglich ein Plus von 1,5%.

In Ostdeutschland ist der Anteil der vollständig freigestellten Leitungskräfte etwas höher als in Westdeutschland (49 vs. 43%) (Abb. 4.2; Tab. D4.2). Innerhalb der beiden Ländergruppen ist die Spannbreite der vollständig

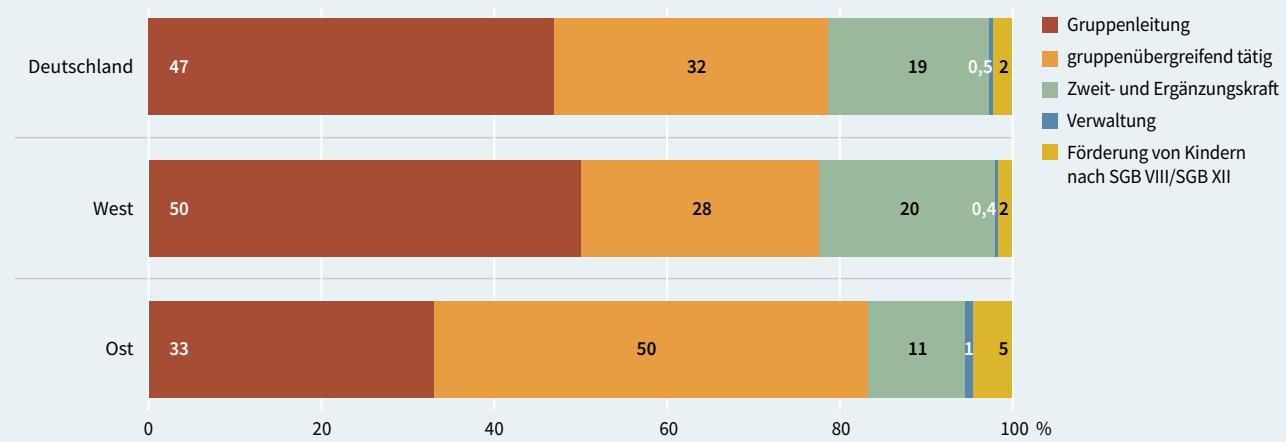
freigestellten Leitungen jedoch enorm hoch. Sie reicht im Westen von 25% in Bayern und Baden-Württemberg bis 79% in Hamburg und im Osten von 29% in Sachsen-Anhalt bis 67% in Sachsen. Auffällig ist, dass unter den fünf Ländern mit den höchsten Anteilen vollständig freigestellter Leitungen alle Stadtstaaten vertreten sind. Ein hoher Anteil vollständig freigestellter Leitungskräfte findet sich zudem vorwiegend in den Ländern mit überdurchschnittlich großen Einrichtungen (Tab. D4.2).

Zwischen 2014 und 2024 sind die Anteile der vollständig freigestellten Leitungen in den westlichen Bundesländern mit 42 und 43% weitestgehend stabil geblieben, wohingegen sich in Ostdeutschland ein Anstieg von 39 auf 49% beobachten lässt. Hinter dieser Entwicklung verbirgt sich jedoch ebenfalls eine große Spannbreite. So sind die Zuwächse in Ostdeutschland vor allem auf die Entwicklungen in Sachsen-Anhalt und Sachsen zurückzuführen (+15 bzw. +16 Prozentpunkte). Demgegenüber waren die Zuwächse in Berlin, Brandenburg und Thüringen geringer, und in Mecklenburg-Vorpommern ging der Anteil vollständig freigestellter Leitungen um drei Prozentpunkte zurück. Ähnlich weit geht die Schere in den westdeutschen Ländern auseinander: Während sich der Anteil vollständig freigestellter Leitungen in einigen Ländern kaum verändert hat (BW, NI, SH, NW, HH), stieg er in anderen Ländern substanzial an (BY, HE, SL).

Abb. 4.2 Leitungen von Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ländern 2014 und 2024 (in %)¹

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich; Leitung nach anteiliger oder vollständiger Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2024; eigene Berechnungen

Abb. 4.3 Anteilig freigestellte Leitungen nach weiterem Arbeitsbereich 2024 (in %)¹

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich; Leitung nach anteiliger Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

In Rheinland-Pfalz und Bremen hat sich der Anteil vollständig freigestellter Leitungen zwischen 2014 und 2024 deutlich reduziert. Hinsichtlich der anteilig freigestell-

ten Leitungskräfte ist die Frage aufschlussreich, welche weiteren Tätigkeiten sie ausüben, da die Antwort Rückschlüsse auf Spezifika und potenzielle Herausforde-

rungen in dieser Position zulässt. So gibt es empirische Hinweise darauf, dass Leitungen, die zugleich in einem anderen Arbeitsbereich tätig sind, dies häufig als „Rollendiffusion“ erleben oder sich durch diese „Doppelrolle“ belastet fühlen (Nagel-Prinz/Paulus 2014, S. 19).

Fast die Hälfte der anteilig freigestellten Leitungen war 2024 zusätzlich mit der Leitung einer Gruppe betraut (Abb. 4.3; Tab. D4.3). Knapp ein Drittel war gruppenübergreifend tätig und knapp ein Fünftel als Zweit- und Ergänzungskraft. Die Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung sowie Verwaltungstätigkeiten spielten mit 2 und 0,5% eine marginale Rolle.

Deutliche Unterschiede in den weiteren Arbeitsbereichen der anteilig freigestellten Leitungskräfte sind zwischen Ost- und Westdeutschland erkennbar: Im Westen ist die Hälfte der anteilig freigestellten Leitungskräfte zugleich als Gruppenleitung tätig, im Osten lediglich ein Drittel. Im Gegenzug ist in den östlichen Ländern die Hälfte der anteilig freigestellten Leitungskräfte gruppenübergreifend tätig, im Westen hingegen etwas mehr als ein Viertel. Der Anteil der anteilig freigestellten Leitungen, die zusätzlich als Zweit- oder Ergänzungskraft tätig sind, ist im Westen mit 20% fast doppelt so hoch wie im Osten (11%).

Im Zehnjahresvergleich hat die Gruppenleitung als Arbeitsbereich neben der Leitungstätigkeit bundesweit an Bedeutung verloren (−13 Prozentpunkte) zugunsten der gruppenübergreifenden Tätigkeit (+6 Prozentpunkte) und des Einsatzes als Zweit- und Ergänzungskraft (+7 Prozentpunkte) (Tab. D4.3).

4.2 Zusammensetzung des Leitungspersonals

Das Leitungspersonal ist im Vergleich zum übrigen pädagogischen Personal älter, länger in der Einrichtung tätig und zu einem höheren Anteil einschlägig akademisch qualifiziert.

Verschiedene empirische Studien zu Berufswegen in der Kindertageseinrichtung deuten darauf hin, dass die Kita-Leitung bislang die einzige Funktionsstelle ist, für die zu mindest teilweise formalisierte Zugangswege bestehen und für die trägerseitig Karrierepfade implementiert wurden (Nachtigall u.a. 2021). Dies hängt mit einer gewissen Verrechtlichung der Leitungsposition zusammen und spiegelt sich in den Steuerungsbemühungen der Einrich-

tungsträger, die Leitungskräfte insbesondere beim Einstieg mit non-formalen und informellen Angeboten der Fort- und Weiterbildung zu unterstützen (Meiner-Teubner u.a. 2022; Geiger 2019, S. 89).

Da es meist einige Zeit dauert, die „Karriereleiter“ hochzuklettern, sind Leitungskräfte im Schnitt älter als das übrige pädagogische Personal und weisen darüber hinaus eine längere Beschäftigungsdauer in der Einrichtung auf (Abb. 4.4; Tab. D4.4, D4.5). Dies deutet u.a. darauf hin, dass Leitungskräfte vor allem „aus den eigenen Reihen“ rekrutiert werden. Vollständig freigestellte Einrichtungsleitungen sind im Durchschnitt 47 Jahre alt, anteilig freigestellte Leitungskräfte 46 Jahre, während das übrige Personal mit rund 39 Jahren gut sieben bis acht Jahre jünger ist. Analog zum Lebensalter liegt die Beschäftigungsdauer in der Einrichtung sowohl bei den vollständig als auch bei den anteilig freigestellten Leitungskräften bei gut elf Jahren. Das übrige Personal ist hingegen knapp sieben Jahre in derselben Einrichtung beschäftigt.

Die Leitung in Kindertageseinrichtungen ist nach wie vor eine Domäne der Frauen. Dementsprechend liegt der Anteil der Männer unter den Leitungskräften kaum über dem Anteil der Männer am sonstigen pädagogischen Personal. Von den vollständig freigestellten Leitungskräften sind 9% und von den anteilig freigestellten Leitungskräften 7% männlich. Der Anteil der Männer beim übrigen pädagogischen Personal liegt mit 8% dazwischen (Abb. 4.4; Tab. D4.6).

Der einschlägige Fachschulabschluss ist nach wie vor die häufigste Qualifikation von Kita-Leitungen. Die Akademisierung des Leitungspersonals ist unter vollständig freigestellten Leitungen weiter vorangeschritten als unter den anteilig freigestellten Leitungen.

Wie beim gesamten Personal überwiegen beim Leitungspersonal die fachschulisch ausgebildeten Erzieher:innen, besonders stark bei den anteilig freigestellten Leitungskräften (84%) (Abb. 4.5; Tab. D4.7). Danach folgen die Personen mit einschlägiger Hochschulausbildung, also z.B. Sozialarbeiter:innen, Kindheitspädagog:innen oder Erziehungswissenschaftler:innen. Sie stellen bei den vollständig freigestellten Leitungen immerhin einen Anteil von 26% und bei den teilweise freigestellten einen Anteil von 14%. Personen mit sonstiger Hochschul- oder Berufsausbildung und Personen mit einer berufsfachschulischen Ausbildung sind eine Seltenheit (3 bzw. 0,3%).

Abb. 4.4 Leitungen und übriges pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen nach persönlichen Merkmalen 2024 (Deutschland; in %; Mittelwerte)¹⁾



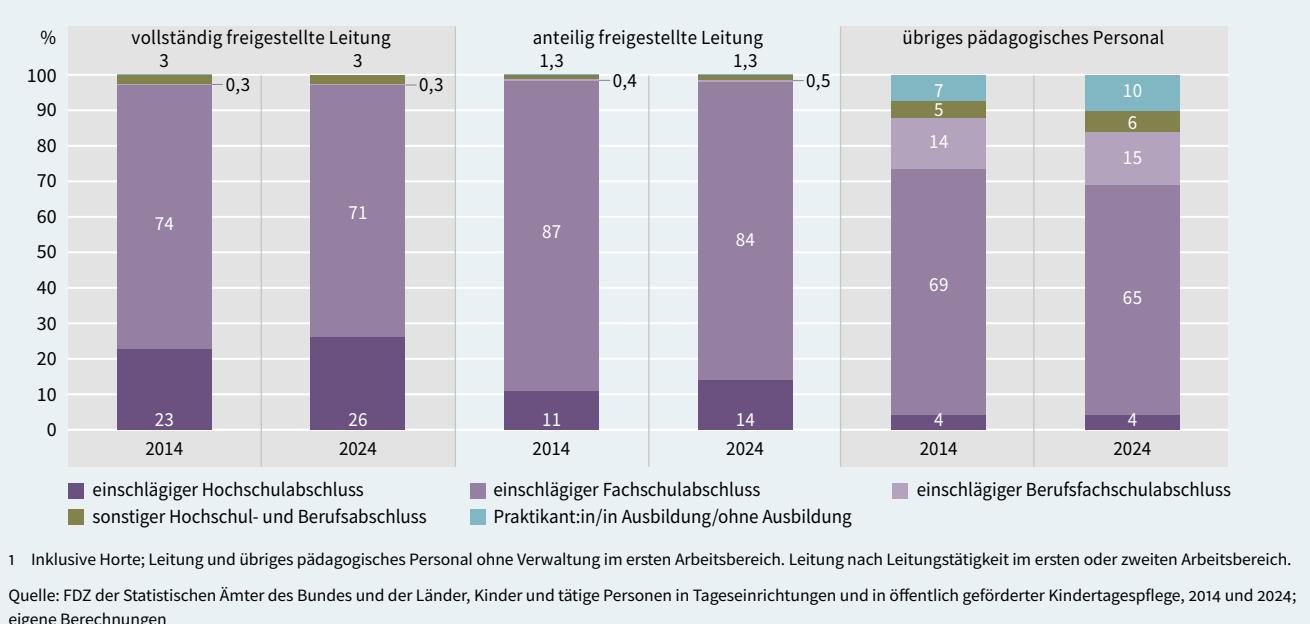
1) Inklusive Horte; Leitung nach Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich, ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

Das Qualifikationsniveau des Leitungspersonals ist in den östlichen Bundesländern durchweg höher als in den westlichen Bundesländern: So liegt der Anteil der Leitungskräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss im Osten bei 33%, im Westen hingegen bei 15% (Tab. D4.8). Auf Bundeslandebene liegt die Spannbreite zwischen 67% in Sachsen und 11% in Bayern. Hohe Akademisierungsquoten beim Leitungspersonal finden sich vor allem in Ländern, die – wenn auch zum Teil erst ab einer gewissen Einrichtungsgröße – einen Hochschulabschluss bei den Leitungskräften voraussetzen. Hierzu zählen Sachsen (67%) und Thüringen (35%) sowie Hamburg (42%) und Bremen (26%).

Von 2014 bis 2024 ist bei den Leitungskräften der Anteil der Personen mit einschlägiger Fachschulausbildung zugunsten der Personen mit Hochschulabschlüssen leicht gesunken, und zwar sowohl bei den vollständig als auch bei den anteilig freigestellten Leitungskräften um jeweils drei Prozentpunkte (Abb. 4.5; Tab. D4.7). Bei den Personen mit einschlägiger Berufsfachschulausbildung und bei den fachfremd qualifizierten Personen sind hingegen die Anteile nahezu unverändert geblieben.

Abb. 4.5 Leitungen und übriges pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikation 2014 und 2024 (Deutschland; in %)¹



1 Inklusive Horte; Leitung und übriges pädagogisches Personal ohne Verwaltung im ersten Arbeitsbereich. Leitung nach Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

4.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Vollständig freigestellten Leitungskräften stand 2024 mit 32,7 Wochenstunden ein mehr als doppelt so großes Zeitbudget für Leitungstätigkeiten zur Verfügung wie mit 14,6 Wochenstunden den anteilig freigestellten Leitungen.

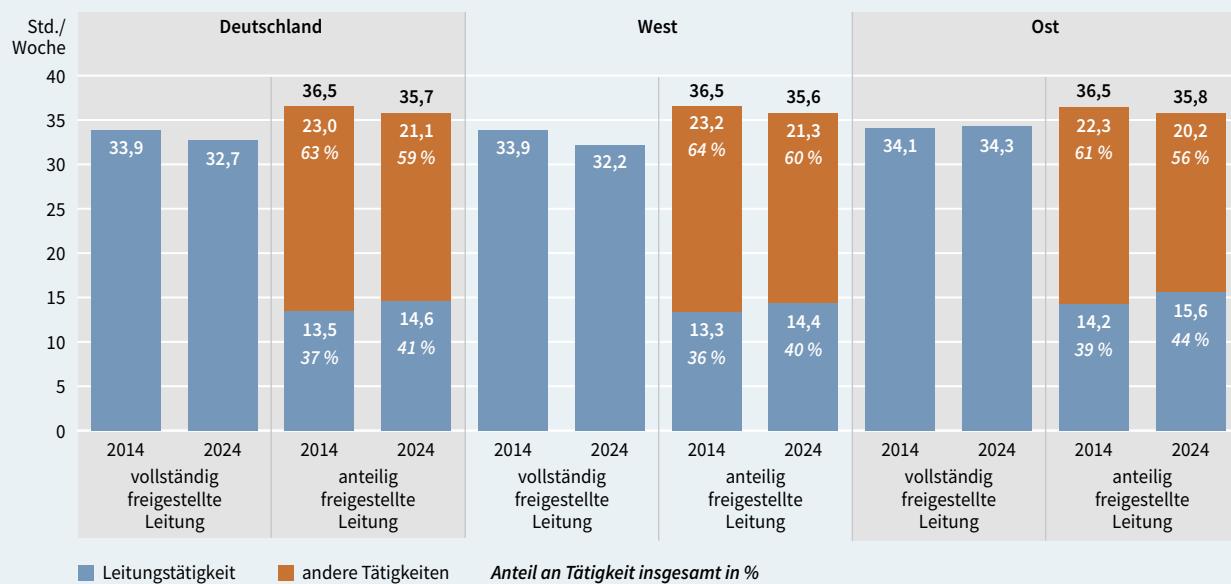
Die anteilig freigestellten Leitungskräfte haben mit 35,7 Stunden einen geringfügig höheren Stundenumfang als die vollständig freigestellten Leitungskräfte mit 32,7 Stunden (Abb. 4.6; Tab. D4.9). Ihr Stundenbudget für Leitungsaufgaben fällt jedoch deutlich geringer aus als das ihrer vollständig freigestellten Leitungskolleg:innen. Während vollständig freigestellte Leitungskräfte ihre gesamte Arbeitszeit für Leitungsaufgaben einsetzen können, stehen den anteilig freigestellten Leitungskräften im Durchschnitt lediglich knapp 15 Stunden und damit weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für Leitungstätigkeiten zur Verfügung: Zwei Fünftel des Beschäftigungsumfangs (14,6 Stunden) waren für Leitungsaufgaben vorgesehen, drei Fünftel (21,1 Stunden) für andere Tätigkeiten. In Ostdeutschland fallen die Beschäftigungsumfänge der vollständig freigestellten Leitungen (+2,1 Stunden) etwas höher aus als in Westdeutschland, bei den anteilig freigestellten Leitungen sind die Unterschiede hingegen marginal (+0,2 Stunden).

Im Zehnjahresvergleich hat sich bei beiden Leitungskräftegruppen die gesamte wöchentliche Arbeitszeit um etwa eine Stunde reduziert. Bei anteilig freigestellten Leitungskräften ist jedoch zugleich das Stundenbudget für Leitungsaufgaben um gut eine Stunde gestiegen. Diese Erhöhung ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland zu beobachten, wobei sowohl der anteilige als auch der absolute Zuwachs im Westen (+1,1 Stunden; +4 Prozentpunkte) etwas geringer ausfiel als im Osten (+1,4 Stunden, +5 Prozentpunkte) (Abb. 4.6; Tab. D4.9).

Die Beschäftigungsumfänge für Leitungstätigkeiten unterscheiden sich zwischen den Ländern erheblich und reichen von 11,6 bis 35,6 Wochenstunden.

Mit Blick auf die Arbeitszeitumfänge in den einzelnen Bundesländern zeigen sich erneut erhebliche Unterschiede und zwar sowohl bei den vollständig als auch bei den anteilig freigestellten Leitungskräften. Bei Ersteren liegen die Arbeitszeitumfänge zwischen 26,5 Stunden in Bayern und 35,6 Stunden in Berlin (Abb. 4.7; Tab. D4.9). Eher unterdurchschnittliche Stundenumfänge finden sich neben Bayern in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Bremen. An der Spitze, also im oberen Viertel, stehen hingegen neben Berlin und Brandenburg die Länder Sachsen und Nordrhein-Westfalen.

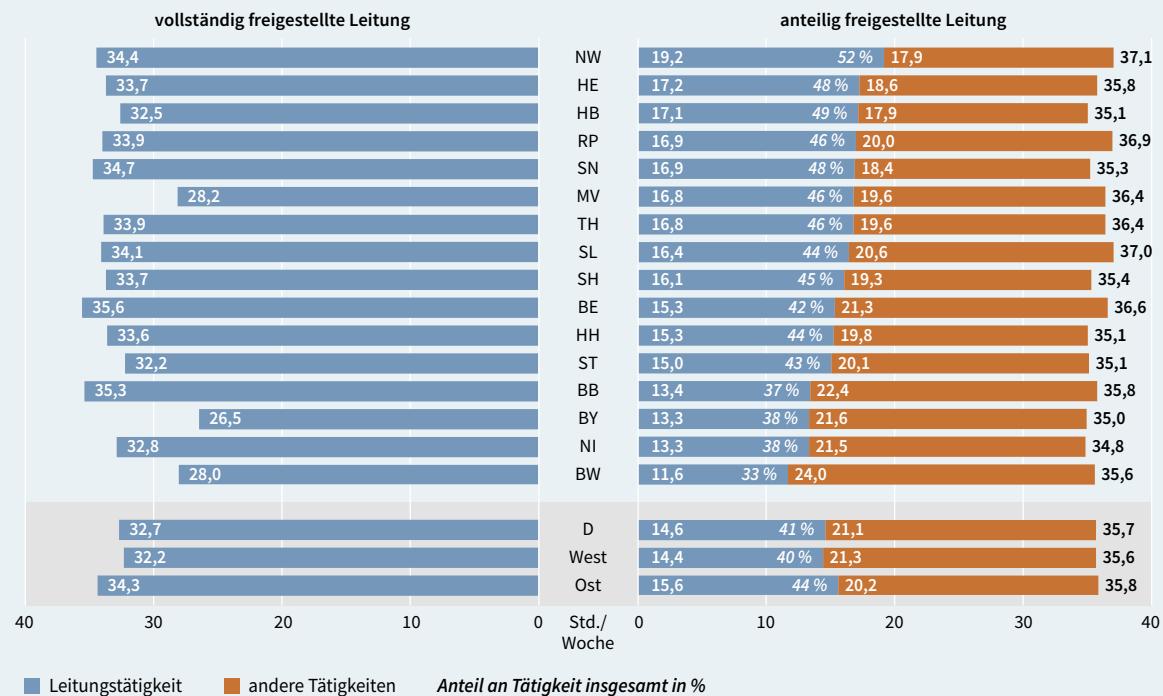
Abb. 4.6 Leitungen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Beschäftigungsumfang 2014 und 2024 (Mittelwerte, in %)¹



1 Inklusive Horte; Leitung nach Leitungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich, ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2024; eigene Berechnungen

Abb. 4.7 Leitungen in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang für Leitung und andere Tätigkeit nach Art der Freistellung und Ländern 2024 (Mittelwerte; in %)¹



1 Inklusive Horte; Mittelwerte: wöchentliche Leistungsstunden pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals (inkl. Leitung mit erstem Arbeitsbereich Verwaltung).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; eigene Berechnungen

Den anteilig freigestellten Leitungskräften stehen für ihre Leitungsaufgaben zwischen 11,6 Stunden in Baden-Württemberg und 19,2 Stunden in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung. Deutlich darunter liegen neben Baden-Württemberg die anteilig freigestellten Leitungskräfte in Niedersachsen, Bayern und Brandenburg. Im oberen Viertel liegen neben Nordrhein-Westfalen Hessen, Bremen und Rheinland-Pfalz. Über überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsumfänge verfügte das Leitungspersonal vor allem in den Ländern, in denen die Einrichtungen vergleichsweise groß sind und ein hoher Anteil von Leitungen vollständig freigestellt ist (BE, HH, HE, SH, NW, SL, SN) (Tab. D4.2).

Leitungspositionen zeichnen sich durch eine hohe Beschäftigungssicherheit aus: 98% der Leitungskräfte sind unbefristet beschäftigt.

Sowohl das vollständig als auch das anteilig freigestellte Leitungspersonal ist im Unterschied zum übrigen Personal nahezu komplett unbefristet beschäftigt (98 vs. 88%) (Tab. D4.10). Unterschiede zwischen Ost und West finden sich hier nicht. Damit zeigt sich ein Zusammenhang zwischen hierarchischer Positionierung und Beschäftigungssicherheit: Je höher die hierarchische Positionierung und die damit einhergehende Verantwortung, desto seltener sind die Leitungs- und Fachkräfte befristet beschäftigt (Kap. 2).

4.4 Leitungsmodelle und Leitungsressourcen

Schon lange sind die sehr unterschiedlichen Ressourcenausstattungen der Einrichtungen bekannt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). Zurückzuführen sind sie nicht zuletzt auf heterogene rechtliche Regelungen: Die Kita-Gesetze und Personalverordnungen in den Ländern regeln die Zuteilung der Leitungsressourcen an die Einrichtungen. Die Höhe der zugewiesenen Ressourcen ist dabei zumeist an die Größe der Einrichtungen gekoppelt – gemessen anhand der Anzahl der Gruppen, der Anzahl und/oder Betreuungsumfänge der Kinder oder der Anzahl der pädagogisch Tätigen – und variiert zwischen den Ländern erheblich. Werden auf der Basis der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen die Leitungsstunden für eine Modell-Kita (65 Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt mit Ganztagsbetreuung) berechnet, gewähren die Länder im Mittel 19,6 Leitungsstunden pro Einrichtung. Die Varianz zwischen den Ländern (mit formal geregelten Leitungsressourcen) reicht für diesel-

be Modell-Kita von 10 bis 40 Wochenstunden (Tab. D4.11). Allein diese große Spannbreite an zeitlichen Ressourcen legt den Schluss nahe, dass Leitungskräfte ihre Arbeit sehr unterschiedlich ausgestalten dürfen. Während die einen vermutlich lediglich den Betrieb organisieren können, haben die anderen Zeit für die Personal- und Teamentwicklung sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung und Qualitätsentwicklung ihrer Einrichtungen.

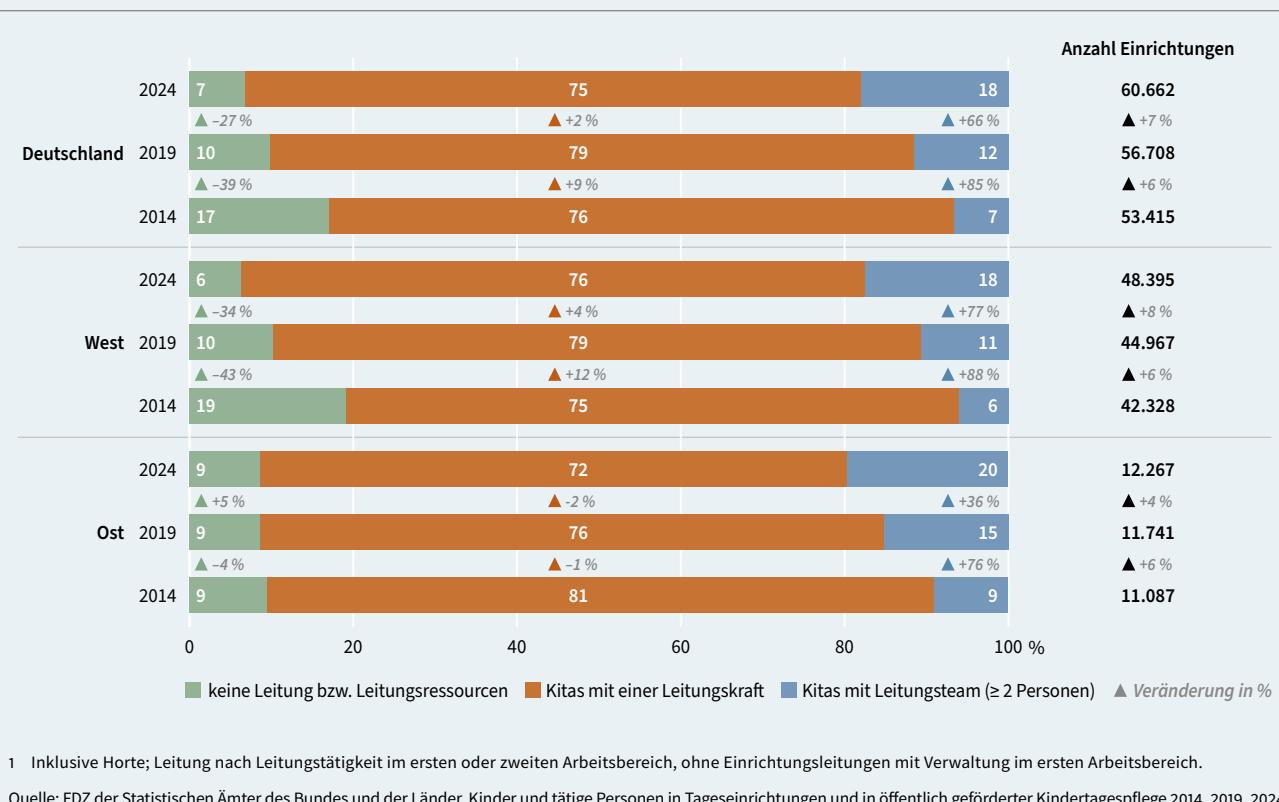
Leitungsmodelle

Der Anteil von Leitungsteams hat sich in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt. Er liegt aktuell bei 18%.

In Kindertageseinrichtungen wird Leitung auf verschiedene Weisen organisiert, gestaltet und – gemäß den landesrechtlichen Bestimmungen sowie den Anforderungs- und Strukturmerkmalen der Einrichtungen – mit Personalanteilen ausgestattet. In den amtlichen Daten lassen sich Kindertageseinrichtungen mit einer Leitungsperson sowie mit Leitungsteams unterscheiden, die sich aus Leitung und Stellvertretung oder aus mindestens zwei gleichberechtigten Leitungskräften zusammensetzen können.

Die Leitung durch eine Leitungsperson ist nach wie vor und mit großem Abstand das am häufigsten anzutreffende Leitungsmodell: Drei Viertel aller Einrichtungen wurden 2024 von einer Leitungskraft geführt. Dieser Anteil ist – trotz steigender Einrichtungszahlen – über die Zeit weitgehend stabil. Leitungsteams sind mittlerweile stärker verbreitet als noch vor zehn Jahren: Ihr Anteil hat sich zwischen 2014 und 2024 von 7% auf 18% mehr als verdoppelt, die absoluten Zahlen haben sich in etwa verdreifacht: von rund 3.570 auf über 10.900 Einrichtungen (Abb. 4.8; Tab. D4.12). Während sich die bundesweiten Entwicklungen – stabiler Anteil von Einrichtungen, die von einer Person geleitet werden, Zuwachs bei den Leitungsteams, Rückgang bei Einrichtungen ohne formelle Leitungsressourcen – in den Einrichtungen in Westdeutschland spiegeln, lässt sich in Ostdeutschland ein Rückgang der von einer Person geleiteten Kindertageseinrichtungen bei überproportionalem Anstieg der Leitungsteams beobachten. Der Anteil an Einrichtungen ohne formelle Leitungsressourcen ist hier konstant geblieben.

Mit zunehmender Einrichtungsgröße steigen die Anforderungen an Koordination und Management. Entsprechend wurden 2024 rund 34% der großen, aber nur 5% der kleinen Einrichtungen von einem Leitungsteam geführt.

Abb. 4.8 Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; in %; Veränderung in %)¹

1 Inklusive Horte; Leitung nach Leistungstätigkeit im ersten oder zweiten Arbeitsbereich, ohne Einrichtungsleitungen mit Verwaltung im ersten Arbeitsbereich.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2014, 2019, 2024; eigene Berechnungen

Auch Mono-Einrichtungen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 23), die ausschließlich Kinder einer Altersgruppe betreuen und i.d.R. vergleichsweise klein sind, werden seltener von Leitungsteams geführt (10 bis 14%) als altersgruppenübergreifenden Einrichtungen (19 bis 26%).

Der Trend zu mehr Leitungsteams lässt sich insofern jedoch nicht ausschließlich über die gewachsene Einrichtungsgröße erklären, als auch innerhalb der einzelnen Größenklassen der Anteil der Leitungsteams zugenommen hat (Tab. D4.13).

Einrichtungen ohne formelle Leitungsressourcen

Immer mehr Einrichtungen verfügen über eigene Leitungsressourcen: Im Jahr 2024 traf das für 93% der Kindertageseinrichtungen zu.

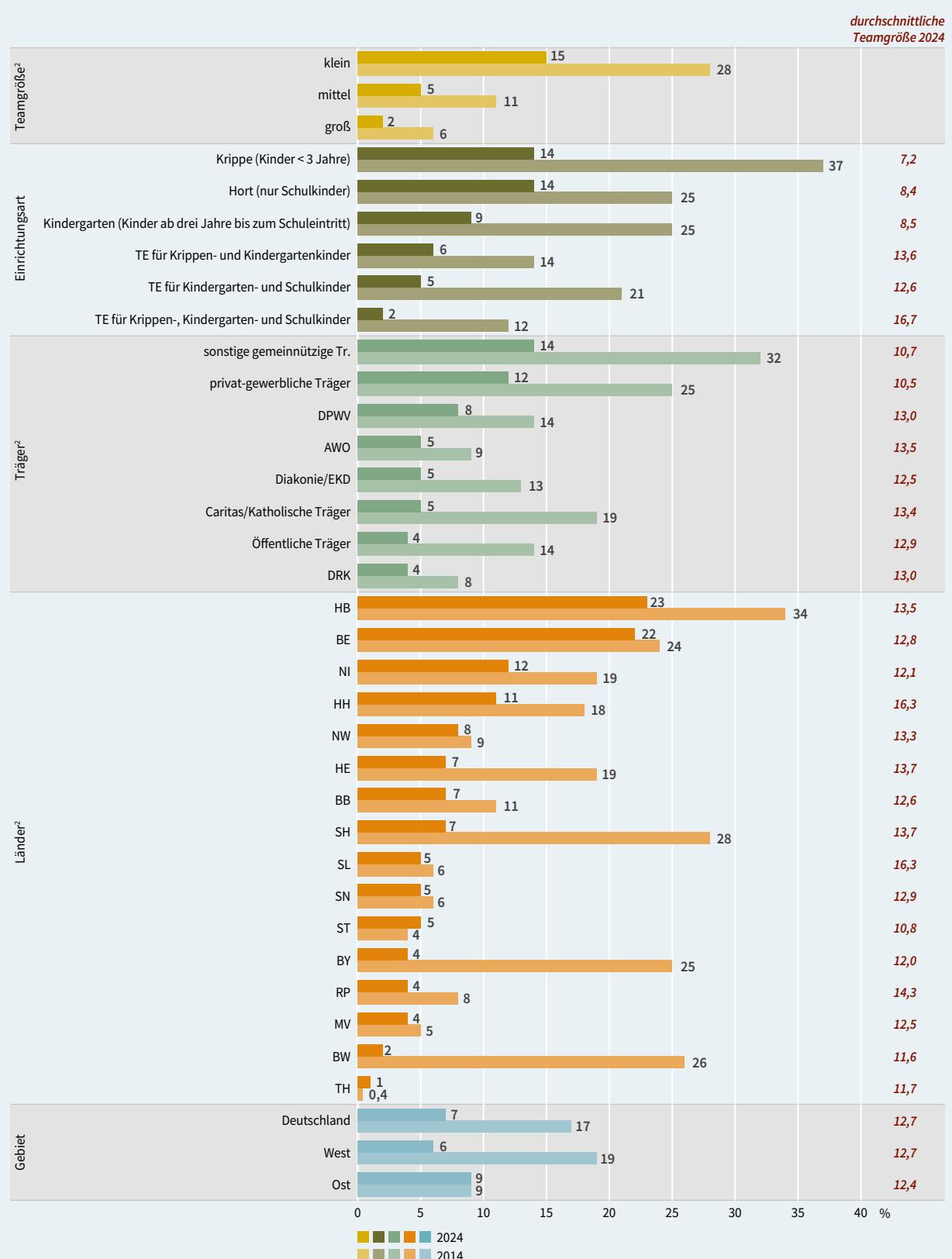
In den vergangenen zehn Jahren ist der Anteil der Einrichtungen ohne formelle eigene Leitungsressourcen von 17 auf 7% zurückgegangen. Diese Entwicklung zeigt sich in Einrichtungen unterschiedlicher Größe, in allen Einrichtungsarten, bei allen Trägern und in fast allen Ländern (Abb. 4.9; Tab. D4.14).

Schon im Fachkräftebarometer 2014 wurde darauf hingewiesen, dass in vielen dieser Kindertageseinrichtungen Leitung „gewissermaßen nebenher und ohne formal definierte Zeitressourcen ausgeübt wird“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 39). Denkbar ist aber auch, dass diese Aufgabe für mehrere Einrichtungen beim Träger gebündelt wird und daher nicht auf Ebene der Einrichtungen angesiedelt ist. Außerdem könnte es Personen mit Leitungsaufgaben in einem dritten Arbeitsbereich geben, der in der amtlichen Statistik nicht erfasst wird (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 92). Und schließlich ist es möglich, dass zwar ein Zeitbudget für Leistungstätigkeiten vorhanden ist, die Leitungsposition zum Stichtag aber nicht besetzt war.

Wie hoch der Anteil von Einrichtungen ist, in denen Leistungstätigkeiten nicht mit zeitlichen Ressourcen hinterlegt sind, unterscheidet sich zwischen Kindertageseinrichtungen nach Größe, Einrichtungsart, Trägerschaft und Bundesland:

- Je kleiner die Einrichtung ist, desto eher sind keine formellen Leitungsressourcen vorhanden: Während von den großen und mittleren Einrichtungen 2024 lediglich 2 bzw. 5% ohne formelle Leitungsressourcen arbeiteten, kamen die kleinen Einrichtungen auf einen Anteil von 15%.

Abb. 4.9 Kindertageseinrichtungen ohne Leitungsressourcen nach ausgewählten Merkmalen 2014 und 2024 und durchschnittlicher Teamgröße 2024 (in %, Mittelwerte)¹



1 Inklusive Horte.

2 Teamgröße: Kleine Teams: bis zu 7 Beschäftigte, Mittlere Teams: 8 bis zu 14 Beschäftigte, Große Teams: 15 und mehr Beschäftigte. Träger ► Tab. D4.14; Kap. 2, M5, M6

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2024; eigene Berechnungen

- In Einrichtungen, die ausschließlich Kinder einer Altersgruppe betreuen, finden sich zu 9 bis 14% keine eigenen Leitungsressourcen. Sie sind zugleich die kleinsten Einrichtungen.
- Einrichtungen in sonstiger gemeinnütziger Trägerschaft sowie in privat-gewerblicher Trägerschaft verfügen zu 14 bzw. 12% über keine eigenen Leitungsressourcen. Diese Träger haben i.d.R. die kleinsten Einrichtungen (z.B. Elterninitiativen).
- Große Unterschiede zeigen sich erneut zwischen den Ländern: Der Anteil der Einrichtungen ohne eigene Leitungsressourcen reichte 2024 von knapp einem Viertel in Bremen und Berlin bis zu 0,4% in Thüringen. In etwa der Hälfte der Länder waren Einrichtungen ohne Leitungsressourcen schon 2014 nicht sehr verbreitet. Dies trifft auf alle ostdeutschen und drei westdeutsche Länder (SL, RP, NW) zu. Weitere Länder haben, wengleich von unterschiedlich hohem Niveau ausgehend, deutlich Rückgänge von 10 Prozentpunkten und mehr zu verzeichnen (BW, SH, BY, HB, HE).

Umfang vorhandener Leitungsressourcen

Kindertageseinrichtungen in Deutschland hatten 2024 durchschnittlich 25,5 Leitungsstunden pro Woche zur Verfügung. Dies sind 5,7 Stunden mehr als 2014.

Für jede Einrichtung kann ermittelt werden, wie viele Leitungsstunden pro Woche zur Verfügung stehen, indem die jeweiligen Beschäftigungsumfänge für Leitungstätigkeiten des vollständig und anteilig freigestellten Personals pro Einrichtung summiert werden. Bundesweit waren 2014 für alle Kindertageseinrichtungen etwas mehr als eine Million Leitungsstunden pro Woche vorhanden, zehn Jahre später waren es mehr als 1,5 Millionen Stunden (+46%) (Tab. D4.15). Im Durchschnitt hatten Kindertageseinrichtungen 2024 deutschlandweit 25,5 Wochenstunden an Leitungszeit zur Verfügung. Dies sind 5,7 Stunden mehr als zehn Jahre zuvor und entspricht einem Zuwachs von 29%. In Ostdeutschland lag die zur Verfügung stehende Leitungszeit 2024 mit 28,1 Stunden 3,2 Stunden höher als in Westdeutschland mit 24,9 Stunden pro Woche (Abb. 4.11; Tab. D4.16).

Da die Leitungsressourcen mit der Einrichtungsgröße verbunden sind, sollen nachfolgend die wöchentlichen Leitungsstunden in den Einrichtungen zur Anzahl des

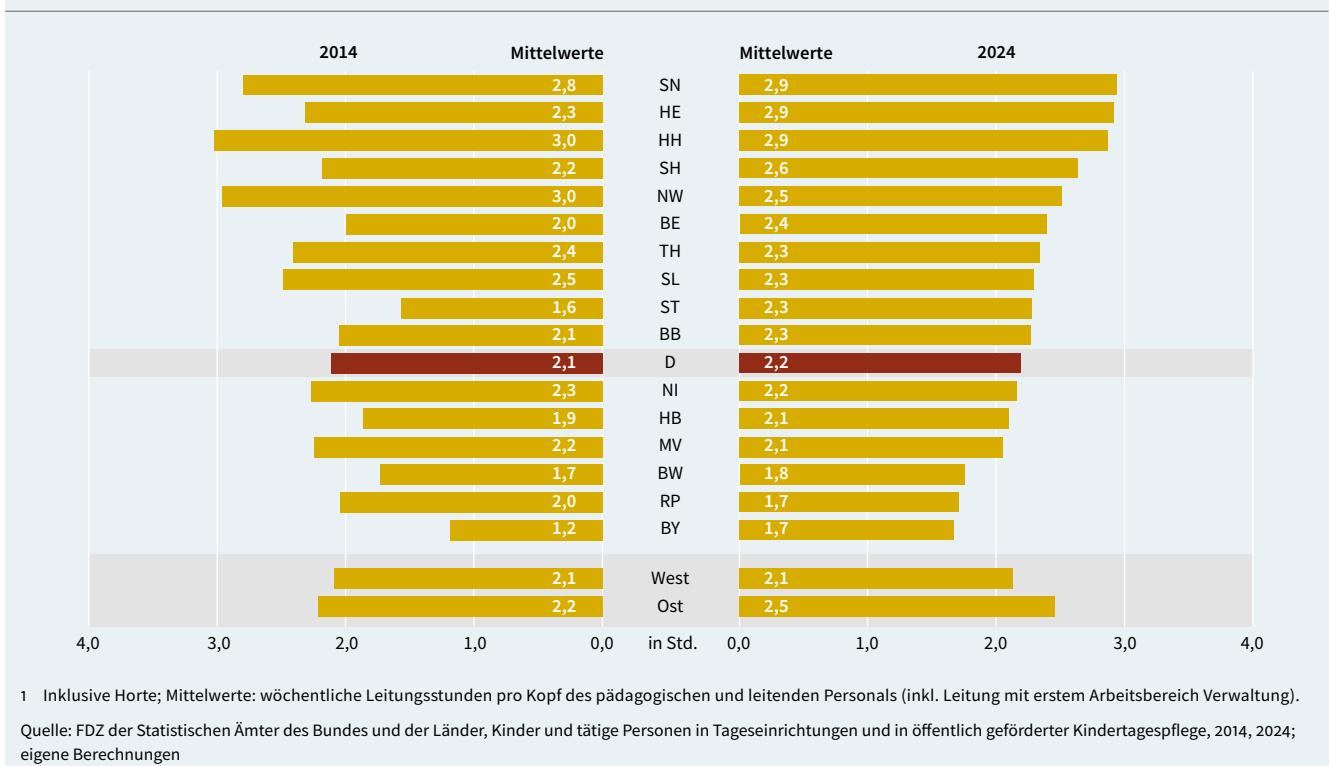
pädagogisch und leitend tätigen Personals ins Verhältnis gesetzt werden (Abb. 4.10; Tab. D4.15).

Demnach standen den Kindertageseinrichtungen 2024 im Durchschnitt 2,2 Leitungsstunden pro Kopf des pädagogischen Personals zur Verfügung. Zehn Jahre zuvor waren es mit 2,1 Stunden etwas weniger. Während in Westdeutschland die Ressourcenausstattung für Leitungstätigkeiten mit 2,1 Stunden stabil blieb, stieg dieser Wert in Ostdeutschland von 2,2 auf 2,5 Stunden. Der Anstieg um 0,1 Stunden pro Kopf im Westen entspräche bei einer durchschnittlichen Teamgröße von 12,7 Personen einem Zuwachs von 1,3 Leitungsstunden pro Woche. Der Anstieg von 0,3 Leitungsstunden im Osten entspräche bei einer vergleichbaren Teamgröße immerhin einem Plus von 3,8 Wochenstunden.

Allerdings ist die Heterogenität innerhalb der beiden Ländergruppen groß: Über die höchsten Ressourcen pro Kopf verfügten 2024 mit 2,9 Stunden Sachsen, Hessen und Hamburg, über die geringsten Bayern (1,7), Rheinland-Pfalz (1,7) und Baden-Württemberg (1,8). In einigen Ländern sind die durchschnittlichen Pro-Kopf-Ressourcen für Leitungstätigkeiten innerhalb der letzten zehn Jahre gestiegen, in anderen sind sie gesunken oder stabil geblieben. Die größten Zuwächse verzeichneten Sachsen-Anhalt (+0,7), Hessen (+0,6), Bayern (+0,5), Schleswig-Holstein (+0,5) und Berlin (+0,4). Wesentlich zurückgegangen sind die Pro-Kopf-Ressourcen in Nordrhein-Westfalen (-0,5) und Rheinland-Pfalz (-0,3) (Tab. D4.15). Während Nordrhein-Westfalen 2014 das Land mit den höchsten Pro-Kopf-Ressourcen war und 2024 immer noch über dem Durchschnitt lag, bildeten 2024 Rheinland-Pfalz und Bayern das Schlusslicht.

Vorhandene und erforderliche Leitungsressourcen

Um zu beurteilen, ob die in den Einrichtungen vorhandenen Zeitressourcen für Leitungstätigkeit angemessen sind, ist es notwendig, „angemessene“ Ressourcen zu definieren. Petra Strehmel und Susanne Viernickel (2022) haben auf der Basis von Forschungsergebnissen zu Früher Bildung Eckwerte zur Berechnung erforderlicher Leitungsressourcen vorgelegt. In Anlehnung an dieses Modell wurde mit den Daten der KJH-Statistik für jede Einrichtung der Bedarf an Leitungsressourcen errechnet (► M2). Die auf diese Weise ermittelten ausreichenden Leitungsressourcen wurden dann den vorhandenen Leitungsstunden gegenübergestellt, um zum einen die Differenz zu quantifizieren und zum anderen zu bestimmen, welche Einrichtungen über hinreichende Leitungsressourcen verfügen und welche nicht.

Abb. 4.10 Kindertageseinrichtungen nach Leitungsstunden und Ländern 2014 und 2024 (Mittelwerte)¹

¹ Inklusive Horte; Mittelwerte: wöchentliche Leitungsstunden pro Kopf des pädagogischen und leitenden Personals (inkl. Leitung mit erstem Arbeitsbereich Verwaltung).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2024; eigene Berechnungen

Gemäß dem in Anlehnung an die Eckwerte von Strehmel und Viernickel (2022) umgesetzten Modell benötigten Einrichtungen 2024 im Durchschnitt 30,4 Leitungsstunden pro Woche. Ihnen standen jedoch lediglich 25,5 Stunden zur Verfügung (Abb. 4.11; Tab. D4.16). In den Einrichtungen in Ostdeutschland lag der Bedarf etwas über dem in westdeutschen Einrichtungen (33,0 vs. 29,8 Stunden). Die Lücke zwischen benötigten und vorhandenen Ressourcen stimmt in beiden Ländergruppen mit rund fünf Stunden pro Woche nahezu überein und hat sich von 2014 bis 2024 im Osten um 3,7 Stunden und im Westen um 2,7 Stunden verringert.

Nur ein Drittel der Kindertageseinrichtungen in Deutschland verfügte 2024 über ausreichende Leitungsressourcen.

Auch wenn der Anteil der Einrichtungen mit auskömmlichem Leitungsbudget zwischen 2014 und 2024 gestiegen ist, verfügte 2024 lediglich ein Drittel der Einrichtungen (33%) über ausreichende Leitungsressourcen (Abb. 4.12; Tab. D17). Es zeigen sich ähnliche Zusammenhänge wie bei den zuvor berichteten Indikatoren:

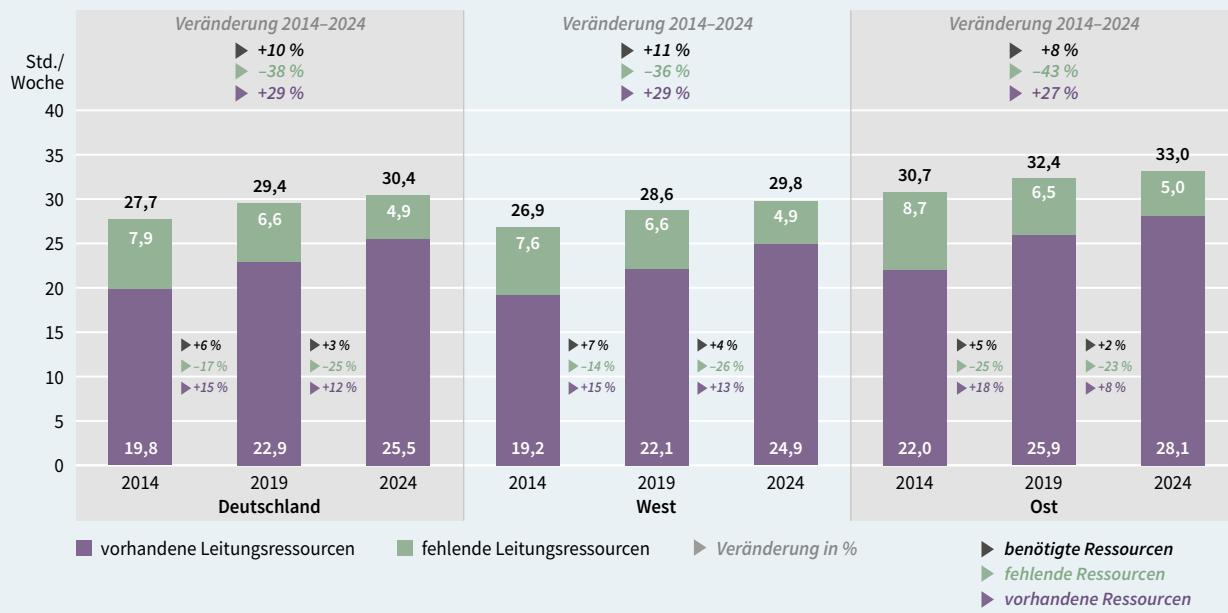
– Große Einrichtungen verfügen mit einem Anteil von 41% am häufigsten über Leitungsressourcen in ausrei-

chender Höhe. Bei mittleren Einrichtungen liegt dieser Anteil bei 35% und bei kleinen Einrichtungen bei 19%.

- Altersgruppenübergreifende Einrichtungen arbeiten häufiger mit ausreichenden Ressourcen (28 bis 36%) als Mono-Einrichtungen (20 bis 26%).
- Einrichtungen freigemeinnütziger nicht konfessioneller Träger verfügen häufiger über ein ausreichendes Leitungsbudget (35 und 39%), während Einrichtungen konfessioneller und öffentlicher Träger (29 bis 33%) das Schlusslicht bilden.
- Die Spannbreite zwischen den Ländern ist beträchtlich und reicht von 10% Einrichtungen mit hinreichendem Budget in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 67% in Hessen.

Der Zehnjahresvergleich lässt deutschlandweit einen Anstieg an Einrichtungen mit ausreichendem Leitungsbudget um sieben Prozentpunkte erkennen. In Ostdeutschland fällt der Zuwachs deutlich größer aus als in Westdeutschland, wobei dies vor allem im starken Rückgang der auskömmlichen Einrichtungen in Rheinland-Pfalz begründet sein dürfte. Bezogen auf die Einrichtungsart, die Trägerart und die Regionalität zeigen sich folgende Befunde (Abb. 4.12; Tab. D4.17):

Abb. 4.11 Kindertageseinrichtungen nach vorhandenen und benötigten Leitungsressourcen 2014, 2019 und 2024
(Mittelwerte, Veränderungen in %)¹



1 Inklusive Horte; Mittelwerte = wöchentliche Leitungsstunden pro Einrichtung.

Lesebeispiel: 2024 gab es in Deutschland pro Einrichtung durchschnittlich 25,5 Leitungsstunden. Für eine auskömmliche Ausstattung wären 30,4 Stunden notwendig, d.h. im Durchschnitt fehlen in den Einrichtungen knapp fünf Leitungsstunden pro Woche.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2019, 2024; eigene Berechnungen

M2

Berechnung der benötigten Leitungsressourcen in Anlehnung an Petra Strehmel und Susanne Viernickel (2022)

Der an das Modell von Petra Strehmel und Susanne Viernickel angelehnte Kennwert zu den Leitungsressourcen wurde folgendermaßen berechnet:

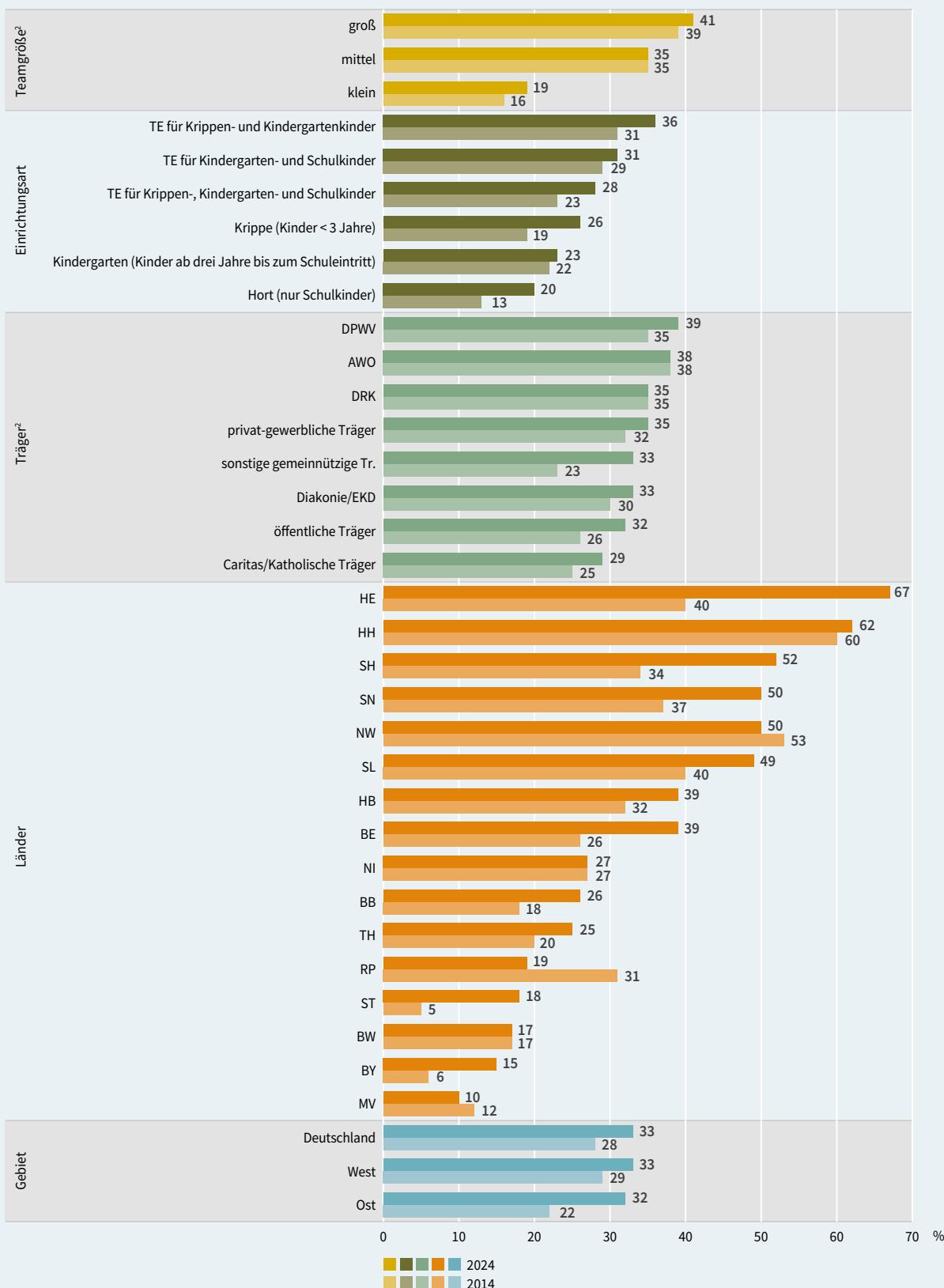
- Berücksichtigung eines festen Sockelbetrags erforderlicher Leitungsstunden für jede Kindertageseinrichtung (im Umfang von 610 Stunden pro Jahr = 30% eines Vollzeitäquivalents).
- Berücksichtigung eines variablen Mitarbeitendenbetrags pro Jahr von 40 Leitungsstunden je pädagogisch und leitend tätiger Person mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 25 Wochenstunden; ohne Berücksichtigung des vollständig freigestellten Leitungspersonals.
- Berücksichtigung von vier Leitungsstunden pro Kind und Jahr; Erhöhung der erforderlichen Leitungsstunden um vier Stunden je Kind mit besonderem Förderbedarf sowie um vier Stunden je Kind mit nicht deutscher Familiensprache. Deckung des Betrags pro Kind bei maximal acht Stunden, wenn die Kinder sowohl individuellen Förderbedarf als auch nicht deutsche Familiensprache haben.
- Aufsummierung der erforderlichen Leitungsstunden pro Jahr. Addition eines Zuschlags von 20% für Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit, Weiterbildung).

- Umrechnung der Leitungsstunden auf wöchentliche Leitungsstunden. Ermittlung der Differenz zwischen den laut Modell erforderlichen Leitungsstunden und den in der Statistik tatsächlich gemeldeten Leitungsstunden für jede Einrichtung. Darauf bezogen werden die Kindertageseinrichtungen als Einrichtungen mit ausreichenden und nicht ausreichenden Leitungsressourcen kategorisiert.

Nicht berücksichtigt wurden:

- der feste Verwaltungsbetrag von 286 Stunden pro Kindertageseinrichtung, da sich die Analysen des FKB auf die pädagogische Leitung der Einrichtungen fokussiert (analog zur Umsetzung des Vorgängermodells (Strehmel 2016) in vorherigen Ausgaben des Fachkräftebarometers (siehe z.B. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 71),
- Erhöhung des Kinderbetrags für Kinder aus „benachteiligten Lebenslagen“ (Strehmel/Viernickel 2022, S. 12), da dazu keine statistischen Daten auf Einrichtungsebene vorliegen.

Die im Vergleich zum Modell von Strehmel (2016) vorgenommene Erhöhung der Kennzahlen (u.a. Sockelbetrag pro Einrichtung und flexibler Betrag pro Mitarbeitende, neu: Aufschlag für Fehlzeiten) beschreiben Strehmel und Viernickel (2022, S. 12) als „moderat“ und begründen dies mit den gestiegenen Anforderungen an Leitungskräfte.

Abb. 4.12 Kindertageseinrichtungen mit ausreichenden Leitungsressourcen nach ausgewählten Merkmalen 2014 und 2024 (in %)¹¹ Inklusive Horte.² Teamgröße: Kleine Teams: bis zu 7 Beschäftigte, Mittlere Teams: 8 bis zu 14 Beschäftigte, Große Teams: 15 und mehr Beschäftigte. Träger ► Tab. D 4.17; Kap. 2: M5, M6

- Bei Krippen und Horten sind – wenngleich von unterschiedlichem Niveau ausgehend – die höchsten Zuwächse zu verzeichnen (+7 Prozentpunkte).
- Differenziert nach Trägerart lassen sich die höchsten Zugewinne bei den Einrichtungen sonstiger gemeinnütziger Träger (+10 Prozentpunkte) sowie öffentlicher Träger (+6 Prozentpunkte) beobachten.
- Bezogen auf die einzelnen Bundesländer verzeichnen Hessen (+27 Prozentpunkte) und Schleswig-Holstein (+18 Prozentpunkte) sowie Sachsen-Anhalt, Berlin und Sachsen (jeweils +13 Prozentpunkte) überdurchschnittliche Zuwächse. In einigen wenigen Ländern ist es jedoch auch zu einer mehr oder weniger deutlichen Verschlechterung gekommen, etwa in Nordrhein-Westfalen und in Mecklenburg-Vorpommern mit einem Minus von drei bzw. zwei Prozentpunkten sowie in Rheinland-Pfalz mit einem Minus von zwölf Prozentpunkten.

4.5 Resümee

Mit Blick auf die eingangs formulierte Frage, ob und wenn ja in welchem Ausmaß eine Stärkung der Leitungsfunktion sichtbar wird, lassen sich – zumindest auf der Oberfläche – einige positive Entwicklungen vermelden.

Auf individueller Ebene zeigt sich, dass nahezu alle Leitungskräfte einschlägig qualifiziert sind und dieser Arbeitsbereich auch für Akademiker:innen attraktiv ist. Eine De-Qualifizierung lässt sich demnach für die Leitungsposition nicht beobachten. Der vergleichsweise hohe Anteil an Akademiker:innen insbesondere unter den vollständig freigestellten Leitungskräften spricht für eine Teilakademisierung des Arbeitsfelds (Paternack 2015). Erwähnenswert ist dennoch, dass kein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe eine vergleichbar niedrige Akademisierungsquote aufweist. Zum Vergleich: In der Heimerziehung lag der Anteil der Akademiker:innen – allerdings jeweils für das gesamte Personal – bei 29% und in den ambulanten Hilfen sowie in der Erziehungsberatung sogar bei 55% (Fendrich u.a. 2023, S.51).

Zugleich sind die Arbeitsbedingungen von Leitungskräften durch eine hohe Beschäftigungssicherheit und vielfach auch die Möglichkeit zu vollzeitnäher Beschäftigung gekennzeichnet. Das Leitungspersonal hat eine überdurchschnittlich lange Betriebszugehörigkeitsdauer, was zum einen auf innerorganisationale Rekrutierungsstrategien und zum anderen auf eine hohe

Verbleibsneigung schließen lässt. Dies passt zu dem Befund, wonach der überwiegende Anteil des Leitungspersonals – trotz der Herausforderungen und Belastungen, die mit dieser Position einhergehen – ein hohes berufliches und organisationales Commitment aufweisen und den Beruf der Kita-Leitung weiterempfehlen würde (DKLK 2025; Fuchs-Rechlin/Nachtigall 2024, S.1480).

Auch auf struktureller Ebene lassen sich positive Entwicklungen beobachten: Der Anteil der Einrichtungen ohne formale Leitungsressourcen ist seit vielen Jahren rückläufig, während sich das den Einrichtungen wöchentlich zur Verfügung stehende Stundenvolumen erhöht hat. Bezogen auf die Auskömmlichkeit der Leitungsressourcen gibt es jedoch nach wie vor große Handlungsbedarfe: Sofern das Leitungsressourcenmodell von Viernickel und Strehmel (2022) zugrunde gelegt wird, verfügt die überwiegende Mehrzahl der Einrichtungen noch immer nicht über eine ausreichende Zahl an Leitungsstunden. Im Durchschnitt beträgt die Lücke zwischen vorhandenen und benötigten Ressourcen knapp fünf Stunden pro Woche und Einrichtung. Kleine Einrichtungen sind davon besonders stark betroffen: Lediglich 19% der kleinen Einrichtungen verfügen über ausreichende Leitungsressourcen. Zugleich sind die regionalen Disparitäten enorm hoch. So reicht die Spannweite der Einrichtungen mit auskömmlichem Leitungsbudget von 10% in Mecklenburg-Vorpommern bis 67% in Hessen.

Auch Befragungen von Leitungspersonal weisen auf die „Unterausstattung“ mit Leitungsressourcen hin: In der aktuellen Studie des Deutschen Kita-Leitungskongresses gibt knapp die Hälfte der Befragten an, über 80 bis 100% ihrer Arbeitszeit für Leitungstätigkeiten zu benötigen. Zur Verfügung steht Leitungszeit in diesem Umfang jedoch nur 30% der Befragten (DKLK 2025, S.3). In eine ähnliche Richtung weisen die Daten des ERiK-Surveys, wonach Kita-Leitungen im Durchschnitt 5,5 Wochenstunden mehr für Leitungstätigkeiten aufwenden als vertraglich vorgehsehen (Buchmann/Balaban-Feldens 2024, S.139). Besonders schwierig ist es für Leitungskräfte, die nicht ausschließlich als Leitung tätig sind, sondern noch andere Aufgaben übernehmen (Buchmann/Balaban-Feldens 2024, S.140). Eine Kindertageseinrichtung zu leiten, ist – erst recht bei größeren Einrichtungen mit mehr Kindern und mit mehr Angestellten – keine Tätigkeit, die „nebenher“ erledigt werden kann. Dementsprechend gaben 82% der anteilig freigestellten Leitungskräfte an, ihre vertraglich geregelten Leitungsstunden regelmäßig zu überschreiten. Dieser Wert lag bei den vollständig freigestellten Leitungen bei lediglich 19% (Buchmann/Balaban-Feldens 2022, S.148).

Alles in allem sind bei der Etablierung der Leitungsposition als bedeutende qualitätssichernde Steuerungsfunktion durchaus Erfolge erzielt worden. Sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene lässt sich eine Professionalisierung des Leitungspersonals und der Leitungsfunktion beobachten. Allerdings sind mit Blick auf die den Einrichtungen zur Verfügung stehenden Leitungsressourcen auch noch „Baustellen“ offen.

So sind Einrichtungen in einigen Ländern deutlich besser mit Ressourcen ausgestattet als andere. Die unterschiedliche Ressourcenausstattung spiegelt sich in der Leitungsfreistellung und den Beschäftigungsumfängen der leitend Tätigen und hat damit einen konkreten Effekt auf die Bedingungen vor Ort: Überdurchschnittlich hohe Pro-Kopf-Ressourcen (z.B. in Hamburg, Sachsen und Hessen) gehen in der Regel mit einem höheren Anteil vollständig freigestellter Leitungen und höherem Beschäftigungsumfang sowohl der vollständig als auch der anteilig freigestellten Leitungskräfte einher.

Die berichteten regionalen Disparitäten korrespondieren weitestgehend mit den Regularien in den Ländern, die ihrerseits von der Einrichtungsgröße – gemessen an der Zahl der Gruppen, der Kinder oder der pädagogisch Tätigen – abhängen. Sie verweisen jedoch einmal mehr auf die Bedeutung einheitlicher Qualitätsstandards für das System der Frühen Bildung, Erziehung und Betreuung, wie sie derzeit mit Blick auf ein Bundesqualitätsge setz diskutiert werden (Arbeitsgruppe Frühe Bildung 2024, S.14).

Die Kindertagespflege

5



Infolge der tiefgreifenden Novellierungen des SGB VIII – in Form des Tagesbetreuungsausbaugegesetzes (TAG) und des Kinderförderungsgesetzes (KiFöG) vor rund 20 Jahren – ist die Kindertagespflege von einem ehemals westdeutschen Nischenangebot mit nachbarschaftlich-ehrenamtlicher Prägung zu einem zentralen Bestandteil des öffentlich verantworteten Betreuungssystems für Kinder in den ersten Lebensjahren geworden.

Trotz der Einbindung in das regulierte System der Kinder- und Jugendhilfe zeichnet sich die Kindertagespflege weiterhin durch eine Vielfalt an Förder- und Betreuungsarrangements aus. Diese Heterogenität zeigt sich sowohl in organisatorischen Strukturen als auch in pädagogischen Konzepten, die sich teils deutlich voneinander unterscheiden. Angesichts dieser Formenvielfalt halten vereinfachende Etikettierungen der Kindertagespflege einer tiefergehenden analytischen Betrachtung nicht stand (Schoyerer 2024, S. 178).

Dennoch lassen sich mithilfe der zur Verfügung stehenden statistischen Kennzahlen grundlegende Veränderungstendenzen beobachten: Die berufsmäßig organisierte Mehr-Kind-Tagespflege hat deutlich zugenommen und in diesem Zusammenhang hat sich der Durchführungsort zunehmend in externe Räumlichkeiten verlagert. Parallel dazu lässt sich ein Trend zur Höherqualifizierung bei den Tagespflegepersonen beobachten, der mit der Etablierung fachlicher Standards einhergeht.

Diese qualitativen Veränderungen werden seit einigen Jahren von einem spürbaren Rückgang der Anzahl der Tagespflegepersonen begleitet – eine Entwicklung, die angesichts des vor allem in Westdeutschland anhaltend hohen Bedarfs an U3-Betreuungsplätzen und der immer noch immens angespannten Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen keineswegs erwartbar war.

Dieser zahlenmäßige Rückgang und der sich abzeichnende Formenwandel eröffnen ein Spannungsfeld, das vor dem Hintergrund der aktuellen Bedarfslage auf Basis der neuesten amtlichen Kennzahlen genauer zu betrachten ist. Im Sinn einer umfassenden Analyse werden im Folgenden die quantitative Entwicklung der Anbieterzahlen (Kap. 5.1), die soziodemografische Zusammensetzung der Gruppe der tätigen Personen (Kap. 5.2), deren Qualifikationsstrukturen (Kap. 5.3) sowie die Nachfrageseite der zu betreuenden Kinder und der damit einhergehenden Betreuungsrelationen (Kap. 5.4) näher untersucht. Diese Analysen ergänzen eine Betrachtung der Einsatzorte und Tätigkeitsformen (Kap. 5.5) und abschließend ein gezielter Blick auf die Großtagespflege (Kap. 5.6).

5.1 Entwicklung der Tagespflegeangebote

**Kontinuierliche Rückgänge in der Tagespflege:
Von 2020 bis 2024 sank die Zahl der Tagespflegepersonen von knapp 44.800 auf rund 39.700 und damit um mehr als 11%.**

Im Zusammenwirken der formalrechtlichen Aufwertung der Tagespflege im SGB VIII und der infolge des beschlossenen Rechtsanspruchs auf Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren gestiegenen Nachfrage im U3-Bereich haben die vielfältigen Formen der Kindertagespflege ab Mitte der 2000er-Jahre rasch an Bedeutung gewonnen. Flankiert wurden diese Entwicklungen durch verschiedene bundes- und landespolitische Förderprogramme, die dem Ausbau der zuvor eher im informellen und privaten Bereich angesiedelten Tagespflegearrangements zusätzliche Dynamik verliehen.

Im Schatten der sich bis heute in rasantem Tempo vollziehenden Personalexpansion in Kindertageseinrichtungen ebbte die anfangs zu beobachtende Wachstumsdynamik im Feld der Kindertagespflege jedoch vergleichsweise schnell wieder ab. Mehr noch: Die Anzahl der Tagesmütter und -väter hat sich in den letzten Jahren deutlich verringert – obwohl auch mehr als zehn Jahre nach Einführung des U3-Rechtsanspruchs noch immer von einem nicht gedeckten Betreuungsbedarf im U3-Bereich ausgegangen werden muss.

Die Entwicklungsdynamik des deutlich kleineren Teils des bundesweiten Betreuungsangebots für U3-Kinder (Abb. 5.1; Tab. D5.1) lässt sich bei näherer Betrachtung in drei zeitliche Episoden untergliedern:

- Angetrieben durch die veränderten rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen durchlebte die Kindertagespflege von 2006 bis 2011 eine neue öffentliche Aufmerksamkeit und eine damit einhergehende dynamische Wachstumsphase. In diesem eher kurzen Vergleichszeitraum ist die Anzahl der Tagesmütter und Tagesväter mit jährlichen Zuwachsgraten von bis zu 10% von rund 30.400 auf etwa 42.700 gestiegen. Damit konnten allein in diesen fünf Jahren circa 12.300 zusätzliche Personen für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege gewonnen werden – ein Wachstum von insgesamt 40%.
- In den Folgejahren (2011–2020) kam der nicht zuletzt auch politisch intendierte Ausbau der Kindertages-

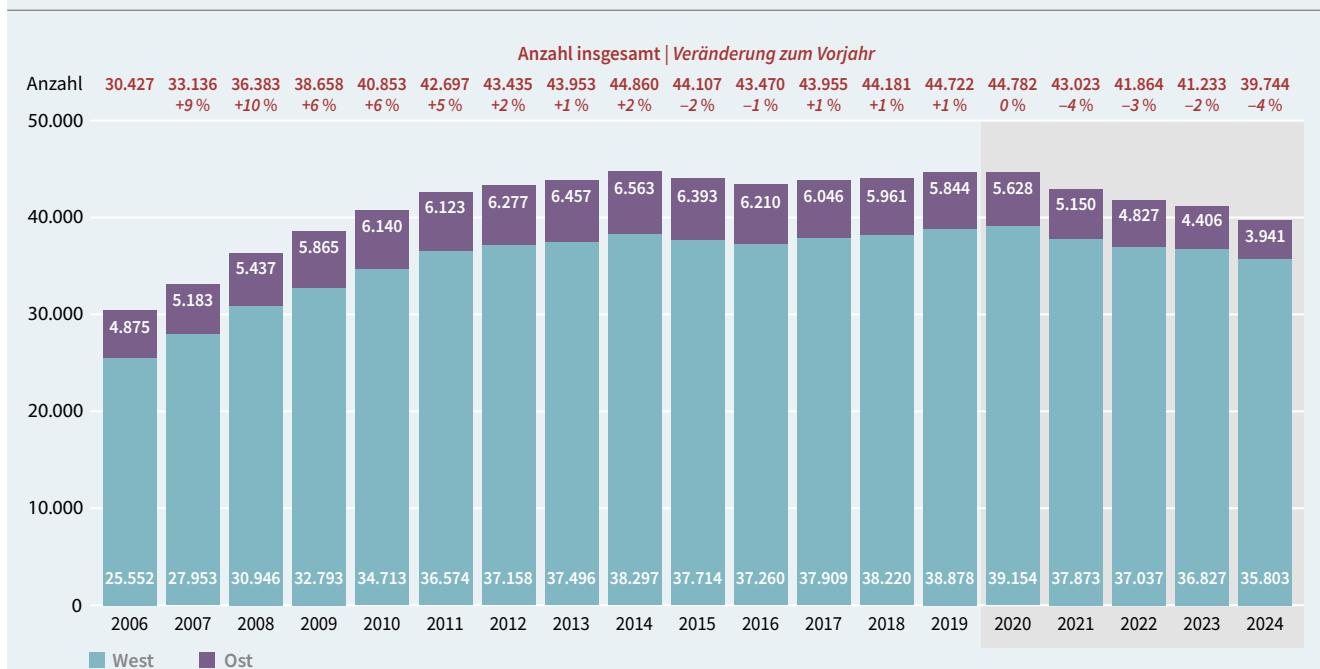
pflege zunehmend zum Erliegen. Obwohl die Anzahl der in diesem Bereich Tätigen 2020 mit rund 44.800 aktiven Tagesmüttern und Tagesvätern ihr Allzeithoch erreichte, gestalteten sich der Zeitraum der 2010er-Jahre insgesamt deutlich wachstumsärmer als die Periode zuvor. Mit phasenweise bereits zu beobachtenden Rückgängen wuchs die Zahl der Tagespflegepersonen in diesem Vergleichszeitraum insgesamt lediglich noch um rund 5%, was einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von gerade einmal noch rund 0,5% entspricht.

- Im Anschluss an das Erreichen des Allzeithochs setzte eine Phase des kontinuierlichen Rückgangs ein. Insgesamt reduzierte sich die Zahl der im Tagespflegewesen tätigen Personen seither von 2020 bis zum Frühjahr 2024¹ um 5.000 Personen. Damit waren gemäß Kinder- und Jugendhilfestatistik zuletzt nur noch etwa 39.700 Tagesmütter und Tagesväter aktiv. Dieser Wert war zuletzt im Jahr 2009 – also vor gut 15 Jahren – unterschritten worden. Dieser Befund hat der angesichts der vielerorts nach wie vor ungedeckten Bedarfe vor allem an U3-Betreuungsplätzen bislang im politischen und öffentlichen Diskurs erstaunlich wenig Beachtung gefunden.

Die Gründe für die zuletzt auffällig hohen und vor allem kontinuierlichen Rückgänge sind mithilfe der jährlich erscheinenden amtlichen Kennzahlen nicht abschließend zu klären. Der negative Wachstumstrend, der sich auch in den letzten beiden Jahren mit unverminderter Geschwindigkeit fortsetzte, legt jedoch nahe, dass es sich bei der bereits im Fachkräftebarometer 2023 beobachteten Entwicklungstendenz keineswegs nur um ein temporäres, durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie hervorgerufenes Phänomen handelt. Auch wenn einige der zu meist selbstständigen Tagespflegepersonen im Zuge der für die Kindertagespflege schwierigen Pandemielage ihre Tätigkeit beendet und seitdem nicht wieder aufgenommen haben (Afflerbach/Meiner-Teubner 2023, S. 2), dürfte der weiter fortgesetzte negative Entwicklungstrend eher das Ergebnis verschiedener, zum Teil bereits längerfristig zu beobachtender struktureller, gesellschaftlicher und systemischer Veränderungen sein.

So ist zu vermuten, dass der intensive Ausbau der institutionellen Betreuungsangebote für unter Dreijährige in den Kindertageseinrichtungen den Bedarf an alternativen Betreuungsformen wie der Kindertagespflege tendenziell reduziert hat. Hierfür sprechen etwa die Befunde des aktuellen DJI-Kinderbetreuungsreports. So äußerten

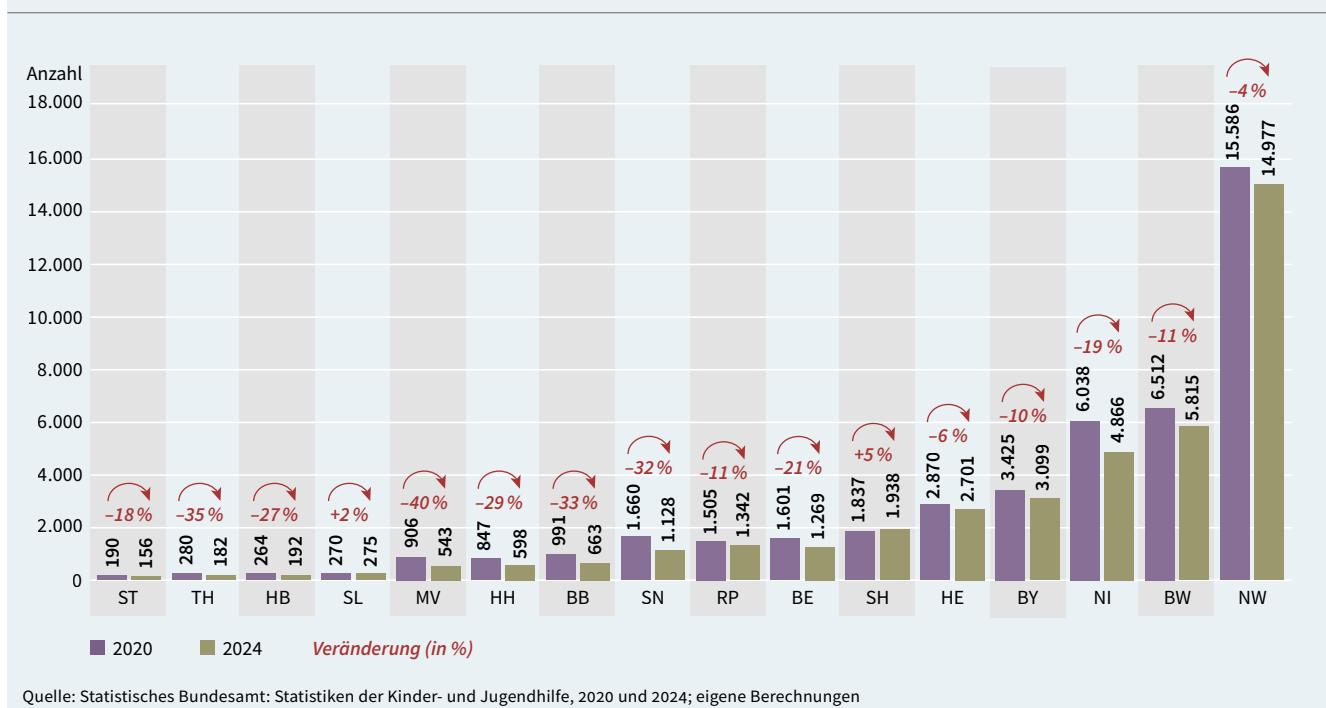
Abb. 5.1 Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2024 (Anzahl; Veränderung in %)



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

1 Im Erhebungsjahr 2024 wurden von einem Jugendamt in NRW keine Daten für die Statistik der Kinder und der tätigen Personen in öffentlich geförderte Kindertagespflege gemeldet, sodass die Daten an dieser Stelle unvollständig sind.

Abb. 5.2 Kindertagespflegepersonen nach Ländern 2020 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2020 und 2024; eigene Berechnungen

im Bundesdurchschnitt immerhin 83% der befragten Eltern mit Betreuungsbedarf für ihre Kinder unter drei Jahren den Wunsch, ihr Kind vorzugsweise in einer Kindertageseinrichtung betreuen zu lassen. Im Vergleich dazu bevorzugten nur 10% der Eltern die Kindertagespflege als Betreuungsform ihrer Wahl für ihre unter Dreijährigen, während 6% keine Präferenz hatten und 1% sich eine Kombination beider Betreuungsformen wünschte (Kayed u.a. 2024b, S.15f.).

Darüber hinaus wurden durch den anhaltenden Ausbau der institutionellen Betreuungsangebote attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte geschaffen, die entweder zuvor bereits in der Kindertagespflege tätig gewesen waren oder potenziell in diesem Bereich hätten tätig werden können. Dass dies eine Rolle spielen könnte, deutet sich auch in den Befragungsdaten des ERiK-Surveys an, wonach nahezu ein Drittel (30%) der aktiven Tagespflegepersonen zumindest langfristig eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung anstrebt (Tab. D5.2).

Der Rückgang der Tagespflege ist in fast allen Bundesländern zu beobachten, wobei die ostdeutschen Länder davon überproportional betroffen sind.

Die auf Bundesebene diagnostizierbare Dreiteilung in eine Phase expansiven Wachstums, gefolgt von Stagnation und den jüngsten Rückgängen spiegelt sich in unterschiedlichen quantitativen Größenordnungen und leicht abweichenden zeitlichen Verläufen weitestgehend auch in den einzelnen Bundesländern wider: In den ostdeutschen Ländern hat die Phase der Stagnation bzw. Rückgänge tendenziell früher begonnen, während der Ausbautrend der Tagespflege in den westdeutschen Bundesländern etwas länger anhielt. Dies ist neben den unterschiedlich ausgeprägten Bedarfen nicht zuletzt auch auf die ungleichen Traditionen der Betreuungslandschaften in West- und Ostdeutschland zurückzuführen. Während in Westdeutschland die außerfamiliäre Betreuung, insbesondere von Kindern unter drei Jahren, bis in dieses Jahrhundert hinein eine völlig untergeordnete Rolle spielte, waren in Ostdeutschland bereits beachtliche Kapazitäten aus der Zeit der DDR vorhanden (Galuske/Rauschenbach 1994).

Dementsprechend fiel der Bedarf an alternativen Betreuungsformen zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs auf fruhkindliche Betreuung in Westdeutschland höher aus als in Ostdeutschland. Daher verwundert es nicht, dass sich die Zahl der Tagespflegepersonen in den westdeutschen Ländern lange Zeit deutlich dynamischer entwickelte. Konkret fiel das relative Wachstum im Zeitraum von 2006 bis 2020 in Westdeutschland mit einem Plus von 53% mehr als dreieinhalbmal so hoch aus wie in Ostdeutschland, wo der Zuwachs lediglich bei 15% lag (Tab. D5.3).

Als Treiber dieser Entwicklung erwiesen sich hierbei vor allem Nordrhein-Westfalen (+148%) und Niedersachsen (+151%), in denen sich die Anzahl der Tagespflegepersonen – ausgehend von einem bereits vergleichsweise hohen Sockelbestand – im Berichtszeitraum mehr als verdoppelte. Bei der Betrachtung der ostdeutschen Bundesländer sticht insbesondere das Land Sachsen hervor: Mit einem Anstieg von 114% verzeichnete es im Hinblick auf das relative Wachstum einen vergleichsweise schnellen Zuwachs an Tagesmüttern bzw. Tagesvätern, wobei diese Dynamik vor allem auf die großen Zugewinne bis zum Beginn der 2010er-Jahre zurückzuführen ist. In ähnlichen Sphären bewegten sich im betrachteten Zeitraum von 2006 bis 2020 auch die Anstiege in Sachsen-Anhalt (+118%), wenngleich aufgrund des dortigen geringen Ausgangsniveaus von 87 Tagespflegepersonen im Jahr 2006 diese Entwicklung nicht überzubewerten ist.

Deutlich relevanter für die aktuelle Betreuungssituation in Deutschland erscheint allerdings die gegenwärtige Trendentwicklung in den einzelnen Ländern. Mit Ausnahme von Schleswig-Holstein (+5%) und dem Saarland (+2%) reduzierte sich die Zahl der Tagespflegepersonen in allen Bundesländern von 2020 bis 2024 zum Teil drastisch (Abb. 5.2; Tab. D5.3). Besonders starke Rückgänge sind in den ostdeutschen Ländern zu beobachten, wo sich der Bestand an Tagespflegepersonen in nur vier Jahren um ganze 30% verringert hat.

Dieser negative Wachstumstrend, der sich in einzelnen ostdeutschen Bundesländern zum Teil schon früher abzeichnetet hatte, führte im Ergebnis zu einem weiteren Bedeutungsverlust der Tagespflege in Ostdeutschland: In Mecklenburg-Vorpommern sind beispielsweise aktuell nur noch 540 Tagespflegepersonen tätig, während Anfang der 2010er-Jahre dort fast dreimal so viele gemeldet wurden.

Mit einem Minus von 9% im Vergleich der Jahre 2020 und 2024 fällt der Rückgang in Westdeutschland anteilig zwar geringer aus, in absoluten Zahlen entspricht dies jedoch etwa 3.400 Personen, die das Tagespflegewesen verlassen haben. Etwa 1.200 davon haben ihre Tagespflegetätigkeit allein in Niedersachsen aufgegeben. Auch in Nordrhein-Westfalen, das lange Zeit als Wachstumsgarant galt, sind aktuell rund 610 Tagespflegepersonen weniger aktiv als noch zu Beginn der 2020er-Jahre. Trotz dieses Rückgangs sind in NRW immer noch rund 15.000 Tagesmütter und Tagesväter tätig, was einem Drittel aller Tagespflegepersonen in Deutschland entspricht.

5.2 Geschlecht und Alter

Fast alle Kindertagespflegepersonen sind weiblich (96%).

Wie der Großteil der Sozial- und Pflegeberufe insgesamt zeichnen sich auch Kindertageseinrichtungen und die Tagespflege traditionell durch einen sehr hohen Anteil weiblicher Beschäftigter aus. Im Jahr 2024 waren rund 38.100 der insgesamt etwa 39.700 Tagespflegepersonen weiblich. Damit fällt der Frauanteil in der Kindertagespflege mit 96% sogar noch höher aus als beim Kita-Personal (92%). Im aktuellen Berichtsjahr waren rund 1.700 Tagesväter in diesem Betreuungssegment tätig – das sind immerhin gut 300 mehr als vor zehn Jahren (Abb. 5.3; Tab. D5.4).

Demgegenüber ist die Zahl der weiblichen Tagespflegepersonen von 2014 bis 2024 von rund 43.500 auf rund 38.000 Frauen zurückgegangen. Aufgrund der höchst unterschiedlichen Ausgangsniveaus haben diese gegenläufigen Entwicklungslinien jedoch keine nennenswerten Auswirkungen auf die Geschlechterrelation in der Kindertagespflege, die sich seit Beginn der statistischen Erfassung in etwa auf dem aktuellen zu beobachtenden Niveau bewegt.

Deutlicher Anstieg des Durchschnittsalters bei Tagespflegepersonen von 45,0 Jahren im Jahr 2014 auf 47,1 Jahre im Jahr 2024.

Während die Geschlechterverteilung in der Kindertagespflege weitgehend stabil geblieben ist, haben sich die altersspezifischen Kennziffern deutlich gewandelt. So ist der Anteil der Tagespflegepersonen unter 35 Jahren von 2014 bis 2024 von 19 auf 13% gesunken. Während die Quote der 35- bis unter 50-Jährigen im Vergleichszeitraum unverändert bei 45% verharrete, stieg der Anteil der 50-Jährigen und Älteren zeitgleich von 36 auf 42% deutlich an (Abb. 5.3; Tab. D5.5).

Jenseits dieser groben Einteilung zeigt sich in der Detailanalyse insbesondere die starke Zunahme der über 60-Jährigen als ein zentraler Trend. Deren Anteil ist zwischen 2014 und 2024 von 9 auf 15% gestiegen. Die Gruppe der Personen in Nähe des Altersausstiegs ist damit nicht nur die am stärksten wachsende, sondern inzwischen auch in absoluten Zahlen die zweitgrößte Altersklasse in

Abb. 5.3 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen und Geschlecht 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2014 und 2024; eigene Berechnungen.

der Kindertagespflege nach den 40- bis 45-Jährigen. Im Rahmen dieser Entwicklung ist auch das Durchschnittsalter in der Tagespflege merklich gestiegen: Lag es 2014 noch bei 45,0 Jahren, betrug es 2024 schon 47,1 Jahre.

Diese Veränderung der Altersstruktur in der Kindertagespflege ist jedoch nicht allein durch den Zustrom neuer Tagespflegepersonen im eher fortgeschrittenen Erwerbsalter zu erklären. Die Betrachtung der Alterskohorten im Zeitverlauf legt vielmehr nahe, dass ein nicht unerheblicher Teil der Tagespflegepersonen im Vergleichszeitraum im Erwerbssegment verblieben ist, was zu einer Verschiebung zwischen den Altersklassen führte. In anderen Worten ausgedrückt: Es rücken mithin tendenziell weniger Jüngere nach, während die erfahreneren Tagespflegepersonen vermehrt länger im Segment der Tagespflege verbleiben (Tab. D5.5)

Ob dies bei der jüngeren Generation mit den generell deutlich besseren Arbeitsmarktchancen oder mit der

abnehmenden Attraktivität der Tagespflege zusammenhängt oder ob der längere Verbleib bei einem Teil der Älteren mit der anhaltenden Notwendigkeit korrespondiert, weiterhin den eigenen Lebensunterhalt zu sichern, lässt sich mit den vorhandenen Daten nicht beantworten (Hartwich/Rauschenbach 2023, S. 30). Klar scheint hingegen, dass sich mit diesen Entwicklungen ein nicht zu unterschätzendes Szenario abzeichnet: In den kommenden Jahren dürfte ein nicht unerheblicher Anteil der Tagesmütter und -väter altersbedingt aus dem Tagespflegewesen ausscheiden – ein Effekt, der angesichts des aktuellen Abwärtstrends ohne zusätzliche Gegenstrategien nur schwierig zu kompensieren sein dürfte.

Zugleich unterscheidet sich die Alterszusammensetzung in der Kindertagespflege damit immer deutlicher von denjenigen in den Kindertageseinrichtungen. Dort setzt sich das pädagogische und leitende Personal zu 39% aus unter 35-Jährigen, zu 32% aus 35- bis unter 50-Jährigen und zu 26% aus 50-Jährigen und Älteren zusammen und

gestaltet sich dementsprechend deutlich ausgewogener. Grundlegend hierfür ist mitunter der geregelte personelle Zugang über verschiedene berufliche Ausbildungen, den es so im System der Kindertagespflege nicht gibt (Rauschenbach 2015, S. 371).

5.3 Qualifikationsstrukturen

Auch in ihren Qualifikationsanforderungen unterscheidet sich die Kindertagespflege ganz grundsätzlich von anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe, da eine berufliche Ausbildung nicht vorausgesetzt wird. Gemäß SGB VIII müssen angehende Tagespflegepersonen neben der persönlichen Eignung lediglich über „vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben“ (§ 23 Abs. 3 SGB VIII). Insofern handelt es sich bei der Kindertagespflege nicht um ein quasi klassisches Berufsfeld, wie es etwa bei den Kindertageseinrichtungen der Fall ist, bei dem bestimmte Ausbildungsabschlüsse gewissermaßen als Eintrittskarte in das Arbeitsfeld gelten.

Konkretere Voraussetzungen für die Erlaubnis zur Aufnahme einer Tätigkeit werden dezentral auf Ebene der Bundesländer oder – sofern landesrechtlich zulässig – von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe definiert (Schnock 2021). Trotz fehlender bundeseinheitlicher Standards erfolgt die Qualifizierung überwiegend in vergleichbaren, praxisorientierten Kursen. Grundlage hierfür war lange Zeit ein Curriculum des Deutschen Jugendinstituts (DJI) mit einem Umfang von 160 Unterrichtsstunden, das in Anlehnung an die Gesetzesbegründung zum SGB VIII entwickelt wurde. Mittlerweile wurde dieses Qualifizierungskonzept auf insgesamt 300 Unterrichtsstunden erweitert (Schuhegger u.a. 2020).

60% der Tagespflegepersonen haben mindestens einen Qualifizierungskurs im Umfang von wenigstens 160 Unterrichtsstunden absolviert.

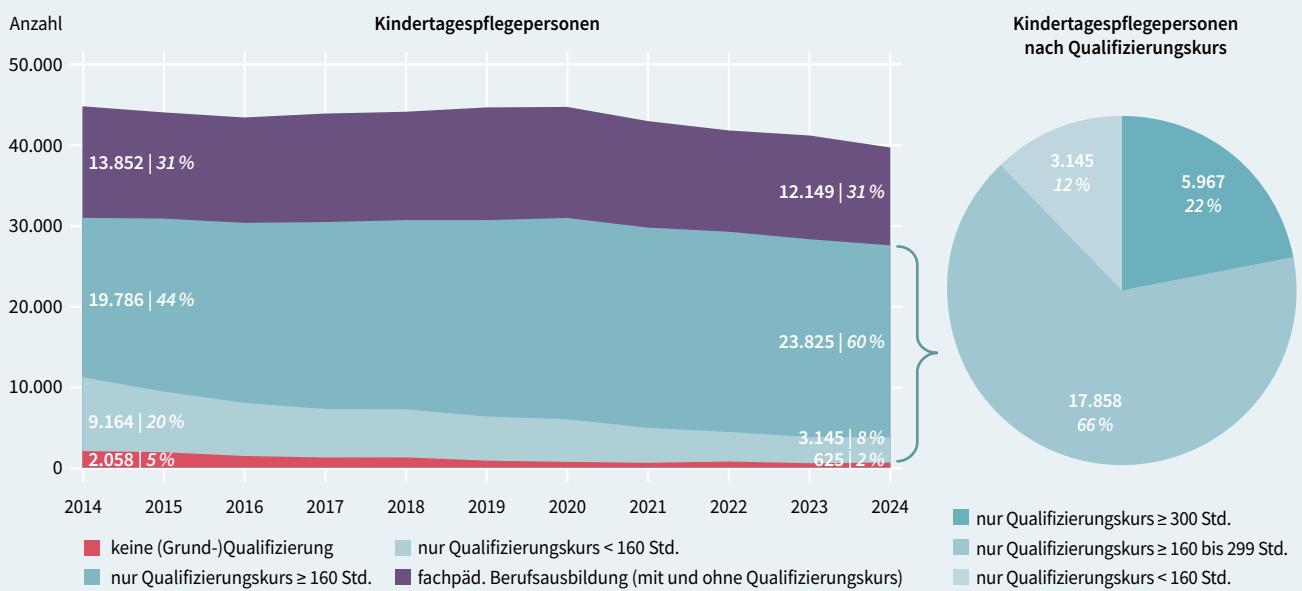
Der Anspruch einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung der Kindertagespflege trifft demgemäß weiterhin auf ein diesbezüglich vergleichsweise wenig reglementiertes Feld. Der Zehnjahresvergleich zur Entwicklung der Qualifikationsstrukturen in der Kindertagespflege von 2014 bis 2024 belegt sichtbare Veränderungen im Zuge der Verfachlichungsdebatten (Schuhegger u.a. 2015; Heitkötter/Teske 2014; Kerl-Wienecke/Heitkötter 2004):

- Nach wie vor gibt es einen annähernd konstant hohen Sockelbestand an Tagespflegepersonen, die über eine einschlägige fachpädagogische Ausbildung verfügen. Wie schon im Jahr 2014 (31%) fällt auch im aktuellen Berichtsjahr in etwa jede dritte Tagespflegeperson (31%) in diese Kategorie (Abb. 5.4; Tab. D5.6).
- Mit rund 23.800 Personen (60%) kann mehr als die Hälfte der aktuell tätigen Tageseltern eine Grundqualifikation im Umfang von wenigstens 160 Stunden als Vorbereitung auf ihre Tätigkeit vorweisen; ausgenommen jene, die zusätzlich noch eine fachpädagogische Berufsausbildung absolviert haben. Im Binnenvergleich dieser Gruppe zeigt sich in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme von Personen mit einem Qualifizierungskurs in Höhe von mindestens 300 Unterrichtsstunden. 2020 waren es rund 2.200 Personen und 2024 mit annähernd 6.000 Personen fast dreimal so viele, die einen deutlich umfangreicheren Kurs durchlaufen hatten.
- Analog dazu hat sich der Anteil der Personen, die einen Lehrgang mit weniger als 160 Unterrichtseinheiten besucht haben, im Berichtszeitraum sukzessive reduziert: von 20% im Jahr 2014 auf zuletzt nur noch 8%. Ein erheblicher Rückgang ist schließlich auch bei den Tagespflegepersonen ohne (Grund-)Qualifizierung zu verzeichnen: Machten diese Mitte der 2000er-Jahre noch fast ein Drittel des Personals aus (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019), so lag der entsprechende Anteil 2014 bereits bei lediglich noch 5% und im aktuellen Berichtsjahr sogar nur noch bei 2%. Die stark abnehmende Bedeutung dieser so gut wie nicht qualifizierten Gruppe ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sich seit etwa 15 Jahren in vielen Landesgesetzen spezifische Vorgaben zur Qualifizierung etabliert haben (Schoyerer 2024, S. 176).

Von 2020 bis 2024 kam es zu Rückgängen in allen Qualifikationsgruppen: Besonders betroffen sind jedoch gering qualifizierte Tagespflegepersonen.

Im Zuge der merklich zurückgehenden Anbieterzahlen haben sich die bestehenden Entwicklungslinien in Bezug auf die Qualifikationsstruktur verstärkt. Die zu beobachtenden Personalrückgänge betreffen zwar grundsätzlich alle Qualifikationsgruppen, entgegen der naheliegenden Vermutung, dass vor allem Personen mit einer fachpädagogischen Ausbildung die Kindertagespflege ver-

Abb. 5.4 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)



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

lassen haben könnten – da sie auch in anderen Bereichen gute Arbeitsmarktchancen haben dürften – sind jedoch eher gering qualifizierte Personen aus der Tagespflege ausgeschieden. Zwischen 2020 und 2024 ist zwar der Anteil der Personen mit fachpädagogischer Ausbildung um 12% zurückgegangen, die Zahl der Personen, die lediglich über einen Qualifizierungskurs mit weniger als 160 Stunden verfügen, reduzierte sich im Vergleichszeitraum jedoch um 41%. Relativ stabil geblieben ist hingegen die Gruppe, deren Qualifikationsgrundlage überwiegend ein Kurs mit mindestens 160 Unterrichtseinheiten ist; hier betrug der Rückgang nur 5%. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass einige der eher gering qualifizierten Tagespflegepersonen eine Nachqualifizierung absolviert haben und somit nicht aus der Tagespflege verschwunden sind, sondern in die Gruppe der etwas besser Qualifizierten wechselten. Darüber hinaus ist auch die Gruppe der Tagespflegepersonen ohne Grundqualifizierung, die jedoch seit einigen Jahren keine große Relevanz mehr besitzt, um 12% geschrumpft (Tab. D5.6).

Mit Blick auf die Bedeutung der formal einschlägigen Berufsabschlüsse verbleibt das Qualifikationsniveau in der Tagespflege trotz dieser insgesamt positiven Entwicklung auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau (Tab. D5.7). Zusammengekommen verfügten 2024 bundesweit nur

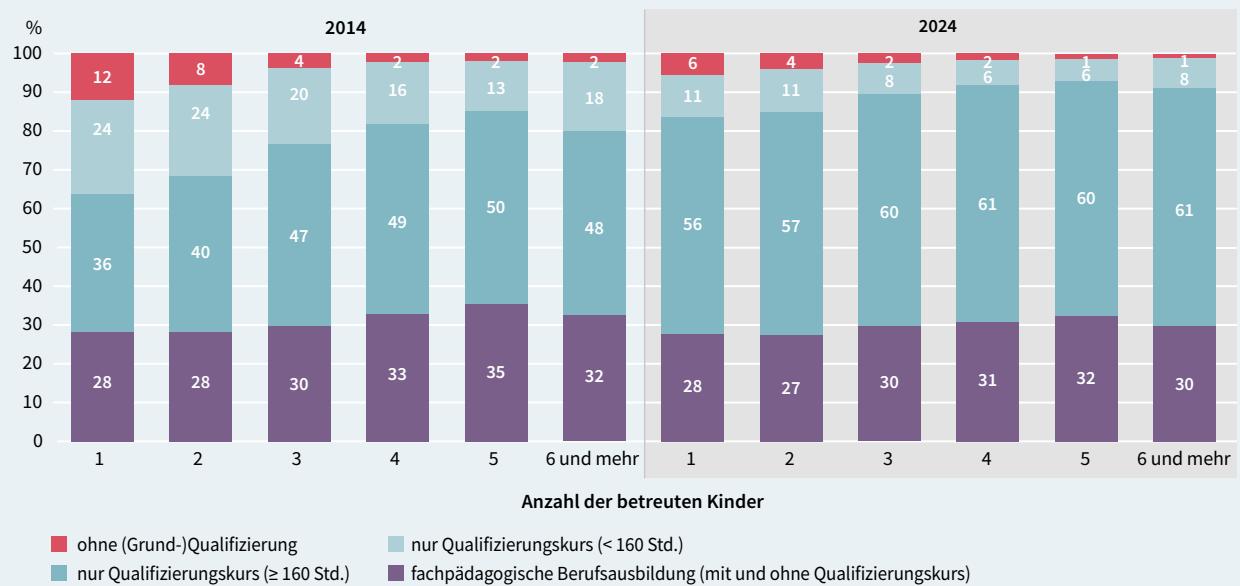
rund 17% der Tagespflegepersonen über einen einschlägigen Fachschulabschluss. Beim pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen lag der entsprechende Anteilwert mit 67% mehr als vier Mal so hoch (Kap. 2.3). Darüber hinaus verfügen noch rund 10% der Tagesmütter oder Tagesväter über einen einschlägigen Berufsfachschulabschluss, und lediglich 3% können ein einschlägiges Hochschulstudium vorweisen. Die mit Abstand meisten Tagespflegepersonen (61%) haben jedoch nach wie vor keinen einschlägigen berufsbildenden Abschluss, was mitnichten bedeutet, dass sie per se gering qualifiziert sind: Immerhin rund zwei Drittel der Tagespflegepersonen verfügen über einen mittleren bis hohen allgemeinbildenden Schulabschluss. Ein ähnlich hoher Anteil besitzt einen berufsbildenden Ausbildungsbereich – wenngleich nicht einschlägig (Balaban-Feldens u.a. 2024a, S. 23).

Die Unterschiede im Qualifikationsniveau in Abhängigkeit von der Anzahl betreuter Kinder haben sich in den letzten Jahren zunehmend nivelliert.

Die wachsende Bedeutung der Qualifizierungskurse mit mindestens 160 Stunden hat auch zu einer Homogenisierung des Qualifikationsgefüges in der Tagespflege beigetragen. Auch deshalb haben sich die Unterschiede im

2 Die Berechnung des Statistischen Bundesamts zum fachpädagogischen bzw. nicht fachpädagogischen Berufsausbildungsabschluss auf Basis des höchsten Berufsabschlusses unterscheidet sich geringfügig von den Berechnungen zur „Hauptqualifikation“.

Abb. 5.5 Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder und Art der Qualifizierung 2014 und 2024 (Deutschland; in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

Qualifikationsniveau in Abhängigkeit von der Zahl der zu betreuenden Kinder in den letzten zehn Jahren zunehmend nivelliert. Zwar lässt sich aktuell immer noch ein leicht positiver Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Anzahl der zu betreuenden Kinder beobachten, die Unterschiede sind jedoch bei weitem nicht mehr so ausgeprägt wie noch im Jahr 2014.

Deuteten die Kennzahlen bis Mitte der 2010er-Jahre noch tendenziell auf eine Zweiteilung in der Kindertagespflege hin: auf der einen Seite standen besser qualifizierte Tagespflegepersonen, die mehr Kinder betreuten und beruflich orientiert waren, auf der anderen Seite weniger qualifizierte Tagespflegepersonen in eher kleinen, vermutlich nicht existenzsichernden Betreuungsarrangements. Inzwischen lässt sich diese Unterscheidung jedoch kaum noch aus empirischen Daten ableiten. Lediglich der etwas höhere Anteil von Tagespflegepersonen ohne Grundqualifizierung bzw. mit einem Qualifizierungskurs von weniger als 160 Stunden in der klassischen Ein- und Zwei-Kind-Tagespflege deutet noch auf diese Zweiteilung hin; weitere empirische Indikatoren, die diesen Befund stützen, fehlen jedoch (Abb. 5.5; Tab. D5.8).

fikationsgefüge, sondern auch in einem seit Längerem zu beobachtenden Trend zu einer eher berufsmäßigen Ausübung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023). Um die diesbezüglichen Entwicklungen angemessen einordnen zu können, erscheint es sinnvoll, zunächst einen Blick auf die Nachfrageseite – also die Anzahl der in Tagespflege betreuten Kinder – zu werfen.

Während sich beim Personalzuwachs in der Kindertagespflege bereits Anfang der 2010er-Jahre deutliche Stagnationstendenzen abzeichneten, stieg die Anzahl der betreuten Kinder bis 2020 kontinuierlich an und erreichte in jenem Jahr mit 174.000 Kindern den bisherigen Höchststand (Abb. 5.6; Tab. D5.9). Von 2020 bis 2021 sank diese Zahl jedoch erstmals spürbar um etwa 7.500 Kinder und stabilisierte sich anschließend auf einem Niveau von etwa 167.000 Tagespflegeverhältnissen.

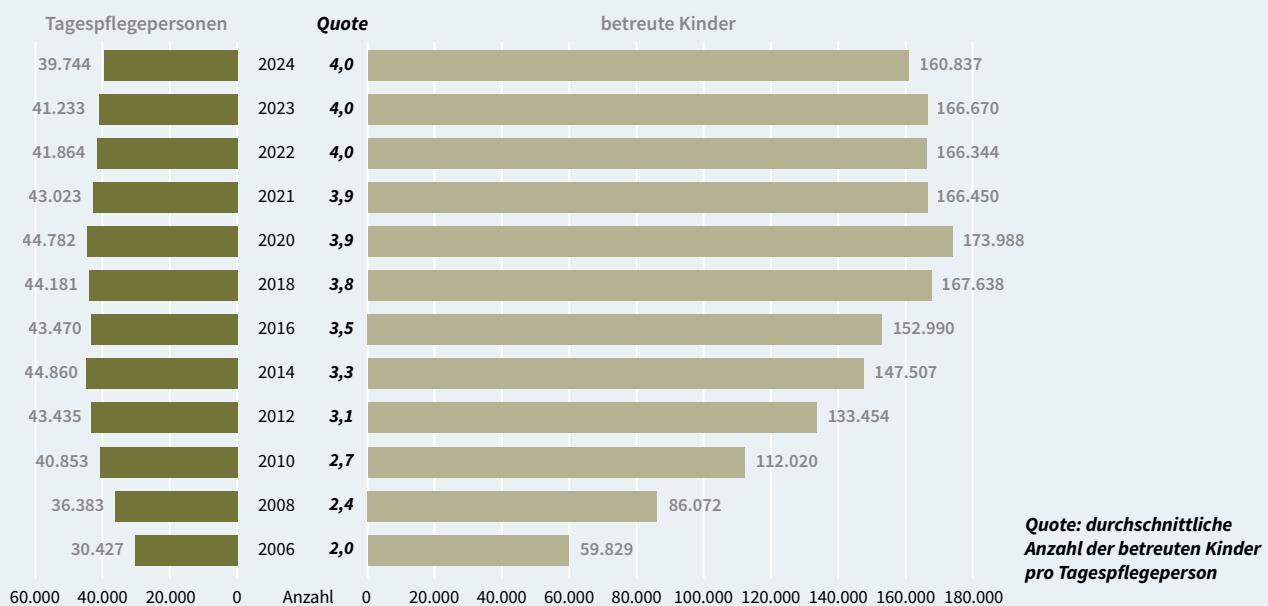
2024 zeigte sich erneut ein deutlicher Einbruch gegenüber dem Vorjahr um weitere 5.800 Kinder auf aktuell 160.800. In Ostdeutschland fiel der Rückgang dabei sowohl relativ (-14%) als auch absolut (-2.400 Kinder) deutlich stärker aus als in Westdeutschland (-2% bzw. -3.400 Kinder).

Nicht zuletzt aufgrund der lediglich für den U3-Bereich geltenden rechtlichen Gleichstellung der Tagespflege mit den Kindertageseinrichtungen wird diese in erster Linie von Kindern unter drei Jahren in Anspruch genommen. Im Jahr 2024 fielen etwa 82% der betreuten Kinder in

5.4 Kinder und Betreuungsrelation

Der Transformationsprozess der Kindertagespflege zeigt sich nicht nur im veränderten Alters- und Quali-

Abb. 5.6 Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder sowie die durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Quote)¹



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

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

diese Altersgruppe (Tab. D5.10). Dabei liegt aktuell das Durchschnittsalter bei Beginn der Tagespflege-Betreuung bei eineinhalb Jahren, während die Kita-Betreuung im Schnitt erst bei 2,4³ Jahren beginnt.

Gegenwärtig, also mehr als 15 Jahre nach Einführung des KiFöG und der damit verbundenen Ausbauziele, liegt der Anteil der U3-Kinder, die ausschließlich oder zusätzlich eine Kindertagespflege besuchen, bei etwa 15%. Auch wenn der Rückgang bei den unter Dreijährigen anteilig etwas geringer ausfällt als in den anderen Altersgruppen, bleibt vor dem Hintergrund des zunehmenden Ausbaus der institutionellen Angebote und der zuletzt ungewöhnlich stark sinkenden Geburtenzahlen abzuwarten (Olszenka u.a. 2024, S. 19), ob die Tagespflege ihre wichtige, ergänzende Rolle zukünftig weiter behaupten kann – oder ob sie perspektivisch auch in ihrem Kernsegment der U3-Betreuung an Bedeutung verliert.

Während sich die Tagespflege für Kinder unter drei Jahren gegenwärtig unverkennbar als bedeutender Bestandteil des Betreuungssystems darstellt, zeigt sich in den älteren

Altersgruppen ein deutlich anderes Bild. Bei den Drei- bis Vierjährigen wird die Kindertagespflege noch von rund 15.100 Kindern in Anspruch genommen; hierunter fallen vermutlich auch jene, die noch auf einen Kita-Platz warten und sich somit in einer Übergangsphase befinden. Bei den noch älteren Kindern ist die Kindertagespflege kaum mehr relevant. Nur rund 6.400 Kinder, also 4% der Kinder in Tagespflege, sind bereits im Schulalter.

Die Betreuungsrelationen in der Tagespflege bleiben konstant hoch: Eine Tagespflegeperson betreute im Jahr 2024 im Durchschnitt vier Kinder.

Die im Langzeitvergleich auffallend asynchronen Entwicklungslinien zwischen Personal- und Kinderzahlen hat zu einer deutlichen Veränderung der Betreuungsrelation in der Kindertagespflege geführt. Während eine Tagespflegeperson 2006 durchschnittlich 2,0 Kinder betreute, lag diese Zahl 2024 bei etwa 4,0 Kindern und fiel damit doppelt so hoch aus (Abb. 5.6; Tab. D5.10).

Diese Veränderung vollzog sich in Westdeutschland wesentlich dynamischer als in Ostdeutschland: Im Jahr

3 Für Kita-Kinder ist das Alter beim Eintritt in die jeweilige Einrichtung maßgebend. Bei Kindern in öffentlich geförderter Kindertagespflege ist hingegen relevant, seit wann das Kind im Zuständigkeitsbereich des lokalen Jugendamts betreut wird. Insofern könnte ein Kita-Kind zuvor auch schon in Tagespflege gewesen sein.

2006 war eine Tagespflegeperson in Westdeutschland im Durchschnitt für 1,8 Kinder zuständig, bis 2024 erhöhte sich dieser Wert auf 4,1 Kinder. In Ostdeutschland hingegen hat sich die Betreuungsrelation im Zeitverlauf – ausgehend von einem deutlich höheren Ausgangsniveau – weniger stark verändert. Bereits seit den 1990er-Jahren etablierte sich hier eine Form der Tagespflege, in der Tagesmütter und Tagesväter traditionell mehr Kinder betreuten. Dies spricht von Anfang an für eine eher berufsmäßig organisierte Ausübung der Tagespflege, die darauf abzielt, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern (Rauschenbach 2015, S. 370). Dementsprechend entfielen in Ostdeutschland bereits 2006 auf eine Tagespflegeperson durchschnittlich 3,1 Kinder. Dieses Verhältnis hat sich im Verlauf der Jahre, mit zwischenzeitlicher Stagnation bis 2024 sukzessive auf 4,0 Kinder je Tagespflegeperson erhöht (Tab. D5.10).

Im Ländervergleich ist zu erkennen, dass der Anstieg der durchschnittlichen Anzahl betreuter Kinder je Tagespflegeperson ein übergreifender Entwicklungstrend ist, wenngleich er in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich stark ausfiel: Im Schnitt betreuen Tagespflegepersonen in Schleswig-Holstein und Sachsen-Anhalt (je 4,3) aktuell die meisten Kinder. Am unteren Ende des Spektrums liegen die Tagespflegepersonen in Thüringen und Rheinland-Pfalz mit durchschnittlich 3,4 bzw. 3,5 Kindern je Tagesmutter oder Tagesvater (Tab. D5.3).

Insgesamt hat sich das Verhältnis von Tagespflegepersonen zu betreuten Kindern in allen Bundesländern mittlerweile auf einem ähnlichen Durchschnittsniveau eingependelt, das im Bereich des Personalschlüssels in U3-Gruppen liegt (Kap. 2.5). Trotz der unterschiedlichen Berechnungsmodalitäten dieser Kennzahlen sind sie ein deutlicher Hinweis für ein verändertes Erwerbsverhalten in der Tagespflege. Da die Möglichkeit, mit dieser Tätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen, maßgeblich von der Anzahl der betreuten Kinder abhängt, deutet die Veränderung des Betreuungsschlüssels auf eine fortschreitende Verberuflichung hin (Fuchs-Rechlin/Schilling 2012, S. 9).

5.5 Einsatzorte und Tätigkeitsformen

Analog zur erhöhten Betreuungsrelation ist auch die Anzahl der konventionellen Ein- und Zwei-Kind-Tagespflegearrangements in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Während vor zehn Jahren noch fast die Hälfte (40%) der Förder- und Betreuungsarrangements diesen Varianten zuzuordnen war, ist es aktuell

nicht einmal ein Fünftel (17%) aller Tagespflegeverhältnisse (Tab. D5.11). Von dieser Entwicklung profitieren insbesondere die Tagespflege-Modelle, in denen fünf oder mehr Kinder betreut werden, die 2024 mit einem Anteil von 45% das mit Abstand am weitesten verbreitete Förder- und Betreuungssetting in der Tagespflege bilden.

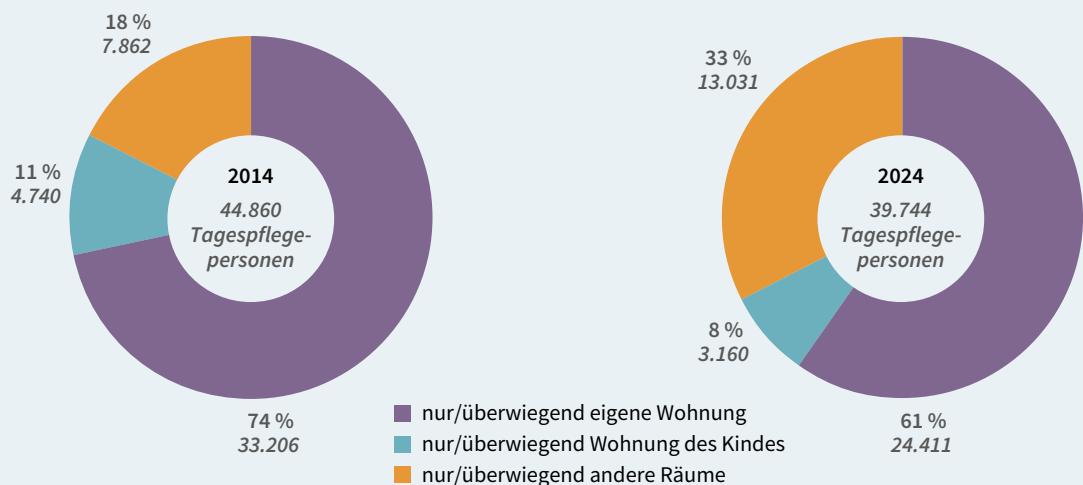
Diese Trendentwicklung, die sich bereits vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie abzeichnete, gewann ab 2020 zusätzlich an Dynamik. Allein in den letzten vier Jahren hat sich die Anzahl der herkömmlichen Ein- und Zwei-Kind-Tagespflegearrangements von rund 11.000 auf 6.800 reduziert (–38%). Zwar ist zeitgleich auch die Zahl der Tagespflegepersonen, die sechs und mehr Kinder betreuen, von rund 5.100 auf 3.400 zurückgegangen, dies wird jedoch durch den starken Anstieg der Tagespflegepersonen, die insgesamt fünf Kinder betreuen, in gewisser Weise kompensiert.

Der Trend zur Mehr-Kind-Tagespflege geht mit einem Wechsel des Betreuungsorts einher: Die Förder- und Betreuungsangebote der Tagespflegepersonen finden vermehrt in externen Räumen statt.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung der Tagespflege mit mehreren Kindern gewinnt auch die Frage des Durchführungsorts mehr und mehr an Relevanz. Es liegt auf der Hand, dass die Mehr-Kind-Tagespflegearrangements Räumlichkeiten außerhalb der eigenen Privatwohnung erfordern.

Diese Notwendigkeit könnte für viele potenziell an Tagespflege interessierte Personen jedoch auch eine nicht zu unterschätzende Einstiegshürde auf dem Weg zu einer beruflichen Selbstständigkeit darstellen – zum einen wenn die eigene Wohnung in Größe oder Ausstattung als ungeeignet erachtet wird, zum anderen könnte die eigenständige Anmietung externer Räumlichkeiten für die in der Regel selbstständig agierenden Tagespflegepersonen mit einem nicht unerheblichen unternehmerischen Risiko einhergehen (Hartwich/Rauschenbach 2023, S. 31).

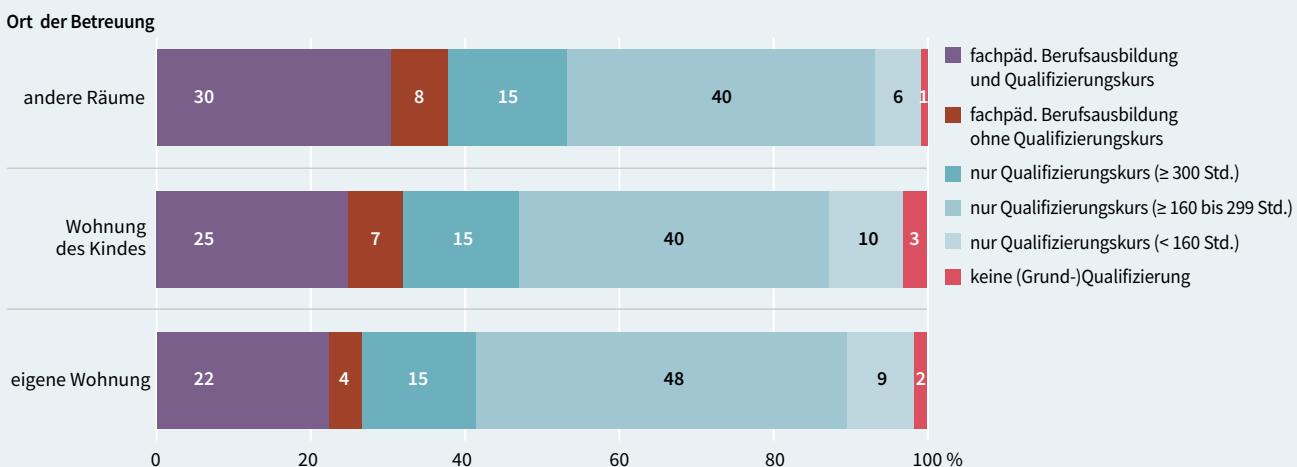
Die amtlichen Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik spiegeln zunächst nur die empirische Situation wider und geben keine Auskunft über Stolpersteine oder Unwägbarkeiten. Folglich belegen sie zunächst nur, dass immer mehr Kindertagespflegepersonen ihre Förder- und Betreuungsleistungen in externen Räumlichkeiten

Abb. 5.7 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

¹ Mehrfachnennungen möglich, so dass die Gesamtanteile 100% übersteigen können.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2014 und 2024; eigene Berechnungen

Abb. 5.8 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2024 (Deutschland; in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2024; eigene Berechnungen

anbieten. 2024 führte bereits jede dritte Kindertagespflegeperson (33%) ihre Dienstleistung in externen Räumen durch, was einem Anstieg von neun Prozentpunkten gegenüber 2020 (24%) entspricht (Abb. 5.7; Tab. D5.12). Trotz dieses starken Anstiegs realisiert die überwiegende Mehrzahl der Tagespflegepersonen (61%) ihr Förder- und Betreuungsangebot auch 2024 in der eigenen Wohnung. Gleichwohl ist die Anzahl der dieser Gruppe zuzuordnenden Personen in den letzten zehn Jahren von 33.200 auf rund 24.400 Personen deutlich zurückgegangen. Eine rückläufige Entwicklung, wenngleich auf niedrigem Niveau, zeigt sich auch bei Tagespflegepersonen, die die Tagespflege in der Wohnung des zu betreuenden Kindes

durchführen: Ihre Zahl sank von ehemals circa 4.700 auf zuletzt noch etwa 3.200 Personen; parallel ist ihr Anteil an der Gesamtzahl im Berichtszeitraum von 11 auf 8% gesunken.

Die Daten zeigen darüber hinaus, dass Tagespflegepersonen in externen Räumen im Durchschnitt mehr Kinder betreuen als solche, die ihre Angebote in der eigenen Wohnung oder in der Wohnung des Kindes durchführen. Während Tagespflegepersonen in externen Räumen durchschnittlich 4,2 Kinder betreuen, liegt dieser Wert im Fall der eigenen Wohnung bei 3,9 Kindern sowie in der Wohnung der Kinder bei 3,5 Kindern.

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Qualifikationsstruktur und Betreuungsort fällt auf, dass insbesondere Tagesmütter und Tagesväter mit einem höheren Qualifikationsniveau ihre Förder- und Betreuungsangebote in externen Räumlichkeiten anbieten. So verfügen in etwa 38% der Tagespflegepersonen, die ihre Dienstleistung nur oder überwiegend in anderen Räumen ausüben, über einen einschlägigen Berufsabschluss (mit und ohne zusätzlichen Qualifizierungskurs) (Abb. 5.8; Tab. D5.13). Bei den Personen, die ihre Betreuungs- und Fördertätigkeit überwiegend im Haushalt des Kindes ausüben, fällt der entsprechende Anteilwert mit 32% nur geringfügig niedriger aus. Demgegenüber bieten lediglich 27% der Kindertagespflegepersonen mit einem fachpädagogischen Berufsabschluss ihre Betreuung in eigenen Räumlichkeiten an. Über alle Betreuungsorte hinweg verfügten 46 bis 57% der Kindertagespflegepersonen über eine Grundqualifizierung mit mindestens 160 Unterrichtseinheiten.

Starke Zunahme der in Großtagespflegestellen tätigen Tagespflegepersonen: 2024 arbeitete mit 29% fast jede dritte Tagespflegeperson in diesem Betreuungssetting.

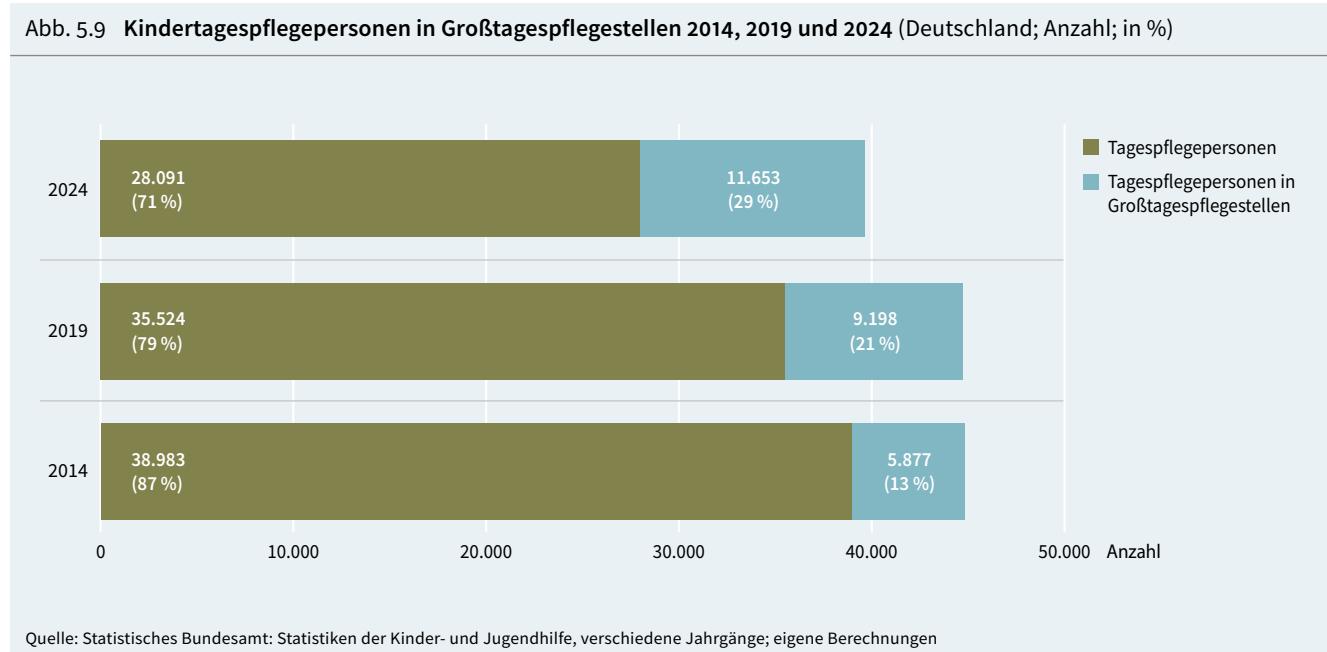
Die Kennzahlen zu dieser Sonderform der Kindertagespflege werden seit 2012 statistisch erfasst. Da es nicht in allen Bundesländern spezifische Regelungen für dieses Betreuungsarrangement gibt, beschränkt sich die Datengrundlage derzeit auf zwölf Bundesländer. Im Gegensatz zur allgemeinen Trendentwicklung in der Kindertagespflege hat sich die Zahl der Großtagespflegestellen und der darin tätigen Tagespflegepersonen in den letzten Jahren deutlich erhöht. Allein von 2014 bis 2024 hat sich die Zahl der Großtagespflegestellen von rund 2.500 auf 5.100 mehr als verdoppelt (+105%) (Abb. 5.9; Tab. D5.14).

5.6 Großtagespflege

Bei einem nicht unerheblichen Teil der Tagespflegearrangements, die in externen Räumen stattfinden, dürfte es sich vermutlich um sogenannte Großtagespflegestellen handeln. Im Unterschied zur traditionellen Kindertagespflege in anderen Räumen, die von Einzelpersonen angeboten wird, sind Großtagespflegestellen Zusammenschlüsse von in der Regel zwei oder drei Kindertagespflegepersonen. Diese arbeiten gemeinsam und dürfen demgemäß auch eine entsprechend größere Anzahl an Kindern zur Betreuung annehmen.

Zeitgleich ist auch die Zahl der dort tätigen Tagespflegepersonen verhältnismäßig stark angestiegen. Gingen 2014 noch 5.900 Tagespflegepersonen einer Tätigkeit in einer Großtagespflegestelle nach, waren es 2024 bereits rund 11.700 (+98%) (Abb. 5.9). Auch in den letzten vier Jahren, in denen länderübergreifend viele Personen aus der Tagespflege ausgeschieden sind, stieg die Zahl der in Großtagespflegestellen tätigen Tagesmütter und Tagesväter mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern (-41%), Hamburg (-18%), Bremen (-2%) und Sachsen (-16%) in allen Bundesländern, für die diesbezügliche Kennzahlen vorliegen.

Abb. 5.9 Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen 2014, 2019 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)



Infolgedessen hat sich auch der Anteil der in Großtagespflegestellen tätigen Tagespflegepersonen an der Gesamtzahl sukzessive weiter erhöht: War im Jahr 2014 nur in etwa jede achte Tagespflegeperson in einer Großtagespflegestelle tätig (13%), war es im Frühjahr 2024 schon fast jede dritte Person (29%). Mutmaßlich tragen hierzu auch Ausbaubemühungen von Großtagespflegestellen durch öffentliche und freie Träger bei, die mithilfe der Kinder- und Jugendhilfestatistik aktuell (noch) nicht zu erfassen sind. Diese Entwicklung könnte ein neues Muster der Beschäftigung abseits der zumeist selbstständigen Tätigkeit begünstigen: So zeigen die Daten des ERiK-Surveys, dass Tagespflegepersonen in Großtagespflegestellen deutlich häufiger in einem Angestelltenverhältnis arbeiten als ihre Kolleg:innen außerhalb dieses Betreuungsmodells (14 vs. 3%) (Tab. D5.15).

5.7 Resümee

Die Kindertagespflege ist seit vielen Jahren ein integraler Bestandteil der bundesdeutschen Betreuungslandschaft für Kinder unter drei Jahren. Trotz leichter Rückgänge wurden im Frühjahr 2024 immerhin noch rund 131.600 der insgesamt 848.600 U3-Kinder, für die ein Angebot der Kindertagesbetreuung in Anspruch genommen wurde, ausschließlich oder zusätzlich von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreut. Angesichts der seit 2020 kontinuierlich abnehmenden Zahl an Tagespflegeangeboten steht die Kindertagespflege gleichwohl mehr denn je vor einer unklaren Zukunftsperspektive. Allein in den letzten vier Jahren hat sich die Zahl der Tagespflegepersonen von 44.800 auf jüngst nur noch 39.700 Personen reduziert – ein Wert, der zuletzt im Jahr 2009 unterschritten worden war.

Hinzu kommt eine potenziell folgenreiche Verschiebung des Altersgefüges. Die Gruppe des jüngeren Personals in der Tagespflege ist kleiner geworden, während der Anteil älterer Personen deutlich angewachsen ist. Besonders auffällig ist in diesem Zusammenhang die vergleichsweise starke Zunahme der über 60-Jährigen, die inzwischen zu den größten Altersgruppen in der Kindertagespflege zählen. Ein nicht unerheblicher Teil könnte in den nächsten Jahren altersbedingt aus der Tagespflege ausscheiden.

Mehr oder minder stark tangiert werden dürfte diese Entwicklung des Weiteren von dem Ausbau an Kita-Plätzen für unter Dreijährige, aber vor allem auch von den zuletzt überraschend stark zurückgehenden Geburtenzahlen (Olszenka u.a. 2024, S.19). In Kombination dieser drei Faktoren könnte die Nachfrage nach den Angeboten der

Kindertagespflege perspektivisch weiter sinken, selbst wenn Tagespflege und Kindertageseinrichtungen im Sinn des SGB VIII weniger als konkurrierende Angebotsformen zu betrachten sind, sondern als Teile eines integrierten, sich ergänzenden Gesamtsystems (Schoyerer/van Santen 2015, S. 8).

Im Fall des Falls sitzen allerdings freiberuflich tätige Tagespflegepersonen gegenüber der Kita-Landschaft mit ihren einflussreichen Trägergruppen an einem wesentlich kürzeren Hebel: Eine einzelne Tagespflegeperson, deren Einkommen entscheidend von der Zahl der zu betreuenden Kinder abhängt, kann den Verlust von einem oder zwei Kindern pro Kita-Jahr weitaus weniger gut kompensieren als eine mehrgruppige Kindertageseinrichtung.

Allerdings könnte auch eine andere Perspektive interessant werden: In eher ländlich-kleinräumigen Gemeinden, in denen sich eine komplette Kindertageseinrichtung angesichts sinkender Geburtenzahlen perspektivisch nicht mehr rechnet, könnte das Format der Kindertagespflege zu einem attraktiven und rasch umsetzbaren Alternativenangebot werden. Mit Blick auf die demografischen Rahmenbedingungen eröffnet sich dadurch vielleicht an anderer Stelle eine neue Nische, die zumindest auf lokaler Ebene an der einen oder anderen Stelle auch zur Stärkung der Kindertagespflege beitragen könnte.

Mit Blick auf die vielerorts sichtlich angespannte Personal- und Platzsituation stellt sich dennoch die Frage, warum die sich hier abzeichnenden Trends in der Tagespflege im politischen und öffentlichen Diskurs bislang so wenig Beachtung gefunden haben, schließlich hat – im Gegensatz zu den Kindertageseinrichtungen – die Tagespflege das Potenzial, schnell und mit deutlich geringerem Aufwand zusätzliche Kapazitäten zu schaffen, etwa weil das Personal ungleich schneller rekrutiert und geschult werden kann und geeignete Räumlichkeiten weitaus einfacher zu finden sein dürften. Plakativ ausgedrückt: Tagespflege kann schneller „installiert“ als eine neue Kindertageseinrichtung „gebaut“ werden (Fuchs-Rechlin 2020, S. 611). Dadurch könnte dem Bedarf der Eltern insbesondere vor allem dort besser und schneller entsprochen werden, wo die Bedarfslücke auch gegenwärtig noch am größten ist – bei den unter Dreijährigen (Hartwich/Rauschenbach 2024, S. 33).

Doch auch jenseits dieser eher quantitativen Perspektive hat sich die Kindertagespflege in den letzten Jahren sukzessive verändert. Der Anteil der konventionellen Ein- oder Zwei-Kind-Betreuungsarrangements ist merklich

zurückgegangen, während die offenbar eher berufsmäßig organisierten Mehr-Kind-Tagespflegeformate deutlich zugenommen haben. Dieser Trend zeigt sich auch anhand der Entwicklung der Betreuungsrelation: Betreute eine Tagespflegeperson im bundesweiten Durchschnitt 2006 noch 2,0 Kinder, so waren es 2014 bereits 3,3 und seit 2020 liegt dieser Wert relativ stabil bei 4,0 betreuten Kindern pro Tagespflegeperson. Auch wenn statistisch nicht erfasst wird, ob immer alle Kinder gleichzeitig anwesend sind, ist anzunehmen, dass sich hiermit zugleich auch die Förder- und Betreuungssituation für einen nicht unerheblichen Teil der in Tagespflege betreuten Kinder deutlich anders darstellt als noch vor zehn oder fünfzehn Jahren.

Der damit einhergehende Trend zu einer stärker berufsmäßig ausgerichteten Kindertagespflege wird zusätzlich durch die insgesamt positive Entwicklung des Qualifikationsgefüges unterstrichen. Obwohl die Tagespflege im Spiegel der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kategorial weiterhin eher den sogenannten Anlerntätigkeiten zuzuordnen ist (Rauschenbach 2015, S. 371), deuten der weitestgehend stabile Sockelbestand von Tagespflegepersonen mit fachpädagogischer Ausbildung und der eher steigende Anteil von Personen mit entsprechenden Grundqualifikationen auf eine latent steigende Verfachlichung der Tagespflege hin, nicht zuletzt auch weil in vielen Bundesländern inzwischen entsprechende Vorgaben bestehen.

Nicht zu übersehen ist schließlich eine sukzessive Verschiebung mit Blick auf die Betreuungsorte. Im aktuellen Berichtsjahr 2024 führte bereits jede dritte Person (33%) ihre Tagespflege in externen Räumen durch, was einem Anstieg von neun Prozentpunkten allein in den letzten vier Jahren seit 2020 (24%) entspricht. Hierin dürfte sich nicht zuletzt der durchaus dynamische Ausbau der Großtagespflege verbergen.

Mit der zunehmenden Bedeutung von Großtagespflegestellen könnte sich ein neues Format der Tagespflege etablieren: nicht mehr allein das selbstständige Angebot einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters – mit allen finanziellen Risiken –, sondern gebündelte Angebote unter der Regie und in der Obhut eines öffentlichen Trägers, wie einer Kommune, oder eines freien Trägers – und damit tendenziell häufiger realisiert durch angestellte Tagespflegepersonen.

Das Personal im Ganztag für Grundschulkinder

6

Der nahende Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung sowie die Personal- und Fachkräfteknappheit prägen aktuell die fachpolitischen und wissenschaftlichen Debatten zum Ganztag für Grundschulkinder. Da der im Ganztagsförderungsgesetz (GaFÖG) verankerte Rechtsanspruch ab dem Schuljahr 2026/27 für alle neu eingeschulten Kinder greift, hat sich zudem der Handlungsdruck bei den Beteiligten intensiviert. Dabei werden die regional unterschiedlichen Ausgangslagen vermehrt sichtbar: Länder mit einem bereits hohen Versorgungsgrad, insbesondere in Ostdeutschland, verfügen über günstigere Voraussetzungen zur Umsetzung des Rechtsanspruchs. Demgegenüber besteht in den westlichen Flächenländern weiterhin erheblicher Ausbaubedarf (Hüsken u.a. 2024; Meiner-Teubner/Trixa 2025; Meiner-Teubner 2025; Meiner-Teubner u.a. 2025 i.E.).

Doch nicht nur die Ausbaustände in den Ländern unterscheiden sich, sondern auch die Angebotsstrukturen, die sich über viele Jahre entwickelt haben, sind äußerst heterogen und zumindest zwei unterschiedlichen Rechtskreisen zugeordnet: Ganztagsangebote in Regie der Schule unterliegen der Bildungshoheit der Länder, während Hortangebote Teil der Kinder- und Jugendhilfe sind, die bundesgesetzlich durch das SGB VIII gerahmt ist, aber durch Landesausführungsge setze konkretisiert werden kann. Zusätzlich existieren Übermittagsbetreuungsangebote, die keinem der beiden Rechtskreise eindeutig zuzuordnen sind und meist durch Erlasses geregelt werden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 87–89).

Diese Heterogenität manifestiert sich in unterschiedlichen Ländermodellen: Während einige Bundesländer primär auf schulische Ganztagsangebote setzen („System-Fokus Schule“), präferieren andere den Ausbau von Hortplätzen („System-Fokus: Kita“). In vielen Ländern haben sich „Mischsysteme“ entwickelt, in denen beide Angebotsformen parallel existieren (Schilling/Stöbe-Blossey 2025, S. 52–56). Diese sind wiederum durch unterschiedliche, vielfältige Kooperationsmodelle zwischen Schule und Jugendhilfe gekennzeichnet (Rißmann 2016; Lange 2015; Gängler u.a. 2013).

Hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Daten stellen die unterschiedlichen Systeme und Ländermodelle seit Jahren eine Herausforderung dar. So führt die Erfassung von Grundschulkindern in ganztägigen Angeboten in der Ganztagschulstatistik der KMK sowie der Kinder- und Jugendhilfestatistik zum Teil zu Doppelzählungen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 121; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Zugleich ha-

ben die diversen Modelle einen wesentlichen Einfluss auf die Rahmenbedingungen des Personaleinsatzes, insbesondere mit Blick auf Qualifikationsanforderungen und die Qualifikationsprofile der Beschäftigten: Während im Hortbereich in Analogie zu Kindertageseinrichtungen insgesamt das Fachkräftegebot der Kinder- und Jugendhilfe angewendet wird, bestehen für den schulischen Ganztag in der Mehrzahl der Länder bis dato keine verbindlichen Qualifikationsvorgaben (Mose u.a. 2025). Damit gehen unter Umständen erhebliche Konsequenzen für die Qualifikationsanforderungen an das Personal ebenso einher wie für dessen Beschäftigungsbedingungen.

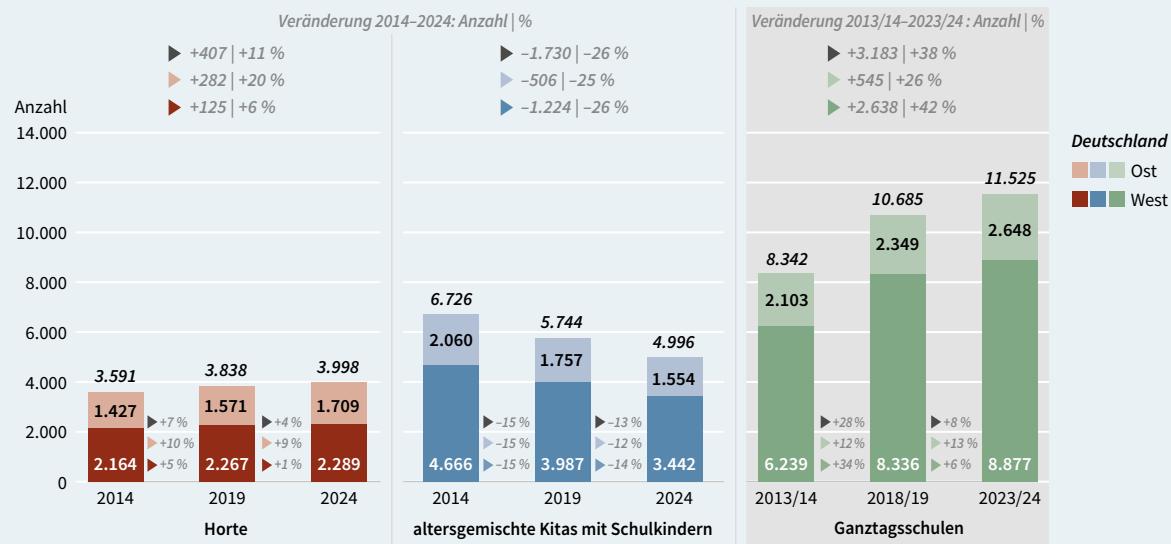
Vor diesem Hintergrund analysiert das vorliegende Kapitel die aktuelle Personalsituation im Ganztag für Grundschulkinder. Untersucht werden der quantitative Personalausbau, die Qualifikationsprofile und soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten sowie deren Beschäftigungsbedingungen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Unterschieden zwischen schulischem und außerschulischem Ganztag. Die Analyse mündet in eine Diskussion der Herausforderungen, die sich aus der heterogenen Systemarchitektur für die Umsetzung des Rechtsanspruchs ergeben, insbesondere mit Blick auf Qualitätssicherung und Personalgewinnung.

6.1 Ganztagsangebote für Grundschulkinder

Der Ausbau institutioneller Ganztagsangebote für Grundschulkinder erfolgte in Deutschland als Reaktion auf den PISA-Schock von 2001 (Baumert u.a. 2001). Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) flossen zwischen 2003 und 2009 vier Milliarden Euro in den Ganztagschulausbau (BMBF 2003). Zum Start des IZBB-Programms, im Schuljahr 2003/04, waren gerade einmal 12% der Grundschulen in öffentlicher und privater Trägerschaft ganztägig organisiert, mittlerweile (Schuljahr 2023/24) sind es knapp drei Viertel (KMK 2006, 2025a, eigene Berechnung). Damit sind ganztägige Angebote für Grundschulkinder der „Regelfall im Bildungssystem“ (StEG-Konsortium 2019, S. 155).

Im Jahr 2021 wurde schließlich mit dem Ganztagsförderungsgesetz (GaFÖG, Bundesgesetzblatt 2021, Teil I, Nr. 71, S. 4602–4606) ein Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung verankert. Damit ist gewissermaßen aus einem politisch unverbindlichen Modellvorhaben ein gesetzlich ge regeltes Angebot geworden, das langfristig Schule und

Abb. 6.1 Schulen und Kindertageseinrichtungen mit Ganztagsangeboten für Grundschulkinder 2014, 2019 und 2024
(Anzahl; Veränderung in %)¹



1 Ganztagschulen mit offenem, gebundenem oder teilgebundenem Ganztagsangebot nach den Kriterien der KMK; Grundschulen ohne Förderschulen, inklusive integrierter Gesamtschulen und Waldorfschulen mit Primarstufe; HE, NI, ST ohne private Ganztagsangebote.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen; KMK (2025a): Ganztagschulstatistik 2019–2023, KMK (2019): Ganztagschulstatistik 2013–2017; eigene Berechnungen

Jugendhilfe auf der einen Seite sowie das Aufwachsen von Kindern im Grundschulalter auf der anderen Seite maßgeblich verändern wird.

Ab dem Schuljahr 2026/27 haben alle neu eingeschulten Kinder bis zum Beginn der 5. Klasse Anspruch auf einen Ganztagsplatz mit 40 Wochenstunden Betreuung inklusive Unterrichtszeit – und dies auch in den Schulferien.¹ Bis zum Schuljahr 2029/30 umfasst der Anspruch damit alle Schulkinder in den ersten vier Grundschuljahren. Der Rechtsanspruch wurde im SGB VIII bundesgesetzlich verankert, kann aber sowohl durch Angebote der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Hort) als auch durch schulische Ganztagsangebote erfüllt werden. Somit können unterschiedliche Systeme und Ländermodelle auch weiterhin für den Ganztagsausbau genutzt werden, sofern sie rechtskonform sind. Durch die Verankerung des Rechtsanspruchs in § 24 SGB VIII ist „die Verantwortung [...] für die Umsetzung des Rechtsanspruchs für Grundschulkinder in hohem Maße auf der kommunalen Ebene verortet“ (Stöbe-Blossey 2025b, S. 10).

Wie eingangs berichtet kann in Deutschland seit rund 20 Jahren eine Ausbaudynamik beim Ganztag beobachtet werden. Auch in den letzten zehn Jahren setzte sich der Ausbau im Ganztagschulsektor fort: Bundesweit

nahm die Anzahl der ganztägig organisierten Schulen mit Primarstufe um 38% auf über 11.500 zu, mit stärkerer Dynamik im Westen (+42%) als im Osten (+26%) (Abb. 6.1; Tab. D6.1).

Die Ausbaudynamik beim Ganztag im Grundschulalter hat seit 2018/19 abgenommen.

Die Ausbaudynamik war in Deutschland insgesamt zwischen 2013/14 und 2018/19 stärker (+28%) und flachte dann bis 2023/24 mit einem Plus von 8% ab. Diese bundesweite Entwicklung spiegelt sich im Ausbaugeschehen im Westen. Im Osten blieben die Zuwächse hingegen auf einem relativ geringen Niveau von 12% (2013/14 bis 2018/19) bzw. 13% (2018/19 bis 2023/24) stabil, sodass der Zuwachs in der letzten Phase etwas höher ausfiel als im Westen (+6%).

Die Zahl der Horte stieg ebenfalls: von knapp 3.600 (2014) über mehr als 3.800 (2019) auf nahezu 4.000 (2024) – insgesamt ein moderates Plus von rund 400 Einrichtungen bzw. +11%. Der Ausbau fiel von 2014 bis 2019 ebenfalls stärker aus als von 2019 bis 2024. Regional zeigt sich: Die ostdeutschen Bundesländer trugen mit einem Plus von 20% den Hauptteil des Zuwachses, der im gesamten Zeitraum weitgehend stabil war (+282 Horte). Im Westen hin-

1 Eine Schließzeit von maximal vier Wochen im Jahr ist möglich.

gegen war der Ausbau mit einem Plus von 6% (+125 Horte) in zehn Jahren wesentlich geringer und stagniert seit 2019 nahezu (+1%).

In altersgemischten Kindertageseinrichtungen war hingegen eine rückläufige Entwicklung zu konstatieren, die auch eine Folge der anhaltend großen Nachfrage an Plätzen für Kinder bis zum Schuleintritt sein dürfte: Von 6.726 Einrichtungen 2014 sank die Zahl auf 5.744 (2019) und weiter auf 4.996 (2024) – ein Rückgang, der sich anteilig in West- (-26%) und Ostdeutschland (-25%) kaum unterscheidet.

Insgesamt boten damit im Jahr 2024 insgesamt rund 20.500 Einrichtungen (Schulen und Kindertageseinrichtungen) Ganztagsangebote für Grundschulkinder an.

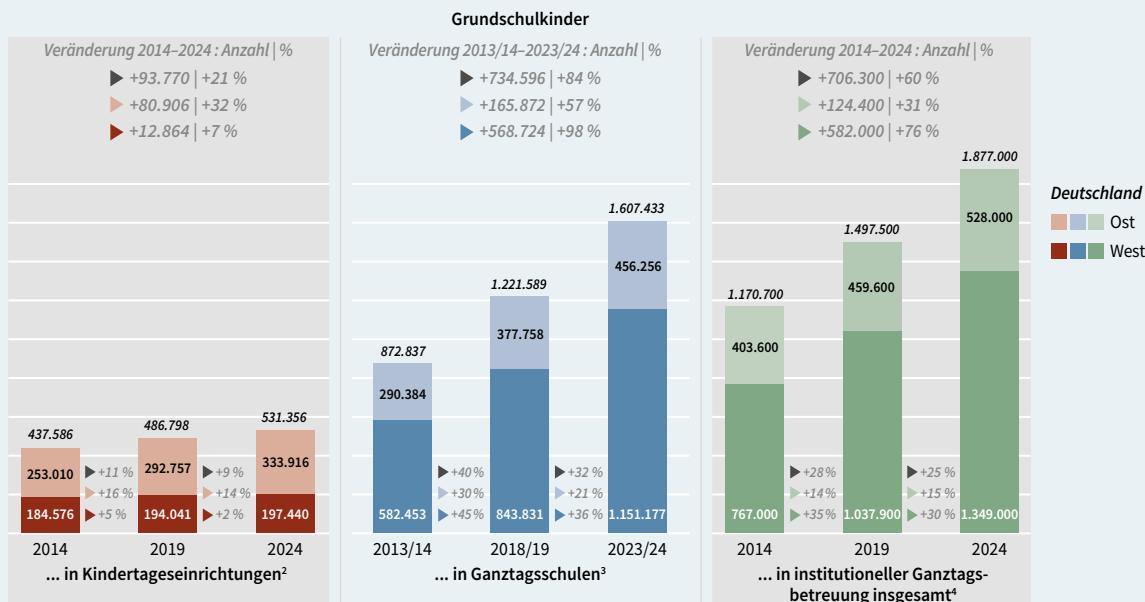
Knapp 1,88 Millionen Grundschulkinder nahmen 2024 ein institutionelles Ganztagsangebot an Ganztagschulen, Horten oder in altersgemischten Kindertageseinrichtungen in Anspruch. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 57%.

Mit dem Ausbau der Einrichtungen ging auch eine wachsende Anzahl an Grundschulkindern einher, die ein Ganztagsangebot in einer Schule oder Kindertageseinrichtung nutzen (Abb. 6.2; Tab. D6.2).

Analog zu dem im Vergleich zu den Ganztagschulen weniger dynamischen Ausbaugeschehen bei den Horten und einer rückläufigen Anzahl altersgemischter Einrichtungen mit Angeboten für Schulkinder (Abb. 6.1) wuchs die Zahl der Grundschüler:innen, die Ganztagsangebote in Kindertageseinrichtungen nutzen, moderat: Sie stieg von knapp 437.600 (2014) über fast 486.800 (2019) auf rund 531.350 Kinder (2024) (+93.770 bzw. +21%). Dabei resultierte der Zuwachs überwiegend aus dem Osten (+80.906 Kinder bzw. +32%). Im Westen nahm die Zahl der Kinder in diesen Angeboten zwischen 2014 und 2024 lediglich um 5% (+12.864 Kinder) zu.

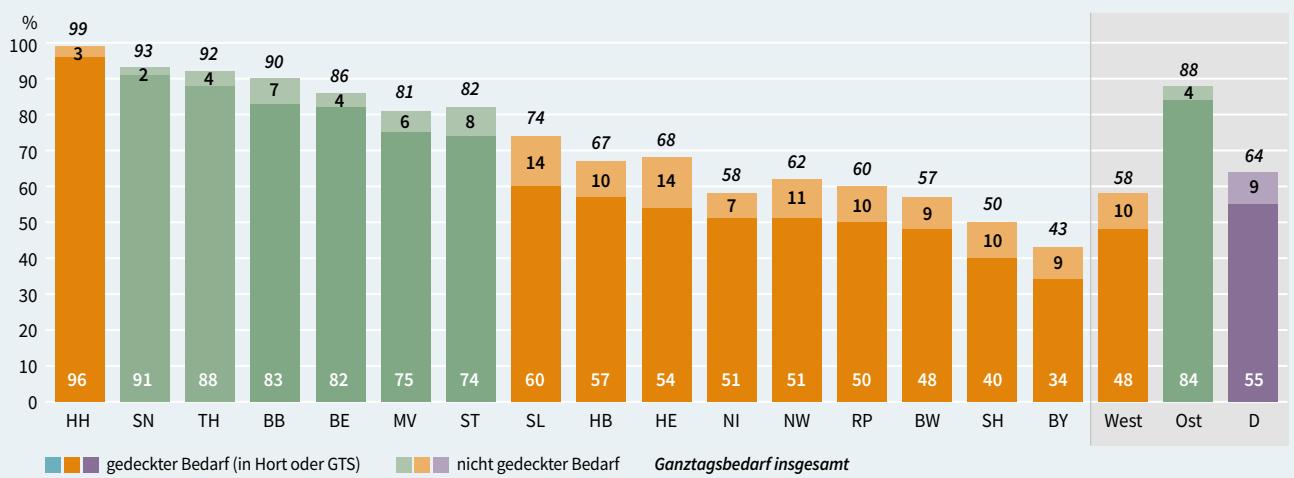
Die Zahl der Grundschüler:innen in schulischen Ganztagsangeboten wuchs im Vergleich dazu wesentlich stärker: von rund 872.800 Kindern 2013/14 auf fast 1.221.600 2018/19 (+40%) und weiter auf rund 1.607.400 im Schuljahr 2023/24. Die ist ein Zuwachs von nahezu 734.600, was einem Plus von 84% entspricht. Im Westen verdoppelte sich die Kinderzahl innerhalb von zehn Jahren na-

Abb. 6.2 Grundschulkinder in institutionellen Ganztagsangeboten 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %)¹



1 Ganztagschulen mit einem offenen, gebundenen oder teilgebundenen Ganztagsangebot nach den Kriterien der KMK. Grundschulen ohne Förderschulen; inklusive integrierter Gesamtschulen und Waldorfschulen; HE, NI, ST ohne private Ganztagsangebote; Grundschulkinder in institutioneller Ganztagsbetreuung insgesamt: Doppelzählungen in KJH- und KMK-Statistik herausgerechnet (2014: BB, SN; 2019: BB, SN, ST; 2024: BB, SN, ST, MV)

Quelle: ² FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2014, 2019, 2024, Berechnungen der AKJStat; ³ KMK (2023): Ganztagschulstatistik 2017–2021, KMK (2012): Ganztagschulstatistik 2006–2010, eigene Berechnungen. ⁴ Werte gerundet; 2014, 2019: Berechnungen der AKJStat, 2024: entnommen aus Meiner-Teubner/Trixia (2025)

Abb. 6.3 Ganztagsbedarf in den Ländern 2023 (Anteile in %)¹

¹ Unter „Ganztagsbedarf“ werden alle Bedarfe in Horten und Ganztagschulen gefasst sowie Bedarfe in anderen Angebotsformen, wenn das Betreuungsende nach 14.30h liegt (Hüsken u.a. 2024, S. 33). Fehlende Anteile zu 100%: Bedarf an Übermittagsbetreuung oder kein Betreuungsbedarf

Quelle: DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS), Erhebung 2023, Daten gewichtet (n=12.544) (Hüsken u.a. 2024, S. 34), eigene Darstellung

hezu auf rund 1,15 Millionen (+98%), während der Osten ebenfalls deutlich, aber mit einem Plus von 57% wesentlich schwächer zulegte. Der deutlichste Zuwachs erfolgte zwischen 2013/14 und 2018/19; seither zeigt sich ein verlangsamtes Wachstum.

Zusammengenommen stieg die Zahl der Kinder in allen institutionellen Ganztagsangeboten, also in Schule, altersgemischten Kindertageseinrichtungen und Horten – nach Korrektur um Doppelzählungen von Kindern in beiden zugrunde liegenden Statistiken – von 1.170.700 im Jahr 2014 auf 1.497.500 2019 und 1.877.000 2024 (+706.300 bzw. +60%). Die Dynamik des Ausbaus schwächte sich zwischen 2014 und 2019 (+28%) und 2019 bis 2024 (+25%) nur leicht ab. Regional zeigt sich erneut der größere anteilige Zuwachs im Westen (+76%) im Vergleich zum Osten (+31%).

Ob der Eintritt des Rechtsanspruchs den quantitativen Ausbau der Angebote in den kommenden Jahren noch einmal spürbar antreiben wird oder ob sich angesichts rückläufiger Kinderzahlen, die sich bereits als Stagnation von Kindertagesbetreuungsangeboten für Kinder vor dem Schuleintritt in Ostdeutschland bemerkbar machen (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2025, S.38; siehe Kap. 9), eher eine demografiebedingte Konsolidierung mit weitgehend stagnierenden bzw. nur leicht wachsenden Kapazitäten zu erwarten ist, bleibt abzuwarten.

Sowohl der Ganztagsbedarf als auch dessen Deckungsgrad unterscheiden sich nach Befunden der KiBS-Studie (Hüsken u.a. 2024) regional noch immer sehr deutlich (Abb. 6.3; Tab. D6.3). In vielen Ländern ist der Bedarf noch nicht gedeckt, weshalb erst noch ein weiterer Ausbau erforderlich ist, der im Westen deutlich stärker ausfallen muss als im Osten. So liegt der gedeckte Ganztagsbedarf aus Elternsicht im Westen mit 48% um zehn Prozentpunkte unter dem vorhandenen Bedarf von 58%. Im Osten beträgt die Lücke bei einem deutlich höheren Bedarf von 88 Prozent nur vier Prozentpunkte.

Aktuellen Vorausberechnungen zufolge (Meiner-Teubner u.a. 2025 i.E., siehe Kap. 9) müssen daher – ausgehend vom Stand des Schuljahrs 2022/23 – bis zur vollständigen Umsetzung des Rechtsanspruchs im Jahr 2029/30 in den westlichen Flächenländern noch zwischen 267.000 und 298.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden (+22 bis +25%). In den Stadtstaaten dürfte der zusätzliche Platzbedarf mit einem Plus von 4 bis 7% (+8.600 bis +14.900) wesentlich geringer sein. Auch in den östlichen Ländern ist zwar zunächst noch ein weiterer Platzausbau notwendig, wird infolge der sinkenden Kinderzahlen aber nur für einen begrenzten Zeitraum benötigt. Lediglich in Berlin wird die Zahl der zusätzlich benötigten Ganztagsplätze 2029/30 noch höher sein als 2022/23 (+6 bis +10%). Damit wird in den östlichen Flächenländern der Platzbedarf vermutlich 6 bis 8% unter dem Ausgangsniveau des Jahres 2022/23 liegen.

6.2 Entwicklung des Personals

Im Jahr 2024 waren in Horten knapp 33.500 und in altersgemischten Kindertageseinrichtungen fast 79.400 Personen pädagogisch und leitend tätig. In der ganztägigen Bildung, Betreuung und Erziehung an Grundschulen arbeiteten 2022 in etwa 60.700 Personen.

Mit dem Ausbau der Horte wuchs auch die Anzahl des dort tätigen pädagogischen und leitenden Personals: In den letzten zehn Jahren nahm die Zahl von knapp 23.000 Personen 2014 über rund 28.300 im Jahr 2019 bis auf fast 33.500 im Jahr 2024 zu (+10.500 bzw. +46%). Der kräftigste relative Personalzuwachs war mit +61% in Ostdeutschland zu beobachten, wo 2024 knapp 16.600 Personen in Horten tätig waren. Doch auch in Westdeutschland zeigt sich seit 2014 ein Anstieg von +34% auf nahezu 16.900 Personen im Jahr 2024 (Abb. 6.4; Tab. D6.4).

Im Gegensatz dazu blieb das Personal in altersgemischten Kindertageseinrichtungen mit Schulkindern zwischen 2014 (82.356) und 2019 (82.318) praktisch konstant und ging danach bis 2024 auf etwa 79.380 Personen zurück (-4%). Diese Rückgänge zeigen sich sowohl im Westen als auch im Osten und korrespondieren mit der rückläufigen Zahl altersgemischter Kindertageseinrichtungen, die sowohl Kinder vor dem Schuleintritt als auch Schulkinder betreuen (Abb. 6.1).

Wie viel Personal im schulischen Ganztag tätig ist, kann angesichts der noch immer unzulänglichen Datenlage nur näherungsweise mithilfe von Daten des Mikrozensus geschätzt werden (► M1 und ► M3). Im Jahr 2022 waren demnach in etwa 60.700 Personen in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ tätig. Aufgrund von Änderungen in der Erhebung können zurzeit keine robusten Angaben zur jüngsten zahlenmäßigen Entwicklung dieser Personalgruppe gemacht werden. Analysen des Fachkräftebarometers 2023 (S. 98) zeigten jedoch für den Zeitraum von 2015 bis 2019 ein dynamisches Wachstum des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ von rund 40%.

M1

Personal im Ganztag für Grundschulkinder: Zentrale Personalgruppen

Die Analysen greifen auf zwei Datenquellen zurück: auf die Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) und auf den Mikrozensus (MZ). Soweit inhaltliche Aspekte in beiden Statistiken identisch oder vergleichbar abgefragt werden (z.B. Alter, Geschlecht), werden die Ergebnisse zu den drei im Folgenden beschriebenen Personalgruppen (a bis c) vergleichend referiert.

KJH-Statistik: Pädagogisch und leitend tätiges Personal in Horten und in altersgemischten Kindertageseinrichtungen mit Schulkindern

In der KJH-Statistik können Personen abgegrenzt werden, die in Kindertageseinrichtungen mit ganztägigen Angeboten für Schulkinder im Grundschulalter tätig sind.

Berichtet werden Befunde zu folgenden Personengruppen:

- a) *Pädagogisch und leitend tätiges Personal in Horten*
- b) *Pädagogisch und leitend tätiges Personal in altersgemischten Kindertageseinrichtungen, die auch Schulkinder betreuen*

Mikrozensus: Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“

In den Schulstatistiken der Länder liegen keine Informationen zum Personal an Ganztagschulen vor. Die KJH-Statistik weist lediglich die KJH-internen Angebote aus. Der MZ ist daher eine wichtige Datenquelle, die näherungsweise Angaben zum Personal im Ganztag an Grundschulen liefert. Die Analysen beruhen auf gewichteten Ergebnissen, hochgerechnet auf die Bevölkerung auf Basis des Zensus 2011. Berichtet werden Befunde nur für das aktuellste zur Verfügung stehende Datenjahr 2022, da aufgrund einer Neugestaltung ab dem Datenjahr 2020 die Ergebnisse nur noch eingeschränkt mit früheren Erhebungsjahren vergleichbar sind (siehe Kap. 8, ► M2).

Über eine Kombination von Berufsuntergruppe („Kinderbetreuung und -erziehung“) und Wirtschaftszweig („Grundschule“) wird folgende Personengruppe abgegrenzt (siehe dazu ausführlich ► M3):

- c) *Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“*

M2

Weitere Vergleichsgruppen für das Personal in der „Kinderbetreuung und -Erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus)

Liegen Informationen ausschließlich im Mikrozensus vor, wird folgende Personengruppe für den Vergleich mit dem Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ gewählt:

Mikrozensus: Personal in der „Frühen Bildung“

d) Personal in der „Frühen Bildung“

Die Abgrenzung erfolgt über die Kombination der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung“ (8311) mit dem Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ (851) (siehe ausführlich Kap. 8, ► M3).

Wie beim Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ liegen auch für das Personal in der „Frühen Bildung“ keinerlei Informationen zu den Einrichtungen vor, in denen diese Personen tätig sind. Der dafür verwendete Begriff

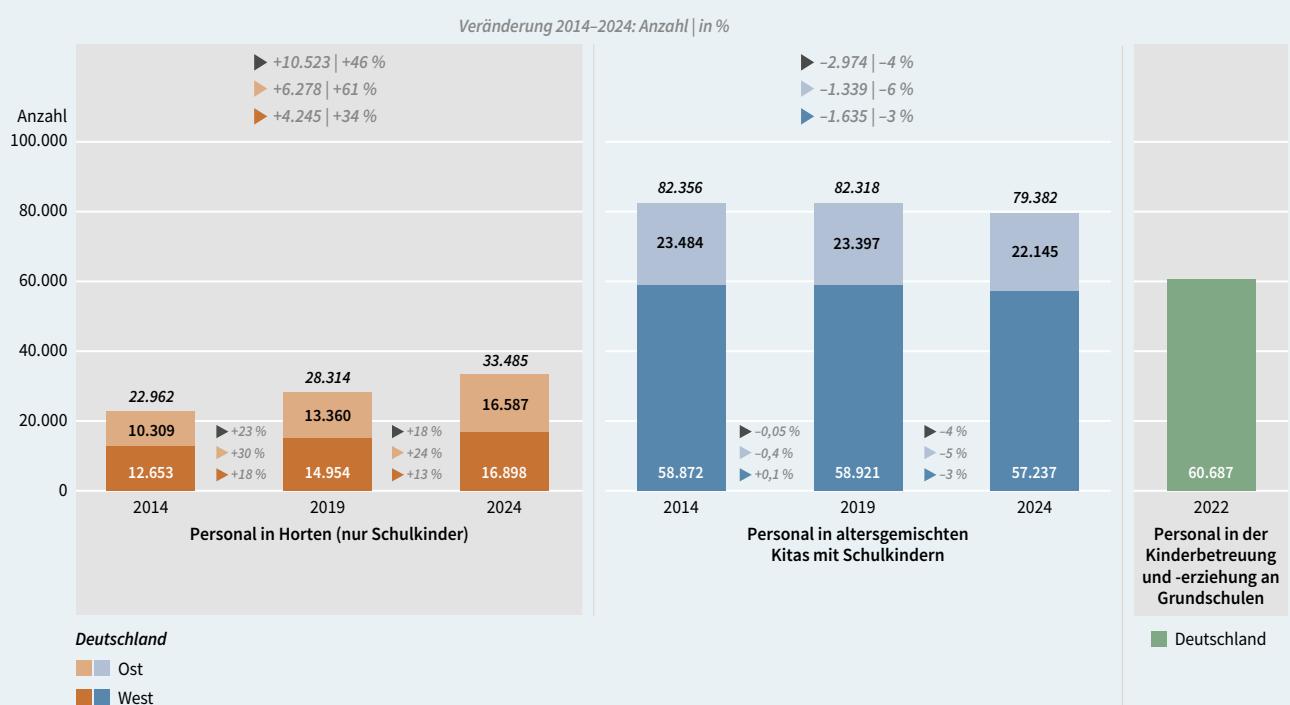
der „Frühen Bildung“ bezieht sich demnach auf eine klar abgegrenzte, über die Zugehörigkeit zu Wirtschaftszweig und Berufsgruppen definierte Personengruppe und ist damit eher ein „Terminus Technicus“. Er kann nicht exakt die Gruppe eingrenzen, die etwa die KJH-Statistik ausweist und ist nicht zu verwechseln mit dem allgemein verwendeten Begriff der „Frühen Bildung“, um im Fachkräftebarometer das gesamte Arbeitsfeld zu beschreiben, das sich mit der Bildung, Betreuung, Erziehung und Förderung von Kindern bis zum Schuleintritt beschäftigt (siehe Kap. 2).

Mikrozensus: Lehrkräfte der Primarstufe

Zu einigen ausgewählten Analysen werden Ergebnisse zu einer weiteren Personengruppe berichtet, die ebenfalls am Ort Schule tätig ist:

e) Lehrkräfte der Primarstufe

Abb. 6.4 Pädagogisches und leitendes Personal nach Einrichtungsart 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %) sowie Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ 2022 (Anzahl)¹



¹ Personal in Kindertageseinrichtungen (KJH-Statistik): pädagogisches und leitendes Personal, ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und ohne Praktikant:innen, Auszubildende, Freiwillige und Sonstige; Horte: Kindertageseinrichtungen, in denen nur Schulkinder im Alter von 5 bis unter 14 Jahren betreut werden. Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung u. -erziehung in Grundschulen“ (Mikrozensus): Aktive Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe 8311 im Wirtschaftszweig 852 ohne Selbstständige und Freiwilligendienstleistende ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2019, 2024; Mikrozensus, 2022 eigene Berechnungen

M3

Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus)

Die Abgrenzung der Personengruppe im Mikrozensus erfolgt über die Kombination der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung“ (8311) (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (83112), Helfer- und Anlerntätigkeiten (83111)) (Klassifikation der Berufe 2010; Bundesagentur für Arbeit 2011) und komplexe Spezialistentätigkeiten (83113)) mit dem Wirtschaftszweig „Grundschule“ (852; WZ 2008; Statistisches Bundesamt 2008b).

Erfasst werden Personen, die in einer bestimmten Berichtswoche hauptberuflich einer bezahlten Tätigkeit im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung nachgegangen sind, die ausschließlich oder überwiegend an einer Grundschule stattfindet. Nebenberuflich tätige Personen werden nicht erfasst.

Die Zuordnung zu einem Wirtschaftszweig soll nach dem wirtschaftlichen Schwerpunkt des Unternehmens erfolgen, bei dem die befragten Personen beschäftigt sind. Es ist zu vermuten, dass viele ehrenamtlich Tätige, aber auch bei Personen, die bei Kooperationspartnern der Schulen angestellt sind und spezielle Angebote im schulischen Ganztagsbetrieb durchführen, möglicherweise nicht erfasst werden, weil sie sich trotz Tätigkeit an einer Grundschule nicht dem Wirtschaftszweig „Grundschule“ zuordnen.

Auch wenn in den Informationen zur Durchführung der Erhebung festgelegt ist, dass „ehrenamtliche Tätigkeiten, für die Aufwandsentschädigungen gezahlt werden, die über die reinen Sachkosten hinausgehen und mit denen ein gewisses Einkommen verbunden ist, [...] als bezahlte Tätigkeit [gelten]“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022, S. 116), lässt sich nicht aufklären, in welchem Umfang Personen, die einer solchen ehrenamtlichen Tätigkeit an Grundschulen nachgehen, erfasst sind.

Keine Informationen liegen über die Organisationsform der Grundschulen vor, an denen das Personal tätig ist. Demnach können auch Beschäftigte erfasst sein, die an einer Halbtagsgrundschule oder an einer Ganztagsgrundschule arbeiten, jedoch nicht speziell in Ganztagsangeboten. Insgesamt muss für einen Teil der im Ganztag an Grundschulen tätigen Personen eher von einer Untererfassung ausgegangen werden. Die über den Mikrozensus ermittelte Beschäftigtenzahl in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ ist deshalb als untere Grenze einer Schätzung zu betrachten.

6.3 Qualifikation

Es ist ein seit langem bekannter und über die Jahre stabiler Befund, dass im Ganztag von Grundschulen ein substantieller Anteil des pädagogisch tätigen Personals nicht über einen einschlägigen pädagogischen Ausbildungs- oder Studienabschluss verfügt (u.a. Altermann u.a. 2018, S. 16; Tillmann/Rollett 2014, S. 15; Danner/Sauerwein 2024b; siehe auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 98; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 103). Zu vermuten ist, dass dies zu einem Teil einer Res-

sourcenproblematik geschuldet ist: Pädagogische Fachkräfte sind seit Jahren ein knappes Gut und die Konkurrenz um sie ist groß. Zudem ist es finanziell günstiger, pädagogische Laien anstatt ausgebildeter Fachkräfte zu beschäftigen. Allerdings gehört es vor allem an offenen Ganztagschulen vielfach auch zum pädagogischen Konzept, Personen zu beschäftigen, die das Portfolio der Ganztagsangebote erweitern können um Themen, die das „Kernpersonal“ nicht anbieten kann.

Diese Personen sind nicht immer einschlägig pädagogisch qualifiziert, bringen aber unter Umständen eine spezielle Sachexpertise ein (Graßhoff u.a. 2019; Idel 2021). Trotzdem trifft die Idealvorstellung, dass pädagogische Laien „Alltagsbildung“ in die Schulen bringen (Steiner 2013), während der Kern des Ganztags mit ausgebildeten Fachkräften bespielt wird, vielerorts nicht die Realität. Auch wenn belastbare repräsentative quantitative Daten zu dieser Frage weitgehend fehlen, finden sich in einigen Studien Hinweise darauf, dass die pädagogischen Laien vielfach in die Begleitung von Mittagessen, Mittagspause, ungebundener Freizeit sowie der Betreuung der Hausaufgaben eingebunden (Steiner 2013; Danner/Sauerwein 2024b) und damit in den „Regelbestandteile[n] des Ganztags“ (Seemann 2025, S. 70) tätig sind. Daher stellt sich die Frage nach rechtlichen Vorgaben für die Qualifikationen des Personals im Ganztag für Grundschulkinder.

Rechtliche Vorgaben

In den meisten Ländern existieren keine rechtlich verbindlichen Vorgaben zur Qualifikation des Personals in schulischen Ganztagsangeboten.

Ganztagsangebote unterscheiden sich nicht nur nach ihrem Personalvolumen, sondern – wie eingangs erwähnt – bis dato auch durch verschiedene Qualifikationsanforderungen an das Personal in Horten bzw. an Ganztagsgrundschulen. Vorgaben können nicht nur zwischen den Ländern, sondern auch zwischen den Kommunen variieren (Seemann 2025, S. 67). Während für Ganztagsangebote in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ein Fachkräftegebot greift, sind in einem Großteil der Länder für schulische Ganztagsangebote bislang keine verbindlichen Vorgaben zur Qualifikation des Personals festgeschrieben (Mose u.a. 2025, S. 111–116; Abb. 6.5). Lediglich in Thüringen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland sowie den Stadtstaaten Berlin und Hamburg sind bislang rechtliche Festlegungen zur Qualifikation sowie konkrete Vor-

Abb. 6.5 Qualifikationsvorgaben für Personal in der ganztägigen Förderung von Grundschulkindern im System Schule¹

gaben für den Einsatz von Personal, das nicht über eine einschlägige Erstausbildung verfügt, getroffen worden. In einigen Ländern sind in Verwaltungsvorschriften oder Verordnungen konkrete Berufsabschlüsse genannt, die zur Arbeit in der Ganztagschule befähigen (RP, BE) (Mose u.a. 2025, S. 113). Berlin und Thüringen haben Vorgaben zum Fachkraft-Kind-Schlüssel festgeschrieben (Mose u.a. 2025, S. 114).

In sechs westlichen Flächenländern (BY, BW, HE, NW, NI, SH), einem östlichen Flächenland (MV) und dem Staat Bremen fehlen hingegen bislang konkrete Vorgaben zur Qualifikation. Hier finden sich lediglich allgemeine Hinweise zur Eignung des Personals. Rekuriert wird etwa auf die Zuverlässigkeit von Personen, auf erforderliche Fachkompetenz oder auf Qualifikationen, die dem Bedarf der zu fördernden Kinder angemessen sein sollen (Mose u.a. 2025, S. 115).

Insgesamt sind demnach „in den meisten Ländern [...] wenig Bestrebungen zur Standardsetzung zu verzeichnen“ (Mose u.a. 2025, S. 115). Dies ist insofern bedauerlich, als die Anforderungen an den Ganztag für Grund-

schulkinder – und damit auch an das Personal – hoch sind: Die Angebote sollen Bildungsungleichheiten reduzieren sowie fachliche und überfachliche Kompetenzen individuell fördern. Kinder sollen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und im sozialen Lernen unterstützt werden und im Ganztag einen Ort finden, an dem sie sich wohlfühlen (u.a. Aktionsrat Bildung 2013; GEW 2025; Holtappels 2014; Nentwig-Gesemann/Walther 2021; Tillmann 2022). Ein reiner Fokus auf die Betreuung, um den sozialpolitischen Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einlösen zu können, reicht Eltern nicht aus. Sie erwarten, dass Ganztagschulen, „nicht einfach Aufbewahrungsorte sind, sondern [...] mit hoher pädagogischer Qualität gearbeitet wird“ (Tillmann 2017, S. 67).

Inwieweit diese Ansprüche eingelöst werden können, hängt neben anderen maßgeblichen Rahmenbedingungen wesentlich vom Personal ab, das – wie in allen Bildungseinrichtungen – einen zentralen Qualitätsfaktor darstellt (Terhart 2016). Die im Ganztag für Grundschulkinder tätigen Personen – seien es Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte oder (noch) nicht einschlägig Qualifi-

zierte – sind diejenigen, die jeden Tag vor Ort die Qualität des ganztägigen Settings sicherstellen. Wie komplex die Anforderungen an das Kompetenzprofil des Personals sind, zeigt der „Wegweiser Weiterbildung – Ganztag für Grundschulkinder“ der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte 2022). Daher stellt sich „für die politische Ebene die Frage nach den Möglichkeiten und Bedarfen für eine systematische und strukturierte Personalentwicklung im Ganztag“ (Bock u.a. 2025, S. 31).

Aus- und Weiterbildungen

Weiterbildungsangebote für Personal im Ganztag sind äußerst heterogen in Umfang, Inhalt sowie Format und richten sich an breite Zielgruppen.

Bedingt durch den Umstand, dass einheitliche Qualitätsstandards weitgehend fehlen, zugleich aber ein substanzialer Bedarf am Erwerb für die Ausübung der Tätigkeit im Ganztag relevanter pädagogischer Kompetenzen besteht – sowohl trägerseitig als auch seitens des Personals selbst –, hat sich eine große Vielfalt an Weiterbildungen für diesen Bereich entwickelt. In der „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag“ des BMFSFJ ist mit Bezug auf die Gewinnung von Personen aus „fachnahen Gruppen“ für den Ganztag lediglich relativ unspezifisch gefordert, dass „sowohl die Länder als auch Institutionen der Weiterbildung [...] adressiert [sind], adäquate Qualifikationsangebote anzubieten“ (BMFSFJ 2024a, S. 18).

Die vorzufindenden Weiterbildungen unterscheiden sich erheblich und bleiben vom Umfang her deutlich hinter regulären beruflichen und akademischen Ausbildungen zurück, die sie daher nicht ersetzen können. Exemplarisch werden hier einige Formate skizziert, die Seemann (2025, S. 72–75) in ihrem Überblick für mehrere westliche Flächenländer vorstellt (für weiterführende und detailliertere Informationen *Kap. 7.1*). Während sich einige Weiterbildungsformate vorrangig an Arbeitssuchende wenden, fokussieren andere jenes Personal, das bereits im Feld tätig ist oder aus anderen Bereichen in den schulischen Ganztag wechseln möchte. So wird z.B. in Nordrhein-Westfalen die „Basisqualifizierung zur Fachkraft OGS“ im Umfang von 160 Unterrichtsstunden angeboten. In Bayern wurde eine 500 Zeitstunden umfassende und von der IHK zertifizierte berufsbegleitende

Weiterbildung zum/zur „Fachpädagogen/Fachpädagogin für Ganztagsbildung“ entwickelt, die aus 16 Modulen besteht und mittlerweile auch in Schleswig-Holstein und Hessen angeboten wird. Ein im Auftrag des BMFSFJ fachwissenschaftlich begleitetes Weiterbildungskonzept für „Kompetenz im Ganztag“ mit einem Curriculum im Gesamtumfang von ca. 300 Zeitstunden adressiert Personen, die von der Übermittagsbetreuung in die Offene Ganztagschule wechseln wollen, fachfremd qualifizierte Personen, die nach einer Familienphase wieder eine Berufstätigkeit anstreben, interessierte Eltern von Grundschulkindern, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Arbeitssuchende und Zugewanderte (Schilling/Stöbe-Blossey 2025b). All diese Formate sind aber vergleichsweise kurze und niedrigschwellige Schulungen mit Zertifikaten.

Einzelne Länder haben Sozialassistenz-Ausbildungen mit dem Schwerpunkt „Ganztag“ initiiert. Allerdings ist das Thema „Ganztag“ in den pädagogischen Erstausbildungen insgesamt immer noch wenig verankert.

In einschlägigen pädagogischen beruflichen und akademischen Ausbildungen sind ganztagspezifische Themen noch immer unzureichend verankert (Danner/Sauerwein 2024b; Pilchowski 2022; Fischer/Valentin 2025). Allerdings haben drei Länder mittlerweile berufsfachschulische Ausbildungen auf DQR4-Niveau mit dem Schwerpunkt „Ganztag“ eingeführt (siehe dazu ausführlich *Kap. 7*): In Bayern kann man sich zur „Pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ ausbilden lassen, im Saarland existiert der Bildungsgang „Staatlich geprüfte:r sozialpädagogische:r Assistent:in, Schwerpunkt Ganztagsbetreuung“, in Nordrhein-Westfalen „Staatlich geprüfte:r Sozialassistent:in, Schwerpunkt Erziehung, Bildung und Betreuung für Grundschulkinder“. Während der Bildungsgang in Bayern bereits seit dem Schuljahr 2019/20 existiert, gingen die Bildungsgänge in Nordrhein-Westfalen und im Saarland erst 2023/24 an den Start. Mit Blick auf die anderen Schwerpunkte im Rahmen der Sozialassistenzausbildung scheinen zumindest in Nordrhein-Westfalen „die Anfänger:innen in der Sozialassistenz für die Grundschule den anderen beiden einschlägigen Bildungsgängen keine Anfänger:innen zu entziehen“ (Afflerbach/Queißer-Schlade 2025, S. 13). Insgesamt fällt aber auch hier auf, dass eher für die unterste Stufe der formal regulierten beruflichen bzw. akademischen Ausbildungen überhaupt ein gesondertes Angebot ausgewiesen wird.

Qualifikation

Jede fünfte in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ tätige Person verfügte 2022 nicht über einen beruflichen Abschluss. Der Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie unter dem Personal in Horten und altersgemischten Kindertageseinrichtungen.

Die beschriebenen strukturellen Unterschiede zwischen Schul- und Kita-Bereich hinsichtlich verbindlicher Vorgaben für Qualifikationen spiegeln sich in den entsprechenden Befunden der Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie des Mikrozensus (Abb. 6.6; Tab. D6.5). Allerdings ist zu beachten, dass ein Vergleich der Qualifikationsstrukturen schulischen Personals mit dem des Kita-Personals nur bedingt möglich ist, weil diese Angaben in beiden Erhebungen unterschiedlich erfasst werden (► M4).

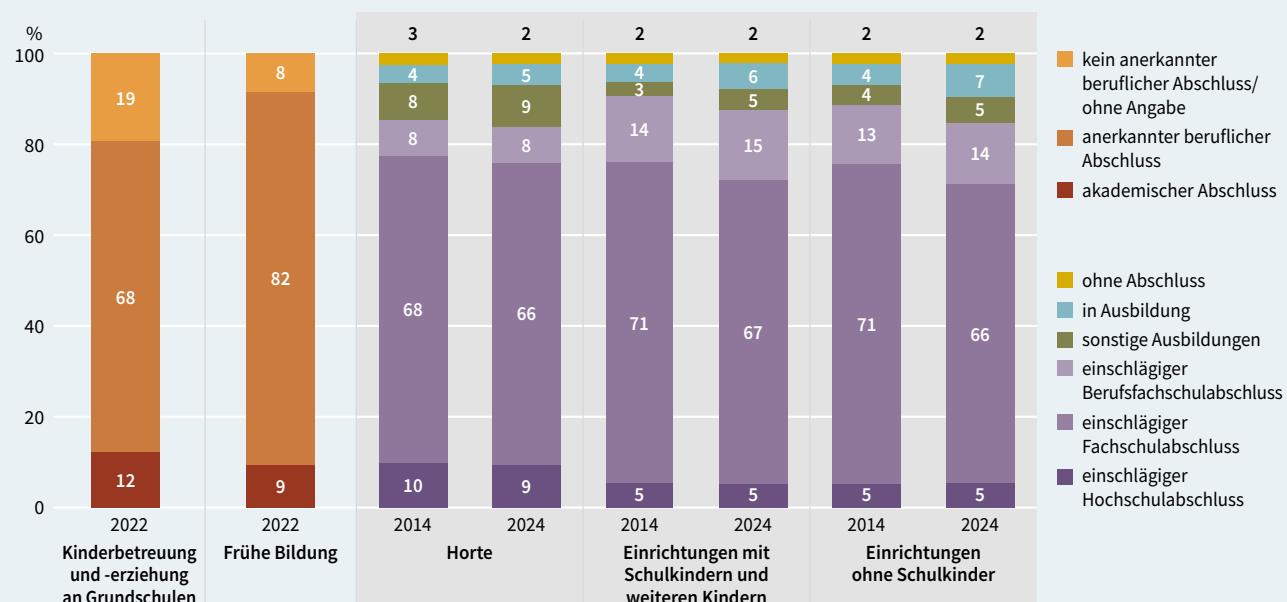
In den letzten zehn Jahren haben sich die Qualifikationsprofile des in Horten und altersgemischten Einrichtungen mit Schulkindern tätigen Personals nur moderat verschoben. Der Anteil der Fachschulabschlüsse – vor allem Erzieher:innen – sank leicht: in Horten von 68% auf 66% und

in altersgemischten Einrichtungen mit Schulkindern von 71% auf 67%. Sie stellen aber weiterhin die mit Abstand größte Gruppe. Berufsfachschulische Qualifikationen wie Kinderpflege blieben nahezu stabil und spielen in den altersgemischten Einrichtungen mit 15% eine größere Rolle als in den Horten (8%).

Der Anteil des Personals mit einschlägig pädagogischer Qualifikation ist 2024 mit 83% in den Horten und 87% in den altersgemischten Einrichtungen mit Schulkindern hoch, wenn auch etwas geringer als zehn Jahre zuvor (86 bzw. 90%).

Personal, das ohne Ausbildungsabschluss in Kindertageseinrichtungen arbeitet, wird in zwei Kategorien erfasst: Personal, das sich aktuell in einer Ausbildung befindet, und Personal, das über keinen Ausbildungsabschluss verfügt und auch aktuell keine Ausbildung absolviert. Letztere Gruppe fällt 2024 mit 2% sowohl in den Horten als auch in den altersgemischten Einrichtungen kaum ins Gewicht. Etwa jede zwanzigste Person befand sich zu diesem Zeitpunkt in einer Ausbildung. Personen, die (noch) über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen, machen damit 7 bzw. 8% des Personals in den betrachteten Kindertageseinrichtungen aus.

Abb. 6.6 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ 2022 sowie pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen 2014 und 2024 nach Qualifikationsniveau (Deutschland; in %)^{1,2}



1 Personal in Kindertageseinrichtungen (KJH-Statistik): pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); Horte: Kindertageseinrichtungen, in denen nur Schulkinder im Alter von 5 bis unter 14 Jahren betreut werden.

2 Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus): Aktive Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe 8311 im Wirtschaftszweig 852. Ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit. Weitere Anmerkungen ► M3.

In der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ verfügten 2022 zwei Drittel (68%) des Personals über einen anerkannten beruflichen und 12% über einen akademischen Abschluss. Knapp jede fünfte Person (19%) konnte demnach keinen Berufsabschluss vorweisen. Die pädagogische Einschlägigkeit der Ausbildungen kann mit Daten des Mikrozensus nicht abgebildet werden, weshalb die Angaben zur Qualifikation für das Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ sowie dem Personal in Kindertageseinrichtungen nur eingeschränkt vergleichbar sind (► M4). Der Anteil von Personal ohne Ausbildungsabschluss kann aber als untere Schätzung des Anteils nicht einschlägig pädagogisch qualifizierten Personals verstanden werden: Wer gar keine Ausbildung abgeschlossen hat, verfügt auf keinen Fall über eine pädagogisch einschlägige Qualifikation. Und dieser Anteil ist unter dem Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ mehr als doppelt so hoch wie unter dem ebenfalls mit dem Mikrozensus erhobenen Personal in der „Frühen Bildung“ (8%) sowie beim Personal in den Horten und altersgemischten Kindertageseinrichtungen mit Schulkindern.

M4

Erfassung von Qualifikationen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik und im Mikrozensus

Die KJH-Statistik erfasst konkrete Ausbildungsabschlüsse. Somit können einschlägige Hochschul-, Fachschul- und Berufsfachschulabschlüsse ausgewiesen werden. Im Mikrozensus wird die Klassifikation der Berufe 2010 (KlB 2010) zugrunde gelegt. Kennzeichnend ist hier, dass „die Kategorienbezeichnungen grundsätzlich keine einzelnen Berufe [...], sondern eher Tätigkeiten in spezifischen Fachbereichen benennen [...], sodass nicht mehr die Einzelberufe, sondern eher die Fachbereiche im Vordergrund stehen“ (Grgic 2014, S.17). Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich in der Berufsuntergruppe „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ (8311) auch Personen befinden, die zwar über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen, nicht jedoch im pädagogischen Bereich (siehe dazu auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 98). Ausgewiesen wird daher bei den Auswertungen auf Basis der Mikrozensus-Daten nur, ob ein anerkannter beruflicher Abschluss, ein akademischer Abschluss oder kein Abschluss vorliegt.

Abweichend vom sonstigen Vorgehen (► M1) werden infolgedessen hier zum Vergleich für das Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ sowohl das „Personal in Kindertageseinrichtungen“ (KJH-Statistik) als auch das Personal in der „Frühen Bildung“ (MZ) ausgewiesen (► M2).

6.4 Soziodemografische Merkmale

Alter

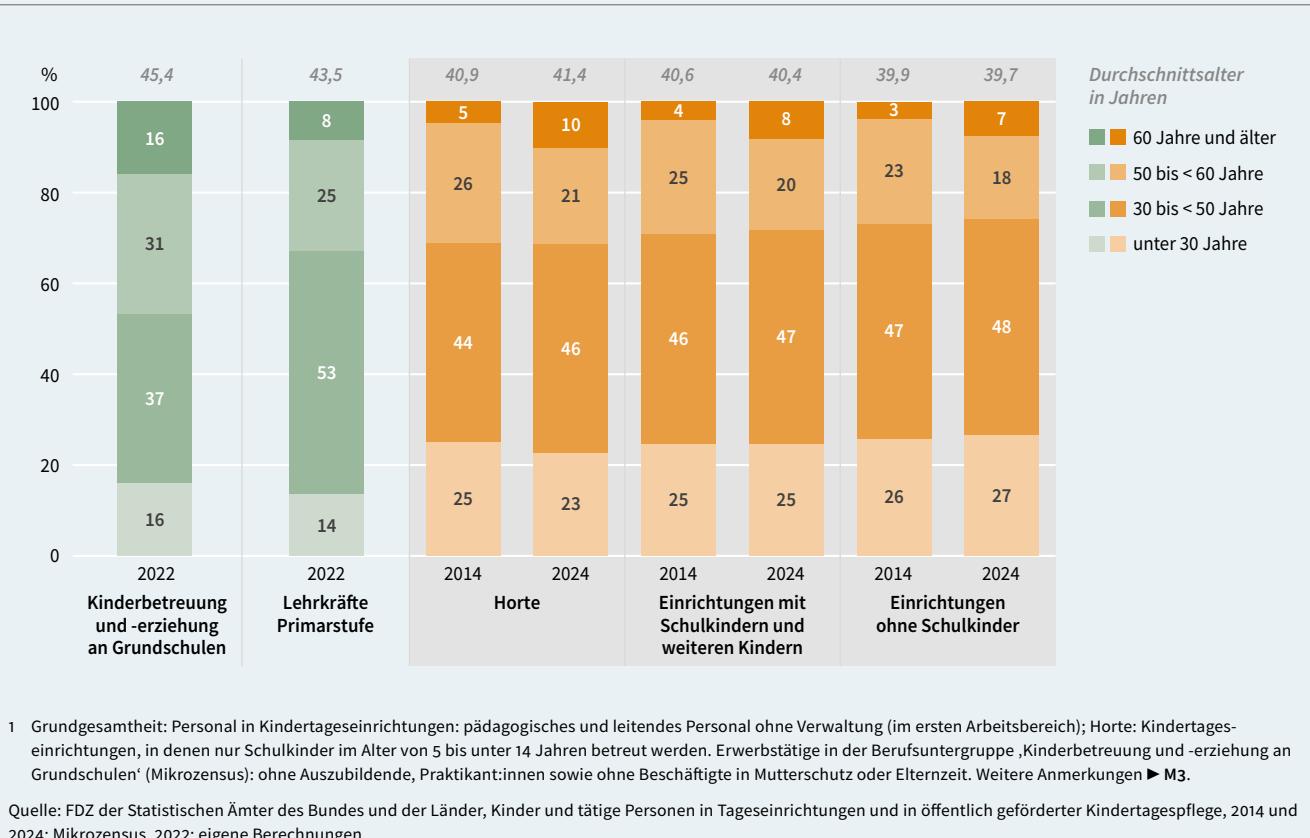
Das Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ ist mit rund 45 Jahren durchschnittlich vier bis fünf Jahre älter als das Personal in altersgemischten Kindertageseinrichtungen mit Schulkindern und in Horten.

In der Altersstruktur finden sich zwischen den Beschäftigtengruppen substanzelle Unterschiede (Abb. 6.7; Tab. D6.6). Während nur 16% des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ jünger als 30 Jahre sind, trifft dies auf etwa ein Viertel des Hortpersonals (23%) sowie des Personals in altersgemischten Einrichtungen (25%) zu. Fast die Hälfte des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, aber nur etwa drei von zehn Beschäftigten in Horten und in altersgemischten Kindertageseinrichtungen sind mindestens 50 Jahre alt. In die oberste Alterskategorie der mindestens 60-Jährigen fallen nur 8% der Lehrkräfte, 10% des Hortpersonals und 8% des Personals in altersgemischten Einrichtungen (zur Entwicklung der Altersstruktur des Personals in Kindertageseinrichtungen siehe ausführlich Kap. 2), aber 16% des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“. Dieser deutlich höhere Anteil ist zum einen hinsichtlich der Frage relevant, wann in welchem Umfang Ersatzbedarfe auftreten, weil Personal altersbedingt aus dem Feld ausscheidet. Zum anderen könnte es ein Indiz dafür sein, dass es sich nicht um eine typische Berufsgruppe wie in den anderen pädagogischen Bereichen handelt.

Auch im Durchschnittsalter spiegeln sich die Differenzen in der Altersverteilung: Mit 45,4 Jahren ist das Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ vier bis fünf Jahre älter als das Personal in Kindertageseinrichtungen mit Schulkindern und zwei Jahre älter als die Lehrkräfte.

Zu den Ursachen dieser Unterschiede liegt keine gesicherte empirische Evidenz vor. Es kann vermutet werden, dass eine Tätigkeit im schulischen Ganztags, die oft mit geringen Beschäftigungsumfängen und ungünstigen Arbeitszeiten einhergeht und vielfach nicht existenzsichernd sein dürfte, für jüngere Erwerbstätige eher unattraktiv ist, während sie eventuell als Wiedereinstiegsmöglichkeit vor allem von Frauen nach der Familienphase genutzt wird.

Abb. 6.7 Altersstruktur des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und der Lehrkräfte der Primarstufe 2022 sowie der pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen 2014 und 2024 (Deutschland; in %; Mittelwerte)¹



¹ Grundgesamtheit: Personal in Kindertageseinrichtungen: pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); Horte: Kindertageseinrichtungen, in denen nur Schulkinder im Alter von 5 bis unter 14 Jahren betreut werden. Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus): ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit. Weitere Anmerkungen ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2024; Mikrozensus, 2022; eigene Berechnungen

Geschlecht

Tätigkeiten im Ganztag für Grundschulkinder werden ganz überwiegend von Frauen ausgeübt. Am höchsten war der Anteil der Männer mit einem Fünftel beim Hortpersonal.

Wie im Teilarbeitsmarkt der „Frühen Bildung“ (siehe Kap. 8) arbeiten auch im Ganztag für Grundschulkinder überwiegend Frauen (Abb. 6.8; Tab. D6.7): Im Durchschnitt sind acht bis neun von zehn Beschäftigten weiblich, mit Unterschieden zwischen den Einrichtungsarten.

Der Männeranteil unter den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen steht im Zusammenhang mit der Altersgruppe der in den Einrichtungen betreuten Kinder: Je älter die Kinder sind, desto höher ist der Anteil männlicher Beschäftigter. Mit einem Fünftel (21%) war der Anteil der männlichen Beschäftigten in den Horten 2024 doppelt so hoch wie in den altersgemischten Kindertageseinrichtungen (10%). Doch auch in den Grundschulen sind Männer

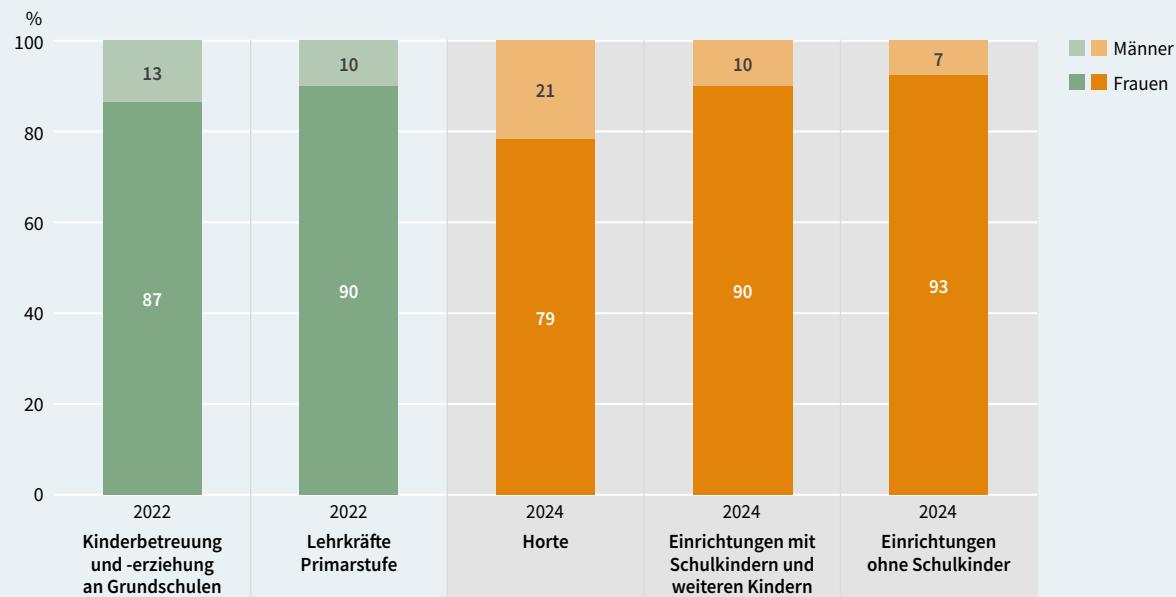
weniger stark vertreten als in den Horten: Nur jede zehnte Lehrkraft und 13% des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ waren 2022 männlich.

Migrationshintergrund

Etwa jede fünfte Person in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ hatte 2022 einen Migrationshintergrund. Der überwiegende Anteil dieser Personen besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit.

Im Bereich der Bildung, Betreuung und Erziehung von Grundschulkindern wird der Migrationshintergrund als Merkmal des Personals sowohl mit Blick auf Personalmangel und Fachkräfteknappheit thematisiert als auch hinsichtlich zusätzlicher Kompetenzen wie z.B. Mehrsprachigkeit (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 102). Als eine Möglichkeit zur Linderung der Fachkräfteknappheit wird die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte gesehen (BMAS 2022).

Abb. 6.8 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und Lehrkräfte der Primarstufe 2022 und pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen 2024 nach Geschlecht (Deutschland; in %)¹



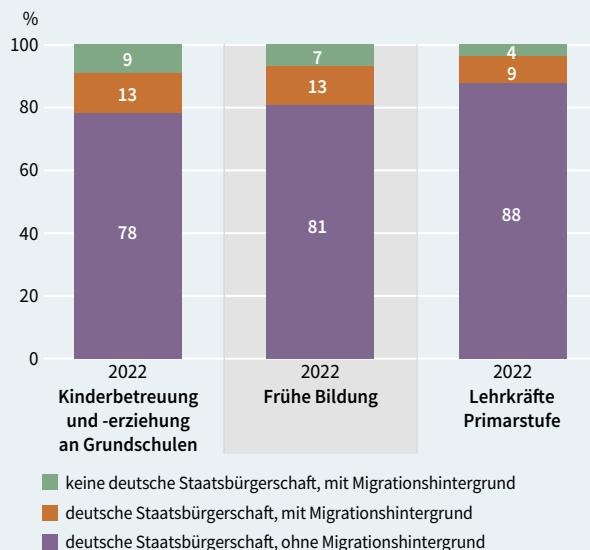
1 Grundgesamtheit: Personal in Kindertageseinrichtungen: pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); Horte: Kindertageseinrichtungen, in denen nur Schulkinder im Alter von 5 bis unter 14 Jahren betreut werden. Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus): ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit. Weitere Anmerkungen ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2024; Mikrozensus, 2022, eigene Berechnungen

Knapp vier Fünftel des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (78%) verfügten 2022 über die deutsche Staatsangehörigkeit und hatten keinen Migrationshintergrund (► M4 in Kap. 8). Von den 22% mit Migrationshintergrund besaßen 59% die deutsche Staatsangehörigkeit (Abb. 6.9; Tab. D6.8). Im Bereich der „Frühen Bildung“ ist die Struktur ähnlich: Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund lag bei 20%, von diesen hatten knapp zwei Drittel (65%) die deutsche Staatsangehörigkeit. Unter den Lehrkräften sind Personen mit Migrationshintergrund mit 12% (davon 70% mit deutscher Staatsangehörigkeit) nur etwa halb so häufig vertreten wie unter dem Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“.

Sowohl im Bereich der Frühen Bildung als auch im Ganztag für Grundschulkinder war in den letzten Jahren ein Personalwachstum zu verzeichnen, wobei der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zunahm (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 141). Der Anteil liegt aber sowohl beim Personal in der „Frühen Bildung“ als auch unter den Personen in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ noch immer deutlich unter dem entsprechenden Wert des Gesamtarbeitsmarktes (27%) (siehe Kap. 8).

Abb. 6.9 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ sowie Lehrkräfte der Primarstufe nach Migrationshintergrund 2022 (Deutschland; in %)¹



1 Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus): ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit. Weitere Anmerkungen ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2022; eigene Berechnungen

6.5 Beschäftigungsbedingungen

Beschäftigungsumfänge und Teilzeitquoten

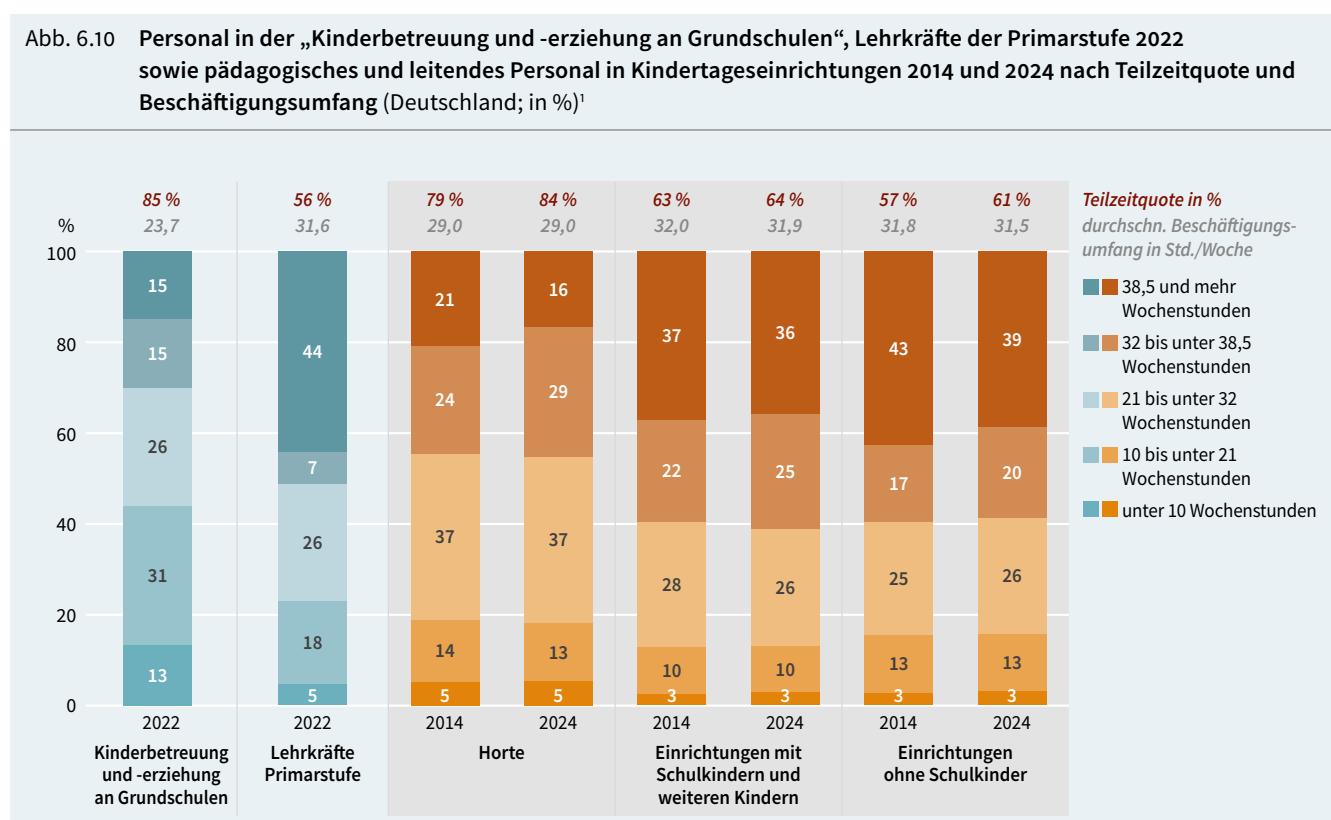
Mehr als 80% des pädagogischen Personals in Einrichtungen, die ausschließlich Schulkinder betreuen, arbeiten in Teilzeit. Besonders gering ist mit knapp 24 Wochenstunden der Beschäftigungsumfang des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“.

Der Beschäftigungsumfang ist in Einrichtungen, die ausschließlich Schulkinder betreuen, geringer als in anderen Einrichtungsarten (Abb. 6.10; Tab. D6.9). Während das pädagogisch und leitend tätige Personal in altersgemischten Einrichtungen mit Schulkindern 2024 mit knapp 32 Wochenstunden im Durchschnitt vollzeitnah beschäftigt

war, arbeitete das Personal in Horten mit 29 Stunden pro Woche drei Stunden weniger. Besonders gering waren die Beschäftigungsumfänge des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, das mit durchschnittlich 23,7 Wochenstunden rund fünf Stunden weniger als das Hortpersonal und etwa acht Stunden weniger als die Lehrkräfte und das Personal in altersgemischten Kindertageeinrichtungen arbeitete.

Entsprechend unterschiedlich fielen auch die Teilzeitquoten² aus: Während etwas mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (56%) und etwa sechs von zehn Personen in altersgemischten Kindertageeinrichtungen mit Schulkindbetreuung in Teilzeit tätig sind, liegt der Anteil beim pädagogischen Personal in Einrichtungen, die ausschließlich von Schulkindern besucht werden, bei deutlich über 80% (Hortpersonal: 84%, Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“: 85%). Allerdings sind in den Horten mit 45% deutlich mehr

Abb. 6.10 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, Lehrkräfte der Primarstufe 2022 sowie pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageeinrichtungen 2014 und 2024 nach Teilzeitquote und Beschäftigungsumfang (Deutschland; in %)¹



1 Grundgesamtheit: Personal in Kindertageeinrichtungen: pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich); Horte: Kindertageeinrichtungen, in denen nur Schulkinder im Alter von 5 bis unter 14 Jahren betreut werden. Erwerbstätige in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (Mikrozensus): ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit. Weitere Anmerkungen ► M3.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014, 2024; Mikrozensus, 2022; eigene Berechnungen

2 Die hier berichteten Teilzeitquoten weichen geringfügig von der in Kap. 8.4 berichteten Quote ab, weil die Analysen auf unterschiedliche Datenquellen (Mikrozensus, Beschäftigungsstatistik) zurückgreifen.

Personen vollzeitnah oder vollzeitig beschäftigt (mindestens 32 Wochenstunden) als in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ mit nur 30%. Auch sind die besonders kleinen Beschäftigungsumfänge von weniger als zehn Wochenstunden beim Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ mit 13% wesentlich verbreiteter als bei den anderen betrachteten Personalgruppen (3 bis 5%). In Beschäftigungsumfängen, die maximal einer Halbtagsstelle (bis 20 Stunden) entsprechen, arbeiten anteilig mehr als doppelt so viele Personen in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (44%) wie in Horten (18%) sowie mehr als dreimal so viele wie in altersgemischten Kindertageseinrichtungen (13%).

Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten blieben zwischen 2014 und 2024 sowohl in den Horten als auch in den altersgemischten Kindertageseinrichtungen mit Schulkindern nahezu unverändert. Bei den Horten zeigt sich jedoch ein Rückgang der Vollzeitbeschäftigungen (von 21 auf 16%) bei zeitgleichem Anstieg vollzeitnaher Beschäftigungsumfänge (von 24 auf 29%).

Insgesamt finden sich die beiden Beschäftigtengruppen mit den größten Unterschieden in der Struktur der Beschäftigungsumfänge am gleichen Ort, der Grundschule: Lehrkräfte sind dreimal so häufig vollzeitbeschäftigt wie das Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, das wiederum knapp dreimal so häufig über ganz geringe Beschäftigungsumfänge von weniger als zehn Wochenstunden verfügt.

Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit

Etwa neun von zehn Personen in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ möchten ihren Beschäftigungsumfang nicht verändern.

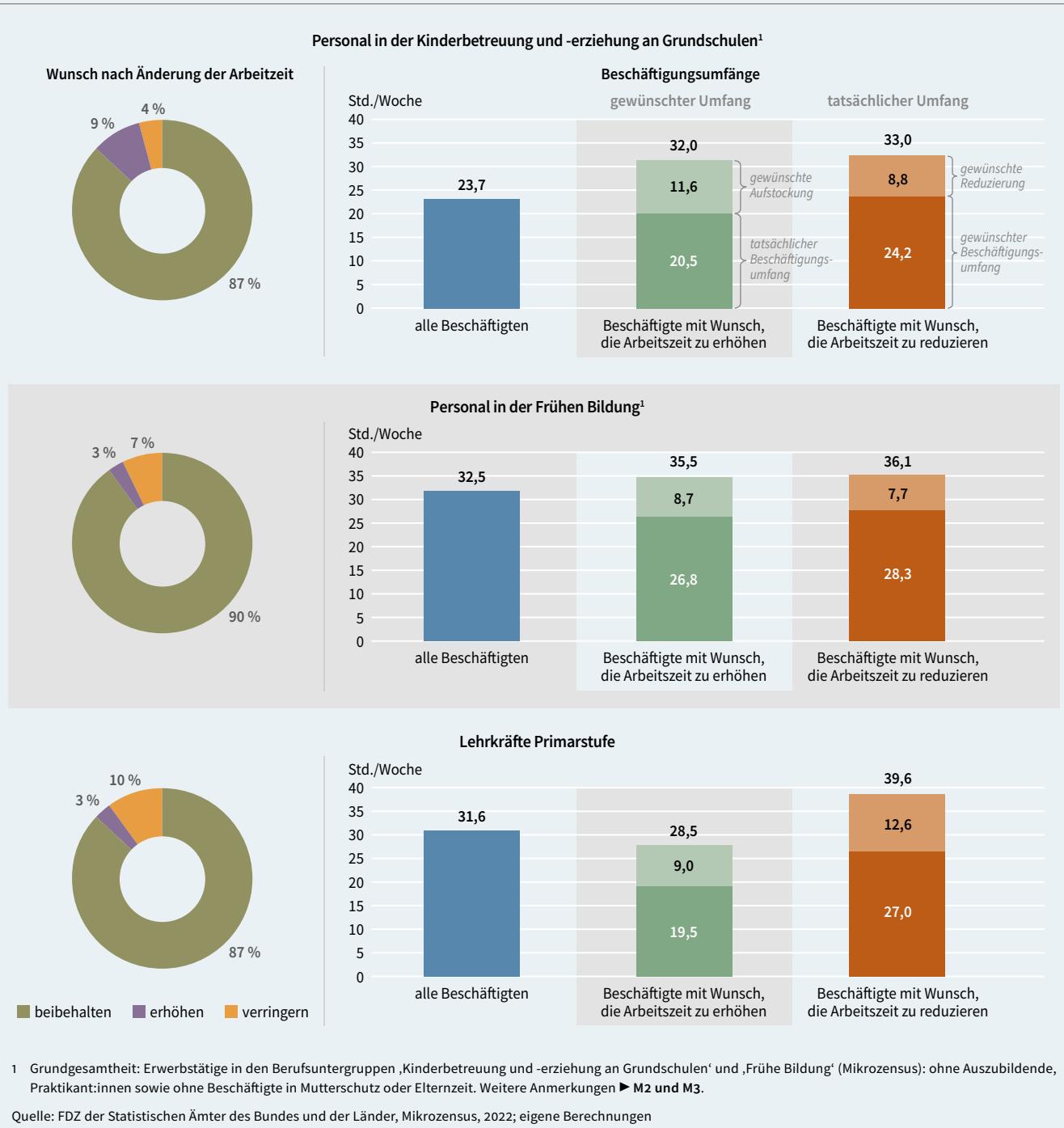
Es gibt vielfältige Gründe, warum Personen in Teilzeit tätig sind (siehe Kap. 8). Der Beschäftigungsumfang kann dabei sehr variieren. Die Frage danach, ob eine Änderung des Arbeitszeitumfangs angestrebt wird, kann Aufschluss darüber geben, ob der aktuelle Beschäftigungsumfang den Wünschen des Personals entspricht. Sowohl unter dem Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ (87%) als auch in der „Frühen Bildung“ (90%) und unter den Lehrkräften (87%) gibt die große Mehrheit an, ihren Arbeitszeitumfang nicht verändern zu wollen (Abb. 6.11; Tab. D6.10).

Die Änderungswünsche können in zwei Richtungen weisen: Entweder wird eine Verringerung der Wochenarbeitszeit angestrebt oder eine Erhöhung. Diejenigen, die gerne mehr arbeiten würden, zeichnen sich in allen drei betrachteten Personalgruppen durch einen unterdurchschnittlichen Beschäftigungsumfang aus, diejenigen, die gerne den Arbeitszeitumfang reduzieren würden, sind hingegen mit überdurchschnittlich hoher Stundenzahl beschäftigt: So arbeitet die Gesamtgruppe des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ im Durchschnitt 23,7 Stunden pro Woche. Personen aus dieser Gruppe, die sich eine Aufstockung wünschen, waren mit nur 20,5 Wochenstunden beschäftigt und strebten einen um 11,6 Wochenstunden höheren Beschäftigungsumfang an. Diejenigen, die ihr Arbeitsvolumen gern reduzieren würden, sind im Durchschnitt vollzeitnah (33 Wochenstunden) beschäftigt.

Der Wunsch nach einem höheren Beschäftigungsumfang ist mit 9% beim Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ – und damit in der Personengruppe mit den geringsten durchschnittlichen Beschäftigungsumfängen – stärker ausgeprägt als unter den Lehrkräften und unter dem Personal in der „Frühen Bildung“ mit jeweils nur 3%. Zudem ist das Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ die einzige der drei betrachteten Personalgruppen, in denen anteilig mehr Personen ihren Arbeitszeitumfang erhöhen statt senken möchten.

Im Licht aktueller Debatten um die Notwendigkeit höherer Arbeitszeiten muss relativ nüchtern festgestellt werden, dass in den Bereichen der „Frühen Bildung“ und im Grundschulbereich nur eine kleine Minderheit der Beschäftigten eine Aufstockung der Arbeitszeit in Erwägung zieht. Mit den Beschäftigten der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ äußert am häufigsten dasjenige Personal einen Aufstockungswunsch, das bislang die wenigsten existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisse aufweist.

Abb. 6.11 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, in der „Frühen Bildung“ sowie Lehrkräfte der Primarstufe nach Wunsch zur Änderung der Arbeitszeit 2022 (in %) und tatsächlichen und gewünschten Beschäftigungsumfängen (Mittelwerte Wochenstunden)

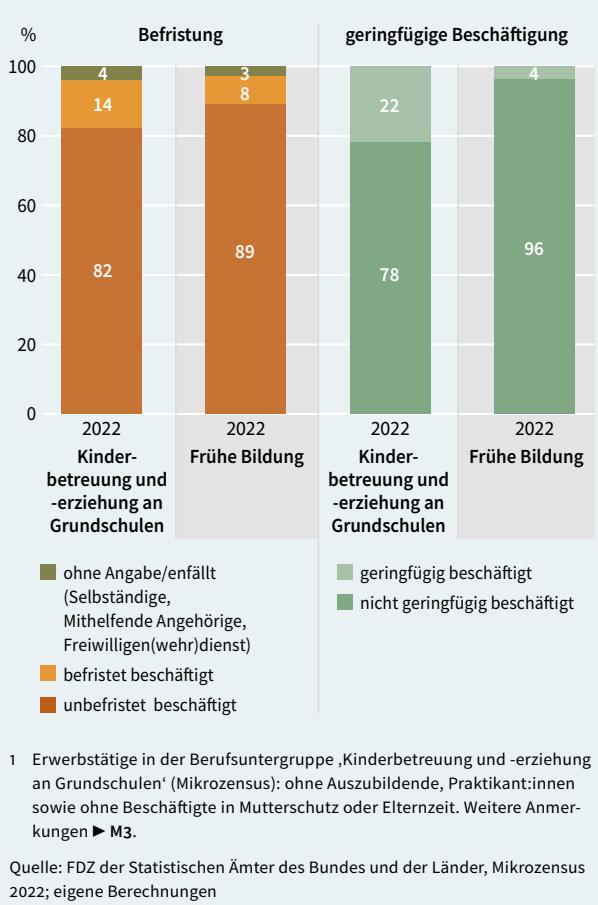


Atypische Beschäftigung

Nur 4% des Personals in der Frühen Bildung, aber 22% des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ waren 2022 geringfügig beschäftigt.

Atypische Beschäftigungen, wie befristete Verträge oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sind in der Frühen Bildung und in der Grundschule unterschiedlich weit verbreitet: Acht von zehn Personen in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ sowie neun von zehn in der „Frühen Bildung“ sind unbefristet beschäftigt (Abb. 6.12; Tab. D6.11).

Abb. 6.12 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ nach befristeten und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen 2022 (Deutschland; in %)¹



Deutlich eklatanter sind die Unterschiede zwischen den Personengruppen hinsichtlich geringfügiger Beschäftigung: Während nur eine von 26 Personen (4%) in der „Frühen Bildung“ einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht, betrifft dies unter dem Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ rund eine von fünf Personen (22%). Eine längerfristige geringfügige Beschäftigung kann für die betroffenen Arbeitnehmer:innen negative Folgen für die soziale Absicherung haben (Bäcker 2022).

6.6 Resümee

Der quantitative Ausbau ganztägiger Angebote der Förderung, Bildung, Betreuung und Erziehung von Grundschulkindern in den letzten zwanzig Jahren ist beachtlich: Ganztagsgrundschulen sind von der Ausnahme zur Regel geworden. Vielerorts sind Hortangebote ausgebaut worden, und die Nutzung eines institutionellen Ganztags-

angebots gehört mittlerweile zur normalen Bildungsbiografie vieler Grundschulkinder. Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz für diese Gruppe war – nachdem für Kinder bis zum Schuleintritt ein Rechtsanspruch schon lange besteht – folgerichtig und überfällig.

Als sicher kann gelten, dass der Rechtsanspruch als sozialpolitische Maßnahme mit einen Betreuungsumfang von 40 Stunden pro Woche die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie verbessern wird. Inwieweit die vielfältigen inhaltlichen Ansprüche an den Ganztags eingelöst werden können, ist hingegen sehr viel unklarer. Durch ganztägige Arrangements der Bildung, Betreuung und Erziehung sollen fachliche und überfachliche Kompetenzen gefördert, soziales Lernen und Demokratiebildung unterstützt, Teilhabe ermöglicht und Bildungsungleichheiten reduziert werden. Die dargelegten Befunde werfen Fragen dahingehend auf, inwiefern aktuell pädagogisch Tägliche in Ganztagsangeboten hinreichend qualifiziert sind, um diesen ambitionierten Bildungsansprüchen gerecht zu werden. Folglich ist es wenig überraschend, dass nicht alle Ziele, die im Zuge des Ganztagsausbaus formuliert wurden, gleichermaßen gut erreicht werden: Während positive Effekte auf Wohlbefinden und soziales Lernen zu finden sind, sind Wirkungen auf fachliche Kompetenzen oder hinsichtlich der Reduzierung von Bildungsungleichheiten deutlich schwieriger zu erzielen (Kielblock u.a. 2021).

Der nahende Rechtsanspruch führt zu akutem Handlungsdruck. Während angesichts der demografischen Entwicklungen im Osten eher „Übergangslösungen“ zu schaffen sind, bevor der Bedarf an Ganztagsplätzen zurückgeht, besteht die Herausforderung im Westen aufgrund des großen Ausbaubedarfs in der Personalrekrutierung und -bindung (Meiner-Teubner 2025). Zurzeit dominieren daher Fragen des quantitativen Ausbaus den Diskurs (Radisch u.a. 2025) und die bereits vor einem Jahrzehnt formulierte Befürchtung, in eine „Ausbau-Qualitäts-Falle“ (Holtappels 2014, S. 56) zu geraten, ist von anhaltender Aktualität.

Perspektivisch kann ein qualitativ guter Ganztag nur mit Personal gelingen, das über die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen verfügt, die die anspruchsvolle Tätigkeit mit Grundschulkindern erfordert. Während für Personal in Hortangeboten ein mehr oder minder klares Fachkräftegebot gilt, greift dieses im schulischen Ganztag vorerst nicht. Recherchen zeigen, dass die große Mehrheit der Länder bislang keine konkreten Qualifikationsanforderungen für das Personal festgeschrieben hat (Schilling/Stöbe-Blossey 2025).

Auch wenn die Fachkrätekataloge der Länder erweitert wurden und für Kindertageseinrichtungen somit mehr Möglichkeiten bestehen, auch Personal einzustellen, das nicht über die klassischen einschlägigen pädagogischen Qualifikationen verfügt (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2025), käme trotzdem kaum jemand auf die Idee, dass die Kinder am Vormittag in der Kindertageseinrichtung die Betreuung durch pädagogische Fachkräfte benötigen, während der Nachmittag auch von Personal ohne pädagogische Qualifikation gestaltet werden kann.

Im schulischen Ganztag ist genau dies hingegen seit langer Zeit eine weit verbreitete und weithin akzeptierte Praxis. Pädagogische Laien sollen „Alltagsbildung“ in die Schule bringen, indem sie spezielle Kenntnisse mitbringen und vermitteln. In der Praxis bestreiten nicht einschlägig qualifizierte Personen jedoch oft auch die Kernelemente des Ganztags wie die Betreuung des Mittagessens oder die Begleitung der Hausaufgaben. In der Konkurrenz um Personal kann es kurzfristig entlastend sein, nicht einschlägig pädagogisch qualifiziertes Personal einzstellen zu können – insbesondere, wenn die Konkurrenz (in diesem Fall vor allem der Kita-Bereich) die besseren Beschäftigungsbedingungen für Fachkräfte bieten kann.

Für nicht einschlägig qualifiziertes Personal Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen und diese zumindest für diejenigen, die im Kern des Ganztags tätig sind, auch verpflichtend zu machen, wäre ein wertvoller Schritt und eine wichtige Investition in die Qualität der Angebote. Es gibt gute Beispiele für anspruchsvolle und gut strukturierte Weiterbildungsformate. Die Frage ist, wie diese in der Breite des Feldes verankert werden können. Darüber hinaus ist es notwendig, das Thema „Ganztag für Grundschulkinder“ stärker in den Erstausbildungen zu verankern. Einige Länder haben mittlerweile Ausbildungen mit dem Schwerpunkt „Ganztag“ auf den Weg gebracht, allerdings vorerst durchgängig lediglich in pädagogischen Assistenzberufen auf DQR4-Niveau und damit unterhalb des DQR6-Niveaus von Erzieher:innen.

Die Beschäftigungsbedingungen des Personals, das in Einrichtungen tätig ist, die ausschließlich von Schulkindern besucht werden (Ganztagschulen und Horte), sind noch immer ungünstiger als für Personal in anderen Einrichtungsarten. Vor allem die Arbeit im schulischen Ganztag ist oft weniger umfänglich und gut abgesichert. Kennzeichnend sind sehr hohe Teilzeitquoten, geringe Beschäftigungsumfänge und ein hoher Anteil geringfügiger Beschäftigungen. Die Tätigkeiten sind demnach oft nicht existenzsichernd. Das hat nicht nur Folgen für die Beschäftigten, sondern kann sich auch ungünstig auf die Ganztagsqualität auswirken, wenn Personal wenig in die Kooperation mit Lehrkräften oder die Schulgemeinschaft insgesamt eingebunden ist (u.a. Tillmann/Rollett 2011).

Ganztägige Angebote für pädagogisch Tätige zu einem attraktiven Arbeitsfeld zu gestalten, bleibt also eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre, wenn man das Aufwachsen von Kindern durch Bildungs- und Förderangebote im Ganztag begleiten möchten. Zur kompetenten Unterstützung von Kindern stellt das Qualifikationsniveau der pädagogischen Fachkräfte, die mit ihnen den Alltag gestalten, eine zentrale Einflussgröße dar.

Die Ausbildungen für die Frühe Bildung

7



Die Ausbildungen für die Frühe Bildung sind von zentraler Bedeutung für die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung. Unter dem enormen Personaldruck ist das Ausbildungssystem in den vergangenen Jahren zunehmend zum Gegenstand zahlreicher politischer Initiativen und Maßnahmen geworden. Hatte man vor zwei Jahrzehnten noch auf eine stärkere Akademisierung in der Frühen Bildung über die Einführung kindheitspädagogischer Studiengänge gesetzt, so stand kurz darauf die Ausbildung der Erzieher:innen im Zentrum der fachpolitischen Aufmerksamkeit.

Von Bund, Ländern und Trägern wurden zahlreiche Reformmaßnahmen angestoßen und umgesetzt, um die Fachschulausbildung zum:r Erzieher:in für mehr Personen und vor allem für neue Zielgruppen attraktiv zu machen. Zu nennen sind hier beispielsweise die „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen, Profis binden“ oder das „Gute-KiTa-Gesetz“, das u.a. finanzielle Anreize für die Einrichtung neuer Ausbildungsformate setzte. Diese Reformbemühungen, die eine Pluralisierung der Ausbildungswege und eine Diversifizierung der Zugangsmöglichkeiten zur Folge hatten (Fuchs-Rechlin u.a. 2022, S. 36f.; König u.a. 2018, S. 49ff.), waren in gewisser Weise erfolgreich: Die Erzieher:innenausbildung hatte von Jahr zu Jahr höhere Anfänger:innenzahlen zu verzeichnen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 119) und erreichte auch vermehrt Personen, die sich bisher weniger für diesen Berufsweg interessiert hatten (Weltzien u.a. 2021, S. 8f.; Reichel 2020, S. 28).

Dennoch ist der Fachkräftebedarf – in den westdeutschen Ländern – vorerst weiterhin nicht vollständig gedeckt (Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 271) und wird sich in Anbetracht fehlender U3-Plätze sowie des anstehenden Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab dem Schuljahresbeginn 2026 aller Voraussicht nach noch vergrößern. Die „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Grundschule“ (BMFSFJ 2024) setzt neben der Stärkung der Fachschulausbildung u.a. auf den Aus- und Umbau der einschlägigen Erstausbildungen Kinderpflege und Sozialassistenz an den Berufsfachschulen sowie auf die Mobilisierung weiterer Fachkraftpotenziale, wie Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen oder fachnaher und fachfremder Berufsgruppen.

Mit Blick auf das Ausbildungssystem geht es aber nicht nur um die bloße Deckung des Personalbedarfs, sondern auch um Fragen der Qualität in der Kindertagesbetreuung. Qualifizierte Fachkräfte sind ein wesentlicher Baustein für Qualität in der Frühen Bildung (Anders/Opper-

mann 2024; Viernickel u.a. 2016). Daher bedarf es einer hochwertigen Aus- und Weiterbildung, um den gestiegenen Anforderungen an diese Tätigkeit gerecht zu werden. Das „KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz“ (KiQuTG) (in seiner zweiten Fassung ab 2025) definiert deshalb die Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte neben der Sprachförderung als verbindliches Handlungsfeld für alle Länder.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Ausbildungs- und Studiengänge für das Arbeitsfeld der Frühen Bildung im Spannungsfeld zwischen Quantität und Qualität entwickeln und welche Unterschiede sich zwischen den Ländern zeigen, die einer mehr oder weniger angespannten Personalsituation gegenüberstehen. Im Folgenden werden die Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung an den Berufsfachschulen, die Erzieher:innenausbildung an den Fachschulen sowie die Studiengänge der Kindheitspädagogik, Sozialen Arbeit und Erziehungswissenschaft an den Hochschulen in den Blick genommen. Einerseits werden aktuelle Veränderungen in der Ausgestaltung und Struktur der Bildungsgänge und andererseits quantitative Entwicklungen des Ausbildungsgeschehens analysiert. Erstmalig werden zudem auch die Ausbildungsrichtungen der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik sowie non-formale Qualifizierungsmaßnahmen für die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung betrachtet sowie die Thematik der Aus- und Weiterbildung für die Ganztagsbetreuung im Grundschulalter aufgegriffen.

7.1 Berufsfachschulische Ausbildung für Kinderpflege und Sozialassistenz

Ausbildungen

An Berufsfachschulen werden in den Ländern unterschiedliche voll- und teilqualifizierende Berufsausbildungen angeboten, die der KMK-Rahmenvereinbarung für Berufsfachschulen unterliegen (KMK 2024). Für die Frühe Bildung sind insbesondere die Ausbildungen zur Kinderpflege und zur Sozialassistenz bzw. zur Sozialpädagogischen Assistenz¹ relevant. Sie gelten einerseits in vielen Ländern als „Einstiegsqualifizierungen“ bzw. als Erstberuf für das Arbeitsfeld und erfüllen andererseits zugleich eine wichtige „Zubringerfunktion“ zur Erzieher:innenausbildung an den Fachschulen (Gessler u.a. 2018).

¹ Im Folgenden wird wegen der Verständlichkeit nur von „Sozialassistenz“ gesprochen.

Während die Kinderpflegeausbildung vor allem in den westdeutschen Ländern lange die einzige Möglichkeit darstellte, einen ersten beruflichen Abschluss für den Arbeitsbereich Kindertagesbetreuung zu erlangen, entstand Anfang der 2000er-Jahre mit der Ausbildung zur Sozialassistent² ein weiteres, inhaltlich allerdings wesentlich breiter ausgerichtetes Qualifizierungsprofil an den Berufsfachschulen. Inzwischen arbeiten neben 78.000 Kinderpfleger:innen immerhin auch über 25.000 Sozialassistent:innen in Kindertageseinrichtungen (Kap. 2.3).

Die vollzeitschulischen Berufsausbildungen der Kinderpflege und Sozialassistent sind landesrechtlich geregelt. Inhaltliche und organisationale Ausgestaltungen unterscheiden sich daher nicht nur untereinander, sondern auch innerhalb desselben Ausbildungsgangs über Landesgrenzen hinweg. Mit dem „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistentkräfte an Berufsfachschulen“ (KMK 2020a) wurde erstmals eine gemeinsame inhaltliche Grundlage für diese Ausbildungen geschaffen. Ziel war es, durch einen einheitlichen Kompetenzkatalog zum einen die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit an die Erzieher:innenausbildung an den Fachschulen, zum anderen die Transparenz für die Arbeitgeberseite zu stärken (KMK 2020a, S. 6). Aktuell bestehen weitere Bestrebungen, die Berufsfachschulausbildungen zu reformieren. In einem von der KMK und der JFMK beschlossenen Zehn-Punkte-Maßnahmenkatalog werden die Klärung und Überarbeitung der Berufsbilder und Kompetenzprofile der Erstausbildungen sowie die Weiterentwicklung der Ausbildungsstrukturen als besonders dringliche Punkte genannt (JFMK/KMK 2024).

Die historisch wesentlich ältere Kinderpflegeausbildung wird weiterhin in sieben Ländern angeboten, wobei sie zuletzt in Baden-Württemberg eingestellt wurde. Die Sozialassistentausbildung gibt es inzwischen in 14 Ländern (nicht in BY und SL, neu in BW) (Abb. 7.1). Die Bildungsgänge dauern, je nach Land, zwei bis drei Jahre in Vollzeit (inklusive eines Berufspraktikums), in Teilzeit entsprechend länger. Die Kinderpflegeausbildung erfordert in allen Ländern einen Hauptschul- oder gleichwertigen Abschluss. Zur Sozialassistentausbildung werden in der Mehrzahl der Länder nur Personen zugelassen, die mindestens über einen Mittleren Schulabschluss verfügen. In einigen Ländern kann die Ausbildung aber auch mit

² Während Sozialassistent:innen allgemeine Assistaufgaben für Kinder und Jugendliche, aber auch ältere Menschen oder Behinderte übernehmen, liegt der Fokus der Arbeit von Sozialpädagogischen Assistent:innen eher auf Kindern und Jugendlichen. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungen können je nach landesrechtlicher Ausgestaltung variieren.

einem Hauptschulabschluss begonnen werden (BW, BE, BB, HH, NW).

Absolvent:innen dieser Ausbildungen haben mit dem Berufsabschluss auf Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) die Möglichkeit, entweder direkt in ein sozialpädagogisches Arbeitsfeld einzumünden oder anschließend eine Ausbildung zum:r Erzieher:in oder Heilerziehungspfleger:in aufzunehmen, sofern mindestens ein Mittlerer Schulabschluss vorliegt. Dieser wird im Rahmen der Berufsfachschulausbildung oftmals mit dem Bestehen der Abschlussprüfung und einem bestimmten Notendurchschnitt vergeben.

In den vergangenen Jahren sind die Berufsfachschulausbildungen immer mehr in den Fokus der Reformbemühungen gerückt. Ein Grund dürfte sein, dass diese Ausbildungen in relativ kurzer Zeit zusätzliche Personalressourcen für die Kindertagesbetreuung in Aussicht stellen. Zunächst wurden in den ostdeutschen Ländern im Rahmen von Modellversuchen praxisintegrierte, vergütete Fachkraftausbildungen erprobt, die einen Direktzugang ins Arbeitsfeld ermöglichen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 111).³ Aktuell werden auch für die Bildungsgänge Kinderpflege und Sozialassistent praxisintegrierte, vergütete Ausbildungsvarianten eingeführt, besonders in den westdeutschen Flächenländern, in denen noch erheblicher Fachkräftemangel besteht (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 271) und diese Absolvent:innen als Ergänzungskräfte meist direkt ins Arbeitsfeld einmünden können (Gessler u.a. 2018, S. 278ff.).

Die Berufsfachschulausbildungen Kinderpflege und Sozialassistent werden inzwischen vereinzelt auch im praxisintegrierten, vergüteten Format angeboten.

Ein entsprechendes Angebot besteht zurzeit in vier Ländern: In Baden-Württemberg wurde bereits zum Schuljahr 2020/21 eine PIA-Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistent als Landesmodellprojekt eingeführt. Kurz darauf wurde die Kinderpflegeausbildung durch die Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistent ersetzt und ab 2023 eine Direktzugangsmöglichkeit in die verkürzte Ausbildung für Berufserfahrene geschaffen (Kap. 7.4).

³ Die Fachkraftausbildung in SN wurde bereits eingestellt. Die Ausbildung zum:r Erzieher:in für Null- bis Zehnjährige in MV erfährt hingegen weiterhin großen Zulauf. Im Schuljahr 2023/24 waren es 317 Anfänger:innen, gegenüber 538 Anfänger:innen der Erzieher:innenausbildung an Fachschulen (Statistisches Bundesamt 2024a).

Abb. 7.1 Ausbildungsgänge an den Berufsfachschulen nach Ländern 2025



Quelle: Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder für Berufsfachschulen für Sozialassistent, Sozialpädagogische Assistenz und Kinderpflege; eigene Recherche 2025

In Schleswig-Holstein wird die Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz seit dem Schuljahr 2023/24 ebenfalls im PIA-Modell angeboten und in Nordrhein-Westfalen besteht sowohl für die Kinderpflegeausbildung (seit 2021/22) als auch für die Sozialassistentenausbildung (seit 2023/24) neben der vollzeitschulischen Variante ein praxisintegriertes, vergütetes Format. Auch Bayern bietet die Ausbildung zum:r Kinderpfleger:in ab dem Schuljahr 2025/26 versuchsweise im PIA-Modell an (Schulversuch „KiPrax“).

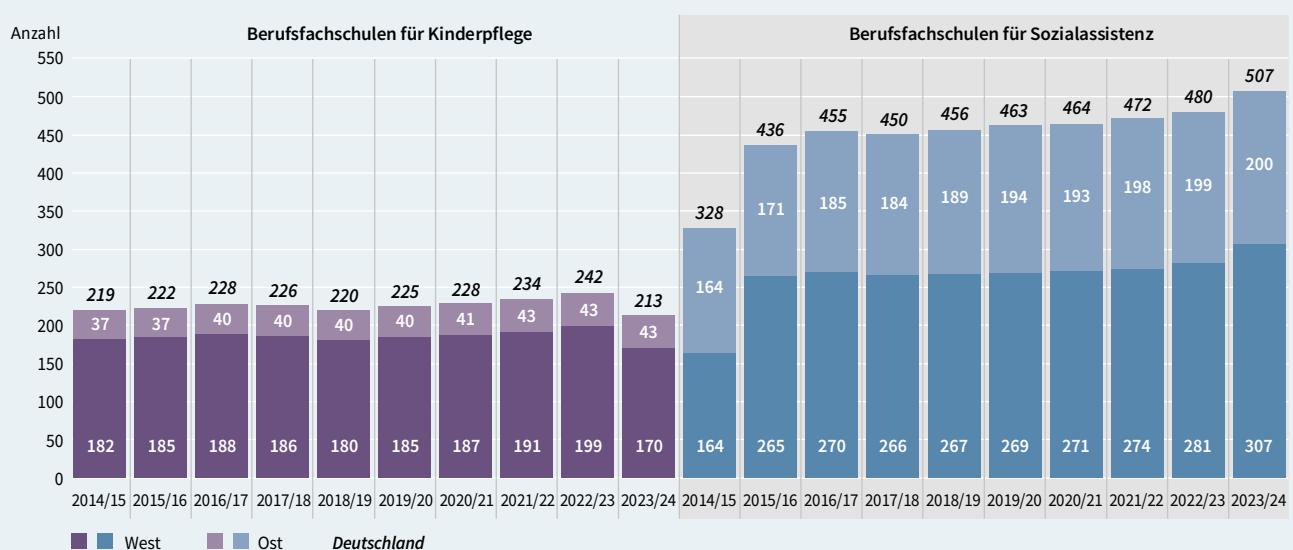
Berufsfachschulen

Die Zahl der Berufsfachschulen, an denen Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen ausgebildet werden, ist in den ostdeutschen Ländern seit 2020/21 nahezu unverändert geblieben (Abb. 7.2; Tab. D7.1). In Westdeutschland kam es hingegen vor allem durch den Wechsel von der Kinderpflegeausbildung zur Sozialassistentenausbildung in Baden-Württemberg zu einer deutlichen Verschiebung: Die Zahl der Berufsfachschulen für Kinderpflege ist dort im Schuljahr 2023/24 gegenüber dem Vorjahr um 29 auf 170 gesunken, während die

Zahl der Berufsfachschulen für Sozialassistent um 26 auf 307 gestiegen ist. Insgesamt wird die Sozialassistentenausbildung erstmals an über 500 Berufsfachschulen deutschlandweit angeboten – und damit an fast zweieinhalbmal so vielen Schulen wie die Kinderpflegeausbildung, die mehrheitlich in Nordrhein-Westfalen und Bayern angeboten wird.

Ausbildungsbeteiligung

Die Zahl der Anfänger:innen in der Kinderpflegeausbildung ist seit Längerem vergleichsweise konstant und schwankte in den letzten zehn Jahren deutschlandweit lediglich um etwas mehr als 1.000 Personen (Abb. 7.3; Tab. D7.3). Dennoch zeichnen sich bei den Neuzugängen der Kinderpflegeausbildung zuletzt leichte Zuwächse ab. Der sichtbare Einbruch um 5% im Jahr 2022/23 ist fast ausschließlich darauf zurückzuführen, dass die Kinderpflegeausbildung in Baden-Württemberg abgeschafft wurde. Im Schuljahr 2023/24 konnte dieser Rückgang mehr als kompensiert werden: Die Zahl der Anfänger:innen vergrößerte sich gegenüber dem Vorjahr um 10% auf 10.798. Ein Anstieg war ausnahmslos in allen Ländern zu

Abb. 7.2 Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz 2014/15 bis 2023/24 (Anzahl)^{1, 2, 3, 4, 5, 6}

1 Erfasst werden nur Berufsfachschulen, die die Bildungsgänge „Sozialassistent:in“ oder „Sozialpädagogische: Assistent:in“ anbieten.

2 BW, BE, HB, HH, NI, SH: Die Berufsbezeichnung lautet (auch) „Sozialpädagogische: Assistent:in“.

3 Ab 2015/16 wurde in NW die Ausbildungsrichtung „Sozialhelfer:in“ in die Ausbildungsrichtung „Sozialassistent:in“ umgeändert und berücksichtigt. Es wird für NW die Anzahl der Bildungsgänge erfasst, nicht die Anzahl der Schulen.

4 Ab 2023/24 wurden für BW anstatt der Berufsfachschulen für Kinderpflege die Berufsfachschulen für Sozialpädagogische Assistenz gemeldet und berücksichtigt.

5 2016/17 liegen für RP und 2022/23 liegen für SL keine Daten vor. Es wurde jeweils die Anzahl der Berufsfachschulen des Vorjahrs übernommen.

6 Ab 2018/19 wurden sowohl die Zahlen der Berufsfachschulen für Kinderpflege als auch Sozialassistenz z.T. rückwirkend korrigiert.

Quelle: Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

beobachten, besonders deutlich in Bayern (+298) und Nordrhein-Westfalen (+469).

Die Zahl der Anfänger:innen in den Berufsfachschulausbildungen zur Kinderpflege bzw. Sozialassistenz ist im Schuljahr 2023/24 deutlich gestiegen und lag zuletzt bei insgesamt rund 33.000.

Deutlich mehr Bewegung und größere Anstiege vollzogen sich in den letzten Jahren bei den Anfänger:innenzahlen in der Sozialassistenzausbildung (Abb. 7.3; Tab. D7.4). Allein in den ostdeutschen Ländern hat sich das Volumen der Neuzugänge zwischen 2014/15 und 2023/24 um mehr als 1.000 Personen erhöht, in den westdeutschen Ländern sogar um knapp 5.000 Personen. Die großen Zuwächse in Westdeutschland haben jedoch auch damit zu tun, dass in Nordrhein-Westfalen die Ausbildung zum:r Sozialhelfer:in (Schuljahr 2015/16) und in Baden-Württemberg die Ausbildung zum:r Kinderpfleger:in (Schuljahr 2022/23) in die Sozialassistenzausbildung überführt wurden, was an den Datensprüngen in der langen Reihe sichtbar wird. Im Jahr 2023/24 ist die Zahl der Anfänger:innen der Sozialassistenzaus-

bildung gegenüber dem Vorjahr nochmals um 7% angestiegen und hat mit 22.122 Personen ihren bisherigen Höchststand erreicht.

M1

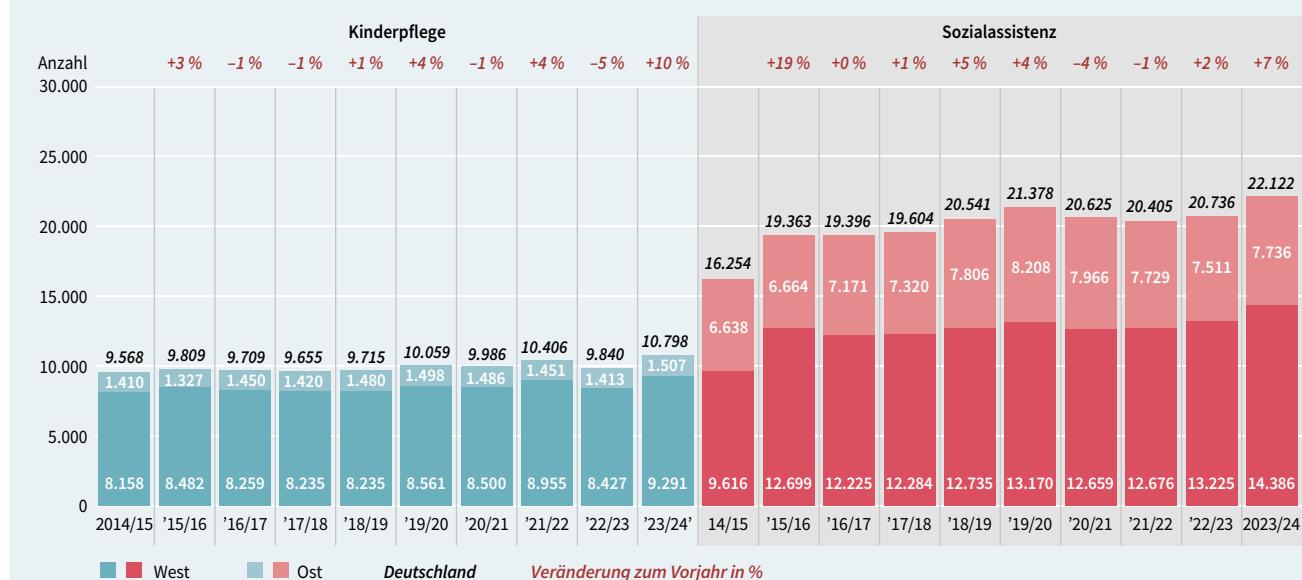
Erfassung der Zahlen der Schüler:innen

In Ergänzung zu den Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamts werden vonseiten der WiFF zusätzliche Abfragen bei den Statistischen Landesämtern durchgeführt. Dadurch können Datenlücken für einzelne Länder teils geschlossen und Werte differenziert und besser zugeordnet werden. In den Schuljahren 2012/13 bis 2016/17 wurden dem Statistischen Bundesamt z.B. keine Daten für Nordrhein-Westfalen gemeldet, in den Schuljahren 2020/21 bis 2023/24 keine Daten für Schleswig-Holstein. Diese sind aus der Länderabfrage hinzugezogen worden.

Die Werte des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* unterscheiden sich somit zum Teil von aufaddierten Daten der „Fachserie 11, Reihe 2“ (bis Schuljahr 2020/21) bzw. des „Statistischen Berichts – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens“ des Statistischen Bundesamts.

Insgesamt deuten diese Zahlen darauf hin, dass die Berufsfachschulausbildungen Kinderpflege und Sozialassistenz weiterhin attraktiv sind. Vor allem Frauen mit einem Schulabschluss auf Haupt- oder Realschulniveau wählen diese Berufsbildungswege. Im Schul-

Abb. 7.3 Schüler:innen im ersten Jahr der Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2014/15 bis 2023/24
(Anzahl; Veränderung in %)^{1,2,3,4,5}



1 Für 2012/13 liegen für MV und für 2013/14 und 2022/23 liegen für SL keine Daten zur Kinderpflegeausbildung vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

2 Für 2012/13 liegen für MV und für 2014/15 für HB keine Daten zur Sozialassistenzausbildung vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

3 Ab 2015/16 wurde in NW die Ausbildungsrichtung „Sozialhelfer:in“ in die Ausbildungsrichtung „Sozialassistent:in“ umgeändert und berücksichtigt.

4 Ab 2019/20 enthalten die Daten zur Sozialassistenzausbildung für BE auch die Schüler:innen im Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenz (Modellversuch) sowie für HB auch die Schüler:innen an zwei privaten, staatlich anerkannten Ergänzungsschulen.

5 Ab 2022/23 wird die Kinderpflegeausbildung in BW nicht mehr angeboten. Sie wurde durch die Ausbildung zum:r Sozialpädagogische:n Assistent:in ersetzt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 bzw. Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► M1

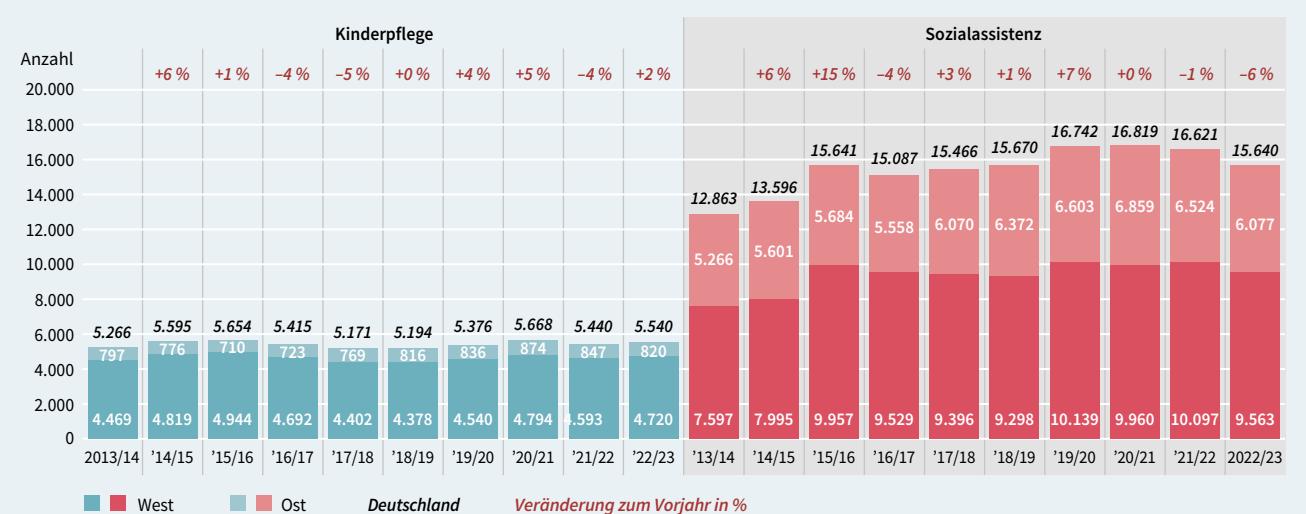
jahr 2023/24 waren 84% der Schüler:innen im ersten Jahr der Kinderpflegeausbildung weiblich und 14% hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit, 62% verfügten über einen Hauptschulabschluss, 32% über einen Mittleren Schulabschluss und 2% über eine (Fach-) Hochschulreife (Tab. D7.10). In der Sozialassistenzausbildung war der Frauenanteil mit 77% etwas geringer, ebenso der Anteil der Schüler:innen ausländischer Herkunft (10%). Zudem verfügten deutschlandweit etwa 34% über einen Hauptschulabschluss, 63% über einen Mittleren Schulabschluss und ebenfalls etwa 2% über eine (Fach-)Hochschulreife. Zwischen den Ländern bestehen zum Teil sehr große Differenzen, vor allem hinsichtlich der schulischen Vorqualifikation der Schüler:innen. So liegt z.B. der Anteil der Personen mit Mittlerem Schulabschluss in der Sozialassistenzausbildung zwischen 23% in Baden-Württemberg und beinahe 100% in Rheinland-Pfalz und Hessen, wo der Mittlere Abschluss laut Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Zugangsvoraussetzung ist.

Im Schuljahr 2022/23 haben etwa 21.000 Personen die Ausbildung zur Kinderpflege und zur Sozialassistenzausbildung an den Berufsfachschulen erfolgreich abgeschlossen.

Die Zahl der Absolvent:innen in den betrachteten Ausbildungen bewegt sich insgesamt auf deutlich niedrigerem Niveau als die Zahl der Anfänger:innen (Abb. 7.4; Tab. D7.3). Die Kinderpflegeausbildung haben in den letzten zehn Jahren jeweils rund 5.200 bis 5.700 Personen erfolgreich abgeschlossen. Auch im Schuljahr 2022/23 lagen die Zahlen mit 5.540 Kinderpflegeabsolvent:innen in diesem Bereich (+2% gegenüber dem Vorjahr).

Bei der Sozialassistenzausbildung sind die Absolvent:innenzahlen in den Jahren 2013/14 bis 2019/20 zwar fast durchgehend angestiegen, zeigten in den letzten drei Jahren aber keine positive Entwicklung mehr (Abb. 7.4; Tab. D7.5). Vielmehr sind die Zahlen 2022/23 sogar erheblich zurückgegangen (−6%) und lagen zuletzt bei 15.640 Absolvent:innen. Dabei haben alle Länder außer Berlin (+1% gegenüber dem Vorjahr) einen Rückgang zu verzeichnen, prozentual besonders deut-

Abb. 7.4 Absolvent:innen der Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2013/14 bis 2022/23
(Anzahl; Veränderung in %)^{1, 2, 3, 4}



1 Für 2013/14 bis 2015/16 liegen für HB keine Daten zur Sozialassistenzausbildung vor. Es wurden jeweils die Schüler:innenzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahrs eingesetzt.

2 Ab dem Schuljahr 2015/16 wurde in NW die Ausbildungsrichtung „Sozialhelfer:in“ in die Ausbildungsrichtung „Sozialassistent:in“ umgeändert und berücksichtigt.

3 Für 2021/22 liegen für SL keine Daten zur Kinderpflegeausbildung vor. Es wurden die Daten des Vorjahres übernommen.

4 Die Zahlen für die Jahrgänge 2017/18 und 2018/19 wurden rückwirkend korrigiert.

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

lich Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und Thüringen. Es ist davon auszugehen, dass die Gesamtzahl aufgrund der in Baden-Württemberg neu eigenföhrten Sozialassistenzausbildung im kommenden Schuljahr aber wieder steigen wird.

M2

Berechnung der Schwundquote

Für die vereinfachte Modellberechnung der Schwundquote wird zunächst die Differenz aus den Anfänger:innen eines Jahrgangs und den Absolvent:innen des entsprechend der regulären Ausbildungsdauer vorangehenden Schuljahrs gebildet. Diese Differenz, die die Zahl der (vorerst) nicht erfolgreichen Absolvent:innen eines Jahrgangs abbildet („Schwund“), wird ins Verhältnis zur Zahl der ursprünglichen Anfänger:innen gesetzt.

Ein wichtiger Indikator für den Erfolg von Bildungsgängen ist die sogenannte Schwundquote (► M2). In der Sozialassistenzausbildung lagen die errechneten Schwundquoten in den vergangenen fünf Jahren für Gesamtdeutschland im Mittel bei rund 21%, in der Kinderpflegeausbildung sogar bei 45% (Tab. D7.11). Dies bedeutet, dass von den Auszubildenden, die eine Ausbildung in diesem Bereich beginnen, am Ende rechnerisch nur vier von fünf bzw. sogar nur etwas mehr als die Hälfte diese auch erfolgreich abschließen.

Detaillierte Analysen für einzelne Länder zeigen teilweise markante Unterschiede. So lag die Schwundquote in der Kinderpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen im Mittel mit 58% über die Jahre konstant deutlich höher als z.B. in Bayern mit 34%. Auch bei der Sozialassistenzausbildung differieren die Werte deutlich, z.B. zwischen Berlin mit hohen Schwundquoten von durchschnittlich 32% und Sachsen-Anhalt mit niedrigen Schwundquoten von durchschnittlich 21% in den letzten fünf Jahren. Möglicherweise lassen sich diese Differenzen zum Teil über die in den länderspezifischen Ausbildungssystemen vorgegebenen verschiedenen schulischen Zugangsniveaus oder Wahloptionen in der Ausbildung erklären.⁴

Auch wenn die Schwundquoten nur Näherungswerte liefern, da verschiedene Ausbildungsvarianten und individuelle Bildungswege nicht berücksichtigt werden können, lassen sich daran zumindest zwei Erkenntnisse ablesen: Erstens wird das „Brutto-Potenzial“ der zu Beginn an der Ausbildung Interessierten bei Weitem nicht voll ausgeschöpft und zweitens bestehen große, fortwährende Unterschiede zwischen den Ausbildungen und zwischen den Ländern. Diese „Verlustbilanz“

4 Während es bei der Sozialassistenzausbildung in den Ländern unterschiedliche Zugangsniveaus gibt, setzt die Kinderpflegeausbildung überall den Hauptschulabschluss voraus (Abb. 7.1). In NW kann z. B. in der Kinderpflegeausbildung laut Ausbildungsverordnung auch nur der Mittlere Schulabschluss erworben werden, ohne die Ausbildung abzuschließen.

relativiert zugleich die mit einer Ausweitung der Anfänger:innenzahlen verbundene Hoffnung auf einen signifikanten Anstieg beim Potenzial künftiger Arbeitskräfte in den Kindertageseinrichtungen. Darüber hinaus dürfen viele Absolvent:innen ihren Bildungsweg unmittelbar an einer Fachschule fortsetzen und erst später in den Arbeitsmarkt einmünden.

7.2 Fachschulische Ausbildung zum:r Erzieher:in

Ausbildung

An den Fachschulen für Sozialpädagogik⁵ werden die Erzieher:innen ausgebildet, die mit etwa 483.000 Tägigen in den Kindertageseinrichtungen (Kap. 2.3) weiterhin die mit Abstand größte Berufsgruppe darstellen. Fachschulen für Sozialpädagogik sind Institutionen der beruflichen Weiterbildung und unterliegen der KMK-Rahmenvereinbarung für Fachschulen (KMK 2025b), in der die Grundlagen der Erzieher:innenausbildung festlegt sind. Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildung obliegt jedoch den einzelnen Ländern.

Bei der Erzieher:innenausbildung handelt es sich um eine sozialpädagogische Breitbandausbildung, die prinzipiell nicht nur für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, sondern auch für viele andere Arbeitsbereiche wie z.B. die Hilfen zur Erziehung, den Ganztag oder die Kinder- und Jugendarbeit qualifizieren soll. Die generalistische Ausrichtung der Ausbildung ermöglicht eine gewisse Mobilität zwischen den Arbeitsfeldern (KMK 2025b, S. 21), was bei Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt von Vorteil ist. Die konkreten Inhalte orientieren sich an den beruflichen Anforderungen und entsprechenden Handlungskompetenzen, die im „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien“ (KMK 2017) länderübergreifend beschrieben werden.

Unter dem Druck des massiven Fachkräftemangels in der Frühen Bildung wurde die Fachschulausbildung zum:r Erzieher:in in den vergangenen Jahren mehrfachen Anpassungs- und Reformmaßnahmen unterzogen. Dabei standen vor allem Zugangs- und Verkürzungsmöglichkeiten sowie die Organisationsformen der Ausbildung im Mittelpunkt, mit dem Ziel, die Ausbildung attraktiver zu gestalten und so mehr Personen dafür zu gewinnen.

⁵ Damit sind auch Fachschulen für Sozialwesen und Fachakademien (BY) gemeint.

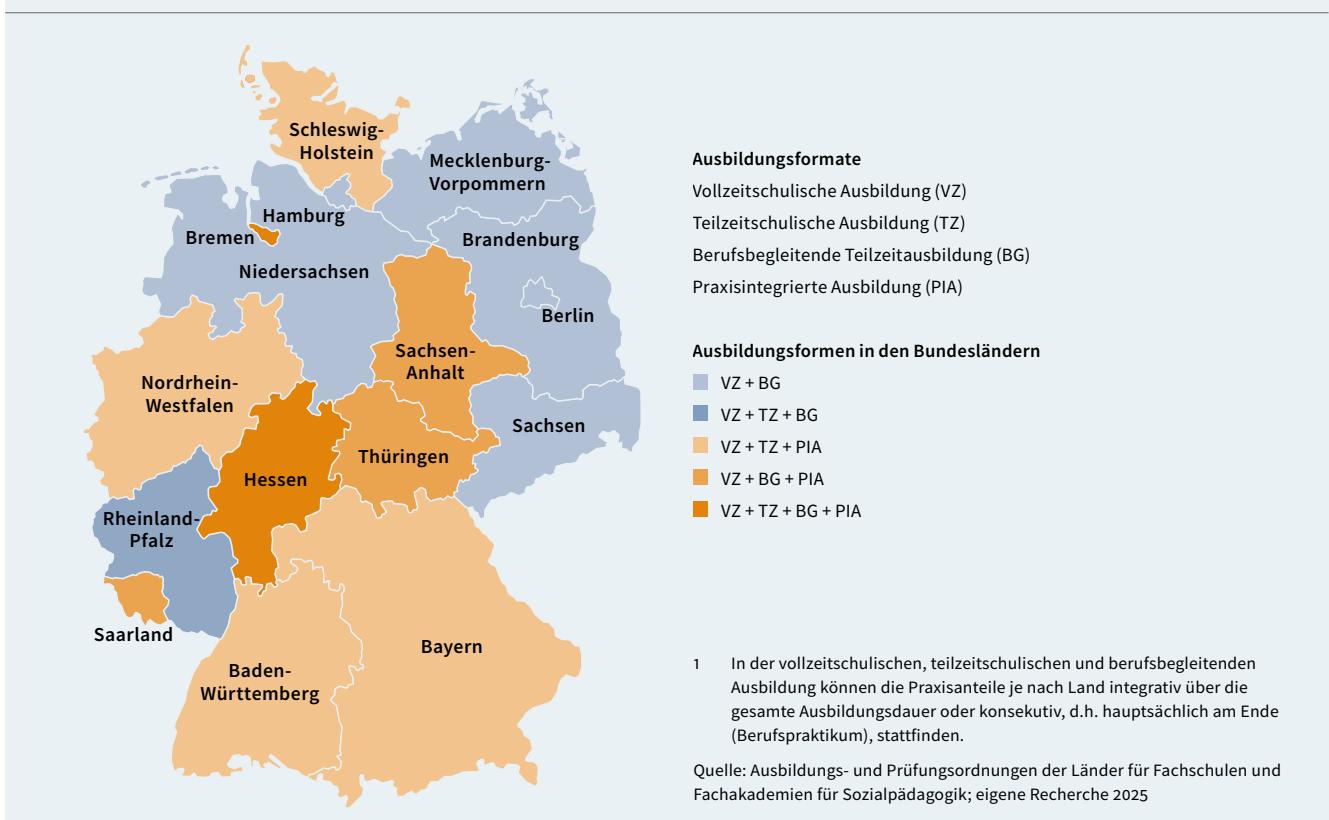
Die Erzieher:innenausbildung dauert in der Regel drei Jahre und setzt grundsätzlich einen Mittleren oder gleichwertigen Schulabschluss sowie eine einschlägige berufliche Erstausbildung (z.B. Kinderpflege oder Sozialassistenz) oder eine gleichwertige Qualifizierung voraus (KMK 2025b, S. 21). Im Jahr 2020 wurden die Zugangsmöglichkeiten offiziell deutlich ausgeweitet und diversifiziert (KMK 2020b), was allerdings eher einer nachträglichen „Anpassung an die Realität in den Ländern“ gleichkam (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2021, S. 208f.), die mit ihrer Vielfalt an zum Teil historisch gewachsenen Zugangs wegen bereits zuvor von den engen Vorgaben der KMK abwichen (dazu Janssen 2010; König u.a. 2018).

Tatsächlich können in fast allen Ländern auch Personen mit fachfremdem Berufsabschluss oder allein mit Fachhochschulreife bzw. allgemeiner Hochschulreife⁶ zur Erzieher:innenausbildung zugelassen werden, meist unter der Bedingung, dass sie zumindest über einige Wochen oder Monate einschlägige Praxiserfahrung verfügen. Für Personen, die einen fachlich einschlägigen Berufsabschluss mitbringen, bestehen in zahlreichen Ländern Verkürzungsmöglichkeiten. In einigen Ländern hat sich zudem das sogenannte 2+2-Modell etabliert (NI, SH, MV, HH, BE als Schulversuch seit 2019/20), bei dem die Erzieher:innenausbildung für Personen mit zweijähriger Berufsausbildung zur Sozialassistenz bzw. Sozialpädagogischen Assistenz pauschal auf zwei Jahre verkürzt wird (Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder, Stand Januar 2025). Dadurch reduziert sich die kumulative Ausbildungszeit auf maximal vier Jahre.

Auch die Organisationsformen der Erzieher:innenausbildung wurden erweitert. Neben dem vollzeitschulischen Ausbildungsformat wurden in etlichen Ländern sowohl berufsbegleitende als auch vergütete praxisintegrierte Ausbildungsvarianten (PIA) erprobt und etabliert. Beide Ausbildungsmodelle verbindet, dass sie von Beginn an mit einer regelmäßigen Tätigkeit im Arbeitsfeld sowie einer Vergütung einhergehen. Während die Schüler:innen in der berufsbegleitenden Ausbildung parallel in einer Einrichtung in Teilzeit angestellt sind (Arbeitsvertrag), schließen die Schüler:innen im PIA-Modell in der Regel einen *Ausbildungsvertrag* mit dem Träger und haben in der Einrichtung den Status einer:s Auszubildenden.

Durch die Einführung praxisnaher Ausbildungsformate haben die Kindertageseinrichtungen als Lernorte an Bedeutung gewonnen, und hinsichtlich der Qualität der

⁶ Meist handelt es sich um Hochschulzugangsberechtigungen, die an Beruflichen Gymnasien oder Fachoberschulen etc. mit sozialpädagogischer Fachrichtung erworben wurden.

Abb. 7.5 Formate der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an Fachschulen nach Ländern 2025¹

Ausbildung und der Professionalisierung der Fachkräfte rücken damit vor allem die Praxisanleitungen mitsamt der Personal- und Organisationsentwicklung verstärkt ins Blickfeld (Kiefer 2012; Hartung 2023).

An den Fachschulen für Sozialpädagogik scheint der Ausbau praxisintegrierter, vergüteter Ausbildungsmodelle zum:r Erzieher:in vorerst zum Stillstand gekommen zu sein.

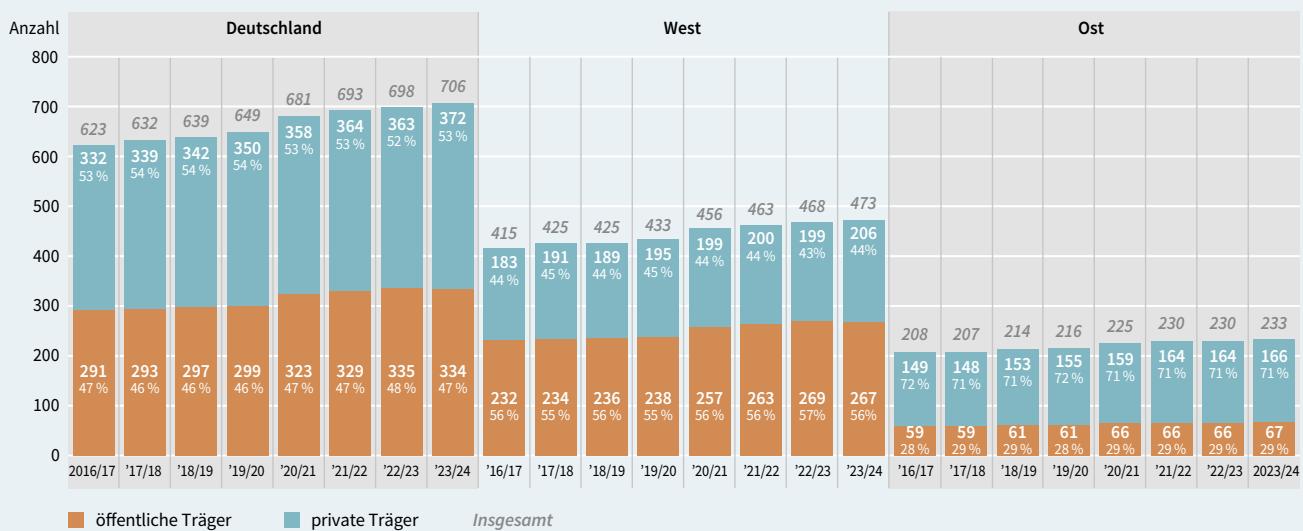
Aktuell wird die Erzieher:innenausbildung in neun Ländern⁷ in einem praxisintegrierten, vergüteten Format angeboten (Abb. 7.5): In Baden-Württemberg, das die praxisintegrierte Ausbildung bereits 2012/13 einführte, Nordrhein-Westfalen, Hessen („PivA“) und Bayern (ehemals „OptiPrax“) ist das PIA-Modell gesetzlich verankert und wird regulär angeboten. In Bremen, im Saarland, in Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen besteht das praxisintegrierte Format weiterhin als Modellprojekt, wobei in Thüringen 2023 mit der Novelle des Kindergarten gesetzes zur Finanzierung von PIA-Ausbildungsplätzen ein Schritt hin zur Verfestigung vollzogen wurde (§ 28 ThürKigaG). Die berufsbegleitende Ausbildung, in der ein Teilzeit-Arbeitsvertrag mit der Einrichtung geschlossen

wird, wird weiterhin in allen Ländern außer in den „PIA-Hochburgen“ Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen angeboten. Damit scheinen sich die Ausbildungsprofile in den Ländern vorerst zu verfestigen.

Zwar wird die vollzeitschulische Erzieher:innenausbildung nicht vergütet, ist aber grundsätzlich nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)⁸ und seit 2020 auch nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) finanziell förderfähig, wobei je nach Art der Förderung verschiedene Voraussetzungen für die Bewilligung und unterschiedliche Bezugsmodalitäten gelten. In beiden Fällen wird die Förderung für den Lebensunterhalt bei einer Ausbildung in Vollzeit als Vollzuschuss gewährt, der nicht zurückgezahlt werden muss. Im Gegensatz zum Schüler-BAföG erlaubt das Aufstiegs-BAföG aber höhere Freibeträge und wird alters- sowie elterneinkommensunabhängig gewährt (BMBF 2025a). Zum Vergleich: Der Zuschuss zum Lebensunterhalt liegt beim AFBG derzeit für eine alleinstehende Person bei 1.019 Euro monatlich (+ ggf. anteilige Zuschüsse zu den Fortbildungskosten) (BMBF 2025b), die Vergütung in der PIA-Ausbildung zur Erzieher:in beträgt gemäß TVAöD 1.415 Euro im ersten und bis zu 1.578 Euro im dritten Ausbildungsjahr (jeweils brutto, ab 01.04.2025) (Verdi 2025).

7 SN wird nicht gezählt, weil PIA hier nur in Leipzig angeboten wird.

8 Dies gilt auch für die Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung.

Abb. 7.6 Fachschulen für Sozialpädagogik nach öffentlicher und privater Trägerschaft 2016/17 bis 2023/2024 (Anzahl; in %)¹

1 Für das Schuljahr 2016/17 wurden die Daten nach Trägerschaft rückwirkend korrigiert.

Quelle: Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► M3

Der Erzieher:innenberuf rangierte 2023 wie schon im Jahr zuvor auf Platz eins aller geförderten Berufe im Rahmen einer Fortbildungsmaßnahme nach dem Aufstiegs-BAföG. Die Zahl der geförderten angehenden Erzieher:innen stieg zum Vorjahr sogar um 2% auf rund 56.800 und lag damit weit vor den 9.600 geförderten Industriemeister:innen Metall auf Platz zwei (Statistisches Bundesamt 2024b). Darüber hinaus kann die Ausbildung zum:r Erzieher:in auch als Umschulung von der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern finanziert werden. Im Schuljahr 2022/23 schlossen – wenn gleich 10% weniger als im Vorjahr – immerhin 1.500 Personen⁹ eine von der BA geförderte Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich ab (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024, S. 21).

Fachschulen

Die Dynamik beim Ausbau der Fachschulen für Sozialpädagogik lässt nach. Dennoch sind in den letzten beiden Jahren weitere 13 Fachschulen hinzugekommen, davon zehn in Westdeutschland.

Die Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik, an denen die Ausbildung zum:r Erzieher:in absolviert werden kann, ist auch in den vergangenen beiden Schuljahren

9 Inklusive 400 Externenprüfungen.

2022/23 und 2023/24 weiter gestiegen (Abb. 7.6; Tab. D7.6). Allerdings hat sich das Wachstum gegenüber den Jahren zuvor, die von einer großen Expansionsdynamik geprägt waren, deutlich verlangsamt. Deutschlandweit sind in den beiden letzten Jahren nur noch 13 neue Fachschulen für Sozialpädagogik hinzugekommen, davon zehn in West- und drei in Ostdeutschland. Die Gesamtzahl liegt nun bei 706 Schulen.

Unverändert befindet sich, bundesweit betrachtet, je rund die Hälfte der Fachschulen für Sozialpädagogik in öffentlicher und in privater Trägerschaft (2023/24: 47 zu 53%), wobei in Westdeutschland die öffentlichen Träger (56%) und in Ostdeutschland die privaten Träger vorherrschen (71%) (► M3).

M3

Trägerschaft von Schulen

Schulen lassen sich nach öffentlichem und privatem Status unterscheiden. „Öffentliche Schulen sind staatliche und solche nichtstaatlichen Schulen, die nach Landesrecht als öffentliche Schulen gelten, alle übrigen Schulen zählen zu den Privatschulen. [...] Die Abgrenzung nach dem öffentlichen und privaten Status der Schulen ist nicht mit der nach dem öffentlichen und privaten Träger gleichzusetzen. Privatschulen können von natürlichen sowie von juristischen Personen des privaten und öffentlichen Rechts errichtet und betrieben werden. So sind beispielsweise alle Schulen mit dem Bund als öffentlichem Träger nach Landesgesetz private Schulen. Gleichermaßen gilt in der Regel auch für Schulen, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie zum Beispiel den Kirchen, getragen werden“ (KMK 2022, S. 21f.).

Abb. 7.7 Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung 2014/15 bis 2023/24 (Anzahl; Veränderung in %)^{1,2,3}

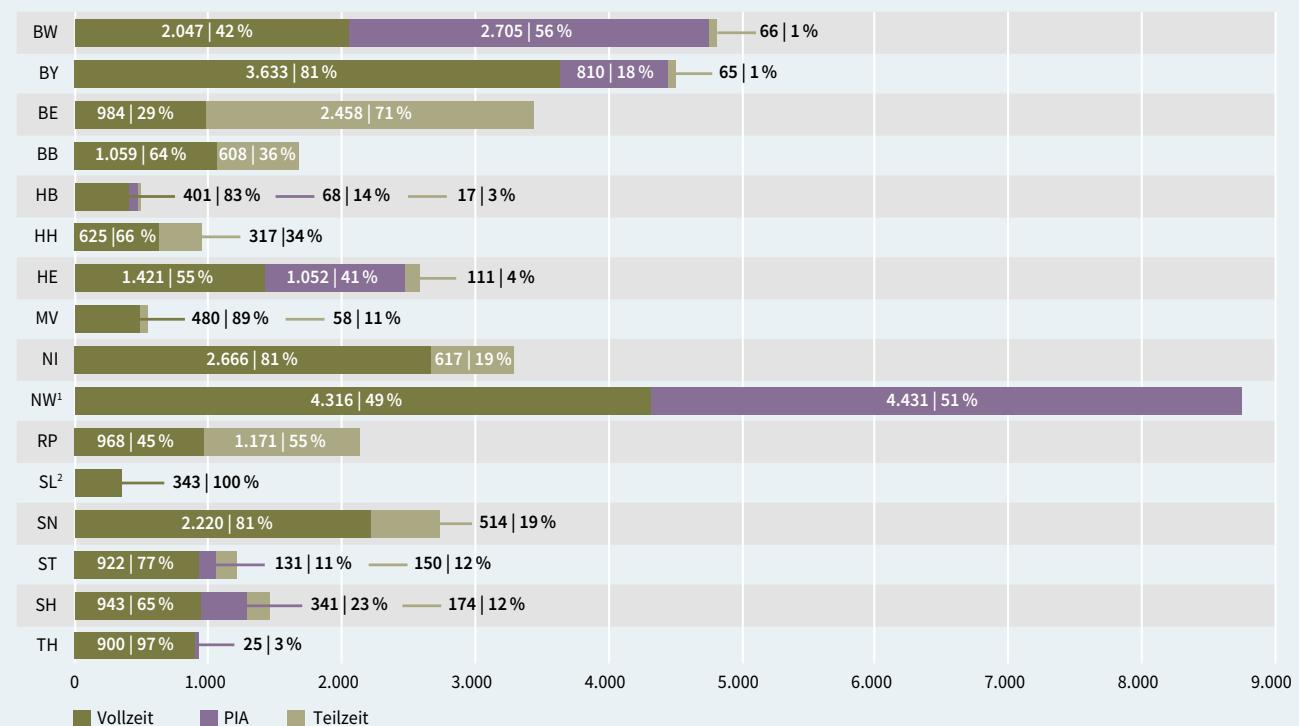
1 Für 2012/13 liegen für MV keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

2 Für NW enthalten die Daten Schüler:innen an beruflichen Gymnasien, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

3 Für 2022/23 liegen für SL keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 bzw. Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► M1

Abb. 7.8 Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung nach Ausbildungsformat und Ländern 2023/24 (Anzahl; in %)



1 NW: Daten inkl. Schüler:innen an beruflichen Gymnasien (Vollzeit) und integrierter Form der Ausbildung.

2 SL: Die PIA- und Teilzeitausbildung werden nicht separat erfasst und sind bei Vollzeit enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens, Jahrgang 2023/24, sowie ergänzende Tabellen; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage 2024; WiFF-Recherche; eigene Berechnungen

Ausbildungsbeteiligung

Die Zahlen der Neuzugänge in der Erzieher:innenausbildung sinken zwei Jahre hintereinander und liegen im Schuljahr 2023/24 bei rund 40.000 Schüler:innen.

Blickt man auf die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung, so scheinen die angestoßenen Reformmaßnahmen der letzten Jahre zunächst erfolgreich gewesen zu sein. Das Interesse an der Erzieher:innenausbildung war jahrelang ungebrochen: Von 2015/16 bis 2021/22 waren durchweg steigende Anfänger:innenzahlen mit Veränderungsquoten von jährlich bis zu +5% gegenüber dem jeweiligen Vorjahr zu verzeichnen (Abb. 7.7; Tab. D7.7). Seit dem Schuljahr 2021/22 sind die Anfänger:innenzahlen allerdings wieder deutlich gesunken und lagen zuletzt über alle Ausbildungsformate hinweg bei insgesamt 39.817 jungen Menschen.

Während der Rückgang im Schuljahr 2022/23 ganz überwiegend auf die Entwicklung in den ostdeutschen Ländern zurückzuführen ist, wo die Zahlen gegenüber dem Vorjahr um 11% sanken, betrifft der Rückgang im Schuljahr 2023/24 nunmehr West- und Ostdeutschland gleichermaßen (beide –5%). Einzig in Bremen (+10%) und Schleswig-Holstein (+3%) ist die Zahl der Anfänger:innen leicht gestiegen und in Brandenburg konstant geblieben.

Die Zahl der Anfänger:innen in praxisintegrierten Ausbildungsformaten bleibt stabil.

Schlüsselt man die Zahl der Schüler:innen im ersten Jahr nach dem Ausbildungsformat auf, ergeben sich interessante Befunde (Tab D7.8). Bundesweit wählten im Schuljahr 2023/24 knapp zwei Drittel der Schüler:innen das vollzeitschulische Format (61%) und 39% das (berufsbegleitende) Teilzeit- oder das PIA-Modell, wobei in Ostdeutschland die Teilzeitvariante und in Westdeutschland das PIA-Modell klar dominieren. Absolut sind die Anfänger:innenzahlen im Vergleich zum Schuljahr 2021/22 vor allem in der vollzeitschulischen Fachschulausbildung zurückgegangen, während die (berufsbegleitende) Teilzeitvariante nur geringfügige Einbußen zu verzeichnen hat und die Zahl der Anfänger:innen im praxisintegrierten Ausbildungsmodell nahezu konstant geblieben ist.

Auf Länderebene zeigt sich, dass sich in den Ländern, in denen das praxisintegrierte, vergütete Ausbildungsmodell als Regelangebot existiert, die Anteile weiter zu Gunsten dieses Formats verschoben haben (Abb. 7.8; Tab. D7.8). In Baden-Württemberg dominiert die praxisintegrierte Ausbildung mit einem Anteil von 56% gegenüber 42% in der Vollzeitausbildung sogar deutlich. In Nordrhein-Westfalen war der Anteil der Anfänger:innen in einer PIA-Ausbildung im Schuljahr 2023/24 mit 51% zum ersten Mal ebenfalls geringfügig größer als in der vollzeitschulischen Ausbildung (49%). Auch in Hessen ist der Anteil der Anfänger:innen im PIA-Modell gestiegen, in Bayern ist er konstant geblieben.

In den Ländern mit berufsbegleitender Teilzeitausbildung lassen sich ebenfalls Verschiebungen erkennen: In Berlin fingen 2023/24 fast drei Viertel der Schüler:innen (71%) die Erzieher:innenausbildung in der (berufsbegleitenden) Teilzeitform an, in Rheinland-Pfalz mehr als die Hälfte (55%) und in Brandenburg und Hamburg jeweils etwa ein Drittel (36 bzw. 34%).

Insgesamt verweisen diese Zahlen auf einen Trend hin zu Modellen, die mit einer Vergütung und einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis in einer Einrichtung verknüpft sind, wodurch die berufliche Praxis eine immer größere Bedeutung für die erfolgreiche Qualifizierung der zukünftigen Fachkräfte erlangt.

Aktuelle Studienergebnisse des WiFF-Panels zeigen, dass die Ausbildungsmodelle verschiedene Zielgruppen ansprechen: Im Vergleich zur vollzeitschulischen und zur praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung befinden sich im berufsbegleitenden Modell eher ältere Personen, häufiger auch schon mit eigenen Kindern. Zudem handelt es sich vermehrt um Personen, die eine (nicht einschlägige) Berufsausbildung und bereits teilweise jahrelange Berufserfahrung mitbringen. In die praxisintegrierte Ausbildung münden im Vergleich zu den anderen Modellen dagegen häufiger Menschen mit Migrationshintergrund sowie einer Hochschulzugangsberechtigung ein, die über keine Berufsausbildung und/oder berufliche Vorerfahrung verfügen (Fuchs-Rechlin u.a. 2025, S. 2ff.).

Insgesamt begann deutlich mehr als die Hälfte der Anfänger:innen die Fachschulausbildung zur:m Erzieher:in im Schuljahr 2023/24 mit einem Mittleren Schulabschluss (61%). Über ein Drittel verfügt über die Fachhochschulreife¹⁰ oder die Allgemeine Hochschulreife (36%) (Tab. D7.10).

¹⁰ Inklusive Personen, die nur über den schulischen Teil der Fachhochschulreife verfügen.

Abb. 7.9 Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung 2013/14 bis 2022/23 (Anzahl; Veränderung in %)^{1,2,3}

1 Von 2013/14 bis 2015/16 liegen für HB keine Daten zu den Absolvent:innen vor. Es wurden jeweils die Schüler:innenzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahres eingesetzt.

2 Für das Schuljahr 2016/17 wurden in HE 1.300 Absolvent:innen mehr gemeldet als im Vorjahr. Die Gründe für diesen hohen Zuwachs, der sich in den Anfängerzahlen der Jahre zuvor nicht zeigt, ließen sich nicht aufklären.

3 Für NW enthalten die Daten Absolvent:innen an beruflichen Gymnasien, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 bzw. Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens, verschiedene Jahrgänge sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ► M1

Die Quote der Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung liegt in der Erzieher:innenausbildung mit insgesamt 36% damit deutlich über derjenigen in anderen Bildungsgängen des Schulberufssystems oder der dualen Ausbildung, bei denen die Anteile zuletzt bei je 23% lagen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 178). Das zeigt einmal mehr, dass trotz des hochschulischen Angebots, das es heutzutage gibt, immer noch ein großer Anteil der Personen mit Hochschulzugangsberechtigung den fachschulischen Weg wählt, die Erzieher:innenausbildung also eine Alternative zum Studium darstellt.

Zudem hatten 8% der Anfänger:innen keine deutsche Staatsangehörigkeit und 80% waren weiblich. Der Frauenanteil ist seit 2017/18 beinahe unverändert (-1%), was darauf hindeutet, dass durch die Einführung praxisnaher Modelle nicht unbedingt mehr Männer gewonnen werden konnten, sondern diese sich nur vermehrt für die vergütete Ausbildungsvariante entscheiden.

Die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse in der Erzieher:innenausbildung ist zuletzt deutlich angestiegen und hat im Schuljahr 2022/23 einen Allzeit-Höchstwert von rund 35.000 erreicht.

Bei der Anzahl der Absolvent:innen der fachschulischen Erzieher:innenausbildung zeigt sich im Vergleich zu den Anfänger:innen vorerst noch eine positive Entwicklung (Abb. 7.9; Tab. D7.9). Mehr noch: Nachdem sich die Absolvent:innenzahl 2016/17 bis 2019/20 in etwa um 32.000 bewegte, ist sie in den Schuljahren 2021/22 und 2022/23 jeweils um 4% auf zuletzt 34.815 gestiegen, was auf die starken Startkohorten der Vorjahre zurückzuführen ist. Damit hat am Ende des Schuljahrs 2022/23 eine nie dagewesene Menge qualifizierter Erzieher:innen die Fachschulen verlassen.

In den Ländern sind die Entwicklungen zum Teil gegenläufig. In sechs Ländern waren sowohl für 2021/22 als auch für 2022/23 positive Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (BW, BE, HB, SN, ST, SH). Aber auch hier werden sich die aktuell rückläufigen Anfänger:innenzahlen künftig bemerkbar machen.

Die Schwundquote (► M2) der letzten fünf Jahre lag im Mittel bei 18% für Gesamtdeutschland und fiel damit etwas geringer als im Bildungsgang der Sozialassistenz und deutlich geringer als in der Kinderpflegeausbildung aus (Tab. D7.11). Obwohl also auch bei der Erzieher:innenausbildung die Frage gestellt werden muss, wie das möglicherweise ungenutzte Potenzial zukünftiger Fachkräfte besser ausgeschöpft werden kann, erweist sich diese Ausbildung weiterhin als stabilste und, trotz des aktuellen Rückgangs bei den Anfänger:innen, quantitativ bedeutendste Säule der Qualifizierung für die Arbeit in der Frühen Bildung.

7.3 Heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Aus- und Weiterbildungen

Ausbildungen

Aus- und Weiterbildungen im Bereich der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik standen im Gegensatz zu den sozialpädagogischen Ausbildungsgängen bislang kaum im Fokus der Debatten um die Fachkräftegewinnung für Kindertageseinrichtungen. Dabei qualifizieren diese Ausbildungsgänge auch für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung. Im kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspfleger:innen heißt es z.B.: „Im Bereich der Kinderbetreuung bilden, betreuen und stärken sie Kinder mit und ohne (drohende) Behinderungen und ermöglichen auf diese Weise Partizipation an allen Aktivitäten und Angeboten der Kindertageseinrichtung“ (KMK 2021, S. 6).

Inzwischen haben viele Länder ihre Fachkärtkataloge demgemäß geöffnet, so z.B. Bayern (ab 2023). Neben den Heilpädagog:innen werden nun auch Heilerziehungspfleger:innen fast überall uneingeschränkt als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen anerkannt. In einzelnen

Ländern werden aber weiterhin Zusatzqualifikationen gefordert (z.B. „Brückenkurs“ in Brandenburg) oder der Einsatz als Fachkraft auf Einrichtungen mit Integrationsplätzen beschränkt (z.B. in Sachsen).

Bislang ist die Größe heilerziehungspflegerischer bzw. -pädagogischer Berufsgruppen, die im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung tätig sind, jedoch sehr überschaubar: 2024 wurden knapp 14.000 Heilerziehungspfleger:innen und Heilerzieher:innen sowie mehr als 11.000 Heilpädagog:innen gemeldet, was zusammen einem Anteil von insgesamt 3% am pädagogisch tätigen Personal in Kitas entspricht (Kap. 2.3). Mit der Weiterentwicklung des SGB VIII im Rahmen des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG 2021) sowie der angestrebten Umsetzung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe bis Anfang 2028 dürfte die Bedeutung dieser Berufsgruppen in der Kindertagesbetreuung allerdings weiterwachsen.

Heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Berufsgruppen stellen eine zahlenmäßig überschaubare, aber bedeutsame zusätzliche Personalressource für Kindertageseinrichtungen dar.

Abb. 7.10 Heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Fachschulen nach Ländern 2025



Heilerziehungspflegerische bzw. -pädagogische Fachkräfte werden in Deutschland – ähnlich wie sozialpädagogische Fachkräfte – auf allen Qualifikationsebenen ausgebildet. Die Aus- bzw. Weiterbildungen sind ebenfalls landesrechtlich geregelt und unterscheiden sich daher in ihrer konkreten Ausgestaltung von Land zu Land.

Auf der Ebene der Assistenzberufe werden in fünf westdeutschen Ländern Heilerziehungs(pflege)assistent:innen oder Sozialassisten:innen mit dem Schwerpunkt Heilerziehung(spflege) ausgebildet (Abb. 7.10), in Baden-Württemberg und im Saarland auch in praxisintegrierter Form. Die Bildungsgänge sind zwar nur bedingt auf die Arbeit in der Kindertagesbetreuung zugeschnitten, werden aber inzwischen teils explizit in den Fachkärttekatalogen als Ergänzungskräfte genannt, so etwa in Nordrhein-Westfalen oder in Bayern (StMAS 2024). Die Ausbildungen sind in der Regel an Berufsfachschulen angesiedelt, setzen einen Hauptschulabschluss voraus und schließen nach zwei bis drei Jahren mit einem Berufsabschluss auf DQR-4-Niveau ab. Eine Ausnahme bildet hier die einjährige Ausbildung zum:r staatlich anerkannten Heilerziehungspflegehelfer:in in Bayern, die an Fachschulen angeboten wird und auf eine einschlägige Berufsausbildung aufbaut.

Heilerziehungspfleger:innen werden in allen Ländern an den Fachschulen ausgebildet und erlangen einen staatlich anerkannten Berufsabschluss auf der Niveaustufe DQR 6. Wie in der Rahmenvereinbarung über Fachschulen festgelegt setzt die Ausbildung prinzipiell einen Mittleren Schulabschluss und einen einschlägigen Berufsabschluss voraus. In den Ländern gestalten sich die Zugangswege im Detail jedoch unterschiedlich; häufig ist z.B. auch der Einstieg mit Abitur und beruflicher Praxis möglich. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre, in einigen Ländern (HH, MV, SH, ST) für Personen mit einschlägigem Berufsabschluss nur zwei Jahre. In den meisten Ländern wird die Ausbildung (auch) berufsbegleitend und in mindestens sechs in praxisintegrierter, vergüteter Form (BW, BY, HE, NW, SL, SH) angeboten.

An den Fachschulen wird ebenfalls die Weiterbildung zum:r staatlich anerkannten Heilpädagog:in (DQR-6-Niveau) angeboten, die sich an Erzieher:innen oder Heilerziehungspfleger:innen (oder gleichwertig) mit mindestens einjähriger einschlägiger Berufstätigkeit richtet. Die Ausbildung gilt als „klassische Zusatzausbildung für ErzieherInnen [...], die sich für den Bereich der Behinderthilfe qualifizieren möchten“ (Rauschenbach u.a. 1996, S. 260), steht jedoch bereits seit Langem in der Kritik, eine Art „doppelte“ Fachschulausbildung zu sein, die keinerlei Aufstiegschancen bietet.

Im Jahr 2025 besteht in elf Ländern (außer HH, HB, MV, SL, SN) ein entsprechendes Bildungsangebot an den Fachschulen. In den letzten drei Jahrgängen wurden für diese Bildungsgänge allerdings in Rheinland-Pfalz und im Schuljahr 2023/24 auch in Thüringen keine Anfänger:innen mehr gemeldet. Die Weiterbildung in Heilpädagogik dauert fast überall eineinhalb Jahre in Vollzeit (BY: zwei Jahre), wird zumeist aber auch in Teilzeitform bzw. berufsgleitend mit entsprechend längerer Ausbildungsdauer angeboten. In Thüringen kann die Weiterbildung nur berufsbegleitend mit einer Dauer von drei Jahren absolviert werden.

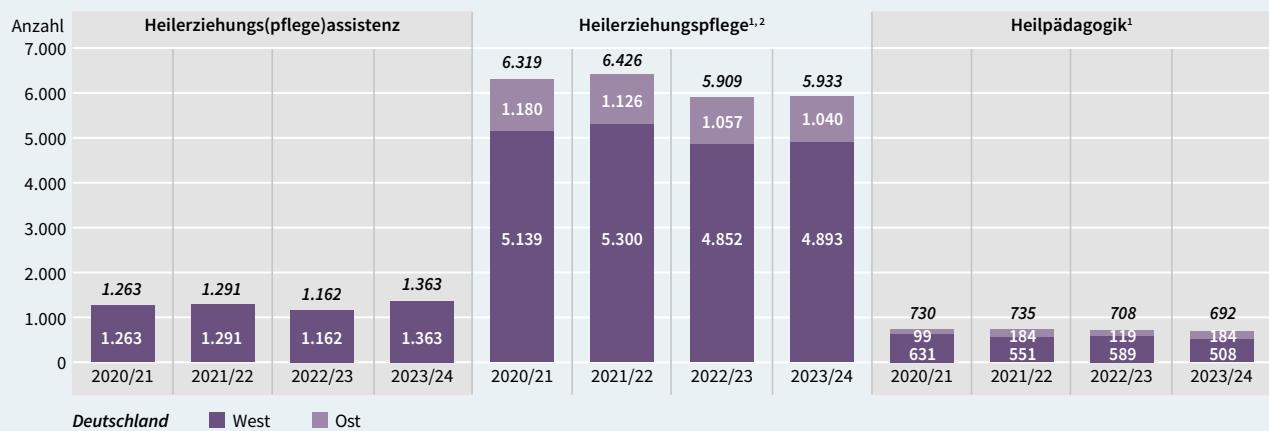
Heilpädagogik – häufig synonym als Sonderpädagogik bezeichnet – wird darüber hinaus auch als Studienfach an Hochschulen angeboten. Die akademischen Wurzeln der Heil- und Sonderpädagogik reichen historisch weit zurück (Heese 2022, S.58). So wurde z.B. im Rahmen des Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft Ende der 1960er-Jahre die Studienrichtung Sonder-/Heilpädagogik eingeführt, mit der hoch qualifizierte Fach- und Leitungskräfte für außerschulische Einrichtungen gewonnen werden sollten. Dennoch lag der Schwerpunkt der universitären Heil- und Sonderpädagogik lange Zeit auf den sonderpädagogischen Lehramtsstudiengängen. Vor allem an den kirchlichen und privaten Hochschulen für angewandte Wissenschaften entstanden aber auch außerschulische Studiengänge der Heilpädagogik, wobei der Angebotsumfang stets überschaubar war und ist (Heese 2022, S.58f.). Aktuelle Recherchen deuten allerdings an, dass derzeit weitere neue Studiengänge der Heilpädagogik, teils mit unterschiedlichen Schwerpunkten, entstehen.

Ausbildungsbeteiligung

Quantitativ fallen die Ausbildungen der Heilerziehungspflege und der Heilpädagogik im Vergleich zu den Ausbildungen der Kinderpflege, Sozialassistenz und Erzieher:in bislang nicht ins Gewicht. Die Gesamtzahl der Anfänger:innen im Bereich Heilerziehungspflegeassistenz lag in den letzten vier Schuljahren bundesweit lediglich zwischen 1.162 und 1.363 (Abb. 7.11). Über 500 dieser Anfänger:innen entfallen pro Jahr auf die beiden Flächenstaaten Bayern und Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Baden-Württemberg mit knapp 200 (Tab. D7.12).

Die Fachschulausbildung in der Heilerziehungspflege kommt immerhin auf eine Größenordnung von etwa 6.000 Anfänger:innen pro Jahr, was jedoch deutlich unter dem Niveau von etwa 40.000 Anfänger:innen pro Jahr in der Ausbildung zum:r Erzieher:in liegt. Ähnlich wie bei dieser lässt sich auch hier in den letzten beiden Schul-

Abb. 7.11 Schüler:innen im ersten Jahr der Ausbildungen Heilerziehungs(pflege)assistenz, Heilerziehungspflege und Heilpädagogik 2020/21 bis 2023/24 (Anzahl)



1 Für 2020/21 liegen keine Daten für SH vor. Es wurden die Daten des Vorjahres übernommen.

2 Für 2022/23 liegen keine Daten für SL vor. Es wurden die Daten des Vorjahres übernommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 bzw. Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens, 2021–2024; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage Schleswig-Holstein, 2022–2024; eigene Berechnungen

jahren ein Rückgang der Anfänger:innenzahlen von rund 6.400 auf etwa 5.900 beobachteten. Die Neuzugänge in der weiterbildenden Fachschulausbildung Heilpädagogik stellen mit etwa 700 Personen pro Schuljahr daneben eine kleine Gruppe dar. Wie viele Personen an einer Hochschule einen heilpädagogischen Studiengang beginnen, kann anhand der Daten der Hochschulstatistik bislang nicht eindeutig bestimmt werden.

In der Summe stellen die betrachteten Berufsausbildungen zwar keine sonderlich große zusätzliche Fachkräfteressource für Kindertageseinrichtungen dar, zumal die Absolvent:innen der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik in vielen anderen Arbeitsfeldern wie z.B. der Eingliederungshilfe nach SGB IX ebenso dringend benötigt werden (Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. 2023). Die Berufsgruppen können aber im Einzelfall einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der inklusiven Ausrichtung der Kindertageseinrichtungen leisten und werden daher als Fachkräfte im Arbeitsfeld auch in Zukunft unabdingbar sein.

7.4 Weitere Entwicklungen in der Ausbildungslandschaft

Vor dem Hintergrund des langjährigen Fachkräftebedarfs in der Kindertagesbetreuung, kam es in der Ausbildungslandschaft zur Entstehung weiterer Qualifizierungswege, die folgend – ohne den Anspruch auf Vollständigkeit – skizziert und in ihrer Bedeutung diskutiert werden sollen.

Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen für die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung

Neben den gesetzlich geregelten Berufsausbildungen gibt es eine Reihe weiterer Möglichkeiten, Qualifikationen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu erwerben. Diese unterscheiden sich von den Regelausbildungen und den Ausbildungsabschlüssen, die an Berufs-, Fach- oder Hochschulen nach landesrechtlichen Ausbildungsverordnungen erworben werden, ebenso wie ihre Anerkennung im Feld, die in den jeweiligen Fachkatalogen der Länder geregelt wird (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024).

Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen wurden nicht nur neue Varianten an Anpassungslehrgängen, Schulungen und Modellversuchen zur Gewinnung von Ergänzungskräften eingeführt, sondern auch Angebote zur Qualifizierung schon im Feld Tätiger geschaffen. Um zusätzliche Personalressourcen für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen und zu halten, wurden befristete Maßnahmen für Ergänzungskräfte in Kindertageseinrichtungen in Form von Weiterbildungen mit Zertifikaten durch Weiterbildungsträger etabliert. Exemplarisch ist die Maßnahme „Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“ in Bayern zu nennen. Die Zielgruppen für diese Zertifizierung sind Grundschullehrkräfte, Kinderpfleger:innen, berufsfeldnahe Quereinsteiger:innen und ausländische Bewerber:innen mit einschlägigem akademischen Abschluss (StMAS o.J.).

Weitere Beispiele dieser Entwicklungen sind die Aufnahme von Regelungen für Ergänzungskräfte in die aktuellen Kita-Gesetze der Länder, so z.B. Zweitkräfte (SH) oder Profilergänzende Fachkräfte (RP) sowie Notfallregeln für Ergänzungskräfte (NW). So ist die Maßnahme für die Gruppe der Kita-Helfer:innen, die in Nordrhein-Westfalen in den Zeiten starken Fachkräftebedarfs u.a. während der Corona-Pandemie etabliert wurde, zeitlich begrenzt (bis 31.07.2026) für zusätzlich Tätige in Kindertageseinrichtungen ohne fachliche Qualifizierung (MKJFGFI o.J.).

Auch mittels Anerkennung ausländischer Qualifikationen können Personen über den Quer- und Direkteinsteig für die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung gewonnen werden. Diese Einstiege erfordern i.d.R. eine Anerkennung oder ein laufendes Anerkennungsverfahren auf Grundlage landesrechtlicher Vorgaben und werden häufig mit Vorgaben einer Nachqualifizierung verbunden. Dementsprechend finden sich in den Ländern ausgewiesene Anpassungslehrgänge (Ausgleichsmaßnahme in BY, Qualifizierungsangebot in RP). Angeboten werden diese Lehrgänge auf berufsfachschulischem Niveau für Sozial(pädagogische) Assistenz oder Kinderpflege und auf fachschulischem Niveau für Erzieher:innen, aber auch auf hochschulischem Niveau u.a. für Kindheitspädagogik und weitere Studienrichtungen der sozialen Berufe (Hartwich/Tillmann 2024). Anbieter sind Berufskollegs oder berufliche Schulzentren, Fachakademien, Fachschulen, Hochschulen sowie Institute (z.B. SPI Berlin), Bildungswerke und auch Volkshochschulen (SL, MV, RP) (eigene Recherche Anpassungslehrgänge 2024).

Die Anerkennung von Ausbildungen, Qualifizierungen oder auch Zertifizierungen für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen liegt außerhalb des Ausbildungssystems, auch wenn die Ausbildungsformate teilweise von den berufsbildenden Schulen oder Hochschulen angeboten werden, da kein staatlich anerkannter Abschluss, sondern Zertifikate vergeben werden. Werden spezielle Klassen an (Berufs-)Fachschulen oder Studiengruppen an Hochschulen angeboten, ist ein kontinuierliches und fachlich angemessenes Qualifizierungsangebot zu erwarten. Die Tendenz, andere Bildungsanbieter mit (Nach-)Qualifizierungen zu betrauen – etwa Volkshochschulen, private und gewerbliche Träger, Partnerinstitutionen der Bundesagentur für Arbeit –, ist dagegen stark nachfrageabhängig und wird häufig über Modellversuche finanziert, sodass hier weniger nachhaltige Ausbildungswege entstehen und die Kapazitäten und Ausbildungsqualität beträchtlich variieren können.

Ausbildungen und Weiterbildungen für den Ganztag im Grundschulalter

Eine weitere wesentliche Entwicklung hat im Bereich des Ausbildungssystems der Frühen Bildung durch den Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung und Förderung für Grundschulkinder eingesetzt, der gemäß Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG) ab dem Schuljahr 2026/27 sukzessive für die jeweils neu eingeschulten Kinder umgesetzt wird. Die damit einhergehenden Herausforderungen der Personaldeckung stellen sich für die Länder je nach demografischer Entwicklung sowie dem bisherigen Ausbaustand und der Inanspruchnahme ganztägiger Angebote sehr unterschiedlich dar (Rauschenbach u.a. 2021) und dementsprechend divers sind auch die länderspezifischen Qualifizierungsansätze.

Ganztagsangebote für Grundschulkinder erweisen sich hierzulande als äußerst heterogen und sind im Grundsatz in zwei Rechtskreisen verankert: Die Hortangebote, von denen sich der überwiegende Teil in den ostdeutschen Ländern befindet, gehören zur Kinder- und Jugendhilfe. Für sie gilt nach § 72 des SGB VIII ein Fachkräftegebot. Die Ganztagsangebote in Regie der Grundschulen fallen im Unterschied dazu unter die Bildungshoheit der Länder. Das Fachkräftegebot des SGB VIII greift infolgedessen nicht (Seemann/Titel 2023, S. 26f.) und die Mehrheit der Länder macht bislang auch keine verbindlichen Vorgaben zur Qualifikation des Personals (Mose u.a. 2025, S. 112f.), sodass in diesem Bereich vermehrt auch nicht pädagogisch qualifiziertes Personal arbeitet (*Kap. 6*).

Obwohl es sich beim Ganztag um ein seit Mitte der 2000er-Jahre stark wachsendes Arbeitsfeld handelt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 90; *Kap. 6*), spielt das Thema „Ganztag“ in den meisten sozialpädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen immer noch eine unbedeutende Rolle (Danner/Sauerwein 2024b; Seemann/Titel 2023, S. 35; Pilchowski 2022). Vor allem in den westdeutschen Ländern wurden in den letzten Jahren erste eigenständige Qualifizierungsmöglichkeiten für die Betreuung und Förderung im Ganztag geschaffen.

Ausbildungen mit Schwerpunkt Ganztag

Bislang haben drei Länder für den Arbeitsbereich Ganztagsbetreuung spezialisierte Berufsausbildungen eingeführt. In Bayern wird bereits seit dem Schuljahr 2019/20 in einem Schulversuch die Ausbildung zur „Pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ an „Fachschulen für Grundschulbetreuung“ (elf Standorte), die an Fachschulen für Sozialpädagogik angesiedelt

sind, angeboten. Die Ausbildung setzt einen Mittleren Schulabschluss, einen staatlich anerkannten Berufsabschluss (Mindestdauer zwei Jahre) sowie ein vierwöchiges Praktikum im späteren Tätigkeitsfeld voraus. Sie dauert in Vollzeit zwei Jahre und gliedert sich in einen einjährigen, überwiegend theoretischen Ausbildungsabschnitt an der Schule und ein einjähriges, verütetes Berufspraktikum (StMUK 2024). 2023/24 haben 105 Schüler:innen diese Ausbildung begonnen (WiFF-Länderabfrage 2024).

Auch das Saarland und Nordrhein-Westfalen haben speziell für den Ganztags qualifizierende Bildungsgänge eingerichtet, allerdings lediglich auf Berufsfachschulniveau. Dabei handelt es sich jeweils um eine spezialisierte Sozialassistenzausbildung, die einen Hauptschulabschluss voraussetzt. Im Saarland gibt es seit 2023/24 an zwei Standorten die Ausbildung zum:r „Staatlich geprüften sozialpädagogischen Assistent:in, Schwerpunkt Ganztagsbetreuung“, die inklusive eines Berufspraktikums drei Jahre dauert und 2023/24 von lediglich 17 Personen begonnen wurde (Ministerium für Bildung und Kultur Saarland o.J.). Erst im Schuljahr 2024/25 startete in Nordrhein-Westfalen die Ausbildung „Staatlich geprüfte:r Sozialassistent:in, Schwerpunkt Erziehung, Bildung und Betreuung für Grundschulkinder“ an zwölf Standorten mit 263 Schüler:innen. Die zweijährige Ausbildung wird vollzeitschulisch oder im PIA-Format angeboten und unterscheidet sich von der konventionellen Sozialassistenzausbildung im Wesentlichen durch die Verdopplung der Stundenzahl im Bereich „Erziehung, Bildung und Betreuung“ zulasten des Fächerbereichs „Gesundheitsförderung und Pflege“ (Ministerium für Schule und Bildung NRW 2025). In beiden Fällen handelt es sich somit ausdrücklich um Assistenzausbildungen ohne Fachkraftanspruch.

Weiterbildungen und Qualifizierungen

Darüber hinaus existieren in den Ländern einige Lehrgänge und Zertifikatskurse für den Ganztag im Grundschulalter, die nur exemplarisch dargestellt werden. Dabei lassen sich grob zwei Varianten unterscheiden: Einerseits gibt es Zusatzqualifizierungen für (breit) ausgebildete pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte, die sich z.B. für ein bestimmtes Bildungsangebot wie Bewegung oder für koordinierende und leitende Aufgaben im Ganztagsbetrieb weiterbilden möchten, andererseits werden Qualifizierungen für bisher nicht pädagogisch ausgebildete Personen angeboten (auch Pilchowski 2024, S. 94ff.).

Letztere haben das Ziel, sogenannte pädagogische Laien entweder auf eine Tätigkeit in der Grundschulkindbetreuung vorzubereiten oder nachträglich dafür zu qualifizieren. Auffällig ist, dass solche Qualifizierungswege wiederum hauptsächlich in den westdeutschen (Flächen-)Ländern geschaffen worden sind:

- In Bayern besteht beispielsweise noch bis Ende 2025 eine berufsbegleitende, 15-monatige Weiterbildungsmaßnahme zur „Ergänzungskraft für die Grundschulkindbetreuung“. Neun Monate der Weiterbildung werden durch Theorieunterricht und sechs Monate durch Praxiserfahrung abgedeckt. Anschließend wird diese durch ein integriertes Weiterbildungskonzept ersetzt werden (StMAS 2021).
- In Baden-Württemberg gibt es Basis- und Aufbau-Zertifikatskurse „Schulkindbetreuung“ (je 200 Unterrichtseinheiten [UE]), die Teil eines modularen Qualifizierungs-Baukastens sind (DAA 2025). Das Zertifikat „Schulkindbetreuer:in“ wird aber auch im Rahmen des praxisintegrierten „Direkteinstiegsmodells“ in die Sozialpädagogische Assistenzausbildung nach dem ersten erfolgreich absolvierten Jahr ausgestellt (Landesregierung Baden-Württemberg 2023a) und kann ebenso nach einem pädagogischen Zusatzkurs in der gymnasialen Oberstufe erlangt werden (Landesregierung Baden-Württemberg 2023b).
- In Schleswig-Holstein wurde vom Kultusministerium des Landes in Kooperation mit der Serviceagentur „Ganztätig lernen“ und dem Landesverband der Volkshochschulen der Zertifikatskurs „Qualifizierung für pädagogische Mitarbeitende an Ganztagschulen“ ins Leben gerufen. Mehrere Volkshochschulen führen diesen modularen Zertifikatskurs mit insgesamt 85 UE (ca. 64 Stunden) nach einheitlichen Curricula durch. Seit Februar 2025 existiert auch ein entsprechender Aufbaukurs im selben Umfang (Service Agentur Ganztätig Lernen SH o.J.).
- In Nordrhein-Westfalen gibt es zahlreiche Weiterbildungen. Mit dem „Zertifikatskurs für Ergänzungskräfte in der offenen Ganztagschule im Primarbereich“ (153 Stunden) (LVR-Landesjugendamt Rheinland 2024), dem „SchulTag Grundkurs“ (100 UE) und dem „SchulTag Aufbaukurs“ (120 UE) (Bildungswerk der Erzdiözese Köln o.J.) sind zumindest drei Angebote genannt, die sich an Personen wenden, die über keine pädagogische Ausbildung verfügen und entweder künftig im Ganztag arbeiten möchten oder dort bereits beschäftigt sind.

- In Hamburg besteht das zertifizierte Weiterbildungsangebot zur „Fachkraft im Ganztag“, das je nach Vorqualifikation 80 bis 160 Stunden dauert und mehr oder weniger pädagogisch vorqualifizierte Personen mit einem Berufs- oder Studienabschluss (mindestens DQR 4) für die Übernahme der Gruppenleitung im Ganztag ausbildet (gemäß „Hamburger Positivliste“) (CBS Hamburg o.J.).

Zum Teil sind die Zertifikatskurse auch länderübergreifend konzipiert, so z.B. der berufsbegleitende IHK-zertifizierte Lehrgang „Fachpädagog:in für Ganztagsbildung“ der Akademie für Ganztagspädagogik e.V., der an vier Standorten im Bundesgebiet angeboten wird (zweimal BY, HE, SH). Er richtet sich an Personen mit mindestens gutem qualifizierenden Hauptschulabschluss sowie Berufsabschluss und umfasst 500 Stunden (Akademie für Ganztagspädagogik e.V. 2022). Die IU Akademie bietet die Weiterbildung „Pädagogische Ganztagsbetreuung“ an, die sogar vollständig online durchgeführt wird. Sie richtet sich sowohl an Arbeitssuchende (Vollzeit, vier Monate Dauer, finanziert über Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit) als auch an bereits im Arbeitsfeld Tätige (berufsbegleitend, Zugangsdauer zwölf Monate) (IU Internationale Hochschule o.J.).

In den Ländern lassen sich demnach verstärkte Bemühungen beobachten, ein spezifisches Angebot an Kursen und Lehrgängen für Quereinsteigende in den Ganztag bereitzuhalten, die sich im Detail jedoch nicht nur im Umfang, sondern auch in der Qualität deutlich unterscheiden dürften. Die meisten länderspezifischen Lehrgänge umfassen maximal 160 UE, die der ersten Grundqualifizierung für Kindertagespflegepersonen orientiert am Qualifizierungshandbuch (QHB) entsprechen (Kap. 5).

Solche Fort- und Weiterbildungen ersetzen damit bei Weitem keine sozialpädagogische Ausbildung, sind in der gegebenen Situation aber von großer Relevanz für die Qualität im Ganztag. Denn Weiterbildungen können generell zur Verbesserung der pädagogischen Arbeit beitragen (z.B. Egert u.a. 2018), was sich insbesondere auch bei Quereinsteigenden im Ganztagsbereich gezeigt hat (Danner/Sauerwein 2024a, S. 52; Sauerwein/Danner 2024b), und der Personalbedarf im Ganztag – zumindest in Westdeutschland – kann vorerst aller Voraussicht nach nicht allein durch einschlägig qualifizierte Fachkräfte gedeckt werden (Bock-Famulla u.a. 2022, S. 8).

7.5 Studium der Kindheitspädagogik

Vor rund 20 Jahren wurde in Deutschland mit der Einrichtung der ersten spezifischen Studiengänge der Kindheitspädagogik ein Akademisierungs- und Modernisierungsprojekt für die Frühe Bildung angestoßen.¹¹ Nach einer beeindruckend dynamischen Ausbauphase in den ersten zehn Jahren hat sich das Wachstum der kindheitspädagogischen Studiengänge in den Folgejahren deutlich verlangsamt. Die stockende Ausbaudynamik ist ein Grund, weshalb ein merklicher Akademisierungsschub im Gesamtgefüge des Personals in Kindertageseinrichtungen bislang ausgeblieben ist und der Erfolg des Akademisierungsvorhabens inzwischen ambivalent gesehen wird (z.B. Rohrmann/Hruska 2024, S. 752; Rauschenbach 2024a, S. 281).

Der Anteil der einschlägig qualifizierten Akademiker:innen insgesamt verharrt seit 2018 bei knapp 6% des Kita-Personals, der Anteil der Kindheitspädagog:innen lag im Jahr 2024 sogar bei lediglich 1,5% (Kap. 2.3). In einzelnen Ländern sind die Anteile der Kindheitspädagog:innen am Kita-Personal jedoch deutlich höher, zuvorderst in Thüringen (2023: 3,2%) und Sachsen (2,7%), wo gesetzlich festgeschrieben ist, dass Leitungspositionen in größeren Einrichtungen mit akademisch Qualifizierten besetzt werden müssen (Rohrmann/Hruska 2024, S. 751; Kap. 2.3). Insgesamt sind von 2014 bis 2024 immerhin mehr als 8.000 zusätzliche Kindheitspädagog:innen ins Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung eingemündet, sodass dieses akademische Qualifikationsprofil langsam, aber stetig an Bedeutung innerhalb der Hochschulausbildungen für die Kita-Landschaft gewinnt (Kap. 2.3).

Trotz des stockenden Ausbaus entwickeln sich die Studiengänge der Kindheitspädagogik stetig weiter, wie in diesem Abschnitt anhand der Ergebnisse des WiFF-Studiengangsmonitorings (► M4) gezeigt wird.

¹¹ Die Studiengänge werden auch als „Frühpädagogik“ bezeichnet, da der Schwerpunkt oft auf der frühen Kindheit liegt.

M4

WiFF-Studiengangsmonitoring

Das WiFF-Studiengangsmonitoring ist eine von der „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF) seit 2014 jährlich durchgeführte Befragung aller Leitungen kindheitspädagogischer Bachelor- und Master-Studiengänge in Deutschland. Im Rahmen des Monitorings werden allgemein früh- bzw. kindheitspädagogisch ausgerichtete Studiengänge sowie solche mit einem Fokus auf Management und Leitung von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung erfasst. Fachlich affine Studiengänge, die nur einen Schwerpunkt in der Kindheitspädagogik oder einen mittelbaren Bezug dazu haben, fallen nicht darunter. An mehreren Standorten (nicht Studienzentren) angebotene Studiengänge sowie eigenständige Vollzeit- und Teilzeitstudiengänge werden jeweils gesondert gezählt.

Die aktuellsten Daten betreffen das Jahr 2023 (11. Befragungswelle, 2024). Die Online-Befragung erfolgte von März bis Juni 2024 (Rücklauf 94%). Zusätzlich wurden Recherchen vorgenommen und einzelne Prüfungsämter kontaktiert.

Hochschulstandorte und Studiengänge

Seit 2021 werden bundesweit rund 90 kindheitspädagogische Studiengänge an über 60 Hochschulstandorten angeboten.

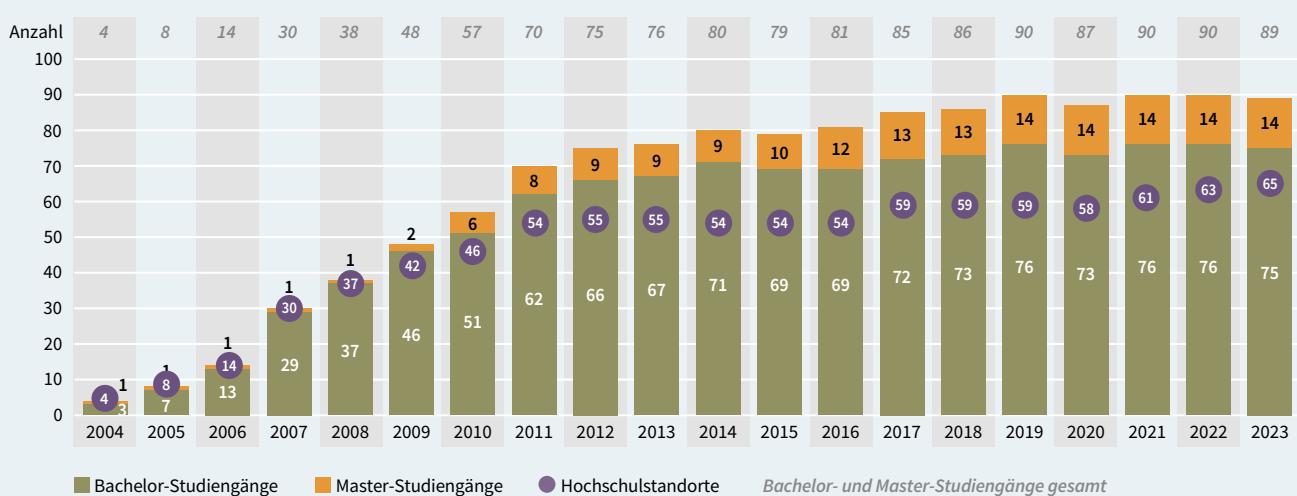
Die Zahl der Studiengänge und Hochschulstandorte stieg die ersten zehn Jahre bis 2014 zunächst rasant an (Abb. 7.12; Tab. D7.13). Seitdem ist das Studienangebot in der Kindheitspädagogik nur noch wenig gewachsen

und hat sich, nach deutlicheren Zuwächsen in den Jahren 2017 und 2019, ab 2021 bei etwa 90 Studiengängen an über 60 Standorten stabilisiert.

Diese Stabilisierung bedeutet jedoch nicht, dass das Studienangebot unverändert ist. Vielmehr werden, vor allem auf Bachelor-Niveau und an privaten Hochschulen, immer wieder neue Studiengänge eingerichtet, während bestehende Angebote umstrukturiert oder ganz eingestellt werden. Zuletzt wurden vereinzelt auch Studiengänge zusammengelegt und als ein Studiengang mit mehreren Varianten angeboten. Dies führt zu einer Veränderung der Studiengangzahl, obwohl das Studienangebot aus Studierendensicht gleich bleibt. 2023 gab es an 65 Hochschulstandorten 75 Bachelor- und 14 Master-Studiengänge.

Die betrachteten Bachelor- und Master-Programme sind mehrheitlich allgemein früh- bzw. kindheitspädagogisch ausgerichtet, vereinzelt mit einem Fokus auf die Leitung von Kindertageseinrichtungen. Inhaltlich-konzeptionell lässt sich eine zunehmende „Homogenisierung“ beobachten (auch Hechler u.a. 2021, S. 17), die durch das „Kerncurriculum“ des Studiengangtags Pädagogik der Kindheit (2022) perspektivisch verstärkt werden dürfte: Drei Viertel der Bachelor-Studiengänge heißen dementsprechend inzwischen „Kindheitspädagogik“ oder „Pädagogik der Kindheit“, gegebenenfalls ergänzt um einen Zusatz wie „Familienbildung“. Und neun von zehn aller Studiengänge konzentrieren sich laut den Studiengangsleitungen auf die Altersgruppen der 0- bis 10-, 12- oder 14-jährigen Kinder (N=77).

Abb. 7.12 Kindheitspädagogische Bachelor- und Master-Studiengänge und Hochschulstandorte 2004 bis 2023
(Deutschland; Anzahl)



Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2024; eigene Recherche

Hochschulform und Trägerschaft

Kennzeichnend für die kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge ist, dass sie überwiegend an Fachhochschulen (84%) und Pädagogischen Hochschulen (10%, nur in BW) angeboten werden und nur vereinzelt auch an Universitäten und Dualen Hochschulen/Bezirksakademien (je 3%). Die wenigen Master-Studiengänge sind gleichermaßen an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Universitäten¹² zu finden (Tab. D7.16).

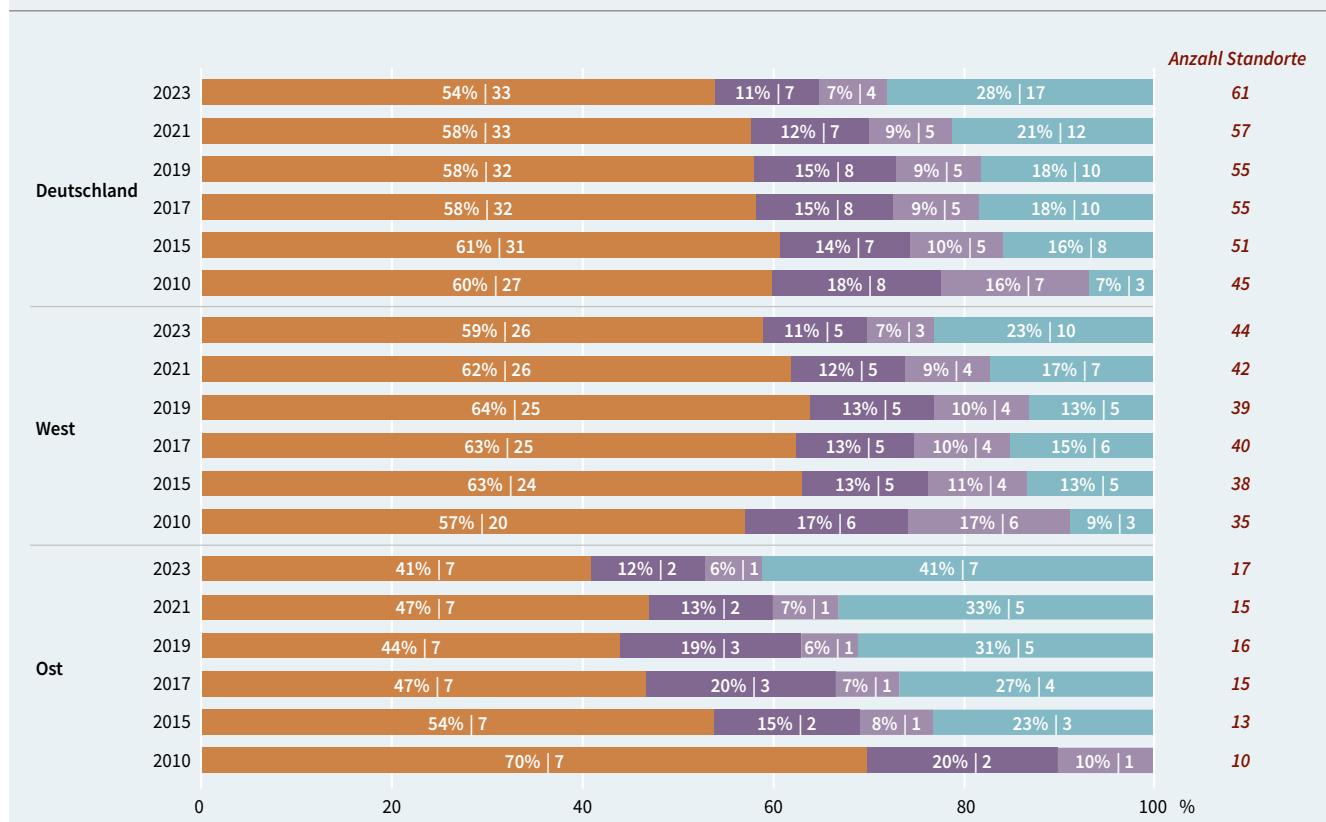
Das kindheitspädagogische Studienangebot konzentriert sich weiterhin an Fachhochschulen. Nur zwei Bachelor- und vier Master-Studiengänge werden an Universitäten angeboten.

Die Konzentration der Studiengänge an den Fachhochschulen sowie die geringe Anzahl kindheitspädagogischer

Master-Studienprogramme ist für die wissenschaftliche Nachwuchsgenerierung sowie die disziplinäre Entwicklung der Kindheitspädagogik problematisch. Die Übergangsquoten in ein Master-Studium liegen in der Kindheitspädagogik bei nur etwa 20% (Mink/Müller 2018, S.57). Zudem haben bisher nur wenige Fachhochschulen ein eigenes Promotionsrecht. Nichtsdestotrotz konnten von 2010 bis 2019 – mit Unterstützung der Universitäten – schätzungsweise mehr als 450 Dissertationen im Bereich Kindheitspädagogik erfolgreich abgeschlossen werden (Hechler u.a. 2021, S. 77).

Der Großteil der kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge wird an öffentlichen Hochschulen angeboten (Abb. 7.13; Tab. D7.17). Allerdings haben die sonstigen privaten (d.h. nicht konfessionellen) Anbieter über die Zeit anteilig deutlich zugelegt: Während 2010 erst 7% der Hochschulstandorte in privater Trägerschaft waren, traf dies 2015 bereits auf 16%, 2019 auf 18% und 2023 auf 28% zu.

Abb. 7.13 Hochschulstandorte mit kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen nach Trägerschaft 2010 bis 2023
(Deutschland; Anzahl; in %)¹



1 Fehlende Angaben zur Trägerschaft wurden nachrecherchiert.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2024; eigene Recherche

12 Dort bestanden die Angebote meist bereits im Rahmen des Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft als Schwerpunkt „Pädagogik der Frühen Kindheit“.

Mehr als ein Viertel der Hochschulstandorte mit kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen ist 2023 in sonstiger privater Trägerschaft.

Diese Entwicklung der Privatisierung ging zwar teilweise zulasten der öffentlichen und vor allem der kirchlichen Träger. Die privaten Hochschulen haben anteilmäßig aber vor allem dazugewonnen, indem sie neue Standorte eröffnet und das Angebot weiter ausgebaut haben (Abb. 7.13). Wie das Monitoring zeigt, sind private Träger im Vergleich zu öffentlichen oder kirchlichen Trägern besonders aktiv bei der Einrichtung neuer Studiengänge, stellen diese aber auch recht schnell wieder ein, wenn sie sich als nicht rentabel erweisen.

Die kindheitspädagogischen Studiengänge an privaten Hochschulen, die im WiFF-Studiengangsmonitoring erfasst wurden, kosten immerhin bis zu 3.500 EUR pro Semester und sind daher nicht für jede:n Studieninteressierte:n erschwinglich. Dass private Hochschulen generell dennoch so erfolgreich sind, wird u.a. damit erklärt, dass sie sich vor allem an sogenannte nicht traditionell Studierende (z.B. ältere Berufstätige mit Familie) und deren Bedürfnisse richten (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 206) und eine Vielzahl an flexiblen Studienmodellen und -formen anbieten.

Organisation der Studiengänge

Die Studiengänge der Kindheitspädagogik werden in vielfältigen Organisationsformen angeboten. 2023 waren nur noch etwa 50% der 75 Bachelor-Studiengänge reine Vollzeitstudiengänge (Tab. D7.18). Bei 25% handelte es sich um duale, d.h. ausbildungs-, praxis- oder berufsintegrirende Studiengänge, und bei weiteren 5% um Studiengänge, die nur berufsbegleitend studiert werden können. Rund ein Viertel der Studienprogramme wurde in mehreren Modellen angeboten, darunter z.B. in Vollzeit und in dualer Form oder in Vollzeit und in verschiedenen Teilzeitvarianten (z.B. 48 oder 72 Monate). Studiengänge mit mehreren Studienvarianten sind vorrangig an privaten Hochschulen zu finden.

Rund ein Viertel der kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge wurde 2023 in mehreren Studienformaten angeboten.

Darüber hinaus können die Studiengänge immer zeit- und ortsunabhängiger studiert werden, wobei auch hier eindeutig die privaten Hochschulen Treiber der Entwicklung sind. Zwar wird der Großteil der kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge im Jahr 2023 (80%; N = 63) wie bereits 2018 (84%; N = 69) als Präsenzstudium organisiert, die Präsenzstudiengänge werden aber zunehmend um digitale Lehranteile ergänzt: Die Mehrheit der 55 Präsenzstudiengänge (32) haben inzwischen einen Online-Anteil, während nur noch 23 Studiengänge ausschließlich in Präsenz studiert werden können. Zudem ist der Anteil der Fernstudiengänge in den letzten fünf Jahren von 8 auf 15% gestiegen. Ein Trend zur digital angereicherten Präsenzlehre (Budde/Friedrich 2024, S. 45) sowie ein Aufschwung der Fern-Studienangebote lassen sich auch für andere Studienbereiche feststellen (Hüsch 2024; Kap. 7.6).

Studierende

Bei der Zahl der Anfänger:innen in den kindheitspädagogischen Studiengängen zeigt sich in den letzten Jahren nur noch ein geringer Zuwachs. Wie die Zahlen des WiFF-Studiengangsmonitorings verdeutlichen, ist das Volumen der Jahrgänge in den Bachelor-Studiengängen seit 2014 lediglich um etwa 400 Personen gewachsen (Abb. 7.14; Tab. D7.19). Lediglich 2021 ist die Anzahl gegenüber dem Vorjahr nochmals deutlich angestiegen (+11%), was jedoch vorrangig auf die Meldung einer Hochschule zurückzuführen ist.¹³ Seither hat sich die Zahl bei etwa 3.800 Studienanfänger:innen pro Jahr eingependelt.¹⁴

Etwa 3.800 Personen haben 2023 ein kindheitspädagogisches Bachelor-Studium und etwa 350 Personen ein kindheitspädagogisches Master-Studium begonnen.

Für 2023 wurden 3.759 Anfänger:innen im Bachelor-Studium gemeldet, mehr als vier Fünftel davon waren Frauen. In den Master-Studiengängen wurde 2021 mit 423 Studienanfänger:innen ein vorläufiger Höchstwert erreicht. In den letzten beiden Jahren gingen die Zahlen leicht zurück und lagen bei je rund 350 Anfänger:innen, was knapp 10% der Zahl der Bachelor-Anfänger:innen entspricht.

¹³ Ohne die Meldung der IU wären die Zahlen im Vergleich zu 2020 zurückgegangen.

¹⁴ Die amtliche Hochschulstatistik weist für das Fach „Pädagogik der frühen Kindheit“ stets etwas niedrigere Zahlen aus; für 2023 sind es 3.025 Anfänger:innen (Auswertung der ICE-Datenbank der Länderministerien).

Abb. 7.14 Anfänger:innen kindheitspädagogischer Bachelor- und Master-Studiengänge 2014 bis 2023
(Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



1 Fehlende Angaben wurden auf Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt. 2023 wurden Anfänger:innen bei 9 von 75 BA-Studiengängen, jedoch keinem MA-Studiengang geschätzt.

2 Der starke Anstieg der Anfänger:innen von 2020 auf 2021 ist vorrangig auf die Entwicklung an einem Hochschulstandort zurückzuführen.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2015–2024

Abb. 7.15 Absolvent:innen kindheitspädagogischer Bachelor- und Master-Studiengänge 2014 bis 2023
(Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



1 Fehlende Angaben wurden auf Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt. 2023 wurden Absolvent:innen bei 7 von 75 BA-Studiengängen geschätzt.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2015–2024

Wie aus dem WiFF-Studiengangsmonitoring hervorgeht, standen den 3.759 Anfänger:innen im Bachelor-Studium des Studienjahrs 2023 insgesamt mehr als doppelt so viele Bewerber:innen gegenüber, wobei darunter viele Mehrfachbewerbungen sein dürften. Weitergehende Analysen zeigen, dass es an einigen Standorten mehr als dreimal so viele Bewerber:innen wie Anfänger:innen gab, an anderen hingegen wesentlich weniger Bewerber:innen als Studienplätze. Demnach scheint über die Standorte hinweg ein „Mismatch“ zwischen Angebot und Nachfrage zu bestehen.

Bei den Absolvent:innenzahlen in den Bachelor- und Master-Studiengängen ist es in den Studienjahren 2020 und 2021 erstmals zu deutlichen Rückgängen gekommen (Abb. 7.15; Tab. D7.19), die sich zumindest für 2020 auch bei anderen Hochschulstudiengängen zeigen. Dies dürfte vermutlich mit den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zusammenhängen (z.B. Verschiebung von Prüfungen und notwendigen Praktika) (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S.127). In den Folgejahren 2022 und 2023 hat sich die Zahl der Absolvent:innen, wie

erwartet, leicht erholt, ist jedoch mit 2.354 und 2.238 in den Bachelor-Studiengängen unter den Höchstwerten der Jahrgänge 2017 bis 2019 geblieben.

Stellt man diese Zahlen in Relation zu den Anfänger:innen der entsprechenden Jahrgänge, deutet sich in den letzten fünf Jahren ein Anstieg der Schwundquoten (► M2) von etwa 25% für die Kohorte von 2016 (Absolvent:innenjahrgang 2019) auf über 30% ab der Kohorte 2017 an (Absolvent:innenjahrgang 2020) (Tab. D7.11), der vermutlich auch durch die besondere Studien- und Lebenssituation in der Corona-Pandemie bedingt ist.

Mit Blick auf diese Entwicklung sowie die stagnierenden Studienanfänger:innenzahlen werden Kindheitspädagog:innen in absehbarer Zeit kein großes Fachkräfteerervoir für Kindertageseinrichtungen darstellen, vor allem im Vergleich zur Berufsgruppe der Erzieher:innen. Dennoch zeigt sich, dass sie sich zunehmend im Arbeitsfeld der Frühen Bildung etablieren und dort wichtige Schlüsselpositionen wie die der Kita-Leitung übernehmen.

7.6 Studium der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit

Die Entwicklung der Studienfächer der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit (► M5) werden mit Blick auf die Potenziale dieser Studiengänge für die Fachkräftegewinnung und der damit einhergehenden Akademisierung im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung betrachtet.

M5

Studienfächer der Sozialen Arbeit und Erziehungswissenschaft

Die amtliche Statistik weist als Kategorie Studienbereiche des Sozialwesens aus. Unter diese fallen die Studiengänge der Sozialen Arbeit, der Sozialpädagogik und des Sozialwesens. In den Analysen des Fachkräftebarometers werden die Studiengänge unter der Kategorie Soziale Arbeit zusammengefasst ausgewiesen. Dem Studienbereich Erziehungswissenschaft wurde seit 2015 auch der Studiengang Pädagogik der Frühen Kindheit zugeordnet, zuvor hatte dieser Studiengang in der amtlichen Statistik nicht eindeutig zugeordnet werden können. In den vorliegenden Analysen wird nur der Studiengang Erziehungswissenschaft (Pädagogik) ausgewiesen, die Studiengänge der Pädagogik der Frühen Kindheit werden über das Studiengangsmonitoring ausgewertet (Kap. 7.5). Die heilpädagogischen Studiengänge werden aufgrund der Datenlage der Hochschulstatistik bislang nicht ausgewiesen.

Während die Bachelor- und Masterstudiengänge in Erziehungswissenschaft und Sozialer Arbeit an Universitäten für unterschiedliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen Dienstleistungen und im Bildungswesen qualifizieren, sind vor allem die Bachelor-Studiengänge der Sozialen Arbeit an Fachhochschulen stärker auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichtet, zu denen auch die Kindertagesbetreuung gehört.

Personen mit Studienabschlüssen der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft sowie der Heilpädagogik bilden zusammen seit Langem die Gruppe der einschlägig akademisch ausgebildeten Fachkräfte, die im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung tätig sind (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Allerdings haben sich die Anteile der hochschulisch Ausgebildeten am Kitapersonal in den letzten Jahren zugunsten der hochschulisch ausgebildeten Kindheitspädagogik verschoben (Kap. 2.3). 2024 sind mehr Personen des pädagogischen und leitenden Personals mit Hochschulabschluss der Kindheitspädagogik (11.477) als mit einem erziehungswissenschaftlichen Hochschulabschluss in der Kindertagesbetreuung tätig (9.091). Diese Entwicklung zeigt sich seit dem Jahr 2020, damals waren nur rund 8.200 Personen mit kindheitspädagogischen Abschlüssen im Feld tätig. Die Erwerbstätigten mit einem sozialpädagogischen Hochschulabschluss sind jedoch nach wie vor die größte akademisch qualifizierte Gruppe (19.308) in der Kindertagesbetreuung. Akademisch ausgebildete Heilpädagog:innen bilden die kleinste Gruppe (2.741).

Studierende

Die Anzahl der Anfänger:innen der Hochschulstudiengänge der Sozialen Arbeit (FH) und der Erziehungswissenschaft (Universität) sind rückläufig.

Die Anzahl der Anfänger:innen in den Hochschulstudiengängen der Sozialen Arbeit (FH) und der Erziehungswissenschaft/Soziale Arbeit (Universität) ist von 2014 bis 2023 deutlich gestiegen (+54%). Allerdings sind die Zahlen in den letzten drei Jahren rückläufig: Im Vergleich zu 2020 – das Jahr mit den höchsten Anfänger:innenzahlen – sind diese um 10% auf zuletzt 23.955 Personen gesunken (Abb. 7.16; Tab. D7.20).

Im Vergleich der Anfänger:innen der Bachelor-Studiengänge der Sozialen Arbeit an Fachhochschulen und der Erziehungswissenschaft an Universitäten ist festzuhalten, dass an den Universitäten bereits seit 2016 ein kon-

tinuierlicher Rückgang zu verzeichnen ist (Züchner 2024), während die Anfänger:innenzahlen in fachhochschulischen Studiengängen – vor allem durch die Expansion an den privaten Hochschulen – noch gestiegen sind. Auf der Ebene der Universitäten spielen private oder kirchliche Träger keine nennenswerte Rolle, und es fand kein Ausbau an Studienkapazitäten statt. Seit 2020 ist an Universitäten ein Rückgang von rund 16% der Anfänger:innen in den einschlägigen Bachelor-Studiengängen zu verzeichnen; dieser ist damit höher als der Rückgang der Anfänger:innenzahlen bei den Fachhochschulstudiengängen.

M6

Umstellung der Datenauswertung auf ICE-Datenbank der Länderministerien (ICE = Information, Controlling, Entscheidung)

Ab dem Jahr 2022 wurden die Daten zu den relevanten Hochschulstudiengängen für das Fachkräftebarometer auf der Grundlage der ICE-Datenbank ausgewertet. Bei den bisherigen Analysen bis zum Jahr 2022 sind Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamts genutzt worden. Differenzen in den Ergebnissen sind auf Rundungen der verfügbaren Daten im Portal zurückzuführen.

Darüber hinaus führen veränderte Zuordnungen einzelner Studiengänge – u.a. aus der Kategorie Sozialwesen – sowie revidierte Meldungen von Ländern zu weiteren Abweichungen. Da sich die Abweichungen auf wenige Fälle beschränken, wird die Auswertung für das Fachkräftebarometer Frühe Bildung künftig auf Basis der ICE-Datenbank durchgeführt.

Die im Fachkräftebarometer Frühe Bildung seit 2017 beobachtete Entwicklung für die Studiengänge der Kindheitspädagogik, der Sozialen Arbeit und Erziehungs-

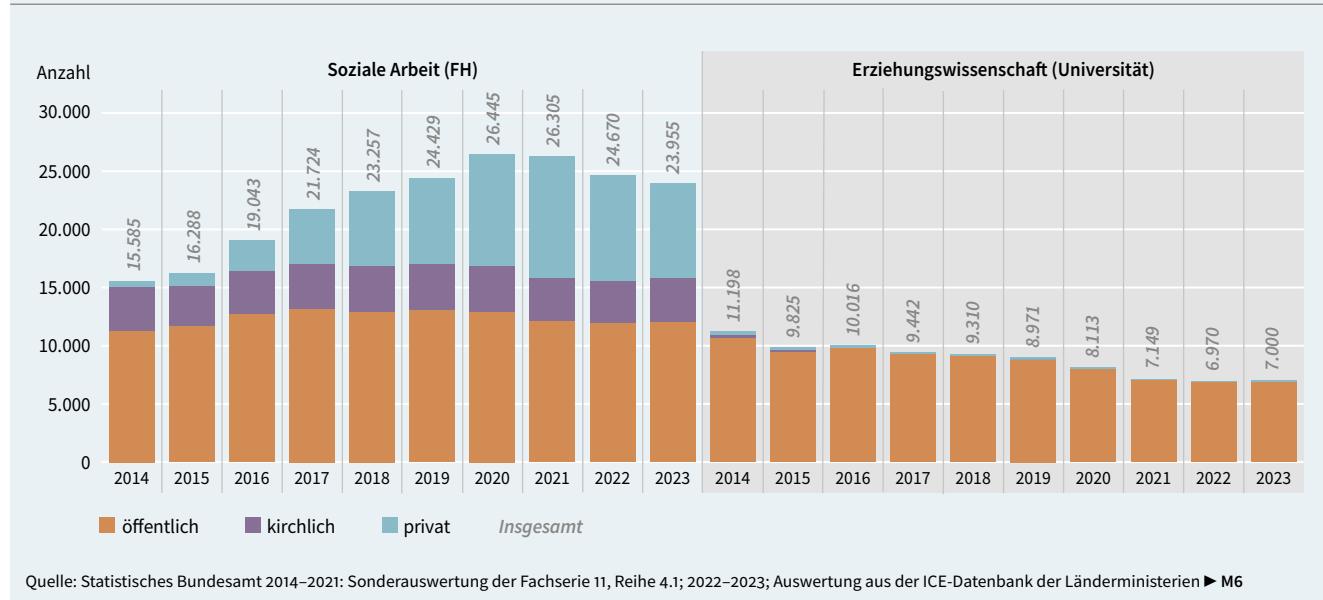
wissenschaften folgt den Veränderungen, die sich in der gesamten Hochschullandschaft abzeichnen. So ist insgesamt eine deutliche Zunahme an Studienangangsprofilen mit ca. 500 neuen Angeboten zu verzeichnen, während die Zahl der Studierenden insgesamt jedoch eher rückläufig ist (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 216; Hachmeister 2024, S. 31). Das bedeutet, dass sich eine geringere Anzahl an Studienanfänger:innen auf ein immer stärker ausdifferenziertes Angebot an hochschulspezifischen Studiengangsprofilen verteilt.

Die Veränderungen in der Hochschullandschaft beziehen sich nicht nur auf eine Ausweitung an Studiengangsprofilen, sondern zeigen sich auch in den Angebotsformen und Trägerschaften der Hochschullandschaft. Die Entwicklung, wie sie in der Hochschulforschung für alle Studiengänge berichtet wird, zeigt sich ebenso für die Studiengänge der Pädagogik der Frühen Kindheit (Kap. 7.5) sowie für die anderen Studiengänge, die für soziale Berufe qualifizieren. Die Zunahme an Studienangeboten ist insbesondere durch den Ausbau von Fachhochschulangeboten in privater Trägerschaft entstanden.

Die Zahl der Bachelor-Anfänger:innen der Sozialen Arbeit an privaten Hochschulen stieg von 2016 bis 2020 überproportional, während die Zahlen an den staatlichen und kirchlichen Hochschulen nahezu stagnierten.

Eine weitere Entwicklungsdynamik zeigt sich durch die Zunahme der Studierenden, die Online-Studienangebote nutzen. Während nur knapp mehr als 3% aller Stu-

Abb. 7.16 Anfänger:innen einschlägiger Bachelor-Studiengänge nach Trägerschaft der Hochschule 2014 bis 2023 (Anzahl)



dierenden im Wintersemester 2006/07 ein Fernstudium nutzten, waren es im Wintersemester 2022/23 rund 9% aller Studierenden. Zudem stellen die „Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) [...] mit 884 Studienangeboten den Großteil (87,9%) aller Fernstudiengänge“ (Hüsch 2024, S. 16). Darüber hinaus sind nach Daten des Statistischen Bundesamts rund 72% aller Studierenden an der Internationalen Hochschule (IU) Fernstudierende, an der DIPLOMA Hochschule sogar knapp 95% (ebd., S. 24f.). Beide Hochschulen bieten bundesweit eine Vielzahl von Studiengängen der Sozialen Arbeit und Pädagogik der Frühen Kindheit an. Die Zunahme der Studienangebote an Privaten Hochschulen,

insbesondere mit ihren Fernstudiengängen haben zuletzt die Studierendenzahlen steigen lassen.

Absolvent:innen

Die Anzahl der Bachelor-Absolvent:innen in der Sozialen Arbeit (FH) ist zuletzt auf knapp über 16.000 Personen angestiegen, die Zahl der Bachelor-Absolvent:innen in der Erziehungswissenschaft (Universität) unterdessen auf weniger als 5.000 Abschlüsse zurückgegangen.

Abb. 7.17 Absolvent:innen in der Sozialen Arbeit (FH) und der Erziehungswissenschaft (Uni) nach Abschlussart 2014 bis 2023^{1,2,3}



1 Erziehungswissenschaft (Uni): inklusive Universitätsabschlüsse in der Sozialen Arbeit, ohne FH-Abschlüsse; Soziale Arbeit (FH): ohne Universitätsabschlüsse in der Sozialen Arbeit.

2 Der Studienbereich Sozialwesen wird hier als „Soziale Arbeit“ bezeichnet.

3 Abschlüsse ohne Promotion und Lehramtsabschlüsse.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2014–2021: Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2; 2022–2023 Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien ► M6

Entsprechend den gestiegenen Anfänger:innenzahlen der Sozialen Arbeit in Fachhochschulstudiengängen sind auch die Absolvent:innenzahlen im Trend gestiegen. 2023 haben 16.160 Studierende einen BA-Abschluss der Sozialen Arbeit an einer Fachhochschule erworben. Es zeigt sich eine kontinuierliche Steigerung dieser Abschlusszahlen mit einem Zuwachs um 45% seit 2014.

Die Master-Abschlüsse der Studienrichtung Soziale Arbeit an Fachhochschulen sind mit rund 2.200 Absolvent:innen seit 2021 eher konstant geblieben. Betrachtet man die Entwicklung der universitären Bachelor-Abschlüsse in den Erziehungswissenschaften, so zeigt sich – entsprechend den verringerten Anfänger:innenzahlen – hier ein Rückgang der Absolvent:innenzahlen. Diese nehmen seit 2018 (6.302) ab und sind im Jahr 2023 auf knapp unter 5.000 Absolvent:innen gesunken (-21%).

Die Anzahl an Master-Absolvent:innen ist mit jeweils rund 2.200 Personen gleichbleibend an Fachhochschulen und Universitäten.

Die Entwicklung der Master-Absolvent:innen ist dagegen wie auch an den Universitäten konstant geblieben (Abb. 7.17; Tab. D7.21).

Die inzwischen abgeschlossene Bologna-Hochschulreform bezüglich der Umstellung der Diplom- und Magisterstudiengänge auf konsekutive Bachelor- und Master-Abschlüsse hat eine deutliche Veränderung hervorgerufen. Der Übergang von Bachelor-Absolvent:innen in Masterstudiengänge ist eher schwächer ausgeprägt, da viele Studierende bereits mit dem ersten akademischen Abschluss die Hochschule zunächst verlassen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 222f.). Die arbeitsmarktorientierten Bachelor-Abschlüsse treffen auf eine starke Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Sozial- und Erziehungsberufe, insbesondere in der Kindertagesbetreuung, und halten dennoch die Option einer weiteren akademischen Qualifikation zu einem späteren Zeitpunkt offen.

Die Möglichkeiten von Personen mit hochschulischen Abschlüssen, in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einzumünden, sind von mehreren Faktoren abhängig. Zunächst sind die Fachkraftkataloge und Personalverordnungen der Länder zu nennen, die entsprechende berufsgruppenspezifische Zulassungsbedingungen in das Arbeitsfeld regeln. Des Weiteren spielen die Attraktivität, die Bezahlung und das Stellenangebot des Arbeitsfelds Kindertageseinrichtung gegenüber den anderen Arbeits-

feldern der Kinder- und Jugendhilfe eine Rolle. Die bisherige hohe Fachkräftenachfrage ist jedoch als positiv für eine Einmündung in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zu bewerten.

Die Veränderungen der Studienangebote und Formate stellt auch eine Flexibilisierung der akademischen Ausbildung für die einzelne Person dar, durch erweiterte zeitliche, örtliche und berufsbiografische Optionen. Diese Entwicklungen könnten zur Ausweitung des Potenzials akademisch qualifizierter Fachkräfte für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung beitragen.

7.7 Resümee

Im Jahr 2023 hatte das Ausbildungssystem der Frühen Bildung insgesamt rund 77.000 Anfänger:innen in den einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen zu verzeichnen. Die Anzahl der Anfänger:innen der berufsfachschulischen Ausbildungen ist zuletzt noch einmal gestiegen, vor allem durch die Zunahme in der Ausbildungsrichtung der Sozialassistenz und die Einführung erster PIA-Formate. Die Größenordnung der Anfänger:innen in den Berufsfachschulen liegt aktuell bei rund 33.000 Personen und damit weiterhin deutlich hinter der Fachschulausbildung zum:r Erzieher:in. Die Anzahl der Anfänger:innen der Erzieher:innenausbildung belief sich zuletzt auf rund 40.000 Personen, lag also auf einem nicht mehr ganz so hohen Niveau wie vor zwei Jahren und war erstmals rückläufig. Die kindheitspädagogischen Studiengänge haben mit rund 3.800 Personen stabile Anfänger:innenzahlen, lassen aber auch keine weitere Dynamik erkennen.

Im Unterschied zu den Anfänger:innenzahlen zeigen die Absolvent:innenzahlen aller Ausbildungen der Frühen Bildung bis zuletzt Höchstwerte. Rund 58.000 Personen haben im Jahr 2023 eine fachlich einschlägige berufliche Ausbildung bzw. ein einschlägiges Studium abgeschlossen. Die inzwischen sinkenden Anfänger:innenzahlen in der Erzieher:innenausbildung werden sich erst in den nächsten Jahren in einem Rückgang der Absolvent:innenzahlen niederschlagen.

Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang, dass einige Schüler:innen und Studierende die Ausbildung dennoch vorzeitig ohne beruflichen Abschluss verlassen. Die ermittelten Schwundquoten deuten darauf hin, dass besonders bei der Kinderpflegeausbildung (45%), aber auch bei den Ausbildungen zur Sozialassistenz (21%) und zum:r Erzieher:in (18%) sowie in den kindheitspädagogischen

Studiengängen (32%) noch Potenzial bestehen dürfte, weitere Fachkräfte zu gewinnen. Insbesondere wenn aus demografischen Gründen künftig weniger junge Menschen in das Ausbildungssystem der Frühen Bildung gelangen, wird es wichtiger werden, diejenigen, die mit einer Ausbildung begonnen haben, nach Möglichkeit zu halten, und sowohl den Ausbildungsabschluss als auch den Übergang in den Beruf gut zu begleiten (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 176).

Auch wenn der regionale Fachkräftebedarf inzwischen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist – mit dem Trend, dass vor allem in den ostdeutschen Ländern durch den demografischen Wandel ein geringerer Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen zu erwarten ist (Afflerbach/Meiner-Teubner 2024) und sich damit auch zukünftig ein geringerer Ausbildungsbedarf abzeichnet –, gilt es, den nach wie vor bestehenden Fachkräftemangel in den westdeutschen Ländern zu decken. Sowohl der Fachkräftebedarf in den U3-Einrichtungen als auch insbesondere der Bedarf an einschlägig qualifiziertem Personal im außerschulischen Ganztag sind nicht zu vernachlässigen. Neben der Einrichtung verschiedener weiterbildender Qualifizierungsmaßnahmen sind die Profilierung und Anpassung von Inhalten und Formaten der bestehenden einschlägigen Ausbildungsgänge an die „Spezifika“ des Ganztags erforderlich, um die Qualität pädagogischer Arbeit im Ganztag zu gewährleisten (auch Seemann/Titel 2023, S. 40).

Auf allen Ebenen des Bildungssystems zeigen sich eine Pluralisierung der Ausbildungs- und Studienformate sowie eine Zunahme „dualisierter“ und berufsbegleitender Modelle. Diese Entwicklung hat Implikationen für die Bildungsinstitutionen, aber vor allem auch für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Das Ausbildungssystem der Frühen Bildung steht zukünftig vor der Herausforderung, die verschiedenen Modelle der Ausbildungs- und Studiengänge weiterhin auf einem hohen Qualitätsniveau anzubieten. Die Kindertageseinrichtungen und ihre Träger tragen eine Mitverantwortung für erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und stehen zunehmend vor der Aufgabe, die Praxisanleitung gemeinsam mit den berufsfach-, fach- und hochschulischen Ausbildungsorten wahrzunehmen und zu gestalten. Insgesamt bietet das breitgefächerte Ausbildungssystem eine Chance für viele Personen, auch mit unterschiedlichen Vorqualifikationen, eine Ausbildung zu beginnen und damit im Verlauf ihrer beruflichen Biografie in das Arbeitsfeld der Frühen Bildung einzumünden.

Der Arbeitsmarkt

8



Der deutsche Arbeitsmarkt sieht sich seit geraumer Zeit mit einem zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert. Hiervon betroffen sind auch die Sozial- und Erziehungsberufe im Allgemeinen sowie das Feld der Kindertagesbetreuung im Besonderen (Hartwich/Rauschenbach 2024; Hollbach-Gröming u.a. 2024). Trotz der jährlich hohen Personalzuwächse, die Schätzungen zufolge bei ausreichend verfügbarem Personal noch deutlich höher hätten ausfallen können (Bossler/Popp 2023; Hohen-danner u.a. 2024), wurde der Alltag in zahlreichen Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren spürbar durch den akuten Arbeitskräftemangel geprägt. Dies stellte sowohl das pädagogische als auch das Leitungspersonal vor eine Vielzahl an Herausforderungen. So konnten beispielsweise freie Stellen in den Einrichtungen häufig nicht zeitnah besetzt werden, da es an geeigneten Bewerber:innen mangelte (DKLK 2023 S. 6). Im Resultat waren Einrichtungen stellenweise gezwungen, den Personaleinsatz unterhalb des in den Landesausführungsbestimmungen vorgeschriebenen Personal-Kind-Schlüssels zu organisieren (Geiger 2019 S. 30). Für das verbleibende Personal bedeuteten diese Phasen eine erhebliche Arbeitsbelastung, die nicht selten vermehrte Fehlzeiten und Krankschreibungen nach sich zieht. Nach Ausschöpfung der personellen Kompensationsmöglichkeiten bleibt den betroffenen Einrichtungen häufig nur die Möglichkeit, spezielle Lernangebote einzustellen, Öffnungszeiten zu reduzieren, Gruppen zu vergrößern oder vorübergehend komplett zu schließen (DKLK 2023).

Diese und weitere im medialen Echo nach wie vor präsente Krisensymptome haben die Kita-Landschaft in den vergangenen Jahren nachhaltig beeinflusst. Perspektivisch könnte sich die Gemengelage jedoch erneut verändern. In den ostdeutschen Flächenländern deutet sich bereits jetzt an, dass die demografischen Rahmenbedingungen den Bedarf an Betreuungsplätzen und somit auch den Personalbedarf verringern könnten (Kopp u.a. 2025). In Westdeutschland hingegen ist das Kita-System nach wie vor nicht der gestalt mit Plätzen und Personal ausgestattet, dass alle Familien, die dies wünschen, einen Kita-Platz erhalten (Meiner-Teubner/Pothmann 2024, S. 7). Aufgrund dieser Bedarfslücke wird die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften hier aller Voraussicht nach weiterhin hoch bleiben. Gleichzeitig zeichnen sich weitere länderübergreifende Trends ab, wie beispielsweise die nahezu flächendeckende Öffnung der Fachkräftekataloge (Birkel-Barmsen/Fuchs-Rechlin 2024). Darüber hinaus könnten allgemeine Faktoren wie der demografische Wandel, die fortschreitende Digitalisierung sowie Diskussionen über Nachhaltigkeit und die Flexibilisierung der Arbeitswelt sowohl direkte als auch indirekte Einflussfak-

toren für die künftige Entwicklung des Arbeitsfelds darstellen.

Um zu beurteilen, welchen Einfluss diese und auch weitere, bereits in den letzten Fachkräftebarometern Frühe Bildung beobachtete Entwicklungslinien auf die Beschäftigungsqualität und Attraktivität des Arbeitsfelds nehmen, bedarf es einer belastbaren datenbasierten Vermessung sowie einer geeigneten Vergleichsperspektive. Insbesondere für Letztere ist ein Blick über den Tellerrand der als Vollerhebung konzipierten Kinder- und Jugendhilfestatistik unerlässlich, da diese die personelle Lage innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe zwar ausgesprochen differenziert und belastbar darstellen kann, aber keinen Außenvergleich ermöglicht. Zudem haftet dem KJH-Datensatz ein weiterer wesentlicher Nachteil an: Er kann nur das vorhandene, jedoch nicht das fehlende Personal darstellen.

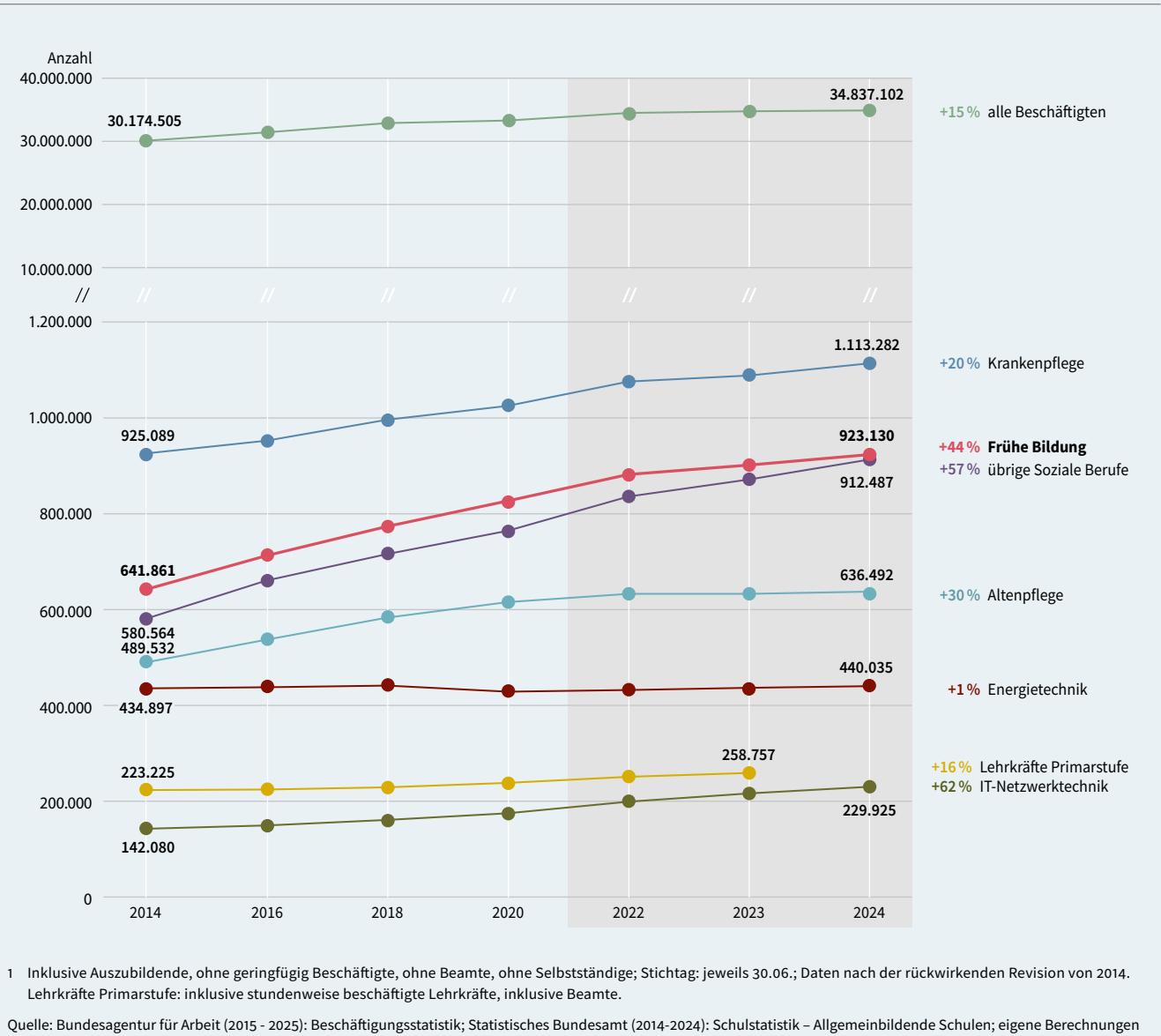
Um diese „Defizite“ auszugleichen, werden im Folgenden zusätzliche Datenquellen wie die Beschäftigungsstatistik (► M1) oder der Mikrozensus (► M2) herangezogen. Auf dieser Grundlage sollen die zuletzt beobachtbaren qualitativen und quantitativen Veränderungstendenzen im Kontext spezifischer und allgemeiner Arbeitsmarktentwicklungen dargestellt und diskutiert werden. Um diese Aspekte umfassend zu beleuchten, wird im ersten Teilkapitel (8.1) die Beschäftigtenentwicklung analysiert, gefolgt von einem Blick auf die soziodemografische Zusammensetzung des Arbeitsfelds (8.2). Im dritten Teilkapitel stehen die Prozesse der beruflichen Mobilität (8.3) im Fokus. Es folgt ein detaillierter Blick auf die Beschäftigungsbedingungen (8.4). Abschließend werden im fünften Teilkapitel (8.5) die Arbeitslosigkeit innerhalb des Sektors analysiert, um ein umfassendes Bild der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln, sowie krankheitsbedingte Ausfalltage analysiert.

8.1 Beschäftigtenentwicklung

Das Personalwachstum in der Frühen Bildung hat sich weiter fortgesetzt: Trotz Personalmangels ist die Beschäftigtenzahl in den letzten zehn Jahren um 44% angestiegen.

Wie bereits die Binnenanalysen auf Grundlage der Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigten, zeichnet sich das System der Kindertagesbetreuung in diesem Jahrhundert durch eine beachtliche Personalexpansion aus. Diese au-

Abb. 8.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



¹ Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: jeweils 30.06.; Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2015 - 2025): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2014-2024): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

ßergewöhnliche Wachstumsdynamik lässt sich auch anhand der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Haushaltsstatistiken belegen. So gelang es den Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe gemäß der Beschäftigungsstatistik, allein von 2014 bis 2024 rund 281.300 und damit deutlich mehr als eine Viertelmillion zusätzliche Arbeitsplätze in Kindertageseinrichtungen zu schaffen. Damit erhöhte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung innerhalb von nur zehn Jahren um ganze 44% und liegt aktuell bei rund 923.100 Personen (Abb. 8.1; Tab. D8.1).

Diese beachtliche Entwicklung der Beschäftigungszahlen allein bildet jedoch noch keinen hinreichenden Indikator für eine Veränderung des realen Arbeitsaufkom-

mens. Denkbar wäre, dass durch die überproportionale Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bzw. reduzierten Arbeitszeiten die Personalzahlen anwachsen, ohne dass zugleich die Menge der geleisteten Arbeitsstunden zunimmt. Eine Gegenüberstellung der Entwicklung der Anzahl der Erwerbstäigen und der geleisteten Arbeit auf Basis der Kinder- und Jugendhilfstatistik zeigt jedoch eindrücklich, dass die Menge der Vollzeitäquivalente in den letzten zehn Jahren sogar noch etwas stärker angewachsen ist als die Zahl der erwerbstäigen Personen in Kindertageseinrichtungen (Kap. 2.1). Dementsprechend kam es im Berichtszeitraum nicht nur zu einem großen Zustrom zusätzlicher Personen, sondern auch zu einer realen Erhöhung des Arbeitszeitaufkommens.

In der jüngsten Vergangenheit fielen jedoch gerade die jährlichen Personalzuwächse merklich schwächer aus als noch Mitte der 2010er-Jahre. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass sich das Ausbaugeschehen vor allem in den ostdeutschen Bundesländern seit 2020 sichtlich entschleunigt hat. Während der jährliche Personalzuwachs von 2014 bis 2020 noch bei 4 bis 5% lag, hat er sich im Zeitraum von 2020 bis 2024 deutlich reduziert und lag zuletzt bei 1%. Dies könnte ein erstes Anzeichen für einen bevorstehenden Sättigungseffekt sein. Nach Jahren intensiver Ausbaubemühungen scheint der Bedarf an zusätzlichen Plätzen auch aufgrund zuletzt sinkender Geburtenzahlen in Ostdeutschland allmählich gedeckt zu sein (Olszenka 2025, S. 33). Bei gleichbleibenden Ausbildungskapazitäten sind hier perspektivisch sogar Personalüberschüsse zu erwarten. Sollten diese nicht – wie vonseiten der Fachöffentlichkeit gefordert – für Qualitätsverbesserungen genutzt werden, könnte sich die Arbeitsmarktsituation für pädagogische Fachkräfte im Osten mittel- bis langfristig verschlechtern (Meiner-Teubner/Pothmann 2024, S. 10).

Dahingegen wird sich die ohnehin gegenwärtig schon angespannte Personallage in Westdeutschland in vielen Regionen aller Voraussicht nach nicht so rasch entspannen, vielleicht sogar vorerst weiter zuspitzen. Einer Vorausberechnung zufolge fehlen in Westdeutschland bis zum Jahr 2030 voraussichtlich 51.000 bis 88.000 Fachkräfte (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 271). Der hiermit verbundene höhere Ausbauandruck dürfte zumindest ein Erklärungsfaktor für die im Vergleich weiterhin noch verhältnismäßig hohen Wachstumsraten sein. Insgesamt zeichnen sich damit völlig unterschiedliche Entwicklungslinien innerhalb Deutschlands ab, die im Ergebnis zu einer noch größer werden den Heterogenität im Kita-System führen könnten.

Das Wachstumsgeschehen in der Frühen Bildung der letzten zehn Jahre (+44%) übertraf die insgesamt positive konjunkturelle Entwicklung des Arbeitsmarkts (+16%).

Unbenommen der mittlerweile unterschiedlichen Entwicklungstendenzen in Ost- und Westdeutschland wird die umfangreiche Tragweite der Personalexpansion im Bereich der Kindertagesbetreuung besonders im Außenvergleich sichtbar. So übertraf das Wachstumsgeschehen in der Frühen Bildung (+44%) allein in den letzten zehn Jahren die insgesamt positive konjunkturelle Entwicklung des Arbeitsmarkts (+16%) bei Weitem. Mit anderen Worten: Die Beschäftigungszahlen in der Frühen Bildung

sind in den letzten zehn Jahren fast dreimal so stark gestiegen wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Bezogen auf das prozentuale Wachstum gehört die Frühe Bildung damit zu den wachstumsstärksten Teilarbeitsmärkten der letzten Dekade.

M1

Beschäftigungsstatistik

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte werden vollständig über die Meldungen an die Sozialversicherungen erhoben. Angaben über ihre Beschäftigung werden auf dieser Grundlage von der Agentur für Arbeit in der Beschäftigungsstatistik zusammengetragen und veröffentlicht. Neben der bloßen Anzahl finden sich hier u.a. Angaben über die ausgeübte Tätigkeit, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit oder das Alter der Beschäftigten. Die Codierung der Berufsangabe erfolgt gemäß der Klassifikation der Berufe 2010.

Beachtet werden muss, dass die Beschäftigungsstatistik nicht über alle Erwerbstätigen Auskunft gibt. So zählen Erwerbstätige, die keine Beiträge zum Sozialversicherungssystem leisten, definitionsgemäß nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies betrifft in erster Linie die Beamten und die Selbstständigen, aber auch andere Personenkreise wie Freiwillige, geringfügig Beschäftigte oder Ein-Euro-Jobber:innen. Allerdings dürften diese Gruppen in der Frühen Bildung nicht sehr verbreitet sein. Auswertungen zum Umfang an Erwerbstätigen ermöglicht darüber hinaus beispielsweise auch der Mikrozensus (► M2).

Der außerordentlich hohe Anstieg der Beschäftigungszahlen wird auch im Vergleich mit den ausgewählten Referenzberufen (► M3) deutlich. In den letzten zehn Jahren haben lediglich die IT-Netzwerktechnik (+62%) – ausgehend von einem insgesamt deutlich niedrigeren Personalbestand – sowie die übrigen sozialen Berufe (+57%) eine höhere Zuwachsquote zu verzeichnen. Bei letzterer Gruppe ist dieser Anstieg u.a. auf ein überdurchschnittlich starkes Anwachsen der Helfertätigkeiten zurückzuführen, die den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ohnehin nicht präzise zuzuordnen sind. Ohne diese methodisch schwierig greifbare Personengruppe liegt der prozentuale Zuwachs lediglich noch bei rund 30%. Alle anderen Vergleichsberufe – einschließlich der ebenfalls stark wachsenden Altenpflege (+30%) – konnten mit der Wachstumsdynamik der Frühen Bildung nicht Schritt halten.

Mit Blick auf die Beschäftigtenentwicklung ist das System Kindertagesbetreuung damit nicht nur eine treibende Kraft für den Ausbau der Sozial- und Erziehungsberufe, sondern zugleich auch ein wichtiger Jobmotor für den Arbeitsmarkt insgesamt (Rauschenbach/Meiner-Teubner 2014; Hartwich 2023), auch weil der umfangreiche Ausbau der Förder- und Betreuungskapazitäten nicht nur zahlreiche Arbeitsplätze im System selbst geschaffen hat,

sondern zugleich eine Hebelwirkung auf das gesamte Erwerbspersonenpotenzial in anderen Branchen entfalte. Zuverlässige Betreuungsmöglichkeiten sind für Eltern mit kleinen Kindern oft entscheidend, um überhaupt erwerbstätig sein oder ihre Arbeitszeit verlängern zu können. Dementsprechend ermöglichte das rasante Ausbaugeschehen einer vermeintlich nicht unerheblichen Zahl an berufstätigen Eltern, die Doppelbelastung von Arbeit und Betreuung zu bewältigen.

Atypische Erwerbs- und Tätigkeitsformen

Besondere Erwerbskonstellationen bleiben ein Randphänomen. Insbesondere geringfügig Beschäftigte sind im Feld der Frühen Bildung äußerst selten zu finden.

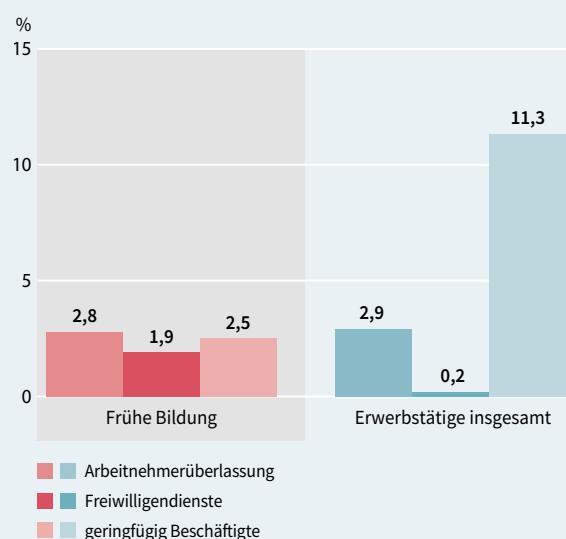
Neben den 923.100 regulär sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen finden sich im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung nach Angaben der Beschäftigungsstatistik lediglich rund 23.400 ausschließlich geringfügig beschäftigte Personen. Der Anteil dieser Gruppe an allen Kita-Beschäftigten liegt damit aktuell bei lediglich 2%. Zehn Jahre zuvor lag dieser Wert noch bei rund 4%, sodass die Bedeutung dieser Arbeitsverhältnisse von einem ohnehin niedrigen Ausgangsniveau noch einmal deutlich abgenommen hat – eine Trendentwicklung, die auch auf dem Arbeitsmarkt insgesamt zu beobachten ist. Vor allem im Vergleich mit anderen Arbeitsfeldern, in denen überwiegend Frauen tätig sind, liegt der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Bereich der Kindertagesbetreuung auf einem äußerst niedrigen Niveau. So sind etwa 14% der erwerbstätigen Frauen ausschließlich geringfügig beschäftigt. In der Berufsgruppe „Büro und Sekretariat“ ist sogar jede sechste tätige Person (17%) ausschließlich in einer geringfügigen Beschäftigung tätig. Der geringe Anteilswert in der Frühen Bildung dürfte mitunter darauf zurückzuführen sein, dass sich die täglich anfallende „Betreuungsarbeit“ in Kindertageseinrichtungen nicht sinnvoll beliebig aufteilen lässt oder durch wechselnde Personen ausgeführt werden kann. Zudem wird der seit Jahren hohe Personalbedarf dazu geführt haben, dass Arbeitgeber:innen verstärkt versuchten, geeignetes Personal in reguläre Beschäftigungsmodelle zu überführen und so möglichst langfristig an die Einrichtungen zu binden (Abb. 8.2; Tab. D8.2).

Ähnlich selten wie geringfügig Beschäftigte sind in der Frühen Bildung Erwerbstätige aus Arbeitnehmerüberlassungen anzutreffen. 2022 standen nach Angaben des Mikrozensus rund 3% der in der Kindertagesbetreuung

tätigen Personen in einem Leih- oder Zeitarbeitsverhältnis. Es ist zu vermuten, dass solche temporären Beschäftigungsverhältnisse angesichts der vielerorts ohnehin angespannten Personalsituation und kurzfristiger Ausfälle punktuell genutzt werden, um die Betreuung einzelner Gruppen oder den reibungslosen Ablauf bestimmter Arbeitsbereiche sicherzustellen. Relevante Auswirkungen dieser Übergangslösung auf die mittelbare pädagogische Arbeit (Weimann-Sandig/Kalicki 2024, S. 52) und die Prozessqualität in den Einrichtungsteams sind bislang kaum untersucht. Neben den Beschäftigten, die temporär über Zeitarbeitsfirmen an Kindertageseinrichtungen vermittelt werden, unterhalten einige Träger zudem inzwischen teils eigene Vertretungspools für krankheits- oder urlaubsbedingte Ausfälle. Dementsprechend dürfte der Anteil des variablen, also nicht fest an eine spezifische Kindertageseinrichtung gebundenen Personals tatsächlich höher ausfallen, als die bloßen Zahlen zur Arbeitnehmerüberlassung vermuten lassen.

Jenseits der regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung spielen darüber hinaus auch freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten in den „sozialen“ Arbeitsfeldern traditionellerweise eine zu beachtende Rolle. Gemäß Mikrozensus waren im Jahr 2022 rund 2% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung als Freiwilligendienstleistende tätig (z.B. im Bundesfreiwilligendienst oder Freiwilligen Sozialen Jahr). Weitere freiwillig Engagierte, wie etwa Vereinsvorstände von Elterninitiativen,

Abb. 8.2 Erwerbstätige in atypischen Erwerbs- und Tätigkeitsformen in der Frühen Bildung im Vergleich zu Erwerbstätigen insgesamt 2022/2024 (Deutschland; Anteil in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2022; eigene Berechnungen

sind in diesen Zahlen nicht berücksichtigt. Ein ähnlich hoher Anteil an Freiwilligendienstleistenden zeigt sich auch in anderen sozialen Berufen (2%), während diese Beschäftigungsformen in den übrigen Referenzberufen erwartungsgemäß kaum oder gar keine quantitative Relevanz haben.

M2

Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche, jährliche Stichprobenerhebung bei 1% aller deutschen Haushalte. Neben Angaben zur persönlichen und familialen Lage sowie zur Bildung und zum Einkommen werden Daten zur beruflichen Situation jedes Haushaltsmitglieds erfasst. Die vorliegenden Berechnungen basieren auf Mikrodatensätzen, die die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung stellen. Die gewichteten Ergebnisse wurden auf Basis des Zensus 2011 auf die Bevölkerung hochgerechnet. Aufgrund der Neugestaltung des Mikrozensus sind die Ergebnisse ab dem Erhebungsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar. Daher wird von Zeitreihenvergleichen abgesehen.

Im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik (► M1) werden mit dem Mikrozensus nicht nur Angaben über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erhoben, sondern auch Tätige in anderen Erwerbsformen wie Selbstständige oder Beamte erfasst. Die Identifizierung Erwerbstätiger in der Frühen Bildung erfolgt dagegen, ebenso wie bei der Beschäftigungsstatistik, über die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Allerdings wurde die Zielgruppe bei den Mikrozensus-Auswertungen noch zusätzlich über den Wirtschaftszweig 851 („Kindergärten und Vorschulen“) eingegrenzt und dabei auch die Kombination „Kinderbetreuung und Erziehung – Helfer/Anlerntätigkeit“ (83111) in die Berechnungen einbezogen. Näheres zur Definition der übrigen Vergleichsberufe findet sich in ► M3

8.2 Soziodemografische Merkmale

Geschlecht

Die im Zuge der Personalexpansion neu geschaffenen Stellen wurden überwiegend mit weiblichem Personal besetzt.

Die im Zuge der zuvor beschriebenen Wachstumsdynamik des Teilarbeitsmarkts Frühe Bildung zahlreichen neu geschaffenen Arbeitsstellen wurden größtenteils von Frauen besetzt. Konkret sind etwa 229.500 der insgesamt 268.200 zwischen 2014 und 2024 im System der Kindertagesbetreuung hinzugekommenen Beschäftigten weiblich. Damit wurden vier von fünf dieser neu geschaffenen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt (86%). Im Umkehrschluss heißt dies jedoch auch, dass die restlichen 38.900 (14%) der zusätzlichen Arbeitsplätze auf männliche Personen entfielen. Diese angesichts der Größe des Arbeitsfelds nicht unerhebliche Quantität dürfte mitunter Ausdruck der vielfältigen Bemühungen von Fachpolitik und Kita-Praxis sein, mehr Männer für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen – nicht zuletzt auch als personalpolitische Maßnahme zur Deckung des anhaltend hohen Fachkräftebedarfs (Abb. 8.3; Tab. D8.3).

Angesichts der stark unterschiedlichen Ausgangsniveaus haben diese Zuwächse das grundsätzliche Geschlechterverhältnis insgesamt nur geringfügig beeinflusst. So gehört die Frühe Bildung trotz der etwas in Bewegung geratenen geschlechterstereotypen Berufsorientierungen

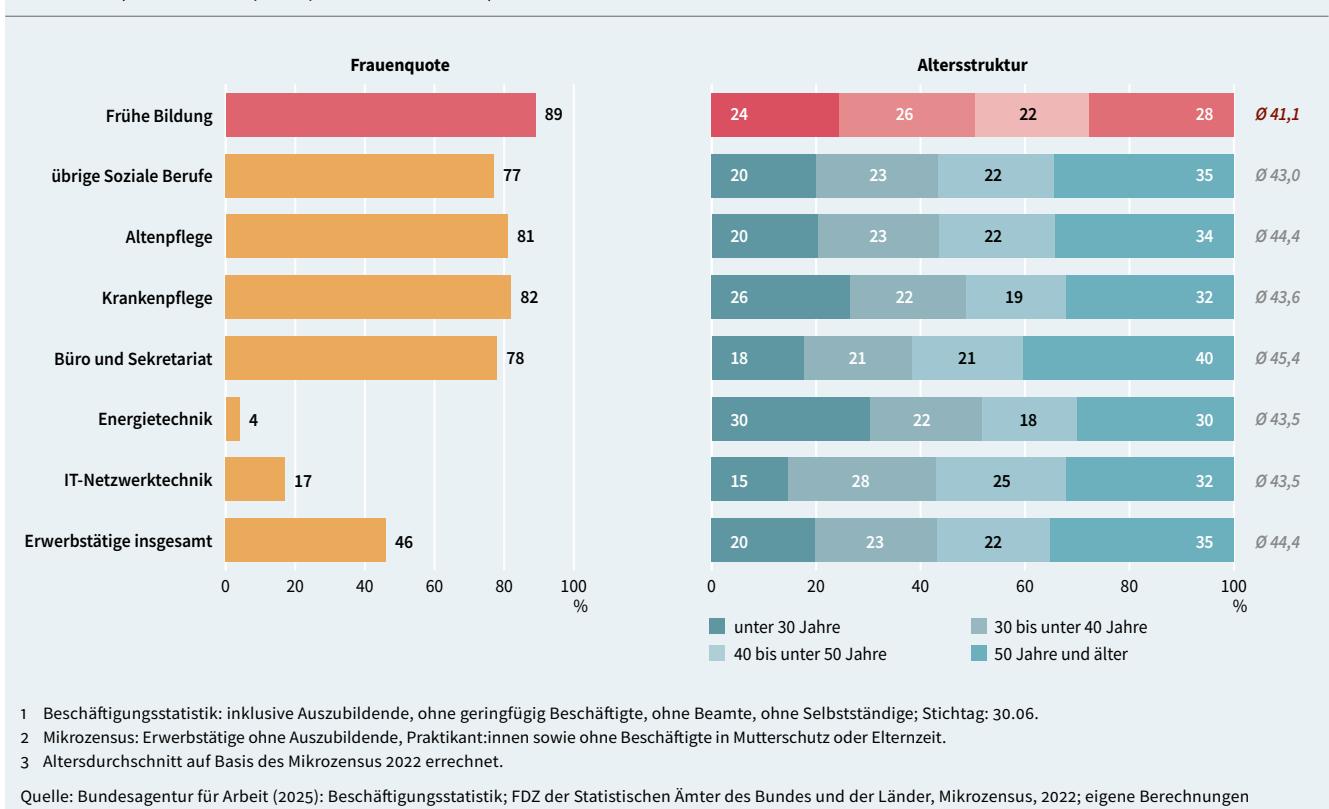
M3

Definition der ausgewählten Berufsgruppen nach der Klassifikation der Berufe 2010

Frühe Bildung ¹	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – komplexe Spezialistentätigkeiten“ (83113) ■ „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (83112), ■ „Aufsichtskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (83193), ■ „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlerntätigkeiten“ (83111); Im Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ (WZ 2008: 851).
Übrige Soziale Berufe	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (831) ohne Frühe Bildung
Lehrkräfte Primarstufe	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Lehrkräfte in der Primarstufe“ (8411)
Altenpflege	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Altenpflege“ (821)
Krankenpflege	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Gesundheits- und Krankenpflege“ (813) ohne „Berufe im Rettungsdienst“ (8134) und ohne „Berufe in der Geburtshilfe und Entbindungs pflege“ (8135)
Büro und Sekretariat	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Büro und Sekretariat“ (714)
Energietechnik	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Energietechnik“ (262)
IT-Netzwerktechnik	<ul style="list-style-type: none"> ■ „IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation“ (433)

¹ Bei Auswertungen der Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und Entgeltstatistik wird abweichend von den Mikrozensus-Auswertungen für die Frühe Bildung die Berufsgruppe 83111 nicht berücksichtigt und der Kreis der Beschäftigten nicht auf den Wirtschaftszweig „Kindergärten und Vorschulen“ (851) beschränkt.

Abb. 8.3 Frauenquote und Altersverteilung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2024
(Deutschland; in %, Mittelwerte 2022)^{1,2,3}



1 Beschäftigungsstatistik: inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06.

2 Mikrozensus: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit.

3 Altersdurchschnitt auf Basis des Mikrozensus 2022 errechnet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2022; eigene Berechnungen

durch eine gezielte Akquise männlicher Beschäftigter auch gegenwärtig noch zweifellos zu den am stärksten geschlechtsspezifisch segmentierten Teilarbeitsmärkten. Obwohl auch in anderen traditionell stark von Frauen dominierten sozialen und pflegerischen Dienstleistungsberufen wie der Altenpflege (81%) oder der Krankenpflege (82%) anteilig deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, fällt der entsprechende Kennwert in der Kinderbetreuung selbst im Binnenvergleich dieser Berufsfelder überdurchschnittlich hoch aus. Im Vergleich aller 144 Berufsgruppen wird der Frauenanteil in der Frühen Bildung nur von wenigen Bereichen übertroffen, darunter die Arzt- und Praxishilfe (811) mit 97%, die Floristik (122) mit 95% sowie der Verkauf von Apothekenwaren und medizinischen Bedarfsgütern (624) sowie Hauswirtschaft und Verbraucherberatung (832) mit jeweils 93%. Unmittelbar dahinter folgt bereits die Frühe Bildung (89%). Damit zählt diese 2024 zu den fünf Berufsgruppen mit den höchsten Frauenanteilen (Tab. D8.4).

Welchen besonderen Stellenwert das Arbeitsfeld damit für die Frauenerwerbstätigkeit insgesamt einnimmt, zeigt sich anhand der Gegenüberstellung mit der Gesamtheit aller beschäftigten Frauen. Von den 2024 insgesamt 16.176.500 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten allein 823.300 im Teil-

arbeitsmarkt Frühe Bildung (Tab. D8.3). Dies bedeutet, dass mittlerweile jede zwanzigste Frau (5%) im System der Kinderbetreuung arbeitet, was die Relevanz und Bedeutung dieses Sektors für die berufliche Teilhabe von Frauen nochmals unterstreicht.

Alter

Das Altersgefüge in der Frühen Bildung bleibt stabil, auch wenn die Zahl der über 65-Jährigen zuletzt deutlich zugenommen hat

Durch die sukzessive Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) auf 67 Jahre und die zunehmende Alterung der Bevölkerung infolge des demografischen Wandels stehen dem deutschen Arbeitsmarkt tendenziell immer mehr ältere Erwerbspersonen zur Verfügung. Dies ist auch notwendig, um den weitreichenden Auswirkungen des Fachkräftemangels auf den Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und die Arbeitskräftepotenziale dieser älteren Personengruppe möglichst langfristig zu sichern. Denn schon jetzt fällt die in die Beschäftigung hineinwachsende junge Kohorte deutlich kleiner aus als die aus der Beschäftigung ausscheidende ältere Kohorte (Abb. 8.3; Tab. D8.5).

Diese demografische Lücke wird sich in den kommenden Jahren eher noch vergrößern, da die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend das Rentenalter erreichen (Walwei 2023; Fuchs u.a. 2021). Mit Blick auf die einzelnen Berufsgruppen kann ein hoher Anteil älterer Fachkräfte jedoch auch Herausforderungen mit sich bringen – insbesondere wenn aufgrund anstehender Verrentungs- oder Pensionierungswellen nicht genügend junge Fachkräfte nachrücken, um den entstehenden Erstzbedarf zu decken.

Im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung haben sich aufgrund der generellen Wachstumsdynamik in den letzten Jahren die absoluten Beschäftigtenzahlen in allen Alterskategorien merklich erhöht. Unterschiedliche Wachstumsraten führten jedoch dazu, dass sich die anteilmäßige Bedeutung der einzelnen Altersgruppen in den letzten Jahren geringfügig verschoben hat. Insgesamt bestätigen die aktuellen Analysen zur Altersstruktur des Kita-Personals auf Basis der Beschäftigungsstatistik die bereits in den Vorjahren festgestellte und auch durch die Kinder- und Jugendhilfestatistik belegte ausgewogene Altersverteilung (Kap. 2.4): Etwa 24% der Beschäftigten sind unter 30 Jahre alt, rund 48% gehören zur Gruppe der 30- bis unter 50-Jährigen an und etwa 28% sind über 50 Jahre alt. Mit Blick auf diesbezügliche Veränderungen in den letzten zehn Jahren fallen im Rahmen einer tiefergehenden Analyse jedoch zwei Aspekte besonders ins Auge:

- Entgegen der allgemeinen Tendenzentwicklung zeigt sich in der Frühen Bildung in den letzten zehn Jahren ein leichter Anstieg des Anteils der unter 30-Jährigen (+0,7PP), während dieser auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im selben Zeitraum um 1,4 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Auch bei den 30- bis unter 40-Jährigen lässt sich eine leicht überdurchschnittliche Anteilszunahme um drei Prozentpunkte beobachten (Erwerbstätige insgesamt: +2PP). Diese Entwicklungen weisen auf eine tendenzielle Verjüngung des Arbeitsfelds hin.
- Durch die anteilmäßige Zunahme der eher jüngeren Altersgruppen hat sich am anderen Ende der Verteilung zwangsläufig die Bedeutung der übrigen Altersgruppen leicht verringert – mit Ausnahme der über 65-Jährigen. Obgleich diese Altersgruppe trotz eines massiven anteiligen Zuwachses (+800%) auch aktuell nur 1% der Beschäftigten im Arbeitsfeld ausmacht, zeichnet sich hier eine zumindest perspektivisch nicht unerhebliche Entwicklungstendenz ab. Sollte sich dieser Trend aufgrund der demografischen Rahmenbedingungen – wie zu erwarten – fortsetzen,

könnte dies mittel- bis langfristig nicht nur Auswirkungen auf mögliche Personalersatzbedarfe haben, sondern auch neue Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsprozessen mit sich bringen. Zumal es innerhalb dieser aktuell rund 9.800 Personen umfassenden Alterskategorie gegenwärtig schon etwa 5.300 Personen gibt, die auch nach Erreichen der Regelarbeitszeitgrenze weiterhin einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Frühen Bildung nachgehen – ein deutlicher Anstieg gegenüber 2014, als es lediglich rund 400 Personen waren.

Zusammengekommen zeigt sich das Altersgefüge in der Frühen Bildung zumindest aktuell noch vergleichsweise wenig besorgniserregend. Das insgesamt relativ ausgewogene Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten – das sich auch in dem vergleichsweise niedrigen Durchschnittsalter von 41,1 Jahren widerspiegelt – kann als Indikator für die gegenwärtige Resilienz des Teilarbeitsmarkts gewertet werden. Dennoch bleibt abzuwarten, wie sich diese Balance unter dem Einfluss zukünftiger demografischer Entwicklungen und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen mittel- bis langfristig darstellen wird.

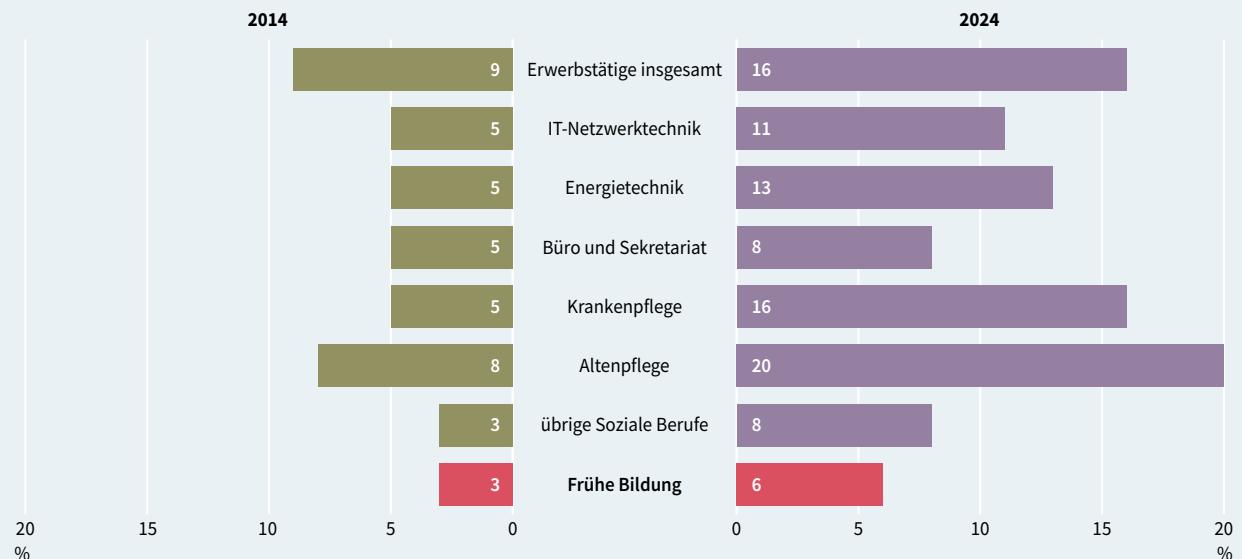
Migration

Der Anteil ausländischer Fachkräfte in der Frühen Bildung liegt mit 6% deutlich unter dem entsprechendem Wert auf dem Gesamtarbeitsmarkt (16%).

Neben der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird auch die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte als bedeutendes Instrument zur Deckung des anhaltend hohen Bedarfs an Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt angesehen (BMAS 2022). Entsprechend hoch auf der politischen Agenda steht deshalb seit Jahren der Abbau bürokratischer Hürden, um die vielerorts so dringend benötigten Arbeits- und Fachkräfte möglichst schnell in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Ausdruck dieser Bemühungen ist u.a. das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten deutlich erleichtern soll (Becker u.a. 2023).

Inwiefern sich diese rechtliche Novellierung mittel- bis langfristig auch auf das Arbeitskräftepotenzial in der Frühen Bildung auswirken wird, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen. Klar scheint jedoch, dass das Vorhaben, mehr ausländische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen zu beschäftigen, kein Selbstläufer ist, sei es, weil sprachliche Barrieren zumindest anfänglich eine Ein-

Abb. 8.4 Ausländische Arbeits- bzw Fachkräfte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 und 2024
(Deutschland; in %)¹



1 Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, Beamte und Selbstständige; Stichtag: 30.06.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik

stiegsbarriere darstellen oder weil unmittelbar vergleichbare Ausbildungen in den Herkunfts ländern fehlen. Dies hat zur Folge, dass selbst Personen mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Berufsabschluss häufig einer nicht pädagogischen Tätigkeit nachgehen oder gar nicht erwerbstätig sind (Lokhande 2025, S. 10). Ein möglicher Grund hierfür könnte der i.d.R. obligatorische Prozess der Anerkennung im Ausland erworbener pädagogischer Abschlüsse sein, der sich unter Umständen als erster Stolperstein auf dem Weg zu einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit im Bereich der Kindertagesbetreuung erweisen kann (Hartwich/Tillmann 2024¹).

Auch die verfügbaren empirischen Kennwerte zeigen, dass sich die ausländischen Arbeits- und Fachkräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, bisher sehr ungleich auf verschiedene Berufsgruppen verteilen (Abb. 8.4; Tab. D8.6). Besonders hoch ist ihr Anteil vor allem in Berufsfeldern mit eher geringeren Qualifikationsanforderungen oder kürzeren Ausbildungszeiten. Im – trotz der jüngst zu beobachtenden nahezu flächendeckenden Öffnung der Personalverordnungen und Fachkräftekataloge (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024) – vergleichsweise stark regulierten Feld der Kindertagesbetreuung fällt der Anteil ausländischer Fach- und

Arbeitskräfte 2024 dementsprechend mit 6% erwartungsgemäß eher gering aus. Damit liegt der Ausländer:innenanteil nach wie vor deutlich niedriger als beispielsweise auf dem Gesamtarbeitsmarkt (16%).

M4

Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund werden im Mikrozensus (► M2) folgendermaßen definiert: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt 2025). Die Vertriebenen des Zweiten Weltkrieges haben (gemäß Bundesvertriebenengesetz) einen gesonderten Status; sie und ihre Nachkommen zählen daher nicht zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Daneben gibt es noch eine Gruppe von Personen, die mit deutscher Staatsangehörigkeit im Ausland geboren sind und deren beide Eltern mit deutscher Staatsbürgerschaft geboren sind und somit keinen Migrationshintergrund haben.

Im Mikrozensus kann der Migrationshintergrund nur synthetisch, d.h. als abgeleitete Variable bestimmt werden. Bei der Bestimmung wurden die erhobenen Angaben zur Zuwanderung, zur Staatsangehörigkeit sowie zum Geburtsland verwendet (ebd.).

Der in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit verwendete Begriff „Ausländer:innen“ beschreibt im Unterschied dazu alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 GG sind, also keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (Bundesagentur für Arbeit 2018).

1 Hartwich/Tillmann (2024) zudem mit weiterführenden Analysen zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse und deren Relevanz für den Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung.

Um näherungsweise Aussagen über die Gesamtheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (► M4) zu treffen – also beispielsweise auch deutsche Staatsbürger mit Migrationshintergrund –, muss auf die Datengrundlage des Mikrozensus zurückgegriffen werden. In dieser Analyseperspektive zeigt sich, dass diese Personengruppe in der Frühen Bildung anteilig merklich seltener vertreten sind als am Gesamtarbeitsmarkt (27%). Den aktuellsten verfügbaren Mikrodaten aus dem Jahr 2022 zufolge beträgt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der Kindertagesbetreuung etwa 19%. Obwohl dieser Anteilswert in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 141), ist diese Personengruppe in der Frühen Bildung weiterhin eher unterrepräsentiert. Eine Betrachtung der ausgewählten Referenzberufe ergibt, dass der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund aktuell lediglich bei den „Primarstufenlehrkräften“ mit 12% deutlich geringer ausfällt (Tab. D8.7).

8.3 Berufliche Mobilität

Berufliche Mobilität – Zugänge und Abgänge

Zuletzt sind mehr Personen in den Bereich der Kindertagesbetreuung eingemündet als ausgeschieden.

Die Dynamiken des Teilarbeitsmarkts „Frühe Bildung“ zeichnen sich durch eine Vielzahl von Bewegungen aus, die im Rahmen einer aggregierten Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung und soziodemografischen Zusammensetzung häufig nicht sichtbar werden. So verbirgt sich hinter den reinen Bestandszahlen zu vorge definierten Stichtagen, die mitunter einen eher statischen Eindruck vermitteln, ein durchaus vielschichtiges Bild an Wechselbewegungen und Übergängen. Diese umfassen Fachkräfte, die das Arbeitsfeld sowohl vorübergehend oder dauerhaft verlassen als auch innerhalb des Arbeitsfelds (die Einrichtung oder den Arbeitgeber) wechseln oder gänzlich neu hinzukommen.

Ein Teil dieser auch als berufliche Mobilität zu bezeichnenden Dynamik lässt sich mit den Daten der Beschäftigungsstatistik nachzeichnen (► M5). Demnach wurden 2023 rund 250.100 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsuntergruppe „Kinderbetreuung und Erziehung“ aufgenommen. Mehr als die Hälfte dieser Stellen – circa 131.200 Fälle – entfielen

auf bereits zuvor in diesem Berufsfeld tätige Personen (sogenannte *Stayer*). Dies zeigt, dass die Mehrheit der Fachkräfte auch bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses dem Berufsfeld treu blieb. Darüber hinaus nahmen etwa 71.000 zuvor in einem anderen Beruf tätige Personen eine Tätigkeit im Bereich Kinderbetreuung und Erziehung auf (sogenannte *Movers-in*). Die restlichen circa 47.800 neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse entfielen auf Personen, die entweder zuvor keine oder zu mindest schon länger keine Beschäftigung hatten („Neu-Eintritte“) (Abb. 8.5; Tab. D8.8).

M5

Berufliche Mobilität

Mobilitätsprozesse werden in der Beschäftigungsstatistik beim Wechsel einer Beschäftigung über einen Vergleich des Berufs im neuen mit dem Beruf im vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis festgestellt, wobei Letzteres entweder im selben Berichtszeitraum oder in der weiter zurückliegenden Vergangenheit beendet worden sein kann. Im Gegensatz zu den Bestandsdaten der Beschäftigungsstatistik werden begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse zeitraumbezogen ausgewertet. Während beim Bestand an Beschäftigten eine Person – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse – zum Stichtag nur einmal gezählt wird (Personenkonzept), kann im Zusammenhang mit den Mobilitätsdaten eine Person durchaus mehrfach gezählt werden (Fallkonzept), wenn sie nämlich im Betrachtungszeitraum mehr als ein Beschäftigungsverhältnis beginnt bzw. beendet.

Ein Wechsel wird als berufliche Mobilität betrachtet, wenn der Einstiegsberuf im neuen Beschäftigungsverhältnis nicht mit dem Herkunftsberuf im vorherigen Verhältnis übereinstimmt. Wechsel innerhalb eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses werden nicht gezählt. Die Erfassung der Berufe erfolgt über die Betriebe, die verpflichtet sind, die berufliche Tätigkeit ihrer Beschäftigten zur Sozialversicherung zu melden. Grundlage für berufsfachliche Differenzierungen in den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit ist die Klassifikation der Berufe 2010 (KlB 2010). Dabei betreffen die beruflichen Informationen in der Beschäftigungsstatistik immer die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, die sich vom Ausbildungsberuf unterscheiden kann (Bundesagentur für Arbeit 2022).

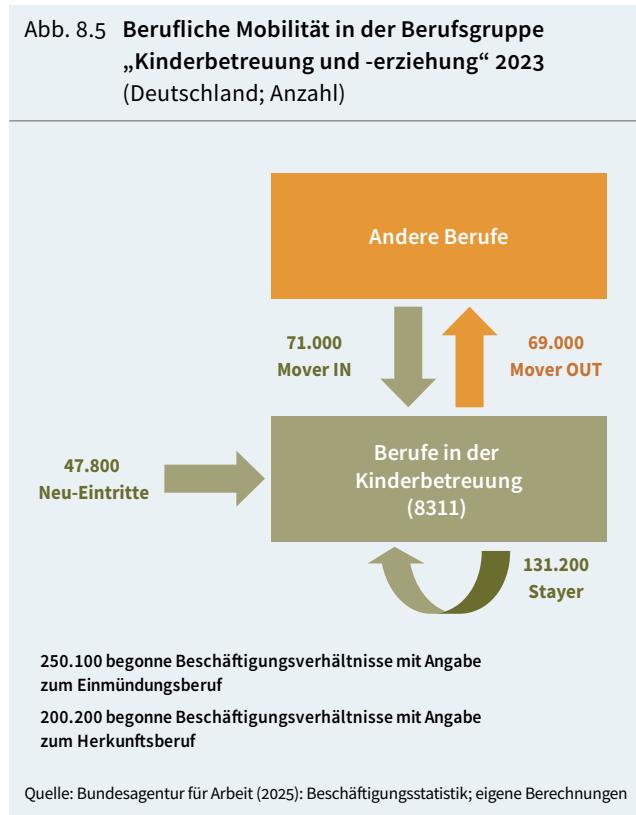
Ein Perspektivwechsel mit Fokus auf die Herkunftsberufe der Beschäftigten ermöglicht zudem die Analyse, wie viele Fachkräfte im Rahmen von Mobilitätsprozessen aus dem Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung ausgeschieden sind. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 200.200 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von Personen begonnen, deren vorherige Tätigkeit im Bereich Kinderbetreuung und Erziehung lag. Von diesen blieben die genannten 131.200 Personen dem Berufsfeld erhalten. Besonders relevant sind in diesem Kontext jedoch jene Personen, die das Tätigkeits-

feld „Kinderbetreuung und Erziehung“ beim Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis verlassen haben (sogenannte *Movers-out*). Dies betrifft rund 69.000 Personen, die beim Jobwechsel auch ihren Beruf gewechselt haben.

Die in Bezug auf den Gesamtbestand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse daraus resultierende (Mover-Out) Mobilitätsrate² von 7% legt nahe, dass nicht übermäßig viele der Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung eine neue Beschäftigung aufgenommen und dabei das Arbeitsfeld gewechselt haben. Allerdings kommt es hier zu Unterschieden nach dem Anforderungsniveau: So liegt die Mobilitätsrate bei Personen, die eine Helfertätigkeit in diesem Bereich ausüben, mit 24% deutlich höher als bei den Fachkräften mit nur 5%.

Das Moversaldo, also die Differenz zwischen den 71.000 *Movers-in* und den 69.000 *Movers-out*, gestaltet sich somit relativ ausgeglichen: Mit einem leichten Plus von etwa 2.000 Personen sind etwas mehr Arbeits- und Fachkräfte eingemündet als ausgeschieden.

Abb. 8.5 Berufliche Mobilität in der Berufsgruppe „Kinderbetreuung und -erziehung“ 2023 (Deutschland; Anzahl)



Verbleib ausgebildeter Erzieher:innen

Rund 85% der ausgebildeten Erzieher:innen arbeiten in einem ausbildungsadäquaten Tätigkeitsfeld.

Neben den jährlich zu beobachtenden Wechselbewegungen stellt sich die Frage, ob die ausgebildeten Fachkräfte generell in fachaffine Arbeitsfelder einmünden oder ob ein nennenswerter Teil dieser Personen nachfolgend in gänzlich anderen Tätigkeitsbereichen vorzufinden ist und damit das Arbeitsfeld bzw. das Segment der sozialen Berufe verlässt. Um diese Frage zu beantworten, bietet sich ein genauerer Blick auf die ausgebildeten Erzieher:innen an, die seit jeher die mit Abstand größte Berufsgruppe im System der Kindertagesbetreuung repräsentieren. Diese können im Mikrozensus anhand der Erhebung des höchsten Ausbildungsabschlusses über die Kategorie „Ausbildungsstätten/Schulen für Erzieher:innen“ erfasst werden.

Auf diese Weise ließen sich im Datenjahr 2022 etwa 608.800 aktuell erwerbstätige Personen mit einem entsprechenden Abschluss auf dem gesamten deutschen Arbeitsmarkt identifizieren. Hiervon waren zum Befragungszeitpunkt mit etwa 453.900 bzw. 75% die allermeisten im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung tätig. Weitere 49.200 (8%) arbeiteten in einem der übrigen Arbeitsfelder im Bereich „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“. Immerhin noch 3% der ausgebildeten Erzieher:innen finden sich in der Ganztagsbetreuung an Grundschulen (Tab. D8.9).

Allein in diesen drei genannten Berufsgruppen bzw. Arbeitsbereichen, die aufgrund der generalistischen Ausbildungskonzeption für Erzieher:innen allesamt als ausbildungsadäquate Beschäftigungsfelder gelten, sind damit rund 85% der aktuell erwerbstätigen Erzieher:innen tätig. Die übrigen als Erzieher:in identifizierbaren erwerbstätigen Personen verteilen sich mit teils sehr geringen Anteilswerten von bis zu 1,4% auf eine Vielzahl vornehmlich fachfremder Berufsgruppen.

Aufgrund der zuletzt äußerst günstigen Beschäftigungsperspektiven für ausgebildete Erzieher:innen im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ist davon auszugehen, dass es inzwischen kein wesentliches Potenzial der Rückgewinnung aus anderen Arbeitsfeldern geben dürfte, da sich der Großteil dieser anderweitig Tätigen wohl nicht mangels Beschäftigungsmöglichkeiten für eine solche Tätigkeit entschieden hat.

2 Movers-out eines bestimmten Herkunftsberufs bezogen auf den Bestand der Beschäftigungsverhältnisse mit diesem Herkunftsberuf.

8.4 Beschäftigungsbedingungen

Teilzeitbeschäftigung

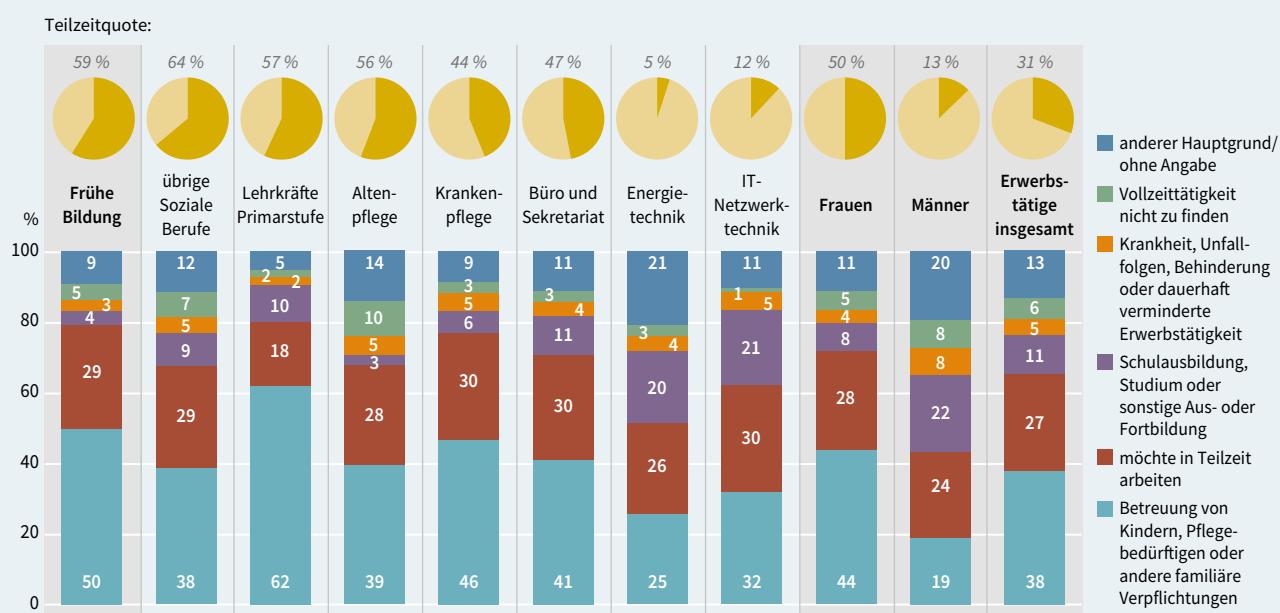
**Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Frühen Bildung arbeitet in Teilzeit (59%).
In den seltensten Fällen ist dies ungewollt.**

Obwohl in den letzten Jahren auch die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Männer zugenommen hat, stellen weibliche Erwerbstätige immer noch den Großteil der Teilzeitbeschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Diesem Trend folgend weist die Frühe Bildung als eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsfelder – wenig verwunderlich – eine vergleichsweise hohe Teilzeitquote auf. Im Jahr 2024 arbeiteten laut Beschäftigungsstatistik etwa 59% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung in einem Arbeitsverhältnis mit reduzierter Stundenanzahl (Abb. 8.6; Tab. D8.10). Teilzeitbeschäftigungen sind in Ostdeutschland noch einmal deutlich häufiger vorzufinden als in Westdeutschland (Kap. 2.5).

Insgesamt liegt die Teilzeitquote in der Frühen Bildung auf einem ähnlichen Niveau wie bei den Primarstufenehrkräften (57%) oder in den übrigen sozialen Berufen (64%). Im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen insgesamt, bei denen sich das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit mit 50:50 sehr ausgewogen darstellt, erweist sich die Teilzeitquote in den genannten Berufsgruppen jedoch als leicht überdurchschnittlich. Bei den erwerbstätigen Männern insgesamt bleibt hingegen die herkömmliche Vollzeitbeschäftigung nach wie vor das dominierende Erwerbsmodell. So arbeiten rund 87% der erwerbstätigen Männer insgesamt in einer Tätigkeit mit 39 oder mehr Stunden.

Einblicke in die Beweggründe für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung liefert der Mikrozensus. Laut diesem waren die Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen oder behinderten Personen sowie andere persönliche und familiäre Verpflichtungen mit zusammengenommen 50% der Beschäftigten in der Frühen Bildung der Hauptgrund für die Wahl einer Teilzeitstelle. Ein weiteres Drittel gab an, aus eigenem Wunsch in einem Teilzeitbeschäftigung verhältnis zu arbeiten (29%). Dahingegen spielen fehlende Vollzeitstellen (5%) oder Bildungs- bzw. Weiterbildungsaktivitäten (4%) nur eher untergeordnete Rollen.

Abb. 8.6 Teilzeitquote (2024)^{1,2} und Gründe für Teilzeitbeschäftigung (2022)³ in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen (Deutschland; in %)



1 Beschäftigungsstatistik: inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, Beamte und Selbstständige; Stichtag: 30.06.

2 Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte (Schulstatistik Stand: 2023/2024).

3 Mikrozensus: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit.

Diese Begründungsmuster legen somit nahe, dass unfreiwillige Teilzeitarbeit in der Frühen Bildung offenbar gegenwärtig nur wenig verbreitet ist. Vor allem scheinen persönliche Präferenzen und familiäre Verpflichtungen – wie generell in vornehmlich weiblich besetzten Arbeitsfeldern – die zentrale Rolle bei der Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit zu spielen. Im Kontrast dazu benennen lediglich 19% der ohnehin deutlich seltener in Teilzeit beschäftigen Männer familiäre Gründe als Ursache für ihre reduzierte Arbeitszeit. Bildungsaktivitäten spielen mit einem Anteil von 22% dagegen eine deutlich größere Rolle als bei den erwerbstätigen Frauen (Tab. D8.10).

Beschäftigungsumfang

Trotz hoher Teilzeitquote liegt der durchschnittliche Beschäftigungsumfang in der Frühen Bildung mit 32,5 Stunden auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

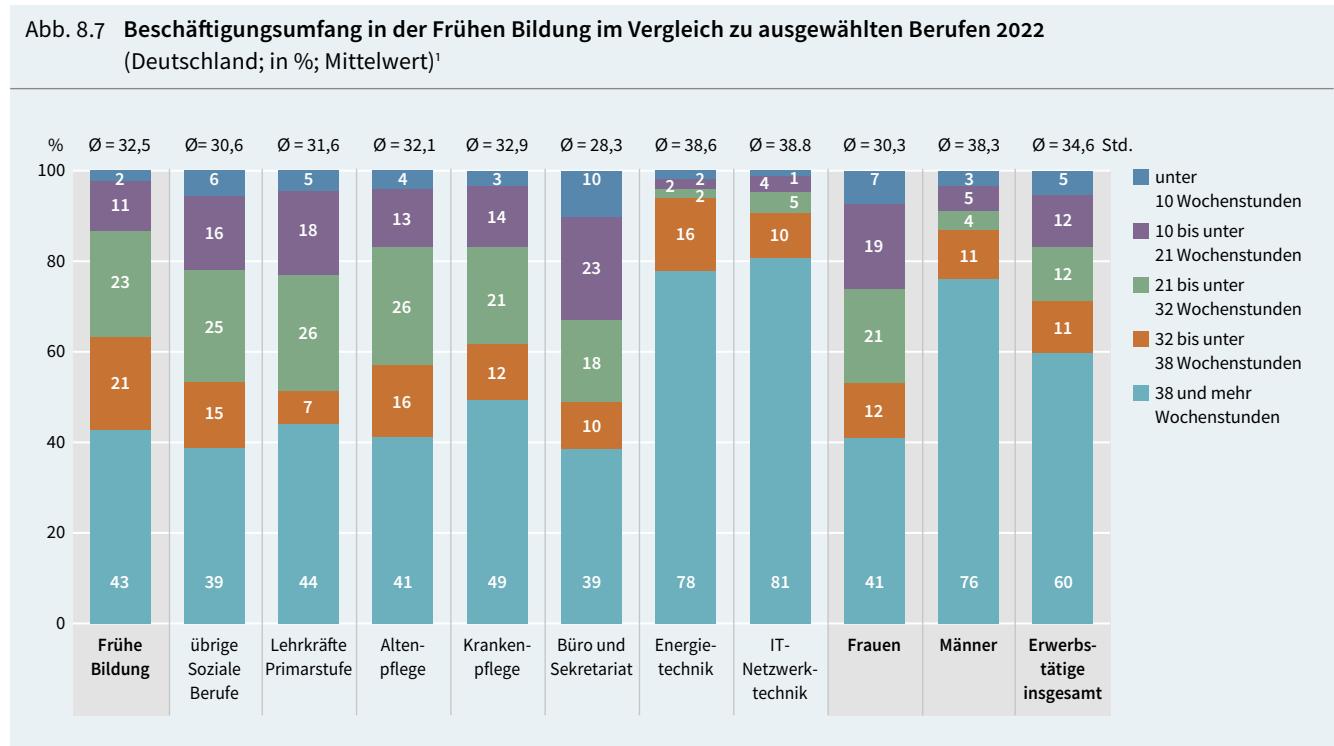
Hinter dem Konzept der Teilzeitbeschäftigung steckt jedoch deutlich mehr als das gängige Bild eines homogenen Modells, das meist mit einer konventionellen Halbtagsstelle assoziiert wird. Längst umfasst diese Beschäftigungsform eine Vielzahl teils sehr heterogener

Arbeitszeitmodelle. Das Spektrum reicht von Beschäftigungsverhältnissen, die sich in Bezug auf Aufgabenprofile, Karrieremöglichkeiten oder Einkommensperspektiven häufig nur wenig von einer Vollzeitbeschäftigung unterscheiden, bis hin zu den genannten klassischen Halbtagsstellen sowie eher geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit zehn oder weniger Wochenstunden.

Folglich ist die verhältnismäßig hohe Teilzeitquote in der Frühen Bildung für sich genommen noch kein ausreichendes Kriterium, um die qualitativen Aspekte der dieser Tätigkeitsform zuzuschreibenden Arbeitsplätze hinreichend zu beschreiben. Eine vertiefende Analyse der Beschäftigungsumfänge unter Verwendung der Mikrozensus-Daten aus dem Jahr 2022 (Abb. 8.7; Tab. D8.11) ergänzt daher die zuvor skizzierten Befunde zur Verbreitung der Teilzeittätigkeiten wie folgt:

- Im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei 32,5 Stunden – deutlich unter der durchschnittlichen Arbeitszeit von 38,3 Stunden bei den überwiegend in Vollzeit tätigen Männern, jedoch nur etwa zwei Stunden unter dem Durchschnitt des Gesamtarbeitsmarkts von 34,6 Stunden). Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang liegt somit auf einem vergleichsweise hohen Niveau für ein Arbeitsfeld, in dem vornehmlich weibliche Beschäf-

Abb. 8.7 Beschäftigungsumfang in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2022
(Deutschland; in %; Mittelwert)¹



1 Grundgesamtheit: Erwerbstätige ohne Auszubildende, Praktikant:innen sowie ohne Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit.
Beschäftigungsumfang: Normalerweise geleistete Arbeitszeit je Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2022 eigene Berechnungen

tigte arbeiten. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erwerbstätiger Frauen insgesamt beträgt 30,3 Stunden, und in der Berufsgruppe „Büro und Sekretariat“ liegt die durchschnittliche Arbeitszeit bei lediglich 28,3 Stunden.

- Zählt man neben herkömmlichen Vollzeittätigkeiten auch vollzeitnahe Stellen mit mehr als 32 Wochenstunden zu einem erweiterten Typus von (weiblicher) Vollzeiterwerbstätigkeit hinzu, wären immerhin 63% der Beschäftigten in der Frühen Bildung in Vollzeit bzw. vollzeitnah angestellt. Ein weiteres Viertel (23%) arbeitet in Teilzeitvarianten mit 21 bis 32 Stunden. Nur 11% haben eine Wochenarbeitszeit von 10 bis unter 21 Stunden, während Stellen mit weniger als zehn Stunden mit einem Anteil von lediglich 2% kaum ins Gewicht fallen.

Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit

Das Personal in der Kindertagesbetreuung ist größtenteils zufrieden mit seinem aktuellen Beschäftigungsumfang. Allerdings würden mehr Personen ihre Arbeitszeit reduzieren als aufstocken.

Mit den vorhandenen Beschäftigungsumfängen scheinen die Beschäftigten in der Frühen Bildung weitestgehend zufrieden zu sein. Laut Mikrozensus möchten rund 90% der in diesem Bereich Tätigen ihre derzeitige Arbeitszeit beibehalten. Lediglich 3% würden bei entsprechender Gehaltsanpassung mehr arbeiten, während 7% auch bei damit einhergehenden Lohneinbußen ihre Arbeitszeit reduzieren möchten (Tab. D8.12).

Beschäftigte mit einem Mehrarbeitswunsch sind im Mittel mit einem unterdurchschnittlichen Beschäftigungsumfang von 26,8 Stunden pro Woche tätig und würden nach eigener Einschätzung ihre Wochenarbeitszeit um 8,7 Stunden auf dann durchschnittlich insgesamt 35,5 Wochenarbeitsstunden erhöhen.

Dieser Personengruppe stehen rund 34.600 Arbeitnehmer:innen gegenüber, die ihren Beschäftigungsumfang tendenziell eher reduzieren würden – auch unter Berücksichtigung der damit verbundenen Gehaltseinbußen. Mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 36,1 Stunden liegen die Arbeitszeiten dieser Personen häufig bereits im Bereich von Vollzeit- oder vollzeitnahen Stellen. Diese würden sie um 7,7 Stunden pro Woche verringern.

Die direkte Gegenüberstellung zeigt: Die Realisierung der Wünsche nach einer Erhöhung des Beschäftigungsumfangs könnte durchaus ein zusätzliches Potenzial an Vollzeitäquivalenten schaffen. Gleichzeitig würde die von deutlich mehr Beschäftigten gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit in einem ähnlich hohen Stundenumfang jedoch zu einem deutlich gravierenderen Rückgang von Vollzeitäquivalenten führen. Insgesamt ergäbe sich bei einer vollständigen Realisierung aller Veränderungswünsche somit ein deutlicher Nettoverlust verfügbarer Arbeitskapazitäten.

Diese Werte sind jedoch zunächst als rein rechnerische Größen zu betrachten, einerseits weil die Gruppe der Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt- und Haushaltsstatistiken – die verschiedensten Erhebungsinteressen sowie einer größeren Bandbreite an Teilarbeitsmärkten und Arbeitsfeldern gerecht werden müssen – nicht so trennscharf zu erfassen sind wie in der Kinder- und Jugendhilfestatistik. Andererseits wird es mehr oder minder triftige Gründe geben, warum die bestehenden Wünsche nach Veränderungen der Arbeitszeit bislang nicht umgesetzt worden sind. Insbesondere vor dem Hintergrund der seit Jahren angespannten Personalsituation in der Frühen Bildung stellt sich in erster Linie die naheliegende Frage, warum das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial durch Mehrarbeitswünsche bisher ungenutzt blieb. Die vorliegenden Daten liefern hierzu keine klaren Antworten. Mögliche Erklärungsansätze könnten jedoch in regional unterschiedlichen Bedarfslagen sowie strukturellen Hindernissen innerhalb der Einrichtungen selbst liegen – beispielsweise eingeschränkte Öffnungszeiten, die vollzeitnahe oder Vollzeit-Arbeitsverhältnisse erschweren. Demgegenüber finden sich unter den Personen mit einem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung vermutlich auch Beschäftigte, die ihren aktuell höheren Beschäftigungsumfang aufgrund der schwierigen Personalsituation und zur Sicherstellung des Betreuungsangebots angenommen oder beibehalten haben – obwohl dies nicht unbedingt ihren persönlichen Präferenzen entspricht.

Befristung

Weniger als jede zehnte erwerbstätige Person in der Frühen Bildung (8,6%) hat einen befristeten Arbeitsvertrag.

Beim Thema Befristung in der Frühen Bildung sind vor allem drei Aspekte von Bedeutung: erstens das außergewöhnliche Personalwachstum der letzten Jahre, das

zahlreiche Neueinstellungen mit sich brachte,³ zweitens die vermehrte Entstehung projektbezogener Stellen im Zuge der Wachstumsdynamik und der Diversifizierung der Angebotsstrukturen, wie beispielsweise in den Sprach-Kitas, die oft mit zeitlich begrenzten Beschäftigungsperspektiven verbunden sind, und drittens die stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation in diesem Arbeitsfeld, die sich u.a. in einer hohen Zahl von Elternzeitvertretungen zeigt. Zum Zeitpunkt des Mikrozensus 2022 befanden sich etwa 25.200 Personen mit einem Erzieher:innenabschluss im Mutterschutz oder in Elternzeit. Auch wenn nicht alle dieser Personen zuvor in einer Kindertageseinrichtung tätig waren und diese Zahl nur eine Qualifikationsgruppe – wenn auch die größte – im Arbeitsfeld abbildet, liefert sie dennoch einen Hinweis auf den hohen Bedarf befristeter Vertretungslösungen in diesem Bereich (Tab. D8.13).

Im Zusammenwirken dieser und weiterer Faktoren lag 2022 die Befristungsquote in der Frühen Bildung bei 8,6% (Tab. D8.13). Allerdings zeigen die diesbezüglichen Analysen auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass es je nach Tätigkeitsebene deutliche Unterschiede bei der Befristungshäufigkeit geben kann. So sind Beschäftigte mit Leitungsfunktion fast ausschließlich mit unbefristeten Verträgen ausgestattet, während dies bei Förderkräften und gruppenübergreifend Tätigen deutlich seltener der Fall ist (Kap. 2.5).

Eine solcher Grad an Differenzierung ist mit den verfügbaren Arbeitsmarktdaten nicht abbildbar, dafür jedoch der Vergleich mit anderen Berufsgruppen und dem Gesamtarbeitsmarkt. Hiernach lag die Befristungsquote in der Kindertagesbetreuung zuletzt etwa so hoch wie bei den Erwerbstägigen insgesamt (8,8%) oder in der Berufsgruppe Büro und Sekretariat (8,1%), aber weiterhin deutlich unter dem entsprechenden Wert in den übrigen sozialen Berufen (13,5%) (Tab. D8.13).

Ob die befristet Beschäftigten nach dem Auslaufen ihrer Befristung aus dem Betrieb ausscheiden oder in eine befristete oder unbefristete Anschlussbeschäftigung übergehen, ist nicht bekannt. Im Kontext des kontinuierlich hohen Personalbedarfs und der seit vielen Jahren äußerst niedrigen berufsspezifischen Arbeitslosenquote im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung dürfte die Chance auf eine Anschlussbeschäftigung – sei es beim aktuellen oder einem anderen Arbeitgeber – für die meisten Betroffenen in den letzten Jahren eher hoch ausgefallen sein.

³ Die Befristungsquoten bei neu hinzugekommenem Personal liegen in der Regel deutlich über dem Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung (Gürtzen u.a. 2024).

Entgelte

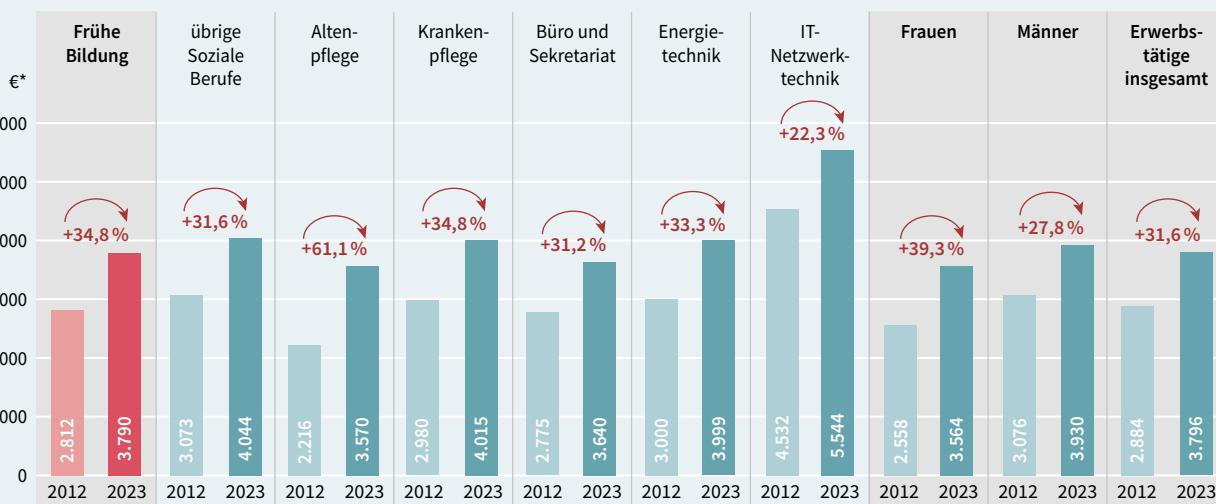
Die Gehälter in der Frühen Bildung sind zwischen 2012 und 2023 im Vergleich mit den Erwerbstägigen insgesamt (32%) mit 35% leicht überdurchschnittlich gestiegen.

Trotz der heterogenen Trägerlandschaft bildet der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) weiterhin die zentrale Referenzfolie für die Entlohnung von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe. Bei einem öffentlichen Träger beschäftigte und im pädagogischen Gruppendienst tätige Erzieher:innen werden in der Regel in die Entgeltgruppe 8a eingruppiert. Das Bruttoeinstiegsgehalt in dieser Entgeltgruppe liegt aktuell bei etwa 3.412 EUR und kann mit steigender Berufserfahrung bis auf rund 4.542 EUR ansteigen. Ausgebildete Kinderpfleger:innen werden normalerweise in die Entgeltgruppe S3 eingestuft und können damit ein durchschnittliches Bruttoeinstiegsgehalt von etwa 3.035 EUR bei der Ausübung einer Vollzeittätigkeit erwarten.

Zusätzliche Informationen zu den durchschnittlichen Monatsbruttogehältern des pädagogischen Personals in öffentlichen Bildungseinrichtungen sind in der Personalstandstatistik des öffentlichen Diensts verfügbar. Im Bundesdurchschnitt verdienen Beschäftigte in der öffentlichen Kindertagesbetreuung etwa 4.000 EUR brutto im Monat, was deutlich unter dem Gehalt anderer Bildungsbereiche liegt. Lehrkräfte an öffentlichen Grundschulen erhalten im Durchschnitt rund 5.800 EUR, während angestellte oder verbeamtete Lehrkräfte an weiterführenden Schulen sogar etwa 6.700 EUR erwarten können (Statistisches Bundesamt 2023, S. 43).

Informationen zu den Verdienstmöglichkeiten in der Frühen Bildung, einschließlich Beschäftigter außerhalb des öffentlichen Diensts und ohne Tarifbindung, liefert die Entgeltstatistik (Abb. 8.8; Tab. D8.14). Laut dieser lag der Median des Bruttomonatsentgelts für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2023 bei 3.790 EUR – ein Anstieg von etwa 35% im Vergleich zu 2012 (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Damit entsprach das durchschnittliche Einkommen in der Frühen Bildung nahezu exakt dem Medianwert aller Erwerbstägigen (3.796 EUR). Allerdings liegt es unter dem Durchschnittsverdienst der „übrigen sozialen Berufe“ (4.044 EUR), wobei im Unterschied zum Kita-Bereich die Schichtzulagen eine große Rolle spielen dürften. Trotz des leicht überdurchschnittlichen Einkommenszuwachses in

Abb. 8.8 Bruttonomentsentgelte der Vollzeitbeschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2023 (Deutschland; Median; Veränderung in %)¹



*Median des Bruttonomentsentgelts in Euro

1 Bruttonomentsentgelte für die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in der Kerngruppe. Stichtag: 31.12. 2012 Geschlecht: Daten vor der Revision.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013, 2025b): Entgeltstatistik; eigene Berechnungen

der Frühen Bildung lassen sich keine eindeutigen Hinweise auf eine überdurchschnittliche Bezahlung durch Leistungszulagen seitens der Arbeitgeber aus den Daten ablesen (Fuchs-Rechlin u.a. 2022). Oder anders formuliert: Die Einkommenszugewinne in der Frühen Bildung vor einigen Jahren scheinen sich inzwischen wieder nivelliert zu haben. Alten- und Krankenpflege haben wieder aufgeholt, bildungsnahe Berufe und die übrigen sozialen Berufe (mit einem höheren Akademisierungsanteil) werden seit jeher besser bezahlt.

8.5 Arbeitslosigkeit – offene Stellen – Personalengpässe

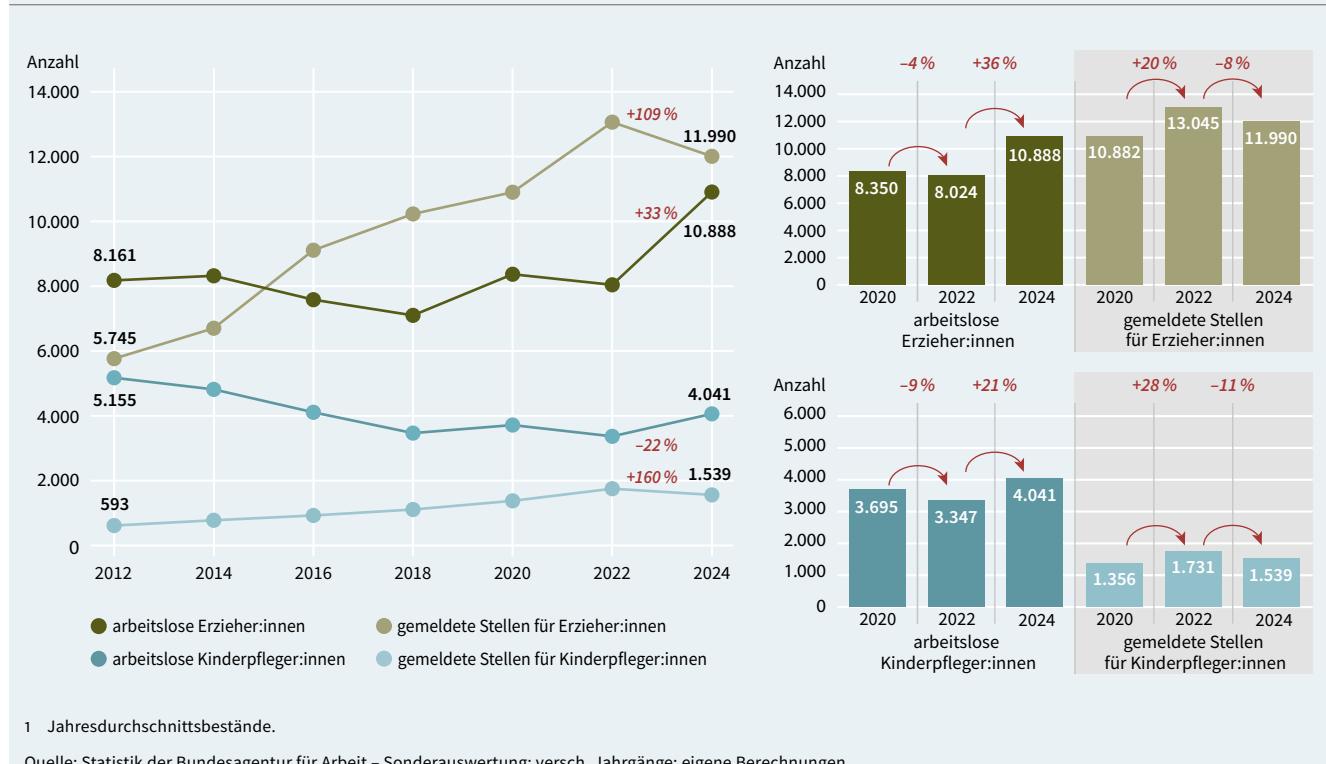
Trotz eines leichten Anstiegs der Arbeitslosenzahlen liegt die berufsspezifische Arbeitslosenquote für den Beruf Erzieher:in in allen Ländern auf einem Niveau, bei dem weiterhin von einer Vollbeschäftigung gesprochen werden muss.

Angesichts eines nahezu ausgeschöpften Arbeitskräftepotenzials gestaltet sich die Suche nach geeignetem Personal bzw. Fachkräften in den letzten Jahren anhaltend schwierig. Infolgedessen war eine wachsende Anzahl an

Kindertageseinrichtungen zuletzt nicht mehr in der Lage, offene Stellen mangels (geeigneter) Bewerber:innen zeitnah zu besetzen. Dies bestätigen auch die Befunde des ERiK-Surveys: Nahezu jede vierte Leitungskraft (23%) gab an, dass offene Stellen für das pädagogische Personal in ihrer Einrichtung mangels Bewerbungen bereits sechs Monate oder länger nicht besetzt werden konnten (Wenger u.a. 2022, S.107).

Wie knapp und zugleich begehrte die Ressource Fachkraft in der Frühen Bildung mittlerweile ist, zeigt sich seit Jahren sehr deutlich am Verhältnis der als offen gemeldeten Stellen und der Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen mit einem entsprechenden Zielberuf. 2024 befanden sich ungefähr 13.500 gemeldete sozialversicherungspflichtige unbesetzte Stellen für pädagogische Tätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung im Bestand der Bundesagentur für Arbeit (Abb. 8.9; Tab. D8.14) (► M6). Obwohl die Zahl der gemeldeten Stellen im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen war (-0,4%), lag sie immer noch fast doppelt so hoch wie zehn Jahre zuvor (2014: 7.400). Ebenfalls angestiegen ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen, die eine Tätigkeit in diesem Bereich suchen. Nach einer Phase kontinuierlicher Abnahme hat sich ihre Zahl zwischen 2014 und 2024 um 33% erhöht. Dies ist jedoch insbesondere auf die Entwicklung der letzten zwei Jahre zurückzuführen (Abb. 8.9; Tab. D8.15).

Abb. 8.9 Gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen und Arbeitslose mit dem Zielberuf Erzieher:in und Kinderpfleger:in 2012 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)¹



1 Jahresdurchschnittsbestände.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Sonderauswertung; versch. Jahrgänge; eigene Berechnungen

Besonders drastisch gestaltet sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation nach wie vor bei der Berufsgruppe der Erzieher:innen.⁴ Da diese Gruppe seit jeher das zentrale Qualifikationsprofil für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung darstellt, verwundert es nicht, dass sich rund 12.000 bzw. 88% der insgesamt etwa 13.500 Stellenofferten an Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Erzieher:in richteten. Diesen Stellenangeboten standen 2024 jedoch nur ungefähr 10.900 arbeitslos gemeldete Personen mit dem entsprechenden Zielberuf⁵ gegenüber.

Obgleich sich die Zahl der gemeldeten Stellen zuletzt deutlich reduzierte (2022: 13.045) und zugleich auch die der arbeitslos gemeldeten Personen mit einem entsprechenden Zielberuf nach Jahren kontinuierlichen Rückgangs sichtbar anstieg (2022: 8.024), gibt es aktuell immer noch mehr gemeldete Stellen für Erzieher:innen als potenziell zeitnah aus der Arbeitslosigkeit rekrutierbare

Arbeitnehmer:innen. Werden zusätzlich die nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden⁶ in diese Rechnung einbezogen, dann stehen 100 gemeldeten unbesetzten sozialversicherungspflichtigen Stellen zwar immerhin etwa 480 Arbeitsuchende gegenüber. Da jedoch schätzungsweise nur rund jede zweite offene Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird (Bundesagentur für Arbeit 2025a, S. 15), deutet auch dieses Verhältnis nicht auf eine substantielle Entspannung bei den Personalengpässen hin. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird der Beruf Erzieher:in weiterhin als Engpassberuf geführt (Bundesagentur für Arbeit 2025c).

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass sich hinter dieser Gesamtbetrachtung bundeslandspezifisch durchaus verschiedene Entwicklungslinien verbergen. So ist beispielsweise in den ostdeutschen Ländern Thüringen (+84%), Sachsen (+68%) und Sachsen-Anhalt (+37%) die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Erzieher:innen in den letzten zwei Jahren überdurchschnittlich stark angestiegen. Dies könnte unter Umständen ein erstes Anzeichen für einen Zusammenhang mit den stark zurückgegangenen Geburten und den damit einherge-

4 In den Berufsbezeichnungen „Erzieherin bzw. Erzieher“ und „Kinderpflegerin bzw. Kinderpfleger“ sowie „Sozialpädagogische Assistentin“ sind jeweils auch gleichwertige Berufsausübungsformen inbegriffen. Im Folgenden werden vereinfachend nur die Bezeichnungen Erzieher:in und Kinderpfleger:in verwendet. Weitere Informationen zur Zuordnung finden sich bei der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit 2025, S. 24).

5 Ob es sich dabei in allen Fällen um examinierte ausgebildete Erzieher:innen handelt, lässt sich nicht mit Gewissheit sagen, da die Angaben lediglich den Zielberuf der arbeitslos gemeldeten bzw. arbeitssuchenden Personen adressieren.

6 Zu den nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden zählen u.a. Personen, die sie sich wegen auslaufender Arbeitsverträge frühzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit melden oder in Kürze ihre Ausbildung abschließen (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 15).

henden Kita- und Gruppenschließungen bzw. Gruppenverkleinerungen in diesen Ländern sein (Kopp u.a. 2025; Böwing-Schmalenbrock 2025). Diesbezügliche Entwicklungen sind jedoch kein spezifisch ostdeutsches Phänomen. So ist die Zahl der arbeitslosen Erzieher:innen auch in Westdeutschland, zuletzt vor allem in Nordrhein-Westfalen (+41%) und Hessen (+46%), merklich angestiegen.

M6

Arbeitslosenstatistik

Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst nach dem Konzept der „registrierten Arbeitslosigkeit“ Personen, die sich (1) persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben, (2) vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, (3) den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeiten dürfen, arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, (4) in der Bundesrepublik Deutschland wohnen und (5) eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Bei den Berufsangaben in der Arbeitslosenstatistik ist zu beachten, dass es sich nicht um eine Angabe zu einer bereits einmal ausgeübten Tätigkeit oder einer erworbenen Qualifikation handelt, sondern um eine Auskunft zu einer gewünschten Tätigkeit.

Die Tendenz entwickelt der einschlägigen berufsfachschulischen Qualifikationen ähnelt weitgehend der des Erzieher:innenberufs. Im Zehn-Jahres-Vergleich sind eine Abnahme der Arbeitslosenzahlen und eine Zunahme der Stellenangebote zu verzeichnen. So ist die Zahl der Arbeitslosen mit einem entsprechenden Zielberuf zwischen 2014 und 2024 um etwa 1.100 auf insgesamt rund 4.000 Personen zurückgegangen, während die Zahl der Stellenangebote im selben Zeitraum von rund 800 auf etwa 1.500 angestiegen ist und sich somit annähernd verdoppelt hat. In den letzten zwei Jahren sind jedoch auch hier leicht gegenläufige Entwicklungen zu beobachten (Tab. D8.13).

Insgesamt ist das Verhältnis von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden zu gemeldeten offenen Stellen bei der Gruppe der Kinderpfleger:innen – jetzt wie auch bereits vor zehn Jahren – deutlich weniger besorgniserregend als bei der Berufsgruppe der Erzieher:innen. Darüber hinaus ist diese Entwicklung insbesondere für den westdeutschen Raum von Relevanz, da die einschlägigen berufsfachschulischen Qualifikationen in Ostdeutschland seit jeher eine randständige Bedeutung haben.

Das Risiko der Arbeitslosigkeit bleibt in der Frühen Bildung trotz der jüngst zu beobachtenden Entwicklungen

in allen Bundesländern äußerst gering. Mit Ausnahme von Hamburg (3,6%) liegt die kombinierte berufsspezifische Arbeitslosenquote für die Berufe Erzieher:in und Kinderpfleger:in zwischen 1,3% in Rheinland-Pfalz und 3,0% in Nordrhein-Westfalen. Diese Werte sind arbeitsmarktpolitisch als Indikator für Vollbeschäftigung zu interpretieren (Bundesagentur für Arbeit 2025). Darüber hinaus sind insbesondere Erzieher:innen – wenn überhaupt – nur kurzzeitig von Phasen der Arbeitslosigkeit betroffen. 2024 waren etwa zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Erzieher:innen weniger als sechs Monate arbeitslos.

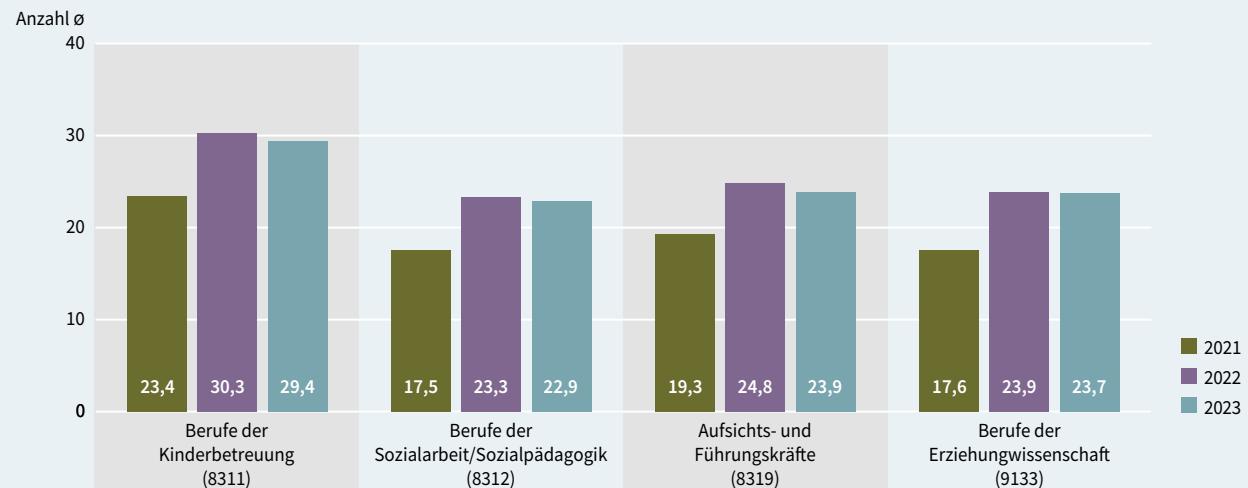
Krankheitsbedingte Fehltage

Krankheitsbedingte Fehltage verschärfen die Personalengpässe in den Einrichtungen. 2023 fielen Beschäftigte in der Kinderbetreuung und -erziehung im Durchschnitt etwa 29 Tage pro Versichertenjahr allein durch die Krankmeldungen bei den Krankenkassen aus.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitsfälle („AU-Fälle“) am Arbeitsplatz haben spätestens seit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie verstärkt Aufmerksamkeit in den Medien erfahren. Obwohl diese – insbesondere bei einem erhöhten Aufkommen – eine wesentliche Herausforderung für die Bewältigung des beruflichen Alltags darstellen können, standen sie in Arbeitsmarktdebatten lange Zeit nicht im direkten Fokus. Dies betrifft in besonderem Maß auch die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, in denen der „Faktor Mensch“ nicht ohne Weiteres zu ersetzen ist. Auch in Kindertageseinrichtungen mit einer vielerorts ohnehin schon angespannten Personallage können krankheitsbedingte Ausfälle schnell zu erheblichen Engpässen führen. Für das vorhandene Personal resultieren daraus mangels alternativer Kompenationsmöglichkeiten häufig höhere Arbeitsbelastungen, die in der Folge weitere Fehlzeiten und Krankschreibungen nach sich ziehen können (DKLK 2024). Infolgedessen kann eine ohnehin mit einer dünnen Personaldecke ausgestattete Kindertageseinrichtung durch ein überdurchschnittliches Ausmaß krankheitsbedingter Fehltage schnell in eine noch stärkere, prekäre Schieflage geraten (Rauschenbach/Hartwich 2024).

Für die Jahre 2021 bis 2023 vorliegenden Daten zeigen für ausgewählte Berufsuntergruppen folgende Befunde: Die durchschnittlichen AU-Tage pro Jahr in den „Berufen der Kinderbetreuung (8311)“ haben sich zwischen 2021 und 2023 deutlich erhöht. Während 2021 pro Versicherungs-

Abb. 8.10 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in einschlägigen Berufen der Kinder- und Jugendhilfe 2021 bis 2023 (Deutschland, Mittelwerte)^{1,2}



1 Ohne Mutterschutz und Kinderkrankenfälle.

2 Werte gewichtet nach Versicherungsjahren (VJ): Nicht alle Mitglieder sind das ganze Jahr über versichert. Deshalb werden ihre Versicherungszeiten in ganze Jahre umgerechnet. Wer z.B. 2023 nur sechs Monate versichert war, zählt 0,5 VJ.

Quelle: Sonderauswertungen der Fehlzeiten der Mitglieder durch Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO); DAK-Gesundheit; Techniker Krankenkasse; Barmer; Knappschaft; IKKclassic; Betriebskrankenkasse (BKK) eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

jahr durchschnittlich etwa 23 Fehltage verzeichnet wurden, stieg diese Zahl auf 29 Tage an. Da sich diese Anstiege von 2021 auf 2022 in allen Berufsgruppen zeigen, können diese Werte – jenseits tatsächlich steigender Krankenzahlen – aber auch in Teilen ein statistischer Effekt der Umstellung auf die elektronische Erfassung der Krankmeldungen sein. Damit zusammenhängen mag zudem, dass die Werte von 2022 auf 2023 nicht mehr weiter gestiegen sind (Abb. 8.10; Tab. D8.16).

Dennoch wird anhand dieser Daten deutlich, dass die höchste Anzahl an AU-Tagen innerhalb der Sozial- und Erziehungsberufe für das Personal in den Kindertageseinrichtungen gemeldet wurde, während die Werte in den anderen Berufsuntergruppen deutlich geringer ausfallen: zuletzt rund 23 Tage in den „Berufen der Sozialarbeit, Sozialpädagogik (8312)“, knapp 24 Fehltage in den „Berufen der Erziehungswissenschaft (9133)“ und ebenfalls circa 24 Tage bei den „Aufsichts- und Führungskräften (8319)“. Dass sich dahinter eine weitere Krisensymptomatik verbirgt, gilt erst recht, wenn man berücksichtigt, dass in diesen Zahlenwerten die gesetzlich geregelten Fristen des Mutterschutzes, die Kinder-Krankengeld-Tage und die krankheitsbedingten Fehltage ohne Krankenschein noch gar nicht enthalten sind. Werden auch diese zusätzlichen Ausfallzeiten berücksichtigt, wird das Thema „akuter Personalausfall“ für den Kita-Alltag noch wesentlich brisanter.

Eine Studie zu Personalausfällen in NRW zeigt, dass die tatsächlichen Ausfallzeiten unter Berücksichtigung dieser und weiterer Ausfallfaktoren deutlich höher ausfallen können. Bei einem vergleichbaren Umfang an AU-Meldungen liegen die angenommenen durchschnittlichen Ausfallzeiten einer Vollzeitfachkraft demnach bei 41 bis 45 Arbeitstagen pro Kindergartenjahr (Autor:innengruppe Forschungsverbund 2025, S. 44). Um potenzielle Personalengpässe infolge dieser Ausfallzeiten zu vermeiden, ist es essenziell, diese bei der Berechnung von Personalschlüsseln und der Bedarfsplanung systematisch einzubeziehen (Strehmel/Viernickel 2022, S. 209).

8.6 Resümee

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung ist bis in die jüngste Vergangenheit weitergewachsen, wenn auch nicht mehr so rasant wie noch Mitte der 2010er-Jahre. Dabei zeigen sich jedoch zunehmend Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während im Osten der Bedarf an Fachkräften – u.a. aufgrund der zuletzt stärker als erwartet gesunkenen Geburtenzahlen (Olszenka u.a. 2025) – weitgehend gedeckt zu sein scheint, dürfte sich die angespannte Personalsituation in vielen Teilen Westdeutschlands kurz- bis mittelfristig weiter zu spitzen.

Diese unterschiedlichen Entwicklungslinien könnten perspektivisch zu einer wachsenden Heterogenität innerhalb der deutschen Kita-Landschaft führen. Es liegt nahe, dass sich diese Unterschiede zukünftig verstärkt auch in den Beschäftigungsbedingungen sowie der Arbeitsmarktsituation für Fachkräfte widerspiegeln könnten. Für eine abschließende Bewertung ist es jedoch derzeit noch zu früh, da die verwendeten statistischen Kennzahlen zwar den aktuellen Stand darstellen, jedoch in ihrer Struktur retrospektiv sind und neue Entwicklungen oft nur mit Verzögerung widerspiegeln.

Die Beschäftigungssituation bundesweit ist weiterhin durch eine hohe Teilzeitquote gekennzeichnet, die jedoch weitgehend den individuellen Präferenzen der Beschäftigten entspricht. Für ein vorwiegend weiblich besetztes Arbeitsfeld fällt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im System der Kindertagesbetreuung dennoch vergleichsweise hoch aus. Daher sind die Potenziale zur Erhöhung der Arbeitszeitumfänge eher begrenzt. Tatsächlich würde die Umsetzung der Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeiten seitens der Beschäftigten zu einem negativen Stundensaldo führen. Um den Bedarf an flexiblen und bedarfsorientierten Arbeitszeiten dennoch besser abzudecken, könnten Jahresarbeitszeitmodelle eine vielversprechende Lösung darstellen. Diese Modelle ermöglichen eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten, in deren Rahmen zeitweilige Überstunden und ein zeitversetzter Ausgleich berücksichtigt werden. Dadurch können sowohl die Anforderungen des Arbeitsfelds als auch die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten besser miteinander in Einklang gebracht werden (Rauschenbach 2024b).

Neben der wenig verbreiteten unfreiwilligen Teilzeit weist u.a. auch das weiterhin äußerst geringe Arbeitslosigkeitsrisiko sowie die überschaubaren Wechselbewegungen aus dem Arbeitsfeld heraus auf die Stabilität und Attraktivität des Tätigkeitsfelds hin. Allerdings signalisieren die überdurchschnittlich hohen Ausfallzeiten sowie verschiedene Studien und mediale Berichterstattungen zur Belastung von Kita-Fachkräften die nach wie herausfordernde Gesamtlage.

Ein Patentrezept zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen im nach wie vor zu erkennenden Spannungsfeld zwischen quantitativen Bedarfen und dem qualitativen Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten ist derzeit nicht in Sicht. Vielmehr ist ein Handeln auf unterschiedlichen Ebenen und an verschiedenen Stellen erforderlich, das sowohl kurzfristige als auch mittel- und langfristige Maßnahmen umfasst (Meiner-Teubner/Pothmann 2024). Und dabei lautet die Zielperspektive, die Frühe Bildung im Interesse der Kinder sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in öffentlicher Verantwortung weiter auszubauen und zu stabilisieren (Rauschenbach 2024b, S. 13).

Die Kita-Landschaft – Blick in eine ungewisse Zukunft

9



Die Kita-Landschaft ist in den letzten zwei Jahrzehnten in einem Ausmaß expandiert, das sowohl in ihrer langen Geschichte ohne Vorbild ist als auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt in diesem Jahrhundert ihresgleichen sucht. Mit zuletzt über 60.000 Kindertageseinrichtungen, in denen fast 770.000 pädagogisch tätige Personen arbeiten und die inzwischen von fast vier Millionen Kindern im ersten Lebensjahrzehnt genutzt werden, ist dieses weit verzweigte Angebot hierzulande zum größten institutionellen Netzwerk für Familien geworden (Rauschenbach 2024a).

Dieser unaufhaltsame Ausbau und Aufstieg der öffentlich organisierten Frühen Bildung wurde in den bisherigen Ausgaben des Fachkräftebarometers Frühe Bildung im letzten Jahrzehnt datenmäßig dokumentiert, aufbereitet und arbeitsmarkt- wie bildungspolitisch eingeordnet. Die hier vorliegende sechste Ausgabe des FKB belegt erneut, dass sich diese Dynamik mit Blick auf das Personal bis in die jüngste Zeit fortgesetzt hat.

Nichtsdestotrotz mehren sich die Anzeichen, dass das ungebremste Wachstum auf ein Ende zusteuert. So wurden 2024 erstmals weniger Kinder in der Kindertagesbetreuung gemeldet (Afflerbach/Meiner-Teubner 2024), sind in den ostdeutschen Kindertageseinrichtungen Rückgänge bei der Platznachfrage ebenso zu beobachten wie erste Anhaltspunkte einer Stagnation beim Personal (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2025; Kopp u.a. 2025). Auch mehren sich im Wochenrhythmus die sorgenvollen Berichte in der ostdeutschen Medienlandschaft zu drohenden Kita-Schließungen aufgrund einer zu geringen Platznachfrage.

Im Wesentlichen hängt die veränderte Sachlage mit den sinkenden Geburtenzahlen zusammen. In Anbetracht dieser neuen Indizien einer Veränderung entpuppt sich die gegenwärtige Lage der Kindertagesbetreuung hierzulande als ausgesprochen widersprüchlich: Auf der einen Seite werden nach wie vor und völlig zurecht – ein Fachkräftemangel, fehlende U3-Plätze und damit einhergehende Krisensymptome wie anhaltende Personalausfälle, Gruppenschließungen und reduzierte Öffnungszeiten moniert, auf der anderen Seite deuten sich erste Risse aufgrund zurückgehender Geburtenzahlen und einem damit zusammenhängender Nachfragerückgang seitens der Eltern an. Diese Gemengelage erweckt den Eindruck von sich zwar vermehrenden, aber zugleich gegenläufigen Krisensymptomen. Dadurch entsteht das Bild einer neuen Unübersichtlichkeit in der Frühen Bildung.

Nachfolgend soll daher der Frage nachgegangen werden, wohin die Reise für die Kita-Landschaft kurz- bis mittelfristig gehen könnte.¹ Dabei ist längst offenkundig, dass sich die Kita-Dynamik zwischen Ost- und Westdeutschland so unterschiedlich entwickelt, dass die beiden Landesteile getrennt betrachtet werden müssen. In Anbetracht dessen wird zunächst die jüngere Geburtenentwicklung nachgezeichnet (*Kap. 9.1*), mit deren Hilfe anschließend perspektivisch die Gesamtalterspopulationen der unter Dreijährigen sowie der Kinder zwischen drei und unter sechs Jahren ins Blickfeld gerückt werden (*Kap. 9.2*), um danach auf dieser Basis die möglichen Folgen für die Kita-Landschaft zu betrachten (*Kap. 9.3*). Schließlich wird noch ein kurzer Blick auf die sich abzeichnenden demografischen Rahmenbedingungen für den Ganztag im Grundschulalter geworfen (*Kap. 9.4*).²

9.1 Die Geburtenentwicklung

Die Anzahl der Lebendgeborenen im Zeitverlauf ist letztendlich die wichtigste Kennzahl, mit der sich wachsende, stagnierende oder gar sinkende Bedarfe an Kita-Plätzen andeuten oder gar voraussagen lassen. Auch wenn darüber hinaus Zu- und Abwanderungen sowie das konkrete Nachfrageverhalten von Eltern die Höhe der Bedarfe an Kita-Plätzen beeinflussen, so ist die Anzahl der jährlichen Geburten dennoch der wichtigste Parameter dafür, in welche Richtung sich die Nachfrage entwickeln dürfte (zur Gesamtthematik Olszenka u.a. 2024).

Eine Betrachtung der aktuellen, nach Ost und West getrennten Datenlage zu den Geburten der letzten Jahre lässt einige relevante Befunde zu (*Abb. 9.1; Tab. D9.1*).

Der Blick auf die Gesamtentwicklung in Deutschland seit 2014 zeigt, dass die Zahl der Lebendgeborenen im Jahr 2016 einen ersten Spitzenwert erreichte, danach einige Jahre auf leicht sinkendem, aber nach wie vor hohem Niveau verharrte, um 2021 einen in diesem Jahrhundert vorläufigen Höchststand zu erreichen. Unübersehbar ist aber auch, dass die Anzahl der Geburten deutschlandweit im Anschluss daran deutlich zurückgegangen ist: von 795.000 (2021) auf eine Größenordnung von 677.000 bis Ende 2024. Im Vergleich zu 2021 entspricht

¹ Dieser Beitrag wäre ohne die umfangreichen Berechnungen und Datenaufbereitungen von Ninja Olszenka nicht zustande gekommen – dafür sei ihr ganz herzlich gedankt. Wesentliche Vorarbeiten verdankt der Text zudem der Dortmunder Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie den Berechnungen des VoKi-Projekts im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.

² Insgesamt sind die nachfolgenden Berechnungen vorläufig, da noch nicht alle Daten zur Verfügung stehen. Dennoch dürfen die Vorausberechnungen mit Blick auf die absehbaren Trends relativ stabil sein. Aufgrund der darin liegenden Ungewissheiten werden die Zahlenwerte gerundet.

Abb. 9.1 Lebendgeborene in Deutschland 2014 bis 2024 (Anzahl; Veränderung in %)



das einem Rückgang von 118.000 Geburten bzw. von 15% in nur drei Jahren. Mit bundesweit 677.000 Lebendgeborenen wurde damit Ende 2024 der niedrigste Wert seit 2012 erreicht.³

Während die Geburten im Osten Deutschlands bereits 2016 mit einem Wert von rund 150.000 Lebendgeborenen ihren höchsten Wert erreichten, hat die Verringerung im Westen erst nach dem Spitzenwert im Jahr 2021 begonnen – dann aber deutlich. Insofern hat der Rückgang in Ostdeutschland ab 2016 nicht nur wesentlich früher begonnen, sondern die Geburten sind bis Ende 2024 bereits um beachtliche 43.000 bzw. 29% zurückgegangen. Im Unterschied dazu hat sich die Anzahl im Westen in nur drei Jahren um rund 91.000 Lebendgeborene bzw. um 14% verringert. Vor allem das Ausmaß der Rückgänge seit 2021 wurde weder in Ost noch in West erwartet und ist daher auch in keine Vorausberechnung eingeflossen.

Diese in Fachkreisen erst langsam beachtete neue Befundlage wirft die Frage auf, was dies für die Kita-Platz-Nachfrage in Ost- und Westdeutschland bedeutet: Nach und nach werden in den kommenden Jahren – mit steigendem Alter der einzelnen Geburtsjahrgänge – weniger Plätze benötigt. Die entscheidenden und daher in absehbarer Zeit genauer zu beantwortenden Fragen – besonders für Westdeutschland – richten sich auf den Zeitpunkt und das Ausmaß der mutmaßlich sinkenden Platz- und Personalbedarfe.

Der damit notwendige Blick auf die nächsten Jahre ist vorerst von einigen Unsicherheiten geprägt: Wie geht es mit der Geburtenentwicklung weiter? Wie entwickelt sich der Wanderungssaldo – insbesondere bei jungen Familien – in den kommenden Jahren? Wie verändert sich der U3-Bedarf aufseiten der Eltern angesichts bestehender Rechtsansprüche? Und schließlich: Wie verändern sich die politisch relevanten Parameter wie etwa die finanzielle Ausstattung des Kita-Systems, die Personal-Kind-Schlüssel oder weitere Qualitätsindikatoren als Kontextvariablen für die Platz- und Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen?

9.2 Die Kita-Alterskohorten

Mit Blick auf die nahe Zukunft gilt es zunächst zu klären, wie sich der bisherige Geburtenrückgang auf die Alterskohorten der unter Dreijährigen (U3) und der Drei- bis unter Sechsjährigen (Ü3)⁴ auswirkt – und wie es danach vermutlich weitergeht: Muss bei den Geburten ab 2025 mit einem weiteren Absinken gerechnet werden? Oder kommt es zu einem vorläufigen Stillstand oder gar zu einem erneuten Anstieg? Von der Antwort auf diese Frage hängt die nahe Zukunft der Kindertageseinrichtungen in West- und Ostdeutschland ganz erheblich ab.

3 Die bislang vorliegenden, vorläufigen Monatsdaten zur Geburtenentwicklung für das Jahr 2025 deuten auch kein Ende des Rückgangs oder gar einen Wiederanstieg an.

4 Zu beachten ist, dass hier nur die Gruppe der Drei- bis unter Sechsjährigen zuverlässig berechnet werden kann. Kinder, die bereits mindestens sechs Jahre alt, aber noch nicht in der Schule sind, können nicht berücksichtigt werden.

M1

Vorausberechnungen und Zensusdaten

Bislang wurden für Kita-Vorausberechnungen die koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts zugrunde gelegt, zuletzt u.a. die (moderate) Variante 2 der 15. kBV (Destatis 2022). Diese basiert auf dem Bevölkerungsstand Ende 2021 (als Fortschreibung der Zensusdaten aus dem Jahr 2011). Da bei dieser der Bevölkerungsstand aufgrund der jüngsten Geburtenrückgänge überschätzt wird, bildet diese die aktuelle Lage immer weniger ab – und wird daher nur als Vergleichswert mitgeführt, um ein Eindruck von den inzwischen eingetretenen Veränderungen zu bekommen.

Vor diesem Hintergrund hat die Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik eine vorläufige, modifizierte Version der Variante 2 der 15. kBV erstellt („korrigierte 15. kBV V2-Variante“). Diese wurde um die Differenz zwischen den vorausberechneten und tatsächlichen Geburten der Jahre 2022 bis 2024 nach unten korrigiert. Ab 2025 wird die Geburtenzahl aus dem Jahr 2024 konstant gehalten und die vorausberechneten Werte entsprechend korrigiert.

Daher kommt Vorausberechnungen bei diesem Thema eine zentrale Schlüsselrolle zu. Hierfür erstellt das Statistische Bundesamt in regelmäßigen Abständen umfangreiche Berechnungen, sogenannte koordinierte Bevölkerungsvorausberechnungen (kBV). Die letzte dieser Art war die 2022 veröffentlichte „15. kBV“ auf Basis des Bevölkerungsstands des Jahres 2021. Durch den jüngsten Geburtenrückgang zeigt sich jedoch, dass Berechnungen, die auf dieser inzwischen veralteten Datenbasis erstellt wurden, das Ausmaß des Rückgangs und seiner Folgen für die Alterspopulationen erheblich unterschätzen.

Infolgedessen werden nachfolgend zwei aktuellere Vorausberechnungen herangezogen, die diesen jüngsten Geburtenrückgang bereits berücksichtigen: zum einen die „korrigierte 15. kBV“ – nachfolgend „korrigierte 15. kBV V2-Variante“ –, die von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik berechnet wurde, zum anderen die Vorausberechnung, die Klemm (2025) durchgeführt hat – nachfolgend „Klemm-Variante“ (zur Datenbasis ► M1). Da die Unterschiede im Detail erheblich sein können, werden alle vier Teilgruppen – U3-Ost, U3-West, Ü3-Ost, Ü3-West – gesondert betrachtet.

(1) Zur U3-Population in Ostdeutschland

In Ostdeutschland erreichte die Altersgruppe der unter 3-Jährigen (U3) Ende 2017 mit 445.000 einen Höchstwert und ist seither auf etwa 375.000 Kinder (2023) gesunken (Abb. 9.2; Tab. D9.2). Dieser Rückgang um 70.000 Kinder (–16%) schlägt sich schon jetzt in einer sinkenden Kita-Nachfrage in den ostdeutschen Bundesländern nie-

Eine weitere aktualisierte Vorausberechnung hat Klaus Klemm (2025) vorgelegt („Klemm-Variante“). Diese beruht auf dem Bevölkerungsstand Ende 2023 und auf den (fortgeschriebenen) neuen Zensus-Daten 2022. Zugleich geht Klemm von einer konstanten Geburtenziffer auf Basis des Werts von 2023 aus, was im Zusammenspiel mit der Frauenpopulation im gebärfähigen Alter letztlich zu einer weiter sinkenden Geburtenzahl führt.

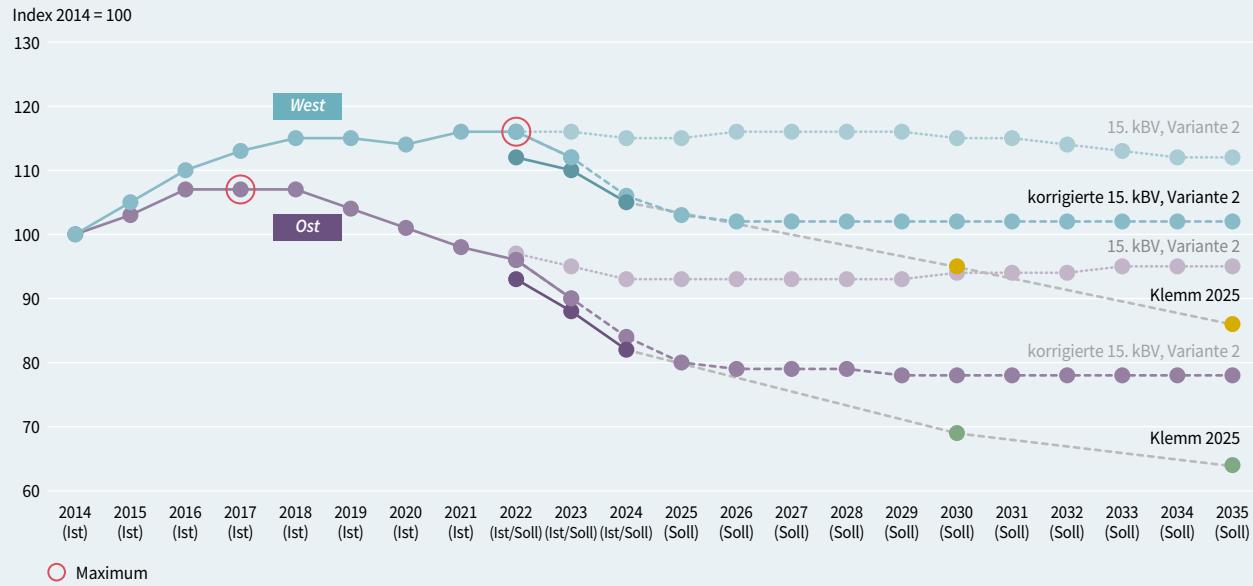
Zu beachten ist darüber hinaus, dass die bisherigen Berechnungen auf den Zensusdaten des Jahres 2011 – jährlich fortgeschrieben – erstellt wurden, während die Klemm- und alle anderen künftigen Berechnungen auf den Zensusdaten des Jahres 2022 fortgeschrieben werden. Letztere kommen zu etwas geringeren Bevölkerungswerten und kleineren Alterspopulationen und dementsprechend zu etwas höheren Beteiligungsquoten.

der (Böwing-Schmalenbrock u.a. 2025). Aber: Das Ende des Rückgangs ist in dieser Altersgruppe noch nicht erreicht. So zeigt die „korrigierte 15. kBV V2-Variante“, dass die Anzahl der U3-Kinder bis 2026 weiter zurückgeht. Das heißt: Gegenüber dem Höchstwert des Jahres 2017 sinkt die U3-Altersgruppe in Ostdeutschland bis 2026 in etwa auf rund 327.000 U3-Kinder (–27%).

Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Datenlage noch relativ klar und die beiden aktuellen Vorausberechnungen daher auch nahezu identisch. Offen ist hingegen, wie es danach weitergeht: Während die „korrigierte 15. kBV V2-Variante“ für die Zeit danach bis 2035 eher von einer relativ gleichbleibenden U3-Population von rund 325.000 Kindern ausgeht, sinkt in der „Klemm-Variante“ die U3-Altersgruppe nochmals nennenswert – bis 2030 auf nur noch 288.000 (–35% gegenüber 2017) und bis 2035 auf 268.000 U3-Kinder, gegenüber dem 2017er-Wert immerhin eine Schrumpfung der Alterspopulation um 40%. Das wäre selbstredend ein gravierender Schwund, der nicht ohne schwerwiegende Folgen für die gesamte ostdeutsche Kita-Landschaft bleiben würde.

Auch wenn hier kein Raum ist, die zugrundeliegenden Annahmen der Berechnungen im Detail zu diskutieren, so sind sich beide Szenarien doch darin einig, dass das Ende der demografischen Talsohle bei der ostdeutschen U3-Population noch nicht erreicht ist. In einem Jahrzehnt fast ein Drittel oder gar mehr der U3-Kinder zu verlieren, lässt erahnen, vor welchen erheblichen Herausforderungen die ostdeutsche Kita-Landschaft steht.

Abb. 9.2 Indexierte Entwicklung der unter Dreijährigen 2014 bis 2024 (IST-Werte) sowie Vorausberechnungen bis 2035 (Index 2014 = 100)^{1,2}



1 U3-Zahlen (IST-Werte) 2014 bis 2023 basieren auf Fortschreibung Bevölkerungsstand Zensus 2011 (West: hellblau, Ost: hellviolett) sowie 2022 bis 2024 auf Fortschreibung Bevölkerungsstand Zensus 2022 (West: blau, Ost: violett). Die Werte sind gerundet.

2 Verschiedene Vorausberechnungen für U3-Kinder bis zum Jahr 2035 (alle gestrichelt): offizielle Variante 2 der 15. kBV (Destatis 2022); modifizierte V2 der 15. kBV; Klemm-Variante 2025.

Quelle: Klemm (2025); StBA (Destatis); Genesis-Online; Datenlizenz by-2-0; 12421-0004; 12612-0100, Berechnung und Darstellung der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

(2) Zur U3-Population in Westdeutschland

Im Unterschied dazu wurde in Westdeutschland der höchste Wert mit 1,95 Mio. U3-Kindern erst Ende 2022 erreicht.⁵ Seither ist diese Altersgruppe bis Ende 2024 jedoch um etwa 6% zurückgegangen.⁶ Und infolge der aktuellen Geburtenentwicklung wird sich dieser Rückgang bis 2026 erst einmal fortsetzen – darin stimmen beide Vorausberechnungen überein. Bis 2030 (und darüber hinaus) wird sich nach der „korrig. 15. kBV V2-Variante“ die Anzahl der westdeutschen U3-Kinder in einer Größenordnung von etwa 1,72 Mio. U3-Kindern bewegen, ein Wert, der nur noch geringfügig über dem Ausgangswert des Jahres 2014 liegt.

Im Vergleich dazu kommt die „Klemm-Variante“ zu dem ernüchternden Befund, dass 2030 mit 1,61 Mio. und 2035 mit nur noch 1,46 Mio. U3-Kindern im Westen Deutschlands zu rechnen wäre. Gegenüber dem 2022er-Wert von 1,9 Mio. U3-Kindern entspräche das einem Rückgang bis 2030 um 289.000 Kinder (–15%) bzw. bis 2035 um 441.000 Kinder (–23%). Das wäre auch für Westdeutschland ein folgenreicher Rückgang der U3-Altersgruppe.

Insgesamt sinkt die Alterspopulation der unter Dreijährigen durch die jüngsten, relativ starken Geburtenrückgänge: in Ostdeutschland schon länger und in weit größerem Maß, in Westdeutschland erst seit Kurzem und vorerst auch in geringerem Umfang – sofern die Zahl der Geburten nach 2024 nicht noch weiter sinkt.

(3) Zur Altersgruppe der Drei- bis unter Sechsjährigen in Ostdeutschland

Da in Ostdeutschland der Geburtenrückgang schon früher begann, ist die Zahl der U3-Kinder dort bereits seit Ende 2020 rückläufig. Konkret: Erreichte die U3-Population Ende 2020 in Ostdeutschland einen Höchstwert von rund 452.000 Kindern, so reduzierte sie sich bis Ende 2023 leicht auf rund 439.000 (–3%) (Abb. 9.3; Tab. D9.2). Geht man für 2024 geschätzt von etwa 427.000 U3-Kindern aus, dann entspräche dies im Vergleich zu 2020 einem moderaten Schwund von erst einmal knapp 6%.⁷ In Anbetracht des skizzierten Schwunds bei den U3-Kindern wird folgerichtig danach auch die U3-Population zurückgehen. Diese Altersgruppe wird bis Ende des Jahrzehnts deutlich schrumpfen – nach

5 Für die lange Zeitreihe wurde die Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus 2011 betrachtet.

6 Ab dem Stichtag 31.12.2024 wird der Bevölkerungsstand nur noch auf Grundlage des Zensus 2022 vorgelegt.

7 Um einen mit dem Jahr 2020 vergleichbaren groben Wert für 2024 zu erhalten, wird die Veränderung der Bevölkerungszahl zum Vorjahr auf Grundlage der Fortschreibung des Zensus 2022 geschätzt (–3% zwischen 2023 und 2024).

der „korr. 15. kBV V2-Variante“ bis 2030 auf 336.000 und bis 2035 auf 332.000 Kinder, im Vergleich zum Spitzenjahr 2020 mit 452.000 Ü3-Kindern ein Rückgang bis 2030 um 26% bzw. bis 2035 um 27%.

Deutlich stärker wären die Rückgänge in der „Klemm-Variante“ – bis 2030 auf 318.000 und bis 2035 gar auf 283.000 Ü3-Kinder. Folgerichtig würde sich die altersentsprechende Population nach dieser Vorausberechnung bis 2030 sogar um 30% verringern, um dann bis zum Jahr 2035 mit einem Minus von ungefähr 37% massiv zurückzugehen. Das sind erhebliche Größenordnungen, sodass Ostdeutschland in den kommenden Jahren in jedem Fall von einem nachhaltigen Schwund bei der Kita-Population betroffen sein wird. Dass dies auf die Kita-Landschaft – und weit darüber hinaus auf alle gesellschaftlichen Bereiche – Rückwirkungen haben wird, ist unübersehbar und wird die Politik in den kommenden Jahren massiv herausfordern.

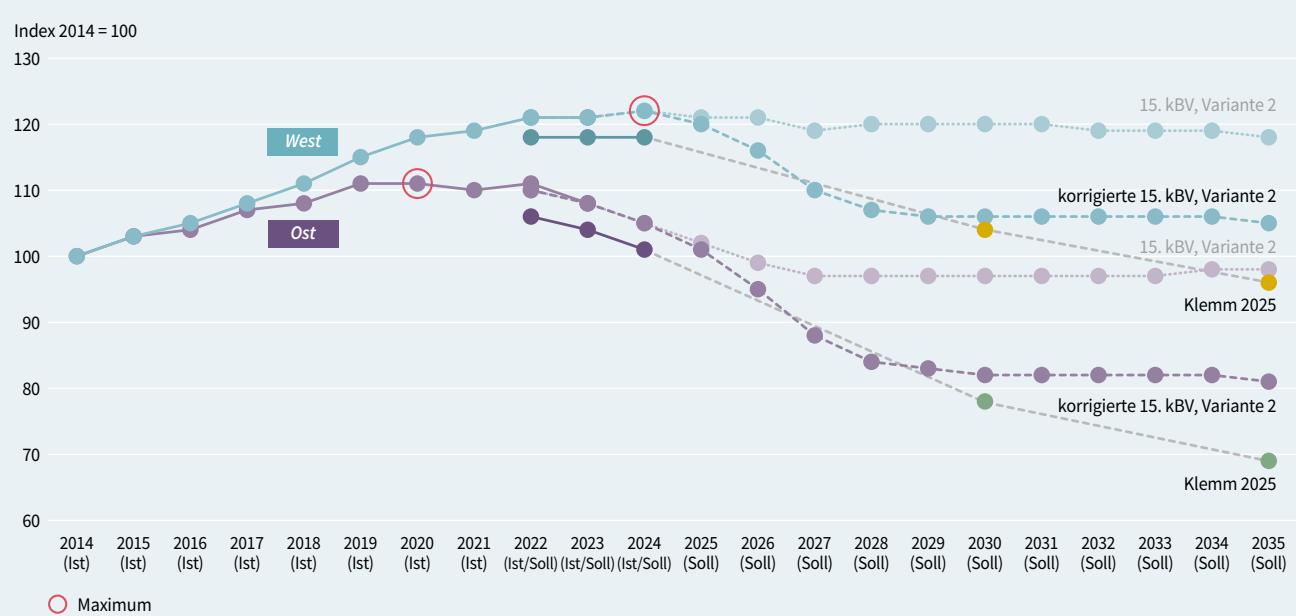
(4) Zur Altersgruppe der Drei- bis unter Sechsjährigen in Westdeutschland

Merklich anders entwickelt sich die Kurve bei der westdeutschen Ü3-Population. So wurde hier erst im Jahr

2022 mit etwa 2,02 Mio. Kindern ein vorläufiger Höchstwert erreicht, der sich erst ab 2026 spürbar verringern wird. Deshalb ist das Jahr 2030 eine wichtige Wegmarke, bei der die beiden Vorausberechnungen von relativ ähnlichen Größenordnungen ausgehen: mit 1,76 Mio. Ü3-Kindern in der „korr. 15. kBV V2-Variante“ und mit 1,73 Mio. in der „Klemm-Variante“. Gegenüber den Höchstwerten von 2022 wäre das im ersten Fall ein Rückgang um rund 254.000 Kinder (–13%), im Fall der Klemm-Vorausberechnung um etwa 288.000 Kinder (–14%).

Bis 2035 gehen die Vorausberechnungen stärker auseinander: Demnach geht die „Klemm-Variante“ von einem weiter anhaltenden Schwund der Ü3-Population bis auf 1,6 Mio. Kinder aus, was gegenüber 2022 einem Rückgang von 415.000 Kindern entspricht (–21%), während in der „korr. 15. kBV V2-Variante“ die Zahl der Ü3-Kinder nur noch leicht auf 1,75 Mio. sinken würde, was einem Minus von 266.000 gegenüber 2022 entspricht (–13%). Insgesamt kündigt sich damit für Westdeutschland bei der Ü3-Population zeitversetzt ebenfalls ein Schwund an. Vor allem in den Jahren ab 2026 bis 2030 wird dieser Rückgang zu spüren sein – wie es danach weitergeht, entscheidet die Entwicklung der Geburtenzahlen in den nächsten Jahren.

Abb. 9.3 Indexierte Entwicklung der Drei- bis unter Sechsjährigen 2014 bis 2024 (IST-Werte) sowie Vorausberechnungen bis 2035 (Index 2014 = 100)^{1,2}



1 Zahlen (IST-Werte) 2014 bis 2023 basieren auf Fortschreibung Bevölkerungsstand Zensus 2011 (West: hellblau, Ost: hellviolet) sowie 2022 bis 2024 auf Fortschreibung Bevölkerungsstand Zensus 2022 (West: blau, Ost: violett). Die Werte sind gerundet.

2 Verschiedene Vorausberechnungen für Drei- bis unter Sechsjährige bis 2035 (alle gestrichelt): offizielle Variante 2 der 15. kBV (Destatis 2022); modifizierte V2 der 15. kBV; Klemm-Variante 2025.

Quelle: Klemm (2025); StBA (Destatis); Genesis-Online; Datenlizenz by-2-0; 12421-0004; 12612-0100, Berechnung und Darstellung der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

9.3 Die Kita-Platz-Nachfrage

Betrachtet man die Entwicklung der Alterskohorte im Kita-Alter (U3, Ü3) insgesamt, dann ist ein Rückgang in den nächsten zehn Jahren unübersehbar. Da aber im Unterschied zur Schule im Kita-Alter nicht davon auszugehen ist, dass alle Kinder einer Alterskohorte Kita-Plätze in Anspruch nehmen, kommt der faktischen Nachfrage nach Kita-Plätzen vonseiten der Eltern eine Schlüsselrolle zu. Infolgedessen verbietet es sich, von einer Alterspopulation unmittelbar auf die Kita-Nachfrage zu schließen. Nicht gedeckte Elternbedarfe müssen mit den zurückgehenden Größenordnungen der Alterskohorten verrechnet werden. Erst die auf diese Weise saldierten Werte können letztlich Auskunft über das Zuviel oder Zuwenig an Kita-Plätzen geben.

Nachfolgend werden daher die beiden aktualisierten Vorausberechnungen mit Blick auf die beiden Zeitpunkte 2030/31 und 2035/36 mit den repräsentativ erhobenen Elternbedarfen der sogenannten KiBS-Befragungen des DJI für das Jahr 2023 verrechnet (Kayed u.a. 2024a).⁸ Um die sich daraus ergebenden Gesamteffekte besser einschätzen zu können, da viele Einrichtungen gleichermaßen U3- wie Ü3-Plätze anbieten, werden die entsprechenden Befunde für Ost und West unmittelbar hintereinander

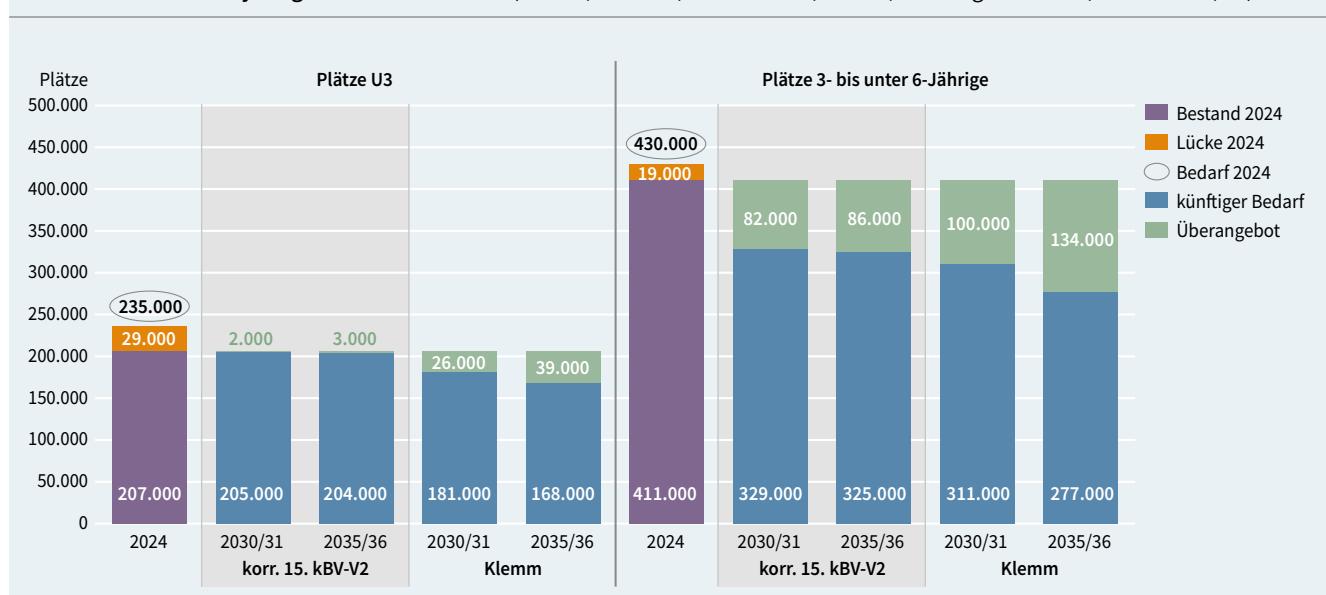
dargestellt, um ihre Auswirkung im Zusammenhang betrachten zu können.⁹

(1) Zur U3- und Ü3-Platz-Nachfrage in Ostdeutschland

Im Vergleich zum Bestand von rund 207.000 U3-Kita-Plätzen in Ostdeutschland im Frühjahr 2024 nimmt der künftig zu erwartende Bedarf in allen Varianten ab: Während in der „korrigierte 15. kBV V2-Variante“ die Nachfrage bis 2030/31 bzw. 2035/36 aufgrund des bislang noch nicht gedeckten Elternbedarfs an U3-Plätzen jedoch in Ostdeutschland mit rund 1% nur geringfügig sinken würde, gäbe es in der „Klemm-Variante“ bis 2030/31 etwa 26.000 (–13%) und 2035/36 rund 39.000 Plätze (–19%) zu viel. Im Vergleich zum Spitzenjahr 2019 mit damals knapp 231.000 Kindern entspräche das einem Nachfrage-Rückgang allein an U3-Plätzen von 21% (2030/31) bzw. 26% (2035/36), eine Größenordnung, die Spuren in der ostdeutschen Kita-Landschaft hinterlassen würde (Abb. 9.4; Tab. D9.4).

Wirft man darüber hinaus einen Blick auf die zu erwartende Ü3-Platz-Nachfrage in Ostdeutschland in den Jahren 2030/31 bzw. 2035/36, dann deutet sich bei den Drei- bis unter Sechsjährigen in beiden Vorausberechnungen ein noch deutlich geringerer Platzbedarf an (Abb. 9.4;

Abb. 9.4 Bestand 2024, künftiger Bedarf sowie Lücke bzw. Überangebot an Kita-Plätzen für unter Dreijährige sowie Drei- bis unter Sechsjährige in Ostdeutschland (Anzahl; Bestand/Bedarf: 2024, Bedarf/Überangebot: 2030/31 und 2035/36)¹



1 Bedarf = zukünftige Bevölkerungszahl laut korrigierter 15. kBV-V2 bzw. Klemm (2025), multipliziert mit den Befunden zu den KiBS-Elternbedarfen 2023 (Kayed u.a. 2024a).

Quelle: Kayed u.a. (2024); Klemm (2025); StBA (Destatis); Genesis-Online; Datenlizenz by-2-0; 12421-0004; 12612-0100, eigene Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

8 Klemm hat entsprechende Platz-Berechnungen gar nicht angestellt. Um aber die Folgen seiner Populationsberechnungen für die Kita-Landschaft nutzbar zu machen, wurden diese ebenfalls mit den KiBS-Werten von 2023 multipliziert.

9 Die nachfolgenden Vorausberechnungen werden auf 1.000er-Werte gerundet.

Tab. D9.5): Gemäß der „korr. 15. kBV V2-Variante“ würde das zu einer Verminderung um 82.000 Plätze bis 2030/31 (–20%) bzw. 86.000 Plätze bis 2035/36 (–21%) führen. Nach den Berechnungen von Klemm wäre der Abbau noch weitaus größer: Demnach beließe sich das Minus auf rund 100.000 Plätze bis 2030/31 bzw. auf sogar 134.000 Plätze bis 2035/36 – ein Nachfrageschwund von 24% bzw. 33%.

Insgesamt gehen somit beide Vorausberechnungen für Ostdeutschland von einem erheblichen Rückgang in der zu erwartenden Platznachfrage im nächsten Jahrzehnt aus. Rechnet man U3 und Ü3 zusammen, so würde gegenüber dem Kita-Gesamtbestand des Jahres 2024 von rund 618.000 Kita-Plätzen bis 2030/31 ein Kapazitätsüberhang von rund 85.000 im Fall der „korr. 15. kBV V2-Variante“ bzw. von 126.000 Kita-Plätzen in der „Klemm-Variante“ entstehen.¹⁰ Bis zum Jahr 2035/36 gingen die benötigten Platzkapazitäten um 89.000 bzw. um sogar 173.000 Plätze für Kita-Kinder zurück. In der Klemm-Variante würde die benötigte Gesamtplatzkapazität in Ostdeutschland gegenüber dem Jahr 2024 mit 618.000 Plätzen bis 2030/31 um gut 20% bzw. bis 2035/36 um gar 28% sinken.

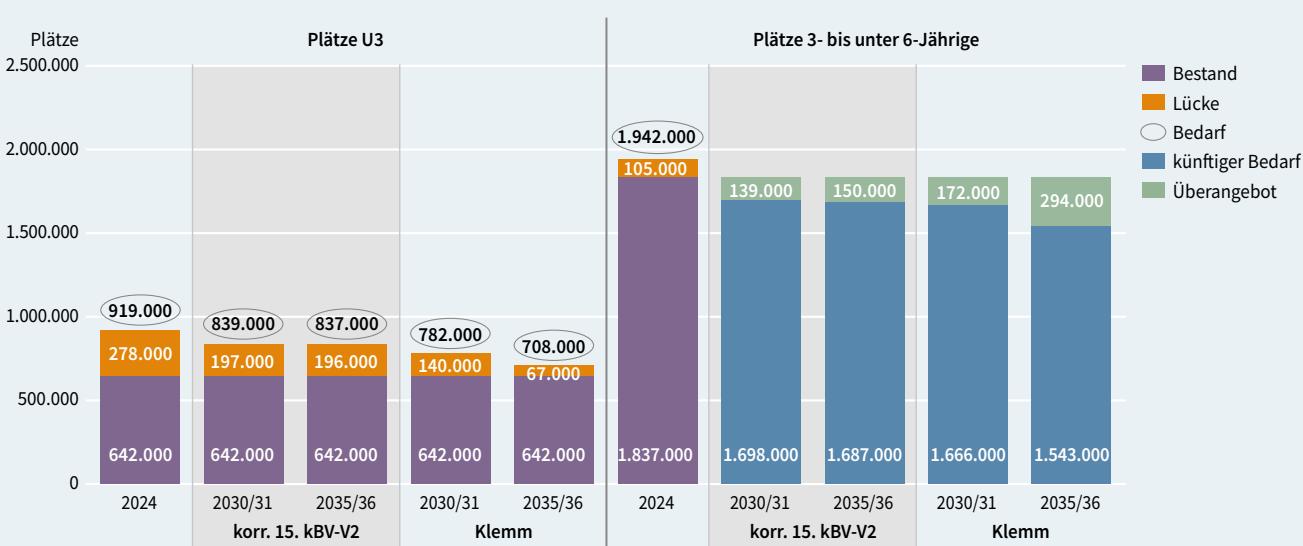
Wie evident diese mutmaßlichen Größenordnungen eines Kapazitätsabbaus für Ostdeutschland im kommen-

den Jahrzehnt letztlich sein werden, hängt wesentlich von zwei Faktoren ab: einerseits vom weiteren Verlauf der Geburtenzahlen, andererseits von der elterlichen Nachfrage. Je nachdem würden infolgedessen die Platzkapazitäten noch weiter sinken oder wieder steigen. Vorerst noch nicht genauer bezifferbar sind die damit einhergehenden Folgen für das Personalvolumen, da hier weitere Annahmen zu berücksichtigen sind.

(2) Zur U3- und Ü3-Platz-Nachfrage in Westdeutschland

Deutlich anders muss vorerst die Lage mit Blick auf die U3-Platzkapazitäten bis 2030/31 bzw. 2035/36 in Westdeutschland bewertet und eingeordnet werden (Abb. 9.5; Tab. D9.6). Alle Varianten der beiden Vorausberechnungen belegen – legt man nur die Entwicklung der U3-Alterskohorte sowie die Bedarfsquote von 48,6% für Westdeutschland aus dem Jahr 2023 zugrunde und hält diese bis 2035/36 konstant (Kayed u.a. 2024a) –, dass unter dem Strich der unstrittig zu erwartende Rückgang bei der U3-Alterskohorte den immer noch fehlenden Bedarf an U3-Plätzen nicht ausgleichen kann. Mit anderen Worten: Selbst wenn die U3-Population entsprechend der Klemm-Vorausberechnung bis 2035/36 auf rund 1,46 Mio. Kinder sinkt und der dann noch bestehende Platzbedarf sich auf rund 708.000 Plätze

Abb. 9.5 Bestand 2024, künftiger Bedarf sowie Lücke bzw. Überangebot an Kita-Plätzen für unter Dreijährige sowie Drei- bis unter Sechsjährige in Westdeutschland (Anzahl; Bestand/Bedarf: 2024, 2030/31 und 2035/36)¹



1 Bedarf = zukünftige Bevölkerungszahl laut korrigierter 15. kBV-V2 bzw. Klemm (2025), multipliziert mit den Befunden zu den KiBS-Elternbedarfen 2023 (Kayed u.a. 2024a).

Quelle: Kayed u.a. (2024a); Klemm (2025); StBA (Destatis); Genesis-Online; Datenlizenz by-2-0; 12421-0004; 12612-0100, eigene Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

10 Zu beachten ist hier, dass Plätze, die zukünftig für die Kinder benötigt werden, die bereits mindestens 6 Jahre alt sind und noch nicht die Schule besuchen, nicht berücksichtigt werden konnten. Die Bevölkerungsgröße der 6-Jährigen in Ostdeutschland wird nach der korrigierten 15. kBV V2 bis zum Jahr 2030 um rund 27% schrumpfen.

beläuft, würde dieser Bevölkerungsrückgang alleine nicht ausreichen, um die bis heute bestehende U3-Platz-Bedarfslücke im Westen Deutschlands zu schließen.

Bei der Altersgruppe der Drei- bis unter Sechsjährigen deutet sich im kommenden Jahrzehnt unterdessen eine andere, nahezu umgekehrte Entwicklung an (Abb. 9.5; Tab. D9.7): Da die aktuelle Ü3-Versorgungsquote deutlich besser und die Lücke damit kleiner ist als im U3-Bereich, kommen beide Vorausberechnungen zu dem Befund, dass – im Vergleich zu 2024 – 2030/31 zwischen 139.000 und 172.000 Plätze weniger benötigt würden und dieser Wert bis 2035/36 sogar auf einen Ü3-Kapazitätsüberhang zwischen 150.000 und 294.000 Plätzen steigen würde.¹¹

Führt man mit Blick auf die nahe Zukunft auch für Westdeutschland die Vorausberechnungen für Kita-Bestand und Kita-Bedarf für beide Altersgruppen (U3, Ü3) zusammen, dann lässt sich folgende überschlägige Rechnung anstellen, da – vereinfacht formuliert – aus zwei freiwerdenden Ü3-Plätzen ein zusätzlicher U3-Platz geschaffen werden könnte:

- Aus den bis 2030/31 139.000 bzw. 171.000 freiwerdenden Ü3-Plätzen könnten bis zu 70.000 bzw. bis zu 85.000 zusätzliche U3-Plätze entstehen. Nach dieser Berechnung würden im U3-Bereich bis 2030/31 in der „korrigierten 15. kBV V2-Variante“ aber immer noch 120.000 Plätze fehlen, während der verbleibende Fehlbedarf in der „Klemm-Variante“ auf rund 55.000 Plätze sinken würde, was aber immer noch einer Lücke von 7% gegenüber den KiBS-Werten entspräche.
- Für 2035/36 würde sich im Fall der „korrigierten 15. kBV V2-Variante“ ebenfalls wenig verändern, da dieser Berechnung zufolge vorerst kein weiterer nennenswerter Rückgang bei der U3-Population zu erwarten ist; eine Bedarfsdeckung wäre also auch bis 2035 nicht zu erwarten, da der jüngste Geburtenrückgang auch bis dahin nicht das ausgleichen kann, was nach wie vor an Bedarfslücken vorhanden ist.
- Anders stellt sich hingegen die Lage anhand der Berechnungen von Klaus Klemm dar: Demzufolge würden bis 2035/36 rund 294.000 Ü3-Plätze frei, die bei einer Umwandlung von 2 : 1 zu einer zusätzlichen U3-Platzkapazität von 147.000 Plätzen führen würden. Da aber seiner Berechnung zufolge 2035/36 nur noch 67.000 U3-Plätze fehlen würden, wäre in dieser Variante

¹¹ Auch ist zu beachten, dass Plätze für Kinder, die bereits mindestens 6 Jahre alt sind und noch nicht die Schule besuchen, nicht genau kalkuliert werden können. Die Anzahl der 6-Jährigen in der westdeutschen Bevölkerung wird laut korrigierter 15. kBV V2 bis 2030 um 13% sinken.

unter dem Strich auch in der westdeutschen Kita-Landschaft ein deutlicher Kapazitätsüberhang von 80.000 U3- bzw. 160.000 Ü3-Plätzen zu erwarten. Spätestens das wäre eine deutliche Veränderung der Gesamtlage in der westdeutschen Kita-Landschaft gegenüber einer zuletzt 20-jährigen Wachstumsgeschichte.

Auf der Basis der aktuell vorliegenden ersten Berechnungen und des Platzbestands aus dem Jahr 2024 wird mit hin im Licht der jüngsten Geburtenentwicklung in Westdeutschland bis auf Weiteres – zumindest bis Anfang der 2030er-Jahre – die bestehende Bedarfslücke an Plätzen bei den U3-Kindern durch die zuletzt gesunkenen Geburtenzahlen nicht geschlossen – und das auch dann nicht, wenn die frei werdenden Ü3-Kapazitäten idealerweise vollumfänglich in U3-Plätze umgewandelt werden könnten.

Die damit naheliegende vorläufige Kontinuität gilt jedoch in zwei Fällen so nicht mehr: Sollten zum einen von 2024 bis zum Ende des Jahrzehnts weitere U3-Plätze in nennenswertem Umfang geschaffen werden, verringert sich selbstredend die Lücke – je nach Umfang des zusätzlichen Ausbauvolumens – schneller und eine Bedarfsdeckung würde früher erreicht werden. Sollte sich zum anderen die reale Zahl der Lebendgeborenen bis zum Jahr 2035/36 entsprechend den Vorausberechnungen von Klemm entwickeln, die Geburten demnach auch in den nächsten Jahren weiter sinken, so würde Anfang der 2030er-Jahre – unter der Maßgabe eines etwa gleichbleibenden Nachfrageverhaltens vonseiten der Eltern – erstmalig in der Geschichte auch in Westdeutschland eine Bedarfssättigung an Kita-Plätzen erreicht. Sollten beide Faktoren zusammentreffen, so würde sich dieser Prozess noch weiter beschleunigen.

Diese sich damit abzeichnenden Trends müssten unter dem Strich in dem Augenblick angepasst werden, in dem sich (a) die Geburtenzahl gegenüber den hier zugrunde gelegten Annahmen deutlich nach oben oder unten verändert, in dem (b) die Zuwanderung von Familien mit jungen Kindern signifikant zu- oder abnimmt, in dem (c) das Nachfrageverhalten der Eltern mit Kindern nennenswert steigt oder sinkt und in dem (d) das U3-Platz-Volumen des Jahres 2024 durch zusätzliche Anstrengungen in den nächsten fünf Jahren verbessert wird. Insofern gilt es für Politik und Fachwelt, die weitere Entwicklung dieser Parameter genau im Blick zu behalten.¹²

¹² Nur als annähernde Hochrechnung: Sollte der Elternbedarf beispielsweise bei den U3-Plätzen rund 5% gegenüber den bisher ermittelten KiBS-Werten sinken, dann würden in Westdeutschland überschlägig etwa 46.000 U3-Plätze weniger benötigt als in Abb. 9.6 abgetragen. Damit würde die Lücke rascher geschlossen. Umgekehrt ist beim Elternbedarf natürlich auch ein Anstieg denkbar, der anteilmäßig in die andere Richtung vergleichbar ausfiele. In diesem Fall würde die Lücke später geschlossen werden.

Für den damit einhergehenden Personalbedarf heißt das erst einmal, dass aufgrund der weiterhin fehlenden Plätze in Westdeutschland bis Ende des Jahrzehnts der Personalbedarf im Kita-Bereich nicht geringer wird. Auch wenn die bislang konstatierte personelle Lücke aufgrund der langsam zurückgehenden Anzahl an fehlenden Plätzen kleiner wird, ist mit einer Schubumkehr beim Personal, also einer sinkenden Nachfrage im Westen Deutschlands vorerst nicht zu rechnen.

9.4 Der Ganztagsangebot im Grundschulalter

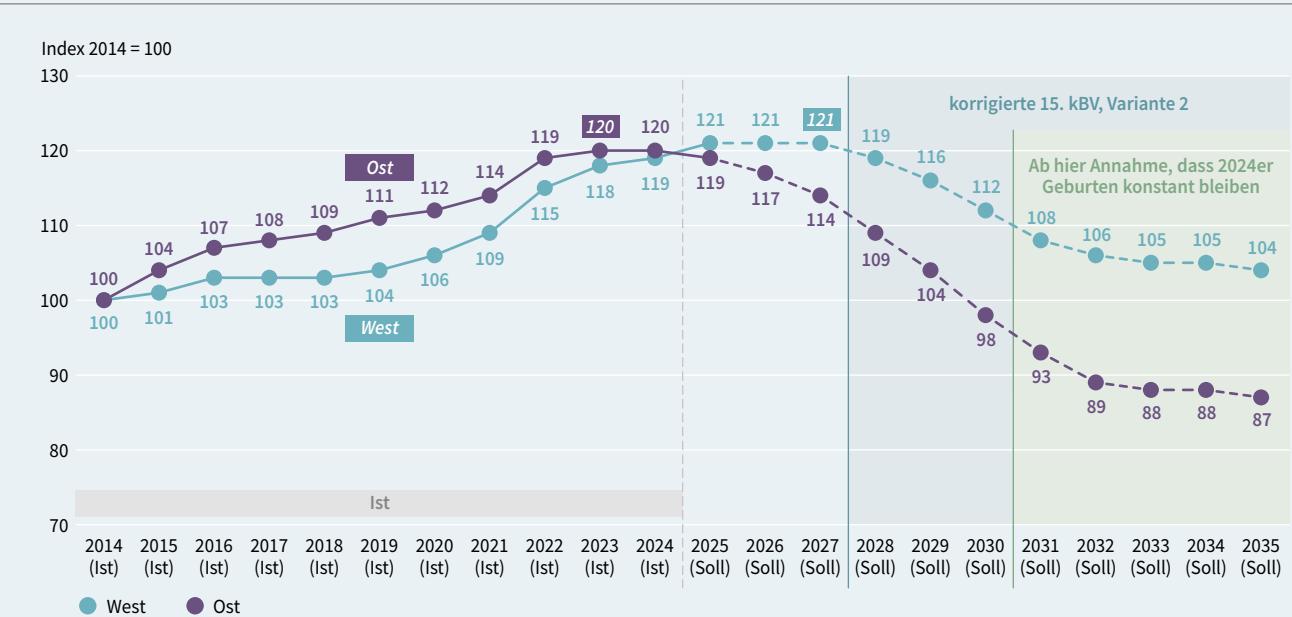
Ein Thema eigener Art, allerdings mit weitaus größeren Daten- und Wissenslücken zur aktuellen und künftigen Lage behaftet, ist – im Licht der sich abzeichnenden demografischen Veränderungen – die Frage nach den fehlenden Plätzen und dem Personal für das ab 2026/27 rechtlich verbindliche Ganztagsangebot für Kinder im Grundschulalter. Hier kann vorerst nur ein grober Blick auf die voraussichtliche Dynamik der entsprechenden Alterspopulation bis 2035 – getrennt nach Ost- und Westdeutschland – geworfen werden (Abb. 9.6; Tab. D9.8).

In beiden Landesteilen war nach 2014 ein deutlicher Anstieg der Alterskohorte der Sechs- bis unter Zehnjährigen zu beobachten – mit einem Anstieg um rund 407.000 Kinder von 2,28 Mio. (2014) auf 2,69 Mio. (2023) im Westen

sowie einem Plus von etwa 107.000 Kindern von 522.000 (2014) auf 629.000 (2023) im Osten Deutschlands. Während der Höchstwert in Ostdeutschland damit ebenfalls Ende 2023 erreicht wurde – und die altersentsprechende Population vermutlich bis Ende 2025 in etwa auf diesem hohen Plateau verharrt –, wird der höchste Wert in dieser Altersgruppe in Westdeutschland aller Voraussicht nach mit 2,76 Mio. Kindern erst im Jahr 2027 realisiert, also just zu dem Zeitpunkt, zu dem der Rechtsanspruch in Kraft getreten sein wird. Da dieser jedoch erst einmal nur für den jüngsten Jahrgang im Grundschulalter gilt, dürfte sich dieser Spitzenwert nicht sonderlich auswirken.

Im Übergang von den Bestandszahlen zu den Vorausberechnungen zeigt sich unterdessen eine gewisse Konsistenz bei der altersentsprechenden Population zwischen 2022 und 2026 mit jeweils über 600.000 Kindern in Ostdeutschland sowie zwischen 2025 und 2028 in Westdeutschland mit Werten von über 2,7 Mio. Kindern im Grundschulalter. Folgerichtig wird ein nennenswerter Rückgang der entsprechenden Alterspopulation in Ostern frühestens nach 2026 und im Westen erst ab 2029 zu erwarten sein. In Zahlen ausgedrückt: Die Anzahl der Kinder zwischen sechs und unter zehn Jahren wird im Osten Deutschlands voraussichtlich von 629.000 (2023) bis auf 456.000 im Jahr 2035 sinken (–27%). Im Unterschied dazu dürfte die entsprechende Zahl in Westdeutschland von 2027 bis 2035 von 2,76 Mio. auf 2,38 Mio. Kinder im

Abb. 9.6 Indexierte demografische Entwicklung von Sechs- bis unter Zehnjährigen bis 2024 (IST-Werte) und Vorausberechnung bis 2035 (Index 2014 = 100)¹



1 Bis 31.12.2023: Bestand auf Basis der Fortschreibung des Bevölkerungsstands des Zensus 2011; 31.12.2024 Schätzwert auf Basis der Entwicklung der Bevölkerungsgröße zwischen 2023 und 2024 auf Basis des Zensus 2022; ab 31.12.2025: Vorausberechnung anhand der modifizierten V2 der 15. kBV (vgl. ▶ M1). Die Werte sind gerundet.

Quelle: StBA (Destatis); Genesis-Online; Datenlizenz by-2-0; 12421-0004; 12612-0100, eigene Berechnung und Darstellung der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Grundschulalter zurückgehen (-14%). Infolgedessen werden entsprechende Bedarfs- und Personaleffekte frühestens nach Inkrafttreten des Rechtsanspruchs im Grundschulalter zu erwarten sein.

9.5 Resümee

Der Blick in die nahe Zukunft, wesentlich geprägt durch den jüngsten Geburtenrückgang, eröffnet mit Blick auf die Kita-Landschaft und den damit zusammenhängenden Ganztags im Grundschulalter ein in mancherlei Hinsicht zwar noch unscharfes, aber letztlich in seinen Konturen recht eindeutiges Bild:

- In Ostdeutschland hat die Phase des Rückgangs der Kita-Platz-Nachfrage im U3- und Ü3-Bereich längst begonnen und wird in den kommenden Jahren, das zeigen alle Varianten der Vorausberechnungen, noch zunehmen. Dies wird die ostdeutsche Kita-Landschaft – ungeachtet weiterer, qualitativ sinnvoller Verbesserungen – mengenmäßig deutlich verändern und für die Politik und Fachwelt zu einer großen Herausforderung. Dabei wird von entscheidender Bedeutung sein, dass – im Licht einer heterogenen Trägerlandschaft – ein geregelter Rückbau des Überangebots gelingt, der wohnortnahe und flächendeckende Kita-Plätze für Eltern weiterhin sicherstellt.
- In Westdeutschland geht das vermeintlich grenzenlose Wachstum an Plätzen (und Personal) ebenfalls einem Ende entgegen – allerdings langsamer und vermutlich einige Jahre später, da es von der künftigen Geburtenentwicklung ebenso abhängt wie von der Entwicklung des Elternbedarfs sowie von dem weiteren U3-Ausbau der nächsten Jahre. Vor allem auf Ü3-Kinder spezialisierte Einrichtungen, die freiwerdende Ü3-Kapazitäten nicht in U3-Angebote umwandeln können, werden aufgrund einer sich rasch andeutenden Ü3-Bedarfsdeckung die sinkende Nachfrage schon alsbald zu spüren bekommen. Demgegenüber führen die nach wie vor erheblich fehlenden U3-Plätze trotz sinkender U3-Population erst einmal nicht zu einer Bedarfsdeckung – und zwar bis 2030 auch selbst

dann nicht, wenn sämtliche freiwerdenden Ü3-Kapazitäten in U3-Plätze umgewandelt werden könnten. Dieser Effekt entstünde nur, wenn – erstens – die Geburten und/oder – zweitens – die Elternbedarfe in den nächsten Jahren sinken oder es – drittens – der Politik endlich gelänge, den zugesagten Rechtsanspruch auf einen U3-Platz für alle Eltern durch weiteren Ausbau bedarfsdeckend bereitzustellen.

— Der Ausbau des Ganztags im Grundschulalter wird im Licht des Rechtsanspruchs weitergehen müssen, da diese Alterskohorte erst gegen Ende des Jahrzehnts von einer Abnahme der entsprechenden Alterspopulation profitieren dürfte und gegenwärtig immer noch eine beachtliche Zahl geeigneter Plätze fehlt. Jenseits der Frage nach der Größenordnung dieser Anzahl und dem dafür benötigten zusätzlichen Personal – beides Parameter, die vorerst nicht belastbar quantifiziert werden können – wird anhand dieser Dynamik der Alterspopulation der Sechs- bis unter Zehnjährigen erkennbar, dass nach einem jeweils mehrjährigen Anstieg der Alterskohorte in Ost und West unter diesem Gesichtspunkt erst einmal Populationsrückgänge zu erwarten sind – in Ostdeutschland voraussichtlich ab 2026, in Westdeutschland ab 2028. Wie sich die zurückgehende Alterspopulation dann auf die Nachfrage auswirkt, ist eine ganz andere Frage, die entscheidend davon abhängt, wie sich der Elternbedarf künftig entwickelt, ob er also weiter ansteigt – was mit Beginn des Rechtsanspruchs zu erwarten wäre –, ob er stagniert oder ob er gar zurückgeht, was entscheidend von der Qualität der Angebote abhängen wird.

Während es in Ostdeutschland somit zu einer Nachfragesättigung in der gesamten Kita- und Ganztags-Landschaft kommen dürfte, muss sich Westdeutschland alsbald auf einen Nachfrage-Rückgang bei den Ü3-Einrichtungen einstellen, aber zugleich seine Anstrengungen hinsichtlich einer Bedarfsdeckung an U3-Plätzen weiterhin verstärken, wenn endlich eine Bedarfsdeckung auch in dieser Altersgruppe erreicht und weiterhin der Anspruch auf eine qualifizierte Frühe Bildung aufrechterhalten werden soll.

Fazit – Frühe Bildung vor dem Umbruch!? Bilanz und Perspektiven

10



Die Frühe Bildung ist in den vergangenen 20 Jahren wie kaum ein anderer Teilarbeitsmarkt unaufhörlich gewachsen. In über 60.000 Einrichtungen und 40.000 Tagespflegestellen begleiten mehr als 800.000 pädagogisch tätige Personen die Bildungs- und Entwicklungsprozesse von gut 4,1 Mio. Kindern im ersten Lebensjahrzehnt. Werden das Verwaltungs- und das hauswirtschaftliche sowie das technische Personal der Kitas hinzugerechnet, dann arbeiteten 2024 fast 935.000 Personen in der Frühen Bildung. Das sind mehr als doppelt so viele wie noch Mitte der 2000er-Jahre, also am Beginn des U3-Ausbaus.

Dies bedeutet zugleich: In den vergangenen zwei Jahrzehnten wurden jährlich im Schnitt 700 Einrichtungen neu eröffnet (Afflerbach/Meiner-Teubner 2024) sowie unzählige Einrichtungen platz- und personalmäßig ausgebaut. Pro Jahr mussten durchschnittlich gut 30.000 neue Beschäftigte, überwiegend im pädagogischen Bereich, gewonnen, eingearbeitet und in die Teams integriert werden. Und nicht zuletzt mussten die mit diesem Wachstum einhergehenden Kostenfragen – Investitionen ebenso wie laufende Betriebsausgaben – geklärt werden.

Kurz: Das gesamte Arbeitsfeld war in den vergangenen 20 Jahren permanent in Bewegung. Bei allen unerwünschten Nebenwirkungen, die diese ungewohnte und dynamische Expansion insbesondere für das Personal und das Personalmanagement mit sich brachte, ist sie zugleich ein Beleg für die erstaunliche Leistungsfähigkeit des Kita-Systems.

Nebenwirkungen der Expansion: Veränderte Arbeitsbedingungen – veränderte Arbeitsanforderungen?

Der Aufwuchs bei den Kindern, dem Personal und den Einrichtungen hat das Kita-System nachhaltig verändert, und zwar auf nahezu allen Systemebenen: Heute gibt es nicht nur weit mehr Kitas und Kita-Teams, vielmehr sind zugleich auch die einzelnen Organisationseinheiten größer und die darin tätigen Teams heterogener geworden. So deuten Studien darauf hin, dass in heterogenen oder in multiprofessionellen Teams aufgrund unterschiedlicher fachlicher Hintergründe, pädagogischer Orientierungen und Kommunikationsstile mehr Aufmerksamkeit auf die Personal- und Teamentwicklung gelenkt werden muss (Douglas 2020; Seitz u. a. 2020; Lenz 2017). Damit sind die Anforderungen an das Kita-Management sowohl auf der Ebene der Leitungskräfte als auch auf der Ebene der Einrichtungsträger gestiegen.

Aber nicht nur die Teams sind heterogener geworden. Soziale und gesellschaftliche Wandlungsprozesse haben dazu geführt, dass auch die Zusammensetzung der betreuten Kinder vielfältiger geworden ist, z.B. aufgrund des starken U3-Ausbaus, der Zunahme von Kindern mit Zuwanderungshintergrund, dem Anstieg von Familien in Armutslagen oder den verstärkten Inklusionsbemühungen im Zuge der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Infolgedessen ist die pädagogische Arbeit in Kitas anspruchsvoller, komplexer und herausfordernder geworden, die Anforderungen an die Kompetenzen des Personals sind deutlich gestiegen (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2019). Dies gilt es, insbesondere mit Blick auf aktuelle Debatten um die Stärkung der sogenannten Erstausbildung, also den Ausbau der berufsfachschulischen Assistenzberufe in der Kinderpflege oder Sozialassistenz sowie deren Einsatz in der Frühen Bildung, zu beachten: Ein Mehr an notwendiger Kompetenz ist mit einem Weniger an Qualifikation kaum zu erreichen.

Hinzu kommen die aufseiten der Gesellschaft massiv gestiegenen Erwartungen an die Erträge der Frühen Bildung, also der Frühphase der Bildungsbiografie aller Kinder bis zur Einschulung einerseits sowie deren kompensatorischer Wirkung mit Blick auf herkunftsbedingte, sozial ungleiche Startchancen der Kinder, insbesondere bei der sprachlichen Bildung andererseits. Diese gesamten Entwicklungen zusammengenommen haben sowohl die Kitas als Organisationen als auch die darin handelnden Leitungs- und Fachkräfte seit Jahren vor enorme Herausforderungen gestellt.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass bei zuletzt gestiegenen Personalengpässen auch die Belastung des Bestandspersonals zugenommen hat (Bauknecht/Wesselborg 2021; Gambaro u. a. 2021). Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass Kitas von Krankmeldungen des Personals im Jahresschnitt stärker betroffen sind als nahezu alle anderen Branchen: 2022 und 2023 wurden für die Berufe der Kinderbetreuung rund 30 Fehltage gemeldet, während die AU-Tage auf dem bundesdeutschen Gesamtarbeitsmarkt im Vergleich dazu bei etwa 20 Tagen lagen (Kap. 8; Rauschenbach/Hartwich 2024, S. 13; weiterführend für NRW Gossen/Lange 2025).

Gleichwohl sind die Bindung der Leitungs- und Fachkräfte an ihren Beruf sowie die Zufriedenheit damit erstaunlich hoch (Balaban-Feldens u. a. 2023, S. 124). Diese ausgeprägte Bindung der Fachkräfte an ihren Beruf zeigt sich auch in den Analysen zur beruflichen Mobilität, wonach selbst bei Stellenwechseln nur ein relativ kleiner Teil der Erzieher:innen ihren Beruf tatsächlich verlässt, während zugleich etwas mehr aus anderen Berufsbereichen neu hinzukommen (Kap. 8).

Vom Aufwuchs der Frühen Bildung und dem, so schien es zumindest lange, schier unerschöpflichen Fachkräftebedarf blieb auch das Ausbildungssystem als wichtigster „Zulieferer“ neuer Fachkräfte nicht unberührt: Die Ausbildungszahlen sind jahrelang angestiegen. Zugleich fand der in der Folgezeit vorgenommene Kapazitätsausbau mit seinen flankierenden Reformen auch in der Kita-Praxis seinen Niederschlag: Um die fortwährenden Personalbedarfe zu decken, wurde die Erzieher:innenausbildung nicht nur ausgebaut, sondern auch durch ein neues Ausbildungsformat ergänzt, das einen Einsatz in den Kitas vor Ort bereits während der Ausbildung ermöglichte. In Westdeutschland wurden dazu vor allem praxisintegrierte, vergütet Formate eingerichtet, die sogenannte Praxisintegrierte Ausbildung (PIA), in Ostdeutschland wiederum berufsbegleitende Formate.

Mittlerweile findet sich diese Tendenz zur „Dualisierung“ vermehrt auf allen Ebenen der sozialpädagogischen Ausbildungspyramide, d. h. von den berufsfachschulischen Assistenzberufen bis hin zu den Hochschulstudienängen. Personen in Ausbildung stellen heute deutschlandweit rund 7% des Personals in Kitas; das sind sogar etwas mehr, als es in Kitas Hochschulausgebildete oder fachfremd Beschäftigte gibt. Diese Entwicklung hat einerseits die Kita als Lernort gestärkt, andererseits jedoch zu neuen Anforderungen an Leitungs- und Fachkräfte geführt, wie etwa die Qualifizierung eines Teils des Personals für Praxisanleitung sowie die stundenweise Freistellung für die Ausübung dieser Tätigkeit (Barbarino/Nachtigall 2023).

Was die Arbeits- und Beschäftigungssituation der pädagogisch Tätigen in Kitas anbelangt, bleibt jedoch auch einiges Positives zu vermelden. Die Gehälter in der Frühen Bildung sind in den letzten beiden Jahrzehnten im Vergleich zu anderen Berufsbereichen zumindest leicht überproportional gestiegen (Kap. 8). Der Befristungsanteil beim Personal ist aufgrund der akuten Personalengpässe erwartungsgemäß massiv gesunken und liegt heute unter dem der Beschäftigten des Gesamtarbeitsmarkts (Kap. 2 und 8). Die Arbeitszeitumfänge haben sich – bei einem hohen Anteil vollzeitnah Beschäftigter – flexibilisiert, und es gibt in der Kita kaum noch wie vor ein, zwei Jahrzehnten unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung. Dies dürfte ein Umstand sein, der vor allem in einem Frauenberuf bei nach wie vor eher tradierter familiärer Arbeitsteilung (BMFSFJ 2021, S. 384 f.) einen wesentlichen Attraktivitätsfaktor für das Arbeitsfeld darstellt. Schließlich ist bis zuletzt von einer Vollbeschäftigung auszugehen, d. h., von Arbeitslosigkeit kann seit vielen Jahren bis heute für Personen in Erziehungsberufen keine Rede sein (Kap. 8).

Der Preis der Expansion: Quantität statt Qualität?

Trotz des gewaltigen Ausbaus der Frühen Bildung ließen sich in den vergangenen Jahren bei einigen Qualitätsparametern, wie etwa dem Personal-Kind-Schlüssel, der Qualifikation der Fach- und Leitungskräfte sowie den zur Verfügung stehenden Leitungsressourcen, kontinuierliche, wenngleich teils auch nur geringe Verbesserungen – zumindest in der deutschlandweiten Betrachtung – beobachten. Mittlerweile deuten sich jedoch an den Rändern auch erste „Auflösungs- und Aufweichungerscheinungen“ dieser positiven Bilanz an.

Wird zunächst der Personal-Kind-Schlüssel als einer der wichtigsten Einflussfaktoren für die Interaktionsqualität in den Blick genommen (Viernickel 2025, S. 328), dann lassen sich in der deutschlandweiten Betrachtung kontinuierliche Qualitätsverbesserungen beobachten: So hat sich der Personal-Kind-Schlüssel bei den U3-Gruppen von 1:4,5 auf 1:3,8 verbessert und bei den Gruppen für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt von 1:9,1 auf 1:7,5 (Kap. 2). Trotz der kontinuierlichen Verbesserungen liegen diese Werte jedoch nach wie vor unter den fachlichen Empfehlungen, die – unter Berücksichtigung der mittelbaren pädagogischen Arbeit sowie der urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfallzeiten – für U3-Gruppen bei 1:2,7 und für Ü3-Gruppen bei 1:6,1 liegen (Strehmel/Viernickel 2022, S. 10; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016, S. 85). Besonders auffällig sind in diesem Zusammenhang allerdings die enormen regionalen Unterschiede: Auch wenn die ostdeutschen Bundesländer teilweise etwas aufgeholt haben, liegt der Personal-Kind-Schlüssel dort nach wie deutlich über den westdeutschen Durchschnittswerten.

Ähnlich verhält es sich mit den Leitungsressourcen. Auch hier zeigen sich über die verschiedenen Indikatoren hinweg bei der deutschlandweiten Betrachtung Verbesserungen. Der Anteil der Einrichtungen mit ausgewiesenen Leitungsressourcen ist gestiegen, und auch das Stundenvolumen der Leitungskräfte, also die Pro-Kopf-Ressourcen des pädagogischen Personals, hat sich – wenngleich marginal – erhöht. Flächendeckende Verbesserungen lassen sich jedoch nur noch bei der generellen Verfügbarkeit formaler Leitungsressourcen beobachten, nicht mehr bei den durchschnittlichen Stundenvolumina, die den Einrichtungen zur Verfügung stehen. Stattdessen sind in einigen, vor allem westdeutschen Bundesländern, Rückgänge bei den Leitungsressourcen pro Kopf des pädagogischen Personals zu verzeichnen (Kap. 4).

Im Vergleich zu den fachlichen Empfehlungen besteht Handlungsbedarf vor allem bei der Auskömmlichkeit der Leitungsressourcen (Viernickel/Strehmel 2022). Im Schnitt fehlen den Einrichtungen etwa fünf Leistungsstunden pro Woche, wobei kleine Einrichtungen von dieser Ressourcenknappheit stärker betroffen sind als große Einrichtungen. Dieser Befund der „Unterausstattung“ wird in Befragungen von Leistungskräften bestätigt und führt zu nicht unerheblichen Belastungen der Leistungskräfte (DKLK 2025; Buchmann/Balaban-Feldens 2022, 2024). Auch bei der Auskömmlichkeit sind die regionalen Disparitäten hoch: Sie liegt in den Ländern zwischen lediglich 10 und immerhin 67% an Einrichtungen mit auskömmlichen Leitungsressourcen.

Hinzu kommen leichte „Erosionserscheinungen“ bei der Qualifikationsstruktur – der dritten hier näher betrachteten Qualitätsdimension. Die ehemals vergleichsweise homogene Qualifikationsstruktur in den Kita-Teams hat sich im Kern zwar nicht aufgelöst, ist jedoch an ihren Rändern durchlässiger geworden. Neben dem Kernpersonal der Erzieher:innen arbeiten heute vermehrt hochschulausgebildete Fachkräfte einerseits und berufsfachschulisch qualifizierte Assistenzkräfte andererseits – Letztere allerdings fast nur in Westdeutschland –, also Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen (Kap. 2). Auch der Anteil des Personals mit nicht einschlägigen Berufs- und Hochschulabschlüssen sowie ohne jeglichen Berufsabschluss hat leicht zugelegt – allerdings auf einem insgesamt sehr geringen Niveau. Ermöglicht wird dies durch eine inzwischen nahezu flächendeckende Öffnung der Personalverordnungen und Fachkräftekataloge vorzugsweise in den westdeutschen Ländern.

Das Qualifikationsgefüge unterscheidet sich infolgedessen auch deutlich zwischen Ost- und Westdeutschland: Während Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen, also Personen, die auf Niveaustufe 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ausgebildet sind, überwiegend in Westdeutschland eingesetzt werden, finden sich in ostdeutschen Kitas vermehrt hochschulausgebildete Fachkräfte. Auch fachfremd qualifizierte Personen sind in Westdeutschland deutlich häufiger anzutreffen als im Osten. Innerhalb der Ländergruppen sind die Unterschiede im Qualifikationsgefüge jedoch zum Teil ebenso groß wie zwischen ihnen: Nimmt man die auf DQR-6-Niveau Qualifizierten in den Blick, also Erzieher:innen, Kindheitspädagog:innen oder Sozialpädagog:innen, dann reicht die Spannbreite im Westen von 54 bis 75%, im Osten hingegen von 75 bis 94% (Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024).

In der deutschlandweiten Entwicklung der hier berichteten Qualitätsindikatoren zeigen sich über alle Indikatoren hinweg kontinuierliche, wenngleich bisweilen nur geringe Verbesserungen. Beachtlich ist dies angesichts der „Personalkrise“ der vergangenen Jahre jedoch allemal. Auf der Ebene der einzelnen Bundesländer bestehen – die unterschiedlichen Ausgangsniveaus außen vorgelassen – dennoch erhebliche Spannbreiten und damit mehr oder weniger starke Abweichungen von fachlich empfohlenen Standards. Diese regionalen Disparitäten führen in der Konsequenz dazu, dass die Fachkräfte unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen arbeiten und den Kindern sehr unterschiedliche Chancen auf eine „gute“ Frühe Bildung geboten werden. Damit dieses mühsam errungene Qualitätsniveau nicht vorschnell preisgegeben wird, gilt es jedenfalls, diese Qualitätsindikatoren auch künftig aufmerksam zu beobachten.

Nach dem Wachstum: Abbau im Osten, Umbau im Westen?

Wenngleich sich die Entwicklung des Arbeitsfelds der Frühen Bildung in der Rückschau ohne Frage als Expansionsgeschichte erzählen lässt, mehren sich gegenwärtig die Anzeichen, dass sich dieses Wachstum dem Ende neigt. Zum einen wurden 2024 hierzulande erstmalig weniger Kinder in der gesamten Kindertagesbetreuung gemeldet (Afflerbach/Meiner-Teubner 2024), zum anderen sind vor allem in den ostdeutschen, aber vermehrt auch in ersten westdeutschen Kitas, Rückgänge bei der Nachfrage zu beobachten. Und schließlich finden sich in einigen Bundesländern zudem erste Anzeichen der Stagnation bzw. des Rückgangs bei den Beschäftigten (Kap. 2).

Aufhorchen lässt in diesem Zusammenhang bundesweit die Kindertagespflege, die mit ihren sinkenden Zahlen beim Personal und bei den Kindern (Kap. 5) möglicherweise „Vorbote“ einer sich nach und nach abzeichnenden Kehrtwende in der Frühen Bildung ist. Zu diesen Beobachtungen passt, dass für die Beschäftigten in der Frühen Bildung zwar bis zuletzt von einer Vollbeschäftigung aus gegangen werden kann, sich die Lücke zwischen offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten Personen jedoch tendenziell zu schließen beginnt (Kap. 8).

Auch wenn bei einem Bildungsangebot ohne Pflicht – wie dies bei der Frühen Bildung in Kindertageseinrichtungen der Fall ist – die Elternbedarfe und -wünsche letztendlich über das Ausmaß der Inanspruchnahme entscheiden, wird das Auf und Ab der Platzbedarfe im Wesentlichen auch durch die Geburtenentwicklung be-

stimmt. Und hier zeichnen sich, anders als noch 2022 in der 15. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts erwartet, gravierende und insbesondere im Osten aktuell schon deutlich spürbare Geburtenrückgänge ab (Kap. 9). Davon zeugt auch die manifester werdende mediale Berichterstattung zu Kita-Schließungen in vielen ostdeutschen Städten und Gemeinden.

Im Ost-West-Vergleich sind die Folgen des anhaltenden Geburtenrückgangs für die Frühe Bildung im Osten Deutschlands bereits massiv spürbar. Nach einer anhaltenden Phase steigender Geburtenzahlen seit der Jahrhundertwende, deren Spitze 2016 erreicht wurde, sinken diese seither. Daher wird die Altersgruppe der unter Dreijährigen auf jeden Fall bis 2026 schrumpfen und die Zahl der Kinder zwischen drei Jahren und Schuleintritt bis 2029 in Ostdeutschland weiter sinken, während sie danach bis 2035 bestenfalls auf niedrigem Niveau stabil bleiben werden, sofern die Anzahl der Lebendgeborenen nicht weiter zurückgeht.

Im Westen hingegen stellt sich die Situation aktuell noch etwas anders und insgesamt verworren dar. Unstrittig ist dabei, dass nach dem Geburtenhoch im Jahr 2021 auch dort seither deutliche Rückgänge zu beobachten sind. Infolgedessen wird im U3-Bereich ein erster Tiefpunkt voraussichtlich 2026 erreicht, während bei den Kindern ab drei Jahren die Talfahrt zumindest bis 2029 andauern dürfte. Danach hängt vieles von der im Moment unklaren weiteren Entwicklung der Geburtenzahlen ab.

Was bedeutet dies für die Kita-Landschaft? In Ostdeutschland ist der Geburtenrückgang bereits so weit vorangeschritten, dass es hier in den nächsten Jahren vor allem um eine „geregelte“ Kapazitätsanpassung gehen muss, sodass sich der Wettbewerb unter den Trägern verschärfen wird. Zugleich dürfen aber lokale Elternbedarfe nicht außer Acht gelassen werden. Die Folgen, die dieser Transformationsprozess zudem für die Erwerbschancen der Beschäftigten hat, hängen zum einen von der Aufnahmefähigkeit des Gesamtsystems ab, etwa im Bereich der erzieherischen Hilfen oder des Ganztags, die jedoch voraussichtlich nicht so hoch ausfallen wird, wie häufig vermutet (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfereport 2024; Rauschenbach u. a. 2021). Zum anderen werden sie davon beeinflusst, ob und, falls ja, in welchem Maß frei werdende Personalkapazitäten für den fachlich schon seit vielen Jahren geforderten Qualitätsausbau und die damit verbundene Bildungs offensive genutzt werden.

In Westdeutschland hingegen dürfte der Geburtenrückgang – zumindest rein rechnerisch – erst einmal kurzfristig dadurch „abgefedert“ werden, dass die frei werdenden U3-Plätze in nach wie vor fehlende U3-Plätze umgewandelt werden, da bei den unter Dreijährigen bis heute noch keine Bedarfsdeckung erreicht ist (BMBFSJ 2025, S. 44). Diese „Schonfrist“ würde allerdings auch in der westdeutschen Kita-Landschaft schnell verbraucht, sofern die Geburtenzahlen weiter sinken und die Elternbedarfe nicht weiter steigen – beides ist aktuell nur schwer abschätzbar.

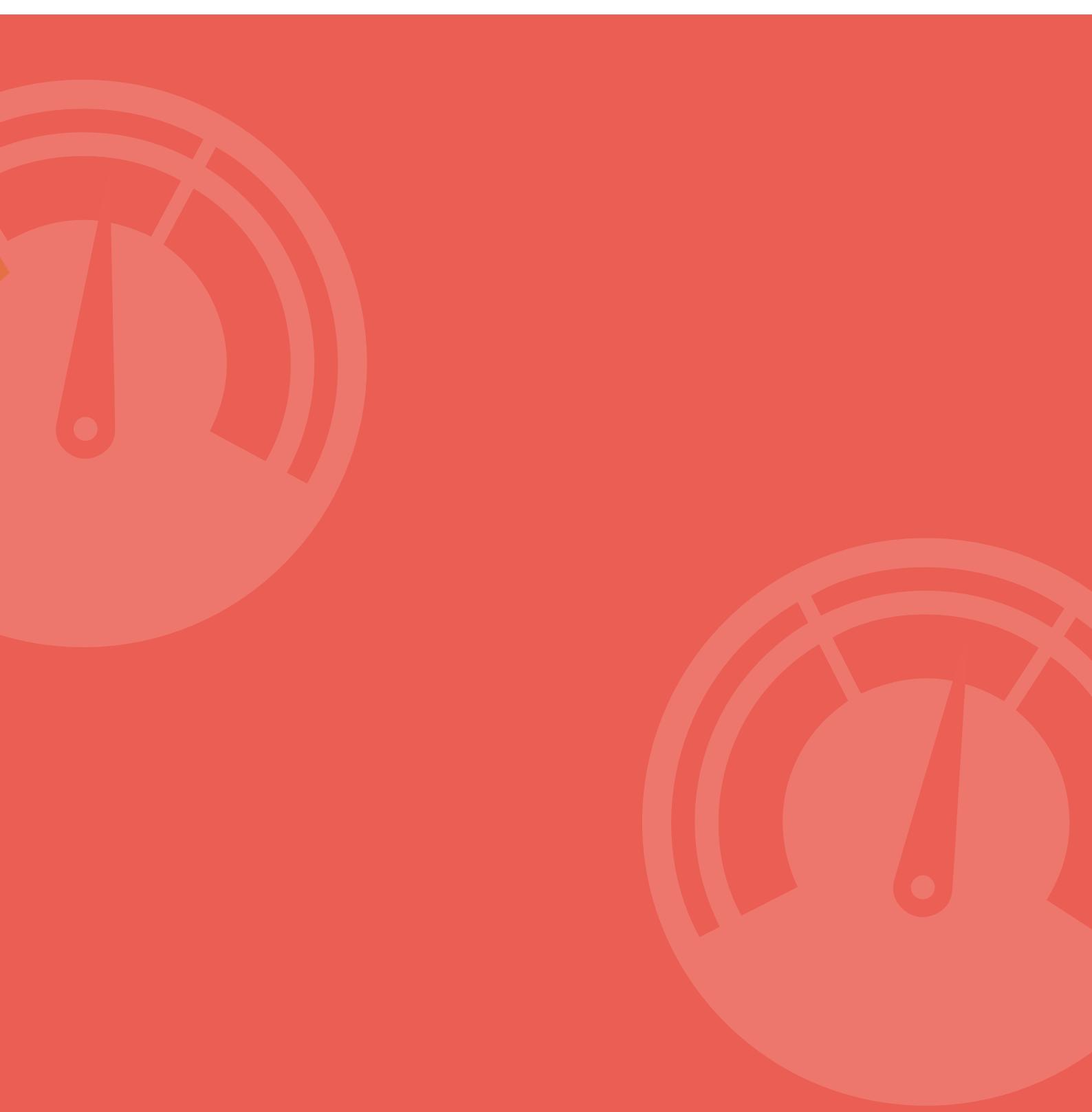
Allerdings kommt zu dieser ungewissen Lage erschwerend hinzu: Auch bei den Platzbedarfen sind enorme regionale Unterschiede zu erwarten. Diese zeichnen sich vor Ort schon jetzt ab, etwa in kürzer werdenden Wartelisten und in sinkenden Anmeldezahlen; auch die Tagespflege berichtet von entsprechenden Sorgen. Der Geburtenrückgang trifft somit einige Regionen und Kommunen früher und ggf. auch stärker als andere. Infolgedessen werden die Platz- und damit Personalbedarfe auch in Westdeutschland in den kommenden Jahren regional und lokal stark variieren – weiterhin fehlende Plätze und Fachkräfte einerseits, frei werdende Platzkapazitäten und zurückgehende Personalengpässe andererseits.

Abzuwarten bleibt angesichts der Geburtenentwicklung auch, welche Rolle zukünftig die Kindertagespflege im Gesamtgefüge der Frühen Bildung spielen wird. In den vergangenen Jahren war sie ein wesentlicher Faktor bei der Bewältigung des U3-Ausbaus als ein flexibles Angebot zur Deckung kurzfristiger Bedarfe. Für die Tagespflegepersonen ist diese Flexibilität jedoch auf jeden Fall kontraproduktiv, da sie – soll die Tagespflege existenzsichernd sein – wesentlich von der Zahl der betreuten Kinder abhängt. Hier muss die Politik Entscheidungen treffen, wenn die Tagespflege als Angebotsalternative nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden soll.

Alles in allem steht das System der Frühen Bildung in den nächsten Jahren erneut – wie schon in den 1990er- und in den 2010er-Jahren – vor einem gewaltigen Transformationsprozess, dessen Dynamik und Ausmaß aktuell noch gar nicht in Gänze abzusehen ist. Dringender denn je müssen sowohl die demografische Entwicklung als auch die Entwicklung der Nachfrage in den nächsten Jahren möglichst kleinräumig beobachtet und analysiert werden, um rechtzeitig auf entsprechende Veränderungen reagieren zu können. Eine bedarfsgerechte Planung unter unklaren Vorzeichen ist eine immense Herausforderung für alle Beteiligten.

Ein kleiner Hoffnungsschimmer bleibt jedoch erst einmal: Auch wenn die demografischen Rückgänge mit Blick auf die drohende Überalterung der Gesellschaft in ihrer Gesamtwirkung mit Sorge betrachtet werden müssen, eröffnen sie doch für die seit Jahren extrem belastete Kita-Landschaft erstmalig wieder eine historische Chance, die unübersehbare Fachkraftmisere und die akuten Personalnöte in den Kitas vor Ort drastisch zu verkleinern und endlich auf breiter Ebene flächen-deckende Qualitätsverbesserungen in der Frühen Bildung umzusetzen, um das allseits geforderte Potenzial der frühkindlichen Bildung besser auszuschöpfen.

Anhang



Literatur

- Afflerbach, Lena/Meiner-Teubner, Christiane (2023): Kindertagesbetreuung 2023 – unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 26. Jg., H. 2/3, S. 2–5
- Afflerbach, Lena Katharina/Meiner-Teubner Christiane (2024): Kindertagesbetreuung 2024 – das Ende einer Expansionsgeschichte? In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 27. Jg., H. 3, S. 1–6
- Afflerbach, Lena. K./Queißer-Schlade, Yvonne (2025): Ausbildungspotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe 2025. Anfänger:innen, Absolvent:innen, Kapazitäten in NRW (Reihe Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW, Dossier 3, herausgegeben von Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund). Dortmund
- Akademie für Ganztagspädagogik e. V. (2022): Fachpädagogin/Fachpädagoge für Ganztagsbildung (IHK). Inhalte und Ablauf des Fortbildungslehrgangs. Leitfaden. https://afg-im-netz.de/wp-content/uploads/2022/08/Leitfaden_1_2022_ONLINE.pdf
- Aktionsrat Bildung (2013): Zwischenbilanz Ganztagsgrundschulen: Betreuung oder Rhythmisierung? Gutachten im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. Münster <https://doi.org/10.25656/01:13999>
- Altermann, André/Lange, Mirja/Menke, Simone/Rosendahl, Johannes/Steinhauer, Ramona/Weischenberg, Julia (2018): Bildungsbericht Ganztagschule NRW 2018. Dortmund
- Anders, Yvonne/Oppermann, Elisa (2024): Frühpädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen: Eine Erweiterung des Struktur-Prozess-Modells. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27. Jg., H. 2, S. 551–577. <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01218-7>
- Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024): Gutes Aufwachsen und Chancengerechtigkeit für alle Kinder in Deutschland. Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung. Berlin.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld <https://dx.doi.org/10.3278/6001820gw>
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München <https://doi.org/10.36189/wiff32021>
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld <https://doi.org/10.3278/9783763976287>
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur beruflichen Bildung. Bielefeld <https://doi.org/10.3278/6001820iw>
- Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen/Berlin/Toronto <https://doi.org/10.3224/84743044>
- Bächmann, Ann-Christin/Frodermann, Corinna/Wrohlich, Katharina (2024): Elternzeiten während der Covid-19-Pandemie in Deutschland: Frauen, die in der Pandemie Mutter wurden, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit länger. IAB-Kurzbericht, Nr. 17, S. 1–7
- Bäcker, Gerhard (2022): Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik – Ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit. In: Klammer, Ute/Brettschneider, Antonio (Hrsg.): Vorbeugende Sozialpolitik. Ergebnisse und Impulse. Frankfurt am Main, S. 142–148
- BAGLJÄ – Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2020): Orientierungshilfe „Kita-Träger als Qualitätsfaktor“. Qualitätskriterien für die Tätigkeit von Kita-Trägern aus Sicht der Betriebserlaubnisbehörden
- Balaban-Feldens, Ebru/Buchmann, Janette/Drexl, Doris/Wenger, Felix (2023): HF-03: Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte. Fortschreibung zur Personalsituation und -qualifikation sowie Vertiefungsanalyse zur Stärke der Bindung an das Berufsfeld. In: Meiner-Teubner, Christiane/Schacht, Diana D./Klinkhammer, Nicole/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Fackler, Sina (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht III. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 109–136 <https://dx.doi.org/10.3278/9783763974597>
- Balaban-Feldens, Ebru/Meiner-Teubner, Christiane/Wallušek, Norina (2024a): Qualifikationsniveau von Kindertagespflegepersonen – neue Analysemöglichkeiten über das Merkmal „Schulabschluss“. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 27. Jg., H. 1/24, S. 18–24
- Balaban-Feldens, Ebru/Buchmann, Janette/Pachner, Theresia/Wallušek, Norina (2024b): HF-03: Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte. In: Fackler, Sina/Herrmann, Sonja/Meiner-Teubner, Christiane/Bopp, Christine/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht IV. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 103–130 <https://dx.doi.org/10.3278/9783763977833>

- Barbarino, Bärbel/Nachtigall, Clarissa (2023): Praxisanleitung in Kindertageseinrichtungen. Qualifikation, zeitliche und finanzielle Ressourcen – eine bundesweite Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Band 12. München <https://doi.org/10.36189/wiff2023>
- Bauknecht, Jürgen/Wesselborg, Bärbel (2021): Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018. Ein Vergleich der Bereiche Pflege, frühkindliche Bildung, Schule, Soziale Arbeit und Polizei. In: Prävention und Gesundheitsförderung. <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00879-0>
- Baumert, Jürgen/Klieme, Eckhard/Neubrand, Michael/Prenzel, Manfred/Schifele, Ulrich/Schneider, Wolfgang/Stanat, Petra/Tillmann, Klaus-Jürgen/Weiß, Manfred (Hrsg.) (2001): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen
- Becker, Eugenie/Graf, Johannes/Heß, Barbara/Huber Matthias (2023): Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Begleitforschung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Forschungsbericht 45 des Forschungszentrums des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.fb.45.d.2023.feg.1.0>
- Beher, Karin (2001): Kindertageseinrichtungen im Zwiespalt. Neue Qualität jenseits der Quantität? In: Rauschenbach Thomas/Schilling, Matthias (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport. Münster, S. 53–72
- Berth, Felix/Diller, Angelika/Nürnberg, Carola (2013): Gleich und doch nicht gleich: Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für fröhlpädagogische Ausbildungen. München
- Bildungswerk der Erzdiözese Köln (o. J.): Arbeiten im offenen Ganztags. Unser Weiterbildungsangebot (Flyer). https://www.erp-bistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/kultur_und_bildung/erwachsenen_und_familienbildung/.content/documentcenter/schultag/Dauerdokumente/SchulTag_Broschuere.pdf
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2025a): Die Förderung: Das AFBG in sozialen Berufen. Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in sozialen Berufen. <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/das-abfg-in-sozialen-berufen/weiterbildungs-und-karrieremoe-lichkeiten-in-sozialen-berufen.html>
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2025b): Die Förderung: Fördersätze: Wie wird mit dem Aufstiegs-BAföG gefördert? <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/wie-wird-gefoerdert/wie-wird-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-gefoerdert.html>
- BMBFSJ – Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2024. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94268/a974404ff4a9f51a20136bfc8a1e2047/maennliche-fachkraefte-kitas-data.pdf>
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024a): Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag. Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. 2. Aufl. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024b): Kompetent im Ganztag. Weiterbildungskonzept für Mitarbeitende ohne pädagogische Erstausbildung. Projektbeschreibung. <https://www.recht-auf-ganztag.de/gb/qualitaet/fachkraefte/kompetent-im-ganztag-weiterbildungskonzept-fuer-mitarbeitende-ohne-paedagogische-erstausbildung-237956>
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024c): Monitoringbericht zum KiQuTG 2023. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/235362/67fa706e1f37d30cefe7c0d101e06092/monitoringbericht-zum-kiqutg-2023-data.pdf>
- Bock, Franziska/Graßhoff, Gunther/Idel, Till-Sebastian/Danner, Annalena/Rohde, Daniel/Sauerwein, Markus (2025): Das Personal des Ganztags. Ein Überblick. In: Radisch, Falk/Schulz, Uwe/Züchner, Ivo (Hrsg.): Fachkräfte im Ganztag. Jahrbuch Ganztagschule 2025/26, Frankfurt am Main, S. 18–35
- Bock-Famulla, Kathrin/Girndt, Antje/Vetter, Tim/Kriegel, Ben (2022): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh <https://doi.org/10.11586/2022066>
- Bossler, Mario/Popp, Martin (2023): Arbeitsmarktanspannung aus beruflicher und regionaler Sicht: Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. IAB-Kurzbericht Nr. 12. Nürnberg
- Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Afflerbach, Lena Katharina/Tiedemann, Catherine/Meiner-Teubner, Christiane (2025): Die ostdeutsche KiTa-Landschaft – alle Zeichen auf Abbau? In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 28. Jg., H. 1+2, S. 36–41
- Buchmann, Janette/Balaban-Feldens, Ebru (2022): Stärkung der Leitung. In: Meiner-Teubner, Christiane/Schacht, Diana D./Klinkhammer, Nicole/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Fackler, Sina (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht III. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 137–157
- Buchmann, Janette/Balaban-Feldens, Ebru (2024): Stärkung der Leitung. In: Fackler, Sina/Herrmann, Sonja/Meiner-Teubner, Christiane/Bopp, Christine/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht IV. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 131–156

- Budde, Jannica/Friedrich, Julius David (Hrsg.) (2023): Monitor Digitalisierung 360°. Wo stehen die deutschen Hochschulen? Arbeitspapier Nr. 83, Das Hochschulforum Digitalisierung. Berlin
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2018), Statistik/Arbeitsmarktbericht-erstattung, Hintergrundinfo – Migrationshintergrund – Definitionen, Abgrenzungen und Eckwerte. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Grundlagen: Hintergrundinfo – Pflegeberufe in den Arbeitsmarktstatistiken. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Grundlagen: Methodenbericht – Berufliche Mobilität von Beschäftigten, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2007–2025): Bestand an Arbeitslosen, Bestand und Abgang an gemeldeten Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen der KldB 2010. Stichtag 30.06. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2012–2025): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt nach ausgewählten Merkmalen. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2025a): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeitsmarkt Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2025b): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt nach ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 31.12.2023. Sonderauswertung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2025c): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2024. Nürnberg
- Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. (Hrsg.) (2023): Politische Forderungen zum Fachkräftemangel der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.
- CBS – Campus für Bildung und Sport Hamburg (o. J.): Fachkraft im Ganztag (Qualifizierung zur Gruppenleitung). <https://cbs-hamburg.de/fortbildungen/themenwelten/fachkraft-im-ganztag/>
- Cloos, Peter/Jung, Edita/Stieve, Claus/Viernickel, Susanne/Weltzien, Dörte (Hrsg.) (2024): Das kindheitspädagogische Projekt. Suchbewegungen und Perspektiven zum zwanzigjährigen Bestehen kindheitspädagogischer Studiengänge. Weinheim/Basel
- Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. BMFSFJ
- DAA – Deutsche Angestellten Akademie Baden-Württemberg (2025): Pädagogische Qualifikation für Schulkindbetreuer*innen. Modularer Baukasten in hybrider Durchführungsform mit optionalem Praktikum (Flyer). https://daa-bawue.de/fileadmin/re-gion/bawue/PDF_nach_Standorten/Infoblatt_Schulkindbe-treuerinBawue.pdf
- Danner, Annalena/Sauerwein, Markus (2024a): Qualifikation für den Ganztag. In: Graßhoff, Günther/Sauerwein, Markus (Hrsg.): Das Personal am Ganztag. Bildung, Betreuung und Erziehung in Zeiten des Fachkräftemangels – Herausforderungen für Kinder- und Jugendhilfe und Schule. Weinheim/Basel, S. 42–56
- Danner, Annalena/Sauerwein, Markus (2024b): Personal und Qualifikation im Ganztag. Zum Verhältnis von Qualifikation zu Wissen, Reflexivität und Kindorientierung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27. Jg., H. 1, S. 1569–1592 <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01239-2>
- Destatis (2022): Statistischer Bericht. 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Bundesländer. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Downloads-Vorausberechnung/statistischer-bericht-bvb-bunde-slaender-2070-5124205219005.xlsx?__blob=publicationFile
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2024): Durchschnittsalter der Mütter bei der Geburt des ersten Kindes. Genesis-Online-Datenbank
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2025): Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2024 auf neuem Höchststand. Pressemitteilung Nr. 001 vom 2. Januar 2025
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V. (Hrsg.) (2024): Kita-Bericht 2024. Berlin
- Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2022): Ganztag für Grundschulkinder. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung, WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 16. München <https://doi.org/10.36189/wiff82022>
- DKLK – Deutscher Kitaleitungskongress (2023): DKLK-Studie 2023. Kita-Leitungen: Personalmangel in Kitas im Fokus. Düsseldorf. https://deutscher-kitaleitungskongress.de/wp-content/uploads/2023/03/DKLK_Studie_2023_210x297_A4_V07_RZ-1.pdf
- DKLK – Deutscher Kita-Leitungskongress (2024): Key Facts DKLK-Studie 2024. https://deutscher-kitaleitungskongress.de/wp-content/uploads/2024/03/DKLK_Keyfacts_2024_Bund.pdf
- DKLK – Deutscher Kitaleitungskongress (2025): DKLK-Studie 2025. Grafiken bundesweit. https://deutscher-kitaleitungskongress.de/wp-content/uploads/2025/03/DKLK_Keyfacts_2025_Bund-Grafiken-1.pdf
- Egert, Franziska/Fukkink, Ruben G./Eckhardt, Andrea G. (2018): Impact of In-Service Professional Development Programs for Early Childhood Teachers on Quality Ratings and Child Outcomes: A Meta-Analysis. In: Review of Educational Research, 88. Jg., H. 3, S. 401–433
- Eling, Vera (2022): Zur Bedeutung von Teamkonflikten für die Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen. Theorien, Forschungsbefunde und Forschungsdesiderate. In: Zeitschrift für Pädagogik, 68. Jg., H. 5, S. 673–690 <https://doi.org/10.3262/ZP0000004>

- Ellwart, Thomas/Beinicke, Andrea/Bipp, Tanja (2022): Altersdiversität in Teams – (K)ein Erfolgsfaktor? In: Beinicke, Andrea/Bipp, Tanja (Hrsg.): Strategische Personalentwicklung. Meet the Expert: Wissen aus erster Hand. Berlin, S. 23–48 https://doi.org/10.1007/978-3-662-65970-0_2
- Emilsen, Kari/Koch, Bernhard (2010): Men and women in outdoor play – changing the concepts of caring. Findings from Norwegian and Austrian research projects. In: European Early Childhood Education Research Journal, 18. Jg., H. 4, S. 543–553
- Falkenhagen, Hilke/Fraendorf, Tim/Bender, Norbert (2017): Auf Augenhöhe. Leitung von Elterninitiativen in gemeinsamer Verantwortung von Eltern, Erzieherinnen und Erziehern. Gütersloh <http://dx.doi.org/10.11586/2017026>
- Fendrich, Sandra/Tabel, Agathe/Erdmann, Julia/Frangen, Valentin/Göbbels-Koch, Petra/Mühlmann, Thomas (2023): Monitor Hilfen zur Erziehung 2023. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund an der Fakultät 12 der Technischen Universität Dortmund
- Fischer, Natalie/Valentin, Johanna (2025): Vertrauen in pädagogischen und multiprofessionellen Beziehungen: Bedeutung, Voraussetzung und Anbahnung in der Ausbildung von Lehrpersonen und Fachkräften für den Ganztag. In: Radisch, Falk/Schulz, Uwe/Züchner, Ivo (Hrsg.): Fachkräfte im Ganztag. Jahrbuch Ganztagschule 2025/26, Frankfurt am Main, S. 50–64
- Förster, Antje/Müller, Freya (2011): Sozialassistentin – Eine Zwischeninstanz in der Ausbildungsbioografie im Arbeitsfeld Kindheitspädagogik? In: Gängler, H./Förster, Antje/Müller, Freya (Hrsg.): bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 17. Osnabrück, S. 1–13. http://www.bwpat.de/ht2011/ft17/foerster_mueller_ft17-ht2011.pdf
- Friis, Pia (2008): Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Universität Innsbruck. <http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/literatur/index.html.de>
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Weimann-Sandig, Nina (2020): Innovativen: Studie zur Fachkräfte situation im Feld der FBBE. In: Frühe Bildung, 9. Jg., H. 2, S. 36–38. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000466>
- Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht Nr. 25. Nürnberg <https://doku.iab.de/kurzber/2021/ kb2021-25.pdf>
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2019): Sekundäranalysen der amtlichen Statistik – Mikrozensus. In: Begemann, Maik-Carsten/Birkelbach, Klaus (Hrsg.): Forschungsdaten für die Kinder- und Jugendhilfe. Qualitative und quantitative Sekundäranalysen. Wiesbaden, S. 279–298
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2020): Kindertagespflege. In: Roos, Jeanette/Roux, Susanne (Hrsg.): Das große Handbuch Frühe Bildung in der Kita. Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis. Köln/Kronach, S. 607–618
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Birkel-Barmsen, Janine (2024): Erodiert die Qualifikationsstruktur in Kindertageseinrichtungen? Analysen zur Professionalisierung und De-Professionalisierung des Kita-Personals. In: Friederich, Tina/Kaiser, Sina/Rönnau-Böse, Maike/Wadepohl, Heike (Hrsg.): Forschung in der Frühpädagogik XVII – Professionalisierung in der Kindheitspädagogik (Materialien zur Frühpädagogik, Bd. 29). Freiburg im Breisgau
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Gessler, Angélique/Hartwich, Pascal (2022): Quantitative Bedarfe decken – Qualität sichern: Herausforderung Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in der Frühen Bildung. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, 53. Jg., H. 2, S. 34–44
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Hegemann, Ulrike/Wirag, Susanne (2025): Vor dem Berufsstart! Qualifizierungswege, Zufriedenheit, Belastung und Berufsziele von angehenden (früh)pädagogischen Fachkräften. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien kompakt, Band 3. München <https://doi.org/10.36189/wiff12025>
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Nachtigall, Clarissa (2024): Stellenwechsel im Berufsverlauf. Konsequenzen für die Personalbindung in Kindertageseinrichtungen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 27, S. 1467–1490. <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01277-w>
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (2019): Neue Herausforderungen – Neue Kompetenzen? Sozialer Wandel und die Konsequenzen für die Professionalisierung. In: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AG (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin, S. 44–55
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (2021): Erzieher*innen – ein Qualifikationsprofil in der Zwickmühle. Seitenwege, Irrwege, Auswege. In: Bildung und Erziehung, 74. Jg., H. 2, S. 200–218
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Schilling, Matthias (2012): Kindertagespflege in Deutschland – auf dem Weg zur Verberuflichung. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 15. Jg., H. 2, S. 7–9
- Galuske, Michael/Rauschenbach, Thomas (1994): Jugendhilfe Ost. Entwicklung, aktuelle Lage und Zukunft eines Arbeitsfeldes. Weinheim/München
- Gambaro, Ludovica/Spieß, Katharina C./Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung. In: DIW Wochenbericht, 88. Jg., H. 19, S. 323–332. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-19-1
- Gängler, Hans/Weinhold, Katharina/Markert, Thomas (2013): Mit-einander – Nebeneinander – Durcheinander? Der Hort im Sog der Ganztagschule. In: Neue Praxis, 43. Jg., H. 2, S. 154–175
- Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München

- Gessler, Angélique/Hanssen, Kirsten/Uihlein, Clarissa (2018): Berufsfachschulausbildung als Einstiegsqualifizierung in die Frühe Bildung? In: Friese, Marianne (Hrsg.): Reformprojekt Car Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung. Bielefeld, S. 269–284
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2024): Tarifvertrag öffentlicher Dienst. Entgelttabellen SuE – Kommunaler Erziehungs- und Sozialdienst. Gültig ab 1. März 2024
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2025): Ganztags mitgestalten. Praktische Herausforderungen und innovative Konzepte. Rechtliche Rahmenbedingungen, praktische Umsetzung und innovative Ansätze für die Qualitätsentwicklung in schulischen und außerschulischen Ganztagsangeboten. Frankfurt am Main
- Gossen, Jakob/Lange, Mirja (2025): Fehlzeiten und Personalausfälle in der Kinder- und Jugendhilfe. Krankenstand, Meldungen nach § 47 SGB VIII in NRW. Dossier Nr. 2. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund
- Graßhoff, Gunther/Haude, Christin/Idel, Till-Sebastian/Bebek, Carolin/Schütze, Anna (2019): Die Eigenlogik des Nachmittags. Explorative Beobachtungen aus Ethnografien zu außerunterrichtlichen Angeboten. In: Die Deutsche Schule, 111. Jg., H. 2, S. 205–218 <https://doi.org/10.31244/dds.2019.02.07>
- Grgic, Mariana (2014): Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden? Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 7–30
- Grgic, Mariana (2019): Gekommen, um (nicht) zu bleiben. In: DJI Impulse, H. 121, S. 30–33. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bulletin/d_bulletin121_d/DJI_1_19_Web.pdf
- Grgic, Mariana (2025 i. E.): Qualitätsentwicklung und gleichzeitige Öffnung des Arbeitsmarktes in der Frühen Bildung? Analyse der Fachkräftekataloge in den Bundesländern. München
- Grgic, Mariana/Friederich, Tina (2023a): Lizenz zur Multiprofessionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? Professionstheoretische Einordnung „multiprofessioneller“ Teams in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftekataloge in den Bundesländern. In: Zeitschrift für Pädagogik, 69. Jg., H. 2, S. 233–254
- Grgic, Mariana/Friederich, Tina (2023b): Innovative ways of handling staff shortages in ECEC? Increasing flexibility in the regulatory frameworks for non traditional and non-German professional staff qualifications. In: International Journal of Child Care and Education Policy, 17 Jg., Artikel 22. <https://doi.org/10.1186/s40723-023-00126-3>
- Gürtzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Popp, Martin (2024): Befristungen bei Neuanstellungen 2023. Aktuelle Daten und Indikatoren, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen_bei_Neueinstellungen_2023.pdf
- Hachmeister, Cort-Denis (2024): Die Vielfalt der Studiengänge 2024, Entwicklung des Studienangebotes in Deutschland zwischen 2019 und 2024, CHE Impulse Nr. 19 (hrsg. von CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. Gütersloh
- Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. In: DIW Wochenbericht, H. 38, S. 837–846
- Hartung, Melanie (2023): Relevanz von qualifizierter Anleitung während der Ausbildung – Aufgaben, Themenkomplexe und Herausforderungen qualifizierter Anleitung. In: Kita spezial, S. 13–17
- Hartwich, Pascal (2023): Damoklesschwert Fachkräftemangel: Angespannte Personalsituation mit spürbaren Auswirkungen. In: KiTa aktuell – Nordrhein-Westfalen, Nr. 10/2023, S. 4–7
- Hartwich, Pascal/Rauschenbach, Thomas (2023): Quo vadis Kindertagespflege? Ein Angebot im Schatten der Kita auf dem Prüfstand. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 26. Jg., H. 2/3, S. 29–33
- Hartwich, Pascal/Rauschenbach, Thomas (2024): Wenn das Wachstum zum Problem wird. Aktuelle Analysen zum Arbeitsmarkt für die Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2024. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 27. Jg., H. 3, S. 10–16
- Hartwich, Pascal/Tillmann, Katja (2024): Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Fachkräftepotenziale für die Frühe Bildung? Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München <https://doi.org/10.3278/9783763978083>
- Hechler, Daniel/Hykel, Theresa/Pasternack, Peer (2021): Disziplin-entwicklung der Kindheitspädagogik. Eine empirische Be-standsauftnahme anderthalb Jahrzehnte nach Einrichtung der neuen Studiengänge. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 34. München <https://doi.org/10.36189/wiff22021>
- Heese, Carl (2022): Soziale Arbeit als Weiterbildungsziel – Zur Karriere- und Professionsentwicklung in der Heilpädagogik. In: Schöpf, Nicolas (Hrsg.): Akademische Weiterbildung für soziale Berufe. Theoretische, empirische und praktische Aspekte. Bielefeld, S. 55–64
- Heimlich, Ulrich/Ueffing, Claudia M. (2018): Leitfaden für inklusive Kindertageseinrichtungen. Bestandsaufnahme und Entwicklung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 51. München
- Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014): Formenvielfalt der Kindertagespflege: Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe. München
- Heyer, Lea/Hollweg, Carolyn/Karic, Senka/Maack, Linda (2019): Multiprofessionalität weiterdenken – Das Neue, das Andere, das Soziale. In: Karic, Senk/Heyer, Lea/Hollweg, Carolyn/Maack, Linda (Hrsg.): Multiprofessionalität weiterdenken. Weinheim, S. 9–20
- Hohendanner, Christian/Rocha, Jasmin/Steinke, Joß (2024): Vor dem Kollaps! Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze. Berlin <https://doi.org/10.1515/9783110748024>

- Hollbach-Gröming, Beate/Landua, Kerstin/Franke, Thomas/Fröhlich v. Bodelschwingh, Franciska (2024): Aktuelle Herausforderungen und Sozialraumorientiertes Arbeiten im Jugendamt: Ergebnisse einer Befragung aller Jugendämter in Deutschland im Juli 2023. Projekt Dialogforum „Bund trifft kommunale Praxis. Inklusionsgerechte Kommune – Gestaltungsperspektiven im Rahmen des KJSG“ (Difu Impulse 2/2024). Deutsches Institut für Urbanistik (Difu) https://doi.org/10.34744/difu-impulse_2024-2
- Holtappels, Heinz Günter (2014): Entwicklung und Qualität von Ganztagschulen. Eine vorläufige Bilanz des größten Reformprogramms in Deutschland. In: Holtappels, Heinz Günter/ Willems, Ariane S./Pfeifer, Michael/Bos, Wilfried/McElvany, Nele (Hrsg.): Jahrbuch der Schulentwicklung. Band 18. Daten, Beispiele und Perspektiven. Weinheim/Basel, S. 9–61
- Hüsch, Marc (2024): Trend zum Fernstudium: Überblick über das aktuelle Studienangebot, die Entwicklung der Studierendenzahlen und Implikationen für die Hochschulforschung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 46. Jg., S. 10–33
- Hüsken, Katrin/Lippert, Kerstin/Kuger, Susanne (2024): Außerunterrichtliche Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkinder: Bedarf und Nutzung. DJI-Kinderbetreuungsreport 2024. Studie 2 von 6. München
- Idel, Till-Sebastian (2021): Laienpersonal in unterrichtsfernen Ganztagsangeboten. Empirische und theoretische Perspektiven auf eine in der Forschung vernachlässigte Gruppe. In: Graßhoff, Gunther/Sauerwein, Markus (Hrsg.): Rechtsanspruch auf Ganztag. Zwischen Betreuungsnotwendigkeit und fachlichen Ansprüchen. Weinheim, S. 184–200 <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00443-x>
- IU Internationale Hochschule (o. J.): Online-Weiterbildung Pädagogische Ganztagsbetreuung. <https://www.iu-akademie.de/weiterbildungen/pädagogischer-betreuer-ganztag/>
- Janssen, Rolf (2010): Die Ausbildung fröhpedagogischer Fachkräfte an Berufsfachschulen und Fachschulen. Eine Analyse im Ländervergleich. Weiterbildungsinitiative Fröhpedagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 1. München
- JFMK/KMK – Jugend- und Familienministerkonferenz/ Kultusministerkonferenz (2024): Fachkräftegewinnung und -sicherung: Handlungsoptionen für eine Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsstruktur und der Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven pädagogischer Kräfte im sozial-/ pädagogischen Bereich. Ergebnisse der gemeinsamen JFMK-/ KMK-Arbeitsgruppe „Fachkräfte“ (Gemeinsamer Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2024)
- Kalicki, Bernhard/Weimann-Sandig, Nina (2024): Nur Teilzeit in der Kita? Arbeitszeitumfang und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung. Düsseldorf
- Kayed, Theresia/Wieschke, Gustav Johannes/Kuger, Susanne (2024a): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung: Der elterliche Bedarf im U3- und U6-Bereich. DJI-Kinderbetreuungsreport 2024. Studie 1 von 6. München <https://doi.org/10.36189/DJI202428>
- Kayed, Theresia/Wieschke, Johannes/Kuger, Susanne (2024b): Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern. DJI-Kinderbetreuungsreport 2024.
- Kerl-Wienecke, Astrid/Heitkötter, Martina (2014): Die Herausforderungen der Formenvielfalt für Qualifizierungen von Tagespflegepersonen. In: Heitkötter, Martina/Teske, Jana (Hrsg.): Formenvielfalt der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe. München, S. 133–161
- Kiefer, Christoph (2017): Praxisanleitung – ein Schlüsselement der Personalentwicklung im sozialpädagogischen Arbeitsfeld. In: Skalla, Sabine (Hrsg.): Handbuch für die Kita-Leitung. Köln, S. 289–304
- Kielblock, Stephan/Arnoldt, Bettina/Fischer, Natalie/Gaiser, Johanna M./Holtappels, Heinz Günter (Hrsg.): Individuelle Förderung an Ganztagschulen. Forschungsergebnisse der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG). Weinheim/Basel <https://doi.org/10.25656/01:29174>
- Klaudy, Elke Katharina/Köhling, Karola/Micheel, Brigitte/Stöbe-Blossey, Sybille (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen: Herausforderungen und Strategien. Düsseldorf
- Klemm, Klaus (2025): Zu den Folgen der aktuellen demografischen Entwicklung für den Elementar- und den Primarbereich. Zentrale Ergebnisse auf einen Blick. <https://doi.org/10.25656/01:32592>
- Klinkhammer, Nicole/Ziesmann, Tim/Buchmann, Janette (2021): HF-04 Stärkung der Leitung. In: Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatoren-gestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 101–130 <https://doi.org/10.3278/9783763972999>
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2008): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2002 bis 2006 – Tabellenauszug. Berlin
- KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2017): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i. d. F. vom 24.11.2017. Berlin
- KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2018): Definitionenkatalog zur Schulstatistik 2018. Berlin
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2019): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2013 bis 2017 – Tabellenauszug. Berlin

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2020a): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistenzkräfte an Berufsfachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.06.2020. Berlin

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2020b): Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 10.09.2020. Berlin

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2021): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2021. Berlin

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2022): Definitionenkatalog zur Schulstatistik 2022. Berlin

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2024): Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.10.2013 i. d. F. vom 21.03.2024. Berlin

KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2025a): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2019 bis 2023 – Tabellenauszug. Berlin

KMK – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2025b): Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 27.03.2025

König, Anke/Kratz, Joanna/Stadler, Katharina/Uihlein, Clarissa (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Organisationsformen, Zulassungsvoraussetzungen und Curricula – eine Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29. München

Kopp, Katharina/Balaban-Feldens, Ebru/Rauschenbach, Thomas (2025): Das Ende des Wachstums? Zur Lage des Personals in ostdeutschen Kitas. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 28. Jg., H. 1+2, S. 42–47

Labhart, David (2019): Interdisziplinäre Teams in inklusiven Schulen: Eine ethnografische Studie zu Fallbesprechungen in multiprofessionellen Gruppen. Bielefeld <https://doi.org/10.14361/9783839447963>

Landesregierung Baden-Württemberg (2023a): Neuer Bildungsgang „Direkteinstieg Kita“. Pressemitteilung vom 27.02.2023. <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neuer-bildungsgang-direkteinstieg-kita?highlight=Direkteinstieg%20Kita%20mit%20Hauptschulabschluss>

Landesregierung Baden-Württemberg (2023b): Neuerung an Beruflichen Gymnasien hilft bei Ganztagsbetreuung. Pressemitteilung vom 28.07.2023. <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neuerung-an-beruflichen-gymnasien-hilft-bei-ganztagsbetreuung>

Lange, Jens (2017): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Eine Bestandsaufnahme von Leitungskräften und Leistungsstrukturen in Deutschland. Gütersloh <https://doi.org/10.11586/2017007>

Liebscher-Schebiella, Patricia (2003): Die Ausbildung von Sozialassistentinnen in Sachsen. Arbeitsfeldanalytische Erkenntnisse zur Begründung einer Erstausbildung für den sozialen Bereich. http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=974006025&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=974006025.pdf

Lokhande, Mohini (2025): Verborgene Potenziale erschließen. Berufseinstieg für internationale Fachkräfte in Kitas und Schulen erleichtern (SVR-Policy Brief 2025-1). Berlin

LVR-Landesjugendamt Rheinland (2024): Fit für den Ganztag. Zertifikatskurs für Ergänzungskräfte in der offenen Ganztagschule im Primarbereich (Flyer). https://berufskolleg-duesseldorf.lvr.de/media/lvr_berufskolleg_duesseldorf/bildungsangebot/aus_und_weierbildung/Flyer_Fit_fr_den_Ganztag_2024-25.pdf

Lange, Jens (2015): „Da war doch noch was?“ Der Hort als wenig beachtete Betreuungsalternative zur Ganztagschule im Grundschulalter. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 18. Jg., H. 3, S. 9–11

Meiner-Teubner (2025): Der ostdeutsche „Ganztag“ – zwischen Horttradition, Verlässlichkeit und ungewisser Zukunft. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 28. Jg., H. 1+2, S. 26–30

Meiner-Teubner, Christiane u.a. (2025, i. E.). Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsoorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2035. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter. Dortmund: Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.

Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja/Rauschenbach, Thomas (2024a): Der KiTa-Fachkräftebedarf – eine Vorausberechnung bis zum Jahr 2035. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27. Jg., S. 1421–1446. <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01279-8>

Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja/Rauschenbach Thomas (2024b): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsoorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2035 unter der Bedingung unsicherer Bevölkerungsentwicklungen. Teil 1: Kinder bis zum Schuleintritt. https://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/AKJ_Analysen/Kindertagesbetreuung/Plaetze.Personal.Finanzen_bis2035_Teil1.pdf

- Meiner-Teubner, Christiane/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Madeira Firmino, Nadine/Birkel-Barmsen, Janine/Wallußek, Norina/Atkaya, Tijen (2023): Träger und ihre Kitas. Fachliche und personelle Steuerung durch die Einrichtungsträger. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/Kindertagesbetreuung/TrEiKo_Traeger_und_ihre_Kitas_Steuerung_durch_Einrichtungstraeger.pdf
- Meiner-Teubner, Christiane/Pothmann, Jens (2024): Wachsender Personalmangel in der Kinder- und Jugendhilfe. In: DJI Impulse, H. 2/24, S. 4–11
- Meiner-Teubner, Christiane/Trixa, Jessica (2025): Deutschland auf der letzten Etappe zum Ganztag? Angebotsentwicklung bis zum Schuljahr 2023/24. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 28. Jg., H. 1+2, S. 48–53
- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland (o. J.): Berufliche Schulen im Saarland – Standorte, Ausbildungsberufe, Schulformen. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/schulen-und-bildungswege/beruflicheschulen/standorte-berufe-schulformen>
- Ministerium für Schule und Bildung NRW (2025): QuA-Lis NRW – Landesinstitut für Schule. Materialien/Handreichungen, Sozialassistenz Schwerpunkt Erziehung, Bildung und Betreuung von Grundschulkindern. <https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsgaenge-bildungsplaene/berufsfachschule-anlage-b/materialien-handreichung/sozialassistenz-ebb.html>
- Mink, Nicole/Müller, Sylvia (2018): Weiterqualifizierung nach Ausbildung und Studium. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München, S. 50–65
- MKJFGI – Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (o. J.): Kita-Portal NRW – Gesucht: Kita-Helfer (m/w/d) in der Kita! Kita-Helfer:innen-Programm bis zum 31.07.2026 verlängert. <https://www.kita.nrw.de/arbeiten-in-der-kita/gesucht-kita-helfer-mwd-der-kita>
- Mose, Chantal/Schilling, Katharina/Stöbe-Blossey, Sybille (2025): Personal und Qualifikation in der Ganztagsförderung. In: Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Landessysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025. Reihe IAQ-Forschung, 03/2025, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg, S. 104–121 <https://doi.org/10.17185/duepublico/83630%0A>
- Mühlmann, Thomas (2022): Die neue Statistik zu Trägern, Einrichtungen und Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, H. 3, S. 23–27
- Müller, Sylvia/Thiesen, Christiane/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2018): Kontinuität und Diskontinuität in den ersten Berufsjahren. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München, S. 34–41
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München <https://doi.org/10.17185/duepublico/83630%0A>
- Nagel-Prinz, Susanne/Paulus, Peter (2014): Wie Anforderungen in Kitas die Gesundheit von Leitungskräften herausfordern und fördern. Ein Zusammenspiel von Gesundheit und Qualitätsentwicklung. In: TPS, H. 8, S. 8–19
- Nentwig-Gesemann, Iris/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Betz, Tanja/Viernickel, Susanne (Hrsg.) (2016): Forschung in der Frühpädagogik. Materialien zur Frühpädagogik, Nr. 9. Freiburg im Breisgau
- Nentwig-Gesemann, Iris/Walther, Bastian (2021): Kinderperspektiven auf Ganztag im Grundschulalter. In: Radisch, Falk/Schulz, Uwe/Züchner, Ivo (Hrsg.): Ganztagschule und Übergänge im Bildungssystem. Jahrbuch Ganztagschule 2021/22. Frankfurt am Main, S. 166–186
- Oberhuemer, Pamela/Riedel, Birgit/Warnatsch, Rahel/Bader, Samuel (2023): Team concepts in ECEC: Potentials and challenges of heterogeneous staff teams. In: International Journal of Child Care and Education Policy, 17. Jg., H. 23, S. 1–8
- Öztürk, Yasmin/Balaban-Feldens, Ebru/Selmayr, Anna (2025 i. E.): HF-10: Bewältigung inhaltlicher Herausforderungen. In: Fackler, Sina/Meiner-Teubner, Christiane/Bopp, Christine/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht V. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld
- Olszenka, Ninja (2025): Rückgänge und Zuwächse – demografische Analysen zum Kindes- und Jugendalter in Ostdeutschland. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 28. Jg., H. 1+2, S. 32–35
- Olszenka, Ninja/Schößler, Sebastian/Meiner-Teubner, Christiane/Rauschenbach, Thomas (2024): Was ist mit den Geburten los? Neue Entwicklungen und ihre Folgen für die Kitas. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 27. Jg., H. 3, S. 17–25
- Pasternack, Peer (2015): Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung. Leipzig
- Pilchowski, Anna (2022): Wie viel Ganztag steckt in den Studiengängen der Kindheitspädagogik und der Sozialen Arbeit? Eine Analyse von Modulhandbüchern. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Band 8. München <https://doi.org/10.36189/wiff102022>

- Pilchowski, Anna (2024): Quereinsteiger*innen als unverzichtbare und doch unberücksichtigte Personalgruppe für die Qualität im Ganztag für Kinder im Grundschulalter. In: Graßhoff, Günther/ Sauerwein, Markus (Hrsg.): Das Personal am Ganztag. Bildung, Betreuung und Erziehung in Zeiten des Fachkräftemangels – Herausforderungen für Kinder- und Jugendhilfe und Schule. Weinheim/Basel, S. 85–99
- Radisch, Falk/Schulz, Uwe/Züchner, Ivo (2025): Einleitung. In: Radisch, Falk/Schulz, Uwe/Züchner, Ivo (Hrsg.): Fachkräfte im Ganztag. Jahrbuch Ganztagschule 2025/26. Frankfurt am Main, S. 1–17
- Rauschenbach, Thomas (2015): Zwischen Nischenangebot und Verberuflichung. Zur Entwicklung und Lage der Kindertagespflege. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V. (NDV), 97. Jg., H. 7, S. 369–374
- Rauschenbach, Thomas (2024a): Kita – Kindheit – Kindheitspädagogik. Spurenreise und Einordnungsversuche. In: Cloos, Peter/ Jung, Edita/Stieve, Claus/Viernickel, Susanne/Weltzien, Dörte (Hrsg.): Das kindheitspädagogische Projekt. Suchbewegungen und Perspektiven zum zwanzigjährigen Bestehen kindheitspädagogischer Studiengänge. Weinheim/Basel, S. 268–284
- Rauschenbach, Thomas (2024b): Gemeinsam die Fachkräftelücke schließen – jetzt! In: DJI Impulse, H. 2/24, S. 12–13
- Rauschenbach, Thomas/Beher, Karin/Knauer, Detlef (1996): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. 2. Aufl. Weinheim/ München
- Rauschenbach, Thomas/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2025): Der Preis des Erfolgs? Arbeitsfeld und Arbeitsplatz Kita im Wandel. In: Bildung und Erziehung, 78. Jg., H. 3. <https://doi.org/10.7788/buer-2025-780302>
- Rauschenbach, Thomas/Hartwich, Pascal (2024): Wenn das Wachstum zum Problem wird. Aktuelle Analysen zum Arbeitsmarkt für die Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2024. In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 27. Jg., H. 3, S. 10–16
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2021): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsoorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter. Revidierte Fass. Dortmund
- Reichel, Philipp (2020): Evaluation des Modellversuchs „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“. Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung. München
- Riedel, Birgit/Geiger, Kristina/Otremba, Katrin/Dingfelder, Julianne (2022): Eine neue Generation von Kita-Trägern. Herausforderungen und Chancen für Qualität und Qualitätssicherung in der frühkindlichen Bildung und Betreuung. München
- Rißmann, Michaela (2016): Horte und Ganztagschulen. Eine institutionelle Standortbestimmung. In: Förster, Charis/ Hammes-Di Bernardo, Eva/Rißmann, Michaela/Tänzer, Sandra (Hrsg.): Pädagogische Lebenswelten älterer Kinder. Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Freiburg im Breisgau/Basel/Wien, S. 98–108
- Rohrmann, Tim (2014): Männer in Kitas: Zwischen Idealisierung und Verdächtigung. In: Budde, Jutta/Thon, Claudia/Walgenbach, Katharina (Hrsg.): Männlichkeiten. Geschlechterkonstruktionen in pädagogischen Institutionen (Jahrbuch der Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft, Bd. 10). Opladen, S. 67–84
- Rohrmann, Tim/Hruska, Claudia (2024): Kindheitspädagogik und Akademisierung von Kitas im internationalen Vergleich. In: Schmude, Corinna/Brodowski, Michael (Hrsg.): Handbuch Kindheitspädagogik. Grundlagen – Forschungsmethoden – Professionelles Handeln. Köln, S. 749–764
- Roux, Susanna/Tietze, Wolfgang (2007): Effekte und Sicherung von (Bildungs-)Qualität in Kindertageseinrichtungen. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 27. Jg., H. 4, S. 367–384
- Sandilos, Lia E./Goble, Priscilla/Rimm-Kaufman, Sara E./Pianta, Robert C. (2018): Does professional development reduce the influence of teacher stress on teacher-child interactions in pre-kindergarten classrooms? In: Early Childhood Research Quarterly, 42. Jg., H. 3, S. 280–290
- Sauerwein, Markus/Danner, Annalena (2024): Personal und Qualifikation im Ganztag. Zum Verhältnis von Qualifikation zu Wissen, Reflexivität und Kindorientierung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, S. 1–24 <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01239-2>
- Schilling, Katharina/Stöbe-Blossey, Sybille (2025a): Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter in den Ländern. In: Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Landessysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025. Reihe IAQ-Forschung, 03/2025, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg, S. 46–66
- Schilling, Katharina/Stöbe-Blossey, Sybille (2025b): KoGat – Kompetent im Ganztag. Qualifizierung für Mitarbeitende ohne pädagogische Erstausbildung. Präsentation im Rahmen des Online-Fachtags „Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungspotenziale im Offenen Ganztag“, 9. Juli 2025, unveröffentlichtes Manuskript, G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH
- Schnock, Brigitte (2021): Eignung von Kindertagespflegepersonen (Handreichung) – Vollständig überarbeitete und aktualisierte Fassung des Praxismaterials Nr. 2 vom Oktober 2009 für Jugendämter „Eignung von Tagespflegepersonen in der Kindertagespflege“
- Schoyerer, Gabriel (2024): Professionalisierung der Kindertagespflege. Überlegungen aus professionalisierungstheoretischer Perspektive. In: Graßhoff, Günther/Sauerwein, Markus (Hrsg.): Das Personal am Ganztag. Bildung, Betreuung, Erziehung in Zeiten des Fachkräftemangels. Weinheim, S. 173–188
- Schoyerer, Gabriel/van Santen, Eric (2015): Von der Kooperation zur Integration? Perspektiven des Zusammenwachsens von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, H. 5, S. 4–9

- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik. München
- Schuhegger, Lucia/Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Lischke-Eisinger, Lisa/Ullrich-Runge, Claudia (Hrsg.) (2015): Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege. Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei. Seelze
- Schuhegger, Lucia/Hundegger, Veronika/Lipowski, Hilke/Lischke-Eisinger, Lisa/Ullrich-Runge, Claudia (2020): Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei. Hannover
- Seemann, Anna-Maria (2025): Qualifizierungen für den Ganztag. Konzepte und Herausforderungen. In: Radisch, Falk/Schulz, Uwe/Züchner, Ivo (Hrsg.): Fachkräfte im Ganztag. Jahrbuch Ganztagschule 2025/26, Frankfurt am Main, S. 18–35
- Seemann, Anna-Maria/Titel, Volker (2023): Qualitätsdimensionen von Ganztagsangeboten im Grundschulalter. Wissenschaftlicher Diskurs, Bildungspolitik und pädagogische Praxis. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 55. München <https://doi.org/10.36189/wiff52022>
- Seitz, Simone/Hamacher, Catalina/Horst, Lisa-Marie (2020): Zwischen Wollen und Sollen – Partizipationsförderliche Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtung und Frühförderung. Gemeinsam leben. In: Zeitschrift für Inklusion, 28. Jg., H. 3, S. 132–140
- Service Agentur Ganztätig Lernen Schleswig-Holstein (o. J.): Zertifikatskurse „Qualifizierung für pädagogisch Mitarbeitende an Ganztagschulen“. <https://sag-sh.de/qualifizierung/paedagogische-mitarbeitende>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeitsmarkt Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2022): Mikrozensus 2022. Informationen zur Durchführung der Erhebung. Heft zu den Fragebogen 1 bis 7
- Statistisches Bundesamt (o. J.): GENESIS-Online, Tabelle 12612-0100. Datenlizenz Deutschland Version 2.0 (dl-de/by-2.0). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (o. J.): GENESIS-Online, Tabellen 12421-0004. Datenlizenz Deutschland Version 2.0 (dl-de/by-2.0). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2006. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2007. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2008. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2009): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2009. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2011. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2012. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2013/14. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2015): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2014/15. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2015): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016. Wiesbaden. Statistisches Bundesamt (2016): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2015/16. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2017): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2016/17. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2017): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2017. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2018): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2018. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2018): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2017/18. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2019): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2018/19. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2020): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2019/20. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2020): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2020. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2021): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2020/21. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2022): Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens. Schuljahr 2021/22. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2022): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2022. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2023): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2023. Wiesbaden. Statistisches Bundesamt (2023): Bildungsfinanzbericht 2023. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2024a): Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens. Schuljahr 2023/24. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2024b): Aufstiegs-BAföG: 1,2 % weniger Geförderte im Jahr 2023. Pressemitteilung Nr. 253 vom 28. Juni 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/06/PD24_253_214.html

Statistisches Bundesamt (2024c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2024. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2014–2024): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Fachserie 11, Reihe 1 bzw. Statistischer Bericht. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2025): Statistischer Bericht. Mikrozensus – Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Erstergebnisse 2024. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-migrationshintergrund-erst-2010220247005.html?templateQueryString=statistischer+Bericht+Mikrozensus+Bev%C3%BClkerung+mit+Migrationshintergrund+2025>

Steiner, Christine (2013): Die Einbindung pädagogischer Laien in den Alltag von Ganztagschulen. In: Bildungsforschung, 10. Jg., H. 1, S. 65–83

StMAS – Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (o. J.): Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung. <https://www.stmas.bayern.de/fachkraete/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec3>

StMAS – Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (2021): Informationen zur Weiterbildung „Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung – Selbstzahlermodell bis 2025“

StMAS – Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (2024): Vollzug der Kinderbildungsverordnung (AVBayKiBiG); Anrechenbarkeit erworbener Qualifikationen im Anstellungsschlüssel (§ 17 AVBayKiBiG) sowie im Rahmen der Anforderungen an pädagogische Fachkräfte in der Großtagespflege (Art. 9 Abs. 2, Art. 20a Satz 1 Nr. 2 des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes – BayKiBiG). Bayerisches Ministerialblatt, Nr. 34 vom 17. Januar 2024. <https://www.verkuendung-bayern.de/baymbl/2024-34/>

StMUK – Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (2024): Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über den Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ vom 5. November 2019 (BayMBl. Nr. 496), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 18. Juni 2024 (BayMBl. Nr. 305) geändert worden ist

Stöbe-Blossey, Sybille (2021): Qualitätspolitik für die Kindertagesbetreuung: Governance-Strukturen in den Bundesländern. IAQ-Report 2021, Nr. 10. Duisburg. <https://doi.org/10.17185/duepublico/75188>

Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.) (2025a): Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Landessysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025. Reihe IAQ-Forschung, 03/2025, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg

Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.) (2025b): Ganztagsförderung für Grundschulkinder: Kooperation an den Schnittstellen zwischen Kinder- und Jugendhilfe und Schule. In: Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.) (2025a): Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Landessysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025. Reihe IAQ-Forschung, 03/2025, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg, S. 4–45

- Strehmel, Petra (2016): Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen. Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (Hrsg.): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3., korrigierte Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 131–252
- Strehmel, Petra/Ulber, Daniela (2014): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 39. München
- Strehmel, Petra/Viernickel, Susanne (2022): Bundesweite Standards zur Betreuungsrelation in der Kindertagesbetreuung. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hamburg/Leipzig. https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/AG_Fr%C3%BChe_Bildung_Bericht/Expertise_Betreuungsrelation_Strehmel__Viernickel_2023_BF.pdf
- Studiengangstag Pädagogik der Kindheit (2022): Kerncurriculum „Kindheitspädagogik“. Kerncurriculum „Kindheitspädagogik“. Veröffentlicht auf den Homepages des FBTS und EWFT am 15.09.2022
- Sulak, Harun/Jung, Felix/Klüsener, Sebastian (2025): Wie kann demografiebedingtem Arbeitskraftmangel begegnet werden? In: BiB Aktuell, H. 3, S. 4–8
- Sulzer, Annika/Wagner, Petra (2011): Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. WiFF Expertisen Band, 15, München
- Terhart, Ewald (2016): Personalauswahl, Personaleinsatz und Personalentwicklung an Schulen. In: Altrichter, Herbert/Maag Merki, Katharina (Hrsg.): Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem. Wiesbaden, S. 279–299
- Tiedemann, Catherine/Böwing-Schmalenbrock, Melanie (2025): Personal-Kind-Schlüssel in Kitas – weiterhin auf Verbesserungskurs? In: KomDat. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe, 25. Jg., H. 1+2, S. 23–25
- Tillmann, Katja (2022): Ganztag für Grundschulkinder. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): Ganztag für Grundschulkinder. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung, WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 16. München, S. 16–31 <https://doi.org/10.36189/wiff82022>
- Tillmann, Katja/Rollett, Wolfram (2011): Multiprofessionelle Kooperation und Partizipation an Ganztagschulen. Welche Auswirkung hat die strukturelle Einbindung des weiteren pädagogisch tätigen Personals auf die berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit? In: Speck, Karsten/Olk, Thomas/Böhm-Kasper, Oliver/Wiezorek, Christine (Hrsg.): Multiprofessionelle Teams an Ganztagschulen. Professionsentwicklung, Kooperation und Vernetzung. Weinheim, S. 29–47
- Tillmann, Katja/Rollett, Wolfram (2014): Multiprofessionelle Kooperation. Die Gestaltung des Personaleinsatzes als Gelingensbedingung. In: Die Grundschulzeitschrift, 28. Jg., H. 274, S. 14–16
- Tillmann, Klaus-Jürgen (2017): Meinungstrends der Eltern über Schule und Schulreformen – die JAKO-O Bildungsstudien von 2010 bis 2017. In: Killus, Dagmar/Tillmann, Klaus-Jürgen (Hrsg.): Eltern beurteilen Schule – Entwicklungen und Herausforderungen. Ein Trendbericht zu Schule und Bildungspolitik in Deutschland. Die 4. JAKO-O Bildungsstudie. Münster/New York, S. 57–81
- Turani, Daniel/Seybel, Carolyn/Bader, Samuel (Hrsg.) (2022): Kita-Alltag im Fokus – Deutschland im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018. Weinheim/Basel <https://doi.org/10.25656/01:29216>
- Ullrich-Runge, Claudia (2019): Das Angebot der Kinderbetreuung in Großtagespflege. QHB Erweiterungsmaterial Großtagespflege. In: Ullrich-Runge, Claudia/Lipowski, Hilke (Hrsg.): QHB-Erweiterungsmaterial Großtagespflege. München, S. 9–13
- Urban, Mathias (2010): Rethinking professionalism in early childhood: Untested feasibilities and critical ecologies. In: Contemporary Issues in Early Childhood, 11. Jg., H. 1, S. 1–7
- Verdi (2025): Ergebnis der Tarifeinigung (Vorbehaltlich der redaktionellen Einigung). Ausbildungs- und Monatsentgelt Azubi, dual Studierende + Praktikanten. https://www.verdi.de/++file++6826f54be725ad0bdbccbf78/download/Tabelle%20Tarifeinigung_Monatsvergleich_Azubi-dual-Stud.-Praktik_final.pdf
- Viernickel, Susanne (2025): Qualität und kein Ende – ein forschungsbasierter Lagebericht. In: Bildung und Erziehung, 78. Jg., H. 3, S. 325–341
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (Hrsg.): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3., korrigierte Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 11–130
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christel/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Qualität für alle: Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3., korrigierte Aufl. Freiburg im Breisgau
- Walwei, Ulrich (2023): Ältere: Personalreserve für den sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel? In: Wirtschaftsdienst, H. 103, Nr. 7, S. 467–473 <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0135>
- Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2023): Arbeitszeit: Trend, Wunsch und Wirklichkeit (IAB-Forschungsbericht, Nr. 16/2023). <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1623.pdf>
- Weimann-Sandig, Nina/Kalicki, Bernhard (2024): Nur Teilzeit in der Kita? Arbeitszeitumfang und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 331, Hans Böckler Stiftung
- Weltzien, Dörte/Hoffer, Rieke/Hohagen, Jesper/Kassel, Laura/Wirth, Charlotta (2021): Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung. Überblick, Perspektiven und Gelingensbedingungen. Freiburg im Breisgau

Wenger, Felix/Buchmann, Janette/Drexl, Doris/Tiedemann, Catherine (2022): HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte. In: Klinkhammer, Nicole/Schacht, Diana D./Meiner-Teubner, Christiane/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Riedel, Birgit (Hrsg.): ERiK-Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 95–112 <https://dx.doi.org/10.3278/9783763972999>

Wimmers, Corin/Schilling, Katharina (2025): Anhang: Übersicht zu zentralen Dokumenten und weiteren Materialien nach Ländern. In: Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.) (2025a): Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Landesysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025. Reihe IAQ-Forschung, 03/2025, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg, S. 151–188

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), DAK-Gesundheit, Techniker Krankenkasse, Barmer, Knappschaft, IKKclassic, Betriebskrankenkasse (BKK) (2021-2023). Sonderauswertung von Fehlzeiten der Mitglieder. Berechnungen des Projektes QuiS des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund.

Züchner, Ivo (2024): Studierende. In: Schmidt-Hertha, Bernhard/Tervooren, Anja/Martini, Renate/Züchner, Ivo (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2024. Berlin/Toronto, S. 75–92

Verwendete Mikrodaten

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2022. <https://doi.org/10.21242/12211.2022.00.00.1.1.1>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2014. <https://doi.org/10.21242/22541.2014.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2015. <https://doi.org/10.21242/22541.2015.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2016. <https://doi.org/10.21242/22541.2016.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2017. <https://doi.org/10.21242/22541.2017.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2018. <https://doi.org/10.21242/22541.2018.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2019. <https://doi.org/10.21242/22541.2019.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2020. <https://doi.org/10.21242/22541.2020.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2021. <https://doi.org/10.21242/22541.2021.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2022. <https://doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2023. <https://doi.org/10.21242/22541.2023.00.00.1.1.0>

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen – Teil III.1, 2024. <https://doi.org/10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0>

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1 Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland 2002 bis 2024 (Anzahl)	23	Abb. 2.11 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2014, 2019 und 2024 (Deutschland; in %, Veränderung absolut und in Prozentpunkten)	36
Abb. 2.2 Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)	24	Abb. 2.12 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2014 und 2024 (in %)	37
Abb. 2.3 Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach erstem Arbeitsbereich 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)	25	Abb. 2.13 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in%)	38
Abb. 2.4 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2014 bis 2024 (in %)	27	Abb. 2.14 Pädagogisches und leitendes Personals in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht und ausgewählten Merkmalen (in %)	39
Abb. 2.5 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen mit fachlich einschlägigem Abschluss auf Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens nach Ländern 2024 (in %)	28	Abb. 2.15 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)	40
Abb. 2.6 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsabschlüssen 2022 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)	30	Abb. 2.16 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2014 und 2024 (in %; Mittelwerte)	41
Abb. 2.7 Fachkräftekataloge und Personalverordnungen nach Grad ihrer Erweiterung gegenüber nicht-einschlägigen Berufsgruppen sowie pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigen und nicht-einschlägigen Berufs- und Studienabschlüssen 2024 (in %)	31	Abb. 2.17 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Befristung des Arbeitsverhältnisses 2014 bis 2024 (Anzahl; in %)	42
Abb. 2.8 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)	33	Abb. 2.18 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen in befristeten Arbeitsverhältnissen nach ausgewählten Merkmalen 2024 (Deutschland; in %)	43
Abb. 2.9 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)	34	Abb. 2.19 Pädagogisches, leitendes und verwaltendes Personal nach (erstem) Arbeitsbereich und bisheriger Beschäftigungs dauer in der derzeitigen Einrichtung 2024 (Deutschland; in %, Mittelwerte)	44
Abb. 2.10 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsabschluss und erstem Arbeitsbereich 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl, Veränderung in %)	35	Abb. 2.20 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2014 bis 2024 (Median)	46
		Abb. 2.21 Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen nach Gruppenformen 2024 (Median)	46

Abb. 2.22 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägergruppen 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %).....	49	Abb. 4.5 Leitungen und übriges pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikation 2014 und 2024 (Deutschland; in %)	73
Abb. 2.23 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägergruppen und Ländern 2024 (in %).....	50	Abb. 4.6 Leitungen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Beschäftigungsumfang 2014 und 2024 (Mittelwerte, in %)	74
Abb. 3.1 Teams in Kindertageseinrichtungen 2014 bis 2024 (Anzahl)	55	Abb. 4.7 Leitungen in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang für Leitung und andere Tätigkeit nach Art der Freistellung und Ländern 2024 (Mittelwerte; in %)	74
Abb. 3.2 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Größe und Ländern 2014 und 2024 (Anzahl; in %; Mittelwerte)	56	Abb. 4.8 Kindertageseinrichtungen nach Leitungsmodell 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; in %; Veränderung in %)	76
Abb. 3.3 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Größe und ausgewählten Merkmalen 2024 (in %; Mittelwerte)	56	Abb. 4.9 Kindertageseinrichtungen ohne Leitungsressourcen nach ausgewählten Merkmalen 2014 und 2024 und durchschnittlicher Teamgröße 2024 (in %, Mittelwerte)	77
Abb. 3.4 Teams in Kindertageseinrichtungen nach männlichen Beschäftigten 2014 und 2024 (Anzahl; in %)	57	Abb. 4.10 Kindertageseinrichtungen nach Leitungsstunden und Ländern 2014 und 2024 (Mittelwerte)	79
Abb. 3.5 Teams in Kindertageseinrichtungen nach männlichen Beschäftigten und ausgewählten Merkmalen 2024 (in %).....	58	Abb. 4.11 Kindertageseinrichtungen nach vorhandenen und benötigten Leitungsressourcen 2014, 2019 und 2024 (Mittelwerte, Veränderungen in %)	80
Abb. 3.6 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Altersprofil 2014 und 2024 (Anzahl; in %)	60	Abb. 4.12 Kindertageseinrichtungen mit ausreichenden Leitungsressourcen nach ausgewählten Merkmalen 2014 und 2024 (in %).....	81
Abb. 3.7 Teams in Kindertageseinrichtungen nach durchschnittlichem Teamalter und ausgewählten Merken 2024 (Mittelwerte)	60	Abb. 5.1 Kindertagespflegepersonen 2006 bis 2024 (Anzahl; Veränderung in %)	87
Abb. 3.8 Veränderungen der Teamtypen nach Ländern zwischen 2014 und 2024 (in %)	63	Abb. 5.2 Kindertagespflegepersonen nach Ländern 2020 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %)	88
Abb. 3.9 Teamtypen nach ausgewählten Merkmalen 2024 (in %).....	64	Abb. 5.3 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen und Geschlecht 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %).....	90
Abb. 4.1 Leitungen von Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in %; Veränderung absolut und in %)	69	Abb. 5.4 Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; in %).....	92
Abb. 4.2 Leitungen von Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ländern 2014 und 2024 (in %).....	70	Abb. 5.5 Kindertagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder und Art der Qualifizierung 2014 und 2024 (Deutschland; in %)	93
Abb. 4.3 Anteilig freigestellte Leitungen nach weiterem Arbeitsbereich 2024 (in %)	70		
Abb. 4.4 Leitungen und übriges pädagogisches Personal in Kinder- tageseinrichtungen nach persönlichen Merkmalen 2024 (Deutschland; in %; Mittelwerte)	72		

Abb. 5.6 Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder sowie die durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2006 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Quote)	94	Abb. 6.9 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ sowie Lehrkräfte der Primarstufe nach Migrationshintergrund 2022 (Deutschland; in %)	114
Abb. 5.7 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung 2014 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)	96	Abb. 6.10 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, Lehrkräfte der Primarstufe 2022 sowie pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen 2014 und 2024 nach Teilzeitquote und Beschäftigungsumfang (Deutschland; in %)	115
Abb. 5.8 Kindertagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Qualifikation 2024 (Deutschland; in %)	96	Abb. 6.11 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“, in der „Frühen Bildung“ sowie Lehrkräfte der Primarstufe nach Wunsch zur Änderung der Arbeitszeit 2022 (in %) und tatsächlichen und gewünschten Beschäftigungsumfängen (Mittelwerte Wochenstunden)	117
Abb. 5.9 Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen 2014, 2019 und 2024 (Deutschland; Anzahl; in %)	97	Abb. 6.12 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ nach befristeten und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen 2022 (Deutschland; in %)	118
Abb. 6.1 Schulen und Kindertageseinrichtungen mit Ganztagsangeboten für Grundschulkinder 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %)	103	Abb. 7.1 Ausbildungsgänge an den Berufsfachschulen nach Ländern 2025	124
Abb. 6.2 Grundschulkinder in institutionellen Ganztagsangeboten 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %)	104	Abb. 7.2 Berufsfachschulen für Kinderpflege und Sozialassistenz 2014/15 bis 2023/24 (Anzahl)	125
Abb. 6.3 Ganztagsbedarf in den Ländern 2023 (Anteile in %)	105	Abb. 7.3 Schüler:innen im ersten Jahr der Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2014/15 bis 2023/24 (Anzahl; Veränderung in %)	126
Abb. 6.4 Pädagogisches und leitendes Personal nach Einrichtungsart 2014, 2019 und 2024 (Anzahl; Veränderung in %) sowie Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ 2022 (Anzahl)	107	Abb. 7.4 Absolvent:innen der Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung in den Schuljahren 2013/14 bis 2022/23 (Anzahl; Veränderung in %)	127
Abb. 6.5 Qualifikationsvorgaben für Personal in der ganztägigen Förderung von Grundschulkindern im System Schule	109	Abb. 7.5 Formate der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an Fachschulen nach Ländern 2025	129
Abb. 6.6 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und in der „Frühen Bildung“ 2022 sowie pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen 2014 und 2024 nach Qualifikationsniveau (Deutschland; in %)	111	Abb. 7.6 Fachschulen für Sozialpädagogik nach öffentlicher und privater Trägerschaft 2016/17 bis 2023/2024 (Anzahl; in %)	130
Abb. 6.7 Altersstruktur des Personals in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und der Lehrkräfte der Primarstufe 2022 sowie der pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen 2014 und 2024 (Deutschland; in %; Mittelwerte)	113	Abb. 7.7 Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung 2014/15 bis 2023/24 (Anzahl; Veränderung in %)	131
Abb. 6.8 Personal in der „Kinderbetreuung und -erziehung an Grundschulen“ und Lehrkräfte der Primarstufe 2022 und pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen 2024 nach Geschlecht (Deutschland; in %)	114	Abb. 7.8 Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung nach Ausbildungsformat und Ländern 2023/24 (Anzahl; in %) ..	131

Abb. 7.9 Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung 2013/14 bis 2022/23 (Anzahl; Veränderung in %)	133	Abb. 8.5 Berufliche Mobilität in der Berufsgruppe „Kinderbetreuung und -erziehung“ 2023 (Deutschland; Anzahl)	159
Abb. 7.10 Heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Fachschulen nach Ländern 2025	134	Abb. 8.6 Teilzeitquote (2024) und Gründe für Teilzeitbeschäftigung (2022) in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen (Deutschland; in %)	160
Abb. 7.11 Schüler:innen im ersten Jahr der Ausbildungen Heilerziehungs(pflege)assistenz, Heilerziehungspflege und Heilpädagogik 2020/21 bis 2023/24 (Anzahl).....	136	Abb. 8.7 Beschäftigungsumfang in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2022 (Deutschland; in %; Mittelwert)	161
Abb. 7.12 Kindheitspädagogische Bachelor- und Master- Studiengänge und Hochschulstandorte 2004 bis 2023 (Deutschland; Anzahl)	140	Abb. 8.8 Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2012 und 2023 (Deutschland; Median; Veränderung in %)	164
Abb. 7.13 Hochschulstandorte mit kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen nach Trägerschaft 2010 bis 2023 (Deutschland; Anzahl; in %)	141	Abb. 8.9 Gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen und Arbeitslose mit dem Zielberuf Erzieher:in und Kinderpfleger:in 2012 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)	165
Abb. 7.14 Anfänger:innen kindheitspädagogischer Bachelor- und Master-Studiengänge 2014 bis 2023 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)	143	Abb. 8.10 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in einschlägigen Berufen der Kinder- und Jugendhilfe 2021 bis 2023 (Deutschland, Mittelwerte).....	167
Abb. 7.15 Absolvent:innen kindheitspädagogischer Bachelor- und Master-Studiengänge 2014 bis 2023 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)	143	Abb. 9.1 Lebendgeborene in Deutschland 2014 bis 2024 (Anzahl; Veränderung in %)	171
Abb. 7.16 Anfänger:innen einschlägiger Bachelor-Studiengänge nach Trägerschaft der Hochschule 2014 bis 2023 (Anzahl)	145	Abb. 9.2 Indexierte Entwicklung der unter Dreijährigen 2014 bis 2024 (IST-Werte) sowie Vorausberechnungen bis 2035 (Index 2014 = 100)	173
Abb. 7.17 Absolvent:innen in der Sozialen Arbeit (FH) und der Erziehungswissenschaft (Uni) nach Abschlussart 2014 bis 2023	146	Abb. 9.3 Indexierte Entwicklung der Drei- bis unter Sechsjährigen 2014 bis 2024 (IST-Werte) sowie Vorausberechnungen bis 2035 (Index 2014 = 100)	174
Abb. 8.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 bis 2024 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)	151	Abb. 9.4 Bestand 2024, künftiger Bedarf sowie Lücke bzw. Überangebot an Kita-Plätzen für unter Dreijährige sowie Drei- bis unter Sechsjährige in Ostdeutschland (Anzahl; Bestand/Bedarf: 2024, Bedarf/Überangebot: 2030/31 und 2035/36)	175
Abb. 8.2 Erwerbstätige in atypischen Erwerbs- und Tätigkeitsformen in der Frühen Bildung im Vergleich zu Erwerbstätigen insgesamt 2022/2024 (Deutschland; Anteil in %).....	153	Abb. 9.5 Bestand 2024, künftiger Bedarf sowie Lücke bzw. Überangebot an Kita-Plätzen für unter Dreijährige sowie Drei- bis unter Sechsjährige in Westdeutschland (Anzahl; Bestand/Bedarf: 2024, 2030/31 und 2035/36).....	176
Abb. 8.3 Frauenquote und Altersverteilung in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2024 (Deutschland; in %, Mittelwerte 2022)	155	Abb. 9.6 Indexierte demografische Entwicklung von Sechs- bis unter Zehnjährigen bis 2024 (IST-Werte) und Vorausberechnung bis 2035 (Index 2014 = 100)	178
Abb. 8.4 Ausländische Arbeits- bzw Fachkräfte in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 und 2024 (Deutschland; in %)	157		

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Deutsches
Jugendinstitut



Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

Nach zwei Jahrzehnten der Expansion steht die Frühe Bildung an einem Wendepunkt: Während in vielen Regionen Westdeutschlands Kita-Plätze und Fachkräfte weiterhin fehlen, mehren sich die Anzeichen, dass aufgrund sinkender Geburten die Phase des ungebremsten Wachstums zu Ende geht. Wie wirkt sich diese Entwicklung auf den Arbeitsmarkt Frühe Bildung und das Ausbildungssystem aus? Was bedeutet dies für den kommenden Rechtsanspruch auf die ganztägige Bildung und Betreuung von Grundschulkindern? Eröffnet sich eine historische Chance für die Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung?

Auf Basis amtlicher Daten liefert das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025* eine empirische Basis zur Beantwortung derartiger Fragen. Aktuelle Befunde zu Personal, Arbeitsmarkt und Qualifizierung in der Kindertagesbetreuung geben Hinweise auf zukünftige Herausforderungen und Entwicklungspotenziale. Mit Blick auf die demografische Wende beleuchtet der Datenbericht auch den zukünftigen Bedarf an Kita-Plätzen.

www.weiterbildungsinitiative.de
www.fachkraeftebarometer.de