
Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	- 2 -
1 Fachkräfte in der Frühen Bildung – große Lücke und wachsender Bedarf	- 3 -
2 Potenziale mobilisieren – Szenarien der Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte für die Frühe Bildung	- 7 -
2.1 Ausbildungsvergütung einführen	- 8 -
2.2 Übergänge von der Ausbildung in die Praxis auf hohem Niveau stabilisieren	- 8 -
2.3 Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse in den Studiengängen zur Kindheitspädagogik steigern	- 9 -
2.4 Fachkräfte in der Frühen Bildung besser halten	- 10 -
2.5 Gewünschte Aufstockung von Teilzeitarbeit der Fachkräfte	- 11 -
2.6 Anzahl der Männer in der Kindertagesbetreuung steigern	- 12 -
2.7 Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund steigern	- 13 -
2.8 Mehr Quereinsteiger für die Frühe Bildung gewinnen	- 13 -
2.9 Zusammenfassende Sicht der einzelnen Potenziale	- 14 -
3 Fazit – Elemente einer wirkungsorientierten Strategie zur Fachkräftesicherung in der Frühen Bildung	- 17 -

Einleitung

Die vorliegende Studie „Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden“ zeigt, ausgehend vom Jahr 2017, die Veränderungen des Fachkräftebedarfs in der Frühen Bildung. Im Fokus stehen die folgenden Fragen:

- Welche Entwicklungen bestimmen den künftigen Bedarf an Fachkräften in der Frühen Bildung?
- Wie viele Fachkräfte werden bis 2025 bzw. bis 2030 gebraucht?
- Welches Fachkräfteangebot wird bis zum Jahr 2025 bzw. 2030 zur Verfügung stehen?
- Wie viele Fachkräfte werden fehlen?
- Welche Potenziale sind vorhanden, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften adäquat zu decken?

Aus den Antworten auf diese Fragen können die gesellschaftspolitischen Akteure eine wirkungsorientierte Strategie entwickeln, um die Fachkräftelücke in der Frühen Bildung erfolgreich zu schließen.

Für die Identifizierung der Bedarfe, Lücken und Potenziale in der Frühen Bildung wurden in dieser Studie vorhandene Daten fortgeschrieben, aktuelle Daten ermittelt und Annahmen zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs und -potenzials präzisiert. Als wesentliche Einflussfaktoren einbezogen und quantifiziert wurden die Zahl und die Betreuungsquoten der Kinder, der Personalschlüssel sowie Neuzugänge und Abgänge bei den Fachkräften.

Die hier vorgestellten Berechnungen orientieren sich methodisch an der Studie des Forschungsverbundes der TU Dortmund und des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2017¹. Sie gehen dabei aber erstmalig über das Jahr 2025 hinaus und zeigen die Entwicklungen bis zum Jahr 2030. Außerdem beruhen die vorgestellten Prognosen für den künftigen Fachkräftebedarf auf Berechnungen zum Bevölkerungsstand mit den Zahlen von 2017 und berücksichtigen neben den erhöhten Zuwanderungszahlen auch den Geburtenanstieg in den Jahren 2016 und 2017.

Der aktuelle und künftige Fachkräftebedarf wird differenziert für die Altersgruppen der Kinder unter drei Jahren (U3), von drei Jahren bis zum Schuleintritt (Ü3) und für Schulkinder bis zehneinhalb Jahre betrachtet. Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Bundesländer, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen wünschenswert wären, liegen mangels aktueller länderspezifischer Bevölkerungsvorausberechnungen nicht vor.

¹ Rauschenbach, Thomas / Schilling, Matthias / Meiner-Teubner, Christiane (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/rauschenbach_schilling_plaetze_personal_finanzen.pdf (online, abgerufen am 14.12.2018).

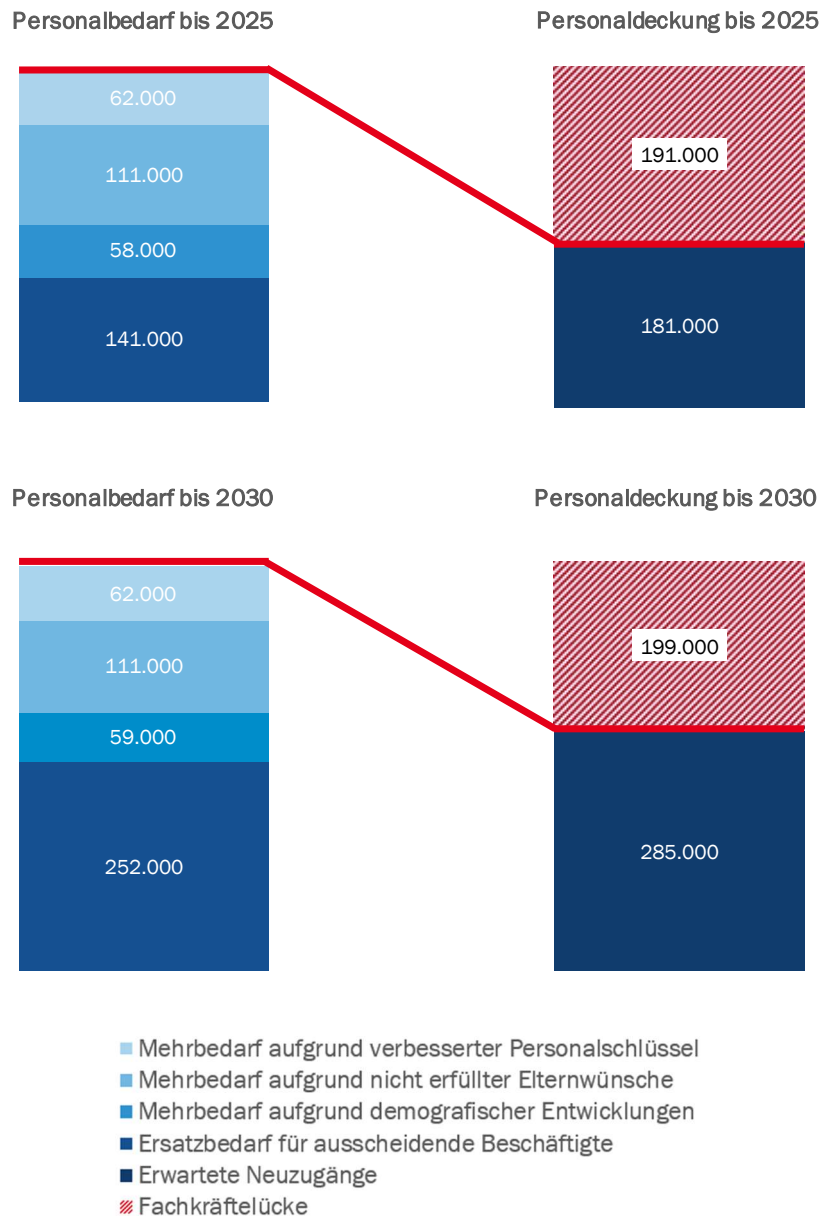
Die Ergebnisse werden daher jeweils für die westlichen und östlichen Flächenländer, die Stadtstaaten und das gesamte Bundesgebiet ausgewiesen.

1 Fachkräfte in der Frühen Bildung – große Lücke und wachsender Bedarf

Basierend auf dem Bevölkerungsstand (Zahlen von 2017), den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik, der Kinderbetreuungsstudie U15 des DJI und dem Fachkräftebarometer 2017 sowie unter zuvor berechneten Annahmen zur Entwicklung der Geburtenraten, der Betreuungsquoten, der Personalschlüssel sowie der Neuzugänge und Abgänge an Fachkräften (siehe Seite 6) ergeben die Berechnungen zur Fachkräftesituation in der Frühen Bildung Folgendes:

- Bis zum Jahr 2025 (2030) werden insgesamt bis zu 372.000 (484.000) zusätzliche Fachkräfte in der Frühen Bildung (Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen) benötigt. Gemäß den Berechnungen werden jedoch nur bis zu 181.000 (285.000) Neuzugänge durch Absolvent*innen der einschlägigen Ausbildungen und Studiengänge zur Verfügung stehen.
- Bis 2025 (2030) werden die erwarteten Neuzugänge demnach zwar ausreichen, um den Personalbedarf zu decken, der durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen wird. Der Personalbedarf, der sich aus der demografischen Entwicklung, steigenden Betreuungsbedarfen und besseren Betreuungsschlüsseln (siehe Seite 6f.) ergeben wird, wird hingegen größtenteils nicht durch die erwarteten Neuzugänge kompensiert werden können.
- Die Personallücke in der Frühen Bildung wird demnach im Zeitraum von 2017 bis 2025 (2030) bis zu 191.000 (199.000) Erzieher*innen betragen (siehe Abbildung 1, rechte Säule).
- Der Mehrbedarf im Vergleich zu 2017 kommt dadurch zustande, dass bis zum Jahr 2025 (2030) rund 141.000 (252.000) Erzieher*innen altersbedingt oder aus anderen Gründen aus dem Beruf ausscheiden werden. Zusätzlich werden bis zu 58.000 (59.000) Erzieher*innen benötigt werden, um den demografisch bedingten Betreuungsbedarf decken zu können. Sollten zudem bisher nicht berücksichtigte Betreuungswünsche von Eltern zukünftig erfüllt werden, würden bis 2025 (2030) nochmals bis zu 111.000 (111.000) zusätzliche Erzieher*innen gebraucht werden. Bei anhaltenden Verbesserungen der Personalschlüssel würden zudem zusätzlich bis zu 62.000 (62.000) Erzieher*innen benötigt werden (siehe Abbildung 1, linke Säule). Die errechneten Maximalwerte werden jeweils bis einschließlich 2025 erreicht werden, daher ergeben sich für 2030 keine weiteren Veränderungen (siehe Seite 6).

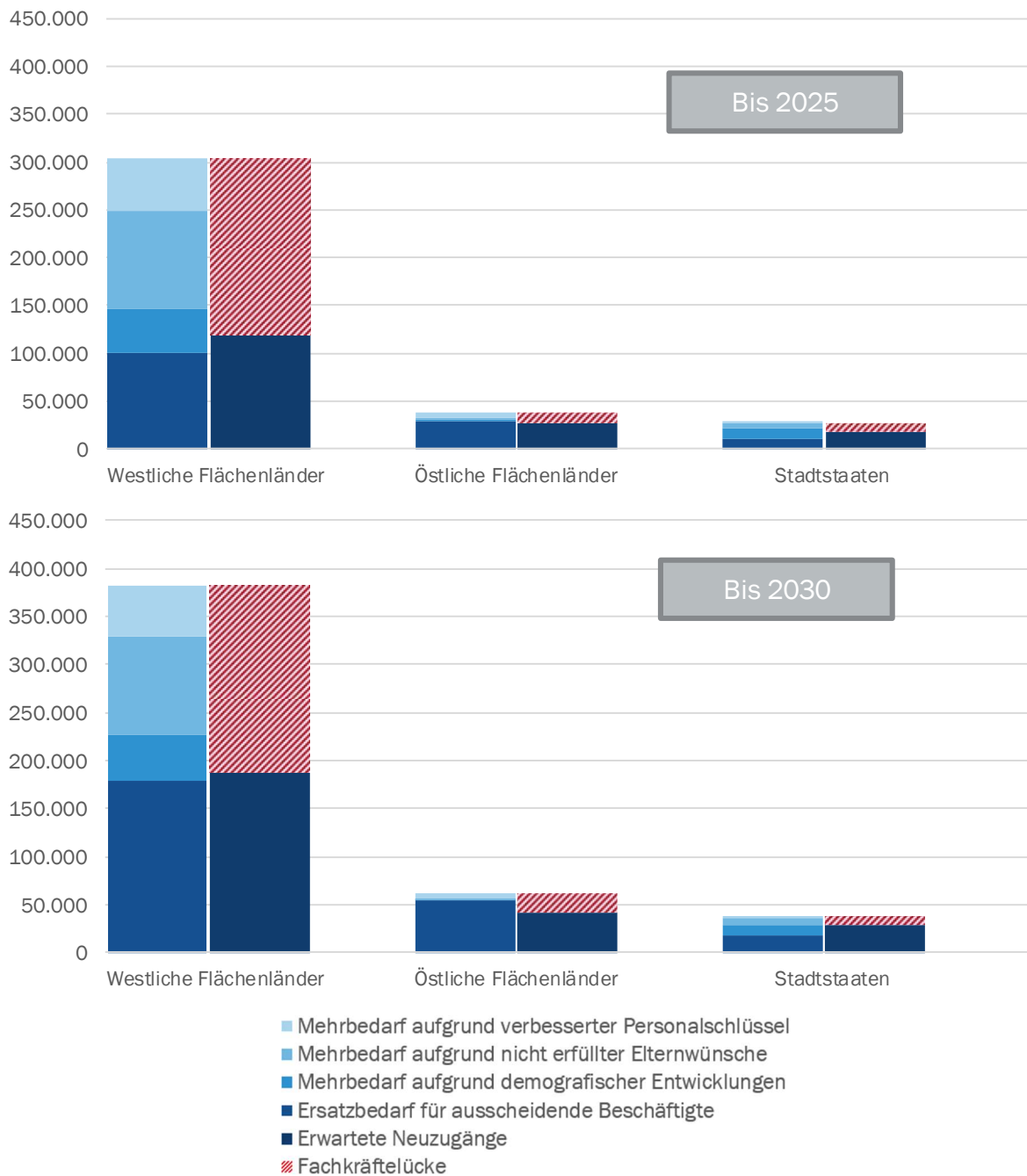
Abbildung 1: Mehrbedarf an pädagogischem Personal, erwartete Neuzugänge sowie Personallücke in der Frühen Bildung bis 2025 und 2030 in Deutschland
Anzahl der Personen, Veränderung zum Basisjahr 2017



Prognos 2018, eigene Berechnungen.

Die Differenzierung von Nachfrage nach und Angebot an pädagogischen Fachkräften im Bereich der Frühen Bildung nach Gebietseinheiten (siehe Abbildung 2) macht deutlich, dass die unterschiedlichen Mehr- und Ersatzbedarfe an Fachkräften in unterschiedlichem Maße zur Entstehung der Fachkräftelücke beitragen werden.

Abbildung 2: Mehrbedarf an pädagogischem Personal, erwartete Neuzugänge sowie Personallücke bis 2025 und 2030, nach Gebietseinheiten
Anzahl der Personen, Veränderung zum Basisjahr 2017



Prognos 2018, eigene Berechnungen.

Die Studie geht von folgenden Annahmen aus:

- Der Trend der sinkenden Geburtenraten wird sich zunächst nicht fortsetzen. Die **Anzahl der Kinder unter zehneinhalb Jahren** wird im Jahr 2024 um etwa 200.000 höher sein als die bisherige koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung auf der Basis der Zahlen von 2015 (Variante 2 A) ausweist. Werden die höheren Geburtenraten in den Jahren 2016 und 2017 und die aktuelle Zuwanderung einbezogen, wird die Zahl der Kinder unter zehneinhalb im Jahr 2024 auf 8,3 Millionen angewachsen sein. Hierauf aufbauend und in Abweichung von der koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung 2015 gehen wir davon aus, dass sich die Geburtenziffer erst nach dem Anstieg wieder auf das Niveau von 1,5 Kindern pro Frau einpendeln wird. Regional kann es hier zu deutlichen Unterschieden kommen; so lag 2017 die zusammengefasste Geburtenziffer in Ostdeutschland mit 1,61 Kindern pro Frau höher als in Westdeutschland ohne Berlin (1,58).² Eine zukunftsorientierte Familienpolitik, die sich an den Präferenzen von jungen Familien bzw. Paaren vor der Familiengründung orientiert, kann einen positiven Einfluss auf die Realisierung von Kinderwünschen und damit auf die Geburtenraten haben.³
- Die **Erfüllung bisher unerfüllter Betreuungswünsche** von Eltern wird dazu führen, dass die Betreuungsquote im Zeitraum zwischen 2017 und 2030 mitunter deutlich ansteigen wird. Die Betreuungsquote gibt den Anteil der Kinder mit einem Platz in der Kindertagesbetreuung an allen Kindern in den entsprechenden Altersgruppen in Deutschland an. Die Erfüllung des Betreuungsbedarfs ergibt sich aus dem Rechtsanspruch auf eine Betreuung von Kindern ab Vollendung des ersten Lebensjahres (seit 2013) und für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt (1996)⁴ sowie aus dem im Koalitionsvertrag vereinbarten künftigen Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern⁵. Geht man davon aus, dass sich die aktuellen Betreuungsquoten dem Betreuungsbedarf der Eltern⁶ angleichen, werden bis 2026 ca. 45 Prozent der unter Dreijährigen öffentlich betreut werden. Ab 2021 werden konstant 73 Prozent der Schulkinder ein institutionelles Betreuungsangebot für die Grundschulzeit nutzen. Von einer weiteren Zunahme des Betreuungsbedarfs wird aufgrund unvollständiger empirischer Erkenntnisse in der Berechnung nicht ausgegangen. Gleichwohl ist angesichts der seit Jahren kontinuierlich zunehmenden Erwerbstätigkeit von Müttern insbesondere mit kleineren Kindern mit einer solchen Zunahme zu rechnen.
- Die Zahl der benötigten Fachkräfte ergibt sich auch aus den zugrunde gelegten **Personalschlüsseln**. Je jünger die Kinder sind, umso kleiner ist idealerweise die Anzahl der betreuten Kinder je Fachkraft. Ein Mehrbedarf an Fachkräften wird sich aus einem verbesserten Personalschlüssel ergeben, der in der Fachdiskussion als Qualitätskriterium der frühkindlichen Bildung gefordert wird. Die empfohlenen

² Statistisches Bundesamt 31.10.2018.

³ Kompetenzbüro Wirksame Familienpolitik (2016): Zukunftsreport Familie 2030. S. 16. <https://www.bmfsfj.de/blob/111074/-6b3a8f95d3ee2f671c80ab910ca58aaa/zukunftsreport-familie-2030-prognos-data.pdf> (online, abgerufen am 14.12.2018).

⁴ Sozialgesetzbuch (SGB), Achtes Buch (VIII), Kinder- und Jugendhilfe. Artikel 1 des Gesetzes vom 26.06.1990. BGBl. I, S. 1163, § 24 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege.

⁵ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. 19. Legislaturperiode.

⁶ Der Betreuungsbedarf der Eltern wurde aus Teilergebnissen der Kinderbetreuungsstudie U15 (KiBS) des DJI abgeleitet.

Personalschlüssel⁷ sind eine große Herausforderung und werden in den kommenden Jahren nur sukzessive umgesetzt werden können. Daher wird ein konstanter Betreuungsschlüssel auf der Basis des sich leicht verbessernden Entwicklungstrends der letzten fünf Jahre für die Berechnungen der Studie angenommen. Der im Gute-Kita-Gesetz empfohlene Standard ist damit noch nicht erreicht⁸.

- Der starke Anstieg an Neuzugängen von Absolvent*innen der Erzieherausbildung wird vor dem Hintergrund einer Trendbetrachtung der letzten zehn Jahre in abgeschwächter Form fortgeschrieben.⁹ Da nicht alle Absolvent*innen einer Erzieherausbildung den Erzieherberuf ausüben, wird neben der Anzahl der Absolvent*innen (Ausbildung an Fachschulen sowie in Studiengängen der Kindheitspädagogik) eine Übergangsquote von 73 Prozent von der Ausbildung in den Beruf angenommen und berücksichtigt.

2 Potenziale mobilisieren – Szenarien der Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte für die Frühe Bildung

Zur Schließung der Lücke von 199.000 Fachkräften bis zum Jahr 2030 gilt es, dazu vorhandene Potenziale zu identifizieren und einen wirksamen Strategiemix zu entwickeln, um diese zu erschließen. Verschiedene Maßnahmen können dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Die folgenden Berechnungen zeigen, dass es sich lohnt, bestimmte Ziele in den Blick zu nehmen. Insbesondere dürfte gelten: Je attraktiver es wird, im Beruf zu bleiben und sich entwickeln zu können, desto attraktiver wird es, in den Beruf einzusteigen. Dabei ist anzunehmen, dass ein verbesserter Personalschlüssel den Erwartungen der Fachkräfte an eine fachlich anspruchsvolle Tätigkeit besser gerecht wird und Belastungen im Arbeitsalltag reduzieren kann. Insofern trägt der bessere Personalschlüssel, der zunächst mehr Fachkräfte in der Frühen Bildung fordert, langfristig zu einer höheren Attraktivität des Erzieherberufes und zu einer besseren Bindung der Fachkräfte in der Frühen Bildung bei. Anschlussfähige Bildungswege sowie damit gekoppelte Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten können wesentliche Maßnahmen zur Steigerung der Anziehungs- und Bindekraft des Arbeitsfeldes der Frühen Bildung und des Erzieherberufes sein. Außerdem zeigt sich: Es lohnt sich, den Einstieg zu erleichtern, damit der Wunsch, Erzieher*in zu werden, nicht an finanziellen Hemmnissen wie einer Ausbildungsvergütung oder dem Schulgeld scheitert.

⁷ Für Kinder im Alter unter einem Jahr 1:1,4, für Kinder von zwei Jahren bis unter drei Jahren 1:2,7 und für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt 1:6,1. Vgl. Viernickel, Susanne et al. (2016): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Herder Verlag, S. 14.

⁸ Entwurf KiTa -Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG.
<https://www.bmfsfj.de/blob/128370/78fbf140a0c69a81af965bda63ccec37/gesetzentwurf-der-bundesregierung-data.pdf> (online, abgerufen am 17.12.2018).

⁹ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildungsbericht 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. WBV Publikation, S. 126. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf> (online, abgerufen am 14.12.2018).

Eine erschöpfende Darstellung aller möglichen Potenziale kann im Rahmen der vorliegenden Berechnungen nicht realisiert werden. Nachfolgend werden exemplarisch verschiedene Ansätze und Zielgruppen in den Blick genommen und deren Potenziale hinsichtlich der Fachkräftegewinnung in der Frühen Bildung unter verschiedenen Annahmen quantifiziert.

2.1 Ausbildungsvergütung einführen

Das Institut für Demoskopie Allensbach führte im Jahr 2018 für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine für die deutsche Wohnbevölkerung repräsentative Befragung mit dem Titel „Erziehen als Beruf – Wahrnehmungen der Bevölkerung zum Berufsfeld Erzieherin/Erzieher“ durch. Demnach haben sich 0,5 Prozent der Befragten „mal“ ernsthaft damit beschäftigt, Erzieher*in zu werden, die Idee jedoch auch aufgrund der fehlenden Ausbildungsvergütung verworfen. Wird der Anteil von 0,5 Prozent auf Personen zwischen 18 und 20 Jahren bezogen, d. h. auf diejenigen, die sich potenziell mit der Wahl der Fachschulausbildung befassen, so entsprach er rund 8.500 Personen. Vermeidet man Doppelzählungen in den zwei Jahrgängen und bezieht den Anteil von 0,5 Prozent lediglich auf die Gruppe der 19-Jährigen, entsprach dies im Jahr 2017 etwa 4.200 Menschen.

Potenzial durch eine Ausbildungsvergütung

Unter der Annahme, dass eine Ausbildungsvergütung jährlich zusätzlich 0,5 Prozent der 19-Jährigen zu einer Ausbildung zum/zur Erzieher*in bewegen würde, wären dies kumuliert bis zum Jahr 2025 etwa 31.500 Personen. Bis zum Jahr 2030 läge das kumulierte Potenzial bei etwa 50.500 Personen. Dabei ist berücksichtigt, dass die Anzahl der Personen im Alter von 19 Jahren im Zeitverlauf sinkt.

2.2 Übergänge von der Ausbildung in die Praxis auf hohem Niveau stabilisieren

Die Zahl der begonnenen Ausbildungen zum/zur Erzieher*in hat in den letzten Jahren bundesweit kontinuierlich zugenommen. Auch im Schuljahr 2016/17 konnte mit rund 37.500 Personen, die eine Erzieherausbildung begonnen haben, wieder ein leichtes Plus gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Im Schuljahr 2014/15 war ein leichter Rückgang zu verzeichnen.¹⁰ Um die hohe Wachstumsdynamik, die sich seit 2008 bis zum

¹⁰ Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Wiff) (2018). <https://www.fachkraeftebarometer.de/laenderdaten/ausbildung/> (online, abgerufen am 16.12.2018).

Schuljahr 2013/14 abzeichnete, fortschreiben zu können, bedarf es vor dem Hintergrund des Trends zur höheren Schulbildung mit anschließendem Studium¹¹ weiterhin großer Anstrengungen, mit denen die Attraktivität der Fachschulausbildung gehalten und gesteigert werden kann. Wie die vorherige Berechnung (vgl. Kapitel 2.1) zeigt, hat u. a. die Ausbildungsvergütung ein hohes Potenzial dazu. Während wir im Basismodell, ohne weitere Bemühungen zur Steigerung der Attraktivität, von einer verhaltenen Entwicklung der Absolventenzahlen ausgehen (siehe Seite 7), bietet die Prognoserechnung der Autorengruppe des Fachkräftebarometers einen optimistischen Ausblick auf einen Höchststand von 33.005 Absolvent*innen im Erzieherberuf für das Jahr 2016/17.¹²

Potenzial durch eine Stabilisierung des hohen Niveaus der Absolventenzahlen

Unter der Annahme, dass aktuell etwa 33.000 Personen eine Ausbildung zum/zur Erzieher*in abschließen, dieses Niveau künftig gehalten wird und davon weiterhin ein Anteil von 73 Prozent in die Frühe Bildung eingeht, können kumuliert

- bis zum Jahr 2025 59.000 Neuzugänge und
- bis zum Jahr 2030 104.000 Neuzugänge

gegenüber den Annahmen des Basisszenarios erreicht werden.

2.3 Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse in den Studiengängen zur Kindheitspädagogik steigern

Während die Ausbildungszahlen zunehmen, ist die Zahl der Ausbildungsabbrüche rückläufig. 2017 quantifizierte das Fachkräftebarometer die durchschnittliche „Schwundquote“ aus drei Ausbildungsjahrgängen auf lediglich 8 Prozent,¹³ Tendenz sinkend.

Anders hingegen stellt sich die Situation bei den erst seit 2011 in allen 16 Bundesländern vertretenen früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen dar. Bundesweit stieg bis 2016 die Anzahl der Studienanfänger*innen um 22 Prozent auf 3.385 Personen, ist aber in einigen Bundesländern auch schon wieder zurückgegangen. Die gleichfalls sinkende Anzahl angebotener Studiengänge¹⁴ steht u. a. im Zusammenhang mit

¹¹ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildungsbericht 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. WBV Publikation, S. 126. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf> (online, abgerufen am 14.12.2018).

¹² Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. S. 135. https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Fachkraeftebarometer_Fruhe_Bildung_2017_web.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

¹³ Ebd. S. 136.

¹⁴ Fuchs-Rechlin, Kirsten / Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische

dem hohen Anteil der Studienabbrecher*innen. Das Fachkräftebarometer 2017 beziffert den „Schwund“ der Studierenden der Kindheitspädagogik auf 25 Prozent; er erhöhte sich gegenüber dem Jahrgang 2016 weiter.¹⁵ Demgegenüber fiel die Abbruchquote mit 7 Prozent in den Bachelorstudiengängen des Sozialwesens als besonders niedrig auf.¹⁶ Eine Reduzierung der Abbruchquoten in den Studiengängen Kindheitspädagogik auf die Größenordnung der Studiengänge des Sozialwesens und auf das Niveau der Fachschüler*innen (8 Prozent) könnte Potenzial haben, für Neuzugänge in der Frühen Bildung zu sorgen.

Potenzial durch eine Steigerung der Absolventenquote in den Studiengängen zur Kindheitspädagogik

Gelingt es, die Schwundquote in den Studiengängen Frühe Kindheitspädagogik von 25 auf 8 Prozent (wie in der Fachschulausbildung) zu senken, stehen dem Fachkräftemarkt kumuliert

- 4.900 mehr Absolvent*innen bis zum Jahr 2025 und
- 8.000 mehr Absolvent*innen bis zum Jahr 2030

zur Verfügung.

2.4 Fachkräfte in der Frühen Bildung besser halten

Eine genaue Berechnung der Fluktuation aus dem Erzieherberuf ist aufgrund verschiedener Ungenauigkeiten in den Statistiken und fehlender Länderdaten nicht möglich.¹⁷ Es wird davon ausgegangen, dass jährlich rund 1 Prozent aller Beschäftigten in der Frühen Bildung vorzeitig aus dem Beruf ausscheidet.¹⁸ Einer Längsschnittstudie zufolge hat sogar rund ein Viertel der Fachkräfte in der Frühen Bildung (Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen) den Bereich bereits nach fünf Jahren wieder verlassen. Der Anteil wird bei den akademisch gebildeten Kindheitspädagog*innen höher vermutet.¹⁹ Jedoch geben Befragungen von Erzieher*innen und länderbezogene Studien auch Anhaltspunkte für eine höhere Fluktuation der Fachkräfte mit Fachschulausbildung. So konnten sich in

Fachkräfte. WiFF Studien, Band 27. https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WEB_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

¹⁵ Fachkräftebarometer online <https://www.fachkraeftebarometer.de/laenderdaten/ausbildung/> (online abgerufen am 16.12.2018).

¹⁶ Heublein, Ulrich / Schmelzer, Robert (2018): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2016. DZHW, S. 11.

¹⁷ Pasternack, Peer (2015): Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung. <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/die-teilakademisierung-der-fruehpaedagogik/> (online, abgerufen am 16.12.2018).

¹⁸ Rauschenbach, Thomas / Schilling, Matthias / Meiner-Teubner, Christiane (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Version 2-2017, S. 178.

¹⁹ Müller, Sylvia / Theisen, 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, S. 34–41. https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WEB_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

einer Befragung von 199 Berufseinsteiger*innen mit Fach- und Hochschulabschluss „nur“ 36,5 Prozent der befragten Personen mit einer Fachschulausbildung einen Verbleib bis zur Rente in dem Beruf vorstellen. Die wichtigsten genannten Gründe dafür waren eine schlechte Bezahlung, hohe Arbeitsbelastung und geringe Karrierechancen.²⁰

Potenzial durch eine bessere Bindung der Fachkräfte im Arbeitsbereich Kindertagesstätte

Im Basisszenario (vgl. Kapitel 1) gehen wir davon aus, dass jährlich 1 Prozent aller Fachkräfte das Arbeitsfeld Kindertagesstätte vorzeitig und dauerhaft verlässt. Gelingt es, das vorzeitige Ausscheiden um die Hälfte, also auf 0,5 Prozent der Fachkräfte, zu reduzieren, können im Arbeitsfeld Kindertagesstätte kumuliert

- gut 21.000 mehr Fachkräfte bis zum Jahr 2025 und
- knapp 35.000 mehr Fachkräfte bis zum Jahr 2030

gehalten werden.

Zu ganz ähnlichen Zahlen (35.500 zusätzliche Fachkräfte bis 2030) gelangt man ebenfalls, wenn der Anteil von 25 Prozent der Fachkräfte, die das Berufsfeld schon nach fünf Jahren wieder verlassen, halbiert werden kann.

2.5 Gewünschte Aufstockung von Teilzeitarbeit der Fachkräfte

Das Berufsfeld der Frühen Bildung weist mit 87 Prozent in den ostdeutschen und mit über 90 Prozent in den westdeutschen Bundesländern einen sehr hohen Anteil weiblicher Beschäftigter auf. Gleichzeitig ist mit rund 56 Prozent in West- und 70 Prozent in Ostdeutschland die Teilzeitquote in diesem Bereich sehr hoch. Hinzu kommt ein nicht unerheblicher Anteil an unfreiwilliger Teilzeit, begünstigt durch die Finanzierungsstrukturen der Bundesländer und des vorhandenen Stellenangebots.²¹ Studien belegen, dass die Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Erzieher*innen zur guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Dennoch hatten Ergebnisse des Mikrozensus zufolge im Jahr 2017 rund 11 Prozent der Fachkräfte, die im Berufsfeld Kinderbetreuung und -erziehung in Teilzeit beschäftigt waren, den Wunsch, ihre normale Wochenarbeitszeit in der derzeitigen Tätigkeit bei entsprechend höherem Verdienst zu steigern. Im Durchschnitt wünschten sich die Befragten eine Aufstockung auf 34 Wochenarbeitsstunden. Dies sind rund 12 Stunden mehr als ihre durchschnittliche gegenwärtig geleistete Wochenarbeitszeit. Werden diese Werte auf den bis zum Jahr 2025 bzw. 2030 vorausberechneten

²⁰ Pasternack, Peer (2015): Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung. S. 21 ff. <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/die-teilakademisierung-der-fruehpaedagogik/> (online, abgerufen am 16.12.2018).

²¹ Klaudy, Elke Katharina / Köhling, Karola et al. (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen, Herausforderungen und Strategien. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Band 336. https://www.boeckler.de/pdf_fof/98370.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

Personalbestand bezogen, so ergeben sich die im Folgenden dargestellten zusätzlichen Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Gewünschte Aufstockung von Teilzeitarbeit der Fachkräfte

Gelingt es, die Aufstockungswünsche von in Teilzeit beschäftigten Erzieher*innen zu erfüllen, erhöhen sich die VZÄ um 2,6 Prozent. Das entspricht

- rund 11.000 VZÄ bis zum Jahr 2025 bzw.
- rund 10.800 VZÄ bis zum Jahr 2030.

Durch die Aufstockung des Arbeitsvolumens werden keine neuen Fachkräfte gewonnen. Würde man die VZÄ rein rechnerisch in Personen ausweisen, entspräche dies

- rund 13.600 Personen bis zum Jahr 2025 bzw.
- rund 13.300 Personen bis zum Jahr 2030.

2.6 Anzahl der Männer in der Kindertagesbetreuung steigern

Im Jahr 2017 waren bundesweit 5,8 Prozent (34.318 Personen) des gesamten Personals in der Kindertagesbetreuung männlich. Das war ein Anstieg von 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.²² In einigen Bundesländern fiel dieser Anteil noch höher aus. Möglicherweise stellt sich der geplante Rechtsanspruch auf Schulkindbetreuung als Chance für einen höheren Anteil von Männern in der Frühen Bildung heraus. Diese Annahme stützt sich darauf, dass zum einen Erzieher bisher vorwiegend in der Betreuung von Kindern ab sechs Jahren arbeiten.²³ Zum anderen zeigt sich, dass die Bundesländer mit einem hohen Anteil an Männern in der Frühen Bildung schon jetzt einen Rechtsanspruch für die Betreuung von Kindern im Grundschulalter gesetzlich verankert haben, wenn auch mit unterschiedlichem Umfang der Betreuungszeiten.²⁴

In der Literatur wird ein Männeranteil in der Frühen Bildung von 10 Prozent für erreichbar erachtet.²⁵ Dies entspricht dem Männeranteil in diesem Bereich in skandinavischen Ländern und im Stadtstaat Hamburg.²⁶

²² Statistisches Bundesamt in: Kleine Anfrage der Abgeordneten Annalena Baerbock, Katja Dörner u. a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/2504 vom 31. Mai 2018, Fachkräftebedarfe in der Kindertagesbetreuung.

²³ Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. S. 152. https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Fachkraeftebarometer_Fruhe_Bildung_2017_web.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

²⁴ Koordinationsstelle Männer in Kitas (2016): Anteil Männlicher Beschäftigter in den Bundesländern. <https://mika.koordination-maennerinkitas.de/forschung/maenneranteil-bundeslaender/> (online, abgerufen am 16.12.2018).

²⁵ So z. B. Rauschenbach, Thomas in: Grüling, Birk (2018): Kita-Erzieher – Mann, mach das doch! <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/kita-maennliche-erzieher-in-kindertagesstaetten-mann-mach-das-doch-a-1189352.html> (online, abgerufen am 16.12.2018).

²⁶ Forschungsdatenzentrum der Länder im Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil. III (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen, 2007–2016).

Potenzial durch einen höheren Männeranteil in der Kindertagesbetreuung

Könnte das männliche Personal bis 2030 auf einen Anteil von 10 Prozent gesteigert werden (ohne dafür weibliches Personal zu verlieren), würden daraus etwa 29.000 zusätzliche Fachkräfte folgen.

2.7 Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund steigern

Rund 11 Prozent der Fachkräfte in der Frühen Bildung haben einen Migrationshintergrund.²⁷ Bei den insgesamt in Deutschland Erwerbstätigen liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund hingegen bei 18 Prozent.²⁸

Potenzial durch Steigerung des Anteils an Fachkräften mit Migrationshintergrund

Könnte das Personal mit Migrationshintergrund bis 2030 auf einen Anteil von 18 Prozent gesteigert werden (ohne Personal ohne Migrationshintergrund zu verlieren), wären dies umgerechnet etwa 49.000 zusätzliche Fachkräfte.

2.8 Mehr Quereinsteiger für die Frühe Bildung gewinnen

Lediglich 3,7 Prozent der im Jahr 2014 in der Frühen Bildung Erwerbstätigen hatten im Jahr zuvor den Beruf gewechselt und waren als Quereinsteiger*innen in den Bereich eingetreten.²⁹ Auf dem gesamten Arbeitsmarkt lag der Anteil von Quereinsteiger*innen mit 4,6 Prozent deutlich darüber. In den übrigen sozialen Berufen (6,3 Prozent) und der Altenpflege (5,5 Prozent) fanden sich ebenfalls deutlich höhere Quoten. Eine zuverlässige Vergütung der gesamten dreijährigen Ausbildungszeit ist für Menschen, die aus einem anderen Beruf wechseln wollen, häufig von existenzieller Bedeutung.

²⁷ „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt (2016) Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2015. Fachserie 1, Reihe 22. Wiesbaden, S. 4). Für weitere Ausführungen dazu siehe Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. S. 171. https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2017_web.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

²⁸ Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. S. 14, S. 170 ff. https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2017_web.pdf (online, abgerufen am 16.12.2018).

²⁹ Ebd., S. 114.

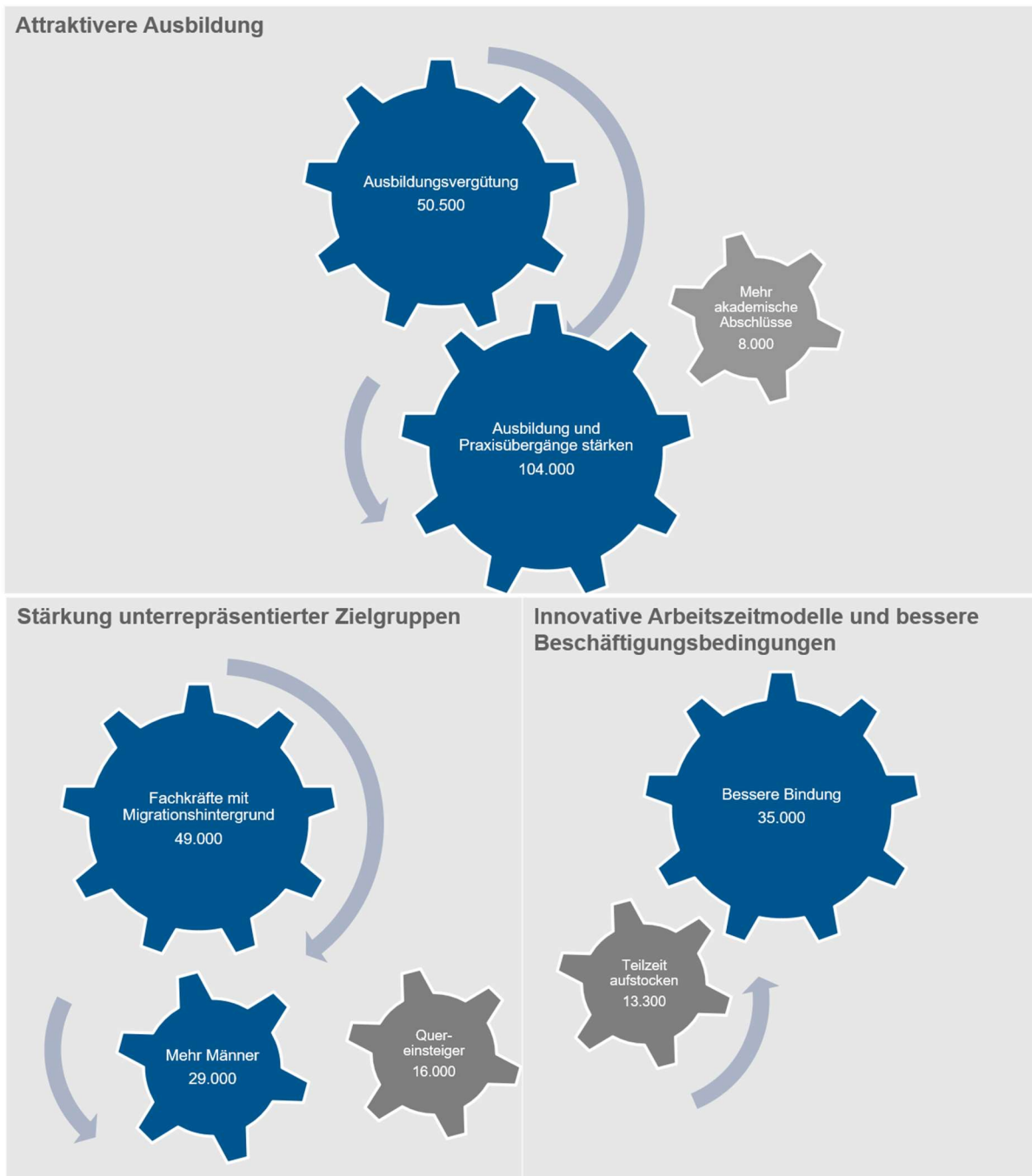
Anteil der Quereinsteiger*innen erhöhen

Könnte der Anteil der Quereinsteiger*innen von 3,7 auf 6,3 Prozent gesteigert werden (ohne bestehendes Personal zu verlieren), würde dies einen Zuwachs von etwa 16.000 zusätzlichen Fachkräften bedeuten.

2.9 Zusammenfassende Sicht der einzelnen Potenziale

Die größten Potenziale zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Bereich der Frühen Bildung haben die Einführung einer Ausbildungsvergütung, die Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, die Stabilisierung der hohen Ausbildungszahlen, die bessere Bindung der Fachkräfte im Arbeitsfeld beispielsweise durch bessere Arbeitsbedingungen sowie die zusätzliche Gewinnung von Männern als Erzieher in der Frühen Bildung.

Abbildung 3: Die fünf größten Potenziale bis 2030



Die nachstehende Tabelle fasst die in den vorigen Kapiteln 2.1 bis 2.8 dargestellten Ergebnisse zusammen. Bei der Interpretation gilt es zu berücksichtigen, dass aufgrund der Schnittmengen zwischen einzelnen Personengruppen die einzelnen Potenziale nicht aufsummiert werden können, da der Effekt der jeweiligen Maßnahme deutlich überschätzt werden würde. Beispielsweise sind in der Anzahl der Fachkräfte, die durch die

Maßnahme „Mehr Fachkräfte mit Migrationshintergrund gewinnen“ erreicht werden könnte, auch Männer enthalten.

Potenziale (Fachkräfte in Personen)	2025	2030
Ausbildungsvergütung einführen	+31.500	+50.500
Zahl der Absolvent*innen und Übergänge in die Praxis auf hohem Niveau stabilisieren	+59.000	+104.000
Zahl der erfolgreichen Abschlüsse in der Kindheitspädagogik steigern	+ 4.900	+ 8.000
Fachkräfte besser binden (bessere Arbeitsbedingungen)	+21.000	+35.000
Teilzeitpensen wie gewünscht aufstocken	VZÄ: +11.000 13.600	VZÄ: +10.800 13.300
Mehr männliche Fachkräfte gewinnen		+29.000*
Mehr Fachkräfte mit Migrationshintergrund gewinnen		+49.000*
Mehr Quereinsteiger*innen gewinnen		+16.000*

* Keine jahresscharfe Prognose möglich, da berechnet als Anteil an den aktuell Erwerbstätigen.

3 Fazit – Elemente einer wirkungsorientierten Strategie zur Fachkräftesicherung in der Frühen Bildung

Um eine wirkungsorientierte Strategie zur Fachkräftesicherung in der Frühen Bildung zu entwickeln, sind drei mögliche Ansätze zu unterscheiden.

Der erste Ansatz zielt darauf, durch die offensive Verbesserung von Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen die Berufe in der Frühen Bildung attraktiver zu machen. Dazu gehören eine vergütete Ausbildung, eine angemessene Bezahlung bzw. tarifliche Eingruppierung der Erzieher*innen sowie anschlussfähige Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Eine hohe Qualität der Bildungs- und Betreuungsarbeit trägt zu einer höheren Anerkennung des Berufes bei und steigert die Zufriedenheit der Erzieher*innen mit der eigenen Tätigkeit in der Frühen Bildung.

Der zweite Ansatz zielt auf die Veränderung negativer Bedingungen, die einen Verbleib in der Ausbildung oder im Beruf gefährden. Dazu gehören u. a. Befristungen, eine hohe Arbeitsbelastung und fehlende Alternativen zur Teilzeitbeschäftigung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Eine gute Personalausstattung der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung, mit der auch Urlaube und krankheitsbedingte Abwesenheiten aufgefangen werden können, sowie eine angemessene Fachkraft-Kind-Relation, die sowohl die direkte als auch die indirekte Betreuungszeit (z. B. für Elterngespräche) berücksichtigt, sind Schlüsselmaßnahmen, um die Belastungen und Beanspruchungen der Erzieher*innen zu reduzieren.

Die ersten beiden strategischen Ansätze sind Grundbedingungen für das dritte Strategiefeld: die öffentlichkeitswirksame Imagesteigerung der Berufe in der Frühen Bildung, durch die Fachkräfte aus neuen Zielgruppen gewonnen werden können.

Im Bereich der Ausbildung können die aufgezeigten Potenziale erreicht werden durch

- die regelmäßige Vergütung der gesamten Ausbildungszeit sowie durch
- die Evaluation und Anpassung der Zulassungsvoraussetzungen für Quereinstiege.

Im Bereich der Arbeitsbedingungen lassen sich die aufgezeigten Potenziale erreichen durch

- innovative Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeitsangebote sowie durch Alternativen zur Teilzeit – dazu kann ein verbesserter Personalschlüssel beitragen –;
- eine Sensibilisierung der Einrichtungs-Träger für die Chancen der befristeten Teilzeit und die Aufstockungswünsche von teilzeitbeschäftigten Fachkräften;
- die Entwicklung von Fachkarrieren und die damit verbundene Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen;
- einfachere Anerkennungsverfahren nicht deutscher Berufsabschlüsse mit einschlägigen Qualifikationen;
- die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund und Männern.

Impressum

Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden

Erstellt im Auftrag von:

Erstellt von der Prognos AG in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach.

Bearbeitet von

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 52 00 59-210
Fax: +49 30 52 00 59-201
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com
twitter.com/Prognos_AG

Autoren

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg
Gwendolyn Huschik
Markus Hoch
Stefan Moog

Kontakt

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg (Projektleitung)
Telefon: +49 211 91316-157
E-Mail: dagmar.wessler-possberg@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Bildnachweis(e): 123 RF (Titelbild)

Stand: Dezember 2018
Copyright: 2018, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.