



Fachkräfte in Kindertages- einrichtungen in Bayern

Analyse der Zugangswege
und Zusammensetzung des
bayerischen Kita-Personals
im Vergleich zu zentralen
Daten sowie Empfehlungen
für die Fachkräftegewinnung

Fachkräfte in Kindertages- einrichtungen in Bayern

Analyse der Zugangswege
und Zusammensetzung des
bayerischen Kita-Personals
im Vergleich zu zentralen
Daten sowie Empfehlungen
für die Fachkräftegewinnung

ÜBERBLICK ÜBER DIE ERGEBNISSE DER ANALYSE	3
1. HINTERGRUND UND ENTSTEHUNG DER STUDIE	6
2. ZUGANGSWEGE DES PERSONALS IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN Tina Friederich und Bettina Gisdakis	7
3. QUANTITATIVE ERGEBNISSE ZUR ZUSAMMENSETZUNG, REKRUTIERUNG UND GEWINNUNG DES KITA-PERSONALS Mariana Grgic	14
3.1 Aktuelle Personalzusammensetzung der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Bayern	14
3.2 Absolventen verschiedener Ausbildungsgänge im Bereich der Frühen Bildung in Bayern vor dem Hintergrund des Fachkräftekatalogs	23
3.3 Bisherige Rekrutierungswege bei der Bewältigung des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen und Fluktuation der Beschäftigten	28
3.4 Anerkennung von pädagogischen Abschlüssen in Bayern	31
3.5 Fazit und Trends	35
Anhang	38
4. EMPFEHLUNGEN ZUR GEWINNUNG VON FACHKRÄFTEN FÜR KITAS IN BAYERN Tina Friederich	46
IMPRESSUM	50

ÜBERBLICK ÜBER DIE ERGEBNISSE DER ANALYSE

1. Zugangswege in Bayern in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen

Die Zugangswege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in Bayern sind vielfältig und auf unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus möglich. Dabei bestehen die Optionen, sowohl in einem vollzeitschulischen als auch praxisintegrierten sowie Teilzeitmodell eine Ausbildung zu absolvieren. Hinzu kommen einschlägige Studiengänge der Kindheitspädagogik, der Heilpädagogik und der Sozialen Arbeit auf Hochschulniveau. In der beruflichen Weiterbildung, die sowohl einen Aufstieg als auch Quereinstiege ermöglichen soll, gibt es eine Vielzahl von Angeboten, die zukünftig im „Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung“ besser aufeinander abgestimmt werden. Allerdings gelten die meisten durch Weiterbildung erworbenen Zertifikate nur in Bayern und sind bislang wenig anschlussfähig an die Qualifikationen, z. B. zur Erzieher:in, die nochmals andere Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Zudem sind viele Weiterbildungen mit erheblichen Kosten verbunden. Die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland ist möglich, gestaltet sich jedoch unübersichtlich, kostenintensiv und aufwändig.

2. Aktuelle Personalzusammensetzung der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Bayern

Personalwachstum: Das Land Bayern hat mit einem Personalzuwachs von 146 % zwischen 2006 und 2022 die größte Personalexpansion in Kindertageseinrichtungen erreicht, gefolgt von Hamburg (+125 %) und Baden-Württemberg (+122 %). Rheinland-Pfalz, Hessen und Nordrhein-Westfalen als die Länder mit der höchsten Fachkraftquote weisen mit einem Personalzuwachs von weniger als 100 % ein unterdurchschnittliches Personalwachstum auf, während Schleswig-Holstein, Hamburg und Bayern als Länder mit niedriger Fachkraftquote ein (deutlich) überdurchschnittliches Personalwachstum realisiert haben (Bayern: 2006: 55.034 Beschäftigte in Einrichtungen, 2022: 135.180 Beschäftigte).

Ausstattung mit Verwaltungspersonal: Das Land Bayern weist seit 2006 einen überdurchschnittlichen Anteil an Verwaltungskräften auf. Dieser Anteil ist im Zuge der allgemeinen Personalexpansion auf 2 % im Jahr 2022 bzw. knapp 2.700 Beschäftigte im Bereich Verwaltung angestiegen und nach wie vor überdurchschnittlich (Deutschland: 1 %). Deutliche Steigerungen waren dabei in den letzten zwei Jahren zu beobachten, was sicherlich am in Bayern eingeführten

Leitungs- und Verwaltungsbonus im Rahmen des sog. Gute-Kita-Gesetzes liegt. Pädagogische Fachkräfte in Bayern werden demnach durch prozentual mehr Verwaltungskräfte unterstützt als dies in den meisten anderen Ländern der Fall ist.

Fachkraftquote: Das Land Bayern weist im Jahr 2021 mit einem Anteil von 4 % an Beschäftigten mit pädagogischen Hochschulabschlüssen (knapp 4.900 Personen) und einem Anteil an pädagogischen Fachschulabschlüssen von knapp 49 % (53.800 Personen) eine konstant niedrige Fachkraftquote von lediglich 53 % auf. Damit liegt Bayern weit unter der bundesweiten (73 %), westdeutschen (70 %) und ostdeutschen (87 %) Fachkraftquote. Die Länder Hamburg mit einer Quote von 65 % sowie Schleswig-Holstein (68 %) beschäftigen ebenfalls einen niedrigen Anteil an Fachkräften mit pädagogischem Hochschul- oder Fachschulabschluss in Kindertageseinrichtungen. Zu den westdeutschen Ländern mit der höchsten Fachkraftquote gehören Rheinland-Pfalz, Hessen und Nordrhein-Westfalen (jeweils 76–78 %).

Personen mit Berufsfachschulausbildungen: Die im Vergleich zu anderen westdeutschen Ländern deutlich niedrigere Fachkraftquote in Bayern ist in erster Linie auf den mit 35 % weit überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit Berufsfachschulabschlüssen, insbesondere der Kinderpflege, zurückzuführen (WD: 16 %) und weniger auf Beschäftigte mit nicht pädagogischen oder fehlenden Berufsabschlüssen. Beschäftigte mit nicht pädagogischen Ausbildungen (3,7 %) sowie ohne Berufsabschluss (1 %) sind sogar in Bayern nur unterdurchschnittlich vertreten (WD: 5 % bzw. 2,5 %). Auch wenn in Bayern der Anteil an Kinderpfleger:innen in Kindertageseinrichtungen seit 2011 von 39 % auf derzeit 35 % leicht gesunken ist, so arbeiten dennoch über ein Drittel der pädagogisch Tätigen auf Basis einer Kinderpfleger:innen-ausbildung in bayerischen Kitas.

Kinderpfleger:innen in Bayern: Mit Blick auf die Altersstruktur der Kinderpfleger:innen zeigt sich zugleich, dass es auch einen nennenswerten Anteil von älteren Kinderpfleger:innen in Bayern gibt. Immerhin 43 % der Kinderpfleger:innen in bayerischen Kitas sind 40 bis 65 Jahre alt (17.314 Personen). Dies macht deutlich, dass es in Bayern einen großen Anteil an Beschäftigten gibt, die sich nach Abschluss der Kinderpflegeausbildung nicht mehr zum/zur Erzieher:in weiterqualifiziert haben und vermutlich seit vielen Jahren als Zweitkraft in Kindertageseinrichtungen tätig sind.

Fachkräfte mit akademischem Abschluss: Das Land Bayern weist mit einem Anteil von 4 % einschlägig akademisch ausgebildeten Fachkräften bzw. knapp 4.900 Personen leicht unterdurchschnittliche Werte beim Anteil an akademisch qualifizierten Fachkräften in Kindertageseinrichtungen auf (WD: 5 %). In bayerischen Kindertageseinrichtungen arbeiteten im Jahr 2021 2.448 Sozialpädagog:innen (2,2 %), 1.539 Heilpädagog:innen und Pädagog:innen (1,4 %) sowie 897 Kindheitspädagog:innen (0,8 %). In Bayern ist (wie in einigen anderen Ländern) über die Zeit nur eine langsam fortschreitende Akademisierung in Kindertageseinrichtungen zu beobachten.

3. Absolvent:innen verschiedener Ausbildungsgänge im Bereich der Frühen Bildung in Bayern vor dem Hintergrund des Fachkräftecatalogs

Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung in Bayern: Insgesamt gab es im Schuljahr 2019/20 3.331 Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung in Bayern, während es im Schuljahr 2007/08 nur 2.057 waren. Dies entspricht einem Anstieg in diesem Zeitraum um knapp 62 %. Damit wird deutlich, dass Bayern wie viele andere Länder seine Ausbildungskapazitäten im Zuge des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen erhöht hat. Im Vergleich mit anderen westdeutschen Ländern liegt Bayern damit ungefähr im Mittelfeld und etwas über dem westdeutschen Durchschnitt von 55 %.

Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) in Bayern: In Bayern, das die PiA-Ausbildung erst kürzlich als Regelausbildung etabliert hat, haben sich für das Schuljahr 2019/20 13 % der Ausbildungsanfänger:innen für dieses Ausbildungsformat entschieden (484 Personen). Dies entspricht zwar dem bundesdeutschen Durchschnitt, liegt aber deutlich unter dem Anteil im Land Baden-Württemberg, das Vorreiter in der Einführung der PiA-Ausbildung war und wo derzeit fast die Hälfte der Ausbildungsanfänger:innen eine praxisintegrierte Ausbildung machen. In Bayern dagegen haben zum Schuljahr 2019/20 3.066 Ausbildungsanfänger:innen eine vollzeitschulische Erzieher:innenausbildung begonnen (83 %) und nur 140 Personen eine Teilzeitausbildung (4 %). Es überwiegt also nach wie vor die klassische Ausbildungsform.

Absolvent:innen der Kinderpfleger:innenausbildung in Bayern: In Bayern gab es im Schuljahr 2019/20 2.311 Absolvent:innen der Kinderpflegeausbildung. Im Zeitraum seit 2007/08 war damit nur ein leichter Anstieg in den Absolventenzahlen in Bayern zu beobachten (+5 %), d. h. die Kinderpflegeausbildung wurde in Bayern kaum ausgebaut im Vergleich zur Erzieher:innenausbildung.

Ausbildungskapazitäten an Berufsfachschulen und Fachschulen in Bayern: Während im Schuljahr 2007/08 noch 52 % der potentiellen neuen Absolvent:innen aus (Berufs-) Fachschulen Kinderpfleger:innen waren und 48 % Erzieher:innen, haben sich die Anteile durch den Ausbau der Erzieher:innenausbildung bis zum Schuljahr 2019/20 zugunsten der Erzieher:innen verschoben, die nun 59 % der Absolvent:innen ausmachen, so dass 41 % Kinderpfleger:innen sind. Diese Entwicklung hin zu relativ mehr ausgebildeten Fachkräften als Assistenzkräften ist auch in den anderen Ländern zu beobachten, allerdings mit deutlichen Unterschieden in den Ausbildungsstrategien der Länder: Auf eine ausgebildete Kinderpfleger:in in Baden-Württemberg kommen rein rechnerisch 8 ausgebildete Erzieher:innen, während das Verhältnis in Bayern 1: 1,4 fast ausgeglichen ist.

Verhältnis von jährlich im Ausbildungssystem ausgebildeten Erzieher:innen und den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen: Relativ gesehen zur Anzahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen (ohne Auszubildende und Praktikant:innen) werden in Bayern die wenigsten Erzieher:innen ausgebildet. Hier kommt auf 27 pädagogische Beschäftigte eine neu ausgebildete Erzieherin bzw. ein neu ausgebildeter Erzieher. In Baden-Württemberg liegt das Verhältnis bei 22:1, während in den Ländern mit hoher Fachkraftquote auf 19 Beschäftigte ein/eine Absolvent:in der Erzieher:innenausbildung kommt (WD: 21:1).

Absolvent:innen aus Hochschulstudiengängen: Wenngleich kaum verlässliche Daten auf Länderebene verfügbar sind, so können auf Basis der bayerischen Hochschulstatistik beispielsweise knapp 1.200 Absolvent:innen der Sozialpädagogik im Jahr 2021 identifiziert werden, denen insgesamt aktuell nur knapp 2.500 in bayerischen Kitas tätige Sozialpädagog:innen gegenüberstehen. Hier deutet sich an, dass sich nur wenige Sozialpädagog:innen für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung entscheiden und aufgrund der Vielzahl möglicher Arbeitsgebiete andere Tätigkeitsfelder in und außerhalb der Sozialen Arbeit bevorzugen.

4. Bisherige Rekrutierungswege bei der Bewältigung des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen und Fluktuation der Beschäftigten

Rekrutierungsstrategien bei der Bewältigung des Ausbaus in Bayern: Wie auch in den anderen westdeutschen Ländern wurde in Bayern bei der Rekrutierung von neuen Beschäftigten für Kindertageseinrichtungen zunächst mehr das Potential von arbeitslosen Fachkräften und jenen aus der Stillen Reserve genutzt, bevor die Rekrutierung von Berufsrückkehrenden sowie von Berufseinsteigenden aus der Ausbildung relativ an Bedeutung gewann. Die ostdeutschen Länder dagegen konnten längere Zeit auf die Rekrutierung von arbeitslosen Fachkräften setzen, da der Pool aufgrund von Phasen mit hoher Arbeitslosigkeit ab den 1980er Jahren insgesamt größer war, und rekrutierten etwas später vermehrt z. B. Personen aus anderen Berufen oder der Stillen Reserve.

Zukünftige Rekrutierungspools: Durch diese Strategie und eine seit vielen Jahren nur geringe Abwanderung aus dem Tätigkeitsfeld kann in Bayern der Pool an Fachkräften in der Stillen Reserve, an potentiellen Berufsrückkehrenden sowie arbeitslosen Fachkräften als nahezu ausgeschöpft angesehen werden. Mit 1,1% weist Bayern eine sehr niedrige Arbeitslosenquote in Kindertageseinrichtungen auf. Entsprechend wird hier auch ein zunehmendes Missverhältnis zwischen offenen Stellen und arbeitslosen Fachkräften beobachtet. In Bayern kamen im Jahr 2021 auf 100 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen nur 84 arbeitssuchende Erzieher:innen.

Bindung der Fachkräfte an das Tätigkeitsfeld: Die Ergebnisse zur beruflichen Mobilität der Fachkräfte in Bayern entsprechen den Mobilitätsmustern in den westdeutschen Ländern, d. h. auch in Bayern sind deutlich mehr temporäre und wenige dauerhafte Ausstiege aus dem Berufsfeld zu beobachten. Zudem wird deutlich, dass Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen den längsten Verbleib im Berufsfeld haben, während der Verbleib von Beschäftigten mit Hochschulabschluss kürzer ist.

5. Anerkennung von pädagogischen Abschlüssen in Bayern

Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf

„Erzieher:in“ in Bayern: Im Zeitraum 2017 bis 2019 liefen etwa 160 bis 190 Anerkennungsverfahren in Bayern bzw. wurden dort abgeschlossen. Damit lag das Land Bayern an etwa dritter Stelle hinsichtlich der Anzahl an Anerkennungsverfahren, nach Baden-Württemberg (über 700 Anträge/pro Jahr) und Nordrhein-Westfalen (über 300 Anträge/pro Jahr). Die meisten Antragsstellenden in Bayern wiesen pädagogische Qualifikationen aus den Staaten Polen, Österreich, Ungarn, Rumänien und Bosnien-Herzegowina auf. Verglichen mit der Anzahl an neu ausgebildeten Fachkräften scheint aber die Gewinnung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen nach wie vor kein etablierter Weg zu sein, um sehr schnell und sehr viele neue Fachkräfte zu gewinnen, gemessen an der Anzahl durchgeführter Anerkennungsverfahren in Bayern bzw. Deutschland.

Anerkennungsquote für den Referenzberuf „Erzieher:in“ in Bayern:

Innerhalb der abgeschlossenen Verfahren in Bayern gab es 51% an Verfahren, in denen die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation anerkannt wurde. In 7% der Verfahren wurde eine Ausgleichsmaßnahme festgelegt und 43% der Verfahren wurden mit einem negativen Bescheid hinsichtlich der Anerkennung der Gleichwertigkeit abgeschlossen. Daneben wurden 23 Verfahren erledigt, ohne dass ein Bescheid erlassen wurde und 67 Verfahren blieben noch offen. Damit weist Bayern eine Anerkennungsquote von 51% auf. Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland insgesamt ist die Quote der Anträge mit vollständiger Anerkennung mit 20 bis 21% deutlich geringer als in Bayern, doch gibt es in Bayern noch viele offene Verfahren sowie relativ viele Verfahren, die ohne Bescheid beendet wurden und bei denen die Gründe dafür unklar bleiben.

1

HINTERGRUND UND ENTSTEHUNG DER STUDIE

Die Studie „Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Bayern“ ist im Rahmen des Forschungsschwerpunktes Kindheitspädagogik an der Katholischen Stiftungshochschule München entstanden. Hintergrund war der aktuell immer deutlicher wahrnehmbare Fachkräftemangel, der Fragen aufwirft, wie Fach- und Ergänzungskräfte in Bayern gewonnen werden und wie sich die aktuelle Lage des Personals zahlenmäßig darstellt. Hierzu ist es auch notwendig, die Fachkräftesituation insgesamt in den Blick zu nehmen, da es zwar bundesweite Analysen gibt, jedoch nur wenige landesspezifische, die konkrete Schlussfolgerungen für das jeweilige Bundesland zulassen. Daher wurden einerseits die Zugangswege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen recherchiert und herausgearbeitet und andererseits eine Zusammenstellung von Ergebnissen und Analyse der amtlichen Statistik in Auftrag gegeben, die den aktuellen Stand, aber auch die Ausbildungssituation aufarbeitet, um auch quantitative Hinweise für mögliche Ausbaupotentiale zu erhalten. Ziel der Studie ist es, Grundlagen für eine fachlich begründete Empfehlung für politisch Verantwortliche in Bayern zu schaffen. Auf diese Weise kann gezeigt werden, wo das Land Bayern im Vergleich zu anderen Bundesländern steht, was bereits im Kontext der Fachkräftegewinnung gut gelungen ist, aber auch wo noch Nachbesserungsbedarf besteht.

Die Studie besteht aus drei Teilen:

Im ersten Teil (Kap. 2) beleuchten Tina Friederich und Bettina Gisdakis die Zugangswege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen durch Aus- und Weiterbildung auf den verschiedenen Qualifizierungsniveaus sowie Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland.

Der zweite Teil (Kap. 3) enthält die quantitative Analyse über die Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals, die von Mariana Grgic erarbeitet wurde.

Im dritten Teil (Kap. 4) stellt Tina Friederich Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Gewinnung und Etablierung von Fachkräften für Kindertageseinrichtungen vor, die aus den vorangegangenen Recherchen und Analysen abgeleitet werden.

2

ZUGANGSWEGE IN DAS ARBEITSFELD KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

Tina Friederich und Bettina Gisdakis

Im bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) sowie der dazugehörigen Ausführungsverordnung (AVBayKiBiG) werden keine konkreten Ausbildungsgänge oder Studiengänge benannt, sondern Inhalte und Niveaus für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung festgelegt. Es erfolgt aber eine Unterscheidung nach pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften. Pädagogische Fachkräfte zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine umfassende „fachtheoretische und fachpraktische sozialpädagogische Ausbildung“ mitbringen, die mind. auf dem Niveau einer Fachakademie liegt (§16 AVBayKiBiG). Pädagogische Ergänzungskräfte haben eine mindestens zweijährige, weitgehend pädagogisch ausgerichtete Ausbildung abgeschlossen. Weiterhin sind deutsche Sprachkenntnisse mind. auf dem Niveau B2 nachzuweisen.

Zu unterscheiden sind reguläre Qualifizierungen von Weiterbildungen. Während durch die Qualifizierungen ein formaler Berufs- oder Studienabschluss erworben wird, der meist auch eine staatliche Anerkennung umfasst und somit in ganz Deutschland gültig ist, enden non-formale Weiterbildungen meist mit einem Zertifikat, welches nur in Bayern Gültigkeit besitzt. Zudem sind Weiterbildungen meist auch aufgrund ihres geringeren Umfangs auf spezifische Aufgabengebiete beschränkt.

Die nachfolgenden Informationen basieren auf einer Internetrecherche, die vorrangig auf den offiziellen Seiten des Landes Bayern stattfand, wie der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS), dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus und dem Zentrum Bayern Familie und Soziales, ergänzt um einzelne Weiterbildungsanbieter sowie Kampagnenseiten des StMAS (z. B. Herzwerker, Kita-Fachkräfte Bayern).

2.1 Zugangswege mit mindestens einem Mittelschulabschluss

Bayern ist eines der Bundesländer, das neben dem Fachpersonal verstärkt auf Ergänzungskräfte setzt. Bundesweit handelt es sich um das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Ergänzungskräften am Kita-Personal (siehe Grgic, Kap. 3.1.1, S. 24). Auch zahlreiche Qualifizierungswege sind somit auf der Ebene der Ergänzungskräfte vorgesehen. Die mehrheitlich genutzte Qualifizierung ist die zur **Kinderpfleger:in**, die an einer Berufsfachschule für Kinderpflege absolviert werden kann. Diese Ausbildung setzt einen Mittelschulabschluss voraus¹, dauert zwei Jahre in Vollzeit an der Berufsfachschule und ermöglicht neben der Qualifikation „staatl. geprüfte Kinderpfleger:in“ auch den Erwerb des Mittleren Schulabschlusses². Neben der vollzeitschulischen Ausbildung gibt es auch die dreijährige Teilzeitausbildung, die sich insbesondere an Eltern richtet³. Die Ausbildungen sind schulische Ausbildungen, die nicht vergütet werden, teilweise ist ein Schulgeld zu entrichten. Weiterhin gibt es in München einen zweijährigen Lehrgang (auch in Freising, aber zu anderen Bedingungen), der eine halbtägige Erwerbstätigkeit in einer Kita ermöglicht und den Unterricht für den Nachmittag vorsieht. Dadurch ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Ausbildung zu kombinieren. Der Lehrgang endet mit der Prüfung für „Externe“ und ist aus dem „Assistenzkraft-Programm“ hervorgegangen (Städtische Berufsfachschule für Kinderpflege 2022).

2.2 Zugangswege mit mindestens einem mittleren Schulabschluss

Die am häufigsten absolvierte Ausbildung für eine Tätigkeit in Kitas, die mit einem mittleren Schulabschluss begonnen werden kann, ist auch in Bayern die Ausbildung zur **Erzieher:in** (siehe Grgic, Kap. 3.2.1). Diese dauert in Bayern 4 Jahre (Verkürzung von 5 Jahren auf 4 zum Schuljahr 2021/22 durch eine Reduzierung des Sozialpädagogischen Seminars um ein Jahr) und gliedert sich in 3 Phasen. Die Erzieher:innenausbildung gilt formal als Weiterbildung, da sie eine Erstausbildung voraussetzt – in Bayern in der Regel die Kinderpflegeausbildung. Diese kann aber auch mit einem Mittleren Schulabschluss im Rahmen des einjährigen Sozialpädagogischen Einführungsjahrs (1. Phase) an einer Fachakademie für Sozialpädagogik absolviert werden. Hier schließt sich die dreijährige Erzieher:innenausbildung an, die sich in zwei Schuljahre (2. Phase) und ein einjähriges Berufspraktikum (3. Phase) unterteilt. Personen mit einem (Fach-)Abitur oder einer Ausbildung

¹ Alle Ausbildungen und Tätigkeiten im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen erfordern weiterhin einen Nachweis über die gesundheitliche Eignung für den Beruf sowie ein erweitertes Führungszeugnis.

² Die Gesamtnote muss mindestens 3,0 und die Englischnote 4,0 betragen.

³ Siehe <https://bfs-kinderpflege-muenchen.de/voll-und-teilzeitausbildung-kinderpflege/>

zur Kinderpfleger:in können auch direkt in die zweite Phase der Erzieher:innenausbildung einmünden. Die reguläre Erzieher:innenausbildung ist eine schulische Ausbildung, die keine Vergütung vorsieht, es kann ein Aufstiegs-BAföG beantragt werden. Mit der Qualifikation und der Berufsbezeichnung kann im Rahmen der Ausbildung durch eine staatliche Ergänzungsprüfung die (Fach-)Hochschulreife erworben werden (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Ausbildung 2023). Neben der vollzeitschulischen Erzieher:innenausbildung existiert für die zweite Phase auch eine Teilzeitausbildung, die sog. „Abendausbildung“, die an ausgewählten Fachakademien angeboten wird. Diese Ausbildungsform umfasst 3 Jahre an der Fachakademie und wird an drei Wochentagen am Abend angeboten, hinzu kommen einige Samstage. Der Vorteil dieser Form liegt in der regulären Abschlussprüfung, die 3 Prüfungen vorsieht gegenüber einer Externenprüfung, die nach einem einjährigen Lehrgang absolviert werden kann, die aber 13 Prüfungen umfasst. (Fachakademie für Sozialpädagogik Giesing o.J.). Neu im Angebot ist ab Schuljahr 2023/24 eine gegliederte Ausbildung in Teilzeit zwischen 9 und 15 Uhr, die sich an Eltern richtet und 3 Jahre dauert, gefolgt von einem einjährigen Berufspraktikum (Städtische Fachakademie für Sozialpädagogik Giesing 2023⁴).

Neben der schulischen Erzieher:innenausbildung gab es seit dem Schuljahr 2016/17 den Schulversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“, der im Jahr 2021/22 als praxisintegrierte Ausbildung (PiA) verstetigt wurde. In dieser Ausbildungsform, die mit einem mittleren Schulabschluss begonnen werden kann, wird die zweite und dritte Phase miteinander verknüpft, so dass sich schulische und Praxisphasen abwechseln. Es gibt eine Ausbildungsvergütung, die sich von Jahr zu Jahr steigert. Diese Ausbildungsform dauert vier Jahre, mit einer zuvor erworbenen Qualifikation oder dem (Fach-)Abitur verkürzt sie sich auf drei Jahre (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Ausbildung 2023).

Eine weitere Qualifizierungsmöglichkeit gibt es für Personen mit bilinguaem und bikulturellem Hintergrund: den Vorbereitungskurs zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in (Interza). Der Kurs bereitet in 18 Monaten auf die sog. „Externenprüfung“ vor, bei der in allen Fächern eine Prüfung abgelegt werden muss. Zugangsvoraussetzungen für die Prüfung sind ein mittlerer Schulabschluss sowie ein Mindestalter von 23 Jahren, eine abgeschlossene Berufsausbildung im In- oder Ausland oder eine mind. 6-jährige Kindererziehungszeit im eigenen Haushalt sowie Deutschkenntnisse auf dem Niveau

B2. Dieses Angebot besteht noch bis 2025 (Institut für Jugendarbeit Gauting 2023).

Auch eine Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger:in mit entsprechender Zusatzqualifikation berechtigt zu einer Tätigkeit im Bereich Kita (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales 2023) und richtet sich an Interessenten mit einem mittleren Schulabschluss. Die Ausbildung findet an einer Fachschule für Heilerziehungspflege statt und dauert in der Regel 3 Jahre (abhängig von den Vorqualifikationen). Durch den Erwerb eines Zertifikats in der Ausbildung zum **„Heilerziehungspfleger:in im Erziehungsdienst“** kann eine Tätigkeit in einer Kita aufgenommen werden. Hierzu ist der Besuch des Wahlfachs „Frühkindliche Bildung“ notwendig sowie der Erwerb von Praxiserfahrung (begleitete Praxisphase) im Anschluss an die Ausbildung im Umfang von 6 Monaten. In dieser Zeit ist die zukünftige Fachkraft als Ergänzungskraft mit einem Umfang der Arbeitszeit von mind. 50% beschäftigt (Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Fortbildung 2023). Seit dem 1. Juli 2023 sind Heilerziehungspfleger:innen aufgrund einer Überarbeitung des AVBayKiBiG ebenfalls als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen anerkannt.

Eine weitere Neuerung in der Qualifizierungslandschaft in Bayern stellt die Ausbildung zur **„Pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“** dar, die in einem Schulversuch erprobt wird. Ziel ist es, durch diese fachschulische Ausbildung Fachkräfte für die außerschulische Grundschulbildung zu gewinnen, auf die es ab dem Jahr 2026 einen Rechtsanspruch geben wird. Diese Ausbildung dauert 2 Jahre und setzt einen mittleren Schulabschluss sowie eine berufliche Vorbildung in Form einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung sowie ein sechswöchiges Praktikum in einer Einrichtung voraus. Die Ausbildung gliedert sich in zwei Teile: einer einjährigen theoretischen Ausbildungsphase an der Fachschule sowie einem einjährigen vergüteten Praktikum. Einsatzgebiet der zukünftigen Fachkräfte sind schulische Angebote (Mittagsbetreuung, Ganztagschule) oder Angebote der Kinder- und Jugendhilfe, die sich (auch) an Kinder im Grundschulalter richten (Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2020).

⁴ <https://www.faksgiesing.de/anmeldeportal-1/neu-gegliederte-tagesausbildung-in-teilzeit-neu>

2.3 Qualifizierungen mit einer Hochschulzugangsberechtigung

Mit einer Hochschulzugangsberechtigung gibt es mehrere Qualifikationen, die zu einer Tätigkeit in einer Kita berechtigen. Hierzu zählt das Studium der Kindheitspädagogik, aber auch das Studium der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik sowie das der Heilpädagogik. Während das Studium der Kindheitspädagogik ein Studium ist, das auf eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen ausgerichtet ist, richten sich das Studium der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik und der Heilpädagogik an einen weiteren Einsatzkreis. Das Studium der Kindheitspädagogik ist zudem das neueste Studienangebot, während die Soziale Arbeit/Sozialpädagogik bereits seit der Etablierung der (Fach-)Hochschulen als akademisches Studienangebot existiert.

Im Zuge des Bologna-Prozesses wurden kindheitspädagogische Studiengänge an (meist) Hochschulen etabliert und ausgebaut. Deutschlandweit existieren mittlerweile 59 Studienangebote, hierunter fallen auch 4 Masterstudiengänge (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 123). Auch in Bayern gibt es Studiengänge der **Kindheitspädagogik**, in München (HS München, KSH München), in Nürnberg (TH Nürnberg, EH Nürnberg) und in Rosenheim (TH Rosenheim) sowie von privaten Hochschulen. Der Studiengang dauert 7 Semester und endet mit einem Bachelor of Arts sowie der Verleihung der Berufsbezeichnung „staatl. anerk. Kindheitspädagog:in“. Die Qualifikation ermöglicht einen Einstieg als Fachkraft, stellvertretende Leitung oder Leitung (abhängig von der Vorbildung z. B. als Erzieher:in) in einer Kita, es ist aber auch eine Tätigkeit in einem Kita-nahen Praxisfeld möglich wie z. B. Fachberatung, Kitasozialarbeit oder als Lehrer:in in einer Berufsfachschule oder Fachakademie. An den staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen gibt es ca. 180 Studienplätze, hinzu kommen weitere an privaten Hochschulen.

Eine Besonderheit bietet Bayern mit dem Schulversuch **„Kombinierte Ausbildung im Erzieherbereich an Fachakademien für Sozialpädagogik und Hochschulen mit ausbildungsintegrierendem Bachelorstudiengang“**, der seit dem Schuljahr 2012/13 an ausgewählten Fachakademien und Hochschulen läuft (EH Nürnberg und TH Rosenheim in Kooperation mit verschiedenen Fachakademien). Zugang haben Bewerber:innen, die sowohl eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen als auch die Zugangsvoraussetzungen für die Fachakademie für Sozialpädagogik erfüllen. Die kombinierte Ausbildung dauert mindestens dreieinhalb Jahre (zwei Jahre Vollzeit an der Fachakademie, danach ein Praxissemester und mindestens zwei Vollzeitsemester an der Hochschule).

Der Versuch wurde bis zum Schuljahr 2025/26 verlängert. Die Ausbildung wird sowohl mit der Doppelqualifikation „staatl. anerk. Erzieher:in“ als auch „staatl. anerk. Kindheitspädagog:in“ abgeschlossen.

Bereits seit der Einführung von Fachhochschulstudiengängen der Sozialpädagogik zu Beginn der 1970er Jahre in Deutschland ist die Sozialpädagog:in auch in Kindertageseinrichtungen als Fachkraft vertreten. Das Studium der **Sozialen Arbeit** ist im Gegensatz zur Kindheitspädagogik breit angelegt und ermöglicht eine Tätigkeit in ganz unterschiedlichen Praxisfeldern wie z. B. Kinder- und Jugendhilfe, Drogenhilfe, Wohnungslosigkeitsbekämpfung, Altenarbeit, im Jugendamt oder im Rahmen des allgemeinen sozialen Dienstes (ASD). Das Studium dauert 7 Semester und endet mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“ sowie mit der staatlichen Anerkennung.

Das Studium der **Heilpädagogik** qualifiziert ebenso für eine Tätigkeit als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen, allerdings gibt es nur wenige Studienstandorte in Bayern (Fürth und Nürnberg). Auch dieses Studium dauert 7 Semester und endet mit einem Bachelor of Arts. Darüber hinaus gibt es auch nur wenige Informationen über den Umfang dieser Studiengruppe (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Auch akademisch qualifizierte Erziehungswissenschaftler:innen sowie Psycholog:innen können unter bestimmten Voraussetzungen in bayerischen Kitas tätig werden. Dazu müssen diese einen spezifischen Studienschwerpunkt vorweisen oder mindestens vier Semester Pädagogik mit Schwerpunkt Kinder und Jugendliche oder Entwicklungspsychologie studiert haben (Grgic & Friederich 2023).

2.4 Qualifizierung durch Weiterbildung

In Bayern gibt es eine Reihe von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die einen Aufstieg von der Ergänzungs- zur Fachkraft ermöglichen oder Zugänge zum Arbeitsfeld für Quereinsteigende schaffen. Diese Angebote gibt es teilweise bereits seit vielen Jahren, teilweise sind es aber auch Initiativen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, die im Rahmen eines Gesamtkonzeptes für die berufliche Weiterbildung vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales vorgelegt wurden. Die erlangten Abschlüsse (meist Zertifikate), die über diese Maßnahmen erreicht werden, gelten nicht als Qualifikationen, ermöglichen jedoch die Einstufung als Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkraft. Sie werden nur in Bayern anerkannt und von zertifizierten Weiterbildungsanbietern angeboten, nach einer Erprobungsphase meist im „Selbstzahlermodell“. Alle Weiterbildungen erfordern

deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 (siehe Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Fort- und Weiterbildung 2023).

Das Angebot **„Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“** ermöglicht zumeist Kinderpfleger:innen, im Rahmen einer neunmonatigen berufsbegleitenden Weiterbildung, gefolgt von einer sechsmonatigen begleiteten Praxisphase, zu Fachkräften zu werden und als solche in Kitas zu arbeiten. Die zuständige Aufsichtsbehörde muss dazu ihre Genehmigung geben, was jedoch ein unbürokratischer Akt ist, da dies bereits vorab geprüft und in der sog. Kita-Berufeliste integriert wurde, die eigentlich dazu dient, Qualifikationen aus anderen Ländern einzuschätzen. Dieses Weiterbildungsformat läuft Ende 2025 aus und wird durch das Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung zur Fachkräftegewinnung ersetzt (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Fort- und Weiterbildung 2023).

Neben Kinderpfleger:innen haben auch noch andere Zielgruppen Zugang zu dieser Weiterbildung z. B. Grundschullehrkräfte nach dem 2. Staatsexamen, die auch schon während der Weiterbildung zu 50% als pädagogische Fachkraft in einer Kita beschäftigt werden können sowie Grundschullehrkräfte nach dem 1. Staatsexamen sowie Quereinsteigende mit einschlägigem akademischen Abschluss und Genehmigung für die Arbeit in Kitas als Ergänzungskraft für die Altersbereiche Krippe, Kindergarten und Hort. Andere Quereinsteigende mit einschlägigem akademischem Abschluss können diese Weiterbildung ebenso in Anspruch nehmen, wenn sie eine Genehmigung für mind. 2 Teilbereiche als Ergänzungskraft haben (z. B. Heilpädagogische Tagespflege und Großtagespflege). Bei allen Varianten der Weiterbildung müssen eine Facharbeit und ein Abschlusskolloquium im Anschluss an die Theoriephase absolviert werden (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales o.J.).

Ein weiteres Weiterbildungsangebot richtet sich an Personen, die in der Grundschulkindbetreuung tätig werden bzw. diese Tätigkeit fortführen möchten. Die **„Weiterbildung zur Ergänzungskraft Grundschulkindbetreuung“** richtet sich an das Personal der Mittagsbetreuung, das bislang über keinerlei pädagogische Qualifizierung verfügen musste und auf diese Weise ein Zertifikat erwerben kann. Die Weiterbildung dauert 9 Monate mit anschließender 6-monatiger Praxisphase. Es handelt sich um ein „Selbstzahlermodell“, wird bis 2025 angeboten und dann durch das „Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung“ (siehe unten) ersetzt (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Fort- und

Weiterbildung 2023). Die Aufnahmebedingungen sind ein Mindestalter von 21 Jahren, mindestens ein Mittelschulabschluss, umfangreiche Praxiserfahrung (mindestens 800 Praxisstunden) in einer Tagespflege, Krippe, einem Kindergarten oder Hort oder bereits in einem schulischen Ganztagsangebot. Weiterhin wird eine aktuelle Tätigkeit im Bereich Kinderbetreuung vorausgesetzt. Bewerber:innen mit ausländischer Herkunft müssen ausreichende Sprachkenntnisse mit einem B2-Zertifikat nachweisen und eine Bestätigung des Arbeitgebers über die Zusage eines Arbeitsplatzes zu Beginn der Weiterbildung vorlegen (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft 2023b).

Die zeitlich befristete Weiterbildung zur **„Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen“** (FQK), die zum Ausbau multiprofessioneller Teams vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales etabliert wurde, läuft seit 2022 nach der Projektphase im „Selbstzahlermodell“ weiter. Ziel ist es hier, Personen mit nicht-pädagogischen Qualifikationen im Rahmen einer 15-monatigen Weiterbildung mit den „notwendigen theoretischen Grundlagen zum Erlangen von Handlungssicherheit im pädagogischen Kontext“ (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Fort- und Weiterbildung 2023) zu versorgen, damit diese dann das bislang ausschließlich (sozial-)pädagogische Team der Kita ergänzen. Beispiele für Berufe, die für diesen Quereinstieg vorgesehen sind, sind Logopäd:innen, Theaterpädagog:innen, Ergotherapeut:innen, Forstwirtschaftsmeister:innen u. a. Einrichtungen, die ein besonderes Konzept haben, das zu einer Fachkraft mit besonderer Qualifikation passt, können diese beschäftigen (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/Fort- und Weiterbildung 2023). Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) bietet auch 2023 eine solche Weiterbildung an (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft 2023). Den Status als Fachkraft erlangen die Absolvent:innen allerdings erst nach fünf Jahren (Degelmann 2019).

Mitte 2022 veröffentlichte das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales sein neues „Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung“ (Abbildung 1), welches ein Konzept von der Assistenz- zur Fachkraftweiterbildung vorsieht, das modular, berufsbegleitend und anschlussfähig angelegt ist. Seit 2023 laufen die Kurse, die es (Quer-)Einstiegenden auch mit wenig bzw. keiner Vorbildung ermöglichen sollen, den Einstieg in eine Tätigkeit in der Kita zu finden.

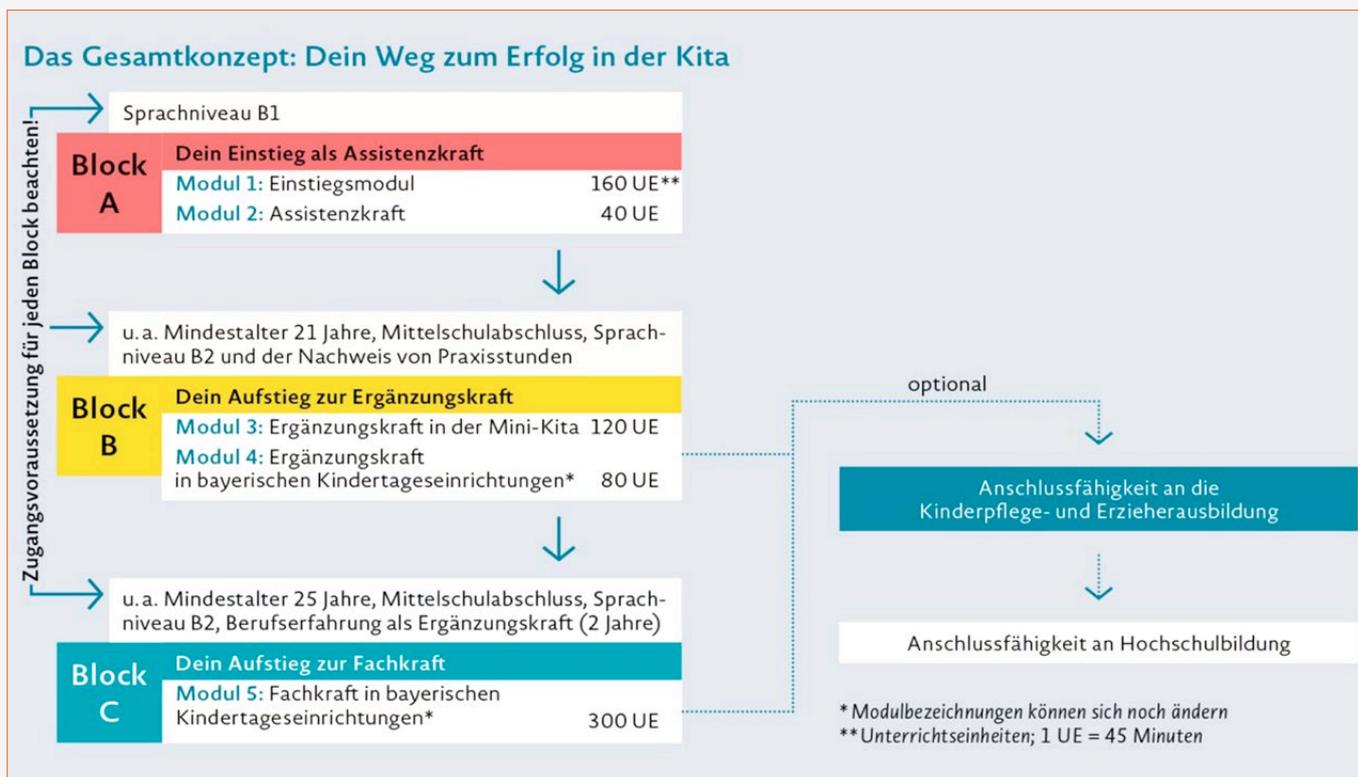


Abbildung 1: Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales 2022

Block A richtet sich an (Quer-)Einsteiger:innen, welche nach dem Absolvieren des 1. Moduls bereits als Assistentenkraft mit entsprechender Vergütung in einer bayerischen Kindertageseinrichtung tätig sein können. Die Dauer des gesamten Block A beträgt mind. 6 Monate. Im Anschluss daran kann in einem Zeitraum von min. 12 Monaten Block B mit einem Zertifikat „Ergänzungskraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“ abgeschlossen werden. Als Zwischenschritt ist nach Modul 3 eine Tätigkeit als zertifizierte „Ergänzungskraft in der Mini-Kita“ möglich. Weitere Personen, welche zu Modul 3 zugelassen werden, sind Heilerziehungspflegehelfer:innen, „Ergänzungskräfte für Grundschulkindbetreuung“ sowie Interessenten mit mindestens zweijähriger nicht-einschlägiger Berufsausbildung oder einem nicht einschlägigen Studium (im In- oder Ausland)⁵. Die Weiterbildung zur Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen kann nach erfolgreichem Abschluss von Modul 4 in einem Zeitraum von mind. 15 Monaten absolviert werden. Des Weiteren ist der Zugang zu Block C für Personen mit einer mind. zweijährigen einschlägigen Berufsausbildung (z. B. Kinderpfleger:in) oder mit einschlägigem Studium (im In- oder Ausland) offen⁶ (Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz 2023).

⁵ Ein Nachweis über einschlägige Praxiserfahrung im Umfang von mindestens 800 Stunden (Kita, schulischer Ganztags, Tagespflege, Mittagsbetreuung, Schulvorbereitende Einrichtung, Individualbegleitung in einer Kita, Hort) sowie eine Anstellung (Mini-Kita, Kita, schulischer Ganztags, Großtagespflege) ist ebenfalls erforderlich.

⁶ Weiterhin mit Nachweis über eine mindestens zweijährige Tätigkeit auf Ergänzungskraftniveau sowie eine Anstellung als Ergänzungskraft (mind. 50% der regelmäßigen Arbeitszeit)

⁷ <https://www.egov.bayern.de/kitaberufe/online suche/default.aspx>

2.5 Anerkennung

Personen, die im Ausland eine pädagogische Qualifikation erworben haben und in einer Kindertageseinrichtung in Bayern tätig werden möchten, müssen diese Qualifikation von den Aufsichtsbehörden prüfen lassen. Eine erste Orientierung hierfür bietet das Portal „Kita-Berufeliste“, die beim Zentrum Bayern Familie und Soziales angesiedelt ist. Dort können Personen mit ausländischen Qualifikationen überprüfen, ob die von ihnen absolvierte Qualifikation für eine Tätigkeit in einer Kita zugelassen ist und auf welchem Niveau. Falls eine Zulassung möglich ist, kann diese über die jeweilige Einrichtung, die die Fach- oder Ergänzungskraft beschäftigen möchte, bei den zuständigen Kreis- und Stadtjugendämtern beantragt werden. Die Zulassung gilt dann nur für diese Einrichtung, jedoch nicht pauschal für eine Tätigkeit in einer Kita in Bayern.

Falls eine grundsätzliche Zulassung für eine Tätigkeit in einer Kita angestrebt wird, ist eine amtliche Anerkennung der Qualifikation aus dem Ausland erforderlich. Dies ist in Bayern nur auf dem Niveau der Fach- und Ergänzungskraft möglich und erfordert den Bezug zu einem Referenzberuf. Dies sind somit die Qualifikationen der Kinderpfleger:in, der Heilerziehungspfleger:in, der Heilpädagog:in, der Erzieher:in, der Sozialpädagog:in oder der Kindheitspädagog:in. Für die Anerkennung als Kinderpfleger:in, Heilerziehungspfleger:in, Heilpädagog:in und Erzieher:in ist das Bayerische Landesamt für Schule zuständig (siehe Zentrum Bayern Familie und Soziales, 2023), während für Sozialpädagog:innen und Kindheitspädagog:innen das Zentrum Bayern Familie und Soziales, Regionalstelle Unterfranken, verantwortlich ist. Die Anerken-

nung der Gleichwertigkeit zu den Referenzberufen unterliegt den Regelungen des Bayerischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BayBQFG), das auf der europäischen Verordnung RL 2005/36/EG beruht. Die Anerkennung als Kindheitspädagog:in erfolgt darüber hinaus nach dem BaySozKiPädG, das „die Vorlage einer beglaubigten Übersetzung des gesamten Zeugnisses sowie Kenntnisse des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans sowie der Rahmenbedingungen der Einrichtungen zur Kinderbetreuung in Bayern voraussetzen“ (IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2021, S. 21).

Die Qualifikationen aus dem Ausland werden in offiziellen Anerkennungsverfahren von den jeweils zuständigen Behörden auf Gleichwertigkeit geprüft und eine Einschätzung in „nicht gleichwertig“, „teilweise gleichwertig“ oder „voll gleichwertig“ erteilt. Falls eine Qualifikation nicht oder teilweise gleichwertig eingestuft wird, kann eine Ausgleichsmaßnahme absolviert werden – entweder in Form eines Anpassungslehrgangs oder einer Eignungsprüfung. Der Inhalt der Ausgleichsmaßnahmen soll sich dabei gemäß BayBQFG auf die wesentlichen Unterschiede beschränken. Zum Anpassungslehrgang zur Erzieher:in gibt es keine offiziellen Informationen, der Anpassungslehrgang zur Kindheitspädagog:in findet für Bayern an der Katholischen Stiftungshochschule (KSH) München im Rahmen des Projektes BEFAS (Bildung und Erziehung für Personen mit ausländischen, pädagogischen Studienabschlüssen) statt. Dort gibt es 20 Plätze pro Jahr, die belegt werden können. Für Sozialpädagog:innen gibt es das Internationale Brückenseminar (IBS), welches ebenfalls an der KSH München angesiedelt ist, ein Jahr dauert und zwischen 60 bis 90 Plätze pro Jahr bietet.

2.6 Chancen und Herausforderungen

Die Darstellung der verschiedenen Aus-, Weiterbildungs- und Anerkennungswege zeigt, dass es viele verschiedene Möglichkeiten gibt, einen Zugang zum Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu erlangen. Offen bleibt, ob trotz der Kampagnen der letzten Zeit (z. B. Herzwerker, Gesamtkonzept Weiterbildung) diese unterschiedlichen Wege in der Gesellschaft und Kita-Praxis bekannt sind und somit auch genutzt werden können. Positiv hervorzuheben ist, dass es für jedes Qualifizierungsniveau eine Möglichkeit gibt, den Zugang zum reglementierten Arbeitsfeld Kita zu erwerben und auf diese Weise Teams mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zu formen. Somit kann sich die Heterogenität der Gesellschaft auch in den Kita-Teams spiegeln.

Barrieren für den Einstieg in das Arbeitsfeld Kita können dagegen die teilweise kostenpflichtigen Aus- und Weiterbildungsangebote darstellen oder auch die kostenintensive Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Darüber hinaus ist das „Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung“ bislang noch nicht anschlussfähig an eine formale Qualifikation wie z. B. Kinderpfleger:in oder Erzieher:in. Auf diese Weise werden Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten verhindert, die z. B. über eine abgeschlossene Qualifikation möglich sind (z. B. zur Erzieher:in, Kindheitspädagog:in oder Sozialarbeiter:in). Weiterhin können die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten, die nicht zum Erwerb einer Qualifikation führen, aber meist in kürzerer Zeit absolviert werden, zu Unfrieden in den Kita-Teams führen. Denn die Weiterbildung z. B. zur Fachkraft berechtigt zu einer Eingruppierung als Fachkraft, obwohl diese deutlich kürzer war als z. B. die Ausbildung zur Erzieher:in (Degelmann 2019). Auch muss aufgrund der verkürzten Dauer mit weniger Wissen und Können der Fachkräfte gerechnet werden.

Und auch die Anerkennung ausländischer Qualifikationen bringt Schwierigkeiten mit sich. Sie ist kostenpflichtig, aufwändig und an unterschiedlichen Stellen verortet. Aber auch wenn keine offizielle Anerkennung zu Referenzqualifikationen erfolgt, können die Personen mit ausländischen Qualifikationen in Kitas tätig werden – jedoch nur in der Einrichtung, für die sie eine Genehmigung des Kreis- oder Stadtjugendamts erhalten haben. Dies schränkt die Mobilität der Personen ein und führt zu erhöhtem Verwaltungsaufwand in den Jugendämtern.

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021):
Fachkräftebarometer Frühe Bildung. München
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/
Ausbildung (2023): Ausbildung im Erzieherberuf.
Zugriff unter <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/ausbildung.php#sec1> (2.6.2023)
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales/
Fortbildung (2023): Fort- und Weiterbildung.
Zugriff unter <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec5> (2.6.2023)
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
(2022): Das Gesamtkonzept: Der neue Weg zum Erfolg als
Assistenzkraft, Ergänzung[s]kraft und Fachkraft.
Zugriff unter https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/fachkraefte/220907_stmas_hw_grafik.pdf
(15.6.23)
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2020):
Information zum Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für
Grundschulkindbetreuung“.
Zugriff unter file:///C:/Users/kh61cdf/Downloads/Schulversuch_P%C3%A4dagogische-Fachkraft-f%C3%BCr-Grundschulkindbetreuung-.pdf (2.6.2023)
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
(o.J.): Qualifizierung für Kinderpflegerinnen und Ergänzungskräfte zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen gem. §16 Abs. 6 AV-BayKiBiG.
Zugriff unter https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/fachkraefte/211228_fachkraftkurse_fur_kipfl_und_ergaenzungskraefte__mit_ogts_v4.pdf (5.6.23)
- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (2023a): Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen (FQK).
Zugriff unter <https://www bbw-seminare.de/kurs/cim-21856/fachkraft-mit-besonderer-qualifikation-in-kindertageseinrichtungen-fqk> (14.6.2023)
- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (2023b): Quereinsteiger
Betreuung in der Grundschule.
Zugriff unter <https://www bbw-seminare.de/paedagogik-soziales/berufliche-weiterqualifizierung/ergaenzungskraft-grundschulkindbetreuung> (19.6.2023)
- Degelman, Brigitte (2019): Von der Krankenschwester zur Kita-Fachkraft. In: Bayerische Staatszeitung (30.8.2019)
Zugriff unter <https://www.bayerische-staatszeitung.de/staatszeitung/politik/detailansicht-politik/artikel/von-der-krankenschwester-zur-kita-fachkraft.html#topPosition> (14.6.2023)
- Grgic, Mariana & Friederich, Tina (2023): Lizenz zur Multi-professionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? Professionstheoretische Einordnung „multiprofessioneller“ Teams in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftekatologe in den Bundesländern. In: Zeitschrift für Pädagogik. 69 Jg., H. 2, S. 233–254.
- Institut für Jugendarbeit Gauting (2023): Interza V. Vorbereitungskurs und Prüfung zum/r Staatlich anerkannten Erzieher:in im interkulturellen Kontext.
Zugriff unter <https://www.institutgauting.de/seminare/2022-interza-v/> (14.6.2023)
- IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2021): Landesrechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Kindheitspädagog:innen und Erzieher:innen. Informationsgrundlage für Beratungsfachkräfte. Nürnberg
- Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP) (2023): Qualifizierung: Aufbau und Inhalt.
Zugriff unter <https://www.kita-fachkraefte.bayern/qualifizierung/aufbau-und-inhalt/> (5.6.23)
- Städtische Berufsfachschule für Kinderpflege (2022): Drei Modelle zur Auswahl. Ihre maßgeschneiderte Ausbildung.
Zugriff unter <https://bfs-kinderpflege-muenchen.de/voll-und-teilzeitausbildung-kinderpflege/> (2.6.2023)
- Städtische Fachakademie für Sozialpädagogik Giesing (2023).
Zugriff unter <https://www.faksgiesing.de/staedtische-fachakademie-fuer-sozialpaedagogik-1/ausbildungueberblick> (2.6.2023)
- Städtische Fachakademie für Sozialpädagogik Giesing (o.J.): Gegliederte Ausbildung (Abendausbildung).
Zugriff unter https://www.faksgiesing.de/fileadmin/assets/sozpaedfgiesing/sozialpaedagogik/Ausbildungsinfos/Ausbildungsinfo_Abend.pdf (2.6.2023)
- Zentrum Bayern Familie und Soziales (2023): Für die berufliche Anerkennung mit ausländischer Berufsqualifikation folgender Berufe ist das Landesamt für Schule zuständig.
Zugriff unter https://www.zbfs.bayern.de/familie/berufsabschluss/anerkenntungslotse/bayerisches_landesamt_schule.php (13.6.23)

3

QUANTITATIVE ERGEBNISSE ZUR ZUSAMMENSETZUNG, REKRUTIERUNG UND GEWINNUNG DES KITA-PERSONALS

Mariana Grgic

Der Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen ist eine dauerhafte, seit Anfang der 2000er Jahre sich verstärkende Herausforderung für das System der Kindertagesbetreuung in Deutschland. Die große Expansion des Systems, insbesondere in Westdeutschland, wurde vor allem durch den Ausbau der Angebote für unter 3-Jährige (U3) angestoßen, der im Hinblick auf den im Jahr 2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch für die Betreuung 1- und 2-Jähriger notwendig geworden war. Im Zuge des Ausbaus an Plätzen in der Kindertagesbetreuung stiegen allerdings stetig die elterlichen Bedarfe, sowie phasenweise auch aufgrund demografischer Entwicklung durch Geburten und Zuzug aus dem Ausland gleichzeitig die Kinderzahlen von Kindern im Alter vor der Einschulung. Aus diesen Gründen ist das System auch zehn Jahre nach Inkrafttreten des Rechtsanspruchs für die Frühe Bildung ab dem ersten Lebensjahr weiterhin durch einen Platzmangel und stetigen Ausbaubedarf gekennzeichnet, der bis heute anhält (Autor:Innengruppe Bildungsberichterstattung 2022; Kaye et al. 2023).

Der Ausbaubedarf hat auch zur Folge, dass die Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften für Kindertageseinrichtungen steigt und der Fachkräftemangel sich von Jahr zu Jahr verstärkt. In vielen Berechnungen werden nach wie vor große, vor allem in Westdeutschland nicht gedeckte Bedarfe an zusätzlichen Fachkräften in den nächsten Jahren aufgezeigt (u. a. Rauschenbach et al. 2020; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022; Bock-Famulla et al. 2021). Neben dem quantitativen Ausbau steht gleichzeitig seit Jahrzehnten die Beobachtung der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen im Blickfeld. Das System der Frühen Bildung hat seit den 70er Jahren eine Vielzahl von Professionalisierungsprozessen hinsichtlich der Fachkräfte, ihrer Ausbildung sowie Arbeitsbedingungen durchlaufen (Grgic 2020). Seit mehr als zwei Jahren bemühen sich die Länder im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG, sog. „Gute-Kita-Gesetz“), die Qualität der Strukturen sowie der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu verbessern (BMFSFJ 2023). Die sich immer weiter anspannende Fachkräftesituation, nicht zuletzt durch viele Personalausfälle und Belastungen der Fachkräfte in der Pandemie (Kuger et al. 2022, S. 90ff.), verlangt nach weiterführenden Überlegungen hinsichtlich der Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Fachkräften im Bereich der Frühen Bildung, aber auch die Beobachtung und vertiefte Analyse bisheriger Entwicklungen.

Da das Land Bayern ähnlich wie andere westdeutsche Länder einen hohen Ausbaudruck bewältigen musste, der die Gewinnung einer großen Anzahl zusätzlicher Fachkräfte mit sich brachte, ist es angezeigt, die Entwicklung der Fachkräftesituation in Bayern gesondert zu analysieren und mit der Entwicklung anderer westdeutscher Länder zu vergleichen. Diese Zusammenstellung hat daher das Ziel, die Personalzusammensetzung der bayerischen Kita-Beschäftigten näher zu analysieren (Kap. 3.1), dabei die Entwicklung der Fachkraftquote besonders in den Blick zu nehmen, die bayerische Ausbildungslandschaft mit derjenigen anderer westdeutscher Länder zu vergleichen (Kap. 3.2) sowie die bisherigen Rekrutierungswege und die Fluktuation im Feld zu reflektieren (Kap. 3.3). Abschließend wird das Thema der Anerkennung ausländischer pädagogischer Qualifikationen in Bayern sowie der deutschland- und europaweiten Anerkennung in Bayern erworbener Abschlüsse behandelt (Kap. 3.4). Für die Analyse werden vorhandene Auswertungen amtlicher Daten genutzt, eigene Recherchen und Auswertungen ergänzt sowie vorhandene Studienergebnisse zusammengefasst und im Hinblick auf die bayerische Situation interpretiert und analysiert.

3.1 Aktuelle Personalzusammensetzung der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Bayern

Bei einer Beurteilung des aktuellen Personalbestandes sowie seiner Zusammensetzung ist zu berücksichtigen, dass insbesondere zu Beginn des U3-Ausbaus am Anfang der 2000er Jahre unterschiedliche Ausgangslagen in der vorhandenen Infrastruktur der Kindertagesbetreuung, insbesondere zwischen den west- und ostdeutschen Ländern, vorherrschten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006). Dies brachte jeweils unterschiedliche Voraussetzungen und Nachholbedarfe mit sich, die sich mutmaßlich auch auf die notwendige Personal-expansion in Kindertageseinrichtungen auswirkten. Daher ist es sinnvoll, neben dem absoluten Personalzuwachs in den letzten Jahren auch das prozentuale Personalwachstum in den Bundesländern in den Blick zu nehmen, da ein notwendiges, größeres Wachstum schwieriger zu realisieren ist als ein kleinerer prozentualer Mehrbedarf in Kindertageseinrichtungen. Dabei wird nur das personelle Wachstum hinsichtlich der Anzahl an Beschäftigten berücksichtigt und nicht das Arbeitszeitvolumen, da andere Analysen zum einen zeigen, dass hinsichtlich der Arbeitszeit vergleichbare Ergebnisse zu erwarten sind (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 21), nicht zuletzt da die Teilzeitquote seit vielen Jahren sehr stabil ist (ebd., S. 40) und da sich zum anderen auch die

Verteilung der Teilzeitbeschäftigungsformen innerhalb der westdeutschen Länder kaum unterscheidet (Autor:innen-Gruppe Bildungsberichterstattung 2022, Tab. H1-3web), d. h. die Vergleichsländer diesbezüglich ähnliche Ausgangslagen haben.

3.1.1 Prozentuales Wachstum der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Bayern

Im Land Bayern waren Anfang der 90er Jahre nur knapp 30.000 Personen in Kindertageseinrichtungen beschäftigt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, Tab. 1.1). Dies entspricht in etwa jeweils der damaligen Anzahl an Fachkräften in den einzelnen ostdeutschen Bundesländern, obwohl diese aufgrund ihrer Größe deutlich geringere Kinderzahlen, aber stattdessen eine deutlich höhere Angebotsdichte und entsprechende Bildungsbeteiligung aufwiesen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006). Während bis zum Jahr 2006 ein Anstieg auf gut 55.000 Beschäftigte in bayerischen Kindertageseinrichtungen zu beobachten war, sind aktuell bereits über 135.000 Personen in der Frühen Bildung beschäftigt (Tabelle 1*). Dies entspricht einem Zuwachs von 80.146 Personen seit dem Jahr 2006. Im gleichen Zeitraum gab es bundesweit einen Anstieg von 415.018 Beschäftigten im Jahr 2006 auf 841.838 Beschäftigte im Jahr 2022 (+426.820 Personen).

Da die absoluten Zahlen nur einen bedingten Vergleich ermöglichen, zeigt der Blick auf die prozentuale Steigerung die tatsächliche Dynamik in den Ländern auf (vgl. Abbildung 1, Tabelle 1). Dabei werden deutliche regionale Unterschiede im Personalwachstum der letzten 15 Jahre sichtbar. Während

es bundesweit zwischen 2006 und 2022 einen Zuwachs an Kita-Beschäftigten um 103% gab, fiel aufgrund des geringeren Ausbaubedarfes der Zuwachs an Beschäftigten in Ostdeutschland (+78%) deutlich geringer aus als in Westdeutschland (+110%, Abb. 1). Innerhalb der westdeutschen Bundesländer fällt dabei auf, dass das Land Bayern mit einem Personalzuwachs von 146% zwischen 2006 und 2022 die größte Personal-expansion in Kindertageseinrichtungen erreicht hat, gefolgt von Hamburg (+125%) und Baden-Württemberg (+122%). Im Vergleich zu den westdeutschen Ländern, die die jeweils höchste bzw. niedrigste Fachkraftquote aufweisen (vgl. Kap. 3.1.2), fällt auf, dass Rheinland-Pfalz, Hessen und Nordrhein-Westfalen als die Länder mit der höchsten Fachkraftquote mit einem Personalzuwachs an weniger als 100% interessanterweise ein unterdurchschnittliches Personalwachstum aufweisen, während Schleswig-Holstein, Hamburg und Bayern als Länder mit niedriger Fachkraftquote ein (deutlich) überdurchschnittliches Personalwachstum realisiert haben (vgl. Abbildung 1). Dies wirft die Frage auf, ob dieses Wachstum zu Lasten der Fachkraftquote gegangen ist (vgl. hierzu Kap. 3.1.2).

Detaillierte Analysen über die einzelnen Jahre zeigen dabei, dass die größte personalbezogene Wachstumsphase in Bayern im Zeitraum 2006 bis 2010 zu beobachten war, also wenige Jahre vor Inkrafttreten des Rechtsanspruches auf die Betreuung 1- und 2-Jähriger im Jahr 2013, während der jährliche prozentuale Zuwachs an Beschäftigten seit 2014 kontinuierlich abnahm und seit einigen Jahren bei etwa 4 bis 5% pro Jahr liegt. Die Entwicklung der letzten knapp 10 Jahre in Bayern entspricht dabei in etwa der Entwicklung in den anderen Bundesländern, d. h. die Dynamik des Personalwachs-

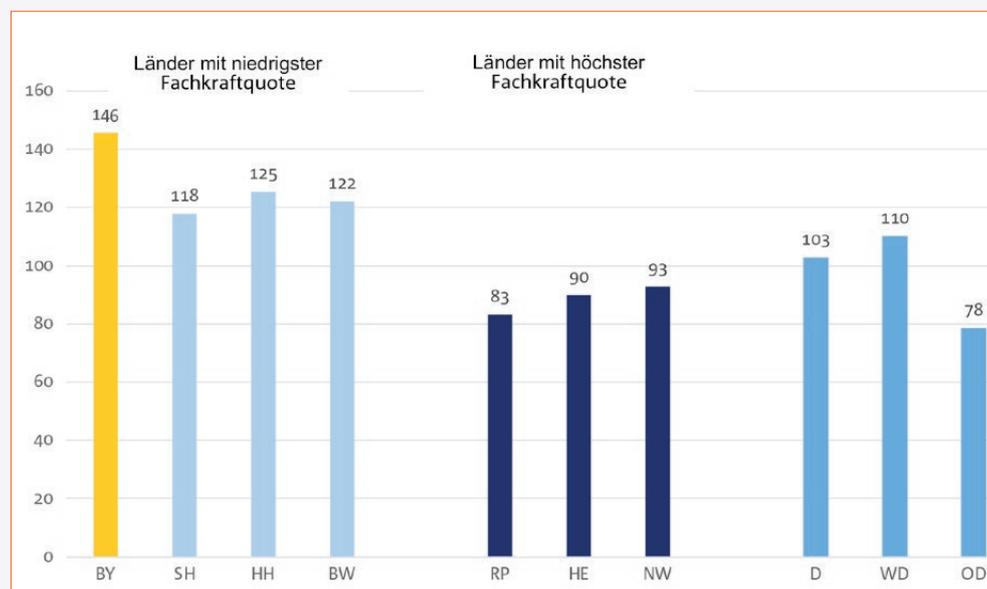


Abbildung 1: Prozentuales Wachstum an tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen im Zeitraum 2006 bis 2022 in Bayern und ausgewählten Ländern

Tätige Personen (inklusive Horte, Verwaltung und Hauswirtschaft)

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung auf Basis von: Angaben für die Jahre 2006 bis 2021: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Kinder- und Jugendhilfestatistik, verschiedene Jahrgänge); Angaben für das Jahr 2022: Statistisches Bundesamt, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022

*Tabelle 1: siehe Anhang, S. 38

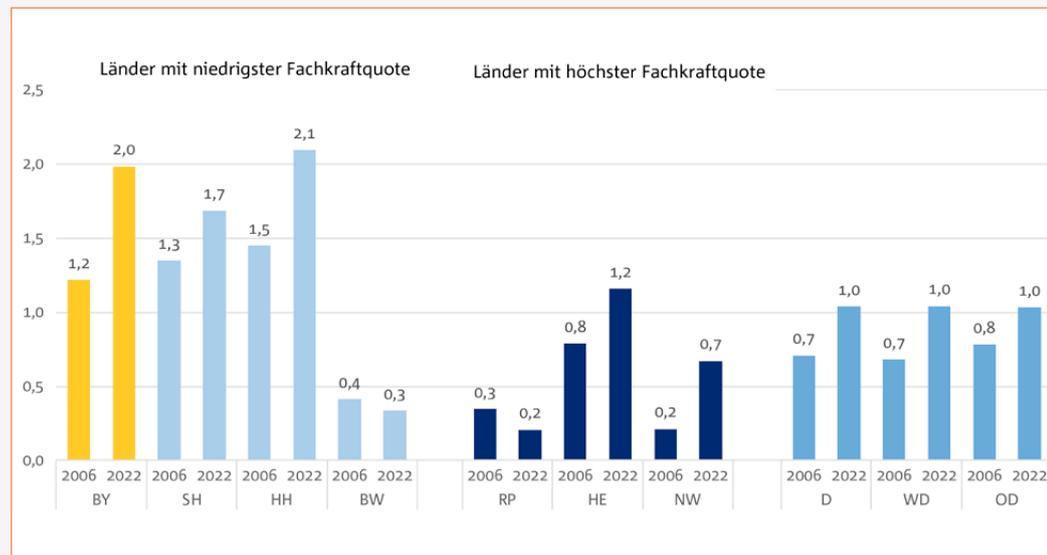


Abbildung 2:
Anteil tätiger Personen im Bereich Verwaltung an allen in Kindertageseinrichtungen tätigen Personen 2006 und 2022 in Bayern und ausgewählten Ländern

Quelle: Eigene Zusammenstellung und Berechnung auf Basis von: Statistisches Bundesamt, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2006 und 2022

tums hat flächendeckend von Jahr zu Jahr abgenommen. Es ist davon auszugehen, dass dies durch den stetig zunehmenden Mangel an Kita-Fachkräften verursacht wurde, der die Möglichkeiten des Ausbaus an Kindertageseinrichtungen mehr und mehr begrenzt hat.

Vor diesem Hintergrund wird in den letzten Jahren nicht nur vermehrt die Arbeit in multiprofessionellen Teams diskutiert (Grgic & Friederich 2023), sondern auch die Möglichkeit, pädagogische Fachkräfte, im Speziellen auch Kita-Leitungen, durch unterstützendes Personal zu entlasten, das Verwaltungs- oder hauswirtschaftliche Aufgaben übernehmen kann, wodurch mehr Ressourcen für die pädagogische Arbeit der Fachkräfte freigesetzt werden (Strehmel 2015). Aus diesem Grund stellt sich neben dem gesamten Personalzuwachs in Kindertageseinrichtungen zusätzlich die Frage, wie sich die Anzahl des Verwaltungs- und Hauswirtschaftspersonals in den einzelnen Ländern entwickelt hat und welchen Anteil diese an allen Kita-Beschäftigten einnehmen.

Zunächst wird deutlich, dass in Bayern im Jahr 2006 Verwaltungskräfte einen Anteil an 1,2% der Kita-Beschäftigten ausmachten, wodurch das Land bereits im Jahr 2006 über dem deutschen und westdeutschen Durchschnitt von 0,7% lag (Abbildung 2, Tabelle 2*). Dieser Anteil ist im Zuge der allgemeinen Personalexpansion auf 2% im Jahr 2022 bzw. knapp 2.700 Beschäftigte im Bereich Verwaltung angestiegen und nach wie vor überdurchschnittlich (Deutschland: 1%). Dies zeigt, dass die pädagogischen Fachkräfte – zumindest rein rechnerisch bezüglich der Anzahl an Verwaltungskräften – durch mehr Verwaltungskräfte unterstützt werden als dies in den meisten anderen Ländern der Fall ist. Mit Blick auf die zeitliche Entwicklung fällt auf, dass allein in den letzten beiden Jahren, d. h. zwischen 2020 und 2022 rund 850 Verwaltungskräfte in bayerischen Kindertageseinrichtungen hinzugekommen sind, was einer deutlichen Steigerung entspricht. Dies ist sicherlich auf die gewählten Handlungsfelder des Landes im Rahmen des sog. Guten-Kita-Gesetzes (KiQuTG) zurückzuführen, die das Land umgesetzt hat bzw. noch umsetzt.

Im Zuge des KiQuTG hat das Land Bayern beschlossen, im Rahmen des Handlungsfeldes zur Stärkung der Kita-Leitungen einen Leitungs- und Verwaltungsbonus einzuführen, der von Einrichtungen genutzt werden kann, um zusätzliches Personal einzustellen, das die Leitungen unter anderem von Verwaltungsaufgaben entlasten soll (BMFSFJ 2023, S. 247ff.). Die zeitliche Entlastung soll dabei mindestens fünf Stunden pro Woche betragen und die Aufgabendelegation soll zugleich zu einer Schärfung des Leitungsprofils in Einrichtungen beitragen. Im Rahmen der geplanten Fortführung des KiQuTG deutet sich allerdings bereits an, dass im Zuge des neu entstehenden Personalbonus deutlich weniger Mittel zur Verfügung stehen, die nicht mehr von jeder bayerischen Kindertageseinrichtung abgerufen werden können (Evangelischer KITA-Verband Bayern 2023).

Insgesamt fällt allerdings im Vergleich zu anderen Ländern auf, dass die westdeutschen Länder mit der höchsten Fachkraftquote (RP, HE, NW) unterdurchschnittliche bis maximal durchschnittliche Ausstattung mit Verwaltungspersonal aufweisen, während die westdeutschen Länder mit der niedrigsten Fachkraftquote (SH, HH, BW) überdurchschnittlich mit Verwaltungskräften ausgestattet sind (Abbildung 2), auch wenn sie im Gegensatz zum Land Bayern dieses Thema nicht im Rahmen des KiQuTG bearbeitet haben. Es bleibt unklar, inwieweit hier wie in Bayern ähnliche Intentionen der Stärkung von Leitungen dahinterstehen, oder der Einsatz von vielen Verwaltungskräften eher als Kompensation der weniger zur Verfügung stehenden pädagogischen Fachkräfte zu interpretieren ist. Insgesamt fehlt es zudem an Studien zum Zusammenspiel bzw. der Aufgabenteilung von pädagogischen und Verwaltungsaufgaben innerhalb von Einrichtungen sowie der konkreten Wirkung einer verbesserten Unterstützung durch Verwaltungskräfte auf die pädagogische Arbeit der Einrichtung.

Daneben arbeiteten im Jahr 2022 knapp 18.000 Beschäftigte in bayerischen Kindertageseinrichtungen im Bereich Hauswirtschaft oder Technik, was einen Anteil von 13% an allen

*Tabelle 2: siehe Anhang, S. 38

Beschäftigten ausmacht. Dies entspricht dem deutschen und westdeutschen Durchschnitt (Tabelle 2). Der Anteil an hauswirtschaftlichem oder technischem Personal ist dabei seit 2006 in Bayern und vielen anderen Ländern zurückgegangen, was damit begründet werden kann, dass in diesem Zeitraum die Personalexpansion bei den pädagogisch Tätigen sowie beim Verwaltungspersonal stärker ausgefallen ist. Zusätzlich ist zu beachten, dass nicht jede Einrichtung z. B. einen Bedarf an hauswirtschaftlichem Personal hat, weil sie unter Umständen kein eigenes Personal für die Küche beschäftigt und hauswirtschaftliche Aufgaben, wie das Zubereiten von Essen, durch Dienstleister:innen abgebildet werden.

3.1.2 Qualifikation der Beschäftigten und Fachkraftquote in Bayern

Innerhalb der pädagogisch tätigen Personen lassen sich die Beschäftigten hinsichtlich ihrer beruflichen Abschlüsse unterscheiden, womit meistens gleichzeitig eine Differenzierung nach dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten einhergeht. Neben der sogenannten „Einschlägigkeit“ eines Abschlusses, womit in der Frühen Bildung in der Regel ein (sozial)pädagogischer Abschluss gemeint ist, wird üblicherweise bei Analysen des Qualifikationsgefüges der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigten mit pädagogischen Hochschulabschlüssen, nach (sozial)pädagogischen Fachschulabschlüssen (DQR6-Niveau), entsprechenden Berufsfachschulabschlüssen (DQR4-Niveau) und weiteren nicht pädagogischen Abschlüssen bzw. Ausbildungsphasen unterschieden (u. a. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

Eine weitere, damit verbundene Blickrichtung ist die Unterscheidung zwischen sog. pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und sog. Zweit- und Ergänzungskräften, auch wenn die Definition dessen, welche Gruppen als Fachkräfte gelten, zwischen den Ländern variiert und einzelne Länder mittlerweile auch auf diesen Begriff verzichten (Grgic & Friederich 2023). Eine qualitative Analyse der länderspezifischen Fachkräftekataloge zeigt, dass das Land Bayern einen pädagogisch orientierten Fachkräftekatalog aufweist, d. h. Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen und Kindheitspädagog:innen primär als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen ansieht, eine Öffnung für Heilpädagog:innen hat und unter Einschränkungen auch für andere pädagogische Hochschulabschlüsse. Kinderpfleger:innen können in Bayern primär als Zweitkräfte eingesetzt werden. Auf eine breitere Öffnung für nicht pädagogische Berufsgruppen wurde bislang in Bayern verzichtet (ebd., vgl. auch Kap. 3.1.2.1 und 3.1.2.2).

Auf Basis eines deutschlandweiten Vergleichs der länderspezifischen Fachkräftekataloge kann festgehalten werden, dass mit der Anerkennung von bestimmten Beschäftigtengruppen als Fachkraft die Erlaubnis verbunden ist, Leitungspositionen, d. h. die Leitung einer Einrichtung oder Gruppe, zu übernehmen, während den nicht als Fachkraft anerkannten Gruppen in der Regel nur die Tätigkeit als Zweitkraft in Einrichtungen erlaubt ist. Berücksichtigt man zudem noch die spezifischen Regelungen der Qualifikationen, die als Fachkraftqualifikationen gelten, so gelten in der Mehrheit der Länder pädagogische Abschlüsse auf Fachschul- und Hochschulniveau (v. a. Erzieher:innen, Sozial-/Kindheits-/Heilpädagog:innen, Pädagog:innen/Erziehungswissenschaftler:innen) als Voraussetzung für eine Beschäftigung als Fachkraft. Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen werden nur in einem Land als Fachkraft für Leitungspositionen anerkannt, d. h. sie werden üblicherweise als Ergänzungskräfte eingesetzt. In den (noch wenigen) Ländern mit Öffnung für nicht pädagogische Abschlüsse im Rahmen von sog. Quereinstiegen haben Beschäftigte ohne pädagogischen Abschluss entweder nur die Möglichkeit zur Tätigkeit als Zweitkraft oder es werden für die Übernahme einer Gruppenleitung weitere Voraussetzungen verlangt, z. B. die Teilnahme an Weiterbildungen oder langjährige Berufspraxis (ebd.).

Bei der Frage nach der Höhe der Fachkraftquote in den Ländern ist also – auf Basis der gängigen Definition und auf Basis der aktuellen Fachkräftekataloge – lediglich der Anteil der Beschäftigten mit einschlägigen Fachschul- und Hochschulausbildungen in den Blick zu nehmen (Abbildung 3). Dabei zeigt sich für das Land Bayern, dass im Jahr 2021 mit einem Anteil von 4 % an Beschäftigten mit pädagogischen Hochschulabschlüssen (knapp 4.900 Personen) und einem Anteil an pädagogischen Fachschulabschlüssen von knapp 49 % (53.800 Personen) eine Fachkraftquote von lediglich 53 % erreicht wird (Abbildung 3, Tabelle 3* und 4**). Damit liegt Bayern weit unter der bundesweiten (73 %), westdeutschen (70%) und ostdeutschen (87%) Fachkraftquote. Neben Bayern als dem Land mit der deutlich niedrigsten Fachkraftquote weisen die Länder Hamburg mit einer Quote von 65 % sowie Schleswig-Holstein (68 %) ebenfalls einen niedrigen Anteil an Fachkräften mit pädagogischem Hochschul- oder Fachschulabschluss in Kindertageseinrichtungen auf. Zu den westdeutschen Ländern mit der höchsten Fachkraftquote gehören Rheinland-Pfalz, Hessen und Nordrhein-Westfalen (jeweils 76–78%, Tabelle 3).

Jenseits des erreichten beruflichen Abschlusses existieren in Bayern Weiterbildungsmöglichkeiten für Kinderpfleger:innen, die sich – neben der Option eine Erzieher:innenausbildung

*Tabelle 3: siehe Anhang, S. 39

**Tabelle 4: siehe Anhang, S. 40

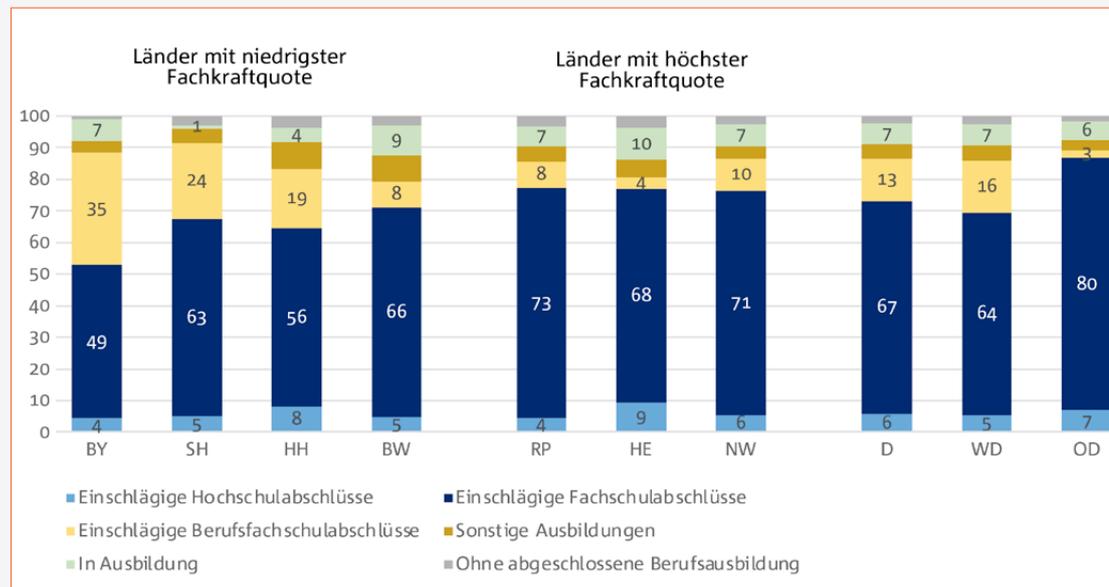


Abbildung 3:
Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau 2021 in Bayern und ausgewählten Ländern

Inklusive Horte; pädagogisches Personal und Leitungspersonal ohne Verwaltung

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis von: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kinder-tagespflege, 2021)

an der Fachschule zu absolvieren – zu sogenannten „Fachkräften an Kindertageseinrichtungen“ in Bayern weiterbilden lassen können (vgl. Friederich & Gisdakis, Kap. 2). Diese 15-monatige Weiterbildung berechtigt anschließend zur Übernahme von Fachkraftaufgaben (z.B. Gruppenleitung) in bayerischen Kindertageseinrichtungen. So stellt sich vor dem Hintergrund der niedrigen Fachkraftquote in Bayern die Frage, wo Beschäftigte mit dieser Fachkraftanerkennung für das Land Bayern in der Kinder- und Jugendhilfestatistik verortet werden. Eine Recherche in den entsprechenden statistischen Ausfüllhinweisen ergab, dass für die statistische Erfassung der konkrete Berufsabschluss „Erzieher:in“ oder „Kinderpfleger:in“ jedes Beschäftigten sowie der konkrete Arbeitsbereich erfasst wird (z. B. Gruppenleitung oder Zweitkraft). Ein Fachkrafttitel, der in Bayern im Rahmen einer Fortbildung bei Weiterbildungsanbietern erworben wird und der lediglich im Land als Fachkrafttitel gültig ist, wird somit nicht in der amtlichen Statistik sichtbar. So bleibt unklar, wie viele Kinderpfleger:innen tatsächlich eine in Bayern anerkannte Weiterbildung zur Fachkraft absolviert haben. Entsprechende weiterführende Analysen zum Arbeitsbereich von Kinderpfleger:innen stützen eher die Annahme, dass sich die Anzahl in Grenzen hält, da die Anzahl der Zweitkräfte in etwa der Anzahl der Kinderpfleger:innen in Bayern entspricht (vgl. Kap. 3.1.2.1). Anzumerken ist an dieser Stelle auch, dass eine 15-monatige Weiterbildung zur Fachkraft nicht direkt mit der mehrjährigen Erzieher:innenausbildung in Bayern zu vergleichen ist, deren „Fachkrafttitel“ deutschlandweit anerkannt ist. So ist es nachzuvollziehen, dass der bayernspezifische Fachkrafttitel, basierend auf einer Weiterbildung, genau wie andere Qualifikationen aus Fort- und Weiterbildungen, in der amtlichen Statistik nicht erfasst werden.

Mit Ausnahme von Berlin (75 %) weisen die ostdeutschen Länder Fachkraftquoten von 89 – 95 % auf, was durch mehrere Faktoren begründet werden kann. Zum einen gab es in den ostdeutschen Ländern unter anderem aufgrund des hohen Ausbaustandes und zurückgehender Kinderzahlen seit den 80er Jahren immer wieder Phasen mit hoher Arbeits-

losigkeit unter den ausgebildeten Erzieher:innen (Rauschenbach et al. 1995). Arbeitslose Erzieher:innen konnten dadurch in späteren Jahren mit den neuen Ausbauanforderungen wieder rekrutiert werden, während die westdeutschen Länder zu Beginn des U3-Ausbaus stark darauf angewiesen waren, zunächst ihre Ausbildungskapazitäten in der Erzieher:innen-ausbildung zu erhöhen, wodurch aber erst mit einer zeitlichen Verzögerung mehr ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung standen (Grgic et al. 2014; vgl. auch Kap. 3.3). Gleichzeitig weisen einige ostdeutsche Länder restriktivere Fachkräfte-kataloge auf, so dass z. B. in Sachsen Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen bis vor kurzem nur in der Betreuung unter 3-Jähriger zugelassen waren, während Thüringen diesen Beschäftigtengruppen ebenfalls erst kürzlich aufgrund der Pandemie sowie lediglich temporär die Möglichkeit zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen auf der Ebene der Ergänzungskraft eröffnet hat (Grgic & Friederich 2023). In diesem Sinne ist die beobachtbare hohe Fachkraftquote zum einen angebotsbedingt, d.h. durch die Verfügbarkeit von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt bestimmt, und zum anderen auch durch politische Setzungen, d.h. die restriktive Steuerung des Zugangs, beeinflusst.

Mit Blick auf die langfristige zeitliche Entwicklung der Fachkraftquote in ausgewählten Ländern werden vereinzelt gegenläufige Tendenzen sichtbar. In Bayern ist die Fachkraftquote seit 2007, d. h. der Anteil der Beschäftigten (ohne Horte und Hortgruppen) mit einschlägigen Fachschul- und Hochschul-ausbildungen, konstant bei 53 bis 54 % geblieben (Abbildung 4, orange Linie), auch wenn Bayern das Land mit der bislang prozentual größten Personalexpansion war (Abbildung 1). Unter den westdeutschen Ländern mit hoher Fachkraftquote (RP, HE, NW; blaue Linien) ist ebenfalls eine konstante Entwicklung zu beobachten, mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen. Hier stieg die Fachkraftquote zwischen 2007 und 2020 von 69 % auf 78 %. Genauere Analysen zeigen, dass in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2007 der Anteil an Beschäftigten mit Abschlüssen in Gesundheitsdienstberufen (z. B. Kinderkrank-pfleger:innen) und mit weiteren, nicht pädagogischen Ab-

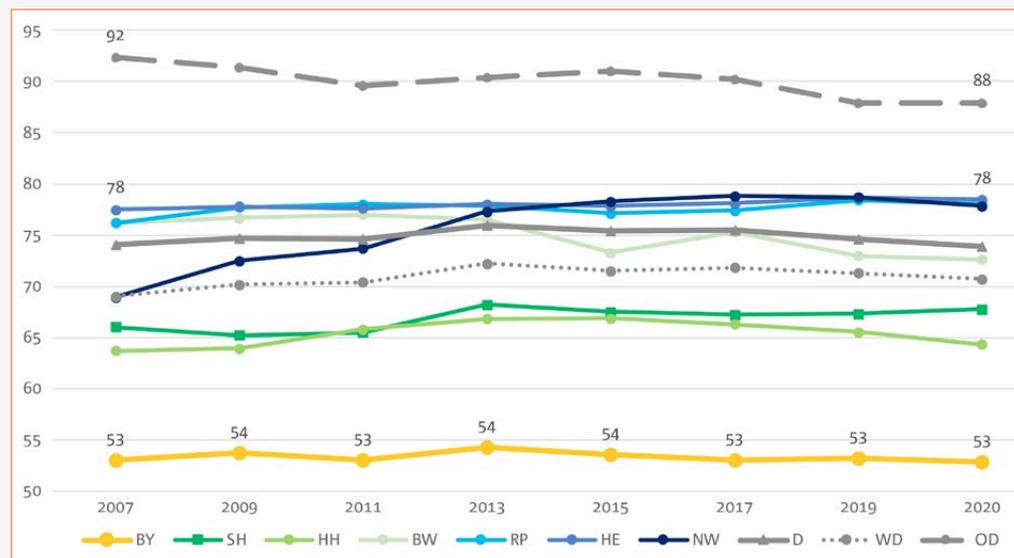


Abbildung 4:
Fachkraftquote in Kindertages-
einrichtungen 2007 bis 2020
in Bayern und ausgewählten
Ländern

Fachkraftquote: Anteil an Beschäftigten mit einschlägigen Fachschul- und Hochschulabschlüssen; pädagogisches Personal und Leitungspersonal ohne reine Horte und ohne Beschäftigte in Gruppen mit ausschließlich Schulkindern; ohne Verwaltung.

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis von: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020 und 2022 (Datenbasis: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge)

schlüssen sowie der Praktikantenanteil über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Im Jahr 2020 dagegen zeichnet sich das Land stattdessen durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Erzieher:innen und einem unterdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit Kinderpflege- oder Sozialassistent:innenausbildung aus, was dadurch begründet werden kann, dass das Land deutlich mehr Erzieher:innen ausbildet als Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen (vgl. Kap. 3.2). Zudem ist in der entsprechenden Personalverordnung des Landes zum Thema Weiterqualifizierung seit vielen Jahren festgeschrieben, dass Träger Ergänzungskräften grundsätzlich die Möglichkeit geben sollen, eine Ausbildung zur sozialpädagogischen Fachkraft zu absolvieren. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass auf diesem Wege der Fachkraftanteil ebenfalls gesteigert werden konnte, allerdings kann die Wirkung einer solchen Empfehlung auf die Praxis der Träger, Assistenzkräfte zur Weiterqualifikation zu motivieren, nicht abschließend geklärt werden. In Baden-Württemberg, den westdeutschen Ländern insgesamt sowie in den ostdeutschen Ländern ist eine über die Jahre leicht rückläufige Fachkraftquote zu beobachten, was durch tendenzielle Öffnungsprozesse für nicht pädagogisch qualifizierte Personengruppen, aber auch für Auszubildende in praxisintegrierter Ausbildung, begründet werden kann.

3.1.2.1 Situation von Personen mit Kinderpfleger:innenausbildung in Bayern

Die im Vergleich zu anderen westdeutschen Ländern deutlich niedrigere Fachkraftquote in Bayern ist in erster Linie auf den mit 35% weit überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit Berufsfachschulabschluss, insbesondere der Kinderpflege, zurückzuführen (WD: 16%, Abbildung 3) und weniger auf Beschäftigte mit nicht pädagogischen oder fehlenden Berufsabschlüssen. Beschäftigte mit nicht pädagogischen Ausbildungen (3,7%) sowie ohne Berufsabschluss (1%) sind sogar in Bayern nur unterdurchschnittlich vertreten (WD: 5% bzw. 2,5%). Auch wenn in Bayern der Anteil an Kinderpfleger:innen in Kindertageseinrichtungen seit 2011 von 39% auf derzeit 35% leicht gesunken ist (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022), so arbeiten dennoch über ein Drittel der pädagogisch Tätigen auf Basis einer Kinderpfleger:innenausbildung in bayerischen Kitas. Im Gegensatz zu anderen Ländern bietet das Land Bayern unter den Assistenzausbildungen ausschließlich die Kinderpfleger:innenausbildung an, die im Gegensatz zur Erzieher:innenausbildung lediglich einen Mittelschulabschluss voraussetzt und in zwei Jahren zum/zur Kinderpfleger:in qualifiziert, was einen Berufsabschluss auf Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) mit sich bringt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 111f.).

Dies wirft die Frage auf, welche Gründe für den hohen Anteil an Kinderpfleger:innen in bayerischen Kitas zu sehen sind. Der Blick auf die Ausbildungssituation und jährliche Anzahl an Absolvent:innen der Kinderpflegeausbildung zeigt zunächst, dass Bayern im Vergleich zu anderen westdeutschen Ländern größere Kapazitäten im Bereich der Assistenzausbildungen vorhält, d. h. dass unter den jährlichen Absolventen der Berufsfachschulen und Fachschulen, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten können, ca. 41% eine Kinderpflegeausbildung absolviert haben und 59% eine

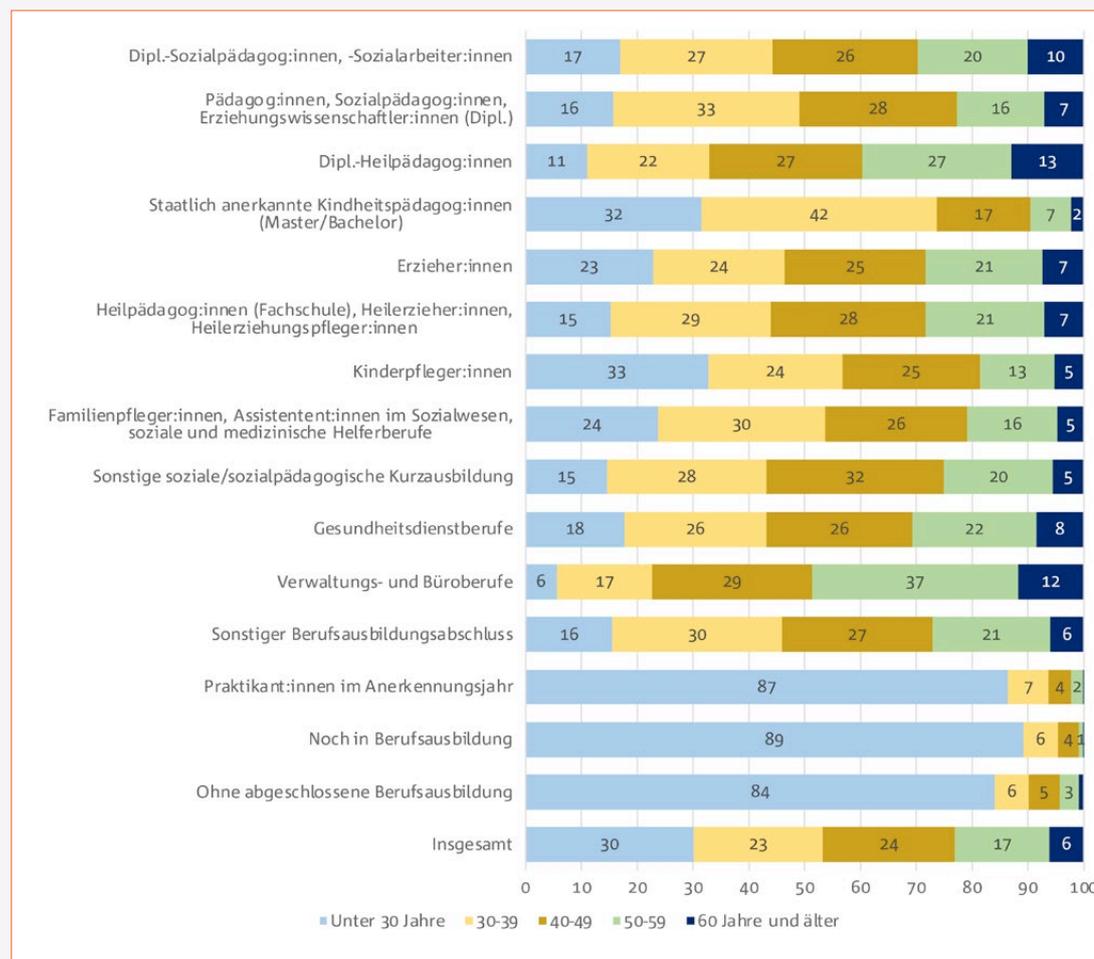


Abbildung 5: Personal in Kindertageseinrichtungen in Bayern 2022 nach Berufsabschlüssen und Altersgruppen

Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal im ersten Arbeitsbereich

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung auf Basis von: Statistisches Landesamt Bayern, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022 für Bayern

Erzieher:innenausbildung (vgl. hierzu auch Kap. 3.2), was beinahe dem Qualifikationsgefüge unter den Beschäftigten in bayerischen Kitas entspricht (Abbildung 3).

Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie stark die Weiterqualifizierungsmotivation der Kinderpfleger:innen in bayerischen Kitas ist, d.h. die Frage, ob es sich bei dieser Gruppe um junge Menschen handelt, die sich ggf. in den nächsten Jahren zur/zum Erzieher:in weiterqualifizieren werden, oder ob unter den bayerischen Kinderpfleger:innen auch Personen im mittleren und höheren Alter sind, die bereits seit Jahren mit dieser Qualifikation in Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind und keine formale Weiterqualifizierung mehr anstreben. Daher wurde die Gruppe der Kinderpfleger:innen in Bayern gesondert hinsichtlich ihres Alters betrachtet (Abbildung 5 und 6, Tabelle 5*).

Im Vergleich der bayerischen Kita-Beschäftigten mit verschiedenen Berufsabschlüssen ist der Anteil an unter 30-Jährigen erwartungsgemäß bei den Personen in Berufsausbildung sowie bei den Praktikant:innen im Anerkennungsjahr mit 84 bis 89% am höchsten (Abbildung 5). Danach folgen bereits die Kinderpfleger:innen sowie die Kindheitspädagog:innen mit 33 bzw. 32% an unter 30-Jährigen. Rund ein Drittel der Kinderpfleger:innen in Bayern weisen derzeit ein Alter von unter 30 Jahren auf, während es bei den Erzieher:innen nur

knapp ein Viertel sind. Das sind etwa 13.100 Beschäftigte von 40.024 Kinderpfleger:innen in Bayern. Unter den Personen mit anderen pädagogischen Hochschulabschlüssen (Sozialpädagog:innen, Heilpädagog:innen, Pädagog:innen) sind dagegen nur 11 bis 17% im Alter von unter 30 Jahren, was ein Hinweis darauf sein kann, dass diese in Bayern nicht unmittelbar nach Studienabschluss in das Arbeitsfeld Kita einmünden, sondern erst nachdem sie vorher in anderen Arbeitsbereichen tätig waren.

Mit Blick auf die Altersstruktur der Kinderpfleger:innen zeigt sich zugleich, dass es auch einen nennenswerten Anteil von älteren Kinderpfleger:innen in Bayern gibt. Immerhin 43% der Kinderpfleger:innen in bayerischen Kitas sind 40 bis 65 Jahre alt (17.314 Personen, Abbildung 5). Dies ist zwar im Vergleich zu den Erzieher:innen und Fachkräften mit pädagogischem Hochschulabschluss (mit Ausnahme der Kindheitspädagog:innen) unterdurchschnittlich, doch zeigt dies auch, dass es in Bayern einen großen Anteil an Beschäftigten gibt, die sich nach Abschluss der Kinderpflegeausbildung nicht mehr zur/zum Erzieher:in weiterqualifiziert haben und vermutlich seit vielen Jahren als Zweitkraft in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Es gibt zwar in Bayern die Option für Kinderpfleger:innen sich im Rahmen einer 15-monatigen Weiterbildung zur Fachkraft für Kindertageseinrichtungen ausbilden zu lassen (vgl. Friederich & Gisdakis, Kap. 2),

*Tabelle 5: siehe Anhang, S. 40

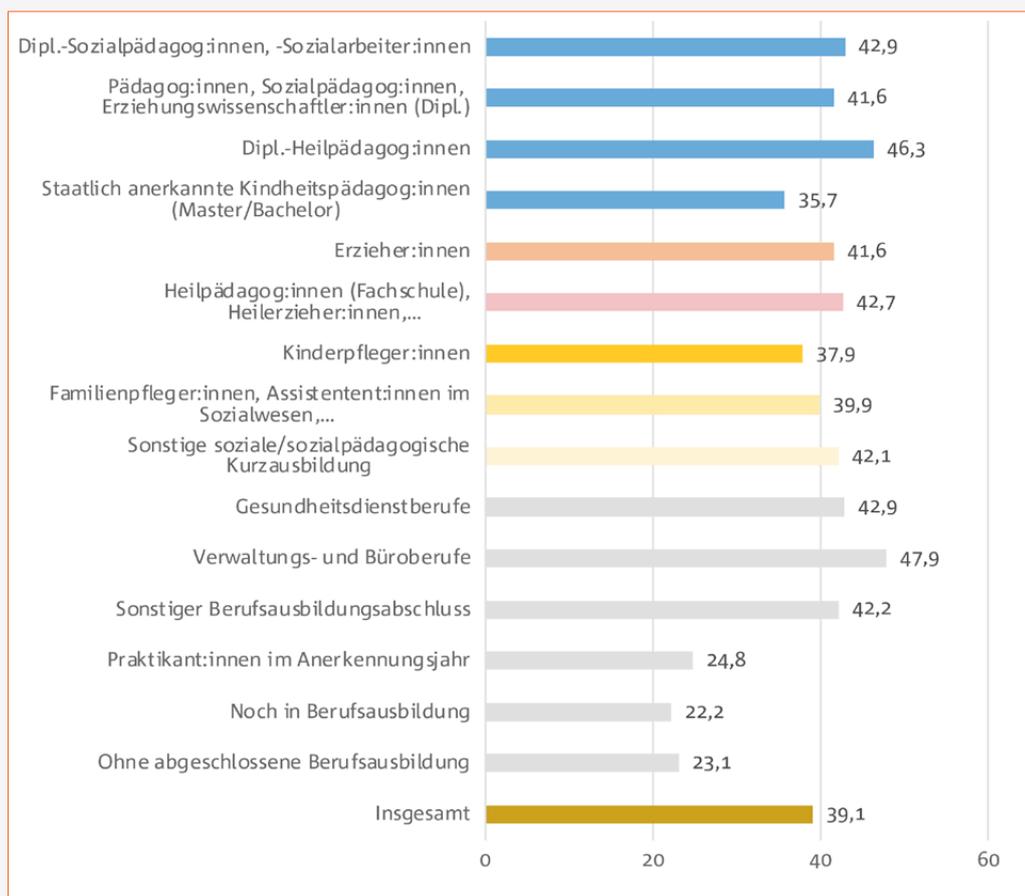


Abbildung 6:
Durchschnittsalter
des Personals in Kinder-
tageseinrichtungen 2022
in Bayern nach Berufsab-
schlüssen und Altersgruppen

Pädagogisches, Leitungs- und
 Verwaltungspersonal im ersten
 Arbeitsbereich

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis
 von: Statistisches Landesamt Bayern,
 Kinder- und Jugendhilfestatistik
 2022 für Bayern

was eine bayernweite Fachkraftanerkennung mit sich bringt, die entsprechend auch die Übernahme einer Gruppenleitung ermöglicht, doch weisen die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik darauf hin, dass Kinderpfleger:innen in Bayern gemäß den gesetzlichen Regelungen hauptsächlich als Zweitkraft arbeiten, was ein Hinweis darauf sein kann, dass ein Großteil der Kinderpfleger:innen diese Zusatzqualifikation nicht erworben hat. Der Blick auf das Durchschnittsalter bestätigt, dass Kinderpfleger:innen in Bayern mit einem Durchschnittsalter von knapp 38 Jahren ein nur etwas geringeres Alter als Erzieher:innen oder Sozialpädagog:innen aufweisen (knapp 42 – 43 Jahre, Abbildung 6). Das höchste Durchschnittsalter weisen Diplom-Heilpädagog:innen mit 46 Jahren auf.

Nur 5% der bayerischen Kinderpfleger:innen arbeiten allerdings im Alter von 60 Jahren und älter in bayerischen Kindertageseinrichtungen, was vor allem im Vergleich zu den Beschäftigten mit einschlägigen Hochschulabschlüssen (mit Ausnahme der Kindheitspädagog:innen) unterdurchschnittlich ist (z. B. Sozialpädagog:innen bzw. Heilpädagog:innen: 10% bzw. 13% der Beschäftigten im Alter ab 60 Jahren Abbildung 5, Tabelle 5). Tendenziell weist dies darauf hin, dass die Berufsgruppe der Kinderpfleger:innen in Bayern eher einen frühen Renteneintritt vollzieht, d. h. bereits ab ca. 60 Jahren. Hier wäre zu prüfen, ob dies mit besonderen Belastungen aufgrund eines tendenziell frühen Berufseinstieges nach zweijähriger Ausbildung einhergeht oder mit entsprechenden Lebensentwürfen der Beschäftigten.

Die langjährige Mitarbeit von Kinderpfleger:innen in bayerischen Kindertageseinrichtungen kann zudem vor der historischen Entwicklung der Fachkräfteregelungen interpretiert werden. Im Vergleich zu anderen Ländern fällt auf, dass in den 70er Jahren die Kinderpfleger:innen in vielen westdeutschen Ländern als Kita-Fachkräfte anerkannt wurden (Grgic 2020). Nach und nach wurde im Zuge der Professionalisierung des Systems ihre Funktion auf die Tätigkeit als Zweitkraft beschränkt, was offenbar in vielen dieser Länder zu einer Verdrängung und einem verringerten Anteil an Assistenzkräften in Kindertageseinrichtungen geführt hat. Bayern dagegen hat Kinderpfleger:innen bereits seit den 70er Jahren nur als Zweitkraft in Kindertageseinrichtungen anerkannt, aber damit ihr Tätigkeitsfeld in den folgenden Jahrzehnten auch nicht weiter verändert. Dies kann ein weiterer Grund dafür sein, warum Träger in der Praxis an „klassischen“ Teamkonstellationen mit einer/einem Erzieher:in als Gruppenleitung und einer/einem Kinderpfleger:in als Zweitkraft festhalten. Es bleibt unklar, inwieweit auch Aspekte der Personalfinanzierung solche Teamkonstellationen begünstigen.

3.1.2.2 Akademisch qualifizierte Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Bayern

Was den Anteil an akademisch qualifizierten Fachkräften in Kindertageseinrichtungen angeht, weist das Land Bayern mit einem Anteil von 4% einschlägig akademisch ausgebildeten Fachkräften bzw. knapp 4.900 Personen mit entsprechender Ausbildung leicht unterdurchschnittliche Werte auf (WD: 5%, Abbildung 3, Tabelle 3). In bayerischen Kindertageseinrichtungen arbeiteten im Jahr 2021 2.448 Sozialpädagog:innen (2,2%), 1.539 Heilpädagog:innen und Pädagog:innen (1,4%) sowie 897 Kindheitspädagog:innen (0,8%) (Tabelle 4). Im Vergleich zum Jahr 2007 lag der Akademikeranteil in bayerischen Kindertageseinrichtungen zwar mit knapp 2% deutlich niedriger, doch lag auch damals Bayern bereits unter dem westdeutschen Durchschnitt von knapp 3% (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). In Bayern ist demnach nur eine langsam fortschreitende Akademisierung zu beobachten.

Im Vergleich mit anderen Ländern fällt zunächst auf, dass die ostdeutschen Länder einen etwas höheren Akademikeranteil unter den Fachkräften haben (7%). Innerhalb der westdeutschen Länder gibt es allerdings Länder mit hoher Fachkraftquote und überdurchschnittlichen Akademikeranteil, wie Hessen (9%) und Nordrhein-Westfalen (6%), aber innerhalb der Länder mit der niedrigsten Fachkraftquote sticht interessanterweise Hamburg mit einem Akademikeranteil von 8% heraus (Abbildung 3). Trotz einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Personen mit Assistenzbildungen und nicht pädagogischen Ausbildungen in Hamburg, können offenbar trotzdem auch Personen mit einschlägiger Hochschulbildung für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden.

Als Erklärungsansatz für die Einmündung von Personen mit Hochschulbildung in Kindertageseinrichtungen kann die Steuerung des Zugangs über die Fachkräftecataloge der Länder gesehen werden (Grgic & Friederich 2023). In einer aktuellen Analyse konnte gezeigt werden, dass Länder, die den Zugang zu Kindertageseinrichtungen überwiegend für Personen mit pädagogischen Hochschulbildungen (z. B. Pädagog:innen, Erziehungswissenschaftler:innen) öffnen und nicht gleichzeitig auch für nicht pädagogische Abschlüsse, einen tendenziell höheren Akademikeranteil unter den Beschäftigten aufweisen, im Vergleich zu Ländern mit einer breiten Öffnung für verschiedene Berufsgruppen (ebd.). Dies trifft aber nur für die Länder mit einem sog. pädagogisch orientierten Fachkräftecatalog zu, die den akademisch quali-

fizierten Pädagog:innen einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsfeld gewähren. Das Land Bayern hat zwar einen entsprechenden pädagogisch orientierten Fachkräftecatalog, aber stellt ebenso wie das Land Brandenburg zusätzliche Voraussetzungen für die Fachkraftanerkennung, v.a. einen Studienschwerpunkt auf dem Thema Kinder und Jugendliche. Wie in Brandenburg sind daher Pädagog:innen und Erziehungswissenschaftler:innen in der Regel zunächst (bzw. im Falle von Brandenburg pandemiebedingt temporär) nur als Zweitkräfte anerkannt. Beide Länder weisen einen leicht (Bayern) bzw. deutlich (Brandenburg) unterdurchschnittlichen Akademikeranteil in der Kita auf, was ein Hinweis darauf ist, wie sehr Fachkräftecataloge in ihrer Steuerungsfunktion zu sehen sind. Gleichzeitig gibt die Entwicklung in den anderen Ländern Hinweise darauf, dass durch wenig eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten für einschlägig akademisch qualifizierte Pädagog:innen entsprechende Gruppen auch vermehrt für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden können. Auch an anderer Stelle wurde bereits vorgeschlagen, Studierende entsprechender Fachrichtungen stärker für eine studienbegleitende Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, um sie nach Studienabschluss weiterhin als Fachkräfte binden zu können (Fuchs-Rechlin & Rauschenbach 2021). Bislang ist allerdings, vermutlich auch aufgrund der Eingruppierung sowie dem Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten, neben der selteneren Einmündung in die Frühe Bildung auch ein kürzerer Verbleib dieser Gruppe im Tätigkeitsfeld zu beobachten (Grgic 2020).

3.2 Absolvent:innen verschiedener Ausbildungsgänge im Bereich der Frühen Bildung in Bayern vor dem Hintergrund des Fachkräftekatalogs

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Lösung des Fachkräftemangels ist die Steuerung des Pools an neu ausgebildeten Fachkräften über die verschiedenen Ausbildungswege, die für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen qualifizieren. Dies erfolgt auch auf Basis des sogenannten Fachkräftekatalogs, der auflistet, welche Qualifikationen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen aus Sicht des jeweiligen Bundeslandes geeignet sind. Mit Blick auf die bayerischen Regelungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt der Frühen Bildung gelten als Fachkräfte hauptsächlich Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen, Kindheitspädagog:innen, Heilerziehungspfleger:innen und Heilpädagog:innen. Ergänzungskräfte sind vor allem Kinderpfleger:innen und (unter bestimmten Voraussetzungen) auch Pädagog:innen, Erziehungswissenschaftler:innen, Lehrer:innen und Kindertagespflegepersonen mit Qualifizierungskurs. Damit ist der Zugang überwiegend auf verschiedene pädagogische Berufsgruppen beschränkt, wobei lediglich fachschulische und hochschulische Abschlüsse als Fachkräfte anerkannt werden (vgl. Kap. 3.1.2; Grgic & Friederich 2023).

Für Kinderpfleger:innen, die nicht im Anschluss die Erzieher:innenausbildung durchlaufen möchten, gibt es daneben in Bayern die Möglichkeit, sich im Rahmen verschiedener Weiterbildungen zur „Pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ weiterzubilden, doch ist die Fachkraftanerkennung dann nur auf das Land Bayern beschränkt (vgl. Friederich & Gisdakis, Kap. 2). Da diese Weiterqualifikation bei Weiterbildungsanbietern erfolgt, gibt es auf Basis der amtlichen Daten zur beruflichen Ausbildung sowie weiterer Recherchen keinen Überblick darüber, wie viele Personen in Bayern diese Weiterqualifikation bereits durchlaufen haben. Im Folgenden wird daher auf Basis der verfügbaren Daten ein Schwerpunkt gelegt auf der Darstellung der Absolvent:innenzahlen der Erzieher:innenausbildung, der Kinderpflegeausbildung sowie einschlägiger Hochschulausbildungen, um die Entwicklung dieser Ausbildungssysteme im Zeitverlauf sowie im Vergleich mit ausgewählten Ländern zu analysieren.

3.2.1 Erzieher:innenausbildung in Bayern und Absolventenzahlen

In Bayern wird neben der klassischen Erzieher:innenausbildung in Vollzeit, die an Fachschulen angeboten wird, die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung sowie einer praxisintegrierten Ausbildung (PiA), also einer vergüteten Ausbildung mit integriertem, wöchentlichen Praxisanteil angeboten. Vor Einführung der PiA-Ausbildung als reguläre Ausbildungsform ab dem Schuljahr 2021/22 wurde die praxisintegrierte Ausbildung zunächst im Rahmen eines Modellversuches (OptiPrax) erprobt.

Insgesamt gab es im Schuljahr 2019/20 3.331 Absolventinnen und Absolventen der Erzieher:innenausbildung in Bayern, während es im Schuljahr 2007/08 nur 2.057 waren (Tabelle 6*). Dies entspricht einem Anstieg in diesem Zeitraum um knapp 62%. Damit wird deutlich, dass Bayern wie viele andere Länder seine Ausbildungskapazitäten im Zuge des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen erhöht hat. Im Vergleich mit anderen westdeutschen Ländern liegt Bayern damit ungefähr im Mittelfeld und etwas über dem westdeutschen Durchschnitt von 55%. Mit Blick auf die Vergleichsländer, d. h. jene mit hoher und niedriger Fachkraftquote unter den Beschäftigten, zeigt sich kein deutliches Muster. Hessen als Land mit hoher Fachkraftquote hat mit einer Steigerung von 88% seine Kapazitäten der Erzieher:innenausbildung etwas mehr ausgebaut als das Land Bayern. Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz dagegen haben einen geringeren Anstieg an Absolventinnen und Absolventen der Erzieher:innenausbildung als das Land Bayern (+31% bzw. +58%). Unter den Ländern mit niedriger Fachkraftquote scheint seit 2007/08 ein deutlich größerer Ausbau der Fachkraftausbildung stattgefunden haben, vermutlich mit der Motivation, den Fachkraftanteil zu steigern. Hamburg hat dabei seit 2007/08 einen Anstieg der Absolvent:innenzahlen der Erzieher:innenausbildung von 162% und Schleswig-Holstein von 89% erreicht (Tabelle 6). In den ostdeutschen Ländern, die vor dem U3-Ausbau ihre Ausbildungskapazitäten nachfragebedingt teilweise erheblich reduzieren mussten, fand entsprechend ein noch größerer Ausbau statt als in Westdeutschland (+221%).

Beim Ausbau der Ausbildung in den letzten zehn Jahren stellt sich die Frage, ob die einzelnen Länder kontinuierlich ausgebaut haben oder hier Schwankungen zu beobachten ist. Blickt man auf den jährlichen, prozentualen Zuwachs an Absolventenzahlen in Bayern, jeweils im Vergleich zum Vorjahr, so sieht man, dass das Land Bayern (mit Ausnahme des Zeitraumes 2008 – 2009) einen kontinuierlichen, von Jahr zu Jahr leichten Zuwachs an Absolventinnen und Absolventen der Erzieher:in-

*Tabelle 6: siehe Anhang, S. 41

**Tabelle 4: siehe Anhang, S. 40

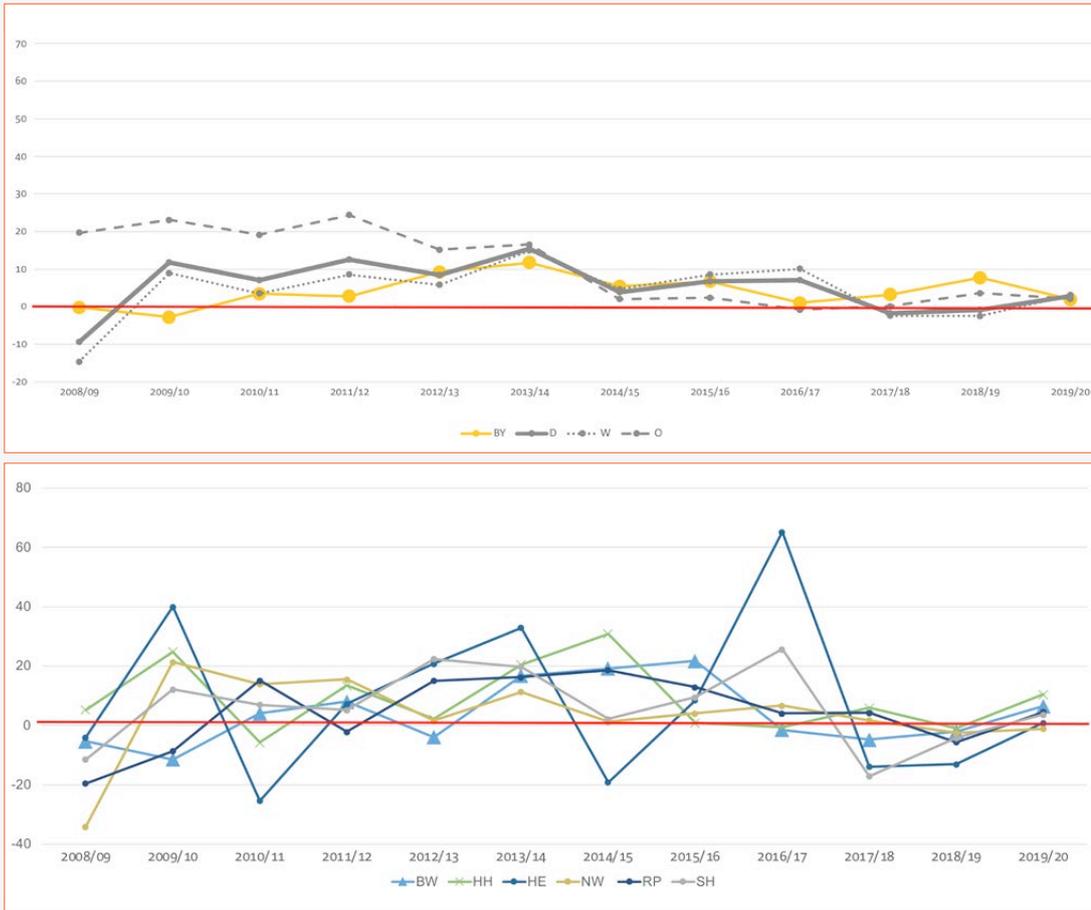


Abbildung 7:
Jährliches prozentuales Wachstum an Absolventinnen und Absolventen der Erzieher:innenausbildung in den Schuljahren 2008/09 – 2019/20 in Bayern und ausgewählten Ländern

(jeweils Vergleich zum Vorjahr)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge)

nenausbildung hatte, der am stärksten in den Jahren 2012 und 2013 ausfiel (Abbildung 7, orange Linie). Zuletzt weiterhin steigende Anfänger:innenzahlen in der Ausbildung in Bayern (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, Tab. 5.7) lassen erwarten, dass der Anstieg auch nach dem Schuljahr 2019/20 noch anhält. In Baden-Württemberg dagegen (hellblaue Linie) gab es die größten Zuwächse zwischen 2012 und 2016, also seit dem Jahr, in dem das Land als erstes die PiA-Ausbildung einführt, während davor und danach die Absolventenzahlen jahresweise auch immer wieder zurückgingen. Zuletzt gab es aber auch hier wieder deutlich steigende Anfänger:innenzahlen. Unter den übrigen Vergleichsländern sticht darüber hinaus Hessen heraus, das als drittes Land die praxisintegrierte Ausbildung (in Hessen PiVA) einführt

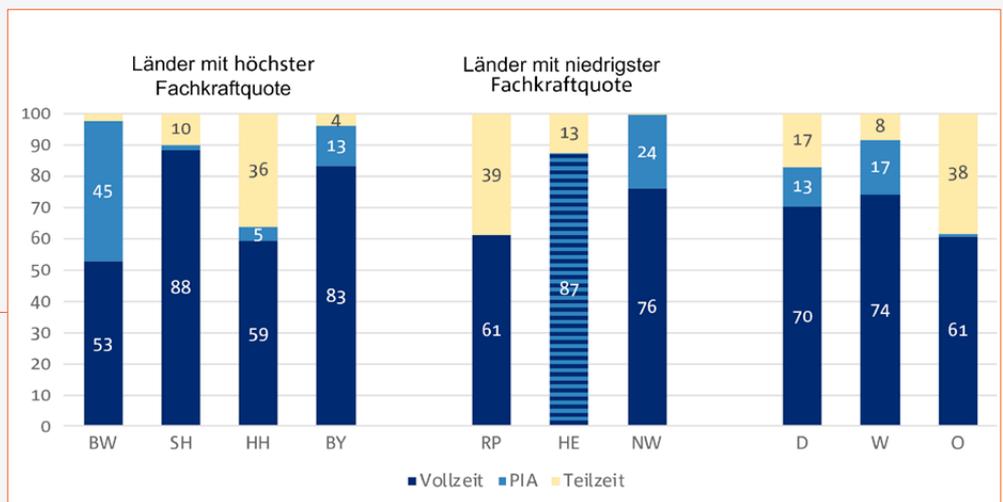
(ebd.) und wo der Ausbau der Ausbildung ebenfalls größere Schwankungen aufwies als in Bayern.

Die Strategien der Länder hinsichtlich der verschiedenen, angebotenen Ausbildungsformate der Erzieher:innenausbildung spiegeln sich auch in der Verteilung der Ausbildungsanfänger:innen auf die verschiedenen Ausbildungsformen wieder (Abbildung 8, Tabelle 7*). In Bayern, das die PiA-Ausbildung erst kürzlich als Regelausbildung etabliert hat, haben sich für das Schuljahr 2019/20 13% der Ausbildungsanfänger:innen für dieses Ausbildungsformat entschieden (484 Personen), was zwar dem bundesdeutschen Durchschnitt entspricht, doch deutlich unter dem Anteil im Land Baden-Württemberg liegt, das Vorreiter in der Einführung der PiA-

Abbildung 8:
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung im Vergleich von Vollzeit-, praxisintegrierter und Teilzeitausbildung im Schuljahr 2019/20 in Bayern und ausgewählten Ländern

HE: Die Schüler:innen in der praxisintegrierten Ausbildung (PiVA) werden nicht separat erfasst und sind bei Vollzeit enthalten.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jg. 2019/20, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; WiFF-Recherche)



*Tabelle 7: siehe Anhang, S. 42

Ausbildung war und wo derzeit fast die Hälfte der Ausbildungsanfänger:innen eine praxisintegrierte Ausbildung machen. Diese Auszubildenden lernen bereits sehr früh praxisintegriert mehrere Tage in der Woche in einer Kindertageseinrichtung und arbeiten dort als ergänzende Kräfte⁸ mit. In Bayern dagegen haben zum Schuljahr 2019/20 3.066 Ausbildungsanfänger:innen eine vollzeitschulische Erzieher:innenausbildung begonnen (83 %) und nur 140 Personen eine Teilzeitausbildung (4 %). Dort überwiegt also nach wie vor die klassische Ausbildungsform, ebenso wie in Schleswig-Holstein. Zudem fällt auf, dass in anderen Ländern, beispielsweise Rheinland-Pfalz und Hamburg, der Anteil an Ausbildungsanfänger:innen in Teilzeitausbildungen sehr hoch ist (36–39 %). Die berufsbegleitende Teilzeitform der Ausbildung wird häufig neben einer 50-prozentigen beruflichen Tätigkeit in einer sozialpädagogischen Einrichtung absolviert, d. h. neben einer bezahlten Anstellung und nicht im Rahmen eines Ausbildungsvertrages wie bei der PiA-Ausbildung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 116). In Bayern allerdings ist die Teilzeitausbildung eine Abendausbildung mit einjährigem Berufspraktikum, d. h. eine berufsbegleitende Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ist hier nicht vorausgesetzt und die Ausbildung könnte beispielsweise im Falle von Quereinsteigenden auch neben einer Vollzeitberufstätigkeit in anderen Bereichen absolviert werden (vgl. Kap. 2). Es ist zu vermuten, dass diese Unterschiede jeweils zum unterschiedlich großen Angebot bzw. zur unterschiedlich großen Nachfrage beitragen.

3.2.2 Kinderpfleger:innenausbildung in Bayern und Absolventenzahlen

Neben der Erzieher:innenausbildung als Fachkraftausbildung existiert im Bereich der Assistenzbildungen in Bayern die üblicherweise zweijährige Kinderpflegeausbildung an Berufsfachschulen und nicht, wie in 14 anderen Ländern, die Sozialassistent:innenausbildung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 111). Der Abschluss als Kinderpfleger:in ermöglicht den Übergang in die Erzieher:innenausbildung, insbesondere für Personen, die keinen mittleren Schulabschluss vorweisen können. In Bayern gab es im Schuljahr 2019/20 2.311 Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung (Tabelle 8^{*}). Im Zeitraum seit 2007/08 war damit nur ein leichter Anstieg in den Absolventenzahlen in

Bayern zu beobachten (+5 %), d. h. die Kinderpflegeausbildung wurde in Bayern kaum ausgebaut im Vergleich zur Erzieher:innenausbildung. Bei vielen Ländern sind dagegen zurückgehende Absolvent:innenzahlen zu beobachten (Tabelle 8), da diese stärker auf den Ausbau der Sozialassistent:innenausbildung setzten, was sich auch in stark steigenden Absolventenzahlen von zuletzt knapp 16.742 neu ausgebildeten Sozialassistent:innen in Deutschland spiegelte (Kinderpflege: 5.376; Tabelle 9^{**}). Hinsichtlich der Assistenzbildungen sind aber tendenziell höhere Schwundquoten im Laufe der Ausbildung zu vermuten. 3.412 Anfänger:innen in der Kinderpflegeausbildung im Schuljahr 2017/18 standen in Bayern beispielsweise zwei Jahre später nur 2.311 Absolvent:innen gegenüber. Auch konstatierte das Fachkräftebarometer Frühe Bildung (2021) hinsichtlich der unterschiedlichen Abschlüsse im Bereich der Assistenzbildungen bereits, dass die Kinderpflegeausbildung stark auf den direkten Übergang in eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen ausgerichtet ist, während die Sozialassistent:innenausbildung eher auf den Übergang in die Erzieher:innenausbildung abzielt (S. 116; Gessler u. a. 2018).

Dies wirft die Frage nach dem Verhältnis zwischen Absolvent:innen aus Assistenzbildungen und jenen aus der Erzieher:innenausbildung in den Ländern auf, die potentiell nach der Ausbildung in Kindertageseinrichtungen einmünden könnten und als zukünftige Beschäftigte zur Verfügung stehen. Im Zeitvergleich wird deutlich, dass in Bayern im Schuljahr 2007/08 noch 52 % der potentiellen neuen Absolvent:innen Kinderpfleger:innen waren und 48 % Erzieher:innen. Es standen also damals absolut und relativ etwas mehr Personen mit Kinderpflegeausbildung für eine Berufseinmündung zur Verfügung als mit einer Erzieher:innenausbildung (Abbildung 9, Tabelle 9). Durch den Ausbau der Erzieher:innenausbildung haben sich die Anteile bis zum Schuljahr 2019/20 zugunsten der Erzieher:innen verschoben, die nun 59 % der Absolvent:innen ausmachen, so dass 41 % Kinderpfleger:innen sind. Diese Entwicklung hin zu relativ mehr ausgebildeten Fachkräften als Assistenzkräften ist auch in den anderen Ländern zu beobachten, allerdings sind dennoch deutliche Unterschiede in den Ausbildungsstrategien der Länder zu beobachten. Baden-Württemberg weist mit nur 11 % Absolvent:innen aus der Kinderpflegeausbildung und 89 % aus der Erzieher:innenausbildung ein gänzlich anderes Verhältnis auf als Bayern. Auf eine ausgebildete Kinderpfleger:in kommen rein rechnerisch 8 ausgebildete Erzieher:innen, während das Verhältnis in Bayern 1: 1,4 ist. Vor dem Hintergrund, dass in Baden-Württemberg Kinderpfleger:innen der Zugang als Zweitkraft

⁸ Das Land Baden-Württemberg hat im Rahmen des Gute-Kita-Gesetzes eine Stärkung der praxisintegrierten Ausbildung, d. h. die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte über diese Ausbildungsform, sowie eine gleichzeitige Stärkung der Praxisanleitung für diese Gruppe als Handlungsziele gewählt. Die Praxisanleitung soll entweder eine zusätzliche Vergütung oder entsprechende Zeitkontingente der Freistellung, von ca. 2 Stunden pro Woche, erhalten (BMFSFJ 2023, S. 207ff.).

*Tabelle 8: siehe Anhang, S. 43
**Tabelle 9: siehe Anhang, S. 44

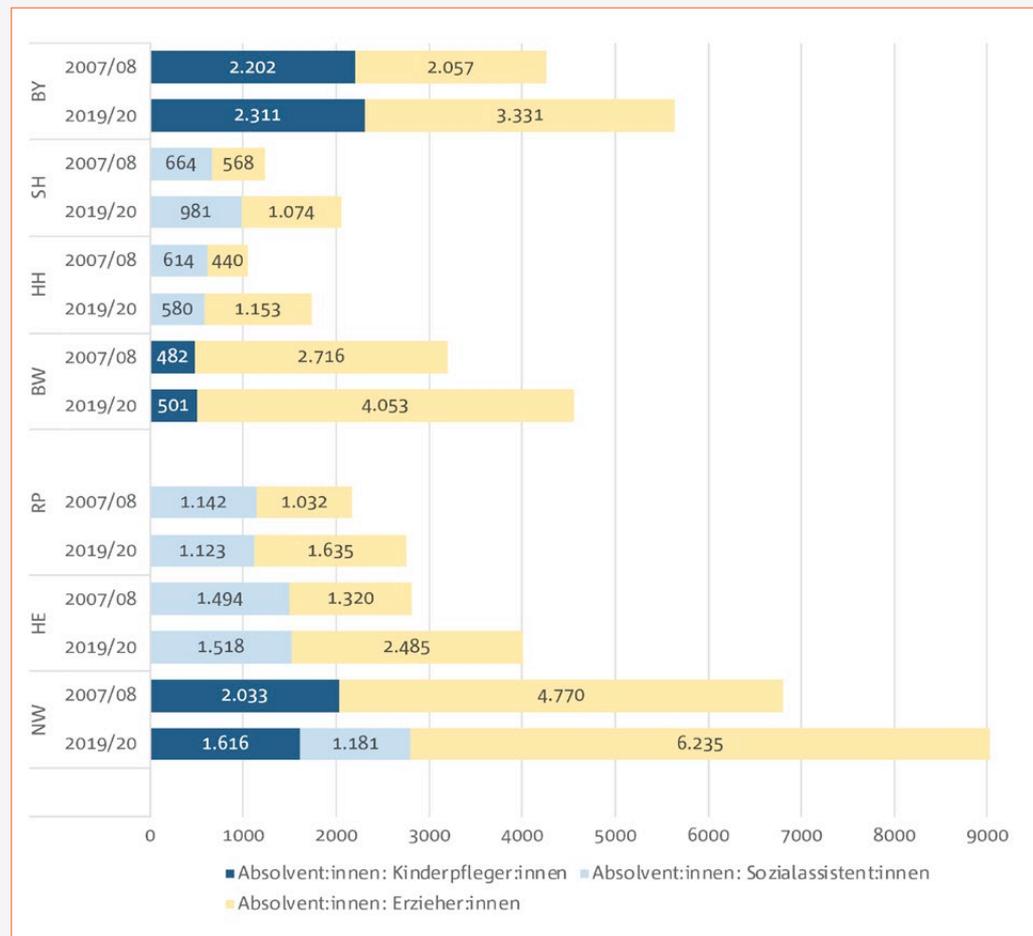


Abbildung 9:
Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflege-, Sozialassistent:innen und Erzieher:innenausbildung in den Schuljahren 2007/08 und 2019/20 in Bayern und ausgewählten Ländern

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jg. 2019/20, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; WiFF-Recherche)

ebenso gewährt wird wie dies in Bayern der Fall ist, scheint der geringe Wert von 8% Kinderpfleger:innen unter den Beschäftigten (vgl. Kap. 3.1.2) auch eine Folge der relativ gering gehaltenen Ausbildungskapazitäten im Land zu sein. Umgekehrt könnte der hohe Anteil der Kinderpfleger:innen unter den Beschäftigten in Bayern (35%) stark angebotsinduziert sein, da 41% der potentiellen Absolvent:innen aus der Kinderpflegeausbildung kommen, d.h. damit dem Arbeitsmarkt auch direkt zur Verfügung stehen, und offenbar nicht direkt im Anschluss an die Ausbildung bzw. auch nicht unbedingt in der Folgezeit (vgl. Kap. 3.1.2) eine Erzieher:innenausbildung aufnehmen möchten.

In den westdeutschen Ländern mit hoher Fachkraftquote (RP, NW, HE) ist der Anteil an Absolvent:innen aus der Erzieher:innenausbildung nicht unbedingt viel höher (Tabelle 9), doch setzen diese Länder ausschließlich (RP, HE) oder zunehmend (NW) auf die Sozialassistent:innenausbildung (Abbildung 9), was die These stützt, dass Sozialassistent:innen sich überwiegend zur/zum Erzieher:in weiterqualifizieren und damit mittelfristig als Fachkraft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ähnliches ist für die ostdeutschen Länder zu beobachten, in denen teilweise deutlich mehr Absolvent:innen aus der Sozialassistent:innenausbildung kommen als aus der Erzieher:innenausbildung, die aber dennoch die höchsten Fachkräftequoten aufweisen. Die höhere Bereitschaft von Sozialassistent:innen zur Weiterqualifikation könnte daran liegen, dass im Gegensatz zur Kinderpflegeausbildung über-

wiegend ein mittlerer Schulabschluss vorausgesetzt wird, d.h. prinzipiell eine formal höher qualifizierte Zielgruppe angesprochen wird. Zudem ist die Ausbildung in vielen Ländern stärker auf die Fachschulausbildung ausgerichtet als die Kinderpflegeausbildung. Auf Basis des im Jahr 2020 beschlossenen „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofils für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistenzkräfte an Berufsfachschulen“ soll durch einheitliche Kompetenzbeschreibungen die Durchlässigkeit an die Fachschulausbildung verbessert werden, indem mehr Leistungen angerechnet werden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 112).

Im Hinblick auf das Verhältnis von jährlich im Ausbildungssystem ausgebildeten Erzieher:innen und den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen lässt sich abschließend konstatieren, dass in Bayern relativ gesehen zur Anzahl der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Praktikant:innen) die wenigsten Erzieher:innen ausgebildet werden. Hier kommt auf 27 pädagogische Beschäftigte eine neu ausgebildete Erzieherin bzw. ein neu ausgebildeter Erzieher. In Baden-Württemberg liegt das Verhältnis bei 22:1, während in den Ländern mit hoher Fachkraftquote auf 19 Beschäftigte ein/eine Absolvent:in der Erzieher:innenausbildung kommt (WD: 21:1). Es deutet demnach Vieles darauf hin, dass die niedrige Fachkraftquote in Bayern durch zu wenige Weiterqualifizierungen von Kinderpfleger:innen, aber auch durch zu wenige Direkteinstiege in die Erzieher:innenausbildung bedingt ist, was (wenn man die Anzahl der Beschäftigten berücksichtigt) beides zu einer

relativ gesehenen geringeren Absolventenzahl führt als in vergleichbaren Bundesländern. Vor dem Hintergrund eines ähnlichen zusätzlichen Fachkräftebedarfs in den westdeutschen Bundesländern aufgrund des notwendigen Ausbaus und ähnlich zu erwartender altersbedingter Ersatzbedarfe⁹ lassen sich die Kapazitäten in der bayerischen Erzieher:innenausbildung als unterdurchschnittlich einschätzen. Dies wird zwar durch die Kapazitäten in der Kinderpflegeausbildung kompensiert, hat aber zur Folge, dass das Land seit vielen Jahren die niedrigste Fachkraftquote in der Frühen Bildung hat und sich hier auch keine Änderungen abzeichnen.

3.2.3 Pädagogische Hochschulausbildungen in Bayern

Neben der fachschulischen und berufsfachschulischen Ausbildung gibt es mehrere pädagogische Studiengänge, die ebenfalls eine Einmündung in eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen ermöglichen. Dazu gehören Studiengänge der Sozialpädagogik bzw. Sozialen Arbeit, deren Absolvent:innen bereits seit den 70er Jahren als Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen gelten (Grgic 2020). Daneben sind mittlerweile Kindheitspädagog:innen ebenfalls in nahezu allen Ländern als Kita-Fachkräfte in den Fachkraftkatalogen aufgeführt (Grgic & Friederich 2023). Seit den 90er Jahren wurde der Arbeitsmarkt der Frühen Bildung zudem für die hochschulisch ausgebildeten Heilpädagog:innen geöffnet, zunächst für die Arbeit in integrativen Gruppen, nach und nach wurde diese Einschränkung allerdings aufgehoben (Grgic 2020). Ebenso sind Erziehungswissenschaftler:innen und Pädagog:innen in der Mehrzahl der Länder als Fachkräfte anerkannt, wenngleich sie meistens zusätzliche Voraussetzungen, wie Praxiserfahrungen, eine Anpassungsqualifizierung oder einen bestimmten Studienschwerpunkt mitbringen müssen (Grgic & Friederich 2023). In Bayern sind diese Personengruppen daher zunächst nur als Zweitkräfte anerkannt.

Zur Berufseinmündung dieser verschiedenen Gruppen mit pädagogischer Hochschulausbildung in eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen gibt es kaum Informationen, auch wenn einzelne Studien einen geringeren Verbleib der akademisch ausgebildeten Pädagog:innen (Grgic 2020) bzw. Kindheitspädagog:innen (Fuchs-Rechlin & Züchner 2018) feststellen konnten (vgl. auch Kap. 3.3.6). Zudem gibt es jenseits von Sonderauswertungen kaum deutschlandweite Länderdaten zu den jährlichen Absolvent:innen dieser Studiengänge. Laut Hochschulstatistik 2019 wurden deutschlandweit 15.659

Absolvent:innen der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit gemeldet (Bachelor, Master, Diplom), 1.640 Absolvent:innen der Kindheitspädagogik sowie 8.519 Absolvent:innen der Erziehungswissenschaften (Tabelle 10*). Über das WIFF-Studiengangsmonitoring wurden sogar 2.556 Absolvent:innen der Kindheitspädagogik für das Jahr 2019 geschätzt. Addiert man diese Zahlen, würden pro Jahr insgesamt etwa 26.700 Studierende in den genannten Studiengängen ihr Studium abschließen und könnten potentiell auch in eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen einmünden. Stellt man die Anzahl an Beschäftigten mit diesen Studienabschlüssen von rund 36.100 im Jahr 2020 (ohne Heilpädagog:innen), die in Summe in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten in die Frühe Bildung eingemündet sind, den rund 26.700 Absolvent:innen pro Jahr gegenüber, so wird deutlich, dass nur ein sehr kleiner Teil dieser Gruppe in eine Beschäftigung in Kindertageseinrichtungen eingemündet sein kann. Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass diesen Beschäftigtengruppen aufgrund der Breite ihrer Ausbildung auch eine Vielzahl anderer Arbeitsfelder in Praxis und auch Wissenschaft offenstehen.

Da Bayern ohnehin eine unterdurchschnittliche Akademisierungsquote in Kindertageseinrichtungen aufweist (vgl. Kap. 3.1.2) zeigen sich hier ähnliche Relationen, wenngleich kaum verlässliche Daten auf Länderebene verfügbar sind. Auf Basis der bayerischen Hochschulstatistik können beispielsweise knapp 1.200 Absolvent:innen der Sozialpädagogik im Jahr 2021 identifiziert werden, denen insgesamt aktuell nur knapp 2.500 in bayerischen Kitas tätige Sozialpädagog:innen gegenüberstehen. Auch hier deutet sich an, dass sich nur wenige Sozialpädagog:innen für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung entscheiden und aufgrund der Vielzahl möglicher Arbeitsgebiete andere Tätigkeitsfelder in und außerhalb der Sozialen Arbeit bevorzugen. Weiterhin sind die schlechten Rahmenbedingungen und Karrieremöglichkeiten für Akademiker:innen in Kitas vermutlich auch ein Grund, dieses Arbeitsfeld nicht zu wählen.

⁹ Die Altersstruktur des Personals in den entsprechenden westdeutschen Ländern ist sehr ähnlich (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, Tab. 1.2.1).

*Tabelle 10: siehe Anhang, S. 45

3.3 Bisherige Rekrutierungswege bei der Bewältigung des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen und Fluktuation der Beschäftigten

Im Hinblick auf Lösungen für den seit vielen Jahren bestehenden Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen erscheint es bedeutsam, die bisherigen Strategien der Länder, Fachkräfte zu rekrutieren, rückblickend zu reflektieren, um Potenziale für zukünftige Strategien zu diskutieren. Auf Basis existierender Studien kann insbesondere auch die Situation in Bayern gesondert in den Blick genommen werden, als dem Land, das mengenmäßig das größte Personalwachstum zu verzeichnen hatte.

3.3.1 Zugänge aus der Ausbildung

Die Analyse von Grgic, Matthes und Stüber (2014) beschäftigte sich auf Basis von amtlichen Beschäftigtendaten mit der Frage, woher die pro Jahr zusätzlich hinzugekommenen Fachkräfte in die Kindertageseinrichtungen kamen, d. h. mit der Frage, welchen Anteil neu ausgebildete Fachkräfte, Berufsrückkehrer:innen, arbeitslose Fachkräfte oder Fachkräfte spielen, die dem Arbeitsmarkt beispielsweise aufgrund der Aufgabe der Berufstätigkeit vorher nicht mehr zur Verfügung standen und daher als „Stille Reserve“ bezeichnet werden können. Dabei wurden die neu eingemündeten Fachkräfte aus dem Jahr 2006 verglichen mit den Neueinsteigenden aus dem Jahr 2013, um auch zeitliche Veränderungen hinsichtlich der Rekrutierungswege zu erfassen. Die Analyse für Bayern zeigt, dass im Jahr 2006 24% der neu eingemündeten Kita-Beschäftigten aus der Ausbildung in die Kindertageseinrichtungen eingemündet sind. Dieser Wert ist im Jahr 2013 auf 27% angestiegen, was verdeutlicht, dass durch die Steigerung der Ausbildungskapazitäten in Bayern (vgl. Kap. 3.2) der Pool an Absolvent:innen vergrößert werden konnte, was sich dann bei der Einmündung in den Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht hat.

3.3.2 Zugänge aus der Arbeitslosigkeit

Hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften aus der Arbeitslosigkeit zeigt sich eher ein gegenläufiges Bild. Während im Jahr 2006 noch 23% der neu hinzugekommenen Beschäftigten aus der Arbeitslosigkeit in die Kindertageseinrichtungen einmündeten, waren es im Jahr 2013 nur noch 16%. Dies zeigt, dass der Pool an arbeitslosen Fachkräften in diesem Zeitraum nach und nach ausgeschöpft wurde (ebd., S.27). Dies bestätigen auch Analysen der Arbeitslosigkeitszahlen in der Frühen Bildung. Diese haben bis zum Jahr 2019 einen historischen

Tiefstand erreicht und sind im Folgejahr aufgrund der Pandemie erstmals wieder leicht, aber im Vergleich zu anderen Berufen unterdurchschnittlich, angestiegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 151ff.). Dies trifft auch für Bayern zu, wobei in Bayern und einzelnen anderen Ländern (z. B. BW, NW, HE, SH) die Anzahl arbeitsloser Erzieher:innen sowie Kinderpfleger:innen zwischen 2020 und 2021 wieder abgenommen hat (Bayern: knapp 1.200 Personen im Jahr 2021), es sich hier also um einen vorübergehenden Pandemieeffekt gehandelt hat (Bundesagentur für Arbeit 2022). Daneben hat allerdings in anderen Ländern, wie Hamburg, Berlin, Sachsen oder Sachsen-Anhalt, die Anzahl arbeitsloser Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen auch zwischen 2020 und 2021 weiter zugenommen. Hier bleibt offen, ob es sich um freiwillige, temporäre oder dauerhafte Ausstiege aus dem Beruf handelt oder andere Aspekte bei der Einmündung in die Arbeitslosigkeit eine Rolle spielten. Beispiele könnten ein Auslaufen befristeter Verträge oder v. a. in den ostdeutschen Ländern Zurückhaltung bei der Festeinstellung von Personal in Pandemiezeiten sein. In Bayern allerdings ist diese Entwicklung nicht zu beobachten, so dass das Land mit 1,1% eine sehr niedrige Arbeitslosigkeitsquote in der Frühen Bildung aufweist, was die Bundesagentur für Arbeit als Signal für eine flächendeckende Vollbeschäftigung in Kindertageseinrichtungen in Deutschland auffasst (ebd.). Entsprechend wird in der Frühen Bildung auch ein zunehmendes Missverhältnis zwischen offenen Stellen und arbeitslosen Fachkräften beobachtet, sowie verlängerte Vakanzenzeiten von offenen Stellen aufgrund einer schwierigen Personalsuche der Einrichtungen und kurze Suchzeiten für arbeitslose Fachkräfte, die ein großes Stellenangebot vorfinden. In Bayern kamen im Jahr 2021 auf 100 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen nur 84 arbeitssuchende Erzieher:innen. Aus diesem Grund wurde die Tätigkeit in der Frühen Bildung mittlerweile auch als Beruf mit Fachkräfteengpass anerkannt (ebd.).

3.3.3 Zugänge aus anderen Berufen (Berufsrückkehrer:innen)

Mit Blick auf die weiteren Rekrutierungswege an Fachkräften in Bayern fällt zudem auf, dass die größte Gruppe an neu hinzugekommenen Beschäftigten Personen darstellten, die aus anderen Tätigkeitsfeldern in Kindertageseinrichtungen zurück gekommen sind. Im Jahr 2006 waren 33% der zusätzlichen Fachkräfte in Bayern Berufsrückkehrer:innen, während es im Jahr 2013 bereits 41% waren. Dies verdeutlicht, dass der große Ausbau in Bayern auch deshalb bewältigt werden konnte, weil eine große Gruppe an Personen, die in anderen Bereichen beschäftigt waren, wieder für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden konnten

(Grgic et al. 2014, S. 27). Analysen des Mikrozensus zeigen, dass ein Großteil der Erzieher:innen, die derzeit nicht in der Frühen Bildung tätig sind, grundsätzlich in einem ausbildungsnahen Tätigkeitsfeld arbeiten (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 151). Jedoch sind insgesamt in den letzten Jahrzehnten nur sehr wenige Beschäftigte aus der Frühen Bildung in andere Berufe in und außerhalb der Sozialen Arbeit abgewandert (Grgic 2020, S. 217). Der Pool an potentiellen Berufsrückkehrenden wurde demnach im Rahmen des Ausbaus bis 2013 stark ausgeschöpft und es wurde gleichzeitig aufgrund insgesamt geringer Abwanderung aus der Frühen Bildung, auch in andere Berufe, kein erneuter Pool an potentiellen Berufsrückkehrenden aufgebaut, so dass nicht zu erwarten ist, dass durch diese Gruppe der weitere Ausbau der Kindertageseinrichtungen bewältigt werden kann.

3.3.4 Zugänge aus der Stillen Reserve

Als weitere Rekrutierungsmöglichkeit nahmen Grgic, Matthes und Stüber (2014) das Potenzial an Fachkräften in den Blick, die bereits in Kindertageseinrichtungen tätig waren, aber seit mindestens zwei Jahren dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung standen, d. h. weder arbeitslos gemeldet, noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, sondern z. B. nicht wieder aus der Elternzeit zurückgekehrt sind. Für Bayern wird deutlich, dass der Zugang aus dieser sog. Stillen Reserve im Jahr 2006 20% der Neuzugänge und im Jahr 2013 noch 17% der Neuzugänge ausmachten. Auch diese Gruppe hat daher zur Personalexpansion in den letzten Jahrzehnten maßgeblich beigetragen. Detaillierte Berechnungen zur Größe dieser sog. Stillen Reserve und ihrer zeitlichen Entwicklung zeigen auch hier auf, dass diese im Rahmen des Ausbaus weitgehend ausgeschöpft wurde (ebd., S. 27). Aufgrund des niedrigen Anteils von dauerhaften Ausstiegen aus dem Berufsfeld (Grgic 2020) ist auch hier zu konstatieren, dass in den letzten Jahren kein neuer Pool einer potentiellen Stillen Reserve mehr aufgebaut wurde, der für die zukünftige Personalexpansion genutzt werden kann. Die Bedeutung der verschiedenen Wege bei der Rekrutierung von Fachkräften im Rahmen des bisherigen Ausbaus in Bayern entspricht dabei auch derjenigen in den anderen westdeutschen Ländern, d. h. auch dort wurde zunächst mehr das Potential von arbeitslosen Fachkräften und jenen aus der Stillen Reserve genutzt, bevor die Rekrutierung von Berufsrückkehrenden sowie von Berufseinsteigenden aus der Ausbildung relativ an Bedeutung gewann. Die ostdeutschen Länder dagegen konnten längere Zeit auf die Rekrutierung von arbeitslosen Fachkräften setzen, da der Pool aufgrund von Phasen mit hoher Arbeitslosigkeit ab den 1980er Jahren insgesamt größer war, und rekrutierten etwas später vermehrt z. B. Personen

aus anderen Berufen oder der Stillen Reserve (Grgic et al. 2014, S. 19).

3.3.5 Quereinstiege in die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen

Grundsätzlich wird seit vielen Jahren auch das Potential von Quereinstiegen für die Bewältigung des Fachkräftemangels in der Frühen Bildung diskutiert, also (a) von Personen, die sich im Laufe ihrer Berufstätigkeit in einem anderen Berufsfeld für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung interessieren und entweder aufgrund ihrer fachnahen Ausbildung auf Basis der geltenden Fachkräftekataloge ohne größere Zusatzvoraussetzungen in das Tätigkeitsfeld einmünden dürfen (z. B. in einzelnen Bundesländern Grundschullehrer:innen, vgl. Grgic & Friederich 2023), (b) von Personen, die vorab oder berufsbegleitend eine Weiterbildung absolvieren müssen (z. B. in einzelnen Ländern für Logopäd:innen, Ergotherapeut:innen möglich, vgl. ebd.) oder (c) von Personen, die die vollständige Erzieher:innenausbildung als zweite Ausbildung durchlaufen müssen und dadurch einen Quereinstieg in der Frühen Bildung realisieren. Es ist kein Überblick über die Gesamtanzahl an Quereinsteigenden verfügbar (Grgic et al. 2018), doch gibt es vereinzelt Hinweise auf die Größe der einzelnen Gruppen.

Mit Blick auf die „fachnahen“ Quereinstiege von Personen mit pädagogisch-psychologischen Hochschulabschlüssen zeigt bereits die Analyse zur qualifikationsspezifischen Personalausammensetzung, dass kein nennenswerter Anstieg dieser Gruppen in der Frühen Bildung zu beobachten war (vgl. Kap. 3.1.2). Daneben konnten Grgic und Friederich (2023) zeigen, dass es in den Ländern mit geöffneten, multiprofessionell orientierten Fachkräftekatalogen keine größeren Anstiege an Beschäftigten mit therapeutischen Abschlüssen oder Abschlüssen der Gesundheitspflegeberufe gab, die in diesen Ländern in der Regel mit einer berufsgleitenden Weiterbildung einen Quereinstieg machen könnten. Das Land Bayern allerdings hat prinzipiell einen pädagogisch orientierten Fachkräftekatalog und keine direkten Zugangs- bzw. Quereinstiegsmöglichkeiten für diese Gruppen geschaffen (ebd.). Es gibt derzeit lediglich die Möglichkeit, für einzelne Berufsgruppen (z. B. Logopäd:innen, Musikpädagog:innen) sich im Rahmen einer 15-monatigen Weiterbildung zur „Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen“ (FQK) zu qualifizieren, um als Zweitkraft in Kindertageseinrichtungen zu arbeiten (vgl. Kap. 2, Friederich & Gisdakis, S. 10). Dennoch ist auch anhand der Personalausammensetzung in Bayern bislang nicht zu beobachten, dass die genannten Berufsgruppen in größerem Ausmaß in das Praxisfeld einmündet sind (vgl. Kap. 3.1.2). Da viele Bundesländer lange

Zeit Quereinstiege für Personen mit fachfremder Ausbildung und Berufserfahrung in anderen Bereichen ausschließlich über das Absolvieren der Erzieher:innenausbildung ermöglichten, stand vielen Quereinsteigenden nur diese Einstiegsmöglichkeit in eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen offen (Grgic et al. 2018). Aufgrund des Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen unterstützten seit dem Jahr 2012 auch Arbeitsagenturen im Rahmen ihrer Programme zur geförderten Weiterbildung Umschulungen von arbeitslosen Personen mit dem Ziel, einen Abschluss als Erzieher:in oder Kinderpfleger:in zu erwerben. Die hierzu vorliegenden Daten zeigen allerdings, dass dies bis heute eine kleine Gruppe an Personen betrifft. In den Jahren 2012 bis 2016 wurden insgesamt bundesweit knapp 4.000 Personen zur/zum Erzieher:in umgeschult. Da die Länder Quereinstiege damals nur auf Basis einer Fachkraftausbildung ermöglichen wollten, wurden in diesem Zeitraum nur knapp 200 Personen zur Kinderpfleger:in ausgebildet (ebd., S. 24ff.). In den Folgejahren bis 2020/21 waren jeweils jährlich zwischen 1.500 und 1.900 erfolgreiche Abschlüsse als Erzieher:in über den Weg der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Umschulungen (einschließlich Externenprüfung) zu verzeichnen, d.h. zwischen 2016 und 2021 haben bundesweit insgesamt rund 8.300 Personen über diese Ausbildungsmöglichkeit die Rahmenbedingungen für einen Quereinstieg geschaffen. Nähere Analysen zeigen, dass die Mehrheit dieser Personen im Anschluss auch den Übergang in eine adäquate Tätigkeit in der Frühen Bildung vollzieht. Zahlen zu den Eintritten in diese Umschulungsmaßnahmen machen allerdings deutlich, dass aufgrund der Pandemieeinschränkungen im Jahr 2020/21 ein deutlicher Einbruch bei den Eintritten zur Erzieher:innen-Umschulung zu beobachten ist, so dass in den Folgejahren mit weniger Quereinsteigenden zu rechnen ist. Nach wie vor wird die Umschulung zur/zum Kinderpfleger:in nur nachrangig gefördert, so dass hier im Jahr 2020/21 bundesweit nur rund 700 erfolgreiche Umschulungen zu verzeichnen waren, meistens im Rahmen einer Externenprüfung (Bundesagentur für Arbeit 2022, S. 21). Daten auf der Ebene der Bundesländer liegen an dieser Stelle nicht vor, so dass hier keine spezifische Analyse für das Land Bayern vorgenommen werden kann. Allerdings zeigen die bundesweiten Ergebnisse deutlich, dass der Weg über Quereinstiege nach wie vor eine im Vergleich zu anderen Rekrutierungswegen geringe Bedeutung für den Personalzuwachs in Kindertageseinrichtungen einnimmt.

3.3.6 Fluktuation der Fachkräfte und Bindung an das Tätigkeitsfeld

Hinsichtlich der Fluktuation im Bereich der Frühen Bildung zeigen historische Analysen für die westdeutschen Länder, dass sich im Zuge der Professionalisierung die dauerhafte Abwanderung seit den 70er Jahren von etwa 8 % der Beschäftigten pro Jahr auf 1 bis 2 % pro Jahr (zzgl. 1 % Verrentungen pro Jahr) deutlich reduziert hat (Grgic 2020, S. 214ff.).¹⁰ Auch der Anteil an jährlichen temporären Ausstiegen, z. B. in Elternzeit oder Phasen der Weiterqualifikation, hat sich in diesem Zeitraum von 14 % an Beschäftigten pro Jahr auf etwa 7 % reduziert. Dennoch wird deutlich, dass es eine erhebliche, aber nur temporäre Abwanderung aufgrund von Familiengründungsphasen gibt, die den Arbeitsmarkt der Frühen Bildung prägt. Ein Großteil der Beschäftigten kehrt zwar aus der Erwerbsunterbrechung wieder zurück, doch müssen diese Personalausfälle dennoch zumindest temporär überbrückt werden. Die Ergebnisse zur beruflichen Mobilität der Fachkräfte in den westdeutschen Ländern entsprechen der beobachtbaren Mobilität der Fachkräfte in Bayern, d.h. auch hier sind deutlich mehr temporäre und wenige dauerhafte Ausstiege aus dem Berufsfeld zu beobachten. Zudem wird deutlich, dass Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen den längsten Verbleib im Berufsfeld haben, während der Verbleib von Beschäftigten mit Hochschulabschluss kürzer ist (ebd., S. 218). Dies wird auch durch weitere Studien bestätigt (Fuchs-Rechlin & Züchner 2018). Was den Verbleib von Beschäftigten in einer Einrichtung angeht, zeigen die aktuellen Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 7 Jahren relativ lange innerhalb einer Einrichtung bleiben. Hier gibt es allerdings Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Position: Leitungen sind im Durchschnitt bereits seit knapp 12 Jahren in ihrer derzeitigen Einrichtung beschäftigt, während der Zeitraum bei Gruppenleitungen (9 Jahre) etwas und bei Zweitkräften oder gruppenübergreifend Tätigen (6 Jahre) deutlich kürzer ist (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022). Unter Umständen wird bei einigen Zweitkräften durch eine Weiterqualifikation zur Fachkraft und einem gewünschten Wechsel auf die Position der Gruppenleitung ein Einrichtungswechsel notwendig, wenn keine entsprechenden Stellen in der aktuellen Einrichtung frei sind. Insgesamt ist allerdings eine im Zuge der Professionalisierung gewachsene und nach wie vor hohe Bindung der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen an das Tätigkeitsfeld zu beobachten.

¹⁰ Aktuelle, noch unveröffentlichte Analysen bestätigen die weiterhin niedrige Quote von dauerhaften Ausstiegen aus dem Tätigkeitsfeld auch für die Folgejahre.

3.4 Anerkennung von pädagogischen Abschlüssen in Bayern

Bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für bayerische Kindertageseinrichtungen, die ihre Ausbildung nicht im Bundesland Bayern absolviert haben, stellt sich die Frage, inwieweit die Abschlüsse auch für eine Tätigkeit in bayerischen Kindertageseinrichtungen anerkannt werden. Während in Deutschland erworbene gängige Berufsabschlüsse im Bereich der Frühen Bildung (vgl. Kap. 3.2) in allen Bundesländern, nicht zuletzt aufgrund länderübergreifender Abstimmungen und z. B. auch Lehrpläne, anerkannt sind (z. B. König et al. 2018), müssen Personen mit ausländischen Qualifikationen im Bereich der Frühen Bildung in der Regel zunächst, da es sich um von den Ländern regulierte Berufe handelt, eine Anerkennung ihres Abschlusses im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens initiieren, bevor sie eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung aufnehmen dürfen.

3.4.1 Anerkennungs- und Anpassungsmöglichkeiten für Personen mit ausländischen Qualifikationen im Bereich der Frühen Bildung in Bayern

Die Anerkennung von Personen mit ausländischen Qualifikationen im Bereich der Frühen Bildung beruht jeweils auf mehreren gesetzlichen Grundlagen des EU-, Bundes- und jeweiligen Landesrechts. Auf der Ebene der EU regelt die Richtlinie 2005/36/EG vom 07.09.2005 Eckpunkte der (gegenseitigen) Anerkennung von Berufsqualifikationen reglementierter Berufe und damit auch der Qualifikationen Erzieher:in und Kindheitspädagog:in. Da die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland über viele Jahre lang als schwer umsetzbar angesehen wurde, der Fachkräftemangel in vielen Branchen es aber mehr und mehr erforderlich machte, dass eingewanderte Personen ihre im Ausland erworbenen Fachkraftqualifikationen auch in Deutschland einsetzen, sollten hier ab dem Jahr 2012 auf Basis des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes des Bundes (BQFG, sog. Anerkennungsgesetz) deutliche Verbesserungen erfolgen. Die Länder formulierten im Anschluss eigene Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) des Bundes sollte zusätzlich ab März 2020 weitere Erleichterungen für Einwanderungsinteressierte mit Berufsausbildung aus Staaten außerhalb der EU mit sich bringen und bildet einen weiteren Rahmen für die Möglichkeiten zur Einwanderung und Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland.

Die Basis für die Anerkennung der Zielqualifikationen Erzieher:in und Kindheitspädagog:in bildet in Bayern (neben den EU- und Bundesgesetzen) das Bayerische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BayBQFG), das am 24.07.2013 vorgelegt wurde. Hinzu kommen noch im Anerkennungsverfahren zu berücksichtigende Vorgaben zu notwendigen Ausbildungsinhalten im Vergleich zu den inländischen Ausbildungen bzw. Studiengängen, die für die beiden genannten Abschlüsse zum einen in der Fachakademieverordnung (FakO vom 09.05.17) und zum anderen im Bayerischen Sozial- und Kindheitspädagogengesetz (BaySozKiPädG vom 24.07.2013) zu finden sind (IQ – Fachstelle Beratung und Qualifizierung/Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2021, S. 7 und 19f.). Als Orientierung wurde in Bayern die Datenbank „Kita Berufeliste“ angelegt, die einen Überblick bietet über die Anerkennung von Berufen, die in der Vergangenheit bereits vollständig oder teilweise für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung anerkannt wurden.¹¹ Zugleich müssen noch die Vorgaben zu den tätigen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen in der Ausführungsverordnung zum Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (AVBayKiBiG) berücksichtigt werden, die ebenfalls in den Zugangsvoraussetzungen zur Tätigkeit teilweise Regelungen für den Zugang von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen formulieren. Das bayerische AVBayKiBiG gibt beispielsweise vor, dass das pädagogische Personal über „die zur Erfüllung der Bildungs- und Erziehungsziele erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse“ verfügen muss und diese spätestens sechs Monate nach Aufnahme der Tätigkeit nachweisen muss (§16). Zu der in den Anerkennungsverfahren im Zentrum stehenden Frage, ob im Ausland vergleichbare berufliche Qualifikationen für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen erworben wurden, kommen also noch weitere Voraussetzungen des Zugangs zur Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen hinzu, insbesondere deutsche Sprachkenntnisse, gesundheitliche Voraussetzungen oder der Nachweis über Vorstrafenfreiheit, die in der Regel die Träger bzw. Jugendämter bei Einstellung von pädagogischem Personal final prüfen müssen.

Hinsichtlich der Frage, wie viele Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen ein Anerkennungsverfahren erfolgreich durchlaufen haben, sind nur punktuelle Daten verfügbar, da die landesrechtlich geregelten Berufe nicht in der bundesweiten Anerkennungsstatistik enthalten sind. Daher wurden die nachfolgenden Ergebnisse auf Basis von Recherchen bei den Statistischen Landesämtern, in wissenschaftlichen Publikationen sowie politischen Anfragen im Land Bayern zusammengestellt. Hinsichtlich der Anzahl an Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf „Erzieher:in“ in Bayern zeigt sich, dass im Zeitraum 2017 bis 2019 etwa 160 bis 190 Anerkennungsverfahren liefen bzw. abgeschlossen wurden (Abbildung 10,

¹¹ <https://www.egov.bayern.de/kitaberufe/online suche/suche.aspx>

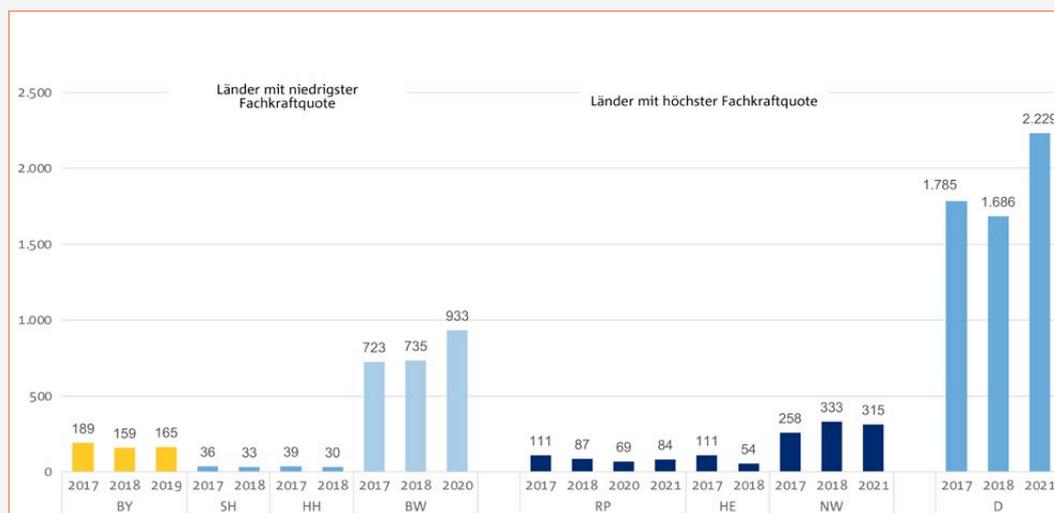


Abbildung 10:
Anerkennungsverfahren im
Referenzberuf „Erzieher:in“
2017–2021 in Bayern und
ausgewählten Ländern

Abgeschlossene und laufende Verfahren des jeweiligen Jahres; Doppelzählungen möglich, wenn laufende Verfahren sich über mehrere Jahre erstrecken, da z. B. zunächst eine Ausgleichsmaßnahme absolviert werden muss, bevor die volle Anerkennung erfolgt.

Quelle: Angaben für den Zeitraum 2019 bis 2021: Statistisches Bundesamt; Statistische Landesämter Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen; Angaben für 2017 und 2018: Faas et al. (2021): S. 77ff.

Tabelle 11^{*}). Damit lag das Land Bayern an etwa dritter Stelle hinsichtlich der Anzahl an Anerkennungsverfahren (für einen Vergleich mit allen Bundesländern 2017/18 vgl. auch Faas et al. 2021, S. 82). Die meisten Antragsstellenden in Bayern wiesen pädagogische Qualifikationen aus den Staaten Polen, Österreich, Ungarn, Rumänien und Bosnien-Herzegowina auf (Bayerischer Landtag 2022).

Baden-Württemberg verzeichnet bereits seit einigen Jahren mit 933 Verfahren im Jahr 2020 die größte Anzahl an Anerkennungsverfahren in den Bundesländern. Insbesondere im Zeitraum 2012 bis 2013 kam es hier zu einem sprunghaften Anstieg von knapp 300 Anträgen auf über 700 Anträge pro Jahr (Faas & Geiger 2017, S. 32). Das Land Nordrhein-Westfalen gehört mit etwas über 300 Anträgen pro Jahr mit Baden-Württemberg und Bayern zu den drei Ländern, in denen die häufigsten Anerkennungsverfahren durchgeführt werden. Schleswig-Holstein und Hamburg als Länder mit einer niedrigen Fachkraftquote weisen dagegen mit weniger als 50 Anträgen pro Jahr sehr geringe Werte auf.¹²

Verglichen mit der Anzahl an neu ausgebildeten Fachkräften, scheint die Gewinnung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen nach wie vor kein etablierter Weg zu sein, um sehr schnell und sehr viele neue Fachkräfte zu gewinnen, gemessen an der Anzahl durchgeführter Anerkennungsverfahren in Deutschland. Ein Anerkennungsverfahren ist zwar nicht unbedingt für alle ausländischen Qualifikationen notwendig, da z. B. bei einer Eignung auf Basis der Berufeliste auch eine Zulassung durch das Landesjugendamt erfolgen kann, doch ist diese dann in der Regel auf die Einrichtung bzw. konkrete Arbeitsstelle bezogen, so dass es bei einem Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Einrichtung oder Bundeslandes erneut zu einer

individuellen Prüfung kommen müsste. Deutschlandweit ist die Anzahl an Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf „Erzieher:in“ nur leicht von 1.785 Verfahren im Jahr 2017 auf 2.229 Verfahren im Jahr 2021 angestiegen (Abbildung 10, Tabelle 11). In den Jahren 2018 und 2019 ist es tendenziell in vielen Ländern eher zu einem Rückgang der Verfahren gekommen, der sich aber auch bei anderen Berufen zeigte und kein Spezifikum der Verfahren im Bereich der Frühen Bildung war. Mit 2.229 Anerkennungsverfahren im Jahr 2021 liegt der Erzieher:innenberuf zwar nach den Referenzberufen Ingenieur:innen (2.580 Verfahren) und Lehrer:innen (2.460 Verfahren) auf Platz drei der landesrechtlich geregelten Berufe und auf Platz fünf aller Berufe insgesamt, doch zeigt ein Blick auf die bundesrechtlich geregelten Berufe, dass deutlich mehr Anerkennungsverfahren im Gesundheitssektor durchgeführt werden (Gesundheits-/Krankenpfleger:in: 19.752 Verfahren im Jahr 2021, Arzt/Ärztin: 9.636 Verfahren) als im Bereich der Frühen Bildung. Verschiedene Studien zur Nutzung von Beratungsseiten im Internet und entsprechenden Hotlines zur Anerkennungsberatung zeigen jedoch, dass Informationen zum Erzieher:innenberuf sehr häufig nachgefragt werden, also ein großes Interesse an diesem Tätigkeitsfeld besteht (Faas & Geiger 2017; Faas et al. 2021).

Auf Basis des bisherigen Forschungsstandes lassen sich verschiedene Schwierigkeiten der Anerkennung für den Erzieher:innenberuf in Deutschland zusammenfassen. Zum einen handelt es sich um eine fachschulische Ausbildung, die als generalistische Ausbildung nicht nur für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung qualifiziert, sondern auch für andere Einsatzbereiche innerhalb der Sozialen Arbeit (z. B. Betreuung von Grundschulkindern, Tätigkeit in der Behindertenhilfe). Diese Ausbildungsform ist daher ein Spezifikum des deutschen Ausbildungssystems, während in vielen anderen europäischen Ländern eine Ausbildung für die Frühe Bildung im Rahmen eines Studiums erfolgt, dass überwiegend den Bereich der Frühen Kindheit abdeckt. Da Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen diese breite Qualifikation von Erzieher:innen in der Regel nicht mitbringen, ist eine vollständige Anerken-

¹² Auch wenn keine Zahlen ab 2018 für den Referenzberuf Erzieher:in für Schleswig-Holstein und Hamburg vorliegen, so gab es in Schleswig-Holstein im Jahr 2019 nur 51 neue Anerkennungsverfahren in der gesamten Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Dies weist darauf hin, dass die Anzahl der Anerkennungsverfahren für den Erzieher:innenberuf auch nach dem Jahr 2018 nicht merklich zugenommen hat. Zudem fällt auf, dass beinahe die Hälfte dieser Verfahren negativ beschieden wurde, d. h. die Anerkennungsquote relativ gering scheint (Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein).

nung (ohne Anpassungsqualifizierung) häufig nicht möglich. Als weitere Schwierigkeit kommt hinzu, dass neben Sprachkenntnissen auch Kenntnisse der jeweiligen Bildungspläne für Kindertageseinrichtungen sowie der rechtlichen Grundlagen vorausgesetzt werden. So werden in Anerkennungsverfahren für den Erzieher:innenberuf häufig sog. Ausgleichsmaßnahmen, i. d. R. Anpassungsqualifizierungen oder Eignungsprüfungen festgelegt, bevor eine vollständige Anerkennung möglich ist. Gleichzeitig werden auch Teilanerkennungen ausgesprochen, wenn z. B. sich eine Anerkennung auf bestimmte Einrichtungen beschränkt (z. B. Horteinrichtungen, Kindergärten mit Kindern ab drei Jahren). Teilweise ist trotzdem der Zugang zu anderen Einrichtungen auf der Ebene der Zweitkraft möglich. Zu den inhaltlichen Herausforderungen hinsichtlich der Passung des im Ausland erlernten Berufs mit dem deutschen Referenzberuf kommen noch organisatorische Schwierigkeiten, wie die Bestimmung des adäquaten Referenzberufs (Erzieher:in, Kinderpfleger:in, Kindheitspädagog:in, Sozialpädagog:in), das Auffinden der jeweils zuständigen Bearbeitungsstelle, das Zusammenstellen der vielen Unterlagen, die Kosten der Beglaubigung sowie das Finden der richtigen Anpassungsqualifizierung (IQ – Fachstelle Beratung und Qualifizierung & Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2021; Faas et al. 2021; Friederich & Gisdakis 2022).

Daher scheint es bedeutsam, neben der Anzahl an Verfahren die sog. Anerkennungsquote, d. h. die Anzahl an positiv beschiedenen Verfahren mit vollständiger Anerkennung der ausländischen Qualifikation der antragsstellenden Person in den Blick zu nehmen. Auch hier sind nur punktuelle Informationen verfügbar (Tabelle 10). In Bayern gab es im Jahr 2019 insgesamt 165 Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf „Erzieher:in“, wovon 75 Verfahren im Jahr 2019 abgeschlossen wurden (Abbildung 11). Innerhalb der abgeschlossenen Verfahren gab es 51 % an Verfahren, in denen die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation anerkannt wurde. In 7 % der Verfahren wurde eine Ausgleichsmaßnahme festgelegt und 43 % der Verfahren wurden mit einem negativen Bescheid hinsichtlich der Anerkennung der Gleichwertigkeit abgeschlossen. Daneben wurden 23 Verfahren erledigt, ohne dass ein Bescheid erlassen wurde und 67 Verfahren blieben noch offen. Damit weist Bayern eine Anerkennungsquote von 51 % auf, wobei unklar bleibt, aus welchen Gründen die 23 Verfahren ohne Bescheid beendet wurden, d. h. ob hier ggf. Antragstellende ihren Antrag aus Gründen antizipierter Erfolglosigkeit zurückgezogen haben und diese ggf. ebenfalls zu den abgelehnten Anträgen hinzuzurechnen wären. Da gleichzeitig denkbar wäre, dass Antragstellende aus

anderen Gründen ihren Antrag zurückziehen, z. B. weil sie nicht alle notwendigen Unterlagen besorgen können, oder das Verfahren seitens der Anerkennungsstelle aus diesen Gründen nicht final beschieden werden kann, wird die Anerkennungsquote auf Basis der abgeschlossenen Anträge mit Entscheidung berechnet. Zu bedenken ist auch, dass ein Antrag auf Anerkennung als Erzieher:in eventuell noch vor der Entscheidungsfindung zurückgezogen wird, da doch ein unter Umständen vielversprechenderes Verfahren für einen anderen Beruf angestrebt wird (z. B. Sozialpädagog:in, Kindheitspädagog:in) und es nur ein Recht auf die Durchführung eines Anerkennungsverfahrens gibt.

Vergleichswerte liegen nur für Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt vor (Tabelle 11). Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland insgesamt ist die Quote der Anträge mit vollständiger Anerkennung mit 20–21 % deutlich geringer als in Bayern. Mit rund ein Drittel ist allerdings dort auch der Anteil der Ablehnungen geringer. Der Großteil der Anträge (45–47 %) endet mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme, auf Basis derer eine Anerkennung erreicht werden kann. In Bayern traf dies 2019 nur auf wenige Anträge zu, wobei zu bedenken ist, dass in Bayern noch 67 Anträge im laufenden Jahr offen waren, was 40 % der Anträge aus dem Jahr 2019 entspricht. In Baden-Württemberg war nur 1 Verfahren offen und bundesweit nur 13 % der Verfahren (291 Verfahren).

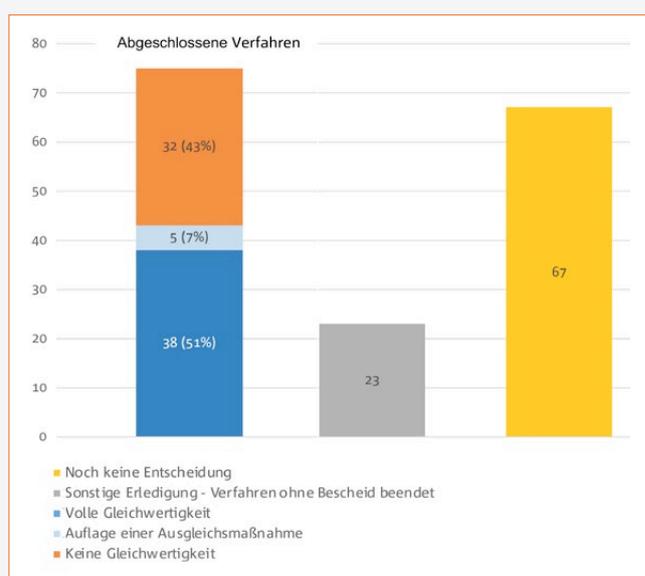


Abbildung 11: Anerkennungsverfahren im Referenzberuf „Erzieher:in“ 2019 in Bayern nach Entscheidung vor Rechtsbehelf

Quelle: Statistische Landesamt Bayern, eigene Berechnung und Darstellung

Auf der Ebene der Berufshauptgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (z. B. Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen, Heilerziehungspfleger:innen) liegen für Bayern weitere Daten im zeitlichen Verlauf vor (Tabelle 10, Bayerischer Landtag 2022). Hier gab es im Zeitraum 2018 bis 2020 jeweils knapp 370 bis 520 Anerkennungsverfahren pro Jahr. Die Anerkennungsquote in der gesamten Berufshauptgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ ist dabei in den letzten Jahren von 34 % im Jahr 2018 auf 46 % im Jahr 2020 angestiegen, liegt aber noch unter der Quote der Verfahren für den Zielberuf Erzieher:in (51 %). Auch hier fällt auf, dass viele Verfahren bezüglich der Berufshauptgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ ohne Bescheid beendet wurden. Dies kann neben den bereits genannten Gründen auch ein Indikator für einen guten Beratungsprozess und eine zunehmende Effizienz der Verfahrensprozesse sein, wenn Antragstellenden beispielsweise bessere Alternativen in Aussicht gestellt werden oder sie sich eventuell in Folge der Beratung für eine Anpassungsqualifizierung an einer Hochschule entscheiden, die ihnen grundsätzlich mehr berufliche Möglichkeiten eröffnet und eventuell auch kostengünstiger ist. Für eine Verbesserung der Verfahrensprozesse spricht auch das Ergebnis, dass die Ablehnungsquote für Verfahren in der Berufshauptgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ in Bayern auf 2 % im Jahr 2020 gesenkt werden konnte, während sie im Jahr 2018 noch bei 15 % lag (Tabelle 11). Dennoch ist die Anzahl der Verfahren in der gesamten Berufshauptgruppe nach wie vor sehr gering, so dass die Integration von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen in Kindertageseinrichtungen weiterhin kein Weg ist, über den viele neue Fachkräfte für die Frühe Bildung gewonnen werden. Addiert man die deutschlandweiten Verfahren für die Zielberufe Erzieher:in, Kinderpfleger:in/Sozialassistent:in, Sozialpädagog:in und Kindheitspädagog:in, so kommt man im Jahr 2021 nur auf knapp 3.500 Verfahren, während beispielsweise pro Jahr über 54.000 Absolvent:innen aus den Fach- und Berufsfachschulen kommen (vgl. Kap. 3.2, Tabelle 9), also auf diesem Wege deutlich mehr Fachkräfte für die Kindertageseinrichtungen gewonnen werden.

3.4.2 Analyse der Anerkennung der in Bayern erworbenen Abschlüsse im Bereich der Frühen Bildung deutschland- und europaweit sowie Anschlussfähigkeit zu weiteren (inter-)nationalen Qualifizierungen

Während die deutschlandweite Anerkennung der an bayerischen Berufsfach- und Fachschulen erworbenen Abschlüsse Kinderpfleger:in und Erzieher:in gewährleistet ist (z. B. König et al. 2018), bietet Bayern darüber hinaus auch Qualifizierungswege an, die weitere Titel bzw. Zertifikate wie die „Pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“, die „Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen“ (FQK) oder die „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ mit sich bringen, die aber nur bayernweit anerkannt werden (vgl. ausführlich Kap. 2, Friederich & Gisdakis, S. 10).

Da bei der Anerkennung in Bayern erworbener Abschlüsse im Ausland innerhalb der EU ebenfalls die Richtlinie 2005/36/EG vom 07.09.2005 zugrunde gelegt werden muss, die Eckpunkte der (gegenseitigen) Anerkennung von Berufsqualifikationen reglementierter Berufe festhält, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ähnliche Kriterien bei den Anerkennungsverfahren angelegt werden. Dennoch konstatieren Faas et al. (2021) bei ihrer Recherche, dass wenig Informationen über die Verfahren in den anderen europäischen Ländern verfügbar sind. Auch die statistische Datenlage ist unbefriedigend. Die vorhandenen Daten weisen lediglich darauf hin, dass ähnliche Trends in den Entscheidungen hinsichtlich der Berufe in der Frühen Bildung zu erkennen sind. Viele Verfahren enden mit Nachqualifizierungsaufgaben und die Tätigkeit in der Frühen Bildung gehört auch in der EU zu den zehn Berufen mit den häufigsten Anerkennungsverfahren (S. 67ff.). Unklar bleibt aber, wie viele Personen mit Ausbildung in Deutschland ein Anerkennungsverfahren im Ausland durchführen. Da es sich bei in Deutschland tätigen Erzieher:innen grundsätzlich um eine nicht sehr mobile Berufsgruppe handelt (Sell & Kersting 2010), ist davon auszugehen, dass es sich eher um wenige Personen handelt, die ihre in Deutschland erworbene Qualifikation in der Frühen Bildung im Ausland anerkennen lassen möchten.

3.5 Fazit und Trends

Zusammenfassend lässt sich für die Fachkräftesituation in Bayern konstatieren, dass das Land das größte prozentuale Personalwachstum bewältigt hat, dabei aber seit Jahren eine konstant niedrige Fachkraftquote aufweist. Während der Anteil an unterstützenden Verwaltungskräften in bayerischen Kindertageseinrichtungen überdurchschnittlich ist, nicht zuletzt auf Basis der Ziele des sog. Gute-Kita-Gesetzes, bleibt der Erzieher:innenanteil von knapp 49% sowie der Akademiker:innenanteil von 4% nach wie vor sehr gering. Eine Analyse der Ausbildungskapazitäten zeigt auf, dass die Kapazitäten der Erzieher:innenausbildung in Bayern zwar leicht überdurchschnittlich ausgebaut wurden, während es in der Kinderpflegeausbildung nur geringe Zuwächse gab, doch werden nach wie vor mit einem Verhältnis von 1:1,4 nahezu so viele Kinderpfleger:innen ausgebildet wie Erzieher:innen. Diese scheinen eine begrenzte Motivation zur Weiterqualifikation zu haben, so dass ein nennenswerter Anteil der Kinderpfleger:innen in Bayern ein höheres Alter aufweist und vermutlich seit Jahren auf der Ebene der Zweitkraft in Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind. Gleichzeitig haben andere Länder die Sozialassistent:innenausbildung ausgebaut, die in Bayern nicht angeboten wird, und die Durchlässigkeit zwischen Berufsfachschule und Fachschule vergrößert, so dass dort vermutlich mehr Personen mit Assistenzausbildung eine Weiterqualifikation anstreben. In Bayern dagegen sind trotz überdurchschnittlichen Ausbaus die Kapazitäten der Erzieher:innenausbildung begrenzt, verglichen mit der Anzahl an Beschäftigten. Auf 27 pädagogisch Tätige kommt eine neu ausgebildete Person aus der Erzieher:innenausbildung, während das Verhältnis in anderen westdeutschen Ländern bei 1:19 bis 1:21 liegt. Im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten bilden somit andere Länder mehr Erzieher:innen aus. Wie auch in den anderen Ländern wurde in Bayern der Pool an arbeitslosen Fachkräften reduziert und viele Personen aus der sog. Stillen Reserve oder anderen Tätigkeitsfeldern konnten im Zuge des Ausbaus für die Tätigkeit in der Frühen Bildung zurückgewonnen werden. Die damit verbundenen Potenziale wurden demnach genutzt und können als ausgeschöpft angesehen werden. Quereinstiegsmöglichkeiten werden wie in anderen Ländern nur in einem geringen Ausmaß genutzt. Insgesamt ist bei den Beschäftigten wie auch in anderen westdeutschen Ländern eine geringe dauerhafte Abwanderung zu beobachten. Diese betrifft zudem weniger die Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen, sondern häufiger Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen, denen viele weitere Arbeitsfelder in und außerhalb des Feldes der Kindertageseinrichtungen offenstehen. Assistenzkräfte scheinen dagegen insbesondere einen frühen Übergang in die Rente

umzusetzen, da es hier nur sehr wenige Fachkräfte im Alter von über 60 Jahren in bayerischen Kitas gibt. Hinsichtlich der Anerkennung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen in Bayern ist zu konstatieren, dass das Land Bayern zu den Ländern mit vergleichsweise vielen Anerkennungsverfahren gehört, wobei sich bundesweit die Anzahl der Anerkennungsverfahren im Bereich der Frühen Bildung insgesamt auf einem niedrigen Niveau bewegt, verglichen mit der Anzahl an Fachkräften, die beispielsweise aus dem Ausbildungssystem einmünden. Bayern weist eine hohe, stetig gestiegene Anerkennungsquote auf, was darauf hindeutet, dass sich die Verfahrensabläufe über die Zeit verbessert haben, so dass immer mehr Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen der Zugang zum Arbeitsfeld ermöglicht werden konnte. Insgesamt weisen Studien zum Beratungsbedarf bzw. Interesse am Tätigkeitsfeld der Frühen Bildung und den vorhandenen Hürden in Anerkennungsverfahren allerdings immer noch darauf hin, dass das diesbezügliche Potential noch nicht ausgeschöpft ist.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland 2006. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Bayerischer Landtag (2022): Antwort auf die Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Alexandra Hiersemann SPD vom 05.10.2021. Drucksache 18/20674. München.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023): Monitoringbericht zum KiQuTG 2022. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/208536/e09e054e-185731d16a93f15d94783dbd/monitoringbericht-zum-kiqutg-2022-data.pdf>
- Bock-Famulla, Kathrin, Girndt, Antje, Vetter, Tim & Kriechel, Ben (2021): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Gütersloh: Bertelsmann. Verfügbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Kita-Fachkraefte-Radar_2021.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg.
- Evangelischer KITA-Verband Bayern (2023): Richtlinie Personalbonus – aktueller Stand der Planungen. Stand: 04.05.2023. Nürnberg.
- Faas, Stefan & Geiger, Steffen (2017): Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse in der Frühpädagogik. Potential- und Bedarfsanalyse. Schwäbisch Gmünd.
- Faas, Stefan; Treptow, Rainer; Dahlheimer, Sabrina; Geiger, Steffen & von Guillaume, Christine (2021): Evaluation des Projekts „Vielfalt willkommen – Internationales Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen“. Abschlussbericht. Schwäbisch Gmünd und Tübingen.
- Friederich, Tina & Gisdakis, Bettina (2022): Fachkräfte mit Migrationshintergrund im Arbeitsfeld (früh)kindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Zugriff unter <https://www.recht-auf-ganztag.de/resource/blob/1989666/7dbcbe04ec0fe476ecbd009867d8ce0c/studie-zu-fachkraeften-mit-migrationshintergrund-im-arbeitsfeld-frueh-kindlicher-bildung-betreuung-und-erziehung-data.pdf> (19.6.2023).
- Fuchs-Rechlin, Kirsten & Rauschenbach, Thomas (2021): Erzieher*innen – ein Qualifikationsprofil in der Zwickmühle. Seitenwege, Irrwege, Auswege. Bildung und Erziehung 74(2), <https://doi.org/10.13109/buer.2021.74.2.200>.
- 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 Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.
- Gessler, Angélique; Hanssen, Kirsten & Uihlein, Clarissa (2018): Berufsfachschulausbildung als Einstiegsqualifizierung in die Frühe Bildung? In: Friese, Marianne (Hrsg.): Reformprojekt Care Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung. Bielefeld, S. 269–284.
- Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung. – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 72, Sonderheft Berufe und soziale Ungleichheit. (hrsg. v. Ebner, C., Haupt, A., & Matthes, B.), 197–227, DOI: [10.1007/s11577-020-00667-2](https://doi.org/10.1007/s11577-020-00667-2).
- Grgic, Mariana & Friederich, Tina (2023): Lizenz zur Multiprofessionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? Professionstheoretische Einordnung „multiprofessioneller“ Teams in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftecataloge in den Bundesländern. In: Zeitschrift für Pädagogik. 69 Jg., H. 2, S. 233–254.
- Grgic, Mariana; Matthes, Britta & Stüber, Heiko (2014): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer. IAB-Forschungsbericht, 15, Nürnberg.
- Grgic, Mariana; Riedel, Birgit; Wehmayer, Lena; Weimann-Sandig, Nina & Wirner, Lisa. (2018): Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Reihe: Study. Band 392. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- IQ – Fachstelle Beratung und Qualifizierung/Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) (2021): Landesrechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Kindheitspädagog*innen und Erzieher*innen.

Kayed, Theresia; Wieschke, Gustav Johannes & Kuger, Susanne (2023): Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern. DJI-Kinderbetreuungsreport 2022. Studie 1 von 6. München: DJI.

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.

Kuger, Susanne; Haas, Walter, Kalicki, Bernhard, Loss, Julika, Buchholz, Udo, Fackler, Sina, Finkel, Bianca, Grgic, Mariana, Jordan, Susanne, Lehfeld, Ann-Sophie, Maly-Motta, Hanna, Neuberger, Franz, Wurm, Juliane, Braun, Dominik, Iwanowski, Helena, Kubisch, Ulrike, Maron, Julian, Sandori, A, Schienkewitz, Anja & Wieschke, Johannes (2022): Kindertagesbetreuung und Infektionsgeschehen während der COVID-19-Pandemie. Abschlussbericht der Corona-KiTa-Studie.
<https://doi.org/10.3278/9783763973279>

Rauschenbach, Thomas; Beher, Karin & Knauer, Detlef (1995): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim: Juventa.

Rauschenbach, Thomas; Meiner-Teubner, Christian; Böwing-Schmalenbrock, Melanie & Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnung für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Bd.: Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund.
online unter: https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Plaetze._Personal._Finanzen._Teil_1.pdf

Sell, Stefan & Kersting, Anne (2010): Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Remagen: ibus.

Strehmel, Petra (2015): Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen: Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente. In: Viernickel, Susanne/ Fuchs-Rechlin, Kirsten/ Strehmel, Petra/ Preissing, Christa/ Bense, Joachim/ Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Freiburg i. Brs.: Herder. S. 131–252.

Anhang

Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

Land	2006	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung zwischen 2006 und 2022
	Anzahl											in %
BW	53.892	63.703	87.244	93.123	97.139	100.644	105.296	107.915	112.551	116.138	119.681	122
BY	55.034	70.335	91.269	98.084	103.402	108.505	113.955	118.806	125.119	129.989	135.180	146
BE	18.753	21.801	29.251	30.592	31.577	33.305	35.272	37.321	39.036	40.292	40.800	118
BB	14.822	17.226	20.876	21.336	22.163	23.176	24.394	25.401	26.753	27.488	27.828	88
HB	4.065	4.643	5.249	5.389	5.658	5.627	5.903	6.580	7.044	7.153	7.174	76
HH	9.653	13.027	15.010	15.485	16.076	16.763	18.195	19.698	20.863	21.259	21.754	125
HE	36.221	43.106	52.366	54.491	56.300	58.032	59.706	61.567	63.590	66.349	68.740	90
MV	9.621	11.188	13.033	13.418	13.781	14.267	14.812	14.943	15.397	15.721	16.143	68
NI	36.942	44.981	53.443	55.953	58.449	61.650	65.719	68.953	73.212	76.628	79.773	116
NW	82.841	92.362	111.894	119.948	123.210	127.159	132.435	137.985	144.033	155.705	159.682	93
RP	24.013	27.872	34.237	35.616	36.730	37.782	38.724	39.824	41.263	42.304	43.979	83
SL	4.682	5.189	7.017	7.262	7.411	7.713	7.836	8.014	8.252	8.509	8.634	84
SN	24.418	29.534	34.373	35.149	36.403	37.729	39.360	40.932	42.874	43.559	43.785	79
ST	14.512	15.868	18.070	18.644	19.541	20.057	20.741	21.148	21.436	21.626	21.765	50
SH	12.988	15.483	19.981	20.982	21.599	22.880	24.078	25.154	26.017	27.034	28.287	118
TH	12.561	13.382	16.604	16.797	17.016	17.354	17.683	17.979	18.230	18.547	18.633	48
D	415.018	489.700	609.917	642.269	666.455	692.643	724.109	752.220	785.670	818.301	841.838	103
WD	320.331	380.701	477.710	506.333	525.974	546.755	571.847	594.496	621.944	651.068	672.884	110
OD	94.687	108.999	132.207	135.936	140.481	145.888	152.262	157.724	163.726	167.233	168.954	78

Tabelle 1:

Anzahl an tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen nach Ländern 2006 bis 2022 sowie prozentuales Wachstum im Zeitraum 2006 bis 2022

Quelle: Angaben für die Jahre 2006 bis 2021: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Kinder- und Jugendhilfestatistik, verschiedene Jahrgänge); Angaben für das Jahr 2022: Statistisches Bundesamt, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022

Tätige Personen (inklusive Horte, Verwaltung und Hauswirtschaft)

Land	2006							2022							Veränderung zwischen 2006 und 2022	
	Insgesamt	Pädagogisch Tätige	Verwaltung	Hauswirtschaftlicher/technischer Bereich	Pädagogisch Tätige	Verwaltung	Hauswirtschaftlicher/technischer Bereich	Insgesamt	Pädagogisch Tätige	Verwaltung	Hauswirtschaftlicher/technischer Bereich	Pädagogisch Tätige	Verwaltung	Hauswirtschaftlicher/technischer Bereich	Verwaltung	Hauswirtschaftlicher/technischer Bereich
BW	53.892	46.355	223	7.314	86,0	0,4	13,6	119.681	106.212	402	13.067	88,7	0,3	10,9	80	79
BY	55.034	44.792	671	9.571	81,4	1,2	17,4	135.180	114.518	2.681	17.981	84,7	2,0	13,3	300	88
BE	18.753	15.987	168	2.598	85,3	0,9	13,9	40.800	35.692	633	4.475	87,5	1,6	11,0	277	72
BB	14.822	12.530	110	2.182	84,5	0,7	14,7	27.828	24.098	214	3.516	86,6	0,8	12,6	95	61
HB	4.065	3.329	45	691	81,9	1,1	17,0	7.174	6.082	50	1.042	84,8	0,7	14,5	11	51
HH	9.653	8.281	140	1.232	85,8	1,5	12,8	21.754	18.588	456	2.710	85,4	2,1	12,5	226	120
HE	36.221	30.019	285	5.917	82,9	0,8	16,3	68.740	58.138	797	9.805	84,6	1,2	14,3	180	66
MV	9.621	8.068	98	1.455	83,9	1,0	15,1	16.143	13.742	186	2.215	85,1	1,2	13,7	90	52
NI	36.942	30.597	365	5.980	82,8	1,0	16,2	79.773	67.888	943	10.942	85,1	1,2	13,7	158	83
NW	82.841	73.957	177	8.707	89,3	0,2	10,5	159.682	135.399	1.074	23.209	84,8	0,7	14,5	507	167
RP	24.013	19.444	83	4.486	81,0	0,3	18,7	43.979	36.002	91	7.886	81,9	0,2	17,9	10	76
SL	4.682	4.110	12	560	87,8	0,3	12,0	8.634	7.261	38	1.335	84,1	0,4	15,5	217	138
SN	24.418	20.941	217	3.260	85,8	0,9	13,4	43.785	38.955	364	4.426	89,1	0,8	10,1	68	36
ST	14.512	12.820	96	1.566	88,3	0,7	11,0	21.765	19.366	274	2.125	89,0	1,3	9,8	185	33
SH	12.988	11.230	175	1.583	86,5	1,3	12,2	28.287	24.044	477	3.766	85,0	1,7	13,3	173	138
TH	12.561	10.311	74	2.176	82,1	0,6	17,3	18.633	16.018	75	2.540	86,0	0,4	13,6	1	17
D	415.018	352.771	2.939	59.308	85,0	0,7	14,3	841.838	722.043	8.755	111.040	85,8	1,0	13,2	198	87
WD	320.331	272.114	2.176	46.041	84,9	0,7	14,4	672.884	574.132	7.009	91.743	85,3	1,0	13,6	222	99
OD	94.687	64.670	595	10.669	85,2	0,8	14,1	168.954	147.911	1.746	19.297	87,5	1,0	11,4	193	81

Tabelle 2:

Anzahl und Anteil an tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen nach Arbeitsbereichen und Ländern 2006 und 2022 sowie prozentuales Wachstum im Zeitraum 2006 bis 2022

Quelle: Statistisches Bundesamt, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2006 und 2022, eigene Berechnung

Pädagogisch Tätige: Gruppenleitung, Zweit- bzw. Ergänzungskraft, gruppenübergreifend oder in der Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB IX tätig

Anhang

Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

Land	Einschlägige Hochschulabschlüsse	Einschlägige Fachschulabschlüsse	Einschlägige Berufsfachschulabschlüsse	Sonstige Ausbildungen	In Ausbildung	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Insgesamt
Anzahl							
BW	4.943	68.239	8.589	8.418	9.535	3.166	102.890
BY	4.884	53.807	38.943	4.127	7.434	1.162	110.357
BE	2.099	24.144	966	2.078	4.891	898	35.076
BB	684	20.611	189	731	1.282	253	23.750
HB	368	3.948	914	300	229	304	6.063
HH	1.473	10.218	3.408	1.531	809	678	18.117
HE	5.230	38.000	2.047	3.018	5.668	2.083	56.046
MV	626	11.335	500	300	377	217	13.355
NI	2.542	44.455	12.999	2.545	1.145	1.452	65.138
NW	7.192	92.708	13.444	4.939	9.024	3.415	130.722
RP	1.540	25.325	2.827	1.635	2.258	1.080	34.665
SL	284	4.936	1.178	211	458	69	7.136
SN	4.279	30.739	675	933	1.583	520	38.729
ST	931	16.148	919	471	519	214	19.202
SH	1.143	14.259	5.477	1.008	280	645	22.812
TH	1.457	13.581	416	221	72	157	15.904
D	39.675	472.453	93.491	32.466	45.564	16.313	699.962
WD	29.599	355.895	89.826	27.732	36.840	14.054	553.946
OD	10.076	116.558	3.665	4.734	8.724	2.259	146.016
Land	Einschlägige Hochschulabschlüsse	Einschlägige Fachschulabschlüsse	Einschlägige Berufsfachschulabschlüsse	Sonstige Ausbildungen	In Ausbildung	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Fachkraft-quote
in %							
BW	4,8	66,3	8,3	8,2	9,3	3,1	71,1
BY	4,4	48,8	35,3	3,7	6,7	1,1	53,2
BE	6,0	68,8	2,8	5,9	13,9	2,6	74,8
BB	2,9	86,8	0,8	3,1	5,4	1,1	89,7
HB	6,1	65,1	15,1	4,9	3,8	5,0	71,2
HH	8,1	56,4	18,8	8,5	4,5	3,7	64,5
HE	9,3	67,8	3,7	5,4	10,1	3,7	77,1
MV	4,7	84,9	3,7	2,2	2,8	1,6	89,6
NI	3,9	68,2	20,0	3,9	1,8	2,2	72,1
NW	5,5	70,9	10,3	3,8	6,9	2,6	76,4
RP	4,4	73,1	8,2	4,7	6,5	3,1	77,5
SL	4,0	69,2	16,5	3,0	6,4	1,0	73,2
SN	11,0	79,4	1,7	2,4	4,1	1,3	90,4
ST	4,8	84,1	4,8	2,5	2,7	1,1	88,9
SH	5,0	62,5	24,0	4,4	1,2	2,8	67,5
TH	9,2	85,4	2,6	1,4	0,5	1,0	94,6
D	5,7	67,5	13,4	4,6	6,5	2,3	73,2
WD	5,3	64,2	16,2	5,0	6,7	2,5	69,6
OD	6,9	79,8	2,5	3,2	6,0	1,5	86,7

Tabelle 3:
Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikationsniveau und Ländern 2021

Einschlägiger Hochschulabschluss: Dipl.-Sozialpädagog:in, Dipl.-Sozialarbeiter:in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Dipl.-Pädagog:in, Dipl.-Sozialpädagog:in, Dipl.-Erziehungswissenschaftler:in (Universität oder vergleichbarer Abschluss), Dipl.-Heilpädagog:in (FH oder vergleichbarer Abschluss), Bachelor- und Masterabschlüsse in „Bildung/Erziehung in der Kindheit“.

Einschlägiger Fachschulabschluss: Erzieher:in, Heilpädagog:in (Fachschule), Heilerzieher:in, Heilerziehungspfleger:in.

Einschlägiger Berufsfachschulabschluss: Kinderpfleger:in, Familienpfleger:in, Assistent:in im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe.

Sonstige Ausbildungen: sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:in, Psychologischer Psychotherapeut:in, Psycholog:in mit Hochschulabschluss, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:in (Ergotherapeut:in), Bewegungspädagog:in, Bewegungstherapeut:in (Motopäd:in), Arzt:in, (Fach-)Kinderkrankenschwester/-pfleger, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfleger:in, Krankengymnast:in, Masseur:in u. med. Bademeister:in, Logopäd:in, Sonderschullehrer:in und sonstige Berufsausbildungsabschlüsse.

In Ausbildung: Praktikant:in im Anerkennungsjahr, anderweitig noch in Ausbildung.

Ohne Abschluss: ohne abgeschlossene Ausbildung.

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021)

Anhang

Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

Land	Dipl.-Sozialpädagog:in; Dipl.-Sozialarbeiter:in (FH)	Dipl.-Pädagog:in; Dipl.-Heilpädagog:in (Uni)	Dipl.-Heilpädagog:in (FH)	Kindheitspädagog:in (Bachelor, Master)	Erzieher:in (FS)	Heilpädagog:in (FS)	Heilerzieher:in, Heilerziehungspfleger:in (FS)	Kinderpfleger:in (BFS)	Assistent:in im Sozialwesen (BFS)	Übriges Personal	Insgesamt
	Anzahl										
BW	2.278	680	194	1.791	66.973	289	977	8.340	16	21.352	102.890
BY	2.448	1.148	391	897	51.563	1.236	1.008	38.712	81	12.873	110.357
BE	622	581	300	596	23.711	214	219	182	596	8.055	35.076
BB	226	173	73	212	20.062	352	197	61	79	2.315	23.750
HB	224	95	10	39	3.881	21	46	418	480	849	6.063
HH	656	393	58	366	9.406	179	633	1.783	1.553	3.090	18.117
HE	2.520	1.569	151	990	37.198	264	538	1.230	728	10.858	56.046
MV	219	142	25	240	10.391	104	840	179	267	948	13.355
NI	1.273	540	299	430	41.226	1.387	1.842	3.837	8.951	5.353	65.138
NW	3.200	1.629	708	1.655	88.391	1.957	2.360	12.585	592	17.645	130.722
RP	771	472	65	232	24.676	267	382	2.021	698	5.081	34.665
SL	152	56	10	66	4.894	12	30	1.168	3	745	7.136
SN	2.645	622	190	822	29.180	596	963	199	423	3.089	38.729
ST	319	198	103	311	15.206	567	375	598	262	1.263	19.202
SH	362	214	83	484	13.358	483	418	1.467	3.934	2.009	22.812
TH	558	394	80	425	11.799	745	1.037	149	243	474	15.904
D	18.473	8.906	2.740	9.556	451.915	8.673	11.865	72.929	18.906	95.999	699.962
W	13.884	6.796	1.969	6.950	341.566	6.095	8.234	71.561	17.036	79.855	553.946
O	4.589	2.110	771	2.606	110.349	2.578	3.631	1.368	1.870	16.144	146.016

Land	Dipl.-Sozialpädagog:in; Dipl.-Sozialarbeiter:in (FH)	Dipl.-Pädagog:in; Dipl.-Heilpädagog:in (Uni)	Dipl.-Heilpädagog:in (FH)	Kindheitspädagog:in (Bachelor, Master)	Erzieher:in (FS)	Heilpädagog:in (FS)	Heilerzieher:in, Heilerziehungspfleger:in (FS)	Kinderpfleger:in (BFS)	Assistent:in im Sozialwesen (BFS)	Übriges Personal	Insgesamt
	in %										
BW	2,2	0,7	0,2	1,7	65,1	0,3	0,9	8,1	0,0	20,8	100
BY	2,2	1,0	0,4	0,8	46,7	1,1	0,9	35,1	0,1	11,7	100
BE	1,8	1,7	0,9	1,7	67,6	0,6	0,6	5,5	1,7	23,0	100
BB	1,0	0,7	0,3	0,9	84,5	1,5	0,8	0,3	0,3	9,7	100
HB	3,7	1,6	0,2	0,6	64,0	0,3	0,8	6,9	7,9	14,0	100
HH	3,6	2,2	0,3	2,0	51,9	1,0	3,5	9,8	8,6	17,1	100
HE	4,5	2,8	0,3	1,8	66,4	0,5	1,0	2,2	1,3	19,4	100
MV	1,6	1,1	0,2	1,8	77,8	0,8	6,3	1,3	2,0	7,1	100
NI	2,0	0,8	0,5	0,7	63,3	2,1	2,8	5,9	13,7	8,2	100
NW	2,4	1,2	0,5	1,3	67,6	1,5	1,8	9,6	0,5	13,5	100
RP	2,2	1,4	0,2	0,7	71,2	0,8	1,1	5,8	2,0	14,7	100
SL	2,1	0,8	0,1	0,9	68,6	0,2	0,4	16,4	0,0	10,4	100
SN	6,8	1,6	0,5	2,1	75,3	1,5	2,5	0,5	1,1	8,0	100
ST	1,7	1,0	0,5	1,6	79,2	3,0	2,0	3,1	1,4	6,6	100
SH	1,6	0,9	0,4	2,1	58,6	2,1	1,8	6,4	17,2	8,8	100
TH	3,5	2,5	0,5	2,7	74,2	4,7	6,5	0,9	1,5	3,0	100
D	2,6	1,3	0,4	1,4	64,6	1,2	1,7	10,4	2,7	13,7	100
W	2,5	1,2	0,4	1,3	61,7	1,1	1,5	12,9	3,1	14,4	100
O	3,1	1,4	0,5	1,8	75,6	1,8	2,5	0,9	1,3	11,1	100

Tabelle 4:
Pädagogisches und leitendes Personal nach ausgewählten Berufen und Ländern 2021

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021)

Inklusive Horte; pädagogisches Personal und Leitungspersonal ohne Verwaltung.

Berufsabschluss	Altersgruppen										
	Unter 20 Jahre	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 Jahre und älter
	in %										
Insgesamt	4,6	12,5	13,1	11,7	11,5	12,8	10,9	9,0	7,9	5,2	0,9
Dipl.-Sozialpädagog:innen, -Sozialarbeiter:innen	0	2,8	14,1	14,1	13,3	14,3	11,7	9,3	10,4	8,2	1,8
Pädagog:innen, Sozialpädagog:innen, Erziehungswissenschaftler:innen (Dipl.)	0	2,5	13,2	14,5	18,9	14,5	13,7	9,0	6,8	5,8	1,2
Dipl.-Heilpädagog:innen	0	2,2	8,9	8,6	13,2	13,5	14,0	11,3	15,4	9,4	3,5
Staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen (Master/Bachelor)	0	4,9	26,6	28,2	14,0	9,5	7,3	3,7	3,5	1,8	0,5
Erzieher:innen	0	8,6	14,2	12,1	11,5	13,2	12,1	11,0	9,9	6,3	1,0
Heilpädagog:innen (Fachschule), Heilerzieher:innen, Heilerziehungspfleger:innen	0	4,8	10,4	13,3	15,5	16,0	11,7	11,4	9,9	4,7	2,3
Kinderpfleger:innen	3,9	15,6	13,2	11,8	12,2	13,7	11,0	7,2	6,1	4,6	0,6
Familienpfleger:innen, Assistent:innen im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe	2,1	9,7	12,0	13,2	16,7	11,1	14,4	7,3	8,8	3,8	0,9
Sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung	1,7	4,0	8,9	11,8	16,7	17,5	14,4	12,9	6,6	4,3	1,1
Gesundheitsdienstberufe	0	4,1	13,5	13,4	12,2	13,7	12,4	11,9	10,4	5,8	2,6
Verwaltungs- und Büroberufe	0	3,5	2,0	8,7	8,5	15,1	13,5	22,6	14,3	8,7	3,0
Sonstiger Berufsausbildungsabschluss	0,6	4,3	10,7	14,6	15,7	15,2	11,7	11,5	9,6	4,2	1,7
Praktikant:innen im Anerkennungsjahr	6,1	70,3	10,1	4,2	3,1	2,3	1,7	1,2	0,9	0,1	0
Noch in Berufsausbildung	51,4	30,0	7,8	3,4	2,9	2,3	1,3	0,6	0,3	0	0
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	65,3	14,6	4,3	3,1	2,9	3,2	2,2	1,8	1,7	0,7	0,2

Tabelle 5:
Personal in Kindertageseinrichtungen in Bayern 2022 nach Berufsabschlüssen und Altersgruppen

Quelle: Statistisches Landesamt Bayern, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022 für Bayern, eigene Berechnung

Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal im ersten Arbeitsbereich

Anhang

Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

Land	Schuljahr												
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
	Anzahl												
BW	2.716	2.569	2.273	2.365	2.553	2.451	2.860	3.407	4.146	4.082	3.886	3.805	4.053
BY	2.057	2.052	1.994	2.063	2.120	2.316	2.587	2.727	2.910	2.940	3.035	3.269	3.331
BE	893	977	1064	1191	1444	1691	2123	2378	2401	2458	2495	2664	2846
BB	450	581	745	920	1151	1309	1496	1458	1386	1348	1306	1445	1507
HB	211	185	192	214	221	259	265	254	265	260	326	250	302
HH	440	463	578	545	618	631	760	994	1002	996	1055	1044	1153
HE	1.320	1.267	1.773	1.322	1.418	1.712	2.276	1.840	1.996	3.296	2.837	2.465	2.485
MV	171	206	269	332	459	340	542	375	547	518	525	640	645
NI	1.700	1.620	1.802	1.923	2.048	2.098	2.249	2.410	2.361	2.572	2.528	2.555	2.693
NW	4.770	3.141	3.810	4.341	5.012	5.092	5.666	5.734	5.966	6.362	6.470	6.305	6.235
RP	1.032	830	758	873	854	982	1.142	1.355	1.530	1.591	1.658	1.564	1.635
SL	198	174	200	183	186	252	304	261	414	394	340	351	373
SN	527	693	976	1084	1658	2057	2215	2193	2201	2025	2064	1988	1976
ST	296	313	415	532	458	632	736	798	904	1030	1047	1047	1032
SH	568	503	564	603	634	776	929	949	1039	1306	1082	1036	1074
TH	393	496	550	727	784	828	878	944	902	896	843	791	745
D	17.742	16.070	17.963	19.218	21.618	23.426	27.028	28.077	29.970	32.074	31.497	31.219	32.085
W	15.012	12.804	13.944	14.432	15.664	16.569	19.038	19.931	21.629	23.799	23.217	22.644	23.334
O	2.730	3.266	4.019	4.786	5.954	6.857	7.990	8.146	8.341	8.275	8.280	8.575	8.751

Land	Schuljahr												
	Veränderung 2007/08–2019/20	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
	in %												
	Veränderung zum Vorjahr in %												
BW	+49,2	-5,4	-11,5	+4,0	+7,9	-4,0	+16,7	+19,1	+21,7	-1,5	-4,8	-2,1	+6,5
BY	+61,9	-0,2	-2,8	+3,5	+2,8	+9,2	+11,7	+5,4	+6,7	+1,0	+3,2	+7,7	+1,9
BE	+218,7	+9,4	+8,9	+11,9	+21,2	+17,1	+25,5	+12,0	+1,0	+2,4	+1,5	+6,8	+6,8
BB	+234,9	+29,1	+28,2	+23,5	+25,1	+13,7	+14,3	-2,5	-4,9	-2,7	-3,1	+10,6	+4,3
HB	+43,1	-12,3	+3,8	+11,5	+3,3	+17,2	+2,3	-4,2	+4,3	-1,9	+25,4	-23,3	+20,8
HH	+162,0	+5,2	+24,8	-5,7	+13,4	+2,1	+20,4	+30,8	+0,8	-0,6	+5,9	-1,0	+10,4
HE	+88,3	-4,0	+39,9	-25,4	+7,3	+20,7	+32,9	-19,2	+8,5	+65,1	-13,9	-13,1	+0,8
MV	+277,2	+20,5	+30,6	+23,4	+38,3	-25,9	+59,4	-30,8	+45,9	-5,3	+1,4	+21,9	+0,8
NI	+58,4	-4,7	+11,2	+6,7	+6,5	+2,4	+7,2	+7,2	-2,0	+8,9	-1,7	+1,1	+5,4
NW	+30,7	-34,2	+21,3	+13,9	+15,5	+1,6	+11,3	+1,2	+4,0	+6,6	+1,7	-2,6	-1,1
RP	+58,4	-19,6	-8,7	+15,2	-2,2	+15,0	+16,3	+18,7	+12,9	+4,0	+4,2	-5,7	+4,5
SL	+88,4	-12,1	+14,9	-8,5	+1,6	+35,5	+20,6	-14,1	+58,6	-4,8	-13,7	+3,2	+6,3
SN	+275,0	+31,5	+40,8	+11,1	+53,0	+24,1	+7,7	-1,0	+0,4	-8,0	+1,9	-3,7	-0,6
ST	+248,6	+5,7	+32,6	+28,2	-13,9	+38,0	+16,5	+8,4	+13,3	+13,9	+1,7	+0,0	-1,4
SH	+89,1	-11,4	+12,1	+6,9	+5,1	+22,4	+19,7	+2,2	+9,5	+25,7	-17,2	-4,3	+3,7
TH	+89,6	+26,2	+10,9	+32,2	+7,8	+5,6	+6,0	+7,5	-4,4	-0,7	-5,9	-6,2	-5,8
D	+80,8	-9,4	+11,8	+7,0	+12,5	+8,4	+15,4	+3,9	+6,7	+7,0	-1,8	-0,9	+2,8
W	+55,4	-14,7	+8,9	+3,5	+8,5	+5,8	+14,9	+4,7	+8,5	+10,0	-2,4	-2,5	+3,0
O	+220,5	+19,6	+23,1	+19,1	+24,4	+15,2	+16,5	+2,0	+2,4	-0,8	+0,1	+3,6	+2,1

Tabelle 6:
Absolventinnen und Absolventen der Erzieher:innenausbildung sowie jährliches prozentuales Wachstum in den Schuljahren 2007/08 – 2019/20

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge)

BW: Die Absolventen:innen des Berufspraktikums werden erst seit dem Schuljahr 2009/10 erfasst. Die Daten zuvor beziehen sich auf die Absolventen:innen des theoretischen Ausbildungsteils.

HB: In den Schuljahren 2013/14 – 2015/16 liegen keine Zahlen zu den Absolventen:innen vor. Es wurden jeweils die Schüler:innenzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahres eingesetzt.

NW: Daten inkl. Absolventen:innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

Land	Art der ErzieherInnenausbildung							
	Vollzeit	PIA	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	PIA	Teilzeit	Insgesamt
	Anzahl				in %			
BW	2.746	2.339	119	5.204	52,8	44,9	2,3	100
BY	3.066	484	140	3.690	83,1	13,1	3,8	100
BE	1.575	0	2.298	3.873	40,7	0,0	59,3	100
BB	1.084	0	752	1.836	59,0	0,0	41,0	100
HB	238	52	43	333	71,5	15,6	12,9	100
HH	695	55	424	1.174	59,2	4,7	36,1	100
HE	2.484	.	358	2.842	87,4	-	12,6	100
MV	620	0	67	687	90,2	0,0	9,8	100
NI	2.581	0	397	2.978	86,7	0,0	13,3	100
NW	6.907	2.147	39	9.093	76,0	23,6	0,4	100
RP	1.207	0	765	1.972	61,2	0,0	38,8	100
SL	433	.	.	433	100,0	.	.	100
SN	2.193	0	1.280	3.473	63,1	0,0	36,9	100
ST	1.057	65	216	1.338	79,0	4,9	16,1	100
SH	1.387	24	159	1.570	88,3	1,5	10,1	100
TH	871	60	56	987	88,2	6,1	5,7	100
D	29.144	5.226	7.113	41.483	70,3	12,6	17,1	100
W	21.744	5.101	2.444	29.289	74,2	17,4	8,3	100
O	7.400	125	4.669	12.194	60,7	1,0	38,3	100

Tabelle 7:
Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung im Vergleich von Vollzeit-, praxisintegrierter und Teilzeitausbildung im Schuljahr 2019/20 nach Ländern

HH: Bei den Daten zur praxisintegrierten Ausbildung handelt es sich nur um Platzzahlen (Schätzung).

HE: Die Schüler:innen in der praxisintegrierten Ausbildung (PiVA) werden nicht separat erfasst und sind bei Vollzeit enthalten.

NW: Daten inkl. Schüler:innen am Beruflichen Gymnasium (Vollzeit), ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

SL: Die Schüler:innen in der Teilzeitform sowie in der praxisintegrierten Ausbildung werden nicht separat erfasst und sind bei Vollzeit enthalten. Die PIA-Anfänger:innen dürften sich zudem größtenteils noch im Vorpraktikum befinden.

SH: Die Daten der Schüler:innen im 1. Jahr der praxisintegrierten Ausbildung sind auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jg. 2019/20, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage; WIFF-Recherche)

Anhang

Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

Land	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/2018	2018/19	2019/20
	Anzahl												
BW	482	462	419	458	558	609	535	496	538	529	571	515	501
BY	2.202	2.133	2.189	2.222	2.263	2.245	2.141	2.280	2.304	2.294	2.148	2.188	2.311
BE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HB	61	54	51	50	65	62	-	-	-	-	-	0	0
HH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MV	206	185	130	60	60	46	36	45	14	51	65	65	78
NI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NW	2.033	2.098	1.849	1.653	1.599	1.723	1.711	1.951	1.996	1.772	1.596	1.587	1.616
RP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SL	52	51	96	103	90	102	82	92	106	97	87	88	112
SN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ST	489	518	425	375	392	345	355	332	317	317	330	357	375
SH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TH	614	525	459	447	438	427	406	399	379	355	374	394	383
D	6.139	6.026	5.618	5.368	5.465	5.559	5.266	5.595	5.654	5.415	5.171	5.194	5.376
W	4.830	4.798	4.604	4.486	4.575	4.741	4.469	4.819	4.944	4.692	4.402	4.378	4.540
O	1.309	1.228	1.014	882	890	818	797	776	710	723	769	816	836
Land	Veränderung 2007/08–2019/20 in %	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
	Veränderung zum Vorjahr in %												
BW	+3,9	-4,1	-9,3	+9,3	+21,8	+9,1	-12,2	-7,3	+8,5	-1,7	+7,9	-9,8	-2,7
BY	+5,0	-3,1	+2,6	+1,5	+1,8	-0,8	-4,6	+6,5	+1,1	-0,4	-6,4	+1,9	+5,6
BE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HB	-100,0	-11,5	-5,6	-2,0	+30,0	-4,6	-	-	-	-	-	-	-
HH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MV	-62,1	-10,2	-29,7	-53,8	0,0	-23,3	-21,7	+25,0	-68,9	+264,3	+27,5	0,0	+20,0
NI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NW	-20,5	+3,2	-11,9	-10,6	-3,3	+7,8	-0,7	+14,0	+2,3	-11,2	-9,9	-0,6	+1,8
RP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SL	+115,4	-1,9	+88,2	+7,3	-12,6	+13,3	-19,6	+12,2	+15,2	-8,5	-10,3	+1,1	+27,3
SN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ST	-23,3	+5,9	-18,0	-11,8	+4,5	-12,0	+2,9	-6,5	-4,5	0,0	+4,1	+8,2	+5,0
SH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TH	-37,6	-14,5	-12,6	-2,6	-2,0	-2,5	-4,9	-1,7	-5,0	-6,3	+5,4	+5,3	-2,8
D	-12,4	-1,8	-6,8	-4,4	+1,8	+1,7	-5,3	+6,2	+1,1	-4,2	-4,5	+0,4	+3,5
W	-6,0	-0,7	-4,0	-2,6	+2,0	+3,6	-5,7	+7,8	+2,6	-5,1	-6,2	-0,5	+3,7
O	-36,1	-6,2	-17,4	-13,0	+0,9	-8,1	-2,6	-2,6	-8,5	+1,8	+6,4	+6,1	+2,5

Tabelle 8:
Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung in den Schuljahren 2007/08 – 2019/20

BW: Die Kinderpflegeausbildung beinhaltet ein Berufspraktikum im Anschluss an die zweijährige vollzeitschulische Ausbildung. Die Absolventen:innen des Berufspraktikums werden erst seit dem Jahr 2009/10 erfasst. Die Daten zuvor beziehen sich auf die Absolventen:innen des theoretischen Ausbildungsteils.

HB: Zum 01.08.2011 wurde die Kinderpflegeausbildung eingestellt (Ende des letzten Ausbildungsjahrs am 31.07.2013). Seit dem Schuljahr 2019/20 wird sie wieder an einer Schule angeboten.

MV: Der Bildungsgang Kinderpflege wird nicht mehr an öffentlichen Berufsfachschulen angeboten (letzte Eingangsklasse: 2007/08). Zum Schuljahr 2017/18 bieten noch zwei Berufsfachschulen in freier Trägerschaft den Bildungsgang an. Die Daten enthalten ab 2016/17 Absolventen:innen mit dem Abschluss „staatlich geprüfte:r Kinderpfleger:in“ und „staatlich anerkannte:r Kinderpfleger:in“.

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage)

Land	2007/08					2019/20				
	Absolvent:innen der Assistenz- und Erzieher:innen-ausbildung insgesamt	Absolvent:innen der Assistenz-ausbildungen insgesamt	Darunter:		Absolvent:innen der Erzieher:innen-ausbildung insgesamt	Absolvent:innen der Assistenz- und Erzieher:innen-ausbildung insgesamt	Absolvent:innen der Assistenz-ausbildungen insgesamt	Darunter:		Absolvent:innen der Erzieher:innen-ausbildung insgesamt
			Kinderpflege	Sozial-assistenz				Kinderpflege	Sozial-assistenz	
Anzahl					Anzahl					
BW	3.198	482	482	0	2.716	4.554	501	501	0	4.053
BY	4.259	2.202	2.202	0	2.057	5.642	2.311	2.311	0	3.331
BE	893	0	0	0	893	4.311	1.465	0	1.465	2.846
BB	1.559	1.109	0	1.109	450	2.381	874	0	874	1.507
HB	272	61	61	0	211	549	247	0	247	302
HH	1.054	614	0	614	440	1.733	580	0	580	1.153
HE	2.814	1.494	0	1.494	1.320	4.003	1.518	0	1.518	2.485
MV	708	537	206	331	171	1.640	995	78	917	645
NI	4.563	2.863	0	2.863	1.700	7.202	4.509	0	4.509	2.693
NW	6.803	2.033	2.033	0	4.770	9.032	2.797	1.616	1.181	6.235
RP	2.174	1.142	0	1.142	1.032	2.758	1.123	0	1.123	1.635
SL	250	52	52	0	198	485	112	112	0	373
SN	1.972	1.445	0	1.445	527	3.953	1.977	0	1.977	1.976
ST	1.408	1.112	489	623	296	2.004	972	375	597	1.032
SH	1.232	664	0	664	568	2.055	981	0	981	1.074
TH	1.850	1.457	614	843	393	1.901	1.156	383	773	745
D	35.009	17.267	6.139	11.128	17.742	54.203	22.118	5.376	16.742	32.085
W	26.619	11.607	4.830	6.777	15.012	38.013	14.679	4.540	10.139	23.334
O	8.390	5.660	1.309	4.351	2.730	16.190	7.439	836	6.603	8.751

Land	2007/08					2019/20				
	Absolvent:innen der Assistenz- und Erzieher:innen-ausbildung	Absolvent:innen der Assistenz-ausbildungen insgesamt	Darunter:		Absolvent:innen der Erzieher:innen-ausbildung insgesamt	Absolvent:innen der Assistenz- und Erzieher:innen-ausbildung	Absolvent:innen der Assistenz-ausbildungen insgesamt	Darunter:		Absolvent:innen der Erzieher:innen-ausbildung insgesamt
			Kinderpflege	Sozial-assistenz				Kinderpflege	Sozial-assistenz	
in %					in %					
BW	100	15,1	15,1	0	84,9	100	11,0	11,0	0	89,0
BY	100	51,7	51,7	0	48,3	100	41,0	41,0	0	59,0
BE	100	0	0	0	100	100	34,0	0	34,0	66,0
BB	100	71,1	0	71,1	28,9	100	36,7	0	36,7	63,3
HB	100	22,4	22,4	0	77,6	100	45,0	0	45,0	55,0
HH	100	58,3	0	58,3	41,7	100	33,5	0	33,5	66,5
HE	100	53,1	0	53,1	46,9	100	37,9	0	37,9	62,1
MV	100	75,8	29,1	46,8	24,2	100	60,7	4,8	55,9	39,3
NI	100	62,7	0	62,7	37,3	100	62,6	0,0	62,6	37,4
NW	100	29,9	29,9	0	70,1	100	31,0	17,9	13,1	69,0
RP	100	52,5	0	52,5	47,5	100	40,7	0	40,7	59,3
SL	100	20,8	20,8	0	79,2	100	23,1	23,1	0,0	76,9
SN	100	73,3	0	73,3	26,7	100	50,0	0,0	50,0	50,0
ST	100	79,0	34,7	44,2	21,0	100	48,5	18,7	29,8	51,5
SH	100	53,9	0	53,9	46,1	100	47,7	0	47,7	52,3
TH	100	78,8	33,2	45,6	21,2	100	60,8	20,1	40,7	39,2
D	100	49,3	17,5	31,8	50,7	100	40,8	9,9	30,9	59,2
W	100	43,6	18,1	25,5	56,4	100	38,6	11,9	26,7	61,4
O	100	67,5	15,6	51,9	32,5	100	45,9	5,2	40,8	54,1

Tabelle 9:
Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflege-, Sozialassistent:innen und Erzieher:innenausbildung in den Schuljahren 2007/08 und 2019/20

In HB, HH, NI, SH und BE lautet die Berufsbezeichnung (auch) „Sozialpädagogische:r Assistent:in“.

BE: Der Bildungsgang Sozialassistent wurde erstmals im Schuljahr 2008/09 eingeführt. Der Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenz wird als Modellversuch seit dem Schuljahr 2019/20 angeboten.

HB: Der Bildungsgang Sozialpädagogische Assistenz wurde erstmals im Schuljahr 2011/12 eingeführt. Für die Schuljahre 2013/14 – 2015/16 liegen keine Zahlen zu den Absolvent:innen vor. Es wurden jeweils die Schüler:innenzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahres eingesetzt. Ab dem Schuljahr 2018/19 werden auch die Absolvent:innen der Ausbildung zur:m Sozialassistent:in an zwei privaten, staatlich anerkannten Ergänzungsschulen berücksichtigt.

HE: Für das Schuljahr 2007/08 liegen keine Daten zu den Absolvent:innen vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

NI: Bis einschließlich Schuljahr 2010/11 enthalten die Daten die Absolvent:innen der Sozialassistent Familienpflege und der Sozialassistent Sozialpädagogik. Erst ab 2011/12 wurde nur die Sozialassistent Sozialpädagogik ausgewiesen.

NW: Ab dem Schuljahr 2015/16 wurde die Ausbildung zum:r Sozialhelfer:in in die Ausbildung zum:r Sozialassistent:in umgeändert und berücksichtigt. Von den 1.509 im Schuljahr 2015/16 ausgewiesenen Absolvent:innen sind noch 74 Absolvent:innen in der alten Ausbildungsrichtung.

Vgl. auch Erläuterungen zu den Tabellen 6 und 8.

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage), eigene Berechnungen

Anhang

Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

Abschlüsse	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Erziehungswissenschaften (Uni)														
Anzahl															
Bachelor	172	325	379	717	1.432	2.888	3.418	4.437	5.443	5.772	5.772	5.960	6.381	6.302	5.843
Master	71	139	193	131	299	361	701	1.039	2.010	2.264	2.264	2.480	2.613	2.412	2.614
Diplom/Magister	4.869	4.865	4.912	5.380	5.002	4.697	3.769	2.940	1.338	845	845	547	491	161	62
Insgesamt	5.112	5.329	5.484	6.228	6.733	7.946	7.888	8.476	8.791	8.881	8.881	8.987	9.485	8.875	8.519
Soziale Arbeit (FH)															
Anzahl															
Bachelor	9	16	324	1.230	2.879	6.189	8.297	8.984	10.842	11.135	11.667	12.031	12.476	12.761	13.540
Master	81	115	205	357	380	456	719	1.029	1.213	1.405	1.541	1.691	1.754	1.913	2.116
Diplom/Magister	8.841	8.733	9.160	9.103	7.915	5.486	2.575	1.575	561	202	73	27	18	4	3
Insgesamt	8.931	8.864	9.689	10.690	11.174	12.131	11.591	11.588	12.616	12.742	13.281	13.749	14.248	14.678	15.659
Früh- bzw. Kindheitspädagogik (Hochschulstatistik)															
Anzahl															
Bachelor	4	12	65	111	178	272	376	376	956	1.125	1.282	1.622	1.563	1.621	1.578
Master	0	0	0	0	6	12	32	32	49	46	55	70	73	86	62
Diplom/Magister	32	42	50	80	70	41	10	10	2	0	0	1	0	0	0
Insgesamt	36	54	115	191	254	325	418	418	1.007	1.171	1.337	1.693	1.636	1.707	1.640

Tabelle 10:
Absolvent:innen der Erziehungswissenschaft (Uni), der Sozialen Arbeit (FH) und der Früh- bzw. Kindheitspädagogik (Hochschulstatistik) nach Abschlüssen 2005–2019

Erziehungswissenschaft (Uni): inklusive Universitätsabschlüsse in Sozialer Arbeit. Der Studienbereich „Sozialwesen“ wird hier als „Soziale Arbeit“ bezeichnet.

Früh- bzw. Kindheitspädagogik (Hochschulstatistik): Abschlüsse im Studienfach „Frühpädagogik“ von 2013 bis 2014, umbenannt in „Pädagogik der frühen Kindheit“ (ab 2015) und FH-Abschlüsse im Studienfach „Erziehungswissenschaft (Pädagogik)“.

Ohne Promotionen und Lehramtsabschlüsse.

Hierunter fallen auch sonstige universitäre Abschlüsse (ohne Lehramtsprüfungen).

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) (Datenbasis: Statistisches Bundesamt (2011–2020a): Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005–2019)

Land	Referenzberuf	Jahr	Anerkennungsverfahren									
			Entscheidung vor Rechtsbehelf					sonstige Erledigung - Verfahren ohne Bescheid beendet	noch keine Entscheidung	Entscheidung vor Rechtsbehelf		
Insgesamt	abgeschlossene Verfahren	Volle Gleichwertigkeit	Auflage einer Ausgleichsmaßnahme	Keine Gleichwertigkeit	Volle Gleichwertigkeit	Auflage einer Ausgleichsmaßnahme	Keine Gleichwertigkeit					
Referenzberuf Erzieher:in												
Anzahl												
BY	Erzieher:in	2019	165	75	38	5	32	23	67	51	7	43
		2018	159	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		2017	189	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BW	Erzieher:in	2020	933	932	200	420	312	-	1	21	45	33
		2018	735	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		2017	723	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NW	Erzieher:in	2021	315	-	21	48	kA	-	-	-	-	-
		2020	255	-	24	66	kA	-	-	-	-	-
		2019	309	-	21	72	kA	-	-	-	-	-
		2018	333	-	6	75	kA	-	-	-	-	-
		2017	258	-	6	39	kA	-	-	-	-	-
		2016	273	-	27	90	kA	-	-	-	-	-
		2015	174	-	15	87	kA	-	-	-	-	-
D	Erzieher:in	2021	2.229	1.375	279	642	474	-	291	20	47	34
		2018	1.686	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		2017	1.785	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Weitere Referenzberufe												
Anzahl												
BW	Kinderpfleger:in	2020	200	200	63	115	22	-	-	32	58	11
		2020	136	135	27	57	51	-	1	20	42	38
NW	Kinderpfleger:in/ Sozialassistent:in	2021	21	9	-	-	kA	-	-	-	-	-
		2021	304	-	204	69	kA	-	-	-	-	-
		2021	30	-	-	18	kA	-	-	-	-	-
D	Kinderpfleger:in/ Sozialassistent:in	2021	555	-	-	-	-	-	-	-	-	
		2021	393	-	-	-	-	-	-	-	-	
		2021	252	-	-	-	-	-	-	-	-	
Berufshauptgruppen												
Anzahl												
BY	Erziehung, Sozialarbeit, Hellerziehungspflege (z. B. Erzieher:in, Sozialpädagog:in, Hellerziehungspfleger:in)	2020	518	293	136	155	2	118	107	46	53	1
		2019	368	214	84	124	6	38	116	39	58	3
		2018	388	263	89	159	15	52	73	34	60	6

Tabelle 11:
Anerkennungsverfahren im Referenzberuf „Erzieher:in“ sowie weiteren Berufen in Bayern und ausgewählten Ländern

Abgeschlossene und laufende Verfahren des jeweiligen Jahres; Doppelzählungen möglich, wenn laufende Verfahren sich über mehrere Jahre erstrecken, da z. B. zunächst eine Ausgleichsmaßnahme absolviert werden muss, bevor die volle Anerkennung erfolgt.

Quelle: Angaben für den Zeitraum 2019 – 2021: Statistisches Bundesamt; Statistische Landesämter Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen; Angaben für 2017 und 2018: Faas et al. (2021): S. 77ff.

4

EMPFEHLUNGEN ZUR GEWINNUNG VON FACHKRÄFTEN FÜR KITAS IN BAYERN

Tina Friederich

Die Recherche der Ausbildungswege und die quantitative Analyse der Fachkräftesituation in Bayern sowie der Ausbildungszahlen, der Rekrutierungswege und der Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland haben eine Reihe von Erkenntnissen hervorgebracht, die in der Folge Hinweise auf Weiterentwicklungen geben.

4.1 Zugangswege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen

Die Recherche der Zugangswege hat aufgezeigt, dass es zahlreiche Wege in die Frühe Bildung in Bayern gibt. Bayern bietet Qualifizierungen und Weiterbildungen auf einem Fachkraft-, Ergänzungskraft- und Assistentkraftniveau für Interessierte an einer Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen an. Allerdings gibt es neben den Qualifizierungen unübersichtlich viele Weiterbildungen, die Quereinsteigenden oder Aufsteigern eine Weiterentwicklung ermöglichen sollen. Auch wenn das „Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung“ für mehr Übersichtlichkeit ab 2025 sorgen wird, ist aktuell ein breites Angebot zu konstatieren, von dem nicht klar ist, inwiefern hiermit tatsächlich viele weitere Fach- und Ergänzungskräfte gewonnen werden können.

Dabei fällt auf, dass es zwar viele Wege für gering qualifizierte oder beruflich vorqualifizierte Personen in Kindertageseinrichtungen gibt, jedoch keine Ansprache von Personen mit Hochschulzugängen oder akademischen Abschlüssen erfolgt. Dies liegt sicher auch daran, dass das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen bislang kein akademisches ist und es kaum Stellenprofile für Hochschulabsolvent:innen gibt, die eine Erschließung wissenschaftlichen Wissens für die pädagogische Praxis vorsehen. Eine Ausnahme stellen Bundesländer dar, die die Leitung von Kindertageseinrichtungen vorrangig mit akademisch gebildetem Personal besetzen (Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen für Kitas mit mehr als 70 Kindern, siehe Grgic & Friederich 2023). Gleichzeitig erwirbt aber über die Hälfte eines jeden Geburtsjahrgangs eine Hochschulzugangsberechtigung (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 159) und hat somit vermutlich Interesse an einem Studium, dem jedoch kaum adäquate Positionen im Arbeitsfeld Kita gegenüberstehen. Auch die Sinus-Jugendbefragung hat gezeigt, dass hier Potentiale für die Fachkräftegewinnung liegen (Borgstedt 2020, S. 5ff).

Weiterhin kann davon ausgegangen werden, dass Personen mit einem allgemeinen Studienabschluss in Pädagogik/Erziehungswissenschaften abgewertet werden (z. B. im Rahmen der Weiterbildung zur Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kitas), da diese zunächst als Ergänzungs- oder maximal als

zusätzliche Fachkraft eingesetzt werden können. Zudem besteht eine Lücke zwischen der Weiterbildung zur Fachkraft und der Qualifizierung zur Erzieher:in, die mit der staatlichen Anerkennung und breiteren Einsatzmöglichkeiten andere Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Bislang gibt es noch kein Angebot, obwohl im Sinne der Anschlussfähigkeit diese Möglichkeit gegeben sein sollte, um den Fachkräften langfristige Perspektiven zu geben und sie auf diese Weise im Arbeitsfeld zu halten. Es kann somit konstatiert werden, dass Bayern viele Möglichkeiten des Zugangs für Personen mit keinem, einem Mittelschul- oder einem mittleren Schulabschluss zur Ausbildung bietet. Personen mit Hochschulzugangsberechtigung finden dagegen zwar kindheits- oder sozialpädagogische Studiengänge vor, aber nur schwer attraktive Einstiege und Positionen im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung.

Weiterhin ist festzustellen, dass die Weiterbildung zur Pädagogischen Fachkraft (9 Monate plus 6 Monate) deutlich kürzer als die Erzieher:innenausbildung (i. d. R. 4 Jahre) ist und somit weniger Chancen auf die Ausbildung einer komplexen Handlungskompetenz bietet. Es kann vermutet werden, dass die Teamzufriedenheit aufgrund der deutlich kürzeren Fachkraftausbildung bei gleicher Entlohnung und aktuell ähnlichen Aufstiegsmöglichkeiten zur Leitung leidet.

Auch Pädagog:innen mit Qualifikationen aus dem Ausland haben in Bayern die Möglichkeit, durch Anpassungsmaßnahmen eine vollständige Anerkennung als Ergänzungs- oder Fachkraft zu erlangen. Allerdings sind die Wege intransparent, zeitlich aufwändig und kostenintensiv.

Insgesamt besteht die Befürchtung, dass die einseitige Öffnung nach unten des eigentlich reglementierten Arbeitsmarktes der Kindertageseinrichtungen dazu führt, dass dieser insgesamt weniger attraktiv wird und viele gut qualifizierte Fachkräfte das Feld verlassen. Diesen Schluss legen auch Arbeitsmarktstudien nahe (Grgic & Friederich 2023). Akademisch gebildeten oder ausländischen Pädagogen wird es dagegen schwer gemacht, in das Arbeitsfeld einzumünden.

EMPFEHLUNG 1: Zugangswege in die Kitas sind auf allen Qualifizierungsebenen vorzusehen und Positionen für alle Ebenen zu entwickeln, um die Fachkräftequote zu steigern und das Personal auch langfristig halten zu können.

4.2 Zusammensetzung, Ausbildung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals

4.2.1 Zusammensetzung des Kita-Personals

Die Analyse der Zusammensetzung des Kita-Personals hat gezeigt, dass in Bayern im Vergleich zum deutschen Durchschnitt mehr Verwaltungskräfte in Kitas eingesetzt sind. Dies trifft aber nicht auf jede Kita zu und war abhängig von Geldern aus dem KiQuTG, die in Bayern auch zur Stärkung von Leitungen eingesetzt wurden. Der Verwaltungsbonus hat den Ausbau von Verwaltungskräften und somit eine Entlastung der Leitungen von Verwaltungsaufgaben unterstützt, müsste nun aber nach Auslaufen der KiQuTG gesichert und für jede Kita ermöglicht werden. Dies wäre eine Chance, das Kita-Personal in Zeiten des Fachkräftemangels von nicht pädagogischen Aufgaben zu entlasten.

EMPFEHLUNG 2: Verwaltungsbonus langfristig und für alle Kitas unbürokratisch verfügbar machen, um Fach- und Leitungskräfte von Verwaltungsaufgaben zu entlasten.

Weiterhin wurde herausgearbeitet, dass die Fachkraftquote in Bayern im Vergleich zu allen anderen Bundesländern deutlich niedriger ausfällt. Dies ist mit Bezug auf den Fachkräftemangel ein Problem, da Kinderpfleger:innen einen tendenziell früheren Einstieg in den Ruhestand als Erzieher:innen wählen (siehe Grgic, S. 24/Kap. 3.1.2.1). Ein Grund hierfür könnte das enger gesteckte Einsatzfeld der Kinderpfleger:innen sein, welches durch eine Weiterbildung zur Erzieher:in verbreitert werden könnte.

Zudem spielt die Ausbildung des Personals eine zentrale Rolle für die Qualität von Kindertageseinrichtungen (Viernickel & Fuchs-Rechlin 2016, S. 49ff). Die hohe Zahl der pädagogischen Ergänzungskräfte, die zumeist über eine nur zweijährige Ausbildung nach einem Mittelschulabschluss verfügen, kann die Qualität beeinträchtigen. Ein Ziel der kommenden Jahre sollte demnach neben der Behebung des Fachkräftemangels eine Erhöhung der Fachkraftquote sein, um die Qualität in den Einrichtungen zu steigern. Gleichzeitig trägt eine hohe Qualität zur Zufriedenheit der Fachkräfte bei, da diese ihren fachlichen Ansprüchen gerecht werden können (Klusemann, Rosenkranz & Schütz 2023, S. 87). Somit könnte die Steigerung der Fachkraftquote zur Zufriedenheit der Fachkräfte beitragen, die Attraktivität des Arbeitsfeldes erhöhen und somit dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Ein naheliegender Weg, die Fachkraftquote zu erhöhen, ist

ein Angebot an die Ergänzungskräfte zur Weiterbildung, der jedoch nicht bei der „Pädagogischen Fachkraft“ endet, sondern zur Erzieher:in weiter qualifiziert.

Positiv hervorzuheben ist, dass Bayern ausschließlich einschlägig ausgebildete Fach- und Ergänzungskräfte beschäftigt. Dies ist wichtig, da die pädagogische Grundausrichtung die Basis für eine Tätigkeit in einer Kita darstellt.

EMPFEHLUNG 3: Steigerung der Fachkraftquote durch attraktive Weiterbildungsangebote für Ergänzungskräfte bis zur Erlangung der Qualifikation Erzieher:in entwickeln und anbieten.

Der Anteil der akademisch qualifizierten Fachkräfte ist in Bayern mit 4 % im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt (5 %) leicht unterdurchschnittlich. In anderen Bundesländern, wie z. B. Hamburg, gelingt es dagegen, trotz hohem Anteil an Assistenzkräften, einen Akademikeranteil von 8 % zu erreichen. Eine Erklärung könnten die Bedingungen sein, unter denen Akademiker in Bayern in das Arbeitsfeld einmünden. Sie müssen hohe Auflagen erfüllen und werden (zunächst) nur als Ergänzungskräfte eingesetzt (siehe auch Zentrum Bayern Familie und Soziales 2023/Kita Berufeliste). Daneben spielen jedoch auch mangelnde Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eine Rolle, für die bereits Vorschläge vorliegen (siehe Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2022, Weißler-Poßberg u. a. 2022). Akademische Fachkräfte könnten zudem helfen, die Fachkräftequote zu steigern und wissenschaftliches Wissen für Kita-Teams zu erschließen.

EMPFEHLUNG 4: Ergänzungsqualifizierungen für Akademiker:innen schaffen, die ein berufsbegleitendes Einmünden als Fachkräfte ermöglichen.

EMPFEHLUNG 5: Fachkraftkarrieren für engagierte oder akademische Fachkräfte etablieren, mit der Möglichkeit der Spezialisierung und des Aufstiegs (hierarchisch und finanziell).

4.2.2 Ausbildung des Kita-Personals

Bayern hat in den letzten Jahren einen enormen Zuwachs an Kita-Personal zu verzeichnen, was sich auch in gestiegenen Ausbildungskapazitäten spiegelt. Allerdings bildet Bayern im Vergleich zu anderen Bundesländern relativ wenige Erzieher:innen aus (siehe Kap. 3.2, Grgic/S. 33f.). Nach wie vor stellt die schulische Ausbildung zur Erzieher:in den Normalfall dar (83%), die berufsintegrierte Ausbildungsvariante, die zudem vergütet wird, liegt bei 13%. Die Teilzeitausbildung wird nur von 4% aller Auszubildenden genutzt, was deutlich unter dem Wert in anderen Bundesländern liegt (z. B. Rheinland-Pfalz und Hamburg bei knapp 40%). Dies könnte an der Gestaltung des Angebots liegen, da die berufsbegleitende Ausbildung in Bayern eine Abendausbildung ist, kürzlich ergänzt um eine Vormittagsausbildung für Eltern (siehe Kap. 2, Friederich & Gisdakis/S. 8). In anderen Bundesländern bedeutet Teilzeitausbildung jedoch eine 50% Berufstätigkeit in einer Kita, ergänzt um eine Ausbildung in Teilzeit an z. B. 2 Tagen in der Woche.

EMPFEHLUNG 6: Ausbau der Erzieher:innenausbildung, insbesondere der praxisintegrierten sowie neue Varianten der Teilzeitausbildung.

Die Kinderpflegeausbildung sollte dagegen nicht ausgebaut werden, da diese aktuell bereits zahlenmäßig der Erzieher:innenausbildung entspricht und ein Drittel der Kinderpfleger:innen ihre Ausbildung nicht abschließen (siehe Kap. 3.2.2, Grgic/S. 25ff). Zudem sind die hohen Ausbildungskapazitäten ein Grund für die geringe Fachkräftequote, da es nicht gelingt, die Kinderpfleger:innen weiter zu qualifizieren. Dies scheint bei Sozialassistent:innen in anderen Bundesländern anders zu sein, was vermutlich an der besseren Anschlussfähigkeit zur Erzieher:innenausbildung liegt. Daher sollte die Anschlussfähigkeit zwischen der Kinderpflege- und der Erzieher:innenausbildung verbessert werden, um mehr Kinderpfleger:innen zu einer Weiterentwicklung zur Erzieher:in zu motivieren. Eine Chance bietet eine praxisintegrierte Qualifizierungsvariante.

EMPFEHLUNG 7: Kein Ausbau der Kinderpflegeausbildung.

EMPFEHLUNG 8: Verbesserung der Anschlussfähigkeit der Kinderpflege- zur Erzieher:innenausbildung z. B. durch eine praxisintegrierte Qualifizierungsvariante.

Auch akademisch qualifizierte Personen wie Kindheitspädagog:innen, Heilpädagog:innen und Sozialpädagog:innen können in das Arbeitsfeld Kita einmünden. Hier wurde bereits an anderer Stelle darauf verwiesen, dass dies bislang nur unzureichend geschieht, da Positionen und Karrieremöglichkeiten für diese Absolvent:innen in der Kita nicht vorhanden sind (siehe Empfehlung 4).

4.2.3 Rekrutierungswege

Bislang hat Bayern Fachkräfte über eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten, der Einstellung arbeitssuchender Fach- und Ergänzungskräfte, Berufsrückkehrer:innen und der Aktivierung der sog. „Stillen Reserve“ gewonnen. Die Analyse von Grgic zeigt jedoch, dass Quereinstiege über eine Qualifikation zur Erzieher:in einen noch wenig genutzten Weg darstellen, weitere Fach- und Ergänzungskräfte für Kitas zu gewinnen (siehe Kap. 3.3, Grgic/S. 28ff). Die Fluktuation und Abwanderung in andere Berufsfelder sind in den letzten Jahren weiter gesunken. Lediglich die am wenigsten qualifizierten Ergänzungskräfte und die akademisch qualifizierten Fachkräfte verbleiben am kürzesten in den Einrichtungen.

EMPFEHLUNG 9: Weitere Möglichkeiten des Quereinstiegs zur Erzieher:in, z. B. über eine Förderung der Agentur für Arbeit, sollten geprüft werden, v. a. für fachnah qualifizierte Personen oder solche mit entsprechenden Vorerfahrungen.

4.3.4 Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Die Analyse von Grgic (Kap. 3.4) zeigt, dass die Anerkennung ausländischer Qualifikationen bislang kein etablierter Weg der Fachkräftegewinnung ist. Zudem gibt es nur wenige und unvollständige Daten, die Aufschluss über den Umfang der zu gewinnenden Personen geben könnten. Deutlich wird jedoch, dass ein Anerkennungsverfahren aufwändig und kostenintensiv ist, und vermutlich in vielen Fällen nicht angestrebt wird. Inwiefern neue Pläne der Bundesregierung die aktuellen Anerkennungsverfahren verändern werden, kann aktuell noch nicht abgesehen werden (Süddeutsche Zeitung vom 19.6.23: Neues Gesetz soll Fachkräfte locken).

EMPFEHLUNG 10: Die Anerkennung von Qualifikationen für den Bereich Kita sollte an einer staatlichen Stelle gebündelt erfolgen und vereinfacht werden. Es sollten hierfür keine Gebühren erhoben und Ausgleichsmaßnahmen auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen transparent dargestellt werden.

Literatur

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv.

Balsler, Markus & Preuß, Roland (2023): Neues Gesetz soll Fachkräfte locken. In: Süddeutsche Zeitung vom 19.6.2023. Zugriff unter <https://www.sueddeutsche.de/politik/einwanderung-deutschland-fachkraefte-gesetz-1.5947713> (23.6.2023)

Borgstedt, Silke (2020): Sinus-Jugendbefragung. Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Zugriff unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158240/dd-dec08758972ec83d43f233%20d90fc8d7/20200607-sinus-jugendbefragung-data.pdf> (abgerufen am 23.06.2023).

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2022): Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen. Zugriff unter https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-35-20_karrierewege-kindertagesbetreuung.pdf (23.6.2023)

Grgic, Mariana & Friederich, Tina (2023): Lizenz zur Multiprofessionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? Professionstheoretische Einordnung „multiprofessioneller“ Teams in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftekataloge in den Bundesländern. Zeitschrift für Pädagogik. 69 Jhrg., Nr. 2, S. 233–255.

Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia & Bock-Famulla, Kathrin (2023): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Viernickel, Susanne & Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen und Berechnungsmodell. In: Susanne Viernickel, Kirsten Fuchs-Rechlin, Petra Strehmel, Christa Preissung, Joachim Bense & Gabriele Haug-Schnabel (Hrsg.): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Freiburg: Herder. S. 11–130.

Weßler-Poßberg, Dagmar; Friederich, Tina; Hoch, Markus & Huschik, Gwendolyn (2022): Karrierewege in der Kindertagesbetreuung. Eckpunkte für Curricula, Kosten und Renditen. Download unter https://bmfsfj-veranstaltungen.bafza.de/fileadmin/Redakteure/Veranstaltungsdateien/Team_3/Karrierewege_Fruehe_Bildung/220419_Karrierewege_Kindertagesbetreuung_final.pdf (8.9.2022)

Zentrum Bayern Familie und Soziales (2023): Kita-Berufeliste. Zugriff unter <https://www.egov.bayern.de/kitaberufe/online-suche/default.aspx> (23.6.2023)



**Katholische
Stiftungshochschule
München**

University of Applied Sciences

Campus München

Preysingstraße 95

81667 München

Telefon 089-48092-900

Campus Benediktbeuern

Don-Bosco-Straße 1

83671 Benediktbeuern

Telefon 08857-88-500

Impressum

Herausgeberin:

Katholische Stiftungshochschule für
angewandte Wissenschaften München

Hochschule der Kirchlichen Stiftung
des öffentlichen Rechts „Katholische
Bildungsstätten für Sozialberufe
in Bayern“

Präsidentin Prof. Dr. Birgit Schaufler
(V.i.S.d.P.)

Verantwortliche Redaktion:

Prof. Dr. Tina Friederich

Titelbild:

deyangeorgiev / Photocase

Gestaltung:

www.leporello-company.de