

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

2|2020

In aller Kürze

- Der Beruf des Erziehers/der Erzieherin hat stark an Bedeutung gewonnen, insbesondere durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung, dem Haupttätigkeitsfeld von Erzieherinnen und Erziehern.
- Auswertungen der IAB-Stellenerhebung, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, weisen für den Zeitraum 2017/2018 auf überdurchschnittlich starke Rekrutierungsprobleme im Erzieherberuf hin.
- Kindertagesstätten können bei Personalmangel kurzfristig nicht über eine Verringerung der Zahl der zu betreuenden Kinder gegensteuern. Unbesetzte Stellen bringen deshalb besonders hohe Belastungen beim vorhandenen Personal mit sich. Personalmangel gefährdet die Qualität der Bildungsarbeit und nicht zuletzt die Attraktivität des Erzieherberufs.
- Der notwendige weitere Ausbau der Kinderbetreuung (auch an den Grundschulen) sowie das baldige Ausscheiden vieler älterer Beschäftigter in den Ruhestand werden den Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern in naher Zukunft weiter steigern. Es ist Dringlichkeit gegeben, die Attraktivität des Berufs und der Erzieher-Ausbildung zu verbessern, um das Angebot an ausgebildeten Fachkräften deutlich zu erhöhen.

Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers

Engpässe werden immer stärker sichtbar

von Anja Warning

Dieser Kurzbericht widmet sich der aktuellen Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers. Auswertungen auf Basis der IAB-Stellenerhebung – einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung – weisen auf überdurchschnittlich starke Rekrutierungsprobleme für diesen Beruf hin. Sie unterstützen jüngste Einschätzungen der OECD, die Deutschland als ein besonderes Beispiel für Fachkräftemangel im Erzieherberuf bezeichnet.

In den vergangenen Jahren hat der Beruf des Erziehers/der Erzieherin an Bedeutung gewonnen, vor allem aufgrund des Ausbaus der Kinderbetreuung. Nach Inkrafttreten des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) im Jahr 2008 wurden massive öffentliche Investitionen in diesen Bereich gelenkt.

In den Kindertagesstätten (Kitas), das heißt in Kinderkrippen, Kindergärten, Horten und altersgemischten Einrich-

tungen, gilt der Erzieherberuf als Kernberuf. In Ostdeutschland verfügen mehr als drei Viertel des pädagogischen Kita-Personals über diesen Berufsabschluss, im Westen sind es zwei Drittel. Geringer qualifiziert als Erzieher sind beispielsweise Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen, höher qualifiziert arbeiten Kindheits- oder Sozialpädagogen und -pädagoginnen.

Die Zahl der in den Kitas beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher hat im Zuge des Ausbaus stark zugenommen (vgl. Abbildung A1 auf Seite 2): Waren es im Jahr 2010 noch rund 300.000 gewesen, betrug ihre Zahl im Jahr 2018 bereits rund 400.000 (Bertelsmann Stiftung 2019).

Darüber hinaus arbeiten Erzieherinnen und Erzieher auch in anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendbetreuung, auch an Grundschulen, in der Heimerziehung und bei der Betreuung minderjähriger unbegleiteter Flüchtlinge. Ihre Gesamtzahl kann nur geschätzt

werden, da Beschäftigendaten für den Beruf des Erziehers/der Erzieherin nicht gesondert ausgewiesen werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019a). Es liegen Daten für „Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung“ vor, worunter auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger gezählt werden. Ende 2018 gab es demnach bundesweit knapp 780.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte „Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung“. 94 Prozent von ihnen waren weiblich und 60 Prozent arbeiteten in Teilzeit. Unter diesen Fachkräften dürften circa 700.000 Erzieherinnen und Erzieher sein.¹

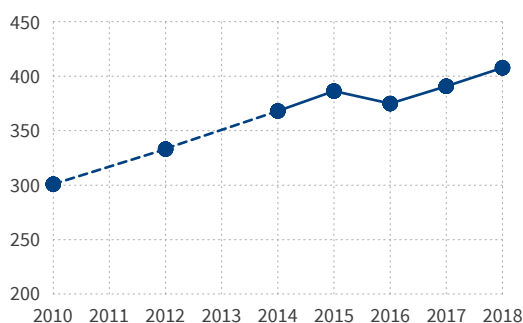
Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern steigt weiter

Im Zuge des bereits erfolgten Ausbaus der Kinderbetreuung ist vor allem die Zahl der betreuten Kinder unter drei Jahren deutlich angestiegen: Sie hat sich von rund 313.000 im Jahr 2008 auf 665.000 im Jahr 2018 mehr als verdoppelt. Leicht gestiegen ist außerdem die Zahl der betreuten Kinder ab drei bis unter sechs Jahren, auf zuletzt rund 2,1 Millionen; ebenso wie die Zahl der Kinder zwischen sechs und 11 Jahren, auf zuletzt rund 840.000 (vgl. Abbildung A2). Diese Entwicklung steht auch in Zusammenhang mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Müttern (vgl. Zimmert 2019).

Selbst wenn es in den kommenden Jahren bei einem konstanten Anteil von betreuten Kindern in den jeweiligen Altersgruppen bleiben würde, wird die in den letzten Jahren gestiegene Zahl der Geburten (Statistisches Bundesamt 2019) zu einer wachsenden Zahl von Kindern führen, deren Eltern Betreuung für sie nachfragen. Vor allem für die Unter-Dreijährigen gibt es darüber hinaus weiteren Bedarf: Rund ein Drittel der Unter-Dreijährigen besucht bislang eine Kita, darunter überpro-

Pädagogisches Personal mit einschlägigem Fachschulabschluss¹ in Kindertagesstätten

2010 bis 2018, in Tausend



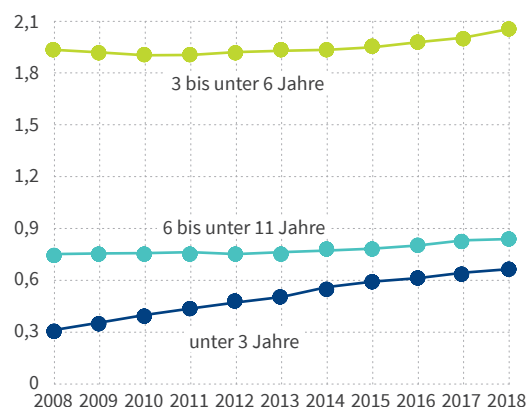
¹ Darunter werden Erzieher/in sowie Heilpädagog/-pädagogin (Fachschule), Heilerzieher/in und Heilerziehungspfleger/in zusammengefasst. Im Vergleich zu Erzieherinnen und Erziehern spielen diese weiteren Berufe eine nur untergeordnete Rolle (Anteil unter 2 Prozent).

Quelle: Bertelsmann Stiftung (2019), eigene Darstellung. © IAB

¹ Für den Kita-Bereich wurden zuletzt im Jahr 2010 Beschäftigungsdaten für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger ausgewiesen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2019), ihr Anteil an der Summe der Beschäftigten mit Fachschulabschluss und Kinderpflegeabschluss betrug damals 15 Prozent (55.084). Im Vergleich zum Erzieherberuf hat die Bedeutung des Kinderpflegeberufs seitdem abgenommen, was für das Jahr 2018 die Schätzung der Anzahl von circa 700.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Erzieherinnen und Erziehern erlaubt.

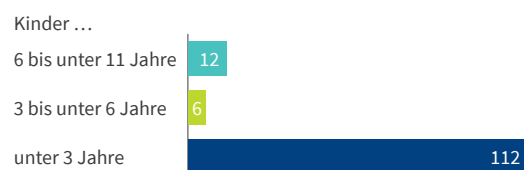
Kinder in Tageseinrichtungen nach Altersgruppen

2008 bis 2018, in Millionen und Veränderung 2008/2018 in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2018) (Kinder in Tageseinrichtungen, Abfrage vom 24.7.2019), eigene Darstellung. © IAB

Wachstumsrate 2018 gegenüber 2008 in Prozent



portional viele Kinder aus Akademikerhaushalten. Um im Sinne gleicher Bildungschancen verstärkt Kinder aus Nicht-Akademikerhaushalten für diese Bildungseinrichtung zu gewinnen, werden bereits jetzt deutlich mehr und bezahlbare Plätze speziell für diese Altersgruppe angemahnt (Jessen et al. 2018).

Neben der ausreichenden Quantität an Kita-Plätzen ist die Qualität der Betreuung und Bildung relevant. Einer der wichtigsten Einflussfaktoren darauf ist die Fachkraft-Kind-Relation². Sie gibt an, für wie viele Kinder jeweils eine pädagogische Fachkraft im Durchschnitt tatsächlich zur Verfügung steht (Viernickel et al. 2016). Bei ihrer Berechnung werden Ausfallzeiten, zum Beispiel durch Krankheit, Urlaub oder Fortbildung, ebenso berücksichtigt wie Zeiten, in denen die Fachkräfte Tätigkeiten und Aufgaben erfüllen, die nicht im direkten Kontakt mit den Kindern erfolgen, die sogenannte mittelbare pädagogische Arbeit.

Die Fachkraft-Kind-Relation prägt entscheidend die Prozessqualität in der Kita und hat unmittelbar Auswirkung auf die betreuten Kinder (z. B. hinsichtlich emotionalem Wohlbefinden, Kooperation mit den Erziehern, Ängstlichkeit, Aggressivität); es bestehen klare Zusammenhänge mit kindlichen Entwicklungsparametern (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016). Die von deutschen Experten empfohlene Relation liegt bei 1:4 für Unter-Dreijährige und 1:10 bei Drei- bis Sechsjährigen (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2009a, b).³ Derzeit erreicht kaum eine Region in Deutschland diese Relationen. Für ein sofortiges Erreichen der Werte wäre es notwendig, mehr als 100.000 pädagogische Fachkräfte, darunter hauptsächlich Erzieherinnen und Erzieher, zusätzlich einzustellen (Bock-Famulla et al. 2020).

Hinzu kommt, dass die Bundesregierung bis zum Jahr 2025 die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern plant (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018). Für die Realisierung dieses

² Der Personalschlüssel – d. h. das rein rechnerische Verhältnis zwischen vollzeitbeschäftigten Fachkräften und ganztagsbetreuten Kindern, in dem Abwesenheitszeiten und die mittelbare pädagogische Arbeit nicht berücksichtigt sind – weicht davon ab. Aufgrund fehlender bundesweiter Standards zu diesen Faktoren ist der Personalschlüssel nur bedingt geeignet, die tatsächliche Betreuungssituation in den Kitas zu beschreiben.

³ Internationale Studien empfehlen sogar Quoten von 1:3 beziehungsweise 1:8 (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2009b).

Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in Deutschland

Bei der Ausbildung handelt es sich um eine landesrechtlich geregelte schulische Ausbeziehungsweise Weiterbildung an Fachschulen, Fachakademien, Berufsfachschulen und Berufskollegs. Sie dauert in Vollzeit zwei bis vier Jahre, in Teilzeit drei bis sechs Jahre und beinhaltet eine staatliche Abschlussprüfung. Während des theoretischen Abschnitts der Ausbildung an den Fachschulen, Fachakademien, Berufsfachschulen und Berufskollegs (mindestens zwei Jahre) wird keine Ausbildungsvergütung gezahlt (vgl. BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit: <https://berufenet.arbeitsagentur.de>).

Ausbau berechnete das Deutsche Jugendinstitut einen Bedarf von 665.000 neu zu schaffenden Betreuungsplätzen (Alt et al. 2019). Wird unterstellt, dass die Hälfte des dafür notwendigen Betreuungspersonals aus Erzieherinnen und Erziehern besteht (die andere Hälfte aus Lehrern) und legt man eine Relation von 1 Erzieher/in zu 10 Kindern zugrunde, so ergibt sich ein Zusatzbedarf von über 33.000 Erziehern und Erzieherinnen in den Grundschulen – allein durch diesen Ausbau. Er entsteht zusätzlich zum oben beschriebenen Bedarf in den Kitas und zusätzlich zum anstehenden Ersatzbedarf, denn mehr als ein Drittel der pädagogischen Fachkräfte in den Kitas sind älter als 50 Jahre (OECD 2019).

Engpassberuf oder nicht?

Jüngst hat die OECD argumentiert, dass dem hohen und weiter steigenden Bedarf an Erzieher-Fachkräften in Deutschland kein ausreichendes Angebot gegenübersteht: Die Zahl der neu ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher bleibe bis auf Weiteres weit hinter der Nachfrage zurück und das Berufsfeld sei neben einem vergleichsweise hohen altersbedingten Ersatzbedarf durch eine hohe Fluktuation von Beschäftigten in andere Berufsbereiche gekennzeichnet. Laut Einschätzung der OECD wird sich der Mangel an Erzieherinnen und Erziehern in den kommenden Jahren weiter verstärken (OECD 2019). Als wesentliche Ursachen benennt sie eine unzureichende Entlohnung sowie fehlende persönliche Wertschätzung und gesellschaftliche Anerkennung der Fachkräfte. Darüber hinaus mangle es an Attraktivität, eine Ausbildung in diesem Beruf zu beginnen (zur Ausbildung siehe Infobox 1).

Auch eine repräsentative Befragung unter 2.600 Fach- und Leitungskräften in Kitas spricht im Ergebnis von Fachkräftemangel: Demnach

beklagen mehr als 60 Prozent der Kita-Leitungen unbesetzte Stellen und 90 Prozent der Kitas haben nach eigenen Angaben in den vorangegangenen 12 Monaten zeitweise mit erheblicher Personalunterdeckung gearbeitet (Wolters Kluwer Deutschland GmbH 2019).

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist den Erzieherberuf nicht als Engpassberuf aus, anders als Gesundheits- und Pflegeberufe auf Fachkrfebene (d. h. Berufe, für die eine abgeschlossene Berufsbeziehungswise Fachschulausbildung erforderlich ist) (Bundesagentur für Arbeit 2019a, b).

Die Berechnungen der BA basieren bislang auf drei quantitativen Indikatoren auf Basis der Stellen, die den Agenturen und Jobcentern zur Vermittlung gemeldet sind⁴: der Relation zwischen Arbeitslosen und gemeldeten Stellen, der Arbeitslosenquote sowie der sogenannten abgeschlossenen Vakanzzeit. Ausgehend vom überschrittenen gewünschten Besetzungstermin gibt die abgeschlossene Vakanzzeit an, nach welcher Zeitspanne eine gemeldete Stelle entweder als besetzt abgemeldet oder storniert wurde. Im Erzieherberuf liegt diese Spanne deutlich unterhalb des Durchschnitts für alle Berufe, weshalb der Erzieherberuf von der BA nicht als Engpassberuf gekennzeichnet wird, anders als Gesundheits- und Pflegeberufe auf Fachkrfebene, die deutlich überdurchschnittliche Vakanzzeiten aufweisen. Zu den einzelnen Stellenmeldungen ist aus der Statistik der BA nicht bekannt, ob und ab welchem Zeitpunkt der betreffende Arbeitge-

ber bereits vorher auf anderen Wegen nach Personal gesucht hat. Sowohl der Meldezeitpunkt als auch das Meldeverhalten (welche Stellen werden gemeldet und welche nicht) beeinflussen die abgeschlossene Vakanzzeit, unabhängig von Fachkräfteengpässen oder sonstigen Faktoren, die den Besetzungserfolg bestimmen.

Möglichkeiten der IAB-Stellenerhebung

Die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung regelmäßig durchgeführte IAB-Stellenerhebung (vgl. Infobox 2) ermöglicht es, abgeschlossene Stellenbesetzungsprozesse im Detail zu beobachten, und zwar unabhängig davon, ob die Stellen der BA zur Vermittlung gemeldet waren oder nicht. In der repräsentativen Arbeitgeberbefragung wird unter anderem der Beruf abgefragt, der für die besetzte Stelle relevant war. Dadurch können die Rekrutierungsprozesse im Erzieherberuf identifiziert und genauer hinsichtlich solcher Faktoren untersucht werden, deren Ausprägung beziehungsweise zeitliche Entwicklung Hinweise auf Fachkräfteengpässe liefern, zum Beispiel das Auftreten von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Im Folgenden stellen wir unsere Hauptergebnisse für den Zeitraum 2017/2018 für Deutschland vor, wobei der Erzieherberuf⁵ jeweils mit Berufen im Bereich Gesundheit und Pflege auf Fachkrfebene⁶ verglichen wird. In diesem Bereich hat die BA bereits mehrfach Engpassberufe definiert (Bundesagentur für Arbeit 2019b, c), mit Konsequenzen auf verschiedenen Ebenen (z. B. Bundesgesundheitsministerium 2019).

Durch den Vergleich der beiden Berufsfelder kann festgestellt werden, ob beziehungsweise wel-

2

Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine Befragung von Betrieben und Verwaltungsstellen, die seit 1989 in Westdeutschland und seit 1992 in Ostdeutschland regelmäßig durchgeführt wird. An der schriftlichen Erhebung im vierten Quartal beteiligen sich jeweils bis zu 14.000 Betriebe und Verwaltungen. Ihre Angaben werden mittels statistischer Verfahren auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet und geben so ein repräsentatives Abbild über den Arbeitskräftebedarf und den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen, wie es aus keiner anderen Quelle zur Verfügung steht. Vertiefende Informationen zur Befragung, zu den Daten und zur Hochrechnung finden Sie im Internet unter www.iab.de/stellen-erhebung sowie bei Bossler et al. (2019) und Brenzel et al. (2016).

Für den Zeitraum 2017/2018 (beide Jahre wurden für die Analyse zusammengefasst) standen aus der Erhebung plausible Informationen über insgesamt 18.583 Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung, darunter 552 im Erzieherberuf und 506 in den Fachkraftberufen in Gesundheit und Pflege (siehe auch [Datenkompendium](#)). Die Analysen in diesem Kurzbericht beziehen sich auf die daraus hochgerechneten Werte: auf 6,8 Millionen Neueinstellungen in der Gesamtwirtschaft, darunter 193.300 Neueinstellungen von Erziehern und Erzieherinnen und 400.200 Einstellungen von Fachkräften im Bereich Gesundheit und Pflege.

⁴ Laut IAB-Stellenerhebung, in der sowohl gemeldete als auch nicht gemeldete Stellen erfasst werden, betrifft dies im Erzieherberuf circa jede zweite Stelle.

⁵ Hier explizit ohne Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen.

⁶ Hierunter wurden folgende Berufe zusammengefasst: Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Kinderkrankenpfleger/-pfleger, Krankenschwester/-pfleger, Fachkrankenpfleger/-pfleger, Dialysefachkraft, Palliativpflegefachkraft, Pflegefachkraft, Anästhesietechnische/r Assistent/in, Operationstechnische/r Angestellte/r, Betriebsassistent/in, Leitstellendisponent/in, Rettungsassistent/in, Rettungsassistent/in, Geburtshelfer/in, Hebamme/Entbindungspfleger, Betriebskrankenpfleger/-pfleger, Gemeindepfleger/-pfleger, Berufe in der Physiotherapie und in der Ergotherapie auf Fachkrfebene, Medizinische Fachangestellte, Berufe in der Altenpflege auf Fachkrfniveau.

che Indikatoren zum Verlauf von Rekrutierungsprozessen sich in beiden Berufsfeldern ähnlich entwickeln und welche Stellenbesetzungsprobleme es speziell im Erzieherberuf gibt. Differenzierte Analyseergebnisse für West- und Ostdeutschland sowie für frühere Zeiträume sind in einem gesonderten Datenkompodium verfügbar (siehe www.iab.de/kb0220_Datenkompodium).

Jede zweite Neueinstellung im Erzieherberuf verläuft schwierig

Laut Angaben der Arbeitgeber verlief ein beträchtlicher Teil der Einstellungsprozesse schwierig – besonders häufig betraf dies die hier im Fokus stehenden Berufsfelder. Beide Berufsgruppen lagen beim Anteil schwieriger Besetzungen deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (vgl. Tabelle T1). So war im Erzieherberuf im Zeitraum 2017/2018 die Hälfte (49 %) aller neuen Einstellungen aus Arbeitgebersicht problematisch. In den Gesundheits- und Pflegeberufen waren es sogar 61 Prozent, ein Anstieg um 13 Prozentpunkte gegenüber dem Zeitraum 2015/2016 und um 19 Prozentpunkte gegenüber 2013/2014. Gerade hier hat sich also die Situation in den letzten Jahren nochmals verschärft.

Der 2017/2018 von den Arbeitgebern am häufigsten genannte Grund für die Schwierigkeiten war eine zu geringe Bewerberzahl. Dies betraf 40 Prozent aller Einstellungen im Erzieherberuf und 52 Prozent in den Gesundheits- und Pflegeberufen.

Über alle Berufe hinweg gab es 2017/2018 im Durchschnitt 11 Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle, im Erzieherberuf sowie in den Gesundheits- und Pflegeberufen waren es dagegen fünf. Bei der Hälfte aller Neueinstellungen im Erzieherberuf gab sogar nur drei Bewerbungen (Median), was in vielen dieser Fälle eine passende Personalauswahl beträchtlich eingeschränkt haben dürfte. Die fortschreitende Verknappung des Fachkräfteangebots bei Erzieherinnen und Erziehern ist sichtbar: In den Vorjahren hat sich die Anzahl der Bewerbungen immer weiter verringert (siehe Datenkompodium Tabelle K7).

Neben einer zu geringen Bewerberzahl wird aus Sicht der Arbeitgeber die mangelnde Qualifikation der Bewerber zunehmend zum Problem (vgl. Tabelle T1). Im Zeitraum 2017/2018 lag der Anteil von Stellenbesetzungen, bei denen dieser Aspekt als Ursache von Besetzungsproblemen genannt wurde, im Erzieherberuf bei 25 Prozent, es betraf also jeden vierten Rekrutierungsfall. Im Zeitraum 2013/2014 waren 12 Prozent der Einstellungen im

T1

Besetzungsschwierigkeiten bei Neueinstellungen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und deren Gründe nach Berufsgruppen

2013 bis 2018 (jeweils zwei Jahre zusammengefasst), hochgerechnete Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent

Berufsgruppe	Zeitraum	Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung insgesamt*	Schwierigkeiten wegen ...			
			mangelnder Qualifikation der Bewerber*	Uneinigkeit über den Lohn*	Uneinigkeit über die Arbeitsbedingungen*	zu geringer Bewerberzahl*
Erzieherberuf	2013/2014	39	12	4	6	33
	2015/2016	49	17	8	11	36
	2017/2018	49	25	9	10	40
Berufe in Gesundheit und Pflege (Fachkräfte)	2013/2014	42	17	8	7	32
	2015/2016	48	20	17	17	35
	2017/2018	61	24	15	12	52
Alle anderen Berufe	2013/2014	34	19	10	11	21
	2015/2016	36	21	13	14	23
	2017/2018	43	24	16	15	31
Berufe insgesamt	2013/2014	34	19	10	10	22
	2015/2016	37	21	13	14	24
	2017/2018	44	24	16	15	33

* Die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (Erzieherberuf/Berufe in Gesundheit und Pflege/alle anderen Berufe) sind in jedem Jahr mindestens auf dem 5-Prozentsniveau statistisch signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013 bis 2018 (2018 vorläufige Zahlen), eigene Berechnungen. © IAB

Erzieherberuf davon betroffen gewesen. Auch im Bereich Gesundheit und Pflege zeigt sich die mangelnde Bewerberqualifikation als wachsendes Problem, ebenso wie in der Gesamtwirtschaft.

Uneinigkeit über den Lohn erweist sich nach den Ergebnissen der IAB-Stellenerhebung aus Sicht der Arbeitgeber für den Erzieherberuf als nicht überdurchschnittlich relevanter Punkt für Besetzungsschwierigkeiten. Meist besteht bei der Einstellung von Erzieherinnen oder Erziehern kein Verhandlungsspielraum oder er ist sehr begrenzt. Bei den kommunalen und freien Trägern existieren üblicherweise Gehaltstabellen, von denen einzelne Einrichtungen nicht abweichen können. Laut Erhebung lag bei 82 Prozent aller Einstellungen im Erzieherberuf 2017/2018 ein festes Lohnangebot seitens des Arbeitgebers vor, bei 18 Prozent wurde mit den Bewerberinnen und Bewerbern über den Lohn verhandelt. In der Gesamtwirtschaft ist der Spielraum weit höher: Hier haben die Arbeitgeber in fast der Hälfte aller Neueinstellungen mit Bewerbern über den Lohn verhandelt.

Allerdings bedeutet dieser Befund für den Erzieherberuf nicht, dass die Bewerber den angebotenen Lohn für angemessen oder ausreichend betrachten. Ebenso dürfen die vergleichsweise geringen Anteile von Neueinstellungen, bei denen es – aus Sicht der Arbeitgeber – Besetzungsschwierigkeiten aufgrund von Uneinigkeit über die Ar-

beitsbedingungen gab, nicht fehlinterpretiert werden. Sie sagen nichts darüber aus, wie Bewerber und Beschäftigte ihrerseits die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen beurteilen. So kann vermutet werden, dass potenzielle Stellensuchende gar keine Bewerbung einreichen, wenn die in der Ausschreibung formulierten Bedingungen nicht zu den eigenen Wünschen passen und dass Unzufriedenheit während des Bewerbungsprozesses in der Regel nicht geäußert wird.

Eine Befragung unter mehr als 8.000 Kita-Fachkräften und Trägervertretern belegt, dass viele Fachkräfte vor allem hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Entwicklungsmöglichkeiten und der Bezahlung unzufrieden sind (Schreyer et al. 2014). Ein Großteil (72 %) befindet demnach in einer Gratifikationskrise: Für sie überwiegen ihre beruflichen Anstrengungen bei Weitem die Anerkennung und die Entlohnung, die sie erhalten.

Die Personalsuche dauert überdurchschnittlich lange

Der durchschnittliche zeitliche Verlauf einer Stellenbesetzung ist bei Stellen für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Fachkräfte im Bereich Gesundheit und Pflege sehr ähnlich. In beiden Berufsgruppen verging mit 61 beziehungsweise 62 Tagen etwa gleich viel Zeit zwischen dem Beginn der Su-

T2

Durchschnittliche Dauer von Stellenbesetzungen (bei Neueinstellungen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) nach Berufsgruppen

2017/2018 (zusammengefasst), hochgerechnet in Tagen

Berufsgruppe	Tatsächliche Besetzungsdauer (Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn) ¹⁾	Tatsächliche Dauer der Personalsuche (Beginn der Suche bis zur Entscheidung)*	Tatsächliche Vakanzdauer ²⁾ (Entscheidungs-termin bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn)*	Geplante Besetzungsdauer (Beginn der Suche bis zum gewünschten Arbeitsbeginn)*	Geplante Vakanzdauer ²⁾ (Entscheidungs-termin bis zum gewünschten Arbeitsbeginn)*	Ungeplante Vakanzdauer ²⁾ (vom gewünschten bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn)*
Erzieherberuf	101	61	40	77	16	24
Berufe in Gesundheit und Pflege (Fachkräfte)	102	62	39	66	4	35
Alle anderen Berufe	89	58	31	60	2	30
Berufe insgesamt	90	58	32	61	2	30

* Die Unterschiede zwischen den Mittelwerten der Berufsgruppen (Erzieherberuf/Berufe in Gesundheit und Pflege/alle anderen Berufe) sind jeweils mindestens auf dem 5-Prozentsniveau statistisch signifikant.

¹⁾ Die Unterschiede zwischen den Mittelwerten im Erzieherberuf und in den Berufen in Gesundheit und Pflege sind nicht statistisch signifikant.

²⁾ Die Definition von „Vakanzdauer“ in der IAB-Stellenerhebung entspricht nicht der Definition von „Vakanzeit“ in der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Beide Größen können nicht miteinander verglichen werden.

(Leichte) Abweichungen bei der Summenbildung entstehen rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2017/2018 (2018 vorläufige Zahlen), eigene Berechnungen. © IAB

che und der Entscheidung für einen Bewerber oder eine Bewerberin; bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn der ausgewählten Person verstrichen anschließend nochmals 40 beziehungsweise 39 Tage.

Zwischen dem Beginn der Suche durch den Arbeitgeber und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn der eingestellten Person vergingen somit im Zeitraum 2017/2018 im Durchschnitt 101 beziehungsweise 102 Tage (vgl. Tabelle T2). Die Besetzungsdauer war also 12 beziehungsweise 13 Tage länger als im Durchschnitt der anderen Berufe (89 Tage).

Es kann mit hohen Kosten verbunden sein, wenn Fachkräfte zwar eingeplant sind, die Stellen tatsächlich aber noch unbesetzt bleiben müssen. Finanzielle Ausgaben oder Verluste fallen dabei nicht nur beim Arbeitgeber und dessen Beschäftigten an, sondern Belastungen entstehen auch bei Patienten, Kindern und Familien (siehe Abschnitt zu unbesetzten Erzieherstellen). Bei Stellen für Erzieher planten Arbeitgeber im Durchschnitt 77 Tage bis zur Arbeitsaufnahme ein, in den Gesundheits- und Pflegeberufen durchschnittlich 66 Tage. Da es, wie beschrieben, tatsächlich 101 Tage bis zum Arbeitsbeginn dauerte, ergibt sich bei Erzieherstellen eine durchschnittliche Zeitspanne von 24 Tagen, in denen die Stelle schon hätte besetzt sein sollen (vgl. „ungeplante Vakanzdauer“ in Tabelle T2). In den Gesundheits- und Pflegeberufen, in denen die Arbeitgeber knapper planten, waren es 35 Tage.

Eine realistischere Personalplanung, insbesondere der rechtzeitige Beginn der Personalsuche circa 3,5 Monate vor dem geplanten Arbeitsbeginn, könnte in beiden Berufsfeldern dazu beitragen, die Kosten unbesetzter Stellen zu minimieren.

Jede zweite Einstellung erfolgt befristet

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten haben, ihre offenen Stellen zu besetzen, können versuchen, über attraktive Beschäftigungsbedingungen mehr beziehungsweise bessere Bewerber anzuziehen. Dazu gehört auch das Angebot eines unbefristeten Vertrags mit längerfristiger Perspektive.

Wie Abbildung A3 zeigt, liegt der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen im Erzieherberuf mit 53 Prozent weit über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 39 Prozent und mehr als doppelt so hoch wie in den Gesundheits- und

Befristete Neueinstellungen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach Berufsgruppen

2017/2018 (zusammengefasst), hochgerechnete Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent



Die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (Erzieherberuf/Berufe in Gesundheit und Pflege/alle anderen Berufe) sind auf dem 0,1-Prozentsniveau statistisch signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2017/2018 (2018 vorläufige Zahlen), eigene Berechnungen. © IAB

Pflegeberufen (26 %). Hier wurde 2017/2018 jede vierte offene Stelle befristet besetzt, während Erzieherinnen und Erzieher im Schnitt lediglich bei jeder zweiten Stellenausschreibung die Möglichkeit einer längerfristigen Beschäftigungsperspektive angeboten bekamen.

Viele Kitas und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gehören zum öffentlichen Dienst. Der dort zu beobachtende hohe Anteil von befristeten Einstellungen hängt nach Hohendanner/Ramos Lobato (2017) vor allem mit folgenden Punkten zusammen: erstens der hohe Frauenanteil, der – insbesondere bedingt durch Elternzeiten und bei Beschäftigungsverboten im Schwangerschaftsfall – zu hohem Vertretungsbedarf führt. Zweitens spielen das Fehlen von Planstellen und wirtschaftliche Unsicherheiten eine Rolle. Die Autoren weisen darauf, dass auch im öffentlichen Dienst ein Personalabbau möglich ist, wenn wirtschaftliche Gegebenheiten dies verlangen. Angesichts wachsender Geburtenzahlen und angesichts des weiter geplanten Ausbaus dürften Arbeitgeber im Bereich der Kinderbetreuung zunehmend seltener unsicher darüber sein, wie sich die zukünftige Kinderzahl und damit der zukünftige Personalbedarf bei Erzieherinnen und Erziehern entwickeln. Statt mit einer hohen Zahl von Befristungen zu arbeiten, sollten sie verstärkt unbefristete Stellen einrichten und diese auch unbefristet ausschreiben können. Dafür sind die entsprechenden finanziellen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Aus Sicht vieler Bewerberinnen und Bewerber – vor allem, wenn sie gut qualifiziert sind – dürfte der hohe Anteil befristeter Stellenangebote im Erzieherberuf unattraktiv sein, ebenso für Menschen,

die über die Aufnahme einer Erzieherausbildung nachdenken.

Befristet Beschäftigte müssen sich rechtzeitig vor Ablauf ihrer Vertragsfrist um eine nachfolgende Beschäftigung kümmern und sich gegebenenfalls bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden. In den Kitas und Einrichtungen, die häufig befristet einstellen, können allein dadurch fluktuationsbedingt Personalengpässe entstehen. Gibt es ein attraktives Angebot, kann eine Kita ihre befristete Fachkraft schneller verlieren, als sie diese ersetzen kann (wie gezeigt, dauern die Personalsuchprozesse im Durchschnitt 3,5 Monate). Zudem entstehen wiederholt Personalsuchkosten in Form von Ausschreibungen, Bewerberauswahl, Einarbeitungen etc., die bei einer stabilen Belegschaft nicht anfallen. Auf die negativen Konsequenzen einer hohen Personalfluktuations bei Erzieherinnen und Erziehern verweist auch die OECD (OECD 2019).

Besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag

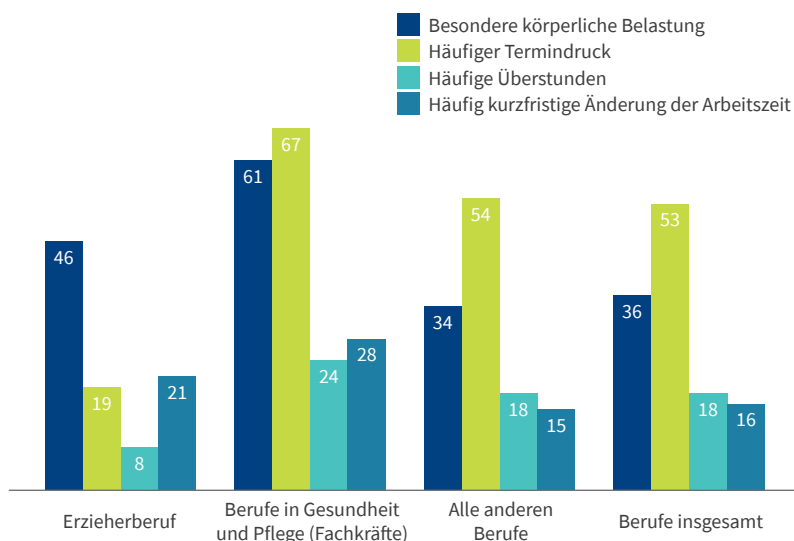
In der IAB-Stellenerhebung werden die Arbeitgeber auch zu den konkreten Arbeitsbedingungen (der neu eingestellten Mitarbeiter) befragt. Die Antworten verdeutlichen, dass die Beschäftigung sowohl im Erzieherberuf wie in den Fachkraft-Berufen im Bereich Gesundheit und Pflege überdurchschnittlich häufig mit körperlichen Belastungen verbunden ist (beispielsweise beim Heben und Tragen der Kinder oder bei der Arbeit mit Pflegepatienten). Im Zeitraum 2017/2018 war dies bei 46 Prozent der Einstellungen im Erzieherberuf und bei 61 Prozent in den Gesundheits- und Pflegeberufen der Fall (vgl. Abbildung A4). Darüber hinaus zeigt sich in beiden Berufsfeldern ein überdurchschnittlich hoher Anteil an häufigen kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit. Die Anteile lagen 2017/2018 bei 21 Prozent (Erzieherberuf) beziehungsweise 28 Prozent (Gesundheits- und Pflegeberufe).

Diese besonderen Arbeitsbedingungen dürften von einem beträchtlichen Teil der Arbeitskräfte als eher belastend empfunden werden; in beiden Berufsfeldern ist die Mehrheit der Beschäftigten weiblich und für viele erfordert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) eine Planbarkeit, der solch kurzfristig wechselnde Dienstzeiten entgegenstehen. Im Gesundheits- und Pflegebereich gibt es darüber hinaus einen überdurchschnittlich hohen Anteil der Neueinstellungen, bei denen die Beschäftigung häufig mit Überstunden und/oder Termindruck verbunden ist.

Im Zeitraum 2017/2018 mussten laut Arbeitgeberangaben rund 11.500 Suchprozesse im Erzieherberuf abgebrochen werden (d. h., die betreffenden Einrichtungen konnten kein passendes Personal für die offenen Stellen finden und haben nicht weitergesucht). Der Anteil der abgebrochenen Suchprozesse an allen Personalsuchprozessen ist im Erzieherberuf mit 6 Prozent zwar deutlich geringer als bei Fachkraftstellen im Gesundheits- und Pflegebereich (18 %) und geringer als im Durchschnitt aller anderen Berufe (11 %) (vgl. Tabelle T3, Seite 9). Allerdings können Kitas bei Personalausfällen und im Falle nicht besetzter Stellen (zumindest kurzfristig) weder die Zahl der zu betreuenden Kinder verringern noch vereinbarte Betreuungszeiten kürzen. Krankenhäuser dagegen haben die Mög-

A4

Besondere Arbeitsbedingungen bei Neueinstellungen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach Berufsgruppen
2017/2018 (zusammengefasst), hochgerechnete Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent



Die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind auf dem 0,1-Prozentsniveau statistisch signifikant.
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2017/2018 (2018 vorläufige Zahlen), eigene Berechnungen. © IAB

Unbesetzte Erzieherstellen belasten das vorhandene Personal besonders

Im Zeitraum 2017/2018 mussten laut Arbeitgeberangaben rund 11.500 Suchprozesse im Erzieherberuf abgebrochen werden (d. h., die betreffenden Einrichtungen konnten kein passendes Personal für die offenen Stellen finden und haben nicht weitergesucht). Der Anteil der abgebrochenen Suchprozesse an allen Personalsuchprozessen ist im Erzieherberuf mit 6 Prozent zwar deutlich geringer als bei Fachkraftstellen im Gesundheits- und Pflegebereich (18 %) und geringer als im Durchschnitt aller anderen Berufe (11 %) (vgl. Tabelle T3, Seite 9). Allerdings können Kitas bei Personalausfällen und im Falle nicht besetzter Stellen (zumindest kurzfristig) weder die Zahl der zu betreuenden Kinder verringern noch vereinbarte Betreuungszeiten kürzen. Krankenhäuser dagegen haben die Mög-

lichkeit – und in Teilbereichen⁷ seit 2019 sogar die gesetzliche Pflicht –, die Zahl der Betten zu reduzieren oder Intensivstationen abzumelden, wenn die festgelegte Mindestquote an Fachkräften nicht sichergestellt werden kann (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2018).

Kitas müssen indes alle Möglichkeiten ausschöpfen, bestehende Lücken mit Aushilfen zu schließen. Gelingt dies, werden notwendige Fachkräfte zumindest durch Aushilfs- oder Ergänzungskräfte ersetzt⁸, wie beispielsweise durch Erzieher/innen im Anerkennungsjahr, durch Personal mit geringerer Qualifikation (wie Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen), durch Teilnehmende an Praxisphasen in Quereinstiegsprogrammen oder besonderen Ausbildungsprogrammen (wie OptiPrax in Bayern) oder durch Praktikanten und Praktikantinnen. Gelingt dies nicht und kann die Personallücke auch nicht über Leiharbeit gedeckt werden, bleiben nur noch Anpassungen über einen veränderten Personaleinsatz mit einer verschlechterten Fachkraft-Kind-Relation und Risiken für die Betreuungsqualität.

Die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass die Belastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Arbeitgeber besonders hoch waren, wenn die Suche nach Erziehern oder Erzieherinnen abgebrochen werden musste. So wurden 2017/2018 bei etwa der Hälfte dieser Suchabbrüche (46 %) die Aufgaben, die eigentlich

die/der neu einzustellende Erzieherin/Erzieher erledigen sollte, von den vorhandenen Mitarbeitern in der normalen Arbeitszeit erledigt. Bei jedem zweiten Suchabbruch haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit aufgrund des Personalmangels ausgeweitet.

Wenn Suchabbrüche stattfanden, was im Erzieherberuf zwar seltener der Fall war, kam es dort weit häufiger (37 %) ausschließlich zu Anpassungen über das vorhandene Personal. Dieser Anteil ist fast viermal höher als in den Gesundheits- und Pflegeberufen (10 %), wo Personalengpässen auch direkt über eine Verringerung der Patientenzahlen entgegengesteuert werden kann.⁹

Bei knapp der Hälfte aller Suchabbrüche im Erzieherberuf wurden organisatorische Änderungen vorgenommen, um den Ausfall zu kompensieren – mehr als doppelt so häufig wie in den Berufsreichen Gesundheit und Pflege. Konkret bedeutet dies beispielsweise in Kitas, dass Gruppen zusammengelegt und Kleingruppenarbeit oder besondere Bildungsangebote eingeschränkt werden, mit

⁷ Intensivmedizin, Geriatrie, Kardiologie, Unfallchirurgie.

⁸ Schreyer et al. (2014) zufolge hat die Hälfte der in ihrer Studie befragten Kita-Leitungen sogar bereits ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen eingestellt.

⁹ Die Daten geben keine Auskunft darüber, inwiefern Arbeits(zeit)-ausweitungen und -anpassungen von den Beschäftigten positiv oder negativ beurteilt wurden.

Suchabbrüche und Maßnahmen infolge einer abgebrochenen Personalsuche (bei Neueinstellungen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) nach Berufsgruppen

2017/2018 (zusammengefasst), hochgerechnete Anteile an allen Suchprozessen in Prozent

Berufsgruppe	Anteil der Suchabbrüche an allen Suchprozessen (Suchabbrüche / Suchabbrüche + Neueinstellungen)*	Maßnahmen infolge einer abgebrochenen Personalsuche ¹⁾				Anteil der abgebrochenen Suchprozesse, bei denen die Kompensation ausschließlich über Anpassungen beim vorhandenen Personal erfolgten*
		Die Aufgaben werden von anderen Mitarbeitern innerhalb der normalen Arbeitszeit erledigt*	Die Aufgaben werden von anderen Mitarbeitern durch Überstunden bzw. durch Wechsel von Teilzeit in Vollzeit erledigt*	Es wurden technische/organisatorische Änderungen vorgenommen*	Es wurde auf Aufträge verzichtet*	
Erzieherberuf	6	46	50	48	29	37
Berufe in Gesundheit und Pflege (Fachkräfte)	18	31	39	22	78	10
Alle anderen Berufe	11	38	35	28	51	22
Berufe insgesamt	11	37	36	28	53	21

* Die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (Erzieherberuf/Berufe in Gesundheit und Pflege/alle anderen Berufe) sind jeweils auf dem 0,1-Prozentsniveau statistisch signifikant.

¹⁾ Mehrfachantworten waren möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2017/2018 (2018 vorläufige Zahlen), eigene Berechnungen. © IAB



Dr. Anja Warning
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Prognosen und
gesamtwirtschaftliche
Analysen“ im IAB
anja.warning@iab.de

negativen Konsequenzen für die Qualität von Betreuung und Bildung.

Unbesetzte Stellen führen bei gleichbleibender Kinderzahl dazu, dass die ohnehin suboptimale Fachkraft-Kind-Relation weiter sinkt, was langfristig – und stärker noch, wenn diese Situation häufig auftritt – das vorhandene Personal gesundheitlich sehr belastet beziehungsweise überlastet (vgl. Alice Solomon Hochschule Berlin 2012).

Ausblick

Die vorgelegten Analysen auf Basis der IAB-Stellen-erhebung bieten erstmals ein repräsentatives Abbild der Rekrutierungssituation bei Erzieherinnen und Erziehern in Deutschland. Sie zeigen, dass die Arbeitgeber in diesem Bereich – insbesondere den Kitas und Ganztagschulen sowie weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – mittlerweile vor ähnlichen Schwierigkeiten stehen wie die Arbeitgeber im Gesundheits- und Pflegesektor, wenn sie nach Fachkräften suchen. Dies betrifft sowohl die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber und deren Passung als auch den zeitlichen Verlauf der Rekrutierungsprozesse.

Wie bereits zahlreiche Fachkraft-Berufe im Bereich Gesundheit und Pflege hat sich der Erzieherberuf inzwischen zu einem Engpassberuf entwickelt und sollte in der gesamten Bundesrepublik stärker als bisher in den Fokus der Politik von Bund, Ländern und Kommunen rücken. Hierbei ist Eile geboten, denn allein durch die (geplante) Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen wird die Konkurrenz um ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher weiter zunehmen. Die Politik müsste spürbar und schnell gegensteuern – ähnlich wie dies im Gesundheitssektor zumindest versucht wird –, sonst dürften sich die beschriebenen Rekrutierungsprobleme verschärfen und sowohl der weitere Ausbau der Kinderbetreuung als auch ihre Qualität sind gefährdet.

Die Ansatzpunkte sind vielfältig. Einerseits geht es zum Beispiel um eine weitergehende Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze sowie um eine Vergütung des schulischen Ausbildungsanteils. In einigen Bundesländern müssen die Auszubildenden im Erzieherberuf sogar Schulgeld zahlen,

was in Verbindung mit der fehlenden Vergütung eine hohe finanzielle Belastung während der Ausbildungszeit bedeutet und die Attraktivität der Erzieherausbildung schmälert. Überlegenswert wäre die Umgestaltung der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern zu einem dualen Ausbildungsberuf mit Schul- und Praxisphasen und entsprechender angemessener Vergütung.

Andererseits fehlt es an bundesweiten Standards für eine schrittweise Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation in den Kindertageseinrichtungen, dem Hauptarbeitsfeld von Erzieherinnen und Erziehern. Bessere Betreuungsrelationen würden die Fachkräfteengpässe zwar zunächst verschärfen. Aber sie würden die Möglichkeiten für gute Qualität bei Erziehung und Bildung sofort verbessern und damit das Arbeitsfeld deutlich attraktiver machen. Die Fluktuationen in andere Berufsfelder könnten sich verringern und mehr Teilzeitbeschäftigte könnten sich Arbeitszeitaufstockungen vorstellen (vgl. Fuchs-Rechlin/Züchner 2018).

Nicht zuletzt dürfte eine Annäherung der bislang weit auseinanderliegenden Gehälter zwischen Kita-Erziehern und -Erzieherinnen und den (oft verbeamteten) Grundschullehrkräften die Attraktivität des Berufs erhöhen und gleichzeitig für seine Anerkennung als Bildungsberuf sorgen (vgl. Wirtschaftswoche vom 27.9.2019).

Die Politik hätte dafür breiten Rückhalt: Die große Mehrheit (83 %) der Bevölkerung (über 18 Jahre) findet es nicht richtig, dass es in der Erzieherausbildung in der Regel keine Ausbildungsvergütung gibt. Zwei Drittel (66 %) halten das Gehalt im Erzieherberuf für zu niedrig. Und: Der Personalausbau in den Kitas wird von der großen Mehrheit der Bevölkerung unterstützt (Institut für Demoskopie Allensbach 2018).

Literatur

Alice Solomon Hochschule Berlin (2012): STEGE – Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht (<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=20674&token=9d0413d1612a043e64cd74e9e71d51fcccfd13ec&sdownload>, Abruf am 24.9.2019).

Alt, Christian; Guglhör-Rudan, Angelika; Hüskens, Katrin; Winkhofer, Ursula (2019): Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder. Kosten des Ausbaus bei Umsetzung des Rechtsanspruchs. Deutsches Jugendinstitut.

- Bertelsmann Stiftung (2019): Ländermonitor frühkindliche Bildungssysteme. Qualifikation des pädagogischen Personals (https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/paedagogisches-personal/qualifikation/?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=table&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=eeb5be09bc9ad7037d4776079b44ddd3, Abruf am 9.12.2019).
- Bock-Famulla, Kathrin; Münchow, Anne; Frings, Jana; Kempf, Felicitas; Schütz, Julia (2020): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2019. Transparenz schaffen – Governance stärken. Bertelsmann-Stiftung (im Erscheinen).
- Bossler, Mario; Gartner, Hermann; Kubis, Alexander; Küfner, Benjamin; Rothe, Thomas (2019): IAB-Stellenerhebung. Betriebsbefragung zu Stellenangebot und Besetzungsprozessen, Wellen 2006 bis 2016 mit Folgequartalen von 2006 bis 2017. [FDZ-Datenreport Nr. 3](#).
- Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kiesl, Hans; Kriechel, Ben; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; Weber, Enzo (2016): Revision der IAB-Stellenerhebung. Hintergründe, Methode und Ergebnisse. [IAB-Forschungsbericht Nr. 4](#).
- Bundesagentur für Arbeit (2019a): Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Kindererziehung.pdf>, Abruf am 9.12.2019).
- Bundesagentur für Arbeit (2019b): Fachkräfteengpassanalyse Juni 2019 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Naviga tion/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>, Abruf am 20.9.2019).
- Bundesagentur für Arbeit (2019c): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg, Mai 2019.
- Bundesgesundheitsministerium (2019): <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/strategie-fuer-pflege.html> vom 20.9.2018, Abfrage am 18.9.2019.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2018): Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern (Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung – PpUGV) (<https://www.gesetze-im-internet.de/ppugv/BjNR163200018.html>, Abruf am 21.9.2019).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter startet (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/ausbau-der-ganztagsbetreuung-fuer-kinder-im-grundschulalter-startet/128480>, Meldung vom 25.9.2018, Abruf am 26.9.2019).
- 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.
- Hohendanner, Christian; Ramos Lobato, Philipp (2017): [Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst](#). In: WSI-Mitteilungen, Jg. 70, H. 1, S. 45–53.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2018): Erziehen als Beruf – Wahrnehmungen der Bevölkerung zum Berufsfeld Erzieherin/Erzieher. Befragung für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, August/September 2018.
- Jessen, Jonas; Schmitz, Sophia; Spieß, C. Katharina; Waights, Sevrin (2018): Kita-Besuch hängt trotz ausgeweitetem Rechtsanspruch noch immer vom Familienhintergrund ab, DIW Wochenbericht Nr. 38.
- Kifög Kinderförderungsgesetz 2008: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=/*%5B@attr_id='bgbl108s2403.pdf'%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl108s2403.pdf%27%5D_1568970981247, Abruf am 20.9.2019.
- OECD (2019): Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung, OECD Publishing, Paris (<https://doi.org/10.1787/cb63ff14-de>, Abruf am 24.9.2019).
- Schreyer, Inge; Krause, Martin; Brandl, Marion; Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas, Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik, München (www.auqa-studie.de, Abruf am 24.9.2019).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/geburtenziffer.html>, Abruf am 21.9.2019).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1.3.2018 (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402187004.pdf?__blob=publicationFile, Abruf am 20.9.2019).
- Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel et al.: Qualität für alle, S. 11–130.
- Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2009a): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. Expertise, Alice Solomon Hochschule Berlin.
- Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2009b): Präsentation Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation (http://www.berliner-kitabuendnis.de/downloads/expertise_viernickschwarz_090909.pdf, Abruf am 24.9.2019).
- Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten; Strehmel, Petra; Preissing, Christa; Bensel, Joachim; Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Herder: Freiburg, Basel, Wien.
- Wirtschaftswoche vom 27.9.2019: Interview mit Dr. Franziska Giffey: In Kitas arbeiten keine Basteltanten (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/reden-und-interviews/dr-franziska-giffey--in-kitas-arbeiten-keine-basteltanten/138642>, Abruf am 7.11.2019).
- Wolters Kluwer Deutschland GmbH (2019): DKLK-Studie 2019. Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kita-Leitungen (https://www.deutscher-kitaleitungs-kongress.de/assets/documents/pressemittelungen/dklk/DKLK_Studie_2019.pdf, Abruf am 24.9.2019).
- Zimmert, Franziska (2019): Early child care and maternal employment: empirical evidence from Germany. [IAB-Discussion Paper Nr. 2](#).

IAB-FORUM

Arbeitsmärkte aus regionaler Perspektive – die neue Serie im Online-Magazin des IAB

Auch 30 Jahre nach dem Mauerfall bleibt Deutschland ökonomisch ein geteiltes Land. Die Kluft zwischen Ost- und Westdeutschland ist nach wie vor groß und wird auf absehbare Zeit nicht verschwinden. Auch innerhalb der beiden Landesteile scheint der Abstand zwischen den wirtschaftlichen Kraftzentren und den strukturschwachen Regionen eher zu wachsen denn zu schrumpfen. Hinzu kommt, dass auch übergreifende Entwicklungen wie die Digitalisierung, der demografische Wandel oder die Energiewende sich regional höchst unterschiedlich auswirken – und nicht selten gerade diejenigen Landstriche besonders hart treffen, die ökonomisch ohnehin schon im Hintertreffen sind, wie sich etwa am Beispiel des Ausstiegs aus der Braunkohle zeigt. Grund genug also für das IAB, den vielfältigen regionalen Disparitäten am deutschen Arbeitsmarkt eine eigene Serie im IAB-Forum (www.iab-forum.de) zu widmen. Für die Serie, die im Mai 2019 an den Start ging, sind Beiträge in loser Folge geplant, die unterschiedliche Aspekte des Themas aufgreifen.

Im Online-Magazin „IAB-Forum“ finden Sie praxisrelevante Beiträge aus der gesamten Bandbreite der Forschungsarbeiten des IAB. Interviews und Gastbeiträge, aber auch Veranstaltungsberichte, Porträts und andere interessante Informationen aus der Arbeit des IAB runden das vielfältige Angebot unter <https://www.iab-forum.de> ab.



Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 2, 14.1.2020 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Monika Pickel | Foto: privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X