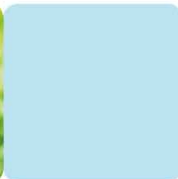


Peter Cloos

# Kindheitspädagog\*innen als vernachlässigte Ressource

*Impulsvortrag auf der BAG-BEK Online-Frühjahrstagung am 29. März 2022*



**Kompetenzzentrum  
Frühe Kindheit**  
Niedersachsen  
der Stiftung Universität Hildesheim

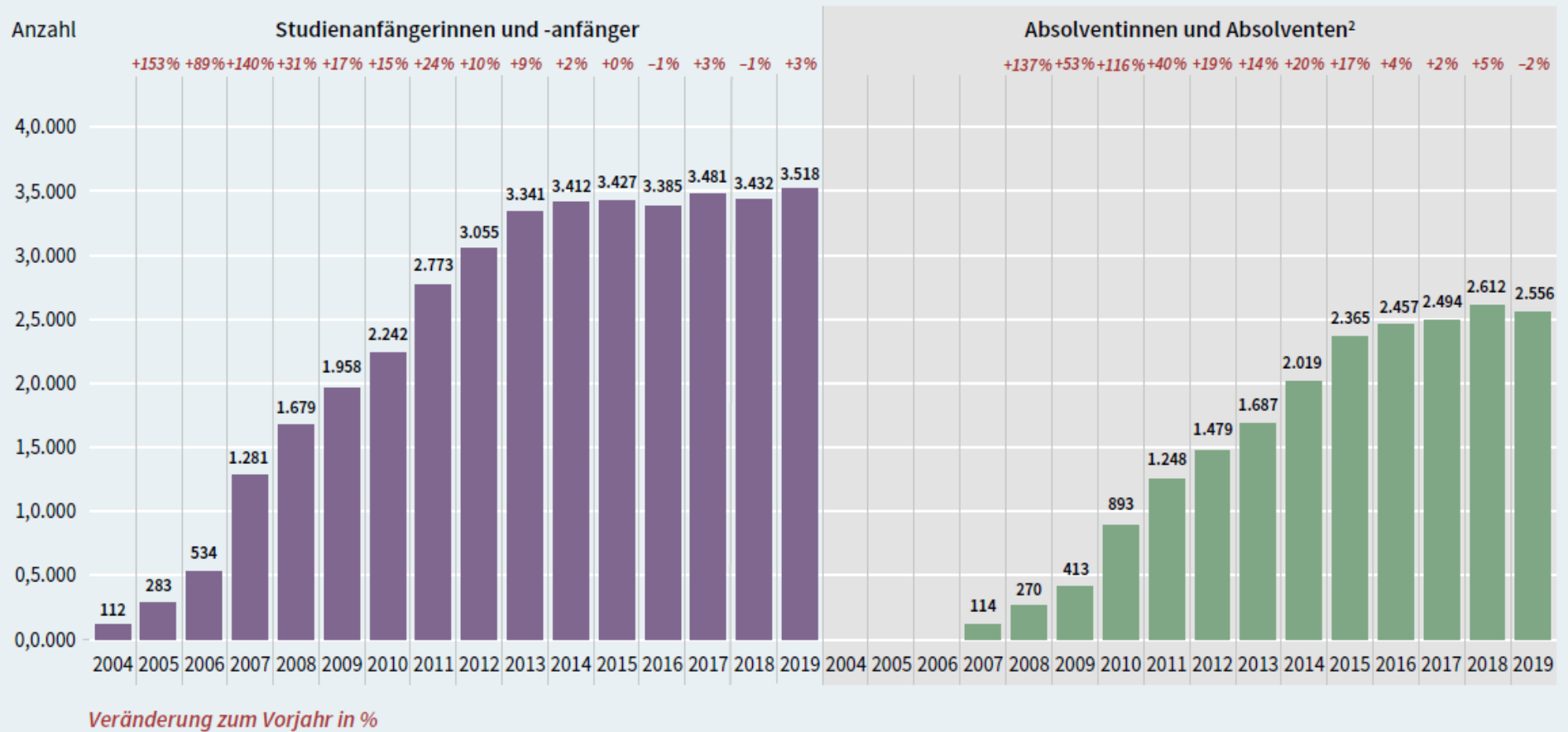
# 1 Die Ausgangslage

**Tab. 3: Kindheitspädagogische Bachelor- und Master-Studiengänge 2020 nach Hochschultyp (Anzahl; Anteil am Gesamt in %)**

Hochschulart	Anzahl	Anteil am Gesamt in %
Universität	8	9
Pädagogische Hochschule	10	11
Fachhochschule/Hochschule für angewandte Wissenschaften	55	61
Private Fachhochschule	15	17
Berufsakademie, duale Hochschule	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Quelle: Eigene Erhebung qua Abfrage unter <https://www.weiterbildungsinitiative.de/studiengangsdatenbank> (Zugriff: 06.11.2020); WiFF-Studiengangsmonitoring 2020 (DJI/WiFF 2020b); eigene Darstellung

Abb. 6.12 Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2019 (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)<sup>1</sup>



1 Fehlende Angaben wurden auf Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt. 2019 wurden bspw. die Zahl der Anfänger/innen von 13 Studiengängen sowie die Zahl der Absolventen/-innen von 18 Studiengängen geschätzt.

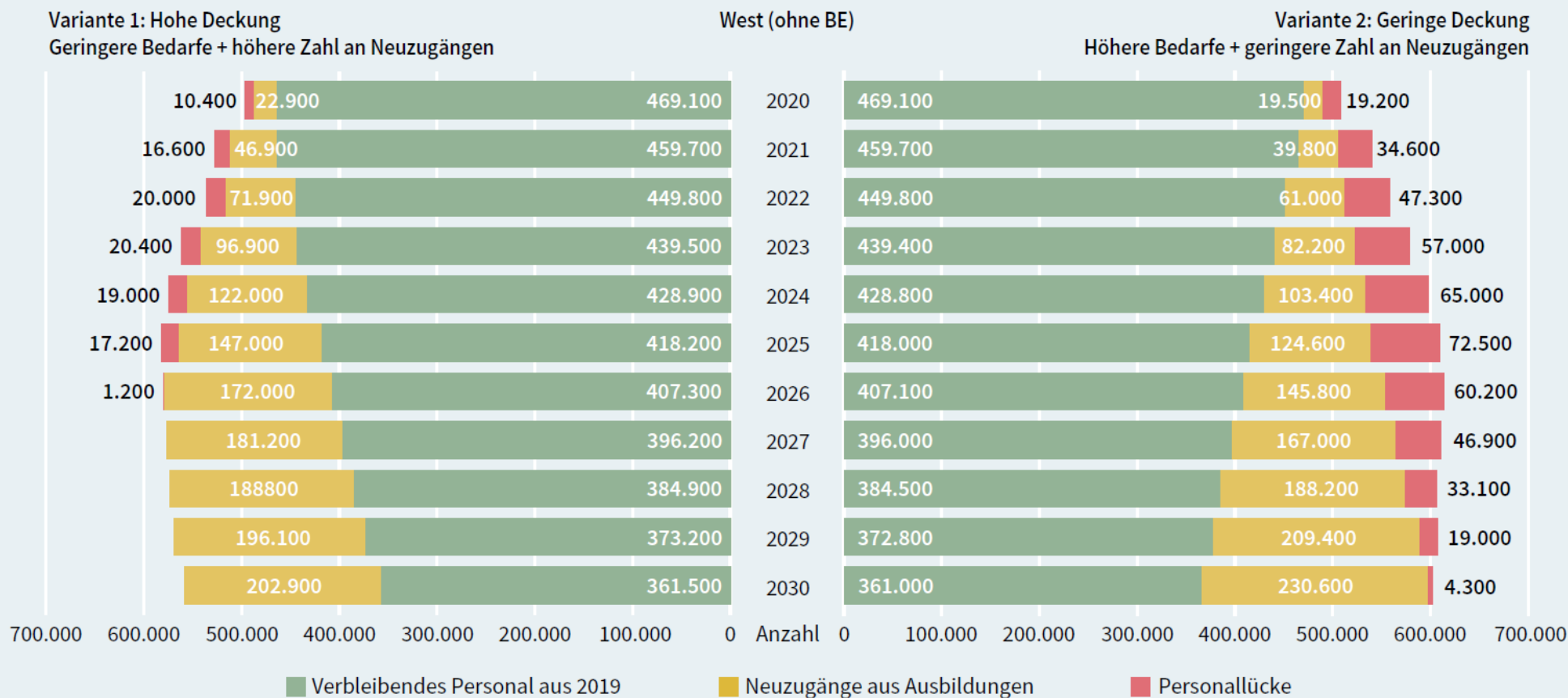
2 Die Daten zu den Absolventen/-innen für 2017 wurden nachträglich korrigiert.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2020

# 1. Die Ausgangslage

**Bis 2030 werden in der westdeutschen Kindertagesbetreuung bis zu 252.000 Personen benötigt, um zum einen ein bedarfsdeckendes Angebot zu sichern und zum anderen personelle Ausstiege zu kompensieren. In Ostdeutschland beläuft sich diese Zahl nur auf etwa 31.000 Personen.**

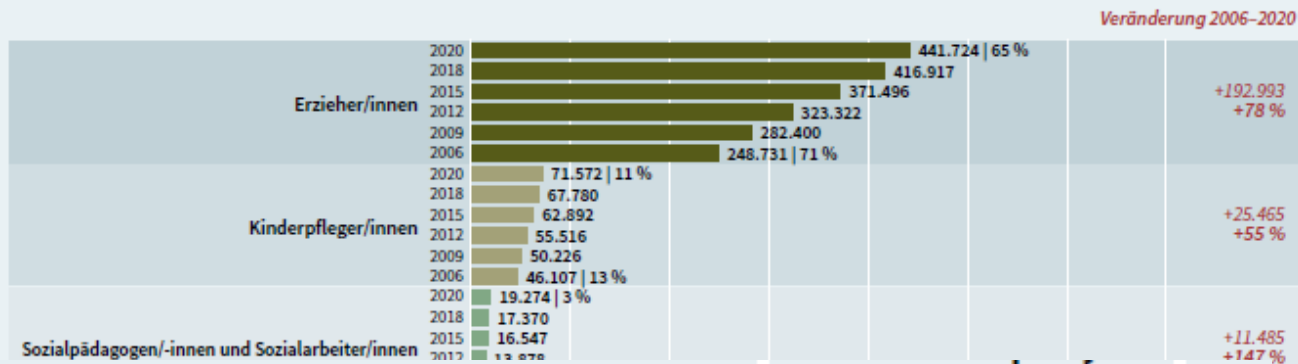
Abb. 8.8 **Benötigter Personalbestand in Tageseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt und Deckung durch verbleibendes Personal sowie Neuzugänge aus Ausbildungen 2020 bis 2030, 2 Varianten für Westdeutschland (kumuliert; Anzahl an Personen)<sup>1,2</sup>**



- 1 Berechnet wurde die hohe personelle Deckung für Westdeutschland durch Kombination der Annahme eines geringeren Personalgesamtbedarfs (U3: Bedarfs-Szenario; Ü3: Demografie-Szenario; Ersatzbedarf: Bedarfs-Szenario) mit der Annahme hoher Zugänge (höhere Einmündungsquote Erzieher/innen). Die geringe personelle Deckung ergibt sich demgegenüber aus der Kombination der höchsten Personalgesamtbedarfe (U3: Dynamisierungs-Szenario; Ü3: Bedarfs-Szenario; Ersatzbedarf: Dynamisierungs-Szenario) mit der Annahme geringerer Neuzugänge (niedrigere Einmündungsquote Erzieher/innen).
- 2 Das jeweils pro Jahr verbleibende Personal entspricht dem Personalbestand für Kinder vor dem Schuleintritt in Tageseinrichtungen – abzüglich der altersbedingten Abgänge – sowie dem Saldo aus sonstigen Zu- und Abgängen. Somit sind nicht ausschließlich jene Personen enthalten, die 2019 bereits in den Einrichtungen tätig waren, sondern auch die im Saldo verrechneten sonstigen Zugänge, z.B. durch rückkehrende oder wechselnde Personen.

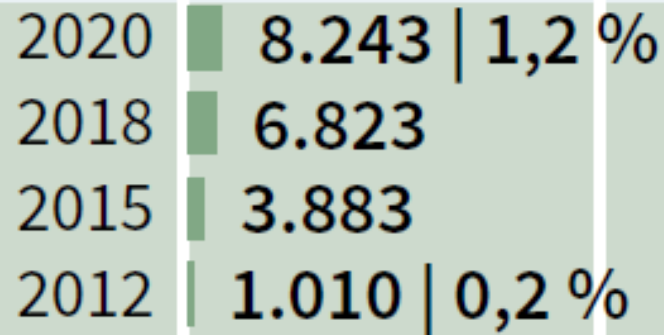
Quelle: Rauschenbach u.a. 2020, S. 35

Abb. 2.13 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2006 bis 2020 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in %)<sup>1</sup>

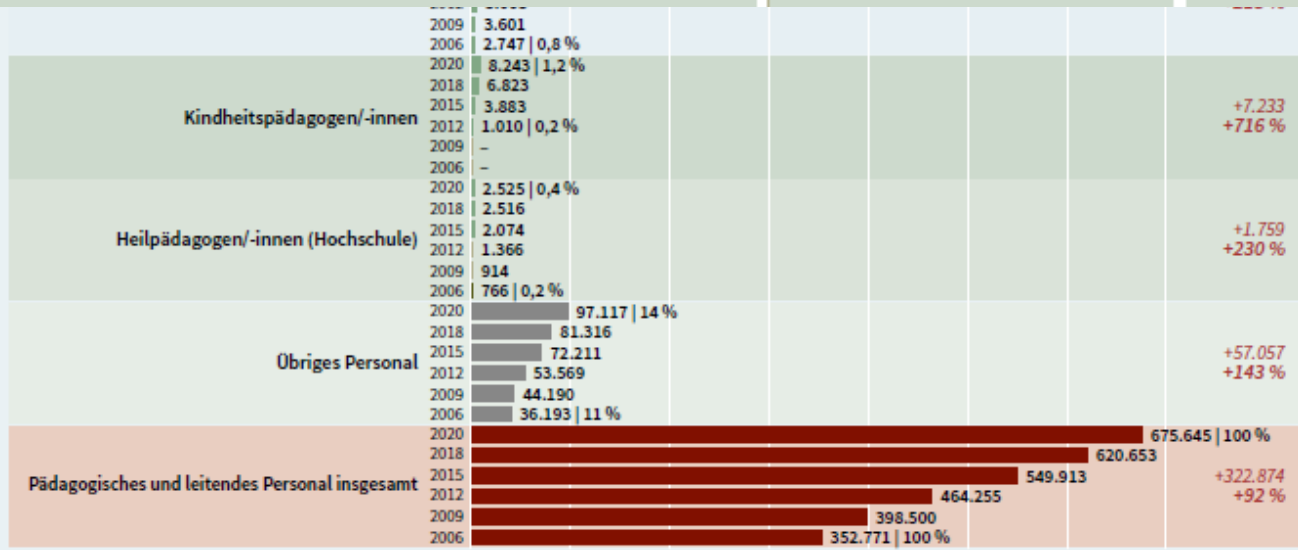


**+192.993  
+78 %**

## Kindheitspädagogen/-innen



**+7.233  
+716 %**



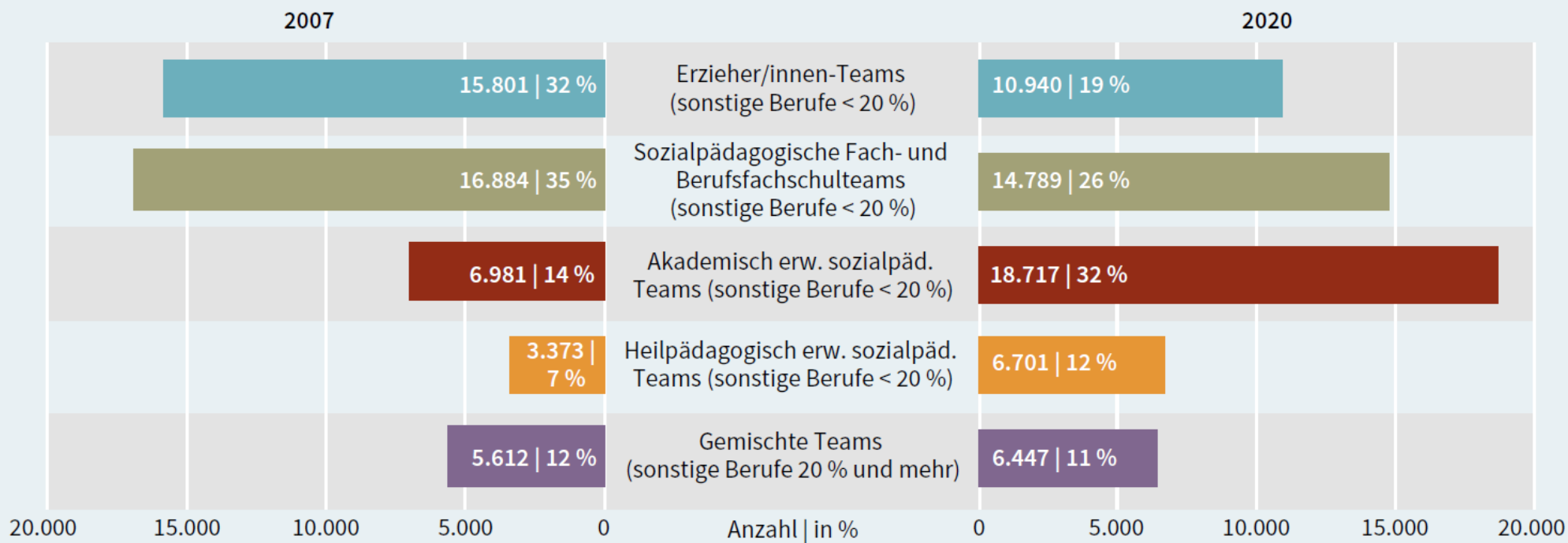
in % des Gesamtpersonals | Hochschulberufe | Fachschulberufe | Berufsfachschulberufe

<sup>1</sup> Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (Im ersten Arbeitsbereich).

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

# 1. Die Ausgangslage

Abb. 3.5 Teams in Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen 2007 und 2020 (Deutschland; Anzahl; in %)¹



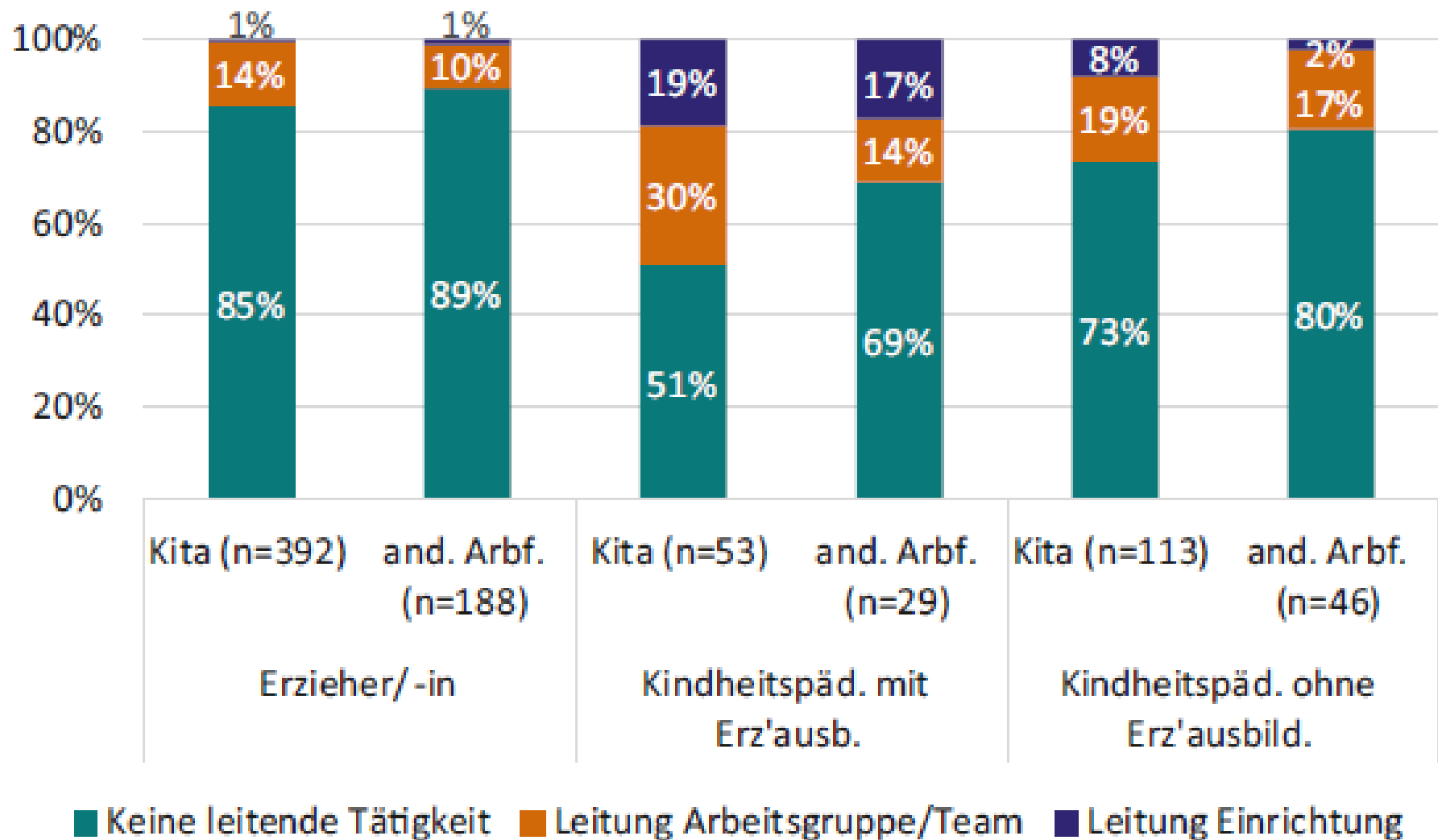
¹ Inklusive Horte; pädagogisches Kernteam: ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende; Qualifikationstyp ► M2.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2020; eigene Berechnungen



# 2 Push- und Pullfaktoren

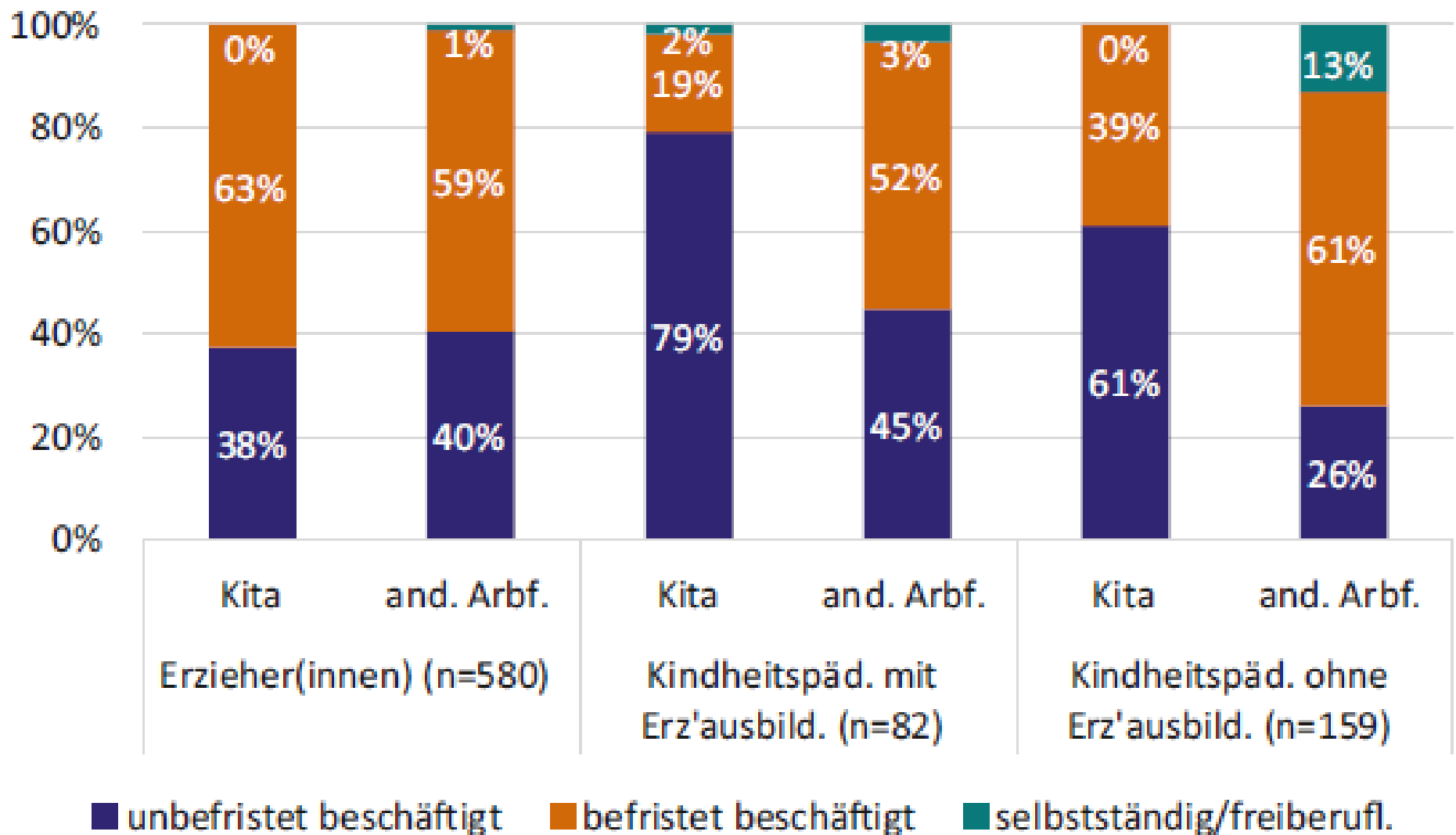




$\chi^2$ -Test zwischen den Qualifikationsprofilen in Kita: \*\*\*  $p < .001$ ; Cramers  $V = .239$

$\chi^2$ -Test zwischen den Qualifikationsprofilen in anderen Arbeitsfeldern: \*\*\*  $p < .001$ ; Cramers  $V = .219$

**Abb. 6** Leitungspositionen nach Befragtengruppe und Arbeitsfeld (in %). (ÜFA-Studie ©)

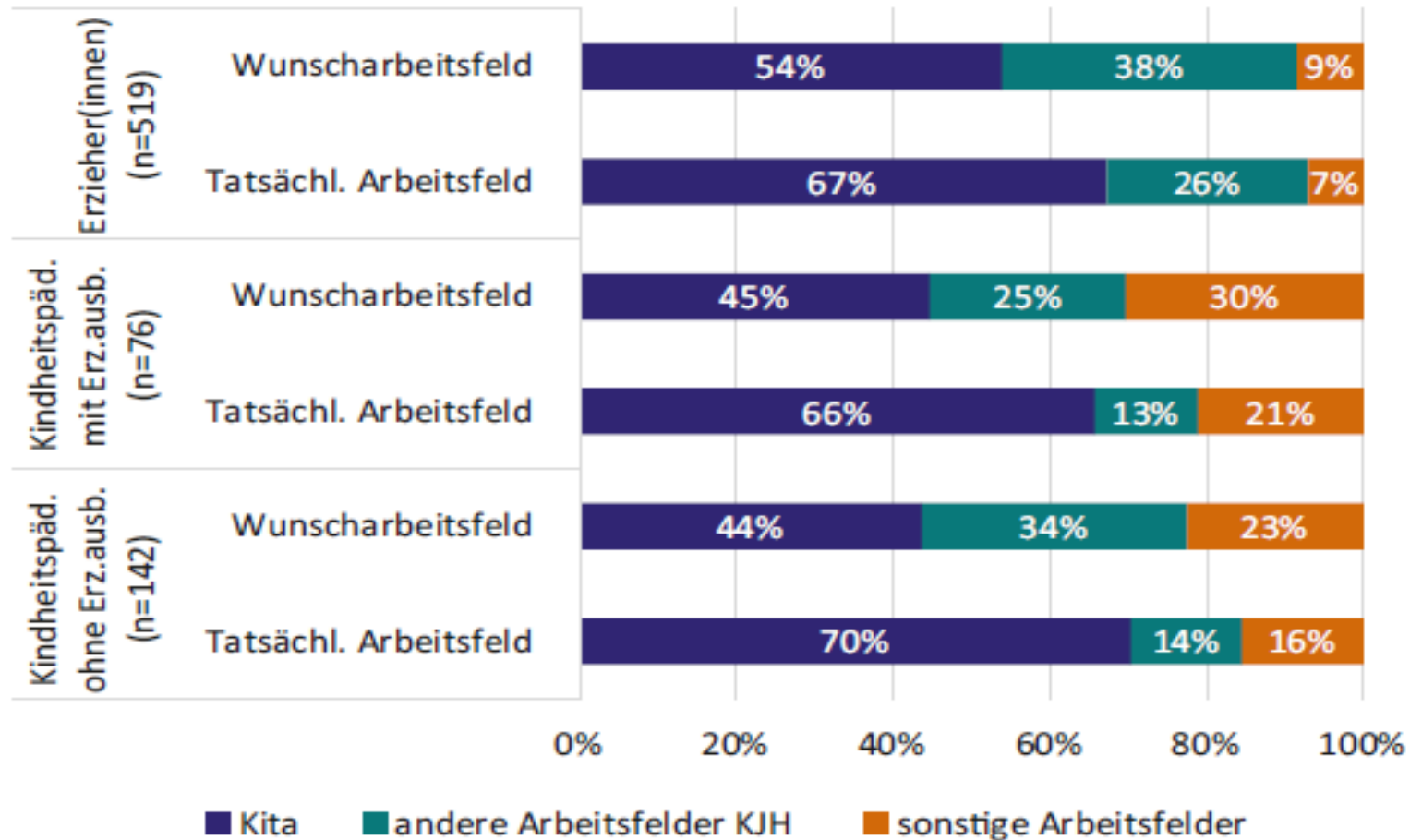


$\chi^2$ -Test zwischen den Qualifikationsprofilen in Kitas: \*\*\*  $p < .001$ ; Cramers  $V = .224$

$\chi^2$ -Test zwischen den Qualifikationsprofilen in anderen Arbeitsfeldern: \*\*  $p < .01$ ; Cramers  $V = .185$

**Abb. 3** Beschäftigungsformen nach Arbeitsfeld und Befragten­gruppe (in %). (ÜFA-Studie

## 2. Push- und Pullfaktoren



**Abb. 1** Wunscharbeitsfeld und tatsächliches Arbeitsfeld nach Befragten-Gruppe (in %). (ÜFA-Studie ©)

## 2. Push- und Pullfaktoren

---

### Akademische Fachkräfte in Kita-Teams

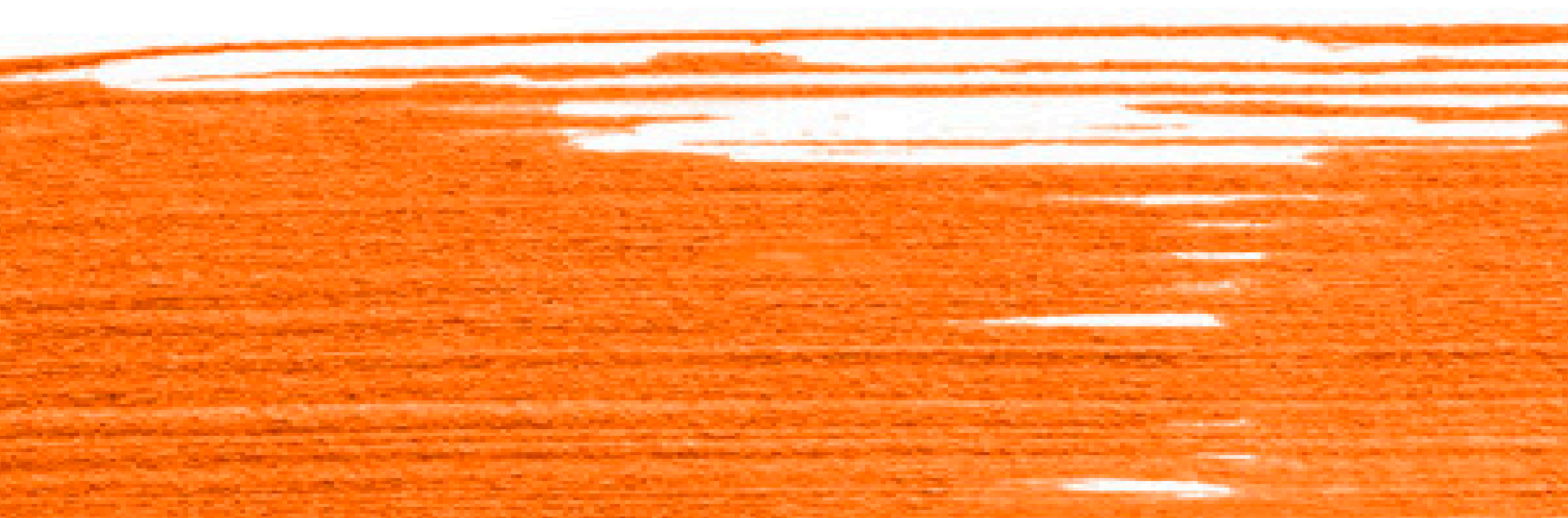
#### Pull

- breite Akzeptanz bei den Trägern (Altermann/Holmgaard 2016)
- kurze Einmündungsfristen und hohe Erwerbsquote (Theisen 2017; Kirstein et al. 2012)
- „Indikator für die Nachfrage des Kompetenzprofils (...) auf dem Arbeitsmarkt und für die Anschlussfähigkeit des Studiums“ (ebd., S. 35).

#### Push

- Kindheitspädagog\*innen „als Minderheit im Feld“ (Schneider 2016, S. 71); fehlende Möglichkeiten der Vergemeinschaftung
- große Unsicherheiten der klass. Fachkräfte, keine Vorbereitung der Teams auf multiprofessionelle Arbeit (Cloos/Göbel/Lemke 2015)
- geringe Bezahlung; fehlende differenzierte Aufgabenprofile (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 170),

# 3 Strategien



# 3. Strategien

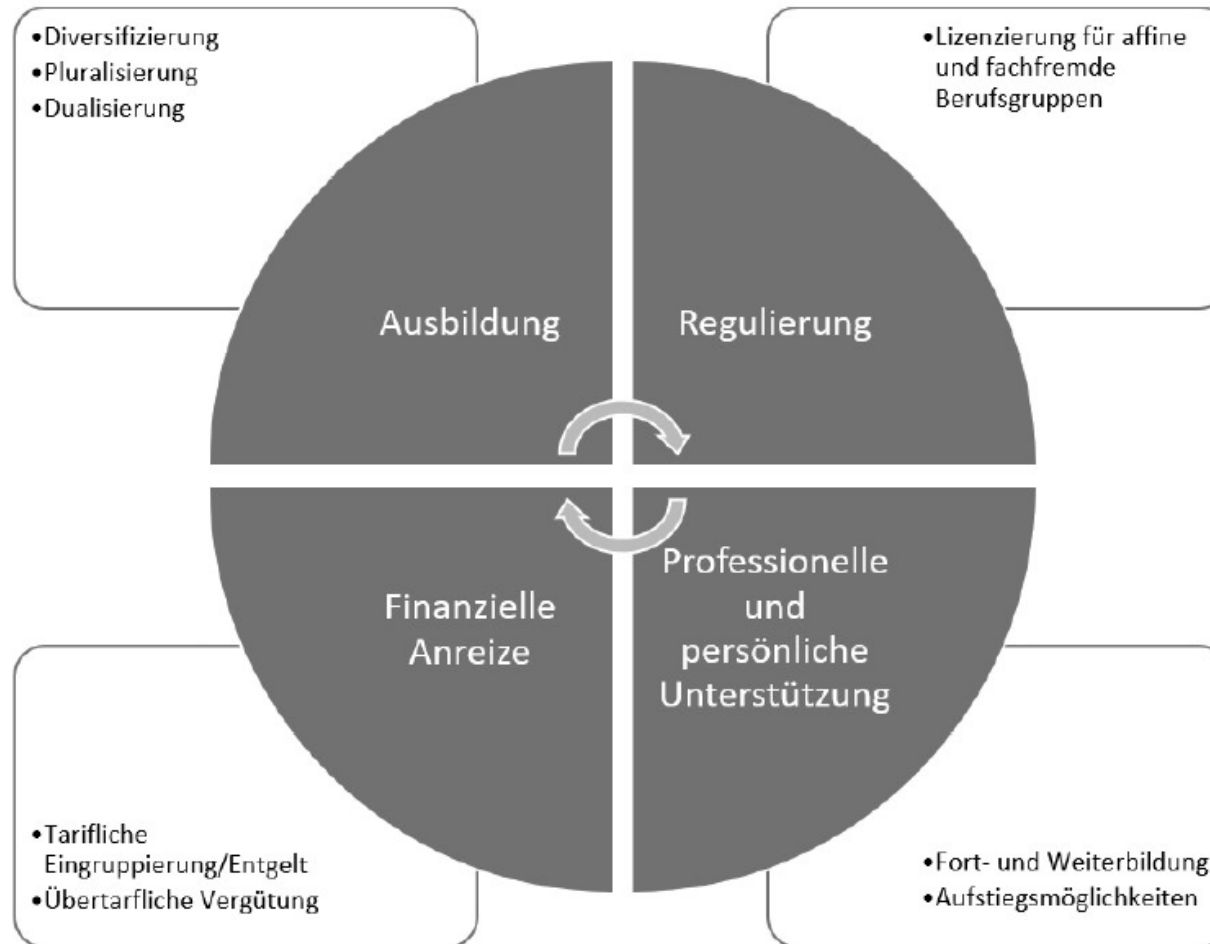


Abb. 1: Dimensionen der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung  
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Buchan/Shaffer (2018)

### 3. Strategien: Ausbildung

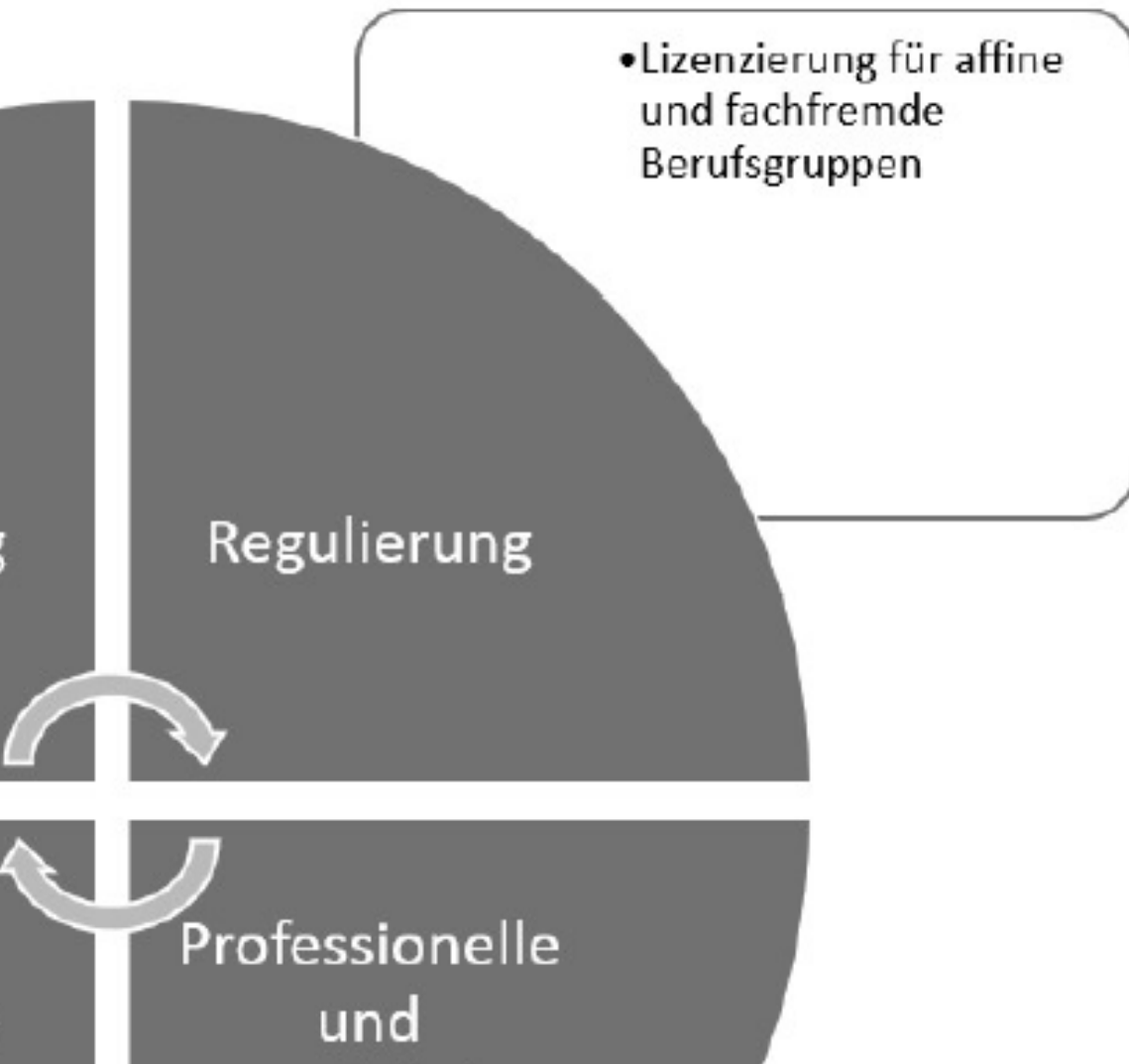


**Tabelle 1: Potentielles Wachstum**

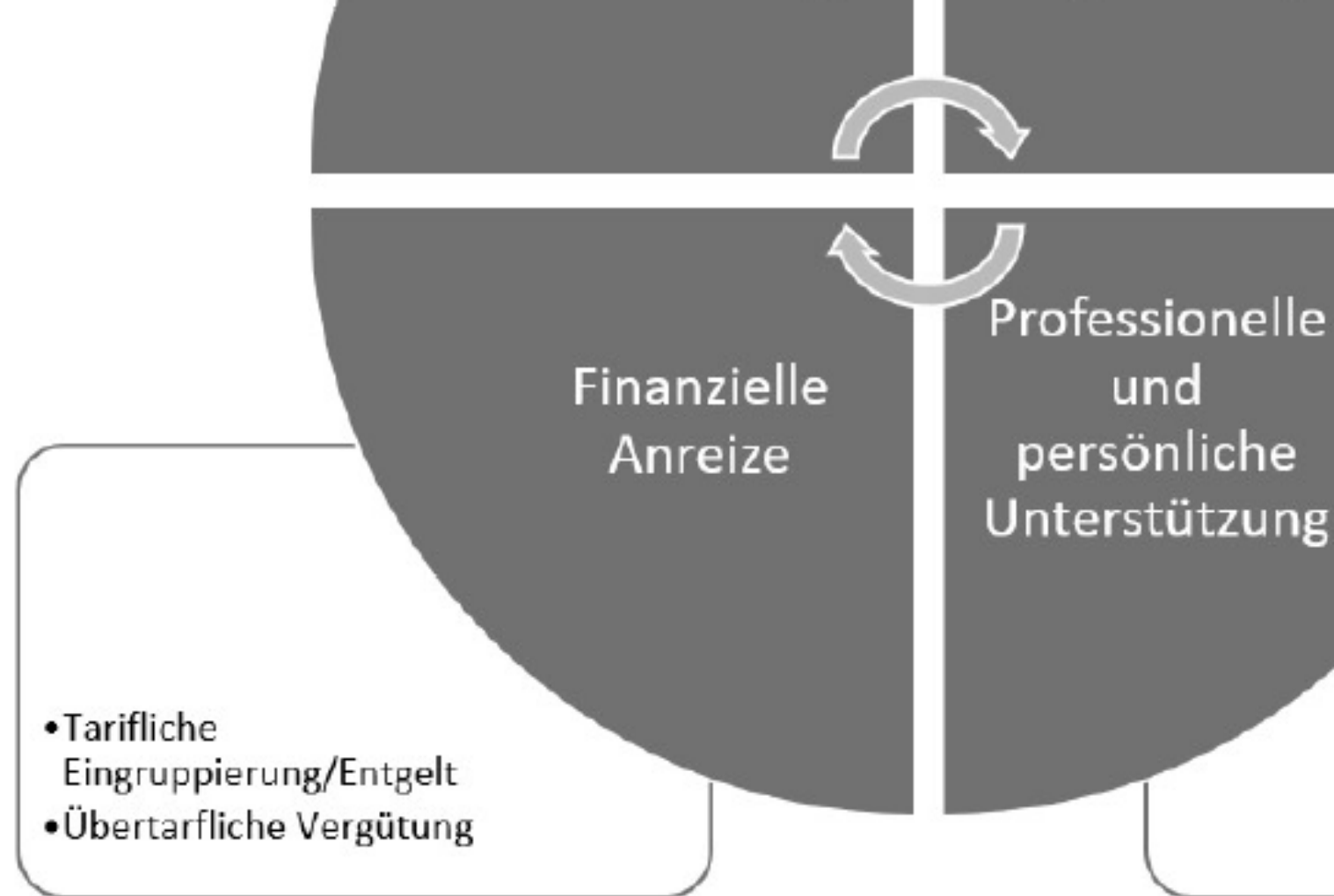
	2020	2030	%	+	% des Bedarfs
Personal	675.000	710.000	100		
1.000 KP pro Jahr	8.000	18.000	2,5		
1.800 KP pro Jahr	8.000	26.000	3,7	8.000	2,8
3.600 KP pro Jahr	8.000	44.000	6,2	26.000	9,2
13.400 KP pro Jahr	8.000	142.000	20,0	124.000	44,0



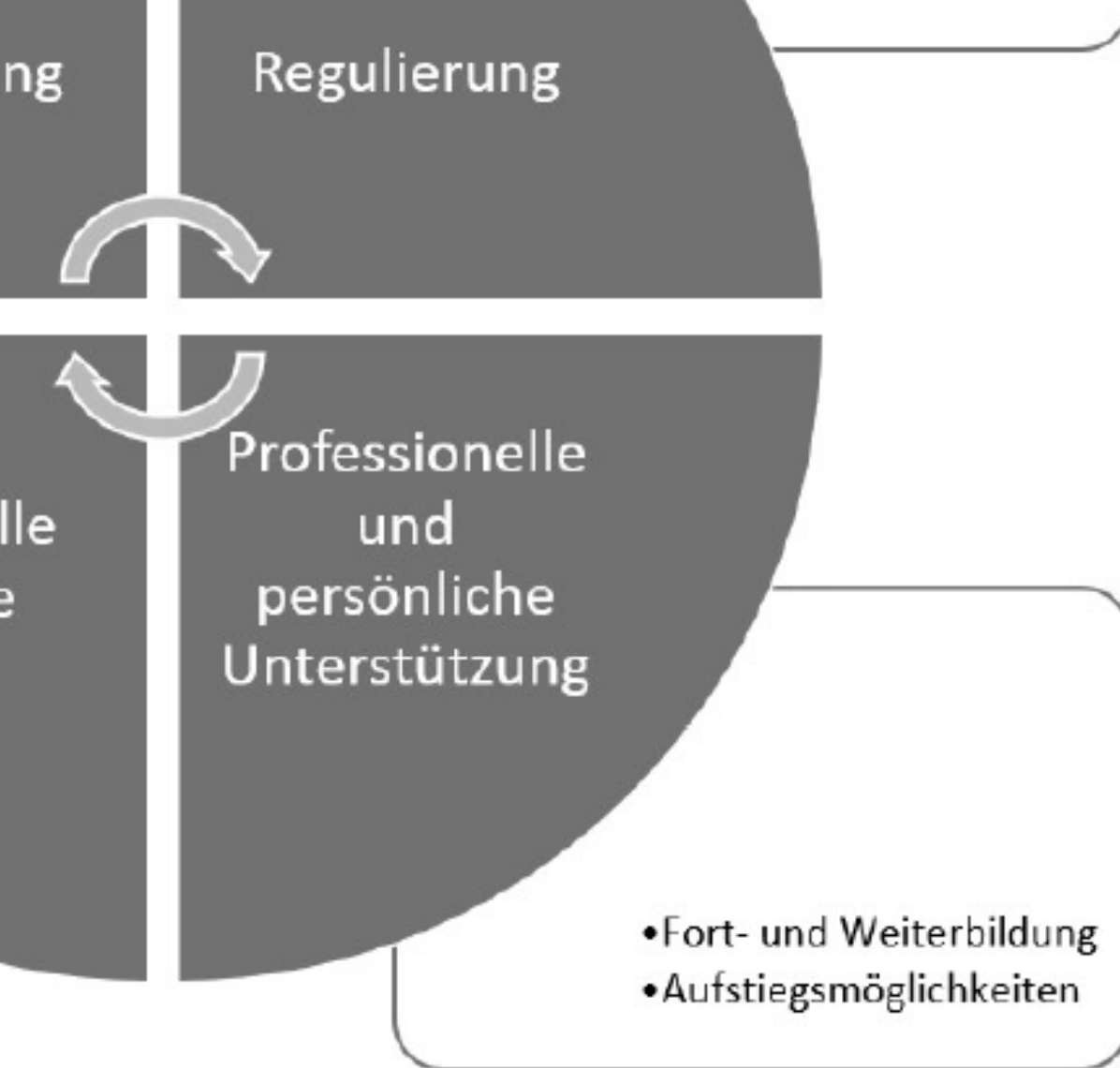
### 3. Strategien: Regulierung



### 3. Strategien



*Abb. 1: Dimensionen der Fachkräftegewinnung und Fachkräfte  
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Buchan/Shaffer (*



*gewinnung und Fachkräftebindung  
nung an Buchan/Shaffer (2018)*

# Zusammenfassend und ergänzend

## Strategien der Fachkräftegewinnung und -sicherung: Kindheitspädagog\*innen

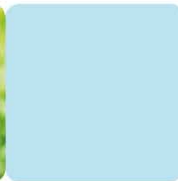
- Ausbau der Studiengänge, Kapazitäten an Universitäten ausbauen
- Bildungspolitische Hürden abbauen
- als Studiengänge aktiv werden
- Sichtbarkeit des Profils „Kindheitspädagogik“ erhöhen
- Kerncurriculum, GEW-Broschüre, Kindheitspädagogische Offensive
- Attraktivität des Berufsfeld für Kindheitspädagog\*innen erhöhen
- Akademiker\*innenteams gezielt aufbauen, Kooperationen mit Trägern, Berufskarrieren

- Altermann, André/Holmgaard, Marie (2016): Der Akademisierungsprozess im Arbeitsfeld Kita aus Sicht der Träger. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Altermann, André/Holmgaard, Marie/Klaudy, Elke Katharina/Stöbe-Blossey, Sybille (2015): Kindheitspädagoginnen und -pädagogen im Kita-Team. Neue Qualifikationsprofile in der Kindertagesbetreuung. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. München.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München.
- Cloos, Peter/Jung, Edita (2021): Kindheitspädagogische Qualifizierung an Hochschulen. Zwischen den Erwartungshorizonten und Realitäten des frühpädagogischen Feldes. In Bildung und Erziehung 74. Jg., Heft 2, S. 135-151.  
<https://doi.org/10.13109/buer.2021.74.2.135>
- Cloos, Peter/Göbel, Anika/Lemke, Ilka (2015): Frühpädagogische Reflexivität und Fallarbeit. In: König, Anke/Leu, Hans Rudolf/Viernickel, Susanne (Hrsg.): Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Weinheim/Basel, S. 144–162.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Gessler, Angelique/Hartwich, Pascal (2022, i.E.): Quantitative Bedarfe decken - Qualität sichern: Herausforderung Fachkräftegewinnung. Erscheint in: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 2/2022
- Hechler, Daniel/Hykel, Theresa/Pasternack, Peer (2021): Disziplinentwicklung der Kindheitspädagogik. Eine empirische Bestandsaufnahme anderthalb Jahrzehnte nach Einrichtung der neuen Studiengänge. München: DJI..
- Kirstein, Nicole/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Haderlein, Ralf (Hrsg.) (2012): Von der Hochschule an die Kita. Berufliche Erfahrungen von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Stand: Juni 2012. München: DJI.
- Schneider, Helga (2016): Professionalisierung ohne Kollektivierung? Zur Konstruktion im gegenwärtigen Diskurs der Kindheitspädagogik. In: Friederich, Tina/Lechner, Helmut/Schneider, Helga/Schoyerer, Gabriel/Ueffing, Claudia M. (Hrsg.): Kindheitspädagogik im Aufbruch. Professionalisierung, Professionalität und Profession im Diskurs. Weinheim/Basel, S. 64–78
- Theisen, Christiane (2017): Einmündungsmanagement und Berufsübergang der Absolvent(inn)en. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Kammermeyer, Gisela/Roux, Susanna/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 125–150.
- Züchner, Ivo/Schmidt, Thilo/Bröring, Manfred (2017): Berufliche Platzierung und Beschäftigungsbedingungen von Erzieher(inne)n und Kindheitspädagog(inn)en nach Ausbildung bzw. Studium. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Kammermeyer, Gisela/Roux, Susanna/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Wiesbaden: Springer VS, 151–178.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Kontakt:**

**Prof. Dr. Peter Cloos – [cloosp@uni-hildesheim.de](mailto:cloosp@uni-hildesheim.de)**



**Kompetenzzentrum  
Frühe Kindheit**  
Niedersachsen  
der Stiftung Universität Hildesheim