



Dokumentation

**Einzelfragen zur Erzieher/innen- und Sozialassistenten/innen-
Ausbildung**

**Einzelfragen zur Erzieher/innen- und Sozialassistenten/innen-
Ausbildung**

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 153/19
Abschluss der Arbeit: 13. Dezember 2019
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung
und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Pädagogisches Personal in der frühen Bildung	5
2.1.	Entwicklung des pädagogischen Personals	5
2.2.	Qualifikation des Personals	6
2.3.	Altersstruktur des Personals	7
2.4.	Beschäftigungsumfang	8
2.5.	Personalschlüssel	8
2.6.	Personalangebot und -bedarf	9
2.7.	Personalausstattung in Ganztagschulen und Horten	11
2.8.	Freistellung von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen	12
3.	Prognos-Studie „Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden“	17
4.	Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen/Erzieher	21
5.	Tariflöhne für Erzieher/innen	22
6.	Aus- und Weiterbildung zum Beruf Erzieher/in	24
6.1.	Die Tätigkeit im Überblick	24
6.2.	Zugang zur Ausbildung	24
6.3.	Schulische Vorkenntnisse	25
6.4.	Ausbildungsinhalte	26
6.5.	Ausbildungsaufbau	27
6.6.	Finanzielle Aspekte	28
6.7.	Anpassungsweiterbildung	29
6.8.	Aufstiegsweiterbildung	29
6.9.	Weitere Datenbanken zur Aus- und Weiterbildung	30
7.	Ausbildung zum Sozialassistent/in	31
8.	Tariflöhne für Sozialassistenten/innen	33
9.	Anlagen	36

1. Einleitung

Mit dem am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Gute-KiTa-Gesetz unterstützt der Bund die Länder bis 2022 mit insgesamt 5,5 Milliarden Euro bei Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Qualität in der Kindertagesbetreuung und zur Entlastung der Eltern bei den Gebühren. Das Gesetz ist nach Ansicht der Bundesregierung ein wichtiger Baustein für eine verbesserte Kinderbetreuung überall in Deutschland.¹

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung analysiert in ihrem Bericht „Bildung in Deutschland 2018“ auch die Situation im Bereich der frühkindlichen Erziehung und weist auf die Notwendigkeit zusätzlicher materieller und konzeptioneller Maßnahmen hin. Die Maßnahmen umfassen sowohl die Rekrutierung von zusätzlichem Personal als auch die Verbesserung der Qualität der frühkindlichen Erziehung.

Die Autorengruppe stellt fest, dass heutzutage für die meisten Kinder der Übergang in eine familienergänzende, institutionalisierte Betreuung zwischen dem 1. und dem 3. Lebensjahr erfolgt.

Sie sind allerdings der Ansicht, dass der fundamentale Bedeutungszuwachs der öffentlichen U3-Bildung auf der konzeptionell-inhaltlichen Ebene zu wenig bildungspolitische Resonanz erzeugt hat und daher noch deutlicher geklärt werden müsste, welche Bildungsidee jenseits schulischer Bildung der frühen Bildung zugrunde gelegt und welche lebensweltlichen Bildungsziele in dieser Phase verfolgt werden sollten.

In den letzten zwei Jahren wurden die Fachdebatten vorrangig von drei Themen beherrscht: den anhaltend hohen Ausbauerfordernissen, dem sich vielerorts abzeichnenden Fachkräftebedarf sowie den Bemühungen um Qualitätsverbesserungen im System der Kindertagesbetreuung.

Dabei sei festzustellen, dass sich der Ausbau zwar weiter beschleunigt hat, aber aufgrund inzwischen wieder gestiegene Geburtenzahlen nicht zu einem Anstieg der Bildungsbeteiligungsquote geführt und somit zu einem zusätzlichen Bedarf sowohl an U3-Plätzen als auch an Plätzen für Kinder ab 3 geführt habe. Zusätzlich zur demografischen Entwicklung müsse auch auf die verstärkte Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden in den Jahren 2015/16 reagiert werden.

Mit mehr als 600.000 pädagogisch Beschäftigten in der gesamten Kindertagesbetreuung sei ein neuer Höchststand erreicht worden. Gleichwohl stelle das Problem des steigenden Fachkräftebedarfs eine gravierende Herausforderung für den weiteren quantitativen wie qualitativen Ausbau dar, selbst wenn man nur den Ausbaustand halten und den rechtlich zugesicherten Elternbedarf erfüllen wolle.²

1 Vergleiche: BMFSFJ (2019). Ein großer gemeinsamer Schritt. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/mehr-qualitaet-in-der-fruehen-bildung/das-gute-kita-gesetz/mehr-qualitaet-und-weniger-gebuehren/das-gute-kita-gesetz--fuer-gute-kitas-bundesweit/128214>

2 Vergleiche: KMK; BMBF; WBV (2018). Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, Seite 84. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>

„Mit der Umsetzung der angestrebten Qualitätsverbesserungen würde sich dieser Bedarf um bis zu 270.000 weitere Fachkräfte erhöhen. Trotz der im letzten Jahrzehnt erreichten deutlichen Ausweitung der Ausbildungskapazitäten wird die absehbare Zahl der Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungen nicht ausreichen, um diesen Bedarf zu decken, sodass ein Fehlbedarf von bis zu rund 309.000 Fachkräften entstehen kann.

Seit geraumer Zeit werden daher unterschiedliche Wege beschritten, um den Fachkräftebedarf zu erfüllen. Nicht alle dieser Wege sind gleichermaßen erfolgreich. So hat sich etwa die Hoffnung, in der frühen Bildung einen nennenswerten Impuls durch akademisch ausgebildete Fachkräfte zu schaffen, bislang nicht erfüllt; die Bilanz ist hier ernüchternd. Die Quote der Akademisierung ist - unter den gegebenen Beschäftigungsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten - bis heute über 5% nicht hinausgekommen.

Ein höheres Potenzial könnte die Eröffnung neuer Wege in die Fachkraftausbildung haben. In den letzten Jahren wurden verschiedene praxisintegrierte, verkürzte und vergütete Ausbildungsformate erprobt, um die Ausbildung zu frühpädagogischen Fachkräften attraktiver zu gestalten und neue Zielgruppen anzusprechen. Im Blick sind etwa Formate des Quereinstiegs und eine verbesserte Rekrutierung von Männern sowie Fachkräften aus dem Ausland.“³

2. Pädagogisches Personal in der frühen Bildung

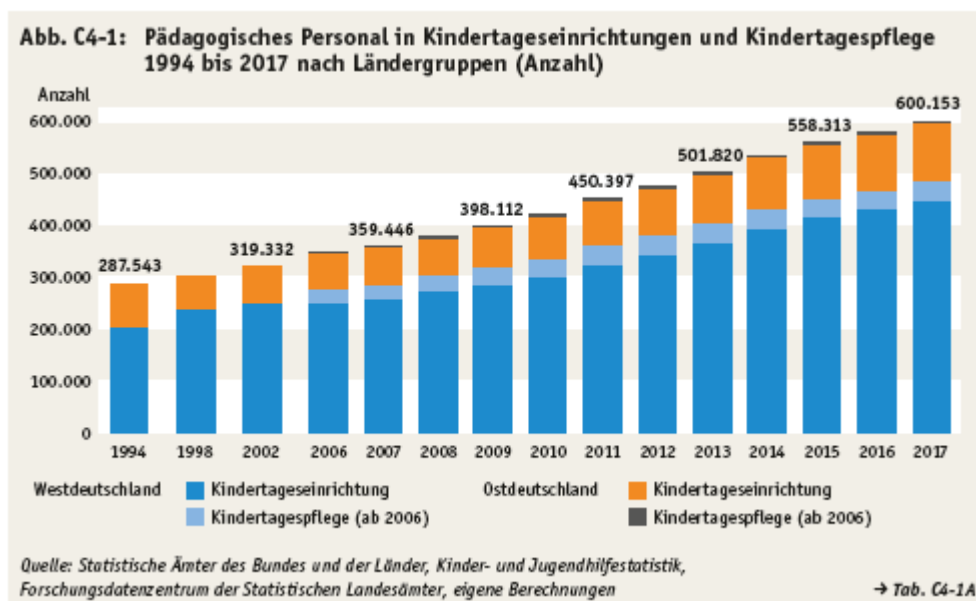
„Der Ausbau der Kindertagesbetreuungsangebote sowie die erhöhten Anforderungen, die an die frühen Bildungsangebote gestellt werden, haben vor allem im vergangenen Jahrzehnt zu einem enormen Wachstum des Personals in der Kindertagesbetreuung beigetragen. Geburtenanstiege, Zuwanderung, noch nicht erfüllte Elternwünsche sowie die in Politik, Fachpraxis und Wissenschaft geforderten Qualitätsverbesserungen tragen dazu bei, dass auch in den kommenden Jahren ein weiterer Bedarf an zusätzlichem Personal zu erwarten ist.“⁴

2.1. Entwicklung des pädagogischen Personals

„Im März 2017 waren 600.153 Personen in Kindertageseinrichtungen pädagogisch tätig oder als Tagespflegepersonen beschäftigt (Abb. C4-1). Damit hat sich das pädagogische Personal in der Kindertagesbetreuung seit Mitte der 1990er Jahre, und damit seit dem Beginn des Rechtsanspruchs ab 3 Jahren auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung, weit mehr als verdoppelt. Besonders stark war dieser Anstieg in der Zeit des Ausbaus der Angebote für unter 3-Jährige. Allein innerhalb dieser 11 Jahre kamen bundesweit mehr als 252.000 pädagogisch Tätige hinzu.

3 Ebenda: Seite 85f.

4 Ebenda: Seite 77.



Das pädagogisch tätige Personal in Kindertageseinrichtungen ist mit mehr als 556.000 Personen seit jeher deutlich stärker vertreten als die Kindertagespflege mit knapp 44.000 Personen. Zwar lässt sich seit 2006 in beiden Gruppen ein verhältnismäßig starker Zuwachs beobachten, dieser fiel aber bei den pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen mit einer Zunahme um rund 75% höher aus als bei den Tagespflegepersonen, deren Anzahl auf einem deutlich niedrigeren Niveau um 44% gestiegen ist.“⁵

2.2. Qualifikation des Personals

„Neben der Anzahl der in der Kindertagesbetreuung tätigen Personen hat auch deren Qualifikation einen wichtigen Einfluss auf die Qualität der Angebote. Daher müssen nicht nur genügend Personen zur Verfügung stehen, vielmehr bedarf es auch einer entsprechenden beruflichen Qualifikation bei den Berufseinsteigenden, um das Qualifikationsniveau in der Kindertagesbetreuung zu halten.

70 % des pädagogisch tätigen Personals in Kindertageseinrichtungen sind ausgebildete Erzieherinnen oder Erzieher. Daneben fällt auf, dass nur 5 % der pädagogisch Tätigen einschlägig akademisch qualifiziert sind, während 13 % über eine Ausbildung als Kinderpflegerin oder Kinderpfleger und damit über eine einschlägige Qualifikation auf Berufsfachschulniveau verfügen. Im Ergebnis können also rund 9 von 10 pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen eine einschlägige Qualifikation vorweisen. Seit 2007 zeigen sich dabei keine Veränderungen; trotz des starken Ausbaus konnte das bisherige Qualifikationsniveau gehalten werden.

Eine Verbesserung des Qualifikationsniveaus zeigt sich bei der Kindertagespflege, die im Vergleich zum pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen jedoch an deutlich geringere qualifikatorische Voraussetzungen gebunden ist und erwartungsgemäß geringer ausfällt. Im März

2017 waren 31 % der Tagespflegepersonen fachlich einschlägig ausgebildet und haben teilweise zugleich an einem Qualifizierungskurs zur Kindertagespflege teilgenommen. Weitere 54 % haben nur einen Qualifizierungskurs im Umfang von mindestens 160 Stunden absolviert, der inzwischen als Mindeststandard für die Tagespflege gilt. Damit ist zwar der Anteil der Kindertagespflegepersonen mit einer fachpädagogischen Ausbildung seit 2007 leicht zurückgegangen. Allerdings ist der Anteil mit einem entsprechenden Qualifizierungskurs im gleichen Zeitraum von 8 % um 46 Prozentpunkte gestiegen.“⁶

2.3. Altersstruktur des Personals

„Die Alterszusammensetzung des Personals gibt Aufschluss über 2 Aspekte: Sie weist erstens darauf hin, welche Altersgruppen neu in die Einrichtungen einmünden, und gibt zweitens Aufschluss über die Größenordnung des Personals, das in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Arbeitsfeld ausscheiden wird und ersetzt werden muss.

In allen Altersgruppen ist die Anzahl der pädagogisch Tätigen seit 2006 gestiegen. Die höchsten Zuwächse sind bei den 20- bis 34-Jährigen sowie bei den 50-bis 64-Jährigen zu beobachten. Damit wird deutlich, dass auf der einen Seite neu Ausgebildete verstärkt in Kindertageseinrichtungen arbeiten, auf der anderen Seite aber auch Frauen nach der Familienphase verstärkt in den Beruf zurückgekehrt sind sowie ältere Fachkräfte länger im Beruf bleiben. Mit diesem Anstieg der Älteren wird auch ein Beitrag zur Deckung der Personalmehrbedarfe geleistet. Gleichzeitig verändert sich jedoch die Altersstruktur des pädagogisch tätigen Personals in Einrichtungen hin zu einem höheren Anteil an älterem Personal, der aber immer noch geringer ist als in anderen Bereichen des Bildungssystems. Mittlerweile sind 17 % der pädagogisch Tätigen mindestens 55 Jahre alt und müssen innerhalb der nächsten 10 Jahre ersetzt werden. Diese Situation ist in Oststärker als in Westdeutschland zu beobachten. Schätzungen gehen davon aus, dass bis 2025 allein mehr als 100.000 Personen bundesweit aufgrund des Eintritts in die Rente ersetzt werden müssen. Darüber hinaus wird angenommen, dass zusätzlich mehr als 71.000 pädagogisch Tätige das Berufsfeld aus gesundheitlichen oder weiteren Gründen vorzeitig verlassen werden. In der Kindertagespflege deuten sich 2 Entwicklungen an: Die Anzahl junger Tagespflegepersonen ist seit 2006 zurückgegangen, gleichzeitig ist die Anzahl der ab 30-Jährigen gestiegen.

Damit wird deutlich, dass es sich bei der Kindertagespflege verstärkt um eine längere berufliche Tätigkeit handelt. Insofern dient die Tagespflege nicht nur als Zuverdienstquelle während der Familienphase, sondern wird auch für Ältere als Berufsfeld lukrativ, da der Anteil der 55jährigen und älteren Tagespflegepersonen zwischen 2006 und 2017 deutlich von 13 auf 25% gestiegen ist. Infolgedessen ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren auch eine relevante Anzahl von Tagespflegepersonen altersbedingt aus dem Arbeitsfeld ausscheiden wird und ersetzt werden muss.“⁷

6 Ebenda: Seite 78.

7 Ebenda: Seite 78f.

2.4. Beschäftigungsumfang

„Neben dem zahlenmäßigen Anstieg der pädagogisch Tätigen kann auch die Ausweitung von Beschäftigungsumfängen zur Deckung der Personalbedarfe beitragen. Für Westdeutschland zeigen sich dafür weiterhin keine Anzeichen; seit 2007 liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten konstant zwischen 43 und 45%.

Immerhin jede 3. pädagogisch tätige Person ist halbtags mit 19 bis 31 Wochenstunden beschäftigt; zudem ist jede 10. pädagogisch tätige Person mit weniger als 19 Wochenstunden beschäftigt.

In Ostdeutschland ist es seit 2007 hingegen zu einer Ausweitung des Beschäftigungsumfangs gekommen. Waren damals noch 24% der pädagogisch Tätigen vollzeittätig, trifft dies heute auf 33% zu; und auch die Anzahl der Personen mit vollzeitnahen Stellen zwischen 32 und unter 38,5 Wochenstunden ist im gleichen Zeitraum von 33 auf 38% gestiegen. Hingegen sind die Anteile der pädagogisch Tätigen mit Halbtagsstellen deutlich zurückgegangen. Keine Bedeutung hat in Ostdeutschland mit 3% das Personal mit weniger als 19 Wochenstunden.

Damit wird deutlich, dass weiterhin keine Ausweitung von Beschäftigungsumfängen zur Erhöhung der Personalressourcen in Westdeutschland zu beobachten ist. In Ostdeutschland können auf diesem Weg maximal geringe Bedarfe gedeckt werden, was nur einen sehr kleinen Beitrag zur Schließung der erwarteten Personallücke leisten kann.“⁸

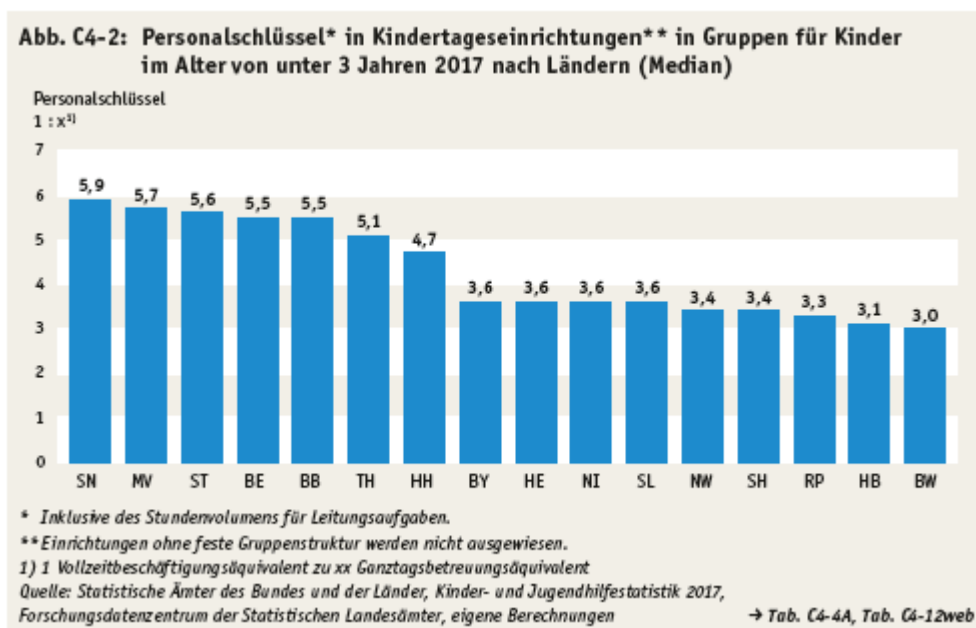
2.5. Personalschlüssel

„Der Personalschlüssel gilt als ein Kriterium der Strukturqualität in der Kindertagesbetreuung. Dabei werden seit einiger Zeit Verbesserungen gefordert und beispielsweise durch Gesetzesvorhaben wie das geplante KiTa-Qualitätsentwicklungsgesetz⁹ angestrebt. Bereits in den vergangenen Jahren ließen sich in diesem Bereich Fortschritte erzielen. Allerdings sind seit 2014 nur noch geringfügige Verbesserungen erkennbar, sodass der Personalschlüssel in Gruppen für Kinder unter 3 Jahren bundesweit weiterhin bei 1 zu 4,0 liegt, was bedeutet, dass rechnerisch eine vollzeit-tätige Person für 4 ganztagsbetreute Kinder zuständig ist.

In Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt lag der Personalschlüssel zuletzt bei 1 zu 8,5. Die großen Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland wie auch zwischen den Ländern bestehen nach wie vor. Dabei reicht beispielsweise die Spanne in Gruppen für unter 3-Jährige von 1 zu 3,0 in Baden-Württemberg bis zu 1 zu 5,9 in Sachsen, sodass Kinder entsprechend ihrem Wohnort ganz unterschiedliche Bedingungen hinsichtlich der Personalausstattung vorfinden.

8 Ebenda: Seite 79.

9 Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung. Bekanntmachung vom 26.11.2019 - Bundesgesetzblatt Teil I 2019, Nr. 43 02.12.2019 1868. Inkrafttreten: 01.01.2019.



Ebenda: Seite 80.

Darüber hinaus wird der Personaleinsatz mit steigendem Anteil von Kindern mit erhöhten Förderbedarfen in der Gruppe erhöht. Das ist sowohl für Gruppen mit steigenden Anteilen an Kindern mit Behinderung, die Eingliederungshilfe erhalten, als auch in Gruppen mit steigenden Anteilen an Kindern, die zu Hause vorrangig nicht Deutsch sprechen, zu beobachten.

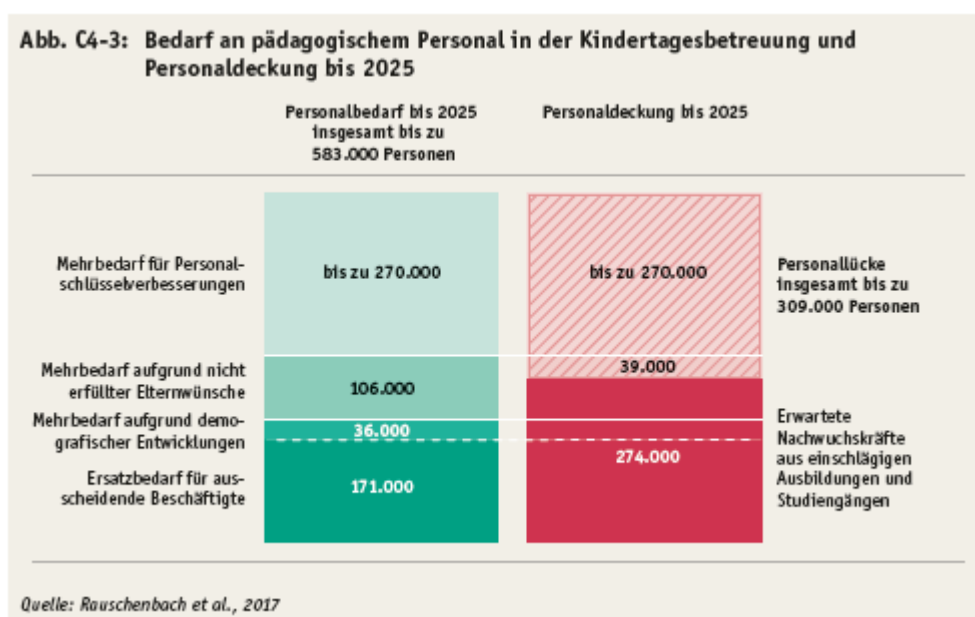
Für die Kindertagespflege ist weiterhin ein Trend zur Ausweitung der Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson zu beobachten. 2017 betreuten Kindertagespflegepersonen im Schnitt 3,7 Kinder, während gut ein Jahrzehnt zuvor Tagespflegepersonen durchschnittlich nur für 2,0 Kinder zuständig waren. Zwischen den Ländern schwankt dies – zwar nicht so stark wie der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen, aber dennoch deutlich – zwischen 3,1 in Rheinland-Pfalz und 4,5 in Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.“¹⁰

2.6. Personalangebot und -bedarf

„Mit dem Wachstum des Berufsfeldes der Kindertagesbetreuung lässt sich auch ein Anstieg der entsprechenden Ausbildungszahlen beobachten. So werden immer mehr Erzieherinnen und Erzieher in immer mehr Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik ausgebildet und schließen diese erfolgreich ab. Da die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger einer solchen Ausbildung in den letzten Jahren jedoch nicht mehr nennenswert erhöht werden konnte, ist davon auszugehen, dass sich die Anzahl der neu ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher ab 2016 vorerst nicht mehr erhöhen wird. Aus den beschriebenen Faktoren, die bei einer Abschätzung zukünftiger Personalbedarfe zu berücksichtigen sind, ergibt sich – bei in etwa gleichbleibenden

¹⁰ KMK; BMBF; WBV (2018).: Seite 79f. Zur Entwicklung des Personalschlüssels im Bereich der frühkindlichen Erziehung vergleiche auch das Ländermonitoring der Bertelmann Stiftung unter: <https://www.laendermonitor.de/de/startseite/>.

Ausbildungszahlen – eine Personallücke bis 2025 von mindestens 39.000 Personen (Abb. C4-3); dieser Personalbedarf könnte aufgrund des noch nicht eingerechneten hohen Geburtenanstiegs im Jahr 2016 um bis zu 27.000 Personen steigen. Sollten zudem qualitative Verbesserungen der Personalausstattung z. B. für Kinder mit erhöhten Förderbedarfen umgesetzt werden, kann der Fehlbedarf um weitere bis zu 270.000 Personen steigen, sodass eine Personallücke von bis zu 309.000 Fachkräften bis 2025 entstehen kann. Dabei handelt es sich allerdings um rechnerische Deckungsgrößen, da nicht gewährleistet ist, dass das ausgebildete Personal ortsunabhängig verfügbar ist.“¹¹



Ebenda: Seite 81.

„Damit wird deutlich, dass die gegenwärtigen Ausbildungskapazitäten zur Deckung der zukünftigen Personalbedarfe nicht ausreichen werden, sodass weiter gehende Überlegungen angestellt werden müssen, wie sich Fachkräfte gewinnen lassen. Kaum Potenzial für die Deckung der Personalbedarfe dürften die Strategien bieten, Beschäftigungsumfänge zu erhöhen, da diese vielfach den gewünschten Umfängen entsprechen. Unklar ist, welche Bedeutung die Berufsrückkehr im Lichte der stillen Reserve und der Abwanderung aus dem Berufsfeld hat. Vor diesem Hintergrund testen einige Länder bereits andere Ausbildungsformate, wie berufsbegleitende und praxisintegrierte Ausbildungen. Weitere Möglichkeiten sind die Einführung von Ausbildungsvergütungen, eine verstärkte Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse und damit verbunden eine Steigerung des Anteils an Migrantinnen und Migranten. Schließlich wird auch zu prüfen sein, welchen Beitrag eine Erhöhung von Quereinstiegen sowie von fachnahen Ausbildungen zur Re-

duzierung der Personalbedarfe leisten kann. Nicht zuletzt wird immer wieder gefordert, die Gehälter den anderen Arbeitsfeldern des Bildungswesens anzunähern, um die frühe Bildung zu einem attraktiveren, wettbewerbsfähigeren Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln.“¹²

2.7. Personalausstattung in Ganztagschulen und Horten

„Für die Ganztagschulen ist bislang nicht bekannt, wie viele und welche Fachkräfte neben den Lehrkräften in den außerunterrichtlichen Angeboten tätig sind. Dafür stehen weder entsprechende Statistiken zur Verfügung noch wurden in der Regel Mindeststandards formuliert. Im Unterschied dazu ist für die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe für Schulkinder bekannt, dass im Jahr 2017 nahezu 38.000 Fachkräfte in Horten oder Hortgruppen pädagogisch tätig waren. Hinzu kommen noch jene mehr als 8.000 pädagogisch Tätigen in Gruppen, in denen sowohl Kindergärten als auch Schulkinder betreut werden.

In Ganztagschulen lässt sich das Personal in 3 Gruppen unterteilen: in Lehrkräfte, die neben dem Unterricht auch in den Ganztagsbetrieb eingebunden sind, in weitere, nichtunterrichtende pädagogisch Tätige sowie in ehrenamtlich Engagierte. Nach der Schulleitungsbefragung in STEG¹³ 2015 sind akademisch qualifizierte Lehrkräfte bundesweit in mehr als 4 von 5 Ganztagsgrundschulen in den Ganztagsbetrieb eingebunden. Das weitere pädagogische Personal, das in 92% der Ganztagsgrundschulen eingesetzt wird, ist viel heterogener. Darüber hinaus ist aus der für Nordrhein-Westfalen repräsentativen BiGa-Studie¹⁴ bekannt, dass sowohl fachlich einschlägige Fachkräfte wie Erzieherinnen und Erzieher sowie akademisch qualifizierte Pädagoginnen und Pädagogen unterschiedlicher Ausrichtung als auch Personen ohne pädagogische Qualifikation im Ganztagsbetrieb tätig sind. Allerdings sind auch Ehrenamtliche eingebunden, über deren Qualifikation keine Informationen vorliegen.

Das pädagogisch tätige Personal in der Hortbetreuung ist mit 89% mehrheitlich fachlich einschlägig qualifiziert. Allerdings haben dort lediglich 9% einen fachlich einschlägigen akademischen Abschluss.

Aufgrund der demografischen Entwicklung, der noch nicht erfüllten Elternwünsche und der zu erwartenden Einführung eines Rechtsanspruchs ergeben aktuelle Schätzungen bis zum Jahr 2025 einen zusätzlichen Personalbedarf für Ganztagsangebote im Grundschulalter von bundesweit zwischen 20.000 und 42.000 Fachkräften. Hierbei wird sich auch weiterhin die Frage stellen,

12 Ebenda.

13 Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen.

14 Die Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW (BiGa NRW) ist eine empirische Dauerbeobachtung der Ganztagschulen in Nordrhein-Westfalen im Auftrag der Landesregierung. Hier werden seit 2010 Ganztagschulen im Primarbereich und in der Sekundarstufe I untersucht, was zu ihrer qualitativen Weiterentwicklung beitragen soll. Dabei werden sowohl quantitative als auch qualitative Daten erhoben. Ziel ist es, kontinuierlich verfügbare Basisinformationen, konzeptionelle Entwicklungstrends und aktuelle Bedarfsdynamiken über alle Schulformen hinweg zu dokumentieren und für die Praxis aufzubereiten.

welche Qualifikationen diese Fachkräfte mitbringen sollten, damit Qualitätsstandards gehalten oder ausgeweitet werden können.“¹⁵

2.8. Freistellung von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen

Im Jahr 2017 veröffentlichte die Bertelsmann Stiftung ein umfangreiches Gutachten über die Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen. Die Studie vergleicht eine Vielzahl quantitativer und soziodemografischer Merkmale der Leitungskräfte sowohl im Bundes- als auch im Bundesländervergleich. Hintergrund der umfangreichen Studie war die Fragestellung, ob und in wieweit die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Kindertageseinrichtungen eine Freistellung dieser Leitungskräfte rechtfertigt. Die zentralen Ergebnisse der Expertise werden nachfolgend wie folgt dargestellt:

„Am 1. März 2016 gab es in Deutschland 52.743 Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen, die nach Angaben der amtlichen Statistik über Zeitressourcen für ihre Leitungsaufgaben verfügen. Nur knapp 42 % von ihnen können sich mit dem vollen Umfang ihrer Arbeitszeit den Leitungsaufgaben widmen. Entsprechend hat mit gut 58 % die Mehrzahl der Leitungskräfte noch mindestens einen weiteren Aufgabenbereich. Bei ihnen überwiegt wiederum der Anteil derjenigen, die ihre Leitungsaufgaben nur ‚nebenbei‘, d. h. mit einem zeitlich geringeren Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit, ausführen können; diese Fachkräfte machen 40,5 % aller Leitungskräfte aus. Knapp 18 % aller Leitungskräfte dagegen sind zwar noch in einem anderen Arbeitsbereich tätig, können sich aber hauptsächlich ihren Leitungsaufgaben widmen.

Diese in der Summe fast 31.000 Leitungskräfte, die mindestens noch in einem weiteren Arbeitsbereich tätig sind, nehmen neben den Leitungsaufgaben hauptsächlich gruppenpädagogische Aufgaben wahr. Sehr selten zeigen sich andere Aufgabenprofile wie ‚Leitung plus Förderung von Kindern mit besonderen Bedarfslagen‘ sowie ‚Leitung plus Verwaltung‘, diese machen jeweils nur 2,0 % bzw. 0,7 % der Leitungskräfte aus, die in einem weiteren Arbeitsbereich tätig sind.

Betrachtet man die soziodemografischen Merkmale der Leitungskräfte näher, so zeigt sich, dass das Arbeitsgebiet ‚Leitung von Kindertageseinrichtungen‘ durchgängig von Frauen dominiert wird. Hier fallen allerdings zwei Besonderheiten auf: Unter den Leitungskräften ist der Männeranteil höher als der entsprechende Anteil unter den anderen pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen. Ebenso gilt, wie bereits angeführt: Je höher der Anteil für Leitungsaufgaben am Beschäftigungsumfang ist, desto höher ist auch der Männeranteil. Darüber hinaus wird deutlich, dass Kindertageseinrichtungen in aller Regel von älteren Fachkräften geleitet werden: Über die Hälfte der Leitungskräfte ist älter als 50 Jahre. Junge Leitungskräfte unter 30 Jahren sind dagegen die Ausnahme. Schließlich ist auch festzuhalten, dass das Leitungspersonal in Kindertageseinrichtungen zwar niedriger qualifiziert als in vergleichbaren Einrichtungen ist, aber besser qualifiziert ist als andere Tätige in Kitas.

Bei genauerem Blick auf das Qualifikationsprofil der Leitungskräfte zeigt sich, dass neben dem aufgezeigten großen Anteil derjenigen mit Fachschulabschluss weitere gut 16 % über einen fachlich einschlägigen Hochschulabschluss verfügen. Mit 0,3 % verschwindend gering ist der Anteil

der Leitungskräfte mit einem Berufsfachschulabschluss, andere, zum Teil nicht einschlägige Qualifikationen weisen weiter knapp 2 % der Leitungskräfte auf. Auch wenn der Anteil der akademisch qualifizierten Leitungskräfte im Vergleich etwa zu Grundschulen oder anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gering ist, so zeigt sich doch, dass eine derartige Qualifikation die Chance erhöht, Leitungsaufgaben wahrnehmen zu können. Kombiniert mit Berufserfahrung, bedeutet dies beispielsweise, dass gut 40 % aller Tätigen in Kitas, die zur Altersgruppe der 45- bis unter 60-Jährigen gehören und einen akademischen Abschluss besitzen, Leitungsaufgaben wahrnehmen.“¹⁶

„Prägend für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung ist seit jeher der hohe Teilzeitanteil. Dies gilt in eingeschränktem Maße auch für die Leitungskräfte: Über 40 % von ihnen sind nicht vollzeitbeschäftigt. Gut 7 % der Leitungskräfte haben einen Arbeitsvertrag mit weniger als 21 Wochenarbeitsstunden; dieser Wert ist eher unauffällig. Werden die Merkmale Beschäftigungsumfang und Leitung mit und ohne weiteren Arbeitsbereich zusammen betrachtet, zeigt sich das folgende Bild: Lediglich ein knappes Viertel aller Leitungskräfte ist sowohl vollzeitbeschäftigt als auch ausschließlich mit Leitungsaufgaben betraut. Mit gut einem Drittel (knapp 35 %) ist sehr viel häufiger die Kombination Vollzeitstelle bei gleichzeitiger Aufgabenteilung zwischen Leitung und weiterem Arbeitsbereich anzutreffen.

Vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten grundsätzlichen Homogenität zeigt sich so eine enorme Bandbreite dessen, wie sich die Leitungskräfte charakterisieren lassen. Um hier der Gefahr der Unübersichtlichkeit zu entgehen, wurde anhand ausgewählter Merkmale eine Systematisierung der Leitungskräfte durch eine Clusteranalyse vorgenommen.

Dadurch wurde deutlich, dass es einen Unterschied macht, ob eine Leitungskraft

- über einen Fachschulabschluss oder einen anderen Abschluss verfügt,
- vergleichsweise jung oder alt ist,
- über einen hohen oder einen niedrigen Leitungsanteil an der Gesamtarbeitszeit verfügt.

Auf der Basis solcher Differenzierungen werden komplexe Zusammenhänge zwischen dem Alter, dem Geschlecht, der Qualifikation und den individuellen Leitungsressourcen sichtbar. So gibt es beispielsweise eine Gruppe von Leitungskräften, die sich dadurch auszeichnet, dass sie vergleichsweise jung ist, über einen Fachschulabschluss verfügt und einen hohen Leitungsanteil aufweist. Auf der anderen Seite steht eine Gruppe von Leitungskräften, die - vergleichsweise - alt ist und ebenfalls über einen Fachschulabschluss verfügt, aber zugleich nur einen geringen Leitungsanteil hat. Weiterhin wird deutlich, dass sich solche Gruppen nicht gleichmäßig auf die Länder verteilen: Während die erstgenannte Gruppe vergleichsweise stark in Ländern wie Nordrhein-Westfalen, Saarland und Rheinland-Pfalz vertreten ist, ist die zweitgenannte Gruppe häufig in den Südländern Bayern und Baden-Württemberg sowie in den Ostländern Sachsen-Anhalt

16 Lange, Jens (2017). Bertelsmann Stiftung: Leitung von Kindertageseinrichtungen. Eine Bestandsaufnahme von Leitungskräften und Leitungsstrukturen in Deutschland. Gütersloh 2017. https://www.gew-thueringen.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=53245&token=da4593d6713063986b66d6a13deb515f37b46f57&sdownload=&n=Leitung_von_Kindertageseinrichtungen_Bertelsmann_2017.pdf

und Brandenburg zu finden. Vor dem Hintergrund dieser und weiterer aufgezeigter Parallelitäten kann primär weiterer Forschungsbedarf zu den Zusammenhängen von soziodemografischen Merkmalen und regionaler Verortung festgestellt werden.

Werden – Perspektivwechsel hin zu den Kitas - deren jeweiligen Leitungsprofile in den Fokus gerückt, so zeigt sich, dass mit 47 % ein Großteil der Kitas von einer Leitungskraft geleitet wird, die nur mit einem Teil ihrer Arbeitszeit Leitungsaufgaben wahrnimmt. Ein knappes Drittel der Kitas kann indes auf eine Leitungskraft zugreifen, die sich vollständig den Leitungsaufgaben widmen kann, weitere 8 % werden von einem Team geleitet, und ein Anteil von knapp 13 % verfügt über keine zeitlichen Ressourcen für Leitungsaufgaben. Bei der letztgenannten Gruppe von Kitas schwankt der Anteil zwischen den Ländern in erheblichem Maße; er ist aber zugleich davon abhängig, wie groß die jeweilige KiTa ist und in welcher Trägerschaft sie sich befindet.

So liegt der Anteil der Kitas ohne Zeitressourcen in Bremen mit knapp 31 % um ein Dreißigfaches höher als in Thüringen, wo weniger als 1 % der Kitas keine Leitungsressourcen nachweisen. Zudem lässt sich feststellen: Während lediglich 4 % der großen Kitas nicht auf zeitliche Leitungsressourcen zurückgreifen können, ist dies bei den kleinen Kitas mit 23 % ein fast sechsmal so großer Anteil. Ganz ähnliche Spannweiten zeigen sich bei den Trägern: Bei den Kitas, die von Elterninitiativen getragen werden, ist der entsprechende Anteil (knapp 30 %) um ein mehr als Fünffaches höher als bei Kitas in Trägerschaft der AWO (knapp 6 %).

Mit Blick auf all diese Kitas ohne nachweisbare Zeitressourcen für Leitungsaufgaben bleibt die einfache Frage unbeantwortet, wer in diesen Einrichtungen die zweifelsfrei vorhandenen Leitungsaufgaben auf Basis welcher Ressourcen bearbeitet.

Der Anteil der Kitas mit einer Teamleitung ist mit 8 % nur gering; Kitas werden vergleichsweise oft von einem Team geleitet, wenn sie groß sind, wenn sie über eine vergleichsweise gute Leitungsausstattung verfügen oder wenn sie sich spezifischen Herausforderungen stellen, wie der Inklusion.

In einem letzten Schritt haben vergleichende Auswertungen zu den eingesetzten Leitungsstunden in den Kitas aufgezeigt, dass es - zuvörderst zwischen den Ländern - erhebliche Differenzen bei den Leitungsressourcen gibt.

Die Länder unterscheiden sich einerseits durch die absolute Höhe der zur Verfügung stehenden Leitungsressourcen: In Hamburg werden mehr als doppelt so viel Zeitressourcen für Leitungsaufgaben eingesetzt wie in Bayern. Andererseits unterscheiden sie sich aber auch darin, wie homogen die Leitungsressourcen zwischen den Kitas verteilt sind. Hier weist beispielsweise Bayern – wenn auch auf niedrigem Niveau – eine hohe Homogenität auf: 74 % aller Kitas verfügen über Leitungsressourcen im Umfang von mehr als null bis zu zwei Stunden pro pädagogisch Tätigem. Sehr heterogen wiederum ist hier Hamburg, wenn auch erwartungsgemäß auf hohem Niveau: Jeweils ungefähr ein Viertel der Einrichtungen verfügt über mehr als zwei bis zu drei bzw. mehr als drei bis zu vier und mehr als vier Leitungsstunden.¹⁷

Der Autor der Studie kommt zu dem Schluss, dass die Zielsetzung, einem neuen Leitungsdiskurs eine empirische Grundlage anzubieten, ambivalent bleibt, da bereits vor über 20 Jahren festgestellt wurde, dass Leitungskräfte überwiegend Erzieherinnen sind, die über mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Dies ist auch gegenwärtig der Fall, selbst wenn man einen geringfügig höheren Akademikeranteil konstatieren muss.

„Das Qualifikationsprofil der KiTa-Leitungskräfte ist jedoch ein ganz ähnliches geblieben. So wäre zumindest zu prüfen, ob die Leitungskräfte trotz gleichbleibendem Ausbildungsweg dem geänderten - modernisierten - Anforderungs- und Aufgabenprofil gerecht werden können. Dies ist allerdings zunächst eine Frage an die Aus- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Parallel dazu wäre eher aus einer strategischen Überlegung heraus zu prüfen, ob es Sachangemessen ist, die Position der Leitung einer KiTa mit einer bzw. einem Fachschulabsolventen oder -absolventin zu besetzen, wenn vergleichbare Positionen wie zum Beispiel die Leitung einer Schule grundsätzlich von akademisch qualifiziertem Personal eingenommen werden.

An diesem Beispiel kann verdeutlicht werden, wie die hier vorgenommene empirische Bilanz verstanden werden kann: Sie kann keine Antworten anbieten, welche Fachkräfte geeignet sind, Kindertageseinrichtungen zu leiten, sie kann nicht beziffern, wie viele Zeitressourcen für die Leitung einer KiTa notwendig sind, und sie kann nicht benennen, welches Leitungsprofil angemessen ist, eine moderne KiTa so zu leiten, dass sie ihrem Erziehungs-, Betreuungs- und Bildungsauftrag gerecht werden kann. Die vorliegende Bilanz kann bestenfalls Fragen generieren, die dann aber innerhalb des Leitungsdiskurses bearbeitet werden müssen.

Dies sind Fragen wie: Sind die Leitungskräfte derzeit adäquat qualifiziert? Sind die vorgefundenen Leitungsprofile der Einrichtungen angemessen? Sind die aufgezeigten zeitlichen Ressourcen für Leitungsaufgaben hinreichend? Wenn einige dieser Fragen mit Blick auf die hier präsentierten Befunde im Diskurs um die Leitung von Kindertageseinrichtungen formuliert werden, hat diese Expertise ihr Ziel erreicht. (...) Zwei Ergebnisse sind hierbei besonders herausstechend:

1. Für 13 % der Kindertageseinrichtungen wird angegeben, dass es dort keine Zeitressourcen für Leitung gibt. Auch wenn in Rechnung gestellt wird, dass sich darunter vielleicht einige Kitas befinden, in denen eine Leitungskraft in ihrem dritten Arbeitsbereich Leitungsaufgaben wahrnimmt und deshalb statistisch nicht sichtbar wird, oder einige Kitas eine Art der Kollektivleitung installiert haben, bei der jeder Tätige in geringem, statistisch nicht sichtbarem Umfang Leitungsaufgaben wahrnimmt, bleibt eine Restgröße, die noch dazu deutlich zwischen den Ländern und den Trägern schwankt. Da es zweifelsfrei in diesen Kitas Leitungsaufgaben gibt, ist es zwingend geboten, dass auch hier eine Leitungskraft bzw. ein Leitungsteam 'den Rücken frei hat', sprich, über Zeitressourcen verfügt, diese Leitungsaufgaben auch ausfüllen zu können. Unverständlich ist auch, dass insbesondere kleine Kitas davon betroffen sind, da zumindest im Fachdiskurs Konsens dahingehend besteht, dass gerade kleine Kitas eine gewisse Grundausstattung ('Sockel') mit Leitungsressourcen benötigen. Umgerechnet auf den hier diskutierten Indikator der Leitungszeit pro pädagogisch Tätigem würde dies bedeuten, dass in kleinen Kitas in Relation zum Personal im

Schnitt mehr Zeitressourcen notwendig sind als in größeren Kitas. Die Daten deuten aber auf einen genau umgekehrten Effekt hin, hat doch ein Anteil von 23 % der kleinen Einrichtungen keine Leitungsressourcen.“¹⁸

„2. Es gibt keine empirischen Hinweise darauf, dass in Hamburg mehr als doppelt so viele Leitungsaufgaben anfallen wie in Bayern. Ebenso gibt es keine empirischen Hinweise darauf, dass in Kitas, die von einem Team geleitet werden, mehr als das 2,5-Fache an Leitungsaufgaben anfällt wie in Kitas, in denen eine Leitungskraft nur mit einem kleinen Teil der Arbeitszeit Leitungsaufgaben wahrnimmt.

Es kann durch die der Expertise zugrunde liegenden Daten nicht geklärt werden, wie viele Leitungsressourcen grundsätzlich Sach-angemessen sind - es ist also nicht geklärt, ob beispielsweise die Leitungsressourcen in Hamburg hinreichend sind. Allerdings wird an Hand der vorliegenden Daten offenbar, dass es Differenzen bei der Höhe der zur Verfügung stehenden Leitungszeiten gibt, die sich nicht aus einem unterschiedlichen Bedarf heraus begründen lassen. Hier wird deutlich, dass es einer Prüfung der derzeitigen politischen Steuerung des Leitungsressourceneinsatzes bedarf; Ziel muss es sein, sowohl innerhalb von Ländern und Trägern als auch beispielsweise zwischen den Ländern zu einer gerechteren, d. h. Sach-angemesseneren Verteilung von Leitungsressourcen zu kommen.“¹⁹

Die Veröffentlichung der Studie wurde beispielsweise von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zum Anlass genommen, Anpassungen bei der Freistellung für die Leitungstätigkeit in Kindertagesstätten zu fordern. So forderte z. B. die GEW Thüringen im Jahr 2017 das Bildungsministerium in Thüringen auf, bei der Berechnung und Bemessung von Leitungstätigkeit nachzubessern und erklärte:

„Die Anpassungen bei der Freistellung für die Leitungstätigkeit in den Thüringer Kindertagesstätten betrifft allein große Einrichtungen ab 100 Kinder. Das ist in Thüringen nur jede fünfte Kita. Diese haben aber schon bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine vollständig freigestellte Leiter*in. Sie profitieren, weil nun eine weitere*r Kolleg*in im Umfang von maximal einer halben Stelle für Leitungsaufgaben freigestellt werden kann.

Für kleinere Einrichtungen unter 100 Kindern ändert sich nichts. Deren Leiter*in muss neben den umfänglichen und nur bedingt einrichtungsgrößenabhängigen Aufgaben weiterhin für die pädagogische Arbeit in den Gruppen zur Verfügung stehen.

Die GEW hat in ihrer Stellungnahme zur Kita-Gesetz-Novellierung nachdrücklich darauf hingewiesen, dass

- zum einen Leiter*innen von Einrichtungen ab 50 Kinder bereits freizustellen sind und

18 Ebenda: Seite 60.

19 Ebenda: Seite 61.

- zum zweiten die Kappungsgrenze vollständig entfallen muss (mit dem derzeitigen Vorschlag wird sie allein angehoben).“²⁰

3. Prognos-Studie „Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden“

Die Prognos AG erstellte in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach die Studie „Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden“, um den Fachkräftebedarf in der frühkindlichen Bildung zu ermitteln.

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

Sie gehen dabei aber erstmalig über das Jahr 2025 hinaus und zeigen die Entwicklungen bis zum Jahr 2030. Außerdem beruhen die vorgestellten Prognosen für den künftigen Fachkräftebedarf auf Berechnungen zum Bevölkerungsstand mit den Zahlen von 2017 und berücksichtigen neben den erhöhten Zuwanderungszahlen auch den Geburtenanstieg in den Jahren 2016 und 2017. Der aktuelle und künftige Fachkräftebedarf wird differenziert für die Altersgruppen der Kinder unter drei Jahren (U3), von drei Jahren bis zum Schuleintritt (Ü3) und für Schulkinder bis zehneinhalb Jahre betrachtet. Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Bundesländer, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen wünschenswert wären, liegen mangels aktueller länderspezifischer Bevölkerungsvorausrechnungen nicht vor.“²¹

Aufgrund der Datenbasis zur Entwicklung der Geburtenraten, der Betreuungsquoten, der Personalschlüssel sowie der Neuzugänge und Abgänge an Fachkräften ergeben die Berechnungen der Prognos-Studie zur Fachkräftesituation in der Frühen Bildung Folgendes:

„Bis zum Jahr 2025 (2030) werden insgesamt bis zu 372.000 (484.000) zusätzliche Fachkräfte in der Frühen Bildung (Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen) benötigt. Gemäß den Berechnungen werden jedoch nur bis zu 181.000 (285.000) Neuzugänge durch Absolvent*innen der einschlägigen Ausbildungen und Studiengänge zur Verfügung stehen.

Bis 2025 (2030) werden die erwarteten Neuzugänge demnach zwar ausreichen, um den Personalbedarf zu decken, der durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen wird. Der Personalbedarf, der sich aus der demografischen Entwicklung, steigenden Betreuungsbedarfen und besseren Betreuungsschlüsseln (siehe Seite 6f.) ergeben wird, wird hingegen größtenteils nicht durch die

20 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Thüringen (2017). Mehr Kinder - mehr Arbeit? GEW fordert Freistellung von Kita-Leiter*innen! <https://www.gew-thueringen.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/mehr-kinder-mehr-arbeit-gew-fordert-freistellung-von-kita-leiterinnen/>

21 Prognos AG (2018). Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden, Seite 2. <https://www.bmfsfj.de/blob/131412/a0c3b93fcd6de48eedeb349a3c5d6532/prognos-studie-2018-data.pdf>

erwarteten Neuzugänge kompensiert werden können. Die Personallücke in der Frühen Bildung wird demnach bis zum Jahr 2025 (2030) bis zu 191.000 (199.000) Erzieher*innen betragen.

Der Mehrbedarf im Vergleich zu 2017 kommt dadurch zustande, dass bis zum Jahr 2025 (2030) rund 141.000 (252.000) Erzieher*innen altersbedingt oder aus anderen Gründen aus dem Beruf ausscheiden werden. Zusätzlich werden bis zu 58.000 (59.000) Erzieher*innen benötigt werden, um den demografisch bedingten Betreuungsbedarf decken zu können.

Sollten zudem bisher nicht berücksichtigte Betreuungswünsche von Eltern zukünftig erfüllt werden, würden bis 2025 (2030) nochmals bis zu 111.000 (111.000) zusätzliche Erzieher*innen gebraucht werden. Bei anhaltenden Verbesserungen der Personalschlüssel würden zudem zusätzlich bis zu 62.000 (62.000) Erzieher*innen benötigt werden. Die errechneten Maximalwerte werden jeweils bis einschließlich 2025 erreicht werden, daher ergeben sich für 2030 keine weiteren Veränderungen.“²²

Die Studie ermittelte verschiedene Personengruppen und flankierende Maßnahmen, die potentielle Fachkräfte zukünftig mobilisieren könnten und fasst ihre Ergebnisse zusammen. Allerdings gibt sie auch zu bedenken, dass bei der Interpretation der nachfolgenden Zahlen zu berücksichtigen sei, „dass aufgrund der Schnittmengen zwischen einzelnen Personengruppen die einzelnen Potenziale nicht aufsummiert werden können, da der Effekt der jeweiligen Maßnahme deutlich überschätzt werden würde.“²³

22 Ebenda: Seite 3.

23 Ebenda: Seite 15.

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

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

Ebenda: Seite 16. (VZÄ = Vollzeitäquivalente)

Abschließend erklärt die Prognos-Studie, dass eine wirkungsorientierte Strategie zur Fachkräftesicherung in der Frühen Bildung auf drei möglichen Ansätzen beruht.

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

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

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

Im Bereich der Ausbildung können die aufgezeigten Potenziale erreicht werden durch

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

Im Bereich der Arbeitsbedingungen lassen sich die aufgezeigten Potenziale erreichen durch

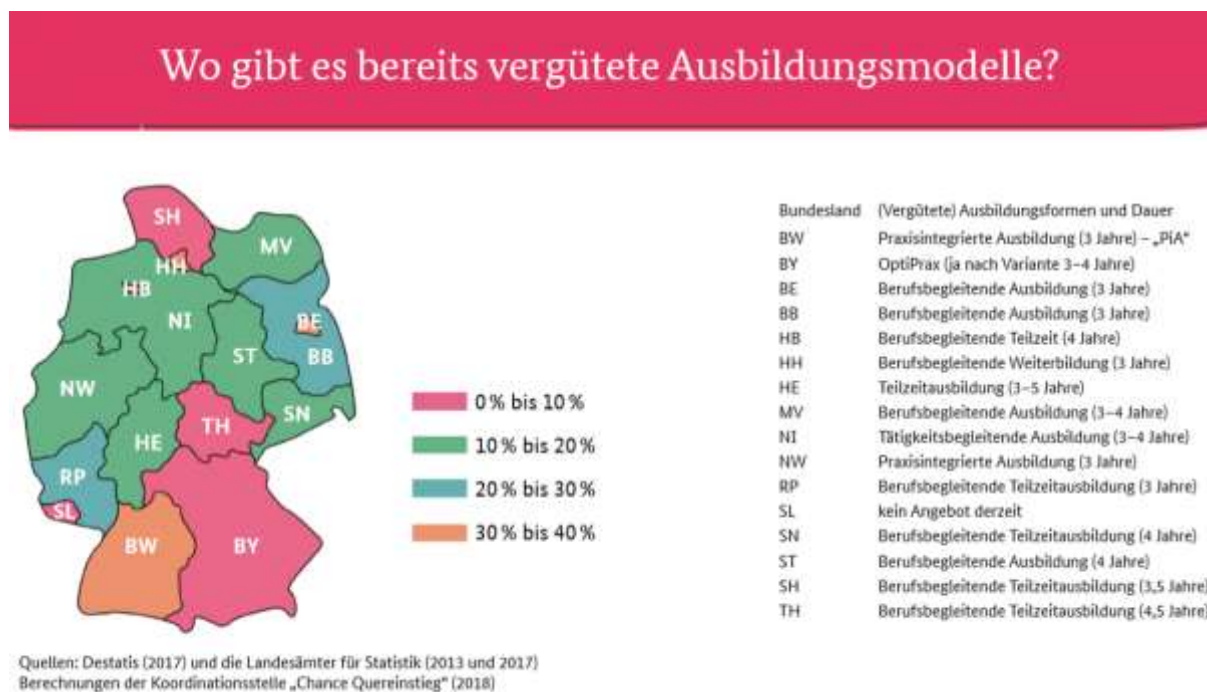
- innovative Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeitsangebote sowie durch Alternativen zur Teilzeit - dazu kann ein verbesserter Personalschlüssel beitragen -;
- eine Sensibilisierung der Einrichtungs-Träger für die Chancen der befristeten Teilzeit und die Aufstockungswünsche von teilzeitbeschäftigten Fachkräften;
- die Entwicklung von Fachkarrieren und die damit verbundene Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen;
- einfachere Anerkennungsverfahren nicht deutscher Berufsabschlüsse mit einschlägigen Qualifikationen;
- die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund und Männern.“²⁴

4. Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen/Erzieher

Ausgehend von der zukünftigen Personallücke im Bereich des frühkindlichen Erziehungswesens hat das BMFSFJ im Dezember 2019 ein Pilotprojekt gestartet, das die Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin attraktiver machen soll. Dazu stellt das BMFSFJ bis zum Jahr 2022 300 Millionen Euro für die Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung. Mit dem Modellprojekt unterstützt der Bund finanziell 5.000 Ausbildungsstellen für Erzieherinnen und Erzieher. Bisher bekommt ein Großteil der Anwärter für diesen Beruf während der Ausbildungszeit kein Geld, teilweise müssen die Auszubildenden sogar noch Schulgeld zahlen. Um die Erzieherausbildung konkurrenzfähiger im Vergleich zu anderen vergüteten Ausbildungen zu machen, sollen in den Ausbildungsjahrgängen 2019/20 und 2020/21 jeweils 2.500 Auszubildende gefördert werden. Durch diese Anschubfinanzierung soll sichergestellt werden, dass die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen Zuschüsse erhalten, um Fachschülerinnen und Fachschüler für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung zu vergüten. Die vollständige Finanzierung durch das BMFSFJ erfolgt jedoch nur im ersten Ausbildungsjahr.

„Die Träger übernehmen einen Eigenanteil an der Vergütung von 30 % im 2. Jahr und 70 % im 3. Jahr (teilweise Refinanzierung über Personalschlüssel möglich).

Die Fachschülerinnen und Fachschüler erhalten im 1. Jahr eine Ausbildungsvergütung von 1.140 Euro (brutto) im Monat (im 2. Jahr 1.202 Euro, im 3. Jahr 1.303 Euro).“²⁵



Ebenda: Seite 14.

25 BMFSFJ (2019). Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen/Erzieher, Seite 12.. <https://www.bmfsfj.de/blob/131404/18d38040fe0b1661dc0550d1db189349/fachkraefteoffensive-erzieherinnen-erzieher-giffey-data.pdf>

5. Tariflöhne für Erzieher/innen

Die nachfolgende Tabelle enthält die für das Jahr 2020 vorgesehenen TVöD-Tariflöhne.²⁶ Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Entlohnung bei anderen (kirchlichen, privaten) Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen von der Tarifstruktur abweichen kann.

TVöD-Entgelttabelle für Erzieherinnen: Sozial- und Erziehungsdienste 2020

Gültig: 01.03.2020 – 31.08.2020

Euro	1	2	3	4	5	6
S 18	3900	4004,3	4521,02	4908,52	5489,79	5845,01
S 17	3580,74	3842,85	4262,65	4521,02	5037,68	5341,24
S 16	3502,52	3758,9	4043,07	4391,82	4779,34	5011,85
S 15	3370,09	3616,78	3875,16	4172,25	4650,18	4856,83
S 14	3335,53	3579,69	3866,8	4158,86	4481,81	4707,85
S 13	3251,68	3489,7	3810,56	4068,88	4391,82	4553,28
S 12	3242,48	3479,83	3787,46	4058,71	4394,57	4536,66
S 11b	3196,36	3430,33	3594,4	4007,75	4330,68	4524,44
S 11a	3134,84	3364,31	3527,32	3939,73	4262,65	4456,41
S 10	2917,88	3219,39	3370,15	3817,18	4179,49	4477,08
S 9	2892,66	3104,4	3351,85	3711,78	4049,22	4307,92
S 8b	2892,66	3104,4	3351,85	3711,78	4049,22	4307,92
S 8a	2829,77	3036,91	3250,62	3453,09	3649,92	3855,19
S 7	2755,05	2956,72	3157,39	3358,02	3508,53	3733,06
S 4	2632,35	2825,04	3000,62	3119,76	3232,63	3408,47
S 3	2476,93	2658,24	2826,92	2981,8	3052,66	3137,31
S 2	2285,34	2396,4	2478,56	2567,76	2668,07	2768,42

26 Öffentlicher Dienst news (2018). Gehalt für Erzieherinnen 2019 und 2020: So viel verdienen Erzieher, Kindergärtner und Kinderpfleger. <https://oeffentlicher-dienst-news.de/gehalt-tvoed-sue-erzieherinnen-so-viel-verdienen-erzieher-kindergaertner-kinderpfleger/>

Erzieher-Gehalt 2019: Eingruppierung für Tätigkeiten

Die spannende Frage ist, wie werden Erzieherinnen, Leiterinnen einer Kindertagesstätte eingruppiert. Hierfür gibt es verbindliche Regeln, die im TVöD SuE festgelegt sind.

S 2	Beschäftigte als Kinderpfleger/in
S 3	Kinderpfleger/in
S 4	Kinderpfleger/in mit schwieriger Tätigkeit
S 7	Gruppenleiter/in Werkstatt
S 8 a	Erzieher/in
S 8 b	Erzieher/in mit schwieriger Tätigkeit
S 9	Leiter/in Kita, Koordinierende/r Erzieher/in, Heilpädagog/in
S 11 a	Stv. Leitung Behinderteneinrichtung
S 11 b	Sozialarbeiter/in
S 12	Sozialarbeiter/in mit schwieriger Tätigkeit
S 13	Leiter/in Kita (ab 40 Plätze)
S 14	Sozialarbeiter/in mit Garantenstellung
S 15	Leiter/in Kita (ab 70 Plätze)
S 16	Leiter/in Kita (ab 100 Plätze)
S 17	Leiter/in Kita (ab 130 Plätze)
S 18	Leiter/in Kita (ab 180 Plätze), Leiter/in Erziehungsheim

Alle Angaben ohne Gewähr

Ebenda.

6. Aus- und Weiterbildung zum Beruf Erzieher/in

Die Bundesagentur für Arbeit bietet in ihrem Internetportal „berufenet“ eine Fülle von Informationen zum Beruf Erzieher/in. Sie umfasst die Bereiche Zugangsvoraussetzungen, Ausbildung, Tätigkeit und Perspektiven.

6.1. Die Tätigkeit im Überblick

„Erzieher/innen betreuen und fördern Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Sie sind vor allem in der vorschulischen Erziehung, in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Heimerziehung tätig.

Die Ausbildung im Überblick

Erzieher/in ist eine landesrechtlich geregelte schulische Aus- bzw. Weiterbildung an Fachschulen, Fachakademien und Berufskollegs.

Sie dauert in Vollzeit 2-4 Jahre, in Teilzeit 3-6 Jahre und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung. Andere landesrechtlich geregelte Aus- und Weiterbildungen im Bereich Erziehung dauern in Teilzeit 15 Monate bis 36 Monate und führen zu einer staatlichen Abschlussprüfung bzw. einem Zertifikat.

Typische Branchen

Erzieher/innen finden Beschäftigung

- in Kindergärten, Kinderkrippen und Horten,
- in Kinder-, Jugendwohn- und Erziehungsheimen,
- in Familienberatungs- und Suchtberatungsstellen,
- in Tagesstätten oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung,
- in Erholungs- und Ferienheimen.“²⁷

6.2. Zugang zur Ausbildung

„Vorausgesetzt werden in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss und entweder eine abgeschlossene Ausbildung z.B. in einem (sozial)pädagogischen, sozial- oder familienpflegerischen Ausbildungsberuf oder eine mehrjährige für die Aus- bzw. Weiterbildung förderliche Berufstätigkeit.

Alternativ ist der Zugang auch mit Hochschulreife oder Fachhochschulreife in Verbindung mit einer mehrmonatigen einschlägigen praktischen Tätigkeit möglich.

27 Bundesagentur für Arbeit (2019). Erzieher/in. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung&dkz=9162&such=Erzieher>

Je nach Bundesland können abweichende schulische Voraussetzungen sowie z.B. ein ärztliches Attest über die gesundheitliche Eignung, ein erweitertes Führungszeugnis oder auch ein Vertrag über die praktische Ausbildung bzw. ein Arbeitsvertrag mit einer geeigneten, z.B. sozial- oder heilpädagogischen, Einrichtung gefordert werden.“²⁸

6.3. Schulische Vorkenntnisse

„Vertiefte Kenntnisse in folgenden Schulfächern bilden gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung:

Deutsch:

Erzieherinnen und Erzieher vermitteln erste Lese- und Schreibkenntnisse, wirken bei der Sprach- und Sprecherziehung mit oder unterstützen bei Hausarbeiten. Gute Deutschkenntnisse sind hierfür unerlässlich.

Kunst:

Angehende Erzieher/innen leiten Kinder zum Basteln und Malen an. Dabei sollten sie neben künstlerischen Fähigkeiten auch Kunstwissen mitbringen, um Kindern und Jugendlichen z.B. berühmte Gemälde erläutern zu können.

Musik:

Musik spielt in der Ausbildung von Erziehern und Erzieherinnen eine große Rolle. Zusammen mit ihren Schützlingen singen und musizieren sie. Musikalisches Interesse ist dafür erforderlich, die Beherrschung eines Musikinstruments hilfreich.

Pädagogik/Psychologie:

Um Kinder angemessen betreuen und fördern zu können, sind pädagogische Fähigkeiten sowie Kenntnisse in Psychologie von Vorteil.

Hauswirtschaftslehre:

Die Auszubildenden kümmern sich z.B. um die Zubereitung der Mahlzeiten. Dafür sind Vorkenntnisse aus dem Fach Hauswirtschaftslehre nützlich.“²⁹

28 Bundesagentur für Arbeit (2019). Zugang zur Ausbildung. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung/zugangzurausbildung&dkz=9162&such=Erzieher>

29 Bundesagentur für Arbeit (2019). Schulische Vorkenntnisse. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung/schulischevorkenntnisse&dkz=9162&such=Erzieher>

6.4. Ausbildungsinhalte

„Während des theoretischen und praktischen Unterrichts lernt man beispielsweise:

was man über den Einfluss von sozioökonomischen Bedingungen, kulturell und religiös bedingten, lebensweltlichen, sozialen und institutionellen Normen und Regeln auf das Verhalten und Erleben von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wissen muss

wie man pädagogische Beziehungen zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gestaltet,

wie individuelle Entwicklungs- und Bildungsprozesse angeregt, unterstützt und gefördert werden können,

was bei Gruppenaktivitäten und Gruppenarbeit zu beachten ist,

wie man mit Eltern, Bezugspersonen und anderen Institutionen zusammenarbeitet,

wie Konzepte und Prozesse im Team entwickelt und umgesetzt werden,

was man über die rechtlichen, finanziellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Institution wissen muss,

wie man mit anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Fachdiensten und Bildungsinstitutionen kooperiert,

Während der Aus- bzw. Weiterbildung werden auch allgemeinbildende Fächer wie Deutsch, Englisch, Wirtschafts- und Sozialkunde sowie Religionslehre unterrichtet.

Praktika

Bei Praktika werden die theoretischen Inhalte in sozialpädagogischen Einrichtungen umgesetzt und angewendet. Die Schüler/innen sammeln Erfahrungen in den berufstypischen Arbeitsmethoden und gewinnen einen Überblick über Aufbau und Ablauforganisation der jeweiligen Einrichtung.

Zusatzkenntnisse

Je nach Angebot der einzelnen Schulen werden Zusatzkenntnisse vermittelt, die den Erwerb der Fachhochschulreife bzw. der allgemeinen Hochschulreife ermöglichen.“³⁰

30 Bundesagentur für Arbeit (2019). Ausbildungsinhalte. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung/ausbildungsinhalte&dkz=9162&such=Erzieher>

6.5. Ausbildungsaufbau

„Zeitrichtwerte in Stunden

Fachrichtungsübergreifender Lernbereich: mindestens 360 Stunden

Fachrichtungsbezogener Lernbereich: mindestens 1.800 Stunden

Praxis in sozialpädagogischen Tätigkeiten: mindestens 1.200 Stunden

Gesamtstundenzahl: mindestens 3.600 Stunden

Die Angebote der einzelnen Bildungsstätten können hiervon abweichen.

Beispiel für die Stundenverteilung

Pflichtbereich

I. Fachrichtungsübergreifender Lernbereich:

Deutsch: 160 Stunden

Fremdsprache: 160 Stunden

Soziologie/Politik: 160 Stunden

Religion/Ethik: 80 Stunden

Fachrichtungsübergreifender Bereich insgesamt: 560 Stunden

II. Fachrichtungsbezogener Lernbereich:

Sozialpädagogische Grundlagen: 400 Stunden

Sozialpädagogische Konzepte und Strategien: 240 Stunden

Ökologie/Umwelt- und Gesundheitspädagogik: 80 Stunden

Religionspädagogik: 80 Stunden

Recht/Organisation/Verwaltung: 160 Stunden

Medien sozialpädagogischen Handelns (z.B. Kinder- und Jugendliteratur, Musik, Spiel, Bewegung, Gestaltung, AV-Medien): 800 Stunden

Sozialpädagogische Praxis (Begleit- oder Blockpraktika): 460 Stunden

Wahlpflichtbereich: 240 Stunden

Fachrichtungsbezogener Bereich insgesamt: 2.460 Stunden

Pflichtbereich insgesamt: 3.020 Stunden

Wahlfächer

Wahlunterricht insgesamt: 160 Stunden

Gesamtstundenzahl: 3.180 Stunden

Das Berufspraktikum mit 160 Stunden Begleitunterricht und Praxisbetreuung findet im 3. Ausbildungsabschnitt statt.“³¹

6.6. Finanzielle Aspekte

Ausbildungsvergütung

„Der Besuch von schulischen Einrichtungen der Aus- bzw. Weiterbildung wird nicht vergütet.

Die Praktikumsphasen während der schulischen Aus- bzw. Weiterbildung werden ggf. vergütet.

An Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder an Einrichtungen von Trägern, die sich an die tariflichen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, erhalten Auszubildende beispielsweise folgende Entgelte (monatlich brutto):³²

1. Ausbildungsjahr: € 1.141

2. Ausbildungsjahr: € 1.202

3. Ausbildungsjahr: € 1.303

Das für die staatliche Anerkennung erforderliche Berufspraktikum wird mit einem Praktikumsentgelt vergütet; dieses beträgt in kommunalen Einrichtungen € 1.602 pro Monat.³³

Hinweis: Diese Angaben dienen der Orientierung. Ansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Ausbildungskosten

31 Bundesagentur für Arbeit (2019). Ausbildungsaufbau. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung/ausbildungsaufbau&dkz=9162&such=Erzieher>

32 Quelle: Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

33 Quelle: Tarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)

Die Ausbildung an öffentlichen Schulen ist für die Schüler/innen in der Regel kostenfrei, jedoch fallen ggf. Aufnahme- und Prüfungsgebühren an. Private Schulen erheben dagegen meist Lehrgangsgebühren.

Ggf. entstehen weitere Kosten, z.B. für Lernmittel, Fahrten zur Ausbildungsstätte oder für auswärtige Unterbringung.

Förderungsmöglichkeiten

Unter bestimmten Bedingungen können Schüler/innen, die an einer berufsbildenden Ausbildung teilnehmen, eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhalten.

Erzieherweiterbildungen können gemäß Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz finanziell gefördert werden.“³⁴

6.7. Anpassungsweiterbildung

„Anpassungsweiterbildung hilft, das berufliche Wissen aktuell zu halten und an neue Entwicklungen anzupassen (z.B. in den Bereichen Pädagogik, Jugendarbeit, Elternberatung, Psychologie).“

Zur Anzeige der Angebote zur Anpassungsweiterbildung kann man 1 von 14 Themenfeldern im Beruf Erzieher/in auswählen.³⁵

6.8. Aufstiegsweiterbildung

„Aufstiegsweiterbildung bietet die Möglichkeit, beruflich voranzukommen und in Führungspositionen zu gelangen (z.B. durch eine Weiterbildung als Fachwirt/in für Erziehungswesen oder als Motopäde/Motopädin).

Ein Studium eröffnet weitere Berufs- und Karrierechancen (z.B. durch einen Bachelorabschluss im Studienfach Erziehungs- und Bildungswissenschaft oder Soziale Arbeit).

Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung ein Studium möglich.“³⁶

34 Bundesagentur für Arbeit (2019). Finanzielle Aspekte. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung/finanzielleaspekte&dkz=9162&such=Erzieher>

35 Bundesagentur für Arbeit (2019). Anpassungsweiterbildung. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/anpassungsweiterbildung&dkz=9162&such=Erzieher%2Fin>

36 Bundesagentur für Arbeit (2019). Aufstiegsweiterbildung. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung/aufstiegsweiterbildung&dkz=9162&such=Erzieher>

Berufsbezeichnung	Berufskundliche Gruppe
Fachwirt/in - Erziehungswesen	Kaufmännische Weiterbildung
Motopäde/Motopädin	Andere Weiterbildung
Fachlehrer/in - Sonderschulen	Andere Weiterbildung
Sonderpädagoge/-pädagogin (Fachschule)	Andere Weiterbildung
Heilpädagoge/-pädagogin	Andere Weiterbildung
Erziehungs-, Bildungswissenschaft (grundständig)	Studienfach
Pädagogische Psychologie (grundständig)	Studienfach
Waldorfpädagogik (grundständig)	Studienfach
Soziale Arbeit (grundständig)	Studienfach
Fachwirt/in - Organisation u. Führung (Sozial)	Kaufmännische Weiterbildung
Betriebswirt/in (Fachschule) - Sozialwesen	Kaufmännische Weiterbildung
Qualitätsbeauftragte/r - Gesundheits-/Sozialwesen	Andere Weiterbildung

Ebenda.

6.9. Weitere Datenbanken zur Aus- und Weiterbildung

WiFF-Datenbank zur Aus- und Weiterbildung in der Frühpädagogik

„Ausbildungs- und/oder Weiterbildungsanbieter in der Frühpädagogik haben die Möglichkeit, Ihre Einrichtung und inhaltlichen Schwerpunkte über die WiFF-Anbieterdatenbank zu veröffentlichen. Recherchiert werden kann nach Anbietertypen, Aus- und Weiterbildungsformaten und Bundesland.“³⁷

37 Deutscher Bildungs Server (2019). WiFF-Datenbank zur Aus- und Weiterbildung in der Frühpädagogik. https://www.bildungsserver.de/onlineresource.html?onlineresourcen_id=44508

Datenbank der Aus- und Weiterbildungsanbieter

„In der WiFF-Datenbank präsentieren derzeit 328 Anbieter ihre Einrichtung (darunter 52 Berufsfachschulen) und deren Schwerpunkte. Über die Suchmaske kann man nach verschiedenen Kriterien passende Formate recherchieren.“³⁸

7. Ausbildung zum Sozialassistent/in

Die Tätigkeit im Überblick

„Sozialassistenten und -assistentinnen arbeiten in der Familien-, Heilerziehungs- und Kinderpflege, wo sie hilfsbedürftige Personen betreuen, unterstützen und fördern.

Sozialassistent/in ist eine landesrechtlich geregelte schulische Ausbildung an Berufsfachschulen. Sie dauert i.d.R. 2 Jahre und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung.

Darüber hinaus gibt es Ausbildungen, die nach internen Regelungen der Bildungsanbieter durchgeführt werden.

Typische Branchen

Sozialassistenten und -assistentinnen finden Beschäftigung

in Wohn- und Pflegeheimen für betreuungsbedürftige Menschen,
in Einrichtungen zur Betreuung und Pflege von Menschen mit Behinderung,
bei ambulanten sozialen Diensten,
in Kindergärten und –horten,
in Privathaushalten betreuungsbedürftiger Personen.“³⁹
Zugang zur Ausbildung

„Vorausgesetzt wird in der Regel die beendigte Vollzeitschulpflicht, ein Hauptschulabschluss oder ein mittlerer Bildungsabschluss.

Je nach Bundesland können abweichende schulische Voraussetzungen sowie z.B. ein ärztliches Attest über die gesundheitliche Eignung oder ein Führungszeugnis gefordert werden.

Informationen über die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung in den einzelnen Bundesländern finden sich unter:

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung/zugangzurausbildung&dkz=9031&let=S>

38 Datenbank der Aus- und Weiterbildungsanbieter. <https://www.weiterbildungsinitiative.de/nc/studium-und-weiterbildung/anbieter/>

39 Bundesagentur für Arbeit (2019). Sozialassistent/in. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung&dkz=9031&let=S>

Erweiterte Informationen - Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung

Die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen wird meist anhand der schriftlichen Bewerbungsunterlagen und in einem persönlichen Gespräch geprüft. Gelegentlich werden auch schriftliche Aufnahmeprüfungen durchgeführt. Darüber hinaus kann der schulische Leistungsstand entscheidend sein. Auch die Reihenfolge der Anmeldungen kann eine Rolle spielen. Jugendliche unter 18 Jahren müssen ggf. eine ärztliche Bescheinigung über eine Erstuntersuchung vorlegen.⁴⁰

Ausbildungsdauer

„Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel 2 Jahre (Vollzeit).

Informationen zur Ausbildungsdauer in den einzelnen Bundesländern finden sich unter:

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung/ausbildungsdauerabschluss&dkz=9031&let=S>

Abschluss-/Berufsbezeichnungen

Die Ausbildung ist nur in den genannten Bundesländern rechtlich geregelt und führt dort zu folgenden Abschlussbezeichnungen:

Baden-Württemberg:

Staatlich anerkannter Alltagsbetreuer/Staatlich anerkannte Alltagsbetreuerin
Bayern:

Staatlich geprüfter Sozialbetreuer und Pflegefachhelfer/Staatlich geprüfte Sozialbetreuerin und Pflegefachhelferin
Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt:

Staatlich geprüfter Sozialassistent/ Staatlich geprüfte Sozialassistentin
Brandenburg:

Sozialassistent/Sozialassistentin
Thüringen:

Staatlich geprüfter Sozialassistent/ Staatlich geprüfte Sozialassistentin
Staatlich geprüfter Sozialbetreuer /Staatlich geprüfte Sozialbetreuerin

40 Bundesagentur für Arbeit (2019). Zugang zur Ausbildung. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung/zugangzurausbildung&dkz=9031&let=S>

Abschlussbezeichnungen werden ggf. mit Angabe des Ausbildungsschwerpunkts geführt.

Alternativ kann die Ausbildung nach internen Regelungen der Bildungsanbieter durchgeführt werden. Die Abschlussbezeichnungen können von den oben genannten abweichen.⁴¹

8. Tariflöhne für Sozialassistenten/innen⁴²

Während der schulischen Ausbildung erhält ein Auszubildender bzw. eine Auszubildende keine Vergütung. Es besteht jedoch die Möglichkeit zur Förderung durch BAföG und das sogenannte Meister-BAföG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)).

Eine Förderung durch die Agentur für Arbeit ist ggf. ebenso möglich, wenn die Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin/zum Staatlich anerkannten Erzieher gemäß § 85 SGB III für die Förderung der beruflichen Weiterbildung dient.

Das Sozialassistent-Gehalt ist davon abhängig, ob man die schulische Ausbildung zum Sozialassistent abgeschlossen hat oder den Beruf ohne eine solche Ausbildung ausübt. Mit Berufsausbildung liegt das durchschnittliche Brutto-Gehalt als Sozialassistent bei 2.883 Euro im Monat – bei einer Vollzeitstelle also bei einem Stundenlohn von 16,76 Euro. Ohne eine Berufsausbildung liegt Dein Gehalt mit 2.310 Euro rund 20 Prozent unter dem Gehalt mit Ausbildung. Der Stundenlohn beträgt hier 13,43 Euro.⁴³

Gehalt nach Bundesland

Ein ausschlaggebender Faktor für die Höhe des Sozialassistent-Gehalts ist, in welchem Bundesland sich der Arbeitgeber befindet. So liegt das Sozialassistenten-Gehalt in den alten Bundesländern - also Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein - mit durchschnittlich 2.364 Euro rund 23 Prozent über dem Gehalt der neuen Bundesländer liegt. Hier verdienen Sozialassistenten im Schnitt 1.919 Euro im Monat, wobei Berlin mit einem durchschnittlichen Sozialassistent-Gehalt von 2.257 Euro hier heraussticht.

Mit dem höchsten Einkommen können Sozialassistenten in Hamburg rechnen: Durchschnittlich verdienen sie in der Hansestadt 2.576 Euro im Monat. Das Schlusslicht bildet mit 1.801 Euro Mecklenburg-Vorpommern - Sozialassistenten verdienen hier im Schnitt 30 Prozent weniger als ihre Kollegen in Hamburg.

41 Bundesagentur für Arbeit (2019). Ausbildungsdauer. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung/ausbildungsdauerabschluss&dkz=9031&let=S>

42 Das Kapitel 8 ist eine Zusammenfassung von: Mystipendium (2019). Was verdient ein Sozialassistent? <https://www.mystipendium.de/berufe/sozialassistent/gehalt>

43 Vergleiche: Ebenda.

Bundesland	Monatsgehalt
Mecklenburg-Vorpommern	1.801 €
Sachsen-Anhalt	1.848 €
Thüringen	1.850 €
Brandenburg	1.871 €
Sachsen	1.890 €
Schleswig-Holstein	2.125 €
Niedersachsen	2.203 €
Saarland	2.235 €
Berlin	2.257 €
Rheinland-Pfalz	2.263 €
Nordrhein-Westfalen	2.364 €
Bremen	2.413 €
Bayern	2.422 €
Baden-Württemberg	2.504 €
Hessen	2.539 €
Hamburg	2.576 €

Gehalt nach Unternehmensgröße

Eine weitere entscheidende Rolle bei der Höhe des Einkommens spielt die Größe des potenziellen Arbeitgebers. Generell verdient man als Sozialassistent bei kleineren Unternehmen weniger, als wenn man bei einem großen Betrieb beschäftigt ist. Bei einem kleinen Unternehmen kann man mit einem durchschnittlichen Einkommen von 1.631 Euro im Monat rechnen, während man bei einem mittleren Unternehmen mit 2.202 Euro im Monat schon 35 Prozent mehr verdient.

Bei einem großen Betrieb liegt der durchschnittliche Verdienst als Sozialassistent wiederum bei 2.684 Euro im Monat und somit rund 22 Prozent über dem Sozialassistent-Gehalt bei mittleren Unternehmen und fast 65 Prozent über dem Gehalt, welches Sozialassistenten bei einem kleinen Betrieb erhalten.⁴⁴

Gehalt nach Geschlecht

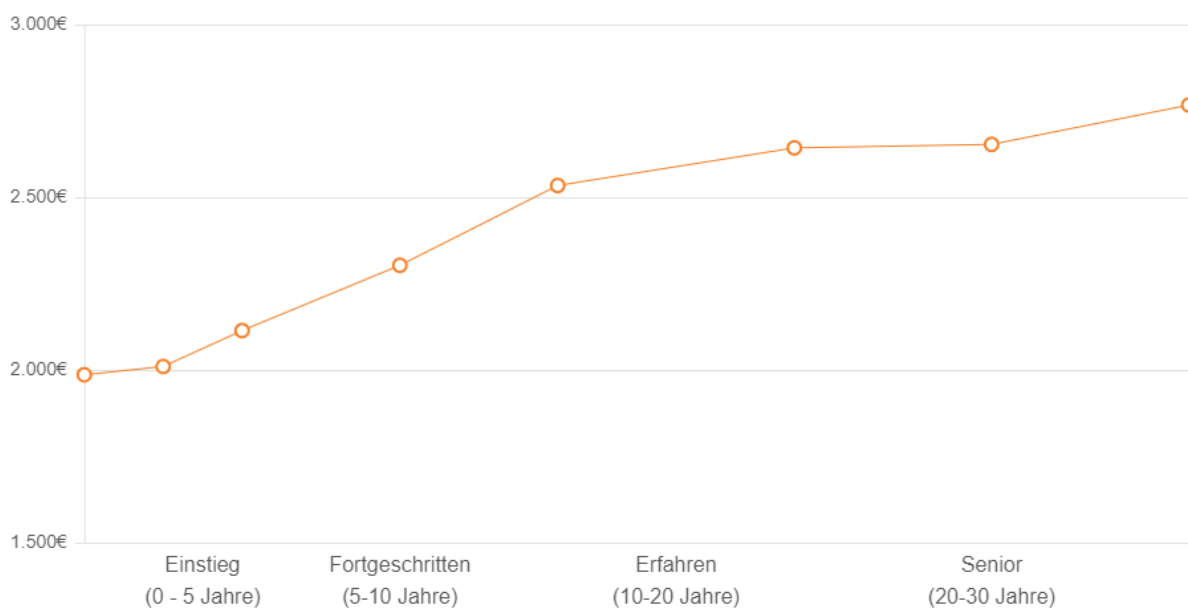
Weibliche Sozialassistenten verdienen durchschnittlichen 2.189 Euro im Monat, während das Sozialassistent-Gehalt ihrer männlichen Kollegen durchschnittlich bei 2.643 Euro liegt – männliche Sozialassistenten verdienen im Schnitt also rund 21 Prozent mehr. Laut einer Auswertung der Bundesagentur für Arbeit sind 70 Prozent der Arbeitskräfte in Berufen in der Haus- und Familienpflege - zu denen der Beruf des Sozialassistenten zählt - weiblich, während 30 Prozent männlich sind.

Gehalt nach Berufserfahrung

44 Vergleiche: Ebenda.

Je mehr Berufserfahrung man hat, desto höher fällt das Gehalt als Sozialassistent in der Regel aus. Dabei liegt das durchschnittliche Einstiegsgehalt bei rund 1.986 Euro im Monat. Nach drei bis vier Jahren im Beruf sollte das Sozialassistent-Gehalt bereits auf 2.114 Euro angestiegen sein, was einen Anstieg von 6,5 Prozent bedeutet. Nach sieben bis acht Berufsjahren sollte der Verdienst bei 2.303 Euro (16 Prozent über dem Einstiegsgehalt) und weitere zehn Jahre später bei 2.643 Euro (33 Prozent über Deinem Einstiegsgehalt) liegen.

Nach 30 Jahren als Sozialassistent sollte das Einkommen von durchschnittlich 2.767 Euro im Monat betragen. Dies entspricht einen Gehaltsanstieg von 781 Euro bzw. 40 Prozent.⁴⁵



9. Anlagen

Tab. C4-2A: Pädagogisches Personal in Tageseinrichtungen/*** 2016 und 2017 nach Ausbildungsabschlüssen und Ländern**

Land	Insgesamt	Davon								
		Diplom-Sozialpädagoginnen/-pädagoginnen u. Ä. ¹⁾	Staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen/-pädagogen	Erzieherinnen/Erzieher ²⁾	Kinderpflegerinnen/-pfleger ³⁾	Sonstige Sozial- und Erzieherberufe ⁴⁾	Gesundheitsdienstberufe ⁵⁾	Anderer Abschlüsse ⁶⁾	Praktikantinnen/Praktikanten/In Ausbildung	Ohne Ausbildung
	Anzahl	in %								
2017										
Deutschland	556.198	4,3	0,9	70,3	13,2	0,5	1,1	2,5	4,9	2,3
Westdeutschland	445.626	4,1	0,8	66,9	16,1	0,5	1,2	2,6	5,2	2,5
Ostdeutschland	110.572	4,9	1,3	84,0	1,5	0,4	0,5	2,1	3,8	1,5
2016										
Deutschland	534.202	4,3	0,8	70,2	13,1	0,5	1,1	2,5	5,0	2,4
Westdeutschland	428.189	4,2	0,7	66,5	16,0	0,6	1,3	2,7	5,4	2,6
Ostdeutschland	106.013	4,7	1,2	85,2	1,4	0,3	0,5	2,0	3,4	1,4

* Ohne Personal, das in Horten und in Gruppen mit ausschließlich Schulkindern tätig ist, sowie ohne Verwaltungstätige. In B2 ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen andere Werte.

** Ab 2011 wird in der Kinder- und Jugendhilfestatistik auch der 2. Arbeitsbereich des Personals abgefragt. Seitdem kann pädagogisches Personal, das nur im 2. Arbeitsbereich pädagogisch tätig ist, identifiziert werden und wird seither zum pädagogischen Personal gezählt.

1) Diplom-Sozialpädagoginnen/-pädagogen; Diplom-Pädagoginnen/-Pädagogen; Diplom-Sozialarbeiterinnen/-arbeiter; Diplom-Erziehungswissenschaftlerinnen/-wissenschaftler; Diplom-Heilpädagoginnen/-pädagogen (FH).

2) Erzieherinnen/Erzieher; Heilpädagoginnen/Heilpädagogen (FS); Heilerzieherinnen/-erzieher; Heilerziehungspflegerinnen/-pfleger.

3) Kinderpflegerinnen/-pfleger; Sozialassistentinnen/-assistenten; Familienpflegerinnen/-pfleger u. Ä.

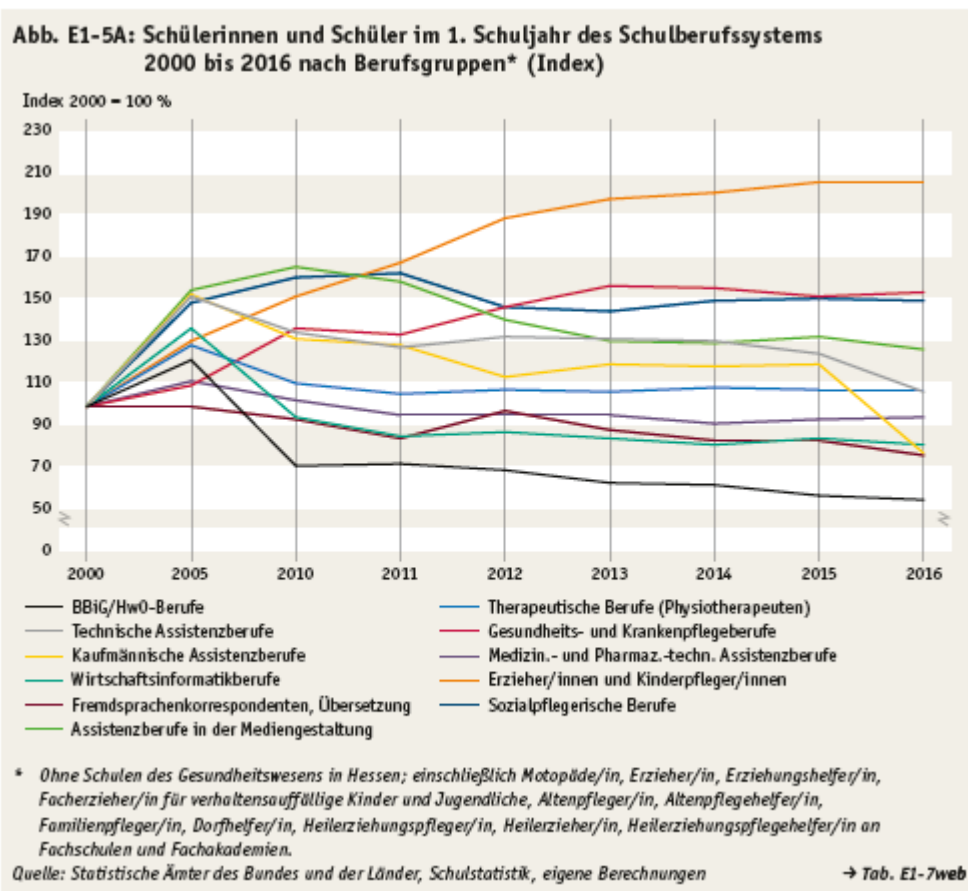
4) Soziale und medizinische Helferberufe; sonstige soziale und sozialpädagogische Kurzausbildung.

5) Kinder- und Jugendlichentherapeutinnen/-therapeuten; Psychologische Psychotherapeutinnen/-therapeuten; Psychologinnen/Psychologen mit Hochschulabschluss; Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutinnen/-therapeuten; Ärztinnen/Ärzte; Kinderkrankenschwestern/-pfleger; Krankengymnastinnen/-gymnasten; Masseurinnen/Masseuse; Medizinische Bademeisterinnen/Bademeister; Logopädinnen/Logopäden.

6) Sonderschullehrerinnen/-lehrer; Fachschullehrerinnen/-lehrer; Beschäftigte mit einer Abschlussprüfung für den mittleren Dienst; Beschäftigte mit einer Abschlussprüfung für den gehobenen Dienst; Beschäftigte mit einem Abschluss für sonstige Verwaltungsberufe; Hauswirtschaftsleiterinnen/-leiter; Hauswirtschaftlerinnen/-wirtschaftler; Kaufmannsgehilfinnen/-gehilfen; Facharbeiterinnen/Facharbeiter; Meisterinnen/Meister; Beschäftigte mit einem künstlerischen Berufsausbildungsabschluss; Beschäftigte mit einem sonstigen Berufsausbildungsabschluss.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Forschungsdatenzentrum der Statistischen Landesämter, Kinder- und Jugendhilfestatistik, eigene Berechnungen

KMK; BMBF; WBV (2018). Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, Seite 287.



Ebenda: Seite 311.

Tab. E3-1A: Neuzugänge in die Maßnahmen des Übergangssektors 2005 bis 2016 nach Ländergruppen* (Anzahl)

Schulart/Maßnahme	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Anzahl											
Deutschland												
Übergangssektor insgesamt	417.649	412.083	386.864	358.969	344.515	316.494	281.662	259.727	255.401	252.670	266.194	302.881
Praktikum vor der Erzieherausbildung	3.525	3.561	3.391	3.531	3.724	3.854	3.821	3.835	3.890	3.841	3.829	3.594
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	91.811	86.171	80.193	78.080	77.934	69.933	58.389	51.274	47.264	46.149	44.760	44.019
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	58.432	55.339	46.841	42.571	41.973	40.661	38.479	41.061	41.340	45.202	72.450	108.494
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	48.581	46.446	44.337	42.688	32.473	30.620	28.144	26.938	27.325	28.408	6.285	5.957
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	18.881	23.602	23.344	19.220	20.709	18.983	15.403	12.469	11.260	10.213	9.839	12.168
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	40.512	41.863	37.287	31.322	29.843	25.994	22.377	18.674	17.656	16.717	17.770	14.061
Berufsa chschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	155.907	155.101	151.471	141.557	137.859	126.449	115.049	105.476	106.666	102.140	111.262	114.588
Nachrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	44.444	41.703	39.727	36.715	34.712	32.448	27.136	25.099	23.796	22.181	22.109	22.386
Flächenländer West												
Übergangssektor insgesamt	344.254	344.236	328.979	309.766	300.808	276.681	247.022	227.734	225.128	222.201	233.419	263.145
Praktikum vor der Erzieherausbildung	3.525	3.561	3.391	3.531	3.724	3.854	3.821	3.835	3.890	3.841	3.829	3.594
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	65.823	62.693	59.573	59.999	61.728	55.730	46.284	40.652	37.522	36.938	35.635	35.086
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	40.040	38.092	31.587	28.735	29.465	28.280	27.397	29.738	30.100	33.270	57.550	87.489
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	42.195	40.303	39.738	39.585	29.903	28.693	26.696	25.703	25.981	27.055	5.132	5.140
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	15.206	19.439	19.926	16.704	18.433	16.672	13.183	10.557	9.388	8.430	8.032	10.016
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	39.180	40.808	36.875	31.042	29.580	25.689	22.015	18.351	17.317	16.359	17.353	13.590
Berufsa chschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	138.285	139.340	137.889	130.170	127.975	117.763	107.626	98.898	100.930	96.308	105.889	108.230
Nachrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	26.349	26.264	25.867	25.408	24.477	24.286	20.214	18.481	17.561	16.301	16.166	16.399
Flächenländer Ost												
Übergangssektor insgesamt	48.727	44.860	36.160	29.384	25.148	22.853	19.273	17.218	16.984	17.146	18.429	22.808
Praktikum vor der Erzieherausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	20.720	18.929	16.520	14.414	12.640	10.703	8.961	7.905	7.354	7.031	7.109	7.030
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	10.953	9.630	7.882	6.876	5.774	5.904	5.180	4.835	5.086	5.542	6.848	9.990
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	6.360	6.119	4.569	3.070	2.532	1.917	1.436	1.224	1.337	1.351	1.141	814
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	2.987	3.282	2.540	1.714	1.445	1.620	1.429	1.343	1.311	1.286	1.370	1.612
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	1.308	1.031	364	255	239	281	338	299	314	333	392	446
Berufsa chschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	6.399	5.869	4.285	3.055	2.518	2.428	1.929	1.612	1.582	1.603	1.569	2.916
Nachrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	14.501	12.966	11.700	9.833	8.538	6.563	5.616	5.253	5.105	4.802	4.986	4.844
Stadtstaaten												
Übergangssektor insgesamt	24.668	22.987	21.725	19.819	18.559	16.960	15.367	14.775	13.289	13.323	14.346	16.928
Praktikum vor der Erzieherausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	5.268	4.549	4.100	3.667	3.566	3.500	3.144	2.717	2.388	2.180	2.016	1.903
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	7.439	7.617	7.372	6.960	6.734	6.477	5.902	6.488	6.154	6.390	8.052	11.015
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	26	24	30	33	38	10	12	11	7	2	12	3
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	688	881	878	802	831	691	791	569	561	497	437	540
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	24	24	48	25	24	24	24	24	25	25	25	25
Berufsa chschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	11.223	9.892	9.297	8.332	7.366	6.258	5.494	4.966	4.154	4.229	3.804	3.442
Nachrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	3.594	2.473	2.160	1.474	1.697	1.599	1.306	1.365	1.130	1.078	957	1.143

* In den Berichtsjahren 2014, 2015 und 2016 sind in der IABE aufgrund der fehlenden Schulstatistik in Bremen die Daten des Schuljahres 2013/14 angesetzt.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnungen

Tab. E3-1A (Forts.): Neuzugänge in die Maßnahmen des Übergangssektors 2005 bis 2016 nach Ländergruppen*

Schulart/Maßnahme	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	in %											
Deutschland												
Übergangssektor insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Praktikum vor der Erzieherausbildung	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,4	1,5	1,5	1,5	1,4	1,2
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	22,0	20,9	20,7	21,8	22,6	22,1	20,7	19,7	18,5	18,3	16,8	14,5
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	14,0	13,4	12,1	11,9	12,2	12,8	13,7	15,8	16,2	17,9	27,2	35,8
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	11,6	11,3	11,5	11,9	9,4	9,7	10,0	10,4	10,7	11,2	2,4	2,0
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	4,5	5,7	6,0	5,4	6,0	6,0	5,5	4,8	4,4	4,0	3,7	4,0
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	9,7	10,2	9,6	8,7	8,7	8,2	7,9	7,2	6,9	6,6	6,7	4,6
Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	37,3	37,6	39,2	39,4	40,0	40,0	40,8	40,6	41,8	40,4	41,8	37,8
Machrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Flächenländer West												
Übergangssektor insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Praktikum vor der Erzieherausbildung	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4	1,5	1,7	1,7	1,7	1,6	1,4
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	19,1	18,2	18,1	19,4	20,5	20,1	18,7	17,9	16,7	16,6	15,3	13,3
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	11,6	11,1	9,6	9,3	9,8	10,2	11,1	13,1	13,4	15,0	24,7	33,2
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	12,3	11,7	12,1	12,8	9,9	10,4	10,8	11,3	11,5	12,2	2,2	2,0
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	4,4	5,6	6,1	5,4	6,1	6,0	5,3	4,6	4,2	3,8	3,4	3,8
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	11,4	11,9	11,2	10,0	9,8	9,3	8,9	8,1	7,7	7,4	7,4	5,2
Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	40,2	40,5	41,9	42,0	42,5	42,6	43,6	43,4	44,8	43,3	45,4	41,1
Machrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Flächenländer Ost												
Übergangssektor insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Praktikum vor der Erzieherausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	42,5	42,2	45,7	49,1	50,3	46,8	46,5	45,9	43,3	41,0	38,6	30,8
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	22,5	21,5	21,8	23,4	23,0	25,8	26,9	28,1	29,9	32,3	37,2	43,8
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	13,1	13,6	12,6	10,4	10,1	8,4	7,5	7,1	7,9	7,9	6,2	3,6
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	6,1	7,3	7,0	5,8	5,7	7,1	7,4	7,8	7,7	7,5	7,4	7,1
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	2,7	2,3	1,0	0,9	1,0	1,2	1,8	1,7	1,8	1,9	2,1	2,0
Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	13,1	13,1	11,9	10,4	10,0	10,6	10,0	9,4	9,3	9,3	8,5	12,8
Machrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Stadtstaaten												
Übergangssektor insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Praktikum vor der Erzieherausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	21,4	19,8	18,9	18,5	19,2	20,6	20,5	18,4	18,0	16,4	14,1	11,2
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), einjährige Berufseinstiegsklassen	30,2	33,1	33,9	35,1	36,3	38,2	38,4	43,9	46,3	48,0	56,1	65,1
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	2,8	3,8	4,0	4,0	4,5	4,1	5,1	3,9	4,2	3,7	3,0	3,2
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	45,5	43,0	42,8	42,0	39,7	36,9	35,8	33,6	31,3	31,7	26,5	20,3
Machrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

* In den Berichtsjahren 2014, 2015 und 2016 sind in der iABE aufgrund der fehlenden Schulstatistik in Bremen die Daten des Schuljahres 2013/14 angesetzt.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnungen

**Tab. E3-4A: Einmündung in die Maßnahmen des Übergangssektors 2005 und 2016 nach Staatsangehörigkeit*
(Anzahl, in %)**

Maßnahmen des Übergangssektors	Insgesamt		Ausländer		Deutsche	
	2005	2016	2005	2016	2005	2016
	Anzahl					
Übergangssektor insgesamt	417.649	302.881	58.076	110.147	359.408	192.674
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	48.581	5.957	5.284	549	43.297	5.408
Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	155.907	114.588	21.380	23.059	134.527	91.528
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)/Einjährige Berufseinstiegs- klassen	58.432	108.494	11.249	72.488	47.183	36.006
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	40.512	14.061	8.068	2.970	32.444	11.091
Praktikum vor der Erzieherausbildung]	3.525	3.594	210	334	3.315	3.260
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	91.811	44.019	10.156	5.789	81.518	38.210
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	18.881	12.168	1.729	4.958	17.124	7.171
Nachrichtlich: Maßnahmen der Arbeitsverwaltung an beruflichen Schulen	44.444	22.386	4.369	2.785	40.075	19.600
	in %					
Übergangssektor insgesamt	100	100	100	100	100	100
Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit	11,6	2,0	9,1	0,5	12,0	2,8
Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln	37,3	37,8	36,8	20,9	37,4	47,5
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)/Einjährige Berufseinstiegs- klassen	14,0	35,8	19,4	65,8	13,1	18,7
Berufsschulen – Schüler ohne Ausbildungsvertrag	9,7	4,6	13,9	2,7	9,0	5,8
Praktikum vor der Erzieherausbildung	0,8	1,2	0,4	0,3	0,9	1,7
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (Bestand 31.12.)	22,0	14,5	17,5	5,3	22,7	19,8
Einstiegsqualifizierung (EQ) (Bestand 31.12.)	4,5	4,0	3,0	4,5	4,8	3,7
Nachrichtlich: Maßnahmen der Arbeitsverwaltung an beruflichen Schulen	X	X	X	X	X	X

* In den Berichtsjahren 2014, 2015 und 2016 sind in der IABE aufgrund der fehlenden Schulstatistik in Bremen die Daten des Schuljahres 2013/14 angesetzt. 224 Personen ohne Angabe zur Staatsangehörigkeit.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnungen

Ebenda: Seite 327.