



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

ZUR FACHKRÄFTESITUATION IM BEREICH DER KINDERBETREUUNG:

Aktuelle Befunde und Herausforderungen

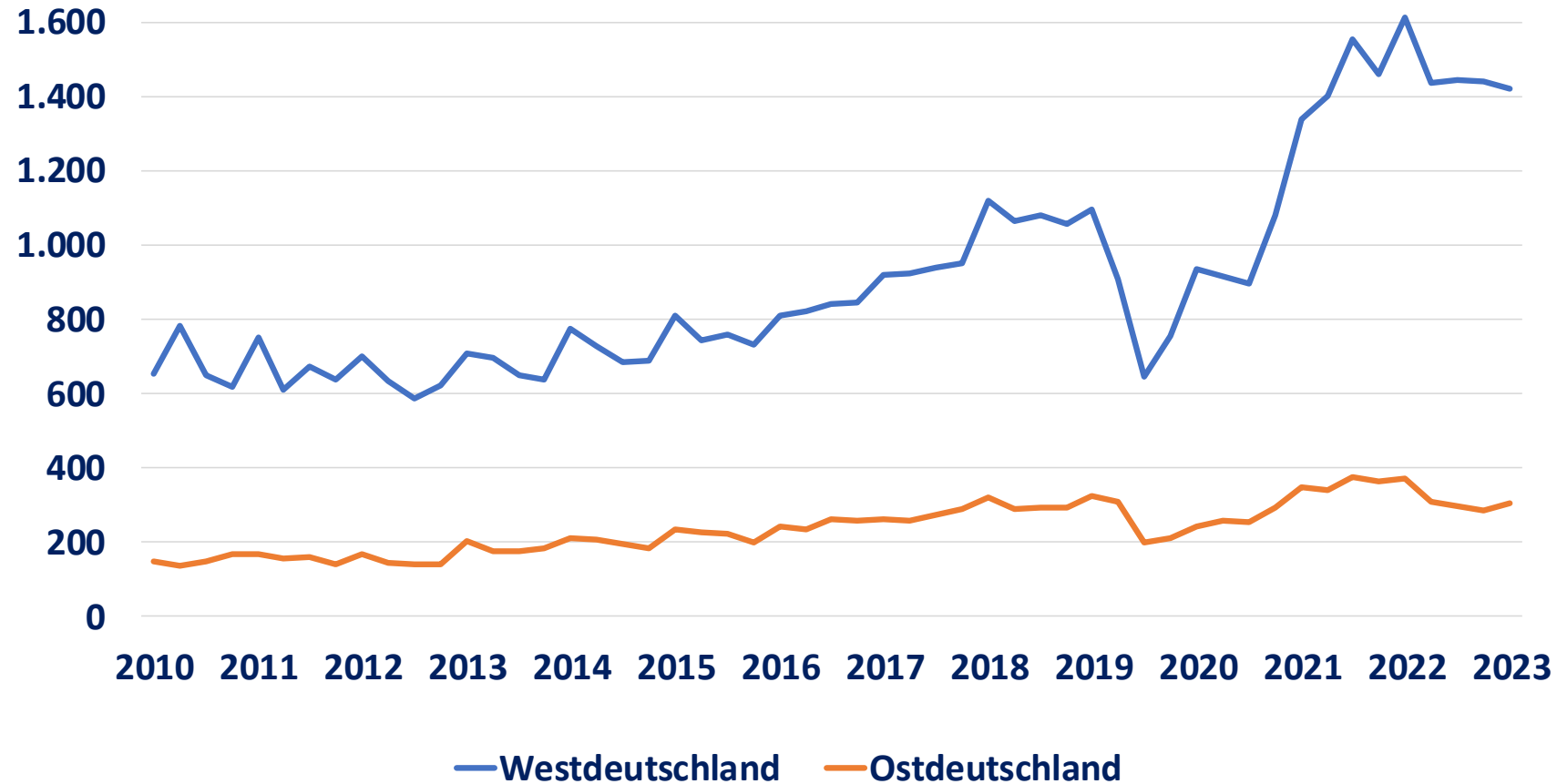
Abschlusskonferenz der „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag“
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Berlin, 21. Mai 2024

Dr. Anja Warning



ARBEITSKRÄFTEBEDARF: ZAHL DER OFFENEN STELLEN

2010-2023

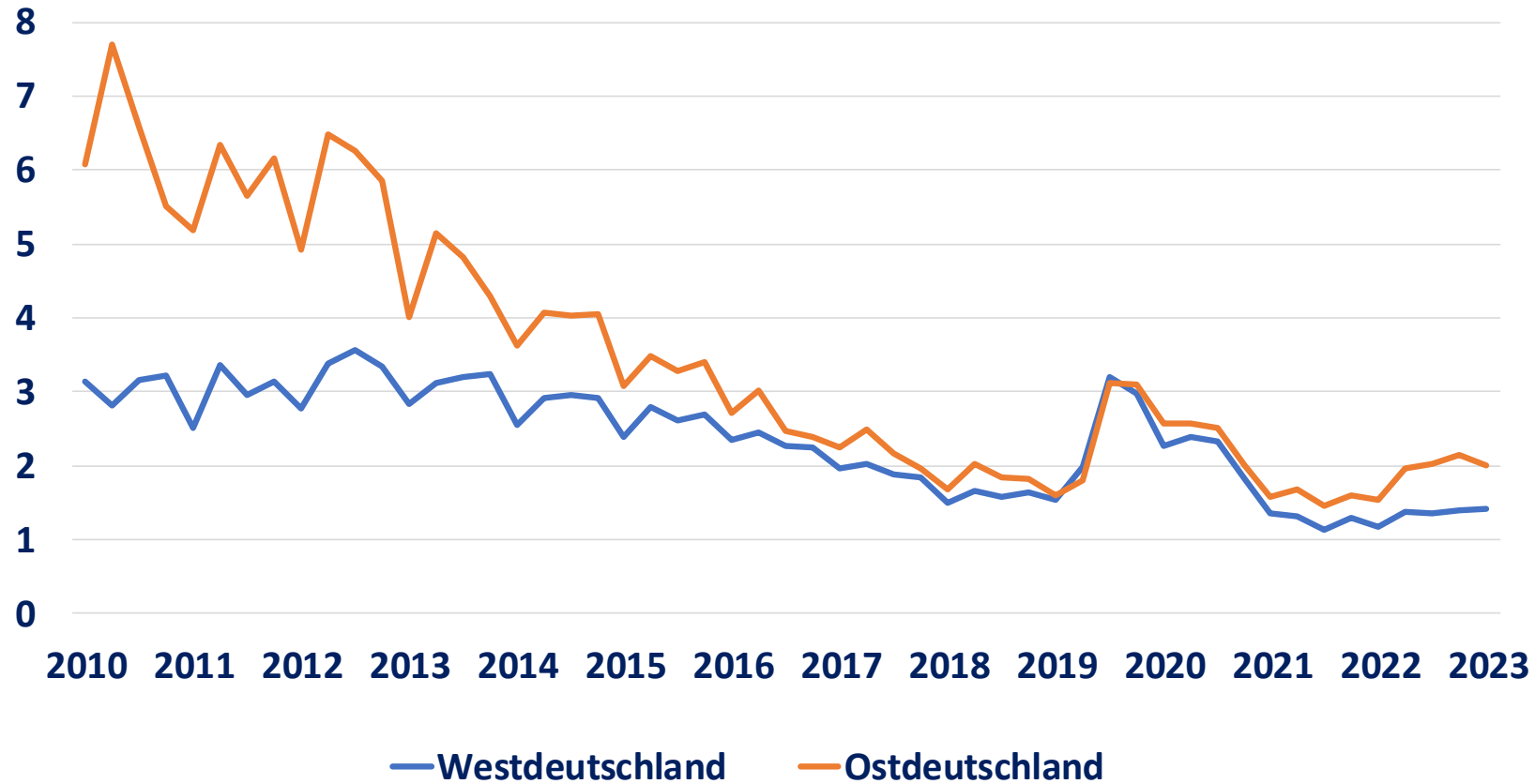


Zunehmender
Fachkräftemangel

Neue Machtverhältnisse
am (qualifizierten)
Arbeitsmarkt

ZAHL DER ARBEITSLOSEN JE OFFENER STELLE

2010-2023



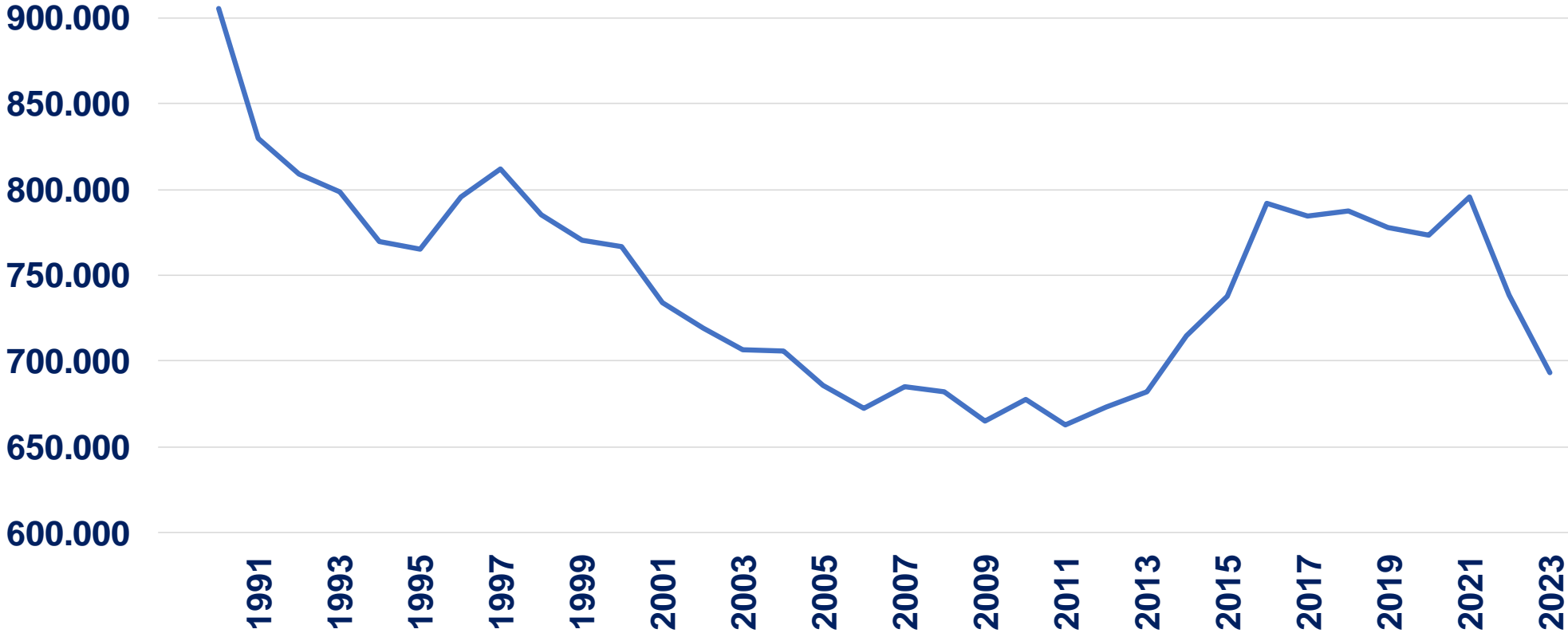
Weniger Bewerbungen
je offener Stelle

Steigende Konkurrenz
um gutes Personal

DEMOGRAFIE: WENIGER PERSONEN UND MEHR ÄLTERE

Jahr	Bevölkerung nach Altersgruppen in Millionen			
	<20	20-66	67+	Insgesamt
2023	16	51,8	16,7	84,5
2030	16,5	50	18,7	85,2
2040	16	48	20,8	84,9
2050	15,7	47,9	20,4	84
2060	15,7	46,5	20,8	82,9

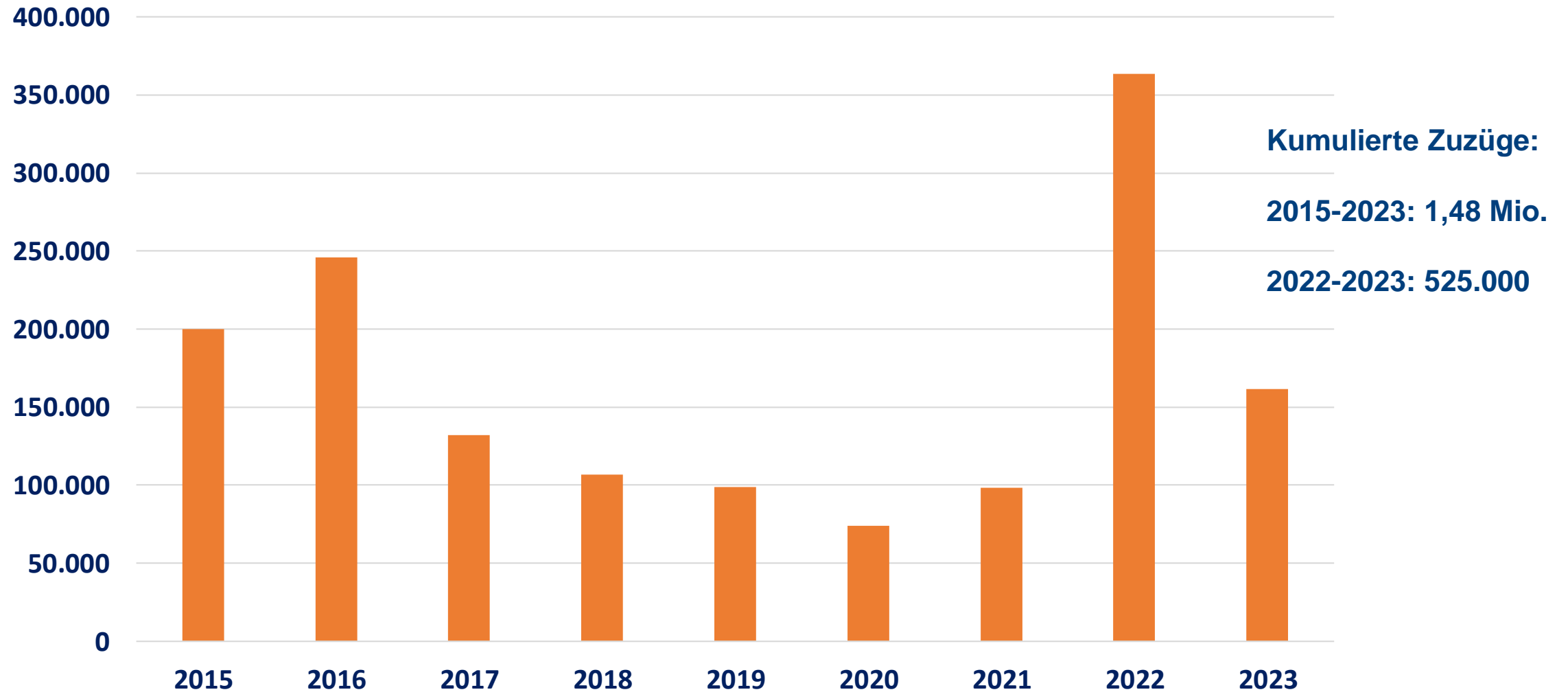
GEBURTEN IN DEUTSCHLAND 1991-2023



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung

ERSTZUZUG VON KINDERN AUS DEM AUSLAND 2015-2023

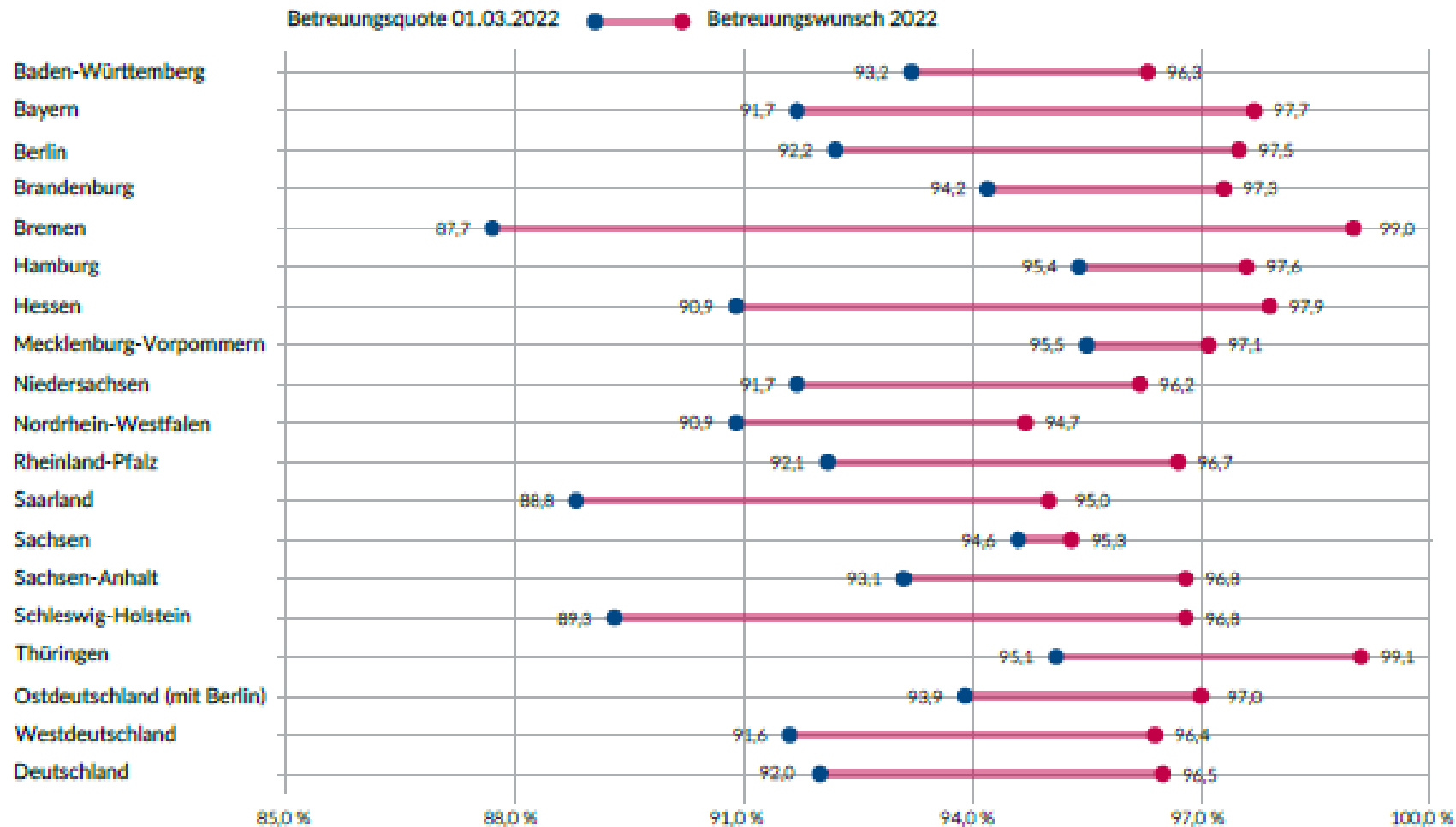
Kinder bis 12 Jahre



BETREUUNGSWÜNSCHE UND REALITÄT KINDER < 3 JAHRE



BETREUUNGSWÜNSCHE UND REALITÄT KINDER AB 3 JAHRE



LÄNGERFRISTIGE TRENDS, DIE ERZIEHUNG UND BILDUNG MASSIV BETREFFEN

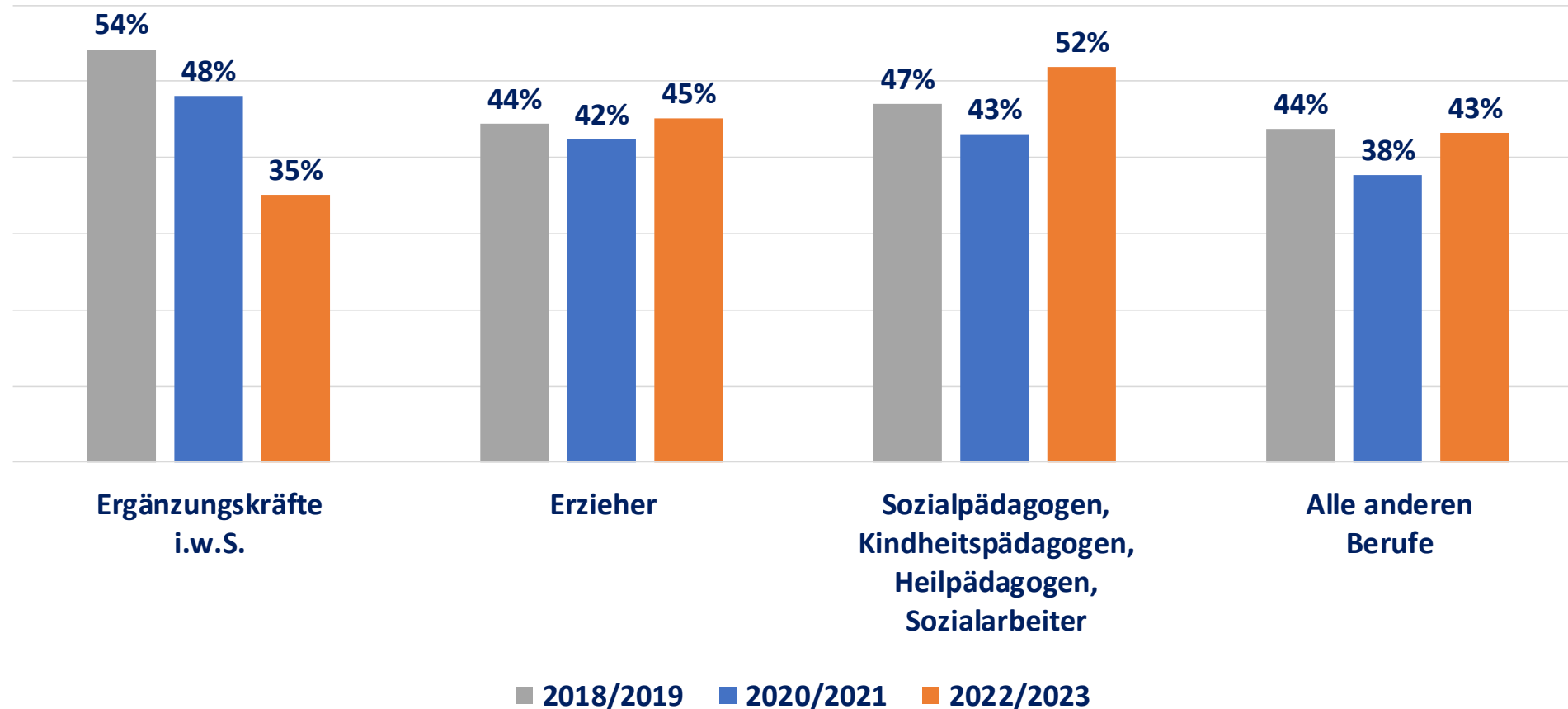
- Weitere Verknappung des inländischen Arbeitskräfteangebots: die vorhandenen Köpfe müssen **produktiver** werden
- Zunehmende globale Wanderungsbewegungen (Klima-Migration, Kriegsflüchtlinge,..): **Chancen und Risiken von Migration**: Fachkräftestärkung vs. Zunahme des Anteils von Zuwanderern ohne Kenntnisse von Sprache und Kultur
- Strukturelle Umbrüche durch Digitalisierung und **Künstliche Intelligenz**: Änderung des Qualifikationsbedarfs, Änderung von Lernverhalten
- Steigende Einkommens- und Vermögensungleichheiten: zunehmend ungleiche Belastungen von Familien in Krisensituation, zunehmende **Chancenungleichheiten**
- Zunehmende politische Polarisierung: **Wofür verwenden wir Ressourcen und Finanzen?**

AKTUELLE BEFUNDE ZU STELLENBESETZUNGEN

IAB-Stellenerhebung: regelmäßige repräsentative Betriebsbefragung des IAB
<https://iab.de/stellenerhebung>

ANTEIL DER NEUEINSTELLUNGEN MIT SCHWIERIGKEITEN

2018-2023, in Prozent aller Neueinstellungen*



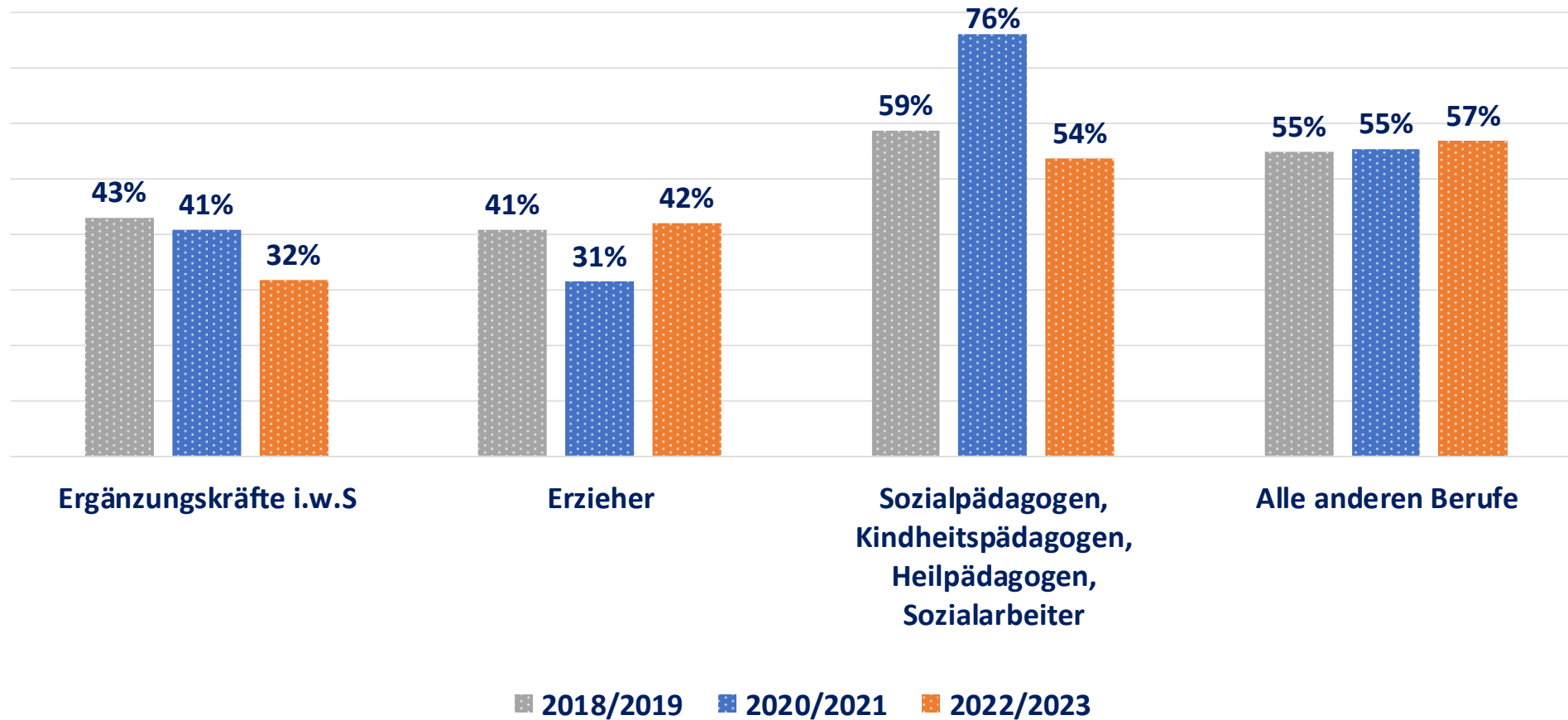
* in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Ergänzungskräfte i.w.S.: Hilfs- und Ergänzungskräfte, Kinderpfleger, Heilerziehungspfleger, Sozialassistenten, Schulbegleiter.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, eigene Berechnung und Darstellung

BESETZUNGSPROBLEM: MANGELNDE QUALIFIKATION

2018-2023, Anteile in Prozent aller Neueinstellungen* mit Schwierigkeiten



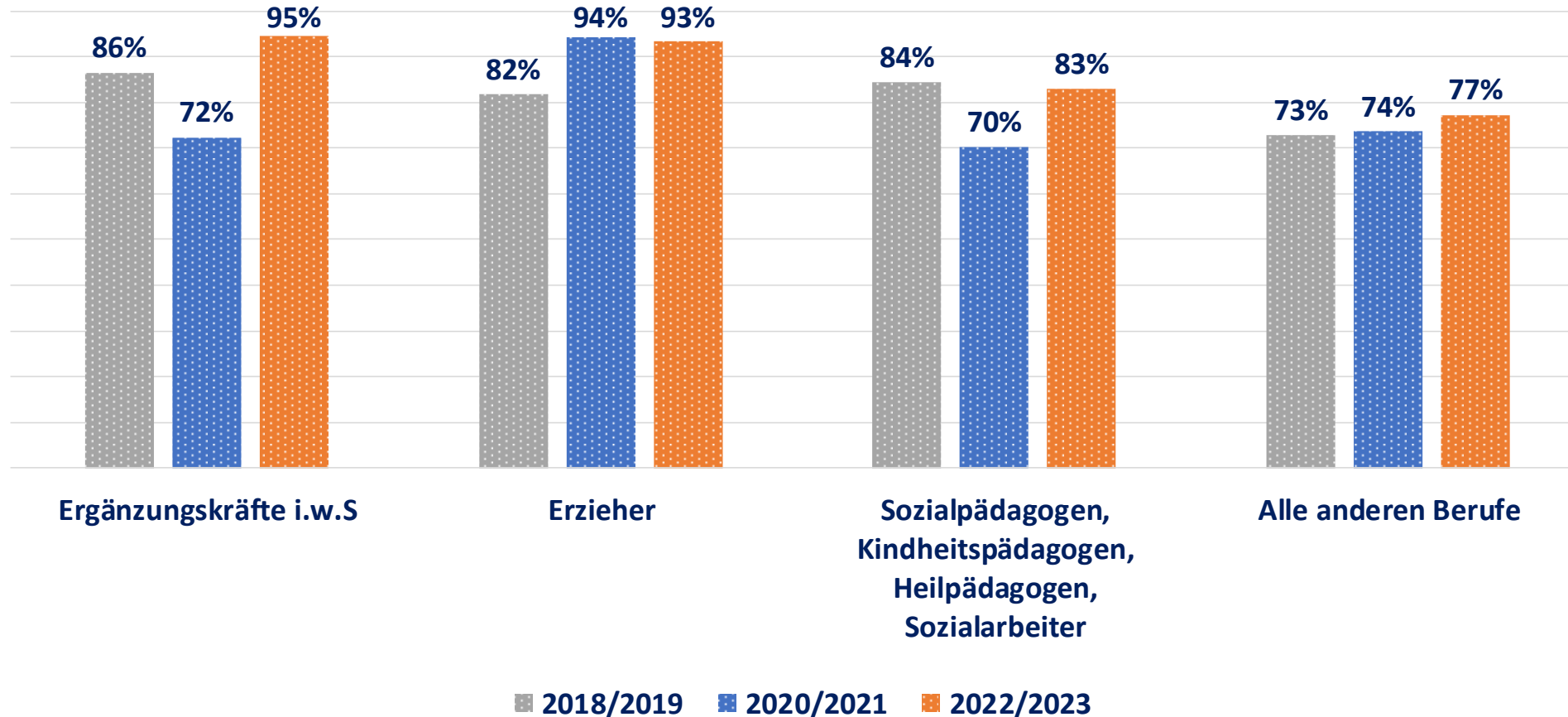
* in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Ergänzungskräfte i.w.S.: Hilfs- und Ergänzungskräfte, Kinderpfleger, Heilerziehungspfleger, Sozialassistenten, Schulbegleiter.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, eigene Berechnung und Darstellung

BESETZUNGSPROBLEM: MANGELNDE BEWERBUNGSZAHL

2018-2023, Anteile in Prozent aller Neueinstellungen* mit Schwierigkeiten

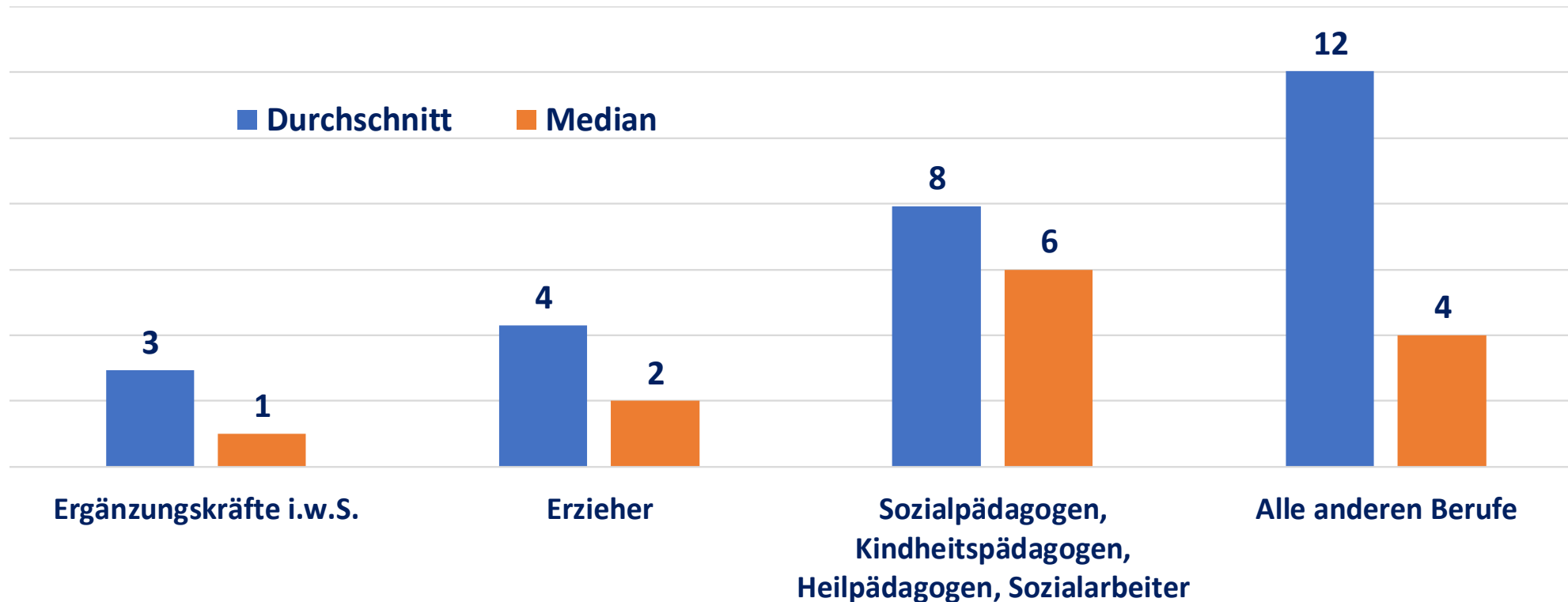


* in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Ergänzungskräfte i.w.S.: Hilfs- und Ergänzungskräfte, Kinderpfleger, Heilerziehungspfleger, Sozialassistenten, Schulbegleiter.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, eigene Berechnung und Darstellung

ANZAHL DER BEWERBUNGEN: DURCHSCHNITT UND MEDIAN bei Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2023

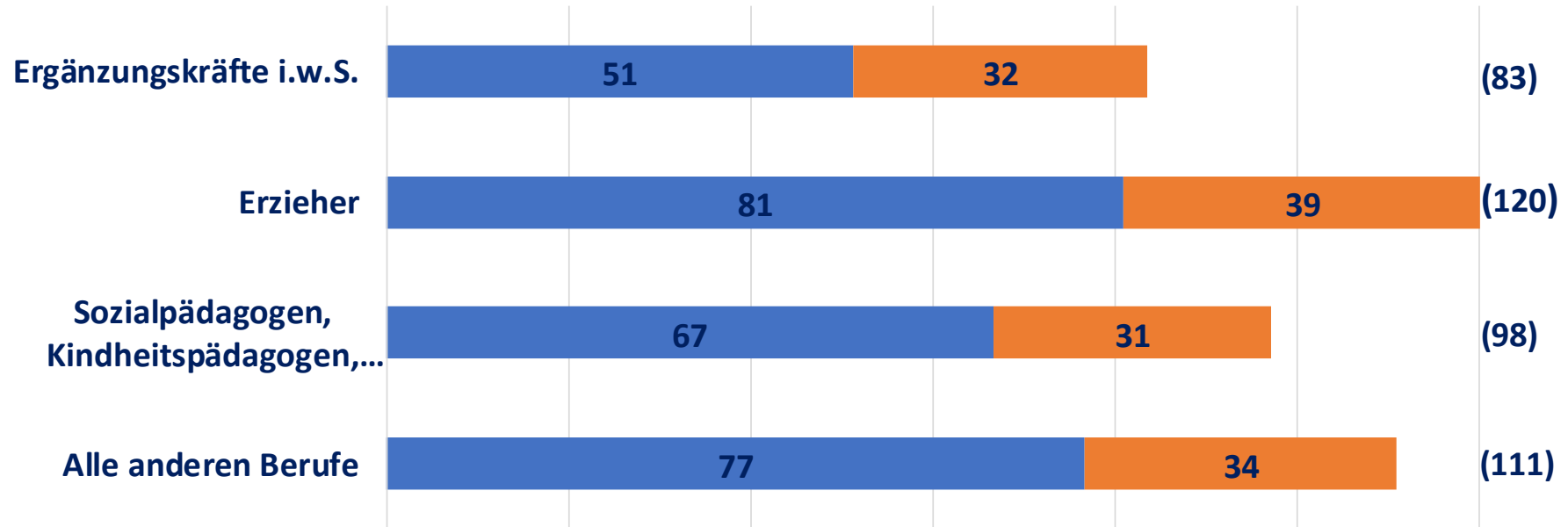


Median: Bei 50% aller Neueinstellungen gab es so viele oder weniger Bewerbungen

Ergänzungskräfte i.w.S.: Hilfs- und Ergänzungskräfte, Kinderpfleger, Heilerziehungspfleger, Sozialassistenten, Schulbegleiter.

STELLENBESETZUNGSDAUER IN TAGEN (DURCHSCHNITT) – 1

bei Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2023

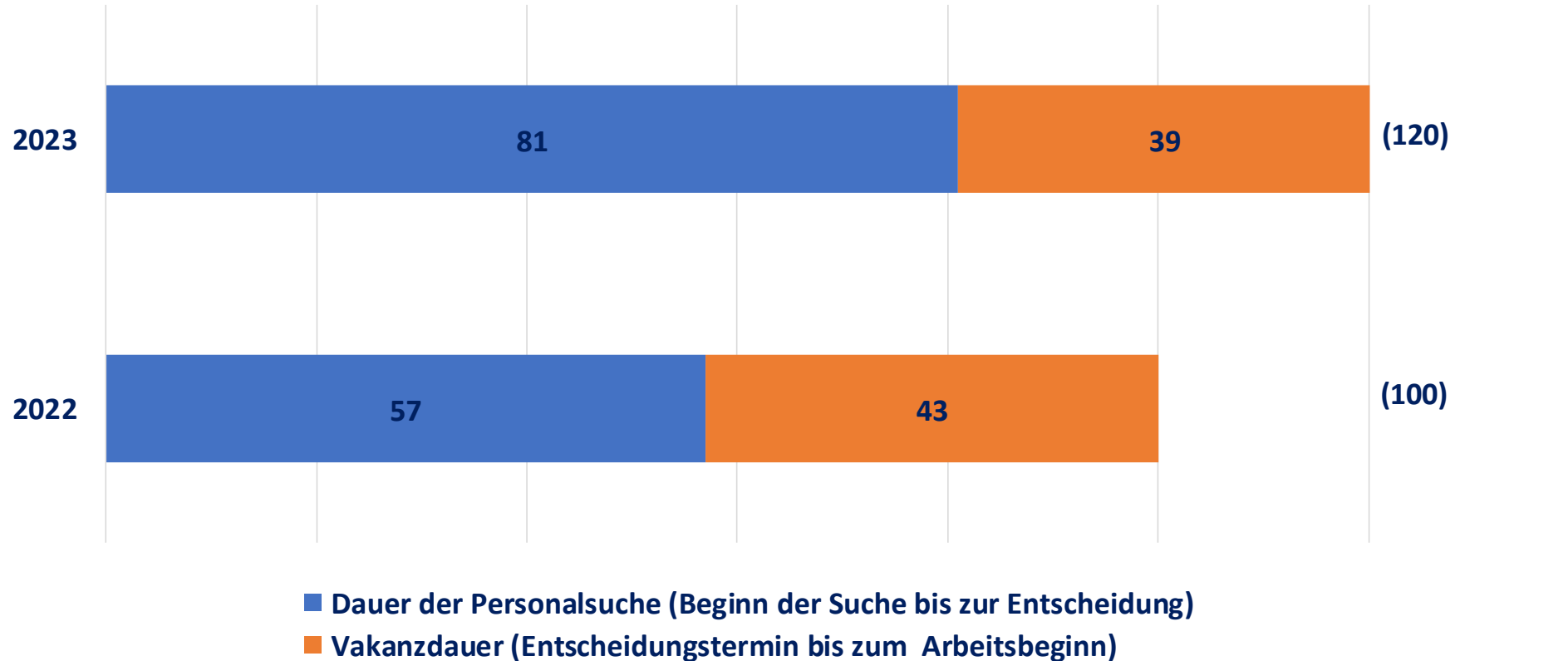


- Dauer der Personalsuche (Beginn der Suche bis zur Entscheidung)
- Vakanzdauer (Entscheidungstermin bis zum Arbeitsbeginn)

Ergänzungskräfte i.w.S.: Hilfs- und Ergänzungskräfte, Kinderpfleger, Heilerziehungspfleger, Sozialassistenten, Schulbegleiter.

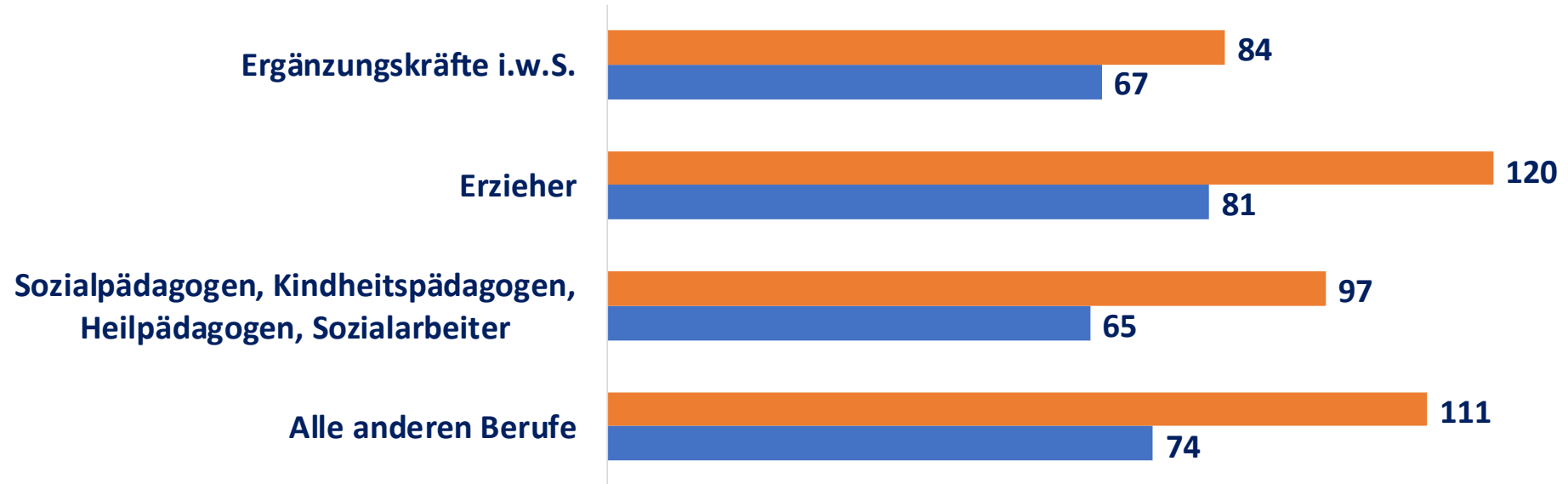
STELLENBESETZUNGSDAUER BEI ERZIEHERN – 1

2022 und 2023 im Vergleich



STELLENBESETZUNGSDAUER IN TAGEN (DURCHSCHNITT) – 2

bei Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2023

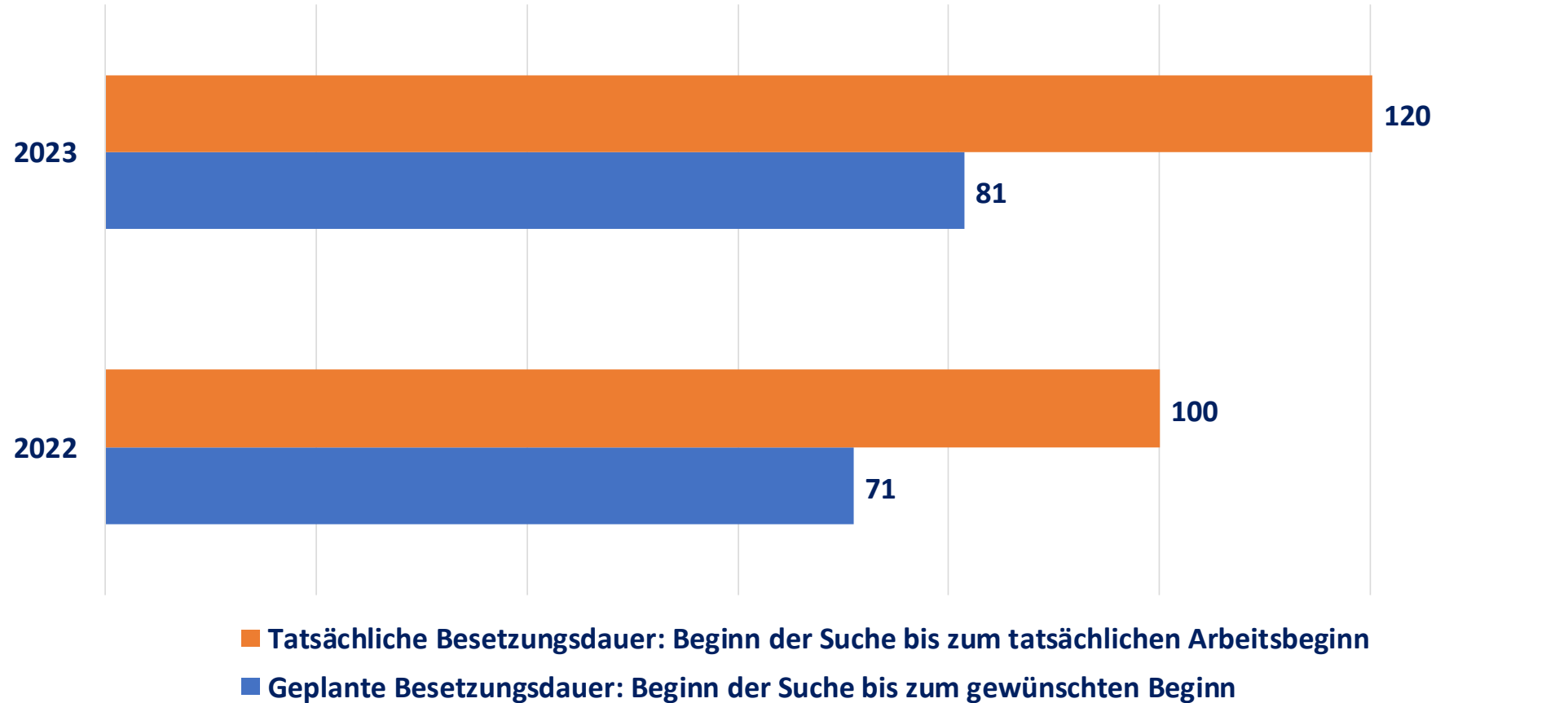


- **Tatsächliche Besetzungsdauer: Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn**
- **Geplante Besetzungsdauer: Beginn der Suche bis zum gewünschten Beginn**

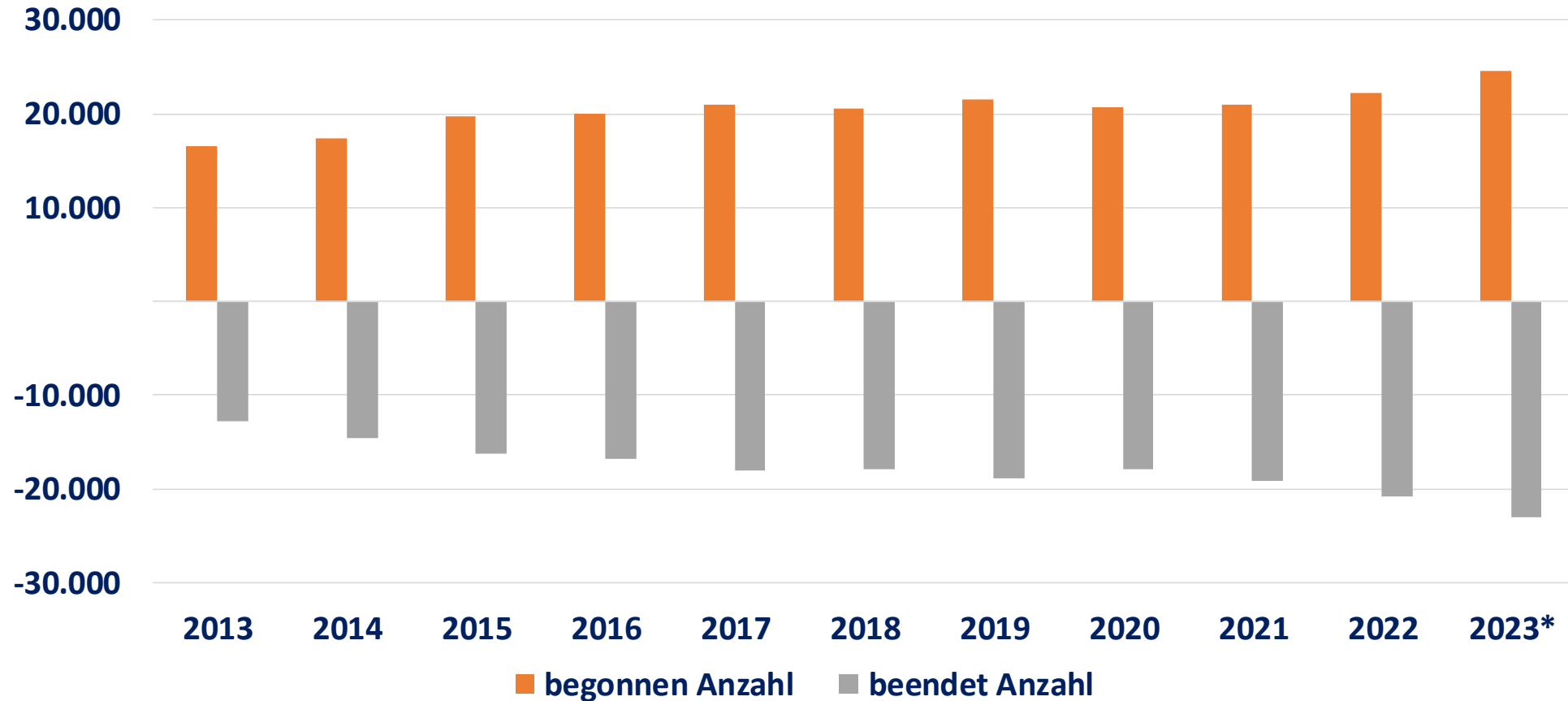
Ergänzungskräfte i.w.S.: Hilfs- und Ergänzungskräfte, Kinderpfleger, Heilerziehungspfleger, Sozialassistenten, Schulbegleiter.

STELLENBESETZUNGSDAUER BEI ERZIEHERN – 2

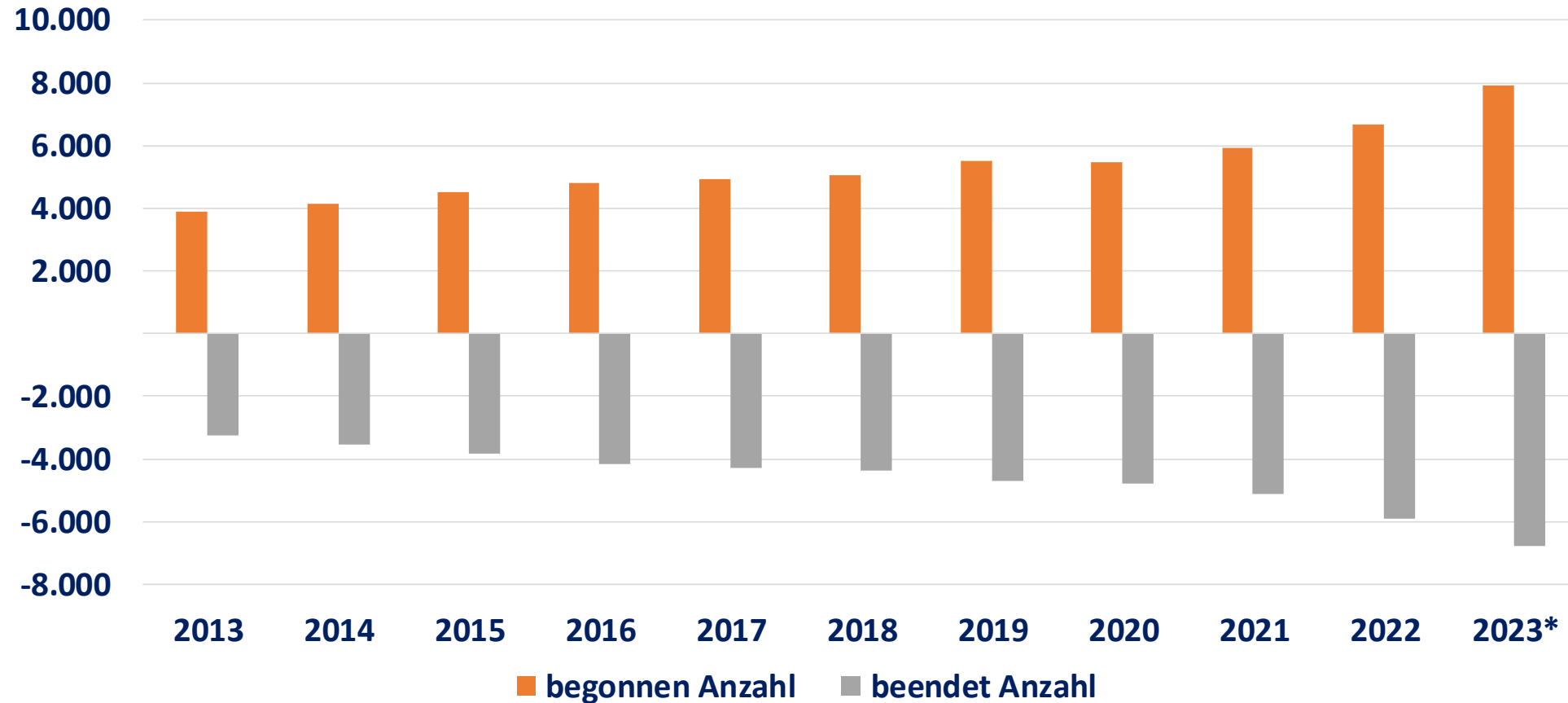
2022 und 2023 im Vergleich



FLUKTUATION IN KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG



FLUKTUATION HEILERZIEHUNGSPFLEGE/ SONDERPÄDAGOGIK



AKTUELLE EINSCHÄTZUNG

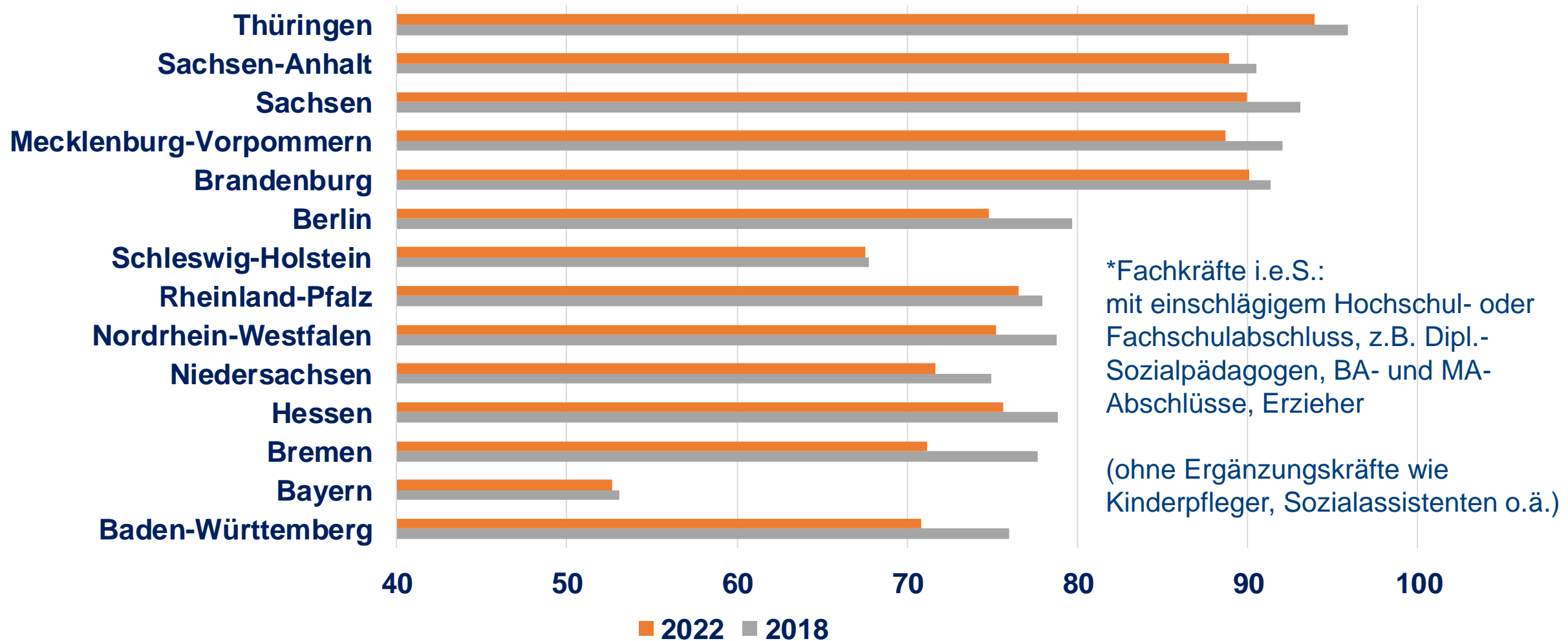
- Keine Entspannung bei der Personalsituation in den Einrichtungen
- Alle seriösen Prognosen weisen für die Zukunft eine massive Fachkräftelücke in der Kinderbetreuung aus.
- Der geplante Ausbau (U3, Kitas, Horte, Ganztage) lässt sich nach aktuellem und prognostiziertem Stand weder hinsichtlich der angebotenen Plätze noch hinsichtlich der früher definierten Qualitätsstandards realisieren.



Ist das aktuell zu beobachtende Aufweichen von Qualitätsstandards eine vorübergehende Notlösung oder unsere Dauerstrategie?

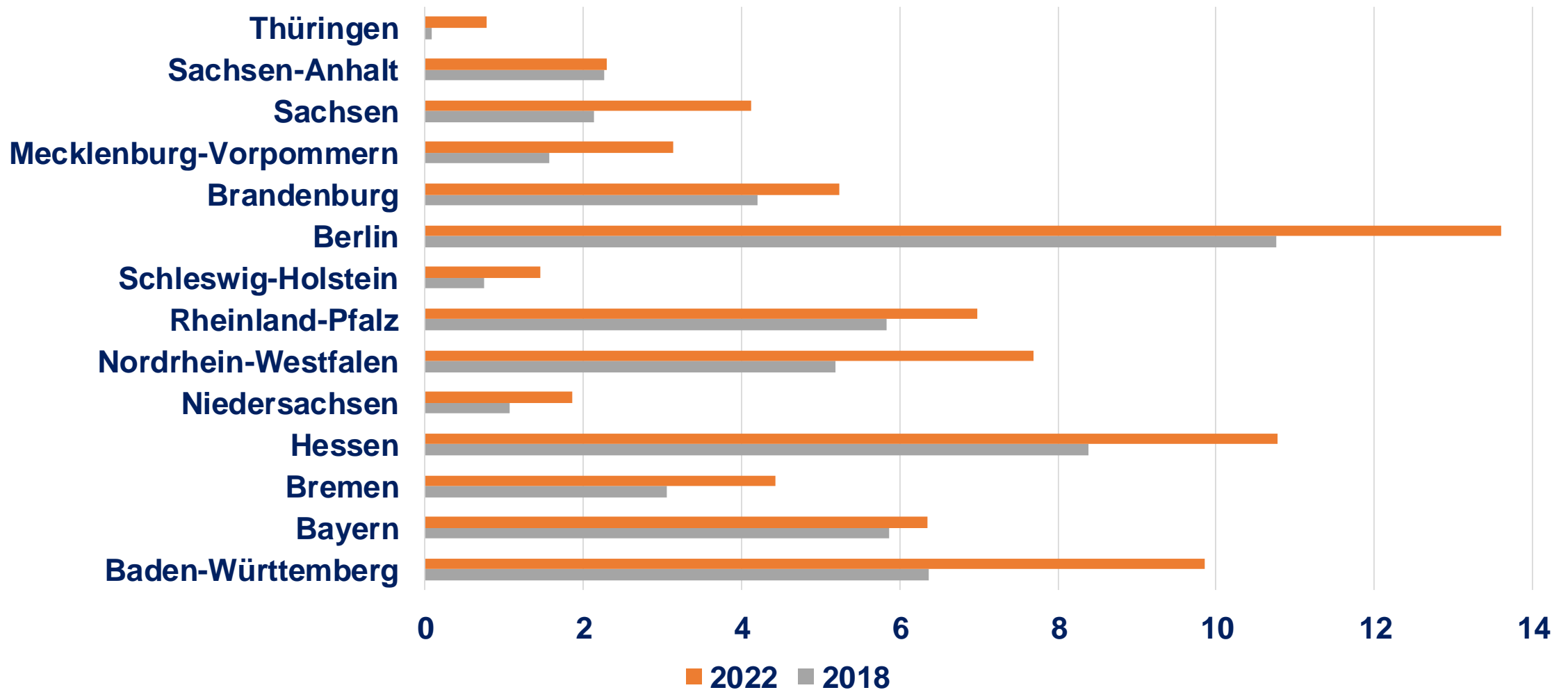
SINKENDER BESCHÄFTIGUNGSANTEIL DER FACHKRÄFTE i.e.S*

Bundesländer Vergleich 2022 und 2018, in Prozent



STEIGENDER ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IN AUSBILDUNG

Bundesländer Vergleich 2022 und 2018, in Prozent



(FRÜH-) KINDLICHE BILDUNG UND BETREUUNG

- Hohe gesellschaftliche Relevanz der Berufe: individuelle Entwicklungschancen, Produktivität, Werte, Kultur, Demokratie
- Geringe „Lobby“ – in Hinblick auf öffentliche Ressourcen immer noch in Konkurrenz zur klassischen Wirtschaftsförderung stehend, obwohl grundlegende Voraussetzung für (langfristig) produktive Wirtschaft !!!
- Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung erhöht Fachkräftemangel in anderen Wirtschaftsbereichen
- Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung blockiert Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und das Umsetzen flexiblerer Arbeitszeitmodelle
- Aktuelle Strategie in vielen Kitas: „den Laden am Laufen halten“ – Vorübergehende oder dauerhafte Reduktion der Qualität von Bildung und Betreuung?

Langfristige Personalplanung

Ausreichend lange
Rekrutierungszeit
einplanen

Geeignete Kanäle wählen

Flexibilität bei den
Anforderungen hinsichtlich
Zusatzqualifikationen

Befristete Beschäftigung
weiter reduzieren

Fluktuation reduzieren

Attraktive Beschäftigung

Individuelle Personalpolitik
(individuelle Beschäftigung,
individuelle Entlohnung)

WAS HAT WERT FÜR WEN?

Weiterbildung
Weiterbildung
Weiterbildung

**Professionalisierung in
allen Arbeitsbereichen**

Verstärkung und
Modularisierung der
Ausbildung
(Teilzeitfähige Module,
Aufbauende Praxisphasen,
Kooperationen)

Nutzung aller
Möglichkeiten der
Digitalisierung

Professionelle
Netzwerkbildung

Einbeziehen der vom FKM
betroffenen Familien und
Unternehmen

Ich freue mich auf unsere Diskussion.

Dr. Anja Warning

anja.warning@iab.de

Tel. 0911 / 179-3155

Zitation:

Warning, Anja (2024): Zur Fachkräftesituation im Bereich der Kinderbetreuung: Aktuelle Befunde und Herausforderungen. Vortrag auf der Abschlusskonferenz der „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage“, Berlin, 21. Mai 2024. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Nürnberg, 26 Seiten.