



Fachkräftemarkt Kindertagesbetreuung

*Geschäftsbereich Bildung und Soziales
Katharina Brederlow*

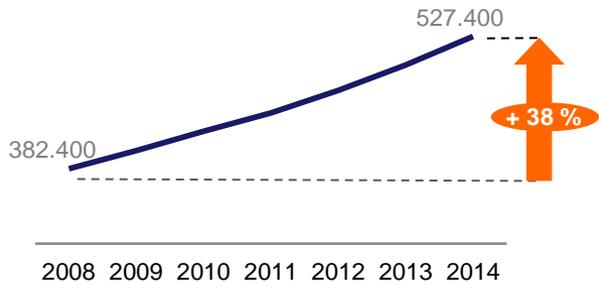
Agenda

- **Auftakt**
- Kurzbetrachtung zum Fachkräftemarkt
- Beispiel Eigenbetrieb Kindertagesstätten

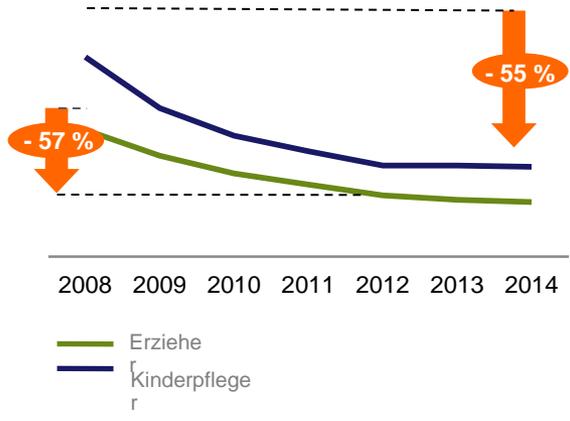
Markt des pädagogischen Personals, Verwaltungs- und Leitungspersonals in Kinderbetreuungseinrichtungen

Arbeitsmarkt Erzieher

Entwicklung der Beschäftigung



Entwicklung der Arbeitslosigkeit



Herausforderungen

Drei von vier arbeitslosen Erziehern, die im Zeitraum von Juli 2013 bis Juni 2014 ihre Arbeitslosigkeit beendeten, waren weniger als sechs Monate arbeitslos gewesen. Die steigende Nachfrage nach Kinderbetreuung schlägt sich in einem deutlichen Zuwachs der Erwerbstätigkeit nieder.

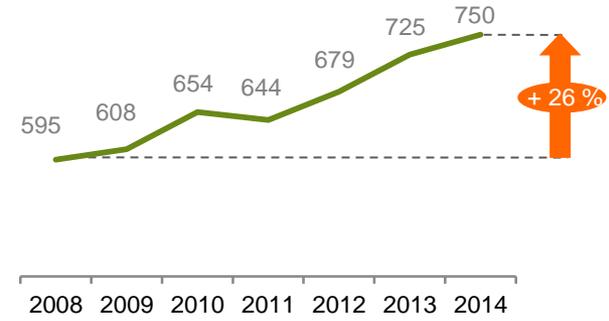
Das Land Sachsen Anhalt hatte im Vergleichszeitraum eine Steigerung von 20 Prozent zu verzeichnen.

Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten hat einen enormen Bedarf an Fachkräften der in einem solchen Marktumfeld zunehmend schwerer zu decken ist.

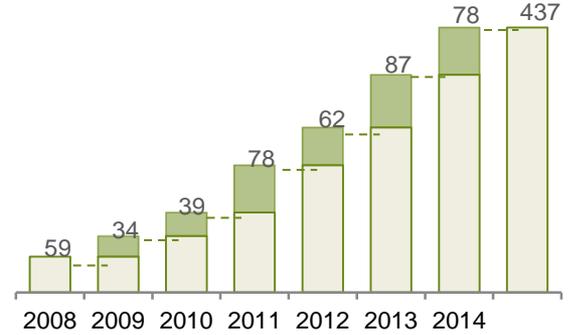
Entwicklung eines Programms um Fachkräfte zu finden und zu binden.

Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Entwicklung Anzahl Mitarbeiter



Anzahl der Neueinstellungen



Agenda

- Auftakt
- **Kurzbetrachtung zum Fachkräftemarkt**
- Beispiel Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Der deutschlandweite Ausbau der Kinderbetreuung schlägt sich in einem deutlichen Zuwachs der Erwerbstätigkeit nieder

Entwicklung

Gegenüber dem Vorjahr waren 2014 deutschlandweit sechs Prozent mehr Betreuungskräfte in Kindertagesseinrichtungen zu verzeichnen.

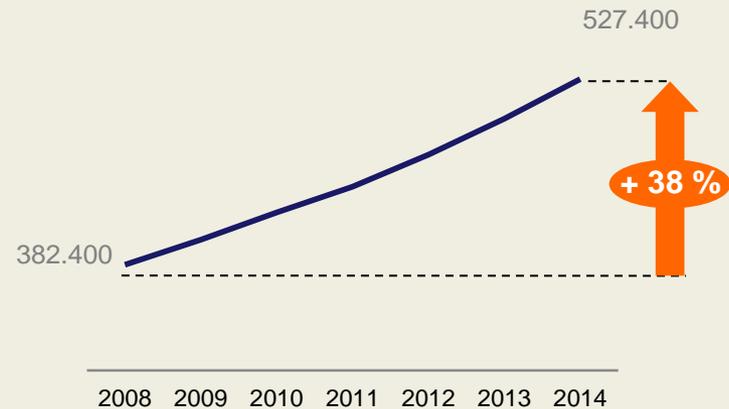
Gegenüber 2008 belief sich der Anstieg sogar auf mehr als ein Drittel (+38 Prozent).

Zum Vergleich:

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist berufsübergreifend betrachtet im März 2014 gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozent und gegenüber 2008 um neun Prozent gewachsen.

Anzahl Erwerbstätiger in der Kinderbetreuung

Daten: Bundesagentur für Arbeit, Abruf April 2015



Die Anzahl der Arbeitssuchenden im Bereich frühkindlichen Bildung hat sich in den letzten Jahren halbiert. Der Angebotsmarkt verabschiedet sich, ein Nachfragermarkt kommt.

Entwicklung

Die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte ist in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen, von 29.400 Arbeitslosen im Juni 2008 auf 13.000 in Juni 2014.

Dies entspricht einem Abbau der Arbeitslosigkeit um etwa die Hälfte (-16.400 Personen bzw. -55 Prozent).

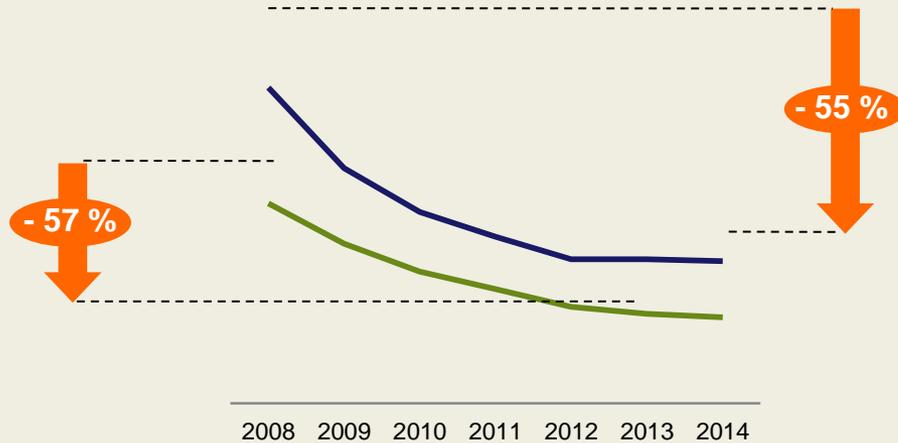
Das Minus fällt deutlich stärker aus als der Rückgang der Arbeitslosigkeit von Fachkräften über alle Berufe (-19 Prozent).

Bei den Erzieher/inne/n fällt der Rückgang etwa gleich stark aus wie bei den Kinderpfleger/innen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit Erzieher, Kinderpfleger

Daten: Bundesagentur für Arbeit, Abruf April 2014

— Erzieher
— Kinderpfleger



Auch wenn die Zahl der beschäftigten Männer steigt, ist ihre Zahl noch immer sehr gering ...

Entwicklung

Kinderbetreuung und -erziehung ist nach wie vor eine Frauendomäne. 2014 sind 95 Prozent des pädagogischen, Verwaltungs- und Leitungspersonals in Kinderbetreuungseinrichtungen Frauen.

Seit 2008 ist die Zahl der beschäftigten Frauen um fast 132.000 auf 501.500 gewachsen (+36 Prozent).

Die Zahl der Männer, die in der Kinderbetreuung tätig sind, ist noch immer vergleichsweise klein. Sie steigt aber an und hat sich seit 2008 mit einem Plus von 13.100 auf 25.900 Männern im Jahr 2014 verdoppelt.

Geschlecht tätiger Personen in Kindertagesbetreuung

Daten: Statistisches Bundesamt, Abruf April 2015

— Frauen
— Männer



In allen Ländern ist die Zahl Erwerbstätiger in der Kinderbetreuung und Kindererziehung erheblich gestiegen.

Entwicklung

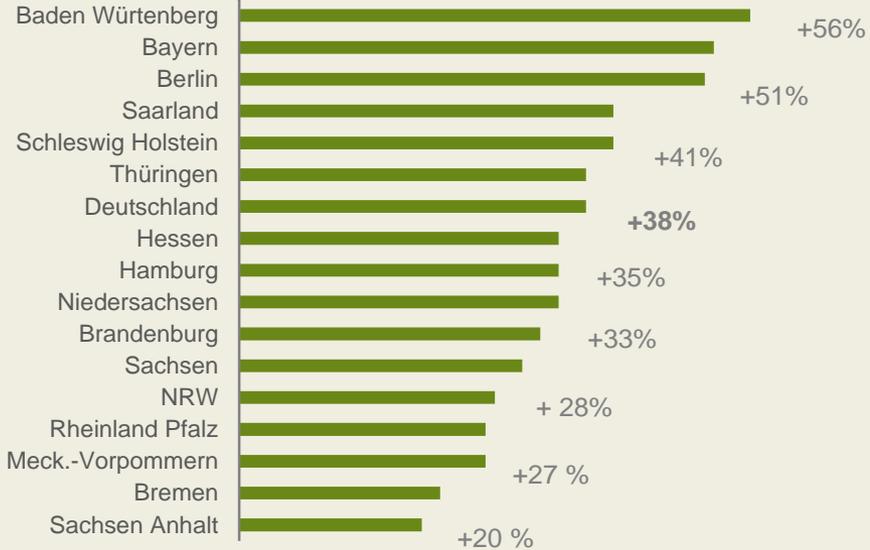
Hohe Steigerungen gab es in vielen westlichen Ländern, in denen bei den Kinderbetreuungsangeboten von unter Dreijährigen der deutlichste Nachholbedarf bestand.

Aber auch in den östlichen Ländern, in denen die institutionelle Kinderbetreuung bereits 2008 auf einem hohem Niveau lag, gab es noch weitere Zuwächse.

Sie reichen von 20 Prozent in Sachsen-Anhalt bis hin zu einem Plus von über 50 Prozent in Berlin.

Veränderung 2014 im Vergleich zu 2008 in Prozent

Daten: Statistisches Bundesamt, Abruf April 2015



Agenda

- Auftakt
- Kurzbetrachtung zum Fachkräftemarkt
- **Beispiel Eigenbetrieb Kindertagesstätten**

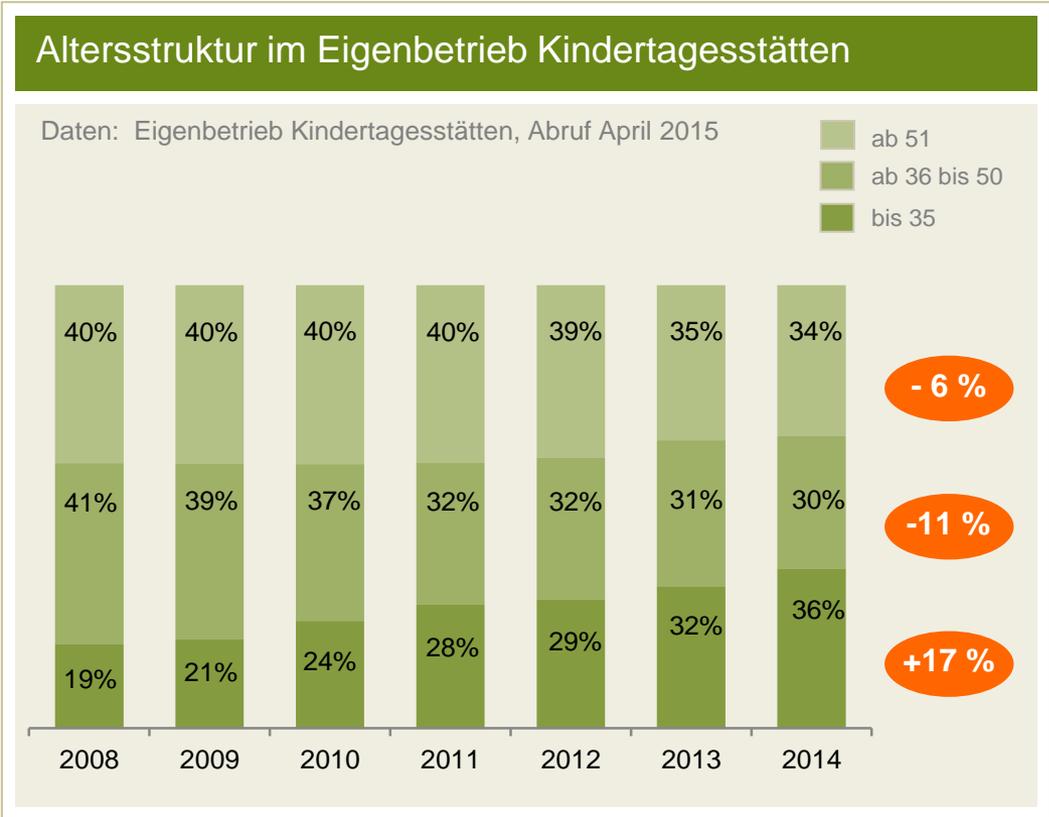
Die Altersgruppe der bis 35 - jährigen erreichte in 2006 den Wert von 3,42 Prozent, im Jahr 2014 liegt der Wert bei 36 Prozent. Der Eigenbetrieb ist nunmehr mit dieser Altersverteilung für die Zukunft „gut aufgestellt“ ...

Status Quo bei Gründung

Die Altersgruppe der bis 35 - jährigen erreichte im Jahr der Gründung - 2006 den Wert von 3,42 Prozent.

Im Jahr 2014 liegt der Wert bei 36 Prozent. Damit konnte durch Personalentwicklung eine drohende Überalterung der Belegschaft abgewendet werden.

Zunehmend wird deutlich, dass ein fehlender Nachwuchs an Fachkräften vorhanden ist.



Mitarbeiter Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Entwicklung

Die steigende Nachfrage nach Kinderbetreuung schlägt sich in einem deutlichen Zuwachs der Erwerbstätigkeit nieder.

Gegenüber dem Vorjahr waren 2014 deutschlandweit sechs Prozent mehr Betreuungskräfte in Kindertageseinrichtungen zu verzeichnen wieder.

Das Land Sachsen Anhalt hatte im Vergleichszeitraum eine Steigerung von 20 Prozent zu verzeichnen.

Der Eigenbetrieb lag auf Grund stärker steigender Kinderzahlen bei 26 Prozent Steigerung.

○ Anzahl Mitarbeiter im Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Daten: Eigenbetrieb Kindertagesstätten, Abruf April 2015



Mit dem fortschreitenden Umbau der Altersstruktur steigt auch die Anzahl der Schwangerschaften / Mutterschutz im Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Entwicklung

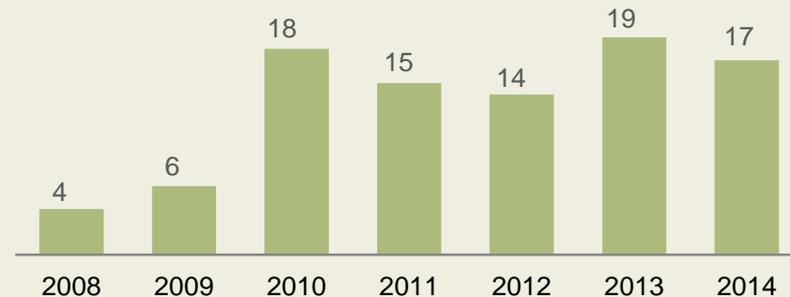
Der Arbeitsplatz ist so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet werden.

Insbesondere gelten folgende Einschränkungen der Tätigkeit:

- Beschränkung der Arbeitszeit
- Verbot schwerer körperlicher Arbeit
- Verbot jeder Tätigkeit, soweit sie nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit der Mutter und des Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet,

Anzahl Schwangerschaften / Mutterschutz EB Kita

Daten: Eigenbetrieb Kindertagesstätten, Abruf April 2015



Abgänge durch Rente und Erwerbsminderungsrente im Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Entwicklung

Die Altersgruppe der bis 35 - jährigen erreichte im Jahr der Gründung - 2006 den Wert von 3,42 Prozent.

Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten hatte daher in den letzten Jahren seit seiner Gründung, eine massive Austrittswelle durch Verrentung zu bewältigen.

Abgänge durch Rente und EM Rente EB Kita

Daten: Eigenbetrieb Kindertagesstätten, Abruf April 2015



Mit zunehmender Dynamik im Fachkräftemarkt für Erzieher steigt auch die Fluktuationsrate im Eigenbetrieb Kindertagesstätten.

Entwicklung

Der Einfluss solcher Bewegungsvorgänge kann je nach Ausmaß, sowohl unter dem Aspekt der damit verbundenen Kosten, als auch im Hinblick auf die Schwierigkeiten der Bedarfsplanung für den Eigenbetrieb von großer Bedeutung sein.

Zu beobachten ist, dass ein hohe Dynamik im Markt für Erziehungsberufe vorhanden ist und das Angebots- und Nachfrageverhältnis eine Auswirkung auf die Fluktuation hat.

Fluktuationsrate im Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Daten: Eigenbetrieb Kindertagesstätten, Abruf April 2015



Der Eigenbetrieb hat weiterhin einen hohen Bedarf an Fachkräften für die Kindertagesbetreuung.

Entwicklung

Im Laufe der letzten Jahre hat die Arbeitslosen-Stellen-Relation kontinuierlich abgenommen.

Dies spiegelt deutlich den gewachsenen Einstellungsbedarf und die verbesserten Chancen für Arbeitslose mit einem Erziehungsberuf.

Weniger arbeitslose Erzieher/innen als gemeldete Stellen gab es in fünf Bundesländern: Bayern (53 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen), Baden-Württemberg (55), Rheinland-Pfalz (60), Saarland (81) und Hessen (86).

Neueinstellungen im Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Daten: Eigenbetrieb Kindertagesstätten, Abruf April 2015



Haben Sie Fragen?

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Auftakt

Die Statistiken sind eindeutig: Die Deutschen werden immer älter und weniger. Der Kampf um Topmitarbeiter, und die Attraktivität von Arbeitgebern ist kein Zukunftsszenario mehr, sondern längst Realität.

Heute sind es die Unternehmen und Gemeinden & Städte, die sich um qualifizierte Mitarbeiter bewerben müssen. Die Spielregeln sind die gleichen: Wer attraktiv ist und weiß, wo und wie miteinander gesprochen wird, findet die passenden Kandidaten.

Die Einwohnerzahlen werden in den kommenden Jahren deutlich sinken, statt 82 Millionen werden 2050 in Deutschland nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes nur noch zwischen 69 und 74 Millionen Menschen leben. Anfang August bestätigte Eurostat, das Statistikamt der Europäischen Union: Deutschland ist Schlusslicht im Kinderkriegen. Damit sinkt auch die Zahl der Steuerpflichtigen.

Auch aus Angst vor dem drohenden Einwohnerverlust liefern sich inzwischen Städte und Gemeinden eine teure Werbeschlacht um junge, gut ausgebildete und bauwillige Familien. Die Städte brauchen die Einkommensteuerzahler der Zukunft dringend, denn ohne sie müssen sie irgendwann soziale Infrastruktur schließen, Einzelhändler und Arbeitgeber ziehen sich zurück. Gleichzeitig sinkt die Attraktivität der Stadt und in der Folge die Zahl der Geburten. Die Stadt beginnt zu schrumpfen, Arbeitgebern fällt es zunehmend schwer Topmitarbeiter in einem solchen Umfeld zu gewinnen.

Hier wird das Konzept ansetzen: Interessen im Konzern Stadt Halle bündeln, Halles Gewicht in der Metropolregion stärken, Chancen nutzen und auch einen Beitrag dazu leisten, um wirtschaftlich Anschluss an wachsende Regionen zu finden.

Entwicklung der Städte & Arbeits- sowie Fachkräftemarkt

Das Wachstum der Bevölkerungszahlen hängt stark mit der Wirtschaftskraft einer Region zusammen. Insbesondere junge Erwachsene suchen in ökonomisch prosperierenden Städten nach Chancen und Sicherheit für ihre Zukunft. Und es sind vorrangig junge Erwachsene, die zu Ausbildungszwecken und/oder zum Berufseinstieg in die Großstädte zuwandern. Sie bevorzugen als Wohnstandort innenstädtische Quartiere.

Zwar sind größere Städte dicht bewohnt, aber sie bieten eben auch ein kreatives und anregendes Umfeld - mehr, als es Kleinstädte zu tun vermögen. Wenn die zugezogenen Jahrgänge dauerhaft in den Städten verbleiben sollten, und nicht nur eine Lebensphase dort zu verbringen, kann von einer demografischen Reurbanisierung gesprochen werden.

Die Stadt Halle ist beliebt, aber keine Boomstadt und die Zuziehenden sind keinesfalls überwiegend gut bezahlte Beschäftigte mit Karriereambitionen. Getragen wird das Bevölkerungswachstum in der Stadt Halle weiterhin stark von Studenten und Auszubildenden. Darin liegen jedoch nicht nur Risiken, eben auch enorme Chancen und Möglichkeiten.

Die Stadt Halle kann daher von einer Renaissance zentraler, urbaner Räume profitieren. Eine Herausforderung besteht darin, junge Familien an die Stadt zu binden. Im typischen Familiengründungsalter, also bei der Altersgruppe der 25- bis unter 45-Jährigen.

Eine Qualifizierung des Angebots im Konzern Stadt für die Mitarbeiter erweist sich als Handlungsfeld von hervorgehobener stadtpolitischer Bedeutung. Es wird damit ein Standortfaktor ins Auge gefasst, der sich auf die jeweiligen Interessen im Konzern, der Stadt zuschneiden lässt.

Es ein enger Zusammenhang der Bevölkerungs- und Beschäftigtenentwicklung wird inzwischen in zahlreichen Studien belegt. Gleichzeitig fühlen sich die jungen Fachkräfte und Einwohner von Ausbildungs- und Arbeitsmärkten der großen Städte angezogen.

In Berufsbilder mit über den Durchschnitt wachsender Nachfrage, konkurriert der Konzern Stadt inzwischen zunehmend mit Städten und Firmen im Bereich „best practice“ (Deutschland, Europa). Gleichzeitig sinkt die Anzahl der, Schulabgänger und –absolventen laut Berechnungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung bis 2020 um rund 20 % im Vergleich zu 2005

Verschiedene Interessen zusammenführen, die Möglichkeiten nutzen, Kompetenzen bündeln - so ergeben sich Synergien im Konzern Stadt!

Möglichkeiten einer nachhaltigen Mitarbeiter & Einwohnerentwicklung ...

Stadtwerke Halle

Eigenbetrieb
Kindertagesstätten

HAVAG

HWG & GWG

Maya Mare



...man muss sie nur nutzen!

Dies sind erste Überlegungen, wer im „Konzern Stadt“ den EB Kita unterstützen könnte. Gespräche werden aufgenommen. Über den Stand wird regelmäßig berichtet werden.

Der Ansatz lautet:

... städtischen Vorteile nutzen, Nachteile reduzieren und die verschiedenen Interessen im Konzern Stadt Halle zusammenführen ...

| Ausgangssituation | Problemstellung | Ziel |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • vielfältige Konzepte zur Verbesserung der Mitarbeiter und Einwohnergewinnung vorhanden • Zahlreiche Projekte von verschiedensten Akteuren im Konzern Stadt bereits gestartet • Grundsätzliche strukturelle Herausforderungen im Konzern Stadt jedoch bisher nicht einheitlich adressiert | <ul style="list-style-type: none"> • Kein koordinierter Ansatz zur Entwicklung Implementierung erfolgreicher Konzepte auf Grund unterschiedlicher strategischer Ziele • Reichweite der bestehenden Initiativen geht nicht über das jeweilige Unternehmen hinaus • Konzepte und Prozesse zur Neuausrichtung und Bündelung der Möglichkeiten um Synergien zu „heben“ sind nicht vorhanden | <ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines einheitlichen Prozesses bei den teilnehmenden Unternehmen im Konzern Stadt • Konzepterstellung, Koordination und Controlling des Fortschritts in den beteiligten Unternehmen der Stadt Halle • Teilnehmende Unternehmen im Konzern Stadt finden um zukünftig gemeinsam Fachkräfte zu finden, zu binden und die Einwohnerentwicklung zu unterstützen |