7 Das Personal in Kindertageseinrichtungen: Entwicklungen und Herausforderungen

Birgit Riedel

- Wie hat sich das pädagogische Personal im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zahlenmäßig entwickelt?
- Welche Qualifikationsprofile sind vorherrschend? Lässt sich ein Trend zu höher qualifiziertem Personal feststellen?
- Schreitet die Alterung der Fachkräfte weiter voran?
- Gibt es den Beruf Erzieher/-in bald nur noch im Teilzeitformat?
- Wie sieht der Personalschlüssel in den Einrichtungen aus?

Aufgrund der quantitativen Ausweitung und qualitativen Aufwertung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung erhalten auch die Beschäftigten im Feld der Kindertagesbetreuung mehr öffentliche und politische Aufmerksamkeit als je zuvor: Zum einen geht mit den Ausbauplänen im Bereich der Betreuung von Kindern im Alter von unter drei Jahren ein erheblicher zusätzlicher Personalbedarf einher, der Fragen der Personalgewinnung, und damit auch Fragen nach der inneren Verfasstheit, den Eigentümlichkeiten und Arbeitsbedingungen des Berufsfeldes Kindertagesbetreuung in den Vordergrund rückt. Dahinter steht nicht zuletzt die Frage, wie attraktiv das Feld für diejenigen ist, die man künftig als Erzieher/-innen gewinnen möchte.

Zum anderen nehmen Fragen der Personalqualifikation in der aktuellen Fachdebatte einen breiten Raum ein. Die Bedeutung, die der frühkindlichen Bildung beigemessen wird, verstärkt die Reformbemühungen und seit Langem bestehende Forderungen nach einer weiteren Professionalisierung des Erzieherberufs. Viele sehen heute in einer Ausbildung auf Hochschulniveau die beste Garantie für eine hohe pädagogische Qualität in den Einrichtungen und eine angemessene Erfüllung des Bildungsauftrags. Ohne hoch qualifizierte Fachkräfte ist gleichzeitig auch die konzeptionelle Erweiterung des Aufgaben- und Leistungsspektrums von Kitas nicht zu verwirklichen, die sich allenthalben abzeichnet. So sind umfassende Kompetenzen gefordert, wenn es darum geht, die Anforderungen zu bewältigen, die heute an Kindertageseinrichtungen herangetragen werden – von Diagnostik und Risikoprävention über Beratung, Elternarbeit, Kooperations- und Vernetzungsaufgaben bis hin zur Unterstützung der Integration ausländischer Familien. Im Spannungsfeld zwischen all diesen Erwartungen auf der einen Seite und der Suche nach Einsparmöglichkeiten auf der anderen Seite wird die Sicherung hoher Personalstandards und -qualifikationen in Kindertageseinrichtungen mehr und mehr zu einer besonderen Herausforderung für die Länder und Kommunen.

Nach einem Überblick über die Entwicklung des Personalvolumens in den vergangenen vier Jahren steht zunächst das Qualifikationsniveau des Fachpersonals im Mittelpunkt der Analyse. Ein weiterer Abschnitt setzt sich mit dem

Personalschlüssel auseinander, der neben der Qualifikation des Personals die zweite zentrale Stellgröße für die Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen darstellt. Aufgrund der neuen Statistik zu den Kindern und tätigen Personen in Tageseinrichtungen als Teil der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik ergeben sich in diesem Bereich verbesserte Ansatzpunkte: War es beim Personalschlüssel bislang nur pauschal möglich, die Fachkräfte zu den Platzzahlen in Beziehung zu setzen, so lassen sich jetzt bis auf die Gruppenebene Personal- und Kinderdaten miteinander kombinieren. Die Kinder werden nunmehr pro Gruppe mit ihren individuellen Betreuungszeiten erfasst; gleichzeitig lassen sich auch die Fachkräfte im Regelfall der einzelnen Gruppe zuordnen. Auf diese Weise können, wenn auch mit Einschränkungen, rechnerische Erzieher-Kind-Schlüssel konstruiert werden, die zwar nach wie vor kein „echtes" Abbild des pädagogischen Alltags in den Kindergruppen darstellen, aber doch einen genaueren Einblick gewähren, als dies bisher der Fall war.

In weiteren Abschnitten dieses Kapitels wird auf Tendenzen einer zunehmenden Verlagerung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeitsverhältnissen sowie auf Alter und Geschlecht des Personals eingegangen. Beides stellt Kindertageseinrichtungen in Bezug auf die Personalgewinnung, aber auch die Gestaltung des Arbeitsalltags vor neue Anforderungen, die in der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zunehmend wahrgenommen werden.

7.1 Entwicklung des Personalvolumens

Zum Stichtag am 15.03.2006 waren im größten Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, den Tageseinrichtungen für Kinder, insgesamt 415.000 Personen tätig, um etwa 35.000 mehr als vier Jahre zuvor (vgl. Tab. 7.1). Damit hat die Zahl der Beschäftigten einen neuerlichen Höchststand erreicht. Der auf den ersten Blick bemerkenswert hohe Zuwachs von fast 10% gegenüber dem Jahr 2002 konzentrierte sich vor allem bei den Beschäftigten in nichtpädagogischen Arbeitsfeldern. Die meisten Beschäftigten kamen im technischen und hauswirtschaftlichen Bereich hinzu. Dies kann einerseits damit zusammenhängen, dass verstärkt Service-Leistungen durch geringfügig Beschäftigte erbracht werden und andererseits ist nicht auszuschließen, dass im Jahr 2006 einfach Personen gemeldet wurden, die in den Jahren zuvor nicht gemeldet wurden. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass bei der Meldung ab 2006 für das Personal mit technischen und hauswirtschaftlichen Aufgaben nur noch zwei Angaben zu machen sind. In den Jahren zuvor war es evtl. zu aufwendig, den Ausbildungsabschluss und die Stellung im Beruf zu recherchieren, so dass die Eintragung unterblieb. Den größten relativen Zuwachs weist allerdings das Verwaltungspersonal auf. Hier ist es gegenüber 2002 nahezu zu einer Verdreifachung der Beschäftigten gekommen. Für diesen Bereich ist zugleich typisch, dass hier häufig Beschäftigte mit einem sehr geringen Stundenvolumen angestellt sind (unter zehn Wochenstunden) und nebenberuflich Tätige einen hohen Anteil ausmachen. Trotzdem verwundert dieser Zuwachs angesichts des seit Jahren anhaltenden Trends, dass Verwaltungsaufgaben zur Entlastung der einzelnen Einrichtung stärker ausgelagert und oft entweder

Tabelle 7.1: Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen für Kinder nach Art der Tätigkeit in Deutschland, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2006 (Anzahl)

Stichtag	Insgesamt	Davon Pädagogisch Tätige	Leitungskräfte	Verwaltung	Hauswirtschaft/ Technik
Deutschland (mit Berlin)					
31.12.1998	373.233	313.211	19.414	973	39.635
31.12.2002	379.723	326.840	19.658	1.101	32.124
15.03.2006	415.018	339.296	13.475	2.939	59.308
Ostdeutschland (ohne Berlin)					
31.12.1998	74.469	60.076	4.522	172	9.699
31.12.2002	70.841	59.735	3.293	221	7.592
15.03.2006	75.934	62.243	2.427	595	10.669
Westdeutschland (ohne Berlin)					
31.12.1998	276.077	236.153	13.405	707	25.812
31.12.2002	286.957	249.896	14.997	791	21.273
15.03.2006	320.331	261.651	10.463	2.176	46.041

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder verschiedene Jahrgänge, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

vom Träger oder im Rahmen von Trägerzusammenschlüssen wahrgenommen werden. Somit könnte dieser Zuwachs letztlich doch jenen recht geben, die beklagen, dass der Verwaltungsaufwand in den Kindertageseinrichtungen kontinuierlich zunimmt – eine Kritik, die vonseiten der Praktiker/-innen besonders häufig im Zusammenhang mit neuen Finanzierungs- und Abrechnungsmodellen geäußert wird.

Im Unterschied zur Expansion bei den Beschäftigten in den nichtpädagogischen Tätigkeitsfeldern ist es beim pädagogischen Fachpersonal, das direkt Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder eingesetzt wird, zwischen 2002 und 2006 nur zu einem geringeren Anstieg der Mitarbeiterzahl gekommen. Am 15.03.2006 lag die Zahl der pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen bei 340.000. Ungeachtet des Beschäftigungsumfangs waren das in der Summe um etwa 12.000 Personen mehr als zum letzten Erhebungszeitpunkt Ende 2002.

Einen gravierenden Rückgang verzeichneten die freigestellten Leitungskräfte. Als Leitungskräfte werden in der Statistik jene Mitarbeiter/-innen gezählt, die für ihre Leitungstätigkeit zur Gänze vom Gruppendienst freigestellt sind. Anteilig freigestellte Einrichtungsleitungen sind demnach in dieser Zahl nicht erfasst. Die Leitungskräfte stellen für die Kindertageseinrichtungen eine wichtige Ressource dar. Ohne sie gibt es oft nicht den nötigen Spielraum, um die vielfältigen Aufgaben wahrzunehmen, mit denen Kindertageseinrichtungen zunehmend konfrontiert werden. Umso kritischer ist daher auch dieser Rückgang zu sehen. Zwischen 2002 und 2006 ist die Zahl der freigestellten Leitungskräfte regelrecht eingebrochen: Von 19.600 ging ihre Zahl um nahezu ein Drittel auf 13.500 zurück. Eine entsprechende Entwicklung war hierbei quer durch fast alle Bundesländer zu beobachten. Konkret dürfte das bedeuten, dass aufgrund der Verschlechterung von Freistellungsregelungen ein

erheblicher Teil der Leitungskräfte, die 2002 noch ganz für Leitungsaufgaben freigestellt waren, nun zusätzlich im Gruppendienst eingesetzt wird. Dies dürfte in den Einrichtungen zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung *aller* Mitarbeiter/-innen führen.

Eine Aufstockung von Personalressourcen im Hinblick auf eine vermehrte Bereitstellung von Angeboten für Kinder im Alter von unter drei Jahren ist somit trotz der gesetzlichen Grundlage des Tagesbetreuungsausbaugesetzes (TAG) bislang nicht erkennbar. Dies wird noch deutlicher, wenn man nicht nur auf die Anzahl der Beschäftigten, sondern auch auf das Beschäftigungs*volumen* schaut, den jeweiligen Stellenumfang in Form der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten also mit berücksichtigt. Die Kindertagesbetreuung gehört – neben dem Reinigungs- und Gastgewerbe – zu den Berufsfeldern mit den höchsten Teilzeitquoten. Fasst man im Folgenden die pädagogisch Tätigen und Leitungskräfte unter dem Begriff des pädagogischen Fachpersonals zusammen, so sind gegenwärtig von den insgesamt 353.000 pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen nur 143.000 vollzeitbeschäftigt[1], dies entspricht 40% aller Stellen. Gut 3% der pädagogischen Fachkräfte üben ihre Tätigkeit nebenberuflich aus, d.h. diese Personen gehen einer anderen Hauptbeschäftiung nach und sind in der Kindertageseinrichtung nur mit einer begrenzten Aufgabe betraut. Der Rest ist in einem unterschiedlichen Stundenumfang teilzeitbeschäftigt. Somit konzentrieren sich heute hohe professionelle Anforderungen auf ein Berufsfeld, in dem weniger als die Hälfte des pädagogischen Personals einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht (vgl. auch Kap. 7.4). Hinzu kommen gravierende Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: In Ostdeutschland[2] liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten am pädagogischen Fachpersonal bei nur 18%. In Westdeutschland beträgt die Vollzeitquote demgegenüber 46%.

In beiden Landesteilen hat sich der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt. So verzeichneten die Länder Ostdeutschlands gegenüber dem Vergleichsjahr 2002 einen Rückgang bei den Vollzeitstellen um knapp 7%, in Westdeutschland um 8% (jeweils ohne Berlin). Die Bundeshauptstadt Berlin stellt hier nochmals einen Sonderfall dar, da mit der vollständigen Verlagerung der Schulkinderbetreuung vom Hort an die Schulen zugleich eine weitgehende Übernahme der Horterzieher/-innen durch die Schulverwaltung einherging (vgl. auch Kap. 2). Diese werden dadurch in der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht mehr aufgeführt, die damit nicht nur eine deutlich niedrigere Beschäftigtenzahl als noch 2002 ausweist, sondern auch eine veränderte Beschäftigungsstruktur. So halbierte sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten mit dem Wegfall des Horterziehungspersonals in Berlin von knapp 11.000 Personen im Jahr 2002 auf 5.500 Personen in 2006.[3]

1 Eine Vollzeitbeschäftigung wird hier als Beschäftigung in einem Umfang von 38,5 Wochenstunden und mehr definiert und weicht damit von den tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten ab, die sich für Ost- und Westdeutschland unterscheiden.

2 Bei den Daten für Ostdeutschland sind hier und im Folgenden – soweit dies nicht anders vermerkt ist – die Werte für Berlin nicht enthalten.

3 War Ende 2002 der Hort noch für nahezu 60% der Schulkinderbetreuung in Berlin zuständig, erfolgte im Zuge des Ausbaus der Ganztagsgrundschule eine vollständige Verlagerung ergänzender Betreuungsangebote an die Grundschulen. Dies ging mit einer Übernahme des Großteils des Hortpersonals durch die Schulverwaltung einher. So arbeiteten im März 2006 rund 3.300 Erzieher/-innen im Rahmen schulischer Betreuungsangebote (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2006).

Wenn man diese spezielle Entwicklung in Berlin außen vor lässt, zeigt sich getrennt für die beiden Landesteile folgende Entwicklung des Beschäftigungsvolumens (vgl. Tab. 7.2): In Westdeutschland hat die Zunahme bei den Teilzeitstellen den Verlust an Vollzeitstellen nicht zur Gänze wettgemacht. Rechnet man die Stundenkontingente der Teilzeitstellen in volle Stellen, sogenannte Vollzeitäquivalente, um, ergibt sich für den Zeitraum von 2002 bis 2006 nicht eine Zunahme, sondern ein – allerdings minimaler – Rückgang des Beschäftigungsvolumens. Umgekehrt zeigt sich für Ostdeutschland nicht nur eine Zunahme bei der Zahl der Beschäftigten, sondern auch im Beschäftigungsvolumen. Auch wenn diese Zunahme nicht besonders hoch ausfällt, könnte sie eine Trendwende anzeigen. Erstmals nach Jahrzehnten des Beschäftigungsrückgangs gibt es damit in Ostdeutschland wieder einen Personalbedarf. Dieser beschränkt sich zumindest vorerst auf die Bundesländer Sachsen, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern und dürfte zum Teil mit leicht ansteigenden Kinderzahlen, zum Teil mit angestrebten Qualitätsverbesserungen in den Kindertageseinrichtungen im Zusammenhang stehen.

Als Fazit bleibt, dass sowohl im bundesweiten Maßstab als auch mit wenigen Ausnahmen auf der Ebene der einzelnen Bundesländer die Personalres-

Tabelle 7.2: Pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen für Kinder in den Bundesländern 31.12.2002 und 15.03.2006 (Anzahl; Vollzeitäquivalante; Veränderungen in %)

	Pädagogisch tätige Personen einschl. Leitung		Rechnerische Vollzeitstellen („Vollzeitäquivalente“)		Entwicklung der Vollzeitäquivalente
	31.12.2002	15.03.2006	31.12.2002	15.03.2006	2002-2006
Bundesländer	Absolut				In %
Baden-Württemberg	45.447	46.355	38.170	36.742	-3,7
Bayern	42.973	44.792	36.583	37.540	2,6
Berlin	18.577	15.987	16.343	13.850	-15,3
Brandenburg	12.615	12.530	10.220	9.896	-3,2
Bremen	3.312	3.329	2.602	2.575	-1,0
Hamburg	8.046	8.281	5.890	5.897	0,1
Hessen	27.669	30.019	21.485	22.770	6,0
Mecklenburg-Vorp.	7.782	8.068	6.200	6.402	3,3
Niedersachsen	30.265	30.597	23.045	22.925	-0,5
Nordrhein-Westfalen	72.975	73.957	63.262	62.500	-1,2
Rheinland-Pfalz	19.344	19.444	15.825	15.477	-2,2
Saarland	4.042	4.110	3.315	3.308	-0,2
Sachsen	18.952	20.941	14.995	16.828	12,2
Sachsen-Anhalt	13.774	12.820	11.349	9.670	-14,8
Schleswig-Holstein	10.820	11.230	8.106	7.987	-1,4
Thüringen	9.905	10.311	8.224	8.522	3,6
D (mit Berlin)	346.498	352.771	285.614	282.889	-1,0
O-D (ohne Berlin)	63.028	64.670	50.988	51.318	0,6
W-D (ohne Berlin)	264.893	272.114	218.284	217.721	-0,3

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2002, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

sourcen der institutionellen Kindertagesbetreuung zwischen 2002 und 2006 annähernd gleich geblieben sind. Die Ursache dafür ist in unterschiedlichen Effekten zu sehen, die sich gegenwärtig überlagern: Auf der einen Seite ist aufgrund des demografischen Wandels die Anzahl der Kinder im Kindergartenalter zwischen 2002 und 2006 deutlich zurückgegangen, und zwar in Westdeutschland in einer relevanten Größenordnung von ca. 180.000 Kindern, woraus im Bereich der Kindergärten ein sinkender Personalbedarf resultiert. Ein geringerer Personalbedarf dürfte auch im Hortbereich in dem Maße anfallen, in dem es zumindest in einzelnen Ländern deutliche Weichenstellungen für einen zügigen Ausbau der Ganztagsschulen gibt. Auf der anderen Seite hat sich aber, wie in Kapitel 1 erkennbar geworden ist, bei Kindern im Kindergartenalter die Inanspruchnahme einer Kindertageseinrichtung weiter erhöht. Vor allem bei den Kindern im Alter von drei Jahren hat es einen erheblichen Anstieg der Besuchsquote gegeben. Diese gleichzeitig stattfindenden Entwicklungen haben dazu geführt, dass in der Summe die Personalbilanz ausgeglichen ist: Zumindest im großen Maßstab ist weder zusätzliches Personal eingestellt worden, noch hat ein Personalabbau stattgefunden. Somit wurden, wie von der Politik auch häufig betont, trotz eines Rückgangs der Kinderzahlen die Ressourcen „im System“ gehalten. De facto wäre aber für die Umsetzung des Ausbaus der Betreuung für Kinder im Alter von unter drei Jahren und hierbei allein schon für die Erreichung der Ziele des Tagesbetreuungsausbaugesetzes der Einsatz von zusätzlichem Personal nötig, wie auch die Berechnungen zum TAG gezeigt haben.

7.2 Personaleinsatz nach Tätigkeitsbereichen

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche in den Einrichtungen, so fällt zunächst auf, dass die Statistik zu den Kindern und tätigen Personen in Tageseinrichtungen im Erhebungsjahr 2006 erstmals um die gruppenübergreifende pädagogische Tätigkeit erweitert wurde, bei der die Beschäftigten nicht wie die Gruppenleitungen oder Ergänzungskräfte ausschließlich einer bestimmten Kindergruppe zugeordnet sind. Mit der Erweiterung um diese Kategorie dürften im Wesentlichen zwei Tendenzen erfasst werden. Zum einen wird damit der Tatsache Rechnung getragen, dass ein Teil der Kindertageseinrichtungen heute nicht mehr mit festen Gruppenstrukturen arbeitet, sondern mit einem offenen oder teiloffenen Konzept, das auf eine Vorgabe von festen Gruppen verzichtet. Im Rahmen einer „offenen“ Kita können die Kinder sowohl ihre jeweiligen Spielpartner/-innen als auch Spielorte selbst wählen und sich frei entscheiden, an welchen Aktivitäten oder Angeboten sie sich beteiligen; besonders häufig wird etwa ein solches Konzept im Hortbereich angewendet. Insgesamt gaben 8,6% der Einrichtungen im Erhebungsbogen an, dass sie keine festen Gruppenstrukturen haben (5% in West- und 17% in Ostdeutschland).

Zum anderen wird damit die Tendenz erfasst, dass sich der Personaleinsatz insgesamt flexibilisiert und verdichtet hat, indem Ergänzungskräfte teilweise nicht mehr nur einer Gruppe zugeordnet werden, sondern mit einem bestimmten Stundenkontingent in verschiedenen Gruppen arbeiten. Dies ist

auch Folge neuer Finanzierungsregelungen. Hierbei dient nicht mehr die hinsichtlich Größe und Personalbesetzung weitgehend standardisierte Gruppe als Basis für die Bezuschussung, wie das bei der Gruppenpauschale der Fall war. Bei der mittlerweile in vielen Bundesländern eingeführten Pro-Kopf-Finanzierung richtet sich die Höhe der Zuschüsse exakt nach der Zahl, dem Alter und zum Teil den Nutzungszeiten der betreuten Kinder. Auf dieser Grundlage wird ein Personalpool errechnet und finanziert, der der Einrichtung insgesamt zur Verfügung steht und aus dem die Fachkräfte dann je nach Bedarf in einer oder anteilig in mehreren Gruppen eingesetzt werden. Die starke Verbreitung des gruppenübergreifend tätigen Personals im Osten könnte dabei speziell auch mit den dort üblichen Gruppenkonzepten zu tun haben. Die Kindertageseinrichtungen im Osten weisen normalerweise eine kleinere Gruppenstärke auf, die auf eine/-n Erzieher/-in hin bemessen ist, die bzw. der die Gruppe als verantwortliche Bezugsperson leitet. Darüber hinaus wird der Gruppe zusätzliches Personal entweder anteilig zugeordnet oder auch je nach Bedarf variabel eingesetzt. Dem entspricht auch sowohl der geringere Anteil von Zweit- und Ergänzungskräften als auch der höhere Anteil von gruppenübergreifend Tätigen in Ostdeutschland. Allerdings ist mit Blick auf gruppenübergreifend tätiges Personal auch an jene Kräfte zu denken, die als Spezialisten für bestimmte Aufgaben in verschiedenen Gruppen zum Einsatz kommen (z.B. Logopäden/-innen, Sportlehrer/-innen usw.).

Im Bundesdurchschnitt sind gegenwärtig rund 8% der Beschäftigten gruppenübergreifend tätig, dabei ist der Anteil in Ostdeutschland mit 12,3% doppelt so hoch wie in Westdeutschland (vgl. Tab. 7.3). Im Vergleich dazu arbeiten bundesweit zwar nach wie vor deutlich mehr Beschäftigte als Gruppenleitungen (36,9%) oder als Zweit- und Ergänzungskräfte (ca. 34%) in „ihrer“ festen Gruppe, der Trend hin zu flexibleren Strukturen, mithin aber auch zu einem verdichteten Personaleinsatz, ist jedoch unverkennbar. Der höchste Anteil an gruppenübergreifend pädagogisch Tätigen findet sich in Berlin, mit 20,2% der Beschäftigten.

Der Tabelle 7.3 ist darüber hinaus zu entnehmen, wie viele der mit pädagogischen Aufgaben betrauten Fachkräfte als Gruppenleitung oder als Zweit- bzw. Ergänzungskräfte tätig sind. Es wird deutlich, dass die Unterscheidung zwischen hauptverantwortlicher Gruppenleitung und assistierender Zweitkraft kein durchgängiges Organisationsprinzip, sondern hauptsächlich in einigen den westlichen Bundesländern anzutreffen ist. So besteht der augenfälligste Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland nach wie vor in der unterschiedlichen Bedeutung der Zweit- oder Ergänzungskräfte. Letztere machen in Westdeutschland mit nahezu 40% den größten Anteil des pädagogischen Personals aus und übertreffen anteils- und zahlenmäßig auch die Gruppenleitungen. In Ostdeutschland spielen sie demgegenüber mit 14,1% nur eine geringe Rolle, während umgekehrt die Gruppenleitungen 52% der Beschäftigten ausmachen. Hier kommen somit weiterhin unterschiedliche Personal- und Gruppenkonzepte zum Tragen. So ist die überwiegende Organisationsform in Westdeutschland bis heute die Kindergartengruppe mit durchschnittlich 25 Kindern, die personell mit einer Gruppenleitung und einer Ergänzungskraft ausgestattet ist. In Ostdeutschland sind die Gruppen mit 16 bis 18 Kindern in der Regel kleiner als in Westdeutschland und haben meist nur eine/-n Erzieher/-in

Tabelle 7.3: Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen für Kinder nach Art der Tätigkeit in den Bundesländern 15.03.2006 (Anzahl; in %)

	Tätige Personen insgesamt	Davon													
		Gruppenleitung		Zweit- oder Ergänzungskraft		Gruppenübergreifend pädagogisch tätig		Förderung behinderter Kinder		Leitung		Verwaltung		Hauswirtschaft/ Technik	
Bundesländer	Abs.	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %
BW	53.892	19.138	35,5	23.106	42,9	2.442	4,5	881	1,6	788	1,5	223	0,4	7.314	13,6
BY	55.034	19.069	34,6	21.747	39,5	3.075	5,6	656	1,2	245	0,4	671	1,2	9.571	17,4
BE	18.753	8.052	42,9	2.953	15,7	3.785	20,2	612	3,3	585	3,1	168	0,9	2.598	13,9
BB	14.822	7.036	47,5	2.451	16,5	2.242	15,1	382	2,6	419	2,8	110	0,7	2.182	14,7
HB	4.065	1.237	30,4	1.267	31,2	356	8,8	277	6,8	192	4,7	45	1,1	691	17,0
HH	9.653	2.922	30,3	2.725	28,2	1.789	18,5	239	2,5	606	6,3	140	1,5	1.232	12,8
HE	36.221	10.335	28,5	14.097	38,9	1.754	4,8	2.410	6,7	1.423	3,9	285	0,8	5.917	16,3
MV	9.621	5.354	55,6	1.175	12,2	870	9,0	308	3,2	361	3,8	98	1,0	1.455	15,1
NI	36.942	12.403	33,6	12.920	35,0	2.639	7,1	1.084	2,9	1.551	4,2	365	1,0	5.980	16,2
NW	82.841	26.825	32,4	34.732	41,9	5.094	6,1	2.903	3,5	4.403	5,3	177	0,2	8.707	10,5
RP	24.013	7.330	30,5	9.589	39,9	1.636	6,8	356	1,5	533	2,2	83	0,3	4.486	18,7
SL	4.682	1.587	33,9	1.989	42,5	371	7,9	45	1,0	118	2,5	12	0,3	560	12,0
SN	24.418	13.802	56,5	2.804	11,5	2.470	10,1	749	3,1	1.116	4,6	217	0,9	3.260	13,4
ST	14.512	8.070	55,6	1.777	12,2	2.369	16,3	396	2,7	208	1,4	96	0,7	1.596	11,0
SH	12.988	4.821	37,1	4.344	33,4	1.127	8,7	334	2,6	604	4,7	175	1,3	1.583	12,2
TH	12.561	5.259	41,9	2.510	20,0	1.424	11,3	795	6,3	323	2,6	74	0,6	2.176	17,3
D (mit BE)	415.018	153.240	36,9	140.186	33,8	33.443	8,1	12.427	3,0	13.475	3,3	2.939	0,7	59.308	14,3
O-D (ohne BE)	75.934	39.521	52,0	10.717	14,1	9.375	12,3	2.630	3,5	2.427	3,2	595	0,8	10.669	14,1
W-D (ohne BE)	320.331	105.667	33,0	126.516	39,5	20.283	6,3	9.185	2,9	10.463	3,3	2.176	0,7	46.041	14,4

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

als verantwortliche Bezugsperson; wenn überhaupt, dann assistiert diesem/-er eher nur zeitweise eine weitere Kraft.

Bisher gibt es keine einschlägigen, uns bekannten Untersuchungen dazu, ob und gegebenenfalls wie sich die Form der Gruppenorganisation auf die pädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen auswirkt. Allerdings lässt sich anhand des standardisierten Personalschlüssels in einem späteren Abschnitt zeigen (vgl. Kap. 7.4), dass die Personal-Kind-Relation in den größeren Gruppen in der Regel günstiger ausfällt. Auch unter dem Gesichtspunkt, dass heute von fachlicher Seite die Beobachtung kindlicher Lernprozesse und Spielsituationen vermehrt als Basis der Intervention von Erziehern/-innen gefordert wird, spricht einiges dafür, dass mindestens zwei Fachkräfte in einer Kindergruppe vorhanden sein sollen.

Die Tätigkeit der Einrichtungsleitung wird in der Statistik nur zum Teil sichtbar. Wie eingangs erwähnt, werden Leitungskräfte nur dann eigens ausgewiesen, wenn sie vom normalen Gruppendienst freigestellt sind. Das geschieht in der Regel ab einer bestimmten Einrichtungsgröße, wobei es je nach landesrechtlichen Vorschriften Unterschiede gibt. Die Freistellung der Leitung kann als ein wichtiger Qualitätsindikator gesehen werden. Angesichts der vielen zusätzlichen Aufgaben, die heute an Kindertageseinrichtungen herangetragen und von ihnen erwartet werden, steigen auch die Anforderungen

an die Leitungskräfte. Sie sollen sich um Qualitätsprozesse, Elternarbeit, Vernetzung in den Stadtteil, Kooperationen usw. kümmern – um nur einige der Stichworte aus den aktuellen Debatten zu nennen. In der Praxis gibt es für diese zusätzlichen Aufgaben allerdings nur wenig Spielraum. So machen freigestellte Leitungskräfte in Deutschland nur 3,3% an allen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen aus. Der Anteil variiert zusätzlich zwischen den Bundesländern, wobei Hamburg und Nordrhein-Westfalen mit Leitungsanteilen von über 5% am häufigsten über freigestellte Leitungskräfte verfügen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in (Groß-)Städten und Ballungsräumen die Einrichtungen im Schnitt größer sind als auf dem Land und Leitungskräfte daher eher in den Genuss einer Freistellung gelangen. Bayern bildet mit 0,4% das Land mit dem geringsten Anteil an freigestellten Leitungskräften. Trotz der im Durchschnitt deutlich größeren Einrichtungen in Ostdeutschland sind freigestellte Leitungskräfte dort nicht häufiger anzutreffen als in den westdeutschen Ländern. Tendenziell können in Ostdeutschland Einrichtungen erst ab einer Einrichtungsgröße von 100 und mehr Betreuungsplätzen auf eine freigestellte Leitungskraft zurückgreifen. In Westdeutschland ist dies demgegenüber ab einer Einrichtungsgröße von mehr als 75 Betreuungsplätzen der Fall.

In beiden Landesteilen, insbesondere aber auch in Berlin, wurden Freistellungen für Leitungskräfte in den letzten Jahren erheblich eingeschränkt, etwa in der Form, dass die Kinderzahl hinaufgesetzt wurde, ab der eine Freistellung erfolgt. Dies hat dazu geführt, dass sich die Zahl der betreffenden Mitarbeiter/-innen gegenüber 2002 um nahezu ein Drittel verringert hat. Man kann davon ausgehen, dass dies in den Kindertagesstätten zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung geführt hat. Trotz der zunehmend komplexeren Aufgabenstellungen müssen Leitungsaufgaben somit mehr und mehr nebenher geleistet werden.

Auf einheitlichem Niveau bewegen sich die Anteile der Beschäftigten, die in der Förderung von Kindern mit Behinderungen tätig sind. Sie machen in nahezu allen Ländern zwischen 1% und 3,5% der Beschäftigten aus. Nur in Bremen, Hessen und Thüringen fällt der Anteil mit mehr als 6% deutlich höher aus, ohne dass jedoch mehr behinderte Kinder in den Einrichtungen betreut werden. Ob hier die Förderung behinderter Kinder mit einer günstigeren Personalausstattung geleistet werden kann oder lediglich ein höherer Teilzeitanteil bei den Fachkräften vorliegt, wäre genauer zu prüfen.

Bundesweit sind 14,3% der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im hauswirtschaftlichen und technischen Bereich tätig. Mit Ausnahme von Hessen sowie der Stadtstaaten Berlin und Hamburg wurde das Personal in diesem Bereich in allen Bundesländern aufgestockt. Der Grund für den erhöhten Bedarf an Köchen/-innen, Hauswirtschaftern/-innen, Haustechnikern/-innen usw. ist vor allem im Ausbau des Ganztagsangebots zu sehen. Den stärksten Zuwachs beim hauswirtschaftlichen Personal verzeichnen denn auch die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. In der Mehrzahl betrifft dies Länder, deren Betreuungsangebot bis in die jüngste Vergangenheit überwiegend als Halbtagsangebot oder als Vor- und Nachmittagsbetreuung mit einer Mittagsunterbrechung ausgestaltet war, und die einen entsprechenden Nachholbedarf bei der Ganztagsbetreuung hatten.

Verwaltungstätigkeiten werden nur von einem sehr geringen Teil der Beschäftigten ausgeübt. Nur in wenigen Bundesländern übersteigt der Anteil

1%. Dies hängt damit zusammen, dass Verwaltungsaufgaben in der Regel Teil der Leitungsaufgaben oder aber bei den Trägern angesiedelt sind.[4]

7.3 Qualifikation des pädagogischen Fachpersonals

Die Ausbildung des pädagogischen Fachpersonals in der Kindertagesbetreuung ist seit geraumer Zeit Gegenstand von Reformbestrebungen. Hierbei werden verschiedene Positionen vertreten, die zum Teil eine Verbesserung der Ausbildung an den vorhandenen Fachschulen für Erzieher/-innen, zum Teil eine Hochschulausbildung für einen Teil der Fachkräfte, insbesondere für die Leitungskräfte, und zum Teil eine generelle Anhebung der Erzieher/-innenausbildung auf Hochschulniveau favorisieren. Parallel dazu sind in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Studiengänge im Bereich der Frühpädagogik/Elementarpädagogik eingerichtet worden. Einem Überblick der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zufolge gibt es mit Beginn des Wintersemesters 2007/08 an 24 Fachhochschulen und vier Universitäten die Möglichkeit, Studiengänge zur frühkindlichen Pädagogik zu belegen (vgl. www.gew.de/Studiengaenge_fuer_Erzieherinnen_und_Erzieher.html, vom 02.12.2006). Dabei kommen verschiedene Modelle zur Anwendung: Ausbildungszweige an Universitäten und Fachhochschulen mit aufbauenden, berufsbegleitenden oder eigenständigen Studiengängen sowie verschiedenen Schwerpunkten und Abschlussvarianten. Diese Entwicklung geht bisher unkoordiniert und noch nicht in der geforderten Verzahnung mit Fortbildungsträgern, Fachschulen und Fachakademien für Erzieher/-innen vor sich. Es ist indes unübersehbar, dass das Berufsfeld in Bewegung gekommen ist. Mit Blick auf die statistischen Daten ist daher zu fragen, ob die Reformdynamik erste Auswirkungen auf die Praxis zeigt. Lässt sich in den Kindertageseinrichtungen ein vermehrter Einsatz von höher qualifiziertem Personal beobachten? Gehören zunehmend auch Hochschulabsolventen/-innen mit ins Bild? Und wenn ja, in welchen Bereichen können sie sich etablieren?

Trotz der Konzentration der Debatte auf die Reform der Erzieher/-innenausbildung lässt sich die Frage der Qualifikation in der Kindertagesbetreuung nicht allein darauf verengen. Zumindest in Westdeutschland war das Arbeitsfeld lange Zeit durch eine heterogene Personalstruktur geprägt, bei der Personen mit Abschlüssen unterhalb der Erzieher/-innenausbildung oder auch gänzlich ohne eine Ausbildung einen erheblichen Anteil ausmachten. Unter den Ergänzungskräften arbeiten immer noch viele Kinderpfleger/-innen, Praktikanten/-innen und andere Personen, die über keine adäquate bzw. fachlich einschlägige Ausbildung verfügen. Sie sind ebenfalls mit in den Blick zu nehmen. Geht ihr Anteil langfristig zurück? Oder gibt es umgekehrt Faktoren, die eine Zu- statt Abnahme in diesem Beschäftigtensegment begünstigen?

4 Eine derzeit noch laufende Untersuchung des Deutschen Jugendinstituts (DJI) liefert Hinweise darauf, dass viele Kindertageseinrichtungen über die regulären Mitarbeiter/-innen hinaus in ihrer Arbeit noch auf weitere Ressourcen zurückgreifen können. Dies können unter anderem sein: Honorarkräfte, Ein-Euro-Jobber/-innen, ggf. Zivildienstleistende oder auch Ehrenamtliche (vgl. zum Projekt „Jugendhilfe und sozialer Wandel“ DJI 2007).

Der Frage der Qualifikation des pädagogischen Personals kann man sich in der Kinder- und Jugendhilfestatistik über den Indikator des Berufsausbildungsabschlusses nähern. Für eine bessere Übersichtlichkeit wurden von uns die verschiedenen erfassten Berufsausbildungsabschlüsse zu größeren Berufsgruppen zusammengefasst (vgl. Tab. 7.4). Darüber hinausgehende Informationen lassen sich der Statistik nicht entnehmen. Nicht erfasst wird etwa der höchste schulische Abschluss der Beschäftigten. Auch werden bislang keine Informationen zur Nutzung des breiten Angebots an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhoben. Einen aktuellen Einblick in diesen Bereich bietet allerdings die bereits zitierte GEW Kita-Studie, deren Ergebnisse bestätigen, dass der berufsbegleitenden Qualifizierung in diesem Arbeitsfeld eine herausragende Bedeutung zukommt (vgl. GEW 2007, S. 14f.). Auf die Notwendigkeit der berufsbegleitenden Qualifizierung und Fachberatung wird auch im 12. Kinder- und Jugendbericht eindringlich hingewiesen (vgl. Deutscher Bundestag 2005).

Tabelle 7.4: Berufsgruppen in Kindertageseinrichtungen für Kinder

Berufsgruppen	Darin zusammengefasste Berufsausbildungsabschlüsse
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.	Dipl.-Sozialpädagoge/-in, Dipl.-Sozialarbeiter/-in (FH) Dipl.-Pädagoge/-in, Dipl.-Sozialpädagoge/-in Dipl.-Heilpädagoge/-in (FH oder vergleichbarer Abschluss)
Anderer Hochschulabschluss	Sonderschullehrer/-in Fachlehrer/-in oder sonstige/-r Lehrer/-in Anderer Hochschulabschluss
Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen	Erzieher/-in Heilpädagoge/-in (Fachschule)
Kinderpfleger/-innen	Kinderpfleger/-in Assistent/-in im Sozialwesen
Anderer fachlicher Berufsabschluss	Sonstige Sozial- und Erziehungsberufe Sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildungen Heilerzieher/-in, Heilerziehungspfleger/-in Familienpfleger/-in (Fach-)Kinderkrankenschwester, -pfleger, Krankenschwester, -pfleger Sonstige Gesundheitsberufe
Anderer Abschluss	Verwaltungs- und Büroberufe Hauswirtschafter/-in Ökotrophologe/-in Sonstiger Ausbildungsabschluss
Praktikum/Ausbildung	Praktikant/-in im Anerkennungsjahr Anderweitig noch in Ausbildung
Ohne Ausbildung	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Bei den nachfolgenden Analysen werden zwei Gruppen getrennt betrachtet: zum einen die freigestellten Leitungskräfte, zum anderen die Fachkräfte, die unmittelbar pädagogisch mit den Kindern arbeiten. In dieser Gruppe werden Gruppenleitungen und Zweitkräfte, gruppenübergreifendes Personal sowie Personen, die in der Förderung von Kindern mit Behinderungen tätig sind, zusammengefasst. Anders als in früheren Ausgaben des Zahlenspiegels beziehen wir Beschäftigte, die nicht im pädagogischen Bereich tätig sind, nicht in die weiteren Auswertungen mit ein.

7.3.1 Freigestellte Leitungskräfte

Wie zu erwarten ist der Anteil von Hochschulabsolventen/-innen unter den freigestellten Leitungskräften erheblich höher als in anderen Tätigkeitsbereichen. Sind heute Akademiker/-innen in Kindertageseinrichtungen anzutreffen, dann besonders oft in einer Leitungsfunktion. Immerhin jede fünfte freigestellte Einrichtungsleitung kann in Deutschland ein Hochschuldiplom vorweisen. Obwohl dies bisher in keinem Bundesland als formale Voraussetzung gilt, wird beispielsweise in Hamburg für eine Leitungsposition heute in der Regel ein Hochschulstudium erwartet. Allerdings gibt es auch hier beträchtliche Unterschiede zwischen den Bundesländern: In Ostdeutschland zeigt sich auch in diesem Feld die absolute Dominanz der Erzieher/-innen. Hier ist der Anteil von Hochschulabsolventen/-innen unter den Leitungskräften durchgängig am niedrigsten, im Durchschnitt beträgt er 9,3% (vgl. Tab. 7.5). In den westlichen Ländern erreichen demgegenüber mit Ausnahme von Saarland, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz alle Bundesländer Werte von mindestens 20%. In den Stadtstaaten Hamburg und Bremen hat sogar mehr als jede zweite freigestellte Einrichtungsleitung einen einschlägigen

Tabelle 7.5: Tätige Personen mit Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen für Kinder nach ausgewählten Berufsausbildungsabschlüssen in den Bundesländern 31.12.2002 und 15.03.2006 (Anzahl; in %)

	Insgesamt		Davon							
			Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.		Anderer Hochschulabschluss		Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen		Anderer Abschluss	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
Bundesländer	Absolut		In %							
Baden-Württemberg	1.752	788	12,8	20,4	0,7	1,0	84,9	76,3	1,6	2,3
Bayern	139	245	28,1	20,8	0,7	0,8	69,1	71,0	2,2	7,3
Berlin	1.368	585	11,4	15,2	1,3	2,4	85,8	81,0	1,5	1,4
Brandenburg	627	419	5,3	7,6	0,6	1,2	92,8	89,3	1,3	1,9
Bremen	249	192	54,6	58,3	0,8	0,5	41,0	38,0	3,6	3,1
Hamburg	869	606	43,5	53,1	1,6	1,8	42,0	40,1	12,9	5,0
Hessen	2.155	1.423	22,2	28,5	0,7	1,0	75,2	68,6	1,8	1,9
Mecklenburg-Vorp.	457	361	9,6	12,7	0,4	0,6	88,0	84,8	2,0	1,9
Niedersachsen	2.034	1.551	22,9	26,8	0,5	0,4	74,6	70,4	1,9	2,4
Nordrhein-Westfalen	6.453	4.403	11,2	13,7	0,1	0,2	88,0	84,9	0,7	1,2
Rheinland-Pfalz	426	533	14,8	15,4	0,5	0,9	81,9	80,1	2,8	3,6
Saarland	116	118	12,9	12,7	0,9	0,0	84,5	87,3	1,7	0,0
Sachsen	1.267	1.116	2,1	9,9	0,6	0,7	95,5	88,5	1,8	0,9
Sachsen-Anhalt	433	208	5,1	7,2	0,7	0,0	93,8	90,4	0,5	2,4
Schleswig-Holstein	804	604	21,9	26,7	1,0	0,8	74,5	70,4	2,6	2,2
Thüringen	509	323	3,5	7,1	0,4	0,0	95,5	91,6	0,6	1,2
D (mit Berlin)	19.658	13.475	15,3	19,6	0,6	0,7	82,3	77,8	1,9	1,9
O-D (ohne Berlin)	3.293	2.427	4,4	9,3	0,5	0,6	93,7	88,7	1,4	1,4
W-D (ohne Berlin)	14.997	10.463	18,0	22,3	0,5	0,6	79,4	75,0	2,1	2,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2002, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

Hochschulabschluss. Bundesweit liegt das Qualifikationsniveau damit zugleich weit über jenem der Gruppenleitungen. Allerdings ist in Erinnerung zu rufen, dass die Statistik zu den Kindern und tätigen Personen in Tageseinrichtungen nur über jene Leitungskräfte Auskunft gibt, die für die Wahrnehmung der Leitungsfunktion vom Gruppendienst freigestellt sind. Wir betrachten hier also von vornherein nur einen kleinen Teil der Leitungskräfte.

Bezieht man die Entwicklung der letzten Jahre ein, erhält man ein hoch ambivalentes Bild. Zwischen 2002 und 2006 hat sich der Anteil der Akademiker/-innen unter den Einrichtungsleitungen erhöht. Ursache dafür ist jedoch vor allem ein überproportionaler Rückgang von Erziehern/-innen in dieser Position. Wie vorhin skizziert, hat sich die Zahl der freigestellten Leitungskräfte um etwa ein Drittel verringert. Von den Kürzungen bei den Freistellungen waren zum größten Teil Erzieher/-innen betroffen, Hochschulabsolventen/-innen hingegen sehr viel seltener. Das könnte darauf hinweisen, dass sich vor allem die sehr großen Einrichtungen Leitungskräfte „leisten", die von einer Universität oder Fachhochschule kommen. Absolut gesehen hat sich 2006 jedoch auch die Zahl der Akademiker/-innen, die als freigestellte Einrichtungsleitungen tätig sind, im Vergleich zu 2002 verringert (von 2.999 auf 2.644).

7.3.2 Personal in der pädagogischen Arbeit

Erzieher/-innen bilden die dominierende Berufsgruppe in den Kindertageseinrichtungen. Bundesweit leisten sie heute zu nahezu drei Vierteln (71,7%) die pädagogische Arbeit in den Einrichtungen (vgl. Tab. 7.6). Besonders im Bereich der Gruppenleitungen haben sie fast eine Monopolstellung. In Ostdeutschland erreicht der Anteil der Erzieher/-innen an den pädagogisch Tätigen über 90%. Auch in Westdeutschland hat sich der Anteil erneut erhöht. Zwei von drei Beschäftigten in der pädagogischen Arbeit mit Kindern sind auch hier Erzieher/-innen. Damit hat sich ein langfristiger Trend der Verfachlichung in der Kindertagesbetreuung fortgesetzt. Kaum Veränderungen hat es bei den Kinderpflegern/-innen gegeben. Mit einem Anteil von 14,1% am Erziehungspersonal stellen sie bundesweit die zweitgrößte Berufsgruppe in Kindertageseinrichtungen dar. Während sie jedoch in Westdeutschland 18% der pädagogisch Tätigen ausmachen, sind Kinderpfleger/-innen in Ostdeutschland nahezu unbekannt. Die Qualifizierung zum/-r Kinderpfleger/-in erfolgt im Rahmen einer zweijährigen Ausbildung an Berufsfachschulen. Anders als bei den Erziehern/-innen ist dazu nur ein Hauptschulabschluss erforderlich. Demgegenüber absolvieren Erzieher/-innen eine meist dreijährige Ausbildung, für die die Mittlere Reife sowie eine berufliche Vorbildung Zugangsvoraussetzungen sind. Kinderpfleger/-innen weisen damit ein deutlich niedrigeres Qualifikationsniveau auf als Erzieher/-innen. Dem entspricht ein niedrigerer Berufsstatus. Sie werden vor allem als Zweit- oder Ergänzungskräfte eingesetzt, obwohl auch dort die Erzieher/-innen im Vormarsch sind und mittlerweile gut die Hälfte (51,1%, vgl. Tab. 7.8) der Beschäftigten stellen.

Absolventen/-innen fachspezifischer Studiengänge haben im pädagogischen Arbeitsfeld der Kitas erst ansatzweise Fuß gefasst. Ihr bundesweiter Anteil ist mit 2,6% zwar sehr gering, lässt aber eine deutliche Steigerung erkennen. So ist die Zahl der Hochschulabsolventen/-innen an den pädagogisch

Tabelle 7.6: Pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen für Kinder nach Berufsausbildungsabschlüssen in Deutschland, Ost- und Westdeutschland 31.12.2002 und 15.03.2006 (Anzahl; in %)

Berufsausbildungsabschlüsse	31.12.2002		15.03.2006	
	Absolut	In %	Absolut	In %
	Deutschland (mit Berlin)			
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.	6.755	2,1	8.658	2,6
Anderer Hochschulabschluss	1.700	0,5	1.964	0,6
Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen	229.914	70,3	243.292	71,7
Kinderpfleger/-innen	48.343	14,8	47.767	14,1
Anderer fachlicher Berufsabschluss	6.928	2,1	8.484	2,5
Anderer Abschluss	6.018	1,8	6.419	1,9
Praktikum/Ausbildung	15.689	4,8	15.244	4,5
Ohne Ausbildung	11.493	3,5	7.468	2,2
Insgesamt	326.840	100	339.296	100
	Ostdeutschland (ohne Berlin)			
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.	435	0,7	986	1,6
Anderer Hochschulabschluss	286	0,5	318	0,5
Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen	55.460	92,8	56.707	91,1
Kinderpfleger/-innen	477	0,8	533	0,9
Anderer fachlicher Berufsabschluss	1.340	2,2	1.691	2,7
Anderer Abschluss	624	1,0	596	1,0
Praktikum/Ausbildung	453	0,8	755	1,2
Ohne Ausbildung	660	1,1	657	1,1
Insgesamt	59.735	100	62.243	100
	Westdeutschland (ohne Berlin)			
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.	6.067	2,4	7.320	2,8
Anderer Hochschulabschluss	1.266	0,5	1.506	0,6
Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen	159.601	63,9	172.965	66,1
Kinderpfleger/-innen	47.575	19,0	47.024	18,0
Anderer fachlicher Berufsabschluss	5.104	2,0	6.471	2,5
Anderer Abschluss	4.968	2,0	5.515	2,1
Praktikum/Ausbildung	14.828	5,9	14.340	5,5
Ohne Ausbildung	10.487	4,2	6.510	2,5
Insgesamt	249.896	100	261.651	100

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2002, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

Tätigen in Westdeutschland seit 2002 von 6.067 auf 7.320 gestiegen. In Ostdeutschland hat sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Hochschulabsolventen/-innen mehr als verdoppelt, wenngleich auf niedrigem Niveau (von 435 auf 986). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die meisten Studiengänge, die spezifisch auf die Anforderungen der frühkindlichen Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen ausgerichtet sind, noch relativ jung sind und erst jetzt ihre ersten Absolventen/-innen auf den Arbeitsmarkt entlassen.

Deshalb ist erst für die nächsten Jahre ein stärkerer Anstieg der „Hochschulquote“ zu erwarten.

Praktikanten/-innen als ehemals wichtige Gruppe sind heute im Erscheinungsbild der Kindertageseinrichtungen nur noch am Rande vertreten. Bundesweit stellen sie weniger als 5% der Beschäftigten in der pädagogischen Arbeit. Anders als in den Jahren zuvor ist ihr Anteil jedoch nicht weiter rückläufig. Es konnte nicht hinreichend geklärt werden, ob Praktikanten/-innen tatsächlich aus dem Alltag der Kindertageseinrichtungen weitgehend verschwunden sind, wie die Zahlen suggerieren, oder ob sie nur nicht länger als reguläres Personal gezählt werden. Plausibel erscheint, dass beide Faktoren eine Rolle spielen: So verzeichneten die Fachschulen für Erzieher/-innen jahrelang rückläufige Schülerzahlen. Zum Teil haben sich auch die Ausbildungsordnungen geändert. Sie sehen nicht mehr in jedem Fall ein einjähriges Berufspraktikum („Anerkennungsjahr“) vor, sondern haben mehrere kürzere Praktikumsphasen in die Ausbildung integriert. Auch dies trägt vermutlich dazu bei, dass Praktikanten/-innen seltener regulär im Gruppendienst eingesetzt werden. Damit wird zugleich der Forderung von fachpolitischer Seite entsprochen, dass Praktikanten/-innen nicht als vollwertige Kräfte zum Gruppendienst herangezogen werden dürfen. Dass sie jedoch in den Einrichtungen weiterhin physisch anwesend sind, dafür sprechen erste unveröffentlichte Ergebnisse einer zurzeit am DJI durchgeführten Befragung von Kindertageseinrichtungen: In dieser Befragung gaben 40% der teilnehmenden Einrichtungen an, dass sie auch Praktikant/-innen haben (vgl. DJI 2007).

Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland fällt vor allem die weitgehend homogene Personalstruktur in Ostdeutschland auf. Hier setzt sich das pädagogische Personal fast ausschließlich aus Erziehern/-innen zusammen, die 91,1% der Beschäftigten im Gruppendienst ausmachen (vgl. Tab. 7.7). Die Situation in Westdeutschland zeichnet sich demgegenüber durch eine erheblich differenziertere Qualifikationsstruktur aus. Der Anteil der Erzieher/-innen ist deutlich niedriger (66,1%) als in Ostdeutschland, was damit zu tun hat, dass vermehrt Kinderpfleger/-innen als Zweit- oder Ergänzungskräfte eingesetzt werden.

Auf der Ebene der einzelnen Länder zeigen sich weitere Unterschiede im Grad der Professionalisierung und Verfachlichung (vgl. Tab. 7.7). Nimmt man den Anteil der pädagogisch Tätigen, die ein Hochschulstudium im Bereich der Pädagogik oder Sozialpädagogik absolviert haben, als Indikator für den Grad der Professionalisierung, so schneiden die westlichen Länder nicht durchgängig besser ab als die östlichen. Vielmehr bestehen innerhalb der westlichen Länder deutliche Unterschiede. So reicht der Anteil der Hochschulabsolventen/-innen der (Sozial-)Pädagogik und verwandter Studiengänge in Westdeutschland von 1% im Saarland bis zu 9,7% in Bremen. In Ostdeutschland ist die Varianz geringer. Hier reicht der Anteil der pädagogisch Tätigen mit einem Hochschulabschluss von 0,8% in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 2,5% in Sachsen. Die Einstellungspraxis variiert somit erheblich zwischen den Bundesländern. Weiterführende Analysen lassen bestimmte Konstellationen erkennen, in denen Absolventen/-innen von (Fach-)Hochschulen schon jetzt eine größere Rolle spielen. So zeigt sich, dass Hochschulabsolventen/-innen bisher vor allem im Bereich der Förderung von Kindern mit Behinderungen bzw. speziellen Lernbedürfnissen in größerem Umfang

Tabelle 7.7: Pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen für Kinder nach Berufsausbildungsabschlüssen in den Bundesländern 15.03.2006 (Anzahl; in %)

Bundesländer	Insgesamt	Davon							
		Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.	Anderer Hochschulabschluss	Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen	Kinderpfleger/-innen	Anderer fachlicher Berufsabschluss	Anderer Abschluss	Praktikum/Ausbildung	Ohne Ausbildung
	Absolut	In %							
Baden-Württemberg	45.567	2,1	0,7	73,7	11,4	1,3	1,6	6,5	2,7
Bayern	44.547	1,9	0,3	50,6	38,1	1,0	0,5	6,0	1,6
Berlin	15.402	2,3	0,9	88,4	1,4	2,1	2,0	1,0	2,0
Brandenburg	12.111	1,3	0,9	92,1	0,7	2,2	1,2	0,7	1,0
Bremen	3.137	9,7	0,9	58,4	6,2	3,0	3,4	11,7	6,7
Hamburg	7.675	3,7	1,6	58,9	22,3	3,9	4,4	2,7	2,5
Hessen	28.596	6,2	1,0	70,9	7,9	1,8	3,3	5,8	3,0
Mecklenburg-Vorp.	7.707	0,8	0,4	88,1	1,7	5,0	1,0	1,2	1,6
Niedersachsen	29.046	2,7	0,3	70,5	17,1	5,1	1,0	1,2	2,1
Nordrhein-Westfalen	69.554	2,3	0,4	66,8	14,8	2,8	3,4	6,7	2,8
Rheinland-Pfalz	18.911	1,9	0,6	73,3	11,9	3,4	0,7	6,2	2,1
Saarland	3.992	1,0	0,8	66,3	22,1	1,3	0,2	5,6	2,7
Sachsen	19.825	2,5	0,7	88,7	1,0	3,4	1,3	1,2	1,3
Sachsen-Anhalt	12.612	1,3	0,2	93,5	0,5	1,8	0,6	1,3	0,7
Schleswig-Holstein	10.626	3,6	0,8	63,6	21,7	3,7	3,5	0,6	2,5
Thüringen	9.988	1,0	0,2	93,8	0,4	1,5	0,5	1,8	0,7
D (mit Berlin)	339.296	2,6	0,6	71,7	14,1	2,5	1,9	4,5	2,2
O-D (ohne Berlin)	62.243	1,6	0,5	91,1	0,9	2,7	1,0	1,2	1,1
W-D (ohne Berlin)	261.651	2,8	0,6	66,1	18,0	2,5	2,1	5,5	2,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

anzutreffen sind. Bremen und Hessen stellen Ausnahmen insofern dar, als hier (Fach-)Hochschulabsolventen/-innen vermehrt auch für den regulären Gruppendienst eingestellt werden. Mit einem Anteil von nahezu 10% an den Beschäftigten in der pädagogischen Arbeit ist in Bremen die Professionalisierung in Kindertageseinrichtungen am weitesten fortgeschritten. Hier sind Akademiker/-innen in allen Arbeitsfeldern in höherem Maße präsent als in den anderen Bundesländern. Gleichzeitig nimmt auch in Bremen der Bereich der Förderung von Kindern mit Behinderungen eine Sonderstellung ein. Jede dritte Fachkraft in diesem Arbeitsfeld verfügt über einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (36,8%). Dies unterstreicht den hohen Stellenwert und bundesweiten Vorbildcharakter, den die integrative Behindertenpädagogik im Stadtstaat Bremen lange Zeit hatte.

Ähnliche länderspezifische Unterschiede zeigen sich beim Grad der Verfachlichung der pädagogischen Arbeit. Unter Verfachlichung verstehen wir hierbei analog zu den im Bildungsbericht verwendeten Begrifflichkeiten den Anteil des Personals, der über einen fachspezifischen Abschluss mindestens auf der Ebene einer Fachschule für Erzieher/-innen verfügt (vgl. Konsortium Bildungsbe-

richterstattung 2006). In einer Reihe von westlichen Bundesländern weist immer noch ein hoher Anteil unter den pädagogisch Tätigen einen Abschluss unterhalb der Erzieher/-innenausbildung auf, so insbesondere in Bayern, in Hamburg und im Saarland. In Bayern trifft dies nahezu auf die Hälfte des pädagogischen Personals zu, in Hamburg und im Saarland auf ca. ein Drittel.

Während in Ostdeutschland die Unterscheidung in Gruppenleitungen und in Zweit- oder Ergänzungskräfte von vornherein nur eine geringe Rolle spielt, erklärt sie in Westdeutschland die weiterhin fortbestehenden Unterschiede in den Qualifikationsprofilen (vgl. Tab. 7.8). So dominieren bei den Gruppenleitern/-innen auch in Westdeutschland die Erzieher/-innen mit einem Anteil von 92,2%. Bei den Zweit- und Ergänzungskräften haben die Erzieher/-innen mit einem Anteil von knapp 48% eine erheblich geringere Bedeutung, wenngleich sie in jüngerer Zeit aufholen. Hier hat die Berufsgruppe der Kinderpfleger/-innen mit 32,4% immer noch eine wichtige Stellung. Dabei zeigen sich allerdings auch in Westdeutschland große Unterschiede zwischen den Ländern. Die wenigsten Erzieher/-innen unter den Zweit- bzw. Ergänzungskräften weist Bayern mit 14,7% auf. Hier sind nahezu drei Viertel der Ergänzungskräfte (71,9%) Kinderpfleger/-innen. Im Zuge der Aufwertung des Bildungsauftrags von Kindertageseinrichtungen bleibt dies ein kriti-

Tabelle 7.8: Pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Berufsausbildungsabschlüssen und Art der Tätigkeit in den Bundesländern 15.03.2006 (in %)

	Dipl.-Sozialpädagogen/-innen u.a.		Anderer Hochschulabschluss		Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen		Kinderpfleger/-innen		Anderer fachlicher Berufsabschluss		Anderer Abschluss		Praktikum/ Ausbildung		Ohne Ausbildung	
Bundesländer	GL	EK	GL	EK	GL	EK	GL	EK	GL	EK	GL	EK	GL	EK	GL	EK
Baden-Württemberg	2,3	1,3	0,6	0,6	93,6	60,0	2,9	19,1	0,3	1,5	0,1	2,1	0,1	11,5	0,1	4,0
Bayern	2,6	1,0	0,2	0,2	93,5	14,7	2,4	71,9	0,5	0,9	0,2	0,5	0,7	8,6	0,0	2,1
Berlin	2,1	2,2	0,6	1,6	93,1	76,0	1,1	2,5	1,9	3,1	0,8	5,3	0,1	2,9	0,3	6,4
Brandenburg	0,8	1,2	0,6	0,7	96,6	87,9	0,3	1,4	1,3	3,5	0,4	1,7	0,0	1,8	0,1	1,8
Bremen	8,8	4,8	1,1	0,9	86,4	36,1	2,3	10,4	0,2	3,3	0,5	6,2	0,2	25,3	0,5	12,9
Hamburg	4,2	2,7	1,2	1,4	78,6	45,2	13,6	34,2	1,7	3,6	0,7	5,6	0,0	3,5	0,0	3,9
Hessen	6,7	5,2	0,7	1,1	84,8	61,5	6,1	10,0	0,9	2,3	0,5	5,0	0,1	10,1	0,2	4,7
Mecklenburg-Vorp.	0,8	0,8	0,3	0,8	96,4	73,4	0,4	6,2	1,8	6,0	0,1	3,0	0,0	4,9	0,0	5,0
Niedersachsen	3,0	1,3	0,2	0,3	90,8	56,4	3,8	31,5	1,8	4,9	0,2	1,3	0,0	1,3	0,0	3,0
Nordrhein-Westfalen	2,9	1,4	0,2	0,5	95,7	49,0	0,6	28,0	0,2	2,3	0,2	5,8	0,0	8,6	0,1	4,4
Rheinland-Pfalz	2,2	1,2	0,4	0,4	93,6	62,6	2,3	20,2	1,4	3,6	0,1	0,6	0,0	8,8	0,0	2,7
Saarland	1,6	0,3	0,4	0,3	93,1	48,9	4,1	38,2	0,7	1,3	0,1	0,1	0,0	7,4	0,0	3,6
Sachsen	1,9	2,5	0,6	0,9	94,7	75,5	0,4	3,3	2,1	4,4	0,2	3,1	0,1	5,1	0,1	5,2
Sachsen-Anhalt	1,0	1,4	0,1	0,1	97,7	88,9	0,2	2,2	1,0	1,2	0,1	1,3	0,0	2,6	0,0	2,3
Schleswig-Holstein	4,4	1,7	0,5	0,8	89,6	38,7	3,5	44,5	1,6	5,0	0,4	4,2	0,0	0,7	0,0	4,3
Thüringen	0,6	1,0	0,1	0,2	98,4	89,9	0,2	0,9	0,6	1,6	0,1	0,6	0,0	4,5	0,0	1,4
D (mit Berlin)	2,6	1,7	0,4	0,6	93,3	51,1	2,2	29,5	1,0	2,5	0,2	3,1	0,1	7,9	0,1	3,7
O-D (ohne Berlin)	1,2	1,5	0,4	0,6	96,4	83,7	0,3	2,4	1,5	3,2	0,2	1,9	0,0	3,8	0,0	3,0
W-D (ohne Berlin)	3,2	1,8	0,4	0,5	92,2	47,7	3,0	32,4	0,7	2,4	0,2	3,1	0,2	8,3	0,1	3,7

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

scher Punkt. So wird die Bildung, Betreuung und Erziehung der Jüngsten vielfach Personen übertragen, die nicht nur fachlich über eine niedrige Qualifikation verfügen, sondern – was vermutlich schwerer wiegt – auch biografisch keine Nähe zum Bildungssystem aufweisen.

Analysiert man die Entwicklung der Ausbildungsabschlüsse seit 2002, so haben sich die Veränderungen überwiegend im Bereich der Zweit- und Ergänzungskräfte vollzogen. Auch in den westlichen Bundesländern gibt es hier einen steten Trend zur Verfachlichung. Dieser lässt sich daran ablesen, dass der Anteil der Erzieher/-innen an den Zweit- und Ergänzungskräften nahezu überall angestiegen ist. Nicht in allen Bundesländern ist damit jedoch eine Abkehr von Personalkonzepten verbunden, die neben einer höher qualifizierten Gruppenleitung eine/-n Kinderpfleger/-in als niedriger qualifizierte Zweitkraft vorsehen. Vielmehr ist diese Unterscheidung auch in einer Reihe von Landesverordnungen nach wie vor verankert. Gleichzeitig fällt positiv auf, dass immer seltener Personen ohne jeglichen Ausbildungsabschluss in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Auch unter den Zweitkräften sind Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss im Rückzug. Sie werden nur noch selten für die pädagogische Arbeit mit Kindern eingesetzt. Tendenziell finden sie sich (noch) etwas häufiger in den Stadtstaaten.

Auf einen anderen Aspekt der Höherqualifizierung weist die GEW Kita-Studie hin. Diese stellt fest, dass ein erstaunlich hoher Anteil (40%) unter den Erziehern/-innen die Fachhochschulreife oder die allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife erworben hat. Hier zeigt sich überdies ein statistisch signifikanter Zusammenhang mit dem Alter der Erzieher/-innen: Je jünger die Erzieher/-innen, desto höher der Anteil derer, die eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen; bei den Erziehern/-innen im Alter von unter dreißig Jahren ist dies in der allerdings nicht repräsentativen GEW-Studie immerhin die Hälfte (vgl. GEW 2007, S. 11).

7.3.3 Qualifikationsprofil nach Altersgruppen

Im Folgenden wird betrachtet, wie sich die Qualifikation des pädagogischen Personals je nach Alter der betreuten Kinder unterscheidet. Ein besonderes Interesse gilt hierbei den Ausbildungsabschlüssen der Mitarbeiter/-innen, die Kinder unter drei Jahren betreuen. Ist im Kontext des Betreuungsausbaus für Kinder im Alter von unter drei Jahren davon auszugehen, dass die Jüngsten in den Kindertageseinrichtungen eine qualifizierte Bildung, Betreuung und Erziehung durch gut ausgebildete Fachkräfte erhalten? Da sich das Personal in Ostdeutschland fast durchweg aus Erziehern/-innen zusammensetzt, beschränken sich die Auswertungen zu dieser Frage auf Westdeutschland.

Erkennbar wird, dass in Westdeutschland die Fachkräfte, die in der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern unter drei Jahren tätig sind, das niedrigste Qualifikationsprofil aufweisen (vgl. Tab. 7.9). Auf der einen Seite ist der Anteil der Fachkräfte, die mindestens über einen pädagogischen Fachschulabschluss verfügen, deutlich geringer als in der Kindergarten- und Hortbetreuung. Nur in der altersübergreifenden Betreuung zeigt sich eine ähnliche Personalstruktur. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Beschäftigten mit einem fachfremden oder ohne jeglichen Ausbildungsabschluss in der Alters-

Tabelle 7.9: Pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Berufsausbildungsabschlüssen und Alter der betreuten Kinder in Westdeutschland 15.03.2006 (in %)

	Altersgruppen der betreuten Kinder			
Berufsausbildungsabschlüsse	0 bis unter 3 Jahre	2 Jahre bis zum Schuleintritt	5 bis unter 14 Jahre (Schulkinder)	Altersübergreifende Betreuung
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, verwandter Hochschulabschluss	4,2	1,9	7,8	2,7
Anderer Hochschulabschluss	0,7	0,3	2,3	0,4
Erzieher/-innen, Heilpädagogen/-innen	58,6	68,6	67,1	66,5
Kinderpfleger/-innen	20,9	19,4	9,9	20,1
Anderer fachlicher Berufsabschluss	4,0	1,6	1,6	1,7
Anderer Abschluss	4,3	1,7	2,6	1,8
Praktikum/Ausbildung	4,1	4,5	6,4	4,8
Ohne Ausbildung	3,1	2,0	2,3	2,1
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

gruppe der Kinder im Alter von unter drei Jahren am höchsten. Ein klarer Zusammenhang mit dem Alter der betreuten Kinder lässt sich für die Kinderpfleger/-innen feststellen. Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt ihr Anteil kontinuierlich ab. So galt die Ausbildung zur Kinderpflegerin auch lange als eine Qualifikation, die speziell auf die Arbeit mit Krippenkindern vorbereitet. Ebenso ist bei den Jüngsten traditionell die (Kinder-)Krankenschwester bzw. der (Kinder-) Krankenpfleger häufiger vertreten.

Weist die Betreuung der Kinder im Alter von unter drei Jahren das niedrigste Qualifikationsniveau auf, so die Hortbetreuung das höchste. Neben einem hohen Anteil an Erziehern/-innen fällt hier insbesondere der hohe Anteil an Personen mit einem fachspezifischen (Fach-)Hochschulabschluss, aber auch an Lehrern/-innen auf. In dieser unterschiedlichen Personalstruktur klingt die lange verbreitete Auffassung an, wonach in den ersten Lebensjahren die Betreuung, im Kindergartenalter die Erziehung und erst im Schulalter die Bildung der Kinder im Vordergrund steht. Die Tatsache, dass Bildung schon im frühen Lebensalter beginnt, findet darin noch keine wirkliche Entsprechung.

Allerdings findet sich auch in der Betreuung der Kinder im Alter von unter drei Jahren ein höherer Anteil an Fachkräften, die ein Studium der Sozialpädagogik oder verwandter Fachrichtungen absolviert haben. Möglicherweise wird in diesem vergleichsweise jungen Feld der Kindertagesbetreuung ein modernes Personalkonzept verfolgt, wonach z.B. die Leitungskräfte konsequent mit (Fach-)Hochschulabsolventen/-innen besetzt werden. Allerdings ist hier auch zu berücksichtigen, dass das Bild durch die vergleichsweise hohen Anteile an Hochschulabsolventen/-innen in Hamburg und Bremen – zugleich in Westdeutschland die Länder mit den höchsten Betreuungsquoten der Kinder im Alter von unter drei Jahren – positiv verzerrt ist.

7.4 Personalschlüssel

Neben der Qualifikation stellt der Personalschlüssel eine weitere zentrale Stellgröße für die Qualität der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen dar. So gelangen Tietze, Rossbach und Grenner (2005) zu dem Ergebnis, dass die Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen nach ihren Analysen annähernd zur Hälfte auf Unterschiede in den strukturellen Rahmenbedingungen zurückgeführt werden kann; zu Letzteren zählen sie insbesondere das Qualifikationsniveau der Erzieher/-innen, den Personalschlüssel, die Vor- und Nachbereitungszeiten für Erzieher/-innen sowie räumliche Aspekte und Ausstattung. Durch Verbesserungen in diesen Bereichen können Kinder in ihren Erfahrungsmöglichkeiten profitieren. So wirkt sich ein höherer Personalschlüssel unmittelbar positiv auf die Beziehung zwischen Erzieher/-in und Kindern aus: Erzieher/-innen, die für weniger Kinder zuständig sind, verhalten sich diesen gegenüber responsiver und ermutigen Lernprozesse (BMFSFJ 2003, S. 86).

Bisher konnte der Personaleinsatz nur über Richtlinien zu Personalstandards abgebildet werden. Dazu enthalten die Kindertagesstättengesetze der einzelnen Länder unterschiedliche Vorgaben. Ein einheitlicher, fachlich begründeter Standard ist darin bislang nicht zu erkennen. Auf der empirischen Ebene herrscht noch mehr Unübersichtlichkeit. Wie hoch der reale Personaleinsatz ist und ob sich Differenzen zwischen den einzelnen Bundesländern zeigen, konnte bisher aufgrund der geringen Differenzierung der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht untersucht werden. Im Prinzip war es nur möglich, das Personal allgemein zu den Platzzahlen in Beziehung zu setzen. Das wiederum war nur auf Einrichtungsebene möglich und von daher nur dann sinnvoll, wenn die Einrichtung auf eine einzige Altersgruppe zugeschnitten war. Sobald es sich um altersübergreifende Einrichtungen handelte, führte die Berechnung eines durchschnittlichen Personalschlüssels zu keinem interpretierbaren Ergebnis. Eine noch größere Begrenzung lag allerdings darin, dass nicht bekannt war, wie viele Plätze in den Einrichtungen tatsächlich genutzt wurden und in welchem Stundenumfang sie genutzt wurden.

Erst mit der neuen Erhebungssystematik der Kinder- und Jugendhilfestatistik ab 2006 liegen Daten darüber vor, wie viele Personen in jeder Gruppe in den Tageseinrichtungen arbeiten und wie viele Kinder in der Gruppe betreut werden. Zusätzlich liefert die Statistik Angaben darüber, wie lange die Kinder täglich betreut werden und wie viele Stunden die wöchentliche Arbeitszeit des Personals umfasst. Auf dieser Grundlage kann ein gruppenspezifischer Personalschlüssel berechnet werden. Um die verschiedenen zeitlichen Dimensionen der Betreuung mit einfließen zu lassen, wird der Personalschlüssel als Ganztagsbetreuungsäquivalente (der Kinder) pro Vollzeitäquivalent (der pädagogischen Fachkraft) standardisiert.

Methodisch wurde so vorgegangen, dass die Betreuungszeiten der Kinder einer Gruppe addiert und zu einem Ganztagsinanspruchnahmeäquivalent zusammengefasst wurden (Summe aller täglichen Betreuungszeiten dividiert durch acht Stunden). Ein Problem besteht hierbei darin, dass die Betreuungszeiten der Kinder nicht stundengenau, sondern nur in gröberen Kategorien erfasst werden: So können für die Kinder Betreuungszeiten bis zu fünf Stun-

den, zwischen fünf und sieben Stunden, zwischen sieben und zehn Stunden sowie über zehn Stunden angegeben werden. Das erfordert die Annahme von Mittelwerten, die im Zuge der zugrunde liegenden Auswertungen mit fünf Stunden, sechs Stunden, achteinhalb Stunden und elf Stunden festgelegt wurden. Zu Verzerrungen kann es demnach kommen, wenn die realen Betreuungszeiten im Vergleich zum Mittelwert stark nach unten oder nach oben tendieren. Aufseiten des Personals wurden in gleicher Weise die individuellen Arbeitszeiten zu Vollzeitäquivalenten zusammengefasst. Dafür wurden entsprechend den unterschiedlichen tariflichen Arbeitszeiten im Westen 38,5 und im Osten 40 Wochenarbeitsstunden zugrunde gelegt. Der Personalschlüssel wird schließlich als Zahl der Ganztagsinanspruchnahmeäquivalente pro Vollzeitäquivalent dargestellt. Dadurch entstehen vergleichbare Kennziffern, die etwas über die Rahmenbedingungen der Prozessqualität in Tageseinrichtungen für Kinder aussagen.

Neben den Fachkräften, die einzelnen Gruppen zugeordnet sind, geht in den Personalschlüssel auch das gruppenübergreifend tätige pädagogische Personal mit ein. Dazu wurde vereinfachend angenommen, dass das gruppenübergreifende Personal in allen Gruppen gleichmäßig eingesetzt wird. In sogenannten Kombieinrichtungen kann dies allerdings zu Verzerrungen führen: Dies ist dann der Fall, wenn gruppenübergreifend Tätige z.B. zu 30% in einer Kindergartengruppe und zu 70% in einer Krippengruppe eingesetzt werden, in der Berechnung aber den beiden Gruppen jeweils zur Hälfte zugeschlagen werden. Da sowohl Kombieinrichtungen als auch gruppenübergreifendes Personal vor allem in Ostdeutschland besonders häufig vorkommen, betreffen die möglichen Verzerrungen insbesondere den Osten.

Ein weiteres Problem bei der Konstruktion des Personalschlüssels besteht darin, dass pädagogische Fachkräfte, die in kleineren Einrichtungen anteilig die Leitung übernehmen (z.B. in ihrer Arbeitszeit zu 40% Leitungsfunktionen ausüben), zum Gruppenpersonal gezählt werden. Da die Leitungsanteile nicht isoliert werden können, wurde der Weg gewählt, auch die freigestellten Leitungskräfte in die Personalressourcen mit einzubeziehen, die dem Personalschlüssel zugrunde liegen. Leitungskräfte werden deshalb analog zum gruppenübergreifenden Personal auf die Zahl der Gruppen in der Einrichtung umgelegt. Somit handelt es sich um einen Personalschlüssel einschließlich der Leitungskräfte. Das Personalvolumen, das pro Gruppe zur Verfügung steht, wird dadurch systematisch etwas überschätzt.

Um Verzerrungen aufgrund von besonderen Aufgaben auszuschließen, die z.B. durch die Förderung von Kindern mit Behinderungen entstehen, können für die vergleichende Betrachtung nur Gruppen mit einer klar abgegrenzten Altersstruktur und ohne besondere Förderbedarfe der Kinder herangezogen werden. Der quantitativ bedeutendste Gruppentyp ist hierbei die Kindergartengruppe mit Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Ein ebenfalls eindeutig definierter Gruppentyp sind Krippengruppen, die nur mit Kindern unter drei Jahren belegt sind, sowie Hortgruppen für Schulkinder. Für diese Gruppen wurde der Personalschlüssel pro Bundesland berechnet. Ebenso wird als jüngere Sonderform die „geöffnete“ Kindergartengruppe betrachtet. Hierunter sind Kindergartengruppen zu verstehen, die im Zuge des TAG-Ausbaus, aber auch aufgrund sinkender Kinderzahlen auch schon Kinder im Alter von zwei Jahren aufnehmen. Durch Rückgriff auf die Einzeldaten können diese

Gruppen identifiziert werden. Es wird jedoch nicht näher differenziert, wie viele Kinder im Alter von unter zwei Jahren in ihnen betreut werden. Dies kann im einen Fall ein einzelnes Kind im Alter von zwei Jahren pro Gruppe sein, im anderen Fall aber auch bis zu sechs Kinder. Letztere Möglichkeit sieht z.B. das Landesprogramm „Zukunftschance Kinder: Bildung von Anfang an" in Rheinland-Pfalz bei einer entsprechenden Aufstockung des Personalschlüssels durchaus vor (vgl. Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2005). Im Unterschied dazu wurden die altersübergreifend gebildeten Kindergruppen aus den Betrachtungen ausgeklammert, da hier die in der Praxis vorfindbaren Formen der Altersmischung so erheblich variieren, dass eine Vergleichbarkeit nicht gegeben ist.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass mit dem Personalschlüssel keine Aussage über die Face-to-Face-Interaktion zwischen Kindern und Fachkräften getroffen wird. Die Verhältniszahl, die hier dargestellt wird, bildet nicht ausschließlich die Zeit ab, die die Fachkraft mit den Kindern verbringt. Da es sich um die vertragliche Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter/-innen handelt, sind ebenfalls Vor- und Nachbereitungszeiten, Teamsitzungen, Urlaubs- und Krankheitszeiten sowie Fort- und Weiterbildungszeiten enthalten. Brächte man all diese Zeiten in Abzug, ergäbe sich ein ganz anderes Bild. Auch kann nicht von einer gleichmäßigen Personalausstattung über den Tag hinweg ausgegangen werden. Plausibel ist vielmehr, dass die Personalintensität tageszeitlich schwankt. Die Verhältniszahl darf also nicht so interpretiert werden, dass zu jedem Zeitpunkt am Tage eine Fachkraft für die angegebene Anzahl an Kindern zur Verfügung steht. Die Verhältniszahl hat in erster Linie Aussagekraft im Vergleich zwischen den Ländern und gibt nicht die reale Betreuungssituation wieder.

Vergleicht man zunächst die Durchschnittswerte der verschiedenen Gruppenarten, so zeigen sich Unterschiede im Personalschlüssel je nach dem Alter der Kinder. Erwartungsgemäß weisen die Krippengruppen bundesweit den günstigsten Personalschlüssel von einer Fachkraft für 6,4 Kinder – jeweils standardisiert auf Ganztagsbasis – auf (vgl. Tab. 7.10). Bei den Kindern im Alter von über drei Jahren steigt die Zahl der Kinder pro Fachkraft an: Für die Kindergartengruppen ergibt sich für ganz Deutschland ein durchschnittlicher Personalschlüssel von einer Vollzeitstelle für 10,0 Ganztagskinder. Bei den geöffneten Kindergartengruppen machen sich offenbar die aktuellen länderspezifischen Regelungen bemerkbar, die bei der Aufnahme von Kindern im Alter von zwei Jahren eine Aufstockung des Personalschlüssels und/oder eine Verringerung der Gruppengröße vorsehen. Hier liegt der Personalschlüssel mit 1 zu 9,8 geringfügig niedriger als in den „normalen" Kindergartengruppen, wobei sich dieser Effekt allerdings nicht in allen Bundesländern zeigt; besonders Berlin und Hamburg fallen hier aus dem Raster.

Aufgrund der unterschiedlichen Organisationsformen und Traditionen in der frühkindlichen Bildung in Ost- und Westdeutschland können auch beim Personalschlüssel deutliche regionale Unterschiede beobachtet werden. Hierbei stellen sich die Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit in Westdeutschland fast durchgängig günstiger dar als in Ostdeutschland. Bei den Krippengruppen fällt der Unterschied jedoch relativ gering aus und sollte schon allein aufgrund der nicht möglichen trennscharfen Zuordnung des gruppenübergreifenden Personals nicht überbewertet werden. Demgegen-

Tabelle 7.10: Personalschlüssel[1] in Kindertageseinrichtungen nach Gruppentypen in den Bundesländern 15.03.2006 (Mittelwert)

Bundesländer	Personalschlüssel in ... Gruppen für unter 3-Jährige	Gruppen für 3-Jährige bis zum Schuleintritt	für 2-Jährige geöffnete Kindergarten-gruppen	Gruppen für Schulkinder
Baden-Württemberg	/[2]	9,3	9,2	8,4
Bayern	4,9	10,3	10,3	9,8
Berlin	/[2]	8,1	9,3	7,8
Brandenburg	7,8	12,1	12,0	12,8
Bremen	5,3	/[3]	/[3]	9,5
Hamburg	6,2	10,4	11,0	10,2
Hessen	4,9	9,7	9,6	7,8
Mecklenburg-Vorp.	5,9	13,6	13,0	15,1
Niedersachsen	5,9	9,6	9,6	7,5
Nordrhein-Westfalen	/[2]	9,1	8,9	7,4
Rheinland-Pfalz	4,2	8,8	8,9	7,3
Saarland	4,3	9,3	9,2	7,2
Sachsen	6,7	12,7	12,6	13,6
Sachsen-Anhalt	6,9	11,7	11,1	15,6
Schleswig-Holstein	5,4	10,5	10,4	8,0
Thüringen	6,5	12,1	11,9	9,7
D (mit Berlin)	6,4[4]	10,0[5]	9,8	10,5
O-D (ohne Berlin)	6,7	12,5	12,2	13,9
W-D (ohne Berlin)	5,2[4]	9,5[5]	9,4	8,3

1 Der Personalschlüssel ist konstruiert als Verhältnis von Ganztagsbetreuungsäquivalente pro Vollzeitäquivalent der pädagogisch tätigen Personen, einschließlich Leitungspersonen.
2 In Baden-Württemberg, Berlin und Nordrhein-Westfalen stellt die Betreuung unter Dreijähriger in reinen Krippengruppen den Ausnahmefall dar. Die vorherrschende Form der Angebote für unter Dreijährige stellt z.B. in Nordrhein-Westfalen die kleine altersgemischte Gruppe dar.
3 In Bremen bestehen Differenzen zwischen der Auswertung der Kinder- und Jugendhilfestatistik und verwaltungsinternen Daten, die noch nicht vollständig geklärt werden konnten. Aufgrund dieser Unsicherheit wird kein Wert ausgewiesen.
4 In diesen Durchschnittswerten sind die Angaben von Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Berlin nicht enhalten.
5 In diesen Durchschnittswerten sind die Angaben von Bremen nicht enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; Sonderauswertung der vom Forschungsdatenzentrum der Länder bereitgestellten anonymisierten Einzeldaten; eigene Berechnungen

über zeigt sich bei den Kindergartengruppen eine erhebliche Differenz in den Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit: Während der durchschnittliche Personalschlüssel in Westdeutschland 1 zu 9,5 beträgt, liegt er in den ostdeutschen Ländern bei 1 zu 12,5. Das heißt, dass in Ostdeutschland eine Fachkraft im Durchschnitt für drei Kinder mehr verantwortlich ist, die sie betreuen, bilden und erziehen soll. Auch innerhalb der beiden Landesteile gibt es dabei noch einmal erhebliche Unterschiede.

Die Hortgruppen sind insofern interessant, als dass sie in Westdeutschland mit einem deutlich günstigeren Personalschlüssel arbeiten als Kindergartengruppen: Auf eine Vollzeitstelle einer Fachkraft kommen 8,3 Ganztagsbetreu-

ungsäquivalente aufseiten der Kinder. Anders sieht die Situation in Ostdeutschland aus, wo sich mit fast 14 Kindern je Fachkraft der Personalschlüssel in Hortgruppen am ungünstigsten darstellt. Durch das höhere Hortangebot in den östlichen Bundesländern prägen die ostdeutschen Verhältnisse auch das bundesweite Ergebnis. Der gerade in diesem Bereich gravierende Ost-West-Unterschied lässt sich zum Teil wahrscheinlich dadurch erklären, dass der Hort in Westdeutschland mit einer längeren täglichen Betreuungsdauer genutzt wird als in Ostdeutschland (vgl. Kap. 2). Die Schüler/-innen nehmen in westdeutschen Horten häufiger das Mittagessen ein und verbringen dort Zeiten sowohl vor als auch nach dem Unterricht. Das legt die Erklärung nahe, dass in Westdeutschland viele Horte als Ganztagsangebot geführt werden, wobei sie in den Vormittagsstunden jedoch nur von wenigen Kindern, z.B. bei Stundenausfällen, in Anspruch genommen werden. Da dennoch Erziehungspersonal anwesend sein muss, ist in dieser Zeit der Personalschlüssel vermutlich ausgesprochen hoch. Demgegenüber ging in Ostdeutschland die Entwicklung kontinuierlich dahin, dass der Hort immer häufiger nur noch als Nachmittagsangebot existiert und sich damit von vornherein auf „kinderstarke“ Zeiten beschränkt.

Durch die standardisierte Auswertung wird erstmals in der Klarheit sichtbar, dass der Personaleinsatz zwischen den Ländern erheblich variiert. Sieht man sich die Werte für den größten Bereich der öffentlichen Kindertagesbetreuung, die Kindergärten, an, so liegen sie in einer Spannweite zwischen 8,1 und 13,6 Fachkraftstellen je ganztags betreuten Kindern. Den niedrigsten Personalschlüssel weist Mecklenburg-Vorpommern auf, wo eine in Vollzeit tätige Fachkraft für 13,6 Ganztagskinder zuständig ist. Im Vergleich dazu hat eine Fachkraft im angrenzenden Niedersachsen nur 9,6 Kinder zu betreuen. Das heißt, dass in Mecklenburg-Vorpommern einer Vollzeitstelle durchschnittlich vier Ganztagskinder mehr zugeordnet sind als in Niedersachsen. Auch bei einer vorsichtigen Interpretation lässt dies den Schluss zu, dass zurzeit die personellen Voraussetzungen zur Anregung und Begleitung von Bildungsprozessen in Kindertageseinrichtungen in einigen Ländern deutlich besser sind als in anderen Ländern.

Die Plausibilität der Ergebnisse wird dadurch unterstrichen, dass die errechneten Personalschlüssel eine hohe Parallelität zu den Personalstandards in den Kindertagesbetreuungsgesetzen oder -verordnungen der Bundesländer aufweisen. Abweichungen kommen unter anderem dadurch zustande, dass in den hier zugrunde liegenden Berechnungen keine Differenzierung zwischen Ganztags- und Halbtagsgruppen vorgenommen wurde, während dies in nahezu allen Ländervorgaben ein Kriterium für den Personaleinsatz darstellt. Für Ganztagsgruppen ist in der Regel mehr Personal vorgesehen. Größere Abweichungen finden sich zudem im Hortbereich, eine mögliche Erklärung wurde dafür bereits angeboten.

Als Fazit dieser explorativen Analysen kann festgehalten werden, dass der Personalschlüssel empirische Hinweise auf die Strukturqualität in Kindertageseinrichtungen liefern kann und in diesem Sinne weiterentwickelt werden sollte. Dabei liegen sein Wert und seine Aussagekraft vor allem im Vergleich, wie hier dem Vergleich zwischen den Bundesländern und Gruppenformen oder – an anderer Stelle – dem Vergleich zwischen Einrichtungen mit einem hohen und einem niedrigen Anteil von Kindern mit nichtdeutscher Familien-

sprache (vgl. Kap. 5). Perspektivisch könnten zusätzliche Differenzierungen vorgenommen werden, um den Personalschlüssel als Indikator für die Strukturqualität in Kindertageseinrichtungen weiter zu profilieren: So wäre etwa zu prüfen, welchen Einfluss unterschiedlich lange Betreuungszeiten auf den Personaleinsatz in den Gruppen haben. Ebenso wären integrative Gruppen, in denen auch behinderte Kinder betreut werden, in die Betrachtung einzubeziehen. Diese Analysen sind mit den vorliegenden Einzeldaten im Prinzip möglich, würden aber den Rahmen dieses Kapitels sprengen.

7.5 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Die stete Zunahme der Teilzeitbeschäftigung stellt eine der markantesten Veränderungen und zugleich Herausforderungen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen dar. Am 15.03.2006 waren 60% des pädagogischen Fachpersonals (inkl. Leitungskräfte) als Teilzeitkraft beschäftigt. Ihr Anteil erhöhte sich in Westdeutschland von 48% im Jahr 2002 auf 54% in 2006, in Ostdeutschland stieg der Anteil von 80% auf 82% ebenfalls noch weiter an. Das bedeutet umgekehrt, dass in Westdeutschland nur noch weniger als die Hälfte der pädagogischen Fachkräfte über eine Vollzeitstelle verfügt. In Ostdeutschland trifft dies sogar nur noch auf 18% der pädagogischen Fachkräfte zu. In West- und Ostdeutschland haben jeweils unterschiedliche Entwicklungen zu diesen hohen Teilzeitquoten geführt.

So vollzog sich in Westdeutschland der Anstieg bei den Teilzeitstellen im Zuge des Platzausbaus in den 1990er-Jahren. Der damit einhergehende Beschäftigungszuwachs beruhte fast zur Gänze auf einem Zuwachs bei den Teilzeitkräften. In Ostdeutschland erfolgte die Zunahme bei den Teilzeitbeschäftigten vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsmarkt für Erzieher/-innen infolge des Geburtenrückgangs nach der Wiedervereinigung einen drastischen Einbruch erlebte. Die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen wurde in der Folge als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt und sollte noch weiterreichende Entlassungen unter den Erziehern/-innen vermeiden helfen. Nur so ist die fast flächendeckende Verbreitung der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland verständlich. Auch heute noch hängt die hohe Teilzeitquote in Ostdeutschland in erster Linie mit fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Bereich zusammen und nicht mit entsprechenden Präferenzen der Betroffenen, wie die Kita-Studie der GEW zeigt: Der Studie zufolge gehen in Ostdeutschland drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Erzieher/-innen einer Teilzeittätigkeit nur deshalb nach, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. In Westdeutschland nannte demgegenüber nur ein Viertel diesen Grund als maßgeblich für die Teilzeitbeschäftigung. Umgekehrt gaben 59% in Westdeutschland an, dass sie aus familiären Gründen nicht ganztags arbeiten, in Ostdeutschland waren dies nur 7% (vgl. GEW 2007, S. 27). Teilzeitarbeit stellt sich daher insbesondere in Ostdeutschland häufig als unfreiwillige „Zwangsteilzeit“ dar.

Differenziert nach Bundesländern zeigen sich zwar auch in Ostdeutschland Unterschiede in der Höhe der Vollzeitquote, diese sind allerdings bei Weitem geringer als in Westdeutschland. Zwischen den westlichen Bundes-

ländern schwankt der Anteil der Vollzeittätigen zwischen über 50% in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern auf der einen Seite und 21% in Niedersachsen auf der anderen Seite (vgl. Tab. 7.11). In den Stadtstaaten arbeitet jede dritte pädagogische Fachkraft einschließlich der freigestellten Leitungskräfte Vollzeit.

Bemerkenswert ist die starke Streuung beim Stundenvolumen der Teilzeitkräfte, die in weiterführenden Analysen aufgezeigt werden konnte. Während in Westdeutschland zwar auch die klassische Halbtagstätigkeit eine nicht unerhebliche Rolle spielt, weisen die Daten zugleich darauf hin, dass die früher vorherrschenden Aufteilungen in halbe, dreiviertel oder ganze Stellen zunehmend durch individuelle Arbeitszeitvereinbarungen abgelöst werden. Es kann nur vermutet werden, dass diese sich an der faktischen Anwesenheit der Kinder und einem passgenauen Einsatz der Fachkräfte in den Einrichtungen orientieren. In Ostdeutschland fällt auf, dass im Unterschied zu Westdeutschland die vollzeitnahe Teilzeittätigkeit im Umfang von 32 und mehr Wochenstunden relativ verbreitet ist. Innerhalb dieser Kategorie lässt sich darüber

Tabelle 7.11: Pädagogisch tätige Personen (einschl. Leitungskräfte) in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang in den Bundesländern 15.03.2006 (Anzahl; in %)

	Insgesamt	Davon				
		Vollzeittätige Personen (38,5 und mehr Wochenstunden)	Teilzeittätige Personen (32 bis unter 38,5 Wochenstunden)	Teilzeittätige Personen (21 bis unter 32 Wochenstunden)	Hauptberuflich teilzeittätige Personen (unter 21 Wochenstunden)	Nebenberuflich tätige Personen (unter 20 Wochenstunden)
Bundesländer	Abs.	In %				
Baden-Württemberg	46.355	52,3	6,4	18,4	17,1	5,8
Bayern	44.792	51,9	12,0	22,5	11,7	1,9
Berlin	15.987	34,6	30,2	24,3	9,4	1,5
Brandenburg	12.530	15,7	42,8	33,7	6,4	1,4
Bremen	3.329	32,1	17,7	32,6	13,3	4,4
Hamburg	8.281	31,3	10,8	30,5	15,6	11,8
Hessen	30.019	34,7	9,9	35,7	15,8	3,9
Mecklenburg-Vorp.	8.068	20,0	28,9	42,4	7,4	1,3
Niedersachsen	30.597	21,0	17,0	50,8	8,2	2,9
Nordrhein-Westfalen	73.957	58,9	9,1	16,2	11,4	4,3
Rheinland-Pfalz	19.444	47,9	4,3	32,0	14,3	1,4
Saarland	4.110	45,3	6,6	36,0	11,4	0,7
Sachsen	20.941	18,8	36,8	37,8	5,6	0,9
Sachsen-Anhalt	12.820	12,2	22,2	55,8	9,1	0,6
Schleswig-Holstein	11.230	25,9	13,0	39,4	12,5	9,2
Thüringen	10.311	25,1	41,4	25,9	7,4	0,2
D (mit Berlin)	352.771	40,5	15,5	28,9	11,7	3,4
O-D (ohne Berlin)	64.670	18,1	34,8	39,3	7,0	0,9
W-D (ohne Berlin)	272.114	46,2	10,0	26,7	13,0	4,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

hinaus seit einiger Zeit eine Verschiebung hin zu etwas längeren Arbeitszeiten beobachten, was in der Weise interpretiert werden kann, dass bei wieder ansteigendem Personalbedarf versucht wird, zunächst die Arbeitsverträge der aktuell Beschäftigten so weit wie möglich aufzustocken.

Vergleicht man den Beschäftigungsumfang in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, zeigt sich, dass in Westdeutschland Gruppenleitungen häufiger vollzeittätig sind als Zweit- oder Ergänzungskräfte, was auch mit ihrem höheren beruflichen Status korrespondiert (vgl. Tab. 7.12). In Ostdeutschland findet sich dieser Unterschied kaum. Da Vollzeitstellen für alle gleichermaßen die Ausnahme sind, zeigen sich Differenzen am ehesten beim zeitlichen Umfang der Teilzeittätigkeit: Die Gruppenleitungen sind in der Regel mit einem höheren Stundenumfang in den Einrichtungen tätig als Ergänzungskräfte. Freigestellte Einrichtungsleitungen arbeiten in beiden Landesteilen von allen pädagogischen Fachkräften am häufigsten in Vollzeit, und zwar in West- zu rund 70%, in Ostdeutschland zu 45%. In Bezug auf das gruppenübergreifend eingesetzte Erziehungspersonal sowie die Beschäftigten, die mit behinderten Kindern arbeiten, sind in Ost- und Westdeutschland tendenziell unterschiedliche Personalkonzepte erkennbar. In Ostdeutschland weisen die gruppenübergreifend eingesetzten Kräfte eine recht ähnliche Verteilung auf wie die Er-

Tabelle 7.12: Pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Tätigkeit und Beschäftigungsumfang in Ost- und Westdeutschland 31.12.2002 und 15.03.2006 (Anzahl; in %)

	Insgesamt		Davon									
			Vollzeittätige Personen (38,5 und mehr Wochenstunden)		Teilzeittätige Personen (32 bis unter 38,5 Wochenstunden)		Teilzeittätige Personen (21 bis unter 32 Wochenstunden)		Teilzeittätige Personen (unter 21 Wochenstunden)		Nebenberuflich tätige Personen (unter 20 Wochenstunden)	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
	Absolut		In %									
			Ostdeutschland (ohne Berlin)									
Einrichtungsleitung	3.293	2.427	41,3	45,0	35,7	34,4	18,0	15,5	5,1	5,2	0,0	0,0
Gruppenleitung	45.888	39.521	18,8	17,5	39,5	38,0	37,2	40,8	4,5	3,7	0,0	0,0
Ergänzungskraft	10.947	10.717	17,2	14,4	29,6	28,7	37,1	41,4	13,8	13,7	2,2	1,8
Gruppenübergreifend Tätige[1]	/	9.375	/	16,7	/	27,6	/	39,8	/	12,2	/	3,7
Förderung behinderter Kinder	2.900	2.630	23,0	20,9	39,8	38,4	29,1	27,3	7,2	12,1	0,9	1,3
			Westdeutschland (ohne Berlin)									
Einrichtungsleitung	14.997	10.463	73,5	70,7	9,9	9,1	12,0	12,6	4,6	7,5	0,0	0,0
Gruppenleitung	110.845	105.667	60,3	58,9	10,0	12,3	23,3	23,3	6,3	5,6	0,0	0,0
Ergänzungskraft	130.680	126.516	43,1	36,6	7,4	9,1	29,2	31,7	17,1	17,4	3,3	5,2
Gruppenübergreifend Tätige[1]	/	20.283	/	37,0	/	5,7	/	21,0	/	20,4	/	15,9
Förderung behinderter Kinder	8.371	9.185	38,7	24,2	8,4	8,4	20,1	24,6	26,3	26,9	6,5	15,8

1 Diese Kategorie wurde erst mit der Erhebung am 15.03.2006 eingeführt.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2002, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

gänzungskräfte. Unter den Beschäftigten, die für die Förderung behinderter Kinder zuständig sind, findet sich demgegenüber ein vergleichsweise hoher Anteil an Vollzeittätigen bzw. an Personen mit einem vollzeitnahen Beschäftigungsumfang. In Westdeutschland weisen diese beiden Gruppen hingegen häufig besonders niedrige Arbeitszeiten auf und sind zu jeweils knapp 16% sogar nur nebenberuflich in den Einrichtungen tätig. Demnach dürfte es sich zumindest zum Teil um Aushilfskräfte und „Spezialisten/-innen" (Logopäden/-innen, Musiklehrer/-innen usw.) handeln, die nicht zur Kernbelegschaft gehören, sondern nur für bestimmte Aufgaben in die Arbeit der Kitas mit eingebunden werden. Wenn man die Entwicklung seit 2002 einbezieht, so hat in Westdeutschland insbesondere im Bereich der Förderung von Kindern mit Behinderungen eine deutliche Verschiebung stattgefunden. Der Anteil der nebenberuflich Tätigen ist von 6,5% auf nahezu 16% angestiegen; dieser Anstieg hat sich zur Gänze auf Kosten der Vollzeittätigen vollzogen.

Die weitere Linie mit Blick auf den künftigen Mix an Vollzeit- und Teilzeitstellen in den Kitas dürfte sich im Spannungsfeld unterschiedlicher Entwicklungen entscheiden. Dabei sind auf der einen Seite Einflüsse zu erkennen, die voraussichtlich auf eine weitere Flexibilisierung hinwirken: die Verlängerung der Öffnungszeiten und die sich stärker ausdifferenzierende zeitliche Anwesenheit der Kinder aufgrund variabler Buchungsmöglichkeiten. Hintergrund dafür ist, dass vor allem mit dem Argument der Unterstützung von Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf Eltern vermehrt die Möglichkeit eingeräumt wird, die Betreuungsplätze zeitlich nach ihrem individuellen Bedarf zu nutzen. Gleichzeitig orientieren sich auch die öffentlichen Zuschüsse zum Betrieb von Kindertageseinrichtungen mehr und mehr an der tatsächlichen Belegung und zeitlichen Ausnutzung der Plätze, so etwa in Bayern und Hessen, aber auch im Rahmen der in Hamburg und Berlin geltenden Gutscheinsysteme. Eine Folge davon ist, dass sich aufseiten der Einrichtungen der Druck erhöht, auch die Personalkapazitäten möglichst genau an die unterschiedliche Auslastung der Einrichtung über den Tagesverlauf anzupassen. Dies dürfte unmittelbar als Anreiz wirken, sowohl Belegungsspitzen als auch schwach belegte Randzeiten durch den flexiblen Einsatz von Personal, das nur mit einem geringen Stundenumfang eingestellt ist, abzudecken. Entsprechende Beobachtungen wurden insbesondere aus Bayern im Zusammenhang mit der flächendeckenden Umsetzung des Bayerischen Kinderbildungsgesetzes berichtet (vgl. Brandl 2007).

Diese Entwicklungen werfen für die Einrichtungen, aber auch für die Gesamtentwicklung des Feldes mehrere Probleme auf. So ist einerseits zu fragen, welche Attraktivität das Berufsfeld gerade für die gut qualifizierten Fachkräfte haben wird, die man künftig vermehrt benötigt, wenn diese praktisch immer geringere Chancen auf eine existenzsichernde Vollzeitstelle haben. Andererseits bedeutet ein hoher Anteil an Teilzeitkräften letztlich nicht nur eine Erschwernis für die Organisation der Dienstpläne und Arbeitsabläufe aufseiten der Einrichtungen, sondern auch eine Gefahr für die angestrebte pädagogische Qualität, wie auch der erste Nationale Bildungsbericht feststellt: „Will man die Bildungsqualität in Einrichtungen steigern, müssen auch angemessene Zeitanteile für Vor- und Nachbereitung sowie für die Zusammenarbeit im Team sowie mit Eltern zur Verfügung stehen" (Konsortium Bildungsbericht-

erstattung 2006, S. 40f.). Genau dies gestaltet sich aber umso schwieriger, je mehr Personal nur in Teilzeit arbeitet.

Auf der anderen Seite lassen sich aber auch Tendenzen ausmachen, die möglicherweise das Pendel wieder zurückschwingen lassen und längerfristig zu einer Erhöhung der Vollzeitquote führen könnten. So steht die hohe Teilzeitquote in einem eklatanten Widerspruch zur Professionalisierung der Erzieher/-innen, die heute in der Fachszene und Fachpolitik ein unstrittiges Ziel ist. Je mehr sich in diesem Feld ein professionelles Berufsverständnis durchsetzt, umso mehr wird es vermutlich auch zu einer Nachfrage nach Vollzeitstellen kommen. Des Weiteren dürfte der geplante Betreuungsausbau in den nächsten Jahren zu einem akuten Personalbedarf führen, der sich allein durch den Zustrom junger Fachkräfte von den Ausbildungsstätten kurzfristig nicht lösen lassen wird. Es ist zu erwarten, dass zumindest ein Teil dieses Personalbedarfs durch Aufstockung der Teilzeit- in Vollzeitstellen gedeckt werden wird.

7.6 Alter und Geschlecht des Personals

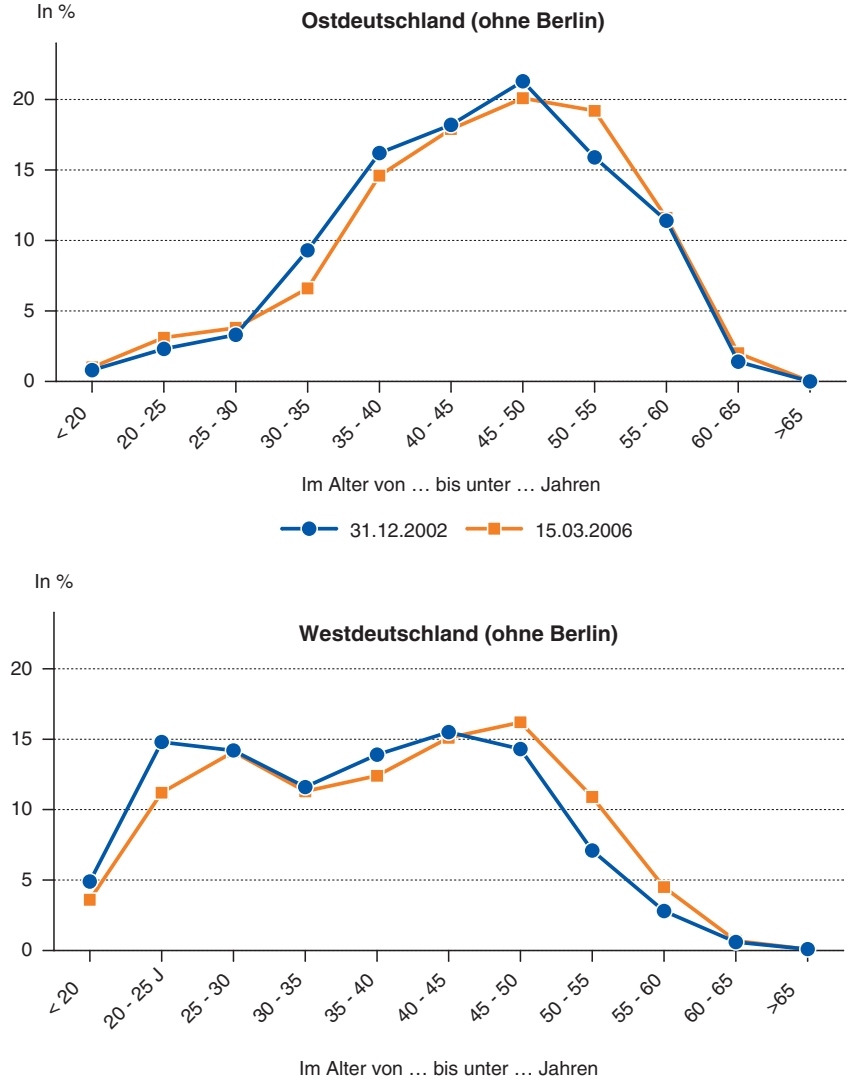
Das Durchschnittsalter des Personals in den Kindertageseinrichtungen wird im Schnitt immer höher. In Westdeutschland ist dies, ähnlich wie der Trend zur Teilzeitarbeit, eine Entwicklung, die sich seit einigen Jahrzehnten beobachten lässt. Prägten in den 1970er-Jahren junge Frauen als frisch ausgebildete Erzieherinnen das Bild und Selbstverständnis der westdeutschen Kindergärten, so sind heute die Vierzig- bis Fünfzigjährigen die am stärksten vertretene Altersgruppe unter den pädagogischen Fachkräften (vgl. Tab. 7.13, Abb. 7.1). Dies ist eine Folge davon, dass zum einen Erzieherinnen anders als früher nach der Phase der eigenen Elternzeit wieder an ihre Arbeitsstelle in der

Tabelle 7.13: Pädagogisch tätige Personen (einschl. Leitungskräfte) in Kindertages einrichtungen nach Alter in Ost- und Westdeutschland 31.12.2002 und 15.03.2006 (Anzahl; in %)

Im Alter von ... bis unter ... Jahren	Ostdeutschland (ohne Berlin)			Westdeutschland (ohne Berlin)		
	31.12.2002	15.03.2006		31.12.2002	15.03.2006	
	Absolut	Absolut	In %	Absolut	Absolut	In %
< 20	487	673	1,0	12.940	9.711	3,6
20 - 25	1.437	2.020	3,1	39.330	30.424	11,2
25 - 30	2.080	2.452	3,8	37.728	38.283	14,1
30 - 35	5.849	4.244	6,6	30.721	30.686	11,3
35 - 40	10.195	9.443	14,6	36.947	33.762	12,4
40 - 45	11.480	11.562	17,9	41.166	41.216	15,1
45 - 50	13.401	13.005	20,1	37.952	44.087	16,2
50 - 55	10.046	12.434	19,2	18.917	29.555	10,9
55 - 60	7.155	7.515	11,6	7.407	12.144	4,5
60 - 65	880	1.300	2,0	1.604	1.984	0,7
65	18	22	0,0	181	262	0,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2002, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

Abbildung 7.1: Pädagogisch tätige Personen (einschl. Leitungskräfte) in Kindertageseinrichtungen nach Alter in Ost- und Westdeutschland 31.12.2002 und 15.03.2006 (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Tageseinrichtungen für Kinder 2002, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2006; eigene Berechnungen

Kindertageseinrichtung zurückkehren, zum anderen bleiben sie auch länger im Beruf. Immer öfter wird der Beruf der/-s Erziehers/-in bis zur Verrentung ausgeübt. Beides hat dazu geführt, dass sich die Altersstruktur der pädagogischen Mitarbeiter/-innen in den letzten 25 Jahren von Grund auf verändert hat. Ende 2002 waren in Westdeutschland 40% der Beschäftigten vierzig Jahre und älter, während es zwölf Jahre zuvor, der Erhebung von 1990 zufolge, nur 20%, also gerade einmal halb so viele, waren.

In Ostdeutschland ist das pädagogische Personal noch einmal deutlich älter als in Westdeutschland. Hier hat der hohe Altersdurchschnitt damit zu tun, dass im Zuge des Personalabbaus Mitte der 1990er-Jahre vor allem jüngere Erzieher/-innen entlassen wurden, während aus arbeitsrechtlichen Gründen in erster Linie die über vierzigjährigen Fachkräfte ihre Stellen behalten konnten. Im Jahr 2002 war hier bereits jede zweite Fachkraft fünfundvierzig

Jahre und älter. Damit werden Altern und altersgerechtes Arbeiten in der Kita zu Themen, denen man sich auch fachlich stellen muss.

Die aktuell vorliegenden Daten für 2006 zeigen für Westdeutschland eine weitere Zunahme bei den über Vierzigjährigen. Nahezu jede zweite Fachkraft gehört heute zu dieser Gruppe. 16% des pädagogischen Personals sind heute fünfzig Jahre und älter, um sechs Prozentpunkte mehr als noch 2002. Dahinter steckt in absoluten Zahlen ein Zuwachs um etwa 15.000 Personen. In der Vergangenheit standen dem wachsenden Anteil Älterer zugleich Zuwächse bei den jüngeren Mitarbeitern/-innen gegenüber. Da sich das Arbeitsfeld insgesamt auf Expansionskurs befand, war gewährleistet, dass auch für die Jüngeren mehr Stellen zur Verfügung standen. Die Altersverteilung blieb relativ ausgewogen. Zwischen 2002 und 2006 ist bei den jungen Fachkräften nun erstmals ein Rückgang zu verzeichnen. Es hat offenbar weniger Neueinstellungen gegeben. Hiervon besonders betroffen sind die Fachschulabgänger/-innen ohne Berufserfahrung im Alter zwischen zwanzig und fünfundzwanzig Jahren. Ein Grund dafür mag der demografische Rückgang bei den Kindern im Kindergartenalter sein. Da zugleich der Betreuungsausbau bei den Kindern im Alter von unter drei Jahren noch nicht in der erwarteten Weise eingesetzt hat, dürften sich die Einstiegschancen in den Beruf für Absolventen/-innen der Fachschulen in den vergangenen Jahren als nicht besonders rosig erwiesen haben.

In Ostdeutschland hat sich die Altersstruktur ebenfalls weiter zugunsten der älteren Fachkräfte verschoben. Inzwischen sind dort 71% aller pädagogisch Tätigen in den Kindertageseinrichtungen vierzig Jahre und älter. Jede dritte Fachkraft ist über fünfzig Jahre alt. Erst ab einem Alter von fünfundfünfzig Jahren sinkt die Zahl der Beschäftigten auf ein niedrigeres Niveau. Mit sechzig Jahren arbeiten nur noch wenige Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Diese Gruppe ist gegenüber 2002 auch nicht weiter angewachsen. Dies ist insofern überraschend, als das Renteneintrittsalter mittlerweile auch für Frauen auf fünfundsechzig Jahre angehoben worden ist. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ist absehbar, dass in Ostdeutschland in den nächsten zehn Jahren, insbesondere aber ab 2011, mit einem erhöhten Ersatzbedarf von bis zu 15% bei den Fachkräften zu rechnen ist. In Westdeutschland werden hingegen in den nächsten zehn Jahren nur ca. 5% der Fachkräfte aufgrund des Beginns der Rente aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

Deutlich machen die Ergebnisse auch, dass es heute vorrangig darum gehen muss zu untersuchen, wie der Einsatz älterer Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen so gestaltet werden kann, dass er positiv erlebt und bewältigt werden kann. So finden sich in der GEW Kita-Studie Befunde, dass manche Faktoren, die mit der Arbeit in Kindertageseinrichtungen verbunden sind, mit zunehmendem Alter als belastender empfunden werden: Hierzu zählen die Belastung durch Personalmangel, einseitige körperliche Belastungen, die Überforderung durch bestimmte Aufgaben sowie die Belastung, die durch den Geräuschpegel bei der Arbeit erzeugt wird (vgl. GEW 2007, S. 42). Hier ist dringend die Forschungslücke zu schließen, wie ältere Fachkräfte mit den Anforderungen des Gruppenalltags und seinen Belastungen umgehen. Gleichzeitig weiß man wenig darüber, was es für die Kinder und für die Einrichtungen ihrerseits bedeutet, wenn künftig vermehrt auch Fünfzig- bis Fünfundsechzigjährige den Alltag und die Arbeit in den Kindergruppen prägen.

Unverändert ist die Mann-Frau-Verteilung im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. „Unendlich weiblich“ stellt sich das Berufsfeld auch im Jahr 2006 dar, nur 2% des gesamten pädagogischen Personals sind Männer. Sie finden sich tendenziell am häufigsten – auch dieser Befund ist nicht neu – in der Förderung behinderter Kinder (5,9%) und in Leitungsfunktionen (4,1%). In der Erzieher/-innenausbildung wird wie in kaum einem anderen Beruf das Klischee eines „weichen“ sozialen Berufsfeldes weiter transportiert. Erziehung gilt immer noch Vielen als Teil der traditionellen Frauenrolle, etwas, was Frauen angeblich „qua Natur“ können. Damit ist die Berufssparte für Männer schon wenig attraktiv. Verstärkt wird dies noch dadurch, dass der Erzieherberuf alle typischen Merkmale eines Frauenberufs aufweist, wie schlechte Entlohnung, ein geringes Prestige und fehlende Aufstiegschancen. Demgegenüber weisen Pädagogen/-innen immer wieder darauf hin, dass eine geschlechterbewusste Erziehung ohne männliche Erzieher nicht auskommt. Ein höherer Anteil von männlichen pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen wäre für alle Kinder, besonders aber für Jungen, wünschenswert. Ob sich über die Akademisierung des Berufsfeldes dieses Manko ausgleichen und der Männeranteil erhöhen lässt, ist eine offene Frage. Bisher sind Männer auch unter den Fachkräften mit Hochschuldiplom die Ausnahme.

Literatur

[BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Auf den Anfang kommt es an! Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland, Weinheim und Basel 2003.

Brandl, B.: Befragung zur Einführung des BayKiBiG. Einschätzungen und Konsequenzen aus Sicht der Träger. Forschungsbericht im Auftrag der bayerischen Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, München 2007.

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Zwölfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Drucksache 15/6014, Berlin 2005.

[DJI] Deutsches Jugendinstitut: Projekt Jugendhilfe und sozialer Wandel – Erhebungen bei Kindertageseinrichtungen, München 2007 (unveröffentlichte Ergebnisse) (www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=64&Jump1=RECHTS&Jump2=8 vom 14.12.2006).

[GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Wie geht’s im Job? KiTa-Studie der GEW, Frankfurt a.M. 2007.

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld 2006.

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz: „Zukunftschance Kinder: Bildung von Anfang an“, Mainz 2005 (www.mbwjk.rlp.de/fileadmin/Dateien/Downloads/Jugend/Kindertagespflege/Bildung_von_Anfang_pr.pdf vom 12.12.2006).

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.): Berlin macht ganztags Schule: Daten und Fakten zu Berlins Grundschulen, Berlin 2006 (www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/berlin_macht_ganztags_schule/forum_berlin_macht_ganztags_schule.pdf vom 31.12.2006).

Tietze, W./Rossbach, H.-G./Grenner, K.: Kinder von 4 bis 8 Jahren. Zur Qualität der Erziehung in Kindergarten, Grundschule und Familie, Weinheim u.a. 2005.