

DIE FACHKRÄFTESITUATION IN THÜRINGER KINDERTAGESEINRICHTUNGEN



Berechnungen der Nachfrage und
des Angebotes an pädagogischem
Personal in Perspektive 2030

ZeTT-Bericht Nr. 1/2020

Impressum:

**Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT) und
Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie**

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Soziologie
Carl-Zeiss-Straße 2
07743 Jena

Autor:

Martin Ehrlich (FSU Jena)

Kontakt:

E-Mail: martin.ehrlich@uni-jena.de

Februar 2020

Inhalt

0 Einleitung und Hintergrund: Was heißt „Gute Kita“?	3
1 Methodisches Konzept	5
2 Aktuelle Fachkräftesituation	7
2.1 Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklung	7
2.2 Die Fachkräftesituation aus Sicht von Kita-ReferentInnen und Beschäftigten	10
2.2.1 Bewertung der Rekrutierungsbedingungen.....	11
2.2.2 Einschätzungen zum Ersatzbedarf	12
2.2.3 Bewertung der Nachfrageentwicklung und des Erweiterungsbedarfes.....	15
2.2.4 Beurteilung des Angebotes an (Nachwuchs-)Fachkräften	16
2.3 Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen	19
2.3.1 Löhne und Gehälter.....	19
2.3.2 Fachliche Anforderungen: Umsetzung des Bildungsplans und Elternarbeit	23
2.3.3 Fachkraft-Kind-Relationen und Berechnung der Personalschlüssel.....	26
2.3.4 Zusammenfassung: Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen	28
3 Ermittlung des Ersatzbedarfes	30
3.1 Verrentungsbedingter Ersatzbedarf	30
3.2 Fluktuationsbedingter Ersatzbedarf.....	31
3.3 Zusammenfassung: Ersatzbedarf in Personenzahlen und Vollzeitäquivalenten	32
4 Ermittlung des nachfragebedingten Erweiterungsbedarfs	33
5 Modellierung des Personalbedarfes	38
5.1 Szenarien zum Renteneintrittsalter	38
5.2 Szenarien zur demografischen Entwicklung.....	39
5.3 Szenarien zu altersspezifischen Betreuungsquoten	40
5.4 Szenarien zu Personalschlüsseln	41
5.4 Zusammenführung der Szenarien: Der Bedarf an pädagogischem Personal in Thüringer Kindertageseinrichtungen im Zeitraum von 2018 bis 2030.....	45
6 Ermittlung des Angebotes an pädagogischem Personal	47
6.1 Zur Entwicklung der AbsolventInnenzahlen.....	47
6.2 Übergangsquote von der Ausbildung in den Kita-Bereich	51
6.3 Zu- und Abwanderung von AbsolventInnen.....	52

7 Fachkräftemangel in Perspektive 2030? Zusammenführung von Nachfrage und Angebot.....	54
8 Zusammenfassung und Schlussfolgerung: „Gute Kita“ bedarf der Fachkräftesicherung und einer Aufwertung des Berufsfeldes	57
Tabellenverzeichnis	61
Abbildungsverzeichnis	62
Literaturverzeichnis.....	63

0 Einleitung und Hintergrund: Was heißt „Gute Kita“?

Kindertageseinrichtungen (Kitas) sind als Lernorte konzipiert, denen ein wichtiger Platz im Bildungssystem zukommt. Im Rahmen der sogenannten „Barcelona Ziele“ hat der Europäische Rat die Bereitstellung hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen als besonders wichtig definiert. Die Europäische Kommission argumentiert, dass „Investitionen in qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen gleichbedeutend mit Investitionen in die Entwicklung des Humankapitals von morgen (...) und das Fundament für erfolgreiches Lernen, soziale Integration, persönliche Entwicklung und spätere Beschäftigungsfähigkeit“ sind (Europäische Kommission, 2013, S. 6). Kindertageseinrichtungen werden als „soziale Investition mit großem Potenzial“ bezeichnet, die nicht nur zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, sondern auch zu einer Reduktion von Schulabbrecherquoten und der Herstellung von Chancengleichheit beitragen können (ebd.). Diese Zielsetzungen verdeutlichen, dass Kitas weit mehr leisten sollen, als ein Betreuungsangebot für Kinder zu schaffen. Sie sind der erste institutionelle Bildungsort und ihr Bildungsauftrag geht mit steigenden Anforderungen an das gesamte System der Kindertagesbetreuung einher. Zur Realisierung werden in allen deutschen Bundesländern Bildungspläne für das erste Lebensjahrzehnt des Kindes verabschiedet, die für Kindertageseinrichtungen und Schulen handlungsleitend sein sollen. Im aktuellen Thüringer Bildungsplan (2014) werden Erziehung und Bildung im Kleinkindalter als vordringlichste Aufgabe definiert¹.

Mit dem Gute-Kita-Gesetz unterstützt der Bund bis 2022 die Länder bei der Verbesserung der Kita-Qualität mit 5,5 Milliarden Euro. Das Globalziel des Gute-Kita-Gesetzes ist die Weiterentwicklung der Kindertagesbetreuung, wobei neben der Förderung der kindlichen Entwicklung und der sprachlichen Bildung auch eine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels, bedarfsgerechtere Angebote und die Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte als potentielle Handlungsfelder definiert werden.² Welche konkreten Ziele mit den finanziellen Mitteln erreicht werden sollen, können die Bundesländer selbst entscheiden³. Die Thüringer Regierung hat vereinbart, mit den bewilligten Geldern (rund 142 Millionen Euro) vier prioritäre Maßnahmen zu verfolgen⁴: Es werden die Stärkung der Betreuungsqualität, Modellprojekte zu multiprofessionellen Teams, ein zweistufiges Modellprojekt zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte durch eine praxisintegrierte Ausbildung (PIA) und der Ausbau der Beitragsfreiheit von 12 auf 24 Monate finanziert.

¹ <https://bildung.thueringen.de/bildung/bildungsplan>

² Insgesamt werden im Rahmen des Gute-Kita-Gesetzes zehn mögliche Handlungsfelder benannt (<https://www.bmfsfj.de>).

³ Die ausgewählten Maßnahmen werden in individuellen Verträgen zwischen den Ländern und dem Bund festgehalten. Das Gesetz wird von einem jährlichen Monitoring und einer Evaluation begleitet.

⁴ Nähere Informationen zu den Maßnahmen finden sich auf der Website des Thüringer Bildungsministeriums (<https://bildung.thueringen.de>).

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass der größte Teil des Thüringer Geldes bis 2022 in ein weiteres beitragsfreies Kita-Jahr fließen soll⁵. Der für 2020 geplante Ausbau der Mindestpersonalschlüssel fällt gering aus⁶ und liegt deutlich unterhalb dessen, was viele ExpertInnen empfehlen. Die benannten Thüringer Modellprojekte sind auf 60 (PIA) bzw. 100 Plätze im Jahr begrenzt, was bei einer Anzahl von mehr als 1.300 Kindertageseinrichtungen weder die Betreuungsqualität noch die Fachkräftegewinnung in der Fläche verbessern kann. Viele ErzieherInnen, Kita-LeiterInnen und VertreterInnen der Träger halten den eingeschlagenen Weg daher für verfehlt und fordern stattdessen, mehr Geld in die Qualität zu investieren, was vor allem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Personalausstattung meint. Bereits die Einführung des ersten beitragsfreien Kita-Jahres wurde durch die Akteure des Berufsfeldes hinsichtlich einer falschen Prioritätensetzung kritisiert. Auch mit Verweis auf die Konzeption von Kitas als Bildungseinrichtungen werden eine deutliche Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation sowie Mindestpersonalschlüssel gefordert, die Ausfallzeiten und Vor- und Nachbereitungsaufwand in höherem Maße berücksichtigt (vgl. Kap. 8).

Voraussetzung hierfür ist, dass auf dem (Thüringer) Arbeitsmarkt ausreichend pädagogische Fachkräfte zur Verfügung stehen. Schon die geringfügige Erhöhung der Mindestpersonalschlüssel im Jahr 2020 wird zu einem Mehrbedarf von rund 530 Erzieher und Erzieherinnen führen.⁷ Eine weitergehende Verbesserung der Betreuungsqualität hängt also unmittelbar an der Verfügbarkeit von qualifiziertem pädagogischem Personal. Gleiches gilt natürlich auch für die Sicherstellung der aktuellen Betreuungssituation, die aus Sicht zahlreicher Branchenakteure bereits heute durch Personalengpässe gefährdet ist. Der vorliegende Bericht knüpft an diese Diskussion an und nimmt die Fachkräftesituation in Thüringer Kindertagesstätten in den Blick. Ausgehend von einer Beschreibung der gegenwärtigen Situation, die neben der Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklung auch die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen von ErzieherInnen in den Blick nimmt, werden die Ersatz- und Erweiterungsbedarfe in Perspektive 2030 berechnet und dem voraussichtlichen Fachkräfteangebot gegenübergestellt. Ziel der Studie ist es herauszufinden, ob (und wenn ja unter welchen Rahmenbedingungen und in welchem Umfang) in Thüringen zukünftig von einem Fachkräftemangel im Kita-Bereich auszugehen ist. Von der Beantwortung der Frage nach der aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation hängt wesentlich ab, mit welchen Prioritätensetzungen das Vorhaben „Gute Kita“ am besten erreicht werden kann.

⁵ Jedes beitragsfreie Kita-Jahr kostet das Land jeweils rund 30 Millionen Euro.

⁶ Die Fachkraft-Kind-Relation für 4-Jährige wird von 1:16 auf 1:14 gesenkt und die mittelbaren Arbeitszeiten bei der Berechnung des Mindestpersonalschlüssels werden von 25% auf 28% angehoben (vgl. Kap. 5.4).

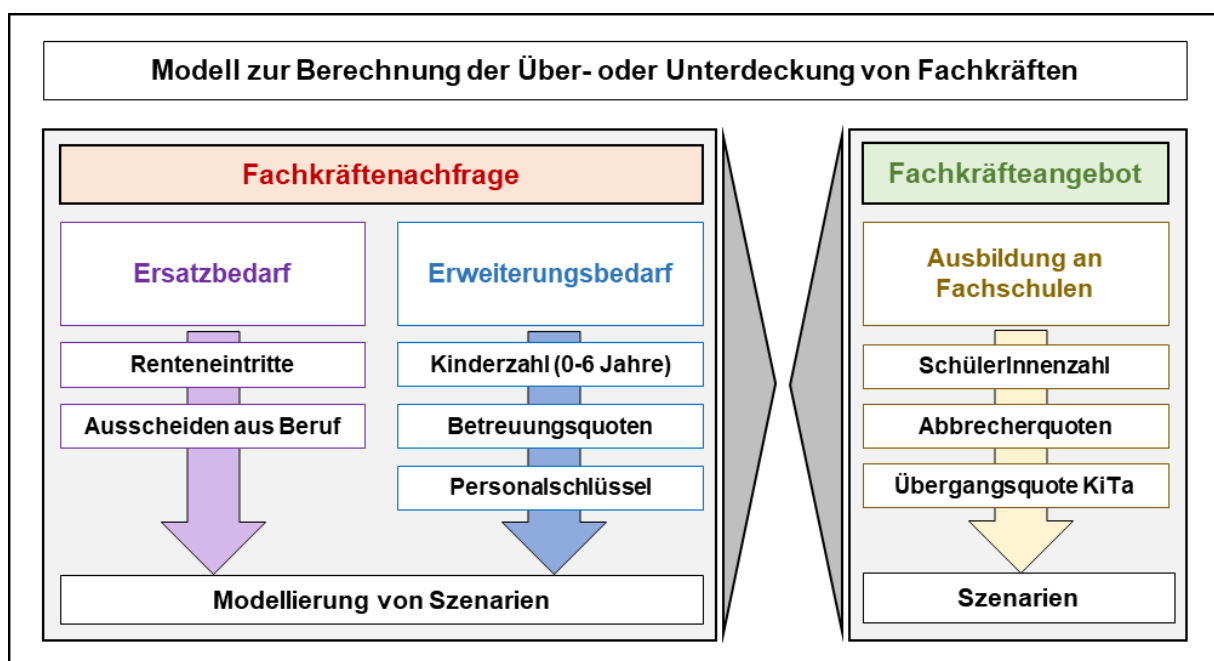
⁷ Eigene Berechnung auf Basis der in Kap. 4 und Kap. 5.4 dargestellten Statistiken und Rechenwege.

1 Methodisches Konzept

Im ersten Teil der Studie wird die aktuelle Fachkräftesituation unter Rückgriff auf Arbeitsmarktdaten, Branchenstatistiken und Tarifvereinbarungen analysiert (vgl. Kap. 2). Ergänzt werden die Ausführungen durch die Perspektive von 21 BranchenakteurInnen, welche in leitfadengestützten Interviews von durchschnittlich 50 Minuten Länge befragt wurden. Konkret wurden Gespräche mit zehn ReferentInnen mit Fach- und Dienstaufsicht und Trägerverantwortung für einzelne Einrichtungen kommunaler und freier Träger geführt. Zudem wurden sieben Leitungskräfte und drei ErzieherInnen (ohne Leitungsfunktion) aus Einrichtungen in kommunaler, freier und privater Trägerschaft befragt. Ein weiteres Interview fand mit einer stellvertretenden Abteilungsleiterin der Abteilung Soziales an einer großen Thüringer Berufsschule statt. Die Länge des gesamten Audio-Material beträgt mehr als 17 Stunden.

Der zweite Teil der Studie zielt auf die Bewertung der Fachkräftesituation in Perspektive 2030. Basierend auf einer Berechnung der Nachfrage und des Angebotes an pädagogischem Personal, kann aus der Differenz von Angebot und Nachfrage eine Über- oder Unterdeckung abgeleitet werden (vgl. Abb. 1). Auf der Nachfrageseite muss zunächst zwischen dem Ersatzbedarf und dem Erweiterungsbedarf unterschieden werden. Der Ersatzbedarf umfasst die Renteneintritte des Personals, wobei das tatsächliche vom gesetzlichen Renteneintrittsalter unterschieden wird. Zudem wird in den Berechnungen berücksichtigt, dass jedes Jahr ein Teil der Beschäftigten das Arbeitsfeld Kita dauerhaft verlässt. Der Erweiterungsbedarf bildet die Nachfrage nach pädagogischem Personal ab, welche sich vor allem aus der Anzahl an Kindern sowie der Höhe der Betreuungsquoten und der Personalschlüssel bemisst.

Abb. 1



Quelle: Eigene Darstellung

In einem ersten Schritt werden der Ersatz- und Erweiterungsbedarf basierend auf aktuellen Kennziffern berechnet (vgl. Kap. 3 und Kap. 4). Im Anschluss hieran werden die Berechnungen in unterschiedlichen Szenarien zur Entwicklung des Renteneintrittsalters, der Anzahl an Kindern, der Veränderung der Betreuungsquoten und der möglichen Entwicklung der Personalschlüssel modelliert (Kap. 5). Die Berechnung des Fachkräfteangebotes erfolgt mit Blick auf die Anzahl an Fachschulabgänger mit einem Abschluss als Erzieher oder Erzieherin (vgl. Kap. 6). Aufgrund der lückenhaften Datenlage zu Absolventenzahlen und fehlenden Informationen über die Zuwanderung von FachschülerInnen aus anderen Bundesländern beschränkt sich die Betrachtung hierbei auf Thüringen. Nicht berücksichtigt werden zudem Arbeitslose, da sowohl die Arbeitslosenquote von ErzieherInnen niedrig, als auch deren Verweildauer in der Arbeitslosigkeit sehr gering ist (vgl. Kap. 2.1). Im Rahmen unterschiedlicher Szenarien werden verschiedene Varianten zur Entwicklung der SchülerInnenzahlen, der Abbrecherquoten und der Übergangsquote aus der Ausbildung diskutiert.

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf das pädagogische Personal und bezieht aus Gründen der Komplexitätsreduktion und der deutlich schlechteren Datenlage die Leitungs- und Verwaltungskräfte nicht mit in die Berechnungen ein. Weil zahlreiche Statistiken wie beispielsweise die Betreuungsquoten und die Anzahl an betreuten Kindern für 2019 noch nicht verfügbar waren, wird in der Berechnung von Angebot und Nachfrage das Jahr 2018 als Referenz gegenüber dem Jahr 2030 gewählt. Um die vergangenen Entwicklungsdynamiken darzustellen, ist - sofern möglich und im Einzelfall auch sinnvoll - der Zeitraum von 2008 bis 2018 als Zeithorizont gewählt.

2 Aktuelle Fachkräftesituation

2.1 Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklung

Der Thüringer Arbeitsmarkt hat sich von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt entwickelt. Durch die massiven Geburtenausfälle nach der Wende hat sich die Altersstruktur der Bevölkerung verschoben. Die Renteneintritte haben stark zugenommen, wohingegen die Anzahl an potentiellen Nachwuchsfachkräften deutlich zurückgegangen ist. Das Erwerbspersonenpotential, d. h. der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ist im Zeitraum von 2008 bis 2018 um 12,8% gesunken und damit mehr als doppelt so schnell wie die Bevölkerung insgesamt (-5,5%)⁸. Vor allem aufgrund dieser demografischen Entlastung hat sich die Arbeitslosenquote seit 2008 mehr als halbiert, von 11,2% auf 5,1% (Stand Sept. 2019; Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik, 2019). Während lange Zeit einem großen Angebot an Fachkräften eine geringe Nachfrage gegenüber stand, ist die aktuelle Situation durch deutlich schlechtere Rekrutierungsbedingungen und Engpässe in unterschiedlichsten Branchen gekennzeichnet. Dies zeigt sich unter anderem mit Blick auf den Thüringer Ausbildungsstellenmarkt, wo die Zahl an gemeldeten Berufsausbildungsstellen 25% über der Anzahl an Bewerbern liegt.⁹

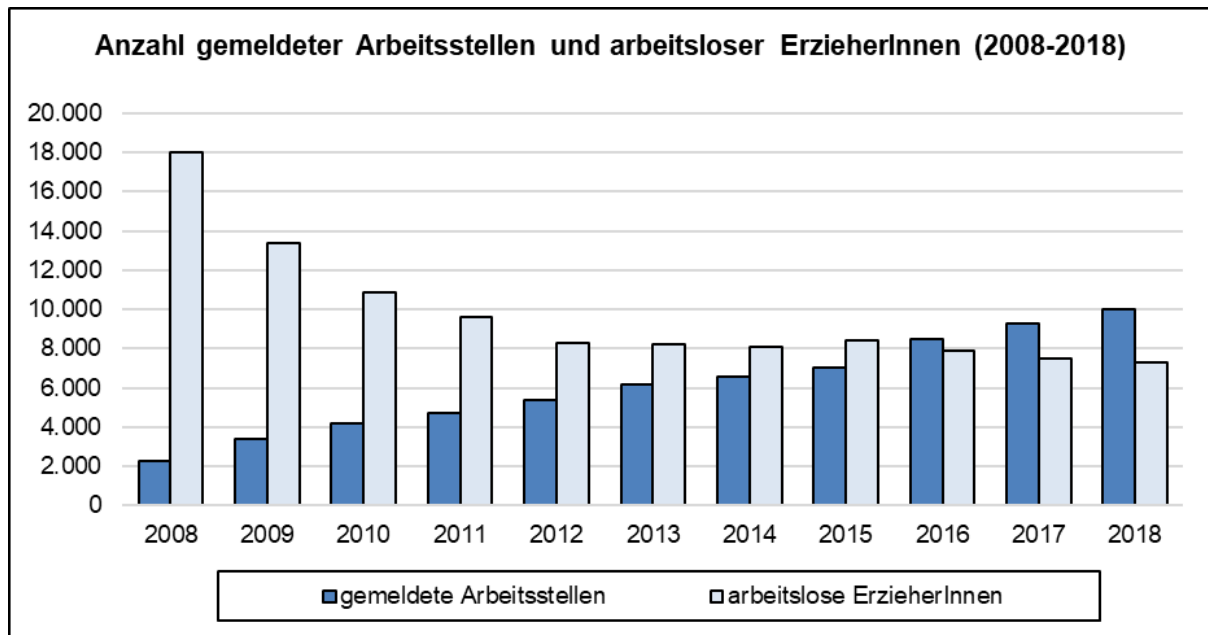
Für die Berufsgruppe der ErzieherInnen, die in Thüringen aufgrund des Fachkräftegebotes die mit weitem Abstand größte Beschäftigtengruppe in Kindertageseinrichtungen ist (vgl. Kap. 6), sind die Einmündungschancen in den Arbeitsmarkt besonders gut. Seit im August 2013 mit dem Kinderförderungsgesetz der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren in Kraft getreten ist, hat sich die Nachfrage nach pädagogischem Personal in Deutschland enorm erhöht. Die Zahl der betreuten Kinder stieg von 2008 bis 2018 um rund 550.000 auf 3,6 Millionen. Bundesweit wurden in diesem Zeitraum fast eine Viertelmillion neue Stellen geschaffen¹⁰. In der Folge haben sich die Arbeitslosenzahlen der ErzieherInnen halbiert (-59%), während sich die Anzahl an gemeldeten Arbeitsstellen mehr als verdreifacht hat (+335%) (vgl. Abb. 2). Auch in Thüringen hat sich die Nachfrage nach pädagogischem Personal erhöht, da sowohl die Kinderzahlen gestiegen sind (vgl. Kap. 4, Tabelle 4) als auch die Betreuungsquoten leicht zugenommen haben (vgl. Kap. 5.3, Tabelle 9). Zudem gibt es einen hohen verrentungsbedingten Ersatzbedarf. Rund 22% der Fachkräfte sind älter als 54 Jahre, fast jede/r Zehnte (9%) ist in der Altersgruppe 60+ (vgl. Kap. 3.1, Abb. 5).

⁸ Eigene Berechnung auf Basis der Fortschreibung der Bevölkerungszahlen. Das Erwerbspersonenpotential ist hier mit 15 bis 64 Jahren definiert. (Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik, 2019).

⁹ Konkret gab es 2018 10.478 Bewerber auf 13.989 Ausbildungsstellen (Onlinedatenbank der Bundesagentur für Arbeit, 2019).

¹⁰ Die Zahl der Beschäftigten (nur pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal) ist von 2008 bis 2018 von 382.417 auf 627.345 gestiegen, was einem Zuwachs von 64% entspricht (Statistisches Bundesamt, 2019a).

Abb. 2



* Gleitender Jahresdurchschnittsbestand (jeweils von Juli bis Juni)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018)

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) beschreibt in einer aktuellen Veröffentlichung zur Situation der Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, dass „AbsolventInnen einer Ausbildung zur ErzieherIn oder KindheitspädagogIn nahezu nahtlos eine Beschäftigung aufnehmen“ können (Bundesagentur für Arbeit, 2018, S.18). Kamen im Jahr 2008 bundesweit noch 800 arbeitslose Fachkräfte auf 100 gemeldete Stellen, waren es 2018 gerade einmal 73, was auch der aktuellen Arbeitslosen-Stellen-Relation in Thüringen entspricht. Die durchschnittliche Vakanzzeit - also die Zeit, die benötigt wird, um eine gemeldete Stelle für ErzieherInnen zu besetzen - hat sich seit 2011 nahezu verdoppelt und lag in Thüringen im Jahr 2018 bei 66 Tagen. Die Bundesagentur für Arbeit definiert dies in der benannten Veröffentlichung als eine angemessene Zeit, aus der trotz der sehr geringen Arbeitslosen-Stellen-Relation von 73 zu 100 kein Arbeitskräfteengpass abgeleitet werden könne. In der Begründung dieser Einschätzung wird angenommen, dass BerufseinsteigerInnen, BerufsrückkehrerInnen und nichtarbeitslose Arbeitssuchende erheblich zur Deckung der Fachkräftenachfrage beitragen bzw. in der Vergangenheit dazu beigetragen haben (ebd.).

Diese Negierung eines Arbeitskräfteengpasses verwundert angesichts der dargestellten Entwicklung der Arbeitsmarktzahlen und steht im Widerspruch zur Einschätzung vieler Kita-ReferentInnen, LeiterInnen und Beschäftigter (vgl. Kap. 2.2). In einem ersten Schritt ist darauf hin-

zuweisen, dass die statistische Größe der durchschnittlichen Vakanzzeit an Aussagekraft verliert, je geringer die Anzahl an gemeldeten Stellen ist¹¹. Anders formuliert gibt es begehrte Einrichtungen, die freie Stellen aufgrund von überdurchschnittlicher Entlohnung, guter Erreichbarkeit oder guten Arbeitsbedingungen innerhalb kürzester Zeit besetzen können, wohingegen andere Stellen über viele Monate hinweg unbesetzt bleiben (was auch dazu führen kann, dass sich gerade diese Träger und Einrichtungen zukünftig seltener an die Agenturen wenden).

Entscheidender aber ist, dass in der zitierten Engpassanalyse der BA die Meldequote, also der Anteil an offenen Stellen, die der Arbeitsagentur tatsächlich übermittelt werden, unberücksichtigt bleibt. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge, liegt die Meldequote über alle Berufe betrachtet lediglich bei etwa 50% (Bundesagentur für Arbeit, 2019, S.7). Eine Meldequote für ErzieherInnen konnte nicht ermittelt werden, allerdings wird diese vom Statistik-Service der Arbeitsagentur noch einmal deutlich geringer eingeschätzt¹². Es handelt sich nach Aussage einer/s Fachreferenten/in um einen „speziellen Beruf“, bei dem sich eine Engpassanalyse kompliziert gestaltet. Nach Auskunft der FachreferentInnen wenden sich besonders kommunale Träger und Einrichtungen seltener an die Arbeitsagenturen und versuchen ihren Personalbedarf vor allem über AbsolventInnen staatlicher Fachschulen zu decken. Hinzu kommt, dass das Fachkräfteangebot bekanntermaßen gering ist, so dass Arbeitgeber sich insgesamt seltener an die Agenturen wenden und häufiger auf andere Instrumente der Personalrekrutierung zurückgreifen.

Ein weiterer Aspekt berührt die Frage nach den zukünftigen Reserven jenseits der an Fachschulen ausgebildeten AbsolventInnen. Ein Blick auf die in Abb. 2 dargestellte Entwicklung der Arbeitslosen-Stellen-Relation zeigt, dass sich der Bestand an arbeitslosen ErzieherInnen im Zeitraum von 2008 bis 2012 zunächst mehr als halbiert hat (-54%), er aber in den Folgejahren nur noch geringfügig zurückgegangen ist (-12%). In Thüringen waren 2018 im Jahresdurchschnitt gerade noch 284 Fachkräfte im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung (WZ 83112) arbeitslos gemeldet, 2017 waren es noch 337¹³. Der Anteil an ErzieherInnen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind beträgt 19% bzw. 55 Personen. Entsprechend gering ist die Reserve an (langzeit-)arbeitslosen Fachkräften in Thüringen, die zukünftig in den Arbeitsmarkt integriert

¹¹ Je niedriger die Anzahl an offenen Stellen ist, umso eher geht in der durchschnittlichen Vakanzzeit die Varianz verloren, d.h. die Abweichungen gegenüber dem Mittelwert. Aussagekräftiger wäre in diesem Falle ein Medianwert, der die obere Hälfte eines Datensatzes von der unteren Hälfte teilt.

¹² Da Meldequoten über Unternehmensbefragungen ermittelt werden, sind sie generell als Näherungswerte zu interpretieren.

¹³ Unter Berücksichtigung der 183 Personen mit Helferqualifikationen, waren insgesamt 467 Arbeitslose in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung (WZ8311) gemeldet. Alle Angaben sind einer Sonderauswertung des Statistik Service der Bundesagentur für Arbeit entnommen.

werden könnten. Ähnliches gilt für das Reservoir an BerufsrückkehrerInnen und nichtarbeitslosen Arbeitssuchenden, die in der Vergangenheit zur Deckung des Fachkräftebedarfes beigetragen haben.

In der Bilanz spricht die Entwicklung der Branchen- und Arbeitsmarktzahlen also eine deutliche Sprache: Die niedrige Arbeitslosen-Stellen-Relation kann vor allem aufgrund der geringen Meldequote nur sehr begrenzt durch den Verweis auf die Vakanzzeit relativiert werden. Darüber hinaus kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitsmarktsituation aus Sicht der ArbeitgeberInnen zukünftig weiter verschlechtern wird. Das Erwerbspotential wird auch in Perspektive 2030 rückläufig sein¹⁴, so dass sich die Konkurrenz um Nachwuchskräfte weiter verschärft. Zwar wird in Thüringen die Anzahl an pädagogischem Personal voraussichtlich leicht sinken sofern die Mindestpersonalschlüssel nicht stärker angehoben werden (vgl. Kap. 5.4, Tabelle 15), allerdings gilt dies nicht für die alten Bundesländer, in denen es einen großen Nachholbedarf gibt, der sich in wachsenden Betreuungsquoten und steigenden Personalbedarfen realisiert (vgl. Kap. 7). Vor dem Hintergrund der veränderten Arbeitsmarktsituation sind die AbsolventInnenzahlen der ErzieherInnen bereits zurückgegangen – ein Trend, der womöglich zukünftig anhält (vgl. Kap. 6.1, Abb. 13). Hinzu kommt, dass die Reserve an (Langzeit-) Arbeitslosen, aber voraussichtlich auch an BerufsrückkehrerInnen und nichtarbeitslosen Arbeitssuchenden, nahezu erschöpft ist.

2.2 Die Fachkräftesituation aus Sicht von Kita-ReferentInnen und Beschäftigten

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf leitfadengestützten Einzelinterviews mit 21 BranchenakteurInnen (vgl. Kap. 1). Es wurden zehn ReferentInnen mit Fach- und Dienstaufsicht und Verantwortung für Einrichtungen sowohl in freier als auch in kommunaler Trägerschaft befragt. Zudem wurden Interviews mit sieben Kita-Leitungskräften und drei ErzieherInnen aus insgesamt zehn Einrichtungen in kommunaler, freier und privater Trägerschaft geführt. Ein weiteres Interview fand mit einer stellvertretenden Abteilungsleiterin der Abteilung Soziales an einer großen Thüringer Berufsschule statt. In den durchschnittlich 50-minütigen Gesprächen wurde ausführlich die Fachkräftesituation diskutiert und die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen erfragt. Die anonymisierten Interviews sind nummeriert, wobei in der Zitation zwischen ReferentInnen, Bereich- und TeamleiterInnen (A), Kita-Leitungskräften (B), ErzieherInnen (C) und der Abteilungsleiterin der Fachschule (D) unterschieden wird.

¹⁴ Der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung zu Folge sinkt das Erwerbspotential (hier 15-65 Jahre) zwischen 2018 und 2030 um 16% (Onlinedatenbank Thüringer Landesamt für Statistik 2019).

2.2.1 Bewertung der Rekrutierungsbedingungen

Alle befragten BranchenakteurInnen nehmen war, dass sich die Rekrutierungsbedingungen deutlich verschlechtert haben. Besonders aus Trägersicht wird die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal als zentrale Herausforderung benannt. Dies betrifft insbesondere befristete Stellen, die aus Beschäftigungsverboten und Langzeiterkrankungen resultieren. Ein Teil der ReferentInnen und Kita-Leitungskräfte berichtet zudem von regulären Fachkraftstellen, die über längere Zeit nicht besetzt werden können. Gerade in strukturschwachen oder abgelegenen Regionen, aber auch in grenznahen Gebieten gestaltet sich die Rekrutierung schwierig. Ein/e Referent/in berichtet, dass noch vor zehn Jahren die Nähe zur A4 eine Garantie für eine gute Fachkräftesituation war, mittlerweile aber selbst in Jena Engpässe zu verzeichnen sind (A5). Eine Kita-Leitungskraft schildert, dass sie in der Vergangenheit viele Bewerbungen über das Arbeitsamt bekommen habe, aber „heute haben die niemanden mehr und die Zwei die da sind, haben kein Interesse“ (B3). In der Folge blieb eine Stelle für sechs Monate unbesetzt, bis schließlich eine Erzieherin aus einer anderen Einrichtung abgeworben werden konnte. In einigen Einrichtungen erweist sich die Nachbesetzung der Kita-Leitung als besondere Herausforderung, auch weil sich innerhalb der eigenen Belegschaft immer weniger InteressentInnen finden lassen.

In der Mehrzahl der Fälle berichten die GesprächspartnerInnen, dass sie zwar „die meisten Fachkraftstellen noch gedeckt (bekommen), aber mit anderen Qualitäten“ (A1) und „nicht mehr nach Wunschvorstellung“ (B4). „Rein rechnerisch geht es sich noch aus“, allerdings sinkt das Niveau der BewerberInnen bei zugleich steigenden fachlichen Anforderungen (C1). Während man in der Vergangenheit aus einer Vielzahl an InteressentInnen auswählen konnte, ist man heute „teilweise froh, wenn man eine gute Bewerbung hat“ (A2). Ein/e Referent/in erzählt beispielhaft die Geschichte einer Einrichtung in einer ländlichen Region, die auf eine unbefristete Stelle nur zwei Bewerbungen bekommen hat, darunter eine auf einer Postkarte (A5). Eine Kita-Leitungskraft berichtet, dass es auf die letzten zwei Stellenausschreibungen jeweils nur eine Bewerberin gab und die habe man „dann auch nehmen müssen“ (B4).

Nahezu alle GesprächspartnerInnen beklagen das insgesamt sinkende Niveau von FachschulabsolventInnen und PraktikantInnen (vgl. Kap. 2.2.4). Zugleich wachsen die Ansprüche der Nachwuchsfachkräfte an gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (vgl. Kap. 2.3.4). „Unter unbefristet geht bei uns gar nichts mehr“, so eine Kita-Leitung im Gespräch (B1). Viele InterviewpartnerInnen nehmen war, dass aufgrund der verbesserten Arbeitsmarktchancen, die Personalfuktuation zugenommen hat (vgl. Kap. 2.2.2). Folgerichtig profitieren Einrichtungen, die besonders gute fachliche oder bauliche Rahmenbedingungen aufweisen und/oder höhere Löhne als der Durchschnitt zahlen. In den Gesprächen mit kommunalen Trägern und freien

Trägern, die nach TVÖD zahlen, wurden weder Rekrutierungsengpässe noch eine hohe Fluktuation als Herausforderungen benannt.

2.2.2 Einschätzungen zum Ersatzbedarf

Verrentungsbedingter Ersatzbedarf

Die große Mehrzahl der Einrichtungen weist eine polarisierte Altersstruktur mit vielen jungen KollegInnen und vielen ErzieherInnen, die kurz vor der Rente stehen, auf. Das Fehlen der mittleren Alterskohorte (40-50 Jahre) resultiert wesentlich aus den Personalrückgängen in den 90er Jahren und hat Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, den Wissenstransfer und die krankheitsbedingten Ausfallzeiten. Daten des statistischen Landesamtes zeigen, dass etwa jede zehnte ErzieherIn in der Altersgruppe 60+ ist und unmittelbar vor dem Renteneintritt steht (vgl. Kap. 3.1, Abb. 5). Ein Teil der GesprächspartnerInnen hat bereits die Erfahrung gemacht, dass „innerhalb kürzester Zeit relativ viele ausscheiden“ (A3) und das mit den steigenden Renteneintritten „Erfahrung, Konstanz, Durchhaltevermögen verloren“ gehen (B1). Einigkeit besteht darüber, dass es die wenigsten ErzieherInnen bis zum gesetzlichen Renteneintritt schaffen. Das tatsächliche Eintrittsalter vieler KollegInnen wird bei 62 bis 64 Jahren verortet. Als Ursachen werden die hohe Arbeitsbelastung und „viele Langzeiterkrankungen, vor allem Knie, Schulter, Rücken“ (A7) benannt.

Abwanderung zu anderen Einrichtungen und Trägern in Thüringen

Im Zuge der wachsenden Fachkräfteengpässe hat die Fluktuation in vielen Einrichtungen zugenommen, mit dem Resultat, dass der Aufwand für Personalrekrutierung und -führung gestiegen ist und zum Teil „Teams auch nicht mehr so gut funktionieren“ (A3). ReferentInnen und Kita-Leitungskräfte berichten über „Trägerhopping“ (A4) und dass sich „stets und ständig Personal bewegt“ (B1). Eine Leitungskraft erzählt, dass die Fluktuation zwar aktuell gering ist, sie aber zuvor aufgrund ständiger Personalwechsel fast aufgegeben habe (B3). Ein/e Referent/in eines großen Wohlfahrtsverbandes berichtet über einen Träger mit etwa vierzig Einrichtungen, der innerhalb eines Jahres 120 Fachkraftstellen neu zu besetzen hatte. Die Hälfte war auf Beschäftigungsverbote und die andere Hälfte auf verschiedene Gründe zurückzuführen, zu denen auch höhere Verdienstmöglichkeiten bei anderen Trägern gehören (A5). Vor dem Hintergrund verbesserter Arbeitsmarktchancen werden Einkommensunterschiede zunehmend als ein Argument in Personalgesprächen angeführt (B3). Ein/e Referentin erzählt, dass in diesem Jahr ein Teil der Stellenbesetzungen nur durch die Abwerbung von Personal realisiert werden konnte (A9).

Mehrere GesprächspartnerInnen berichten, dass aufgrund der veränderten Arbeitsmarktsituation gerade jüngere Nachwuchsfachkräfte „weniger bereit (sind), Konflikte durchzustehen“

(A4). „Fachkräfte wollen und müssen heute nicht mehr so durchhalten“ (A1). Dies betreffe nicht nur den Wechsel in andere Einrichtungen, sondern zum Teil auch in andere Tätigkeitsbereiche. Eine Referentin führt mit Blick auf die Anforderungen und die Arbeitsbelastung des ErzieherInnenberufes aus: „Wenn man als Berufseinsteiger kommt und am Anfang auf Widerstände oder auf Schwierigkeiten, Stolpersteine stößt, dann war es früher so, dass man alles versucht hat, um sich diese Stelle zu erhalten. Heute hat man als junger Mensch die Wahl und überlegt, ist es das was ich werden wollte? Ist es so, wie ich mir das vorgestellt habe oder gibt es eben noch andere Alternativen? Und die Alternativen gibt es.“ In der Tendenz, so ein/e Referent/in, eines großen Wohlfahrtsverbandes, sei die Fluktuation besonders in den Städten hoch, da es hier eine größere Auswahl an Einrichtungen gibt und zudem Brennpunkt-Kitas eine zusätzliche Herausforderung darstellen (A5).

Abwanderung in andere Bundesländer

Trotz erheblicher Lohnunterschiede gegenüber den alten Bundesländern wird die Abwanderung aus Thüringen (vgl. Kap. 2.3.1) von der Mehrzahl der Befragten als gering beschrieben. „Familie und Heimat sind wichtige Bindungsfaktoren“ (A4). Die Beschäftigten seien „regional sehr gebunden“ und auch „bereit geringere Gehälter in Kauf zu nehmen“ (A1). Abwanderungen beobachte sie „komischerweise gar nicht“, so die Kita-Leitungskraft einer Einrichtung, die nur 30km von der Grenze entfernt ist. Sie vermute dies liege an der Heimatverbundenheit und verweist darauf, dass „über die Grenze gleich ein ganz anderer Dialekt gesprochen wird“ (B4). Eine andere Kita-Leitungskraft einer grenznahen Region führt als Erklärung an, dass gerade im ländlichen Raum viele Beschäftigte an Eigenheime gebunden sind. Es gibt aber auch Träger, die registrieren, dass es „gerade an der Grenze (...) natürlich schon schwieriger ist, die Fachkräfte zu kriegen“ (A3). Zudem wird in einigen Gesprächen auf AuspendlerInnen in grenznahen Regionen verwiesen und dass diese Möglichkeit zum Teil als Druckmittel in Personalgesprächen eingesetzt wird.

Krankheitsbedingte Ausfälle und Beschäftigungsverbote

In nahezu allen Interviews werden die krankheitsbedingten Ausfälle noch vor der Gewinnung und Bindung von Fachkräften als größte personalpolitische Herausforderung benannt. Ausnahmslos alle GesprächspartnerInnen verweisen auf Ausfallzeiten, die deutlich über jener Quote von 15% liegen, die bei der aktuellen Berechnung des Mindestpersonalschlüssels verwendet wird (vgl. Kap. 5.4). In einigen Einrichtungen sind die Ausfallzeiten „unglaublich hoch“ und haben „Dimensionen erreicht, die nicht mehr aufgefangen werden können“ (A1). Man sei „froh über jeden Tag wo das ganze Personal da ist“, so die Bereichsleiterin eines freien Trägers (A6). Eine Erzieherin in einer kommunalen Kindertageseinrichtung beklagt, dass sie in einer Brennpunkt-Kita „mit 30% weniger Personal als Dauererscheinung“ arbeite, was vor dem Hintergrund einer „wirklich extreme Zunahme (...) an Anträgen für Förderkräfte, für Förderkinder,

für Frühförderung, für Inobhutnahme (...) zu einer völligen Überbeanspruchung“ führe (C3). Eine Kita-Leitung berichtet, dass zum Teil „30 bis 40% der Mitarbeiterinnen fehlen“ (B4), ein/e Referent/in benennt für ihre Organisation Ausfallquoten von „teilweise 50% und höher“ (A5). Die geplante Erhöhung der Quoten bei der Berechnung der Mindestpersonalschlüssel wird entsprechend einhellig als viel zu gering bewertet, ein „Tropfen auf den heißen Stein“, wie es eine Kita-Leiterin formuliert. So habe es im letzten Jahr genau 15 Tage gegeben, wo alle KollegInnen anwesend waren (B3). Viele GesprächspartnerInnen erachten unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen eine Verdoppelung der Ausfallquoten von 15% auf 30% für notwendig.

Als Ursache der hohen krankheitsbedingten Ausfälle werden eine steigende Arbeitsbelastung in Kombination mit wachsenden fachlichen Anforderungen benannt. Auch das Fehlen der mittleren Alterskohorten trägt aus der Sicht vieler GesprächspartnerInnen zur Problemlage bei. In vielen Einrichtungen fehlen die belastbaren Mittelalten die weder aufgrund von Langzeiterkrankungen noch aufgrund von Schwangerschaften ausfallen. Einerseits wird immer wieder berichtet, dass ältere KollegInnen seltener ausfallen und erst „nicht mehr kommen, wenn der Arm ab ist“, wie eine Erzieherin plakativ formuliert (C2). Andererseits gibt es im Alter „immer längere Ausfallzeiten“ (A3). „Irgendwann ist die Belastungsgrenze erreicht“ und „Langzeiterkrankungen, Rückenleiden, Bandscheiben, psychische Erkrankungen nehmen zu“ (A7). Die jüngeren KollegInnen wiederum „sind gerade in den ersten Jahren häufig krank“, es dauere „zwei bis drei Jahre, bis sich das Immunsystem abgehärtet hat“ (A6). Zudem fehlen junge ErzieherInnen auch aufgrund der Erkrankung der eigenen Kinder oder der Beanspruchung von Mutter-Kind-Kuren. In mehreren Gesprächen wird darauf verwiesen, dass junge Fachkräfte eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben anstreben und Selbstsorge höher gewichtet werde (vgl. Kap. 2.3.4). Hinzu kommen Schwangerschaften, bei denen die Ausfallzeiten häufig nicht nur Mutterschutz und Elternzeit, sondern auch fünf Monate Beschäftigungsverbot umfassen.

Aus den hohen Ausfallzeiten resultieren hohe Flexibilitätsanforderungen und Fachkraft-Kind-Relationen, die gerade im Bereich der über 2-Jährigen immer wieder unterhalb der gesetzlichen Vorgaben liegen (vgl. Kap. 2.3.3). Die Einrichtungen versuchen die Ausfälle durch Überstunden, durch die Mitarbeit des Leitungspersonals und durch Einbindung von Ehrenamtlern oder ehemaligen MitarbeiterInnen auf 450€ Basis (sogenannte silver worker) zu kompensieren. Eine Kita-Leitung erzählt, dass eine Hauswirtschaftlerin regelmäßig die ErzieherInnen unterstützt und beispielsweise beim Anziehen der Kinder hilft (B1). Viele GesprächspartnerInnen berichten zudem, dass in den Phasen hoher Krankheitsausfälle die mittelbare Arbeit am Kind leidet, also Vor- und Nachbereitungszeiten, konzeptionelle Arbeit, Teamsitzungen, Weiterbildungsaktivitäten und Elterngespräche wegfallen. Eine Kita-Leitungskraft erzählt, dass sie ak-

tuell jede Gelegenheit für Entschleunigung nutzt und zahlreiche Termine wie Sportveranstaltungen, das Eltern-Kind-Café und sogar die eigene Weihnachtsfeier abgesagt hat (B2). Ein Teil der Einrichtung kürzt die Öffnungszeiten, allerdings wird dieses Mittel nur in absoluten Notfällen genutzt, da der Widerstand der Eltern bereits bei einer täglichen Reduzierung um 30 oder 60 Minuten groß ist. „Es ist schwer, weil man sich da auch ganz schnell in einem Kreuzfeuer befindet“, beschreibt eine Referentin die Situation. „Als Träger und auch als Einrichtung steht man da unter einem hohen gesellschaftlichen Druck, auf der einen Seite die Mindestpersonalschlüssel zu erhalten und auf der anderen Seite die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten“ (A4).

Während größere Träger Personal austauschen und Springer einrichten können, sind die Ausfallzeiten in kleineren Trägern und Einrichtungen besonders schwer kompensierbar. Sehr viele ReferentInnen und Beschäftigte schildern die Situation als ständige „Spirale“ oder „Kreislauf“. Beispielhaft berichtet eine Erzieherin: „Man schleppt sich bis gar nichts mehr geht. (...) Und das führt dazu, dass wenn wir selber krank werden, wir unsere Krankheiten wegdrängen. Ich habe es jetzt selber gemacht drei Wochen lang, dann hat es mich zwei Wochen lang richtig reingehauen. Wir geben uns die Türklinke in die Hand. Man versucht es halt immer irgendwie noch abzudecken, bis der Nächste wiederkommt, damit man sagen kann: ‚Jetzt kann ich endlich mal meine Scheißerkältung auskurieren‘ (C3)“. Ab und zu bringen Krankheitswellen bei den Kindern in der Kita die erwünschte Entlastung, allerdings kompensiert dies aus Sicht der Branchenakteure bei weitem nicht das Problem. „Wir gehen auf dem Zahnfleisch und dann wird uns noch gesagt: ‚Ja bei euch sind ja jetzt in der Kita gerade so und so viele Kinder krank und nicht da. Also was beschwert ihr euch eigentlich?‘ (C3)“.

2.2.3 Bewertung der Nachfrageentwicklung und des Erweiterungsbedarfes

Die meisten Befragten wissen, dass die Bevölkerungsvorausberechnungen rückläufige Kinderzahlen prognostizieren (vgl. Kap. 4, Abb. 7). Sie gehen allerdings davon aus, dass sich die Nachfrage nach Kita-Plätzen regional sehr unterschiedlich entwickeln wird. Es wird angenommen, dass sie in den Ballungsgebieten und entlang der A4 stabil bleibt bzw. in einzelnen Regionen sogar weiter zunehmen wird. Anders im ländlichen Raum, wo einige AkteurInnen zum Teil deutliche Rückgänge erwarten und diese vor dem Hintergrund von Rekrutierungsengpässen teilweise auch erhoffen. Manche GesprächspartnerInnen geben allerdings zu bedenken, dass sich in der Vergangenheit prognostizierte Geburtenrückgänge als falsch erwiesen haben und hieraus erhebliche Fehlplanungen resultierten. Zudem wird auf die steigenden fachlichen Anforderungen und die Notwendigkeit einer Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relationen hingewiesen, was eine mögliche demografische Entlastung schnell kompensiert. Hinzu kommt, dass in einigen Ballungszentren voraussichtlich ein Ausbau an Kita-Plätzen notwendig ist. In

diesem Zusammenhang wird auf Jena, Eisenach, Gera und vor allem auf Erfurt verwiesen, wo laut Bedarfsplanung des Jugendhilfeausschusses aktuell 500 Kita-Plätze fehlen.

2.2.4 Beurteilung des Angebotes an (Nachwuchs-)Fachkräften

Ausbildungsniveau der AbsolventInnen

Wie einleitend geschildert, können unbefristete Stellen zwar in der Regel besetzt werden, allerdings ist der Rekrutierungsaufwand erheblich gestiegen und es müssen immer häufiger Abstriche bei der Qualität der BewerberInnen gemacht werden. Die große Mehrzahl der Befragten beklagt, dass das Ausbildungsniveau der FachschülerInnen schlechter geworden ist, während die fachlichen Anforderungen und der Bildungsanspruch gestiegen sind (vgl. Kap. 2.3.2). Zum Teil wird deutliche Kritik geübt: So habe sich „die Qualität (...) wesentlich verschlechtert“ (B7), das Niveau sei „zum Teil sehr sehr schlecht“ (A5) und ein Teil der FachschulabsolventInnen „weder intellektuell noch emotional in der Lage den Beruf auszuüben“ (A9). Eine Kita-Leitungskraft berichtet über eine Fachschule vor Ort, bei der sie 80% der AbsolventInnen nicht nehmen würde (B2). Vor diesem Hintergrund schildert die Teamleiterin eines kommunalen Trägers man „sei sehr froh darüber“ befristete Anstellungen zu haben und es komme immer wieder vor, dass man sich nach der Probezeit von MitarbeiterInnen trennen müsse (A7). Viele Kita-Leitungskräfte und Erzieherinnen verweisen auf schlechte Erfahrungen mit PraktikantInnen. Nicht selten wird ein Praktikum in einer Kindertagesstätte als „Notnagel“ betrachtet, so eine Fachreferentin, „nach dem Motto: wenn du nichts anderes findest, in Kitas suchen sie immer“ (A3). Neben der Bedeutung von fachlichen Kenntnissen wird immer wieder die persönliche Motivation als wichtige Voraussetzung benannt. „Es ist ja nicht ein Beruf wie jeder andere“, so eine Fachreferentin, „sondern eine Berufung in dem Sinne, dass man wirklich auch eine persönliche Eignung braucht“ (A5).

Viele Befragte kritisieren, dass sich teilweise Lehrinhalte vor allem aber Lehrmethoden nicht weiterentwickelt haben. Große Kritik gibt es an der „Angebotskultur“ der Fachschulen, worunter die Anforderung verstanden wird, für eine kleine Gruppe an Kindern Angebote zu planen, zu erarbeiten, durchzuführen und zu dokumentieren. Dieses Vorgehen habe wenig mit der Praxis zu tun und stehe im Gegensatz zu den eigenen partizipativen, auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittenen, Konzepten, die auch der Thüringer Bildungsplan benennt. Es wird über praxisferne Prüfungssituationen berichtet, bei denen FachschülerInnen Kindern „minutiös vorschreiben was gemacht wird“ (A3). Eine Referentin kritisiert, dass übergreifende Gruppenarbeit keine Rolle in der Ausbildung spielt, obwohl dies „in Praxis schon seit 10 Jahren Standard ist“ (A2). Ein weiterer Kritikpunkt betrifft Defizite in der Kommunikation mit Eltern bzw. generell das Thema Elternarbeit, dessen Bedeutung enorm zugenommen hat (vgl. Kap. 2.3.2). Besonders schwer wiegt dies bei Kitas in sozialen Brennpunkten. Eine Erzieherin schildert mit Blick

auf die AbsolventInnen: „Elternarbeit kann sehr kompliziert werden. Gerade im Brennpunkt. (...) Die jungen Leute kommen heute in schwierigeren Zeiten als wir. Also von der gesellschaftlichen Prägung, den Problemen und Auseinandersetzungen. Das heißt, die kommen aus der Ausbildung und haben damit eigentlich nichts zu tun. Das ist kein Thema und die kommen jetzt in so eine Einrichtung wie unsere. Und kriegen voll das ... (Interviewer: Ins kalte Wasser geworfen?) Aber wirklich voll. Kriegen alles ab.“

Als Ursache des sinkenden Ausbildungsniveaus wird die veränderte Arbeitsmarktsituation benannt und darauf verwiesen, dass die Fachschulen im Zuge rückläufiger BewerberInnenzahlen die Eintrittsbarrieren gesenkt haben. Die „Schulen nehmen Leute, die nicht geeignet sind, aber keiner sagts ihnen“, kritisiert beispielsweise eine Mitarbeiterin im Bereich der koordinierenden Fachberatung (A9). Einige ReferentInnen berichten über trägerinterne Ranglisten und das bestimmte Fachschulen, darunter vor allem Privatschulen, bei der Rekrutierung gemieden werden. Teil des Problems ist, dass auch die Fachschulen unter Fachkräfteengpässen leiden. Die stellv. Abteilungsleiterin der Abteilung Soziales an einer großen Thüringer Berufsschule berichtet im Gespräch, dass in den nächsten fünf Jahren 20 der aktuell 35 Lehrkräfte ausscheiden und „es kommt wenig nach, was passt“ (D1). Auch aufgrund einer hohen Arbeitsbelastung und einer vergleichsweise geringen Entlohnung falle die (Neu-)Besetzung von Berufsschullehrerstellen schwer.

Konzeption der ErzieherInnen-Ausbildung

Die fünfjährige Ausbildungsdauer wird besonders in Kombination mit der Nicht-Vergütung der Ausbildungszeit (bzw. der kostenpflichtigen Ausbildung in Privatschulen) von der großen Mehrzahl der Befragten als reformierungsbedürftig angesehen. Viele wünschen sich eine kürzere Ausbildungszeit, die stärker auf die altersspezifischen Anforderungen im Kita-Bereich zugeschnitten ist. Ein Teil der BranchenakteurInnen kritisiert das Niveau der zweijährigen SozialassistentInnen- bzw. KinderpflegerInnen-Ausbildung und hinterfragt deren Sinnhaftigkeit, wo doch der Thüringer Arbeitsmarkt für dieses Ausbildungsniveau kaum Beschäftigungsoptionen bietet. Kritisiert wird zudem, dass sich Inhalte in beiden Ausbildungsgängen doppeln. Viele Befragte wünschen sich stattdessen einen höheren Praxisanteil bzw. eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis. Häufig wird in diesem Kontext auf das PIA-Modellprojekt als Vorbild verwiesen. Einigkeit herrscht darüber, dass in Zeiten von Fachkräfteengpässen und Lehrstellenmangel eine Ausbildungsvergütung notwendig ist. „Das gilt für die jungen Leute, die anfangen, aber es gilt erst recht für Leute, die aus anderen Berufen einsteigen. Weil ich kann ja nicht mit 30 oder 40 sagen, okay, ich verzichte jetzt mal drei Jahre auf Geld“ (C3).

Einerseits wird, gerade mit Blick auf den wachsenden Bildungsanspruch, das niedrige Ausbildungsniveau der Fachschulen beklagt, andererseits wünscht man sich vor dem Hintergrund

von Fachkräftengpässen kürzere Ausbildungszeiten. Dieses Spannungsverhältnis kann aufgelöst werden, wenn die Zugangsvoraussetzungen erhöht, die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen verbessert und die Akademisierung und Professionalisierung des ErzieherInnenberufes vorangetrieben werden. Der Studiengang frühkindliche Pädagogik wird mehrfach als Positivbeispiel benannt, wobei die Anzahl an Plätzen in Thüringen als zu gering erachtet wird. Eine weitere Absenkung der Zugangsniveaus löst aus Sicht der GesprächspartnerInnen nicht das Fachkräfteproblem, sondern verschärft bestehende Problemlagen und ist unvereinbar mit dem Bildungsanspruch, der an Kitas herangetragen bzw. von den Branchenakteuren auch selbst vorangetrieben wird.

Unzureichende Möglichkeiten zum Quereinstieg

In der Vergangenheit gab es in Thüringen keine Möglichkeiten, im Kita-Bereich QuereinsteigerInnen zu gewinnen. Das im Rahmen des Gute-Kita-Gesetzes aufgelegte Modellprogramm PIA (Praxisintegrierte Ausbildung) ermöglicht mittlerweile einen bezahlten Quereinstieg, was seitens der befragten Branchenakteure durchweg begrüßt wird. Nicht nur das auf diese Weise dringend benötigte Fachkräfte ausgebildet werden, auch deren Lebenserfahrung und besondere Eignung wird in vielen Gesprächen hervorgehoben. QuereinsteigerInnen, so eine Fachreferentin, seien häufig „Menschen mit größerer Klarheit“ und „interessanten Lebenswegen“, die „wissen was sie wollen und wissen was auf sie zukommt“ (A9). Man begrüße es, Personal gewissermaßen selbst auszubilden und schätze zudem Menschen mit bunten Erwerbsbiografien, so eine andere Gesprächspartnerin (A1). Kritisiert wird hingegen die viel zu geringe Anzahl an Plätzen. Einige Akteure befürchten zudem ein Auslaufen des Programmes nach Ende der Bundesfinanzierung. Im Kontext von PIA wird das erste Ausbildungsjahr zu 100% das zweite zu 70% und das dritte zu 30% finanziert. Anders als beispielsweise in Baden-Württemberg, wo PIA seit mehr als zehn Jahren erprobt ist, werden die fehlenden Prozentanteile in Thüringen nicht auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet. Im Zuge wachsender Rekrutierungseingänge gelte es daher nicht nur PIA in die Fläche zu bringen, so der Tenor der Gespräche, sondern auch dessen dauerhafte Finanzierung durch eine Beteiligung der Kommunen zu gewährleisten.

Konkurrenz zu anderen Tätigkeitsfeldern

Ein weiterer Grund, der für das rückläufige Angebot an Nachwuchsfachkräften benannt wird, ist, dass die Konkurrenz zu anderen Tätigkeitsfeldern wächst. Auch die Hilfen zur Erziehung und die Jugendarbeit sind typische Arbeitsfelder von ErzieherInnen, in denen seitens der Heimaufsicht, der Träger und der Einrichtungen ein akuter Personalmangel benannt wird. Zwar steht das Arbeitsfeld der Kitas beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf an erster Stelle (vgl. Kap. 6.2), allerdings berichten viele GesprächspartnerInnen, dass sich die Konkurrenz um ErzieherInnen verschärft hat. Dies betrifft vor allem Schulhorte und erzieherischen Hilfen,

in denen die Nachfrage ebenfalls stark zugenommen hat (vgl. Kap. 7). Bei der Bewertung der Fachkräftesituation sind die Übergangsquoten in andere Tätigkeitsfelder aus Sicht einer/s Referentin/en in der Vergangenheit zu wenig berücksichtigt worden: „Und darauf hat sich das Ministerium eben auch viele Jahre lang ausgeruht, dass sie gesagt haben also von den Zahlen, was wir brauchen, das passt alles überein“ (A5).

2.3 Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen

2.3.1 Löhne und Gehälter

Der bundesweit geltende Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE)¹⁵ gruppiert die bei kommunalen Trägern angestellten ErzieherInnen in die Entgeltgruppe S8a ein¹⁶. Die aktuellen (ab 1.4.2019 gültigen) Entgelte für eine/n vollzeitschäftige/n Erzieher/-in sehen als Brutto-Einstiegsgehalt 2.792 € (S8a) vor, wobei die Entlohnung mit zunehmender Erfahrungsstufe ansteigt (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Entgelttabelle ErzieherInnen, TVöD-SuE (gültig ab 1.4.19)

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 8a	2.792 €	3.006 €	3.217 €	3.418 €	3.613 €	3.816 €

Quelle: <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/sue?id=tvoed-sue-2019&matrix=1>

Tatsächlich waren 2018 aber nur 37% der 1.320 Thüringer Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft. Die große Mehrzahl (60%) ist in freier Trägerschaft, ein kleiner Rest (3%) privat oder durch Elterninitiativen getragen (Bertelsmann Stiftung, 2019). Freie und private Träger entscheiden selbst, ob die Bezahlung nach Tarifvertrag erfolgt oder kollektivrechtliche Regelungen Anwendung finden, die sich aus dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ableiten oder ein individuelles Entlohnungsmodell angewendet wird. Selbst wenn sich kollektivrechtliche Regelungen und Haustarifverträge freier Träger am TVöD orientieren, so liegen sie, was die Entgelte betrifft, in der Regel darunter.

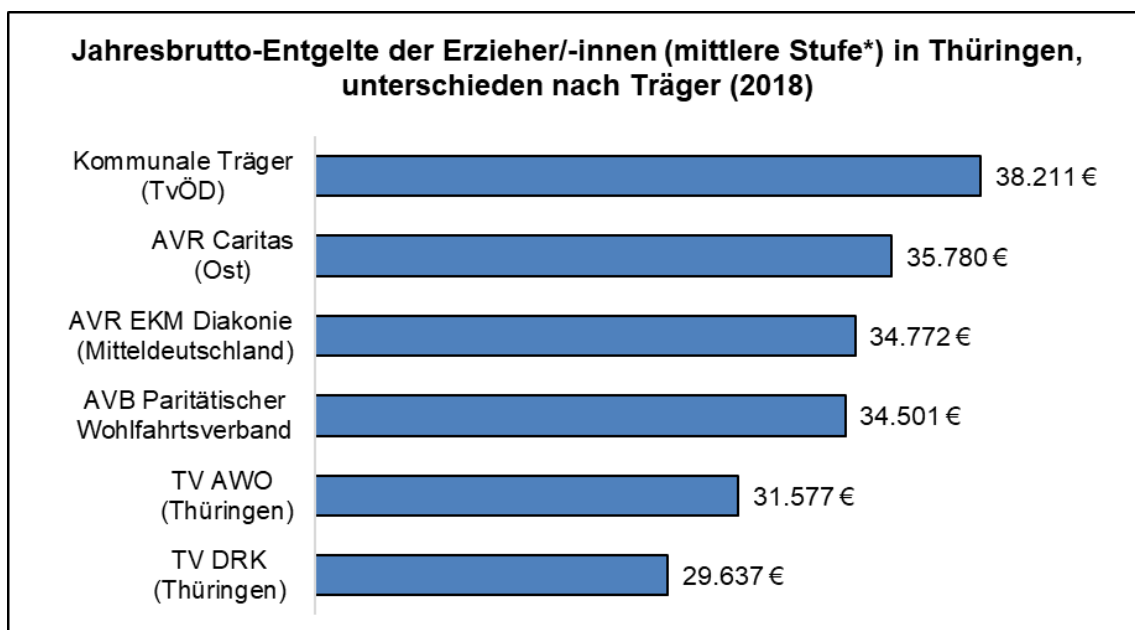
Mit Blick auf Thüringen ist der Abstand bei den kirchlichen Trägern, zu denen rund 20% der Kitas gehören, am geringsten. Hier lag 2018 das Jahresbrutto-Entgelt für ErzieherInnen mit

¹⁵ Trotz bundesweiter Geltung des TVöD-SuE gibt es Unterschiede zwischen Ost und West: Einerseits hinsichtlich der höheren Jahressonderzahlungen in den alten Ländern, die bis 2022 angeglichen werden und andererseits was die höhere Wochenarbeitszeit in den neuen Ländern betrifft.

¹⁶ Die Eingruppierung S8a umfasst Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Beschäftigte mit gleichwertiger Qualifikation und Erfahrung. Unter S8b werden ErzieherInnen eingruppiert, die darüber hinaus Erfahrung mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten haben, allerdings spielt diese Eingruppierung für den Kita-Bereich keine Rolle.

drei Jahren Berufserfahrung in den Richtlinien für Arbeitsverträge um 6% (AVR Caritas Ost) und um 9% (AVR EKM Diakonie) unter dem TVöD-SuE (Ost). Deutlich niedriger sind die Entgeltvereinbarungen der Arbeiterwohlfahrt (TV AWO) und des Deutschen Roten Kreuzes (TV DRK) die um 17% bzw. um 22% geringer ausfallen (vgl. Abb. 3). Die Arbeitsvertragsbedingungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (AVB Parität) lagen 2018 um 10% unter dem TvÖD-SuE (Ost), allerdings sind weniger als ein Viertel (23%) der Mitgliedsorganisationen in Thüringen auch tatsächlich Mitglied der Tarifgemeinschaft des paritätischen Arbeitgeberverbandes (PATT).¹⁷

Abb. 3



* Entspricht ca. drei Jahren Berufserfahrung

Quelle: Wohlfahrt Intern Jahrbuch (2018)

Weil die Einkommensabstände zum TVöD je nach Berufserfahrung und Eingruppierung schwanken, werden nachfolgend die Lohnunterschiede über einen Betrachtungszeitraum von 30 Jahren dargestellt (vgl. Tabelle 2). Dabei zeigt der Vergleich ausgewählter Tarifverträge freier Träger in Thüringen, dass die Einkommensmöglichkeiten der Beschäftigten zwischen 11% und 22% unterhalb des TvÖD liegen.

¹⁷ Der Paritätische Wohlfahrtsverbandes ist insofern ein Sonderfall, als dass die Verbandsstruktur und die Tarifgemeinschaft PATT voneinander getrennt sind. Dies bedeutet, dass 77% der paritätischen Mitgliedseinrichtungen in Thüringen individuelle Entgeltvereinbarungen haben, die in der Regel unter dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes liegen.

Tabelle 2: Einkommen von ErzieherInnen bei freien und kommunalen Trägern in Thüringen

Träger	Tarifpartner	Wochenarbeitszeit	Monatsbrutto*	Vergleich zum TvÖD
Kommunale Träger (nach TVöD)	Ver.di	40h	3.534 €	100%
Internationaler Bund, Mitte gGmbH	Ver.di	38,5h	3.128 €	89%
Volkssolidarität, RV Oberland Schleiz	GEW	40h	3.100 €	88%
DRK, Landesverband Thüringen	DHV	40h	2.940 €	83%
AWO, AG-Verband Thüringen	DHV	40h	2.790 €	79%
Paritätische Tarifgemeinschaft	GÖD	40h	2.771 €	78%

* Berechnungsgrundlage: ledig, ohne Kind, Berufsbeginn nach Ausbildung, Zeitraum 30 Jahre

Quelle: Sonderauswertung ver.di Thüringen (2019)

Deutliche Unterschiede lassen sich nicht nur zwischen kommunalen und freien Trägern in Thüringen, sondern auch mit Blick auf die Entlohnung in den angrenzenden Bundesländern feststellen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu Entgelten nach Berufen ermöglicht einen Ländervergleich der Bruttomonatsentgelte (Median) für den Berufszweig ErzieherInnen/ SozialpädagogInnen/HeilerziehungspflegerInnen (WZ 831)¹⁸: Im Dezember 2017 war das Einkommensniveau in Sachsen und Sachsen-Anhalt auf einem ähnlichen Niveau wie Thüringen (rund 3000€), wohingegen die Entgelte in Bayern, Niedersachsen und Hessen 10-15% höher lagen (vgl. Abb. 4). Insgesamt verdienen die betrachteten Berufsgruppen in den neuen Ländern rund 11% weniger als in den alten Ländern, bei einer zugleich höheren durchschnittlichen Wochenarbeitszeit¹⁹.

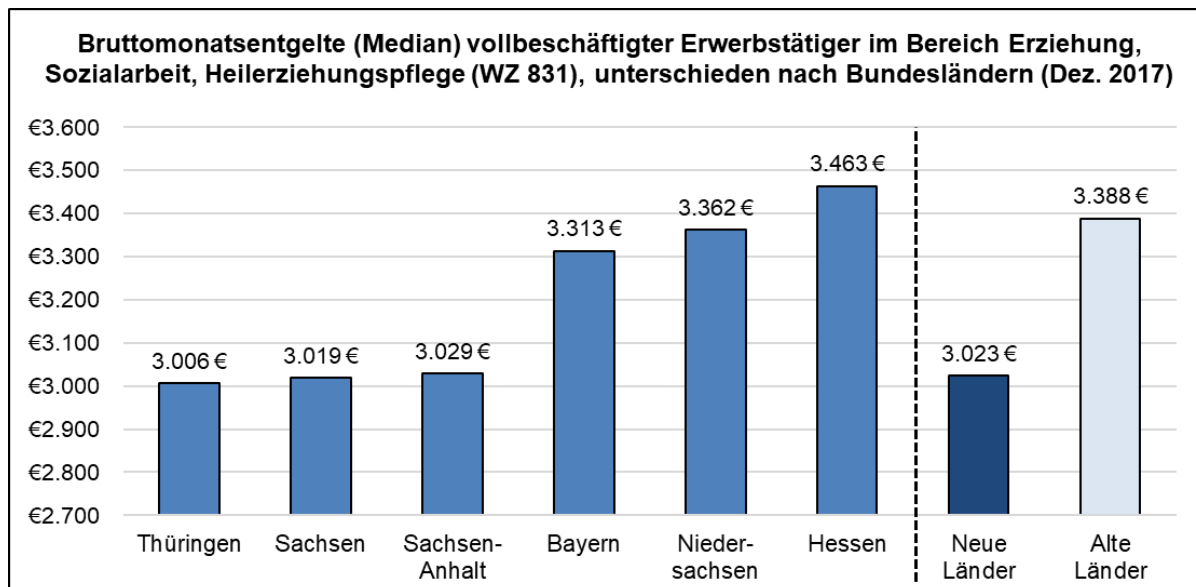
Die in der BA-Statistik abgebildeten Lohnunterschiede zeigen sich auch mit Blick auf die kollektivrechtlichen Regelungen der freien Träger in den einzelnen Bundesgebieten. Ein Vergleich zwischen Wohlfahrtsverbänden in Thüringen, Bayern, Hessen und Niedersachsen macht die zum Teil erheblichen Einkommensdifferenzen innerhalb der freien Träger deutlich. Konkret sind in der nachfolgenden Tabelle 3 die Jahresbrutto-Entgelte für ErzieherInnen mit etwa drei Jahren Berufserfahrung abgebildet. Die Auflistung zeigt, dass die Entgeltunterschiede zum Teil erheblich ausfallen können. So kann ein/e Erzieher/in bei der Arbeiterwohl- fahrt in Braunschweig 18% mehr als in einer Einrichtung der Thüringer AWO verdienen und das bei einer 39 statt 40 Stunden Woche. Das Bayerische Rote Kreuz zahlte 2018 sogar 25%

¹⁸ Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit basiert auf einer Vollerhebung, bei der alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst werden (im Gegensatz z.B. zu Mikrozensus Daten). Zwar werden nur Vollzeitbeschäftigte ausgewiesen, allerdings ist die Teilzeitquote für das Kita Personal in allen Bundesländern ähnlich hoch. Bei der Höhe der Einkommen gibt es geringfügige Abweichungen zur Realität (z.B. durch Fluktuation zwischen Einrichtungen), die allerdings auf alle Bundesländer gleichermaßen zutreffen.

¹⁹ Die kollektivrechtlichen Regelungen der freien Träger sehen in den neuen Bundesländern in der Regel eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, in den alten Länder hingegen häufig 39 oder auch 38,5 Stunden vor.

höhere Entgelte als ErzieherInnen gemäß des Tarifvertrages des DRK Thüringen verdienen, bei einer Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

Abb. 4



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Medianentgelte/Entgelte-nach-Berufen-im-Vergleich-Nav.html>

Tabelle 3: Tarife und Entgelte bei freien Trägern im Ländervergleich (Jahresbrutto, 2018)

	Thüringen	Hessen	Niedersachsen	Bayern
Deutsches Rotes Kreuz	29.637 €	38.766 €	38.766 €	39.291 €
Arbeiterwohlfahrt	31.577 €	-	38.335 €*	37.374 €
Diakonie	34.772 €	35.041 €	37.435 €	39.075 €
Caritas	35.780 €	37.940 €	37.940 €	37.940 €

* Hier ausgewählt das Tarifwerk der AWO Braunschweig

Quelle: Wohlfahrt Intern Jahrbuch (2018)

Unabhängig von den benannten Unterschieden, fällt die Zufriedenheit der pädagogischen Fachkräfte mit ihrer Entlohnung bundesweit gering aus. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt auf, dass 69% der befragten ErzieherInnen ihr Einkommen mit Blick auf die eigene Arbeitsleistung gar nicht oder nur in geringem Maße für angemessen erachten (Henn u.a. 2017). Dass demgegenüber nur rund ein Drittel (32%) aller befragten LehrerInnen ihre Entlohnung als unangemessen bewertet (ebd.), verwundert nicht angesichts der erheblichen Einkommensunterschiede zwischen beiden Berufsgruppen. So wird eine Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen in Thüringen der zitierten BA-Statistik zufolge mit rund 4.900€

Monatsbrutto entlohnt. Dieser große Einkommensunterschied steht im Widerspruch zur Konzeption der Kitas als frühkindliche Bildungseinrichtungen, zumal die entsprechenden Anforderungen an die ErzieherInnen deutlich zugenommen haben²⁰.

Ein Teil der interviewten BranchenakteurInnen verweist darauf, dass soziale Dienstleistungen generell unterbezahlt sind. „Diese Frauenberufe werden einfach schlechter bezahlt und schlechter angesehen. Und gerade im Elementarbereich ist es einfach so, das wird als Frauensache und Kinderkram angesehen“, äußert beispielsweise eine Erzieherin im Gespräch (C3). Eine Fachreferentin erachtet vor allem die HochschulabsolventInnen und HeilpädagogInnen für unterbezahlt, befürchtet aber bei unterschiedlichen Eingruppierungen einen „Krieg in den Teams“ (A7). Viele Befragte betonen, dass die Löhne in der Vergangenheit gestiegen sind und man vom eigenen Einkommen auch ohne Probleme den Lebensunterhalt bestreiten könne. Mit Blick auf die hohe Verantwortung und die gesellschaftliche Bedeutung des ErzieherInnenberufes wird das Lohnniveau dennoch häufig als unangemessen bezeichnet. Besonders Kita-Leitungskräfte verweisen auf ihre herausfordernden Aufgabenprofile und die deutlich höheren Einkommensmöglichkeiten in LehrerInnenberufen.

Nahezu einstimmig kritisiert werden die erheblichen Tarifunterschiede zwischen den Trägern. Eine Erzieherin berichtet von Bewerbungsgesprächen, bei denen ihr 600 bis 800 Euro brutto weniger angeboten wurden. „Und ich habe denen dann gesagt: ‚Das war sehr nett, das Gespräch, aber Leute, für das Geld arbeite ich nicht‘. Ich bin 30 Jahre im Job und ich bin echt hoch qualifiziert.“ (C2). Als Treiber dieser Entwicklung wird die geringe Finanzkraft der Kommunen identifiziert, was bei der Vergabe von Einrichtungen zu einer Bevorzugung der besonders günstigen Träger führt. Die freien Träger leiden einerseits unter dieser Entwicklung, halten diese andererseits aber auch durch Unterbietungswettbewerbe und Konkurrenzkämpfe in Gang. Die Teamleiterin eines freien Trägers, der als einer der wenigen Träger in Thüringen nach TVÖD entlohnt, berichtet, dass man aufgrund der höheren Personalkosten immer wieder Probleme bei der Beantragung neuer Einrichtungen habe (A6). In der Folge expandieren in Thüringen die Träger mit den geringsten Löhnen am stärksten, wie ein/e Fachreferent/in schildert (A6).

2.3.2 Fachliche Anforderungen: Umsetzung des Bildungsplans und Elternarbeit

Neue Leitlinien in der Pädagogik

Die Umsetzung des Thüringer Bildungsplanes wird von vielen InterviewpartnerInnen als große und nur schwer zu bewältigende Herausforderung bezeichnet. Die hohen Anforderungen an

²⁰ Ähnlich argumentiert auch Bundesfamilienministerin Franziska Giffey, die 2018 in einem Zeitungsinterview forderte, den Verdienst von ErzieherInnen auf das Niveau von Grundschullehrerinnen und -lehrern anzuheben. Vgl. <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-03/bildungspolitik-franziska-giffey-lehrer-erzieher-lohn-angleichung>

eine individuelle Förderung der Kinder sind aus Sicht der BranchenakteurInnen in der Praxis nur partiell und mit hohem Engagement umsetzbar. Neben der Wissensvermittlung in einer lernförderlichen Umgebung betrifft dies vor allem die Persönlichkeitsbildung der Kinder unter dem Primat der Teilhabe und Mitbestimmung. Ein/e Fachberater/in beschreibt die fachlichen Anforderungen als einen „Paradigmenwechsel der sich vollzogen hat (...) von einer Pädagogik, wo den Kindern gesagt wurde was, wie, wo und wo das Individuelle nicht im Mittelpunkt stand, sondern im Grunde genommen der Bedarf der Gesellschaft“ (A9). Hinzu kommt ein systemischer Ansatz, der neben der Arbeit mit den Kindern auch familienunterstützende und -ergänzende Leistungen vorsieht. Dieser „Wechsel im erzieherischen Denken“ (B4) wird von den Befragten begrüßt und häufig auch mit viel persönlichem Engagement vorangetrieben. Zugleich wird betont, dass die Praxis in vielen Fällen noch weit vom Bildungsplan entfernt ist, wobei unterschiedliche Hindernisse benannt werden.

Ein Teil der ReferentInnen und Leitungskräfte verweist auf die fehlenden fachlichen Qualifikationen von ErzieherInnen. Häufig fehlt es an theoretischem Wissen oder aber an Ideen wie dieses Wissen in der Praxis realisiert werden kann. „Viele der Pädagogen sind ja noch so [nach veralteten pädagogischen Konzepten - Anm. d. Verf.] ausgebildet. Die jungen Pädagogen sind so sozialisiert und werden von Menschen ausgebildet, die auch so sozialisiert wurden“ (A9). Eine Kita-Leitungskraft sieht insofern auch einen Generationenkonflikt, als dass gerade ältere Kolleginnen befürchten, dass ihnen ihre langjährige Erfahrung abgesprochen wird. Sie führt weiterhin aus, dass es in ihrer Einrichtung an Zeit und Geld fehlt, um die Sinnhaftigkeit neuer pädagogischer Konzepte zu vermitteln. So hat der Träger der Kita gerade einmal 300€ im Jahr für die Fortbildung von 25 MitarbeiterInnen eingeplant (B4). Neben Defiziten in der Aus- und Weiterbildung werden die Rahmenbedingungen, konkret die hohen Ausfallquoten und die Fachkraft-Kind-Relationen als Hindernisse benannt. Eine Erzieherin schildert frustriert: „Die stellen solche Ansprüche und dann haben die solch grottenschlechte Bedingungen? Wie soll denn das funktionieren? Das ist so ein Widerspruch und das hat so die Tendenz, auf Papier, wir haben einen tollen Bildungsplan. (...) Aber es ist einfach ... es wird ein Riesentheater darum gemacht und die Praxis ist Lichtjahre entfernt“ (C3).

„Wenn wir wollen das Bildung gelingt und wir alle Kinder mitnehmen, dann brauchen wir andere Personalschlüssel“, so die Teamleiterin eines kommunalen Trägers (A7). Um die individuellen Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen ist mehr Personal notwendig, fordert auch eine Kita-Leitungskraft, die zugleich betont, dass zusätzliches Personal „kein Allheilmittel“ ist (B5). Auch andere GesprächspartnerInnen verweisen darauf, dass mehrere ErzieherInnen innerhalb einer Gruppe nicht automatisch eine bessere pädagogische Betreuung der Kinder gewährleisten. Notwendig sei zugleich eine Verkleinerung der Gruppengrößen, so dass ein/e Erzieher/in „konzentriert in kleineren Settings“ (B3) arbeiten kann. Nahezu alle Befragte beto-

nen, dass die fachlichen Anforderungen sich nicht nur auf dem Papier verändert haben, sondern auch in der Praxis neue Anforderungen an die ErzieherInnen gestellt werden. Als wichtigste Herausforderungen werden gesellschaftliche Veränderung, wie beispielsweise der Umgang mit digitalen Medien, vor allem aber die steigenden Anforderungen an Eltern- und Familienarbeit benannt.

Eltern- und Familienarbeit

Viele Eltern wollen ihre Ansichten über Betreuung, Erziehung und Bildung in höherem Maße einbringen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Die Sorgen und Ängste um die Entwicklung der eigenen Kinder haben zugenommen und damit auch die Konflikte um die pädagogischen Konzepte in den Kitas. Die angestrebte Orientierung an den Bedürfnissen der Kinder steht somit zwangsläufig in einem Spannungsverhältnis zu den Erziehungsmethoden der Eltern, die zum Teil konservative pädagogische Ansichten vertreten. Typische Konflikthemen sind neben Essens- und Schlafgewohnheiten die Vorbereitung auf zukünftige schulische Anforderungen. Ein Teil der Befragten berichtet zudem von einem falschen Verständnis von Kitas als eine Art „verlängerte Familie“ (B6), die „komplette Erziehungsaufgaben“ (C2) übernehmen soll. Die Bereichsleiterin eines freien Trägers stellt resigniert fest, dass Eltern „Anforderungen (stellen), die unter den Bedingungen, die wir in Thüringen haben nicht umsetzbar sind“ (A6). In der Folge berichten viele Befragte, dass der Aufwand sowohl für Elterngespräche als auch für Entwicklungsdokumentationen erheblich zugenommen hat. Ein Teil der InterviewpartnerInnen beschreibt Kindertageseinrichtungen als „Familienzentren“ (A4), die zahlreiche familienunterstützende Leistungen erbringen. Ein/e andere/r Gesprächspartner/in verweist auf die Folgekosten, die durch frühkindliche Förderung und Bildung eingespart werden und auf die „Möglichkeit etwas zu bewegen, was später nicht mehr möglich ist“ (A7).

Arbeiten in Brennpunkt-Kitas

Besonders deutlich tritt die gesellschaftliche Bedeutung von Kitas in sogenannten Brennpunktvierteln zu Tage. Eine Erzieherin berichtet über Scheidungskinder, häusliche Gewalt und über Gespräche mit dem sozialen Dienst, wo es um die Frage einer Inobhutnahme geht. „Die Elternarbeit ist natürlich in so einem sozialen Brennpunkt, wie wir es sind, eigentlich das A und O, muss man sagen. Weil ohne natürlich, dass wir an die Eltern rankommen und die Eltern auch überzeugen oder auch gewinnen, sagen wir mal so, für bestimmte Dinge, ändert sich an der Lage der Kinder nichts“ (C3). Die Teamleiterin eines kommunalen Trägers schildert die Situation in einer Einrichtung, in der 60% der Kinder aus migrantischen Familien stammen, darunter viele Kinder aus Konfliktregionen mit zum Teil traumatischen Erlebnissen (A7). Aufgrund der Sprachbarrieren muss mit Dolmetschern und mit Bildern und Symbolen gearbeitet werden. Man nutze ein Bundesprogramm zur Alltagssprachförderung, dass jedoch bei weitem nicht ausreiche und nicht passförmig auf die Bedürfnisse der Kinder zugeschnitten sei, so die

Teamleiterin. Auch andere ReferentInnen betonen, dass es mit Blick auf die besonderen Herausforderungen in Brennpunkt-Kitas dringend besonderer Förderinstrumente bedarf und bei der Finanzierung ein „Gießkannenprinzip“ nicht angemessen ist.

2.3.3 Fachkraft-Kind-Relationen und Berechnung der Personalschlüssel

Vor dem Hintergrund der benannten Herausforderungen und der Konzeption von Kitas als frühkindliche Bildungseinrichtung erhoffen sich viele GesprächspartnerInnen, dass zukünftig mehr Geld in eine Verbesserung der Personalschlüssel fließt. Man wünscht sich gleiche Bedingungen wie in vielen alten Bundesländern und zum Teil werden auch die skandinavischen Länder als positive Referenz benannt. Begründet wird diese Forderung unter anderem mit Verweis auf wissenschaftliche Studien, die, wie ein/e Fachreferent/in anführt, Teil der Ergebnisse zahlreicher Bund-Länder-Konferenzen sind²¹. „Ich möchte einfach, dass die Dinge, die da drin stehen, ernst genommen werden. Das haben alle unterschrieben, da waren zig Wissenschaftler in 28 Konferenzen dran. (...) Und das muss unser Ziel sein, wo wir hinwollen. Dass das nicht von jetzt auf nachher geht ist uns allen klar“ (A1). Daten des statistischen Bundesamtes zeigen, dass der Personalschlüssel in Thüringer Kitas besonders niedrig ist. In Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren ist eine Bezugsperson für 5,5 Kinder zuständig, wohingegen es bundesweit 4,2 und in Bayern beispielsweise 3,7 Kinder sind. Auch in Gruppen mit Kindern im Alter von 2 bis unter 8 Jahren liegt der Personalschlüssel in Thüringen mit 1:10,7, deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 1:8,4 (Statistisches Bundesamt 2018).

Eine Kita-Leitung schildert, dass es früher normal gewesen ist, dass „17 bis 19 Kinder von einer Fachkraft betreut werden“. Allerdings erforderte dies eine „Kollektiverziehung“, die weder mit dem Bildungsplan noch mit den eigenen fachlichen Konzepten vereinbar ist (B6). Eine andere Leitungskraft wünscht sich mehr Ressourcen „für die Kleingruppenarbeit oder die Eins-zu-Eins-Betreuung“ und betont, dass gerade Kinder mit einem schwierigen häuslichen Umfeld „manchmal mehr als nur 16 Kinder und einen Erzieher“ brauchen (B3). Hinzu kommt, dass es aufgrund der hohen Ausfallzeiten, die in der Regel weit über der gesetzlich vorgesehenen Quote von 15% liegen (vgl. Kap. 2.2.2), „oftmals gar nicht möglich ist, den gesetzlich geforderten Mindestpersonalschlüssel in der Betreuung der Kinder zu erfüllen“ (A5). Mehrere Befragte berichten, dass besonders in den Randöffnungszeiten die Mindestpersonalschlüssel unterschritten werden. Eine häufig benannte Ursache ist, dass bei der Berechnung der Schlüssel neun Stunden Betreuungszeit zugrunde gelegt werden, die Einrichtungen jedoch gesetzlich verpflichtet sind, zehn Stunden zu öffnen und häufig auch elf oder sogar zwölf Stunden geöffnet haben. Eine Anpassung an die tatsächliche Betreuungszeit ist zwar grundsätzlich möglich,

²¹ Konkret wird auf die Erklärung der Bund-Länder Konferenz „Frühe Bildung – Mehr Qualität für alle Kinder“ verwiesen. Das Dokument ist online verfügbar unter: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Bund-Laender-Konferenz/Zwischenbericht_mit_unterschriebener_Erklaerung.pdf

jedoch selten gelebte Praxis, da dies „im Endeffekt ein Wahnsinns-Verwaltungsaufwand für alle Beteiligten“ (A1) bedeutet.

Der enorme bürokratische Aufwand, der bei der monatlichen Anpassung der Personalschlüssel entsteht, wird von nahezu allen GesprächspartnerInnen kritisiert. Neben den Ausfallzeiten müssen die im Jahresverlauf schwankenden Kinderzahlen und die Verschiebung der Altersgruppen der Kinder berücksichtigt werden. „Ich sitze nur für eine Kindertageseinrichtung ein bis zwei Tage an meiner Personalplanung, um jedes Kind, jeden Monat einzutakten, um zu gucken, wie alt ist es denn, was kommt für ein Faktor an Personal für den Monat hinten raus, und dann einen Durchschnitt daraus zu bilden. (A1)“ Eine andere Referentin führt aus: „Es geht ja bis vier Stellen nach dem Komma der Personalschlüssel (...). Das ist schon ein Riesenaufwand das hinzubekommen. Das ist das Erste. Das zweite ist, dass wir manchmal die Personalschlüssel für den Monat auch erst im laufenden Monat gemeldet bekommen. Wenn ich dann von der Planung abweiche, habe ich schon ein Problem“. Weil man häufig nicht in der Lage sei, die Planungsabweichungen (z.B. aufgrund von Langzeiterkrankungen oder Schwangerschaftsausfällen) im laufenden Monat auszugleichen, verschenke man erstens Geld an die Kommunen und müsse sich zweitens auch noch gegenüber dem Ministerium rechtfertigen, so die Bereichsleiterin (A6).

Für die Beschäftigten resultieren aus der Anpassung der Personalschlüssel wiederum hohe Flexibilitätsanforderungen. Um diese zu gewährleisten, werden häufig Grund- oder Sockelarbeitsverträge vergeben, wobei Teilzeitarbeit der Normalfall ist. Bundesweit arbeiten rund 60% des pädagogischen Personals weniger als 38,5 Stunden pro Woche, in Thüringen sind es 62% (Bertelsmann 2019). In den vergangenen Jahren ist die Teilzeitquote nahezu unverändert geblieben, was zum Teil den individuellen Interessen der Beschäftigten entspricht, darüber hinaus aber auch in der kindbezogenen Förderung und der Refinanzierungslogik der Träger begründet liegt. „Das heißt wir haben immer wieder das Problem, dass wir die Kollegen so flexibel halten müssen, dass wir mit den Stunden je nachdem wie die Geburtsdaten der Kinder sind in den Monaten hoch und runtergehen“ (A6). Statt monatlicher Neuanpassungen plädiert die Gesprächspartnerin für Jahres-Mindestpersonalschlüssel, bei denen Schwankungen über das Jahr ausgeglichen werden können. Ein weiterer, von verschiedenen AkteurInnen benannter Verbesserungsvorschlag, betrifft die Abschaffung altersspezifischer Personalschlüssel. Stattdessen wird für eine Unterteilung in zwei Gruppen (Unter-Dreijährige und der Über-Zweijährige) plädiert.

2.3.4 Zusammenfassung: Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen

ErzieherInnen in Kindertageseinrichtungen müssen ihre Arbeitsleistung häufig in einem Spannungsverhältnis von wachsenden Anforderungen und Personalengpässen erbringen. Die Aufrechterhaltung der eigenen Ansprüche an professionelles Handeln erfordert dementsprechend ein hohes Maß an Flexibilität und Engagement. Umfragen unter Beschäftigten zeigen, dass mehr als jede dritte ErzieherIn (37%) häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen muss, um ihr Arbeitspensum zu schaffen und dies überdurchschnittlich häufig als (stark) belastend empfunden wird (Henn u.a. 2017; S.44). Die Belastungssituation wird dadurch verstärkt, dass in begrenzt standardisierbaren Arbeitsabläufen (wie die Betreuung von Kindern), ein Mehr an Emotions- und Beziehungsarbeit „prinzipiell immer denkbar ist und zu einer unbegrenzten Anforderung werden kann“ (ebd.). Die Wahrnehmung des Berufsfeldes changiert in der Bewertung der AkteurInnen zwischen einem „beliebtem Arbeitsfeld“ (A1) oder auch „einem wunderbaren Beruf, der viel Freude und Dankbarkeit bringt“ (A2) und einem „Berufsfeld, das keine guten Rahmenbedingungen hat“ (A1) und in dem „die Leute am Limit sind“ (A2). Zeitdruck und Arbeitsverdichtung, hohe und steigende Flexibilitätsanforderungen, das Arbeiten unter widersprüchlichen Anforderungen und das Erbringen von Emotionsarbeit sind typische psychische Anforderungen und Belastungen, mit denen das pädagogische Personal konfrontiert ist. Vor dem Hintergrund einer Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen kollidieren die Ansprüche professioneller Beziehungs- und Sorgearbeit zudem immer häufiger mit inhaltlichen Zielvorgaben, die dem Selbstverständnis und der Berufswahlorientierung der Beschäftigten diametral entgegenstehen²². Hinzu kommen körperliche Belastungen wie vor allem Lärm und ungünstige Körperhaltungen, die im Verbund mit den psychischen Anforderungen zu vielen Langzeiterkrankungen und vorzeitigen Renteneintritten führen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die einleitend geschilderten Fachkräfteengpässe zwar auf einer steigenden Nachfrage und einer veränderten Arbeitsmarktsituation basieren, darüber hinaus aber auch untrennbar mit den defizitären Ausbildungs-, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der ErzieherInnen zusammenhängen. Als besonderes Problem lassen sich die hohen krankheitsbedingten Ausfallzeiten identifizieren, die nur unter erheblichen Kraftanstrengungen kompensiert werden können. In einer aktuellen OECD-Studie zur frühkindlichen Bildung berichten deutsche Fachkräfte überdurchschnittlich häufig von mangelnder Anerkennung und einer hohen Arbeitsbelastung, die wesentlich aus der Abwesenheit von Kolleginnen und Kollegen resultiert²³. Viele der Referentinnen und Leitungskräfte beklagen zudem

²² Die Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung sozialer Dienste erfolgt im Kontext der Einführung eines sogenannten neuen Steuerungsmodells, das das Leitbild eines kundenorientierten Dienstleistungsunternehmens propagiert. Mit der Einführung von Marktmechanismen und Managementkonzepten in einen bislang kaum nach marktlichen Gesichtspunkten gesteuerten Bereich wird die doppelte Zielsetzung einer Kostenersparnis bei gleichzeitigem Qualitätsgewinn angestrebt (Galuske 2002; Buestrich und Wohlfahrt 2008, S.20f).

²³ Im Rahmen der 2019 veröffentlichten Studie wurden in neun Ländern insgesamt 15.000 pädagogische Fachkräfte und 3.000 Leitungskräfte befragt. Die Studie ist abrufbar unter: <https://www.oecd.org/berlin/presse/deutschlands->

eine fehlende Wertschätzung: Man erfülle zwar eine Pflichtaufgabe der Kommunen, fühle sich aber häufig nur wie ein Bittsteller, der darüber hinaus rechenschaftspflichtig gegenüber dem Ministerium ist.

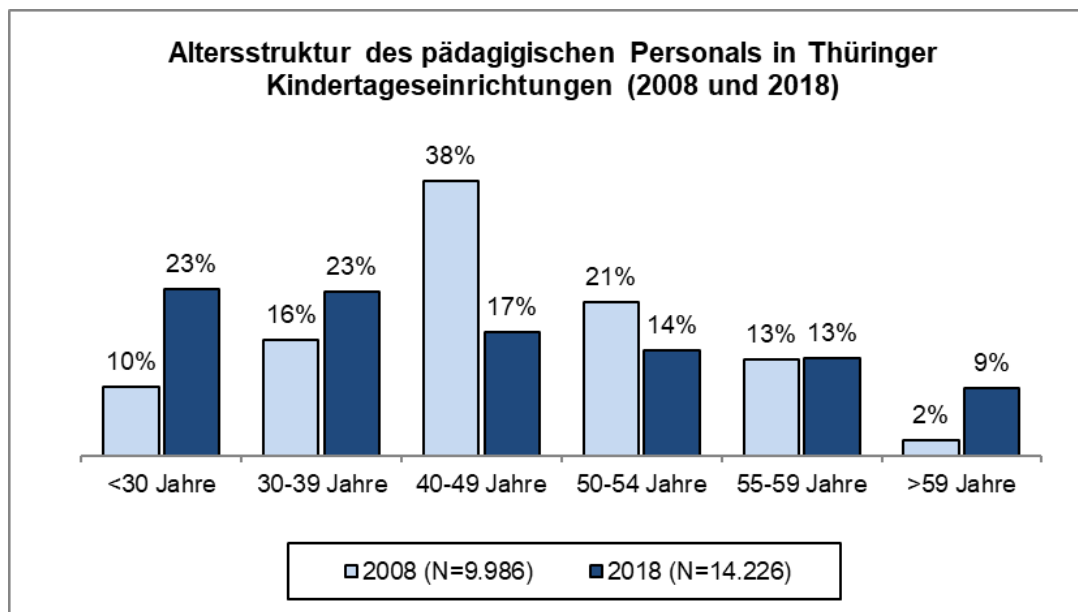
Teil des Problems ist, dass die Einrichtungen versuchen die benannten Problemlagen unter allen Umständen abzufedern, um nicht zu einer Verschlechterung der Situation der KlientInnen beizutragen. Beispielsweise führt ein/e Referent/in aus, dass der hohe Personalnotstand in der Regel nicht kommuniziert wird und Schließzeiten nur selten verkürzt werden: „Das erzeugt natürlich Unmut, aber da ist eine Hemmschwelle da, die Maßnahmen zu ergreifen und das auch umzusetzen. Und es ist einfach auch so, dass die Fachkräfte Bindungen eingehen mit den Kindern, mit den Familien. Wir sehen häufig auch die Notlagen in denen die sind und versuchen, denen alles recht zu machen und da wirklich familienunterstützend tätig zu sein. Und das führt dazu, dass eben dadurch auch nicht alles ans Licht kommt, was tatsächlich in der Praxis los ist“ (A1). Vor dem Hintergrund einer veränderten Arbeitsmarktsituation ist es fraglich, ob ErzieherInnen auch zukünftig bereit sind, nach dem Motto Allgemeinwohl vor Eigenwohl zu handeln. Viele GesprächspartnerInnen berichten, dass die Ansprüche der jüngeren Generation an gute Arbeitsbedingungen und an eine Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestiegen sind. Besonders deutlich zeigt sich das beim Thema Arbeitszeit: „Gerade unsere jungen Leute wollen keine 40 Stunden in diesem Beruf arbeiten. Die arbeiten 30 bis 35 Stunden und dann ist eine persönliche Grenze erreicht“ (A6). Zwei Leitungskräfte berichten, dass vor allem jüngere KollegInnen Einkommenssteigerungen nutzen, um mit den Arbeitszeiten runterzugehen und so die hohe Arbeitsbelastung zu reduzieren. Eine Erzieherin schildert, dass jüngere KollegInnen weniger Wert auf Entlohnung legen, sondern eher „Ansprüche äußern, wie mit ihnen umgegangen wird“ (C2). Die jungen Nachwuchsfachkräfte, so der Tenor in vielen Gesprächen, sind zwar engagiert, „aber nicht mehr so bereit, sich aufzuopfern“ (B4).

3 Ermittlung des Ersatzbedarfes

3.1 Verrentungsbedingter Ersatzbedarf

Der verrentungsbedingte Ersatzbedarf lässt sich relativ präzise über die Altersstruktur des pädagogischen Personals und das tatsächliche Renteneintrittsalter ermitteln. Ein Vergleich der Altersstrukturen 2008 und 2018 zeigt, dass trotz Verschiebungen in den Alterssegmenten der Anteil an älteren Pädagogen (50+ Jahre) mit 36% konstant geblieben ist. Im Zuge eines kontinuierlichen Erweiterungsbedarfes wurden zahlreiche Nachwuchskräfte eingestellt (vgl. Kap. 4), so dass sich der Anteil an jüngerem Personal (<40 Jahre) von 26% auf 46% deutlich erhöht hat. In der Konsequenz hat sich der Anteil an MitarbeiterInnen in der mittleren Altersgruppe (40-49 Jahre) mehr als halbiert (vgl. Abb. 5) Diese Polarisierung der Altersstruktur stellt die Einrichtungen zukünftig vor fachliche Herausforderungen (bspw. mit Blick auf Wissenstransfer), ändert jedoch in Perspektive 2030 nichts an einem gleichbleibend hohen verrentungsbedingten Ersatzbedarf.

Abb. 5



Quelle: Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik (2019)

Weil berufsspezifische Daten der Rentenstatistik nur bis 2011 zur Verfügung stehen (Statistikportal der Rentenversicherung 2019), lässt sich das tatsächliche Renteneintrittsalter des pädagogischen Personals in Thüringen nur näherungsweise bestimmen. Die letzten Auswertungen errechnen einen Durchschnittswert von 63,9 Jahren für weibliche Beschäftigte in Kitas Ost. Diese Annahme wird von den befragten ReferentInnen und Beschäftigten mehrheitlich geteilt, so dass in der Berechnung zunächst von einem Renteneintritt im Alter von durchschnittlich 64 Jahren ausgegangen wird. Wie viele ErzieherInnen aus Gründen verminderter

Erwerbsfähigkeit vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ausscheiden, geht aus den Daten der Rentenversicherungsanstalt nicht hervor. Das „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019“²⁴ beziffert den Anteil für alle Erwerbspersonen in Kitas auf 15%.

Basierend auf der Altersstruktur des pädagogischen Personals im Jahr 2018 und den benannten Überlegungen zum Renteneintritt im Alter von 64 Jahren errechnet sich in Perspektive 2030 ein Ersatzbedarf von 4.480 Personen, was rund 4.049 Vollzeitäquivalenten entspricht²⁵ (vgl. Kap. 3.3).

3.2 Fluktuationsbedingter Ersatzbedarf

Einschlägige Studien gehen davon aus, dass 1% des pädagogischen Personals pro Jahr das Arbeitsfeld Kita dauerhaft verlassen (Rauschenbach/Schilling 2010). Diese Personen sind vor dem Hintergrund der gesetzlichen Voraussetzungen (Betriebserlaubnis) unmittelbar zu ersetzen. Im Jahr 2018 waren in Thüringer Kitas 14.226 PädagogInnen beschäftigt. Bei Anwendung der ein-Prozent-Regel resultiert daraus, dass rund 142 Fachkräfte pro Jahr zusätzlich zum verrentungsbedingten Ersatzbedarf einzustellen sind. Bis zum Jahr 2030 errechnet sich somit ein kumulierter zusätzlicher Ersatzbedarf in Höhe von 1.846 Personen bzw. 1.668 Vollzeitäquivalenten (vgl. Kap. 3.3). Dieser Berechnung liegt die Vereinfachung zugrunde, dass die Anzahl an Beschäftigten konstant bleibt. Zwar ist aus Gründen rückläufiger Kinderzahlen von einer sinkenden Zahl an pädagogischem Personal auszugehen, allerdings ist diese Entwicklung insofern unsicher, als dass sich zentrale Rahmenbedingungen wie z.B. die Personalschlüssel oder die Betreuungsquoten ändern können (vgl. Kap. 5).

Unberücksichtigt bleibt zudem die Fluktuation zwischen Thüringen und anderen Bundesländern, die sehr wahrscheinlich zu Ungunsten des Freistaates ausfällt (vgl. Kap. 7). Einer Sonderauswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit zufolge, haben allein von 2016 auf 2017 146 ErzieherInnen das Land Thüringen verlassen. Für den Zeitraum von 2018 bis 2030 würde sich die Anzahl entsprechend auf 1.898 Personen summieren, wobei davon ausgegangen werden kann, dass etwa zwei Drittel der ErzieherInnen im Kita-Bereich tätig sind (vgl. Kap. 6.2). Hinzu kommt eine erhebliche Zahl an Auspendlern, allerdings liegen hier keine spezifischen Angaben zur Gruppe der ErzieherInnen und den Veränderungen zwischen den Jahren vor²⁶. Da hinsichtlich der Anzahl an Zuzügen und Einpendler ebenfalls keine Daten verfügbar sind, lässt sich der fluktuationsbedingte Wanderungssaldo

²⁴ Die Studie ist verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2019_web.pdf

²⁵ Als Berechnungsgrundlage der Vollzeitäquivalente dienen Daten des statistischen Landesamtes, wobei die Relation seit 2011 stabil zwischen 0,90 und 0,91 Vollbeschäftigungseinheiten pro Person liegt (vgl. Tabelle 4). Als Referenz der Statistik werden 39 Arbeitsstunden pro Woche zugrunde gelegt.

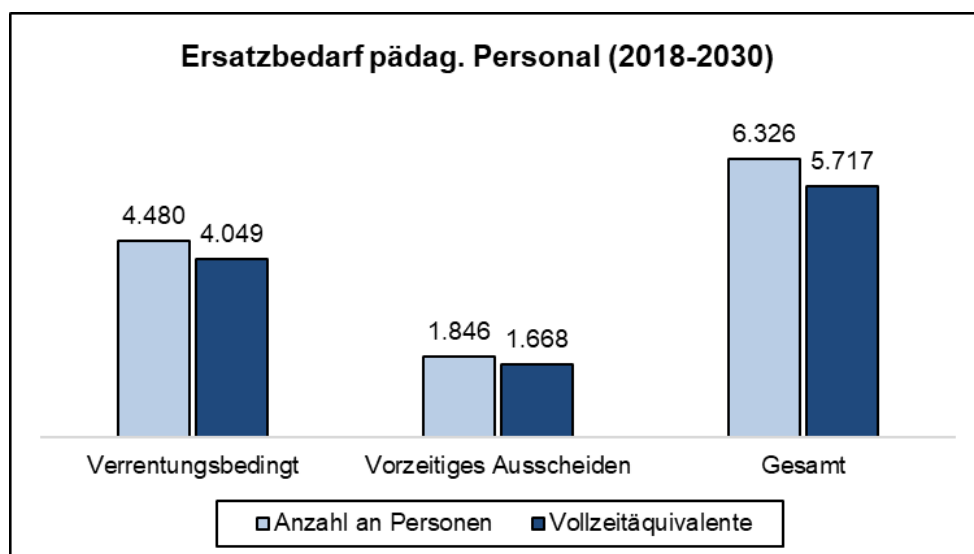
²⁶ Im Jahr 2017 hatten im Bereich Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (WZ 831) 1.728 ThüringerInnen ihren Arbeitsplatz in anderen Bundesländern (darunter vor allem Hessen, Bayern, Sachsen und Niedersachsen).

zwischen den Ländern nicht berechnen. Für einen negativen Saldo spricht, dass die Entlohnung in Thüringen signifikant geringer als in den alten Bundesländern ausfällt (vgl. Kap. 2.3.1), dass die Personalschlüssel niedriger sind (vgl. Kap. 2.3.3) und dass es trotz einer rechnerisch ausreichenden Anzahl ab AbsolventInnen aktuell einen Mangel an ErzieherInnen gibt (vgl. Kap. 7).

3.3 Zusammenfassung: Ersatzbedarf in Personenzahlen und Vollzeitäquivalenten

Addiert man die verrentungs- und fluktuationsbedingten Abgänge in den Thüringer Kindertageseinrichtungen errechnet sich im Zeitraum von 2018 bis 2030 ein Ersatzbedarf von rund 6.326 Personen, was insgesamt 5.717 Vollbeschäftigungseinheiten entspricht (vgl. Abb. 6). Nicht berücksichtigt ist der fluktuationsbedingte Wanderungs- und Pendlersaldo zwischen den Bundesländern, der sehr wahrscheinlich zusätzliche Abgänge an pädagogischem Personal nach sich zieht.

Abb. 6



Quelle: Eigene Berechnung

4 Ermittlung des nachfragebedingten Erweiterungsbedarfs

In den vergangenen Jahren wurde vor allem aufgrund steigender Kinderzahlen (vgl. Abb. 7) und wachsender Betreuungsquoten (vgl. Kap. 5.3, Tabelle 9) erheblich Personal in den Thüringer Kindertageseinrichtungen aufgebaut. Zwischen 2011 und 2018 hat sich die Anzahl an pädagogischem Personal um rund 21% auf 14.226 erhöht²⁷. Gleichzeitig ist die Zahl an betreuten Kindern um etwa 13% auf 94.055 angewachsen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Pädagogisches Personal und betreute Kinder in Thüringer Kitas (2011-2018)

Jahr	pädag. Personal (Personen)	pädag. Personal (VZÄ)	Zahl der betreuten Kinder
2011	11.786	10.643	83.421
2012	12.433	11.235	85.298
2013	12.904	11.718	87.330
2014	13.238	12.030	88.784
2015	13.400	12.160	89.565
2016	13.643	12.333	91.138
2017	13.951	12.638	93.006
2018	14.226	12.857	94.055

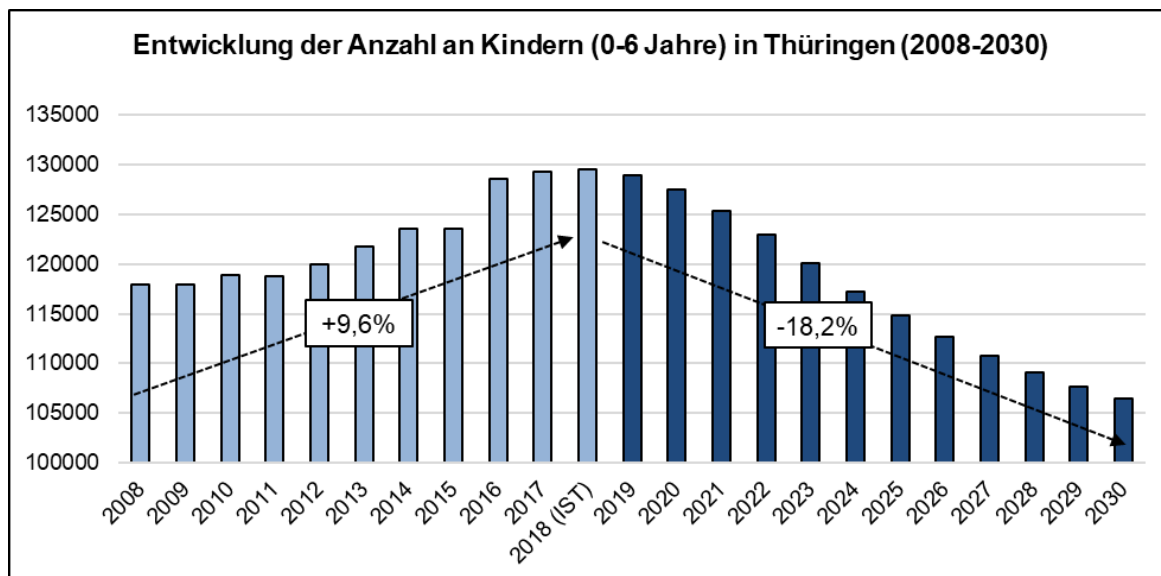
Quelle: Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik (2019)

Um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu prognostizieren, gilt es in einem ersten Schritt die Entwicklung der Anzahl an Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren zu betrachten. In den vergangenen Jahren ist deren Zahl gestiegen, von 117.885 im Jahr 2008 auf 129.560 im Jahr 2018. Auf diesen Zuwachs von rund 10% wird im Zeitraum von 2018 bis 2030 voraussichtlich ein Rückgang um etwa 18% folgen. Gemäß der zweiten regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamtes sinkt in diesem Zeitraum die Anzahl an Kindern im Kita-Alter voraussichtlich auf 106.420 (vgl. Abb. 7).

Um die zukünftige Anzahl an zu betreuenden Kindern zu ermitteln, muss in einem zweiten Schritt die (in der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung prognostizierte) Kinderzahl mit den Betreuungsquoten verrechnet werden. Im Jahr 2018 lagen diese Quoten bei 52% für unter Dreijährige und 96% für die Gruppe der über Zweijährigen (Bertelsmann Stiftung 2019). Für die vorliegende Berechnung wird auf Statistiken zu Betreuungsquoten für jedes einzelne Altersjahr (von 0 bis 6 Jahren) zurückgegriffen. Dies ermöglicht nicht nur eine genauere Berechnung der Erweiterungsbedarfe, sondern vor allem eine möglichst exakte Modellierung alternativer Szenarien (vgl. Kap. 5).

²⁷ Der Vergleichszeitraum beginnt mit 2011, da es zwei grundlegende methodische Änderungen in der Erfassung des Personals gab, die den Angaben des Statistischen Landesamtes zufolge die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit den Vorjahren stark einschränken.

Abb. 7



Quelle: 2. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamtes (2018)

Weil die Altersgruppe der 6-Jährigen aufgrund des Überganges in die Schule ein Sonderfall darstellt zu dem das statistische Landesamt keine Betreuungsquote herausgibt, wurde diese unter Rücksprache mit der entsprechenden Fachabteilung selbst errechnet. Hierzu wird die Anzahl an betreuten Kindern im Alter von 0 bis 5 Jahren mit der Gesamtzahl an betreuten Kindern verglichen. Die Differenz aus beiden Werten ist dann folgerichtig die Zahl der betreuten 6-Jährigen, welche mit der Gesamtzahl an 6-Jährigen zu einer Quote von 64,4% verrechnet wird (vgl. Tabelle 4). Es handelt sich hierbei also um den Anteil an Kindern, die am 31.12.2017 als 6-Jährige in der Bevölkerungsstatistik erfasst werden und dann zwei Monate später, zur Erhebung der Kita-Statistik am 01.03.2018, noch in einen Kindergarten gehen. Dieses Vorgehen entspricht der Berechnung aller Betreuungsquoten, stellt aber aufgrund des Überganges eines Teils der 6-Jährigen in die Schule ein Sonderfall dar.

Tabelle 5: Altersspezifische Betreuungsquoten und Zahl der betreuten Kinder (2018)

Alter	Anzahl an Kindern (31.12.2017)	Betreuungsquote (1.3.2018)	Anzahl zu betreuender Kinder (2018)
0 Jahre	18.032	2,2%	397
1 Jahr	18.629	63,1%	11.755
2 Jahre	18.687	89,1%	16.650
3 Jahre	18.818	94,2%	17.727
4 Jahre	18.534	96,4%	17.867
5 Jahre	18.424	97,3%	17.927
6 Jahre	18.216	64,4%	11.733
Gesamt (0-6 Jahre)	129.340	72,7%	94.055

Quelle: Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik (2019), Eigene Berechnung

Im Ergebnis der Berechnung sinkt die Anzahl an zu betreuenden Kindern von 94.055 im Jahr 2018 auf 77.726 im Jahr 2030, was einem Rückgang von 17,4% entspricht (vgl. Tabelle 6). Bestätigt wird die Tendenz der Prognose durch aktuelle Zahlen: So ist die Anzahl an betreuten Kindern zum Stichtag am 01.03.2019 erstmals seit zwölf Jahren nicht deutlich gestiegen, sondern leicht gesunken (von 94.055 auf 93.581 Kinder).

Tabelle 6: Berechnung der Anzahl an zu betreuenden Kindern (0-6 Jahre)

Alter der Kinder	Betreuungsquote (2018)**	Anzahl an Kindern (2030)*	Anzahl zu betreuender Kinder (2030)	Anzahl zu betreuender Kinder (2018)	Differenz (2030 zu 2018)
0 Jahre	2,2%	14.400	317	383	-20,1%
1 Jahr	63,1%	14.620	9.225	11.443	-21,5%
2 Jahre	89,1%	14.880	13.258	16.498	-20,4%
3 Jahre	94,2%	15.170	14.290	17.992	-19,4%
4 Jahre	96,4%	15.470	14.913	18.449	-16,5%
5 Jahre	97,3%	15.780	15.354	18.073	-14,4%
6 Jahre	64,4%***	16.100	10.368	11.219	-11,6%
Gesamt (0-6 Jahre)	-	106.420	77.726	94.055	-17,4%

* Quelle: Statistisches Bundesamt, 2. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (2018).

** Quelle: Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik (2019)

*** Es handelt sich hierbei um den Anteil an Kindern, die am 31.12.2017 als 6-Jährige in der Bevölkerungsstatistik erfasst werden und dann zwei Monate später, zur Erhebung der Kita-Statistik am 01.03.2018, noch in einem Kindergarten betreut werden. Dieses Vorgehen entspricht der Berechnung aller Betreuungsquoten, stellt aber durch den Übergang in die Schule ein Sonderfall dar.

In einem dritten Schritt wird die ermittelte Anzahl von insgesamt 77.066 zu betreuenden Kindern im Jahr 2030 mit den jeweiligen altersspezifischen Mindestpersonalschlüsseln verrechnet²⁸. Bei den in Tabelle 7 abgebildeten Schlüsseln handelt es sich nicht um die aktuellen gesetzlichen Vorgaben aus dem Thüringer Kita-Gesetz (ThürKitaG §16), sondern um die ab dem 01.08.2020 geltenden Regelungen. Die Möglichkeit einer weiteren Verbesserung der Personalschlüssel wird im Rahmen von Szenarien diskutiert und berechnet (vgl. Kap. 5.3).

In der Summe errechnet sich auf diesem Wege ein Bedarf an 10.280 Vollzeitäquivalenten bzw. umgerechnet 11.374 Personen. Diese Berechnung ist eine Heuristik, die zwangsläufig vom tatsächlichen Bedarf abweicht. Im pädagogischen Alltag sind die Kinder nahezu unmöglich entsprechend ihres Geburtsdatums und der vorgeschriebenen Erzieher-Kind-Relation zähl- und zuordenbar. Hinzu kommt, dass die Kommunen unterschiedliche Stichtage zur Personalberechnung nutzen. Einige berechnen monatlich, andere dreimal im Jahre und manche bilden einen Jahresdurchschnitt. Einige Kommunen, Träger oder sogar Einrichtungen berechnen auf

²⁸ Zur Berechnung der Personalschlüssel siehe Kap. 5.4

9 Stunden Öffnungszeit, manche lassen Halbtags- und Ganztagsbetreuung zu (natürlich auch mit unterschiedlichen Zeiten, z.B. Halbtags 5 oder 6 Stunden usw.), andere berechnen nach Betreuungszeiten unter oder über 8 Stunden usw.

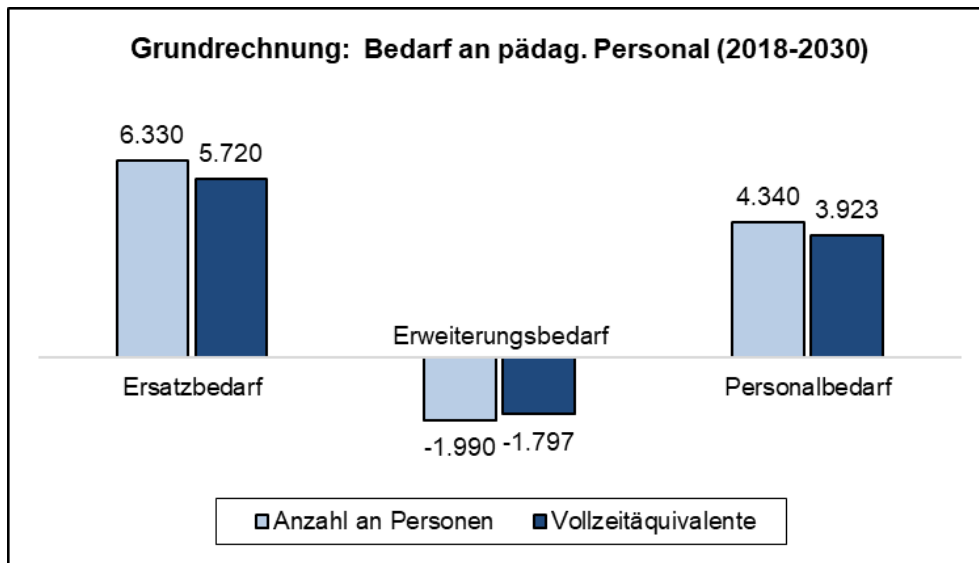
Tabelle 7: Berechnung der Anzahl an päd. Personal im Jahr 2030

Alter der Kinder	Anzahl Kinder pro Pädagogen	Personalschlüssel (ab 1.8.20)	Anzahl zu betreuender Kinder (2030)	benötigtes pädag. Personal (VZÄ)	benötigtes pädag. Personal (Personen)
0 Jahre	4	0,36	317	114	126
1 Jahr	6	0,24	9.225	2.214	2.450
2 Jahre	8	0,18	13.258	2.386	2.640
3 Jahre	12	0,12	14.290	1.715	1.898
4 Jahre	14	0,103	14.913	1.536	1.699
5 Jahre	16	0,09	15.354	1.382	1.529
6 Jahre	16	0,09	10.368	933	1.032
Gesamt (0-6 Jahre)	-	-	77.726	10.280	11.374

Quellen: Eigene Berechnung

In einem letzten Schritt wird daher die in Tabelle 7 abgebildete Berechnung auch für das Vergleichsjahr 2018 durchgeführt, mit dem Unterschied, dass hier natürlich die aktuell gültigen Personalschlüssel verwendet werden. Dieses Vorgehen erfolgt unter der Zielstellung, die benannten Abweichungen möglichst gering zu halten. Auf diesem Wege errechnen sich für 2018 12.077 Vollzeitäquivalente bzw. 13.364 Personen. Diese Werte unterscheiden sich aufgrund des benannten Berechnungsdschungels innerhalb der Praxis von den tatsächlichen Vollbeschäftigungseinheiten (12.857) und Personenzahlen (14.226) im Jahr 2018. Für die vorliegende Modellrechnung ist dies ein alternativloses und insofern auch ein legitimes Vorgehen, als das der Fokus auf der Differenz zwischen 2018 und 2030 liegt. Im Ergebnis wird die Anzahl an pädagogischem Personal auf Grund der demografischen Entwicklung und der rückläufigen Kinderzahlen sinken. Dieser als negativer Erweiterungsbedarf bezeichnete Rückgang beträgt 1.797 Vollzeitäquivalente bzw. 1.990 Personen. Unter Berücksichtigung des Ersatzbedarfes errechnet sich im Zeitraum von 2018 bis 2030 somit ein zusätzlicher Personalbedarf von 4.340 Fachkräften, was 3.923 Vollbeschäftigungseinheiten entspricht (vgl. Abb. 8). Aufbauend auf dieser Grundrechnung können nun im Anschluss die einzelnen Parameter der Berechnung (Anzahl der Kinder, Betreuungsquoten und Personalschlüssel) verändert und als Szenarien abgebildet werden.

Abb. 8



Quelle: Eigene Berechnung

5 Modellierung des Personalbedarfes

Die durchgeführten Berechnungen des Personalbedarfes basieren auf variablen Faktoren, die sich entsprechend verändern können. Diese möglichen Veränderungen werden nachfolgend skizziert, wobei für jeden Faktor jeweils drei Varianten – eine positive, eine erwartbare und eine negative - betrachtet werden²⁹. Die Szenarien zum Renteneintrittsalter modellieren den Ersatzbedarf, wohingegen die Betrachtungen zur demografischen Entwicklung, zu Betreuungsquoten und zu Personalschlüsseln den Erweiterungsbedarf verändern. Die drei letztgenannten Szenarien bauen aufeinander auf und sind in der Berechnung miteinander verknüpft. In den qualitativen Interviews mit ExpertInnen wird überdies eine steigende Teilzeitquote als möglicher Grund für wachsende Personalbedarfe benannt (vgl. Kap. 2.2.2). Auf eine Modellierung des Arbeitsvolumens wird im Folgenden jedoch verzichtet, auch weil sich die Teilzeitquoten seit 2011 auf einem stabilen Niveau bewegen (Bertelsmann 2019). Ebenfalls unberücksichtigt bleibt der Faktor der vertraglich vereinbarten Betreuungszeit, da in Thüringen die Ganztagsbetreuungsquote bereits auf 95% angewachsen ist und entsprechend nur noch ein geringfügig höherer Personalbedarf entstehen könnte. Abschließend werden die vier Szenarien zusammengeführt und der Bedarf an pädagogischem Personal in Thüringer Kindertageseinrichtungen im Zeitraum von 2018 bis 2030 in den benannten drei Varianten bilanziert.

5.1 Szenarien zum Renteneintrittsalter

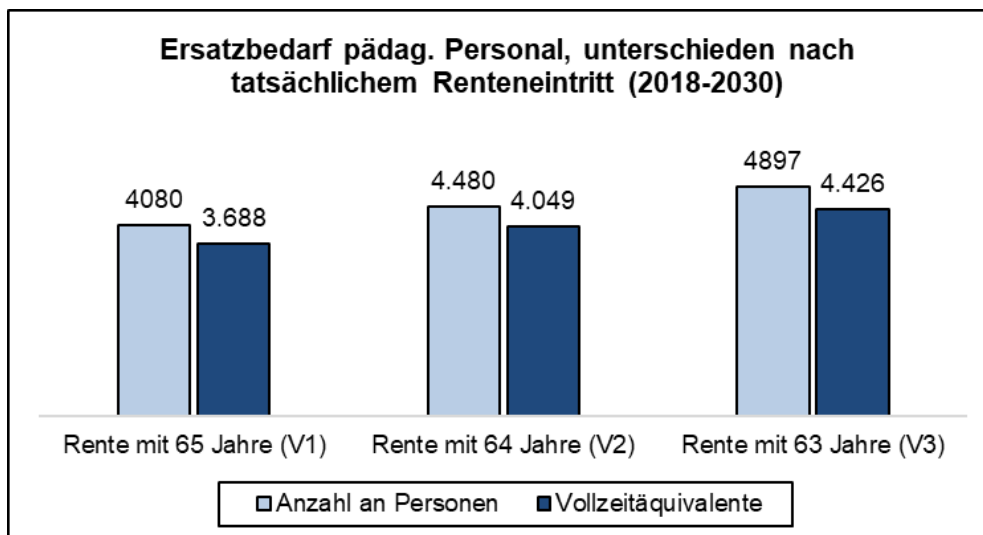
Mit Blick auf das Renteneintrittsalter wird eine sinkende (mit 63 Jahre) und eine steigende (mit 65 Jahren) Variante gewählt. Für einen Anstieg spricht, dass seit Ende der 1990er Jahre das durchschnittliche Renteneintrittsalter wieder leicht zunimmt. Dieser mit einer steigenden Erwerbstätigkeit älterer Erwerbspersonen einhergehende Trend ist wesentlich eine Folge der ab 1997 eingeführten Frühverrentungsabschläge. Die Kürzung von Renten bei einem vorzeitigen Ruhestand macht Frühverrentungen für ältere Arbeitnehmer finanziell deutlich unattraktiver. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren Frühverrentungsmöglichkeiten abgeschafft oder eingeschränkt.

Gegen eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters in Perspektive 2030 spricht, dass die hohe Arbeitsbelastung (vgl. Kap. 2.3.3) in Kombination mit unveränderten Personalschlüsseln zu einer wachsenden Zahl an ErzieherInnen führt, die aus Gründen verminderter Erwerbsfähigkeit frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden. Die erwartbare Variante (V2) geht in der Kombination der benannten Entwicklungen von einem konstanten tatsächlichen Renteneintritt

²⁹ Die Begriffe positiv und negativ beziehen sich allein auf die Frage, ob der Personalbedarf ab- oder zunimmt. In diesem Sinne sind beispielsweise steigende Personalschlüssel ein negatives Szenario, obwohl sie natürlich aus dem Blickwinkel der Versorgungsqualität ausdrücklich zu begrüßen sind.

mit durchschnittlich 64 Jahren aus. Ein geringeres Renteneintrittsalter würde zu einem Mehrbedarf an 417 Personen bzw. 377 Vollzeitäquivalenten führen, ein höheres Durchschnittsalter wiederum einen Minderbedarf von 400 Personen bzw. 362 Vollbeschäftigungseinheiten bedeuten (vgl. Abb. 9).

Abb. 9



Quelle: Eigene Berechnung

5.2 Szenarien zur demografischen Entwicklung

Die beiden letzten Bevölkerungsvorausberechnungen³⁰ haben sich für Thüringen rückblickend als signifikant zu niedrig erwiesen, auch und gerade was die Anzahl an Kindern betrifft. Beispielsweise wurde im Jahr 2008 für das Jahr 2018 die Anzahl von 71.600 Kindern im Alter von 0 bis 5 Jahren prognostiziert³¹, wobei die tatsächliche Zahl mit 111.000 Kindern um 55% höher lag. Die für das Jahr 2030 berechnete Zahl von 54.800 Kindern wurde in der ersten regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung (2014) auf 85.114 angehoben, nur um vier Jahre später (2018) erneut um 6% auf 90.300 korrigiert zu werden.

Diese Tatsache berücksichtigend wird die aktuelle Prognose der zweiten regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung als positive Variante (V1) eingeordnet. Als erwartbare Variante (V2) wird eine um 5% höhere Anzahl und als negative Variante (V3) eine um 10% höhere Anzahl an Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren angenommen³². Im Resultat liegt der Bedarf an

³⁰ Konkret handelt es sich um die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (2008) und die 1. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (2014).

³¹ Die Prognose ist der Variante 2 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung entnommen, welche im Gegensatz zur Variante 1 von einer höheren Zuwanderung ausgeht.

³² Auch andere Fachkräftestudien im Bereich frühkindlicher Bildung halten es für wahrscheinlich, dass die aktuelle Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes die Anzahl an Geburten zukünftig unterschätzt (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017).

pädagogischem Personal in der erwartbaren Variante (V2) um 571 Personen bzw. 514 Vollbeschäftigungseinheiten höher als in der in Kap. 4 angestellten Berechnung des nachfragebedingten Erweiterungsbedarfes (V1).

Tabelle 8: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: demografische Entwicklung

	Prognose* (V1)	5% mehr Kinder (V2)	10% mehr Kin- der (V3)
Anzahl an zu betreuenden Kindern	77.726	81.612	85.498
benötigtes pädag. Personal (Personen)	11.374	11.945	12.511
benötigtes pädag. Personal (VZÄ)	10.280	10.794	11.308
Mehrbedarf (Personen) gegenüber V1	-	571	1.137
Mehrbedarf (VZÄ) gegenüber V1	-	514	1.028

* Basierend auf der zweiten regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung

Quelle: Eigene Berechnung

5.3 Szenarien zu altersspezifischen Betreuungsquoten

Ein Blick auf die Entwicklung der altersspezifischen Betreuungsquoten seit 2008 zeigt (vgl. Tabelle 9), dass diese in der Gruppe der 3 bis 5-Jährigen nahezu unverändert hoch geblieben sind und entsprechend auch in Perspektive 2030 nicht von substantiellen Veränderungen ausgegangen werden kann. Ähnliches gilt für die Betreuungsquote der 2-Jährigen, welche zwar gestiegen ist, sich aber seit 2012 auf einem ähnlich hohen Niveau von rund 90% bewegt. Da die Betreuungsquote für unter 1-Jährige vernachlässigbar klein ist, wird lediglich die Entwicklung der Betreuungsquote für 1-Jährige modelliert. Seit 2008 hat sich die Quote von 34,6% auf 63,1% fast verdoppelt, so dass als erwartbare Variante (V2) ein weiterer Anstieg gewählt wurde.

Konkret bildet die positive Variante (V1) den Status quo (63,1%), die erwartbare Variante (V2) eine moderate Steigerung (70%) und die negative Variante (V3) einen deutlichen Zuwachs (80%) ab. Alle drei Varianten bauen auf der im vorangegangenen Kapitel durchgeführten Modellierung der Entwicklung der zukünftigen Kinderzahlen auf. Als Grundlage der Berechnungen wird die erwartbare Variante 2, also eine 5% höhere Anzahl an 1-Jährigen verwendet. Im Ergebnis zeigt sich, dass der Einfluss der Betreuungsquoten auf den Personalbedarf in Perspektive 2030 voraussichtlich eher gering ausfallen wird. Der Mehrbedarf an pädagogischem Personal liegt bei der erwartbaren Variante (V2) um 282 Personen bzw. 255 Vollbeschäftigungseinheiten höher als bei der positiven Variante (V1), die von konstanten Betreuungsquoten ausgeht (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 9: Altersspezifische Betreuungsquoten bei 0 bis 5-Jährigen (2008-2018)

	0 Jahre	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre
2008	2,9%	34,6%	76,1%	94,0%	98,3%	95,4%
2009	2,4%	44,2%	79,4%	94,0%	95,2%	98,3%
2010	2,4%	45,5%	81,6%	96,3%	95,8%	95,6%
2011	2,4%	50,4%	82,7%	96,5%	97,6%	96,3%
2012	2,7%	52,3%	88,7%	95,1%	97,9%	98,0%
2013	2,6%	55,1%	89,6%	97,0%	95,9%	98,5%
2014	2,3%	58,9%	90,4%	97,9%	99,0%	97,0%
2015	2,6%	59,0%	89,9%	96,4%	97,6%	97,6%
2016	2,5%	59,2%	88,3%	95,0%	95,6%	96,2%
2017	2,2%	62,6%	87,8%	95,7%	97,1%	96,7%
2018	2,2%	63,1%	89,1%	94,2%	96,4%	97,3%
Veränderung (2008 bis 2018)	-23%	+82%	+17%	0%	-2%	+2%

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2019)

Tabelle 10: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: altersspezifische Betreuungsquoten

	BQ* 63,1% (V1)	BQ* 70% (V2)	BQ* 80% (V3)
Zu betreuende Kinder im Alter von 1-Jahr**	9.686	10.746	12.281
Zu betreuende Kinder (gesamt)**	81.612	82.672	84.206
benötigtes pädag. Personal (Personen)	11.945	12.227	12.634
benötigtes pädag. Personal (VZÄ)	10.794	11.049	11.417
Mehrbedarf (Personen) gegenüber V1	-	282	689
Mehrbedarf (VZÄ) gegenüber V1	-	255	623

* Betreuungsquote für 1-Jährige

** Berechnungen basieren auf der Annahme, dass die Kinderzahlen leicht höher sind als prognostiziert

Quelle: Eigene Berechnung

5.4 Szenarien zu Personalschlüsseln

Der Personalschlüssel stellt den rechnerisch zur Verfügung stehenden Personalressourceneinsatz in den unterschiedlichen Kita-Gruppen dar. Er errechnet sich auf Basis der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit des Personals und der vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten in Stunden pro Woche. Hierbei werden sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Arbeitszeit des Personals berücksichtigt. Die mittelbare Arbeitszeit umfasst z.B. Arbeitszeiten für Elterngespräche oder Teamsitzungen wodurch sich die Personalressourcen für die unmittelbare Arbeit an und mit den Kindern verringert. Darüber hinaus werden in der Berechnung Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit sowie Fort- und Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt.

In der nachfolgenden Tabelle 11 ist die Berechnung der aktuell in Thüringen gültigen Mindestpersonalschlüssel abgebildet. Die Berechnung geht von, in § 16 Abs. 2 Satz 1 des Thüringer Kindertagesstättengesetzes (ThürKitaG) ausgewiesenen, altersspezifischen Fachkraft-Kind-Relationen aus und multipliziert diese zunächst mit einem Faktor, der die Vollzeitäquivalente des Personals abbildet (hier auf Basis von neun Stunden Betreuungszeit am Tag). Der somit errechnete Personalschlüssel bildet jedoch erst die unmittelbare Arbeitszeit ab. In einem letzten Schritt werden die erwähnten mittelbaren Tätigkeiten hinzuaddiert, wobei Ausfallzeiten mit 15% und die Arbeit außerhalb der Gruppe aktuell noch mit 10% gewichtet werden.

Tabelle 11: Übersicht zur Berechnung der aktuellen Mindestpersonalschlüssel für Thüringen

Alter	Fachkraft-Kind-Relation*	VZÄ**	Schlüssel (unmittelbare AZ)	Ausfallzeiten (15%)	Arbeit außerhalb d. Gruppe (10%)	(Mindest-)Personalschlüssel
0 Jahre	1:4	1,125	0,281	0,042	0,028	0,352
1 Jahr	1:6	1,125	0,188	0,028	0,019	0,234
2 Jahre	1:8	1,125	0,141	0,021	0,014	0,176
3 Jahre	1:12	1,125	0,094	0,014	0,009	0,117
4 bis 6 Jahre	1:16	1,125	0,070	0,011	0,007	0,88

* Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ThürKitaG

** Ausgewiesen auf der Basis von neun Stunden Betreuungszeit pro Tag

Quelle: Eigene Darstellung

In der Vergangenheit haben sich die gesetzlich festgelegten Mindestpersonalschlüssel leicht verbessert und auch ab dem 01.08.2020 sind für Thüringen im Rahmen der Umsetzung des Guten-Kita-Gesetzes geringfügige Zuwächse beschlossen³³. Die erwartbare Variante (V2) sieht in Perspektive 2030 entsprechend ebenfalls einen (leichten) Anstieg vor - eine Entwicklung, die nicht zuletzt den gesellschaftlichen und medialen Diskurs über Betreuungsqualität und Bildungsauftrag der Kitas in Rechnung stellt. Angenommen wird eine weitere Steigerung der Mindestpersonalschlüssel um 5%. Die in Tabelle 12 dargestellte Berechnung des hieraus resultierenden Fachkräftebedarfes berücksichtigt überdies die beiden zuvor diskutierten erwartbaren Varianten, nämlich dass die Kinderzahlen um 5% weniger rückläufig sind als prognostiziert und die Betreuungsquote für 1-Jährige auf 70% steigt. Im Resultat liegt die Anzahl an benötigten pädagogischem Personal bei 12.835 Personen bzw. 11.601 Vollbeschäftigungseinheiten.

³³ Konkret wurde 2018 und 2019 der Schlüssel für die Gruppe der 3-Jährigen schrittweise jeweils leicht erhöht. 2020 wird die Fachkraft-Kind-Relation für 4-Jährige von 1:16 auf 1:14 verbessert und die mittelbaren Arbeitszeiten bei der Berechnung des Mindestpersonalschlüssels werden von 25% auf 28% angehoben.

Tabelle 12: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: Personalschlüssel (V2)

Alter der Kinder	Personal-schlüssel (5% mehr als 2020)	Anzahl zu betreuender Kinder* (2030)	benötigtes pädagog. Personal (VZÄ)	benötigtes pädagog. Personal (Personen)
0 Jahre	0,378	333	126	139
1 Jahr	0,252	10.746	2.708	2.996
2 Jahre	0,189	13.921	2.631	2.911
3 Jahre	0,126	15.005	1.891	2.092
4 Jahre	0,10815	15.659	1.693	1.873
5 Jahre	0,0945	16.122	1.523	1.685
6 Jahre	0,0945	10.887	1.029	1.139
Gesamt (0-6 Jahre)	-	82.672	11.601	12.835

* Basierend auf der Annahme, dass die Kinderzahlen leicht höher sind als prognostiziert und die Betreuungsquote für 1-Jährige auf 70% steigt

Quelle: Eigene Berechnung

Die positive Variante (V1) basiert auf den für 2020 beschlossenen Mindestpersonalschlüsseln, wie sie den in Kap. 4 durchgeführten Berechnungen des Erweiterungsbedarfes zugrunde liegen. Die negative Variante (V3) orientiert sich an den Forderungen der Bertelsmann Stiftung, die eine Fachkraft-Kind-Relation von 1:3 in Krippengruppen (unter 3 Jahre) und 1:7,5 in Kindergartengruppen (ab 3 Jahre bis zum Schuleintritt) empfiehlt³⁴. Weil die Bertelsmann-Forderung keine weitere Differenzierung der Betreuungsschlüssel nach Altersgruppen vorsieht, wird für die Berechnung der Variante 3 zunächst eine Umrechnung der geforderten Fachkraft-Kind-Relationen in altersspezifische Mindestpersonalschlüssel notwendig. Der Rechenweg entspricht hierbei der in Tabelle 11 dargestellten Methodik (unter Berücksichtigung der für 2020 beschlossenen Erhöhung der mittelbaren Ausfallzeiten von 25% auf 28%). Im Ergebnis läge der Mindestpersonalschlüssel im Bertelsmann-Szenario bei 0,48 in der Altersgruppe der 0 bis 2-Jährigen und bei 0,19 in der Altersgruppe der 3 bis 6-Jährigen. Übertragen auf die erwartete Anzahl an zu betreuenden Kindern errechnet sich in Perspektive 2030 ein Bedarf an 25.401 Personen oder 22.958 Vollzeitäquivalenten (vgl. Tabelle 13).

³⁴ Auch andere ExpertInnen sprechen sich für eine deutliche Steigerung der Betreuungsschlüssel aus. So z.B. Haug-Schnabel/Bensel (2016), die für sogenannte altersübergreifende Gruppen einen Personalschlüssel von 1:3,75 und für Kindergartengruppen ab zwei Jahren einen Schlüssel von 1:4,9 empfehlen.

Tabelle 13: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: Personalschlüssel (V3)

Alter der Kinder	Personal-schlüssel (nach Bertelsmann)	Anzahl zu betreuender Kinder* (2030)	benötigtes pädag. Personal (VZÄ)	benötigtes pädag. Personal (Personen)
0 Jahre	0,48	333	160	177
1 Jahr	0,48	10.746	5.158	5.707
2 Jahre	0,48	13.921	6.682	7.393
3 Jahre	0,19	15.005	2.851	3.154
4 Jahre	0,19	15.659	2.975	3.292
5 Jahre	0,19	16.122	3.063	3.389
6 Jahre	0,19	10.887	2.069	2.289
Gesamt (0-6 Jahre)	-	82.672	22.958	25.401

* Basierend auf der Annahme, dass die Kinderzahlen leicht höher sind als prognostiziert und die Betreuungsquote für 1-Jährige auf 70% steigt

Quelle: Eigene Berechnung

Sollte sich die Steigerung der Personalschlüssel in einem vergleichbaren Tempo wie in den vergangenen Jahren entwickeln (V2), so entsteht in Perspektive 2030 ein weiterer Mehrbedarf an 608 Personen bzw. 552 Vollbeschäftigungseinheiten. Wenn tatsächlich eine erhebliche Erhöhung der Fachkraft-Kind-Relation erfolgt - so wie im gewählten Beispiel von der Bertelsmann Stiftung vorgeschlagen - verdoppelt sich der Personalbedarf (V3). Konkret würde dies einen Mehrbedarf von 12.566 Personen bzw. 11.357 Vollzeitäquivalenten gegenüber einer unveränderten Entwicklung bedeuten (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: Personalschlüssel

	Unverändert (V1)	5% Zuwachs (V2)	Bertelsmann (V3)
benötigtes pädag. Personal (Personen)	12.227	12.835	25.401
benötigtes pädag. Personal (VZÄ)	11.049	11.601	22.958
Mehrbedarf (Personen) gegenüber V1	-	608	12.566
Mehrbedarf (VZÄ) gegenüber V1	-	552	11.357

Quelle: Eigene Berechnung (basierend auf der Annahme, dass die Kinderzahlen leicht höher sind als prognostiziert und die Betreuungsquote für 1-Jährige auf 70% steigt)

Abschließend der Hinweis, dass das Bertelsmann Szenario sich an einer Modellierung der Fachkraft-Kind-Relation orientiert. Denkbar ist natürlich auch, dass die Mindestpersonalschlüssel zukünftig steigen, weil die Anrechnung der mittelbaren Betreuungs- und Ausfallzeiten angepasst wird, d.h. also der Gesetzgeber mehr Zeit für Vor- und Nachbereitungszeiten,

Qualifizierungsaktivitäten, krankheitsbedingten Ausfall o.ä. vorsieht. Nicht berücksichtigt werden zudem im Rahmen des Szenarios eine mögliche Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation für Kinder mit Eingliederungshilfen oder Kindern mit Unterstützungsbedarfen, beispielsweise aufgrund von Armut oder nichtdeutscher Familiensprache.

5.4 Zusammenführung der Szenarien: Der Bedarf an pädagogischem Personal in Thüringer Kindertageseinrichtungen im Zeitraum von 2018 bis 2030

Unter Berücksichtigung der betrachteten Szenarien muss in der erwartbaren Variante (V2) davon ausgegangen werden, dass der Erweiterungsbedarf weniger stark rückläufig ist, als zunächst angenommen. Statt einem Rückgang von rund 2.000 Personen (vgl. Kap. 4, Abb. 8) errechnet sich mit Blick auf die Entwicklung von Kinderzahlen, Betreuungsquoten und Personalschlüsseln ein Rückgang von lediglich 467 Personen. Zusammen mit dem Ersatzbedarf, der in der erwartbaren Variante identisch bleibt, ergibt sich im Zeitraum von 2018 bis 2030 ein Gesamtbedarf an 5.859 Personen bzw. 5.296 Vollbeschäftigungseinheiten (vgl. Tabelle 15 und Abb. 10).

Bezogen auf die aktuellen Beschäftigungszahlen im Jahr 2018 würde dies bedeuten, dass aufgrund von Renteneintritten und vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beruf rund 41% des pädagogischen Personals ersetzt werden müssen. Nicht berücksichtigt ist der fluktuationsbedingte Wanderungs- und Pendlersaldo zwischen den Bundesländern, der sehr wahrscheinlich zusätzliche Abgänge an Fachkräften nach sich zieht (vgl. Kap. 3.2). Diesen Faktor einberechnend kann in einem erwartbaren Szenario davon ausgegangen werden, dass im gewählten Untersuchungszeitraum nahezu jede zweite Fachkraft in Thüringer Kitas ersetzt werden muss.

Tabelle 15: Ersatz-, Erweiterungs- und Gesamtbedarf an päd. Personal (2018-2030), unterschieden nach positiver (V1), erwartbarer (V2) und negativer (V3) Variante

	Personen			Vollzeitäquivalente		
	V1	V2	V3	V1	V2	V3
Ersatzbedarf*	5.926	6.326	6.743	5.356	5.717	6.094
Erweiterungsbedarf	-1.075	-467	12.099	-973	-421	10.936
Gesamt	4.852	5.859	18.842	4.383	5.296	17.030

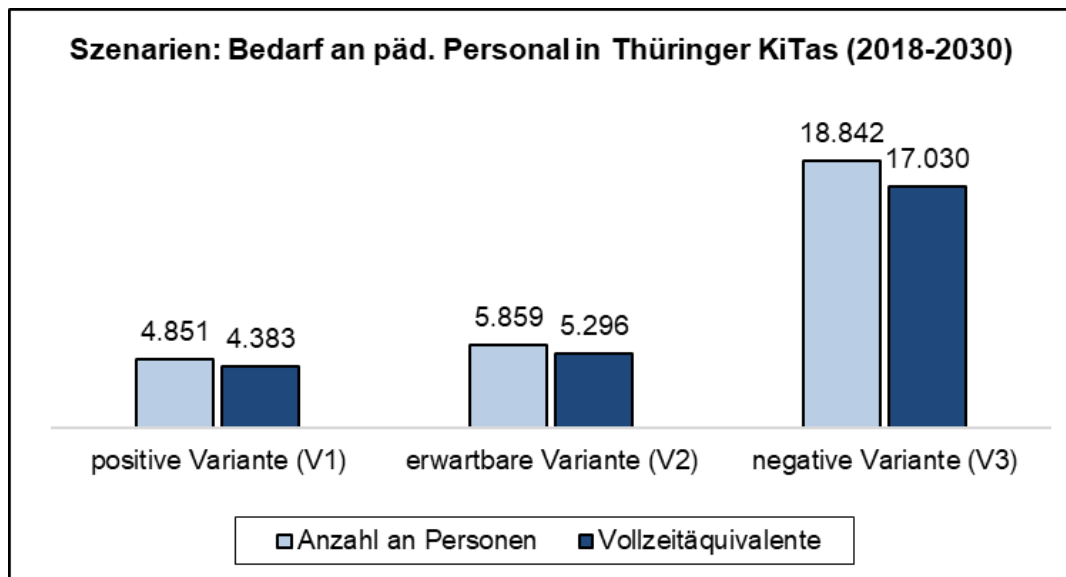
* Darunter Renteneintritte und vorzeitiges Ausscheiden aus Berufsfeld

Quelle: Eigene Berechnung

Wenn die Personalschlüssel und Betreuungsquoten zukünftig nicht weiter anwachsen, dann errechnet sich ein Fachkräftebedarf, der um rund 1.000 Personen geringer als in der erwart-

baren Variante ausfällt (vgl. Tabelle 15 und Abb. 10). Sollten die Betreuungsschlüssel hingegen deutlich steigen und auf ein Niveau angehoben werden wie es die Bertelsmann Stiftung als politische Forderung artikuliert, steigt der Bedarf an zusätzlichen ErzieherInnen enorm an. In diesem Falle würden in Perspektive 2030 mit rund 18.850 Personen mehr als dreimal so viele pädagogische Fachkräfte benötigt wie in der erwartbaren Variante.

Abb. 10



Quelle: Eigene Berechnung

6 Ermittlung des Angebotes an pädagogischem Personal

Um einzuschätzen, inwiefern die errechneten Bedarfe in Perspektive 2030 gedeckt werden können, wird nachfolgend die Entwicklung des Angebotes an pädagogischem Personal in den Blick genommen. Dieses setzt sich hauptsächlich aus Fachschulabgängern mit einem Abschluss als ErzieherIn zusammen, da diese mit Abstand den größten Anteil am Kita-Personal bilden.³⁵ Von einer Berücksichtigung der HochschulabsolventInnen, die eine staatliche Anerkennung als KindheitspädagogIn erlangen, wird abgesehen. Obwohl Studien zeigen, dass diese zu einem hohen Anteil im Bereich der Kindertagesbetreuung tätig werden³⁶, ist deren Anzahl in Thüringen zu niedrig, um sie in die Berechnung einzubeziehen³⁷. Die an Berufsfachschulen ausgebildeten Zugangsberufe KinderpflegerIn, SozialbetreuerIn und SozialassistentIn, die in eine ErzieherInnenausbildung münden können, werden ebenfalls nicht in die Betrachtung einbezogen. Deren Zugang zum Thüringer Arbeitsmarkt ist aufgrund des Fachkräfteangebotes eingeschränkt und die große Mehrzahl strebt in den Folgejahren eine Fachschulausbildung zur ErzieherIn an. Aufgrund der lückenhaften Datenlage zu Absolventenzahlen und fehlenden Informationen über die Zuwanderung von FachschülerInnen aus anderen Bundesländern beschränkt sich die Ermittlung des Fachkräfteangebotes auf Thüringen. Nicht berücksichtigt werden zudem Arbeitslose, da die Arbeitslosenquote von ErzieherInnen gering und die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit sehr niedrig ist (vgl. Kap. 2.1).

6.1 Zur Entwicklung der AbsolventInnenzahlen

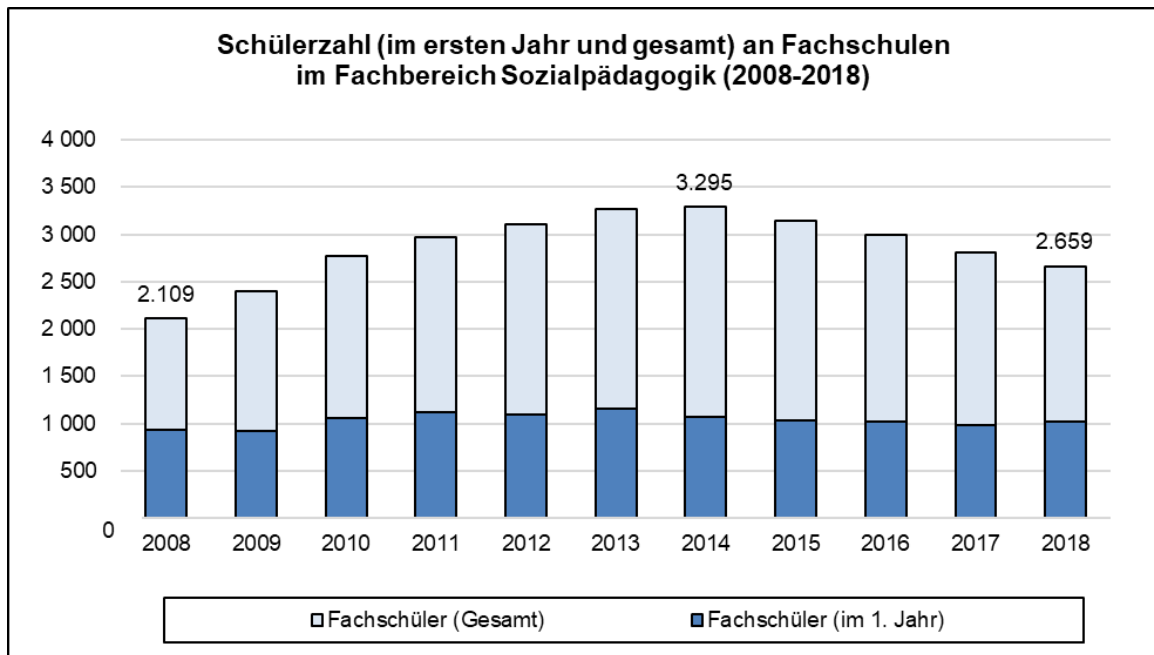
Im Jahr 2018 lernen an 33 Thüringer Fachschulen 2.659 SchülerInnen im Fachbereich Sozialpädagogik, darunter 1.017 im ersten, 839 im zweiten und 803 im dritten Ausbildungsjahr (Landesjugendhilfeausschuss 2019). Um einschätzen zu können, wie sich die SchülerInnenzahlen zukünftig verändern, wird zunächst deren Entwicklung seit 2008 betrachtet. Dabei zeigt sich, dass die Anzahl an FachschülerInnen im ersten Ausbildungsjahr vergleichsweise geringfügigen Schwankungen unterliegt. Anders die Gesamtzahl an Schülern, die zwischen 2008 und 2014 zunächst kontinuierlich um 56% auf 3.295 gestiegen, seither jedoch stetig auf die benannte Anzahl an 2.659 SchülerInnen gefallen ist (vgl. Abb. 11).

³⁵ Die Qualifikationsstruktur in ostdeutschen Kitas setzt sich im Jahr 2016 wie folgt zusammen: 85% Fachschüler, 6% Hochschulabsolventen, 3% sonstige Ausbildungen, 3% in Ausbildung, 1% Berufsfachschulabschluss, 1% ohne Abschluss (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S.30).

³⁶ Im Zuge der Einführung früh- und kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge seit 2004 wurden mehrere empirische Studien zur beruflichen Einmündung von AbsolventInnen dieser neuen Studiengänge durchgeführt. Eine Übersichtsstudie kommt zu dem Befund das 70% innerhalb der ersten Jahre nach dem Abschluss im Kita-Bereich tätig sind (Züchner u.a. 2017, S.156f).

³⁷ Im Jahr 2017 erlangten 29 AbsolventInnen an Thüringer Hochschulen einen Abschluss, der mit einer staatlichen Anerkennung als KindheitspädagogIn einhergeht. Weitere 193 AbsolventInnen aus dem BA-Studiengang primäre und elementare Pädagogik an der Universität Erfurt könnten diese Anerkennung nach einem 100-tägigen Praktikum erlangen. Tatsächlich ist dieser Studiengang jedoch primär der Start in ein Grundschullehramt.

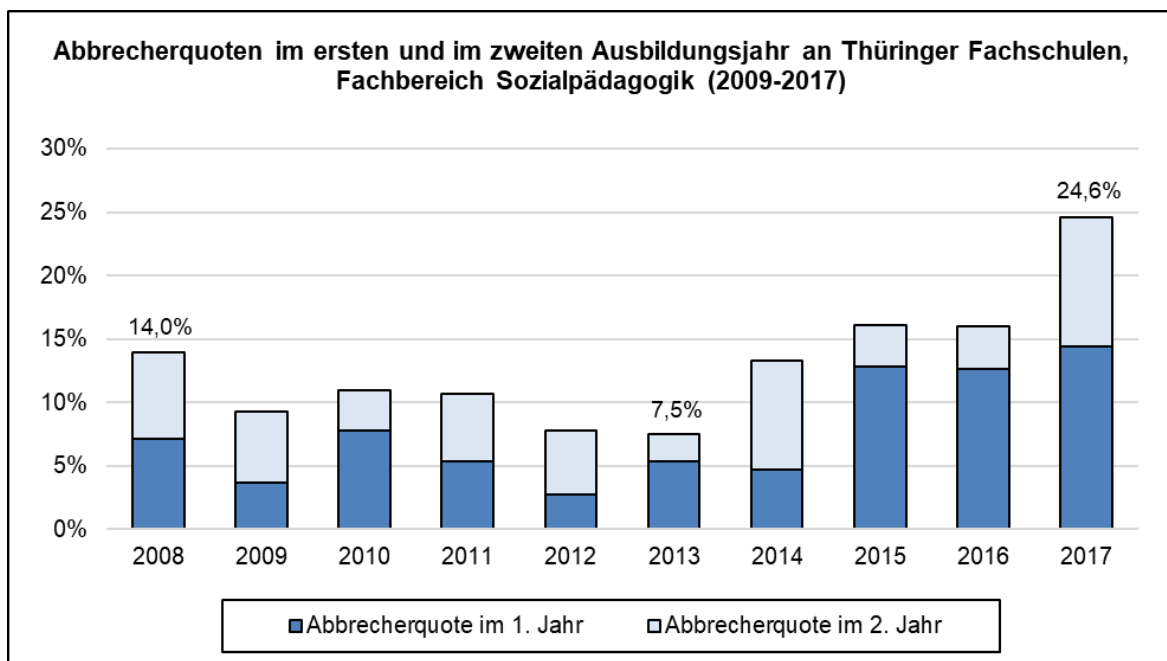
Abb. 11



Quelle: Thüringer Landesamtes für Statistik: Berufsbildende Schulen in Thüringen, Eigene Berechnung

Die Ursache für diese unterschiedlichen Entwicklungstrends lässt sich in der Veränderung der Abbrecherquoten im ersten und zweiten Schuljahr verorten. Zwischen 2008 und 2013 haben sich die Quoten zunächst nahezu halbiert (von 14% auf 7,5%), um in der Folge auf einen Rekordwert von rund 25% im Jahr 2017 anzuwachsen (vgl. Abb. 12).

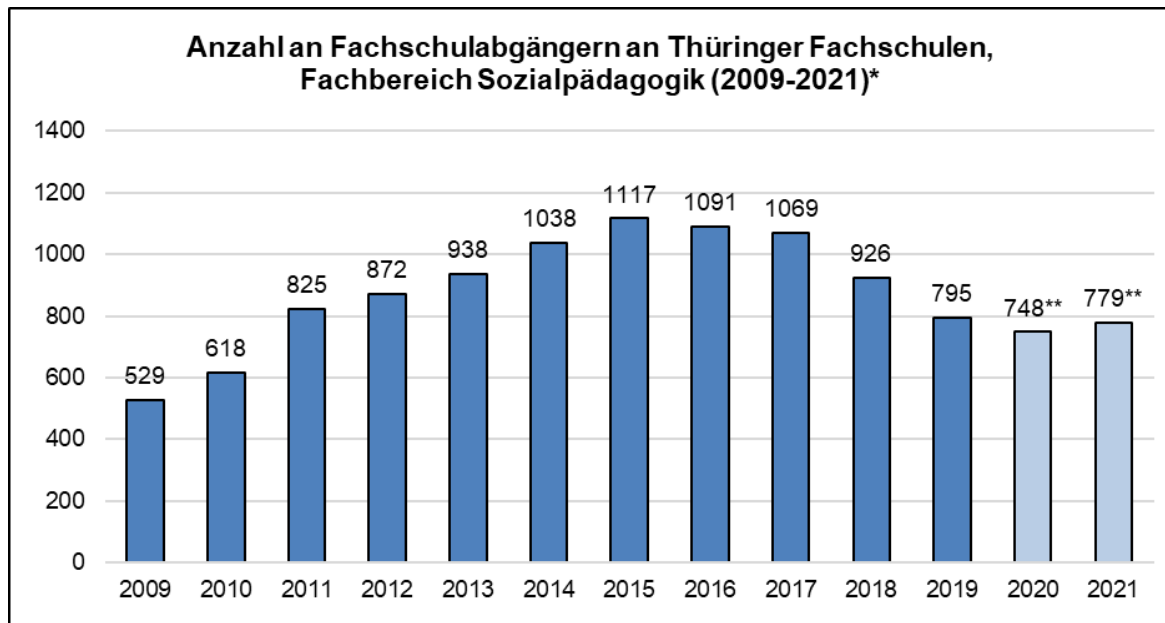
Abb. 12



Quelle: Thüringer Landesamtes für Statistik: Berufsbildende Schulen in Thüringen, Eigene Berechnung

Unter Zugrundelegung einer sehr niedrig gewählten Abbrecherquote von 1% im letzten Fachschuljahr³⁸ lässt sich nun die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen im Zeitraum von 2008 bis 2021 berechnen (vgl. Abb. 13). Im Zeitraum von 2018 bis 2021 summiert sich deren Anzahl zunächst auf 3.248 Personen. Für die weitere Entwicklung in Perspektive 2030 werden vergleichbar mit den Szenarien zur Berechnung der Fachkräftenachfrage (vgl. Kap. 5) eine positive, eine erwartbare und eine negative Variante diskutiert.

Abb. 13



* Bei Annahme einer Abbrecherquote von 1% im letzten Ausbildungsjahr

** Unter der Annahme von konstanten Abbrecherquoten

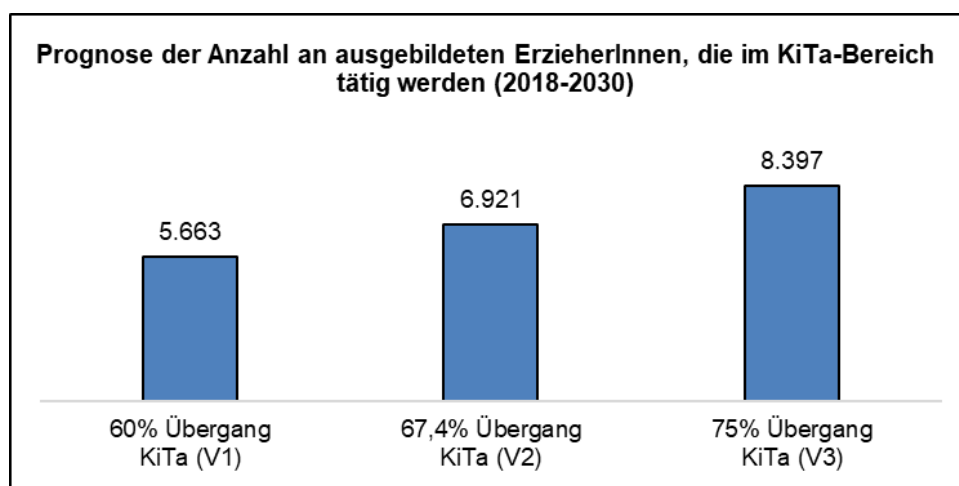
Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Berufsbildende Schulen in Thüringen, Eigene Berechnung

Die negative Entwicklung (V1) geht davon aus, dass sich in den Folgejahren die Anzahl an AbsolventInnen jedes Jahr um 2,5% verringert, so dass deren Zahl bis zum Jahr 2030 auf 620 sinkt und sich im Zeitraum von 2018 bis 2030 eine Summe von 9.439 ausgebildeten ErzieherInnen errechnet (vgl. Abb. 14). Dieses Szenario basiert auf der Annahme, dass sich in den rückläufigen Absolventenzahlen der letzten Jahre ein langfristiger Trend niederschlägt. So hat sich der Arbeitsmarkt immer mehr von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt verändert und in vielen Branchen werden mittlerweile Fachkräfteengpässe beklagt (vgl. Kap. 2.1). Zwar wird die Anzahl an Schulabgängern in Thüringen in Perspektive 2030 voraussichtlich konstant

³⁸ Es ist davon auszugehen, dass auch im dritten und letzten Jahr zumindest ein geringer Teil der FachschülerInnen die Ausbildung ohne Abschluss beendet.

bleiben³⁹, allerdings stellt sich die Frage, wie viele SchülerInnen sich zukünftig vor dem Hintergrund von Lehrstellenmangel und wachsenden Abiturquoten für ein Fachschulstudium in einem Berufsfeld entscheiden, dessen Einkommenschancen eher niedrig und dessen Arbeitsbelastung hoch ist (vgl. Kap. 2.3). Die hohen Abbrecherquoten von bis zu 25% im Jahr 2017 haben voraussichtlich kaum mit steigenden Anforderungen in der Ausbildung zu tun. Im Gegenteil beklagen die befragten Kita-ReferentInnen und Leitungskräfte eine sinkende Qualität der BewerberInnen und berichten, dass die Fachschulen ihre Eintrittsbarrieren zugunsten stabiler Schülerzahlen immer weiter gesenkt haben (vgl. Kap. 2.2.3). Die negative Entwicklung rechnet in der Folge mit sinkenden SchülerInnenzahlen, hohen Abbrecherquoten und geht von einem unveränderten Arbeitsumfeld und stagnierenden Personalschlüsseln aus.⁴⁰

Abb. 14



Quelle: Eigene Berechnung

Die erwartbare Variante (V2) unterscheidet sich von der skizzierten Entwicklung insofern, als dass davon ausgegangen wird, dass es den Fachschulen wie in der Vergangenheit gelingt, die Schülerzahlen stabil zu halten. Dies erfolgt allerdings um den Preis, dass die Abbrecherquoten entsprechend hoch und die Absolventenzahlen in den Folgejahren auf dem Niveau von 2021 bleiben. In der Summe ergibt dies eine Zahl von 10.268 ausgebildeten ErzieherInnen. Die positive Variante (V3) geht von einer schrittweisen Anpassung der Fachkraft-Kind Relation im Sinne der Bertelsmann Stiftung aus (und legt also die negative Variante der Fachkräftenachfrage zugrunde). In der Folge steigt die Attraktivität des Berufsfeldes und führt allmählich zu einer steigenden Bewerberqualität und sinkenden Abbrecherquoten. Konkret wird in

³⁹ Vergleiche hierzu Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz, abrufbar unter: <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/vorausberechnung-der-schueler-und-absolventenzahlen.html>

⁴⁰ Die negative Variante (V3) des Fachkräfteangebotes wird folgerichtig mit der positiven Variante (V1) der Fachkräftenachfrage verglichen.

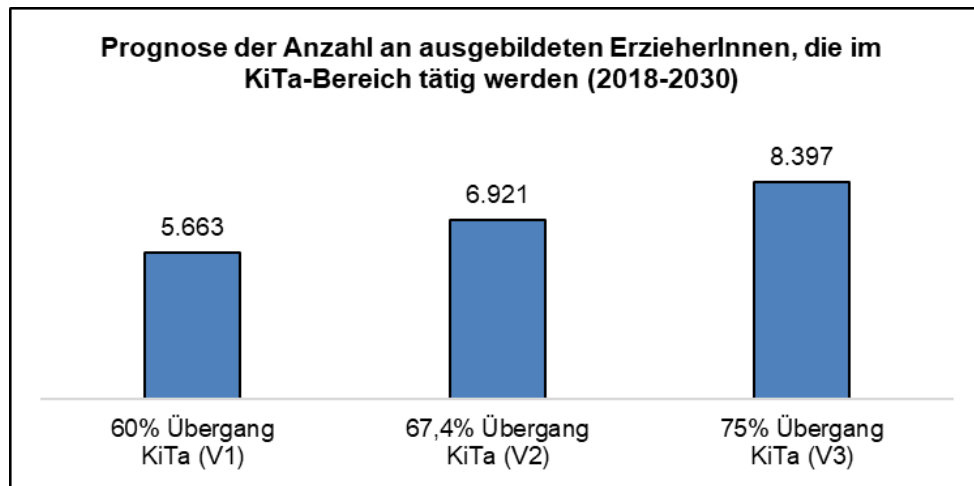
dieser Variante von einer jährlichen Steigerung der Absolventenzahlen um 2,5% ausgegangen, was zu einer Anzahl an 973 ErzieherInnen im Jahr 2030 und einer Gesamtzahl an 11.196 Personen im benannten Untersuchungszeitraum (2018-2030) führt.

6.2 Übergangsquote von der Ausbildung in den Kita-Bereich

Nicht nur im Bereich der Kindertagesstätten wird seit einigen Jahren eine Fachkräfteknappheit beklagt. Auch die Hilfen zur Erziehung und die Jugendarbeit sind typische Arbeitsfelder von ErzieherInnen, in denen seitens der Heimaufsicht, der Träger und der Einrichtungen ein akuter Personalmangel benannt wird (vgl. Kap. 2.2). Aus der Antwort auf eine kleine Anfrage an den Thüringer Landtag, die die Fachkräftesituation in Heimen und betreuten Wohngruppen thematisiert, geht hervor, dass sich die Landesregierung der „Problematik des Fachkräftebedarfs im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bewusst“ ist (Thüringer Landtag, Drucksache 6/7556). Unter anderem gibt es eine Arbeitsgruppe "Fachkräftegewinnung im Berufsbild Erzieherinnen/Erzieher" des Landesjugendhilfeausschusses Thüringen, die versucht, Lösungsansätze zu formulieren. Auch die Hortbetreuung ist ein Arbeitsfeld, das mit Kindertagesstätten um die begehrten Fachkräfteresourcen konkurriert. Trotz Anhebung der Beschäftigungsumfänge bei den Hort-Erzieherinnen können ausscheidende ErzieherInnenstellen nur schwer besetzt werden.

Die Übergangsquote von der Ausbildung in den Kita-Bereich ist wenig erforscht und kann auch nicht spezifisch für Thüringen ausgewiesen werden. Als Orientierung für die erwartbare Variante (V2) wird auf Ergebnisse eines Forschungsprojektes zurückgegriffen, das im Zeitraum von 2011-2014 insgesamt 581 ausgebildete ErzieherInnen nach ihrem Übergang in den Beruf befragt hat. Im Ergebnis arbeiteten 67,4% der Befragten 6 bis 18 Monate nach ihrem Abschluss in Kindertagesstätten, weitere 13,8% im Bereich der Heimerziehung und 9,4% in den Arbeitsfeldern Horte, Ganztagschulen, Schulsozialarbeit und schulbezogenen Jugendhilfen (Züchner u.a. 2017; S. 162). Überträgt man diese Quote auf die Prognose der AbsolventInnenzahlen (vgl. Abb. 14, V2) reduziert sich das Fachkräfteangebot für Thüringer Kitas somit auf 6.921 Personen. In der positiven Variante (V3), die von einer deutlichen Anhebung der Personalschlüssel ausgeht, ist davon auszugehen, dass Kindertagesstätten als Einmündungsfeld für BerufsanfängerInnen an Attraktivität gewinnen, wobei hier eine Übergangsquote von 75% angenommen wird. Die negative Variante (V1) beschreibt hingegen ein Szenario, in der die Quote aufgrund einer sinkenden Attraktivität des Berufsfeldes auf 60% rückläufig ist. Im Ergebnis errechnen sich im Zeitraum von 2018 bis 2030 AbsolventInnenzahlen von 5.663 (V1) bzw. 8.397 (V3) Personen (vgl. Abb. 15).

Abb. 15



Quelle: Eigene Berechnung

6.3 Zu- und Abwanderung von AbsolventInnen

Betreffs der Zu- und Abwanderung von ErzieherInnen über die Bundesländergrenzen hinweg lassen sich keine datenbasierten Aussagen treffen. Die Mehrzahl der befragten Kita-ReferentInnen und des Kita-Personals benennt die Fluktuation zwischen den Thüringer Standorten als Problem, nicht jedoch die Abwanderung in andere Bundesländer (vgl. Kap. 2.2.2). Die bereits in Kap. 3.2 benannte IAB Berechnung wiederum kommt für 2016 auf eine Abwanderungsquote von rund 1% aller ErzieherInnen (ohne Berücksichtigung der Zahl der AuspendlerInnen). Die Wanderungsbewegungen der AbsolventInnen sind insofern noch einmal ein Sonderfall, als dass ein Wohnortwechsel mit zunehmendem Berufsalter und vor dem Hintergrund der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen mit deutlich höheren Hürden verbunden ist. Ein/e GesprächspartnerIn berichtet, dass es in den Grenzregionen zu den alten Ländern eine starke Abwanderung der AbsolventInnen (aber auch bereits festangestellter ErzieherInnen) gebe und benennt als Herausforderung, dass man in Thüringen „so gut wie keinen Absolvierenden mehr dazu bewegen kann, an eine Kita in den ländlichen Raum zu gehen“ (A3).

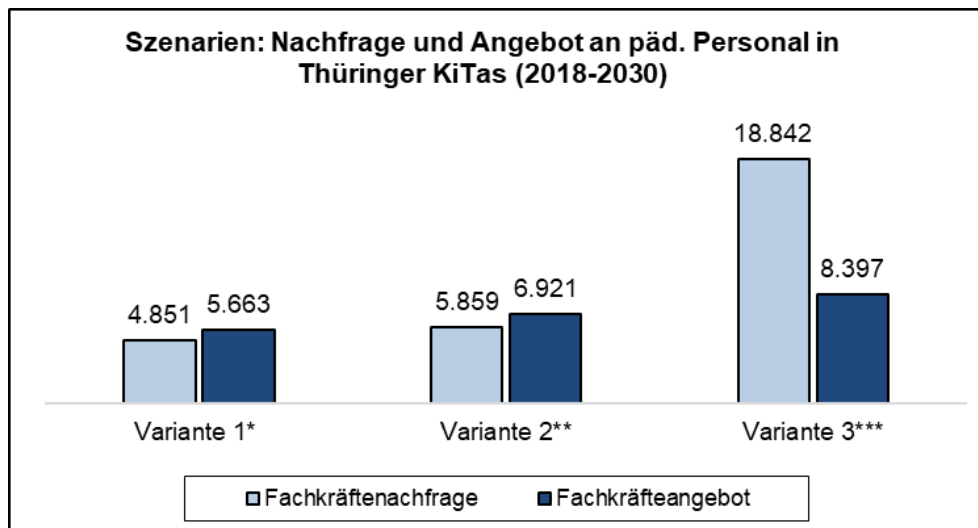
Aufgrund der schlechten Datenlage wird auf eine Berechnung unterschiedlicher Varianten der Abwanderungsquote verzichtet. Für einen negativen Wanderungssaldo spricht jedoch die sich rapide verschlechternde Fachkräftesituation (vgl. Kap. 2.1) und die Engpässe, die trotz rechnerisch ausreichend hoher AbsolventInnenzahlen bereits heute bestehen. Allein zwischen 2016 und 2018 wurden in Thüringen 3.086 ErzieherInnen ausgebildet, was unter der Annahme einer Übergangsquote in den Kita-Bereich von rund 67% 2080 Personen sind. Obwohl diese Zahl über den verrentungsbedingten Abgängen und dem Erweiterungsbedarf im benannten Zeitraum liegt, haben sich die Rekrutierungsbedingungen eher verschlechtert als verbessert.

Ein weiteres Argument für einen negativen Wanderungssaldo ist der große Nachholbedarf in den alten Ländern, wo aufgrund von Geburtenanstiegen, Zuwanderung und wachsender Betreuungsquoten auch zukünftig hohe Erweiterungsbedarfe anfallen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Entsprechend wächst die Konkurrenz um Personal, wobei in Bayern und Niedersachsen die Arbeitslosen-Stellen-Relation mit 46 bzw. 48 arbeitslosen ErzieherInnen pro 100 gemeldeten Arbeitsstellen besonders niedrig ist (Bundesagentur für Arbeit, 2018, S.19). Weil in den alten Bundesländern sowohl die Einkommensbedingungen besser sind als auch die Personalschlüssel höher liegen (vgl. Kap. 2.3) ist entsprechend mit steigenden Abwanderungszahlen von AbsolventInnen und in den grenznahen Regionen auch mit einem Zuwachs an AuspendlerInnen zu rechnen.

7 Fachkräftemangel in Perspektive 2030? Zusammenführung von Nachfrage und Angebot

Während sich die zukünftige Nachfrage nach ErzieherInnen basierend auf Ersatz- und Erweiterungsbedarfen relativ präzise berechnen lässt, trifft dies auf das Angebot in deutlich geringerem Maße zu. Besonders da unklar ist, wie viele AbsolventInnen tatsächlich in Thüringen verbleiben, kann die Frage nach zukünftigen Fachkräfteengpässen auf unterschiedliche Weise beantwortet werden. Geht man von einem ausgeglichenen Wanderungssaldo aus, sprechen die errechneten Zahlen in der positiven und in der erwartbaren Variante zunächst gegen einen Mangel (vgl. Abb. 16). Oder anders formuliert: Solange mindestens 85% der ausgebildeten ErzieherInnen in Thüringen verbleiben, deckt die AbsolventInnenzahl rein rechnerisch den Fachkräftebedarf ab⁴¹.

Abb. 16



* Kombiniert die positive Variante der Nachfrage mit der negativen Variante des Angebotes

** Kombiniert die beiden erwartbaren Varianten von Angebot und Nachfrage

*** Kombiniert die negative Variante der Nachfrage mit der positiven Variante des Angebotes

Quelle: Eigene Berechnung

Sobald die Fachkraft-Kind-Relation oder die (Mindest-)Personalschlüssel deutlich erhöht werden, tritt auch rein rechnerisch definitiv ein Mangel ein. Würde die Fachkraft-Kind Relation auf das von Bertelsmann geforderte Niveau steigen (V3), gäbe es in Thüringen rund 10.450 ErzieherInnen zu wenig und das obwohl in diesem Szenario aufgrund der verbesserten Beschäftigungsbedingungen bereits von steigenden Absolventenzahlen und einer erhöhten Übergangsquote in den Kita-Bereich ausgegangen wird. Natürlich lassen sich die berechneten Varianten auch auf andere Weise miteinander kombinieren. Sollte beispielsweise die erwartbare

⁴¹ Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Übergangsquote in den Kita-Bereich nicht bei 100% liegt.

Variante der Nachfrage (V2) auf das negative Szenario des Fachkräfteangebotes (V1) treffen, würde auch ein Verbleib aller Absolventinnen in Thüringen rechnerisch nicht ausreichen, um den Bedarf an ErzieherInnen im Kita-Bereich zu decken.

In der Praxis gestaltet sich der Abgleich von Angebot und Nachfrage deutlich komplexer als dies eine Gegenüberstellung von Ersatz- und Erweiterungsbedarfen mit den AbsolventInnenzahlen suggeriert. Berücksichtigt werden müssen unter anderem die erheblichen regionalen Disparitäten, wobei die strukturschwachen, häufig ländlichen Räume voraussichtlich größere Schwierigkeiten haben (werden), ErzieherInnenstellen zu besetzen. Gleiches gilt für die grenznahen Regionen zu den alten Ländern, die aufgrund der Einkommensdifferenzen hohe Auspendlerzahlen aufweisen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Qualität der BewerberInnen und die Frage, ob diese den Anforderungsprofilen der Träger und Einrichtungen entspricht. Wie geschildert, verweisen die befragten Branchenakteure auf eine Absenkung der Eintrittsbarrieren an den Thüringer Fachschulen und äußern vielfach Kritik an der fachlichen Eignung und der Berufswahlorientierung der ausgebildeten ErzieherInnen (vgl. Kap. 2.2.4).

Bei der abschließenden Bewertung der Frage, ob in Perspektive 2030 ein Fachkräftemangel droht, muss man sich zunächst noch einmal die Ausgangslage vor Augen führen: Der Mehrzahl der befragten BranchenakteurInnen zufolge gibt es bereits heute größere Engpässe. Auch die Arbeitsmarktstatistik spricht eine deutliche Sprache: Kamen im Jahr 2008 deutschlandweit noch 800 arbeitslose Fachkräfte auf 100 gemeldete Stellen für ErzieherInnen, sind es zehn Jahre später gerade einmal 73 Arbeitslose, was auch der aktuellen Arbeitslosen-Stellen-Relation in Thüringen entspricht (Bundesagentur für Arbeit 2018, vgl. Kap. 2.1). Da die Anzahl an pädagogischem Personal zwischen 2011 und 2018 in Thüringen um rund 2.200 Vollbeschäftigungseinheiten angewachsen ist (vgl. Kap. 4, Tabelle 4), muss die Fachkräftesicherung in Perspektive 2030 nun von einem deutlich höheren Niveau aus erfolgen. Dabei trifft die Herausforderung im benannten Zeitraum 40-50% der Fachkräfte zu ersetzen⁴² auf eine seit 2015 rückläufige Anzahl an AbsolventInnen (vgl. Kap. 6.1, Abb. 13).

Hinzu kommt, dass der Arbeitsmarkt sich aufgrund der demografischen Entwicklung zu einem Nachfragemarkt entwickelt hat (vgl. Kap. 2.1). Die Arbeitslosenquote hat sich seit 2008 mehr als halbiert, von 11,2% auf 5,1% (Stand Sept. 2019). Bereits heute kann jede fünfte Lehrstelle in Thüringen aufgrund eines Mangels an Bewerbern nicht besetzt werden (ebd.). Da das Erwerbspotential auch weiterhin rückläufig sein wird⁴³, ist zukünftig mit einer Verschärfung der Situation zu rechnen. Zwar ist der Erweiterungsbedarf in Thüringen im Kita-Bereich leicht negativ, allerdings gilt dies nicht für die alten Bundesländern, in denen es einen großen

⁴² Die genaue Quote ist abhängig davon, ob und in welchem Maße der Wanderungssaldo der ErzieherInnen negativ ausfällt (vgl. Kap. 5.4).

⁴³ Der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung zu Folge sinkt das Erwerbspotential (hier 15 bis 65 Jahre) zwischen 2018 und 2030 um 16% (Statistisches Bundesamt 2018).

Nachholbedarf gibt, der sich in wachsenden Betreuungsquoten und anhaltend hohen Erweiterungsbedarfen realisiert⁴⁴. Aufgrund der höheren Löhne und der besseren Personalschlüssel (vgl. Kap. 2.3) ist davon auszugehen, dass sich dieser Nachholbedarf entsprechend negativ auf die Abwanderungsquoten und Pendlerzahlen der FachschulabsolventInnen und der pädagogischen Fachkräfte in Thüringen auswirkt. Verschärfend kommt hinzu, dass auch in den anderen Tätigkeitsfeldern von ErzieherInnen bundesweit der Bedarf an Hilfen und an Personal steigt. Durch den Ausbau der Ganztagsschulangebote, u.a. vereinbart im Koalitionsvertrag der Bundesregierung, wird der Bedarf an Hortbetreuung weiter anwachsen und folgerichtig der Bedarf an ErzieherInnen. Ähnliches gilt für den Bereich der Hilfen zur Erziehung, wo sich die Fallzahlen in den vergangenen Jahren nicht nur in Thüringen kontinuierlich erhöht haben⁴⁵.

Unter Berücksichtigung aller benannter Faktoren ist davon auszugehen, dass in Thüringen in Perspektive 2030 ein erheblicher Mangel an ErzieherInnen bestehen wird und sich die aktuellen Rekrutierungsengpässe entsprechend vergrößern werden. Eine unmittelbare, nicht von umfassenden Maßnahmen flankierte, Anhebung der Mindestpersonalschlüssel auf ein Niveau, wie es die Bertelsmann-Studie unter Rekurs auf zahlreiche ExpertInnen empfiehlt, würde den Personalmangel enorm vergrößern.

⁴⁴ Der Nationale Bildungsbericht geht beispielsweise in Perspektive 2025 aufgrund des Geburtenanstiegs, der Zuwanderung und wachsender Betreuungsquoten von einem Mindestpersonalbedarf von rund 313.000 Fachkräften aus. Die Personallücke wird im benannten Zeitraum auf wenigstens 39.000 Fachkräfte geschätzt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018)

⁴⁵ In Thüringen sind im Zeitraum von 2008 bis 2018 alle Fallzahlen im Bereich der erzieherischen Hilfen deutlich angestiegen. In der Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII) haben sie beispielsweise um 112%, im Bereich der sozialpädagogischen Familienberatung (§ 31 SGB VIII) um 142%, in der Heimerziehung (§ 34 SGB VIII) um 157% und im Bereich der Hilfen zur Erziehung (§ 27 SGB VIII) um 215% zugenommen (Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik 2019).

8 Zusammenfassung und Schlussfolgerung: „Gute Kita“ bedarf der Fachkräftesicherung und einer Aufwertung des Berufsfeldes

Der politische Anspruch einer kostengünstigen und auf lange Sicht beitragsfreien Kindertagesbetreuung erfolgt in Thüringen unter der Maßgabe, „ein annähernd gleiches Bildungs- und Kompetenzniveau zu erreichen“⁴⁶ und trägt somit dem hohen Stellenwert einer frühkindlichen Bildung Rechnung. Mit Blick auf die begrenzten finanziellen Mittel konkurriert dieses Ziel allerdings mit einer Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und der Betreuungsqualität. Einleitend lässt sich argumentieren, dass Thüringen durchaus Erfolge vorweisen kann: So hat sich die Anzahl an Kindertageseinrichtungen und an pädagogischem Personal in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Nahezu alle 3 bis 6-Jährigen in Thüringen besuchen eine Kita und auch die Betreuungsquote der unter Dreijährigen fällt im Ländervergleich überdurchschnittlich hoch aus. Es gibt das Fachkräftegebot, das darauf zielt, die Betreuungsqualität zu sichern. Die Einrichtungen haben in der Regel durchgängige Öffnungszeiten von bis zu 12 Stunden, bei einer Ganztagsquote von 95%⁴⁷. Gerade im Vergleich mit den alten Bundesländern kann der Freistaat also auf eine gute Infrastruktur und hohe Quoten der Inanspruchnahme verweisen.

Bei genauerer Betrachtung steht Thüringen allerdings auch vor sehr großen Herausforderungen: Die bereits heute bestehenden Fachkräfteengpässe werden sich in Perspektive 2030 zu einer deutlichen Mangelsituation ausweiten. In der Folge drohen nicht nur Schließungen und Versorgungsengpässe, sondern vor allem eine Verschlechterung der Betreuungsqualität. Auf Grund der kindbezogenen Refinanzierungslogik und hohen Abwesenheits- und Ausfallzeiten liegen die Fachkraft-Kind-Relationen schon jetzt zum Teil unterhalb der gesetzlichen Vorgaben. Diese wiederum liegen deutlich unterhalb dessen, was zahlreiche Experten überhaupt als Voraussetzung für gelingende frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse benennen⁴⁸. Hinzu kommt, dass aufgrund des rückläufigen Angebotes an potentiellen Nachwuchsfachkräften die Eintrittsbarrieren an Fachschulen sinken und sowohl die fachliche Eignung als auch die Motivation der AbsolventInnen von Personalverantwortlichen zunehmend kritisch hin-

⁴⁶ Das Zitat ist einem Informationsschreiben des Thüringer Landtages entnommen, abrufbar unter: <https://forum-landtag.thueringen.de/dokument/thueringer-gesetz-ueber-die-neuregelung-der-kindertagesbetreuung>.

⁴⁷ Die benannte Ganztagsquote bezieht sich auf eine vertraglich vereinbarte Betreuungszeit von mehr als 7 Stunden pro Betreuungstag (Onlinedatenbank des Thüringer Landesamtes für Statistik, 2019).

⁴⁸ Die Bertelsmann Empfehlungen beruhen auf den Erkenntnissen diverser Studien zu Schwellenwerten, ab denen sich bestimmte Fachkraft-Kind-Relationen negativ auswirken können. Eine Übersichtsstudie, die die Ergebnisse von zahlreichen empirischen Studien in Nordamerika und Europa zusammenfasst, kommt zu dem Schluss, dass die Fachkraft-Kind-Relation, die Gruppengröße sowie Qualifikations- und Entlohnungsniveau der pädagogischen Fachkräfte in nahezu allen Studien entscheidende Qualitätsmerkmale sind. Resümierend schreiben die AutorInnen: „Je günstiger die Fachkraft-Kind-Relation, desto positiver fallen pädagogische Interaktionen, bildungsanregende Impulse und Aktivitäten sowie räumlich-materiale Arrangements aus. (...) In Gruppen mit einer günstigen Fachkraft-Kind-Relation zeigen Kinder häufiger Anzeichen für emotionales Wohlbefinden, kooperieren mehr mit der Erzieherin und sind öfter engagiert und konzentriert im Spiel. Sie zeigen seltener ängstliche und aggressive Verhaltensweisen“ (Viernickel/Schwarz 2009, S.17).

terfragt werden. Eine hohe Betreuungsquote ist daher zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für Chancengleichheit und gesellschaftliche Integration. Sie sagt noch nichts über die Qualität der Betreuung, die sich im Kern an der tatsächlichen Fachkraft-Kind-Relation und der Beschäftigung von qualifiziertem und motiviertem Personal bemisst.

Unter den FachreferentInnen, Kita-Leitungskräften und ErzieherInnen gibt es zwar Verständnis für das Ziel der Gebührenfreiheit, es überwiegt aber der Frust und die Enttäuschung darüber, dass zu wenig Geld in die dringend notwendige Verbesserung der Qualität der Betreuung und der Arbeitsbedingungen des Kita-Personals fließt. Es wird darauf verwiesen, dass einkommensschwache Familien zumeist ohnehin von den Gebühren befreit sind (nach § 90 SGB VIII), auch wenn es natürlich Fälle gibt, die knapp über der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Angesichts der aktuellen Fachkräftesituation ist es aus Sicht einiger Branchenakteure bereits fraglich, ob und inwieweit die für 2020 geplanten geringfügigen Verbesserungen der Personalschlüssel realisierbar sind. Mit Blick auf die skizzierte Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklung und die hohen verrentungsbedingten Ersatzbedarfe innerhalb der nächsten Jahre muss eine weitergehende Verbesserung der Betreuungsqualität daher mit erheblichen Anstrengungen bei der Fachkräftesicherung einhergehen. Konkret bedeutet dies vor allem:

- Um die Attraktivität der Fachschulausbildung zu steigern und die Abbrecherquoten zu senken sollte die lange Ausbildungszeit von 5 Jahren reduziert werden. Die Zugangsvoraussetzungen dürfen nicht weiter sinken, sondern müssen den hohen Berufsanforderungen entsprechen.
- Thüringen braucht eine Ausbildungsfinanzierung für ErzieherInnen. Das Modellvorhaben der praxisintegrierten Ausbildung muss in die Fläche gebracht und verstetigt werden, möglichst mit einer finanziellen Beteiligung der Kommunen.
- Die berufliche Orientierung in Schulen kann für soziale Berufe durch eine Reihe von Einzelmaßnahmen, wie zum Beispiel die Förderung von strategischen Praktika- und Kooperationsmodellen, verbessert werden. Ähnliches gilt für einen Ausbau der Kooperation mit Thüringer Hochschulen⁴⁹.
- Weil der Fachkräftemangel untrennbar mit den als defizitär beschriebenen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der ErzieherInnen zusammenhängt, muss das Arbeitsfeld Kita aufgewertet werden. Der TVöD sollte flächendeckender Lohnstandard sein und die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen freien und kommunalen Trägern schrittweise nivelliert werden.

⁴⁹ Der paritätischen Wohlfahrtsverband Thüringen hat in einem Strategiepapier zur Fachkräftesicherung und -entwicklung eine Reihe an entsprechenden Vorschlägen benannt.

- Auch wenn es die Personalengpässe trotz Investitionen in die Ausbildung zunächst vergrößern könnte: Zukünftig führt kein Weg daran vorbei, die Mindestpersonalschlüssel und die Fachkraft-Kind-Relationen schrittweise zu erhöhen, mit dem Fernziel von Standards, wie sie unter anderem die Bertelsmann Stiftung empfiehlt. Je mehr Zeit für die unmittelbare Arbeit mit Kindern und eine individuelle Förderung bleibt, je attraktiver wird der ErzieherInnenberuf und je eher können auch die hohen Anforderungen aus den Bildungsplänen erfüllt werden. Zumindest ein Teil der zusätzlichen Bedarfe wird insofern kompensiert, als dass sich die Arbeitsbelastung und die krankheitsbedingten Ausfälle reduzieren sowie der Anteil an ErzieherInnen, die das Arbeitsfeld Kita dauerhaft verlassen, voraussichtlich sinkt.
- Die Bemessung des Betreuungsschlüssels anhand verschiedener Altersgruppen und den Geburtsdaten der Kinder ist komplex und in der Praxis nur schwer umsetzbar. Ein gesetzlicher Personalschlüssel dem zwei Altersgruppen (U3 und Ü3) zugrunde liegen, entspricht nicht nur den pädagogischen Erfordernissen und der personalplanerischen Praxis, sondern reduziert auch die hohen Flexibilitätsanforderungen der Beschäftigten.
- Die hohen fachlichen Anforderungen und die zentrale gesellschaftliche Bedeutung frühkindlicher Bildung sprechen für eine Professionalisierung des Berufsfeldes, wozu beispielsweise der Ausbau entsprechender Studiengänge und das Festhalten am Fachkraftgebot zählt. In diesem Kontext muss auch die Einführung von Assistenzstellen, wie zuletzt auf der Kultusministerkonferenz als Vorschlag diskutiert, kritisch betrachtet werden.

Vergleichbar mit der Alten- und Krankenpflege wird auch der Bereich der Kindertagesbetreuung durch das hohe Engagement von flexiblen (und zumeist weiblichen) Beschäftigten getragen. Ein Blick in die Praxis zeigt, dass hierbei das Wohl der Klienten und Klientinnen häufig an erster Stelle steht und eigene Ansprüche an gute Arbeit zurückgestellt werden. Vor dem Hintergrund stetig wachsender Anforderungen und zunehmender Personalengpässe ist dieses Engagement in Gefahr und es drohen Prozesse der Resignation und Entfremdung. Besonders die jüngere Generation an Beschäftigten stellt zunehmend höhere Ansprüche an eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Eine Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der ErzieherInnen trägt aber viel mehr als nur zur Fachkräftesicherung und der Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebotes bei. Kurz gesagt, geht es bei einer Aufwertung des Berufsfeldes darum, sozialpolitische, beschäftigungspolitische und wirtschaftspolitische Ziele gleichermaßen zu erreichen. Soziale Dienstleistungen wie die Kindertagesbetreuung, die Hilfen zur Erziehung oder die Altenpflege antworten auf Modernisierungsrisiken⁵⁰,

⁵⁰ Gesellschaftliche Leitbilder wie das Normalarbeitsverhältnis und die Normalfamilie erodieren, auch weil sich traditionale Lebenszusammenhänge als inkompatibel mit den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes erweisen. Soziale Dienste kompensieren diese Erosion und fungieren als Mittler zwischen Individuum und Gesellschaft. Aufgrund ihrer „integrativen Scharnierfunktion“ (Hartmann 2011, S. 78) nehmen sie den Charakter einer „sozialen Infrastruktur der Lebensbewältigung“ (Hering und Münchmeier 2012, S. 128) an.

ökonomische Stagnationstendenzen⁵¹ und bestimmen die Lebensqualität der Bevölkerung unmittelbar. Es ist davon auszugehen, dass die Investitionen in frühkindliche Betreuungs- und Bildungsdienstleistungen deutlich unterhalb der indirekten Folgekosten liegen, die aus einer schlechten Infrastruktur und einer geringen Bildungsqualität resultieren. Zudem zeigen regionalökonomische Analysen, dass ein relevanter Teil der eingesetzten öffentlichen Mittel in Form von Steuern (Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer, Umsatzsteuer) an den Staat zurückfließen⁵². Nicht zuletzt gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens bezüglich der Aufwertung des ErzieherInnenberufes. In einer repräsentativen Allensbach Umfrage vertritt die große Mehrzahl der rund 1.300 Befragten die Überzeugung, dass die Arbeit fordernd und anspruchsvoll ist (86%) und die Anforderungen an den Beruf immer höher werden (76%). Zwei Drittel (66%) sind der Ansicht, dass Erzieherinnen und Erzieher zu wenig verdienen und 83% halten es für falsch, wenn keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird (IfD-Allensbach 2018).

Die Antwort auf die einleitend aufgeworfene Frage, wie das Globalziel „Gute-Kita“ am besten erreicht werden kann, fällt daher eindeutig aus: Eine gute Kindertagesbetreuung ist wünschenswerter Weise gebührenfrei, bedarf aber zunächst der Fachkräftesicherung und einer Aufwertung des Berufsfeldes. Diese Teilziele sind eine notwendige Voraussetzung, um die gute Infrastruktur und die hohen Betreuungsquoten in Thüringen zu verstetigen. Zugleich kann nur so eine Betreuungsqualität gewährleistet werden, die tatsächlich dem Anspruch gerecht wird, Erziehung und Bildung im Kleinkindalter als eine sehr wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu definieren.

⁵¹ Weil bei arbeitsintensiven personennahen Dienstleistungen die menschliche Arbeitskraft nur begrenzt durch Wissen oder Kapital ersetzt werden kann, kommt ihnen eine stetig wachsende beschäftigungspolitische Bedeutung zu. Gerade in ländlichen und strukturschwachen Regionen bilden soziale Dienste zudem ein wichtiges Gegengewicht zur demografischen Entwicklung und bestehenden Abwanderungsdynamiken (vgl. Ehrlich/Hänel 2012).

⁵² Der erste Thüringer Sozialwirtschaftsbericht zeigt auf, dass im Bereich der sozialen Dienste durchschnittlich 39% der eingesetzten öffentlichen Mittel über Steuern an die öffentliche Hand zurückfließen. Zudem gehen durchschnittlich 79% der bezogenen Dienstleistungen, 77% der entstandenen Sachkosten und 68% der getätigten Investitionen an regionale Anbieter (Ehrlich/Hänel 2012).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entgelttabelle ErzieherInnen, TVÖD-SuE (gültig ab 1.4.19).....	19
Tabelle 2: Einkommen von ErzieherInnen bei freien und kommunalen Trägern in Thüringen.....	21
Tabelle 3: Tarife und Entgelte bei freien Trägern im Ländervergleich (Jahresbrutto, 2018).....	22
Tabelle 4: Pädagogisches Personal und betreute Kinder in Thüringer Kitas (2011-2018).....	33
Tabelle 5: Altersspezifische Betreuungsquoten und Zahl der betreuten Kinder (2018).....	34
Tabelle 6: Berechnung der Anzahl an zu betreuenden Kindern (0-6 Jahre).....	35
Tabelle 7: Berechnung der Anzahl an päd. Personal im Jahr 2030.....	36
Tabelle 8: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: demografische Entwicklung.....	40
Tabelle 9: Altersspezifische Betreuungsquoten bei 0 bis 5-Jährigen (2008-2018).....	41
Tabelle 10: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: altersspezifische Betreuungsquoten.....	41
Tabelle 11: Übersicht zur Berechnung der aktuellen Mindestpersonalschlüssel für Thüringen.....	42
Tabelle 12: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: Personalschlüssel (V2).....	43
Tabelle 13: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: Personalschlüssel (V3).....	44
Tabelle 14: Modellierung des Erweiterungsbedarfes: Personalschlüssel.....	44
Tabelle 15: Ersatz-, Erweiterungs- und Gesamtbedarf an päd. Personal (2018-2030), unterschieden nach positiver (V1), erwartbarer (V2) und negativer (V3) Variante.....	45

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Modell zur Berechnung der Über oder Unterdeckung von Fachkräften.....	6
Abb. 2: Anzahl gemeldeter Arbeitsstellen und arbeitsloser ErzieherInnen (2008-2018).....	9
Abb. 3: Jahresbrutto-Entgelte der Erzieher/-innen (mittlere Stufe*) in Thüringen, unterschieden nach Träger (2018)	21
Abb. 4: Bruttomonatsentgelte (Median) vollbeschäftigter Erwerbstätiger im Bereich Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (WZ 831), unterschieden nach Bundesländern (Dez. 2017).....	23
Abb. 5: Altersstruktur des pädagogischen Personals in Thüringer Kitas (2008 und 2018)	31
Abb. 6: Ersatzbedarf pädag. Personal (2018-2030)	33
Abb. 7: Entwicklung der Anzahl an Kindern (0-6 Jahre) in Thüringen (2008-2030).....	35
Abb. 8: Grundrechnung: Bedarf an pädag. Personal (2018-2030).....	38
Abb. 9: Ersatzbedarf pädag. Personal, unterschieden nach tatsächlichem Renteneintritt (2018-2030).....	40
Abb. 10: Szenarien: Bedarf an pädag. Personal (2018-2030).....	47
Abb. 11: Schülerzahl (im ersten Jahr und gesamt) an Fachschulen im Fachbereich Sozialpädagogik (2008-2018).....	49
Abb. 12: Abbrecherquoten im ersten und zweiten Jahr an Thüringer Fachschulen, Fachbereich Sozialpädagogik (2009-2017).....	49
Abb. 13: Anzahl an Fachschulabgängern an Thüringer Fachschulen, Fachbereich Sozialpädagogik (2009-2021).....	50
Abb. 14: Prognose der AbsolventInnenzahlen an Thüringer Fachschulen im Fachbereich Sozialpädagogik (2009-2021).....	51
Abb. 15: Prognose der Anzahl an ausgebildeten ErzieherInnen, die im Kita-Bereich Tätig werden (2018-2030).....	53
Abb. 16: Szenarien: Nachfrage und Angebot an päd. Personal in Thüringer Kitas (2018-2030).....	55

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorenge-
stützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, wbv Media, Bielefeld
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungs-
initiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Atzmüller, R., Décieux, F.; Knecht, B. (2019). Transforming Children and Adolescents in Human Capital.
In M. Grimm, B. Ertugrul & U. Bauer (Hrsg.) Children and Adolescents in Times of Crisis. (S. 107–123).
Springer.
- Bertelsmann Stiftung (2019): Länderreport frühkindliche Bildungssysteme. Verlag Bertelsmann Stiftung,
Gütersloh
- Buestrich, M.; Wohlfahrt, N. (2008): Die Ökonomisierung der sozialen Arbeit. Aus Politik und Zeitge-
schichte (APuZ): 17–24.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -er-
ziehung. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Definitionen –
Begriffserläuterungen „Berufe auf einen Blick“. Nürnberg
- Ehrlich, M.; Hänel A. (2012): Sozialwirtschaftsbericht Thüringen, abrufbar unter: [https://www.thuerin-
gen.de](https://www.thuerin-
gen.de)
- Esping-Andersen, G. (2002). A Child-Centered Social Investment Strategy. In G. Esping-Andersen, D.
Gallie, Hemerijck & J. Myles (Hrsg.), Why we need a new welfare state (S.26-67). New York: Oxford
University Press.
- Europäische Kommission. (2013). Barcelona-Ziele: Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkin-
der in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums. Bericht der Kommission an
das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den
Ausschuss der Regionen.
- Galuske, M. (2002): Flexible Sozialpädagogik. Elemente einer Theorie sozialer Arbeit in der modernen
Arbeitsgesellschaft. Juventa-Verlag, Weinheim
- Hartmann, A. (2011): Soziale Dienste: Merkmale, Aufgaben und Entwicklungstrends aus der Perspek-
tive soziologischer Theorien. In: Handbuch Soziale Dienste. Sozialpolitik und Sozialstaat, Hrsg. A. Evers,
R. G. Heinze und T. Olk, 76-93. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien,
Wiesbaden.
- Haug-Schnabel, Gabriele; Bensel, Joachim (2016): Kinder unter 3 – Bildung, Erziehung und Betreuung
von Kleinstkindern. Kindergarten heute – wissen kompakt. 12., überarb. Aufl. Freiburg.
- Henn, S; Lochner, B.; Meiner-Teubner, C. (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher
Anerkennung Sozialer Arbeit. Broschüre der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt am
Main
- Hering, S.; Münchmeier, R. (2012): Restauration und Reform – Die Soziale Arbeit nach 1945. In Grund-
riss soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch, 4. Aufl., Hrsg. Werner Thole, 109-130. Wiesbaden: VS
Verlag für Sozialwissenschaft
- Landesjugendhilfeausschuss (2019): Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Fachkräftegewinnung“; Pro-
tokoll der Sitzung vom 04.03.2019
- Lange, A. (2013). Frühkindliche Bildung. Soziologische Theorien und Ansätze. In M. Stamm & D. Edel-
mann (Hrsg.), Handbuch frühkindliche Bildungsforschung (S. 71–84). Wiesbaden: Springer VS.
- Olk, T. (2010). In Kinder investieren? Politik für Kinder und Familien in Deutschland und Norwegen. In
H.-J. Dahme, D. Grunow und N. Wohlfahrt (Hrsg.) Systemanalyse als politische Reformstrategie (S.
291–306). Wiesbaden: VS Verlag.
- Rauschenbach, T.; Schilling, M. (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische
Analysen und Modellrechnungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Stu-
dien, Band 1. München

Rauschenbach, T.; Schilling, M.; Meiner-Teubner, C. (2017). Plätze, Personal. Finanzen - der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.

Rauschenbach, T.; Mühlmann, T.; Schilling, M. (2019). Kinder- und Jugendhilfereport 2018. Eine kennzahlenbasierte Analyse. Berlin: Budrich.

Statistisches Bundesamt (2019a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019

Viernickel, S.; Schwarz, S. (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. Expertise. Herausgegeben vom Paritätischen Gesamtverband, dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD) e.V. und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Berlin.

Züchner, Ivo/Schmidt, Thilo/Bröring, Manfred (2017): Berufliche Platzierung und Beschäftigungsbedingungen von Erzieher(inne)n und Kindheitspädagog(inn)en nach Ausbildung bzw. Studium. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Kammermeyer, Gisela/Roux, Susanna/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 151-178



Das Projekt »Zentrum Digitale Transformation Thüringen« wird im Rahmen der Förderrichtlinie »Zukunftszentren – Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer:

