

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 331, Mai 2024

Nur Teilzeit in der Kita?

Arbeitszeitumfang und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung

Nina Weimann-Sandig und Bernhard Kalicki

Auf einen Blick

Das System der Kinderbetreuung steht unter hohem Druck: In Deutschland fehlen Fachkräfte und qualifiziertes Personal, um den Bedarf zu bedienen und den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz zu gewährleisten. Die Studie untersucht, ob pädagogisches Personal in Teilzeit Potenziale zur Stundenaufstockung besitzt – und liefert auf Basis einer Untersuchung in vier Bundesländern Erkenntnisse über Motive und Beweggründe, die Arbeitszeit nicht aufzustocken, sondern beizubehalten. Mögliche Potenziale fallen daher gering aus. Wichtig ist also vielmehr die Sicherung der verbliebenen Stundenkontingente und die Vermeidung weiterer Stundenreduzierung, etwa über gesunde Arbeitsbedingungen.

Bernhard Kalicki ist Professor für frühkindliche Bildung an der Evangelischen Hochschule Dresden und Leiter der Abteilung Kinder und Kinderbetreuung des Deutschen Jugendinstituts in München.

Nina Weimann-Sandig ist Professorin für Soziologie und Empirische Sozialforschung an der Evangelischen Hochschule Dresden. Im Bereich der Professionsforschung widmet sie sich seit vielen Jahren den Veränderungen und Herausforderungen in der Frühen Bildung und Betreuung.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Nur Teilzeit in der Kita?“ von Nina Weimann-Sandig und Bernhard Kalicki ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	6
1. Einführung:	
Gesellschaftspolitischer Kontext des Forschungsprojektes	9
2. Stand der Forschung und Forschungsbedarf.....	12
3. Zielsetzung und Fragestellung des Vorhabens.....	15
4. Untersuchungsdesign und Konzeption des Erhebungsinstruments	17
5. Vorgehensweise der Pilotstudie	21
6. Ergebnisse der Pilotstudie	23
6.1 Zusammenfassung der wichtigsten soziodemographischen Angaben.....	23
6.2 Teilnehmende nach Funktion in der Einrichtung	24
6.3 Trägerstrukturen und Anstellungsverhältnis	25
6.4 Arbeitszeitumfänge des pädagogischen Personals nach Funktionsstufen und Alter.....	26
6.5 Realisierte versus gewünschte Arbeitsumfänge	29
6.6 Gründe für realisierte Teilzeit und Motive für Teilzeitwünsche	34
6.7 Länderspezifische Unterschiede in Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeitmodellen.....	37
6.8 Einflüsse auf Arbeitsumfänge und Änderungswünsche.....	41
6.9 Berufliche Mobilität.....	44
6.10 Erkenntnisse über Karrierepfade und Entscheidungen für Teilzeitarbeit	48
6.11 Spannungsfeld Erziehungspartnerschaft.....	50
6.12 Erste Einblicke zur Verbreitung von Leiharbeit im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung.....	52
7. Diskussion und Ausblick.....	54
Literatur.....	59
Anhang.....	63

Abbildungen

Abbildung 1: Ortsgröße/Einwohnerzahl der Kita-Gemeinde.....	22
Abbildung 2: Teilnehmende Personen nach Funktion in der Einrichtung.....	24
Abbildung 3: Trägerschaft der erfassten Kitas nach Bundesland und für die Gesamtstichprobe sowie in Deutschland 2022.....	26
Abbildung 4: Vertragliche Arbeitszeiten nach Funktion/Status in der Kindertageseinrichtung	28
Abbildung 5: Vertragliche Arbeitszeiten nach Alter der Beschäftigten.....	29
Abbildung 6: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeiten im Vergleich	30
Abbildung 7: Vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach Funktionsstatus der Befragten	31
Abbildung 8: Anteil der Vollzeitbeschäftigten und Verteilung der gewünschten vertraglichen Wochenarbeitszeiten dieser Gruppe	32
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Verteilung der gewünschten vertraglichen Wochenarbeitszeiten dieser Gruppe	32
Abbildung 10: Potenziale (gewünschte Aufstockungen, rechts von den fett umrandeten Kategorien) und Risiken der Teilzeit	33
Abbildung 11: Gründe für die Realisierung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeit	36
Abbildung 12: Motive der Vollzeitbeschäftigten, einen Teilzeitvertrag zu wünschen	37
Abbildung 13: Verteilung der Anstellungsverhältnisse in den Bundesländern	38
Abbildung 14: Verteilung der vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeitumfänge nach Bundesland	39
Abbildung 15: Durchschnittliches Ausmaß der Überstunden, der gewünschten Auf- bzw. Abstockung des vertraglichen Arbeitsumfangs sowie der gewünschten tatsächlichen Auf- bzw. Abstockung der Arbeitszeit nach Bundesländern	40
Abbildung 16: Berufliche Pläne der Befragten	45

Tabellen

Tabelle 1: Schwerpunkte der Pilotstudie.....	20
Tabelle 2: Filterführung für die Nachfragen zu Gründen für die realisierte Teilzeit und für Teilzeitwünsche der Vollzeitbeschäftigten.....	35
Tabelle 3: Schrittweise Regression der vertraglichen Wochenarbeitszeit	42
Tabelle 4: Schrittweise Regression der gewünschten Aufstockung bzw. Reduzierung	43
Tabelle 5: Zusammenhang der Zahl der vollzogenen Kita-Wechsel sowie der beruflichen Pläne und der gewünschten Aufstockung/Reduzierung	46
Tabelle 6: Stichprobenbeschreibung	63
Tabelle 7: Stichprobenbeschreibung.	64
Tabelle 8: Arbeitszeit-Angaben gesamt und nach Region.	65
Tabelle 9: Arbeitszeit-Angaben nach Bundesländern.	66

Zusammenfassung

Die Kinderbetreuung in Deutschland gehört zu den zentralen Infrastrukturen sozialer Daseinsvorsorge. Die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen ist nicht nur vor dem Hintergrund von bestehenden Rechtsansprüchen auf Betreuung von essenzieller Bedeutung, sondern auch für Zugänge zu frühkindlicher Bildung insgesamt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie steht daher auch immer wieder im Fokus von Diskussionen um die Verfügbarkeit von Fachkräften insgesamt, etwa in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern.

Die Funktionsfähigkeit der Kindertagesbetreuung hängt dabei wesentlich von der Personalsituation in Kitas selbst ab. Diese steht seit langer Zeit unter einem hohen Druck aufgrund von Personalengpässen; häufig können Betreuungsschlüssel nicht eingehalten werden. Wie kann der Teufelskreis aus fehlendem Personal, das zu einem Abbau von Betreuungskapazitäten führt, die wiederum u. a. Vereinbarkeitsproblematiken von Beschäftigten verschärfen, durchbrochen und um das Feld der frühen Bildung und Betreuung nachhaltig stabilisiert werden?

Die Pilotstudie TeKit untersucht vor diesem Hintergrund das Aktivierungspotenzial von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in der Kindertagesbetreuung in vier ausgewählten Bundesländern: Rheinland-Pfalz, Saarland, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen. In den Blick genommen werden die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitmodelle des pädagogischen Personals, ein Schwerpunkt liegt auf der Analyse der Gründe für die Wahl von Teilzeitbeschäftigung sowie die Motive der Vollzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit auf Teilzeit zu reduzieren. Einbezogen werden auch länderspezifische Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeitmodellen.

Für die Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung und Betreuung ist ein hoher Teilzeitbeschäftigungsanteil charakteristisch. Bundesweit arbeiteten im Jahr 2022 rund 61 Prozent des Personals in Kindertageseinrichtungen in Teilzeit (d. h. unter 38,5 Wochenstunden). In der Kindertagesbetreuung ist ein hoher Variationsgrad der unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsformen nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb von Einrichtungen zu finden.

Bemerkenswert ist, dass sich dieser hohe Teilzeitanteil auch durch die Beschäftigungsexpansion seit 2007 nicht verringert hat. Die Personalgewinne in der Vergangenheit konnten folglich aufgrund der dominanten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse den Personalbedarf nicht umfänglich decken. Daher stellt sich die Frage, ob und wenn ja in welchem Ausmaß Aktivierungspotenziale in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in der Kindertagesbetreuung bestehen.

Erarbeitet wurde ein einheitliches Erhebungsinstrument, das jedoch eine länderspezifische Einordnung der Ergebnisse zulässt. Die Befragung wurde als Online-Befragung konzipiert, damit ein niedrigschwelliger Zugriff für die pädagogischen Fachkräfte möglich ist. Neben den derzeitigen Arbeitszeitumfängen ging die Erhebung der Frage nach, welche persönlichen Gründe es für die derzeit vereinbarte Arbeitszeit gibt und inwiefern ein Interesse besteht, den derzeitigen Arbeitsumfang zu erhöhen bzw. zu verringern. Hierzu wurde die derzeitige Arbeitssituation mit Blick auf Anstellungsmodi und Arbeitsbelastungen in den vier ausgewählten Bundesländern analysiert.

Auf Basis von insgesamt 1215 ausgewerteten Fragebögen lässt zeigen, dass in der Funktionsstufe Gruppenleitung nur 39 Prozent der Befragten in Vollzeit tätig sind; mit 61 Prozent liegt hier ein hoher Teilzeitanteil vor, wobei eine Wochenarbeitszeit von 21 bis unter 32 Stunden dominiert. Noch deutlicher fällt die Kluft zwischen Vollzeit- und Teilzeitumfängen bei den Ergänzungskräften aus. 77 Prozent der Befragten arbeiten hier in Teilzeit oder in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Entgegen der Annahme, dass hierin grundsätzlich hohe Potenziale zur Gewinnung von Arbeitskraft durch Aufstockung von Teilzeitbeschäftigung bestehen, kommt die Studie zu dem Schluss, dass diese bei einer Beibehaltung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen marginal sind. Für 48 Prozent der befragten Beschäftigten entspricht ihre vertragliche Arbeitszeit exakt ihren Wünschen, 45 Prozent wünschen sich eine Reduzierung und nur sieben Prozent eine Aufstockung.

Vielmehr bieten die Ergebnisse durchaus Anlass zur Sorge, da die Risiken des Arbeitskraftverlustes durch Reduzierung gegenwärtig sehr groß sind. Gelingt es nicht, die Arbeitsstrukturen im Feld der Frühen Bildung und Betreuung zu stabilisieren, so wird sich der gegenwärtige Personalengpass noch einmal intensivieren und die Situation sowohl quantitativ als auch qualitativ weiter zuspitzen.

Auch der regionale Vergleich bietet kaum Anlass zu Optimismus. So zeigen sich bei den gewünschten Arbeitszeiten mit Blick auf die Vollzeitbeschäftigung praktisch keine regionalen Unterschiede. Mit Blick auf die vollzeitnahe Arbeit tritt der West-Ost-Unterschied deutlich hervor: In Rheinland-Pfalz und im Saarland wünschen sich nur 40 Prozent der Befragten eine vollzeitnahe oder Vollzeit-Anstellung, in Mecklenburg-Vorpommern und in Sachsen tun dies immerhin knapp 70 Prozent der Befragten.

Regionale Unterschiede lassen sich auch bei den Indikatoren Überstunden und gewünschte Aufstockung/Reduzierung finden. So fallen in den ostdeutschen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen im Schnitt mehr Überstunden an als in den westdeutschen Bundes-

ländern Rheinland-Pfalz und Saarland. Die gewünschte vertragliche Reduzierung fällt in den beiden westdeutschen Ländern jedoch größer aus als in den ostdeutschen; die damit angestrebte tatsächliche Arbeitszeitreduzierung fällt für die Beschäftigten in den vier Bundesländern wiederum ähnlich aus.

In Bezug auf das Lebensalter der Befragten zeigen sich erwartbare Unterschiede. So korrelieren die Aufstockung und Reduzierung der Arbeitszeit mit den Sorgearbeitsverpflichtungen der Beschäftigten. Während die Altersgruppe von 19 bis 30 Jahren dominant in Vollzeit oder vollzeithäufiger Teilzeit arbeitet, sinken die Vollzeitzahlen in den Gruppen 31 bis 40 Jahre und 41 bis 50 Jahre deutlich ab, um dann in der Gruppe der 51- bis 66-Jährigen wieder deutlich anzusteigen. Die Betreuungssituation für Kita-Fachkräfte spielt damit eine wesentliche Rolle für den Umfang der eigenen Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung.

Insgesamt erscheinen die Potenziale für das Gewinnen von Arbeitskraft mittels Aufstockung von Teilzeitbeschäftigung sehr gering. Ursächlich dafür ist ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren, das die Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung und dessen Beibehaltung bestimmt und das auch altersunabhängig gilt: Hohe Arbeitsbelastung, familiäre Betreuungspflichten, aber auch der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance sind wesentliche Faktoren, die zur Aufrechterhaltung von Teilzeitarbeitsverhältnissen oder auch zur Reduzierung von Vollzeitarbeitsverhältnissen beitragen.

Die Frage, welche Konsequenzen aus den Ergebnissen dieser Studie gezogen werden müssen und von wem diese zu ziehen sind, lässt sich mit den Besonderheiten des Systems Kindertagesbetreuung beantworten. Trotz des Rechtsanspruches und erfolgreicher Ausbaubestrebungen haben sich die Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahrzehnten nicht geändert. Das Berufsfeld ist noch immer funktional schwach ausdifferenziert, es fehlt an Karriereanreizsystemen und Flexibilität bei Vergütungsstrukturen, die Vollzeitkarrieren attraktiv machen.

Die Finanzstrukturen der Kindertagesbetreuung sind nach wie vor engmaschig an die Buchungsstunden der Einrichtungen gekoppelt, sodass Personalüberhänge zur Entlastung des Bestandspersonals nicht kalkuliert werden können. Veränderungen müssen also sowohl auf der Makroebene von den verantwortlichen Ministerien auf Bundes- und Länderebene sowie von den Tarifparteien, aber auch auf der Mesoebene der Trägerverantwortlichen vorangetrieben werden.

1. Einführung:

Gesellschaftspolitischer Kontext des Forschungsprojektes

Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung ist seit Mitte der 1990er-Jahre kontinuierlich angewachsen. Kinder werden heute in verschiedenen Einrichtungsarten betreut: Neben den traditionellen Einrichtungsformen wie Krippe, Kindergarten oder Hortes erfolgt die Betreuung auch in kombinierten Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichem Alterszuschnitt. Besonders starken Ausbau erlebte der Betreuungsbereich von Kindern unter drei Jahren, hier sind die Beschäftigungszahlen in allen Einrichtungsarten, die Kinder unter drei Jahren betreuen, überdurchschnittlich gestiegen.

Am stärksten ist die Personalexpansion in den altersgemischten Kindertageseinrichtungen ausgefallen, die sowohl Kinder unter als auch über drei Jahren bis hin zum Schuleintritt betreuen. Dort hat sich allein die Zahl der pädagogisch und leitend Tätigen seit 2007 bundesweit um 187 Prozent auf zuletzt auf fast 500.000 erhöht. Rund drei Viertel des Personals im Berufsfeld arbeiten inzwischen in altersgemischten Kindertageseinrichtungen.

Im Gegenzug haben sich die Personalzahlen in den klassischen Einrichtungsarten deutlich verringert, so z. B. im klassischen Kindergarten. Der Anteil der Beschäftigten ist hier seit 2007 um 29 Prozent gesunken. Analysiert man zusammenfassend die Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung und Betreuung, ist also nicht allein von einem Personalaufwuchs über die vergangenen Jahre hinweg auszugehen, sondern man muss zugleich auch erhebliche Personalverschiebungen zwischen den einzelnen Einrichtungsarten im Blick behalten (Weimann-Sandig 2019a).

Eine besondere Dynamik erlebte das Feld mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Tagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zum 1.8.2013. Zwischen 2006 und 2013 entstanden etwa 250.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2017). Seither ist ein kontinuierlicher Anstieg der Betreuungsplätze zu verzeichnen. Im Jahr 2022 wurden demnach rund 3,8 Millionen Kinder in fast 60.000 Kindertageseinrichtungen in Deutschland betreut.

Die Zahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten Jahren – trotz pandemischer Einschränkungen – kontinuierlich erhöht und lag im Jahr 2022 bei fast 842.000 Personen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023: S. 18).

Um die enorme Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften in den letzten Jahren decken zu können, wurden vielfältige Maßnahmen eingeleitet: Seit dem Jahr 2010 haben alle Länder ihre Kapazitäten der ErzieherInnen-Ausbildung teilweise erheblich ausgeweitet, wodurch sich die Absolventenzahlen seit 2008 fast verdoppelt haben.

Innerhalb der Ausbildung hat außerdem (wie auch in der Altenpflege) eine Pluralisierung der Ausbildungswege stattgefunden (Dudek/Hanssen/Reitzner 2013). Das schließt unter anderem die Möglichkeit von Teilzeitausbildungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch Möglichkeiten des Quereinstiegs ein. Betrachtet man die verschiedenen Rekrutierungswege, die im Rahmen des U3-Ausbaus kontinuierlich ausgebaut wurden, so wird deutlich, dass den sekundären Qualifizierungsmaßnahmen heute ein erhebliches Augenmerk geschenkt werden muss.

Ein Viertel der neu hinzugekommenen Beschäftigten, die im Jahr 2013 und 2014 tätig waren, kam aus der originären Ausbildung in die Beschäftigung, immerhin 40 Prozent hatten vorher in einem anderen Beruf gearbeitet (Grgic/Matthes/Stüber 2014). Dieser Anteil hat sich in den Folgejahren kontinuierlich erhöht.

Trotz des enormen Personalzuwachses – gerade auch durch die Schaffung von Quereinstiegsmöglichkeiten – zeichnet sich die Kindertagesbetreuung weiterhin durch einen hohen Grad an Verfachlichung aus. Rund zwei Drittel der Beschäftigten verfügen über einen Fachschulabschluss (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021), wobei die ErzieherInnen mit knapp 440.000 Personen die mit Abstand größte Gruppe sind.

Die Fachkräfebene setzt sich in allen Bundesländern nicht mehr nur aus den klassischen Berufsgruppen der Erzieher:innen und Sozialpädagog:innen zusammen, sondern zunehmend münden auch Kindheitspädagog:innen und Heilpädagog:innen als Fachkräfte ins Feld ein. Auf der Ebene der Länder sind jedoch Unterschiede im Qualifikationsgefüge festzustellen, die auf die länderspezifischen Personalverordnungen und Fachkräftekataloge zurückzuführen sind.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Personalengpässe haben einzelne Bundesländer Öffnungen des Fachkräftekatalogs vorgenommen, z. B. hinsichtlich der Anerkennung fachnaher Hochschulabschlüsse sowie fachnaher – zum Teil aber auch fachfremder – Berufsabschlüsse (Mende/Fuchs-Rechlin 2022). Beispielsweise dürfen in besonderen Notsituationen in Baden-Württemberg, Berlin, Hessen und Niedersachsen in Absprache mit dem Jugendamt unter anderem Freiwilligendienstleistende, Eltern, Praktikantinnen und Praktikanten, Studierende verschiedener Fachrichtungen oder andere Freiwillige als Zweitkraft in einer Kindertageseinrichtung tätig sein (Autorengruppe Corona-KiTa-Studie 2021).

Aufgrund des erhöhten Fachkräftebedarfs ist auch die Befristungsquote bei den Kita-Beschäftigten weiterhin rückläufig. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse lag im Jahr 2021 bei nur noch 12 Prozent. Unterschiede existieren zwischen Ost- und Westdeutschland. So lag die Befristungsquote in Westdeutschland bei rund 13 Prozent, in Ostdeutschland nur bei 8 Prozent (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

Ebenso lohnt sich hier eine differenzierte Betrachtung nach Tätigkeitsebene. Leitungsfunktionen werden fast ausschließlich unbefristet besetzt, Förderkräfte und gruppenübergreifend Tätige haben hingegen oftmals noch befristete Beschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2020 war mit 23 Prozent fast ein Viertel des Personals in der Förderung von Kindern nach SGB VIII und SGB XII befristet beschäftigt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021: S. 37 f.).

Insgesamt bleibt die Personallage in der Frühen Bildung und Betreuung auch nach der Corona-Pandemie weiter angespannt. Dies wird ersichtlich an der Relation zwischen offenen Stellen und der Zahl der arbeitslos gemeldeten Erzieher:innen. Der Beruf der Erzieherin / des Erziehers gilt weiterhin als Engpassberuf (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Aufgrund der zunehmenden Doppelerwerbstätigkeit von Vätern und Müttern wird sich der Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung vor allem in Westdeutschland in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Je nach Berechnungsgrundlage werden allein bis 2025 schon zwischen 20.000 und 70.000 Fachkräfte fehlen.

In den ostdeutschen Ländern werden hingegen – aufgrund des demographischen Wandels und der Abwanderung junger Menschen – bald schon mehr Personen ausgebildet sein, als in den Kindertageseinrichtungen benötigt werden. Bei gleichbleibenden Personalschlüsseln könnten das zum Jahr 2030 etwa 30.000 bis 50.000 ausgebildete Fachkräfte sein (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Hier gilt es, die Bedingungen in den Bundesländern so durchlässig zu gestalten, dass pädagogische Fachkräfte bundesweit einsetzbar sind bzw. Einstellungschancen haben.

Betrachtet man die Trägerstrukturen in Deutschland, so arbeiteten im Jahr 2020 knapp zwei Drittel des pädagogischen und leitenden Personals bei einem freien Träger, gut ein Drittel hatte einen öffentlichen Arbeitgeber. Die öffentlichen Träger betreiben mehrheitlich auf kommunaler Ebene Kindertageseinrichtungen, im Jahr 2020 waren dies 18.880 Einrichtungen mit 230.000 pädagogisch und leitenden Beschäftigten.

Die größere Gruppe der freien Träger setzt sich zusammen aus freigeinnützigen Trägern und privatgewerblichen Trägern. In 38.710 Kindertageseinrichtungen sind hier 45.830 pädagogische Fachkräfte, inklusive Leitungskräften, beschäftigt. Im Vergleich zu 2007 fällt auf, dass bei den freien Trägern 93 Prozent der neu geschaffen Arbeitsplätze angesiedelt sind (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

2. Stand der Forschung und Forschungsbedarf

Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung kann betrachtet werden als Teil der sozialen Dienstleistungsberufe. Die reichhaltigen Ausdifferenzierungen der Erwerbsarbeit seit den 1970er Jahren hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft haben jedoch die sozialen Dienstleistungen, insbesondere Care, sehr viel weniger hinsichtlich Qualität und Professionalisierung beeinflusst als andere Dienstleistungsbereiche (Weimann-Sandig/Prescher 2021). Dies liegt in der nach wie vor dominanten Verortung und Abwertung der Betreuungstätigkeiten als „Frauenberuf“ und einer nach wie vor mangelnden Anerkennung der gegenseitigen Bedingung privater und öffentlicher sozialer Fürsorge (Weimann-Sandig 2019b).

Charakteristisch für die Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung und Betreuung ist demnach ein hoher Teilzeitbeschäftigungsanteil. Bundesweit arbeiteten im Jahr 2022 rund 61 Prozent des Personals in Kindertageseinrichtungen in Teilzeit (d. h. unter 38,5 Wochenstunden) (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023: S. 37). Zugrunde gelegt wird dabei die Definition des BMAS: teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer:innen, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 2 Abs. 1 TzBfG). Damit ergibt sich eine Spreizung der Teilzeitbeschäftigung bis zur sogenannten Vollzeitnahen Beschäftigung von 38,5 Wochenstunden.

Ein Arbeitsumfang bis 20 Wochenstunden wird gemeinhin als klassische Teilzeit beschrieben, als ausgeweitete Teilzeit beschreibt man den Umfang bis 30 Wochenstunden, danach handelt es sich um vollzeitnahe Beschäftigungen. In der Kindertagesbetreuung ist ein hoher Variationsgrad der unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsformen nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb von Einrichtungen zu finden. Bemerkenswert ist, dass sich dieser hohe Teilzeitanteil auch durch die Beschäftigungsexpansion seit 2007 nicht verringert hat.

Allerdings existiert innerhalb der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eine große Variationsbreite von einem sehr niedrigen Stundenumfang unter zehn Stunden bis hin zu vollzeitnahen Arbeitsverhältnissen mit 32 bis unter 38,5 Wochenstunden. Letztere verzeichnen einen deutlichen Zuwachs seit 2007, nämlich um 135 Prozent (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Allerdings gab es auch im Bereich der niedrigen Stundenumfänge Zuwächse von 166 Prozent bei Teilzeit unter zehn Wochenstunden bzw. 108 Prozent bei Beschäftigungen mit zehn bis 19 Wochenstunden. Die Personalgewinne sind folglich aufgrund der dominanten Teilzeit-

beschäftigungsverhältnisse nicht mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden.

Differenziert man die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse der Frühen Bildung nach Geschlecht, so zeigt sich ein hochsegregierter Arbeitsmarkt, da immerhin 54 Prozent der männlichen Beschäftigten in Vollzeit angestellt sind, aber nur 39 Prozent der Frauen. Auch regionale Disparitäten sind erkennbar. In Westdeutschland hatten mit 43 Prozent deutlich mehr Beschäftigte einen Vollzeitarbeitsplatz als in Ostdeutschland (29 Prozent). Dies wird in der Fachliteratur auch dadurch begründet, dass das mittlere Lebensalter der Beschäftigten in Westdeutschland deutlich jünger ist als in Ostdeutschland.

Gerade die Gruppe der U30-jährigen Beschäftigten ist im Vergleich zu allen anderen Altersklassen deutlich öfter in Vollzeit beschäftigt. Dies lässt sich u. a. dadurch erklären, dass in dieser Altersgruppe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine noch untergeordnete Rolle spielt, weil weniger jüngere Beschäftigte eigene Kinder haben. Analysiert man die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Ost- und Westdeutschland weiter, so zeigt sich, dass in Ostdeutschland mehr Beschäftigte größere Teilzeitumfänge von bis zu 38,5 Wochenstunden haben als in Westdeutschland. Umgekehrt dominieren in Westdeutschland die Arbeitsmodelle mit einem Stundenumfang zwischen 10 und 21 Stunden.

Wenngleich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein tragender Grund sein mag für die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote in der Kindertagesbetreuung, so kann sie dennoch nicht der alleinige Grund sein. Mit Blick auf die Lebensphasenorientierung und Lebensverlaufsforschung muss vielmehr unterstellt werden, dass ein Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren für die Entscheidung zur Teilzeitbeschäftigung über mehrere Altersgruppen hinweg, ausschlaggebend ist.

So birgt die Ausweitung der Betreuungszeiten Veränderungen im Beziehungsgefüge zwischen Elternhaus und betreuender Einrichtung. Die Kita löst dabei die Dominanz des Elternhauses während der ersten Sozialisationsphase zunehmend ab. War die Sozialisierung bisher immer gleichbedeutend mit der Vermittlung erster Werte- und Normenstrukturen im familiären Gefüge, erfährt sie nun eine Bereicherung durch die außerfamiliäre Betreuung ab dem Kleinkindalter. Die Eltern übergeben ihre Erziehungsfunktion zu einem erheblichen, quantitativen Anteil an die Einrichtungen.

Für die pädagogischen Fachkräfte bedeutet dies, professionell erworbenes Erziehungswissen mit den Individualinteressen der Eltern in Einklang zu bringen. Es gilt eine triadische Haltung zu entwickeln, welche Fachwissen, kindliche Bedarfe und Elternbedarfe vereint. Dies wird von vielen Fachkräften als äußerst herausfordernd beschrieben. Verbunden ist dies mit steigenden Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte.

Die steigenden Betreuungszahlen von Kindern im Alter zwischen dem ersten Lebensjahr und dem Abschluss der Grundschule führen zur Notwendigkeit einer Ausdifferenzierung der pädagogischen Kompetenzprofile in den einzelnen Betreuungssettings. Neben unerlässlichen Grundkompetenzen werden die klassischen Einrichtungssettings wie der Kindergarten, zunehmend durch altersheterogene Einrichtungsstrukturen abgelöst. Die pädagogischen Fachkräfte müssen heute folglich eine hohe Flexibilität mit Blick auf unterschiedliche, pädagogische Ansätze und Anknüpfungspunkte aufweisen, nicht nur in der Arbeit mit den Kindern, sondern auch in der Elternarbeit (Fröhlich-Gildhoff/Weimann-Sandig 2020).

3. Zielsetzung und Fragestellung des Vorhabens

Es existiert eine Schieflage zwischen quantitativen und qualitativen Ausbaubestrebungen, die sich unter dem Schlagwort Fachkraft-Kind-Relation subsumieren lässt. Während in den letzten Jahren bundesweit enorme Ausbaubestrebungen hinsichtlich des Baus neuer Kindertageseinrichtungen sowie der Schaffung von Plätzen unternommen wurden, blieben Gedanken zum qualitativen Ausbau zunächst außen vor.

Im Fachdiskurs gilt die Sicherstellung eines guten Fachkraft-Kind-Schlüssels als zentral für eine Qualitätssteigerung von Kindertageseinrichtungen. Eine gute Personalausstattung trägt u. a. dazu bei, dass im Kita-Alltag mehr Zeit für die individuellen Bedürfnisse der Kinder zur Verfügung steht, die Fachkräfte ihren pädagogischen Auftrag fachgerechter erfüllen und die Kindertageseinrichtungen krankheits- oder urlaubsbedingte Personalausfälle besser kompensieren können.

Im Hinblick auf den Personalschlüssel bestehen bei allen Gruppenformen erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern, wie die Bertelsmann-Stiftung in ihrem Ländermonitor immer wieder dokumentiert. Für wie viele Kinder eine Fachkraft in ihrer Einrichtung zuständig ist, ist dabei nicht nur für das individuelle Wohlergehen der Kinder, sondern auch das der pädagogischen Fachkräfte wichtig. Je mehr Kinder betreut werden müssen, desto herausfordernder stellen sich die Arbeitsbedingungen für die pädagogischen Fachkräfte dar.

Personalmehrbedarfe ergeben sich in der Kindertagesbetreuung nicht nur durch die Ausbauszenarien und damit verbundene Neuschaffung von Stellen, sondern vielmehr auch durch die sogenannte temporäre Fluktuation, also Personalausfälle etwa aufgrund von Krankheit. Diese haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.

Studien zum Krankheitsverhalten von pädagogischem Personal belegen: ca. ein Drittel des pädagogischen Personals wird vor Erreichen des Ruhestandes arbeitsunfähig (Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung 2014). Darüber hinaus steigt die Zahl der jährlichen Krankheitstage. Bis 2018 war dies vor allem stressbedingte Krankheitsgefühle und damit einhergehende Symptome (Vincent-Höper et al. 2018), seit der Corona-Pandemie werden jedoch auch körperliche Erkrankungen immer gravierender (Weimann-Sandig/Hamacher/Belenkij 2021).

Die Finanzierungssysteme der Länder geben den Trägern den zeitlichen Beschäftigungsumfang der Fachkräfte vor und bestimmen reduzierte Arbeitszeiten durch vorgegebene Teilzeit-Stellen sowie Befristungen. Damit entscheiden Fachkräfte nicht selbst, ob sie reduziert arbeiten

wolle. Erkenntnisgewinn wäre daher, ob es Interesse an Aufstockung gibt, aber kein Angebot besteht.

Zusammenfassung des Studienanliegens

Die hohen Teilzeitbeschäftigungsquoten müssen altersabhängig und lebenskontextlich untersucht werden. Anzunehmen ist, dass ein Zusammenspiel unterschiedlicher Indikatoren in den einzelnen Altersgruppen vorliegt. Als große Beeinflussungen sind neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere gesundheitliche Belastungen der pädagogischen Fachkräfte (sowohl psychische als auch physische Erkrankungen), unzureichende Personalschlüssel und Personalreserven sowie steigende Anforderungen an das Tätigkeitsprofil der pädagogischen Fachkräfte durch die gestiegenen Betreuungsumfänge der Kinder, eine größere Bedeutung der Kindertagesbetreuung als primäre Sozialisationsinstanz sowie sich ausdifferenzierende Bedarfslagen von Kindern (und deren Familien) zu erwarten. Dies muss in einer entsprechenden Studie zur Teilzeitbeschäftigung Berücksichtigung finden.

Entsprechend dem oben aufgeführten Kenntnisstand zu Beschäftigungsstrukturen und Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung gibt die Pilotstudie Einblicke zu folgenden Themen:

- Verteilung der unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsformen in den einzelnen Bundesländern, Einbeziehung regionaler Disparitäten
- Erkenntnisse über Altersstrukturen der Beschäftigten und Verteilung von Teilzeitbeschäftigungsformen nach Alter
- Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit
- Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungsempfinden und Anpassungswünschen an Arbeitszeitumfang
- Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Festanstellung bzw. Leiharbeit
- erste Einblicke in Entscheidungsgründe für Teilzeitbeschäftigung (Schwerpunkte auf Lebensverlaufsperspektive)
- Erkenntnisse in (fehlende) Karrierepfade und Entscheidungen für Teilzeitarbeit
- erste Informationen zur Leiharbeit in der Kindertagesbetreuung

4. Untersuchungsdesign und Konzeption des Erhebungsinstruments

Die Pilotstudie zur Teilzeitarbeit in der Kindertagesbetreuung wurde in vier Bundesländern durchgeführt. Die Auswahl der Bundesländer erfolgt auf Basis eines kontrastiven Samplings in Absprache mit den Expert:innen der Gewerkschaften. Folgende Bundesländer wurden einbezogen:

- **Saarland:** Das Ministerium für Bildung und Kultur als Träger der überörtlichen Jugendhilfe hat die Aufsicht über die saarländischen Kindergärten, Kinderkrippen und Kinderhorte. Auch mehr als zehn Jahre nach Einführung des Rechtsanspruchs kann das Saarland die Elternbedarfe an Kita-Plätzen nicht abdecken. Die Bertelsmann-Stiftung geht davon aus, dass dies auch nicht vor dem Jahr 2030 möglich sein wird (Bertelsmann-Stiftung 2023a).

Konkret stellt sich die Situation im Saarland derzeit wie folgt dar: es besteht eine große Kluft zwischen Elternbedarf und tatsächlichem Angebot in der U3-Betreuung (32 Prozent reale Betreuungsquote zu 52 Prozent Elternbedarf). In der Ü3-Betreuung klaffen Anspruch und Wirklichkeit nicht so weit auseinander. Derzeit besuchen 89 Prozent der Kinder zwischen drei bis sechs Jahren eine Kindertageseinrichtung, der Elternbedarf liegt bei 92 Prozent (Bertelsmann-Stiftung 2023a).

Die gesetzlichen Regelungen im Saarland erlauben keinen Einsatz von Leiharbeitskräften zur Verbesserung der gegenwärtigen Personalsituation in den Betreuungseinrichtungen, gleichzeitig kritisiert die Bertelsmann-Stiftung (2023a) deutlich die derzeit mangelhafte Personalausstattung, die ihrer Ansicht nach den Bildungsauftrag gefährdet.

- **Sachsen:** Im ostdeutschen Bundesland Sachsen wird der demographische Wandel bereits in den kommenden Jahren spürbar in der Kindertagesbetreuung. Gerechnet wird mit einem Überhang an pädagogischen Fachkräften bereits in zwei bis drei Jahren, dementsprechend verhalten ist das Bundesland derzeit beim weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuung.

Die Berechnungen des Ländermonitors der Bertelsmann-Stiftung weisen für das Jahr 2022 geringe Abweichungen zwischen dem aktuellen Platzangebot in der U3 und Ü3-Betreuung und den Elternbedarfen aus, kritisieren zugleich aber den schlechten Betreuungsschlüssel in Sachsen. Zwar hat sich dieser seit den ersten Berechnungen des Ländermonitors im Jahr 2014 deutlich verbessert, weicht aber noch immer erheblich vom Bundesdurchschnitt ab (Bertelsmann-Stiftung 2022a).

- **Rheinland-Pfalz:** Rheinland-Pfalz sieht sich gegenwärtig mit 27.400 fehlenden Betreuungsplätzen bei einem gleichzeitig eklatanten Fachkräftemangel konfrontiert. Der Anteil der betreuten Kinder liegt in diesem Bundesland sowohl im U3-Bereich als auch im Ü3- Bereich deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, die Elternbedarfe werden über das nächste Jahrzehnt hinweg nicht abgedeckt werden können.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, gibt das Kita-Gesetz seit 2021 die Möglichkeit, dass 30 Prozent des Personals aus profilergänzenden Quereinsteigenden bestehen darf. Dennoch ist der Betreuungsschlüssel nach Ansicht der Bertelsmann-Stiftung sowohl für den Krippen- als auch für den Kitabereich extrem ungünstig und die Qualität der Frühen Bildung in den meisten Einrichtungen aufgrund der extremen Personalengpässe nicht gewährleistet (Bertelsmann-Stiftung 2023b).
- **Mecklenburg-Vorpommern:** Laut Bedarfsprognosen ist aufgrund des demografischen Wandels kein Platzausbau in der Kindertagesbetreuung in Mecklenburg-Vorpommern notwendig. Allerdings kritisiert die Bertelsmann-Stiftung, dass 96 Prozent der betreuten Kinder in Gruppen mit einer Personalausstattung betreut werden, die keine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit erlauben.

Bundesweit weist Mecklenburg-Vorpommern sowohl im U3-Bereich als auch im Ü3-Bereich die schlechteste Personalausstattung auf (Bertelsmann-Stiftung 2022b). Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels existieren in Mecklenburg-Vorpommern Quereinsteigsprogramme sowohl auf der Ebene der Ergänzungskräfte als auch der Fachkräfebene (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016).

Erarbeitet wurde ein einheitliches Erhebungsinstrument, das jedoch eine länderspezifische Einordnung der Ergebnisse zulässt. Die Befragung wurde als Online-Befragung konzipiert, damit ein niedrighschwelliger Zugriff für die pädagogischen Fachkräfte möglich ist. Auf eine Stichprobenziehung wurde bei der Pilotstudie zugunsten des Gewinnens explorativer Einblicke in den Komplex „Teilzeitbeschäftigung in der Kindertagesbetreuung“ verzichtet.

Die Intention der Pilotstudie ist die Frage nach Aktivierungspotenzialen von Beschäftigten in der Frühen Bildung und Betreuung. Ausschlaggebend hierfür ist die Tatsache, dass die Erfüllung des seit 2013 geltenden Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung laut Berechnungen von Expert:innen in Ostdeutschland frühestens zum Jahr 2026 bzw. in Westdeutschland im Jahr 2028 umsetzbar sein wird.

Voraussetzung hierfür sind allerdings gleichbleibende Elternbedarfe sowie eine Eindämmung des Fachkräftemangels (Behr/Meiner-Teubner/Mühlmann 2021). Neben Strategien zur Fachkräftegewinnung scheint

es also unerlässlich, sich mit den Beschäftigungsumfängen der derzeitigen Fachkräfte im Feld zu befassen und die Frage zu stellen, inwiefern hier Beschäftigungspotenziale gehoben werden können.

Das Ziel der quantitativen Befragung ist dementsprechend, aktuelle Anstellungsverhältnisse in den ausgewählten Bundesländern zu erfragen und hier einen Schwerpunkt auf die Arbeitszeitumfänge zu legen. Neben den derzeitigen Arbeitszeitumfängen ging die Erhebung der Frage nach, welche individuellen Gründe es für die derzeit vereinbarte Arbeitszeit gibt und inwiefern ein Interesse besteht, den derzeitigen Arbeitsumfang zu erhöhen bzw. zu verringern.

Ebenso wurde die derzeitige Arbeitssituation mit Blick auf Anstellungsmodi und Arbeitsbelastungen in den vier ausgewählten Bundesländern analysiert. Konzipiert wurde hierfür ein gemeinsamer Online-Fragebogen für pädagogische Fachkräfte und Einrichtungsleitungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Begriff „pädagogische Fachkraft“ ein Sammelbegriff für Personen ist, die einen bestimmten Berufsabschluss haben. Welche Berufsabschlüsse, Studienabschlüsse etc. berücksichtigt werden, ist abhängig vom Fachkräftekatalog der einzelnen Bundesländer.

Da für die pädagogischen Fachkräfte in Kitas bzw. für die Anerkennung als Fachkraft nach § 11 Abs. 2 Nr. 6 VOKitaFöG / § 16 Abs. 2 SchüFöVO bei Personen nichtdeutscher Herkunftssprache das deutsche Sprachniveau B1 nach dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen vorausgesetzt wird, wurde auf die Konzeption einer mehrsprachigen Fragebogenvariante verzichtet.

Der Fragebogen wurde überwiegend standardisiert aufgebaut (107 standardisierte Fragen, davon 20 gefiltert; 9 freie numerische Angaben, 5 offene Nachfragen). Er gliedert sich in Kontext-, Einrichtungs- sowie soziodemografische und biografische Hintergrundmerkmale, Angaben und Einschätzungen zu Wochenarbeitszeiten sowie zur beruflichen und Arbeitssituation. Tabelle 1 fasst die Befragungsschwerpunkte der Online-Befragung der Pilotstudie zusammen:

Tabelle 1: Schwerpunkte der Pilotstudie

Indikatoren	Inhalte
soziodemografische Daten	• Alter • Geschlecht • Familienform • Kinder im Haushalt • Angaben zur Trägerstruktur • Lage der Einrichtung • Zahl der Mitarbeitenden • Leiharbeitsbeschäftigte in der Einrichtung – Ausbildungsabschluss – Berufseinstieg – Anstellungsverhältnis • Funktion • Arbeitsweg • sozialräumliche Lage der Einrichtung • wöchentliche Arbeitszeit
Teilzeitbeschäftigung	• Teilzeitgründe (vorformulierte Aussagen) • Teilzeitwünsche (vorformulierte Aussagen)
Arbeitszufriedenheit	• berufliche Pläne – Wechselabsichten • Lebenszufriedenheit/WHO 5 • Altersbereiche Kinder • Belastungsfaktoren • wahrgenommene Veränderungen in der pädagogischen Arbeit • Berufserfahrung • Einrichtungswechsel • Wechselgründe
Sonstiges	Anmerkungen zur Befragung

Quelle: eigene Darstellung

5. Vorgehensweise der Pilotstudie

Die quantitative Online-Befragung wurde entwickelt als einmalige (querschnittliche), freiwillige, nicht-randomisierte Gelegenheitsstichprobe (Convenience Sampling), an der alle pädagogischen Fachkräfte und Einrichtungsleitungen der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland teilnehmen konnten. Als Grundgesamtheit wurden pädagogische Fachkräfte und Einrichtungsleitungen definiert.

Gemeinsam mit den Ländervertreter:innen der beteiligten Bundesländer sowie den Ansprechpartner:innen der Interessensvertretungen wurde eine Strategie zur Öffentlichkeitsarbeit und Bewerbung der Befragung erarbeitet. Die beteiligten Länderververtretungen sowie die Ansprechpartner:innen der Gewerkschaften informierten durch E-Mail-Aktionen, Social Media Posts und Informationen auf ihren Internetauftritten über die Pilotstudie und baten die Einrichtungen um rege Beteiligung.

Die fachliche und ethische Abstimmung der Befragungsinhalte erfolgte in der gemeinsamen Absprache mit den Länder- und Gewerkschaftsvertretungen. Erarbeitet wurde ein Fragebogen, dessen Beantwortung die pädagogischen Fachkräfte in 15 Minuten leisten konnten, um auf die schmalen Zeitbudgets und den gravierenden Personalmangel im Arbeitsfeld Rücksicht zu nehmen. Der Online-Fragebogen wurde mit der Software Unipark erstellt, die den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung-konformen entspricht.

Die Pretests wurden in mehreren Durchläufen mit Expert:innen aus Wissenschaft und Gewerkschaften sowie mit pädagogischen Fachkräften aus anderen Bundesländern durchgeführt und der Fragebogen den Rückmeldungen entsprechend methodisch, sprachlich und strukturell angepasst. Am 8.9. 2023 startete die Feldphase der Pilotstudie. Aufgrund von Verzögerungen in Mecklenburg-Vorpommern erstreckte sich die Feldphase bis zum 31.12.2023.

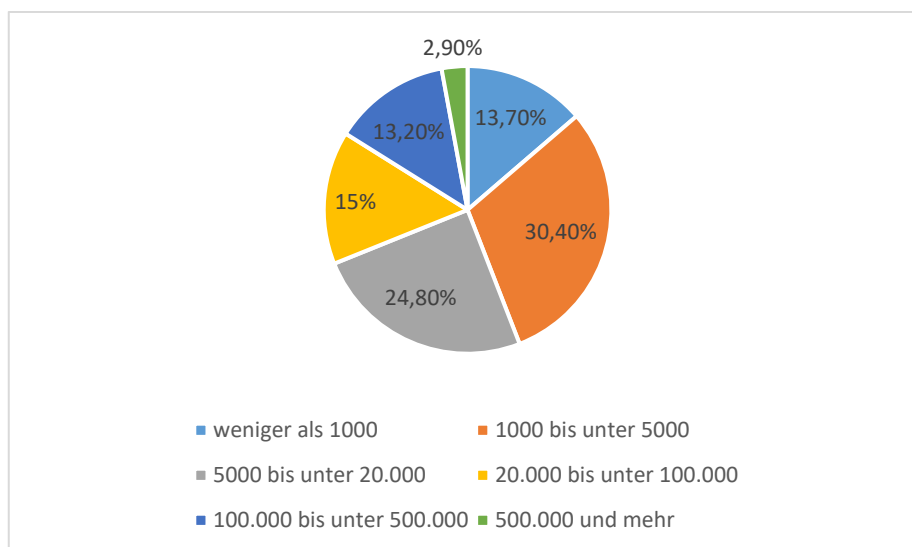
Nach der Datenbereinigung standen $N = 1215$ auswertbare Fragebögen aus den insgesamt vier Bundesländern der Pilotstudie zur Verfügung. Der Rücklauf verteilte sich dabei folgendermaßen auf die vier Bundesländer: im Bundesland Rheinland-Pfalz nahmen 674 pädagogische Fachkräfte bzw. Einrichtungsleitungen an der Studie teil, im Saarland waren es 309, in Sachsen beteiligten sich 139 Personen und in Mecklenburg-Vorpommern 84 Personen.

Gemessen an den Beschäftigungsquoten der Bundesländer für pädagogisches und leitendes Personal in der Kindertagesbetreuung (WiFF 2023) würde dies für Rheinland-Pfalz einen Rücklauf von 2 Prozent aller pädagogischen und leitenden Fachkräfte bedeuten, für das Saarland liegt

der Rücklauf bei 5 Prozent, für Sachsen bei etwa 0,5 Prozent und für Mecklenburg-Vorpommern bei 0,7 Prozent.

Da die ausgewählten Bundesländer für die Pilotstudie unterschiedlich dicht besiedelt sind und lokale Disparitäten seit vielen Jahren in der Verteilung der Arbeitskräfte der Frühen Bildung berücksichtigt werden müssen, wurde im Fragebogen auch die Größe des Ortes, in dem die Einrichtung liegt, abgefragt. Hier ergibt sich ein breit gestreutes Bild (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Ortsgröße/Einwohnerzahl der Kita-Gemeinde



Quelle: eigene Darstellung

Da die Beschäftigung in der Frühen Bildung und Betreuung in früheren Jahrzehnten immer als „Frauenberuf“ abqualifiziert wurde (Weimann-Sandig 2021), war es für uns ebenso wichtig zu erfahren, inwieweit sich die Bemühungen zu einer Steigerung des Männeranteils in der Kindertagesbetreuung bereits auswirken. 94 Prozent der Teilnehmenden ordneten sich dem weiblichen Geschlecht zu, 6 Prozent lesen sich als männlich.

Dies entspricht einem realistischen Abbild der Verteilung männlicher und weiblicher Fachkräfte in den bundesdeutschen Kitas. In den vergangenen zehn Jahren hat sich der Anteil der männlichen Fachkräfte in den Kitas fast verdoppelt und lag im Jahr 2022 bei 8 Prozent (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023: S. 28).

6. Ergebnisse der Pilotstudie

6.1 Zusammenfassung der wichtigsten soziodemographischen Angaben

Die durchschnittliche Personalstärke der Stichproben-Kitas beträgt 16,2 pädagogische Mitarbeitende. Mit Blick auf die befragte Personenstichprobe lässt sich eine Frauenquote von 94% und ein Altersdurchschnitt von 43,4 Jahren verzeichnen, 40% der Befragten verfügen über 20 oder mehr Jahre Berufserfahrung. 70% der Befragten haben eigene Kinder, das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes beträgt 15 Jahre bei einem Range (Minimum-Maximum) von 0 bis 43 Jahren (siehe Tabelle 7 im Anhang).

Anhand der letztgenannten Merkmale wurde der persönliche Betreuungsbedarf der befragten Person berechnet (0 = jüngstes Kind über 18 Jahre oder keine Kinder; 1 = jüngstes Kind im Alter von 11 bis 17 Jahren; 2 = jüngstes Kind im Alter von 7 bis 10 Jahren; 3 = jüngstes Kind im Alter von 3 bis 6 Jahren; 4 = jüngstes Kind im Alter von unter 3 Jahren).

Zwei Drittel der Befragten verfügen als höchsten Ausbildungsabschluss über die abgeschlossene Fachschulausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher:in (66%), ein Fünftel über einen einschlägigen Hochschulabschluss (12% auf Bachelor-Niveau, 9% auf Master-Niveau). Nur vier Prozent der Befragten sind ausgebildete Assistenzkräfte (Kinderpfleger:innen oder Sozialassistent:innen).

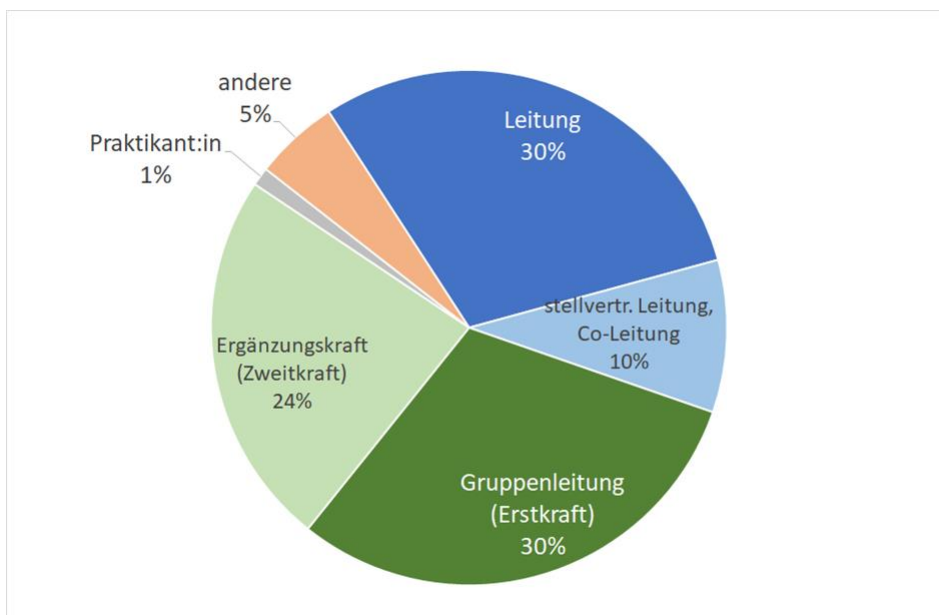
Damit entspricht der Anteil der Erzieher:innen an der Stichprobe recht genau ihrem Anteil am pädagogischen Personal in ganz Deutschland (67%), bundesweit liegt der Anteil der Fachkräfte mit Hochschulabschluss jedoch deutlich niedriger (6%) und der Anteil der Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung zur Assistenzkraft deutlich höher (14%; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023: S. 33).

Mit 95 Prozent sind nahezu alle Befragten unbefristet angestellt (die bundesweite Quote betrug im Jahr 2022 89%), vier Prozent sind befristet angestellt (bundesweit in 2022: 11%; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023: S. 39); ein Prozent der Befragten hat einen Ausbildungsvertrag.

6.2 Teilnehmende nach Funktion in der Einrichtung

Von den 1215 Befragten an der Pilotstudie gaben 30 % an, als Einrichtungsleitung zu arbeiten, 70 % ordneten sich der Gruppe der pädagogischen Fachkräfte zu. Analysiert man nach Detailfunktion der Befragten, so ergibt sich folgendes Bild: 10 % gaben an als stellvertretende Leitung zu arbeiten (in den wenigsten Einrichtungen ist diese stellvertretende Leitung freigestellt), 30 % arbeiten als Gruppenleitung (Erstkraft), 24 % sind als Ergänzungskraft (Zweitkraft) beschäftigt, 1 % absolviert gerade ein Praktikum und 5 % fallen nicht in die Sammelkategorie PFK (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Teilnehmende Personen nach Funktion in der Einrichtung



Quelle: eigene Darstellung

6.3 Trägerstrukturen und Anstellungsverhältnis

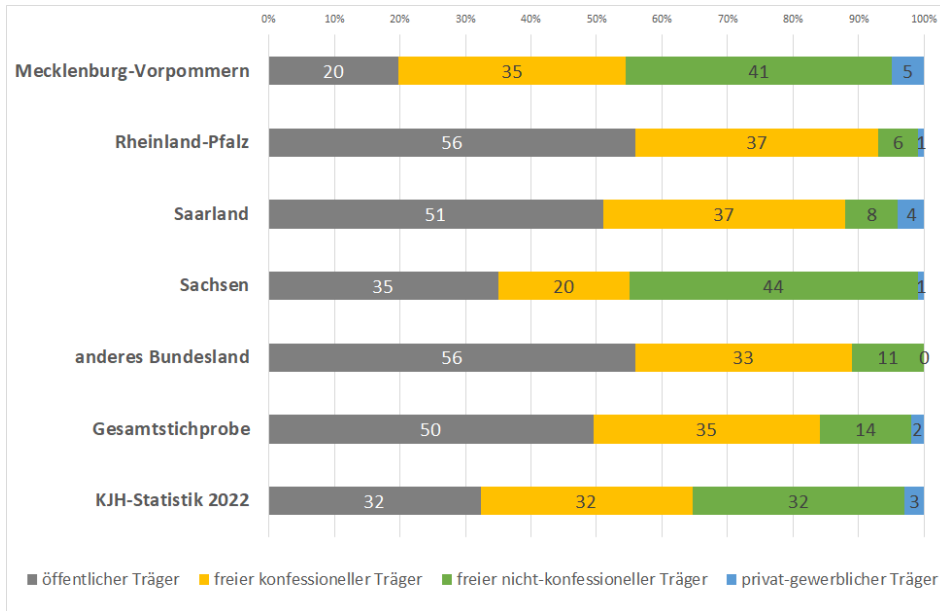
Die Trägerstrukturen in der Kinder- und Jugendhilfe sind sozialrechtlich im SGB VIII verankert. Die deutsche Trägerstruktur kann als plural bezeichnet werden und besteht aus Trägern der öffentlichen, der freien gemeinnützigen und der gewerblichen Kinder- und Jugendhilfe. Seit Anfang der 2000er Jahre verzeichneten insbesondere die freien Träger einen deutlichen Zuwachs an Arbeitskräften (Weimann-Sandig 2019a).

Beispielsweise wurden zwischen 2006 und 2016 bei den freien Trägern 145.000 Arbeitsplätze geschaffen, bei den sonstigen freigemeinnützigen Trägern verdoppelte sich das Personal im selben Zeitraum und stieg von 37.000 auf 71.000 Beschäftigte an (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Obwohl die privat-gewerblichen Träger in Deutschland, gemessen an anderen Ländern, keine starke Tradition haben, zeigen die Zahlen der letzten Jahre dennoch, dass sich hier ein unübersehbares Beschäftigungssegment entwickelt hat. Allein in den Jahren 2007 bis 2016 wuchs der Anteil der Beschäftigten um 365 Prozent von 3.000 auf 14.000 Beschäftigte in privaten Kitas (Weimann-Sandig 2019a).

Von den in der Pilotstudie erfassten Kitas war jede zweite in öffentlicher Trägerschaft (50 %), ein Drittel in kirchlicher Trägerschaft (35 %) und die übrigen in freier nicht-kirchlicher Trägerschaft. Kitas privat-gewerblicher Träger waren kaum vertreten (2 %).

In dieser Stichprobe sind dementsprechend öffentliche Kindertageseinrichtungen mit Blick auf die aktuelle Trägerlandschaft in Deutschland deutlich überrepräsentiert – bundesweit bilden sie ein Drittel aller Kitas –, kirchliche und auch privat-gewerbliche Kitas nahezu perfekt repräsentiert und nicht-kirchliche freie Träger deutlich unterrepräsentiert (Meiner-Teubner et al. 2023). Abbildung 3 stellt die Trägerschaft der Kitas differenziert nach Bundesland dar.

Abbildung 3: Trägerschaft der erfassten Kitas nach Bundesland und für die Gesamtstichprobe sowie in Deutschland 2022 (in Prozent)



Quelle: eigene Darstellung

6.4 Arbeitszeitumfänge des pädagogischen Personals nach Funktionsstufen und Alter

Zieht man zunächst die Daten älterer, repräsentativer Erhebungen, wie etwa dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) heran, so arbeiteten im Jahr 2019 60 Prozent des pädagogischen oder leitenden Personals in Teilzeit (Gambaro/Spieß/Westermaier 2021). Die Befristungsquote lag bundesweit bei 15 Prozent, ist also gerade seit der Einführung des Rechtsanspruchs im Jahr 2013 deutlich zurückgegangen. Blickt man auf die Stichprobe der Studie, so haben deutlich mehr Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag an der Befragung teilgenommen, nämlich 95 Prozent.

Es existiert also ein leichter Verzerrungseffekt, d. h. die Probleme und Herausforderungen befristeter Beschäftigter sind in unserer Stichprobe unterrepräsentiert. Während andere Studien generalisierte Aussagen zu den Beschäftigungsumfängen treffen, erschien es uns wichtig, die Funktionsstufen in der Kindertagesbetreuung differenziert abzubilden. Zwar ist die Funktionsverteilung in Bereich der Frühen Bildung und Betreuung nach wie vor – gemessen an anderen sozialen Dienstleistungsberufen

wie etwa der Pflege – deutlich geringer ausgeprägt, allerdings existieren Eigenlogiken, die die Arbeitszufriedenheit deutlich beeinflussen können.

Dies betrifft insbesondere die Verteilung der Leitungsfunktionen in den Organisationen der Frühen Bildung. Erst in den letzten Jahren wurde der Ruf nach einer hierarchisch und organisational gesicherten stellvertretenden Leitung nach und nach in den Team- und Organisationsstrukturen abgebildet.

Auch monetär stehen den stellvertretenden Kita-Leitungen herausgestellte Eingruppierungen zu, allerdings werden diese bisher nur zögerlich umgesetzt. Bei stellvertretenden Kita-Leitungen handelt es sich zumeist um junge, gut qualifizierte Beschäftigte die an eine langfristige Führungsposition als Kita-Leitung herangeführt werden sollen. Zumeist verfügt dieser Personenkreis über fundierte Fachkenntnisse sowie über kommunikative und organisatorische Kernkompetenzen, aber über wenig Führungserfahrung.

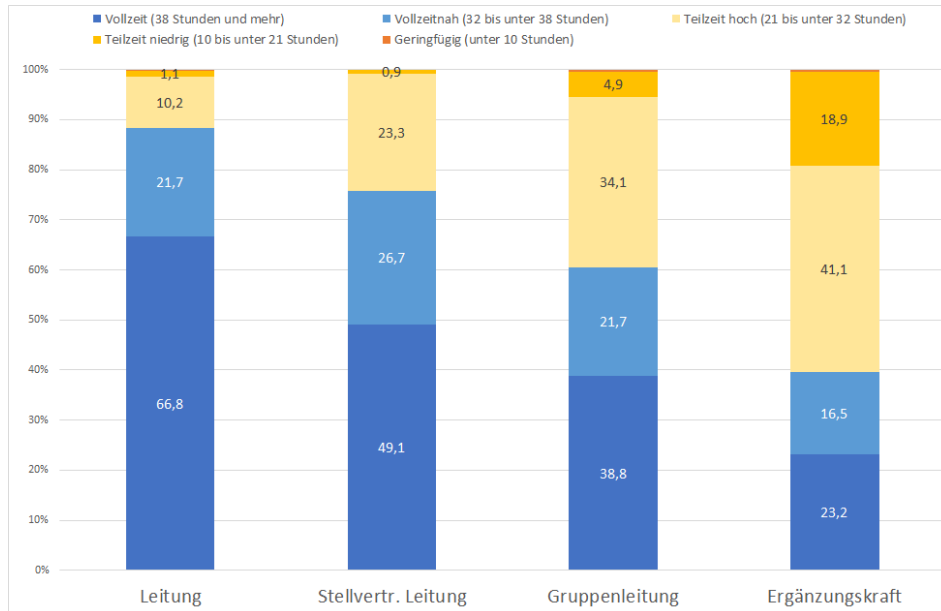
Dabei ist die Rolle der stellvertretenden Leitung doppelt voraussetzungsvoll: die Stellvertretungen sind als Fachkräfte meist zu 100 Prozent in die Teams integriert, bilden also eine wichtige Schnittstelle zwischen Leitungen und Beschäftigten. Auf der anderen Seite sollen sie zusammen mit den Leitungen die konzeptionelle und personelle Weiterentwicklung der Einrichtungen verantworten (Weimann-Sandig 2017a).

In der Datenanalyse werden die vertraglichen Arbeitszeiten nach Funktion der Beschäftigten betrachtet. Unterschieden wird dabei nach Vollzeitbeschäftigung, vollzeitnaher Beschäftigung (32 bis unter 38 Std.), hoher Teilzeit (21 bis 32 Wochenarbeitsstunden), niedriger Teilzeit (10 bis unter 21 Stunden) sowie geringfügiger Beschäftigung (unter 10 Wochenstunden).

Abbildung 4 verdeutlicht, dass es in den Leitungspositionen die höchsten Arbeitszeitumfänge gibt, wobei hier dennoch ein deutlicher Unterschied zwischen der Leitung und der stellvertretenden Leitung zu verzeichnen ist. Bereits in der Position der stellvertretenden Leitung arbeitet die Hälfte der Befragten in Teilzeit (51 Prozent). In der Funktionsstufe Gruppenleitung arbeiten nur noch 39 Prozent der Befragten in Vollzeit, mit 61 Prozent liegt hier ein hoher Teilzeitanteil vor, wobei hier eine Wochenarbeitszeit von 21 bis unter 32 Stunden dominiert.

Noch deutlicher fällt die Kluft zwischen Vollzeit- und Teilzeitumfängen bei den Ergänzungskräften aus. 77 Prozent der Befragten arbeiten hier in Teilzeit oder in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Betrachtet man die Arbeitszeitumfänge, so lässt sich hier durchaus die Frage ableiten, warum ein so umfassender Teil des pädagogischen Personals in Teilzeitformen beschäftigt ist.

Abbildung 4: Vertragliche Arbeitszeiten nach Funktion/Status in der Kindertageseinrichtung (in Prozent)



Quelle: eigene Darstellung

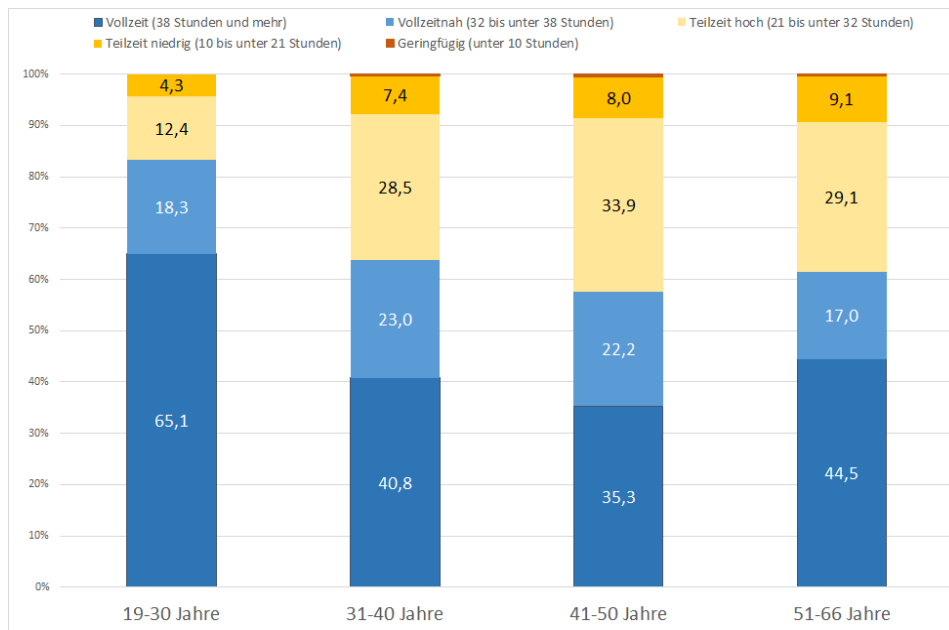
Theoretisch sind hier Anhebungspotenziale denkbar, welche zu einer merklichen Entspannung der Personalsituation im Feld der Frühen Bildung und Betreuung führen könnten. Frühere Studien (z.B. Gambaro/Spieß/Westermaier 2021) kommen zum Ergebnis, dass sich im Zuge des Personalausbaus seit Einführung des Rechtsanspruchs eine stärkere Altersspreizung beim pädagogischen Personal ergeben hat, also der Anteil der sehr jungen pädagogischen Fachkräfte sehr stark angewachsen ist (was zum Teil auf die Akademisierung, also die Einführung kindheitspädagogischer Studiengänge zurückgeführt werden kann).

Zugleich arbeiten aber auch immer mehr ältere Beschäftigte im Feld (was u. a. auf die Quereinsteigsqualifizierungen aber auch die Tatsache, dass heute immer weniger Frauen aufgrund von Mutterschaft aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sich also die Erwerbsbiografien vor allem auch in Westdeutschland verändert haben, zurückgeführt werden kann). Insofern scheint es auch wichtig, sich die Arbeitszeitumfänge nach Alter genauer anzusehen.

Die vertraglichen Wochenarbeitszeiten korrelieren systematisch mit dem Lebensalter der Beschäftigten, jedoch nicht linear. Wie aus Abbildung 5 hervorgeht, sinkt der Anteil des pädagogischen Personals in der Vollzeitbeschäftigung bis zur Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen ab (auf

35 Prozent), er liegt bei der Gruppe der Über-Fünfzigjährigen jedoch knapp zehn Prozent höher.

Abbildung 5: Vertragliche Arbeitszeiten nach Alter der Beschäftigten (in Prozent)



Quelle: eigene Darstellung

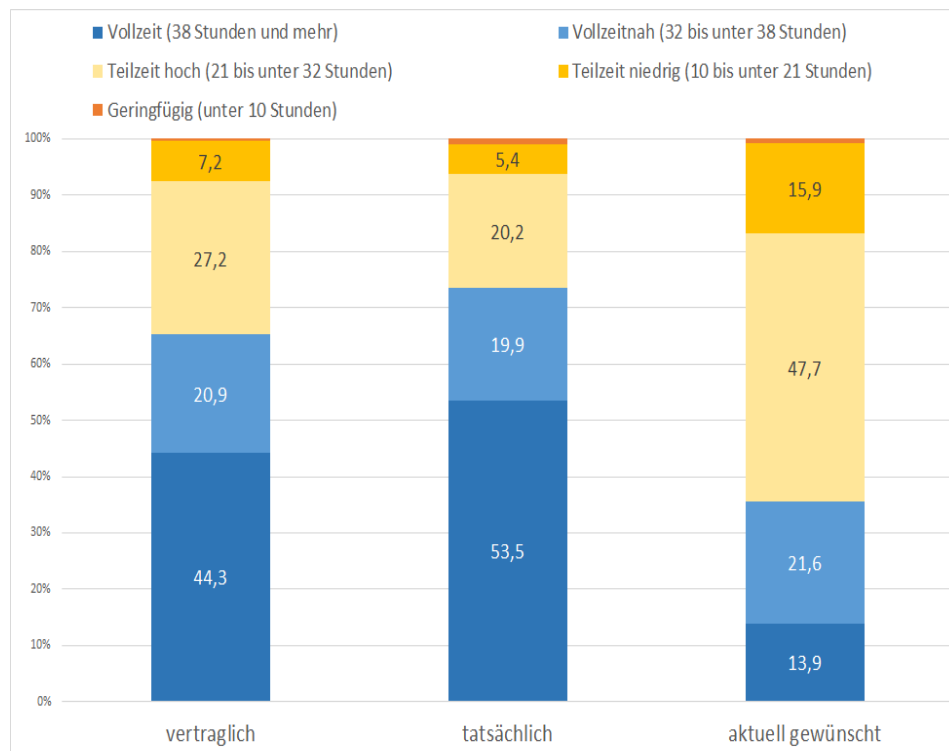
6.5 Realisierte versus gewünschte Arbeitsumfänge

Die vertragliche Wochenarbeitszeit der untersuchten Stichprobe betrug durchschnittlich 33,2 Stunden, der tatsächliche Zeitumfang in der letzten Arbeitswoche durchschnittlich 35,5 Stunden. Damit lag die durchschnittliche Abweichung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit bei 2,3 Überstunden pro Woche. Die Variationsbreite liegt zwischen –32 Stunden („Minusstunden“) und +21 Stunden (Überstunden) pro Woche.

Aktuell gewünscht wurde durchschnittlich ein Arbeitsumfang von 30,5 Stunden und mittelfristig von 28,6 Stunden (eine detaillierte Darstellung der Zeitangaben findet sich mit Tabelle 8 im Anhang). In der direkten Gegenüberstellung von vertraglichen, tatsächlichen und aktuell gewünschten Arbeitsumfängen zeigt sich die hohe Beanspruchung des pädagogischen Personals in der institutionellen Kindertagesbetreuung zum Zeitpunkt der Befragung.

Der Anteil der Befragten mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 38 und mehr Stunden (sprich: in Vollzeit) beträgt 44 Prozent, der Anteil der tatsächlich in Vollzeit Tätigen liegt um zehn Prozent höher; aktuell gewünscht wird die Vollzeitbeschäftigung jedoch nur von 14 Prozent der Befragten (Abbildung 6).

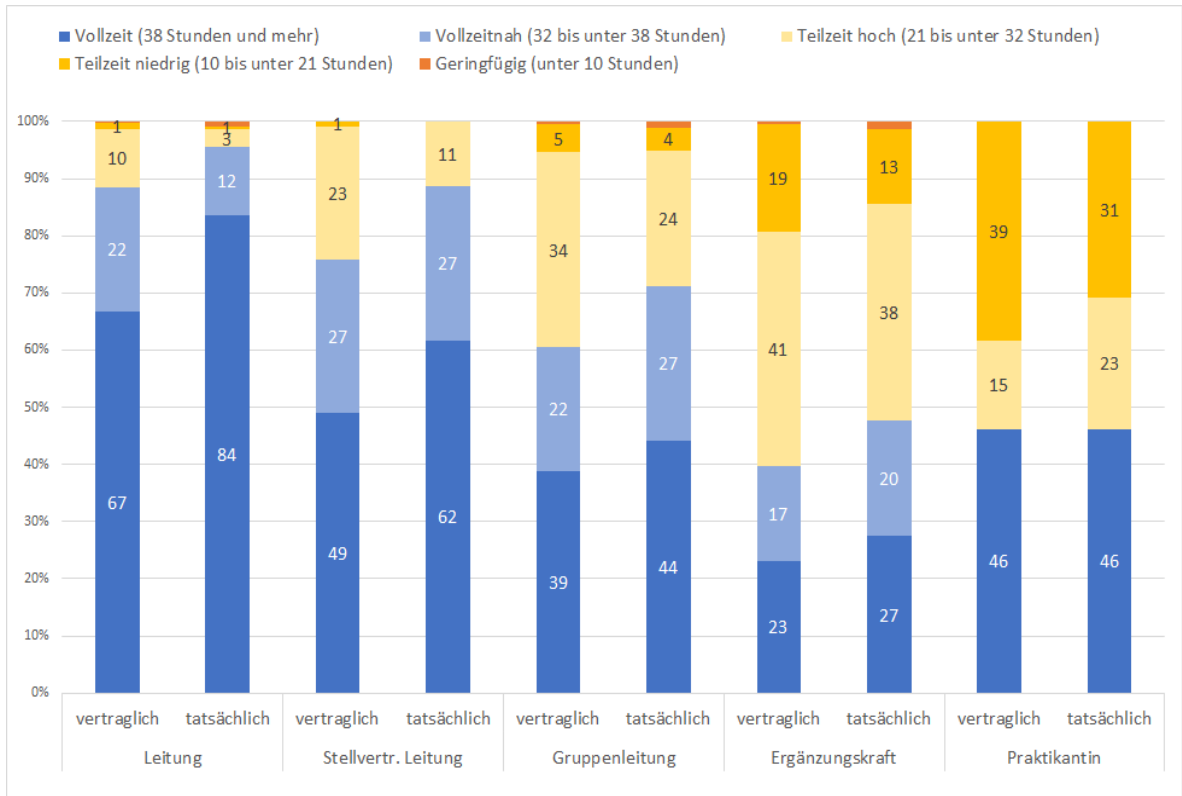
Abbildung 6: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeiten im Vergleich (in Prozent)



Quelle: eigene Darstellung

Nicht nur die vertraglichen Wochenarbeitszeiten, sondern auch die Verbreitung und das Ausmaß der Überstunden variieren mit dem Funktionsstatus der Beschäftigten. Insbesondere Einrichtungsleitungen und stellvertretende Leitungen (bzw. Co-Leitungen) berichten deutliche Abweichungen der tatsächlichen von der vertraglichen Arbeitszeit, und dies eindeutig nach oben. Gruppenleitungen und Ergänzungskräfte sind hiervon weniger betroffen (Abbildung 7).

Abbildung 7: Vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach Funktionsstatus der Befragten (in Prozent)

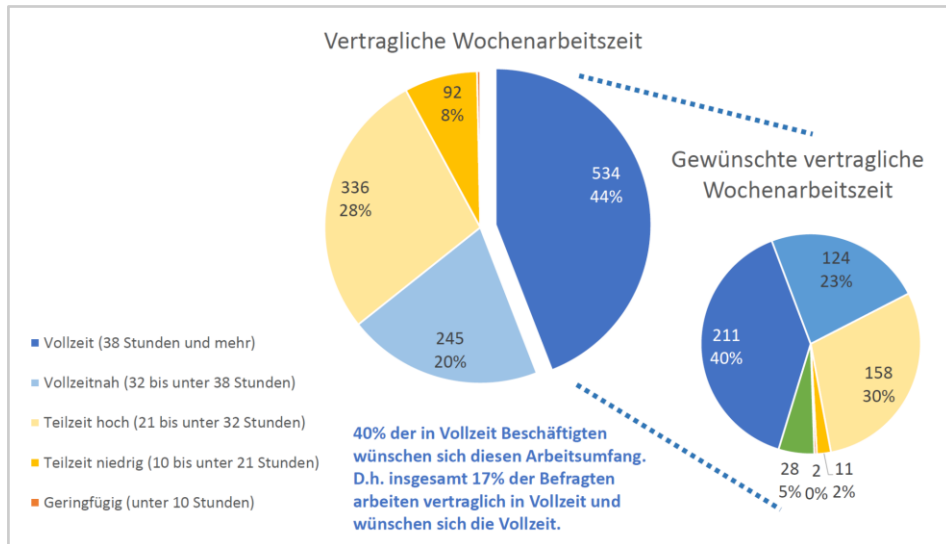


Quelle: eigene Darstellung

Um die Potenziale abzuschätzen, inwieweit durch gewünschte Aufstockungen zusätzliche Arbeitsvolumina gewonnen werden können, werden die gewünschten Arbeitsumfänge der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten jeweils näher betrachtet. Wie aus Abbildung 8 hervorgeht, arbeiten 44 % der Befragten zum Befragungszeitpunkt in Vollzeit. Von diesen gaben 40 % an, in diesem Umfang arbeiten zu wollen. Dies entspricht 17 Prozent der Gesamtstichprobe dieser Studie. Knapp ein Viertel dieser Gruppe (23 %) bevorzugte eine vollzeitnahe Beschäftigung, knapp ein Drittel (30 %) eine Teilzeitbeschäftigung mit 21 bis unter 32 Stunden pro Woche.

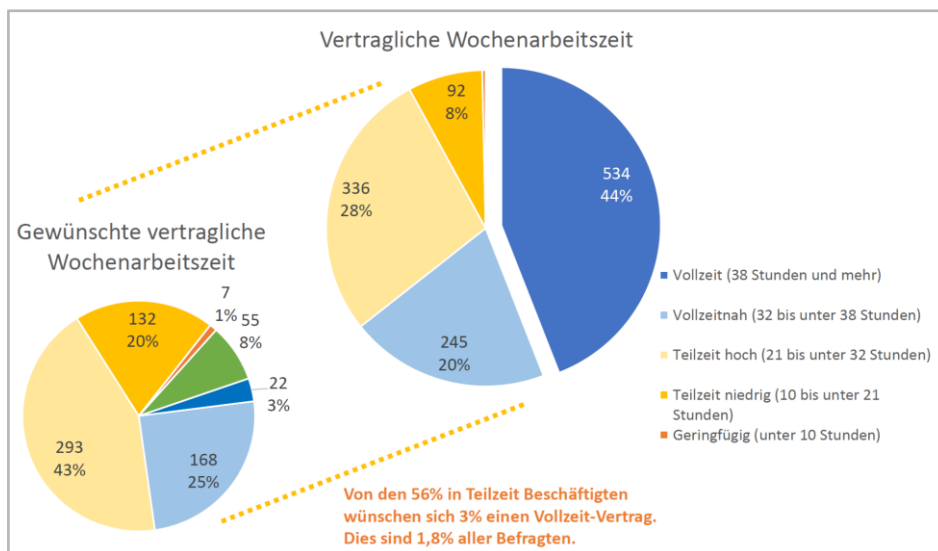
Die gewünschten Arbeitsumfänge der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten sind analog hierzu in Abbildung 9 wiedergegeben. Von den 56 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der untersuchten Stichprobe wünschen sich drei Prozent einen Vollzeitvertrag; dies entspricht 1,8 Prozent aller Befragten.

Abbildung 8: Anteil der Vollzeitbeschäftigten und Verteilung der gewünschten vertraglichen Wochenarbeitszeiten dieser Gruppe



Quelle: eigene Darstellung

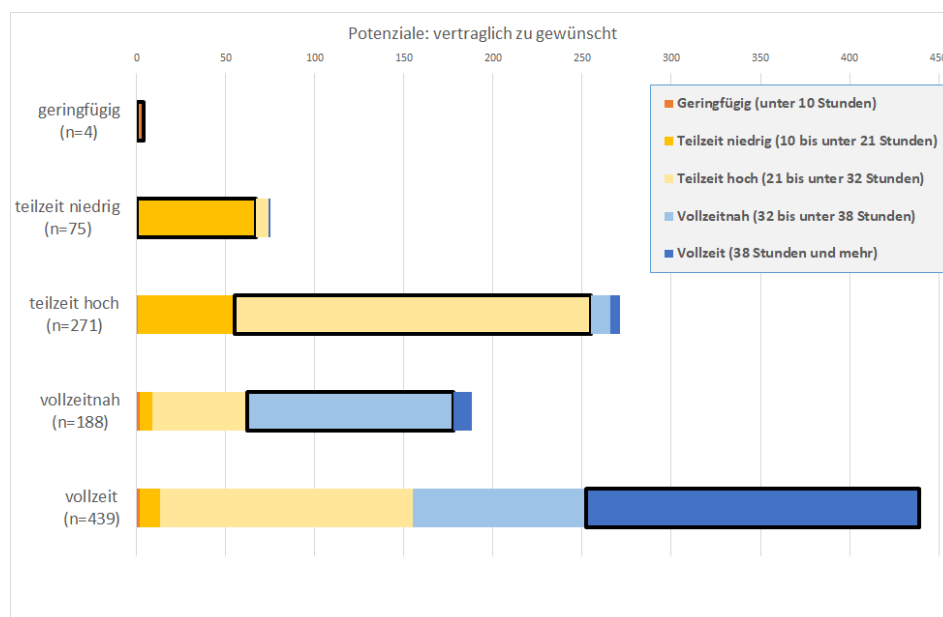
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Verteilung der gewünschten vertraglichen Wochenarbeitszeiten dieser Gruppe



Quelle: eigene Darstellung

Betrachtet man nicht nur die beiden Gruppen der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sondern alle fünf Teilgruppen entlang der Kategorien von Wochenarbeitszeiten, werden die Potenziale der Teilzeit (gewünschte Aufstockung) und ihre Risiken (gewünschte Reduzierung) präziser fassbar. Die Ergebnisse sind in Abbildung 10 dargestellt. Links abgetragen sind die fünf unterschiedlichen Arbeitszeitgruppen und ihre Stärke (Gruppengrößen n). Für jede dieser Gruppen wurde die Verbreitung der gewünschten Arbeitsumfänge in den gestapelten Kategorien abgetragen. Die durch Umrandung hervorgehobene Kategorie entspricht dabei jeweils dem faktisch realisierten Arbeitsumfang

Abbildung 10: Potenziale (gewünschte Aufstockung, rechts von den fett umrandeten Kategorien) und Risiken der Teilzeit (gewünschte Reduzierung, links von den fett umrandeten Kategorien)



Quelle: eigene Darstellung

In der Gesamtschau wird deutlich, dass die Potenziale der Gewinnung von Arbeitskraft durch Aufstockung marginal sind, die Risiken des Arbeitskraftverlustes durch Reduzierung jedoch sehr groß. Dies trifft insbesondere für die größte Gruppe der Vollzeitbeschäftigten zu. Von den 439 Vollzeitbeschäftigten in der Stichprobe wünschen sich 250 Vollzeitbeschäftigte eine Reduzierung.

6.6 Gründe für realisierte Teilzeit und Motive für Teilzeitwünsche

In der Beschäftigung mit aktuellen Arbeitszeitumfängen lohnt sich ein Blick über den Tellerrand der Frühen Bildung und Betreuung und eine vergleichende Betrachtung, der sozialen, personenbezogenen Dienstleistungen. Darunter lässt sich beispielsweise auch das Lehramt subsumieren. Aktuelle Daten weisen in diesem Berufsfeld ebenfalls eine Teilzeitquote von 42 Prozent aus, die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeichnen darüber hinaus ein genderspezifisches Gefälle beim Arbeitszeitumfang.

So ist die Teilzeitquote bei weiblichen Lehrkräften mit 50 Prozent mehr als doppelt so hoch als bei männlichen Lehrkräften (22 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2024). Generell zeigen sich sowohl im Lehrer:innenberuf als auch im Pflegeberuf Lebensalter, in denen Teilzeitbeschäftigungsumfänge dominieren (Blum et al. 2019: S. 24). Dies betrifft beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung jüngerer Kinder oder auch Schulkinder. Aber auch gesundheitliche Verschleißerscheinungen führen gerade im späteren Berufsalter (etwa 55 bis 65 Jahre) dazu, dass Arbeitszeiten reduziert werden.

Auf Basis dieser Vorerkenntnisse aus anderen Studien wurde für die Befragung folglich ein Instrument zur Abfrage von Belastungssituationen und Motivlagen in verschiedenen Lebensphasen geschaffen. Dieses Instrument wurde auf zwei Gruppen von Befragten angewandt: zum einen auf diejenigen, die angegeben hatten, derzeit in Teilzeit beschäftigt zu sein, zum anderen auf diejenigen, die sich eine Teilzeitbeschäftigung wünschen. Die erste Gruppe (realisierte Teilzeit) umfasst 622 Befragte (55 Prozent der Gesamtstichprobe), die zweite Gruppe (gewünschte Teilzeit) enthält 295 Befragte (26 Prozent der Stichprobe). Diese Werte sind in Tabelle 2 dargestellt; die Filterführung ist hervorgehoben.

Tabelle 2: Filterführung für die Nachfragen zu Gründen für die realisierte Teilzeit und für Teilzeitwünsche der Vollzeitbeschäftigten

		Gewünscht		
		Vollzeit	Teilzeit	
Vertraglich realisiert	Vollzeit	211 (18,7 %)	295 (26,2 %)	506 (44,9 %)
	Teilzeit	22 (2,0 %)	600 (53,2 %)	622 (55,2 %)
		233 (20,7 %)	895 (79,4 %)	1.128 (100 %)

Quelle: eigene Darstellung

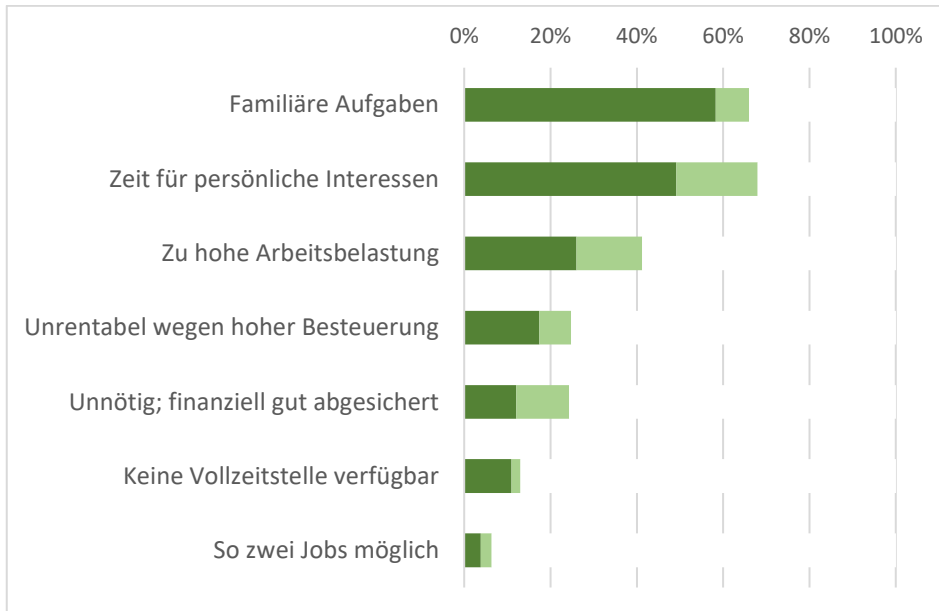
Wie oben erwähnt, wurden die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung standardisiert abgefragt mittels einer sechsstufigen Zustimmungsskala.

Beispielitem:

„Mir ist wichtig, neben der Arbeit genug Zeit für meine persönlichen Interessen zu haben“; Antwortskala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 6 („trifft vollkommen zu“).

Bei dieser Befragungsform können also mehrere Aussagen bestätigt werden. In Abbildung 11 sind die Gründe für die realisierten Teilzeitarbeitsverträge wiedergegeben (Anteile der Zustimmungswerte 5 und 6 der sechsstufigen Antwortskala).

Abbildung 11: Gründe für die Realisierung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeit



Anmerkung: Antworten 5 und 6 auf der sechsstufigen Skala; volle Zustimmung dunkelgrün

Quelle: eigene Darstellung

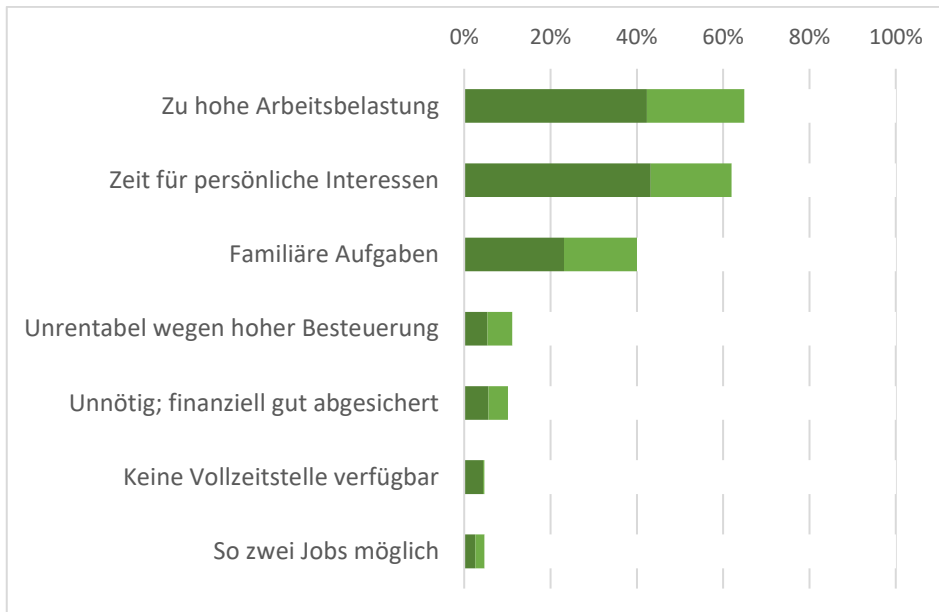
Dabei zeigt sich insbesondere:

- Familiäre Aufgaben sowie Zeit zu haben für persönliche Interessen sind die vordringlichen Gründe für die Entscheidung zur Teilzeit.
- Auch die zu hohe Arbeitsbelastung wird von 40 Prozent der Befragten als Teilzeitgrund bestätigt.
- Die hohe Besteuerung (des Zweiteinkommens im Ehegattensplitting) oder die vorhandene finanzielle Absicherung spielen hingegen keine bedeutende Rolle bei der Wahl der Teilzeit. Das fehlende Angebot einer Vollzeitstelle oder die Notwendigkeit von zwei Arbeitsverhältnissen spielen ebenso faktisch keine Rolle.

Bei gleicher Liste möglicher Gründe zeigen die Antworten der Vollzeitbeschäftigten zu den Motiven für ihren Teilzeitwunsch leichte Verschiebungen (Abbildung 12). Überwiegend wird hier die Reduktion der Arbeitszeit wegen der zu hohen Arbeitsbelastung gewünscht, dies ist deutlich stärker ausgeprägt als bei den Teilzeitbeschäftigten. Zudem wird Teilzeit gewünscht, um mehr Zeit für persönliche Interessen zu haben. Familiäre

Aufgaben spielen eine Rolle, im Vergleich aber eine geringere als bei den Teilzeitbeschäftigten.

Abbildung 12: Motive der Vollzeitbeschäftigten, einen Teilzeitvertrag zu wünschen



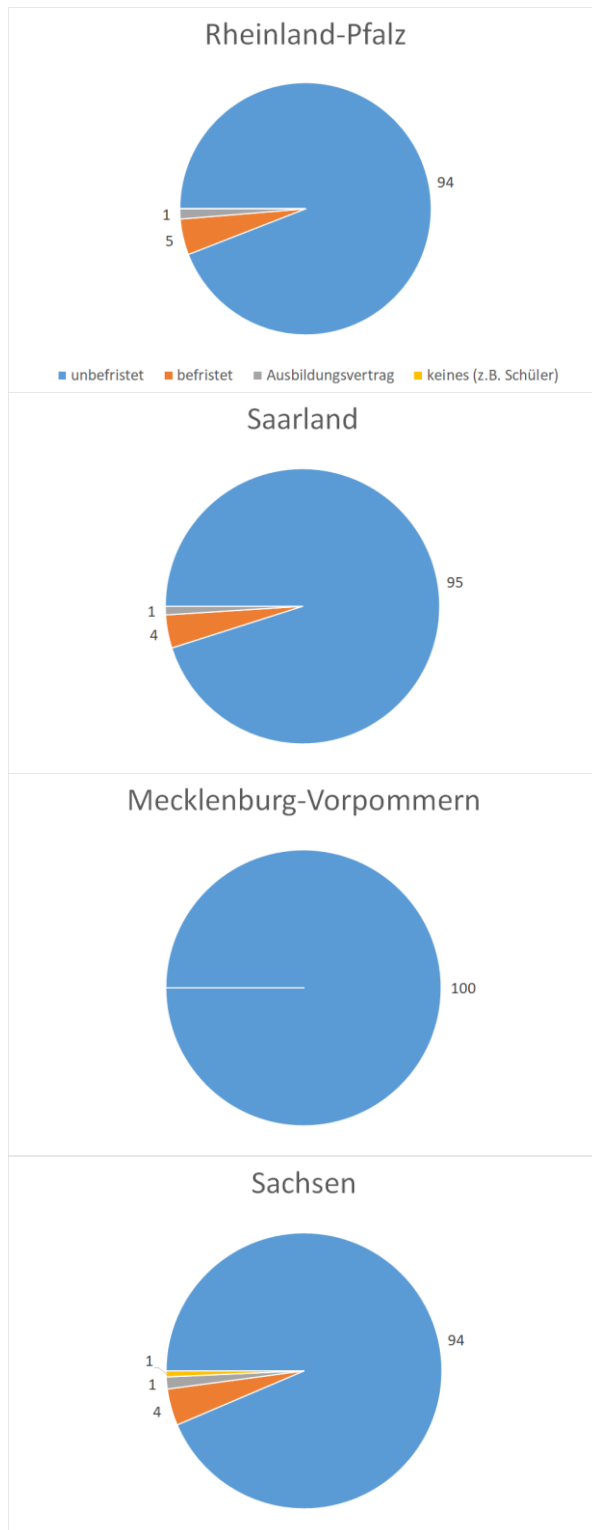
Anmerkung: Antworten 5 und 6 auf der sechsstufigen Skala; volle Zustimmung dunkelgrün

Quelle: eigene Darstellung

6.7 Länderspezifische Unterschiede in Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeitmodellen

Die Unterschiede zwischen den vier Bundesländern in den üblichen Anstellungsverhältnissen des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen sind gering. Während wir im Rahmen dieser Pilotstudie in Mecklenburg-Vorpommern ausschließlich unbefristet Beschäftigte finden, liegt deren Quote in den drei anderen Bundesländern bei 94 bzw. 95 Prozent. In diesen drei Bundesländern sind vier bis fünf Prozent des Personals befristet angestellt, ein Prozent hat einen Ausbildungsvertrag (Abbildung 13). Allerdings sind diese Ländervergleiche aufgrund der z. T. niedrigen Fallzahlen in den Bundesländern nur vorsichtig zu interpretieren.

Abbildung 13: Verteilung der Anstellungsverhältnisse in den Bundesländern (in Prozent)

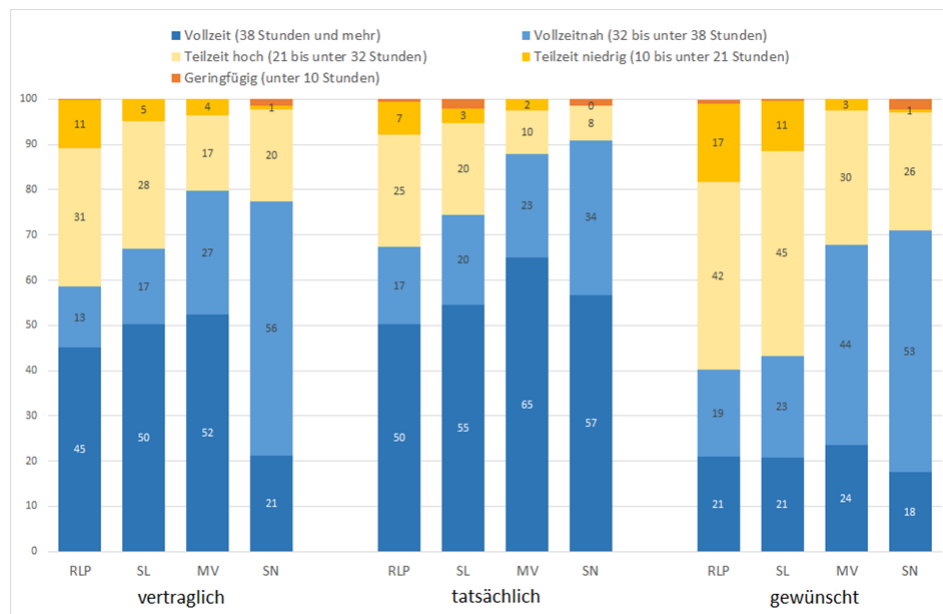


Quelle: eigene Darstellung

Die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten liegen in den beiden ostdeutschen Bundesländern höher als in den westdeutschen, allerdings ist die Vertragsform der vollzeitnahen Beschäftigung in Sachsen überproportional vertreten (siehe Abbildung 14, linker Säulenblock). Auch die tatsächlichen Arbeitszeiten spiegeln dieses Muster der regionalen Unterschiede wider.

Bei den gewünschten Arbeitszeiten zeigen sich mit Blick auf die Vollzeitbeschäftigung kaum regionale Unterschiede, mit Blick auf die vollzeitnahe Arbeit tritt der West-Ost-Unterschied jedoch deutlich hervor: In Rheinland-Pfalz und im Saarland wünschen sich nur 40 Prozent der Befragten eine vollzeitnahe oder Vollzeit-Anstellung, in Mecklenburg-Vorpommern und in Sachsen tun dies immerhin knapp 70 Prozent der Befragten.

Abbildung 14: Verteilung der vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeitumfänge nach Bundesland (in Prozent)

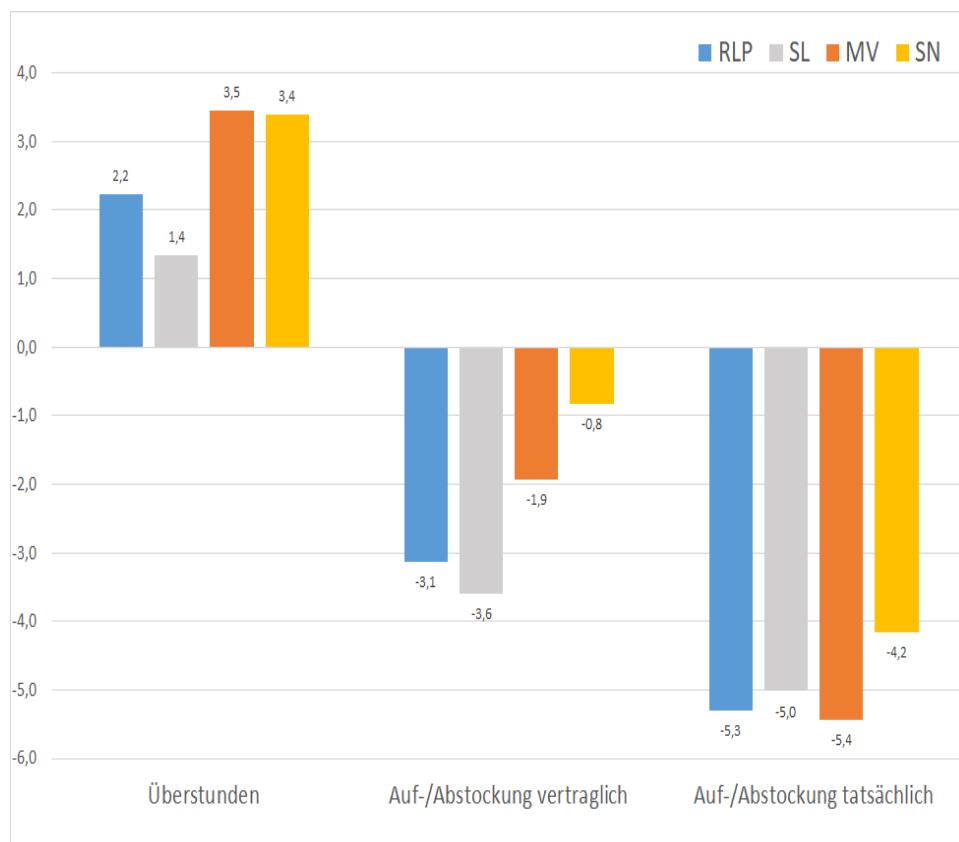


Quelle: eigene Darstellung

Anhand der Stichprobe dieser Pilotstudie zeigen sich auch regionale Unterschiede bei den Indikatoren Überstunden und gewünschte Aufstockung/Reduzierung. So fallen in den ostdeutschen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen im Schnitt mehr Überstunden an als in den westdeutschen Bundesländern Rheinland-Pfalz und Saarland (Abbildung 15).

Die gewünschte vertragliche Reduzierung fällt in den beiden westdeutschen Ländern jedoch größer aus als in den ostdeutschen; die damit angestrebte tatsächliche Arbeitszeitreduzierung fällt für die Beschäftigten in den vier Bundesländern wiederum ähnlich aus (Abbildung 15, rechter Säulenblock).

Abbildung 15: Durchschnittliches Ausmaß der Überstunden, der gewünschten Aufstockung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit und der gewünschten tatsächlichen Aufstockung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit nach Bundesländern (Mittelwerte in Wochenstunden)



Quelle: eigene Darstellung

6.8 Einflüsse auf Arbeitsumfänge und Änderungswünsche

Um die Bedingungsfaktoren sowohl der realisierten Arbeitszeitmodelle als auch der Änderungswünsche im Sinne von Aufstockung oder Reduzierung identifizieren und in ihrer Einflussstärke quantifizieren zu können, werden diese beiden Größen in separaten Regressionsanalysen geschätzt. Als Einflussfaktoren auf den Umfang der vertraglichen Wochenarbeitszeit werden die Region (Ost-/West), das Alter und das Geschlecht der Person berücksichtigt, darüber hinaus ihr Funktionsstatus in der Einrichtung sowie der Betreuungsbedarf aufgrund eines eigenen Kindes (männlich/weiblich). Sowohl Region als auch Alter und Geschlecht tragen zur Vorhersage der Wochenarbeitszeit bei:

- Die Wochenarbeitszeiten sind im Westen niedriger als im Osten.
- Je älter die Befragten, desto niedriger ist ihre Wochenarbeitszeit.
- Frauen haben in dieser Personalbefragung geringere Arbeitszeiten als Männer. Alle drei Einflussfaktoren (Prädiktorvariablen) zeigen einen überzufälligen (signifikanten) Effekt, können jedoch nur drei Prozent der Unterschiede (Varianz) in den Arbeitszeitumfängen erklären (Tabelle 3, Modell 1).

Die zusätzliche Berücksichtigung der Funktion der Befragten in der Einrichtung erhöht den Anteil der aufgeklärten Unterschiede auf 24 Prozent. Werden die Zweitkräfte als Referenz gewählt, so zeigen Gruppenleitungen, stellvertretende Leitungskräfte und insbesondere die Einrichtungsleitungen signifikant höhere Arbeitsumfänge (Tabelle 3, Modell 2).

Darüber hinaus besitzt auch der eigene Betreuungsbedarf einen zusätzlichen statistischen Effekt auf die vertragliche Wochenarbeitszeit: Eigener Betreuungsbedarf geht mit niedrigeren Wochenarbeitszeiten einher. Dieses vollständige Modell erklärt 34 Prozent der beobachteten Varianz (Tabelle 3, Modell 3). Mögliche Effekte der Trägerform auf die vertragliche Wochenarbeitszeit wurden geprüft, lassen sich jedoch nicht nachweisen.

Tabelle 3: Schrittweise Regression der vertraglichen Wochenarbeitszeit auf Alter und Geschlecht (Modell 1), Funktionsstatus (Modell 2) und Alter des jüngsten Kindes (Modell 3)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	beta	p	beta	p	Beta	p
Region (0 = Ost, 1 = West)	−0,08	0,009	0,04	0,15	−0,01	0,750
Alter	−0,09	0,004	−0,18	0,000	−0,25	0,000
Geschlecht (0 = m, 1 = w)	−0,13	0,000	−0,13	0,000	−0,08	0,001
Praktikant:in (Referenz: Zweitkraft)			−0,03	0,23	−0,07	0,006
Gruppenleitung/Erstkraft			0,27	0,000	0,22	0,000
stellvertretende Leitung			0,28	0,000	0,25	0,000
Einrichtungsleitung			0,58	0,000	0,54	0,000
11–17 Jahre (Referenz: < 17 oder keine Kinder)					−0,20	0,000
7–10 Jahre					−0,23	0,000
3–6 Jahre					−0,24	0,000
unter 3 Jahre					−0,14	0,000
R ² incr.	0,03	0,000	0,21	0,000	0,10	0,000
korrigiertes R ²	0,03		0,24		0,34	

Quelle: eigene Berechnungen

In einer zweiten Regressionsanalyse wird die gewünschte Aufstockung bzw. Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit vorhergesagt. Als Einflussfaktoren werden zunächst die Region (Modell 1), dann der vertragliche Umfang und zusätzlich die Überstunden (Modell 2) geprüft:

- Beschäftigte in den westdeutschen Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland wünschen sich eine stärkere Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit als Beschäftigte in den beiden ostdeutschen Ländern Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen (Tabelle 4, Modell 1).
- Darüber hinaus zeigt der Umfang der vertraglichen Wochenarbeitszeit einen starken (signifikanten) Effekt auf die gewünschte Veränderung: Je höher die Arbeitszeit, desto größer die gewünschte Reduzierung. Das Ausmaß der Überstunden hat hingegen keinen Effekt auf die Re-

duzierungswünsche. Dieses Modell erklärt 13 Prozent der Varianz (Tabelle 4, Modell 2).

- Die zusätzliche Berücksichtigung der Lebenszufriedenheit trägt deutlich zur weiteren Varianzaufklärung bei: Je geringer die Lebenszufriedenheit, desto größer die gewünschte Reduzierung. Insgesamt lassen sich mit den berücksichtigten Faktoren 21 Prozent der Unterschiede in den Reduzierungswünschen aufklären (Tabelle 4, Modell 3).

Auch hier wurden mögliche Effekte der Trägerform auf die gewünschte Aufstockung bzw. Reduzierung der vertraglichen Wochenarbeitszeit geprüft, sie lassen sich jedoch nicht nachweisen.

Tabelle 4: Schrittweise Regression der gewünschten Aufstockung bzw. Reduzierung der vertraglichen Wochenarbeitszeit auf Region (Modell 1), vertraglichen Arbeitszeitumfang und Überstunden (Modell 2) sowie Lebenszufriedenheit (Modell 3)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	beta	p	beta	p	Beta	p
Region (0 = Ost, 1 = West)	-0,15	0,000	-0,18	0,000	-0,16	0,000
vertragliche Wochenarbeitszeit			-0,33	0,000	-0,31	0,000
Überstunden			-0,03	0,36	0,00	0,99
Lebenszufriedenheit					0,28	0,000
R ² incr.	0,02	0,000	0,11	0,000	0,08	0,000
korrigiertes R ²	0,02		0,13		0,21	

Quelle: eigene Berechnungen

6.9 Berufliche Mobilität

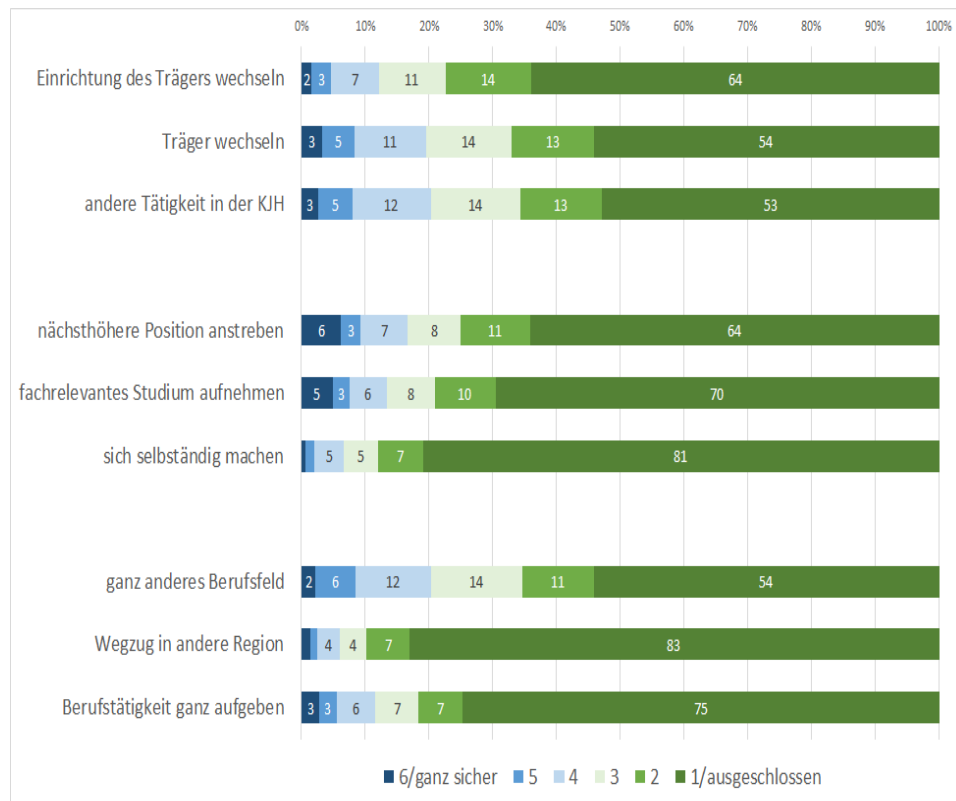
Um das Bild zu vervollständigen, wird ergänzend zu den Arbeitszeitumfängen nun noch die berufliche Mobilität betrachtet. Diese wurde retrospektiv (Zahl der vollzogenen Kita-Wechsel) und prospektiv (berufliche Pläne) erfragt. Die typische Häufigkeit der Kita-Wechsel lag für die Stichprobe bei ein- bis dreimal (53 Prozent; Medianwert), ein Drittel der Befragten hatte noch nie die Kita gewechselt (32 Prozent; siehe auch Tabelle 7 im Anhang).

Die Neigung zu einer beruflichen Veränderung wurde differenziert erfragt. Als Fluktuation innerhalb des Berufsfeldes der Kindertagesbetreuung wurden der Wechsel der Einrichtung, der Wechsel des Arbeitgebers (Trägers) und der Wechsel in eine andere Tätigkeit innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe thematisiert.

Als Mobilität im Sinne eines stärkeren Engagements und beruflichen Aufstiegs wurden der Wechsel zur nächsthöheren Position, die Aufnahme eines fachrelevanten Studiums sowie die Gründung einer eigenen Einrichtung berücksichtigt. Als berufliche Veränderung im Sinne einer Fluktuation aus dem Berufsfeld wurden der Wechsel des Berufs, der Wegzug in eine andere Region und der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit erfragt.

Für jede dieser Optionen waren die Befragten gebeten, die Wahrscheinlichkeit auf einer sechsstufigen Einschätzskala (von 1 = ausgeschlossen bis 6 = ganz sicher) anzugeben. Die Verteilungen der Antworten auf diese Fragen sind in Abbildung 16 wiedergegeben.

Abbildung 16: Berufliche Pläne der Befragten (Angaben in Prozent)



Quelle: eigene Darstellung

Am unwahrscheinlichsten ist für die Befragten demnach der Wegzug in eine andere Region (83 Prozent schließen dies völlig aus, weitere 11 Prozent halten dies für unwahrscheinlich), gefolgt vom Schritt in die Selbstständigkeit (93 Prozent der Antworten fallen in die Antwortkategorien 1 bis 3) und dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben (89 Prozent). Doch auch der Wechsel zu einer anderen Einrichtung desselben Trägers scheint unattraktiv bzw. nicht gewinnbringend (für 89 Prozent der Befragten).

Hingegen ist ein Trägerwechsel aber auch ein Wechsel in andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe für die Befragten etwas wahrscheinlicher. Noch einmal denkbarer scheint den Befragten die Fluktuation aus dem Berufsfeld in ein ganz anderes Berufsfeld (20 Prozent der Antworten fallen in die Antwortkategorien 4 bis 6).

Die Auskünfte bzw. Einschätzungen der Befragten zu ihren beruflichen Plänen lassen sich für jede Person zu drei Indikatoren zusammenfassen (Abbildung 16, dortige Blöcke siehe nachfolgend): die Veränderung innerhalb des Berufsfeldes (oberer Block), die Veränderung in Richtung eines stärkeren Engagements (mittlerer Block) und die Veränderung in Rich-

tung eines Ausstiegs (unterer Block). Anhand dieser Parameter können die statistisch assoziierten Bedingungsfaktoren (Korrelate) der beruflichen Pläne ermittelt werden. Tabelle 5 informiert über die entsprechenden Zusammenhänge.

Tabelle 5: Zusammenhang (Korrelation) der Zahl der vollzogenen Kita-Wechsel sowie der beruflichen Pläne und der gewünschten Aufstockung/Reduzierung mit ausgesuchten Merkmalen

	Kita-Wechsel	Veränderung innerhalb	Vertiefungstendenz	Ausstiegstendenz	gew. Aufstockung/Reduzierung
Kontext- und Einrichtungsmerkmale					
Region (0 = Ost, 1 = West)	−0,01	0,10**	0,02	0,11***	−0,15***
Ortsgröße	0,04	0,08**	0,07*	0,02	−0,04
belasteter Sozialraum	0,03	0,12***	0,03	0,03	−0,05
Mitarbeiterzahl der Kita	−0,03	0,05	0,06	0,02	−0,01
Arbeitsweg (Entfernung)	0,09**	0,09**	0,08**	0,04	0,02
Personenmerkmale					
Alter	0,21***	−0,23***	−0,35***	0,01	−0,01
Berufsjahre	0,28***	−0,19***	−0,31***	0,00	−0,02
Geschlecht	0,05	−0,01	−0,04	0,03	−0,01
Ausbildungsgrad	0,02	0,08*	0,09**	−0,05	−0,05
Funktion	0,11***	−0,19***	−0,07*	−0,10**	−0,11**
Betreuungsbedarf (Kinder)	0,04	0,08**	0,09**	−0,06*	0,06*
Lebenszufriedenheit gesamt	−0,11***	−0,28***	−0,08**	−0,32***	0,31***
Lebenszufriedenheit Beruf	−0,09**	−0,35***	−0,08**	−0,32***	0,31***
Lebenszufriedenheit Vereinbarkeit	−0,06*	−0,12***	−0,06*	−0,17***	0,34***

	Kita-Wechsel	Veränderung innerhalb	Vertiefungstendenz	Ausstiegstendenz	gew. Aufstockung/Reduzierung
WHO-Befinden	-0,06	-0,24***	-0,09**	-0,27***	0,21***
berufliche Belastung gesamt	0,00	0,17***	-0,01	0,22***	-0,15***
Belastung Personalmangel	0,08**	0,07*	-0,05	0,12***	-0,11***
Belastung Wertschätzung	-0,06*	0,04	-0,03	0,10***	-0,09**
negative Entwicklung des Berufsfelds	0,01	0,01	-0,06	0,05	-0,10**

Anmerkung: Werte in grau nicht signifikant

Quelle: eigene Berechnungen

Die erfassten Kontext- und Einrichtungsmerkmale sind insgesamt kaum bzw. nur moderat mit den Indikatoren der beruflichen Mobilität assoziiert:

- Befragte in Westdeutschland neigen eher zu einer Veränderung innerhalb des Berufsfeldes und zum Ausstieg als Beschäftigte in Ostdeutschland; sie wünschen sich auch eine stärkere Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit.
- Befragte, deren Einrichtungen sich in größeren Kommunen befinden, neigen eher zu Veränderungen innerhalb des Berufsfeldes und zu einer Vertiefung ihres beruflichen Engagements.
- Die Arbeit in einem belasteten Sozialraum wird assoziiert mit dem Wunsch nach einer Veränderung im Erzieher:innen-Beruf. Gleiches gilt für die Entfernung zur Kita.
- Stärker sind die Zusammenhänge der beruflichen Mobilitätsmaße zu Personenmerkmalen, insbesondere zum subjektiven Befinden der Beschäftigten.
- Erwartungsgemäß weisen die älteren, berufserfahrenen Beschäftigten mehr Kita-Wechsel auf; je jünger die Beschäftigten, desto stärker ihre Neigung zu einem stärkeren beruflichen Engagement und ihre Aufstiegs motivation (nächsthöhere Position, Studium, Selbständigkeit) und auch ihre Motivation zu einem Stellenwechsel im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung.

- Ein höherer beruflicher Ausbildungsgrad der Befragten geht mit einer höheren Veränderungs- und Aufstiegs motivation.
- Ein bereits erreichter hoher Funktionsstatus geht hingegen mit einer geringeren beruflichen Mobilitätsneigung einher.
- Die moderaten Zusammenhänge des eigenen Betreuungsbedarfs mit den Indikatoren der beruflichen Mobilität gehen vermutlich auch auf die Altersvariable zurück: Jüngere Beschäftigte haben jüngere Kinder, sie besitzen aufgrund ihres Lebensalters tendenziell eine stärkere Veränderungs- und Aufstiegs motivation.
- Geringe Lebenszufriedenheit, insbesondere auch eine geringe Zufriedenheit im Beruf und eine als hoch eingeschätzte berufliche Belastung, gehen mit stärkeren beruflichen Veränderungs- und Ausstiegsplänen einher, dies sei exemplarisch auch durch einen O-Ton aus dem offenen Antwortbereich des Fragebogens untermauert:

„Bin mittlerweile an einem Punkt wo ich sage, würde man mir einen ganz anderen Job mit meinen aktuellen Arbeitszeiten und selben Gehalt anbieten, ich würde annehmen und dem Kita-Alltag den Rücken kehren. Ständig steigende Arbeitsbelastungen, schlechte Rahmenbedingungen, fehlendes Personal ... so macht das keinen Spaß mehr und man fühlt sich einfach nur noch ausgebrannt und leer.“ (Quelle: offener Antwortbereich des Fragebogens)

6.10 Erkenntnisse über Karrierepfade und Entscheidungen für Teilzeitarbeit

Ein besonderes Augenmerk bei der Auswertung lag auf der Frage, inwieweit die Führungsposition (Einrichtungsleitung bzw. stellv. Einrichtungsleitung) mit der Notwendigkeit von Vollzeitbeschäftigung einhergeht bzw. ob auch Führungskräfte den Wunsch nach Teilzeit mitteilen. Aus Abbildung 7 wird ersichtlich, dass es einen Unterschied zwischen der Vollzeitbeschäftigung laut Arbeitsvertrag von Einrichtungsleitungen und stellvertretenden Leitungskräften sowie dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang gibt. Führungskräfte mit vollzeithen Beschäftigungsumfängen oder Teilzeitbeschäftigungen scheinen tendenziell fast ausschließlich Vollzeit zu arbeiten.

Die besondere Situation von Kita-Leitungen wurde im offenen Teil des Fragebogens sehr oft zur Sprache gebracht. Führungskräfte in der Kindertagesbetreuung fühlen sich besonders stark belastet durch fehlende Freistellung in kleineren Einrichtungen und den damit verbundenen Spagat, Führungsaufgaben und die Arbeit am Kind in Einklang zu bringen. Eine Einrichtungsleitung äußert sich dazu in der Befragung folgendermaßen:

„Ich liebe meinen Job, aber als Leitung macht mir die Bürokratie zu schaffen. Wir sind eine sehr kleine Einrichtung und ich bin nicht freigestellt. Es ist ein absoluter Spagat zu entscheiden, was ich zuerst machen kann, wenn meine Kolleginnen krank sind und ich komplett in der Gruppe bin. Die herausfordernden Kinder tun ihr Übriges dazu.

Ich frage mich, woher diese Veränderungen kommen. Um dieser Problematik auf den Grund zu gehen, habe ich privat ein Fernstudium als Psychologische Beraterin begonnen, um Dinge besser verstehen zu können und auf Kinder, Eltern und meine Kolleginnen besser eingehen zu können. Bei der Dienstplangestaltung ist es schwierig allen Kolleginnen ihre Vor- und Nachbereitungszeit zu gewährleisten, gerade wenn Kolleginnen fehlen, ist dies kaum möglich, was nicht nur mich, sondern auch meine Kolleginnen frustriert.“ (Quelle: offener Antwortbereich des Fragebogens).

Dieses Zitat bringt exemplarisch die Komplexität der Arbeitsstrukturen von Einrichtungsleitungen zum Ausdruck. Neben der Personalverantwortung und der Personaleinsatzplanung sind Einrichtungsleitungen gefordert, die zunehmend heterogenen Betreuungs- und Förderbedarfe von Kindern und Familien im Auge zu behalten, ebenso die pädagogische Qualität.

Dies ist zunächst nicht ungewöhnlich für Führungsaufgaben. Allerdings existieren in anderen Berufsfeldern unterstützende Stellenstrukturen bzw. Positionen, die den Führungskräften zuarbeiten oder diese bei administrativen Aufgaben entlasten. Im Feld der Kindertagesbetreuung besteht eine solche Ausdifferenzierung von Positionen bisher nicht. Die Freistellung von Einrichtungsleitungen und Stellvertretungen ist von der Größe der Einrichtung bzw. vom Wohlwollen des Trägers abhängig.

Fachkarrieren als Anreize für den Verbleib im Berufsfeld bzw. auch zur beruflichen Weiterentwicklung jenseits von klassischer Einrichtungsleitung wurden bisher nur in Pilotprojekten von wenigen Trägern (z. B. den Fröbel Einrichtungen) in Deutschland umgesetzt und fokussieren in erster Linie die fachliche Weiterentwicklung (Weimann-Sandig 2021). Ergänzende Stellenprofile, etwa Sachbearbeitungsstellen, Personalbetreuung etc. sind auf der Einrichtungsebene nicht vorgesehen, sondern existieren allenfalls auf der übergeordneten Trägerebene.

Sogenannte Bereichsleitungen sind aber auch dort stets für mehrere Einrichtungen zuständig und arbeiten eher konzeptionell bzw. strategisch, also horizontal zu den einzelnen Einrichtungen. Während größere Einrichtungen die Möglichkeit haben, hauswirtschaftliche Unterstützungskräfte zu beschäftigen, fehlen bzw. Materialverwaltungen. Einrichtungsleitungen kümmern sich selbstverständlich sowohl um Büromaterialien, pädagogische Materialien und Spielmittel wie auch um Sanitärmaterialien für Kinder und Personal, wie folgendes Zitat zeigt:

„Als Leitung muss ich sagen, dass es oft an den grundlegenden Dingen fehlt. Meine Kollegen und ich übernehmen oft Hausmeistertätigkeiten, weil wir sonst lange auf eine Erledigung warten. Viele Kitas sind Drecklöcher,

weil nicht genügend Geld zur Verfügung steht, eine gründliche Reinigung zu finanzieren.

Wir sollen dokumentieren und digitalisieren und können vielleicht noch die notwendigen Geräte anschaffen. Für eine ausreichende Betreuung der IT steht aber nicht genug Geld zur Verfügung. Es geht sehr viel Zeit für Arbeiten drauf, die fernab jeglicher pädagogischer Tätigkeit liegen. Hier meine ich z. B. Sicherheitsprüfungen des Außengeländes, Erstellen von Reinigungs- und Hygieneplänen, Mittelbeschaffung, Fehlersuche und -behebung in verschiedenen Bereichen, weil kein Geld da ist, um jemanden zu fragen, der sich damit auskennt.“ (Quelle: offener Antwortbereich des Fragebogens).

6.11 Spannungsfeld Erziehungspartnerschaft

In den offenen Antwortmöglichkeiten spielt auch das Thema der Erziehungspartnerschaft eine große Rolle bzw. das daraus resultierende Spannungsfeld, mit dem sich die befragten pädagogischen Fachkräfte konfrontiert sehen. Generell thematisiert die Erziehungs- und Bildungspartnerschaft die Zusammenarbeit zwischen Betreuungseinrichtungen und Familien. Mit diesem erweiterten Begriff wurde der einseitige Begriff der Elternarbeit abgelöst, da er zum einen der Pluralisierung der Familienformen nicht gerecht wird, zum anderen aber auch von einer einseitigen Beziehungsgestaltung ausgeht (Höke/Voth 2020).

Das partnerschaftliche Konzept zwischen Betreuungseinrichtungen und Familie stellt das Kind als systemisch geprägtes Lebewesen in den Mittelpunkt und verfolgt das Ziel, ein unterstützendes Umfeld, das das Wohlbefinden und den Lernerfolg des Kindes fördert, zu schaffen. Dies ist wichtig, da aufgrund der bundesweit frühen Betreuung von Kindern in den verschiedenen Einrichtungen sowie den sich stetig ausweiteten Betreuungsumfängen, sowohl die Familie als auch die Betreuungseinrichtungen heute als zentrale Sozialisationsinstanzen gelten (Weimann-Sandig 2019b).

Familie und Kita ergänzen sich dabei auf verschiedene Weisen. Familie ist der erste und wichtigste Einflussbereich für das Kind, in dem grundlegende Werte, soziale Normen und emotionale Bindungen vermittelt werden. Die Kita hingegen bietet eine erweiterte soziale Umgebung, in der das Kind mit Gleichaltrigen interagieren und soziale Fähigkeiten entwickeln kann. Durch die Kombination dieser Einflussbereiche erhalten Kinder eine umfassende Erziehung, die ihnen in verschiedenen Lebensbereichen zugutekommt.

Trotz des Potenzials für eine erfolgreiche Erziehungspartnerschaft werden von den befragten Fachkräften große Herausforderungen benannt. So erschweren zeitliche Einschränkungen der Eltern eine umfas-

sende Kommunikation zur Entwicklung des Kindes, insbesondere wenn Eltern beruflich stark eingebunden sind. Auch die zunehmende Ausweitung der Betreuungszeiten wird von pädagogischen Fachkräften kritisch angemerkt:

„Ich kritisiere das ‚Gute Kita-Gesetz‘. Ich verstehe nicht, dass alle Familien ein Anrecht auf einen Betreuungsplatz bis 14 Uhr haben, hierfür natürlich Personal benötigt wird und es sowieso schon einen großen Erziehermangel gibt. Ich verstehe auch nicht, und finde es sehr, sehr traurig, wenn kleine Kinder in der Kita ihren Mittagsschlaf machen müssen, nach Ihren MAMAS weinen und diese zu Hause sind. Hierbei geht es mir nicht um die Kinder der Berufstätigen. Ein kleines Kind sollte in bestimmten Situationen erstmal seine Mutter an seiner Seite haben und nicht eine Erzieherin, die in diesem Moment noch viele weitere Kinder betreuen muss.

Die Betreuungsform, die wir bis zum Sommer 2020 hatten, war meiner Meinung nach die viel bessere Variante. 07:00–12:00 Uhr und dann noch mal die Möglichkeit das Kind nachmittags in die Kita zu bringen.“ (Quelle: offener Antwortbereich des Fragebogens)

Kulturelle Unterschiede werden ebenso als Herausforderung beschrieben, den Familien die Anliegen der pädagogischen Fachkräfte deutlich zu machen bzw. für die pädagogischen Konzepte der Einrichtungen zu sensibilisieren und dementsprechend geltende Normen und Wertekategorien der Einrichtung in die Familie hineinragen.

Daran anknüpfend führen auch unterschiedliche Erziehungsstile zu erheblichen Missverständnissen und einem belasteten Umgang zwischen Familien und pädagogischen Fachkräften. Um Erziehungspartnerschaften umfassend umsetzen zu können, braucht es insbesondere Zeitressourcen im Kita-Alltag, aber auch kontinuierliche Weiterbildungen der pädagogischen Fachkräfte. Beides ist gegenwärtig nicht gegeben. Denn Erziehungspartnerschaft benötigt offene und respektvolle Kommunikation und ein Verständnis der beiden sozialen Systeme füreinander.

Tatsächlich scheint dies gegenwärtig nicht gegeben zu sein, vielmehr sorgt die Belastungssituation der pädagogischen Fachkräfte für eine sehr kritische Auseinandersetzung mit der Aufgabe von Familie und der Frage, wie viel Verantwortung auf die Betreuungseinrichtungen ausgelagert werden kann.

6.12 Erste Einblicke zur Verbreitung von Leiharbeit im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung

Zum Thema Leiharbeit in der Kindertagesbetreuung gibt es bisher keinerlei Forschung. Zwar wurde die Thematik immer wieder punktuell in der Öffentlichkeit beleuchtet (z. B. Völpel 2022; Fend 2023), eine systematische wissenschaftliche Aufarbeitung fehlt jedoch bisher.

Die wissenschaftliche Zurückhaltung kann zum einen daran liegen, dass rein quantitativ die Anzahl der Leiharbeitskräfte in der Kindertagesbetreuung noch nicht wirklich ins Gewicht fällt. Weiterhin gibt es in manchen Bundesländern, z. B. dem Saarland, klare gesetzliche Regelungen, die Leiharbeit in der Kita ausschließen.

Im Zuge der Erstellung des Online-Fragebogens erfolgte jedoch auch eine bewusste Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen in den sozialen, personenbezogenen Dienstleistungen. So ist in den Pflegeberufen Leiharbeit beispielsweise seit vielen Jahren elementarer Bestandteil der Personalstrategie (IAQ 2023).

Erste qualitativ- explorative Analysen, die wir im Zuge der Studie durchgeführt haben, zeigen, dass es in einigen Bundesländern in den letzten Jahren eine Zunahme von Leiharbeitsbeschäftigten auch in der Kindertagesbetreuung gegeben hat. Hierzu zählen beispielsweise Sachsen, Bremen oder auch Berlin.

Interessant ist das Phänomen Leiharbeit auch deshalb, weil die klassischen Leiharbeitskriterien für die Kindertagesbetreuung nicht zuzutreffen scheinen. So wird in explorativen Interviews mit Kitaleitungen, die zur Vorbereitung der Studie geführt wurden, deutlich, dass die Verdienstmöglichkeiten hier besser sind, als in der Festanstellung und die Belastungen deutlich sinken. Leiharbeitskräfte müssen nicht einspringen bei Erkrankung von Kolleg:innen, haben freie Urlaubswahl und sind nicht verpflichtet, an den einrichtungsbezogenen Weiterbildungen teilzunehmen.

Damit stellt sich einerseits die Frage, inwieweit Leiharbeit dazu beitragen kann, den Erzieher:innen-Beruf attraktiver zu machen. Andererseits bedarf es Empirie zur Frage, welche Auswirkungen Leiharbeit in der Kita auf die Bindungs- und Beziehungsqualität zwischen Fachkraft und Kind sowie auf den Teamzusammenhalt und die Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte mit sich bringt.

Um ein erstes, quantifizierbares Abbild von Leiharbeit in der Kindertagesbetreuung zeichnen zu können, entschlossen wir uns deshalb, die Abfrage zur Beschäftigung von Leiharbeitenden in den Online-Fragebogen zu integrieren. Befragte konnten demnach angeben, ob sie selbst über Leiharbeit in die Kindertagesbetreuung gekommen sind oder ob sie als

festangestellte pädagogische Fachkräfte Kenntnis darüber haben, ob es Leiharbeitskräfte in der Einrichtung gibt. Der quantifizierbare Rücklauf war jedoch so marginal, dass er keinerlei Aussagekraft besitzt.

Ergiebiger waren hingegen die offenen Antworten, die Befragte gaben. Zahlreiche Hinweise gab es demnach, dass der Fragebogen nur an festangestellte Beschäftigte weitergeleitet worden wäre, weil Leiharbeitskräfte oftmals gar nicht im Team-Verteiler wären. Einige Befragte äußerten auch, dass man als „normale“ Fachkraft keine Kenntnisse darüber habe, wer über eine Leiharbeitsfirma in die Einrichtung komme.

Wenngleich diese Aussagen generell erst überprüft werden müssen, zeigen sie dennoch, dass es für die Erforschung von Leiharbeit in der Kindertagesbetreuung einen anderen Zugang – sowohl auf methodischer Ebene als auch mit Blick auf die Adressat:innen – braucht.

7. Diskussion und Ausblick

Ausgangsfrage der Studie war, inwieweit es angesichts der dominierenden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Berufsfeld Kindertagesbetreuung Beschäftigungspotenziale gibt, die im Sinne einer Ausweitung der Arbeitszeiten zu einer Entspannung der gegenwärtig prekären Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen führen.

Die Pilotstudie kommt auf Basis des erhobenen Datenmaterials zu folgenden Ergebnissen: Die Dominanz von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wird anhand der Daten deutlich: Lediglich in der Funktion der Einrichtungsleitung dominieren Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse, bereits in der Position der stellvertretenden Leitung arbeitet die Hälfte der Befragten in Teilzeit (51 Prozent). In der Funktion der Gruppenleitung arbeiten 61 Prozent der Befragten in Teilzeit, bei den Ergänzungskräften sind es 77 Prozent.

Beschäftigungspotenziale im Hinblick auf eine Ausweitung der Arbeitszeitumfänge der Beschäftigten im Arbeitsfeld sind auf Basis der vorliegenden Analysen jedoch nicht gegeben. Die überwiegende Mehrheit der befragten pädagogischen Fachkräfte kann sich eine Ausweitung der Arbeitszeit unter den gegebenen Arbeitsbedingungen nicht vorstellen, vielmehr wird aus den Daten deutlich, dass diejenigen Fachkräfte, die derzeit vollzeit- oder vollzeithnah beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit gerne weiter reduzieren würden.

Ein Festhalten an den gegenwärtigen Strukturlogiken im Feld der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung sowie an den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen in der Kindertagesbetreuung führt ebenso wie ein Ignorieren der mangelnden Vereinbarkeitslogiken sowie der physischen und psychischen Belastungen der pädagogischen Fachkräfte zu einem kontinuierlichen Abbau des Beschäftigungsumfangs. In der Konsequenz bedeutet dies: Ein kontinuierlicher Abbau des Beschäftigungsumfangs führt nicht nur zu einer kontinuierlichen Qualitätsminderung in der Betreuung der Kinder, sondern auch zu einer fehlenden Verlässlichkeit für die Eltern in Bezug auf die Qualität der Betreuung.

Die Schere zwischen dem steigenden familiären Betreuungsbedarf und dem kontinuierlich sinkenden Arbeitszeitumfang des pädagogischen Personals wird sich in einem bisher nicht gekannten Ausmaß öffnen. Die Gründe, die für das dominante Reduzierungsverhalten der befragten pädagogischen Fachkräfte in den Bundesländern Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern ausschlaggebend sind, sind dabei weniger singulär zu betrachten, sondern vielmehr als sich gegenseitig beeinflussende Indikatoren.

So führt die aktuell als belastend empfundene Arbeitssituation zu einem negativen Stressempfinden, das als Konsequenz mit dem Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit einhergeht, um anderen, positiv empfundenen Lebensbereichen Vorrang einzuräumen. Im Sinne der psychischen Gesunderhaltung bzw. dem, was aktuell unter dem Begriff „Mental Load“ diskutiert wird (Schrammel 2022), ist dies eine natürliche und durchaus gesunde Reaktion und erklärt auch die im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsgruppen vergleichsweise hohe Lebenszufriedenheit nach WHO-5.

Für das Berufsfeld selbst bedeutet dies jedoch, dass immer weniger pädagogische Fachkräfte den Herausforderungen des Berufsfeldes positiv gegenüberstehen bzw. der Meinung sind, keine Kraft aus ihrer beruflichen Tätigkeit schöpfen zu können.

Interessant und für eine Aufwertung des Berufsfeldes nutzbar sind die Ergebnisse der Studie zur Fluktuationsbereitschaft der befragten pädagogischen Fachkräfte. Tatsächlich kann sich die Mehrheit der Befragten nicht vorstellen, in einem völlig anderen Berufsfeld zu arbeiten, die hohe intrinsische Motivation für die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe ist ungebrochen.

Es besteht jedoch eine hohe Fluktuationstendenz, insbesondere bei jüngeren, gut ausgebildeten pädagogischen Fachkräften, um von den Kindertageseinrichtungen in andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe zu wechseln, die bessere berufliche Entwicklungsperspektiven und Arbeitsbedingungen bieten. Das heißt jedoch auch: wenn sich Beschäftigte beruflich umorientieren, bleiben sie in der Regel nah am Berufsfeld der frühen Bildung, sodass die Aussichten für eine (rasche) Wiedergewinnung prinzipiell hoch sind, wenn sich Arbeitsplätze und -bedingungen in Kitas strukturell verbessern.

Auch die sozialräumliche Verankerung der Einrichtungen hat einen Einfluss auf das Abwanderungsverhalten der Beschäftigten. Fachkräfte, die in sogenannten sozialen Brennpunkten arbeiten, zeigen eine erhöhte Abwanderungsbereitschaft sowohl innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe als auch in andere Berufsfelder.

Die Arbeit in sozialen Brennpunkten wird von den pädagogischen Fachkräften aufgrund der multiplen Problemlagen der Kinder und Familien als besonders herausfordernd eingeschätzt, jedoch nur selten mit zusätzlichem Personal ausgestattet. Die gesetzliche Verankerung eines besonderen Personalschlüssels, etwa analog zum Personalschlüssel in Inklusions-Kitas, könnte hier ein erster Schritt zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte sein.

Aber auch Personalentwicklungskonzepte, die z. B. ein rollierendes Personaleinsatzsystem vorsehen, das pädagogischen Fachkräften nach ein bis zwei Jahren Tätigkeit in einer Brennpunkt-Kita den Wechsel in eine

andere Einrichtung des Trägers ermöglicht, könnten eine erste Idee sein und müssten von den Trägerverbänden gemeinsam diskutiert und flächendeckend umgesetzt werden.

Es bleibt festzuhalten, dass die Ausbaubemühungen der letzten zehn Jahre nicht mit einem Umbau des Systems der Kindertagesbetreuung hin zu einem Berufsfeld einhergegangen sind, das sich durch attraktive Personalentwicklungsstrukturen und Karrierepfade, entsprechende Funktionsstufen und eine analoge Entlohnung auszeichnet. Dies zeigen die vorliegenden Ergebnisse deutlich.

Von einer gelungenen Professionalisierung des Berufsfeldes der Kindertagesbetreuung kann folglich nicht gesprochen werden, da die Akademisierung des Berufsfeldes nicht mit einer komplementären Ausdifferenzierung der Funktions- und Vergütungssysteme einhergegangen ist. Dies wäre dementsprechend auch eine der dringlichsten Handlungsempfehlungen.

Betrachtet man die Situation der Einrichtungsleitungen, so geben diese deutlich mehr Überstundenbelastung an als andere Kolleg:innen und führen diese auf einen erhöhten bürokratischen, organisatorischen und administrativen Aufwand zurück. Tatsächlich erscheint es für viele pädagogische Fachkräfte heute unattraktiv, Leitungsfunktionen zu übernehmen, da eine Freistellung erst ab einer bestimmten Einrichtungsgröße vorgesehen ist und der Dreiklang aus Leitung, pädagogischer Arbeit im Gruppendienst und administrativen Belangen (Materialbestellungen, Verwaltung der Einrichtung etc.) ständig bewältigt werden muss.

Die Bedeutung der Leitungsfunktion wird derzeit in vielen Bundesländern noch unterschätzt. In Bayern beispielsweise können seit Sommer 2023 auch Personen ohne Erzieher:innen-Ausbildung eine Einrichtung leiten. Dies ist für die Gesamtentwicklung des Berufsfeldes kontraproduktiv. Vielmehr muss die Leitungstätigkeit mit pädagogischer Expertise einhergehen, wie sie beispielsweise in Studiengängen der Kindheits- oder Elementarpädagogik erworben wird.

Eine konsequente Freistellung der Einrichtungsleitungen sowie eine zunehmende Akademisierung von Leitungspersonen ist Aufgabe der Träger, funktionsorientierte Vergütungssysteme und Leistungskomponenten für Führungstätigkeiten sollten von den Tarifparteien zielgerichtet diskutiert werden. Eine weitere Entlastung der Einrichtungsleitungen durch Sachbearbeitung oder Büroassistenten bis hin zu einer grundsätzlichen Freistellung von Führungskräften, einer eigenen Entgeltgruppe sowie einer Funktionszulage könnte hier zielführend sein, um ein Ausbrennen der Führungskräfte im Feld zu verhindern und die Leitungstätigkeit gerade auch für den akademisch ausgebildeten Nachwuchs attraktiv zu machen.

Auch die Situation der stellvertretenden Leitungen ist zu überdenken. Für diese Funktionen sind Freistellungen noch seltener als für die originä-

ren Leitungen, ebenso fehlen häufig Konzepte für gemeinsame Führungsstrategien. Der Aspekt von Führungstandems, die einerseits unterschiedliche Aufgabenbereiche betreuen, andererseits aber auch einen Anknüpfungspunkt für den Austausch von Führungskräften bieten, wird insgesamt in der Trägerlandschaft zu wenig unterstützt und auch mit Blick auf die aktuellen tariflichen Entgeltsysteme zu wenig berücksichtigt, obwohl er seit einigen Jahren von der Wissenschaft angeregt wird (z. B. Weimann-Sandig 2017b).

Nicht zuletzt sollte auch die hohe Teilzeitquote der Zweitkräfte Anlass sein, über eine Neustrukturierung der Funktionszuweisungen im Berufsfeld Kindertagesbetreuung nachzudenken. Fehlende Verantwortung, das Gefühl, keine Innovationen vorantreiben zu können oder zu wenig Gestaltungsspielraum zu haben, können ebenfalls Gründe für die geringe Bereitschaft zur Vollzeitbeschäftigung sein.

Die geringe funktionale Differenzierung des frühpädagogischen Berufsfeldes wird den weitreichenden Veränderungen der letzten Jahre nicht gerecht. Akademisierung und Quereinstiegsformate bringen hochqualifizierte und engagierte Menschen mit einer Vielzahl unterschiedlicher Kompetenzen ins Feld, die derzeit ungenutzt bleiben, weil eine funktionale Differenzierung, z. B. im Sinne von Fachkarrieren, trotz zahlreicher Studien bisher nicht konsequent aufgegriffen wird.

Insgesamt wäre eine solche funktionale Differenzierung innerhalb des Berufsfeldes auch mit der Notwendigkeit einer stärkeren Flexibilisierung der Tarifstrukturen, der Schaffung finanzieller Anreizsysteme und einer Angleichung der Entlohnung des pädagogischen Personals an die Entlohnung anderer pädagogischer Berufsgruppen (z. B. Grundschullehrer) verbunden. Auch hierzu liegen seit einigen Jahren empirisch fundierte Vorschläge vor (z. B. Weimann-Sandig 2017b, 2022; Aktionsrat Bildung 2012).

Gefordert wären hier folglich die Tarifparteien, insbesondere auch die unterschiedlichen Interessensgruppen innerhalb der Gewerkschaften, eine gemeinsame funktionale Ausdifferenzierung des Berufsfeldes Kindertagesbetreuung voranzutreiben und damit nicht nur dessen Professionalisierung zu fördern, sondern die Attraktivität dieses Berufsfeldes insgesamt zu steigern.

Zwar wurde die hier vorgelegte Politstudie nur in jeweils zwei westdeutschen und zwei ostdeutschen Bundesländern durchgeführt, dennoch können die regionalen Disparitäten mit Blick auf die Bereitschaft zur Beibehaltung existierender Arbeitszeitumfänge durchaus positiv genutzt werden.

So wünschen sich pädagogische Fachkräfte in Ostdeutschland weniger häufig eine Reduzierung ihrer Arbeitszeiten. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Ostdeutschland (Rückgang der Kinderzah-

len) und dem damit verbundenen Rückgang des Betreuungsbedarfs in den nächsten Jahren bestünde hier ein großes Potenzial, die Personalschlüssel konsequent zu verbessern (Klinkhammer et al. 2022) und auf diese Weise die Qualität der Frühen Bildung und Betreuung zu steigern. Eine Verbesserung dieser Personalschlüssel könnte ebenso dazu führen, die Arbeitsbelastung des Bestandspersonals zu reduzieren sowie die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine gezielte Analyse der Arbeitsbelastungen und ein Programm zu deren Reduzierung könnten letztlich dazu führen, dass der Beruf wieder als erfüllend empfunden wird, d. h. eine positive Verschiebung der Work-Life-Balance zugunsten der Beschäftigung in der Frühen Bildung. In der Regel entziehen sich diejenigen Beschäftigten ihrem Berufsfeld, die darin keine Erfüllung finden, sondern überwiegend kräftezehrenden Bedingungen ausgesetzt sind (Stichwort: innere Kündigung, vgl. z. B. Scheibner/Hapkemeyer 2013).

Eine Möglichkeit wäre hier, aus der Corona-Pandemie zu lernen und pädagogische Berufe generell als systemrelevant anzuerkennen, z. B. einen Vorrang für pädagogisches Personal bei der Vergabe von Betreuungsplätzen zu verankern. Entsprechende Diskussionen und Gesetzesinitiativen könnten vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) sowie den zuständigen Länderministerien initiiert werden, letztlich bräuchte es hier sicherlich aber auch eine konsequente Einbeziehung der Träger.

Die Analysen zu den Vereinbarkeitsbedarfen der einzelnen Alterskohorten weisen darauf hin, dass gerade Mütter mit Kindern im Grundschulalter ihren Erwerbsumfang auch aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten reduzieren. Aufgrund des hohen Frauenanteils im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung und des in der Befragung geäußerten Vereinbarkeitsdilemmas muss auch die partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungsarbeit stärker in den Blick genommen werden. Gerade in den frauendominierten Berufsfeldern zeigt sich die fehlende Angleichung zwischen den Partner:innen mit Blick auf gemeinsam geteilte Sorgearbeit besonders deutlich (Dreas 2019).

Letztlich müssen Entscheidungsträger:innen in Politik, Gewerkschaften und bei den zuständigen Trägern anerkennen, dass die gemeinsame Erarbeitung neuer Strukturen für den Bereich der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung eine Katalysatorwirkung entfalten kann: Wenn es gelingt, die Stellschrauben so zu drehen, dass sich künftig mehr Beschäftigte eine Vollzeitstätigkeit vorstellen können, hat dies unmittelbare Auswirkungen auf die Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Familien, auf den Abbau sozialer Ungleichheiten durch bessere Angebotsstrukturen und auf die Steigerung der Qualität der frühkindlichen Betreuung durch bessere Personalschlüssel.

Literatur

- Aktionsrat Bildung (2012): Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten. Münster: Waxmann.
- Autorengruppe Corona-KiTa-Studie (2021): 4. Quartalsbericht der Corona KiTa-Studie (II/2021). München: DJI.
www.dji.de/fileadmin/user_upload/abt2/KiTaCo/Corona_KiTa_4.Quartalsbericht_II_2021.pdf.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. München. www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München. www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikation_FKB2021/WiFF_FKB_2021_web.pdf.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2017_web.pdf.
- Behr, Karin; Meiner-Teubner, Christine; Mühlmann, Thomas (2021): Gesucht: Strategien gegen den Fachkräftemangel. www.dji.de/themen/gesellschaft-2030/kindertagesbetreuung-2030.html.
- Bertelsmann-Stiftung (2022a): Personalschlüssel in den Kitas in Sachsen sind immer noch nicht kindgerecht.
www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/presse/2022/2022-10-20_Pressemitteilung_SN.pdf.
- Bertelsmann-Stiftung (2022b): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/fachkraefte_radar/Kita-Fachkraefte-Radar_2022.pdf.
- Bertelsmann-Stiftung (2023a): Ländermonitor Frühkindliche Bildung und Betreuung. www.laendermonitor.de/de/report-profile-der-bundeslaender/uebersicht.
- Bertelsmann-Stiftung (2023b): Rheinland-Pfalz kann den aktuellen Bedarf an Kita-Plätzen auch bis 2030 nicht decken.
www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/presse/2023/2023_11_28_PM_Rheinland-Pfalz_kann_den_aktuellen_Bedarf_an_Kita-Plaetzen_auch_bis_2030_nicht_decken.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Engpassanalyse. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>.

- Dreas, Susanne A. (2019): Zum Verhältnis von Gender und Care oder: Warum ist Sorgearbeit weiblich? In: Kolhoff, Ludger (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft II. Perspektiven Sozialwirtschaft und Sozialmanagement. Wiesbaden: Springer VS, S. 223–239.
- Dudek, Joanna; Hanssen, Kirsten; Reitzner, Bianca (2013): Pluralisierung der Ausbildungslandschaft. Neue Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. In: Berth, Felix; Nürnberg, Carola; Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München: Deutsches Jugendinstitut, S. 63–82.
- Fend, Ruth (2023): 20.000 Euro Ablöse für eine Erzieherin. In: Zeit online, 16.11.2023. www.zeit.de/wirtschaft/2023-11/zeitarbeit-kita-personalmangel-erzieher-leiharbeit.
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Weimann-Sandig, Nina (2020): Studie zur Fachkräftesituation im Feld der FBBE. In: Zeitschrift für frühe Bildung, Nr. 9/2020, S. 36–38.
- Gambaro, Ludovica; Spieß, Katharina C.; Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfach Belastung und wenig Anerkennung. In: DIW-Wochenbericht 19/2021, S. 323–332. www.diw.de/de/diw_01.c.817992.de/publikationen/wochenberichte/2021_19_1/erzieherinnen-empfinden-vielfache-belastungen-und-wenig-erkennung.html.
- Grgic, Mariana; Matthes, Britta; Stüber, Heiko (2014): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung. Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer. IAB-Forschungsbericht 15/2014. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1514.pdf>.
- Höke, Julia; Voth, Katharina (2020): Erziehungs- und Bildungspartnerschaft. Bonn: socialnet Lexikon. www.socialnet.de/lexikon/5926.
- IAQ (2023): Leiharbeit im Gesundheitswesen und in der Altenpflege. Thema des Monats September 2023. www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Gesundheitswesen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVI59_Thema_Monat_09_2023.pdf.
- Klinkhammer, Nicole; Schacht, Diana D.; Meiner-Teubner, Christiane; Kuger, Susanne; Kalicki, Bernhard; Riedel, Birgit (2022): ERiK Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld: wbv.
- Meiner-Teubner, Christiane; Ulrich, Lisa; Schacht, Diana; Buchmann, Janette (2023): Von Trägergruppen zu Einrichtungsträgern – ein neuer Blick auf die Kita-Trägerlandschaft. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 26. Jg., H. 1, S. 11–16.

- Mende, Sonja; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2022): „Dauerbaustelle“ Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsformate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF-Studien Band 35. München: WiFF.
- Scheibner, Nicole; Hapkemeyer, Julia (2013): Innere Kündigung als Thema in der Organisationsentwicklung. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Jg. 20, Heft 4, S. 461–472.
- Schrammel, Barbara (2022): Mental-Load. Ein psychodramatischer Blick auf die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. In: Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, Nr. 21, S. 369–379.
- Statistisches Bundesamt (2024): Teilzeitquote bei Lehrkräften auf 42,3% im Schuljahr 2022/23 gestiegen. Pressemitteilung N002/2024, 11.1.2024. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_N002_21.html.
- Vincent-Höper, Sylvie; Gude, Marlies; Stein, Maie; Kersten, Maren; Nienhaus, Albert (2018): Die psychische Gesundheit von pädagogischem Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen: hinderliche und förderliche Merkmale der Arbeit. In: Nienhaus, Albert (Hrsg.): RiRe – Risiken und Ressourcen in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Band 3. Landsberg: ecomed, S. 305–320.
- Völpel, Eva (2012): Erzieherin zum Lückenstopfen. In: taz, 22.10.2012. <https://taz.de/Leiharbeit-in-Kitas/!5081331/>.
- Weimann-Sandig, Nina; Prescher, Thomas (2021): Die Idee einer praxeologisch fundierten Kompetenz-Performanz-Theorie zur Überwindung sozialer Ungleichheit in den Sozialen Dienstleistungsberufen. In: Blättel-Mink, Birgit (Hrsg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020. https://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband_2020/issue/view/54.
- Weimann-Sandig, Nina; Hamacher, Silvia; Belenkij, Katja (2021): Die Corona-Pandemie als Katalysator längst zu beantwortender Fragen. In: Frühe Bildung, Jg. 10, Heft 3, S. 169–171.
- Weimann-Sandig, Nina (2022) (Hrsg.): Multiprofessionelle Teamarbeit in Sozialen Dienstleistungsberufen. Interdisziplinäre Debatten zum Konzept der Multiprofessionalität. Chancen – Risiken – Herausforderungen. Wiesbaden: Springer.
- Weimann-Sandig, Nina (2021): Erkenntnisse narrativer Landkarten zur Neustrukturierung der Entlohnung im Berufsfeld Kindertagesbetreuung – Entgeltbänder als Möglichkeit zur Vereinbarkeit tariflicher Vergütung und leistungsorientierter Entlohnungsmodelle. In: Weimann-Sandig, Nina (Hrsg.): Forschungsfeld Kita. Köln/Kronach: Carl Link, S. 71–83.

- Weimann-Sandig, Nina (2019a): Entwicklung und aktueller Stand der Kindertagesbetreuung in Deutschland. In: Christa, Harald (Hrsg.): Das große Handbuch Organisation und Verwaltung in der Kita. Köln/Kronach: Carl Link, S. 15–36.
www.researchgate.net/publication/331113470_Entwicklung_und_aktueller_Stand_der_Kindertagesbetreuung_in_Deutschland.
- Weimann-Sandig, Nina (2019b): Weiterbildung in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Eine gendersensible Neuausrichtung eines „Frauenberufs“. In: Schlemmer, Elisabeth; Binder, Martin (2019): MINT oder CARE – Eckpunkte einer gendersensiblen Berufsorientierung. Weinheim: Beltz, S. 236–250.
- Weimann-Sandig, Nina (2017a): Führungstandems als Gewinn für alle. In: kindergarten heute 3/2017.
www.researchgate.net/publication/323511953_Fuehrungstandems_als_Gewinn_fur_alle_Kooperative_Personalentwicklung_in_Kitas.
- Weimann-Sandig, Nina (2017b): Die Tarifstruktur muss sich ändern. In: didcata Infodienst. Das Bildungsdossier für Politik und Bildungsverwaltung 04/2017.
- Weimann-Sandig, Nina; Wehmayer, Lena Sophie; Wirner, Lisa (2016): Quereinstiege in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich. Study Nr. 335. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-006454/p_study_hbs_335.pdf.
- WiFF – Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023.
www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/detail/fachkraeftebarometer-fruehe-bildung.

Alle Links wurden zuletzt am 28.3.2024 besucht.

Anhang

Tabelle 6: Stichprobenbeschreibung (Angaben zur Kindertageseinrichtung).

	absolut	relativ		
	M	SD	Range	N
Bundesland				1214
MV	84	7 %		
RLP	674	56 %		
SL	309	25 %		
SN	138	11 %		
andere	9	1 %		
Region				
Ost	225	18,5 %		1214
West	989	81,5 %		
Ortsgröße (Einwohnerzahl)				1204
weniger als 1.000	165	13,7 %		
1.000 bis unter 5.000	366	30,4 %		
5.000 bis unter 20.000	298	24,8 %		
20.000 bis unter 100.000	181	15,0 %		
100.000 bis unter 500.000	159	13,2 %		
500.000 oder mehr	35	2,9 %		
Trägerschaft				1215
öffentlich	605	49,8 %		
frei konfessionell	424	34,9 %		
frei nicht-konfessionell	164	13,5 %		
privat-gewerblich	22	1,8 %		
Mitarbeiterzahl. (pädagogisches Personal)	16,2	7,6	1–78	1210
Kita mit Leiharbeit (ja)	24	2,0 %		1196

Quelle: eigene Berechnungen

Tabelle 7: Stichprobenbeschreibung.

	Absolut	relativ		
	M	SD	Range	N
Geschlecht männlich	70	5,8 %		1215
weiblich	1143	94,1 %		
divers	2	0,2 %		
Alter (Jahre)	43,4	11,0	19–66	1213
Berufsjahre weniger als 1 Jahr	17	1,4 %		1203
1 bis 3 Jahre	103	8,6 %		
4 bis 7 Jahre	168	14,0 %		
8 bis 12 Jahre	230	19,1 %		
13 bis 20 Jahre	201	16,7 %		
länger als 20 Jahre	484	40,2 %		
Einrichtungswechsel noch nie	390	32,2 %		1212
ein- bis dreimal	646	53,3 %		
vier- bis sechsmal	146	12,0 %		
öfter als sechsmal	30	2,5 %		
Familienstand Single	148	12,2 %		1213
verpartnert/verheiratet	970	80,0 %		
getrennt/geschieden	82	6,8 %		
verwitwet	13	1,1 %		
Kinder (ja)	848	69,8 %		1215
Alter des jüngsten Kindes	15,2	9,7	0–43	847
Betreuungsbedarf				1215
über 18 oder keine Kinder	704	57,9 %		
jüngstes Kind 11–17 Jahre	191	15,7 %		
jüngstes Kind 7–10 Jahre	156	12,8 %		
jüngstes Kind 3–6 Jahre	98	8,1 %		
jüngstes Kind unter 3 Jahre	66	5,4 %		
Befinden WHO5	2,41	0,52		1199
Lebenszufriedenheit	3,70	0,86		1183

Quelle: eigene Berechnungen

Tabelle 8: Arbeitszeit-Angaben gesamt und nach Region (Ost/West).

	M	SD	Range	N
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	33,19	6,82	6 bis 45	1211
gewünscht aktuell	30,46	7,15	0 bis 48	1131
gewünscht mittelfristig	28,56	8,19	0 bis 45	1123
tatsächlich	35,45	8,12	0 bis 60	1175
Überstunden¹	2,25	4,16	-32 bis +21	1173
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	-2,90	5,23	-32 bis +21	1128
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	-5,13	6,67	-37 bis +32	1121
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	-4,70	7,94	-40 bis +22	1120
Westländer (Rheinland-Pfalz, Saarland)				
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	32,91	7,10	6 bis 45	987
gewünscht aktuell	29,82	7,27	0 bis 48	915
gewünscht mittelfristig	27,62	8,42	0 bis 45	908
tatsächlich	34,92	8,29	0 bis 53	954
Überstunden¹	1,97	4,22	-32 bis +20	953
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	-3,29	5,32	-32 bis +20	913
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	-5,24	6,88	-37 bis +32	906
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	-5,39	8,24	-39 bis +20	907
Ostländer (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen)				
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	34,47	5,26	6 bis 40	224
gewünscht aktuell	33,29	5,54	3 bis 40	215
gewünscht mittelfristig	32,69	5,16	0 bis 40	214
tatsächlich	37,90	6,44	7 bis 60	220
Überstunden¹	3,46	3,60	-3 bis +21	220
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	-1,25	4,49	-32 bis +21	215
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	-4,68	5,69	-32 bis +21	214
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	-1,78	5,61	-40 bis +22	213

Anmerkungen: ¹ Überstunden berechnet als Differenz von tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit; ² gewünschte vertragliche Aufstockung/Reduzierung berechnet als Differenz von gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit; ³ gewünschte tatsächliche Aufstockung/Reduzierung berechnet als Differenz von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit; ⁴ mittelfristig gewünschte Aufstockung/Reduzierung berechnet als Differenz von mittelfristig gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit.

Quelle: eigene Berechnungen

Tabelle 9: Arbeitszeit-Angaben nach Bundesländern.

	M	SD	Range	N
Rheinland-Pfalz				
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	32,38	7,45	6 bis 45	672
gewünscht aktuell	29,40	7,66	0 bis 48	621
gewünscht mittelfristig	27,37	8,35	0 bis 45	612
tatsächlich	34,67	8,39	0 bis 53	646
Überstunden¹	2,24	3,51	–32 bis +20	645
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	–3,14	5,44	–32 bis +20	619
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	–5,31	6,50	–37 bis +32	613
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	–5,07	8,38	–30 bis +20	611
Saarland				
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	34,09	6,09	16 bis 45	309
gewünscht aktuell	30,77	6,25	8 bis 45	289
gewünscht mittelfristig	28,23	8,42	0 bis 40	290
tatsächlich	35,46	7,99	0 bis 50	302
Überstunden¹	1,35	5,38	–32 bis +11	302
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	–3,59	5,06	–31 bis +11	289
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	–5,02	7,59	–32 bis +31	288
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	–6,01	7,89	–39 bis +13	290
Mecklenburg-Vorpommern				
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	35,62	5,60	10 bis 40	84
gewünscht aktuell	33,78	5,01	10 bis 40	81
gewünscht mittelfristig	33,52	3,72	25 bis 40	77
tatsächlich	39,02	7,42	10 bis 60	83
Überstunden¹	3,46	4,11	–1 bis +21	83
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	–1,93	4,26	–10 bis +21	81
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	–5,43	6,68	–30 bis +21	81
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	–2,17	5,68	–10 bis +22	77

Sachsen				
Wochenarbeitszeit				
vertraglich	33,76	4,95	6 bis 40	137
gewünscht aktuell	32,98	5,89	3 bis 40	131
gewünscht mittelfristig	32,31	5,74	0 bis 40	134
tatsächlich	37,13	5,64	7 bis 50	134
Überstunden¹	3,40	3,25	–3 bis +13	134
vertragliche Aufstockung/Reduzierung²	–0,83	4,61	–32 bis +10	131
tatsächliche Aufstockung/Reduzierung³	–4,15	4,93	–32 bis +8	130
mittelfristige Aufstockung/Reduzierung⁴	–1,46	5,51	–40 bis +10	133

Anmerkungen: ¹ Überstunden berechnet als Differenz von tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit; ² gewünschte vertragliche Aufstockung/Reduzierung berechnet als Differenz von gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit; ³ gewünschte tatsächliche Aufstockung/Reduzierung berechnet als Differenz von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit; ⁴ mittelfristig gewünschte Aufstockung/Reduzierung berechnet als Differenz von mittelfristig gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit

Quelle: eigene Berechnungen

