

Stefan Sell

Anne Kersting

Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz?

Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege

Kurzdarstellung der Hauptergebnisse einer Studie im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz

Bibliografische Daten:

Sell, Stefan und Kersting, Anne¹⁾: Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Kurzdarstellung der Hauptergebnisse einer Studie im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz. Remagener Beiträge zur Kinder- und Jugendhilfe 04-2010, Remagen 2010

Prof. Dr. Stefan Sell

Professur für Volkswirtschaftslehre,
Sozialpolitik und Sozialwissenschaften

Fachhochschule Koblenz
Campus Remagen
Südallee 2
53424 Remagen

Internet: www.stefan-sell.de

1) Anne Kersting war bis 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der FH Koblenz (ibus) und hat mit Prof. Dr. Stefan Sell die vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur in Auftrag gegebene Studie zur Frage eines Fachkräftemangels im rheinland-pfälzischen System der Kindertagesbetreuung bearbeitet.

1. Ziel und Vorgehensweise der Studie

Die Studie „Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ ermittelt, ob und unter welchen Umständen ein Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz zu befürchten ist. Dazu werden mehrere Personalbedarfsszenarien sowie unterschiedliche Personaldeckungszenarien erstellt, die dann miteinander kombiniert werden.

Um die notwendigen Annahmen, auf denen die Personalbedarfs- und Personaldeckungszenarien basieren, treffen und sinnvoll kombinieren zu können, wurden Literaturrecherchen, Expertengespräche, Befragungen, die Analyse der heutigen Zustände und der wahrscheinlichen gesellschaftlich-politischen Entwicklungen in die Studie einbezogen. Die Analyse der Rolle der pädagogischen Fachkräfte sowie der Träger gibt Aufschluss über die Erwerbsbiographien des Fachpersonals sowie über dessen strukturellen Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig zeigen diese Untersuchungsteile strukturelle Probleme bei der Personalplanung und -rekrutierung von pädagogischen Fachkräften auf, eröffnen jedoch auch Lösungswege, um mögliche Personalengpässe zu verringern. Ein weiterer Untersuchungsteil fokussiert auf die Bedarfsdeckung durch das fachschulische System, da dieses in der absehbaren Zukunft weiterhin die mit Abstand wichtigste Rolle bei der Bedarfsdeckung spielen wird. Die Verfasser der Studie haben auf der Basis der vorhandenen und erhobenen Informationen ein komplexes Tool auf Excelbasis programmiert, mit dessen Hilfe unterschiedliche Szenarien in Variation einzelner Einflussfaktoren berechnet und verglichen werden können.

Regionale Differenzen bei den Personalbedarfsszenarien resultieren in dieser Untersuchung aus den kreisspezifischen demographischen Entwicklungen sowie aus den unterschiedlichen Annahmen, wie sich neues Personal für die Kindertagesbetreuung regional verteilt. Individuelle Annahmen werden auf Kreisebene in der vorliegenden Studie nicht getroffen. Regionale Unterschiede, die sich in den Szenarien abbilden, können somit nur bedingt interpretiert werden, der Fokus liegt auf der Landesebene.

2. Die Rolle der pädagogischen Fachkräfte

Die Erwerbsverläufe pädagogischer Fachkräfte, genauer gesagt von Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen, werden auf der Grundlage von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu deren Erwerbsbiografien beleuchtet. Rentenversicherungsdaten steuern Informationen zum Renteneintritt von pädagogischen Fachkräften bei.

Insgesamt sind von den pädagogischen Fachkräften fast 60% gänzlich immobil, das heißt, sie haben während ihres ganzen Erwerbslebens nur in einem rheinland-pfälzischen Kreis gearbeitet. Die anderen Fachkräfte sind auch nur sehr bedingt mobil: Etwa 17% der Fachkräfte haben zumindest in zwei Kreisen des Landes mindestens ein Jahr lang gearbeitet. Nur etwa 3% erfüllen gleichzeitig diese Bedingung und waren zudem mindestens ein Jahr außerhalb von Rheinland-Pfalz tätig.

Bei der Kohorte der 1950 bis 1959 Geborenen sind im Zeitfenster der verfügbaren Daten (30 Jahre) im Schnitt ca. 22 Jahre erfasst. Davon entfallen ca. 17 Jahre auf eine Arbeit als pädagogische Fachkraft, ca. 4 Jahre auf Tätigkeiten in anderen Berufen und ca. 1 Jahr auf eine Nicht-Erwerbstätigkeit. Die durchschnittliche Dauer einer Erwerbsbiographie von Erzieher/innen lässt sich auf Grund von Erhebungsproblemen der biographischen Daten leider (noch) nicht abschließend bestimmen. Personen, die direkt vor der Pensionierung als pädagogische Fachkräfte arbeiteten (in diesem Fall als Heimleiter, Sozialpädagogen, Erzieher und Familienpfleger), hatten ein Renteneintrittsalter von durchschnittlich etwa 59 Jahren.

Gemessen an der erfassten Dauer der Erwerbsbiographien, arbeiten Männer, die wenigstens vier Jahre lang als Fachkraft arbeiteten, häufiger in anderen Berufen als Frauen. Die Arbeit als pädagogische Fachkraft scheint für sie eher eine Übergangslösung darzustellen. Je weniger Wechsel (hinsichtlich Beschäftigungsumfang, in andere Berufe bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit) eine Person in ihrem Erwerbsleben erlebt, desto höher ist der Anteil, den sie als pädagogische Fachkraft arbeitet. Besonders hoch im Vergleich zu den anderen Gruppen liegt der Vollzeitanteil dieser Gruppe. Mit steigender formaler Qualifikation sinkt der Anteil einer Arbeit als pädagogische Fachkraft, insbesondere in Vollzeit, an der Erwerbsbiografie. Dies passt auch dazu, dass mit steigender formaler Qualifikation Personen schneller in andere Berufe/Betriebe wechseln. Angesichts dessen ist es fraglich, ob frühpädagogische Akademiker/innen nach einem Übergang in die Kindertagesbetreuung lange im Berufsfeld bleiben. Deutsche arbeiten im Vergleich zu nicht-deutschen Fachkräften länger in Vollzeit und weisen auch längere Betriebszugehörigkeiten auf. Bei denjenigen, die weniger als 4 Phasen/Wechsel in ihrem Erwerbsleben erleben, liegt die längste Betriebszugehörigkeit bei etwa 12 Jahren. Damit ist sie um drei Jahre höher als bei den übrigen Fachkräften.

Von denen, die von einer Tätigkeit als Erzieher/in oder Kinderpflegerin in einen anderen Beruf oder die Nicht-Erwerbstätigkeit wechseln, wechseln besonders viele nach ein oder zwei Jahren. Das bedeutet, dass Fachkräfte, die kurzzeitige Verträge abschließen (müssen), häufig in andere Berufe oder eine Nicht-Erwerbstätigkeit übergehen. Für das System der Kindertagesbetreuung sind sie damit zumindest zeitweise verloren. Je mehr Wechsel eine Person erlebt, desto eher tritt auch ein nächster Zustandswechsel rasch ein. Hat eine pädagogisch tätige Person hingegen direkt zu Anfang einen „guten Einstieg“ erleben können, verfügt sie also über einige Arbeitserfahrung und gleichzeitig wenig Wechsel, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie auch weiterhin stabil im Arbeitsfeld/beim Arbeitsgeber bleiben wird. Auch generell gilt, dass eine arbeitende Person, egal ob als pädagogische Fachkraft oder in einem anderen Beruf, später wechselt, wenn sie in dem Bereich bereits einige Berufserfahrung gesammelt hat. Eine höhere Anzahl von Episoden als pädagogische Fachkraft bzw. in einem anderem Beruf hingegen wirkt sich positiv auf die Wechselgeschwindigkeit aus: Je öfter eine Person beispielsweise bereits Phasen als pädagogische Fachkraft erlebt hat, desto eher wird sie aus einer Arbeit als pädagogische Fachkraft ausscheiden. In allen Wechselfällen spielen die Dauer der Arbeitserfahrung in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen sowie die Wechselhaftigkeit des bisherigen Erwerbslebens eine große Rolle. Bei manchen Wechseln wirken sich jedoch auch das Alter, die Bildung, die Betriebszugehörigkeit und bedingt das Geschlecht aus. Beim Übergang aus einer Nicht-Erwerbstätigkeit hemmen vor allem längere Pausen im Erwerbsverlauf die Chance, wieder erwerbstätig zu werden. Ein Wechsel von einer Arbeit zu einer anderen erfolgt immer schneller als ein Wechsel zur Nicht-Erwerbstätigkeit.

Während ein Teil der pädagogischen Fachkräfte (etwa ein Drittel) direkt nach dem praktischen Jahr in ein stabiles Arbeitsverhältnis in ihrem Berufsfeld übergeht und höchstens zwischenzeitlich nicht erwerbstätig ist oder in einen anderen Beruf wechselt, zeichnet sich ein Großteil der Erwerbsbiographien durch einige bis zahlreiche Wechsel aus. Immerhin etwa die Hälfte aller pädagogischen Fachkräfte wechselt im Laufe ihrer Erwerbsbiographie zwar Arbeitsbereiche, Arbeitgeber/Betriebe und den Erwerbsstatus, konsolidiert sich aber nach einiger Zeit und nimmt eine stabile(re) Erwerbstätigkeit auf. Von einer prekären Erwerbslage mit vielen Wechseln im Erwerbsverlauf (mehr als acht) sind knapp 20% der Personen in der Stichprobe betroffen. Sie etablieren sich in keinem Beruf wirklich und ihre Wechsel erfolgen häufig bereits innerhalb der ersten beiden Jahre nach Aufnahme einer Tätigkeit. Zumindest ein Teil dieser „Wechsler“ ließe sich vermutlich eher im Arbeitsbereich der Kindertagesbetreuung halten, wenn längerfristige Verträge geboten würden. Dies gilt insbesondere für jüngere Fachkräfte, die im Arbeitsbereich gehalten werden könnten, wenn sie den Weg in stabile Arbeitsverhältnisse fänden.

3. Die Rolle der Träger

Das Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der FH Koblenz (ibus) befragte im Herbst 2009 in den exemplarisch ausgewählten Landkreisen, Mainz-Bingen, Westerwaldkreis und Südliche Weinstraße sowie der kreisfreien Stadt Mainz 342 Träger von Kindertageseinrichtungen zu ihrer Personalstruktur, der Personalentwicklung, Personalbewegungen und Rekrutierungsstrategien in Anlehnung an das etablierte Betriebspanel des IAB der Bundesagentur für Arbeit. Die angeschriebenen Träger verwalten 432 Einrichtungen. Es antworteten 142 Träger/Einrichtungen, welche 235 Einrichtungen repräsentieren. Damit wurde, gemessen an den Einrichtungen, ein Rücklauf von ca. 54% erreicht.

Insgesamt erwarten 40% der Antwortenden eine Steigerung ihrer Belegschaft, 56% gehen von einem gleichbleibenden Beschäftigungsniveau aus. Die am häufigsten verwendeten Maßnahmen der Personalentwicklung stellen Stellenbeschreibungen und formal festgelegte Verfahren bei der Stellenvergabe dar. Pläne zur Personalplanung oder Personalentwicklung spielen eine geringere Rolle und vergleichsweise selten werden Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern getroffen oder die Arbeitsleistungen von Mitarbeitern schriftlich beurteilt.

16% aller Mitarbeiter sind im Leitungsdienst tätig, 47% aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Von diesen Teilzeitarbeitenden würden 27% laut den Angaben der Träger/Einrichtungen gerne aufstocken. Damit wäre hochgerechnet ein Achtel der rheinland-pfälzischen Belegschaft in Kindertageseinrichtungen zwar teilzeitangestellt, aber aufstockungswillig. Würde diese „stille Reserve“ bei etwaigen Personalengpässen um jeweils 30% aufstocken, dann ließe sich das bestehende Personalvolumen in Rheinland-Pfalz um maximal 4% erhöhen. Die meisten Antwortenden sehen als Hemmnisse für eine Aufstockung einen Mangel an Vollzeitstellen, weniger wichtig ist ein mangelndes Interesse der Fachkräfte. Von allen Beschäftigten sind zudem 13% befristet beschäftigt. Entfristet wurden jedoch im ersten Halbjahr 2009 nur 11% dieser befristet Beschäftigten.

Bisher scheint es kaum längerfristige Probleme bei Stellenbesetzungen gegeben zu haben, da nur wenige Träger/Einrichtungen angegeben haben, Stellen nicht erfolgreich besetzt zu haben. Laut den Angaben der Antwortenden begründen Kündigungen seitens des Arbeitnehmers einen Großteil der ausscheidenden Fachkräfte. Insgesamt wurden leicht mehr pädagogische Fachkräfte eingestellt, als aus der Arbeit ausschieden. Das gesamte Personalwachstum lag in der Befragung für das Jahr 2009 bei knapp 4%.

Neubesetzungen erfolgten bislang vor allem durch Inserate und eigene Mitarbeiter/Kontakte. Diese werden als erfolgreiche Wege der Personalrekrutierung betrachtet und demnach auch noch heute von der Mehrheit verwendet. Angebote der Arbeitsagentur wurden zwar in der Vergangenheit noch vergleichsweise häufig genutzt, jedoch als weniger erfolgsversprechend angesehen. Neueinstellungen erfolgten beispielsweise lediglich zu 6% über die Arbeitsagentur. Der Stellenwert der Arbeitsagentur für die Personalrekrutierung ist heute noch geringer als früher. Die Suche nach Mitarbeitern über Internetangebote wird ebenfalls nur teilweise positiv bewertet.

Gut die Hälfte der Antwortenden erwartet in den nächsten beiden Jahren Stellenbesetzungen. Dabei gehen etwa 60% der Träger von Problemen aus, geeignete Bewerber zu finden. Die freien Träger beurteilen die Problemlage dabei schärfer als die öffentlichen. Als Gründe geben die Antwortenden vor allem einen grundsätzlichen Mangel an geeigneten Bewerbern sowie die Vertragsbedingungen an. Auch die Arbeitsbedingungen und fehlende Zusatzqualifikationen der Bewerber hemmen für einen Teil der Antwortenden eine erfolgreiche künftige Personalrekrutierung. Den bestehenden Tarifvertrag hält immerhin die Hälfte für hinderlich. Behalten die „pessimistischen“ Einrichtungen/Träger recht, die Probleme bei künftigen Stellenbesetzungen erwarten, dann könnten einerseits Qualifizierungsbemühungen die Lage entspannen. Andererseits müssten die Arbeits- und Vertragsbedingungen verbessert werden.

Als innerbetriebliche Maßnahmen, um Personalengpässe zu überwinden, werden bislang vor allem Maßnahmen des Wissenstransfers zwischen Mitarbeitern und in Fortbildungen genutzt. Die innerbetriebliche Planung und Umorganisation von Personal spielt hingegen eine geringere Rolle. Vor allem die künftige Verrentungsthematik wird von vielen Trägern/Einrichtungen als wenig relevant betrachtet, obwohl in den nächsten Jahren mit zunehmenden alters- und verrentungsbedingten Abgängen aus dem System zu rechnen ist.

4. Bedarfsdeckung durch das fachschulische System

Nach den Angaben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur absolvierten in den letzten Schuljahren an den derzeit bestehenden Fachschulen in Rheinland-Pfalz durchschnittlich pro Jahr gut 1.000 Schüler/innen ihre Ausbildung mit Abschlusszeugnis zur/m Erzieher/in.

Die vom ibus befragten Schulleiter schätzen die Abschlussquote der Ausbildung zur/m Erzieher/in auf durchschnittlich 88% der Schüler des ersten Jahrgangs. Von diesen münden laut den Schulleitern drei Viertel im Arbeitsbereich der Kindertagesbetreuung ein.

Legt man den langjährigen Durchschnitt von 1.000 Absolventinnen/Absolventen pro Jahr zu Grunde, dann werden in den nächsten Jahren jährlich ca. 660 in Rheinland-Pfalz ausgebildete Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen tätig werden. Einige Fachschulen geben gegenüber dem ibus an, über die entsprechenden räumlichen Kapazitäten für einen Ausbau der Ausbildungszahlen zu verfügen. Würden diese Fachschulen diesen potentiellen Ausbau tatsächlich verwirklichen, dann ließe sich die zukünftige jährliche Absolventenanzahl für Kindertageseinrichtungen aus dem Stand um etwa 15% steigern.

Die Fachschulen sind nicht gleichmäßig über Rheinland-Pfalz verteilt. Angesichts der räumlichen Immobilität der Fachkräfte in ihrem Erwerbsleben erscheint es diskussionswürdig, ob die neu ausgebildeten Erzieher/innen (noch) räumlich mobil sind. Solange keine Daten über diesen Zusammenhang vorliegen, kann leider keine Empfehlung erfolgen, ob bei etwaigen Personalengpässen eher der Ausbau der Ausbildungskapazitäten an den bestehenden Fachschulen sinnvoll ist oder ob besser eine neue Fachschule/ein neuer Ausbildungszeitweig an einer bestehenden Fachschule in einer bisher untergedeckten Region eröffnet werden sollte.

5. Quantifizierung des Personalbedarfs

Die Quantifizierung des Personalbedarfs erfolgt durch die Modellierung von verschiedenen Personalbedarfs- und Personaldeckungsszenarien, die miteinander abgeglichen werden. Alle Szenarien basieren auf den Daten der wahrscheinlichen demographischen Entwicklung sowie auf den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik zu den Personen und Kindern in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und Kindertagespflege. Sowohl für die Personalbedarfs- als auch für die Personaldeckungsszenarien werden Variablen formuliert, die diese Basisdaten auf verschiedene Weisen in die Zukunft fortschreiben und zueinander in Bezug setzen. Die Variablenausprägungen in den Einzelszenarien umschreiben die möglichen oder wahrscheinlichen Entwicklungen, die für eine Quantifizierung des Personalbedarfs relevant sind. So sagt beispielsweise das Verhältnis von pädagogisch tätigen Personen zu betreuten Kindern viel über die strukturelle und pädagogische Qualität der Betreuung aus. Der Personalschlüssel eignet sich also dafür, Kinder und Personalbedarf zueinander in Bezug zu setzen. Außer dem Personalschlüssel intervenieren jedoch auch zahlreiche weitere Faktoren auf eine Personalbedarfsschätzung, die sich immer noch weiter ergänzen und verfeinern ließ. Bei der Modellierung des

Personalbedarfs in Szenarien besteht das Problem, einerseits möglichst differenzierte Szenarien zu erstellen, andererseits aber so allgemein zu bleiben, dass die Variablenausprägungen sinnvoll wählbar und überschaubar sind.

6. Variablen der Personalbedarfs- und Personaldeckungsszenarien

Die Personalbedarfsszenarien basieren auf unterschiedlichen Annahmen zur generellen Nachfrage nach Kindertagesbetreuung sowie nach der Betreuung in Einrichtungen und der Kindertagespflege. Die Länge der Betreuungszeiten, das Verhältnis von Kindern zum betreuenden Personal sowie der Anteil der Teilzeitarbeit im Personalbestand spielen ebenfalls eine Rolle. Auch zusätzlich erforderliches Personal für eine bessere Vor- und Nachbereitung, Fortbildungen, Ausfallzeiten und Randzeitenbetreuung bei längeren Öffnungszeiten gehen in die Bedarfsszenarien mit ein.

Die Personaldeckungsszenarien variieren je nachdem, wie viele Fachkräfte ausscheiden und wie viele nachkommen. Das Ausscheiden der vorhandenen Fachkräfte hängt mit dem künftigen Renteneintrittsalter der pädagogischen Fachkräfte sowie mit dem sonstigen und vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf zusammen. Zu erwarten sind Erzieher/innen aus der Fachschulausbildung, Frühpädagog/innen aus den neuen Studiengängen der Frühpädagogik sowie weitere pädagogische Fachkräfte aus anderen Ausbildungen/Studiengängen. Die Zahlen variieren aber je nachdem, wie viele der beginnenden Schüler/innen und Student/innen ihre Ausbildung abschließen und wie viele schließlich in der Kindertagesbetreuung arbeiten. Die Frage, wie sich die neu ausgebildete Fachkräfte verteilen, beeinflusst die regionalen Personalbedarfsszenarien. Auch der Stellenwert multiprofessioneller Teams wirkt auf die Personaldeckungsszenarien ein.

7. Vier Personalbedarfsszenarien

Die vier Personalbedarfsszenarien spannen einen weiten Raum des Personalbedarfs auf. So schwankt der mögliche Personalbedarf im Jahr 2020 in den vier Szenarien beispielsweise zwischen 23.000 und 42.000 Personen – zum Vergleich: 2009 gab es in Rheinland-Pfalz 21.640 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen und 1.650 Tagespflegepersonen.

Das erste Szenario (B 1) basiert auf insgesamt „günstigen“ Annahmen, also Annahmen, die zu einem gemäßigten Personalbedarf führen. Die künftige Nachfrage entspricht demnach in etwa den von Schilling und Rauschenbach gesetzten Werten (fortgeschriebene Basis: DJI-Kinderbetreuungsstudie 2005). Es werden zusätzlich mehr Plätze in der Kindertagesbetreuung geschaffen: Dabei unterstellt Szenario B1 – in Übereinstimmung mit Schilling/Rauschenbach – einen Anstieg der Betreuungsnachfrage für unter Dreijährige auf 38% der Altersgruppe im Jahr 2013. Die Betreuungszeiten werden in Zukunft nur geringfügig verlängert sein. Das Szenario geht von flächendeckend maximal ausgelasteten Gruppen aus, was gemessen an der rheinland-pfälzischen Realität zu vergleichsweise vielen Kindern auf eine pädagogisch tätige Person führt. Das Personal wird in diesem Szenario künftig durchschnittlich etwas längere Arbeitszeiten haben bzw. der Teilzeitanteil sinkt. Zusätzliches Personal für Randzeitenbetreuung durch verlängerte Öffnungszeiten sowie Fortbildungen, Vor- und Nachbereitung, Ausfallzeiten usw. ist nur in einem mittleren Maß vorgesehen (insgesamt 18% zusätzlich).

Das zweite Personalbedarfsszenario (B 2) beruht auf weitestgehenden Status-Quo-Werten. Da die künftige Beitragsfreiheit und der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung eine wachsende Nachfrage nach Kindertagesbetreuung plausibel erscheinen lassen, sind die von Schilling und Rauschenbach angenommenen Nachfragequoten leicht nach oben angehoben worden (U3-Versorgung von 39,5% im

Jahr 2013, dabei Versorgung für 70% der Zweijährigen). Der Anteil der neuen Plätze in Einrichtungen und Kindertagespflege bleibt im Vergleich zu heute stabil. Ebenso ändert sich das Verhältnis von Kindern zu Personal nicht, sondern bleibt auf dem vom Bertelsmann-Ländermonitor für 2007 ermittelten im Bundesländervergleich guten Niveau. Das Personal hat künftig den gleichen Teilzeitanteil wie heute und da die Öffnungszeiten konstant bleiben und da auch keine zusätzlichen Qualifizierungs- oder Qualitätsbemühungen vorgesehen werden, sind für solche strukturellen Verbesserungen auch keine zusätzlichen Fachkräfte erforderlich. In diesem Szenario wird also abgebildet, wie sich die Nachfrageentwicklung auf den Personalbedarf auswirken würde bei ansonsten konstant gehalten Rahmenbedingungen.

Das dritte Personalbedarfsszenario (B 3) geht von strukturell deutlich verbesserten Bedingungen und einer deutlich höheren Nachfrage nach Kindertagesbetreuung aus. Bei der Nachfrage nach Kindertagesbetreuung orientiert sich das Szenario an den heutigen ostdeutschen Werten der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuung. Der Anteil neuer Plätze in der Kindertagespflege steigt im U3-Bereich leicht im Vergleich zu heute. Die Kinder werden im Schnitt länger betreut als in den ersten beiden Szenarien, wenn auch immer noch nicht ein Kind einem Ganztagsbetreuungsäquivalent entspricht. Beim Verhältnis von Personal zu Kindern geht das Szenario von rechnerisch flächendeckend minimal ausgelasteten Gruppen aus, was nach rheinland-pfälzischen gesetzlichen Bestimmungen zu einem vergleichsweise günstigen Personalschlüssel führt. Das Personal weist einen vergleichbaren Teilzeitanteil wie heute auf. Um die strukturellen Verbesserungen zu modellieren, werden für die Verlängerung der Öffnungszeiten, damit einhergehende Randzeitenbetreuung sowie bessere Vor- und Nachbereitung, Fortbildungen und Ausfallzeiten insgesamt weitere 26% zusätzliches Personal angesetzt.

Das vierte Personalbedarfsszenario (B 4) wurde auf der Basis von Annahmen modelliert, die für eine maximale Inanspruchnahme des Rechtsanspruchs unter rheinland-pfälzischen Bedingungen stehen sollen – im Vergleich zum „Status quo“-Szenario (B 2) liegen die Unterschiede in einer etwas niedrigeren Betreuungsquote bei den 1-2-Jährigen und einer höheren Quote für die 2-3-Jährigen (85%), was vor allem angesichts der Elternbeitragsfreiheit für Kinder ab dem vollendeten 2. Lebensjahr in Rheinland-Pfalz eine plausible Annahme darstellt. Ein zweiter Unterschied zum Status quo-Szenario (B 2) besteht in einer zusätzlichen Verbesserung der Personalschlüssel. Dies kann mit der beobachtbaren Zunahme der Zahl der altersgemischten Gruppen, die maximal 15 statt 25 Kinder aufnehmen, begründet werden. Diese Verbesserungen sind bereits im gegebenen Landesrecht angelegt und das Szenario würde abbilden, was passiert, wenn aus pädagogischen und bedarfsplanerischen Gründen die kleinen altersgemischten Gruppen einen weiterhin steigenden Anteil an den Angebotsformen bekämen. Rechnerisch entspräche das einer Aufwertung des Personalschlüssels um ein Viertel.

8. Drei Personaldeckungsszenarien

Die Personaldeckungsszenarien weisen untereinander eine viel geringere Bandbreite auf als die Bedarfsszenarien. Dennoch eröffnen sie einen Blick auf die künftige Personaldeckung bei günstigen bis ungünstigen Entwicklungen, also Prozessen, die mehr bzw. weniger Personal mit sich bringen.

Das erste Personaldeckungsszenario (D 1) geht von „günstigen“ Entwicklungen aus. Das Renteneintrittsalter wird demnach künftig ein Jahr später eintreten als noch heute. Im Vergleich zum heutigen Ausscheidverhalten der Fachkräfte werden in Zukunft weniger Personen vorzeitig das Arbeitsfeld verlassen. Die Abschlussquoten von Erzieher/innen an Fachschulen und Frühpädagog/innen an Hochschulen sind hoch. Auch den Übergang in die Kindertagesbetreuung vollziehen mehr Personen als bislang. 99% aller Erzieher/innen und 90% aller Frühpädagog/innen, die erst einmal in der Kindertagesbetreuung arbeiten, tun dies auch im darauffolgenden Jahr. Die neu ausgebildeten Fachkräfte verteilen sich größtenteils nach dem Bedarf, sie verhalten sich also räumlich mobil. Durch die neuen

Studiengänge der Frühpädagogik werden nicht erheblich viele Erzieher/innen dem System der Kindertagesbetreuung entzogen. Der Anteil adäquat ausgebildeter Fachkräfte, die zusätzlich zu den Erzieher/innen in der Betreuung arbeiten, wird in Zukunft steigen.

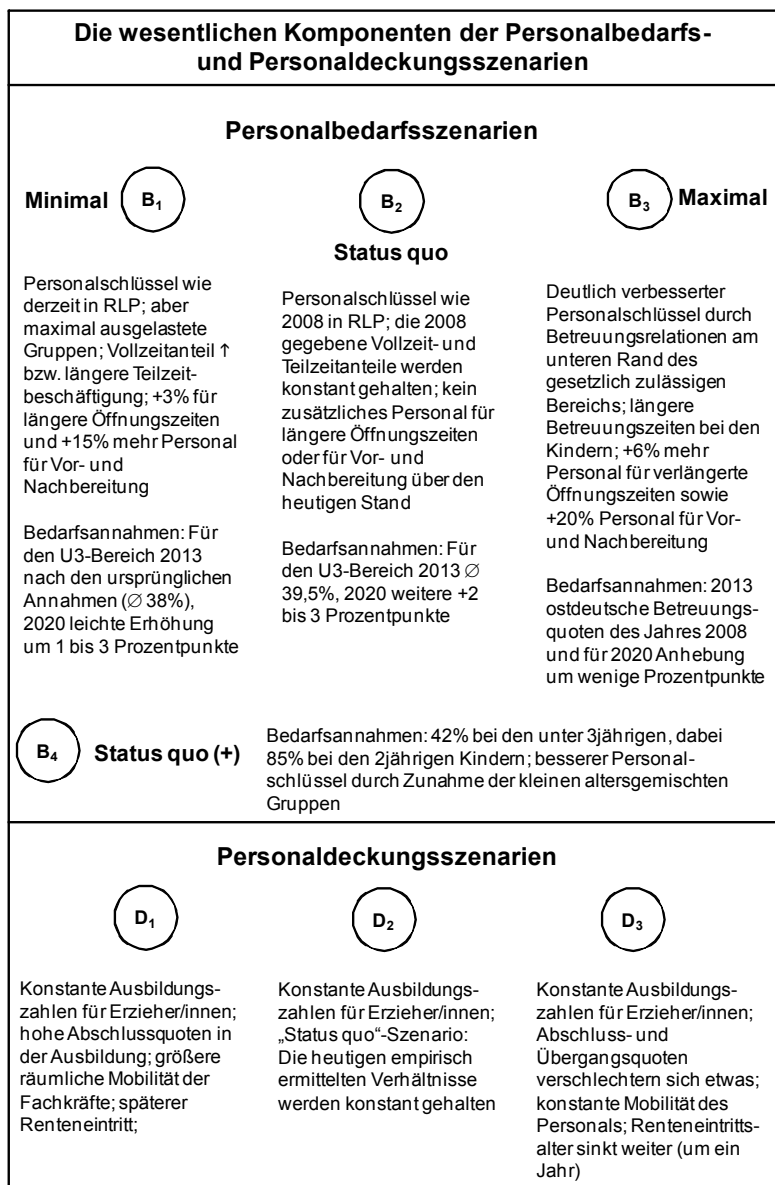
Das zweite Personaldeckungszenario (D 2) geht von weitestgehenden Status-Quo-Bedingungen aus. Demnach bleibt das Renteneintrittsalter im Vergleich zu heute stabil. Auch das sonstige Ausscheidungsverhalten ändert sich nicht wesentlich. Die künftigen Abschlussquoten sowie die Übergangsquoten der Fachschüler/innen und Student/innen entsprechen den heutigen Quoten. Das Szenario geht davon aus, dass die Hälfte aller Frühpädagogikstudent/innen vorher Erzieher/innen waren. Die neuen Fachkräfte verteilen sich räumlich zur Hälfte wie bisher und zur Hälfte nach dem Bedarf, das heißt, dass sie zumindest teilweise räumlich mobil auf regionale Bedarfslücken eingehen. Der Stellenwert multiprofessioneller Teams bleibt stabil.

Das dritte und letzte Personaldeckungszenario (D 3) geht von „ungünstigen“ Entwicklungen aus, das heißt, dass das Renteneintrittsalter künftig noch ein weiteres Jahr sinken wird. Zudem scheiden in Zukunft auch mehr Fachkräfte vorzeitig aus als bisher. Bei den Student/innen und Fachschüler/innen schaffen weniger den Abschluss und es gehen auch weniger in die Kindertagesbetreuung über als in den beiden anderen Personaldeckungszenarien. Mehr als zwei Drittel aller Student/innen werden aus einer Arbeit als Erzieher/in abgezogen. Die neuen Fachkräfte reagieren kaum auf den Bedarf an

Personal, sondern folgen in der räumlichen Verteilung den bisherigen Verhältnissen. Multiprofessionelle Teams spielen künftig eine geringere Rolle als bisher, es ist also nicht mit vielen zusätzlichen Fachkräften aus anderen Bereichen zu rechnen.

In allen drei Personaldeckungszenarien werden die Ausbildungsjahrgänge für Erzieherinnen und Erzieher in Fachschulen mit der heute gegebenen Stärke angesetzt. Das bedeutet: In kein Szenario sind mögliche Aktivitäten zur Ausweitung von Ausbildungskapazitäten eingerechnet worden.

Es sei an dieser Stelle deutlich herausgestellt: Der Personalbedarf sowie die Möglichkeiten der Personaldeckung werden in der vorliegenden Studie nicht als eine Punktschätzung berechnet, sondern aufgrund der Vielzahl der Einflussfaktoren modelliert der Studienansatz ein Spektrum an Varianten, die gleichsam einen Bogen vom Minimal- bis zum Maximalbedarf aufspannen. Zwischen diesen beiden eher theoretischen Möglichkeiten wird sich die wahr-



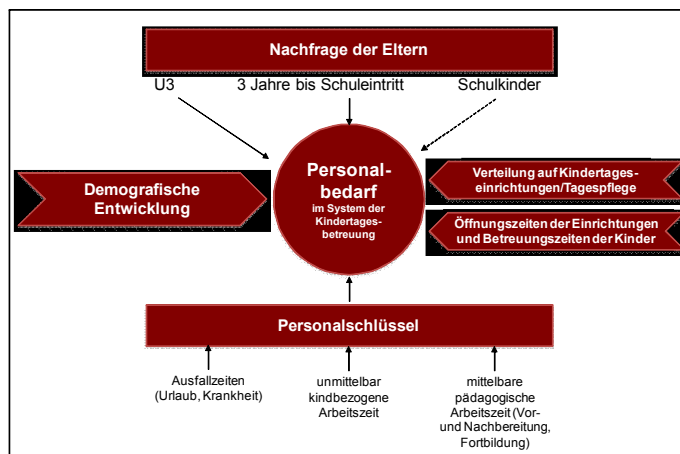
scheinliche Entwicklung bewegen. Diese aber wird praktisch davon abhängig sein, wie sich die beiden zentralen Einflussfaktoren entwickeln bzw. wie sie ausgestaltet werden: Zum einen die tatsächliche Nachfrage der Eltern nach Betreuungsplätzen und zum anderen die Ausformung der personalbedarfsrelevanten Rahmenbedingungen, hierbei vor allem des Personalschlüssels (was aber wiederum Auswirkungen haben wird auf die Personaldeckung, da man z.B. erwarten darf, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Personals entsprechende Effekte haben wird auf die Rekrutierung neuer Fachkräfte wie auch auf das Halten älterer Fachkräfte im System).

Die „**Minimalvariante**“ (B1) – das sei an dieser Stelle betont - ist nur eine theoretische, da hier zum einen absehbar zu niedrige Inanspruchnahmequoten im Bereich der unter dreijährigen Kinder unterstellt werden und zum anderen die Gruppen bis zum – allerdings derzeit gesetzlich durchaus zulässigen - Maximum gefüllt werden müssten, was natürlich zu einer deutlichen Verschlechterung der Betreuungsrelationen führen würde. Trotz dieser gravierenden Einschränkungen werden die Rahmenbedingungen für das Personal zumindest partiell dadurch verbessert, dass in diesem Szenario 18% mehr Personal vor allem für Vor- und Nachbereitungszeiten gewährt werden.

Dass in der „**Status quo**“-Variante kein Mehrpersonal – weder für Vor- und Nachbereitungszeiten noch für in der Zukunft anfallende mögliche längere Öffnungszeiten – über das heutige Maß hinaus berücksichtigt wird, ist aus fachwissenschaftlicher Sicht diskussionsbedürftig. Allerdings kann dieses Modell sehr gut die (reinen) Personalbedarfswirkungen abbilden, die aus einer veränderten Inanspruchnahme seitens der Eltern wie auch aus der demografischen Entwicklung resultieren, ohne dass gleichzeitig veränderte Rahmenbedingungen der Arbeit den Personalbedarf beeinflussen.

Das (+) beim Szenario „**Status quo +**“ bezieht sich auf die hier modellierte deutliche Verbesserung des Personalschlüssels (durch ein zunehmendes Gewicht der Kleinen Altersgemischten Gruppe verursacht) sowie auf eine höheren Bedarfsquote bei den 2-3 jährigen Kinder, was aus der spezifischen rheinland-pfälzischen Situation mit der Elternbeitragsfreiheit ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr abgeleitet wurde.

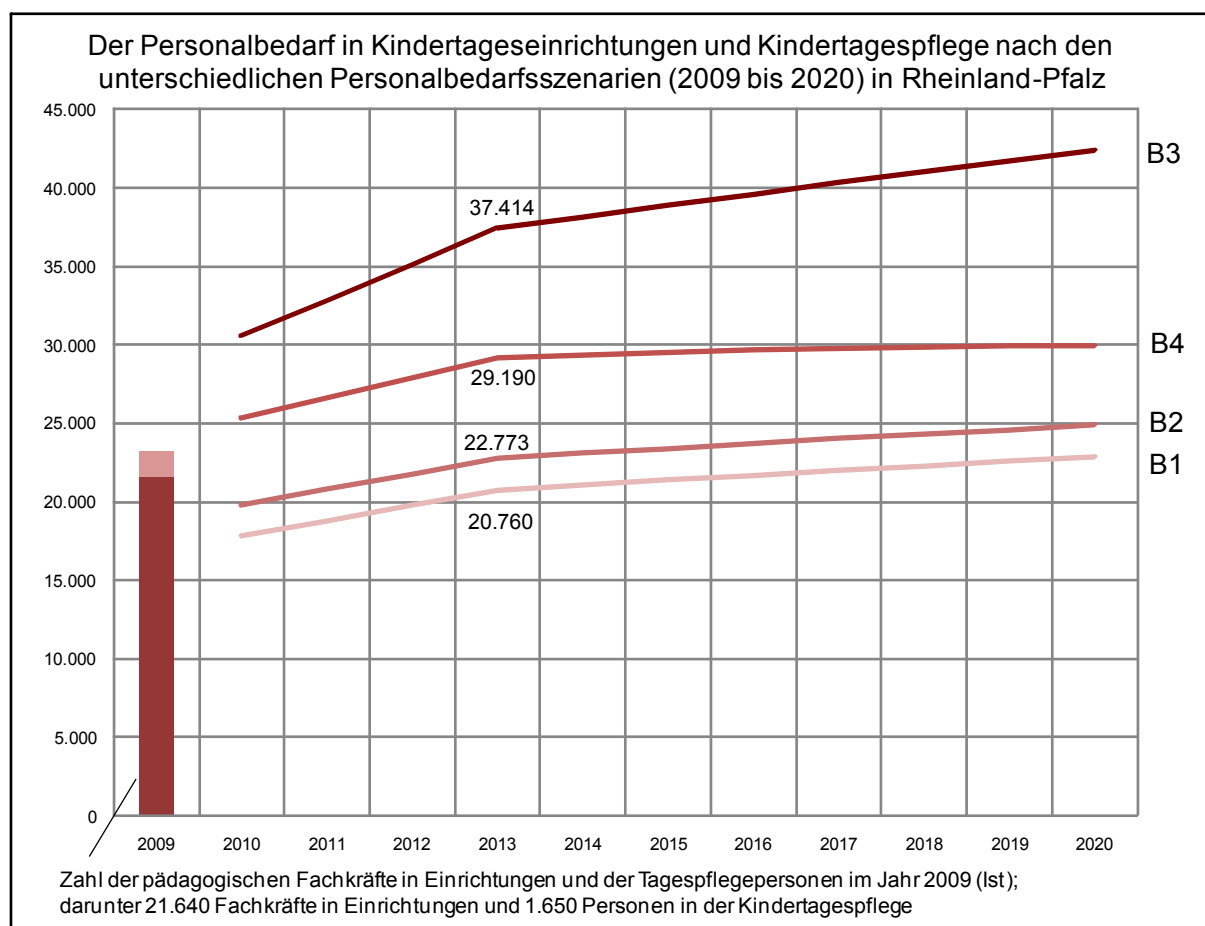
Die „**Maximalvariante**“ kann umreißen, welcher Personalbedarf generiert würde, wenn zum einen die Nachfrage nach Betreuungsplätzen in Rheinland-Pfalz in den kommenden Jahren auf die heutigen ostdeutschen Werte ansteigt (was angesichts der Besonderheit eines Rechtsanspruchs in Verbindung mit Elternbeitragsfreiheit im Kindergarten durchaus denkbar wäre) und wenn zugleich in Anlehnung an Standards aus der fachwissenschaftlichen Diskussion die Personalausstattung erheblich verbessert würde.



Bereits an der Übersichtsdarstellung der wichtigsten **Einflussfaktoren auf den Personalbedarf** kann man erkennen, wie viele Annahmen man festlegen muss, wenn man einen zukünftigen Personalbedarf berechnen will. Daraus ergibt sich unmittelbar die Sinnhaftigkeit des in dieser Studie gewählten Ansatzes, mehrere Szenarien zu rechnen, um einen Möglichkeitsraum aufzuspannen, in dem der „wahre“ Personalbedarf liegen wird.

9. Der Personalbedarf bis 2020 im System der Kindertagesbetreuung auf der Grundlage der Personalbedarfsszenarien B1 bis B4

In der folgenden Abbildung sind die Personalbedarfe im rheinland-pfälzischen System der Kindertagesbetreuung in den Jahren 2009 bis 2020 auf der Grundlage der Modellrechnungen nach den Bedarfsszenarien B1 bis B4 dargestellt. Als wichtiger Orientierungspunkt kann die Zahl der im Jahr 2009 tatsächlich in Rheinland-Pfalz tätigen Fachkräfte herangezogen werden: In diesem Jahr gab es gut 22.000 pädagogischen Fachkräfte in Einrichtungen sowie 3.300 Tagespflegepersonen.

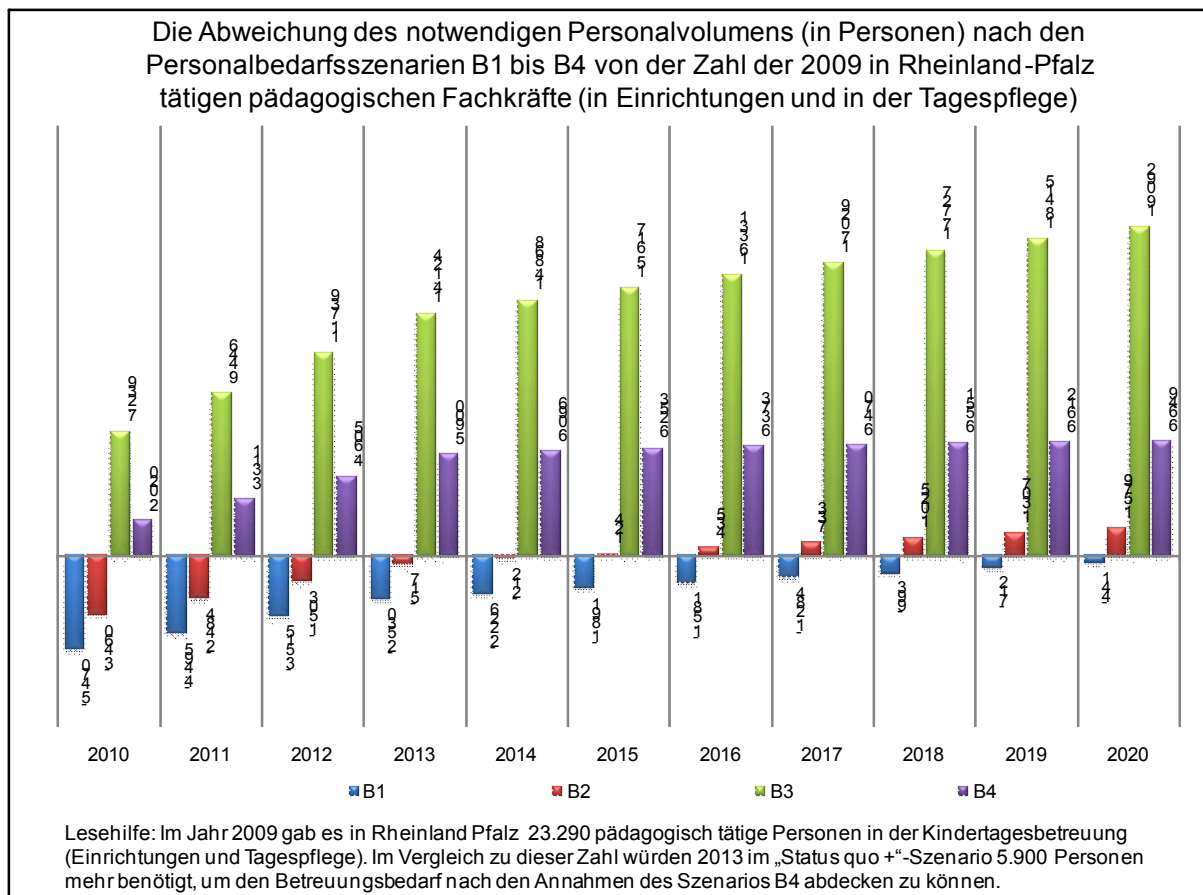


Anmerkung: Die Darstellung bezieht sich auf Personen, nicht auf Vollzeitstellen

Betrachtet man das wichtige Bezugsjahr 2013, da zu diesem Zeitpunkt nach der derzeitigen Rechtslage der individuelle Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr in Kraft treten wird, dann variiert der für dieses Jahr berechnete Personalbedarf in Rheinland-Pfalz zwischen 20.760 in der „Minimalvariante“ und 37.400 in der „Maximalvariante“. Die „Ausreißer-Variante“ B3 verdeutlicht, wie stark eine größere Nachfrage, vor allem aber eine massive, an der fachwissenschaftlichen Diskussion angelehnte Verbesserung des Personalschlüssels wirken würde. Der zusätzliche Personalbedarf wäre erheblich.

An dieser Stelle sei besonders hervorgehoben, dass es sich bei diesen Werten um das insgesamt erforderliche **Personalvolumen (in Personen)** handelt, das man je nach Annahmen in den Szenarien benötigt. Geht man von den im Jahr 2009 gegebenen 23.290 Fachkräften in Einrichtungen und in der

Tagespflege aus, dann ergeben sich folgende Abweichungen von diesem Personalbestand in den Folgejahren je nach Personalbedarfsszenario:

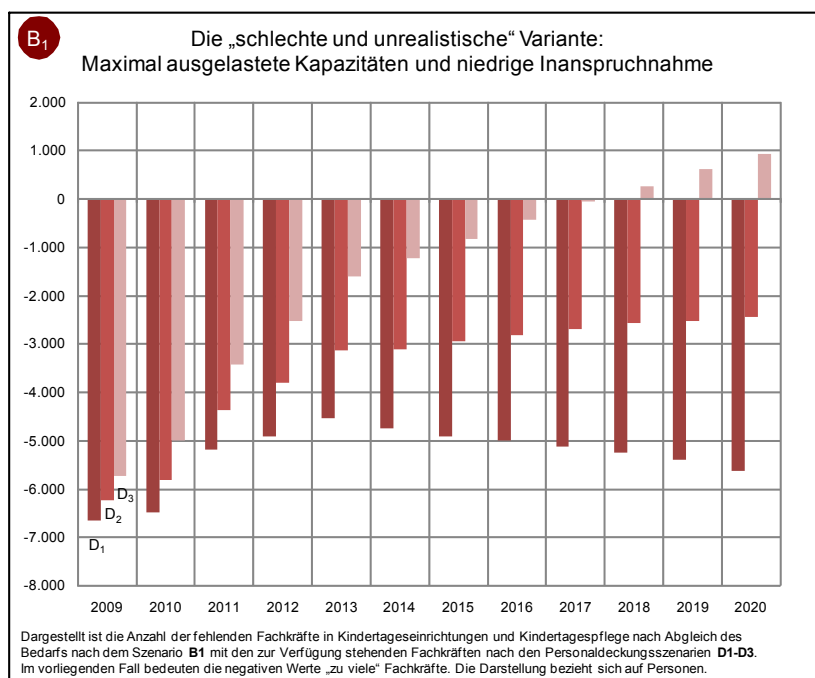


Anmerkung: Die Abbildung verdeutlicht die reine **Personenzahl**, die weniger oder – wesentlich plausibler – mehr gegenüber den tatsächlich im Jahr 2009 tätigen pädagogischen Fachkräften notwendig sein wird, um den Betreuungsbedarf zu decken. Die Zahlen geben aber keine Auskunft, ob es a) gelingen wird, die zusätzlich erforderlichen Fachkräfte gewinnen zu können und b) sie geben auch keine Auskunft, ob eine ausreichende Personaldeckung erreicht werden kann, wenn es vom Personalvolumen her betrachtet gar keinen zusätzlich zu der heute tätigen Zahl an Fachkräften entstehenden Bedarf gibt, also lediglich das heute schon vorhandene Personalvolumen gehalten werden muss – diese Fragen beantwortet der nun folgende Abgleich mit den Personaldeckungsszenarien.

10. Abgleich der Personalbedarfs- und Personaldeckungsszenarien

Der ermittelte Personalbedarf ist das eine – das andere ist die Frage, ob und wie viel des berechneten möglicherweise anfallenden zusätzlichen Personalbedarfs auch im Kontext des bestehenden und erwartbaren Ausbildungs- und Arbeitsmarktverhaltens, also mit Blick auf das Arbeitsangebot, gedeckt werden kann.

Die folgenden Abbildungen verdeutlichen das Ausmaß einer möglichen Personalunterdeckung in den kommenden Jahren – lediglich das erste, allerdings sehr unrealistische bzw. keinesfalls anzustrebende Szenario ergibt sogar einen „Personalüberschuss“ im System.

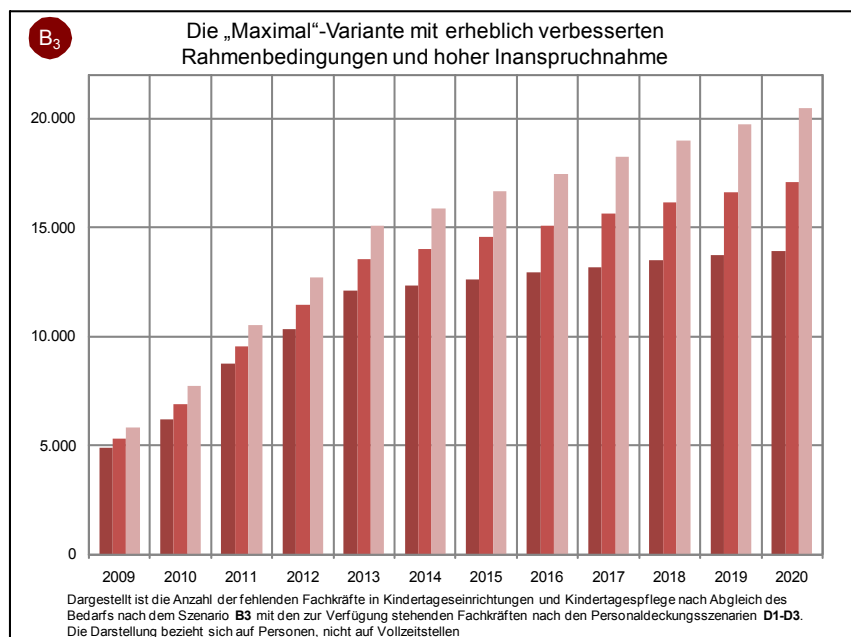


Alle Darstellungen fassen zunächst den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege zusammen.

Bei der rechnerischen Variante B1 der Personalbedarfsbestimmung ließen sich nach Abgleich mit den Personaldeckungsszenarien im Saldo bis zu 6.000 pädagogische Fachkräfte und Tagespflegepersonen gegenüber den verfügbaren Fachkräften „einsparen“ – dies vor allem bedingt durch eine deutliche Verschlechterung des realen Betreuungsverhältnisses im Sinne maximal

ausgelasteter Gruppen sowie der Annahme von sehr niedrigen tatsächlichen Inanspruchnahmequoten der Eltern. Dieses Modell würde aber im Ergebnis eine massive Verschlechterung der Betreuungsverhältnisse für die Kinder und der Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte darstellen. Im Umkehrschluss und im Vergleich zum aktuellen Personalbestand illustriert die Abbildung, in welchem Maße über die theoretisch und rechtlich mögliche Minimalausstattung hinaus aktuell Personen im System der Kindertagesbetreuung beschäftigt werden.

Wie sieht es nun hinsichtlich des verbleibenden Personalbedarfs im Vergleich dazu am „oberen“ Ende des Spektrums aus, also bei einer Kombination aus sehr hohen Betreuungsquoten mit einer erheblichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Personal?



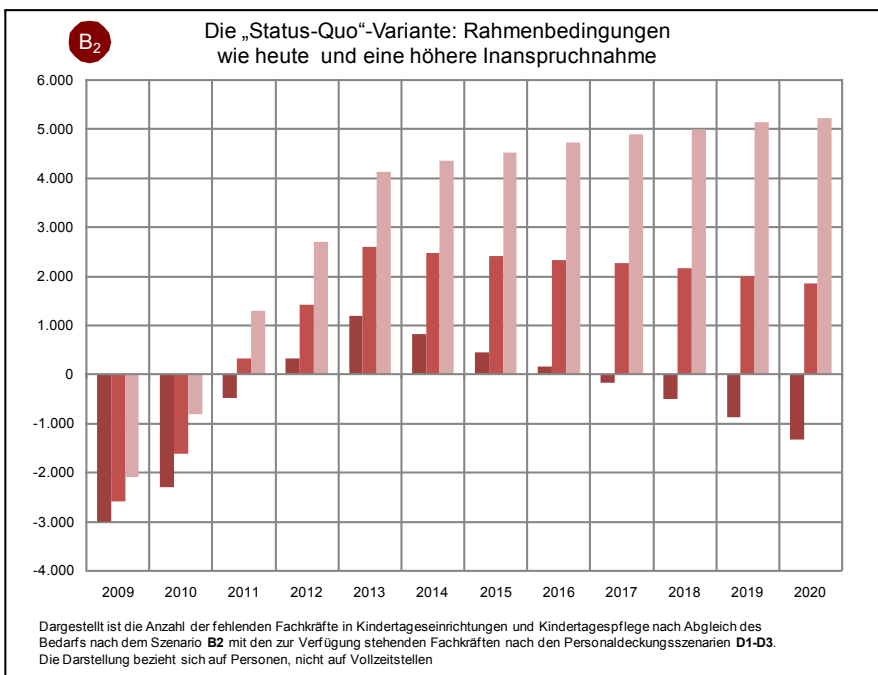
Der in der Abbildung visualisierte Abgleich des Personalbedarfs nach der „Maximal“-Variante B3 mit den Personaldeckungsszenarien D1 bis D3 verdeutlicht anschaulich den extrem hohen zusätzlichen und nach den derzeit vorliegenden Modellierungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktverhaltens der (potenziellen) Fachkräfte in einem erheblichen Ausmaß nicht gedeckten Personalbedarf. So würden in diesem Modell 2013 zwischen

12.000 und 15.000 Personen im System fehlen. Diese enorme Personalunterdeckung resultiert aus den in B 3 modellierten deutlich höheren Inanspruchnahmequoten seitens der Eltern, vor allem aber aus einer hier eingebauten erheblichen Verbesserung der Betreuungsrelationen und der Arbeitsbedingungen des Personals.

Dieses Szenario bildet damit den Personalbedarf für den Fall ab, dass ein Großteil der theoretisch denkbaren maximalen Forderungen nach Ausbau und Ausstattung umgesetzt würden.

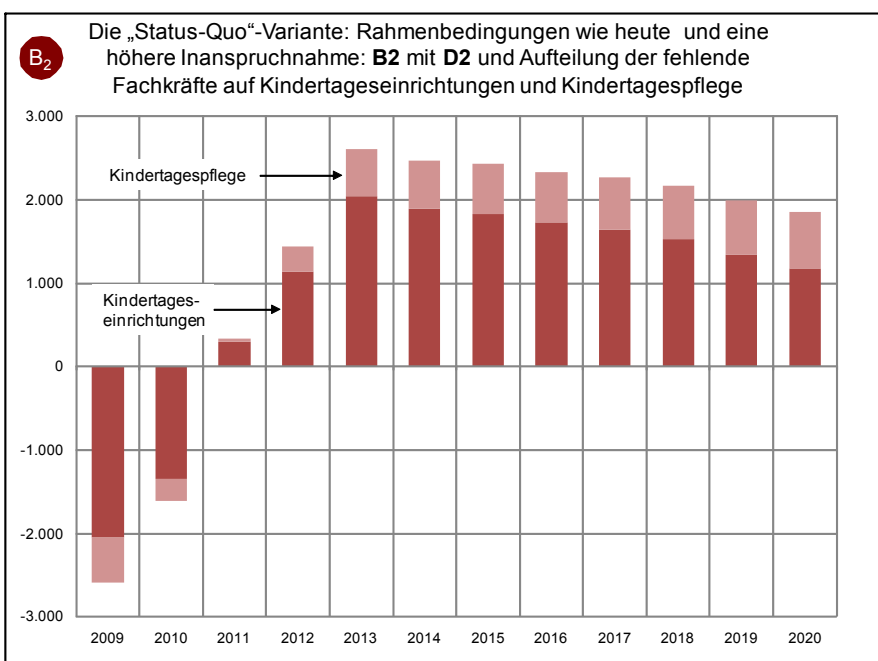
Nun kann man – mit guten Gründen – einwenden, dass sowohl das „Minimal“-Personalbedarfsszenario B1 wie auch das „Maximal“-Szenario B3 durch die bei den Annahmen vorgenommenen Modellierungen von zusätzlichem Personal für längere Öffnungszeiten oder für Vor- und Nachbereitungszeiten der Fachkräfte in Verbindung mit entweder sehr niedrigen oder sehr hohen Inanspruchnahmequoten seitens der Eltern im Ergebnis „zu wenig“ oder „zu viel“ Personal ausweisen.

Vor diesem Hintergrund ist ein Blick auf das „Status quo“-Szenario (B2) interessant, denn hier werden die heute im System gegebenen Verhältnisse fortgeschrieben und keine Verbesserungen an den Personalschlüsseln vorgenommen. Damit zeigen die Ergebnisse den „reinen“ Personalbedarf, der nur



aus der demografischen Entwicklung und dem angenommenen Nachfrageverhalten der Eltern resultiert.

Nach dieser Variante würden im Jahr 2013 in Rheinland-Pfalz zwischen 1.200 bis 4.100 Fachkräfte im System der Kindertagesbetreuung fehlen, die maximale Unterdeckung im Jahr 2020 würde bei etwas über 5.000 Personen liegen. Dass in der Personaldeckungsvariante D1 bis zum Jahr 2020 am Ende sogar ein leichter „Personalüberschuss“ ausgewiesen wird, hat damit zu tun, dass D1 eine sehr optimistische Variante hinsichtlich des Ausbildungs- und Arbeitsmarktverhaltens darstellt. Es illustriert zugleich den starken Einfluss, den einzelne Annahmen zum Arbeitsmarktverhalten auf das Gesamtergebnis der Personalbedarfsberechnung haben: Bereits bei stärkerer Bindung der vorhandenen Fachkräfte an den Beruf (weniger Teilzeit,



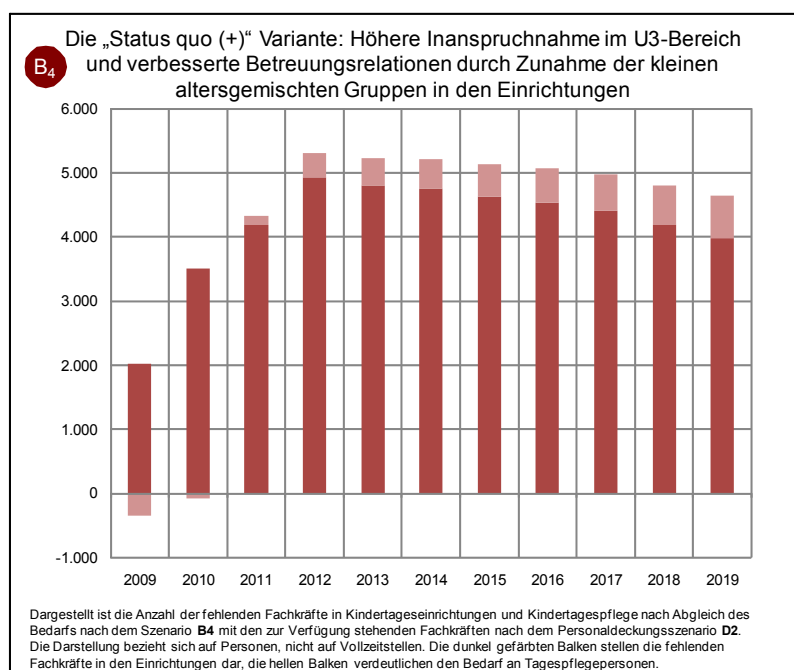
geringeres und späteres Ausscheiden aus dem Beruf) könnten im System der Kindertagesbetreuung die personellen Ressourcen für einen - rein mengenmäßigen - Ausbau mobilisiert werden.

Zieht man bei den Personaldeckungszenarien die Variante D 2 heran, die das heutige Verhalten in die Zukunft fortschreibt, dann wird erkennbar, dass ab 2013 jährlich durchschnittlich etwas mehr als 2.000 Personen, davon rd. drei Viertel in Kindertageseinrichtungen, im rheinland-pfälzischen Betreuungssystem fehlen würden.

Die Abbildung zeigt nicht nur den Umfang der fehlenden Fachkräfte bis 2020 unter den Annahmen des Bedarfsmodells B 2 und dem Deckungszenario D2, also bei Beibehaltung der heute geltenden Rahmenbedingungen, sondern zugleich auch die unterschiedliche Verteilung der fehlenden Personen auf die beiden Bereiche Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. So würden nach diesem Modell im Jahr 2013, wenn der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr scharf gestellt wird, 2.037 Fachkräfte in den Einrichtungen und 564 Tagespflegepersonen fehlen. Bis zum Jahr 2020 reduziert sich die Zahl der fehlenden Fachkräfte in den Einrichtungen auf 1.172 Personen, während der nicht-gedekte Bedarf an Tagespflegepersonen auf 683 ansteigt.

Um die Auswirkungen eines noch stärkeren Anstiegs der Inanspruchnahme im Bereich der unter dreijährigen Kinder abzubilden, wurde auf der Basis der erarbeiteten Modellierung der Bedarfs- und Deckungsseite ein viertes Szenario hinsichtlich des Personalbedarfs konstruiert (B4), das hier als „Status quo +“ bezeichnet werden soll. Hinsichtlich des „Status quo“-Szenarios unterscheidet sich diese Variante vor allem mit Blick auf die angenommenen höheren Bedarfsquoten sowie durch eine deutliche Verbesserung des Personalschlüssels, die sich aus einer flächendeckende Dominanz der kleinen altersgemischten Gruppen (= 15er Gruppen) ergeben würde.

Der Personalbedarf aus diesem Szenario wird abgeglichen mit dem Personaldeckungszenario D2, das die heute gegebenen Verhaltensweisen auf der Seite des Arbeitsangebots fortschreibt. Insofern zeigen die in der folgenden Abbildung dargestellten Werte den erwartbaren, derzeit nicht gedeckten Bedarf an Fachkräften für die Kindertageseinrichtungen und für die Kindertagespflege in Rheinland-Pfalz, der sich im Wesentlichen aus einer für dieses Bundesland sehr realistischen höheren Nachfrage im Bereich der unter dreijährigen Kinder und einer Zunahme der Betreuung in kleinen altersgemischten Gruppen ergeben würde, was wiederum zu verbesserten Betreuungsrelationen für die in diesen Gruppen betreuten 3-6jährigen Kinder hätte.



Nach diesem Modell gibt es über den gesamten Zeitraum eine Personalunterdeckung, die sich ab 2013 – wenn man einmal von der D2-Variante als plausiblen Durchschnittswert ausgeht – um die 5.000 Personen bewegen wird.

In den Jahren von 2013 bis 2020 fehlen nach diesem Modell in den Kindertageseinrichtungen etwa 4.500 und in der Kindertagespflege 500 Personen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass es angesichts der hier dargestellten Kombination der Szenarien B4/D2 ohne

eine Aufstockung des Personalbestands unrealistisch erscheint, *gleichzeitig* eine sehr starke Ausweitung der Kindertagesbetreuung (Betreuungsquoten und Betreuungszeiten) sowie eine erhebliche Ver-

besserung der Arbeitsbedingungen (Personalschlüssel, Vor- und Nachbereitungszeiten für die Fachkräfte) zu forcieren.

Während ein reines Mengenwachstum bei gegebenen Standards (Status quo) zu einem Fehlbedarf in Kindertageseinrichtungen von bis zu 2.000 Personen führt, wären für die in „Status quo+“ angenommenen Standardverbesserungen zusätzlich bis zu 3.000 Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen erforderlich.

11. Regionale Unterschiede bei den Personalbedarfsszenarien

Die Personalbedarfsszenarien wirken sich regional unterschiedlich aus: Besonders die sechs Szenarien, welche auf den ersten beiden Bedarfsszenarien beruhen, verdeutlichen, dass eine ausgeglichene Personalbilanz auf rheinland-pfälzischer Ebene dennoch erhebliche Personalüberschüsse und Personalengpässe in einzelnen Kreisen bedeuten kann.

Ein direkter Vergleich von Kreisen innerhalb eines Szenarios macht wenig Sinn, da die individuellen Voraussetzungen je Kreis erheblich schwanken. Die Auswertung der Auswirkungen der Personalbedarfsszenarien auf die einzelnen Kreise ermöglicht jedoch eine Abschätzung, welche Szenarien für die einzelnen Kreise realistisch erscheinen. Während einige Kreise bereits unter „günstigen“ Bedarfs- und Deckungsbedingungen gerade das benötigte Personal abdecken können (vgl. B1), können andere Kreise auch anspruchsvollere Bedingungen erfüllen. Für ein Drittel bis zur Hälfte der rheinland-pfälzischen Kreise erscheint bei der erwartbaren Deckung das Halten der Status-Quo-Bedingungen der Kindertagesbetreuung (vgl. B2) realistisch zu sein. Einige wenige Kreise könnten aber auch die strukturellen und qualitativen Bedingungen der Kindertagesbetreuung derart verbessern, dass sie sich in Richtung der Annahmen des Bedarfsszenarios B3 bewegen.

12. Personalbedarf – ja oder nein?

Ob ein Personalrestbedarf entstehen wird, hängt einerseits von gesellschaftlichen Entwicklungen, aber natürlich auch von politischen Entscheidungen ab.

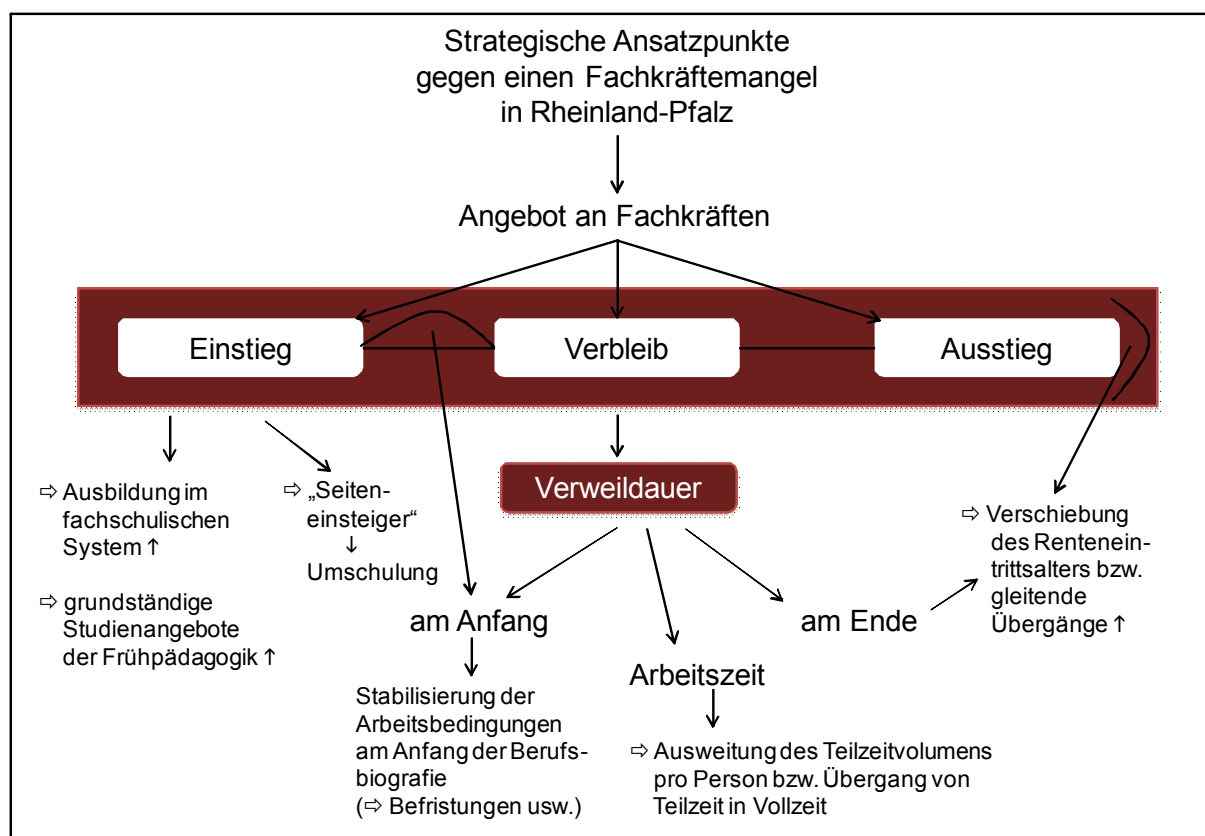
Allein schon die von der Landesregierung beschlossene und nunmehr auch ab dem Jahr 2010 realisierte Beitragsfreiheit für den Kindergarten ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr spricht für die Annahme, dass sich die Nachfrage nach Betreuungsplätzen in Rheinland-Pfalz eher im oberen Segment bewegen wird, man also mit einem erheblichen zusätzlichen quantitativen Personalbedarf rechnen muss.

Bei gegebenen Standards und Fortschreibung des bisher beobachtbaren Arbeitsangebotsverhalten ergibt sich ein ungedeckter Bedarf an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen von bis zu 2.000, der durch eine stärkere Bindung der vorhandenen Fachkräfte an den Beruf (weniger Teilzeit und späterer Ausstieg aus dem Beruf) und durch die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte gedeckt werden muss. Mit den stärkeren Ausbautzahlen und der Standardverbesserung in Szenario „Status quo +“ würde diese Zahl um weitere rd. 3.000 steigen. Hinzu kommen mehrere hundert Tagespflegepersonen, die derzeit nicht vorhanden sind. Angesichts der aktuell im System der Kindertagesbetreuungseinrichtungen tätigen gut 23.000 Personen in Einrichtungen und in der Tagespflege eine gewaltige Herausforderung für die Personalbeschaffung nicht nur in quantitativer, sondern auch qualitativer Dimension.

13. Lösungsmöglichkeiten für einen etwaigen Personalbedarf

Sollte die Politik einen Weg der strukturellen und qualitativen Verbesserung der Kindertagesbetreuung gehen, dann werden bei gleichbleibenden Entwicklungen auf der Deckungsseite zusätzliche Fachkräfte zur Bedarfsdeckung fehlen. Wie könnten aber mehr Fachkräfte im System gehalten bzw. für eine Arbeit in diesem System gewonnen werden?

Eine wichtige Maßnahme stellt die **Verbesserung von Vertrags- und Arbeitsbedingungen der Fachkräfte** dar. Durch bessere Verträge (z.B. weniger Befristungen und Zwangsteilzeitverträge gerade bei den jungen Fachkräften) sowie mehr Entwicklungs- und Aufstiegschancen für die pädagogischen Fachkräfte ließe sich ein Teil der heute Ausscheidenden vermutlich (länger) im Beruf halten. Zugleich würden mehr ausgebildete Erzieher/innen sowie Frühpädagog/innen in eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung eintreten, wenn die Betätigung dort für sie attraktiver wäre. Fachkräfte, die zeitweise ihre Erwerbstätigkeit aussetzen, könnten so eher zu einer Rückkehr in die Arbeitswelt bewegt werden. Bei einer erweiterten Offenheit des Systems der Kindertagesbetreuung für **multiprofessionelle Teams** ließen sich mit verbesserten Arbeitsbedingungen auch bei anderen Professionen mehr (potenzielle) Fachkräfte anwerben.



Eine wichtige Rolle sollten hierbei auch **qualifizierte Umschulungsmaßnahmen zur pädagogischen Fachkraft** spielen, die allerdings ganz erheblich ausgeweitet werden müssten. Einer qualifizierten und ausschließlich auf Eignung (und natürlich einer entsprechenden Motivation) beruhenden deutlichen Ausweitung von Qualifizierungsmaßnahmen für „Seiteneinsteiger“, die mit dem Ziel einer abschlussorientierten Qualifizierung z.B. in Form von betrieblichen Umschulungsmaßnahmen realisiert werden könnten, kommt im Lichte der vorliegenden Befunde zur Personalunterdeckung eine wichtige Bedeutung zu.

Der hohe Anteil an Erwerbsminderungsrenten bei den heutigen Fachkräften deutet auf erhebliche Verbesserungsbedarfe bei der **Gesundheitsvorsorge** in der Kindertagesbetreuung hin. Neben einer gelingenden Gesundheitsvorsorge könnten bessere Arbeitsbedingungen auch zu einem nach hinten verschobenen Renteneintrittsalter und weniger krankheitsbedingten Arbeitsausfällen beitragen. Der Effekt einer angesichts der Altersstruktur der Fachkräfte bevorstehenden Verrentungswelle könnte so zumindest abgemildert werden. Verringerte Ausfallzeiten durch Krankheiten würden zudem den Personalersatzbedarf für diese Zeiten verringern.

Neben einer Verbesserung der Arbeits- und Vertragsbedingungen, die vielfach mit höheren Kosten verbunden wären, sollte auch das **Ansehen der Profession** gefördert werden. Das positive Vergüten von Arbeitsleistungen sollte nicht nur materiell, sondern auch auf immateriellem Wege erfolgen.

Interne Reorganisationsmaßnahmen und eine frühzeitige Planung von Altersnachfolgen können trägerintern die Effekte von Fachkräftemangel abmildern. Würde zudem der Teil der Fachkräfte, die in **Teilzeit** arbeiten, obwohl sie auch aufstockungsinteressiert sind (etwa ein Achtel aller Fachkräfte), seinen Arbeitsanteil um 30% erhöhen, dann ließe sich das Personalgesamtvolumen um immerhin 4% anheben. Angesichts des generell hohen Teilzeitanteils (2009 lag dieser bei fast 61% in Rheinland-Pfalz) ist es offensichtlich, dass die teilweise Überführung der vorhandenen Teilzeitarbeit in Vollzeit oder zumindest höhere Stundenkontingente einen zusätzlichen erheblichen Entlastungseffekt im System generieren könnte.

Bei großen Personallücken bestände weiterhin die Möglichkeit bzw. die Notwendigkeit, die **Ausbildung an Fachschulen und Fachhochschulen** auszubauen. Ob der Ausbau bestehender Ausbildungsstätten oder die Eröffnung neuer Ausbildungswege in bisher unterrepräsentierten Regionen empfehlenswerter ist, müsste planerisch noch genauer ermittelt werden.



Die gesamte Studie ist als Buch (Umfang: 187 Seiten) veröffentlicht worden und kann über den Buchhandel bestellt oder direkt beim [ibus-Verlag](http://ibus-verlag.de) zum Preis von 18 Euro erworben werden.

Bestellungen per E-Mail an ibus-verlag@rheinahrcampus.de.