

Strategiepapier

*Ergänzungen zur Personalbedarfs-
prognose für Arbeitsfelder der Kinder-
und Jugendhilfe und ausgewählte
Bereiche der Schule in Brandenburg*

Christiane Meiner-Teubner
Thomas Rauschenbach

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Sichelstraße 21
44229 Dortmund
rauschenbach@dji.de

Dr. Christiane Meiner-Teubner
Hüller Straße 7
44866 Bochum
christiane.meiner@tu-dortmund.de

Dortmund, im September 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Auftrag und Ziele des Strategiepapiers	3
2. Verbesserung der Datenbasis für Datenanalysen und eine verlässlichere Personalbedarfsprognose	7
2.1 Datenbedarf zur Bevölkerungsvorausberechnung	7
2.2 Datenbedarf für die Kinder- und Jugendhilfe relevante Ausbildungen und deren Übergang in den Beruf	7
2.3 Datenbedarf für den Bereich Kindertagesbetreuung	11
2.4 Datenbedarf für den Bereich Hilfen zur Erziehung und Jugendämter	14
2.5 Datenbedarf für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit	17
2.6 Datenbedarf für den Bereich Gemeinsames Lernen und Ganzttag	18
2.7 Zwischenergebnis	18
3. Kinder- und Jugendhilfe im Ausbildungssystem	20
3.1 Qualifikationsprofile zwischen Generalisierung und Spezialisierung	21
3.2 Rahmenbedingungen der einschlägigen Ausbildungsformate in Brandenburg	28
3.3 Quer- und Seiteneinstiege	31
4. Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsmarkt	34
4.1 Arbeitsmarktsituation der für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Berufsgruppen	34
4.1.1 Beschäftigtenentwicklung	35
4.1.2 Entgelte	36
4.1.3 Arbeitslosigkeit	38
4.2 Relation zwischen Bewerber/innen und Stellenangebot	42
4.3 Verwerfungen bzw. Strukturprobleme für die relevanten Abschlüsse	45
5. Gestaltungsspielräume im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung	49
5.1 Personal- und Finanzbedarf zur Verbesserung der Personalschlüssel	50
5.1.1 Personalbedarfe bis 2030	51
5.1.2 Schrittweise Verbesserung der Personalschlüssel	54
5.1.3 Zwischenergebnis	60
5.2 Beitragsbefreiung oder Personalschlüsselverbesserung? Ein Dilemma	60
5.2.1 Bedeutung von Personalschlüsselverbesserungen im fiskalischen Spannungsverhältnis zur Beitragsbefreiung	61
5.2.2 Bedeutung von Beitragsbefreiungen für die Inanspruchnahme von Angeboten der Kindertagesbetreuung	62
5.2.3 Zwischenergebnis	66
5.3 Wohnortnahe Kindertagesbetreuung in Regionen mit wenigen Kindern	67
5.3.1 Mindestgröße für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen	67
5.3.2 Angebotsformen einer wohnortnahen Kindertagesbetreuung in Gemeinden mit geringer Kinderzahl	71
5.3.3 Zwischenfazit	75
6. Literaturverzeichnis	77
Tabellenanhang	81

1. Auftrag und Ziele des Strategiepapiers

Dieses Strategiepapier versteht sich als eine Ergänzung zu der Studie „Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg“ vom November 2019 für das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (Meiner-Teubner et al. 2019a). Ergänzt wurde diese um eine Kurzfassung, ebenfalls mit Datum vom November 2019 (Meiner-Teubner et al. 2019b). Im Mittelpunkt standen dabei die absehbaren Entwicklungen zum Personal in der Kinder- und Jugendhilfe sowie in ausgewählten Bereichen der Schule mit sozialpädagogischem Personal bis zum Jahr 2030. Ziel war eine Vergewisserung darüber, wie sich die Personalsituation in diesen Arbeitsfeldern im nächsten Jahrzehnt aller Voraussicht entwickeln wird.

Die Studie sollte die bereits vorliegenden Personalbedarfsberechnungen des Landes Brandenburg für den Bereich der Kindertageseinrichtungen fortschreiben und um andere zentrale Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule erweitern – und dies auf der Basis der jüngsten Bevölkerungsvorausberechnung des Landes Brandenburg (mit Ist-Werten bis zum 31.12.2017) (Landesamt für Bauen und Verkehr 2018).

In den vor diesem Hintergrund durchgeführten Berechnungen hat sich gezeigt, dass sich – vor allem aufgrund der demografischen Entwicklungen sowie der sich langsam abzeichnenden Bedarfsdeckung durch die zur Verfügung stehenden Angebote – im Lauf des kommenden Jahrzehnts bis 2030 die Platz- und Personalbedarfe in den Kindertageseinrichtungen im Land Brandenburg eher verringern werden, allerdings mit nicht geringen regionalen Schwankungen. Da das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen dabei aufgrund seiner Größe die Dynamik in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe dominiert, wird diese Entwicklung voraussichtlich die Gesamtlage des sozialpädagogischen Ausbildungssystems und des damit korrespondierenden Arbeitsmarktes im Land Brandenburg prägen.

Da jedoch unabhängig von diesen Rahmenbedingungen eine ganze Reihe zusätzlicher Faktoren diese Entwicklung beeinflussen können, soll in einem zusätzlichen Strategiepapier erörtert werden, welche Faktoren darüber hinaus eine Rolle spielen könnten und infolgedessen gegebenenfalls in fachpolitische Entscheidungen der kommenden Jahre einzubeziehen wären. Die entsprechenden Fragestellungen sollen in diesem Strategiepapier im Mittelpunkt stehen.

Folgt man dem Angebot für die Erstellung eines Strategiepapiers vom 03.09.2019, so handelt es sich dabei vor allem um folgende Themenfelder:

- (1) die Identifizierung weiterer Datenbedarfe zur Erstellung einer möglichst verlässlichen und differenzierenden Personalbedarfsprognose;
- (2) eine Erweiterung der vorgelegten Studie um zusätzliche Varianten der amtlichen Bevölkerungsvorausberechnung;
- (3) Analysen zum Thema landesspezifische Ausbildungsformate;
- (4) Analysen zum Arbeitsmarkt für Sozial- und Erziehungsberufe in Brandenburg;
- (5) Vertiefende Analysen zum Bereich Kindertagesbetreuung.

Daraus ergeben sich einige Fragestellungen, die für das weitere Vorgehen des Landes Brandenburg in diesem Themenfeld von Bedeutung sind und im Angebot genauer ausgeführt werden. Zu beachten ist allerdings, dass der zweite Punkt dieser Auflistung, die zusätzlichen Varianten der amtlichen Bevölkerungsvorausberechnungen, bereits in die überarbeitete Fassung der Personalbedarfsprognose vom November 2019 eingearbeitet worden ist, und hier folglich keine Rolle mehr spielt.

(a) Hinsichtlich der **Datenbedarfe** soll identifiziert werden, welche zusätzlichen Erhebungen mit Blick auf die ausgewählten Arbeitsfelder sowie regionale Analysen im Prinzip denkbar und notwendig wären. Das gilt auch für Fragen der beruflichen Einmündung und den Übergang in den Arbeitsmarkt der neu ausgebildeten Fachkräfte. Hierzu sollen die entsprechenden Datenbedarfsstrategien formuliert werden. Sofern man allerdings hier nicht zu einer unverhältnismäßigen Fülle von aufwändig zu erhebenden weiteren Datensätzen kommen will, wird in diesem Zusammenhang auch zu klären sein, welche Erträge durch die zusätzlichen Datensätze zu erwarten sind und welche dabei als prioritär gelten können. Insofern muss bei diesem Thema anhand einer Kosten-Nutzen-Analyse abgewogen werden, ob und, wenn ja, welche Erhebungen im Endeffekt unter Nutzungsgesichtspunkten in Erwägung gezogen werden sollten.

(b) Mit Blick auf das **sozialpädagogische Ausbildungssystem** für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ist zu beachten, dass im Land Brandenburg vor allem ausgebildete Erzieher/innen als qualifizierte Fachkräfte angesehen und in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe eingestellt werden. Allerdings finden sich in den Arbeitsfeldern für diese Berufsgruppe insoweit große Quoten, als zum einen der Anteil an Erzieher/innen an allen ausgebildeten Fachkräften in den jeweiligen Arbeitsfeldern zwar unterschiedlich ist, die Kindertageseinrichtungen von der Größe her aber alle anderen Arbeitsfelder so stark überlagern, dass deren Dynamik im Wesentlichen prägend für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe ist.

Zugleich sind diese Arbeitsfelder aber auch in unterschiedlichem Maße von den sich abzeichnenden Fachkräftemehr- oder -minderbedarfen betroffen. Ungeachtet dessen steht im Kontext des sozialpädagogischen Ausbildungssystems die Frage im Raum, ob weiterhin vor allem auf das generalistische Ausbildungsformat „Erzieher/in“ gesetzt und dieses weiterentwickelt werden soll oder ob stärkere Spezialisierungen bei den Qualifikationsprofilen denkbar und sinnvoll wären. Beide Strategien bergen Chancen und Herausforderungen in sich. Dazu sollen die Pro- und Contra-Argumente gegenübergestellt werden.

(c) Mit Blick auf das **sozialpädagogische Beschäftigungssystem** und den Arbeitsmarkt für Sozial- und Erziehungsberufe im Allgemeinen bzw. der Kinder- und Jugendhilfe im Besonderen stellt sich die strategische Frage, ob die für dieses Arbeitsfeld in Frage kommenden Beschäftigten auch in Zukunft davon ausgehen können, dass sie eine für sie ausgesprochen positive Arbeitsmarktsituation vorfinden. Hierzu sollen nachfolgend vier Einzelaspekte betrachtet werden:

- In einem ersten Schritt soll geprüft werden, anhand welcher Datensätze zum Arbeitsmarktgeschehen in Brandenburg diese Hypothese geprüft und validiert werden kann. Diese Datensätze werden analysiert und relevante Ergebnisse aufgezeigt sowie daraus erste Schlüsse gezogen.

- Zum zweiten soll das Themenfeld der Quer- und Seiteneinsteigenden genauer untersucht werden. Ihnen ist in den letzten Jahren in Anbetracht des großen Personalbedarfs deutschlandweit innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen und der frühen Bildung im Besonderen eine große Aufmerksamkeit zuteilgeworden. In Anbetracht der sich abzeichnenden Entwicklungen im Land Brandenburg stellt sich im Grundsatz die strategisch wichtige Frage, ob die erfolgreichen Bemühungen, zusätzliche Fachkräfte über Sonderwege zu rekrutieren, auch mittelfristig notwendig und sinnvoll sind oder ob diese zusätzlichen Formate regulär ausgebildeten Fachkräften Perspektiven verschließen. Wie bereits im Angebot für die Erstellung des Strategiepapiers aufgeführt, sollten dabei „sowohl für die Kinder- und Jugendhilfe relevante Berufsgruppen als auch fachfremde Berufe in den Blick genommen werden“. Zur Beantwortung dieser Fragestellung würden jedoch, so die konstitutiv formulierte Bedingung im Antrag, „die Ergebnisse des MBJS zu den (Vor-)Qualifikationen der Quer- und Seiteneinsteigenden benötigt, um deren Potenzial einschätzen zu können“. Diese liegen jedoch nicht so umfänglich und differenziert vor, dass diese ins Auge gefasste Analyse in der notwendigen Ausführlichkeit umgesetzt werden kann. Dennoch wird das Themenfeld der Quer- und Seiteneinsteigenden im Ausbildungskapitel ansatzweise erörtert.
 - Zum dritten soll der Frage nachgegangen werden, ob es – branchenunabhängige oder branchenbezogene – Kennwerte gibt, die ausweisen, wie viele Bewerbungen für eine Stelle im Schnitt vorliegen sollten, damit eine einigermaßen realistische Chance besteht, diese mit einer qualifizierten Fachkraft zu besetzen. Gesucht wird nach einem einfach handhabbaren Planungswert, der als Faktor in die Berechnungen zum Personalbedarf einbezogen werden kann.
 - Zum vierten ist hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation in der Kinder- und Jugendhilfe die Frage nach den Perspektiven der einzelnen akademischen Ausbildungsabschlüsse zu diskutieren. Zumindest fällt auf, dass in einigen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung in der Mehrzahl der Bundesländer nicht der/die Erzieher/in die allein prägende Berufsgruppe ist, sondern auch die an Hochschulen und Universitäten ausgebildeten Fachkräfte für Soziale Arbeit eine gewichtige Rolle spielen. Hierzu sollen entsprechende Überlegungen zur aktuellen Lage im Land Brandenburg im Horizont bundesweiter Entwicklungen angestellt und die strategische Frage nach ihrer perspektivischen Rolle erörtert werden.
- (d) Schließlich stellt sich die strategisch wichtige Frage nach potenziellen Gestaltungsmöglichkeiten mit Blick auf **Qualitätsverbesserungen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen**. Dabei sind zwei Aspekte in den Blick zu nehmen, auf der einen Seite die Frage nach den quantitativen Folgen im Falle einer gezielten Umsetzung von Qualitätsverbesserungsmaßnahmen bei den Personal- bzw. Bemessungsschlüsseln insbesondere für Kinder vor dem Schuleintritt, auf der anderen Seite die Frage nach weiteren qualitativen Gestaltungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der Kindertagesbetreuung. Hierbei stellt sich die Frage der Vor- und Nachteile einer Beitragsbefreiung in ihrem Spannungsverhältnis zu Maßnahmen der qualitativen Weiterentwicklung ebenso wie die Frage, in welche Richtungen weitere Qualitätsentwicklungen denkbar wären. Auch sollte in diesem Zusammenhang der Frage nachgegangen werden, welche „Mindestgröße“ bei Kindertageseinrichtungen mit Blick auf die Kinderzahl und das angestellte Personal zu identifizieren ist, um in Anbetracht des zu er-

wartenden regionalen und lokalen Rückgangs der Kinderzahlen realistische Werte für eine entsprechende Betriebsgröße kleiner Einrichtungen zugrunde legen zu können.¹

Im Zuge der Recherchen zu diesem Strategiepapier hat sich – nicht ganz unerwartet – gezeigt, dass ein Teil der erhofften zusätzlichen Datenquellen nicht oder nicht detailliert genug zur Verfügung stehen und sich einige geplante Perspektiven so nicht realisieren lassen. Daher konzentriert sich dieses Strategiepapier auf die machbaren wichtigsten Themengebiete.

Auch an diesem Strategiepapier sind die Folgen der Corona-Pandemie nicht spurlos vorübergegangen. Zumindest unter zeitlichen Perspektiven mussten Zugeständnisse einer mehrfachen Verschiebung in Kauf genommen werden. So haben sich aufgrund des allgemeinen Lockdowns die eingespielten Wege der Nutzung der Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter zeitweilig als ebenso nicht nutzbar herausgestellt wie die Datenfernverarbeitung, und auch die anschließende Datenbereitstellung erwies sich zum Teil als deutlich langwieriger. Zeitliche Verzögerungen mussten daher immer wieder in Kauf genommen werden und haben bis zuletzt zu Verzögerungen bei der Fertigstellung und der Umsetzung der geplanten Berechnungen geführt. Auch haben sich neue oder alternativ zu beschreitende Wege der Datenrecherche vielfach als nicht mehr so einfach umsetzbar erwiesen.

Ein Übriges hat die allgemein erschwerte Arbeits- und Lebenssituation für alle an diesem Strategiepapier Beteiligten mit sich gebracht. Intensive Fachdebatten sind dann doch vor allem in engen Arbeitsbezügen und Kommunikationsnetzwerken vor Ort am Produktivsten, so sehr auch Telefon- und Videokonferenzen inzwischen zum Standardrepertoire von Forschung und Wissenschaft gehören.

An diesem Strategiepapier hat im Hintergrund ein kleines Team an Spezialist(inn)en mitgewirkt: Karin Beher, Kirsten Hanssen, Pascal Hartwich, Ninja Olszenka und Catherine Tiedemann. Ihnen allen sei herzlichst gedankt für ihre vielfältige Unterstützung – trotz aller Einschränkungen durch die Corona-Pandemie. Die Letztverantwortung für das vorgelegte Strategiepapier tragen jedoch allein Christiane Meiner-Teubner und Thomas Rauschenbach.

Zu danken ist schließlich dem Land Brandenburg und dem federführenden Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) für seine, wie immer, hilfsbereite Unterstützung bei der Beschaffung von Daten, Unterlagen sowie internen Papieren und Berechnungen.

Dortmund, im September 2020

1 Im Angebot für die Erstellung eines Strategiepapiers ist etwas missverständlich in diesem Zusammenhang von einer „Mindestausstattung“, nicht von einer „Mindestgröße“ der Kindertageseinrichtungen die Rede. In diesem Zusammenhang steht jedoch für uns eindeutig die Mindestgröße zu betreibender Kindertageseinrichtungen im Vordergrund, die sich anhand der Daten der amtlichen Statistik am ehesten mit Blick auf die Anzahl der Kinder und die Anzahl des regulär angestellten Personals operationalisieren lässt.

2. Verbesserung der Datenbasis für Datenanalysen und eine verlässlichere Personalbedarfsprognose

Für die (politische) Entscheidungsebene sind Vorausberechnungen unerlässlich, um sinnvolle Bedarfsplanungen vornehmen zu können. Um der in der Zukunft liegenden Realität möglichst nahe zu kommen, sind dabei unzählige Informationen nötig, um künftige Entwicklungen annäherungsweise vorausberechnen zu können. Dies setzt zumeist umfangreiche Erhebungen voraus. Allerdings stellt sich in diesem Zusammenhang immer auch die Frage von Kosten und Nutzen. Zum Teil fehlen empirische Erkenntnisse über mengenmäßig kleine Gruppen, für die aber eine Erhebung der fehlenden Daten sehr aufwändig und kostenintensiv sein kann. Im Ergebnis einer Vorausberechnung verändert sich durch die entsprechenden zusätzlichen Erkenntnisse jedoch kaum etwas.

Vor diesem Hintergrund werden nachfolgend in einem ersten Schritt nicht nur mögliche Datenbedarfe benannt, sondern in einem zweiten Schritt auch diskutiert, inwiefern eine solche Erfassung unter Kosten-Nutzen-Abwägungen sinnvoll erscheint.

2.1 Datenbedarf zur Bevölkerungsvorausberechnung

Die Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Brandenburg wird in der Regel alle 4 Jahre durch das Landesamt für Bauen und Verkehr veröffentlicht. Dabei werden auch kleinräumig Vorausberechnungen, also bis auf Landkreisebene vorgelegt, so dass damit nicht nur Landesdurchschnitte ausgewiesen werden können. Infolgedessen lassen sich bereits auf Landkreisebene Vorausberechnungen zu verschiedenen Altersgruppen des Kindes- und Jugendalters darstellen und analysieren.

Will man jährliche Aktualisierungen einer Personalbedarfsvorausberechnung für die Kinder- und Jugendhilfe vornehmen, wäre eine jährliche Aktualisierung der Bevölkerungsvorausschätzung sinnvoll. Anhand der jeweils aktuellen tatsächlichen Bevölkerungszahlen können die Vorausberechnungen abgeglichen und somit für die Jahre ohne amtliche Aktualisierung selbst beobachtet und einigermaßen zielgenau eingeschätzt werden, ob der tatsächliche Trend der vorausberechneten Bevölkerungsprognose in etwa entspricht. Für die Altersgruppen, die im Bereich der Kindertagesbetreuung relevant sind, wird das bereits im entsprechenden Referat umgesetzt, für die weiteren Bereiche erfolgt die (noch) nicht.

Darüber hinaus liegen in der Regel unterschiedliche Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung vor, sodass bei möglichen größeren Abweichungen von der genutzten Variante auf eine andere Variante gewechselt werden kann. Vor diesem Hintergrund ist für eine Vorausberechnung der Personalbedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe kein weiterer Datenbedarf zur Bevölkerungsvorausberechnung erkennbar.

2.2 Datenbedarf für die Kinder- und Jugendhilfe relevante Ausbildungen und deren Übergang in den Beruf

Im Rahmen der Erhebung zu den Ausbildungen bieten sich insbesondere vier Verbesserungen der Datenbasis an:

(1) Gleichzeitige Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe während einer Teilzeitausbildung

Im Rahmen der Abfrage zu den Schüler(inne)n im ersten Ausbildungsjahr sollte für die Personen in einer Teilzeitausbildung zusätzlich erfasst werden, in welchem Arbeitsfeld sie tätig sind. Anschließend sollten diese Daten der internen und externen Analyse nutzbar gemacht werden. Dies ist notwendig, um Informationen zu zwei Aspekten zu erhalten: erstens, um das Potenzial für die Neuzugänge durch die Ausbildungen nicht zu überschätzen. Sofern diese Personen nämlich bereits im Arbeitsfeld tätig sind und dies auch in der KJH-Statistik berücksichtigt wird, können diese bei einer Vorausberechnung nicht nochmals als potenzielle Zugänge nach ihrem Abschluss gerechnet werden; sie würden damit doppelt gezählt und das Personenpotenzial würde überschätzt. Zweitens wird anhand dieser Abfrage Wissen darüber generiert, wie viele Personen pro Jahr in eine Teilzeitausbildung mit gleichzeitiger Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe einsteigen. Ein gemittelter Wert der Schüler(innen)-zahlen aus dem 1. Ausbildungsjahr bspw. über die letzten 5 verfügbaren Jahre könnten dann in einer Vorausberechnung als potentielle Zugänge in die verschiedenen Arbeitsfelder zugrunde gelegt werden.

Die Erfassung der gleichzeitigen Tätigkeit in einem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe während einer Teilzeitausbildung könnte zudem in die Erfassung über die amtliche Statistik aufgenommen werden, wobei noch zu prüfen wäre, ob dafür auch die einzelnen Arbeitsfelder erfasst werden können. Ein anderer Weg, der für Brandenburg voraussichtlich einfacher umsetzbar ist, wäre die Aufnahme des genannten Merkmals in der Schuldatenerhebung (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBS) 2018, 14f.). Eine Weiterentwicklung der Statistik zu den Teilzeitausbildungen mit Blick auf ihre gleichzeitige Tätigkeit in einem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe wäre eine wichtige Zusatzinformation für die Personalvorausberechnung, so dass diese geprüft werden sollte.

(2) Mobilität der Absolvent(inn)en

Um das Potenzial der in Brandenburg jährlich neu Ausgebildeten für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe für das Land abschätzen zu können, ist bislang nicht abschließend geklärt, wie viele von den im Land Ausgebildeten beim Berufseinstieg auch in Brandenburg verbleiben. Bislang wird der Einfachheit halber angenommen, dass Personen, die in einem Land ausgebildet werden, nach ihrem Abschluss auch eine Tätigkeit in diesem Land aufnehmen.

Es ist zwar bekannt, dass Erzieher/innen, Kindheitspädagog(inn)en und Sozialpädagog(inn)en bzw. Sozialarbeiter/innen oft eher regional ausgerichtet sind. So nehmen sie bundesweit zu 70% eine Ausbildung in der Nähe (max. 50 km entfernt) ihres Heimatortes auf. Bei den Erzieher(inne)n ist der Anteil allerdings höher als bei den Hochschulabsolvent(inn)en. Des Weiteren hatten 2013/14 nahezu 60% der Absolvent(inn)en ihre erste Arbeitsstelle in der Nähe ihres Wohnortes und etwa 15% in der Nähe ihres Ausbildungs- bzw. Studienortes. Lediglich etwas mehr als 25% haben ihre erste Arbeitsstelle an einem anderen Ort gefunden (Fuchs-Rechlin 2019).

Diese eher geringe Mobilität junger Fachkräfte muss allerdings nicht bedeuten, dass es kaum „Wechsel“ zwischen Berlin und Brandenburg gibt. Darüber hinaus liegen Hinweise aus der Absolvent(inn)enbefragung an Fachschulen in Brandenburg vor, die zumindest aufzeigen, dass 82% derjenigen, die kurz vor ihrem Abschluss bereits einen Arbeitsvertrag unter-

schrieben oder diesen in Aussicht haben, in Brandenburg die 1. Arbeitsstelle aufnehmen werden (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018, S. 21) (vgl. auch Kap. 3.2). Daneben wurde eine Absolvent(inn)enbefragung an der FH Potsdam unter anderem zur regionalen Mobilität durchgeführt, aus der hervorgeht, dass weniger als ein Drittel der Absolvent(inn)en mit Arbeitsvertrag in Brandenburg eine Beschäftigung gefunden hat und nahezu die Hälfte in Berlin (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018, S. 31). 5 Jahre zuvor war die Verteilung noch umgekehrt. Aufgrund dieser hohen Unterschiede innerhalb eines kurzen Zeitraums sollten dazu regelmäßige Erhebungen durchgeführt werden, um verlässliche Daten zu erhalten.

Vor allem, weil Berlin von Brandenburg umschlossen wird, muss man davon ausgehen, dass es auch eine gewisse Mobilität zwischen Berlin und Brandenburg gibt, allerdings in beide Richtungen. Daher müsste auch für die in Berlin Ausgebildeten erfasst werden, ob diese nach ihrem Abschluss eine Tätigkeit in Brandenburg aufnehmen. Um kleinräumige Berechnungen durchführen zu können, müsste sowohl für die in Brandenburg als auch die in Berlin ausgebildete zusätzlich erhoben werden, in welchem Landkreis Brandenburgs die 1. Arbeitsstelle liegt.

Um genauere Werte zur Mobilität der Absolvent(inn)en zu erhalten, könnte bspw. eine Befragung von aus dem Ausbildungssystem neu eingestiegenen sozialpädagogischen Fachkräften (nach Landkreis deren Arbeitsstelle) erfolgen, indem das Land und der Landkreis erfragt wird, in dem deren Ausbildung stattgefunden hat. Dafür müssten die im zurückliegenden Jahr die Ausbildungsstätten verlassenden, angehenden Fachkräfte noch über die Ausbildungsstätten kontaktiert und ihr anschließender Berufsübergang begleitet werden, wie das etwa die sogenannte „ÜFA-Studie“ erfolgreich praktiziert hat (Fuchs-Rechlin und Züchner 2018; Fuchs-Rechlin et al. 2017).

Ein anderer – möglicherweise weniger aufwändigerer – Weg, allerdings mit weniger verlässlicheren Werten, könnte sein, die amtliche Abfrage in Brandenburg um den Landkreis der 1. Arbeitsstelle zu erweitern sowie zugleich eine personenunspezifische Abfrage bei den Ausbildungseinrichtungen in Berlin und Brandenburg durchzuführen, um sie nach ihrer Einschätzung zur Mobilität hinsichtlich der Landesgrenzen und der in Frage kommenden Landkreise der Absolvent(inn)en zu fragen. Vor allem wenn es darum geht, abzuschätzen, in welcher Region die Absolvent(inn)en ihre erste Stelle gefunden haben. Dazu dürften die Fachschulen voraussichtlich einen besseren Kenntnisstand haben als die Hochschulen.

(3) Erfassung der Einmündung neu Ausgebildeter in die Kinder- und Jugendhilfe

Weiterhin liegt nur eingeschränktes Wissen – für Brandenburg ebenso wie generell für Deutschland – darüber vor, welche Anteile der Absolvent(inn)en der Erzieher(innen)ausbildung an Fachschulen sowie der Fachkräfte mit einem einschlägigen Hochschulabschluss der Sozial- und Erziehungsberufe in welche Arbeitsfelder einmünden. Um potenzielle Zugänge in die einzelnen Arbeitsfelder vorausberechnen zu können, sind derartige Informationen jedoch wichtig, und es würde nicht allein genügen, die Anzahl der Personen zu kennen, die entsprechende Ausbildungen abschließen.

Für Brandenburg liegt zwar eine Befragung der Absolvent(inn)en in Voll- und Teilzeitausbildung vor, in der auch nach dem Berufsfeld gefragt wird, in das sie gerne einsteigen würden. Allerdings handelt es sich dabei lediglich um Absichtserklärungen, wobei auch Mehrfachan-

gaben möglich waren. Bereits im Fachkräftebericht wird auf den Unterschied zwischen Absicht und tatsächlicher Beschäftigungssituation hingewiesen (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBS) 2018, S. 22). Die Ergebnisse der ÜFA-Studie belegen dies anhand bundesweiter Daten und zeigen sogar noch deutlich höhere Unterschiede zwischen Absichtserklärung und Realisierung auf (Fuchs-Rechlin 2019, S. 6; Fuchs-Rechlin et al. 2015).

Aufgrund der vorausberechneten Entwicklungen in den nächsten Jahren kann es hierbei jedoch aufgrund der Arbeitsmarktsituation vor allem im Feld der Kindertagesbetreuung zu Veränderungen kommen. Insofern ist es fraglich, ob die aktuelle Einmündung in das Arbeitsfeld zukünftiger Einmündungen überhaupt entsprechen kann. Notwendig wären daher eigentlich längsschnittliche Beobachtungen der Berufsverläufe über die ersten Berufsjahre hinweg, um erste Stellenwechsel erfassen zu können, wie man das aus der Berufsfeldforschung kennt.

In Anbetracht des damit verbundenen Aufwandes erscheint es sinnvoll, zunächst von derartigen, aufwändigen singulären Erhebungen abzusehen und nur Berechnungen durchzuführen, was es bedeuten würde, wenn – geschätzte – so und so viel Prozent in ein Arbeitsfeld einmünden. Entwickeln sich die Bevölkerungszahlen im Kindes- und Jugendalter doch anders als aktuell vorausberechnet oder entstehen veränderte Anforderungen in einzelnen Arbeitsfeldern, die zu veränderten Personalbedarfen führen, könnte sich eine Erhebung zu diesem Zeitpunkt als zielführender erweisen. Allerdings wären derartige Erhebungen aber immer über mehrere Bundesländer hinweg interessant, um auch die damit verbundenen Wanderungsbewegungen in beide Richtungen abbilden zu können.

(4) Quer- und Seiteneinstiege

Ein weiterer Zugangsweg in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg sind in jüngerer Zeit die Quereinstiege (vgl. auch Kap 3.3). Für eine Vorausberechnung sind in diesem Bereich Erkenntnisse notwendig, die zeigen, wie viele Personen pro Jahr über einen Quereinstieg in welches Arbeitsfeld einsteigen. Hinsichtlich der Quer- und Seiteneinstiege in die weiteren Felder der Kinder- und Jugendhilfe neben der Kindertagesbetreuung liegen unseres Wissens keine landesspezifischen Informationen vor. Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen gibt es zwar eine Abfrage zu den Genehmigungen nach § 10 Kita-PersVO, allerdings sind damit mehrere Schwierigkeiten in Bezug auf die Datennutzung für die Erstellung einer Personalbedarfsvorausberechnung verbunden. Diese Aspekte sind auch mit Blick auf eine mögliche Abfrage der Quer- und Seiteneinstiege in den weiteren Arbeitsfeldern relevant:

- (a) Erstens werden die Ergebnisse erst seit Mai 2018 regelmäßig abgerufen, sodass für die früheren Jahre keine einheitlichen Beobachtungszeiträume zur Verfügung stehen. Zur besseren Vergleichbarkeit der Daten im Zeitverlauf wird dringend angeraten, diese monatlichen Abrufe auch in Zukunft fortzusetzen.
- (b) Bei den Daten handelt es sich um kumulative Werte. Das heißt, es liegt nur die Anzahl der Genehmigungen seit Beginn der Erfassung vor und nicht, wie viele Genehmigungen bspw. innerhalb eines Jahres erteilt wurden. Bislang wurde damit so umgegangen, dass der ältere vom neueren Wert subtrahiert wurde. Sofern keine anderen Gründe für eine

Datenveränderung sprechen, dürften auf diese Weise einigermaßen zuverlässige Werte ermittelt werden.

- (c) Erfasst werden nur Genehmigungen und keine Personen, die aufgrund einer solchen Genehmigung in den Kitas tätig werden können, was bei der Weiterentwicklung der Datenbank berücksichtigt werden sollte. Des Weiteren ist in der Regel mit der Antragstellung der Beschäftigungsbeginn anzugeben und ggf. auch eine Befristung der Beschäftigung. Das Ende der Beschäftigung, bspw. wegen einer Kündigung, ist zwar entsprechend der Meldepflichten ebenfalls der Erlaubnisbehörde mitzuteilen, lässt sich allerdings nur unter großen Anstrengungen aus der Datenbank herauslesen und wird daher aktuell nicht abgerufen. Folglich wäre eine Vereinfachung der Datenbank hilfreich, um die entsprechenden Daten für die interne und externe Nutzung zu ermöglichen.
- (d) Unbedingt zu erfassen wären zudem die Vorqualifikationen der Quer- und Seiteneinsteigenden, sowohl die (höchsten) schulischen als auch die beruflichen Abschlüsse oder ein bereits erfolgtes Studium inkl. der Angabe der jeweiligen Fachrichtungen in einer kategorisierten Art und Weise. Zwar werden derzeit zumindest die beruflichen Vorqualifikationen von allen Beschäftigten abgefragt, allerdings liegen diese Informationen lediglich als offene Angabe in einem Textfeld „Sonstiges/Bemerkungen“ vor und nicht in Form eines konkreten, anwählbaren und auswertbaren Items. Somit müsste für jede in einer Einrichtung tätige Person einzeln ausgewählt und aufgerufen werden, um dann gesondert die Informationen zu ggf. vorhanden (artfremden) Qualifikationen aufzubereiten und daraus zu berichten. Bei einer Weiterentwicklung der Datenbank wäre hier eine Anpassung in Form vereinfachter Auswertungsmöglichkeiten angeraten, damit sehr viel eher die entsprechenden Größenordnungen derjenigen Personen klar würden, die aus einschlägigen oder fachnahen Fachrichtungen kommen und von denjenigen zu unterscheiden sind, die aus einem anderen, fachfremden Beruf in die Kinder- und Jugendhilfe einsteigen.

Eine Anpassung der Statistik zu den Quer- und Seiteneinstiegen erscheint aus den genannten Gründen sinnvoll und wäre mit einem einmaligen erhöhten Aufwand bei der Umstellung der Erhebung verbunden. Anschließend sollte die veränderte Abfrage keine wesentlichen Mehraufwendungen nach sich ziehen und wäre vor dem Hintergrund des dadurch gewonnen Mehr an Informationen zu prüfen.

2.3 Datenbedarf für den Bereich Kindertagesbetreuung

Zur Verbesserung der bislang möglichen Bedarfsvorausberechnung werden Ergebnisse zu den folgenden Themen benötigt:

(5) *Mobilität des Personals in den Kindertageseinrichtungen*

Aufgrund der unzureichenden Datenlage ist bislang wenig zur beruflichen und regionalen Mobilität insbesondere von Erzieher(inne)n, aber auch von einschlägig akademisch qualifizierten Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe bekannt. Dies trifft nicht nur auf Brandenburg, sondern auch auf die Datenlage im gesamten Bundesgebiet zu.

Unter *beruflicher Mobilität* werden dabei folgende Wechsel der Fachkräfte verstanden:

- innerhalb desselben Arbeitgebers aber mit neuen Aufgabenbereichen,
- zwischen den und innerhalb der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe,

- von Arbeitsbereichen außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die verschiedenen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe,
- aus einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Tätigkeiten außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe.

Um entsprechende Zu- und Abgänge berücksichtigen und entsprechende Fachkräftepotenziale oder Personalbedarfe vorausberechnen zu können, werden auf der einen Seite Ergebnisse dazu benötigt, wie viele Personen pro Jahr aus dem Arbeitsfeld – unabhängig von den ausbildungsbedingten Neuzugängen – in die einzelnen Arbeitsfelder einsteigen. Und auf der anderen Seite werden Daten benötigt, wie viele Personen pro Jahr aus den einzelnen Arbeitsfeldern – unabhängig von den rentenbedingten Ausstiegen – das jeweilige Arbeitsfeld verlassen.

Für die im November 2019 vorgelegte Personalbedarfsprognose (Meiner-Teubner et al. 2019a) konnten zwar Ergebnisse aus dem IAB-Datensatz zu den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) genutzt werden, die eine umfangreiche Datenbasis liefern. Allerdings wurden für diese Berechnung bislang nur die Datenjahre 2000 bis 2009 genutzt, sodass unklar ist, ob diese auf die aktuelle Situation übertragbar sind (Grgic 2019). Vor diesem Hintergrund ist es für den Bereich der Kindertagesbetreuung zwar nicht notwendig eine zusätzliche Erhebung zu organisieren, allerdings wäre eine Aktualisierung der vorliegenden Ergebnisse dringend anzuraten, zumal es nach wie vor ungeklärt ist, von welchen Größenordnungen bei Zu- und Abwanderungen auszugehen ist, diese Werte aber Mehr- und Minderbedarfe stark beeinflussen können.

Daten zur *regionalen Mobilität* von Fachkräften sind bedeutsam, um abschätzen zu können, wie viele Fachkräfte aus anderen Bundesländern im Laufe ihres Erwerbslebens (nicht aber sofort nach der Ausbildung) in Brandenburg in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung einsteigen und wie viele Fachkräfte aus Brandenburg eine Tätigkeit in einem anderen Bundesland aufnehmen. Eine Möglichkeit, hier zu besseren Erkenntnissen zu gelangen, wäre das Potenzial der amtlichen Statistik zum Pendlerverhalten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter zu nutzen. Hier liegen Daten dazu vor, ob die Beschäftigten ihren Arbeitsort im selben Kreis wie ihren Wohnort haben, ob dieser in einem anderen Kreis oder ob dieser in einem anderen Bundesland liegt. Für den Bereich der sog. „Erziehungsfachkräfte“ könnte darüber bereits festgestellt werden, dass deutlich weniger Fachkräfte nach Brandenburg einpendeln, als in anderen Bundesländer auspendeln. Dabei ist die Spanne in den vergangenen 5 Jahren sogar deutlich größer geworden (vgl. Kap. 4.1.2 sowie Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018, S. 35).

Zu prüfen ist, ob auf kleinräumiger Ebene entsprechende Ergebnisse bereits durch eine Sonderauswertung für die Kindertagesbetreuung durch die Statistischen Ämter des Bundes oder der Länder zur Verfügung gestellt werden können.

(6) *Einstieg und berufliche Mobilität von Kindertagespflegepersonen*

Zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung ab der Vollendung des 1. bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres leistet auch die Kindertagespflege in Deutschland einen Beitrag (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). Bislang liegen jedoch keine Daten zum Einstieg, zur beruflichen Mobilität und zum Verbleib von Kindertagespflegepersonen vor.

Um in gleicher Weise wie für die Fachkräfte in den Kitas die *potenziellen Zugänge* im Anschluss an deren Schulungskurse berechnen zu können, müsste bekannt sein, wie viele Kindertagespflegepersonen solche Kurse erfolgreich abgeschlossen haben. Allerdings kann die Kindertagespflege auch ohne eine Schulung durchgeführt werden oder gleichzeitig mit einer einschlägigen Berufsausbildung oder einem Studium aufgenommen werden. Vor diesem Hintergrund wird es schwierig sein, Ergebnisse zu den potenziellen Zugängen nach den absolvierten Kursen zu erhalten. Ersatzweise könnte hier eine Studie zur Situation der beruflich tätigen Kindertagespflegepersonen Abhilfe schaffen. Da die Kindertagespflege in Brandenburg allerdings nur einen kleinen Teil der Angebote abdeckt und der Aufwand für eine solche Erhebung eher hoch wäre, wäre unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten eine solche Studie nicht prioritär. Sollte die Tagespflege allerdings zukünftig vor allem in Regionen mit wenigen Kindern zu einem wichtigen Angebot werden, wäre die Durchführung einer solchen Studie zu prüfen.

Um Personalpotenziale und -bedarf aufgrund von Ein- und Ausstiegen aus der Tätigkeit der Kindertagespflege im Laufe der Erwerbsbiografie berechnen zu können, werden auch für diese kleine Personengruppe Daten zum Wechsel benötigt:

- aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson,
- aus Arbeitsfeldern außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson,
- aus der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson in andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe,
- aus der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson in andere Berufsfelder außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe benötigt.

Im Rahmen des IAB-Datensatzes zu den Integrierten Erwerbsbiografien kann die Kindertagespflege nicht separat ausgewiesen werden, so dass dieser Datensatz leider keine Hinweise liefert. Weitere Datensätze zu diesem Thema sind nicht bekannt. Eine eigene Erhebung erscheint mit Blick auf Kosten-Nutzen-Abwägungen gegenwärtig als zu aufwändig im Vergleich zum Erkenntnisgewinn für eine Personalbedarfsvorausberechnung für die Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen und das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung im Besonderen.

(7) Betreuungsumfänge der Kinder pro Tagespflegeperson

Sowohl zur Berechnung des Personalbedarfs auf Seiten der Tagespflegepersonen als auch zur Umrechnung auf Vollzeitäquivalente, werden Ergebnisse zu den Betreuungsumfängen der Kinder – bezogen auf die einzelne Kindertagespflegeperson – benötigt. Über die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik sind zwar die Betreuungsumfänge der Kinder in der Kindertagespflege bekannt, allerdings können diese nicht der spezifischen Kindertagespflegeperson zugeordnet werden, so dass bspw. kein mit dem Personalschlüssel in den Kitas vergleichbarer Wert berechnet werden kann. Auch hier erscheint der Aufwand einer zusätzlichen Erhebung mit Blick auf den Erkenntnisgewinn für eine Personalbedarfsvorausberechnung als zu aufwändig.

(8) Elternwünsche

Um Bedarfsvorausberechnungen auf kleinräumigerer Ebene, insbesondere auf Jugendamts-ebene, durchführen zu können, werden auf der entsprechenden Ebene Ergebnisse zu den Elternwünschen benötigt. Dafür müssen Eltern von Kindern, die noch keine Schule besuchen, gefragt werden, ab welchem Alter sie einen Platz in der Kindertagesbetreuung für ihr Kind in Anspruch nehmen wollen. Zu bedenken ist dabei allerdings, dass damit nur die (tages)aktuellen Wünsche erfasst werden können. Die Entwicklung der zukünftigen Wünsche können nach wie vor nur geschätzt werden. Eine solche landesweite Befragung mit den repräsentativen Ergebnissen auf der Ebene von Landkreisen wäre allerdings auch mit einem höheren Aufwand verbunden (das Land Nordrhein-Westfalen führt dies im Moment mit Blick auf den Ganztagsbedarf von Grundschulkindern durch). Vor dem Hintergrund des bereits jetzt quantitativ gut ausgebauten Systems der Kindertagesbetreuung erscheint auch hier in Brandenburg gegenwärtig der Aufwand nicht in einem sinnvollen Verhältnis zum Nutzen zu stehen.

2.4 Datenbedarf für den Bereich Hilfen zur Erziehung und Jugendämter

Als Grundlage für eine Personalbedarfsvorausberechnung werden für das Personal in den Arbeitsfeldern der Hilfen zur Erziehung und dem Jugendamt im Prinzip die gleichen Informationen benötigt wie im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung. Da im vorangegangenen Abschnitt zu den Datenbedarfen im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung bereits die Begründungen für die einzelnen Informationen beschrieben wurden, werden diese hier nicht noch einmal wiederholt, sondern nur das bisherige (Nicht-)Wissen sowie die sich daraus ergebenden Datenbedarf inkl. einer Kosten-Nutzen-Abwägung diskutiert.

(9) Personal in den ambulanten Erziehungshilfen

Hinsichtlich des *Personalbestands* in den ambulanten Hilfen, der als Grundlage für eine Personalbedarfsvorausberechnung benötigt wird, liegt eine Unschärfe der Daten vor, die v.a. mit der derzeitigen Erfassungssystematik zusammenhängen dürfte (vgl. dazu ausführlicher Meiner-Teubner et al. 2019a, S. 68–69). Hierbei spielen zwei wesentliche Aspekte eine Rolle:

- Personen, die in den ambulanten Hilfen tätig sind, sind in einem nicht unerheblichen Umfang oft auch in anderen Angeboten beschäftigt (z.B. in teilstationären Angeboten oder in der Eingliederungshilfe). Sind sie zu einem höheren Anteil in einem anderen, weiteren Arbeitsbereich angestellt, können sie aufgrund der Fragebogensystematik nur dort erfasst werden, da in diesem Erhebungsbogen lediglich ein Arbeitsbereich angegeben werden kann. Für die ambulanten Hilfen tauchen sie demnach nicht in der Statistik auf.
- Des Weiteren werden in der Statistik Einrichtungen, Behörden und Geschäftsstellen freier Träger sowie das dort tätige Personal erfasst. Das heißt, jegliches Personal kann nur dann identifiziert werden, wenn eine Einrichtung, Behörde oder Geschäftsstelle dieses auch meldet. Bei den ambulanten Diensten, die unabhängig von einer Einrichtung bestehen, findet das Personal nur dann Eingang in die Statistik, wenn es einer „Geschäftsstelle eines freien Trägers“ zugeordnet wird. Es wird mithin davon ausgegangen, dass das Personal eines Trägers, das nicht in Einrichtungen tätig ist, über die Geschäftsstelle erfasst werden müsste. Ob dies in der Praxis immer der Fall ist, bleibt vorerst jedoch unklar.

Da diese Unschärfe zu falschen Kennzahlen führen können, wäre anzustreben, dass das Statistische Landesamt Berlin-Brandenburg zukünftig vollständigere Informationen von den Jugendämtern über die Dienstleister erhält, die ambulante Hilfen – insbesondere Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) – erbringen.²

Eine umfangreiche Änderung des entsprechenden Teils der Kinder- und Jugendhilfestatistik wurde zwar bereits in den Reformprozess des SGB VIII eingebracht. Sofern eine entsprechende Gesetzesänderung tatsächlich erfolgen sollte, könnten allerdings frühestens im Jahr 2024 erstmals Daten vorliegen, die eine verbesserte Abbildung des Personals in den ambulanten Hilfen mit sich bringen würde.

Zur *Mobilität des Personals* in den ambulanten Hilfen liegen bislang weder bundesweit noch für Brandenburg Ergebnisse vor. Hinsichtlich der *beruflichen Mobilität* werden die IAB-Daten zu den Integrierten Erwerbsbiografien voraussichtlich keine Ergebnisse aufzeigen können, da diese Gruppe nicht isoliert und damit nicht identifiziert werden kann. Bezüglich der regionalen Mobilität wäre zu prüfen, ob verfügbare Daten zum Pendlerverhalten weiterhelfen. Um Daten zur Mobilität des Personals in den ambulanten Hilfen zu erhalten, müsste allerdings dementsprechend eine eigene Erhebung durchgeführt werden.

Eine regelmäßige Erhebung dieser Daten scheint jedoch aus Kosten-Nutzen-Abwägungen vor allem deshalb nicht angeraten zu sein, da das Personal in den ambulanten Erziehungshilfen im Vergleich zur gesamten Kinder- und Jugendhilfe nur einen kleinen Anteil ausmacht. Hier wäre zu prüfen, ob eine einmalige Erhebung durchgeführt werden könnte, um wenigstens einige grundlegende Eckwerte zu generieren, oder ob weiterhin mit geschätzten Werten gearbeitet wird. Zu diskutieren wäre dann aber, was es bedeutet, wenn – geschätzte – Annahmen zugrunde gelegt werden, dass „so und so viel Prozent“ mehr aus dem Arbeitsfeld herauswechseln als einsteigen (oder umgekehrt).

Hinsichtlich der *regionalen Mobilität* wäre zu prüfen, ob über die verfügbaren Daten zum allgemeinen Pendlerverhalten auch Ergebnisse zu den ambulanten Hilfen zur Verfügung gestellt werden könnten (was angesichts fehlender Berufskategorien jedoch nicht anzunehmen ist). Sollte dies nicht der Fall sein, wäre zu prüfen, ob eine einmalige Erhebung durchgeführt werden soll oder ob auch hier mit geschätzten Werten und einer relativen Ungewissheit weitergearbeitet werden muss.

(10) *Personal in der stationären Erziehungshilfe*

Beim Personal in den stationären Erziehungshilfen werden insbesondere Hinweise zur *Mobilität* der Fachkräfte benötigt. Ergebnisse zur *beruflichen Mobilität* werden in den bisherigen Berechnungen aus dem IAB-Datensatz zu den Integrierten Erwerbsbiografien verwendet. Damit verbunden sind drei Schwierigkeiten: erstens können dort nicht exakt all jene Beschäftigten identifiziert werden, die in den Hilfen zur Erziehung tätig sind, da die Berufskennziffern eher Tätigkeitsbereiche und nicht Ausbildungsabschlüsse erfassen. Zweitens ist die Zuordnung zu Wirtschaftszweigen oft sehr grob; daher kann für die stationären Erziehungshilfen

2 Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass für das Personal das genaue Alter (in Jahren) erfasst wird, damit auf dieser Grundlage die Altersausstiege berechnet werden können, die wiederum aufzeigen, wie viele Personen voraussichtlich aus Altersgründen ersetzt werden müssen.

momentan nur eine Annäherung versucht werden. Für die anderen Bereiche der Erziehungsberatung, der ambulanten erzieherischen Hilfen, der Tagesgruppenerziehung sowie der Allgemeinen Sozialen Dienste (ASD) liegen aus diesem Datensatz keine belastbaren Ergebnisse über Zu- und Abgänge vor. Drittens liegen den bisherigen Berechnungen aus diesem Datensatz nur die Berufsverläufe der Erwerbstätigen aus den Datenjahren 2000 bis 2009 zugrunde.

Insgesamt erweisen sich die IAB-Daten zu den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) als schwer handhabbar bei der Abgrenzung des Arbeitsfeldes, nichtsdestotrotz handelt es sich dabei um einen Datensatz, anhand dessen die berufliche Mobilität besser als bei vielen anderen Datensätzen abgebildet werden kann. Eine Kosten-Nutzen-Abwägung führt eher zu dem Ergebnis, dass eine Aktualisierung der IEB-Daten nur Annäherungswerte zur Verfügung stellen würde. Da dies aber dennoch mit einem verhältnismäßig geringen Aufwand erreicht werden könnte, sollte dieser Weg auf jeden Fall geprüft werden.

Hinsichtlich der *regionalen Mobilität* des Personals in den stationären Erziehungshilfen in andere Landkreise oder andere Bundesländer liegen aktuell keine uns bekannten Ergebnisse vor. Hier wäre zu prüfen, ob in der Statistik zum Pendlerverhalten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter die Teilgruppe des Personals in den stationären Erziehungshilfen in einer Sonderauswertung ggf. herausgefiltert werden kann und entsprechende Analysen durchgeführt werden könnten.

(11) Fallzahlenstatistik zu den stationären Hilfen

Im Beobachtungszeitraum, der der Personalbedarfsvorausberechnung zugrunde liegt, war es zu einem hohen Anstieg an Plätzen in den stationären Erziehungshilfen gekommen, was zu einem hohen Anteil auf die überdurchschnittlich hohe Zuwanderung unbegleiteter ausländischer Minderjähriger (UMA) in dem Zeitraum zwischen 2014 und 2016 zurückzuführen ist. Da sich die Zuwanderung der UMAs seit Mitte 2016 jedoch wieder rückläufig entwickelt hat, ist anzunehmen, dass sich auch die Kapazitätserhöhungen zur Bewältigung der UMA-Aufnahmen in nächster Zeit wahrscheinlich wieder relativieren werden. Daher erscheint eine zeitnahe und kontinuierliche Beobachtung der Belegung der Plätze in den stationären Erziehungshilfen sinnvoll. Zudem sollte die Unterbringung von jungen Menschen in Brandenburger Heimen aus anderen Bundesländern über die Fallzahlenstatistik zu den stationären Hilfen kontinuierlich beobachtet werden, um zu klären, ob die Veränderungen der Fallzahlen den Entwicklungen im eigenen Land entsprechen. Wenn dem nicht so ist, müssten getrennte Berechnungen durchgeführt werden.

(12) Tätigkeit im Allgemeinen Sozialen Dienste (ASD)

Hinsichtlich der Mobilität der Fachkräfte im ASD liegen bislang weder bundesweit noch für Brandenburg Ergebnisse vor, sodass hier die gleichen Überlegungen wie beim Personal in den ambulanten Hilfen angenommen werden können. D.h. hinsichtlich der *beruflichen Mobilität* wäre zu prüfen, ob eine einmalige Erhebung durchgeführt werden könnte oder ob nur berechnet wird, was es bedeuten würde, wenn – geschätzt – „so und so viel Prozent mehr“ aus dem Arbeitsfeld herauswechseln als einsteigen oder umgekehrt. Zur *regionalen Mobilität* wäre zu prüfen, ob anhand der Daten zum Pendlerverhalten Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden könnten. Sollte dies nicht der Fall sein, wären auch hier zu prüfen, ob eine einmalige Erhebung durchgeführt werden kann oder aber auch in Zukunft mit Schätzwerten

weitergearbeitet werden muss. Zumindest einmalige Stichtagserhebungen liefern immerhin Hinweise, in welchen Größenordnungen bestimmte Kennwerte liegen – und reduzieren damit unter Umständen erheblich folgenreiche Annahmen zu Größenordnungen bei Prognosen und Vorausberechnungen.

2.5 Datenbedarf für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit

Im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe und der Jugendsozialarbeit gilt hinsichtlich der benötigten Daten als Grundlage für eine Personalbedarfsvorausberechnung das Gleiche wie in den anderen Arbeitsfeldern. Daher werden auch hier die Begründungen für die einzelnen Datenbedarfe beim Personal nicht noch einmal wiederholt, sondern nur das bisherige geringe Wissen sowie die sich daraus ergebenden Datenbedarfe inkl. einer Kosten-Nutzen-Abwägung diskutiert.

(13) Erfassung des Personals

Beim Personal der Kinder- und Jugendarbeit besteht die Unsicherheit, ob in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zur Kinder- und Jugendarbeit alle Fachkräfte erfasst sind. Das hängt vor allem mit den unscharfen Rändern zusammen, wo die Kinder- und Jugendarbeit genau anfängt und wo sie aufhört. Hier tun sich die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfahrungsgemäß schwer in der Erfassung. Zunächst wäre daher ein Abgleich der Ergebnisse der Personalförderstatistik mit den Ergebnissen der KJH-Statistik zur Kinder- und Jugendarbeit auf der regionalen Ebene durchzuführen. Stärkere Abweichungen sollen dazu führen, bei den zuständigen Jugendämtern und Trägern nachzufragen, worauf die Abweichungen zurückzuführen sind. Im Idealfall wird die zukünftige Meldung zur KJH-Statistik verbessert werden, so dass keine zusätzlichen Erhebungen notwendig wären.

Zu klären wäre aber auch, ob das Land – ähnlich wie Nordrhein-Westfalen – zu diesem Themenfeld eine eigene Strukturdatenerhebung aufbaut, mit der sie unter Umständen sehr viel eher in der Lage ist, eigene Akzente zu setzen und die genauen Größenordnungen der Kinder- und Jugendarbeit im Land und in den einzelnen Regionen zu bestimmen.

(14) Mobilität des Personals

Hinweise zur beruflichen Mobilität des Personals im Bereich Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit werden in den vorliegenden Vorausberechnungen (Meiner-Teubner et al. 2019a) aus den IAB-Daten zu den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) gezogen. Dort sind allerdings nicht exakt all jene Beschäftigten zu identifizieren, die in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit tätig sind, da diese Bereiche nicht gesondert in Wirtschaftszweigen abgebildet werden können. Zudem liegen auch hier den bisherigen Berechnungen nur die Datenjahre 2000 bis 2009 zugrunde.

Die IAB-Datensatz zu den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) haben zwar die Grenze, dass die Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld nicht eins zu eins berücksichtigt werden können, allerdings handelt es sich dabei um einen Datensatz, anhand dessen die berufliche Mobilität gut abgebildet werden kann. Vor diesem Hintergrund können diese Daten zwar voraussichtlich nur Näherungswerte hervorbringen. Allerdings könnten diese durch eine Aktualisierung der Daten voraussichtlich mit einem verhältnismäßig geringen Aufwand erzeugt werden, so dass dieser Weg zu prüfen ist.

Hinsichtlich der *regionalen Mobilität* des Personals in diesem Arbeitsfeld in andere Landkreise oder andere Bundesländer liegen aktuell keine uns bekannten Ergebnisse vor. Hier wäre zu prüfen, ob in der Statistik zum Pendlerverhalten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter diese Teilgruppe herausgefiltert werden kann und entsprechende Analysen durchgeführt werden können.

(15) *Teilnahme und Nutzung der Angebote der Kinder- und Jugendarbeit*

Für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit liegen bislang keine altersspezifischen Quoten der Teilnahme und der Nutzung vor. Um Bedarfsvorausberechnungen durchzuführen, die die voraussichtliche zukünftige Bevölkerungsentwicklung berücksichtigen, müssten diese jedoch vorhanden sein. Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik zur Kinder- und Jugendarbeit bietet hierfür allererste Anknüpfungspunkte, da hier nach der Teilnahme in Angeboten für einzelne Altersgruppen gefragt wird. Allerdings kann es dabei zu Doppelerfassungen kommen.

Vor diesem Hintergrund wäre zu prüfen, ob – siehe oben – nicht eine eigene Strukturdatenerhebung nach dem Vorbild Nordrhein-Westfalens angestrebt werden sollte. Erste grobe Annäherungen wären möglicherweise auch anhand des Datensatzes des Deutschen Jugendinstituts (DJI) des Surveys „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A 2019) denkbar. Dabei müsste aber die Stichprobengröße geprüft werden; ggf. ließen sich Auswertungen für Ostdeutschland vergleichend aufbereiten.

2.6 **Datenbedarf für den Bereich Gemeinsames Lernen und Ganztag**

Hier werden keine zusätzlichen Daten benötigt, da diese Bereiche nur hinsichtlich der Fragestellung relevant waren, in welchem Umfang Erzieher/innen in diesen Arbeitsfeldern perspektivisch tätig sein könnten bzw. in dem Bereich Gemeinsames Lernen aktuell eine zu vernachlässigenden Anzahl an Erzieher(inne)n tätig sind. Sollten zukünftig (verstärkt) Personen aus den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe oder Absolvent(inn)en fachlich einschlägiger beruflicher Ausbildungs- und hochschulischer Studiengänge übergehen, wäre zu prüfen, ob zu diesem Zeitpunkt Daten aus den Einmündungsquoten und den Ergebnissen zur regionalen und beruflichen Mobilität abgedeckt werden können. Das würde voraussetzen, dass das Land bis zu diesem Zeitpunkt Bestrebungen unternommen hat, hier weitere Daten zu generieren oder zu erhalten.

2.7 **Zwischenergebnis**

Mit Blick auf eine Verbesserung der Personalbedarfsvorausberechnungen sollten mit Blick auf eine Kosten-Nutzen-Abwägung folgende Strategien vorrangig geprüft werden:

- *Verbesserung der Datenbasis zur regionalen Mobilität der Absolvent(inn)en einschlägiger Ausbildungs- und Studiengänge im Übergang in den Beruf.* Eine gute Datenbasis zu diesen Themen ist wichtig, um die Neuzugänge aus der Ausbildung im Land nicht zu über- oder unterschätzen, sodass hier weitere Ergebnisse sowohl für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung aber auch für die weiteren Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe von bedeutsam sind.
- *Eine Verbesserung der Datenbasis zu den Quer- und Seiteneinsteigenden durch eine Umstellung der Erfassung der Genehmigungen über § 10 KitaPersV.* Dabei wäre eine

Umstellung ausschließlich von der Erfassung der Genehmigungen hin zu Personen, die auf der Grundlage der Genehmigungen tatsächlich in den Kitas arbeiten wichtig. Zudem wären eine Erfassung der Schulabschlüsse sowie eine veränderte Erfassung der bereits vorliegenden Erstausbildungen dieser Personen von Relevanz.

- *Prüfung der vorhandenen amtlichen Datensätze, ob über Sonderauswertungen zusätzliche Erkenntnisse gewonnen werden können.* Hier sei an zwei Statistiken gedacht: Erstens an die zu den Ausbildungen mit Blick auf die gleichzeitige Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe bei einer Teilzeitausbildung. Hierüber könnte sichergestellt werden, dass das Potenzial der Neuzugänge aus der Ausbildung nicht überschätzt wird und gleichzeitig das Potenzial der Neuzugänge über Personen in Ausbildung mit gleichzeitiger Tätigkeit im Feld abgeschätzt werden. Zweitens sei an die Statistik zum Pendlerverhalten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter gedacht, bei denen nach Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe differenziert werden müsste. Noch immer ist das Wissen über die Ein- und Auspendler in Sozial- und Erziehungsberufen zu gering, um hier bei Bedarfsabschätzungen mit stabilen Kennwerten rechnen zu können.
- *Aktualisierung der Auswertungen des IAB-Datensatzes zu den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB).* Um empirisch gesicherte Ergebnisse zur Frage der beruflichen Wechsel in diese Arbeitsfelder hinein oder aus diesen heraus zu erhalten, ist diese Quelle die umfangreichste. Ergebnisse zu dieser Frage sind für Personalbedarfsvorausberechnungen hoch relevant, weil diese erhebliche Auswirkungen auf den Mehr- oder Minderbedarf von Personal und Fachkräften haben könnte. Eine Analyse dieses Themenfeldes sollte mit Priorität verfolgt werden, solange hierzu keine belastbaren Befunde vorliegen.

3. Kinder- und Jugendhilfe im Ausbildungssystem

Ähnlich, wie das unter dem Vorzeichen des Fachkräftemangels ganz generell auf der Bundesebene und in vielen Ländern zu beobachten ist, hat auch Brandenburg in den letzten Jahren die Anstrengungen zur Verbesserung der personellen Lage sowie der Ausweitung der Qualifikationsstrukturen in der Kinder- und Jugendhilfe, vor allem mit Blick auf die Kindertageseinrichtungen als dem größten Berufsfeld, erhöht. In Anbetracht eines anhaltend hohen Personalbedarfs stand das sozialpädagogische Ausbildungssystem vor der Herausforderung, die einschlägigen Ausbildungen an Fach- und Hochschulen für potenzielle Bewerber/innen noch attraktiver als zuvor zu gestalten, sprich: bisher ungenutzte Ausbildungspotenziale zu erschließen oder noch effektiver auszuschöpfen sowie neue ausbildungsrelevante Zielgruppen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Hierzu wurden in Brandenburg sowohl die einschlägigen Ausbildungen ausgebaut als auch verbesserte Quer- und Seiteneinstiege durch die Erweiterung der Kita-Personalverordnung und die Förderung über Landesprogramme ermöglicht.

Mit Blick auf die Zukunft wird sich – wie die Ergebnisse der Personalbedarfsprognose gezeigt haben (Meiner-Teubner et al. 2019a) – die personelle Ausgangslage in Brandenburg bis 2030 deutlich verändern. Aller Voraussicht nach ist in den nächsten Jahren im Landesdurchschnitt mit einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe zu rechnen, die hauptsächlich auf die sich abzeichnenden Entwicklungen im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung zurückzuführen ist. So ist in Kindertageseinrichtungen nicht mehr in gleicher Weise wie zuletzt von einem steigenden Personalbedarf auszugehen, so dass in der Summe bis 2030 weniger Fachkräfte gebraucht werden, obgleich davon auszugehen ist, dass die Ausbildungszahlen erst einmal so hoch bleiben werden wie in der jüngeren Vergangenheit.

Etwas anders sieht es zum Teil in den übrigen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe aus, etwa in den Hilfen zur Erziehung oder in den Sozialdiensten der kommunalen Jugendämter (ASD), in denen weiterhin zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Aufgrund der rückläufigen Nachfrage auf dem größten und zahlenmäßig prägenden Teilarbeitsmarkt der Kindertageseinrichtungen wird jedoch vermutlich auch in den anderen Feldern eine ausreichende Anzahl an Fachkräften zur Verfügung stehen (Meiner-Teubner et al. 2019a).

Angesichts dieser sich verändernden Rahmenbedingungen ist bislang weitgehend ungeklärt, welche Konsequenzen sich aus der veränderten Arbeitsmarktdynamik ergeben werden und welche Schlussfolgerungen sich vor diesem Hintergrund für die zukünftige Gestaltung des Ausbildungssystems einerseits (Kap. 3) und des Beschäftigungssystems andererseits (Kap. 4) ziehen lassen. In diesem Zusammenhang stehen vor allem drei Fragen im Mittelpunkt:

(1) Aus der Perspektive des hierarchisch gegliederten sozialpädagogischen Ausbildungssystems in seiner Gesamtheit geht es vor dem Hintergrund der zu verzeichnenden Qualifikationsstrukturen im Berufsfeld vor allem um die Relation der Ausbildungen untereinander und um den Zuschnitt der Qualifikationsprofile im Spannungsfeld zwischen Generalisierung und Spezialisierung.

(2) Im Hinblick auf die Erzieher(innen)ausbildung als zentralem Qualifikationsprofil in der brandenburgischen Kinder- und Jugendhilfe steht das Verhältnis zwischen ihren beiden möglichen Organisationsformen auf dem Prüfstand, d.h. der Vollzeitausbildung mit integrierten Praxisphasen auf der einen und der Teilzeitzeitausbildung mit integrierter praktischer Ausbildung auf der anderen Seite.

(3) Und schließlich stellt sich angesichts geringer werdender Personalbedarfe die Frage nach der Beziehung zwischen den regulären, grundständigen Ausbildungen und den verschiedenen Möglichkeiten an Sonder- und Zusatzwegen, den sogenannten Quer- und Seiteneinstiegen.

3.1 Qualifikationsprofile zwischen Generalisierung und Spezialisierung

Insgesamt lassen sich in Deutschland viele Diskussionen und Anstrengungen nachzeichnen, die bevorstehende oder schon längst vorhandene Fachkräftelücke durch zusätzliche Optionen und Zugangswege zumindest nicht größer werden zu lassen. Obgleich sich die Kinder- und Jugendhilfe als ein insgesamt hochgradig fachlich reguliertes Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystem kennzeichnen lässt, wurden und werden immer wieder neue und zusätzliche Qualifizierungsvarianten zur weiteren Steigerung der Ausbildungszahlen ins Auge gefasst.

All diese Entwicklungen gelten uneingeschränkt auch für Brandenburg. In die brandenburgische Kinder- und Jugendhilfe münden zwar Fachkräfte aus unterschiedlichen beruflichen Ausbildungen und Studiengängen ein. Die eindeutig zentrale Stellung mit Blick auf die Qualifizierung des Berufsnachwuchses kommt dabei jedoch der Ausbildung zum/zur Erzieher/in an den Fachschulen für Sozialpädagogik zu. Dies belegen sowohl die Ausbildungszahlen an den besagten Fachschulen (s.u.) als auch die Anzahl der pädagogisch tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Tab. 1). So verfügten Ende 2018 bzw. am 01.03.2019 – dem Stichtag für die Meldungen zur Kinder- und Jugendhilfestatistik – 73% des pädagogischen und des Verwaltungspersonals (inklusive Leitungskräfte) in Brandenburg über den Abschluss einer fachschulischen Ausbildung im Bildungsgang Sozialpädagogik; das entspricht 21.600 Personen. Nicht nur in Kindertageseinrichtungen, sondern auch in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, bildeten Erzieher/innen die größte Einzelberufsgruppe, obgleich ihr Anteil in den Kindertageseinrichtungen mit 84% weitaus höher ausfiel als in den übrigen Arbeitsfeldern mit rund 40%. Mit diesen Größenordnungen nehmen Erzieher/innen in der brandenburgischen Kinder- und Jugendhilfe – insbesondere in Kindertageseinrichtungen – nahezu eine Monopolstellung ein, die dort nur wenig Raum für andere Qualifikationsprofile lässt.

Tab. 1: Pädagogisches und Verwaltungspersonal in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2018 und 01.03.2019 nach Jugendhilfebereichen und ausgewählten Berufsgruppen

Ausgewählte Berufsgruppen	Kinder- und Jugendhilfe insgesamt		davon			
			Kindertageseinrichtungen		Übrige Kinder- und Jugendhilfe	
	Deutschland	Brandenburg	Deutschland	Brandenburg	Deutschland	Brandenburg
	Anzahl					
Pädagogisches und Verwaltungspersonal insgesamt	906.776	29.728	653.759	22.167	253.017	7.561
darunter:						
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Sozialarbeiter/-innen (FH oder vergleichbarer Abschluss)	101.515	1.720	18.973	264	82.542	1.456
Diplom-Pädagogen/-Pädagoginnen, Diplom-Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Diplom-Erziehungswissenschaftler/-innen (Universität oder vergleichbarer Abschluss)	27.017	552	8.252	146	18.765	406
Diplom-Heilpädagogen/-pädagoginnen (FH oder vergleichbarer Abschluss)	4.064	127	2.581	96	1.483	31
Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen/-pädagoginnen (Master/Bachelor)	8.570	184	7.329	161	1.241	23
Erzieher/-innen	482.822	21.620	428.443	18.680	54.379	2.940
Heilpädagogen/-innen (Fachschule), Heilerzieher/-innen, Heilerziehungspfleger/-innen	27.252	991	18.818	588	8.434	403
Kinderpfleger/-innen	71.213	77	69.337	65	1.876	12
Familienpfleger/-innen, Assistenten/-innen im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe	18.455	151	15.877	94	2.578	57
	in Zeilen-%					
Pädagogisches und Verwaltungspersonal insgesamt	100	100	72,1	74,6	27,9	25,4
darunter:			in Spalten-% von insgesamt			
Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Sozialarbeiter/-innen (FH oder vergleichbarer Abschluss)	11,2	5,8	2,9	1,2	32,6	19,3
Diplom-Pädagogen/-Pädagoginnen, Diplom-Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Diplom-Erziehungswissenschaftler/-innen (Universität oder vergleichbarer Abschluss)	3,0	1,9	1,3	0,7	7,4	5,4
Diplom-Heilpädagogen/-pädagoginnen (FH oder vergleichbarer Abschluss)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4
Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen/-pädagoginnen (Master/Bachelor)	0,9	0,6	1,1	0,7	0,5	0,3
Erzieher/-innen	53,2	72,7	65,5	84,3	21,5	38,9
Heilpädagogen/-innen (Fachschule), Heilerzieher/-innen, Heilerziehungspfleger/-innen	3,0	3,3	2,9	2,7	3,3	5,3
Kinderpfleger/-innen	7,9	0,3	10,6	0,3	0,7	0,2
Familienpfleger/-innen, Assistenten/-innen im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe	2,0	0,5	2,4	0,4	1,0	0,8
	Anzahl					
Professionalisierung ¹	141.166	2.583	37.135	667	104.031	1.916
	in % des pädagogischen und Verwaltungspersonals insgesamt					
Professionalisierung ¹	15,6	8,7	5,7	3,0	41,1	25,3

1 Die Professionalisierungsquote zeigt an, wie hoch der Anteil der einschlägig Hochschulausgebildeten an allen pädagogisch tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt oder in einzelnen Arbeitsfeldern ist. Die Gruppe der einschlägig Hochschulausgebildeten bilden folgende Berufsgruppen: Diplom-Sozialpädagoge/pädagogin, Dipl.-Sozialarbeiter/in, Diplom-Pädagoge/Pädagogin, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in, Diplom-Heilpädagoge/pädagogin, Kindheitspädagoge/pädagogin (vgl. dazu auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 33).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege 2019, Wiesbaden 2019; Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder), 2018, Wiesbaden 2020;

Konzeptionell ist die Erzieher(innen)ausbildung als generalistische Breitbandausbildung auf Fachschulniveau angelegt, die laut Rahmenlehrplan des Landes Brandenburg auf die selbstständige und eigenverantwortliche Arbeit als Fachkraft in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, den Kindertageseinrichtungen, der Kinder- und Jugendarbeit, den Hilfen zur Erziehung, der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen außerhalb der Kin-

der- und Jugendhilfe sowie für sozialpädagogische Tätigkeiten in der Schule vorbereitet (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBSJ) 2014). Der Ausbildungsabschluss ist dem Level 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet. Er bewegt sich damit in dieser Hinsicht auf einem vergleichbaren Kompetenzniveau wie die sozialpädagogischen Studiengänge an den Fachhochschulen im Bereich Sozialer Arbeit sowie dem Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit an der Fachhochschule Potsdam (vgl. MBSJ 2018).

Die Studierenden- und Beschäftigtenzahlen der akademisch Ausgebildeten fallen in Brandenburg allerdings deutlich geringer aus als die entsprechenden Zahlen im Bundesschnitt und in den anderen Arbeitsfeldern (Meiner-Teubner et al. 2019a). So hatten in der Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2018/19 lediglich 5,8% des pädagogischen und Verwaltungspersonals die staatliche Anerkennung als Sozialpädagogin/-pädagoge bzw. Sozialarbeiter/in erworben (vgl. Tab. 1). Diese Berufsgruppe war mehrheitlich in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe tätig, in der sie in Brandenburg einen Anteil von 19,3% aufwiesen – im Unterschied zu den Kindertageseinrichtungen, in denen der Anteil mit 1,2% – auch im Vergleich zum Bundesschnitt – auffällig gering ausfällt. Der niedrige Anteil der staatlich anerkannten Sozialpädagoginnen/-pädagogen bzw. Sozialarbeiter/innen in den Tageseinrichtungen ist darauf zurückzuführen, dass diese in aller Regel über keinen besonderen Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit verfügen und damit in Brandenburg nach der Kita-Personalverordnung (KitaPersV) nicht zu den geeigneten pädagogischen Fachkräften zählen (§ 9 Abs. 1 KitaPersV). Eine Tätigkeit im Berufsfeld ist für diese Gruppe in Brandenburg nur möglich, wenn sie einen individuellen Bildungsplan (§ 10 Abs. 3 KitaPersV) absolvieren oder aufgrund von Vorbildung, Berufspraxis und Fortbildung gleichartige und gleichwertige Qualifikationen (§ 10 Abs. 1 KitaPersV) erworben haben und dies nachweisen können.³

Die 184 Kindheitspädagog(inn)en in der Kinder- und Jugendhilfe des Landes Brandenburg waren demgegenüber hauptsächlich in Kindertageseinrichtungen beschäftigt, in denen sie bislang jedoch einen verschwindend geringen Anteil von 0,7% ausmachen (in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe sind es nur 0,3%). Neben den Fachhochschulabsolvent(inn)en war in der brandenburgischen Kinder- und Jugendhilfe mit rund 550 Personen darüber hinaus eine begrenzte Anzahl universitär qualifizierter Erziehungswissenschaftler/innen beschäftigt, die ebenfalls überwiegend in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe einen Arbeitsplatz gefunden haben.

Als erstes Zwischenfazit lässt sich damit festhalten, dass mit der/dem Erzieher/in sowohl auf Seiten der Ausbildung als auch des Arbeitsmarktes in Brandenburg ein Qualifikationsprofil zur Verfügung steht, das als „Allrounder“ die Strukturen in der brandenburgischen Kinder- und Jugendhilfe entscheidend und deutlich stärker als im bundesdeutschen Durchschnitt prägt (vgl. hierzu auch Kap. 4.3). Der überdurchschnittlich gut ausgebauten Ebene der

3 Diese Regelung ist keineswegs zwingend, da an Hochschulen ausgebildete Sozialpädagog(inn)en generell sehr viel arbeitsfeldunspezifischer ausgebildet werden und daher auch für nahezu alle anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe keinen spezifischen Schwerpunkt nachweisen können. Dies liegt jedoch im Selbstverständnis der hochschulischen Studiengänge und trifft im Übrigen für Erzieher/innen mit Blick auf die Arbeitsfelder jenseits der Kindertagesbetreuung ebenso zu, in denen sie tätig sind (z.B. Jugendarbeit, Ganztagschule, Erziehungshilfen), ohne dafür spezifisch ausgebildet zu werden.

schulberufe – zu der zusätzlich auch noch die inklusionsrelevanten Fachschulausbildungen in den Bereichen Heilpädagogik und Heilerziehungspflege gerechnet werden müssen – steht in Brandenburg eine eher schwach entwickelte Ebene der fachnahen Hochschulberufe gegenüber.

Dies lässt sich sehr anschaulich entweder anhand der Akademisierungsquote oder des Professionalisierungsgrades bei einem Vergleich von Brandenburg mit dem Bundesdurchschnitt belegen, also dem Anteil der Hochschulausgebildeten (Akademisierungsgrad) oder aber der einschlägigen Hochschulqualifikationen (Professionalisierungsgrad) am gesamten pädagogischen und Verwaltungspersonal (einschließlich der Leitungskräfte). Demzufolge liegt der hier herangezogene Professionalisierungsgrad⁴ in der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg lediglich bei 8,7%, während er bundesweit fast doppelt so hoch ist und 15,6% beträgt (vgl. Tab. 1). Dieser auffällig geringe Professionalisierungsgrad ist hauptsächlich auf das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen zurückzuführen, das sich bei einem Gesamtanteil von 3% Hochschulausgebildeten als nahezu „akademikerfreie Zone“ erweist. Allerdings unterschreiten die Anteile diese nicht nur im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, sondern auch in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe. Konkret: Liegt die Professionalisierungsquote in Deutschland in den übrigen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe bei immerhin 41%, so beschränkt sich dieser Anteil in Brandenburg auf lediglich 25%.

Im Hinblick auf die vertikale Differenzierung innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe konkurrieren mit Blick auf einschlägige Ausbildungen im Land Brandenburg die Erzieher/innen mit den sozialpädagogischen und den kindheitspädagogischen Fachhochschulstudiengängen (vor allem mit Bachelor-Abschlüssen) sowie den Erziehungswissenschaftler(inne)n der Universitäten, sofern diese ebenfalls eine sozialpädagogische Vertiefung nachweisen können. Ausbildungen im Bereich der Kinderpflege oder der Sozialassistenten stellen demgegenüber keine wirklichen Optionen im Land Brandenburg dar, so dass eine Qualitätsoffensive eher das obere Segment der Bildungspyramide ins Blickfeld nehmen sollte.⁵

So gibt es in Brandenburg zwar eine zweijährige vollzeitschulische Ausbildung an der Berufsfachschule Soziales, die zum Berufsabschluss als Sozialassistent/in führt und die Zugangsberechtigung zu den Bildungsgängen der Fachschule Sozialwesen umfassen kann (sofern neben dem Berufsabschluss mindestens die Fachoberschulreife oder ein gleichwertiger Abschluss nachgewiesen wird).⁶ Diese Berufsgruppe zählt – nach Rückmeldung des MBJS – jedoch nicht zu den geeigneten pädagogischen Fachkräften für den Bereich der Kindertagesbetreuung (vgl. § 9 KitaPersV) oder den Bereich der Hilfen zur Erziehung, so dass sich – im Unterschied zu anderen Ländern – auf der Basis dieser Erstausbildung nur wenige konkrete Einsatzmöglichkeiten finden.

4 Zur Bedeutung des Begriffs Professionalisierungsgrad vgl. die Anmerkung in Tab. 1.

5 Nicht weiter verfolgt wird hier die Frage, ob eventuell generell ein breiteres Ausbildungskonzept für Assistenzkräfte unterhalb der Erzieher(inne)n im Lichte eines Personalmangels verfolgt werden sollte, da sich diese Frage für Brandenburg absehbar so nicht stellt. Zudem wäre unter Qualitätsgesichtspunkten ohnehin eher eine Anhebung als eine Absenkung der Qualifikationserwartungen anzustreben.

6 <https://mbjs.brandenburg.de/bildung/berufliche-bildung/berufliche-schulen-oberstufenzentrenosz/berufsfachschule.html>

In der Summe erscheinen diese verschiedenen Qualifikationsprofile in ihrem Verhältnis und ihrer funktionalen Ausrichtung zueinander widersprüchlich. So sind auf dem Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe Fachkräfte tätig, die trotz unterschiedlicher Ausbildung formal vergleichbare Positionen besetzen: Erzieher/innen der Fachschulen, Sozialpädagog(inn)en, Sozialarbeiter/innen und Kindheitspädagog(inn)en der Fachhochschulen sowie universitär ausgebildete Erziehungswissenschaftler/innen sind beispielsweise im Gruppendienst in der stationären Erziehungshilfe auf vergleichbaren Stellen angestellt, üben in diesem Arbeitsbereich ähnliche Tätigkeiten aus und nehmen somit hierarchisch vergleichbare Positionen ein. Umgekehrt werden Berufsangehörige mit gleicher Ausbildung in ganz unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und verschiedenen hierarchischen Positionen beschäftigt. Das bedeutet – bezogen auf den höchsten erworbenen formalen Berufsabschluss – etwa, dass Erzieher/innen gleichzeitig als Einrichtungsleitungen⁷, in der Gruppenleitung oder als Ergänzungs- oder Inklusionskräfte in Kindertageseinrichtungen tätig sind (Behr und Rauschenbach 2004).

Diese Tendenz zu einer „Enthierarchisierung“ der Qualifikationsprofile in der Kinder- und Jugendhilfe lässt sich am deutlichsten anhand der Leitungspositionen belegen. So werden die meisten Leitungspositionen in der Kinder- und Jugendhilfe von den Erzieher(inne)n wahrgenommen, was vor allem auf den hohen quantitativen Stellenwert von Kindertageseinrichtungen zurückzuführen ist, in denen diese die dominante Beschäftigtengruppe bilden. Obgleich innerhalb des Ausbildungssystems für sozialpädagogische Berufe an Fachhochschulen und Universitäten fachlich einschlägige sozial- und kindheitspädagogische Abschlüsse angeboten werden, prägt die Berufsgruppe der Erzieher/innen die Leitungsstrukturen in den Kindertageseinrichtungen. Das bedeutet, dass die Hierarchie des Ausbildungssystems in der Kinder- und Jugendhilfe nicht zwangsläufig eine statuszuweisende Funktion hat, sprich: Ausbildungen auf dem Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe bislang (zu) wenig systematisch aufeinander abgestimmt sind und eher als gleichrangig und gleichwertig betrachtet werden (Behr und Rauschenbach 2004).

Allerdings: Dieses Phänomen stellt kein Spezifikum der brandenburgischen Kinder- und Jugendhilfe dar, sondern lässt sich – wenn auch, wie gezeigt, in geringerer Ausprägung (vgl. Tab. 1) – unschwer auf die gesamtdeutsche Situation übertragen. Aufgrund der deutlich höheren zahlenmäßigen Bedeutung der Berufsgruppe der Erzieher/innen und des deutlich geringeren Professionalisierungsgrades ist die zu verzeichnende Enthierarchisierung der Kinder- und Jugendhilfestrukturen in Brandenburg jedoch wesentlich ausgeprägter als im bundesdeutschen Durchschnitt. Infolgedessen ist in diesem Zusammenhang die strategische Frage nicht von der Hand zu weisen, in welchem Umfang die Möglichkeiten einer vertikalen Differenzierung in Brandenburg hinsichtlich der vermittelten Inhalte und Kompetenzen bislang zu wenig ausgeschöpft worden sind. Mit anderen Worten: Vor diesem Hintergrund liegt perspektivisch eine vermehrte Beschäftigung von sozial- und kindheitspädagogisch qualifi-

7 Bei der Übernahme der Position der Einrichtungsleitung ist zu berücksichtigen, dass neben dem formalen Berufs- und Schulabschluss eine Leitungsqualifizierung von Bedeutung ist. Hierzu zeigte sich bereits in der bundesweiten Fachkräftestudie von Behr und Walter (2012), dass von den befragten Leitungskräften (n = 1.417) in Kindertageseinrichtungen rund 69 % eine Fort- und Weiterbildung zur Einrichtungsleitung besucht hatten, in den östlichen Ländern anteilig häufiger als in den westlichen Flächenländern. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsebenen waren demgegenüber keine signifikanten Unterschiede bei der Teilnahme an einer Leitungsqualifizierung festzustellen (Behr und Walter 2012, S. 16f.).

zierten Akademiker(inne)n nahe, insbesondere mit Blick auf die vielfältigen Herausforderungen, die inzwischen sowohl auf der Handlungsebene der Fachkräfte als auch auf den verschiedenen Steuerungsebenen des Arbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen sowie der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in der Fachöffentlichkeit erforderlich sind und erwartet werden.

Aus der Perspektive einer horizontalen Differenzierung stehen die sozialpädagogischen wie die kindheitspädagogischen Ausbildungen gleichermaßen vor der Herausforderung, ihren Absolvent(inn)en sowohl allgemeine, d.h. fach- und arbeitsfeldübergreifende als auch spezielle, arbeitsfeld- und organisationsbezogene Handlungskompetenzen vermitteln zu müssen. Die Anforderung besteht mithin grundsätzlich darin, die jugendhilferelevanten Ausbildungen entweder so zu konzeptualisieren, dass sie möglichst beiden Herausforderungen gerecht werden, also generalisierende und spezialisierende Elemente gleichermaßen in das Curriculum integrieren, oder aber sie in Form enger zugeschnittener Bildungsgangs- bzw. Studienkonzepte entwickeln (Beher und Rauschenbach 2004).

Vor einer vergleichbaren Frage stehen aber auch die Ausbildungen der Erzieher/innen an den Fachschulen. Im Hinblick auf eine denkbare Spezialisierung auf das Arbeitsfeld der Frühen Bildung sind in diesem Zusammenhang vor allem zwei Modelle denkbar, sofern diese als berufliche Weiterbildung weiterhin an Fachschulen für Sozialpädagogik verortet sind: (1) erstens ein arbeitsfeldbezogener Neuzuschnitt von Ausbildungen, um den gestiegenen Anforderungen und erweitertem Aufgabenspektrum insbesondere in Kindertageseinrichtungen durch die Vermittlung eines spezielleren Fachwissens und Könnens Rechnung tragen zu können und (2) zweitens – der DDR-Tradition einer dreigeteilten Erzieher(innen)ausbildung folgend (Rauschenbach et al. 1996) – eine Spezialisierung von Bildungsgängen nach dem Alter der Kinder bzw. ihren Lebens- und Entwicklungsphasen, um auf diese Weise eine gezieltere pädagogische Begleitung und Förderung in verschiedenen Arbeitsfeldern und Kontexten zu ermöglichen.

Für die Beibehaltung einer generalistischen Ausrichtung der Bildungsgänge sprechen demgegenüber zurzeit vor allem vier Gründe:

- (1) Es gibt Grundstrukturen pädagogischen Wissens und Könnens, die in allen Feldern und Settings der Kinder- und Jugendhilfe von Relevanz sind und im Rahmen von Weiterbildung arbeitsfeld- und funktionsbezogen ausgebaut werden müssen.
- (2) Offene und sich wandelnde Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzsituationen, die auch mit beruflichen Ungewissheiten verbunden sind und Umorientierungen mit sich bringen, erfordern in höherem Maße generalistische Ausbildungsanteile sowie situativ-flexible Kompetenzen, die nicht allein für die pädagogische Arbeit, sondern auch im Spiegel der erstellten Personalbedarfsprognose und einer sich verändernden Nachfrage aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive von Bedeutung sind.
- (3) Generalistisch konzipierte Ausbildungskonzeptionen mit einem breiten Spektrum an Arbeitsfeldern wirken auf Seiten der Beschäftigten einer Einmündung in biographische und berufliche Sackgassen entgegen und verbessern bei einer sich verändernden Arbeitsmarktlage ihre Beschäftigungschancen.

(4) Spezialisiertere Ausbildungskonzepte bergen für die Fachschulausbildung latent die größere Gefahr einer Absenkung des Bildungsniveaus auf die Ebene der Berufsfachschule, die mit einer Zuordnung auf DQR-4-Niveau verbunden wäre.⁸

Jenseits der Gestaltung der einzelnen Ausbildungen sowie ihrer Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit stellt sich aber auch die Frage nach den zugrundeliegenden Arbeits- und Teammodellen sowie den inhaltlichen Möglichkeiten und Grenzen einer internen, aufgabenbezogenen Differenzierung und Spezialisierung in den Einrichtungen und Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe, die zugleich den Punkt der erforderlichen Mindest- und Eingangsqualifikationen in das Berufsfeld berührt (Rauschenbach et al. 1996). In diesem Kontext erscheint zum einen die weiterbildungsgestützte und tariflich abgesicherte Erweiterung der Funktionsstellen für spezifische Aufgabenbereiche ein sinnvoller Weg der Spezialisierung.

Hiermit korrespondierend wurde im Jahr 2017 in Brandenburg die Anrechnungsmöglichkeit auf das notwendige pädagogische Personal für profilergänzende Kräfte von 70% auf 100% erhöht. Der Anteil der Anrechnung als notwendiges pädagogisches Personal kann aber nur dann 100% des praktischen Tätigkeitsumfangs betragen, wenn die Kraft in Bezug auf Kontinuität, zeitlichen Umfang und fachliche Ausrichtung ihres Einsatzes wesentlich zur Umsetzung eines Profilschwerpunkts der Einrichtung beiträgt. In der Vielzahl der Fälle ist dies – nach Auskunft des MBS – jedoch die Ausnahme, so dass eine Anrechnung der profilergänzenden Kräfte i.d.R. mit 70% erfolgt.

Durch das Programm „Profis für die Praxis“ für die Bereiche Kindertageseinrichtungen und HzE wird die Multiprofessionalität der Teams demgegenüber eher indirekt gestärkt, da dessen primäre Zielsetzung darin liegt, Quer- und Seiteneinsteigende innerhalb eines zweijährigen Zeitraums und auf der Grundlage eines feststehenden Curriculums so umfangreich zu qualifizieren, dass sie nach dem Abschluss im Vergleich zur Erzieher(innen)ausbildung gleichwertige Kompetenzen aufweisen. Obgleich die Etablierung multiprofessioneller Teams im Quer- und Seiteneinsteigerprogramm demzufolge nicht im Vordergrund steht, bringen die Teilnehmenden auf der Basis vorhandener Lebenserfahrung sowie einer Erstausbildung in einem anderen, meist fachfremden Beruf das biographisch erworbene Wissen und Können in ihre pädagogische Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ein und können somit einen Gewinn für das gesamte Team darstellen. Ob sie dieses Potenzial tatsächlich entfalten können, dürfte neben der Qualität der Qualifizierungsmaßnahmen und individuellen Faktoren auch

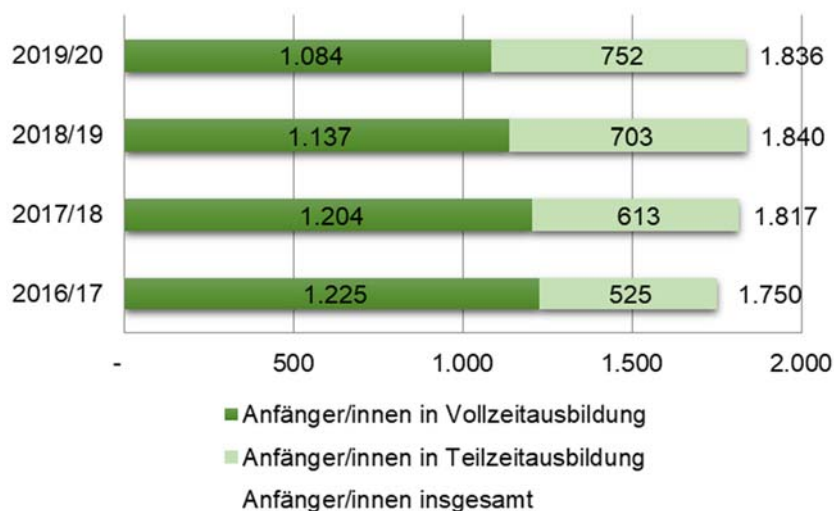
8 In diesem Zusammenhang kann etwa die kontrovers diskutierte Beschlussvorlage der Ad-hoc-Arbeitsgruppe des Ausschusses „Berufliche Bildung“ der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) eingeordnet werden, unterhalb der fachschulischen Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/in bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher neben den bereits bestehenden Bildungsgängen im Bereich Kindertagespflege und Sozialassistent auf der Grundlage eines mittleren Bildungsabschlusses eine weitere dreijährige, vergütete Ausbildung auf Berufsfachschulniveau zu installieren, um die Ausbildungen länderübergreifend attraktiver zu gestalten und neue Zielgruppen zu erschließen. Im Unterschied zur berufsfeldübergreifend, breit qualifizierenden Ausbildung zum/zur Erzieher/in würde die so ausgebildete „staatlich geprüfte Fachassistentin für frühe Bildung und Erziehung“ lediglich für ein Tätigkeitsfeld ausgebildet und daher nur als Fachkraft im Sinne des SGB VIII für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen anerkannt. Die zukünftigen Fachassistenten/innen wären demzufolge auf DQR-4-Niveau und nicht wie die Erzieher/innen auf DQR-6-Niveau zu verorten. Dieser Vorstoß kommt berufsfeldbezogenen Landesmodellprojekten nahe, wie sie in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt zwischenzeitlich entwickelt und eingerichtet wurden (Fuchs-Rechlin und Rauschenbach 2020). Eine weitergehende Realisierung dieses Vorstoßes ist aber vorerst nicht mehr zu erwarten.

von den Rahmenbedingungen abhängen. So ist – nicht allein für dieses Programm, sondern grundsätzlich unter Qualitätsaspekten zu berücksichtigen, dass die Einbindung neuer Personalgruppen in multiprofessionellen Teams eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung voraussetzt (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018).

3.2 Rahmenbedingungen der einschlägigen Ausbildungsformate in Brandenburg

Das Ausbildungssystem in Brandenburg ist durch hohen Regulierungsgrad gekennzeichnet. Wie in den weiteren ostdeutschen Ländern insgesamt ist der Anteil von fachschulausgebildeten Erzieher(inne)n in Kindertageseinrichtungen mit 89% im Jahr 2018 ausgesprochen hoch (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, Web-Abb. 1.5). Die Hauptberufsgruppe ist damit an den Fachschulen für Sozialpädagogik angesiedelt, die landesweit in 31 Schulen zusammen 1.836 Anfänger/innen im Schuljahr 2019/20 in Brandenburg ausgebildet haben (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Erzieher/innen in Voll- und Teilzeitausbildung im 1. Ausbildungsjahr in Brandenburg 2016/17 bis 2019/20



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; sowie ergänzende WIFF-Länderabfrage Brandenburg 2019; MBJS, Schuldatenerhebung 2019/20

In Brandenburg ist bei den Fachschulausbildungen laut Fachschulverordnung Sozialwesen vom 24. April 2003 (zuletzt geändert durch Verordnung vom 30. Oktober 2014) die herkömmliche Form in den Fachrichtungen Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege eine 3-jährige Vollzeitausbildung, deren Aufnahme gemäß § 4 Abs. 1

- zum ersten die Fachoberschulreife (oder eine gleichwertige Schulbildung) sowie a) eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung oder b) eine abgeschlossene nicht einschlägige Berufsausbildung eine 2-jährige Berufsausbildung erfordert. und eine für die Fachrichtung förderliche Tätigkeit oder
- zum zweiten die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife und eine für die Fachrichtung förderliche Tätigkeit

voraussetzt. Der Stundenumfang der Praxis beträgt dabei in der Vollzeitform gemäß §38 Abs. 1 Fachschulverordnung Sozialwesen 1.200 Stunden in mindestens drei verschiedenen sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern (bei einer Minstdauer von jeweils 200 Stunden), die in Anlage 5 der Fachschulverordnung ausdifferenziert und den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zugeordnet werden.

Für die Aufnahme in die tätigkeitsbegleitende Ausbildung in Teilzeitform sind demgegenüber – laut § 4 Abs. 4 Fachschulverordnung Sozialwesen – u.a. „der Nachweis einer mindestens einjährigen einschlägigen hauptberuflichen praktischen Tätigkeit und eine Bestätigung des Arbeitgebers über die gegenwärtige hauptberufliche Tätigkeit (...) zwingend. Bezogen auf den Praxisumfang werden in dieser Ausbildungsform – laut § 34 Abs. 3 Fachschulverordnung Sozialwesen – 1.000 Stunden Praxis durch die berufliche Tätigkeit nachgewiesen, 200 Stunden sind in einem anderen Tätigkeitsfeld zu leisten. Darüber hinaus sind die Bedingungen für den Praxisbezug durch Vorgaben zur Kooperation zwischen den Lernorten Schule und Praxis sowie die konkrete Ausgestaltung der Praxisanleitungen als fachliche Anleitung geregelt.“⁹

Neben der herkömmlichen vollzeitschulischen Ausbildung gibt es in Brandenburg weitere Möglichkeiten der Ausbildung, die mit einer Anerkennung speziell für den Kita-Bereich abschließen:

- Hier zu nennen sind die Fachhochschulausbildung zur/zum Kindheitspädagogin/pädagoge an der Fachhochschule Potsdam, deren Berufsangehörige entsprechend § 9 der KitaPersV auch als geeignete pädagogische Fachkräfte in der Kita arbeiten dürfen.
- Auf der Ebene der fachschulischen Erzieher(innen)ausbildung wird in Brandenburg darüber hinaus eine „tätigkeitsbegleitende Ausbildung in Teilzeitform“ angeboten. Um zu verdeutlichen, wie viele Anfänger/innen diese Form der Ausbildung inzwischen aufnehmen, wird in Abb. 1 neben den Schüler(inne)n der Ausbildung in Vollzeit auch die Anzahl der Teilzeit-Ausbildungsform abgebildet. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeitformen zeigt, dass die Teilzeitform erheblich an Bedeutung gewonnen hat, während die Anzahl bei der „grundständigen“ Ausbildung in Vollzeitform eher zurückgeht. In Zahlen ausgedrückt: Lag der Anteil der Teilzeitausbildungen 2016/17 noch bei 30%, so ist deren Anteil innerhalb von nur drei Jahren auf über 40% angestiegen.
- Die Form der zusätzlichen Qualifizierung „Profis für die Praxis“ hat zudem die Besonderheit, dass sie zugleich eine finanzierte Umschulung darstellt, die durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert und als eine „tätigkeitsbegleitende Qualifizierung“ fungiert. Insbesondere der unübersehbar hohe Fachkräftebedarf der letzten Jahre hat somit in Brandenburg zu einer Ausdifferenzierung und Spezialisierung der sozialpädagogischen Ausbildungen geführt (vgl. auch Kap. 4).

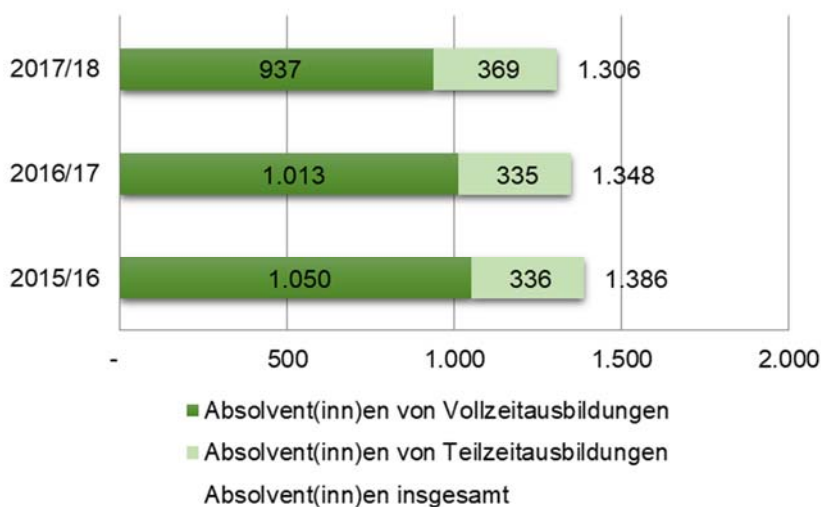
9 Nicht geprüft werden konnte im Rahmen dieses Strategiepapiers allerdings, inwieweit im Rahmen der Ausbildung die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe auch im schulisch-inhaltlichen Teil Gegenstand des Unterrichts sind.

Neue Zielgruppen für den Bereich Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, war dabei das erklärte Ziel, um den Fachkräftebedarf zu decken. Hatte man zunächst die Idee verfolgt, mehr Männer für die Arbeit in Kitas zu gewinnen, so wurden bereits 2012 die Programme für weitere Personen geöffnet. Die Öffnung der Programme und der Personalverordnungen führte regelmäßig zu der Diskussion um die drohende Dequalifizierung des Personals und die Absenkung der Qualität der Betreuung. Für das Land Brandenburg ist hier auf zwei Aspekte hinzuweisen: Erstens ist in dem mehrfach fortgeschriebenen Fachkräftebericht des Landes (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018) festgestellt worden, dass der Großteil (79%) der Personen in Teilzeitausbildung über eine Berufsausbildung verfügen und dementsprechend die Schüler/innen im Schnitt zweitens ein höheres Alter haben als diejenigen in der Vollzeitausbildung (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018, 15f.). Auch zum Verbleib der Schüler/innen gibt der Bericht Hinweise: So bestätigt sich die Befürchtung nicht, auf diesem Weg vor allem für andere Länder auszubilden. 2018 gaben immerhin 82% der Absolvent(inn)en an, dass sie im Land Brandenburg bleiben (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018, S. 21).

Fazit: Das Ausbildungsangebot und die begleitenden unterstützenden Angebote in Brandenburg sind in der letzten Dekade gut ausgebaut worden, haben zu stabil hohen Anfänger(innen)zahlen und einigermaßen hohen Absolvent(inn)enzahlen geführt (vgl. Abb. 2). Nicht zu unterschätzen waren und sind in dieser Entwicklung eine Reihe von Programmen (z.B. „Profis für die Praxis“) und Modellen zur Qualifizierung weiterer Fachkräfte, die ab 2012 in Brandenburg zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl der Fachkräfte beigetragen haben. Seit 2017 sind alle Konsultationskitas Teil des „Landesprogramms Konsultationskitas im Land Brandenburg“ (KOKIB), mit dem Ziel, den Lernort Praxis zu stärken, der in den Ausbaujahren zu einem wichtigen Ort wurde. Allerdings wird im Lichte der sich abzeichnenden veränderten Personalbedarfe in den kommenden Jahren eine Sichtung und Bündelung der eingeleiteten Maßnahmen notwendig, die auch in den Prozess der Neugestaltung des Kita-Gesetzes in Brandenburg einfließen. Erneut angepasst worden ist durch die Pandemie¹⁰ die Kita-Personalverordnung, so dass es auch sinnvoll wäre, regelmäßig die Auswirkungen solcher Änderungen für die Entwicklung der Personalstruktur mit nachzuvollziehen.

10 Fünfte Verordnung zur Änderung der Kita-Personalverordnung vom 8. Juni 2020.

Abb. 2: Absolvent(inn)en der vollzeit- und teilzeitschulischen Ausbildung zum/zur Erzieher/in der Schuljahre 2015/16 bis 2017/18 in Brandenburg



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; sowie ergänzende WiFF-Länderabfrage Brandenburg 2019

3.3 Quer- und Seiteneinstiege

Um neben den Absolvent(inn)en des regulären beruflichen Ausbildungssystems weiteres Personal zu gewinnen, wurde in allen Ländern über weitere Zugangsmöglichkeiten zu den Ausbildungen mit modifizierten Zulassungsbedingungen nachgedacht und nach Wegen des Quer- und Seiteneinstiegs gesucht, die dazu beitragen sollten, weitere Personengruppen zu rekrutieren und zugleich zu versuchen, dass diese schneller in das Berufsfeld gelangen, nicht zuletzt auch deshalb, da man bei den Regelausbildungen nicht davon ausgehen kann, dass sämtliche Absolvent(inn)en in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen einmünden.

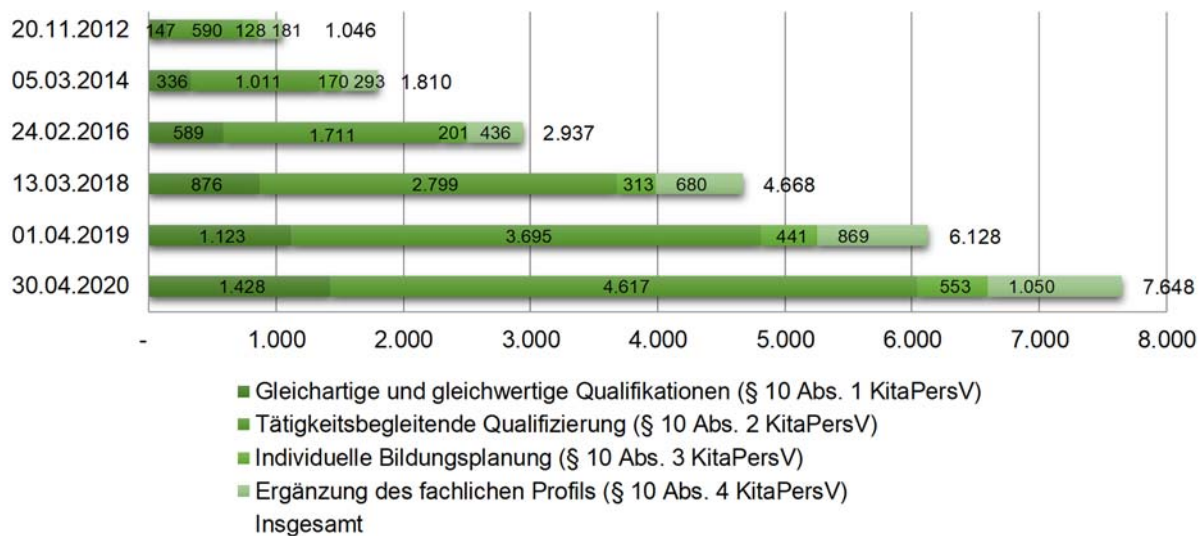
Der Schritt, von der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zur Fachkraft bzw. zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, also die Möglichkeit, in diesem Feld arbeiten zu können, wird in Brandenburg wie auch in den anderen Ländern durch Personalverordnungen geregelt. Die Kita-Personalverordnungen sind somit zugleich wichtige Instrumente in der Steuerung der Personalressourcen.

In Brandenburg ist hier insbesondere der § 10 KitaPersV zu nennen, in dem geregelt ist, welche Personen ebenfalls als geeignete pädagogische Fachkräfte gelten bzw. zusätzlich anerkannt werden sowie gleichartig und gleichwertig zu Erzieher/innen mit einer staatlich anerkannten Ausbildung in den Kindertageseinrichtungen einsetzbar sind (vgl. auch VVKita-PersV). Mit Blick auf diese Gruppe der jährlich neu ausgebildeten Personen ist zu beachten, dass ein nicht geringer Teil der so Ausgebildeten bereits im Arbeitsfeld tätig ist und somit in einer Personalprognose bereits mitgerechnet wird, so dass diese darin nicht als Neuzugänge berücksichtigt werden können. Gleichzeitig fehlen jedoch Größenordnungen, mit denen hinsichtlich der Einstiegenden in diese Ausbildungsform und der gleichzeitigen Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen in einer solchen Prognose gerechnet werden kann.

In Anbetracht der absehbaren Engpässe im Fachkräftebedarf wurde das Instrument der Quer- und Seiteneinstiege in Brandenburg in den letzten Jahren erfolgreich genutzt. Dies zeigen die von den Trägern beantragten und von entsprechender Stelle genehmigten Quer-

einstiege, die nach Rückmeldungen des MBJs auch eingesetzt wurden bzw. werden. Bis zum letzten Stichtag am 30.04.2020 waren insgesamt 7.648 Genehmigungen erteilt worden (vgl. Abb. 3). Die Anzahl der Genehmigungen muss dabei allerdings nicht identisch mit der Anzahl der Personen sein, da es sich um erteilte Genehmigungen nach § 10 Abs. 1 bis 4 KitaPersV handelt (Sonderauswertung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)). Darüber hinaus ist unklar, wie viele dieser Personen aktuell noch in der Kindertagesbetreuung tätig sind, da dies über die entsprechenden Abfragen nicht einfach ausgewertet werden kann (vgl. Kap. 2.2).

Abb. 3: Genehmigungen nach § 10 KitaPersV 2012 bis 2020 (kumulativ)



* Die Anzahl entspricht nicht tatsächlich tätigen Personen, da sich mehrere Genehmigungen auf eine Person beziehen können, wenn z.B. ein befristeter Einsatz verlängert wird oder eine zuvor profilergänzende Kraft (§ 10 Abs. 4 KitaPersV) eine tätigkeitsbegleitende Ausbildung beginnt (§ 10 Abs. 2 KitaPersV).

Quelle: Sonderauswertung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS)

Die Dynamik der letzten Jahre zeigt sehr deutlich, dass sich die Anzahl der Genehmigungen seit 2012 nennenswert erhöht hat. Angesichts dieser Größenordnungen und den absehbaren Entwicklungen auf der Basis der Prognose bis 2030 (Meiner-Teubner et al. 2019a) stellt sich mehr denn je die Frage, ob diese Dynamik weiter aufrechterhalten werden soll, sofern in den kommenden Jahren weniger Fachkräfte benötigt werden. Mit anderen Worten: Geprüft werden müsste, wie mit den seit 2012 eingeleiteten, erfolgreichen und in hohem Maße auch notwendigen Anstrengungen mit Blick auf zusätzliche Teilzeitausbildungen und Sondergenehmigungen für Seiten- und Quereinstiege in naher Zukunft verfahren werden soll. Sofern man sich von dem Grundsatz leiten lässt, dass grundständig und regulär ausgebildete Fachkräfte gemäß § 9 Abs. 1 KitaPersV vorrangig anzustellen sind, wäre die erfolgreiche Strategie der letzten Jahre zu überdenken und ggf. an künftige Erfordernisse anzupassen.

Kita-Personalverordnung (KitaPersV)

§ 9

(1) Geeignete pädagogische Fachkräfte im Sinne des § 10 Absatz 1 Satz 1 des Kindertagesstättengesetzes sind staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, staatlich anerkannte Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit einem Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Be-

treuung in der Kindheit sowie gemäß Erzieheranerkenntnisverordnung gleichgestellte Personen. Geeignete pädagogische Fachkräfte sind auch Absolventinnen und Absolventen von Hochschulstudiengängen sowie Berufsakademien im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit. Darüber hinaus zählen zu den geeigneten pädagogischen Fachkräften auch Personen, die gemäß Brandenburgischem Sozialberufsgesetz über gleichwertige Fähigkeiten verfügen.

[...]

§ 10

(1) Kräfte mit anderen als den in § 9 genannten Berufsabschlüssen können in Kindertagesstätten als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden, wenn sie durch Vorbildung, Praxiserfahrung und Fortbildung gleichartige und gleichwertige Qualifikationen erworben haben

(2) Persönlich und gesundheitlich geeignete sowie fachlich vorbereitete Kräfte, die an einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation gemäß § 9 teilnehmen, können mit einem Anteil von 80 Prozent ihres praktischen Tätigkeitsumfangs als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden.

(3) Persönlich und gesundheitlich geeignete sowie fachlich vorbereitete Kräfte können mit einem Anteil von 70 Prozent ihres praktischen Tätigkeitsumfangs als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden, wenn mit dem Träger der Einrichtung eine individuelle Bildungsplanung zur Erreichung gleichartiger und gleichwertiger Qualifikation abgestimmt ist.

(4) Zur Ergänzung des fachlichen Profils der Einrichtung können im Einzelfall persönlich und gesundheitlich geeignete sowie fachlich vorbereitete Kräfte, die weder eine gleichartige und gleichwertige Qualifikation besitzen noch eine solche anstreben, mit einem Anteil von 70 Prozent ihres praktischen Tätigkeitsumfangs als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden. Der Anteil der Anrechnung als notwendiges pädagogisches Personal kann 100 Prozent des praktischen Tätigkeitsumfangs betragen, wenn die Kraft in Bezug auf Kontinuität, zeitlichen Umfang und fachliche Ausrichtung ihres Einsatzes wesentlich zur Umsetzung eines Profilschwerpunkts der Einrichtung beiträgt.

(5) Voraussetzung für die Anrechnung als notwendiges pädagogisches Personal nach den Absätzen 1 bis 4 ist ein vom Träger der Einrichtung im Benehmen mit der betreffenden Kraft gestellter, entsprechend begründeter und von der obersten Landesjugendbehörde genehmigter Antrag. Die Genehmigung kann unter Auflagen oder für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Ihre Geltung kann über die antragstellende Einrichtung hinaus erstreckt werden. Ein Antrag nach Satz 1 für Kräfte nach Absatz 2 gilt als genehmigt, wenn die oberste Landesjugendbehörde ihn nicht innerhalb eines Monats nach Antragseingang ablehnt; die oberste Landesjugendbehörde kann den Eintritt der Genehmigung von Bedingungenabhängig machen oder Auflagen erteilen.

(6) Durch den Einsatz von Kräften nach den Absätzen 2 bis 4 soll die Erweiterung der Erziehungs- und Bildungskompetenz des Fachkräfteteams und die Gewinnung von qualifizierten Kräften für die Kindertagesstätte erreicht werden. Die Anzahl von Kräften nach den Absätzen 2 bis 4 muss in einem ausgewogenen Verhältnis zur Anzahl der pädagogischen Fachkräfte gemäß § 9 und Absatz 1 stehen. Fachkräfte, die nur für einen Teilbereich der Erziehungsarbeit ausgebildet sind, müssen, bevor sie Kinder einer anderen Altersgruppe oder Kinder mit besonderem Förderbedarf betreuen, hierauf vorbereitet sein. Diese Vorbereitung kann durch Fortbildung, Praxiserfahrung oder Selbststudium oder auch durch direkte Kooperation mit einer Fachkraft, die die Qualifikation für dieses Arbeitsgebiet besitzt, erlangt werden.

4. Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsmarkt

Wie bereits im einleitenden Teil des Strategiepapiers formuliert, stellt sich in Verbindung mit dem Beschäftigungssystem die Frage, welche Stellung der Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsmarkt künftig zukommt, ob für diesen Teilarbeitsmarkt davon auszugehen ist, dass die Beschäftigten auch in Zukunft eine für sie ausgesprochen günstige Gesamtsituation vorfinden. Vertieft werden soll diese generelle Thematik anhand einer Aufbereitung der für das Land Brandenburg verfügbaren Daten zu den Dynamiken mit Blick auf die Beschäftigungsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe, zur Entwicklung der Entgelte sowie zur (gemeldeten) Arbeitslosigkeit. Daran schließt sich ein kurzer Abschnitt zur Frage des Verhältnisses zwischen Bewerber/innen und offenen Stellen an, bei dem es zugleich um die Frage geht, ob es für diese Relation einen handhabbaren Kennwert gibt, der für Planungszwecke genutzt werden kann. Abgerundet wird dieses Kapitel mit einem Abschnitt zu den aktuellen Verwerfungen und Strukturproblemen auf dem Arbeitsmarkt bei den für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Ausbildungsabschlüssen. Wie bereits im einleitenden Abschnitt vermerkt, können vertiefende Analysen zur Situation der Quer- und Seiteneinsteigenden auf dem Arbeitsmarkt in Ermangelung entsprechender Hintergrundinformationen nicht vorgenommen werden.

4.1 Arbeitsmarktsituation der für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Berufsgruppen

Statistisch ist es keineswegs trivial, wenn im Kontext des Arbeitsmarktes von für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Berufsgruppen die Rede ist. Die diversen Statistiken zum Arbeitsmarktgeschehen kennen den Terminus „Kinder- und Jugendhilfe“ nicht, schon gar nicht als eigenständigen und klar abgrenzbaren Begriff. Auf der übergeordneten Ebene wird in einem erheblich breiteren Horizont allgemein von „Sozial- und Erziehungsberufen“ gesprochen, in der die Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe enthalten sind (vgl. ausführlicher dazu Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019).

Allerdings ist diese Gruppe der Beschäftigten im Unterschied zu den Statistiken der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht als eine eigene Entität ausweisbar. Infolgedessen kann ersatzweise – zumindest für den zahlenmäßig großen Teilarbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung – von „Früher Bildung“ gesprochen werden, einem Begriff, der in den verschiedenen Arbeitsmarktstatistiken allerdings ebenfalls nicht zu finden ist, mit dem sich aber näherungsweise am ehesten das Feld der Kindertagesbetreuung umschreiben lässt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). Wenn darüber hinaus im Folgenden von den „übrigen sozialen Berufen“ die Rede ist, dann umfasst dieser Begriff deutlich mehr als die „übrigen Felder der Kinder- und Jugendhilfe“, wie dieser Terminus in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik verwendet wird. Aber dennoch sind dies die hierfür einzig verfügbaren und am ehesten zu verwendenden arbeitsmarktstatistischen Annäherungsmöglichkeiten.

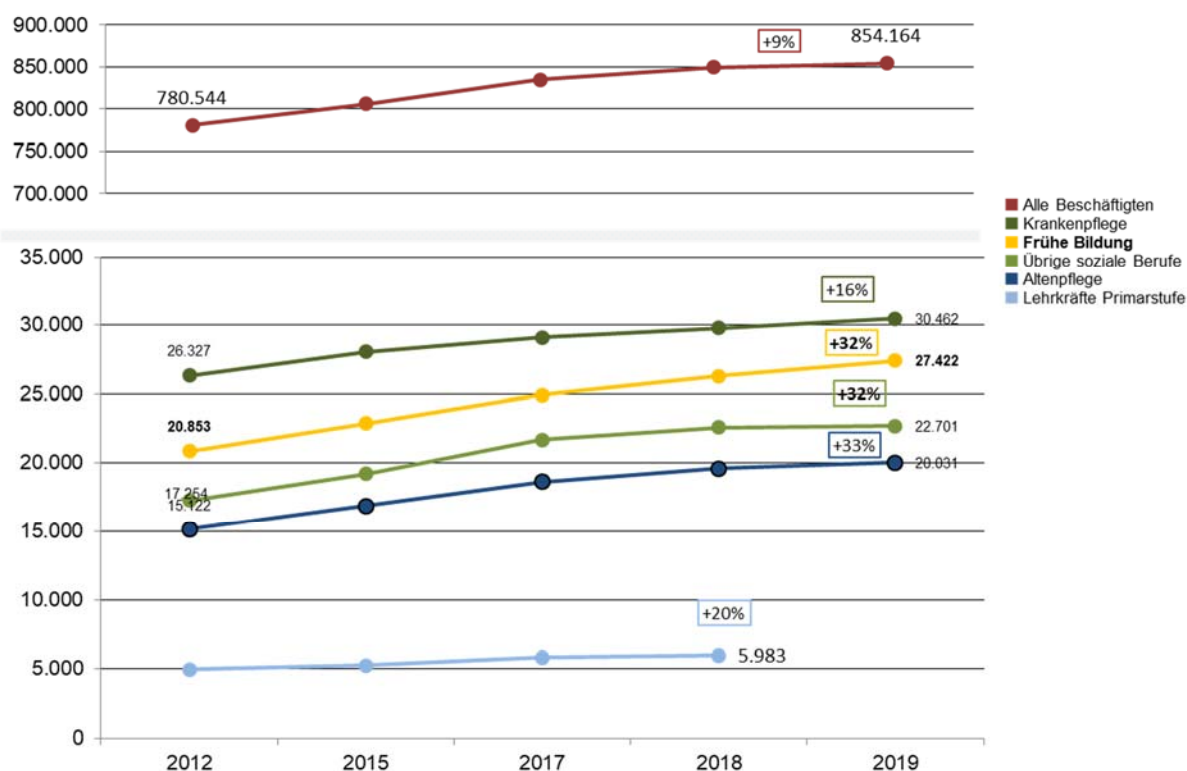
Nachfolgend wird zunächst die jüngere Entwicklung der Beschäftigten in den Feldern der „Frühen Bildung“ und den „übrigen sozialen Berufen“ im Land Brandenburg betrachtet, gefolgt von einem vergleichenden Blick auf die Entgelte, bevor die Dynamik der Arbeitslosigkeit in den Mittelpunkt gerückt wird. Um Entwicklungen besser kontextualisieren zu können, wird

auf der einen Seite ein Blick auf die zeitliche Entwicklung in den letzten Jahren geworfen, während auf der anderen Seite die Dynamiken in den beiden Segmenten „Frühe Bildung“ und „übrige soziale Berufe“ mit anderen ausgewählten Berufsgruppen verglichen werden.

4.1.1 Beschäftigtenentwicklung

In der „Frühen Bildung“ und den „übrigen sozialen Berufen“ ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg in den vergangenen Jahren rasant gestiegen. Zwischen 2012 und 2019 ist in diesen beiden Segmenten eine Zunahme der Beschäftigtenzahlen von jeweils rund 32% zu verzeichnen (vgl. Abb. 4; Tab. 10 im Anhang). Im Vergleichszeitraum wuchsen diese beiden Teilarbeitsmärkte damit mehr als dreimal so stark wie der Gesamtmarkt in Brandenburg mit insgesamt 9%.

Abb. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Brandenburg 2012 bis 2019 nach ausgewählten Berufsgruppen*



* Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06., 2012: 31.12. Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise Beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2015-2020): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2019): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

Mit anderen Worten: Der Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe hat in diesem Zeitraum eine überdurchschnittliche Dynamik entwickelt und ist für das Land ein überproportional prosperierendes Segment. Infolgedessen liegt die Frage nahe, ob diese außergewöhnlich günstige Entwicklung der letzten Jahre in Anbetracht der sich abzeichnenden Entwicklungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe auch in den nächsten Jahren zu erwarten ist. Dabei wird es ganz entscheidend darauf ankommen, die Möglichkeiten einer qualitativen Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe produktiv zu nutzen.

Insgesamt folgt die Beschäftigtenentwicklung innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg weitestgehend den allgemeinen Wachstumstrends in diesem Teilarbeitsmarkt. So stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung zwischen 2012 und 2019 in Westdeutschland sogar um 37,4%, während der entsprechende Wert in Ostdeutschland zusammen bei 31,7%, also geringfügig unter dem Wert von Brandenburg lag. Insoweit kann für die Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahren ganz allgemein eine ausgesprochen günstige Arbeitsmarktkonjunktur konstatiert werden.

In der Richtung ähnliche, in der Dynamik allerdings etwas geringere Anstiege, zeigen sich bei den „übrigen sozialen Berufen“. So wuchs die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld in Westdeutschland im Vergleichszeitraum um 35,7%, während es in Ostdeutschland lediglich 24,7% waren. Insgesamt stiegen die Beschäftigtenzahlen in dem der Kinder- und Jugendhilfe am nächsten kommenden Teilarbeitsmarkt im Vergleichszeitraum in Westdeutschland somit etwas stärker als in Ostdeutschland.

Triebfeder für diese dynamische Beschäftigungsentwicklung im Teilarbeitsmarkt der Frühen Bildung sind die dort zu verzeichnenden besonderen Rahmenbedingungen. Vor allem die politische Entscheidung, einen Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung für Ein- und Zweijährige einzuführen – gepaart mit sich mehrere Jahre lang erhöhenden Geburtenzahlen und weiter steigenden Wünschen der Eltern nach einem Platz in der Kindertagesbetreuung –, hat zu einem erheblichen Ausbau an entsprechenden Plätzen geführt, der mit einer spürbaren Arbeitsmarktdynamik einherging. Im Unterschied dazu dürften die Beschäftigungsgewinne in den „übrigen sozialen Berufen“ zumindest in Teilen vor allem auf den Bereich der Flüchtlingshilfe im Kontext der Zuwanderungsströme in den Jahren 2015 und 2016 zurückzuführen sein, die in der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere für die Gruppe der UMA deutschlandweit zu einem Ausbau der Angebote führte.

Neben diesen eher spezifischen Rahmenbedingungen dürften vermutlich weitere allgemeine Faktoren, die sich auch in anderen Teilarbeitsmärkten abzeichnen, die Entwicklung der Frühen Bildung und den „übrigen sozialen Berufen“ begünstigt haben. So lässt sich für die vergangene Dekade eine generell positive Arbeitsmarktentwicklung konstatieren, die auch den ungewöhnlich starken Ausbau öffentlich finanzierter Dienste befördert hat. Zudem zählen die Frühe Bildung und die „übrigen sozialen Berufe“ ganz offenkundig zu jenen personenbezogenen Dienstleistungsberufen, die über ausgesprochen geringe Potenziale der Automatisierung verfügen und deshalb kaum einen damit einhergehenden Personalabbau nach sich ziehen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019).

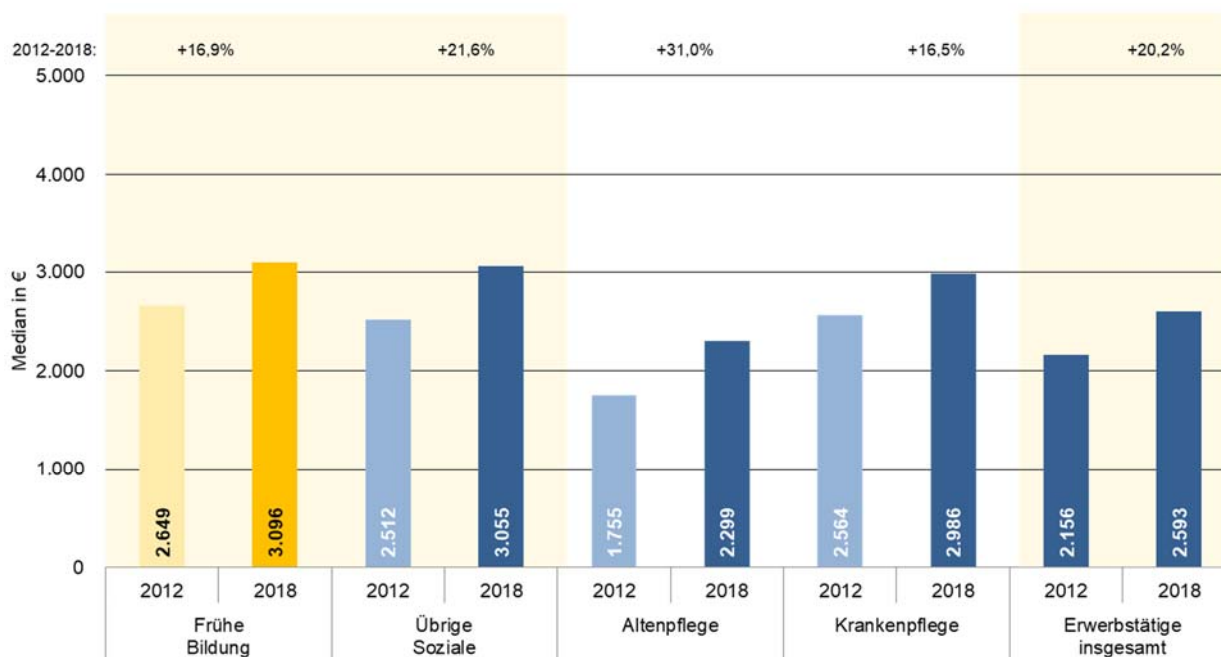
In Anbetracht dieser zuletzt ausgesprochen günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktgeschehens in den Berufen der Kinder- und Jugendhilfe wird es in den kommenden Jahren im Lichte der sich abzeichnenden Abschwächungen des Personalbedarfs entscheidend darauf ankommen, die Gestaltungsmöglichkeiten einer Qualitätsoffensive in der Kinder- und Jugendhilfe zu nutzen.

4.1.2 Entgelte

Die vergleichsweise gute Position der Beschäftigten in der Frühen Bildung bzw. der Kinder- und Jugendhilfe auf dem Arbeitsmarkt in Brandenburg zeigt sich auch bei einem Entgelt-Vergleich mit anderen Berufsgruppen. Dabei werden die Beschäftigten in den Sozial- und

Erziehungsberufen – und damit auch in der Frühen Bildung bzw. in der Kinder- und Jugendhilfe – weit überwiegend nach einem Tarifvertrag oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag entlohnt. Im öffentlichen Dienst wird ein/e Erzieher/in, der/die eine seiner/ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit im pädagogischen Gruppendienst¹¹ ausübt, in die Entgeltgruppe 8a des TVöD-SuE eingruppiert (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, Sozial- und Erziehungsdienst). Aktuell beträgt das Brutto-Einstiegsgehalt eines/einer Erziehers/in nach diesem Tarif in der Entgeltgruppe 8a auf einer Vollzeitstelle rund 2.830 Euro, während ein/e Kinderpfleger/in ohne Berufserfahrung in der Entgeltgruppe S3 etwa 2.477 Euro monatlich verdient.

Abb. 5: Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in Brandenburg 2012 und 2018 nach ausgewählten Berufsgruppen*



* Bruttomonatsentgelte für die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe. Stichtag: 31.12.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013-2019): Entgeltstatistik; eigene Berechnungen

Der Median der Bruttomonatsentgelte für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Frühen Bildung – auch außerhalb des öffentlichen Dienstes und ohne Tarifbindung – lag gemäß der Entgeltstatistik in Brandenburg im Jahr 2018 bei 3.096 Euro – und ist damit seit 2012 um rund 17% gestiegen (vgl. Abb. 5; Tab. 14 im Anhang). Obgleich der durchschnittliche Anstieg der Gehälter auf dem Gesamtarbeitsmarkt in Brandenburg seit 2012 mit einem Plus von 20,2% etwas stärker ausgefallen ist, liegt das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt in der Frühen Bildung immer noch etwa 18% über dem entsprechenden Wert aller Erwerbstätigen in Brandenburg (2.539 Euro). Damit ist eine berufliche Tätigkeit im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung unter Einkommensgesichtspunkten im Landesdurchschnitt eine nach wie vor attraktive, vor allem von Frauen ausgeübte Tätigkeit.

11 In Brandenburg heißt das entsprechend „als (geeignete) pädagogische Fachkraft“.

Allerdings muss zugleich beachtet werden, dass eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung in der Frühen Bildung im Nachbarland Berlin mit durchschnittlich 3.206 Euro pro Monat vergütet wird (vgl. Tab. 14 im Anhang). Dementsprechend liegt das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt in Berlin etwa 100 Euro höher als in Brandenburg. In Anbetracht vermutlich damit einhergehender erhöhter Fahrtkosten dürfte diese Differenz ein Anreiz für Fachkräfte aus Brandenburg nur dann sein, wenn sie unmittelbar im Umfeld von Berlin wohnen.

Mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von 3.055 Euro liegt das Verdienstniveau in den „übrigen sozialen Berufen“ im Brandenburg in einer vergleichbaren Höhe wie in der Frühen Bildung. Zwischen 2012 und 2018 ist das Bruttomonatsentgelt dieser Beschäftigten im Mittel um rund 22% angestiegen und folgt damit der allgemeinen Entgeltentwicklung im Land (Erwerbstätige insgesamt: 20,2%). Die Einkommensunterschiede zum Nachbarland Berlin fallen in den „übrigen sozialen Berufen“ etwas stärker aus als im Arbeitsfeld der Frühen Bildung: So verdienen Beschäftigte in dieser Berufsgruppe in Berlin etwa 7% bzw. 200 Euro mehr als ihre Kolleg(inn)en in Brandenburg (vgl. Tab. 14 im Anhang).

Die unterschiedlichen Einkommensperspektiven könnten zumindest tendenziell für das bereits im Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung 2018 festgestellte negative Pendlersaldo in Brandenburg mitverantwortlich sein (Land Brandenburg 2017). Gemäß dem Fachkräftebericht gab es im Jahr 2017 rund 5.600 Erziehungsfachkräfte, die zwar im Land Brandenburg ihren Wohnsitz hatten, ihre Tätigkeit aber in einem anderen Bundesland verrichteten und somit dem Arbeitsmarkt in Brandenburg nicht zur Verfügung standen. Gut 89% der Auspendler arbeiteten in Berlin, weitere 10% in den anderen ostdeutschen Bundesländern und nur 1% in Westdeutschland. Insgesamt wies das Pendlersaldo bereits 2013 ein Defizit von -2.757 Erziehungsfachkräften auf, welches sich bis zum Jahr 2017 nochmals um -1.504 auf insgesamt -4.264 erhöhte (Land Brandenburg 2017).

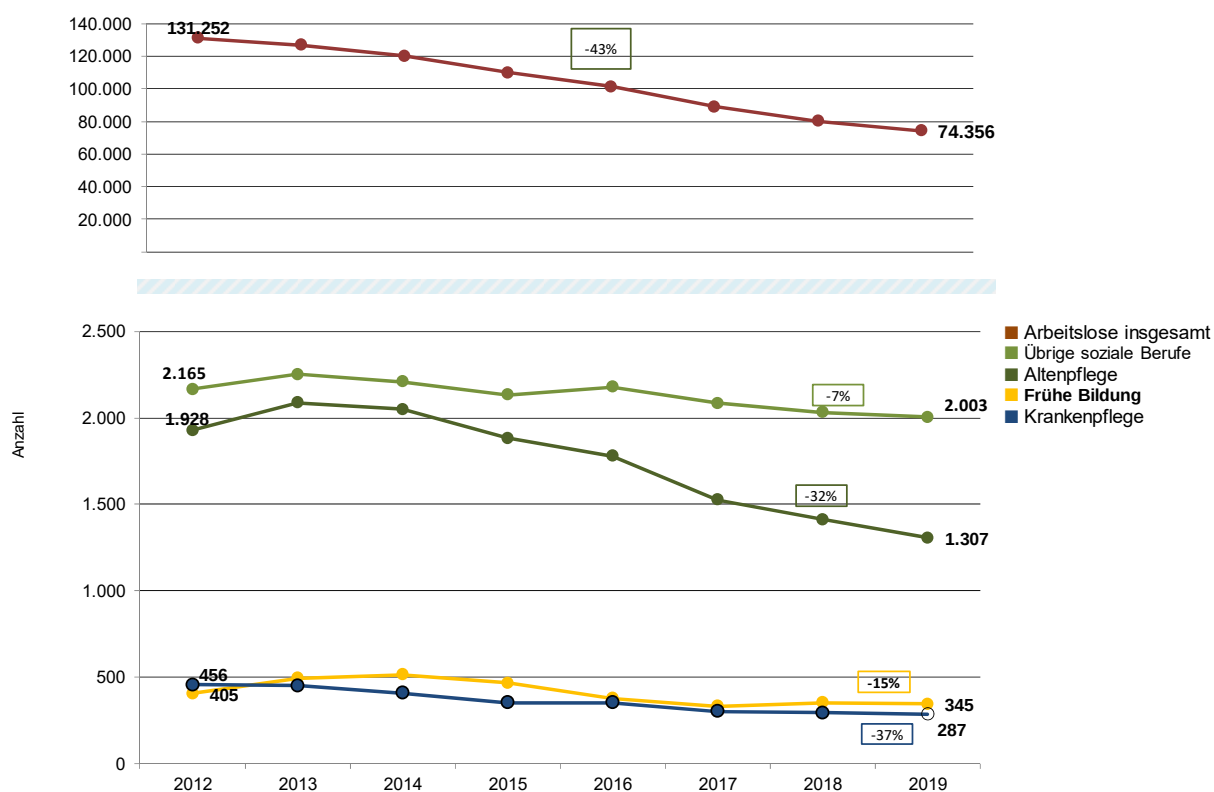
Perspektivisch könnte sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren in dem Maße verstärken, in dem im Land Brandenburg mehr Fachkräfte ausgebildet als benötigt werden und zumindest das Land Berlin aufgrund seines traditionell eher höheren Personalbedarfs die Beschäftigten tariflich etwas besser entlohnt. Sofern in Brandenburg im kommenden Jahrzehnt die Zahl der neu Ausgebildeten in der Frühen Bildung und in der Kinder- und Jugendhilfe den Bedarf auf dem einschlägigen Arbeitsmarkt übersteigt, kann diese eine wichtige Perspektive und Option für die jungen Menschen sein; sofern das Land selbst im Rahmen seiner haushalterischen Möglichkeiten die Gestaltungspotenziale einer Qualitätsoffensive in der Frühen Bildung und in der Kinder- und Jugendhilfe nutzt, könnten diese Auspendler zu Friktionen führen.

4.1.3 Arbeitslosigkeit

Erste Hinweise, wie die Relation zwischen offenen, nicht besetzten Stellen und arbeitssuchenden Bewerber(inne)n zu bewerten ist, lassen sich am Verlauf und der Dynamik der arbeitslos gemeldeten Personen in einem Berufssegment ablesen. Allerdings ist hier gegebenenfalls auch zu beachten, sofern Informationen dazu vorliegen, über welche beruflichen Vorqualifikationen die Personen verfügen, da nicht alle Arbeitslosen automatisch über entsprechend einschlägige Berufsqualifikationen verfügen.

Zwischen 2012 und 2019 ist die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen, die eine Tätigkeit in der Frühen Bildung suchen, in Brandenburg um etwa 15% zurückgegangen (vgl. Abb. 6; Tab. 11 im Anhang). Zuletzt haben nur noch rund 350 arbeitslos gemeldete Personen in Brandenburg eine Berufstätigkeit im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung gesucht. Die relative Arbeitslosenquote – das Verhältnis der arbeitslos gemeldeten Personen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung – ist damit im Zuge dieser Entwicklung auf einen neuen Tiefststand von 1,2% gesunken. 2012 lag diese Quote noch bei 1,9%, eine ebenfalls schon geringe Quote, die die außergewöhnlich gute Lage der Beschäftigten auf dem entsprechenden Arbeitsmarkt im Land Brandenburg über fast eine Dekade signalisiert. Von einem nennenswerten Bestand arbeitssuchender Fachkräfte – jenseits der jährlich hinzukommenden, neu ausgebildeten Fachkräfte – kann unter diesen Bedingungen seit Jahren nicht die Rede sein.

Abb. 6: Arbeitslose in Brandenburg 2012 bis 2019 nach ausgewählten Berufsgruppen*



* Arbeitslose: „Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“; Berufszuordnung nach KIdB 2010. Berichtsmonat: Juni.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017-2019): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Wie gering das Arbeitskräftereservoir in der Frühen Bildung inzwischen ist, offenbart auch das Verhältnis zwischen den gemeldeten offenen Stellen und der Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen. Gemäß der Arbeitslosenstatistik gab es in Brandenburg im Juni 2019 rund 370 gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellenangebote für Tätigkeiten im Bereich der Kinderbetreuung/-erziehung, jedoch nur rund 345 arbeitslos gemeldete Personen, die eine Tätigkeit in diesem Bereich suchten. Somit kamen 94 Arbeitslose mit dem Ziel eine Tä-

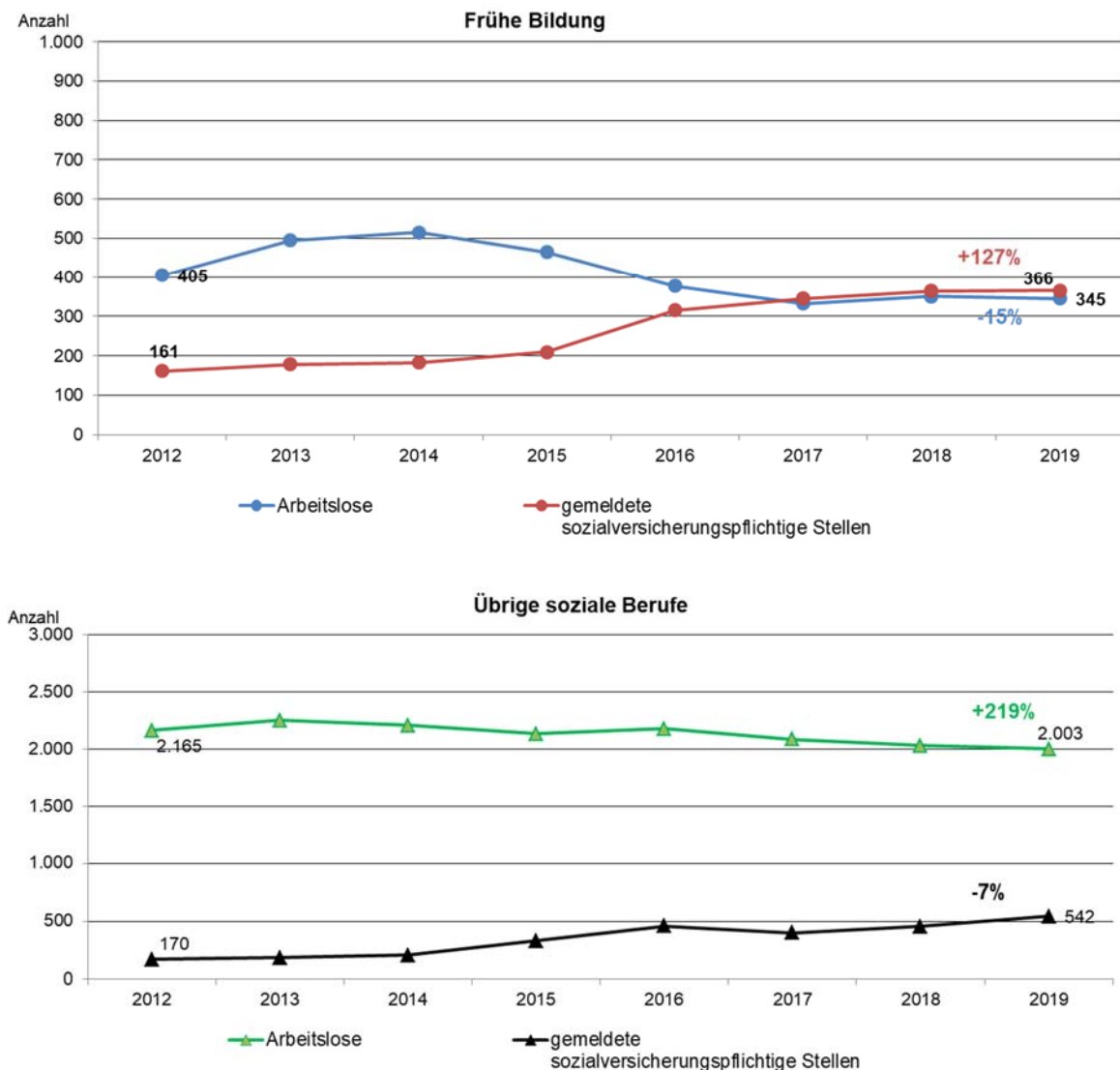
tigkeit in der Frühen Bildung aufzunehmen auf 100 gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen, während es im Jahr 2012 noch 252 potenzielle Beschäftigte auf 100 Stellen waren.¹² Oder anders formuliert: Auf eine gemeldete Stelle kam zuletzt nicht einmal eine Bewerbung (0,94) einer arbeitslos gemeldeten Person, während es im Jahr 2012 noch 2,52 potenziell Arbeitsplatzsuchende auf eine offene Stelle waren. Klar ist, dass angesichts derartiger Relationen nicht nur von einer deutlichen Lücke an Fachkräften auszugehen ist, sondern dass damit arbeitsmarktpolitisch in dieser Phase die Erziehungsberufe ganz eindeutig als Zukunftsberufe bezeichnet werden können.

Eine ähnliche Entwicklung lässt sich in den vergangenen Jahren auch für die „übrigen sozialen Berufe“ nachzeichnen. So sank auch hier die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen zwischen 2012 und 2019 um ca. 7%. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote in den „übrigen sozialen Berufen“ ist parallel hierzu – allerdings bei einem deutlichen höheren Ausgangswert – von 11% im Jahr 2012 auf rund 8% in 2019 geschrumpft. Insgesamt suchten gemäß der Arbeitslosenstatistik zuletzt rund 2.000 arbeitslos gemeldete Personen eine Tätigkeit im Bereich der „übrigen sozialen Berufe“. Demgegenüber standen 504 bei der Agentur für Arbeit gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen im Land. Somit kamen zum Stichtag der Erhebung in diesem Berufssegment rund 397 potenzielle Arbeitskräfte auf 100 offene Stellen.

Dementsprechend ist die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen, die mit dem Ziel, eine Tätigkeit im Bereich der „übrigen sozialen Berufen“ aufzunehmen, dort zugeordnet werden, deutlich höher als die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass das Ungleichgewicht von gemeldeten Stellen und Arbeitslosen in den „übrigen sozialen Berufen“ in den Jahren zuvor noch deutlich schlechter ausfiel. So kamen im Jahr 2012 noch rund 1.300 Bewerber/innen auf 100 gemeldete offene Stellen. Wesentliche Triebfeder für den Rückgang dieses doch deutlichen Ungleichgewichts war vor allem der starke Anstieg von gemeldeten offenen Stellen, der sich auch in der Zunahme der Anzahl der Beschäftigten in den übrigen sozialen Berufen spiegelt. Zwischen 2012 und 2019 hat sich die Anzahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen für Tätigkeiten in den „übrigen sozialen Berufen“ um 219% erhöht und sich somit mehr als verdreifacht (vgl. Abb. 7; Tab. 13 im Anhang).

12 Und dabei kann nicht einmal umstandslos angenommen werden, dass sämtliche freie Stellen hier erfasst werden, da keineswegs alle kleinen Träger Personal über die Arbeitsamtsagenturen suchen.

Abb. 7: Gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen und arbeitslos gemeldete Personen in der Frühen Bildung und den übrigen sozialen Berufen in Brandenburg 2012 bis 2019



* Arbeitslose: „Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“; Berufszuordnung nach KIdB 2010. Berichtsmonat: Juni.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017- 2019): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Perspektivisch muss – wie eingangs beschrieben – bei aller Unschärfe der dahinterliegenden Klassifikationen berücksichtigt werden, dass für einen Großteil der Qualifikationsprofile in diesen Berufssegmenten die Felder der Kinder- und Jugendhilfe in ihrer Breite als potentieller Arbeitsmarkt in Frage kommen, also durchaus wechselseitig substituierbar sind. Dies hat Vor- und Nachteile zugleich: In Zeiten des Personalmangels können Personen auch aus angrenzenden Arbeitsfeldern und Berufen angeworben und rekrutiert werden, in Zeiten knapper werdender Stellen in ihrem eigenen Primärmarkt können diese Personengruppen ihrerseits in benachbarte Felder ausweichen und abwandern.

Bilanziert man die hier diskutierten verschiedenen Parameter – Beschäftigungsentwicklung, Entgeltdynamik und Entwicklung der Arbeitslosigkeit –, so kann man für die Frühe Bildung und letztendlich auch für die übrigen sozialen Berufe (bzw. darin eingelagert für die Kinder-

und Jugendhilfe) das letzte Jahrzehnt eindeutig als eine Dekade der Erfolge auf dem Arbeitsmarkt charakterisieren. Anhaltend hohe Stellenzuwächse, steigende und eine über dem Landesdurchschnitt liegende Entgeltstruktur sowie ein sinkendes und zum Teil sogar leeres Reservoir an stellensuchenden Personen sind allesamt Parameter, die in dieselbe positive Richtung zeigen. Das hat es in der Geschichte der sozialen und erzieherischen Berufe zuvor – weder in der westdeutschen Geschichte der Bonner Republik noch in der gesamtdeutschen seit den 1990er-Jahren – in dieser Form und in diesem Ausmaß noch nie gegeben.

Umso mehr wird es in den kommenden Jahren im Lichte der sich – demografie- und nachfragebedingt – abzeichnenden geringer werdenden Personalbedarfe (Meiner-Teubner et al. 2019a) wesentlich darauf ankommen, die Optionen einer Qualitätsoffensive für Sozial- und Erziehungsberufe bzw. die Kinder- und Jugendhilfe so zu nutzen, dass sich die Insignien eines „Zukunftsberufs“ für diesen Berufsgruppen nicht unversehens wieder in die eines „Risikoberufs“ verwandeln. Immerhin waren die sozialen und sozialpädagogischen Berufe bis zur Jahrhundertwende in Westdeutschland „Risiko- und Zukunftsberufe“ zugleich (vgl. etwa Rauschenbach und Schilling 2001, S. 252).

4.2 Relation zwischen Bewerber/innen und Stellenangebot

Zur Beantwortung der Frage, wie viele Bewerber/innen in Brandenburg im Landesdurchschnitt erforderlich sind, um eine Stelle mit einer qualifizierten Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe zu besetzen, liegen keine belastbaren Forschungsergebnisse vor. Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen bzw. den Erzieher(innen)beruf kommen verschiedene Studien zwar übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass es in jüngerer Zeit ganz offenkundig schwierig geworden ist, offene Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen (vgl. etwa Geiger 2019; Schneider 2018; Wolters Kluwer 2020). Allerdings wird dieser Zusammenhang unterschiedlich ausgeleuchtet bzw. gemessen, wie die folgenden Beispiele verdeutlichen:

- Wie im vorangegangenen Kapitel ersichtlich wurde, greift die Bundesagentur für Arbeit auf das Verhältnis zwischen der Anzahl der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen und der Anzahl der arbeitslosen gemeldeten Personen im Bereich der Kinderbetreuung/-erziehung zurück, das sich seit 2012 in Brandenburg zunehmend in Richtung offen gebliebener Stellen verschlechtert hat (siehe Kap. 4.1). Einen anderen Zugang der Bundesagentur bildet die Ausweisung von Vakanzzeiten, bei denen der Zeitraum vom angestrebten Besetzungstermin einer gemeldeten offenen Stelle bis hin zu ihrer Abmeldung beim Arbeitgeberservice betrachtet wird. Hiernach waren in Brandenburg in der Zeit von Juli 2018 bis Juni 2019 gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen für Erzieher/innen durchschnittlich 80 Tage vakant und lagen damit geringfügig über dem Bundesdurchschnitt von 73 Tagen (Bundesagentur für Arbeit 2019).
- Auswertungen der IAB-Stellenerhebung, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, belegen für den Zeitraum 2017/18 überdurchschnittlich starke Besetzungsschwierigkeiten bei Neueinstellungen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Erzieher(innen)beruf: Rund die Hälfte (49%) der befragten Arbeitgeber beklagten bundesweit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, in Ostdeutschland (55%) allerdings stärker als in Westdeutschland (46%). Diese Probleme waren vor allem durch die zu geringe Anzahl an Bewerber/innen (West: 38%; Ost: 48%) sowie ihrer mangelnden Qualifi-

kation (West: 23%; Ost: 33%) begründet.¹³ Uneinigkeit über die Arbeitsbedingungen (10%) oder den Lohn (9%) erwiesen sich demgegenüber als weniger relevante Aspekte bei der Rekrutierung von geeignetem Personal. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass die Besetzungsschwierigkeiten bei Neueinstellungen im Erzieher(innen)beruf in den letzten fünf Jahren zugenommen haben. So gaben im Jahr 2013/14 bundesweit 39% der im Rahmen der IAB-Stellenerhebung befragten Arbeitgeber an, dass Schwierigkeiten bei der Besetzung einer Erzieher/innen-Stelle aufgetreten sind. Dabei ist der entsprechende Wert in Ostdeutschland im Zeitverlauf überdurchschnittlich angestiegen: Während 2013/14 rund 37% der befragten Arbeitgeber über Besetzungsschwierigkeiten im Erzieher(innen)beruf berichteten, waren es im Jahr 2017/18 bereits 55%. Dies entspricht einem Anstieg von 18 Prozentpunkten (Warning 2020).

- Des Weiteren zeigen die Daten der IAB-Stellenbefragung, dass im Jahr 2017/18 bundesweit im Mittel fünf Bewerbungen (Median 3) auf eine ausgeschriebene Stelle im Erzieher/innenberuf entfielen (West: Mittelwert 5, Median 3; Ost: Mittelwert 6, Median 4). Demgegenüber lagen im Jahr 2013/14 bundesweit noch durchschnittlich 8 Bewerbungen (Median 4) für eine ausgeschriebene Stelle im Erzieher(innen)beruf vor (West: Mittelwert 8, Median 4; Ost: Mittelwert 8, Median 5). Werden ausschließlich die aus Arbeitgeber-sicht geeigneten Bewerbungen betrachtet, so reduziert sich dieses Verhältnis zusätzlich. Im Jahr 2017/18 kamen bundesweit durchschnittlich nur noch 3 geeignete Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle (West: Mittelwert 3, Median 2; Ost: Mittelwert 4, Median 3).
- Eine vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg geförderte Trägerbefragung im Bereich der Kindertageseinrichtungen ergab, dass fast die Hälfte der Befragten nach Fachkräften sucht (Schneider 2018; Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2018). 40% der Träger konnten freie Stellen innerhalb von 3 Monaten besetzen, 43% rechneten jedoch mit längeren Besetzungszeiten. Ebenfalls rund 40% der Befragten fanden keine fachlich geeigneten Bewerber/innen. Knapp über die Hälfte der Träger gab an, dass der Fachkräftemangel vor allem in Stoßzeiten zu Tage tritt (etwa in Urlaubszeiten oder bei hohem Krankenstand). Die Studie lenkt den Blick darüber hinaus auf regionale Unterschiede in Brandenburg. Hiernach scheint eine zeitnahe Stellenbesetzung in städtischen Räumen einfacher zu sein als in ländlichen. Demgegenüber lassen die Ergebnisse vermuten, dass es besonders problematisch ist, Fachkräfte für besondere Funktionen zu gewinnen. Als besonders schwierig stellte sich die Besetzung von Leitungsstellen in ländlichen Regionen heraus (Schneider 2018).

Die Befunde belegen sehr anschaulich mehreres: erstens, dass es im Laufe des letzten Jahrzehnts deutlich schwieriger geworden ist, geeignetes Personal in der Frühen Bildung zu rekrutieren; zweitens, dass dies gegen Ende des letzten Jahrzehnts in Ostdeutschland im Schnitt noch schwieriger war als in Westdeutschland; drittens, dass es sich dabei offenkun-

13 Dieses Argument fällt gerade in diesem Segment der Erziehungsberufe auf. Gut belegt ist, dass es in diesem Segment kaum Beschäftigte gibt ohne einschlägige Qualifikation. Daher ist davon auszugehen, dass sich unter den Stellensuchenden auch Personen finden, die dieses Zielarbeitsfeld angeben, sich aber im Sinne des Fachkräftegebots des SGB VIII nicht um einschlägige Fachkräfte handelt.

dig um ein überregionales Phänomen handelt, auch wenn es unter Knappheitsbedingungen in den Städten immer noch einfacher zu sein scheint, entsprechendes Personal zu finden: und viertens, dass – bei einem nicht mehr vorhandenen Arbeitskräfte-reservoir in punkto arbeitslos gemeldeten Personen (vgl. Kapitel 4.1) – hier zuletzt ausgesprochen geringe Durchschnittszahlen von nur noch 2 oder 3 geeigneten Bewerbungen im Segment der Erziehungsberufe angegeben wurden.

Allerdings muss man auch in Anbetracht dieser Analysen konstatieren: Einen genauen Faktor, der auf die Kinder- und Jugendhilfe in ihrer Gesamtheit oder auf das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen in Brandenburg übertragen werden kann, lässt sich aus den vorgestellten Studien und Befunden nicht direkt ableiten. Indirekt liefern diese Daten jedoch Hinweise darauf, welche Aspekte bei der Berechnung zum Fachkräftebedarf zu berücksichtigen sind, damit pro zu besetzender Stelle qualifizierte Bewerber/innen in ausreichender Anzahl für eine möglichst zeitnahe Stellenbesetzung zur Verfügung stehen. So wurde etwa im Horizont der IAB-Stellenbefragung ersichtlich, dass die Anzahl der Bewerbungen bei Neueinstellungen im Erzieher(innen)beruf in Ostdeutschland zwischen 2017 und 2018 im Mittel bei 6 und im Median bei 4 Bewerbungen lag. Wird zusätzlich die Anzahl der geeigneten Bewerbungen in Ostdeutschland herangezogen, dann reduziert sich der Mittelwert auf 4 und der Median auf 2 Personen, was in vielen Fällen eine passgenaue Fachkräfteauswahl zusätzlich erschwert haben dürfte – da auch Bewerber/innen am Ende ein Stellenangebot ablehnen können. Mit diesen Größenordnungen korrespondiert auch das Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der ostdeutschen Arbeitgeber zuletzt auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung verwiesen (Warning 2020).

Wendet man seinen Blick in den Bereich der allgemeinen Berufsbildungsforschung, deutet sich ein weiterer Hinweis hinsichtlich eines geeigneten Verhältnisses zwischen Bewerber/innen und offenen Stellen an. Dort wurde die sogenannte „Angebots-Nachfrage-Relation“ (ANR) etabliert, die Auskunft über das Verhältnis von Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen gibt. Dies wird in zwei Richtungen beobachtet, zum einen in der Weise, dass gefragt wird „wie günstig die Chancen von Jugendlichen sind, eine qualifizierte Ausbildung in einem Beruf ihrer Wahl zu finden¹⁴, zum anderen [...] dazu, wie viele Jugendliche den Unternehmen und anderen Ausbildungseinrichtungen für eine Ausbildung zur Verfügung stehen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 101). Das heißt, hier wird sowohl ausgehend von den Bewerber/innen die Situation im Hinblick auf die Chance, die gewünschte Ausbildung zu erhalten, in den Blick genommen, als auch von Seiten der Unternehmen geschaut, wie viele geeignete Bewerber/innen ihnen für eine gute Ausbildungsstellenbesetzung zur Verfügung stehen. Dabei werden Richtwerte von plus/minus 10% genutzt, d.h. die Ausbildungsstellensituation wird als günstig eingeschätzt, wenn es mindestens 10% mehr Ausbildungsstellen als Bewerber/innen gibt. Oder umgekehrt: Wenn es mindestens 10% weniger Ausbildungsstellen als Bewerber/innen gibt, wird die Relation als ungünstig eingeschätzt, was dann als Vorteil für die Situation der Unternehmen zu verstehen ist.

14 In Anlehnung an das 1976 verabschiedete Ausbildungsförderungsgesetz wird i.d.R. für ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Lehrstellenangebot ein Angebotsüberhang von 12,5% gegenüber der Nachfrage als Kriterium für eine „günstige“ Ausbildungssituation angenommen.

Im Ergebnis wird daraus deutlich, dass es zwar Hinweis auf günstige und ungünstige Relationen hinsichtlich offener Stellen und der Anzahl an Bewerbungen gibt, aber keine empirisch gesicherten Erkenntnisse vorliegen. Bei der Konstruktion eines zu entwickelnden Parameters sind zudem weitere Komponenten zu berücksichtigen, die ein solches Unterfangen verkomplizieren: Je nachdem, wie sich die Situation auf einem regionalen Arbeitsmarkt gestaltet, kann sich eine Relation von 100 offenen Stellen zu 110 Bewerbungen positiver oder negativer darstellen. In Zeiten knapper Stellen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die Anzahl der Bewerber/innen, die die Stelle annehmen könnten, größer ist, da die Anzahl der den Bewerber/innen angebotenen Stellen geringer ist. Demgegenüber ist die Wahrscheinlichkeit, dass potenzielle Bewerber/innen ein anderes Stellenangebot annehmen, in Zeiten vieler offener Stellen höher. Des Weiteren kann die Situation regional und mit Blick auf die Besetzung bestimmter Kita-Funktionen deutlich unterschiedlich sein, wie auch die Ergebnisse von Schneider (Schneider 2018) zeigen.

Obgleich Hinweise zur Frage danach vorliegen, welche „offene Stellen-Bewerber/innen-Relation“ etwa hilfreich wäre, damit offene Stellen gut besetzt werden können, lässt sich im Ergebnis jedoch kein gesicherter Parameter entwickeln, da hierbei zu viele Faktoren berücksichtigt werden müssten und zu dieser Frage bislang keine belastbaren Befunde vorliegen.

4.3 Verwerfungen bzw. Strukturprobleme für die relevanten Abschlüsse

Werden die vorangegangenen Befunde aus den Kapiteln 3 und 4 noch einmal resümierend betrachtet, dann lassen sich einige Besonderheiten, aber auch Strukturprobleme des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems für sozialpädagogische Berufe in Brandenburg festhalten, in einigen Punkten auch im Vergleich zu gesamtdeutschen Entwicklungen.

1. Ähnlich wie in Deutschland insgesamt zeichnet sich auch die Kinder- und Jugendhilfe sowie die Frühe Bildung in Brandenburg durch einen **hohen Grad an Fachlichkeit** aus. Von einem diffusen Arbeitsmarkt mit einer auffälligen hohen Anzahl an gering Qualifizierten kann nicht einmal ansatzweise die Rede sein.
2. Die Strukturen des brandenburgischen Arbeitsmarktes der Kinder- und Jugendhilfe – auch dies fällt nicht vom Bundesdurchschnitt ab – werden vor allem durch das **Personal in Kindertageseinrichtungen** geprägt. So waren in Brandenburg am 01.03.2019 bzw. 31.12.2018 von den insgesamt 29.730 Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe mit rund 22.170 drei Viertel im Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen und mit 7.560 ein Viertel in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe pädagogisch und verwaltend tätig. Diese Größenordnungen entsprechen in etwa auch der bundesweiten Verteilung der beiden Segmente der Kinder- und Jugendhilfe – bei einem deutschlandweit etwas niedrigeren Anteil von 72% des pädagogischen und Verwaltungspersonals in Kindertageseinrichtungen und mit 28% einem leicht höheren in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe.
3. Beträchtliche Unterschiede zwischen der personellen Lage in Deutschland und in Brandenburg zeigen sich allerdings im Hinblick auf die **Qualifikationsstrukturen** der sozialpädagogisch ausgebildeten Fachkräfte. Auffällig sind in Brandenburg vor allem die deutlich höhere Bedeutung der Fachschulberufe für die Tätigkeit in der Kinder- und Jugend-

hilfe, also der ausgebildeten Erzieher/innen sowie der damit zusammenhängende, eher niedrige Akademisierungs- bzw. Professionalisierungsgrad¹⁵, d.h. jener Anteil der an Fachhochschulen und Universitäten ausgebildeten einschlägigen Fachkräfte der Sozialen Arbeit, der Erziehungswissenschaft und der Kindheitspädagogik. Dieser Befund ist auf drei Punkte zurückzuführen:

- Qualifikationsbezogene Verteilungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe sind zum einen Resultat der rechtlichen Vorgaben von Bund und Ländern, also dem SGB VIII sowie den länderspezifischen **Personalverordnungen**. Insoweit ist die landesspezifische Personalstruktur in Brandenburg auch ein Ergebnis fachlich getroffener früherer Entscheidungen. Strategische Entscheidungen müssten im Bedarfsfall hier ansetzen.
 - Zum anderen fällt auf, dass es in Brandenburg **nur wenig Hochschulstandorte** für entsprechende sozialpädagogische Studiengänge gibt. So wird der Studiengang „Soziale Arbeit“ beispielsweise lediglich von der Fachhochschule Potsdam und der BTU Cottbus-Senftenberg angeboten. Die Fachhochschule Potsdam qualifiziert darüber hinaus im Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit auch Kindheitspädagog(inn)en.
 - Schließlich lässt sich auch beobachten, dass in Ostdeutschland **die Berufsgruppe der Erzieherin/des Erziehers** – deutschlandweit ohnehin ganz eindeutig der Schlüsselberuf für Sozial- und Erziehungsberufe – einen noch höheren Stellenwert besitzt als in Westdeutschland. Am Beispiel von Brandenburg (vgl. Tab. 1): Während bundesweit rund 53% der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe ausgebildete Erzieher/innen sind, liegt dieser Wert in Brandenburg bei 73%. In der differenzierteren Analyse zeigt sich, dass sich entsprechende Unterschiede sowohl in der Frühen Bildung als auch in der sonstigen Kinder- und Jugendhilfe finden lassen. Während in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe im Bundesdurchschnitt rund 40% der Fachkräfte an Hochschulen ausgebildet wurden, sind es in Brandenburg gerade mal 25%, also ein Viertel. Das sind schon deutlich andere Professionalisierungsstrategien, die auch mit der starken Stellung und Tradition der Erzieher/innen in der DDR zu tun haben dürften (Rauschenbach et al. 1996). Im Bereich der Frühen Bildung dagegen erklärt sich ein Teil des Unterschieds allerdings auch dadurch, dass in Brandenburg – wie in Ostdeutschland allgemein – kaum tätige Personen unterhalb der Erzieher/innenausbildung tätig sind, also Kinderpfleger(inne)n oder Sozialassistent(inn)en.
4. Allerdings gibt es auch in den Kindertageseinrichtungen eine Auffälligkeit im Falle von Brandenburg: Während Sachsen mit einem Anteil von 10% und Thüringen mit 9% bundesweit mit die höchsten **Anteile an einschlägig Hochschulqualifizierten** am Gesamtpersonal in den Kindertageseinrichtungen aufweisen (also nicht nur Leitung), bildet Brandenburg zusammen mit dem Saarland in dieser Hinsicht mit 3% das Schlusslicht (Auto-

15 Im Unterschied zu vielen Fachdebatten, in denen der Professionalisierungsbegriff eher unsystematisch als allgemeiner Ausdruck für ein anspruchsvolles fachliches Verständnis verwendet wird, wird er hier – im Sinne der traditionellen Professionalisierungssoziologie seit Ende der 1980er-Jahre – empirisch für die Gruppe der einschlägig Hochschulausgebildeten verwendet. Er soll damit als ein Kennwert dienen, der anzeigt, inwieweit es dem Berufssegment der Sozial- und Erziehungsberufe gelingt, die Stellen des Höheren Dienstes bzw. die Führungspositionen im Sozialwesen mit sozialpädagogisch akademisierten Qualifikationsprofilen zu besetzen.

rengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 93). Demzufolge sind hier Besonderheiten in beiden Richtungen aufzuweisen: Die außergewöhnlich starke Rolle der Erzieher/innen zulasten anderer einschlägiger Berufsgruppen.

5. Insbesondere aufgrund der großen Herausforderungen auf der Steuerungsebene einerseits, aber auch der permanent steigenden Kompetenzanforderungen an eine Professionalität in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe andererseits erscheint eine **verstärkte Qualifizierung und Beschäftigung von an Hochschulen und Universitäten ausgebildeten einschlägigen Fachkräften** eine diskussionswürdige strategische Frage zu sein. Hierbei geht es nicht allein um eine mengenmäßige Erhöhung der Akademisierungsquote, sondern auch und verstärkt um eine funktionalere Ausrichtung der verschiedenen Qualifikationsprofile in ihrem Verhältnis zueinander.
6. Im Hinblick auf die Gestaltung der Erzieher(innen)ausbildung an Fachschulen, die sich als attraktives und stabiles Ausbildungsangebot darstellt, erscheint – angesichts eines sich abschwächenden Personalbedarfs im Land – die Notwendigkeit, die generalistische Ausrichtung des Ausbildungskonzepts zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu modifizieren, als wenig zwingend. Mit anderen Worten: **Das bisherige Qualifikationsprofil der Erzieherin/des Erziehers sollte im Kern und in seiner Ausrichtung beibehalten werden.**
7. Demgegenüber sollte im Hinblick auf die „Ausbildungssonderformate“ im Bereich der **Quer- und Seiteneinstiege** die unerwünschten Nebenwirkungen einer zu großen Ausweitung der Zugangswege, die in der jüngeren Vergangenheit hochfunktional waren und dem Fachkräfteengpass entgegengewirkt haben, sehr genau im Auge behalten werden. Zumindest stellt sich die Frage, ob diese Zusatzmöglichkeiten zugunsten der regulären Grundausbildungen wieder etwas zurückgefahren werden. **Der Bedarf an zusätzlichem Personal anhand von Quer- und Seiteneinstiegen wird in den nächsten Jahren unübersehbar zurückgehen – es sein denn, dass eine gezielte Qualitätsoffensive in der Kinder- und Jugendhilfe neue und zusätzliche Personalbedarfe nach sich zieht.**
8. Im Spiegel des Gesamtarbeitsmarktes lassen sich die Frühe Bildung, die Kinder- und Jugendhilfe und die sozialen Berufe in den letzten Jahren als ausgesprochen dynamische Teilarbeitsmärkte mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung für das gesamte Land Brandenburg charakterisieren. In diesen Teilarbeitsmärkten lagen die Bruttomonatsentgelte über dem Verdienstniveau aller Erwerbstätigen in Brandenburg. In Anbetracht der sich abzeichnenden, aufgezeigten Entwicklungen (Meiner-Teubner et al. 2019a) wird es in den nächsten Jahren entscheidend darauf ankommen, dass die prominente Rolle dieser Teilarbeitsmärkte für das Land Brandenburg nur dann gehalten werden kann, wenn das Land zusätzlich gezielt eine aus vielen Gründen naheliegende **Qualitätsoffensive in der Kinder- und Jugendhilfe** startet, etwa durch die Verbesserungen der Personalschlüssel in den Kindertageseinrichtungen oder durch eine Erhöhung des Akademisierungsgrades in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe – was auch zu einer breiten Fortbildung und zum Aufstieg von langjährig erfahrenen Erzieher(inne)n genutzt werden könnte.
9. Im Vergleich zu Berlin müssen allerdings die vorhandenen Einkommensunterschiede innerhalb der gleichen Arbeitsfelder beachtet werden, die bei den übrigen sozialen Berufen noch etwas deutlicher ausfielen als bei der Frühen Bildung und insgesamt vermutlich

zu einem **negativen Pendlersaldo** zwischen Brandenburg und Berlin beitragen. Im Falle einer ungünstigen Personalbedarfsentwicklung innerhalb von Brandenburg wäre diese Entwicklung im Interesse der betroffenen Fachkräfte zu begrüßen, im Falle eines personellen Mehrbedarfs aufgrund einer qualitativen Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe im Land Brandenburg wäre dies unterdessen eine zusätzliche Herausforderung, die es zu beachten gilt.

10. Im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit stellen eine rückläufige Anzahl an arbeitslos gemeldeten Personen, die eine Tätigkeit in der Frühen Bildung suchen, sowie ein nicht mehr vorhandenes Arbeitskräftereservoir die zentralen Ergebnisse dar. Wie stark sich der Fachkräftemangel zuletzt in den Kindertageseinrichtungen Brandenburgs bemerkbar gemacht hat, offenbart ein Blick auf die Bewerber(innen)lage bei Stellenbesetzungsverfahren im Horizont einschlägiger Studien. Ersichtlich wurden dabei die gravierenden Probleme der Träger und Einrichtungen, qualifiziertes Personal in ausreichendem Umfang zu finden. In jedem Fall sollte in den kommenden Jahren das Verhältnis von stellensuchenden Bewerber(inne)n zu offenen Stellen so verbessert werden, dass die **Personalengpässe der letzten Jahre verringert werden können**. Nur wenige Bewerber/innen in einer Größenordnung von drei, vier Bewerbungen scheinen dabei oft nicht auszureichen, da nicht jede Bewerbung zu einer erfolgreichen Besetzung führt.

5. Gestaltungsspielräume im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung

Auf der Grundlage der vorgelegten Berechnungen zu den zukünftigen Personalbedarfen (Meiner-Teubner et al. 2019a) ist vor allem in der Frühen Bildung die strategische Frage der zukünftigen Gestaltungsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung. Insbesondere die zurückgehenden Kinderzahlen in vielen Regionen im Land Brandenburg sowie ein bereits quantitativ gut ausgebautes System der Kindertagesbetreuung werden im kommenden Jahrzehnt dazu führen, dass auf der einen Seite die sich eröffnenden Personalressourcen genutzt werden könnten, um die Personalschlüssel¹⁶ sukzessive zu verbessern und so die fachlich empfohlenen Standards umzusetzen. Hierzu werden nachfolgend Berechnungen durchgeführt, um das Ausmaß des dafür benötigten Personals sowie die damit verbundenen Kosten abzuschätzen, sofern das Ziel bis zum Jahr 2030 erreicht werden soll. Grundlage hierfür sind die auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik errechneten Personalschlüssel, die das rechnerische Verhältnis zwischen Kindern und verfügbarem pädagogischen Personal in den Einrichtungen gegenüberstellen.

Auf der anderen Seite kann es insbesondere in dünn besiedelten Regionen dazu kommen, dass in den einzelnen Gemeinden nur noch wenige Kinder im Alter vor der Einschulung aufwachsen. Um ihnen und ihren Familien trotzdem wohnortnahe Angebote der Kindertagesbetreuung zur Verfügung zu stellen, stellt sich einerseits die Frage, welche Mindestgröße eine Kita haben müsste, und andererseits, welche möglichen Formen bzw. Angebote bereitge-

¹⁶ „Personalschlüssel“ sind errechnete Werte, die auf der Basis der KJH-Statistik zustande kommen. Sie bringen die Relation des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfangs der pädagogisch Tätigen zu den vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten der Kinder zum Ausdruck, jeweils standardisiert auf Vollzeitäquivalente von 39 Stunden einerseits und ganztägigen Betreuungsangeboten der Kinder von 40 Stunden andererseits. Die Personalschlüssel werden für unterschiedliche Gruppenformen getrennt berechnet. Dabei wird das gesamte pädagogische Personal, das in der Gruppe tätig ist, in die Berechnung einbezogen. Zudem werden das gruppenübergreifend tätige Personal sowie der Leitungsanteil gleichmäßig auf alle Gruppen in der Kindertageseinrichtung verteilt. Diese so gewonnenen Kennwerte, die sich inzwischen in vielen Analysen etabliert haben, sind nicht mit den sogenannten „Bemessungsschlüsseln“ vergleichbar, die in den Personalverordnungen sowie im Kindertagesstättengesetz festgelegt werden (vgl. dazu ausführlicher Tab. 15 im Anhang). In Brandenburg orientiert sich der Personaleinsatz für Kinder bis zum Schuleintritt an einer Mindestbetreuungszeit von 6 Stunden und bei Schulkindern von 4 Stunden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KitaG). Laut § 10 Abs. 1 KitaG liegt die Personalbemessung im Rahmen der Mindestbetreuungszeit bei Kindern bis unter 3 Jahren bei 0,8 VZÄ für jeweils 5 Kinder, bei 3 Jahren bis zum Schuleintritt bei 0,8 für 10 Kinder und für Kinder im Grundschulalter bei 0,6 Stellen einer pädagogischen Fachkraft für jeweils 15 Kinder. Bei einer Überschreitung der Mindestbetreuungszeit erhöht sich der Stellenanteil einer pädagogischen Fachkraft um jeweils 0,2. In der genannten Personalausstattung im KitaG sind die Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit sowie Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit und Fortbildung enthalten. Hinzugerechnet wird dazu ein Leitungsanteil als Sockel in Höhe von 0,0625 Stellen; darüber hinaus erhöht sich der Leitungsanteil je nach Anzahl der Beschäftigten (§ 5 Abs. 2 KitaPersV). Zudem können vom Träger von dem notwendigen pädagogischen Personal 5 von 100 zur Abdeckung von Vertretungsfällen vorgehalten werden und im Laufe des Jahres je nach Bedarfslage eingesetzt werden (§ 2 Abs. 2 Satz 1 KitaPersV). Bei einem Jahresarbeitszeitmodell kann der Vmhundertsatz überschritten werden (§ 2 Abs. 2 Satz 2 KitaPersV). Falls Kinder mit besonderem Förderbedarf betreut werden, ist zusätzliches Personal erforderlich (§ 4 KitaPersV). Personals, das eine andere als die in § 9 der KitaPersV genannten Berufsausbildung hat, aber durch Vorbildung, Praxiserfahrung und Fortbildung gleichartige und gleichwertige Qualifikationen erworben hat oder anstrebt, kann anteilig angerechnet werden. Im Einzelfall können persönlich und gesundheitlich geeignete sowie fachlich vorbereitete Kräfte, die weder eine gleichartige und gleichwertige Qualifikation besitzen noch eine solche anstreben angerechnet werden (§ 10 KitaPersV). Das heißt, während diese Fachkräfte beim Bemessungsschlüssel nur anteilig und nicht mit ihrer vollen Arbeitszeit angerechnet werden, gehen sie in die Berechnung des Personalschlüssels mit ihrem gesamten Beschäftigungsumfang ein.

stellt werden könnten, wenn die Mindestgröße einer „klassischen“ Kita nicht mehr erreicht werden kann. Hierzu werden Analysen anhand der KJH-Statistik sowie Ergebnisse aus Internetrecherchen präsentiert, die Hinweise auf Gestaltungsmöglichkeiten geben können.

Darüber hinaus werden immer wieder Forderungen nach einer kompletten Befreiung von den Elternbeiträgen formuliert, die zumeist mit der Abschaffung von Zugangshürden und der Verbesserung von Chancengleichheit v.a. von Kindern aus benachteiligten Elternhäusern begründet wird. Sowohl die Beitragsbefreiungen als auch die Verbesserungen der Personalschlüssel sind mit erheblichen finanziellen Aufwendungen verbunden, so dass abgewogen werden muss, in welche dieser Maßnahmen vorrangig investiert werden soll. Vor diesem Hintergrund werden Forschungsergebnisse sowohl zum Spannungsverhältnis zwischen Beitragsbefreiungen und Qualitätsverbesserungen als auch zur Frage nach der Bedeutung einer Beitragsfreiheit für die Inanspruchnahme berichtet, um die damit verbundenen Gestaltungsspielräume abzuwägen.

5.1 Personal- und Finanzbedarf zur Verbesserung der Personalschlüssel

Auf der Grundlage der Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zu den Kindertageseinrichtungen im Land Brandenburg wird deutlich, dass die Personalschlüssel hier noch nicht den Bundesdurchschnitt erreicht haben und auch nicht den aktuellen fachlichen Empfehlungen entsprechen (Viernickel und Fuchs-Rechlin 2015). So lag der Personalschlüssel in Gruppen für Kinder im Alter von unter 3 Jahren zum Stichtag 01.03.2019 in Brandenburg bei 1 : 5,2, was bedeutet, dass rechnerisch eine in Vollzeit tätige Person für mehr als 5 ganztagsbetreute U3-Kinder zuständig ist. Bundesweit liegt der entsprechende Personalschlüssel bei 1 : 3,9, während die fachlichen Empfehlungen sogar eine Fachkraft-Kind-Relation von 1 : 2 bei Kindern bis zum vollendeten 1. Lebensjahr und 1 : 4 bei Kindern zwischen dem 13. Lebensmonat und bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres vorsehen (Viernickel und Fuchs-Rechlin 2015, S. 78), was einem Personalschlüssel von 1 : 3 bei den 1- und 2-Jährigen entspricht.

In *Gruppen mit Kindern im Alter zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt* – den sog. „Kindergartengruppen“ – war 2019 demgegenüber rechnerisch eine in Vollzeit tätige Person in Brandenburg für 9,7 ganztagsbetreute Kinder zuständig. Bundesweit lag der so berechnete Personalschlüssel im Durchschnitt bei 1 : 8,2, während die fachlichen Empfehlungen für diese Altersgruppe einen Schlüssel von 1 : 8 vorsehen (Viernickel und Fuchs-Rechlin 2015).

Im Hortbereich, also in *Gruppen für Grundschulkinder*, lag der Personalschlüssel in Brandenburg im Jahr 2019 rechnerisch im Mittel bei 1 : 10,3, bundesweit bei 1 : 9,8. Die fachlichen Empfehlungen sehen hierzu einen Schlüssel von 1 : 12 vor. In diesem Bereich ist unklar, ob die Personalausstattung in den Einrichtungen bundesweit tatsächlich über den Empfehlungen liegt, oder ob Unstimmigkeiten bei den Berechnungen zu dieser rechnerisch guten Ausstattung in den Einrichtungen führen, die sich in der Praxis anders darstellt. Da hierzu keine weiteren Erkenntnisse vorliegen, muss aktuell von diesem Wert ausgegangen werden. Das würde gleichzeitig dazu führen, dass mit Blick auf mögliche Personalschlüsselverbesserungen im Hortbereich in Brandenburg aktuell kein Handlungsbedarf bestünde. Hier besteht weiterer Klärungsbedarf. Vor diesem Hintergrund können keine entsprechenden Berechnungen für den Hortbereich vorgenommen werden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftig erwarteten Personalausstattung in den Tageseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt werden nachfolgend Analysen und Berechnungen zum Personalbedarf und zu den damit zusammenhängenden Kosten einer möglichen Verbesserung der Personalschlüssel dargestellt, mit der Zielmarke, die fachlichen Empfehlungen bis zum Jahr 2030 zu erreichen.

5.1.1 Personalbedarfe bis 2030

Ausgangspunkt der Berechnungen stellt die im November 2019 durchgeführte Personalbedarfsvorausberechnung (Meiner-Teubner et al. 2019a) dar, die zunächst auf das Datenjahr 2019 angepasst wurde. Durch die Aktualisierung der Grunddaten liegen nun die Vorausberechnungen für den Zeitraum 2020 bis 2030 für den Bereich der Kindertagesbetreuung vor, allerdings ohne eine schrittweise Verbesserung der Personalschlüssel.

In der vorgelegten Prognose wurden mehrere Szenarien gerechnet, letztlich aber nur das Szenario in die abschließende Bilanz aufgenommen, das am wahrscheinlichsten erscheint. Um die Aktualisierung und die Berechnungen zur Verbesserung der Personalschlüssel möglichst übersichtlich zu gestalten, wurden die nachfolgenden Berechnungen auf das Szenario begrenzt, das in der Bilanz präsentiert wurde (Meiner-Teubner et al. 2019a) (vgl. Tab. 2). Diesem liegen folgende Annahmen zugrunde:

- Hinsichtlich des Personalersatzbedarfs wird angenommen, dass der Personalbestand in den kommenden Jahren konstant bleibt und nicht weiter steigt.
- Für die Personalmehr- und Personalminderbedarfe wird das Szenario genutzt, dem die Annahme zugrunde liegt, dass die Inanspruchnahmequoten in den nächsten Jahren noch leicht steigen und die bislang höchsten Quoten auch wieder erreicht werden.
- Hinsichtlich der Personaldeckung liegen die Annahmen zugrunde, dass zum einen die Zahl der Neuzugänge aus dem Ausbildungssystem auf dem gleichen Niveau wie im letzten bekannten Jahr bleibt und dass zum anderen der Anteil der beruflich Rückkehrenden in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung 4,5% beträgt.

Tab. 2: Gesamtdarstellung der Personalbedarfe in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 sowie 2020 bis 2030

Bisherige Berechnungen aus der Prognose vom November 2019					Aktualisierte Berechnungen auf Basis der KJH-Statistik zum 1.3.2019				
Jahr	Szenario 1 und Variante B (Fortschreibungsszenario)				Jahr	Szenario 1 und Variante B (Fortschreibungsszenario)			
	Saldo	Personalzu- und -abgänge, davon:				Saldo	Personalzu- und -abgänge, davon:		
		Personal-ersatz- bedarf	Personal- mehr- bzw. Personal- minder bedarf ¹	Personal- deckung ²			Personal-ersatz- bedarf	Personal- mehr- bzw. Personal- minder bedarf ¹	Personal- deckung ²
Spalten Nr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vollzeitäquivalente									
2019	-554	-1.569	-862	+1.878					
2020	+68	-1.550	-337	+1.956	2020	+280	-1.625	-199	+2.104
2021	+256	-1.580	-150	+1.986	2021	+355	-1.601	-158	+2.114
2022	+510	-1.592	+116	+1.986	2022	+620	-1.614	+120	+2.114
2023	+612	-1.583	+210	+1.986	2023	+723	-1.608	+217	+2.114
2024	+666	-1.580	+260	+1.986	2024	+787	-1.611	+284	+2.114
2025	+701	-1.577	+292	+1.986	2025	+799	-1.615	+301	+2.114
2026	+705	-1.594	+313	+1.986	2026	+798	-1.638	+322	+2.114
2027	+695	-1.614	+323	+1.986	2027	+788	-1.660	+334	+2.114
2028	+690	-1.624	+328	+1.986	2028	+782	-1.668	+336	+2.114
2029	+659	-1.642	+315	+1.986	2029	+759	-1.678	+323	+2.114
2030	+617	-1.646	+278	+1.986	2030	+725	-1.673	+284	+2.114
Summe 2019 bis 2030	+5.626	-19.152	+1.085	+23.693	Summe 2020 bis 2030	+7.417	-17.992	+2.165	+23.244
Personen									
2019	-660	-1.871	-1.028	+2.238					
2020	+82	-1.848	-402	+2.332	2020	+333	-1.932	-236	+2.501
2021	+305	-1.883	-179	+2.368	2021	+423	-1.903	-187	+2.514
2022	+608	-1.898	+139	+2.367	2022	+737	-1.919	+143	+2.513
2023	+730	-1.888	+250	+2.367	2023	+859	-1.912	+257	+2.513
2024	+793	-1.884	+310	+2.367	2024	+935	-1.916	+338	+2.513
2025	+835	-1.880	+348	+2.367	2025	+950	-1.920	+357	+2.513
2026	+841	-1.900	+373	+2.367	2026	+948	-1.947	+383	+2.513
2027	+828	-1.924	+385	+2.367	2027	+937	-1.973	+397	+2.513
2028	+822	-1.936	+391	+2.367	2028	+930	-1.983	+400	+2.513
2029	+786	-1.958	+376	+2.367	2029	+902	-1.995	+384	+2.513
2030	+736	-1.963	+331	+2.367	2030	+862	-1.989	+338	+2.513
Summe 2019 bis 2030	+6.707	-22.832	+1.293	+28.245	Summe 2020 bis 2030	+8.817	-21.391	+2.574	+27.634

1 Der Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf umfasst sowohl die Bedarfe, die für den Platzaus- bzw. -abbau notwendig sind, als auch diejenigen für die Qualitätsverbesserungen (ohne Personalschlüsselverbesserungen).

2 Bei der Personaldeckung sind die Personalressourcen aufgrund von Ausweitung der Beschäftigungsumfänge des aktuell tätigen Personal nicht berücksichtigt, da vermutet wird, dass dies eher unwahrscheinlich sein dürfte.

Für die Bilanz werden die Personalersatzbedarfe und die Personalmehrbedarfe mit „-“ ausgewiesen, da diese noch fehlen, Personalminderbedarfe werden hingegen mit „+“ ausgewiesen, da hier zur Personaldeckung weniger benötigt werden als zur Verfügung stehen.

Zur besseren Orientierung: Spalte 1 bis 4 entsprechen den Spalten 1 bis 4 der Tabelle 39 des Personalbedarfsprognose vom November 2019 (Meiner-Teubner et al. 2019a).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018, 2019; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Ergebnisse der Aktualisierung 2020 bis 2030 (ohne Personalschlüsselverbesserungen)

Ausscheidendes Personal: Würde sich das Personal in den brandenburgischen Kitas entsprechend der oben genannten Annahmen entwickeln, läge der Personalersatzbedarf jährlich etwa zwischen 1.900 und 2.000 Personen bzw. – umgerechnet – zwischen 1.600 und 1.680 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Bis 2030 müssten aufaddiert folglich 21.391 Personen

bzw. 17.992 VZÄ ersetzt werden. Im Vergleich zu den Berechnungen vom November 2019 gibt es nur geringe Unterschiede beim jährlichen Personalersatzbedarf. Da der betrachtete Zeitraum aber ein Jahr kürzer ist (2020-2030), fällt die Summe des Personalersatzbedarfs bis 2030 insgesamt etwas geringer aus.

Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf: Der Personalmehr- bzw. -minderbedarf umfasst sowohl die Bedarfe, die für den Platzaus- bzw. -abbau notwendig würden, als auch diejenigen für die bereits der Studie „Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg“ vom November 2019 (Meiner-Teubner et al. 2019a) diskutierten Qualitätsverbesserungen.¹⁷ Somit ergäbe sich in den nächsten zwei Jahren zunächst ein Personalmehrbedarf von 423 Personen bzw. VZÄ 357. Anschließend würden jedoch aufgrund der demografischen Entwicklung bei den Kindern jährlich weniger Personalressourcen benötigt. Bis 2030 wären dies im Vergleich zu 2019 insgesamt 2.574 Personen bzw. 2.165 VZÄ, die weniger benötigt würden. Auch hier bewegen sich die aktualisierten jährlichen Personalmehr- bzw. -minderbedarfe in etwa in der Größenordnung der Berechnungen für das Jahr 2019. In der Summe ergibt sich allerdings an dieser Stelle ein deutlich höherer Personalminderbedarf, da angenommen wird, dass der Großteil der für das Jahr 2019 berechneten Personalbedarfe auch tatsächlich gedeckt worden ist.

Insgesamt müssten nach der aktualisierten Berechnung bis zum Jahr 2030 18.817 Personen ersetzt werden (VZÄ: 15.827). Dem steht eine Personaldeckung von etwa 27.634 Personen bzw. 23.244 VZÄ gegenüber, die bis 2030 in das Feld einsteigen könnten, sofern die Ausbildungskapazitäten gleich bleiben.¹⁸ Im Vergleich zu den Berechnungen aus 2019 sind die erwarteten Zugänge etwas gestiegen, was auf die aktualisierte Entwicklung der Absolvent(innen)zahlen sowie die gestiegene Anzahl an Seiten- und Quereinstiegen zurückzuführen ist.

In der Gesamtschau deutet sich für das Land Brandenburg an, dass **rein rechnerisch nach Berücksichtigung der voraussichtlichen Zugänge in das Arbeitsfeld kein Personalbedarf besteht**. In den kommenden Jahren wird es aufgrund des Geburtenrückgangs zu einem jährlichen Aufbau zusätzlicher Personalkapazitäten kommen, der im Jahr 2025 mit 950 Personen (pro Jahr) seinen Höchststand erreicht, um anschließend bis 2030 wieder leicht auf etwa 862 Personen zurückzugehen. Unter dem Strich **stünden demnach im Landesdurchschnitt bis 2030, wenn man alle Zu- und Abgänge zusammenrechnet, Personalkapazi-**

17 Die Personalmehrbedarfe für die Verbesserung der Ressourcen für Kinder mit langen Betreuungsumfängen wurden aktualisiert. Dabei wurde geschätzt, wie viele der benötigten Personen bereits eingestellt wurden. Der verbleibende Bedarf wurde für das Jahr 2020 erneut angesetzt. Die Bedarfe zur Aufstockung der Leitungsressourcen wurden unverändert für das Jahr 2021 übernommen. Die Mehrbedarfe für eine Verbesserung des Personalschlüssels im Hortbereich wurden nicht weiter berücksichtigt. Weiterhin sind zwischenzeitliche Veränderungen des Kita-Rechts, wie veränderte Personalbemessungen nicht berücksichtigt.

18 Im Zuge der Datenaktualisierung wurde auch die durchschnittliche Anzahl an Quereinsteigenden aktualisiert. Da der jährliche Durchschnitt über die Jahre hinweg deutlich angestiegen ist, werden nur noch die Genehmigungen, die zwischen 24.02.2016 und 30.04.2020 erteilt wurden, als Berechnungsgrundlage genutzt. Somit ergibt sich ein Schnitt von rund 1.100 Bewilligung jährlich. Unter der Annahme, dass bis zum 2030 weiterhin etwa 55% der Bewilligungen für Personen ausgesprochen werden, die eine berufsbegleitende Ausbildung absolvierten und somit hier nicht berücksichtigt werden, erhöhen sich die jährlich erwarteten Zugänge durch Quereinsteigende auf 500 Personen (ein Hinweis zum Berechnungstool: Diese Anzahl ist im Tool veränderbar).

täten von rund 8.800 Personen für zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten in der Kindertagesbetreuung zur Verfügung, sofern die Ausbildungszahlen konstant bleiben. Dies trifft jedoch nur zu, wenn alle potenziellen Zugänge in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung einsteigen würden, sprich: wenn weiterhin so viele (neue) Personen einmünden würden wie in den vergangenen Jahren. Im Vergleich zu den Berechnungen aus 2019 sind das etwa 2.100 Personen mehr, die dem Arbeitsfeld zur Verfügung stehen würden.

5.1.2 Schrittweise Verbesserung der Personalschlüssel

Personalbedarfe

Um in einem nächsten Schritt die Anzahl der Personen und VZÄ für eine stufenweise Verbesserung der Personalschlüssel zu berechnen, wurde zunächst die Summe des dafür insgesamt bis 2030 zusätzlich benötigten Personals berechnet. Um einen relativ stabilen Personalmehrbedarf zu erhalten, der sich nicht auf einzelne Jahre konzentriert, wurde die Summe des zusätzlich benötigten Personals auf die Jahre 2020 bis 2030 gleich verteilt. Dabei wurden die angenommene demografische Entwicklung sowie die Entwicklung der Inanspruchnahmequoten der einzelnen Altersgruppen beachtet:

- Da die Anzahl der unter 3-Jährigen aktuell bereits stark zurückgeht, kann dieses Personalpotenzial ab sofort für Personalschlüsselverbesserungen verwendet werden.
- Etwas anders stellt sich die Situation bei den 3- bis unter 6,5-Jährigen dar. Deren Anzahl wird noch bis Ende 2020 steigen, sodass allein aufgrund der demografischen Veränderungen zunächst ein Personalmehrbedarf entsteht. Würde man gleichzeitig Personalschlüsselverbesserungen anstreben, ergäbe sich ein deutlicher Personalmehrbedarf in den ersten Jahren, der sich dann jedoch demografiebedingt ebenfalls abschwächt und sich sogar in ein zu viel an Personal verwandeln würde. Um also auch hier das Potenzial der demografischen Entwicklung zu nutzen, wird davon ausgegangen, dass die Personalschlüssel für diese Altersgruppe voraussichtlich erst ab dem Jahr 2023 (deutlich) verbessert werden können.¹⁹

Auf der Grundlage dieser Entwicklungen und Annahmen, würden sich folgende Personalschlüssel für die Jahre 2020 bis 2030 ergeben (Tab. 3):

¹⁹ Ab dem Schuljahr 2022/23 werden alle Kinder schulpflichtig, die bis zum 30. Juni das sechste Lebensjahr vollenden (Veränderung des Stichtags vom 30.09 auf den 30.06). Durch diese Änderung des Stichtags ist ab dem Jahr 2023 mit einer höheren Anzahl an Kindern im letzten Kita-Jahr zu rechnen. Zu bedenken ist aber auch, dass die Rückstellungsquote zuletzt (2019/20) bei 17,2 Prozent lag (Land Brandenburg 2020), also ein nicht unerheblicher Anteil an Kindern, die eingeschult werden sollten, auch bisher ein weiteres Jahr in der Kita blieb. Nach Änderung des Stichtags sollte diese Rückstellungsquote deutlich sinken. Da kein genaues Wissen darüber vorliegt, wie viele Kinder tatsächlich länger in der Kita bleiben werden, wird diese Veränderung in den Berechnungen nicht berücksichtigt, so dass die Anzahl der zu erwartenden Kinder in Kindertagesbetreuung in der Altersgruppe der 3- bis unter 6,5-Jährigen daher vermutlich etwas unterschätzt wird.

Tab. 3: Bis 2030 zu erreichende Personalschlüssel (U3: 1 zu 3,0; Ü3: 1 zu 8,0) nach Altersgruppen und jährliche Verbesserungsschritte

Jahr	unter 3-Jährige	Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren
	1 Vollzeitäquivalent des pädagogisch tätigen Personals zu xx Ganztagsbetreuungsäquivalenten (Median)	
2019 (Ist)	5,2	9,7
2020	4,8	9,7
2021	4,6	9,7
2022	4,4	9,7
2023	4,1	9,5
2024	3,9	9,3
2025	3,7	9,1
2026	3,5	8,9
2027	3,3	8,6
2028	3,2	8,4
2029	3,1	8,2
2030 (Ziel)	3,0	8,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2019; Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018, 2019; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Der zusätzliche Personalbedarf, der aufgrund einer solchen Verbesserung der Personalschlüssel entsteht, stellt sich für die Altersgruppen wie folgt dar:

Unter 3-Jährige: Aufgrund demografischer Veränderungen und unter der Annahme, dass die bislang höchste Inanspruchnahmequote wieder erreicht werden soll, würden jährlich 239 zusätzliche Personen benötigt (VZÄ: 201), um die Personalschlüssel für unter 3-Jährige bis zum Jahr 2030 schrittweise auf einen Personalschlüssel von 1 : 3,0 zu verbessern. Das entspricht in der Summe bis 2030 etwa 2.600 Personen (VZÄ: 2.200) (vgl. Tab. 4).

Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren: Die Anzahl der Kinder dieser Altersgruppe wird in Brandenburg voraussichtlich noch bis Ende 2020 steigen. Das bedeutet, dass – bei einer gleichzeitigen Steigerung der Inanspruchnahme auf die bislang höchste Inanspruchnahmequote (aber noch ohne die hier errechneten Personalschlüsselveränderungen) – zusätzliches Personal benötigt wird. Um den Personalbedarf besser auf die zukünftigen Jahre verteilen und die voraussichtlich ab 2021 sinkenden Kinderzahlen und dadurch entstehende Personalpotenziale nutzen zu können, wird die Verbesserung der Personalschlüssel für diese Altersgruppe erst ab dem Jahr 2023 angesetzt. Die Berechnungen zeigen, dass für diese Altersgruppe in den nächsten beiden Jahren zunächst noch ein Personalmehrbedarf von insgesamt 264 Personen entsteht. In den darauffolgenden Jahren dürfte sich dann nur noch ein minimaler Personalmehrbedarf von jährlich 3 Personen ergeben, um den Personalschlüssel bis 2030 schrittweise auf 1 : 8,0 zu senken. In der Summe würden dementsprechend bis zum Jahr 2030 nahezu 300 Personen benötigt (VZÄ: 250) (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: Bis 2030 entstehende Personalmehr- und Personalminderbedarfe in Brandenburg nach Altersgruppen und jährlichen Personalschlüsselverbesserungen

Jahr	Personalmehr- bzw. Personalminder- bedarf in Kindertages- einrichtungen insgesamt	davon für die Altersgruppe:			
		Unter 3- Jährige	Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren	Schulkinder zwischen 6,5 und unter 12,5 Jahren	Keine Zuordnung zu einer Altersgruppe möglich
Spalte	1	2	3	4	5
Vollzeitäquivalente					
2020	-658	-201	-160	-96	-200
2021	-443	-201	-62	-59	-122
2022	-266	-201	-3	-62	
2023	-261	-201	-3	-57	
2024	-249	-201	-3	-45	
2025	-225	-201	-3	-21	
2026	-204	-201	-3	+0	
2027	-171	-201	-3	+33	
2028	-138	-201	-3	+66	
2029	-110	-201	-3	+93	
2030	-99	-201	-3	+105	
Summe 2020 bis 2030	-2.824	-2.214	-246	-43	-322
Personen					
2020	-782	-239	-191	-114	-238
2021	-527	-239	-73	-70	-145
2022	-316	-239	-3	-74	
2023	-310	-239	-3	-68	
2024	-296	-239	-3	-54	
2025	-267	-239	-3	-25	
2026	-242	-239	-3	+0	
2027	-203	-239	-3	+39	
2028	-164	-239	-3	+79	
2029	-131	-239	-3	+111	
2030	-118	-239	-3	+125	
Summe 2020 bis 2030	-3.358	-2.632	-292	-51	-383

1 Personalmehrbedarfe werden mit „-“ ausgewiesen, da diese noch fehlen, Personalminderbedarfe werden hingegen mit „+“ ausgewiesen, da hier zur Personaldeckung weniger benötigt werden als zur Verfügung stehen.

Quelle: Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2019; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Insgesamt würde sich aufgrund der demografischen Entwicklung, dem Erreichen der bislang höchsten Inanspruchnahmequote, der bereits diskutierten Qualitätsverbesserungen (vgl. Fußnote 17) sowie der Verbesserung der Personalschlüssel somit **bis 2030 ein Personalmehrbedarf von etwa 3.360 Personen** (VZÄ: 2.800) ergeben.²⁰ Es entstünde somit kein „zu viel“ an Personal mehr, wie noch in Spalte 8 von Tab. 2. Vielmehr könnten diese berechneten Personalkapazitäten in vollem Umfang für die Verbesserungen der Personalschlüssel eingesetzt werden. Für den darüber hinausreichenden Personalmehrbedarf sowie den Personalersatzbedarf würde zusätzliches Personal benötigt. Dafür stünden im Land in den kommenden Jahren allerdings ausreichend Absolvent(inn)en aus einschlägigen Ausbildungs- und Studiengängen bei gleichbleibenden Ausbildungskapazitäten zur Verfügung (vgl. Tab. 5).

20 Diskutiert wird eine mögliche Verbesserung der Personalbemessung für den Hortbereich von 0,8 : 15 auf 0,8 : 9,6 (entspricht 1 : 12). Ginge man davon aus, dass diese aktuell weder über- noch unterschritten wird, wäre bis zum Jahr 2030 mit einem Personalmehrbedarf von 1.250 VZÄ für die Verbesserung der Personalbemessung in Hortgruppen zu rechnen. Der Leitungsanteil bleibt dabei ebenso unberücksichtigt wie mögliche Bedarfe, die auf diesen zurückzuführen sind.

Tab. 5: Gesamtdarstellung der Personalbedarfe inklusive einer schrittweisen Verbesserung der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2020 bis 2030

Jahr	davon:		Personaldeckung (bei gleichbleibenden Ausbildungskapazitäten)	Saldo
	Personalersatz- bedarf (bei konstantem Personalbestand)	Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf aufgrund veränderter Platzbedarfe, Qualitätsverbesserung en ¹ und Personalschlüsselver- besserungen		
Spalte	1	2	3	4
Vollzeitäquivalente				
2020	-1.625	-658	2.104	-179
2021	-1.601	-443	2.114	+70
2022	-1.614	-266	2.114	+234
2023	-1.608	-261	2.114	+245
2024	-1.611	-249	2.114	+253
2025	-1.615	-225	2.114	+274
2026	-1.638	-204	2.114	+272
2027	-1.660	-171	2.114	+283
2028	-1.668	-138	2.114	+308
2029	-1.678	-110	2.114	+325
2030	-1.673	-99	2.114	+342
Summe 2020 bis 2030	-17.992	-2.824	23.244	+2.427
Personen				
2020	-1.932	-782	2.501	-213
2021	-1.903	-527	2.514	+83
2022	-1.919	-316	2.513	+278
2023	-1.912	-310	2.513	+291
2024	-1.916	-296	2.513	+301
2025	-1.920	-267	2.513	+325
2026	-1.947	-242	2.513	+324
2027	-1.973	-203	2.513	+336
2028	-1.983	-164	2.513	+367
2029	-1.995	-131	2.513	+387
2030	-1.989	-118	2.513	+406
Summe 2020 bis 2030	-21.391	-3.358	27.634	+2.886

1 Weitere Qualitätsverbesserungen sind die Verbesserung der personellen Ressourcen für Kinder mit langen Betreuungsumfängen sowie die Aufstockung der Leitungsressourcen.

2 Für die Bilanz werden die Personalersatzbedarfe und die Personalmehrbedarfe mit „-“ ausgewiesen, da diese noch fehlen, Personalminderbedarfe werden hingegen mit „+“ ausgewiesen, da hier zur Personaldeckung weniger benötigt werden als zur Verfügung stehen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018, 2019; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Mit Blick auf eine **Gesamtbilanz** für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zeigt sich, dass trotz einer Verbesserung der Personalschlüssel nach einem kurzfristigen Bedarf im Jahr 2020 bis zum Jahr 2030 weiterhin noch mehr Personal ausgebildet würde, als rechnerisch für die Deckung der Bedarfe im Arbeitsfeld notwendig ist. Durch die kalkulierten Personalschlüsselverbesserungen ginge allerdings die Kapazität der weiterhin im Saldo verfügbaren Personalressourcen von etwa 8.800 (vgl. Tab. 2, Spalte 6) auf nahezu 2.900 Personen

(bzw. rund 2.400 VZÄ) bis 2030 zurück. Diese Personen stünden für andere Qualitätsverbesserungen oder aber für andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung. Außerdem gilt zu bedenken, dass es sich bei sämtlichen Berechnungen um landesdurchschnittliche Werte handelt. Ein möglicher regionaler Bedarf an Personal kann rein rechnerisch von überschüssigem Personal aus einer anderen Region ausgeglichen werden, während dies in der Praxis schwer umzusetzen sein kann.

Personalkosten

Schließlich stellt sich die Frage, welche Mehrkosten diese schrittweise Verbesserung der Personalschlüssel nach sich ziehen würde. Diese werden auf Grundlage der zusätzlichen Stellen (VZÄ) berechnet, die für die Personalschlüsselverbesserungen voraussichtlich benötigt werden. Dabei wird für ein Vollzeitäquivalent ein durchschnittliches Erzieher(innen)gehalt angesetzt (TVÖD SuE 8a, Stufe 5) inkl. eines Arbeitgeberanteils von 25% (vgl. Tab. 6). Um zukünftige Tarifierungen zu berücksichtigen, werden die durchschnittlichen Erzieher(innen)gehälter jährlich in einem Szenario um 1% und in einem zweiten Szenario um 2% gesteigert. In Tab. 6 sind die sich daraus ergebenden Personalkosten pro Vollzeitäquivalent für die einzelnen Jahre abgebildet. Außerdem sind die zusätzlich benötigten VZÄ kumuliert dargestellt.

Tab. 6: Jährliche Personalkosten pro VZÄ sowie zusätzlich benötigte VZÄ bis 2030 nach jährlichen Personalkostensteigerungen

	Benötigte VZÄ (kumulativ)	Jährliche Personal- kosten pro VZÄ (1%Steigerung)	Jährliche Personal- kosten pro VZÄ (2%Steigerung)
2020	658	58.376 €	58.376 €
2021	1.101	58.960 €	59.544 €
2022	1.367	59.550 €	60.735 €
2023	1.628	60.145 €	61.949 €
2024	1.878	60.747 €	63.188 €
2025	2.103	61.354 €	64.452 €
2026	2.306	61.968 €	65.741 €
2027	2.477	62.587 €	67.056 €
2028	2.615	63.213 €	68.397 €
2029	2.725	63.845 €	69.765 €
2030	2.824	64.484 €	71.160 €

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018, 2019; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Die jährlichen Mehrkosten der schrittweisen Verbesserung der Personalschlüssel ergeben sich nun aus den jährlichen Mehrkosten pro zusätzlich benötigtem VZÄ. Daraus würde sich ergeben, dass zur Umsetzung der Personalschlüsselverbesserungen in der Spitze, also im

Jahr 2030, etwa 180 bis 200 Mio. Euro pro Jahr zusätzlich aufgewendet werden müssten²¹ (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Zusätzliche jährliche Personalkosten für die Umsetzung der schrittweisen Verbesserung der Personalschlüssel bis 2030 nach jährlichen Personalkostensteigerungen

	Zusätzliche jährliche Personalkosten (1% Steigerung)	Zusätzliche jährliche Personalkosten (2% Steigerung)
2020	38.399.872 €	38.399.872 €
2021	64.930.882 €	65.573.762 €
2022	81.419.802 €	83.040.057 €
2023	97.937.536 €	100.875.469 €
2024	114.061.474 €	118.646.292 €
2025	128.999.206 €	135.513.021 €
2026	142.907.763 €	151.610.266 €
2027	155.042.436 €	166.112.444 €
2028	165.294.469 €	178.849.901 €
2029	173.998.559 €	190.131.833 €
2030	182.121.038 €	200.977.804 €

Quelle: eigene Berechnungen

5.1.3 Zwischenergebnis

Eine Personalschlüsselverbesserung auf 1 : 3 im Krippen- sowie 1 : 8 im Kindergartenbereich kann rechnerisch aufgrund der demografischen Entwicklungen und den voraussichtlich vorhandenen Kapazitäten an Neueinsteigenden über das Ausbildungssystem personell bewältigt werden, sofern sich die Personalzahlen in den brandenburgischen Kitas entsprechend der Annahmen entwickeln. Der Personalbedarf, der sich insgesamt – inklusive der schrittweisen Verbesserung der Personalschlüssel (Krippenbereich: ab sofort, Kindergartenbereich: ab 2023) – ergibt, kann durch die rechnerisch voraussichtlich erwarteten Personalzugänge gedeckt werden; für die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe oder weitere Qualitätsverbesserungen stünden dann immer noch weitere Absolvent(inn)en zur Verfügung. Die mit einer solchen Personalschlüsselverbesserung einhergehenden jährlichen Personalmehrbedarfe gehen allerdings mit erheblichen Mehrkosten einher, die im Jahr 2030 bis zu 200 Mio. Euro betragen würden.

5.2 Beitragsbefreiung oder Personalschlüsselverbesserung? Ein Dilemma

Entsprechend § 17 KitaG des Landes Brandenburg haben sich die Personensorgeberechtigten an den Betriebskosten der Kindertageseinrichtungen mittels eines Elternbeitrags zu beteiligen und einen Zuschuss zum Mittagessen in Höhe der durchschnittlich eingesparten Eigenaufwendungen zu entrichten (§ 17 Abs. 1 KitaG). Die Elternbeiträge werden in ihrer Höhe vom Einrichtungsträger festgelegt und erhoben (§ 17 Abs. 3 KitaG). Diese sind aber zur Staf-

²¹ In den Berechnungen sind keine Sachkosten enthalten. Sollten Sachkosten in Höhe von 20% aufgeschlagen werden, ergeben sich für das Jahr 2030 zusätzliche Gesamtkosten zwischen 220 und 240 Mio. Euro.

felung der Elternbeiträge nach Elterneinkommen, Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder der Eltern sowie dem vereinbarten Betreuungsumfang verpflichtet (§ 17 Abs. 2 KitaG). Dabei ist mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe Einvernehmen über die Grundsätze der Höhe und Staffelung der Elternbeiträge herzustellen (§ 17 Abs. 3 KitaG).

Weder über die Höhe der eingenommenen Elternbeiträge noch über die konkreten finanziellen Belastungen der Familien liegt empirisch gesichertes Wissen flächendeckend für Brandenburg vor.

5.2.1 *Bedeutung von Personalschlüsseler Verbesserungen im fiskalischen Spannungsverhältnis zur Beitragsbefreiung*

In Brandenburg gab es bis 2018 keine landesweiten Beitragsbefreiungen für spezifische (Alters-)Gruppen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Eine solche ist zum 1. August 2018 für Kinder im letzten Kita-Jahr vor der Einschulung eingeführt worden, sodass für diesen Altersjahrgang keine Elternbeiträge mehr erhoben werden dürfen (§ 17a Abs. 1 KitaG). Das Land zahlt den Trägern der Einrichtungen dafür einen Pauschalbetrag von 125 Euro pro Kind und Monat (§ 17b Abs. 1 KitaG). Im Jahr 2019 investierte das Land für diese Maßnahme sowie einen Ausgleich für erhöhte Beiträge 41 Mio. Euro (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) 2020). Das entspricht einem Anteil von etwa 9% der Landeszuschüsse im gleichen Jahr.

Würde man nun eine komplette Beitragsbefreiung für alle Altersgruppen bis zur Einschulung einführen, wäre das mit erheblichen jährlichen Mehrkosten für das Land verbunden, die voraussichtlich – zeitweise sogar deutlich – über die benötigten Mittel hinausgehen würden, die für die oben berechnete Verbesserung der Personalschlüssel benötigt werden.²² Damit verbunden wäre allerdings auch eine Reduzierung des damit verbundenen Verwaltungsaufwands und der damit verbundenen Kosten (Meiner-Teubner 2018b). Welchen Umfang diese ausmachen würden, kann jedoch aufgrund fehlender empirisch gesicherter Erkenntnisse nicht benannt werden.

Die Annahme liegt nahe, dass im Land nicht gleichzeitig finanzielle Mittel sowohl für die Verbesserungen der Personalschlüssel als auch die Ausweitung der Beitragsbefreiungen bis hin zu einer kompletten Beitragsfreiheit, zur Verfügung stehen. Vor diesem Hintergrund wird sich die Politik entscheiden müssen, wenn zusätzliche Mittel eingesetzt werden können, in welche Maßnahmen diese fließen sollen.

22 Würde man anhand aktuell vorliegender Daten überschlagsweise einmal die Summe der Elternbeiträge berechnen, die das Land für eine solche Maßnahme investieren müsste, wären das rund 260 Mio. Euro. Diese Summe ergibt sich aus den altersbezogenen Zuschüssen, die das Land im Rahmen der Kostenerstattungen aufgrund der Corona-Pandemie erstattet: Für unter 3-Jährige sind dies 160 Euro pro Kind und Monat, für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt sind dies 125 Euro pro Kind und Monat, und für Schulkinder in Hortangeboten sind dies 80 Euro pro Kind und Monat (5 Abs. 4 RL Kita-Elternbeitrag Corona). Laut aktuellster KJH-Statistik vom 01.03.2019 waren 36.529 unter 3-Jährige, 74.916 Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt und 76.304 Schulkinder in Angeboten der Kindertagesbetreuung, sodass man durch folgende Rechnung auf die oben genannte Summe kommt: $(36.529 \cdot 160 \text{ Euro} + 74.916 \cdot 125 \text{ Euro} + 76.304 \cdot 80 \text{ Euro}) \cdot 12 = 255,8 \text{ Mio. Euro}$. Würde man nur die Elternbeiträge für Kinder vor dem Schuleintritt übernehmen, lägen die Landeszuschüsse noch bei etwa 185 Mio. Euro. Je nach demografischer Entwicklung und Inanspruchnahme der Angebote im Land, würden die Kosten in den folgenden Jahren schwanken.

Blickt man zunächst auf die Seite der Eltern, liegt eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2018) vor, im Rahmen derer nach der Bereitschaft der Eltern gefragt wurde, für eine höhere Qualität in den Kitas mehr zu bezahlen. Dem stimmten mehr als die Hälfte der Eltern zu. Aus deren Sicht sollten die zusätzlichen Gelder v.a. in zusätzliches Personal investiert werden, aber auch in eine bessere Bezahlung der Erzieher/innen, in eine bessere Ausstattung der Kitas sowie flexiblere bzw. längere Öffnungszeiten. Dies kann als ein Hinweis darauf gelesen werden, dass ein Teil der Eltern grundsätzlich bereit ist, Kosten zu übernehmen, v.a. dann, wenn damit eine Verbesserung der Situation in den Kitas und auf diese Weise eine mittelbare Verbesserung bei den Kindern oder in der Familie zu erwarten ist. Im Umkehrschluss zeigen die Ergebnisse aber auch, dass nahezu die Hälfte der Eltern keine Bereitschaft zeigen, höhere Elternbeiträge zu zahlen, selbst wenn damit Verbesserungen in Aussicht gestellt würden.

Des Weiteren liegen Ergebnisse einer DJI-Elternbefragung – der Kinderbetreuungsstudie (KiBS) – zur Zufriedenheit der Eltern mit den Kosten der Kindertagesbetreuung vor. Dabei wird zwar eine mittlere Zufriedenheit mit den Kosten seitens der Eltern angegeben²³, allerdings sind die Kosten das Merkmal, mit dem die Eltern im Vergleich zu den weiteren erfragten Merkmalen die niedrigste Zufriedenheit angeben. Darüber hinaus zeigen sich hier deutliche Länderunterschiede, die auf zwei Aspekte hinweisen: Erstens sind Eltern erwartungsgemäß in den Ländern mit den Kosten zufriedener, in denen kaum bis keine Elternbeiträge erhoben werden. Zweitens geben Eltern in den Ländern eine geringere Zufriedenheit mit den Kosten an, die an ein Land mit weitreichenden Beitragsbefreiungen angrenzen, in deren Land aber selbst kaum oder sogar keine Beitragsbefreiungen gelten. Das wird in der Weise interpretiert, dass die Eltern hier eine Ungerechtigkeit wahrnehmen und daher unzufriedener mit den Kosten sind. Brandenburg ist dabei eines der Länder mit niedrigeren Zufriedenheitswerten, das zugleich an Berlin und Mecklenburg-Vorpommern angrenzt, in denen mittlerweile eine komplette Elternbeitragsfreiheit für Kinder vor dem Schuleintritt besteht (Alt et al. 2020; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020).

5.2.2 *Bedeutung von Beitragsbefreiungen für die Inanspruchnahme von Angeboten der Kindertagesbetreuung*

Grundsätzlich konnten Huebener et al. (2019) aufzeigen, dass Beitragsbefreiungen im letzten Kindergartenjahr nicht zu einer Ausweitung der Inanspruchnahme der Kindertagesbetreuungsangebote führen. Dies ist wenig erstaunlich, da in dieser Altersgruppe bereits (nahezu) jedes Kind eine Kita besucht.

Darüber hinaus zeigen (weitere) Studien, dass Beitragsbefreiungen zu einer Ausweitung der Betreuungsumfänge von Kindern führen können, die bereits Kindertagesbetreuungsangebote nutzen. So gaben in einer Elternbefragung in Nürnberg 13,3% der Eltern an, dass sie die Betreuungszeiten aufgrund der anfallenden Kosten ändern würden (Gottwald et al. 2017). Die bereits angeführten Analysen von Huebener et al. 2019) zeigen zudem, dass die Betreu-

23 Eltern von unter 3-Jährigen geben auf einer Skala von 1 bis 6, wobei 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 6 „sehr zufrieden“ bedeutet im Mittel einen Wert von 4,1 an und Eltern von Kindern im Alter zwischen 3 Jahren bis zum Schuleintritt 4,7, was zeigt, dass Eltern von jüngeren Kindern weniger zufrieden mit den Kosten sind als Eltern älterer Kinder. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Kosten für jüngere Kinder meist höher sind als die für ältere Kinder.

umfangen in geringem Umfang von Kindern im letzten Kita-Jahr ausgeweitet werden, wenn eine Beitragsbefreiung eingeführt wird oder besteht. Darüber hinaus können sie nachweisen, dass die bereits zuvor erwerbstätigen Mütter ihre Wochenarbeitszeit leicht ausweiten, allerdings nicht, dass dadurch mehr Mütter erwerbstätig werden.

Im Rahmen der kontroversen Debatten um die Ausweitung bzw. kompletten Abschaffung von Elternbeiträgen werden immer wieder zwei Argumente für die Reduzierung bzw. Abschaffung der Elternbeiträge angeführt, die spezielle Ziele und Zielgruppen im Blick haben: erstens den Abbau von Zugangshürden zu den frühkindlichen Bildungsangeboten v.a. im Sinne einer Ausweitung der Inanspruchnahme und zweitens eine damit verbundene Verbesserung der Bildungs- und Chancengleichheit für Kinder aus ökonomisch deprivierten, sozial benachteiligten Familien sowie Familien mit Migrationshintergrund (Deutscher Bundestag 2019, S. 26).

Ein Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft der Kinder sowie deren Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten konnte bereits vielfach bestätigt werden. So zeigen bspw. Analysen mit dem sozio-ökonomischen Panel (SOEP), dass Kinder im Alter von unter 3 Jahren, die in armutsgefährdeten Haushalten aufwachsen, zu einem 6 Prozentpunkte geringeren Anteil eine Kita besuchen, als altersgleiche Kinder, die in einkommensstärkeren Haushalten aufwachsen (u.a. Jessen et al. 2018). Sowohl über die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik als auch die KiföG-Länderstudie konnte weiterhin gezeigt werden, dass Kinder mit Migrationshintergrund seltener bzw. später in ihrem Leben ein Angebot der Kindertagesbetreuung besuchen. Dieser Zusammenhang hat sich auch mit dem starken Ausbau der Kindertagesbetreuung in den vergangenen Jahren und dem Inkrafttreten des Rechtsanspruchs für Kinder im Alter zwischen der Vollendung des ersten und dritten Lebensjahres nicht wesentlich verändert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, Tab. C3-5web). Allerdings konnten der existierende Betreuungswunsch, die Erwerbstätigkeit der Mutter und der elterliche Bildungsstand als stärkste Faktoren für die bislang ungleiche Inanspruchnahme identifiziert werden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 171–172).

In eine ähnliche Richtung gehen Analysen mit dem SOEP, die ergeben haben, dass der größte Einflussfaktor auf die Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten von unter 3-Jährigen der elterliche Erwerbsstatus ist. Gehen beide Elternteile oder der alleinerziehende Elternteil einer Erwerbstätigkeit nach, ist die Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten um rund 50 Prozentpunkte höher als von Kindern, deren Eltern beide oder ein Elternteil nicht erwerbstätig sind (Jessen et al. 2018).

Neben der geringeren Inanspruchnahme der Kindertagesbetreuungsangebote durch Kinder, die häufig in Familien mit geringeren Einkommen aufwachsen, konnte bereits mehrfach und durch unterschiedliche Datenquellen nachgewiesen werden, dass solche Familien, gemessen an ihrem Haushaltseinkommen, stärker durch die Elternbeiträge belastet werden als Familien mit höheren Einkommen (Bertelsmann Stiftung 2018; Schröder et al. 2015; Meiner 2014). Eine solche ungleiche Belastung gemessen am Haushaltseinkommen ist nicht nur in den Jugendamtsbezirken und bei den Trägern zu beobachten, bei denen die Beiträge nicht nach dem Einkommen der Eltern gestaffelt werden (Meiner-Teubner 2018a; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2016), sondern auch in Jugend-

amtsbezirken, bei denen eine einkommensabhängige Beitragsstaffelung vorgenommen wird (Meiner 2014). Dies wird häufig noch verstärkt durch die weiteren Kosten, die im Rahmen der Kindertagesbetreuung anfallen, wie die Mittagsverpflegungskosten, Kosten für Ausflüge, Bastelgeld (Bertelsmann Stiftung 2018; Meiner 2014).

Für Familien, die Transferleistungen (nach SGB II, SGB XII, AsylbLG, KiZ oder WoG) beziehen, wurde allerdings mittlerweile bundesrechtlich festgelegt, dass Ihnen die Elternbeiträge seit August 2019 auf Antrag entlassen oder vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe übernommen werden müssen (§ 90 Abs. 4 SGB VIII). Damit scheint zunächst der kostenfreie Zugang (hinsichtlich der Elternbeiträge) zur frühkindlichen Bildung für diese Kinder gesichert zu sein. Darüber hinaus sind die anspruchsberechtigten Familien nahezu identisch mit den Anspruchsberechtigten von Leistungen aus dem sog. „Bildungs- und Teilhabepaket“, für die zusätzlich auf Antrag der Kostenbeitrag für die Mittagsverpflegung in Kitas und Kindertagespflege (§ 28 Abs. 6 SGB II; § 34 Abs. 6 SGB XII) sowie die Kosten für ein- und mehrtägige Fahrten und Ausflüge im Rahmen der frühkindlichen Bildungsangebote (§ 28 Abs. 2 SGB II; § 34 Abs. 2 SGB XII) übernommen werden.

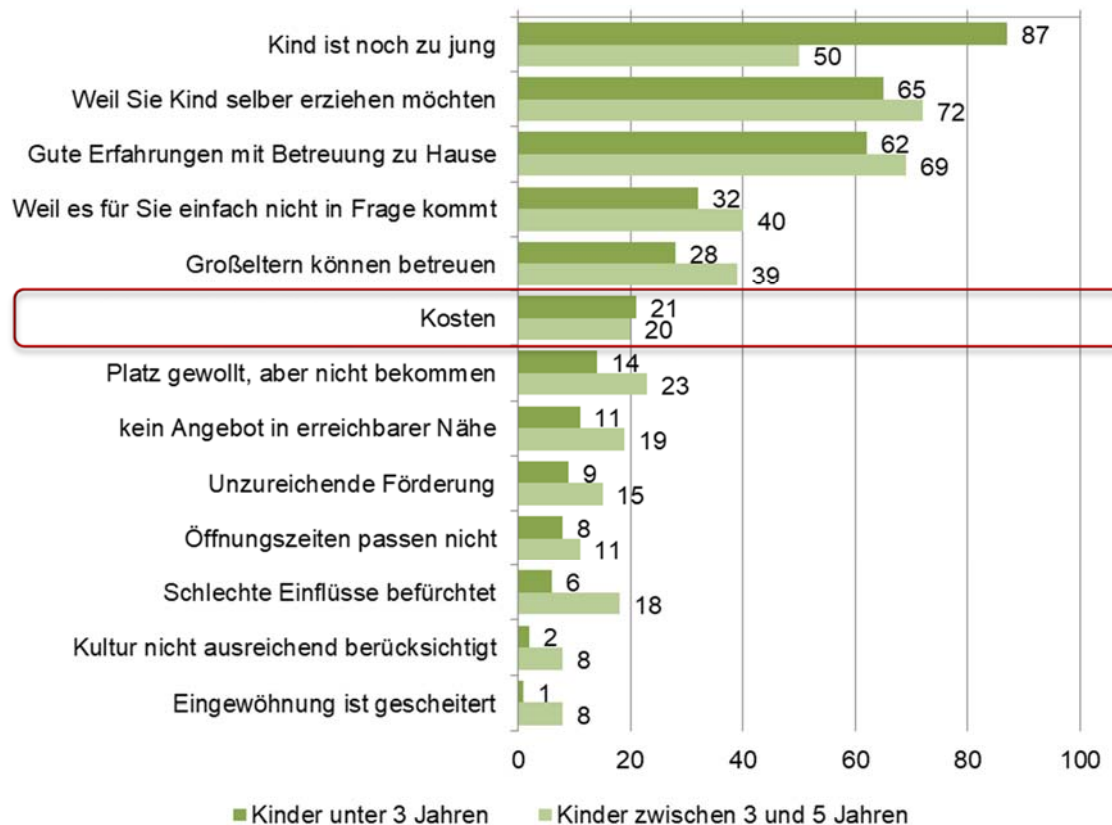
Wie die Ergebnisse der Evaluation des Bildungs- und Teilhabepakets jedoch zeigen, stellt das Antragserfordernis wesentliche Hürden dar, weswegen Familien die Leistungen nicht bzw. nicht in vollem Umfang nutzen (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2016). Die Gründe dafür können ganz vielseitig sein, wie Unkenntnis über die bestehenden Erstattungsmöglichkeiten, Sprachbarrieren, Kosten-Nutzen-Abwägungen v.a. bei geringen Kosten. Erkenntnisse über die Höhe gezahlter Elternbeiträge und weiterer Kosten von Familien mit Transferleistungsbezug und deren finanzieller Belastungen liegen allerdings bislang keine vor. Zahlen diese Familien weiterhin für die Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten oder kennen sie die Regelungen zur Erlassung oder Übernahme der entsprechenden Kosten nicht, wäre zusätzlich von Interesse, ob die (vermuteten) Kosten der Grund für die Nichtinanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten ist.

Das Land Brandenburg hat diesbezüglich bereits Maßnahmen ergriffen, indem es das Antragserfordernis für Transferleistungsbeziehende gestrichen hat und ist – auch mit Hilfe der Bundeszuschüsse aus dem KiQuTG – mit Blick auf geringverdienende Familien ohne Transferleistungsbezug aktiv geworden. Dabei wurde festgelegt, dass Familien mit einem Haushaltsnettoeinkommen von bis zu 20.000 Euro im Kalenderjahr zuzüglich Kindergeld von den Elternbeiträgen freigestellt werden sollen und auch dafür kein Antrag erforderlich ist (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Land Brandenburg 2019).

Dass sich eine Befreiung von den Kosten für einen Teil der Eltern auf das Nutzungsverhalten von Kindertagesbetreuungsangeboten auswirken kann, belegt eine Studie zu den Elternwünschen von Kindern im Alter von unter 3 Jahren für die Stadt Nürnberg aus dem Jahr 2015. Hier wurde unter anderem gefragt, ob Eltern ihren Betreuungswunsch aufgrund der anfallenden Kosten ändern oder zurückziehen würden. 12,8% aller Eltern gaben an, dass sie komplett auf die Nutzung des frühkindlichen Bildungsangebotes verzichten würden (Gottwald et al. 2017). Eine ähnliche Fragestellung findet sich auch in der bundesweiten Elternbefragung KiBS, in der jährlich nach den Gründen in Nichtinanspruchnahme gefragt wird und da-

bei verschiedenen Antwortalternativen vorgegeben werden. Hier können ebenfalls mehrere Gründe angegeben werden (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Gründe von Eltern für eine Nichtinanspruchnahme von Betreuungsangeboten bei Nicht-Schulkindern (in %; Mehrfachnennungen)



Quelle: DJI-Kinderbetreuungsstudie U12 (Erhebung 2018), Daten gewichtet, (U3: N=6.717-7.347; U6: N=223-237); Nachbildung auf der Grundlage von Alt et al. 2020, S. 92

Immerhin jede fünfte Familie von Kindern, die keine Kindertagesbetreuung besuchen, gab an, dass die Kosten mit ein Grund dafür seien. Zum gleichen Ergebnis ist auch die Bertelsmann Stiftung (2018) gekommen. Über die KiBS-Erhebungen wird außerdem deutlich, dass sich hier keine nennenswerten Veränderungen ergeben haben (2018: U3: 21%; Ü3: 22% und 2017: U3: 23%; Ü3: 20%) (Alt et al. 2019; Alt et al. 2018), was zunächst vor dem Hintergrund erstaunlich ist, dass es in den vergangenen Jahren immer wieder zur Einführung zusätzlicher beitragsbefreiter Jahre in einzelnen Ländern gekommen ist, allerdings zumeist in den letzten Jahren vor der Einschulung, in denen die Inanspruchnahmequote bereits in der Nähe von 100% liegt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, 2018).

Nur wenig höher war mit 22% der Anteil der Familien mit unter 3-Jährigen und 24% der Anteil der Familien mit Kindern im Alter zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt, die im Rahmen der KiföG-Länderstudie im Jahr 2016 angaben, dass sie eine Kindertageseinrichtung in Anspruch genommen hätten, wenn der Besuch für ihr Kind kostenlos wäre (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2016). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass es Familien gibt, für die Elternbeiträge eine Zugangshürde ist und bei denen eine Beitragsbefreiung dazu führen würde, dass sie ihr Kind bzw. ihre Kin-

der (früher) in die Kindertagesbetreuung geben. Um zielgenaue Maßnahmen zu ergreifen, wird es aber darauf ankommen, zu erfassen, welche Familien dies sind.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse aus KiBS über die Jahre hinweg immer wieder, dass die Nichtnutzung von Kindertagesbetreuungsangeboten überwiegend mit anderen Gründen und hier vor allem mit den elterlichen Erziehungsvorstellungen zusammenhängen, da die häufigsten Gründe für die Nichtnutzung die Einstellungen sind, das ihr „Kind noch zu jung sei“, das sie ihr „Kind selbst erziehen möchten“, sie „gute Erfahrung mit der Betreuung zu Hause“ gemacht haben oder es für sie „einfach nicht in Frage kommt“. Darüber hinaus spielt die Verfügbarkeit der Großeltern eine wichtige Rolle sowie – und das mit einer geringeren Bedeutung –, dass die Familien keinen Platz bekommen oder kein Angebot in der Nähe gefunden haben sowie strukturelle Bedingungen (z.B. Öffnungszeiten), Erwartungen und Vorurteile gegenüber der Kindertagesbetreuung (z.B. schlechte Einflüsse befürchtet oder unzureichende Förderung der Kinder) bestehen. Für diese Familien würde die Abschaffung von Elternbeiträgen voraussichtlich wenig bis hin zu gar nichts an der Nichtnutzung der Kindertagesbetreuung verändern.

5.2.3 Zwischenergebnis

Die vorliegenden Befunde zeigen, dass eine Beitragsbefreiung kompletter Jahrgänge oder gesamte Beitragsbefreiung relativ teuer und gleichzeitig nur mit geringen Effekten auf die Erhöhung der Inanspruchnahme bzw. die Ausweitung der Betreuungsumfänge verbunden wäre. Vor allem eine stufenweise Einführung einer Beitragsbefreiung – beginnend bei den ältesten Jahrgängen und endend bei den jüngeren – führt zunächst nicht zu einer wesentlichen Erhöhung der Inanspruchnahme, was vor allem für Brandenburg auch damit zusammenhängt, dass die Inanspruchnahmequote bereits heute sehr hoch ist und auch aktuell schon vielfach lange Bereuungsumfänge gebucht werden.

Zugleich zeigt sich aber, dass es nach wie vor Familien gibt, bei denen die Kosten ein Grund für die Nichtnutzung von Kindertagesbetreuungsangeboten darstellt. Dies sind vielfach Familien, in denen nicht beide Eltern gleichzeitig erwerbstätig sind und/oder die geringe Einkommen haben. Diese Familien werden häufig stärker durch die Kosten der Kindertagesbetreuung – gemessen an ihrem Einkommen – belastet als Familien mit höheren Einkommen, so dass die Vermutung naheliegt, dass insbesondere diese Familien aufgrund der Kosten keine oder nur mit einem geringeren Betreuungsumfang die frühkindlichen Bildungsangebote nutzen. Brandenburg ist hier bereits einen Schritt über die bundesgesetzlichen Regelungen hinausgegangen und hat versucht, zentrale Hürden (sowohl finanziell als auch mit Blick auf die Antragstellung) zu reduzieren, um Familien ohne oder mit geringen Einkommen von den Kosten zu befreien. Derartige Maßnahmen erscheinen mit Blick auf den Abbau von Zugangshürden und die Verbesserung von Bildungs- und Chancengleichheit zielführender und sind zudem deutlich kostengünstiger (das Land hat entsprechend eigener Angaben ab dem Jahr 2020 für die Beitragsbefreiung von Geringverdienenden jährlich knapp 2 Mio. Euro eingeplant (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Land Brandenburg 2019, Anhang S. 34)).

Ausgehend von den Berechnungen aus Kap. 5.1 und den dargestellten Befunden aus Kap. 5.2 lässt sich Folgendes festhalten: Aufgrund der demografischen Entwicklungen der Kinderzahlen in Brandenburg scheint aktuell ein günstiger Zeitpunkt zu sein, eine deutliche Verbes-

serung der Personalschlüssel im Land anzustreben, da der damit verbundene Personalmehrbedarf in der Kindertagesbetreuung voraussichtlich durch das Land (über das Ausbildungssystem) bewältigt werden kann. Eine solche Verbesserung erscheint vor dem Hintergrund sowohl der fachlichen Empfehlungen als auch dem Vergleich vor allem mit den westdeutschen Bundesländern naheliegend. Damit verbunden wären aber auch finanzielle Mehraufwendungen durch das Land. Hinzu kommt ein positiver Effekt auf dem Arbeitsmarkt, da ohne die Personalschlüsselverbesserungen die dann nicht benötigten Personen möglicherweise zumindest zeitweise arbeitslos wären.

Weniger dringlich erscheint demgegenüber die Einführung einer Elternbeitragsfreiheit. Das Land hat hier bereits zielgruppenspezifische Maßnahmen ergriffen, um Zugangshürden abzubauen. Eine teilweise oder komplette Abschaffung der Elternbeiträge würde hohe finanzielle Ressourcen des Landeshaushalts binden, die dann ggf. nicht in die Verbesserung der Personalschlüssel fließen könnten, ohne dass wesentliche Veränderungen hinsichtlich des Abbaus von Zugangshürden und der Verbesserung von Chancengleichheit entstehen würden. Allerdings sollte weiterhin beobachtet werden, ob die Kosten der Kindertagesbetreuung für spezifische Zielgruppen zu hoch sind, um dann ggf. zielgenaue Maßnahmen umzusetzen, die an der richtigen Stelle ankommen.

5.3 Wohnortnahe Kindertagesbetreuung in Regionen mit wenigen Kindern

Mit Blick auf die zurückgehenden Kinderzahlen in vielen Regionen Brandenburgs, aber auch in den weiteren ostdeutschen Flächenländern, in den kommenden Jahren (Meiner-Teubner et al. 2019a; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018), stellt sich zwangsläufig die Frage, wie Familien vor allem in dünn besiedelten Regionen bzw. Gemeinden mit wenigen Kindern trotzdem eine wohnortnahe Kindertagesbetreuung zur Verfügung gestellt werden kann. Dies wird nicht vor dem Hintergrund des Begriffs der „Mindestausstattung“ im Rahmen der Betriebserlaubnis im Sinne des § 45 SGB VIII verfolgt, sondern mit zwei anderen Blickrichtungen: erstens mit der Frage, welche Mindestgröße Kindertageseinrichtungen deutschlandweit haben sollten bzw. gegenwärtig haben (vgl. Kap. 5.3.1), zum anderen mit einem exemplarischen Blick auf (neue) Angebotsformen, die genau dieses Ziel erreichen (vgl. Kap. 5.3.2).

5.3.1 Mindestgröße für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen

Der Frage, welche Mindestgröße Kindertageseinrichtungen haben müssen, lässt sich nicht so einfach beantworten. Zumindest liegen unseres Wissens keine zugänglichen betriebswirtschaftlichen Berechnungen vor, ab welcher Kinderzahl eine Kita kostendeckend arbeiten kann, wenn sie die Ausgaben für das Personal, die laufenden Sachmittel und die Bewirtschaftung einer Liegenschaft den potentiellen Einnahmen aus öffentlichen Zuschüssen und Elternbeiträgen gegenüberstellt. Hinzu kommt, dass Kindertageseinrichtungen nach §§ 22 ff. SGB VIII Einrichtungen sind, die in nahezu allen Fällen ganz wesentlich über öffentliche Mittel refinanziert werden, so dass derartige Berechnungen auch nicht erforderlich sind.

Deshalb soll bei der Frage nach der Mindestgröße ein anderer Weg einer möglichen Antwort gesucht werden: eine empirische Klärung der Frage – auf Basis der vorliegenden Informationen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik –, in welchem Umfang Klein- und Kleinsteinrichtungen in Deutschland ausfindig gemacht werden können. Dies kann in zwei Richtungen operationalisiert werden: Erstens lässt sich die Mindestgröße von Kindertageseinrichtungen

anhand der Anzahl des Personals bzw. der Fachkräfte ermitteln und zweitens anhand der Anzahl der betreuten Kinder.

In diesem Zusammenhang zeigen Analysen des aktuellen WiFF-Fachkräftebarometers (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 218), dass bundesweit in jeder 5. Kindertageseinrichtung 5 oder weniger pädagogisch Tätige angestellt sind (vgl. Tab. 8).²⁴ Dabei ist der Anteil in Ostdeutschland mit 23,2% sogar noch etwas höher als in Westdeutschland mit 19,9%. Zwar gibt es darunter mehr Kitas, in denen 4 oder 5 pädagogisch Tätige angestellt sind, aber auch Einrichtungen mit 2 oder 3 pädagogisch Tätigen machen immerhin 7% der Kita-Teams in Deutschland aus. In absoluten Zahlen bedeutet das, dass es 2018 immerhin 2.740 Kitas mit lediglich 3 Mitarbeiter(inne)n (Westdeutschland: 2.166 und Ostdeutschland: 574) und 1.260 Kitas mit sogar nur 2 Mitarbeiter(inne)n gab (Westdeutschland: 1.069 und Ostdeutschland: 191). Erstaunlich ist auch der Befund, dass für 167 Kindertageseinrichtungen (141 in Westdeutschland und 26 in Ostdeutschland) angegeben wurde, dass in dieser nur eine einzige Person als pädagogisches Personal angestellt ist.

Tab. 8: Größe der Kindertageseinrichtungen 2018 nach Anzahl des pädagogisch tätigen Personals und ländergruppen*

Anzahl des pädag. Tätigen Personals	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
	Anzahl			in %			Kumulierte Häufigkeit (in %)		
1	167	141	26	0,3	0,3	0,2			
2	1.260	1.069	191	2,3	2,4	1,6	2,6	2,7	1,9
3	2.740	2.166	574	4,9	4,9	4,9	7,4	7,6	6,8
4	3.572	2.691	881	6,4	6,1	7,6	13,8	13,7	14,4
5	3.755	2.731	1.024	6,7	6,2	8,8	20,5	19,9	23,2
6	3.910	2.988	922	7,0	6,7	7,9	27,5	26,6	31,1
7	3.990	3.121	869	7,1	7,0	7,5	34,7	33,6	38,6
8	3.898	3.111	787	7,0	7,0	6,8	41,6	40,7	45,4
9	3.612	2.908	704	6,5	6,6	6,1	48,1	47,2	51,4
10	3.437	2.827	610	6,1	6,4	5,2	54,2	53,6	56,7
11	3.260	2.672	588	5,8	6,0	5,1	60,1	59,6	61,8
12	2.932	2.428	504	5,2	5,5	4,3	65,3	65,1	66,1
13	2.688	2.219	469	4,8	5,0	4,0	70,1	70,1	70,1
14	2.477	2.085	392	4,4	4,7	3,4	74,5	74,8	73,5
15	2.192	1.830	362	3,9	4,1	3,1	78,5	79,0	76,6
mehr als 15	12.043	9.325	2.718	21,5	21,0	23,4	100	100	100
Insgesamt	55.933	44.312	11.621	100	100	100			

* Pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018, Berechnungen der WiFF, eigene Darstellung

Da über die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik zu den Kitas keine Angaben zu Personen gemacht werden sollen, die nicht angestellt sind, bleibt unklar, ob in diesen Kleinsteinrichtungen bspw. Eltern, Ehrenamtliche, Personen in sog. „1-Euro-Jobs“ oder in „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ mitarbeiten bzw. (zeitweise) aushelfen. Folgt man diesen Befunden der Statistik – ungeachtet der Frage, ob sich diese empirisch validieren lassen –, so scheinen die kleinsten Einrichtungen in Deutschland lediglich eine pädago-

24 Das bedeutet, dass sie in einem gültigen Arbeitsverhältnis tätig sind.

gisch tätige Person zu beschäftigen.²⁵ Anzunehmen ist aber, dass sie durch weitere – nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Träger stehenden – Personen unterstützt wird. Hierbei ist zu vermuten, dass es sich vor allem um Angebote wie Eltern-Kind-Gruppen²⁶ oder Spielgruppen o.ä. handelt.

Beschreitet man den zweiten Weg und legt die Anzahl der in einer Einrichtung betreuten Kinder zur Bestimmung einer Untergrenze zugrunde, so zeigen Analysen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ^{Stat}), dass es bundesweit immerhin 5,7% Kitas mit bis zu 15 betreuten Kindern gibt. Allerdings ist dieser Anteil in Westdeutschland mit 6,5% mehr als doppelt so hoch wie in Ostdeutschland, wo dies nur auf 2,6% der Kitas zutrifft (vgl. Tab. 9).

Legt man eine etwas kleinere Mindestgröße zugrunde und schaut sich nur den Anteil der Kitas mit maximal 10 Kindern an, so finden sich bundesweit noch 1,9% (in Westdeutschland: 2,3% und in Ostdeutschland: 0,5%) der Einrichtungen, die diese Anzahl nicht überschreiten. Das sind zwar keine hohen Anteile, aber mit einer Anzahl von bundesweit nahezu 1.100 Einrichtungen (Westdeutschland: 1.034; Ostdeutschland: 53) sicherlich keine Einzelfälle. In Westdeutschland werden dabei in mehr als der Hälfte dieser Einrichtungen genau 10 Kinder betreut. Schaut man sich die Verteilung auf die weiteren Kategorien an, so scheint hier eine Art „gläserne Untergrenze“ zu liegen, ab der Einrichtungen faktisch betrieben werden. In Ostdeutschland scheint diese Grenze bislang eher bei 15 Kindern pro Kita zu liegen, da es zumindest 115 Kitas mit einer entsprechenden Kinderzahl gibt, während es Einrichtungen mit noch weniger Kindern deutlich seltener gibt.

Mit Blick auf die Frage, ab welcher Größe Kitas in Deutschland überhaupt betrieben werden, deutet sich anhand der amtlichen Daten an, dass es in ganz wenigen Einzelfällen Kitas ab ca. 5 Kindern gibt, da in Westdeutschland im Jahr 2019 immerhin 38 Einrichtungen angaben, dass sie 5 Kinder betreuen, während in Ostdeutschland nur 7 Kitas ausgewiesen sind, die 6 Kinder betreuen. In Ausnahmefällen mögen auch Kitas mit 3 oder 4 Kindern betrieben werden. Hierbei könnte es sich möglicherweise um Eltern-Kind-Gruppen o.ä., um Kitas oder Horte mit einem ganz spezifischen Förderauftrag für spezielle Zielgruppen (wie Kinder mit Autismus) oder um Einrichtungen, die sich gerade im Aufbau befinden, handeln. Angaben bei Kitas, dass sie nur 1 oder 2 Kinder betreuen, erscheinen demgegenüber wenig plausibel – sowohl aufgrund der geringen Fallzahl als auch aus organisationalen Gründen.²⁷ Sofern hier die kleinen Fallzahlen einer Auswertung der amtlichen Daten nicht entgegenstehen, müsste in einem weiteren Schritt geprüft werden, ob es sich dabei ausschließlich um U3-Einrichtungen, also um sehr kleine Krippen oder um Eltern-Kind-Gruppen handelt, in denen wenige Kinder und wenig Beschäftigte anzutreffen sind.

25 Am Plausibelsten wäre eine derartige Personalausstattung noch bei kleinen Krippengruppen etwa einer Elterninitiative mit wenigen Kindern unter 3 Jahren, die ggf. noch von den Eltern selbst unterstützt wird. Ausgeschlossen werden kann aber gegenwärtig auch nicht, dass es sich um Eingabe oder Übertragungsfehler handelt. Dies ist bislang noch nicht geprüft.

26 Das in Brandenburg vorhandene Angebot der Spielgruppen wäre dann in der Kinder- und Jugendhilfestatistik zu melden, wenn dafür eine Betriebserlaubnis im Sinne des § 45 SGB VIII erteilt wurde, Kinder dort regelmäßig erzieherisch und pflegerisch betreut werden und mindestens eine Fachkraft dafür angestellt ist.

27 Auch in Brandenburg gibt es eine Kita, die angegeben hat, nur ein Kind zu betreuen.

Tab. 9: Größe der Kindertageseinrichtungen 2019 nach Anzahl der betreuten Kinder und Ländergruppen

Anzahl der betreuten Kinder	Deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland
	Anzahl			in %			Kumulierte Häufigkeit (in %)		
1 oder 2	6	3	3	0,0	0,0	0,0			
3	16	15	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4	11	11	0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
5	38	38	0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
6	56	49	7	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1
7	73	68	5	0,1	0,2	0,0	0,4	0,4	0,1
8	164	151	13	0,3	0,3	0,1	0,6	0,7	0,2
9	157	148	9	0,3	0,3	0,1	0,9	1,1	0,3
10	566	551	15	1,0	1,2	0,1	1,9	2,3	0,5
11	253	233	20	0,4	0,5	0,2	2,4	2,8	0,6
12	472	440	32	0,8	1,0	0,3	3,2	3,8	0,9
13	275	236	39	0,5	0,5	0,3	3,7	4,3	1,2
14	391	345	46	0,7	0,8	0,4	4,4	5,1	1,6
15	736	621	115	1,3	1,4	1,0	5,7	6,5	2,6
16	477	402	75	0,8	0,9	0,6	6,5	7,4	3,2
17	460	376	84	0,8	0,8	0,7	7,3	8,2	4,0
18	635	528	107	1,1	1,2	0,9	8,4	9,4	4,9
19	536	449	87	0,9	1,0	0,7	9,4	10,4	5,6
20	1119	990	129	2,0	2,2	1,1	11,4	12,6	6,7
21	562	460	102	1,0	1,0	0,9	12,3	13,6	7,6
22	660	531	129	1,2	1,2	1,1	13,5	14,8	8,7
23	561	459	102	1,0	1,0	0,9	14,5	15,8	9,5
24	731	603	128	1,3	1,3	1,1	15,8	17,1	10,6
25	814	607	207	1,4	1,3	1,8	17,2	18,5	12,4
mehr als 25	46939	36.653	10.286	82,8	81,5	87,6	100	100	100
Insgesamt	56.708	44.967	11.741	100	100	100			

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2019, Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Hinweise auf Regelungen, wie mit kleinen und kleinsten Einrichtungen umgegangen wird, ergeben sich aus den gesetzlichen Vorgaben einzelner Ländern. So bestimmt Bayern beispielsweise für Kindertageseinrichtungen im ländlichen Raum Folgendes:

Art. 24 BayKiBiG

Kindertageseinrichtungen im ländlichen Raum

¹Nach Art. 19 förderfähigen Kindertageseinrichtungen, die das einzige Angebot in einer Gemeinde darstellen und von weniger als 25 Kindern besucht werden, obwohl sie von der Altersöffnung Gebrauch gemacht und kein Kind abgewiesen haben, wird auf Antrag der Gemeinde der Basiswert plus für die durchschnittliche Buchungszeit der Kinder mit dem Gewichtungsfaktor 1,0 für 25 Kinder bei Zugrundelegung eines Gewichtungsfaktors von 1,0 gewährt. ²Satz 1 findet entsprechende Anwendung auf das einzige Angebot in einem Gemeindeteil, wenn dieser auf Grund seiner Infrastruktur einer selbstständigen Gemeinde gleicht; das Nähere wird in der Ausführungsverordnung festgelegt. ³Kindertageseinrichtungen im Sinn von Satz 1 und 2, die von weniger als zehn aber mehr als sechs Kindern besucht werden, erhalten diese Förderung entsprechend Satz 1 für zehn Kinder, wenn die Betreuung durch eine pädagogische Fachkraft und die regelmäßige Mitarbeit eines Elternteils sichergestellt wird.

Dementsprechend wird in Bayern von kleinen Einrichtungen gesprochen, wenn diese von weniger als 25 Kindern besucht werden (das wären bundesweit immerhin 17% aller Einrichtungen, die nicht mehr Kinder betreuen). Einrichtungen mit mehr als 6 und weniger als 10 Kindern scheinen jedoch auch hier zu bestehen, da für diese Kitas eine veränderte Förderung ermöglicht wird (Art. 24 S. 3 BayKiBiG). Das deutet darauf hin, dass in Bayern in der Regel eine Mindestgröße von 6 Kindern bestehen muss, um eine Kita zu betreiben (bei der aber zehn Kinder abgerechnet werden dürfen, auch wenn diese Zahl unterschritten wird). Hinsichtlich des Personals muss aber dann sichergestellt sein, dass eine pädagogische Fachkraft anwesend ist, die allerdings regelmäßig von Eltern unterstützt werden kann.

Auch in Nordrhein-Westfalen werden zusätzliche Zuschüsse für kleinere Einrichtungen gezahlt, etwa für „eingruppige Einrichtungen“ sowie für „Waldkindergartengruppen“ (§ 20 Abs. 3 KiBiz). Hinsichtlich der Gruppenzusammensetzungen legt das Gesetz verschiedene Altersmischungen fest, die mit einer konkreten Kinderzahl hinlegt sind (so in der Anlage zu § 19). Daraus lässt sich ablesen, dass die Möglichkeit besteht, dass eine eingruppige Kita 10 Kinder haben kann, wenn es sich um eine Einrichtung mit ausschließlich Kinder im Alter von unter drei Jahren handelt. Hinsichtlich des Personals ist festgelegt, dass mindestens 2 Fachkräfte sowie eine weitere Person in einer solchen Gruppe sein müssen. Zur minimalen Größe von Kitas lässt sich anhand dieser Vorgaben allerdings keine Aussage treffen.

Des Weiteren gewährt auch Hessen Zuschüsse für kleine Kitas, die konkret als Kleinkita-Pauschale bezeichnet wird. Kleinkitas sind dabei Einrichtungen, die die Größe einer Gruppe nicht überschreitet (§ 32 Abs. 6 HKJGB). Als maximale Gruppengröße sind hier 25 gleichzeitig anwesende Kinder festgeschrieben. Je nach Alter der Kinder ist die Gruppenstärke jedoch zu reduzieren. Bei ausschließlich Kindern unter 2 Jahren gilt auch hier eine maximale Gruppengröße von 10 Kindern. Darüber hinaus ist festgelegt, dass in Gruppen für Kinder unter 3 Jahren maximal 12 Kinder gleichzeitig anwesend sein dürfen (§ 25d HKJGB). Folglich zeigt sich auch für Hessen, dass Einrichtungen mit etwa 10 Kindern möglich sind. Allerdings lässt sich aus diesen Regelungen keine eindeutige Aussage zur minimalen Größe von Einrichtungen treffen.

In der Summe scheint aber eine Größe von etwa 10 Kindern eine nicht unrealistische Mindestgröße von kleinen Einrichtungen zu sein, die jedoch vor allem bei Kindern unter 3 Jahren anzutreffen sein dürfte.

5.3.2 *Angebotsformen einer wohnortnahen Kindertagesbetreuung in Gemeinden mit geringer Kinderzahl*

Neben den beschriebenen Zuschüssen einzelner Länder für kleine Kitas, stellt sich die Frage, welche weiteren Möglichkeiten es für eine wohnortnahe Betreuung in Regionen gibt, in denen wenige Kinder leben.

Ein regulärer Weg im Rahmen des §§ 22 ff. SGB VIII, kleine Settings zu ermöglichen, ist nach wie vor die **Kindertagespflege**. Diese wird sowohl flächendeckend als auch in Brandenburg – allerdings in unterschiedlichem Umfang – angeboten. Zudem gilt sie bislang nur für unter 3-Jährige als gleichrangige Angebotsform, auch wenn vereinzelt ältere Kinder auf diese Weise betreut werden. In der Altersgruppe der unter 3-Jährigen besuchten zum Stichtag 01.03.2019 bundesweit immerhin 16,0% der Kinder eine Kindertagespflege. In Branden-

burg ist der Anteil mit 9,9% zwar deutlich geringer, allerdings auch nicht zu vernachlässigen. In absoluten Zahlen sind dies immerhin 3.627 Kinder in Brandenburg, die Angebote der Kindertagespflege besuchen. Schaut man sich den Anteil aller Kinder in der Kindertagespflege bis zur Einschulung an, so lag dieser im Jahr 2019 – relationiert auf alle Kinder in der Kindertagesbetreuung – bundesweit bei 5,0% und in Brandenburg mit 4,1% nur geringfügig darunter. In absoluten Zahlen waren das in Brandenburg nahezu 4.100 Kinder, die generell im Rahmen der Kindertagespflege betreut werden. Allerdings ist sowohl deren Anzahl als auch deren Anteil an allen Kindern in Kindertagesbetreuung seit 2011 bzw. 2012 wieder leicht rückläufig, nachdem deren Bedeutung zuvor leicht zugenommen hatte.

Einen zusätzlichen Hinweis auf die aktuelle durchschnittliche Größe des Settings bietet die Tagespflege-Kind-Relation: In Brandenburg lag diese 2019 bei 1 zu 4,2, d.h. dass eine Tagespflegeperson im Durchschnitt 4,2 Kinder betreut. In der Tagespflege besteht allerdings die Möglichkeit, auch weniger Kinder auf der einen Seite, aber auch bis zu 5 gleichzeitig anwesende Kinder auf der anderen Seite zu betreuen. Damit könnte insbesondere in Regionen und Gemeinden mit einer geringen Kinderzahl in jedem Fall eine wohnortnahe Kindertagesbetreuung gewährleistet werden, sofern sich Räumlichkeiten und anstellungsbereite Personen finden lassen.

Nicht zugelassen wird in Brandenburg die Form der Großtagespflege, so dass diese im Vergleich zu anderen Ländern keine Alternative für kleine Kitas darstellt. Des Weiteren gibt es in Brandenburg das Angebot der Eltern-Kind-Gruppen, die auch in kleinen Settings arbeiten können, allerdings nicht immer Rechtsanspruch erfüllend sind und auch nicht zwangsläufig eine Betriebserlaubnis entsprechend § 45 SGB VIII benötigen. Mindeststandard dieses Settings ist es unter anderem, dass mindestens eine pädagogische Fachkraft das Angebot leitet und begleitet (Landesjugendamt Brandenburg 2013). Hinweise zur Größe lassen sich in den Dokumenten, die durch das MBS zur Verfügung gestellt werden, allerdings nicht finden.

Verfolgt man das Ziel, weiterhin Kitas in Regionen mit wenigen Kindern zu betreiben, stößt man durch eine Internetrecherche schnell darauf, dass speziell zum Thema „Kitas im ländlichen Raum: Wie geht es weiter?“ am 27./28. Oktober 2014 ein Kongress in Stuttgart stattfand. Gerhard Dix – Referatsdirektor des Bayerischen Gemeindetages – stellte dort mögliche Lösungen vor. Vorschläge zum Fortbestehen der Kindertagesbetreuung in Regionen, in denen die Kinderzahlen zurückgehen, waren aus seiner Sicht damals folgende:

- „Kitas könnten spezielle Schwerpunkte setzen, zum Beispiel im Bereich Natur- oder Musik ausbauen, um sich so durch ihre pädagogischen Konzeptionen zu unterscheiden oder
- (eventuell in Kooperation mit Kindertagespflegepersonen) spezielle Öffnungszeiten anbieten“ (Kind e.V. Stuttgart 17.06.2014).
- Die Angebote sollten sich am tatsächlichen Bedarf der Familien orientieren.
- Kinderbetreuung sollte als Teil einer integrierten Sozialplanung angesehen werden, so dass Synergien bei der Essensversorgung unterschiedlicher Einrichtungen, gemeinsamen Fahrdiensten oder anderen Diensten erzeugt werden sollten (Kind e.V. Stuttgart 17.06.2014).

Konkrete Beispiele für Kindertagesbetreuungsangebote mit einer kleinen Anzahl an Kindern lassen sich darüber hinaus vereinzelt finden. Einige Beispiele, die allerdings nicht hinsichtlich ihrer Qualität und der Zielerreichung bewertet werden können.

Spielgruppen in NRW

In NRW ist beispielsweise das Betreuungssetting „Spielgruppe“ verbreitet, was kein spezifisches Konzept für ländliche Räume mit wenigen Kindern ist, sondern den Fokus auf einem geringen Betreuungsumfang legt. Hier können Kinder im Unterschied zu Kindertageseinrichtung maximal drei bis vier Stunden pro Tag, d.h. maximal 15 Stunden pro Woche verbringen, wobei auch keine Übermittagsbetreuung vorgesehen ist. Spielgruppen sind vorgesehen für maximal 10 Kinder und in der Regel gleichzeitig mehr als 5 Kinder in einem Alter zwischen einem Jahr und dem Schuleintritt. Ziel der Spielgruppen ist es, ein niederschwelliges, sozialpädagogisches Angebot bereitzustellen, in dem die Kinder soziale Erfahrungen in einer festen, überschaubaren und möglichst altersgemischten Gruppe machen können. Spielgruppen sind nach § 45 SGB VIII auch betriebserlaubnispflichtig, aber keine Kindertageseinrichtungen nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz). Für die Betriebserlaubnis werden die räumliche und personelle Ausstattung sowie die pädagogische Konzeption zugrunde gelegt (Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und Landschaftsverband Rheinland (LVR) 2012).

LebensGut Miteinander in Niederösterreich²⁸

In der ländlichen und schwach besiedelten Region in Niederösterreich in der Gemeinde Rohrbach an der Gölzen wurde von dem gemeinnützigen Verein „LebensGut Miteinander“ ein Wohn- und Gemeinschaftsprojekt auf einem ehemaligen Klostergutshof umgesetzt. Der Verein als Träger des Projektes finanziert sich aus Mitgliedsbeiträgen und Spenden, vergüteten Angeboten und z.B. Mieteinnahmen für die Praxisräume.

Ziele in dem generationenübergreifenden Wohnprojekt waren dabei auch soziale Landwirtschaft und verschiedene ineinandergreifende Angebote für alle Generationen bereitzustellen. Der Gutshof betreibt biologischen Gemüseanbau, Tagesbetreuung für Kinder sowie ein Seminarzentrum und eine therapeutische Praxisgemeinschaft. Die verschiedenen Teilprojekte sollen dabei möglichst eng vernetzt und Synergien genutzt werden.

Die Kindertageseinrichtung nimmt 15 Kinder im Alter zwischen 1 und 6 Jahren auf und scheint aus einem Mitarbeiter(innen)team von 3 Pädagoginnen zu bestehen.²⁹

Großer Einsatz für die Kleinen: KitaMobil in Sachsen-Anhalt³⁰

Um die Kinderbetreuung in den 15 kommunalen Einrichtungen zu sichern, hat die Verbandsgemeinde Beetzendorf-Diesdorf ein Projekt entworfen, das die Kindertagesbetreuung bedarfsgerecht und langfristig sichern soll. Um finanzielle Unterstützung zu erhalten, hat sich die Verbandsgemeinde am Modellvorhaben „Daseinsvorsorge 2030 – innovativ und modern – eine Antwort auf den demografischen Wandel“ beteiligt. Dabei wurden ein Maßnahmenpaket sowie ein Leitbild entwickelt. Für jede einzelne Einrichtung wurden Qualifizierungs- und Profilierungskonzepte verfasst, um unterschiedliche Angebote in den jeweiligen Kitas zur Verfügung zu stellen und diese entsprechend zu vernetzen. Zusätzlich wurde ein Bildungspool geschaffen und der Erfahrungsaustausch intensiviert.

28 Ausführliche Informationen zu dem Projekt finden sich unter: www.lebensgutmiteinander.com

29 Weitere Informationen finden sich auf folgender Internetseite: www.lebensgutmiteinander.com/kindertagesbetreuung.

30 Informationen zu dem Projekt finden sich unter: https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Handeln/DE/-GutePraxis/Kita_Mobil.html

Bei der Finanzierung wurde auf mehr Eigenverantwortung gesetzt und alle Einrichtungen erhalten über die Grundfinanzierung hinaus ein eigenes Budget, über das sie frei verfügen können. Zudem wurde das Einwerben von Mittel und ergänzende Finanzierungsquellen (Fundraising, Sponsoring, Ehrenamt etc.) ermöglicht. Hinzu kommen noch Fördervereine.

Da eine Kindertageseinrichtung geschlossen wurde, wurde zusätzlich ein spezieller Fahrservice in Kooperation mit der Personalverkehrsgesellschaft und deren Rufbussystem zwischen Wohnung und Kita eingerichtet.

Gemeinsamer Förderkräftepool der Träger-Arbeitsgemeinschaft in Cuxhaven³¹

Trägervorteilnehmer/innen der katholischen und evangelischen Kirche, vom Roten Kreuz, der Lebenshilfe und der Aktion Kinderbetreuung schlossen sich Ende der 1980er-Jahre zu einer Trägerarbeitsgemeinschaft zusammen, um ein reformpädagogisches integratives Konzept umzusetzen. Diese Trägergemeinschaft basiert auf einer schriftlichen Vereinbarung. Es wurde eine Koordinationsstelle eingerichtet und alle pädagogisch Tätigen absolvierten eine Fortbildung zur heilpädagogischen Kraft. Zeitgleich fand ein Organisationsentwicklungsprozess statt.

Mittlerweile wurde unter anderem ein gemeinsam finanzierter Pool für Förderkräfte geschaffen, auf den jede Kita nach aktuellem Bedarf zugreifen kann. Ebenfalls gibt es eine gemeinschaftliche Lösung bei der Fachberatung. Um Kitas weiter zu öffnen und familienunterstützende Angebote bereitzustellen, wurde 2013 ein erstes Familienzentrum eröffnet. Dabei stand der Vernetzungsgedanke im Vordergrund; mehrere Kindertageseinrichtungen sind daran beteiligt.

Montessori-Kinderhaus Inntal in Brannenburg

In Brannenburg im Inntal ist ein großes Mehrgenerationenwohnprojekt entstanden. Dabei soll das Miteinander der Generationen im Mittelpunkt stehen. Im Generationen-Wohnprojekt „Dahoam im Inntal“ eröffnete 2015 ein Montessori-Kinderhaus mit Krippe, Kindergarten, Hort und Tagesmutterbetreuung und bietet Unterstützung von Familien durch umfangreiche Betreuungsangebote. Es soll eine wohnungsnahe und arbeitszeitkompatible Kindertagesbetreuung sichergestellt werden. Insgesamt gibt es 123 Plätze und Betreuungszeiten von 6.30 bis 22 Uhr. Hinzu kommen Austausch- und Netzwerkmöglichkeiten für die Bewohner sowie unterschiedliche Wohnmodelle für Senioren.

Das Montessori-Kinderhaus ist eine gGmbH und wurde durch „Innzeit GmbH und Co. KG“ und die „Montessori-Schule Rohrdorf“ gegründet. Hinzu kommt ein Förderverein, der durch Eltern getragen wird. Dieser soll in enger Kooperation mit der Trägergesellschaft die Einrichtung begleiten und mitgestalten.

Insgesamt liegt hier zwar ein Konzept zugrunde, das eine wohnortnahe Kindertagesbetreuung im Fokus hat, allerdings handelt es sich dabei eher um eine große Einrichtung, sodass davon auszugehen ist, dass in dem Wohnprojekt auch eine Vielzahl an jungen Familien leben (sollen).

31 Weitere Informationen zum Projekt finden sich unter: <https://www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=214:beispielhaftes-traegermodell-cuxhaven&catid=138>

5.3.3 Zwischenfazit

Empirisch zeigt sich, dass es Kitas gibt, die mit 5 Kindern die Größe einer Tagespflegestelle haben. Dies sind allerdings nur Ausnahmefälle. Kitas mit einer Größenordnung von etwa 10 Kindern scheint demgegenüber eher eine realistische Mindestgröße für kleinere Kitas zu sein. Einzelne Länder fördern diese kleinen Kitas (in ländlichen Regionen) zusätzlich, um ein wohnortnahes Kinderbetreuungsangebot auch bei einer geringen Kinderzahl zu ermöglichen.

Gehen in Brandenburg die Kinderzahlen in der Bevölkerung in einzelnen Regionen tatsächlich zurück, kann das Land auf Angebote der Kindertagespflege zurückgreifen (vgl. dazu auch Vierheller 2017) – zumindest für Kinder unter 3 Jahren, in denen maximal 5 Kinder gleichzeitig betreut werden können. Allerdings sind die qualifikatorischen Anforderungen des Personals deutlich geringer als in Kindertageseinrichtungen. Nicht selten verfügen Tagespflegepersonen jedoch auch über eine sozialpädagogische Ausbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019) – und machen sich mit einer Tagespflege mit 4 oder 5 Kindern selbstständig. Im Kern ist das die flexibelste Angebotsform, um auch mit geringen Kinderzahlen ein wohnortnahes Angebot sicherzustellen. Allerdings sind die Kindertagespflegestellen in Brandenburg seit einigen Jahren rückläufig, weil vermehrt ältere Kindertagespflegepersonen in den Ruhestand gehen und es sich gleichzeitig um ein wenig attraktives Feld handelt, so dass es wenig junge Interessierte gibt, die in die Kindertagespflege einsteigen. Das hat nach Angaben des MBS vor allem mit drei Aspekten zu tun:

- Erstens finanzieren Landkreise und kreisfreie Städte die Grundqualifizierung derzeit in Abhängigkeit des örtlichen Bedarfs an Tagespflegepersonen nicht oder nur in Teilen.
- Wird dieser Kurs zweitens von der Agentur von Arbeit übernommen, können sich einige Kindertagespflegepersonen dennoch den Einstieg in die Kindertagespflege nicht leisten, da vielerorts die Mieten, wenn die Kindertagespflegestelle in angemieteten Räumen durchgeführt werden muss, selbst zu tragen sind. Es gibt Städte und Landkreise, die die Mieten zum Teil bzw. anteilig übernehmen. Andere Landkreise haben eine höhere Sachkostenpauschale, die nur dann die Kosten deckt, wenn die Kindertagespflege im eigenen Haushalt stattfindet.
- Drittens kommt hinzu, dass die Kindertagespflegestellen um den Kita-Jahreswechsel oft nicht voll besetzt sind, weil die Kinder entweder von der Kindertagespflege in die Krippe wechseln oder sich gleich für den freien Krippenplatz entscheiden. Dies ist überwiegend in den Monaten August bis November zu beobachten.

Vor diesem Hintergrund wäre es notwendig, das Feld der Kindertagespflege für (neue Personen) attraktiver zu gestalten, wenn dieses Angebot in Regionen mit wenigen Kindern genutzt werden soll, um eine wohnortnahe Betreuung zu gewährleisten.

Sollen im Land Brandenburg in Regionen mit geringen Kinderzahlen auch weiterhin Kitas oder kitaähnliche Einrichtungen erhalten werden, kann ein Weg sein, zusätzliche Landeszuschüsse für solche Einrichtungen vorzuhalten. Aus anderen Bundesländern, aber auch aus Österreich, sind vereinzelte Projekte für Regionen mit wenigen Kindern bekannt. Hier wird vor allem auf Vernetzung und Wohnprojekte gesetzt. Im Rahmen der Wohnprojekte wird versucht Familien für die Region zu gewinnen und innerhalb der Gemeinschaften eine Kindertagesbetreuung anzubieten. Darüber hinaus gibt es Konzepte, die gemeinsame Fachkräfte

oder Angebote zur Weiterqualifikation und zum Austausch der Fachkräfte untereinander setzen. Zusätzlich sind hier Finanzierungsfragen zentral, wobei auf zusätzliche Mittelakquise und ein hohes Maß an Eigenverantwortung in den Einrichtungen gesetzt wird.

6. Literaturverzeichnis

- Alt, Christian; Anton, Jeffrey; Gedon, Benjamin; Hubert, Sandra; Hüsken, Katrin; Lippert, Kerstin; Schickle, Valerie (2020): DJI-Kinderbetreuungsreport 2019. Inanspruchnahme und Bedarf aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. München.
- Alt, Christian; Gedon, Benjamin; Hubert, Sandra; Hüsken, Katrin; Lippert, Kerstin (2019): DJI-Kinderbetreuungsreport 2018. Inanspruchnahme und Bedarfe bei Kindern bis 14 Jahre aus Elternperspektive – ein Bundesländervergleich. München.
- Alt, Christian; Gesell, Daniela; Hubert, Sandra; Hüsken, Katrin; Kuhnke, Ralf; Lippert, Kerstin (2018): DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. München.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.
- Behr, Karin; Rauschenbach, Thomas (2004): Soziale Ausbildungen im Wandel. Empfehlungen zur Neugestaltung. Positionspapier. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. Dortmund.
- Behr, Karin; Walter, Michael (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen - Zehn Antworten. WiFF Studien Nr. 15. München.
- Bertelsmann Stiftung (2018): ElternZOOM 2018. Schwerpunkt: Elternbeteiligung an der KiTA-Finanzierung. Gütersloh.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2019): Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Gleiche Chancen durch frühe Bildung. Gute Ansätze und Herausforderungen im Zugang zur Kindertagesbetreuung. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ); Land Brandenburg (2019): Vertrag zur Umsetzung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG). Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/141206/gute-kita-vertrag-bund-brandenburg-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.07.2020.

- Deutscher Bundestag (2019): Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung. Drucksache 19/4947.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2019): Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften. Expertise A im Anhang der Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule in Brandenburg.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten; Göddeke, Loretta; Smidt, Wilfried; Theisen, Christiane (2015): Wunscharbeitsfeld „Kindertageseinrichtung“. Welche Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Ausbildungs- und Studiengänge präferieren das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung? In: *Frühe Bildung* (4(1)), S. 33–45.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten; Kammermeyer, Gisela; Roux, Susanna; Züchner, Ivo (Hg.) (2017): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer/VS Verlag.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten; Rauschenbach, Thomas (2020): Wie aus einer „Fachassistentin“ eine „Fachkraft“ wird – oder: Ist die Erzieherinnenausbildung noch zu retten? Ein Diskussionspapier. WiFF Arbeitspapiere Nr. 2. München.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten; Züchner, Ivo (Hg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.
- Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München.
- Gottwald, Mario; Reif, Georg; Schilling, Matthias (2017): Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige richtig planen. Ergebnisse einer wissenschaftlich begleiteten Elternbefragung in Nürnberg. In: *Das Jugendamt* 90 (6), S. 274–278.
- Grgic, Mariana (2019): Abschätzung dauerhaft ausscheidender tätiger Personen in Kindertageseinrichtungen und stationären Hilfen zur Erziehung. Expertise B im Anhang der Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule in Brandenburg.
- Huebener, Mathias; Pape, Astrid; Spieß, C. Katharina (2019): Gebührenbefreiung des letzten Kita-Jahres. Mütter weiten ihre Arbeitszeit nur kurzfristig aus. In: *DIW Wochenbericht* 48 (86), S. 869–878.
- Jessen, Jonas; Schmitz, Sophia; Spieß, C. Katharina; Waights, Sevrin (2018): Kita-Besuch hängt trotz ausgeweitetem Rechtsanspruch noch immer vom Familienhintergrund ab. In: *DIW Wochenbericht* 85 (38), 803-013.
- Kind e.V. Stuttgart (17.06.2014): Kitas im ländlichen Raum: Wie geht es weiter? Online verfügbar unter <https://www.konzept-e.de/aktuelles/detailansicht/news/detail/kitas-im-laendlichen-raum-wie-geht-es-weiter/>, zuletzt geprüft am 01.08.2020.
- Land Brandenburg (2017): Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung. Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung).
- Land Brandenburg (2020): P-ABJS 7/2. Protokoll des Ausschusses für Bildung, Jugend und Sport vom 09.01.2020. Online verfügbar unter <https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/apr/ABJS/2.pdf>, zuletzt geprüft am 19.09.2020.
- Landesamt für Bauen und Verkehr (2018): Bevölkerungsvorausschätzung 2017 bis 2030. Ämter und amtsfreie Gemeinden des Landes Brandenburg. Online verfügbar unter https://lbv.brandenburg.de/dateien/stadt_wohnen/RB_BVS_2017_BIS_2030.pdf.

- Landesjugendamt Brandenburg (2013): Empfehlungen zu Eltern-Kind-Gruppen im Land Brandenburg. Online verfügbar unter https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/empfehlungen_eltern_kind_gruppe.pdf, zuletzt geprüft am 26.09.2020.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL); Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2012): Spiel mit! Arbeitshilfe für die Einrichtung von Spielgruppen.
- Meiner, Christiane (2014): Jeder nach seinen Möglichkeiten. Zur finanziell ungleichen Belastung von Familien durch Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen. Dortmund.
- Meiner-Teubner, Christiane (2018a): Elternbeiträge für die Nutzung von Kindertagesbetreuungsangeboten. Gutachterliche Stellungnahme zu den Bedingungen in Konstanz.
- Meiner-Teubner, Christiane (2018b): Gebührenfreie Kitas. Chancen und Risiken. In: *Kitaaktuell Recht* 16 (2), S. 37–41.
- Meiner-Teubner, Christiane; Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias (2019a): Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg.
- Meiner-Teubner, Christiane; Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias (2019b): Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg. Kurzfassung.
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) (Hg.) (2014): Rahmenlehrplan. Berufsbezogener Lernbereich Bildungsgänge für Sozialwesen in der Fachschule. Fachrichtung Sozialpädagogik. Gültig ab 01.08.2014. Potsdam.
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) (Hg.) (2018): Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung. Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung) zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg vom 5. April 2017. Drucksache 6/6198 (ND-B). Potsdam.
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) (2020): Kindertagesbetreuung in Brandenburg - Übersicht. Online verfügbar unter https://mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5813.de/kurzstat-2019_2__bujustat.pdf, zuletzt aktualisiert am 28.01.2020, zuletzt geprüft am 30.07.2020.
- Rauschenbach, Thomas; Beher, Karin; Knauer, Detlef (1996): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. 2. Aufl. Weinheim/München: Juventa.
- Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias (2001): Soziale Dienste. In: Wolfgang Böttcher, Klaus Klemm und Thomas Rauschenbach (Hg.): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich. Weinheim/München: Juventa, S. 207–270.
- Schneider, Armin (2018): Träger und Personalrekrutierung. Kindertagesbetreuung in Brandenburg. Befragung der Träger. Koblenz.
- Schröder, Carsten; Spieß, C. Katharina; Storck, Johanna (2015): Private Bildungsausgaben für Kinder. Einkommensschwache Familien sind relativ stärker belastet. In: *DIW Wochenbericht* 82 (8), S. 158–169.
- Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016): Evaluation der bundesweiten Inanspruchnahme und Umsetzung der Leistungen für Bildung und Teilhabe. Schlussbericht. Göttingen/Nürnberg.
- Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2015): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Susanne Viernickel, Kirsten Fuchs-Rechlin, Petra Strehmel, Christa Preissing, Joachim Bense und Gabriele Haug-Schnabel

- (Hg.): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Freiburg im Breisgau: Herder, S. 11–130.
- Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers. Engpässe werden immer stärker sichtbar (IAB-Kurzbericht, 2/2020).
- Wolters Kluwer (2020): DKLK-Studie 2020. Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel. Köln.

Tabellenanhang

Tab. 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2012 und 2018 nach Berufsfeldern und Regionen*

Land	Beschäftigte insgesamt	davon				
		Frühe Bildung	Übrige Soziale Berufe	Lehrkräfte Primarstufe	Altenpflege	Krankenpflege
	Anzahl					
2012						
Brandenburg	780.544	20.853	17.254	4.966	15.122	26.327
Berlin	1.221.073	34.506	28.065	7.155	19.348	43.574
Deutschland	29.527.929	588.992	555.073	225.043	460.488	904.376
Westdeutschland	23.972.727	453.173	443.211	190.526	353.165	717.010
Ostdeutschland	5.549.485	135.816	111.831	34.517	107.313	187.349
2014						
Brandenburg	795.830	22.079	17.609	5.149	15.998	27.269
Berlin	1.269.147	37.530	29.248	7.557	20.837	44.600
Deutschland	30.174.505	641.861	580.564	223.225	489.532	925.089
Westdeutschland	24.487.974	496.798	465.382	187.775	375.197	732.960
Ostdeutschland	5.681.674	145.043	115.137	35.450	114.303	192.118
2016						
Brandenburg	818.474	24.164	20.840	5.512	17.521	28.489
Berlin	1.367.680	41.377	31.968	8.551	21.560	45.859
Deutschland	31.443.318	712.106	660.163	224.159	536.376	951.807
Westdeutschland	25.562.694	554.110	532.929	186.948	413.036	753.022
Ostdeutschland	5.879.089	157.985	127.229	37.211	123.336	198.821
2019						
Brandenburg	854.164	27.422	22.701		20.031	30.462
Berlin	1.527.912	49.201	35.861		24.005	47.978
Deutschland	33.407.262	801.353	740.765		600.893	1.003.433
Westdeutschland	27.225.007	622.462	601.254		462.900	792.473
Ostdeutschland	6.182.255	178.878	139.493		137.959	210.938
Veränderung: 2012 zu 2019 in %						
Brandenburg	+9,4	+31,5	+31,6		+32,5	+15,7
Berlin	+25,1	+42,6	+27,8		+24,1	+10,1
Deutschland	+13,1	+36,1	+33,5		+30,5	+11,0
Westdeutschland	+13,6	+37,4	+35,7		+31,1	+10,5
Ostdeutschland	+11,4	+31,7	+24,7		+28,6	+12,6

* Inklusive Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beamte, ohne Selbstständige; Stichtag: 30.06., 2012: 31.12. Daten nach der rückwirkenden Revision von 2014. Lehrkräfte Primarstufe: inklusive stundenweise Beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2005-2020): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2019): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; eigene Berechnungen

Tab. 11: Arbeitslose 2012 bis 2019 nach Berufsgruppen und Ländern*

Land	Arbeitslose insgesamt	davon:			
		Frühe Bildung	Übrige Soziale Berufe	Altenpflege	Krankenpflege
	Anzahl				
2012					
Brandenburg	131.252	405	2.165	1.928	456
Berlin	211.906	759	5.057	3.787	733
Deutschland	2.809.107	11.491	42.382	34.750	10.287
Westdeutschland	1.946.160	8.653	28.082	23.625	7.722
Ostdeutschland	862.947	2.829	14.309	11.125	2.571
2014					
Brandenburg	120.253	515	2.209	2.049	408
Berlin	201.190	709	4.509	3.278	459
Deutschland	2.832.780	11.186	45.292	37.177	10.853
Westdeutschland	2.034.034	8.362	30.747	25.804	8.319
Ostdeutschland	798.746	2.818	14.551	11.373	2.542
2016					
Brandenburg	101.428	377	2.179	1.779	353
Berlin	176.834	664	4.371	2.642	543
Deutschland	2.614.217	9.972	46.726	33.314	9.655
Westdeutschland	1.927.757	7.688	32.331	23.677	7.589
Ostdeutschland	686.460	2.274	14.405	9.637	2.077
2019					
Brandenburg	74.356	345	2.003	1.307	287
Berlin	152.615	657	4.506	2.011	509
Deutschland	2.216.244	9.280	50.289	30.340	8.905
Westdeutschland	1.687.591	7.289	36.073	22.640	7.158
Ostdeutschland	528.653	1.966	14.241	7.700	1.715

* Arbeitslose: „Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“; Berufszuordnung nach KIdB 2010. Berichtsmonat: Juni.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017-2019): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Tab. 12: Berufsspezifische Arbeitslosenquote in der Frühen Bildung und den übrigen sozialen Berufen 2012 bis 2018 nach Ländern*/**

Land	2012	2013	2014	2015	2017	2018	2019	Veränderung 2012 zu 2018
	in %							in Prozentpunkten
Frühe Bildung								
Brandenburg	1,9	2,3	2,3	2,0	1,3	1,3	1,2	-0,7
Berlin	2,4	2,1	1,9	1,6	1,4	1,3	1,3	-1,1
Deutschland	1,9	1,9	1,7	1,6	1,3	1,2	1,1	-0,8
Westdeutschland	1,9	1,9	1,7	1,5	1,3	1,2	1,2	-0,7
Ostdeutschland	2,0	2,0	1,9	1,7	1,2	1,2	1,1	-1,0
Übrige soziale Berufe								
Brandenburg	11,1	11,6	11,1	10,0	8,8	8,2	8,1	-3,0
Berlin	15,3	14,1	13,4	13,1	11,5	10,6	11,2	-4,1
Deutschland	7,1	7,4	7,2	6,8	6,7	6,4	6,4	-0,7
Westdeutschland	6,0	6,3	6,2	5,7	6,0	5,7	5,7	-0,3
Ostdeutschland	11,3	11,5	11,2	10,9	9,8	9,0	9,3	-2,1

* Berufsspezifische Arbeitslosenquote: („Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“ / [„sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Beruf (inklusive Auszubildende)“ + „arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“]) × 100; Berufszuordnung nach KldB 2010 **) (83112 + 83193)

** Arbeitslose: „Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“; Berufszuordnung nach KldB 2010. Berichtsmonat: Juni.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017-2019): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Tab. 13: Arbeitslosigkeit und gemeldete Stellen in der Frühen Bildung und den übrigen sozialen Berufen in Brandenburg 2012 bis 2019*

Jahre	Arbeitslose	gemeldete sozialversicherungspflic htige Stellen	Auf 100 gemeldete Stellen kommen ... Arbeitslose
Frühe Bildung			
2012	405	161	252
2013	495	178	278
2014	515	183	281
2015	465	209	222
2016	377	315	120
2017	332	345	96
2018	351	365	96
2019	345	366	94
Veränderung 2012 zu 2019			
	-15%	127%	
Übrige soziale Berufe			
2012	2.165	170	1.274
2013	2.252	184	1.224
2014	2.209	206	1.072
2015	2.134	331	645
2016	2.179	460	474
2017	2.086	400	522
2018	2.031	456	445
2019	2.003	542	370
Veränderung 2012 zu 2019			
	-7%	219%	

* Arbeitslose: „Arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf“; Berufszuordnung nach KldB 2010. Berichtsmonat: Juni.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017-2019): Arbeitslosenstatistik; eigene Berechnungen

Tab. 14: Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten 2012 bis 2018 nach Berufsgruppen und Ländern (Median)*

Land	Beschäftigte insgesamt	davon			
		Frühe Bildung	Übrige Soziale Berufe	Altenpflege	Krankenpflege
	Median				
2012					
Brandenburg	2.156	2.649	2.512	1.755	2.564
Berlin	2.745	2.844	2.789	1.935	2.755
Deutschland	2.884	2.812	3.073	2.216	2.980
2014					
Brandenburg	2.286	2.733	2.668	1.862	2.667
Berlin	2.933	2.933	2.956	2.067	2.929
Deutschland	3.024	2.957	3.250	2.316	3.125
2016					
Brandenburg	2.416	2.893	2.817	2.057	2.820
Berlin	3.024	2.996	3.034	2.244	3.092
Deutschland	3.133	3.167	3.367	2.436	3.242
2018					
Brandenburg	2.593	3.096	3.055	2.299	2.986
Berlin	3.242	3.206	3.263	2.458	3.258
Deutschland	3.304	3.332	3.537	2.645	3.410
Veränderung 2012 zu 2018 in %					
Brandenburg	+20,2	+16,9	+21,6	+31,0	+16,5
Berlin	+18,1	+12,7	+17,0	+27,0	+18,3
Deutschland	+14,6	+18,5	+15,1	+19,4	+14,5

* Bruttomonatsentgelte für die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe. Berufszuordnung nach KIdB 2010. Stichtag 31.12.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013 – 2019): Entgeltstatistik; eigene Berechnungen

Tab. 15: Merkmale Personalschlüssel und Bemessungsschlüssel für Brandenburg

Personalschlüssel	Bemessungsschlüssel
Personalschlüssel sind errechnete Werte, die auf der Basis der KJH-Statistik zustande kommen. Sie bringen die Relation des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfangs der pädagogisch Tätigen zu den vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten der Kinder zum Ausdruck, jeweils standardisiert auf Vollzeitäquivalente von 39 Stunden einerseits und ganztägigen Betreuungsangeboten der Kinder von 40 Stunden andererseits. Leitungsstunden sind enthalten und werden auf alle Gruppen gleichverteilt. Stand 1.3.2019 · Unter 3-Jährige 1: 5,2 · 3 Jahre bis Schuleintritt 1: 9,7 · Hortgruppen 1:10,3	Bemessungsschlüssel werden in den Personalverordnungen sowie im Kindertagesstättengesetz festgelegt Stand September 2020 <i>Mindestbetreuungszeit von 6 Stunden:</i> · bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs: 0,8:5 · nach Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt: 0,8:10 · Kinder im Grundschulalter: 0,6:15 <i>Verlängerte Betreuungszeiten (mehr als 6 Stunden):</i> · bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs: 1:5 · nach Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt: 1:10 · Kinder im Grundschulalter: 0,8:15
	· Leitungsanteil als Sockel in Höhe von 0,0625 Stellen · bis zu vier Stellen für pädagogische Mitarbeiter/innen in der Einrichtung · bei mehr als vier bis zu zehn Stellen für pädagogische Mitarbeiter/innen in der Einrichtung · bei mehr als zehn bis zu 15 Stellen für pädagogische Mitarbeiter/innen in der Einrichtung · bei mehr als 15 Stellen für pädagogische Mitarbeiter/innen in der Einrichtung
	· neben der unmittelbaren pädagogischen Arbeit mit den Kindern sind hier auch Tätigkeiten wie Vor- und Nachbereitung und Elternarbeit enthalten sowie sämtliche Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit und Fortbildung enthalten
	Berücksichtigt wird/werden: <i>Geeignete pädagogische Fachkräfte (§9 KitaPersV):</i> · staatlich anerkannte Erzieher/innen, · staatlich anerkannte Kindheitspädagog(inn)en, · staatlich anerkannte Sozialpädagog(inn)en mit einem Studienschwerpunkt im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit · gemäß Erzieheranerkennungsverordnung gleichgestellte Personen · Absolvent(inn)en von Hochschulstudiengängen sowie Berufsakademien im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit · auch Personen, die gemäß Brandenburgischem Sozialberufsgesetz über gleichwertige Fähigkeiten verfügen <i>Für unter 3-Jährige oder körperlich- oder mehrfachbehinderte Kinder auch</i> · Säuglings- und Kinderkrankenschwestern/pfleger · Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger(inn)en <i>Für Kinder, die Eingliederungshilfe erhalten</i> · Diplomerzieherin und Diplomerzieher, Diplomvorschulerzieherin und Diplomvorschulerzieher und die in Absatz 1 genannten Fachkräfte mit entsprechendem Qualifizierungsschwerpunkt, · (Diplom-)Rehabilitationspädagogin und Rehabilitationspädagoge, · Heilerziehungspflegerin und Heilerziehungspfleger, -diakonin und -diakon und · Heilpädagogin/pädagoge. <i>Nach Antrag teilweise anrechenbar sind Personen, die durch Vorbildung, Praxiserfahrung und Fortbildung gleichartige und gleichwertige Qualifikationen erworben haben</i> · Kräfte, die an einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zur Erlangung einer Berufsqualifikation gemäß § 9 Absatz1 teilnehmen à 80% · Kräfte, bei denen mit dem Träger der Einrichtung ein individueller Bildungsplan zur Erreichung gleichartiger und gleichwertiger Qualifikationen abgestimmt ist à 70% <i>Im Einzelfall:</i> · Zur Ergänzung des fachlichen Profils der Einrichtung Kräfte, die weder eine gleichartige und gleichwertige Qualifikation besitzen noch eine solche anstreben, à 70 % · 100 % wenn die Kraft in Bezug auf Kontinuität, zeitlichen Umfang und fachliche Ausrichtung ihres Einsatzes wesentlich zur Umsetzung eines Profilschwerpunkts der Einrichtung beiträgt.
Gesamtes pädagogisch tätiges Personal (inkl. Azubis, Leitung etc.)	
Gruppen, in denen (auch) Kinder mit Behinderung betreut werden, werden aktuell nicht berücksichtigt und fließen somit nicht in die Berechnung ein	Zusätzliches Personal für Kinder mit Eingliederungshilfe (Art und Umfang entscheidet der zuständige Träger)
	<i>Zur Abdeckung von Vertretungsfällen</i> · können vom Träger von dem notwendigen pädagogischen Personal 5 von 100 zur Abdeckung von Vertretungsfällen vorgehalten werden und im Laufe des Jahres je nach Bedarfslage eingesetzt werden · Bei einem Jahresarbeitszeitmodell kann der Vorhundertssatz überschritten werden