

Elementarbildung: Zwischen hohem Einsatz und tiefer Frustration: ver.di KITA-Personal-Check Baden-Württemberg

Meyer, Nikolaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Meyer, N. (2023). *Elementarbildung: Zwischen hohem Einsatz und tiefer Frustration: ver.di KITA-Personal-Check Baden-Württemberg*. Stuttgart: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86268-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>

MEHR BRAUCHT MEHR

INFORMATIONEN FÜR SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

Kita-Personalcheck Baden-Württemberg 2022/23

Nikolaus Meyer

Elementarbildung: Zwischen hohem Einsatz und tiefer Frustration

ver.di KITA-Personal-Check Baden-Württemberg

1. Einleitung

Im bundesweiten ver.di KITA-Personalcheck 2021 zeigte sich, dass die Beschäftigten in der Elementarbildung unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen sind und Gefahren für die pädagogische Qualität der Arbeit wahrnehmen (vgl. Meyer & Alsago 2021a). Ebenso wurde deutlich, dass die Beschäftigten in der Elementarbildung zum Teil außerhalb ihrer Arbeitszeit zentrale Leistungen für die Adressat*innen sowie die Einrichtungen erbringen und sie einen hohen pädagogischen Leistungsethos haben (vgl. ebd., S. 18). Allerdings bemerken die Fachkräfte vor diesem Hintergrund, dass die angebotenen Arbeitsbedingungen mit diesem starken Engagement nicht Schritt halten. Die Unzufriedenheit ist hoch, was sich auch an der hohen Personalfuktuation zeigt (vgl. ebd., S. 18). Dabei bestehen zwischen den einzelnen Bundesländern zum Teil eklatante Unterschiede: Nur etwas mehr als jede zweite befragte Fachkraft (58,6 %) hat bundesweit im Dienstplan abgesicherte, also fest vorgesehene und eingeplante, Verfügungszeiten (vgl. ebd., S. 13), die für die pädagogische Qualität als wichtig angesehen werden (vgl. Bock-Famulla et al. 2021a; Weimann-Sandig 2020). Einen zentralen Effekt haben hier die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen in den Kinderförderungsgesetzen.

Mit Blick auf Baden-Württemberg gaben 6,6 % der Befragten an, dass ihnen keine Verfügungszeiten zu gebilligt werden (vgl. Meyer & Alsago 2021a, S. 13). Insgesamt bewegten sich die Angaben der Befragten in Baden-Württemberg zumeist in deutlicher Überschneidung zu den bundesweiten Ergebnissen des ver.di KITA-Personalchecks. Lediglich bei der Spitzenbelastung zeigt sich ein leicht ‚besseres‘ Ergebnis: Waren bundesweit 62,6 % der befragten Angehörigen des pädagogischen Personals in der Spitze für durchschnittlich 13 oder mehr Kinder verantwortlich (vgl. ebd., S. 15), so ist dies in Baden-Württemberg ‚nur‘ jede zweite befragte Person (52,9 %). Dass dies aus fachlicher Perspektive noch immer kein befriedigendes Ergebnis ist, muss sicher nicht betont werden: Für die Weichenstellungen in der Bildungsbiografie von Kindern kann dieser Wert nur erschüttern.

Parallel zum aktuellen Fachkräftemangel (vgl. Fischer & Graßhoff 2021) und den damit verbundenen Herausforderungen im pädagogischen Alltag, treten noch unterschiedliche coronabedingte Veränderungen in der Kinder- und Jugendhilfe hinzu (vgl. Meyer et al. 2021; Meyer & Alsago 2021b; Meyer, Klomann & Alsago 2022): Beispielfhaft betrifft dies die Digitalisierung des Kontakts zu den Adressat*innen (vgl. Meyer & Alsago 2021c), die fehlende Einhaltung von Schutzmaßnahmen durch die Arbeitgeber*innen (vgl. Meyer & Alsago 2021d) ebenso wie konzeptionelle Unklarheiten durch die Veränderung der Standards in der

VER.STÄRKT SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

ver.di

Arbeit durch die rechtlichen Regelungen (vgl. ebd.; Buschle & Meyer 2020) oder auch gestiegene Hilfebedarfe bei den Adressat*innen (vgl. ebd.; Meyer & Alsago 2021b).¹

Insgesamt bleibt auch in Baden-Württemberg „der Fachkräfte-Bedarf ... enorm, denn auch im KiTa-Bereich könnte bis 2030 ein hoher, ungedeckter Bedarf von bis zu 41.000 Fachkräften entstehen“ (Bock-Famulla et al. 2022, S. 20). Und dass, obwohl „Baden-Württemberg ... bereits Maßnahmen für ein besseres Fachkräfte-Angebot, wie Formen der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA)“ fördert (ebd., S. 20). Die vorliegende Untersuchung fokussiert vor diesem Hintergrund die Kernaktivitäten des pädagogischen Handelns (vgl. Nittel, Meyer & Kipper 2020) und konkretisiert damit die für die Bundesrepublik Deutschland vorliegenden quantitativen Ergebnisse des ver.di KITA-Personal-Checks (vgl. Meyer & Alsago 2021a) für das Bundesland Baden-Württemberg.

2. Beschreibung der Rahmenbedingungen und der Stichprobe

Der Verwendung findende Fragebogen wurde auf Basis des ver.di KITA-Personalchecks weiterentwickelt, um konkret die Kernaktivitäten (vgl. Nittel, Meyer & Kipper 2020) quantitativ zu differenzieren sowie Gründe für die Reduktion oder Aufstockung von Arbeitsstunden zu erfahren. Der Fragebogen wurde zu diesem Zweck im Frühjahr und Sommer 2022 entwickelt sowie durch Praktiker*innen einem Pretest unterzogen. Auf dieser Basis wurde der Fragebogen im August 2022 überarbeitet und schließlich freigegeben.

An der Befragung selbst konnten die Beschäftigten online teilnehmen. Zu diesem Zweck wurde der Link über verschiedene Verteiler sowie die Social Media-Kanäle der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verbreitet. Im Ergebnis nahmen zwischen dem 8. September 2022 und dem 16. Oktober 2022 an der Befragung insgesamt 1.308 Menschen teil. Dies entspricht angesichts der Größe des Feldes in Baden-Württemberg² einer Rücklaufquote von 1,3 % aller pädagogisch Beschäftigten in der Elementarbildung. Am Ende lagen 1.045 Fragebogen auswertbar vor und wurden für diese Analyse miteinbezogen.

Die Verteilung der Teilnehmenden entsprach dabei sowohl hinsichtlich des Geschlechts (93,8 % weiblich) als auch der Differenzierung nach Leitungs- (35,9 %) und Fachkräften in etwa den bekannten bundesweiten Verteilungsparametern (vgl. Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021; Bock-Famulla et al. 2021a; Bock-Famulla et al. 2021b), wenn in der vorliegenden Untersuchung auch ein leichter Überhang an Führungskräften zu bemerken ist. 77,4 % der Befragten waren Erzieher*innen³ sowie 4,1 % Kinderpfleger*innen/sozialpädagogische Assistent*innen, 10,1 % verfügten über ein pädagogisches oder sozialarbeiterisches Studium⁴ und 4,1 % über einen anderen Studien- oder Berufsabschluss. Die größte Gruppe der befragten Beschäftigten arbeiteten im öffentlichen Dienst (71 %) oder einem kirchlichen Träger (19 %). Träger der freien Wohlfahrtspflege waren extrem selten (3 %) ebenso wie privat-gewerblich organisierte Träger (3,3 %) oder Elterninitiativen o. Ä. (3,7%). Mit Blick auf den geringen Anteil an Beschäftigten aus der freien Wohlfahrtspflege unterliegen die Befragungsergebnisse einer Limitation, denn

¹ Nach der ersten Erhebung zwischen dem 7. und 15. April 2020 lagen 1.867 verwertbare Fragebögen von Tätigen aus der Sozialen Arbeit vor (vgl. Buschle & Meyer 2020). An der zweiten Befragung nahmen zwischen dem 9. November und 6. Dezember 2020 3.064 Beschäftigte in der Sozialen Arbeit teil (vgl. Meyer & Alsago 2021c).

² 2022 werden durch das Land Baden-Württemberg 101.949 Menschen als pädagogisches Personal, das entspricht 79.972 Vollzeitstellen, in mehr als 9.600 Einrichtungen angegeben (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg o. J.). Dies entspricht einem Wachstum von 7.130 Personen seit 2019 (vgl. ebd.).

³ 34,7 % arbeiteten davon als Fachkraft (Gruppenleitung) oder zweite Fachkraft (20,7 %). Lediglich 1,9 % der Erzieher*innen waren als Vertretungskräfte eingesetzt. Die Führungspositionen wurden dabei zu 94,7 % ebenfalls von Personen ausgefüllt, die zuvor eine Ausbildung zum*zur Erzieher*in absolviert hatten.

⁴ 4,7 % hatten ein Studium der Sozialen Arbeit o. Ä., 3,8 % einen Abschluss in einem frühpädagogischen Studiengang und 1,1 % einen erziehungswissenschaftlichen sowie 0,5 % einen heilpädagogischen Studienabschluss. Unter den Führungskräften mit Hochschulstudium dominierten Abschlüsse der Sozialen Arbeit, der Erziehungswissenschaft oder der Frühpädagogik. Hier bestätigen sich auch in Baden-Württemberg Ergebnisse des bundesweiten ver.di KITA-Personalcheck (vgl. Meyer & Alsago 2021a).

bundesweit ist aktuell von einem Verhältnis von etwa einem (öffentliche Träger) zu zwei Dritteln (freie Träger) auszugehen (vgl. Destatis 2022).

3. Ergebnisse

Als Kernaktivitäten werden hier die Strategien beschrieben, die der Bearbeitung der an den „zentralen Problembeständen des jeweils thematischen Interaktionsfeldes“ ausgerichteten sozialen Welt dienen (Schütze 2002, S. 60). Im Fall der Elementarbildung sind dies das Unterrichten, Begleiten, Beraten und Organisieren (vgl. Nittel, Meyer & Kipper 2020; Nittel, Tippelt & Schütz 2014). In der vorliegenden Untersuchung soll nun, auf Basis der Selbsteinschätzungen der pädagogisch Beschäftigten, deren zeitlicher Anteil am Arbeitsbogen⁵ quantifiziert werden.

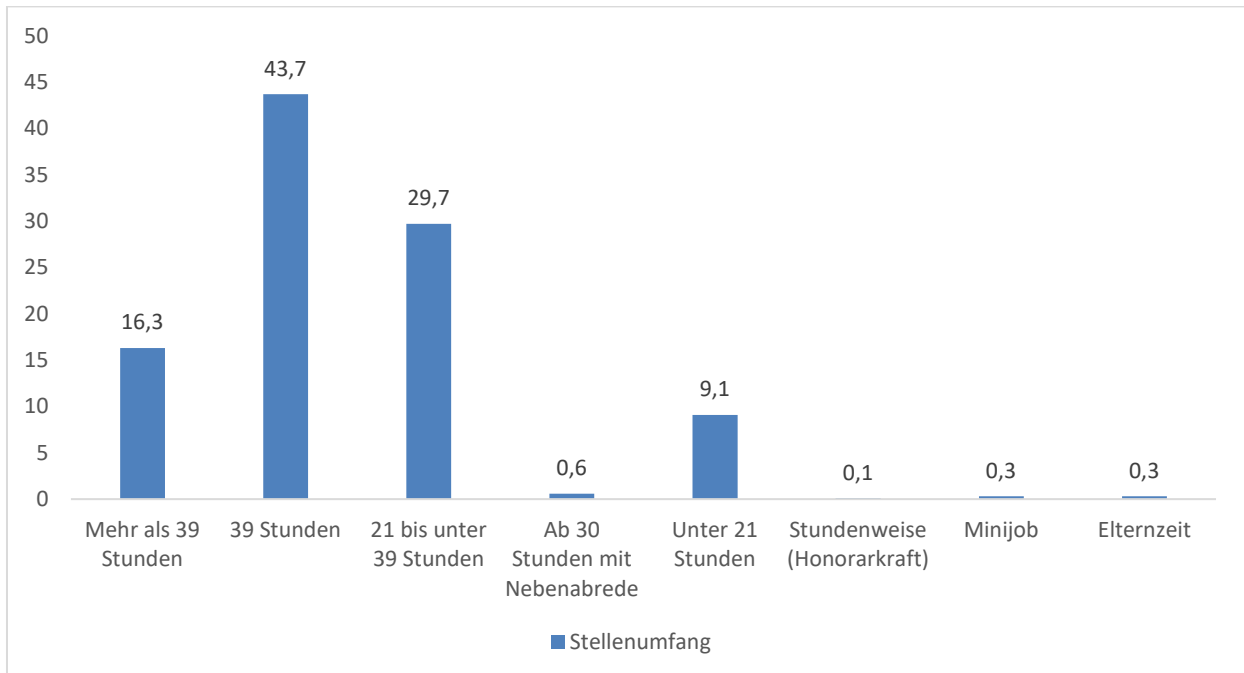


Abb. 1: Stellenumfang der befragten Beschäftigten (n=1.045) (Eigene Darstellung).

Zunächst ein Blick auf das Sample (Abb. 1): Eine deutliche Mehrheit von 60 % der befragten Beschäftigten arbeitet in Vollzeit⁶ und 39,8 % auf Teilzeitbasis mit unterschiedlichen Stundenansätzen. Mehrheitlich arbeiten die Befragten (60,3 %) dabei im Kindergartenbereich (Ü3), in der Kinderkrippe (22,6 %) oder in einer altersübergreifenden Einrichtung (13,3 %). Nur 3,4 % der an der Befragung teilnehmenden Fachkräfte arbeiten im Hortbereich. Dabei verfügen 22,6 % der Einrichtungen über 100 oder mehr Plätze, 26,1 % über 70 bis 99 Plätzen sowie 32,4 % über 40 bis 69 Plätze; insgesamt dominieren also bei den befragten Beschäftigten ‚große‘ Einrichtungen der Elementarbildung (vgl. Meyer & Alsago 2021a).

Summa summarum zeichnet sich zwischen den Beschäftigten mit unterschiedlichen Stundenverpflichtungen mit Blick auf unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte im Tagesverlauf ein eher homogenes Bild, in dem die ‚klassischen‘ pädagogischen Kernaktivitäten dominieren. Wird jeweils für die unterschiedlichen Gruppen

⁵ Mit dem Konzept des Arbeitsbogens werden in Anlehnung an die Forschungsperspektive von Strauss die rekonstruierten Arbeitsvollzüge und -aufgaben in ihrer sequenziellen und simultanen Struktur erfasst und mit dem Begriff des „arc of work“ umschrieben (Strauss 1991, S. 71). Relevanz erhalten für Strauss so die Zielorientierung, der Fluss der Arbeit in der Zeit, zusammenführende und unterstützende Ressourcen, eine Vielzahl nötiger Arbeitsaufgaben und ein Ende (vgl. ebd., S. 101). Dass das Konzept für die Erfassung der komplexen pädagogischen Arbeitsprozesse relevant ist, zeigen zahlreiche Publikationen: Seltrecht 2006; Nittel 2011; Nittel, Tippelt & Schütz 2014.

⁶ Die Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2021, S. 18) berechnet in der Elementarbildung für das Jahr 2020 folgende bundesweite Werte: 8,5 % des pädagogischen Personals arbeitet unter 19 Wochenstunden, 31,7 % zwischen 19 bis unter 32 Wochenstunden, 20 % zwischen 32 bis unter 38,5 Wochenstunden sowie 39,5 % zwischen 38,5 Wochenstunden und mehr. Die Befragungsergebnisse spiegeln hier also einen deutlichen Unterschied wider, so dass das Sample auch hier eine Andersartigkeit zu den bundesweiten Daten aufweist.

sowie Fragestellungen zu den Anteilen der Tätigkeit am jeweils unterschiedlich langen Durchschnittsarbeitstag den Modalwert berechnet – also jenen Wert, der am häufigsten in einer Frage der Stichprobe vorkommt – so zeigen sich eher erwartbare Ergebnisse (Abb. 2): Während Vollzeitkräfte mit mehr als 39 Wochenstunden oder 21 bis 39 Stunden rund 81-82 % ihrer Arbeitszeit pro Tag in der *Interaktion mit den Kindern* verbringen, sinkt dieser Wert bei fast allen Beschäftigten ab (39 Stunden pro Woche=56 %; 30 Stunden pro Woche mit Nebenabrede=70 %; unter 21 Stunden pro Woche=70 %). Lediglich in zwei Beschäftigtengruppen liegt die Interaktionszeit mit den Kindern der Einrichtung wesentlich höher: Mit jeweils 91 % sind dies jene Beschäftigten mit einer stundenweisen Arbeit sowie jene mit einem Minijob.

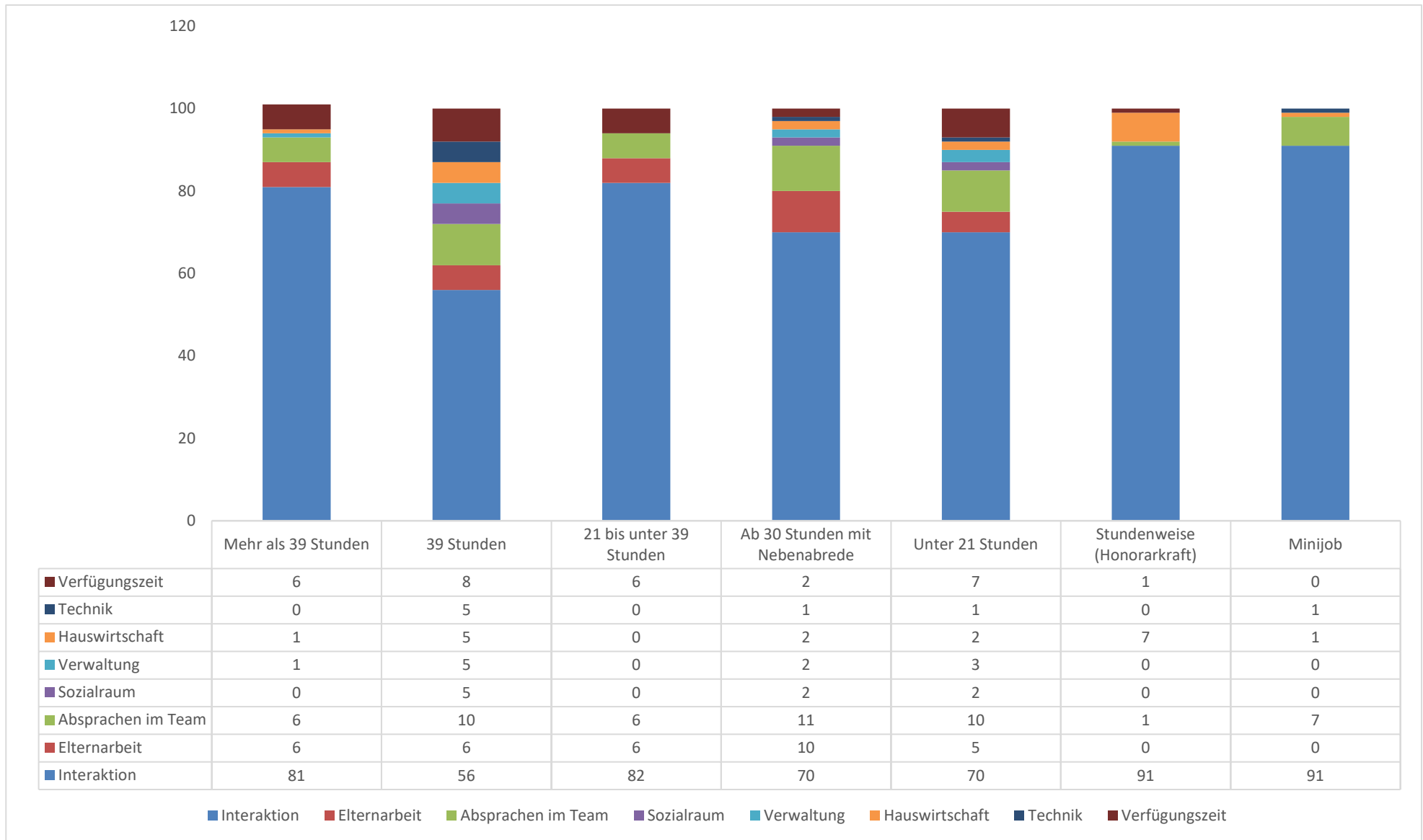


Abb. 2: Prozentuale Verteilung der verschiedenen Tätigkeiten pro Arbeitstag (n=1.045) (Eigene Darstellung).

Mit Blick auf die zentral in den Bildungs- und Erziehungsplänen genannte *Elternarbeit* (z. B. Elternabende oder so genannte Tür-und-Angel-Gespräche), geben die Beschäftigten in Vollzeit einen Anteil von 6-10 % der täglichen Arbeitszeit an, den sie hierfür aufwenden. Erst ab einer reduzierten Wochenarbeitszeit von unter 21 Wochenstunden reduziert sich der Anteil auf 5 % der täglichen Arbeitszeit oder weniger.

Ähnliche Arbeitszeitanteile betonen die Beschäftigten für *Absprachen innerhalb des Teams*: Demgegenüber steigen bei den Teilzeit-Beschäftigten unter 21 Stunden sowie mit 30 Wochenstunden und einer Nebenabrede⁷ der verhältnismäßige Aufwand von Zeit pro Tag. Einschränkend muss hier allerdings auf die geringe Fallzahl (n=6) dieser letztgenannten Gruppe hingewiesen werden, so dass dies in der vorliegenden Form keinen Erkenntnisgewinn generieren kann. Auffälliger ist tendenziell die Abnahme des zeitlichen Anteils für Absprachen im Team bei stundenweise bzw. mit Minijob Beschäftigten. Diese Gruppe wendet zwischen einem und 7 % für diesen Teil der eigenen Arbeit auf.

Für die *sozialräumliche Vernetzung*, beispielsweise mit Blick auf die Gestaltung der Arbeit mit den Grundschulen, der Verkehrspolizei oder der Stadtteilarbeit, verneint die Gruppe der Beschäftigten mit Minijob sogar die Zuständigkeit. Alle anderen Beschäftigten, unabhängig ob Voll- oder Teilzeit, wenden im Verhältnis bis zu 5 % für diesen wichtigen Tätigkeitsaspekt auf, mit Ausnahme der Beschäftigten mit mindestens 21 und weniger als 39 Wochenstunden. Hier zeigt sich insgesamt, dass diese konzeptionelle Tätigkeit zur Gestaltung der Übergänge der Adressat*innen innerhalb des Bildungssystems (vgl. Schröder et al. 2013) durchaus eher eine nachgeordnete Rolle spielt.

Trotz der häufig geäußerten Klage über eine Zunahme der *verwaltungsbezogenen Tätigkeit des Organisierens* (vgl. Nittel, Meyer & Kipper 2020; Nittel, Tippelt & Schütz 2014) – wie z. B. Verträge ausfüllen, Mails beantworten, Statistiken führen, Flyer erstellen, Bewerber*innen-Auswahl, Krankheitserfassung, Notfall-Schließkonzept –, geben die Befragten mehrheitlich einen eher geringen zeitlichen Tagesanteil von bis zu 5 % an. Betrachtet man in diesem Zusammenhang ausschließlich die befragten Leitungskräfte, so zeigt sich, dass deren Anteil an organisierenden Tätigkeit deutlich höher liegt: Diese verwenden rund 40 % der täglichen Arbeitszeit auf entsprechende Tätigkeiten. Lediglich die Beschäftigten mit einem Minijob sehen hier überhaupt keinen Anteil ihrer Tätigkeit und die Gruppen der mit mindestens 21 Wochenstunden – ebenso wie die stundenweise Beschäftigten. Vergleichbar homogen verhält sich die Beantwortung nach den hauswirtschaftlichen und technischen Anteilen am Arbeitsalltag: Während die Vollzeitbeschäftigten zumeist bis zu 5 % ihrer täglichen Arbeitszeit für *hauswirtschaftliche Aspekte* wie kochen, putzen, Spül-/Waschmaschine füllen und/oder ausräumen, Tische abwischen, Tische decken – Essen und seine Vorbereitung sind eine zentrale pädagogische Schlüsselsituation (vgl. Klein & Landhauer 2022) – aufwenden, sind dies bei den Teilzeit- (0-2 %) oder stundenweise beschäftigten Personen (bis zu 7 %) leicht höhere Werte. Hier macht sich die hohe Zahl hauswirtschaftlicher Kräfte in den Einrichtungen bemerkbar: 62,8 % der Befragten haben in ihren Einrichtungen entsprechendes Personal, wobei dies vornehmlich Befragte aus Einrichtungen mit mindestens 70 oder mehr Plätzen angeben. Ungeachtet dessen nutzen die Befragten, völlig unabhängig von der eigenen Wochenarbeitszeit, im Einrichtungsalltag zwischen 1 % und 5 % (Beschäftigte mit 39 Stunden) ihrer Arbeitszeit täglich für *technische Aspekte* wie Glühbirnenwechsel, Wartungen, Reparaturen, Fallschutz anbringen, Sicherheitseinrichtungen überprüfen/instand halten.

Unterschiede sind dann wieder bei der täglich zur Verfügung stehenden *Vor- und Nachbereitung pädagogischer Interaktionen* zu konstatieren: Auch hier sind die stundenweise bzw. mit Minijob Beschäftigten schlechter als ihre Kolleg*innen gestellt; sie können gar nicht oder nur bis zu 1 % ihrer Arbeitszeit täglich dafür nutzen.⁸ Sowohl den Vollzeit- wie den Teilzeitbeschäftigten stehen dagegen zwischen 6 % und 8 % der täglichen Arbeitszeit zur Verfügung.

⁷ Nebenabreden (§ 2 Abs. 3 TVöD) sind alle einzelvertraglichen Vereinbarungen, die tariflich vorgesehen oder zulässig sind. Im Fall der Elementarbildung können dies beispielsweise temporär befristete Arbeitsstunden-Erhöhungen sein.

⁸ Auch die Gruppe derjenigen Beschäftigten mit einer 30-Stunden-Woche sowie einer Nebenabrede weicht ab. Die geringe Gruppengröße wurde bereits als eklatante Einschränkung der Datenqualität thematisiert, weswegen an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen wird.

Werden diese prozentualen Anteile der verschiedenen pädagogischen Kernaktivitäten mit Blick auf die verschiedenen Stundenansätze von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Minuten pro Tag umgerechnet, so ergeben sich noch eindrucklichere Binnenperspektiven in den pädagogischen Alltag von Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg (Abb. 3-6). Allerdings ergibt sich diese Umrechnung lediglich für vier Gruppen, in denen die konkreten Stundenanzahlen zu rekonstruieren sind: Dies sind die Gruppen der Beschäftigten mit mehr als 39 Wochenstunden, mit 39 Wochenstunden, mit 30 Wochenstunden sowie mit 20 Wochenstunden.

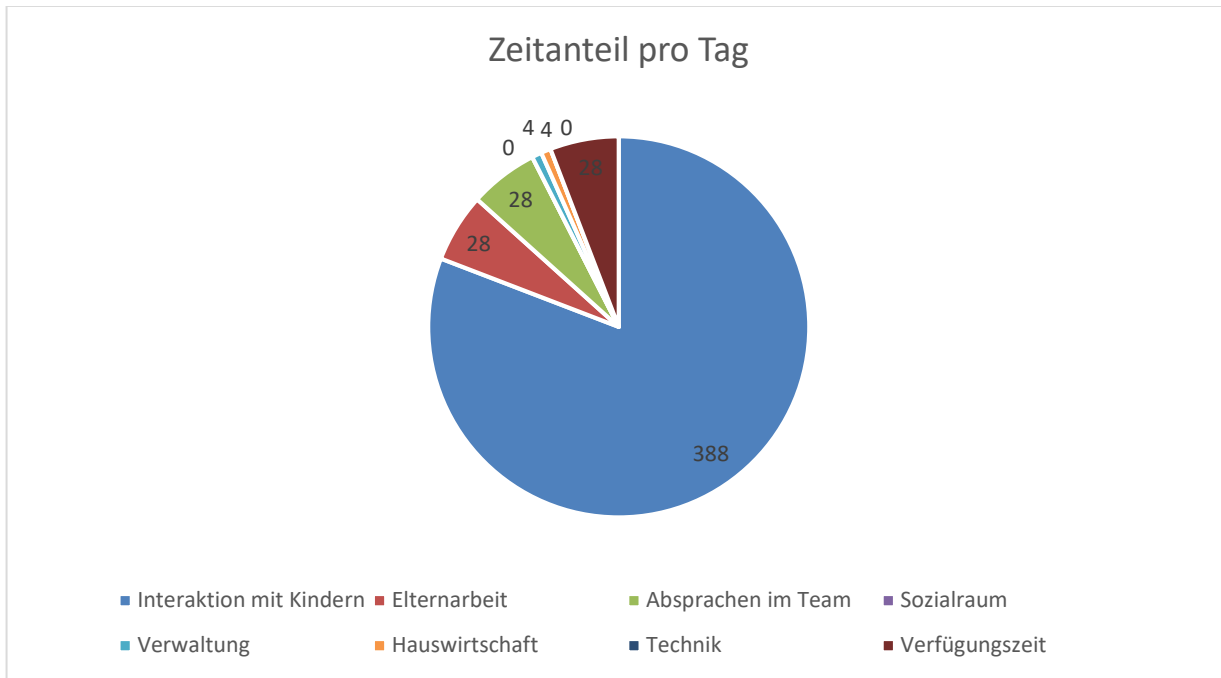


Abb. 3: Verteilung der verschiedenen Tätigkeiten in Minuten pro Arbeitstag bei der Gruppe der Beschäftigten mit mehr als 39 Wochenstunden (Eigene Darstellung).

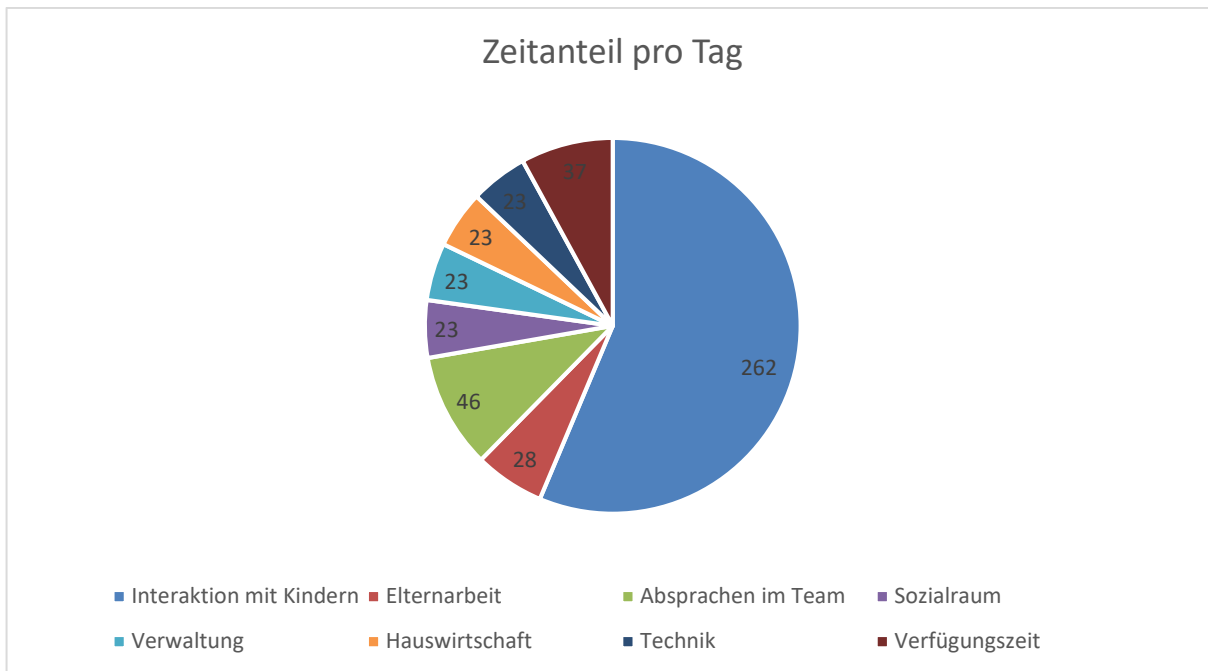


Abb. 4: Verteilung der verschiedenen Tätigkeiten in Minuten pro Arbeitstag bei der Gruppe der Beschäftigten mit 39 Wochenstunden (Eigene Darstellung).

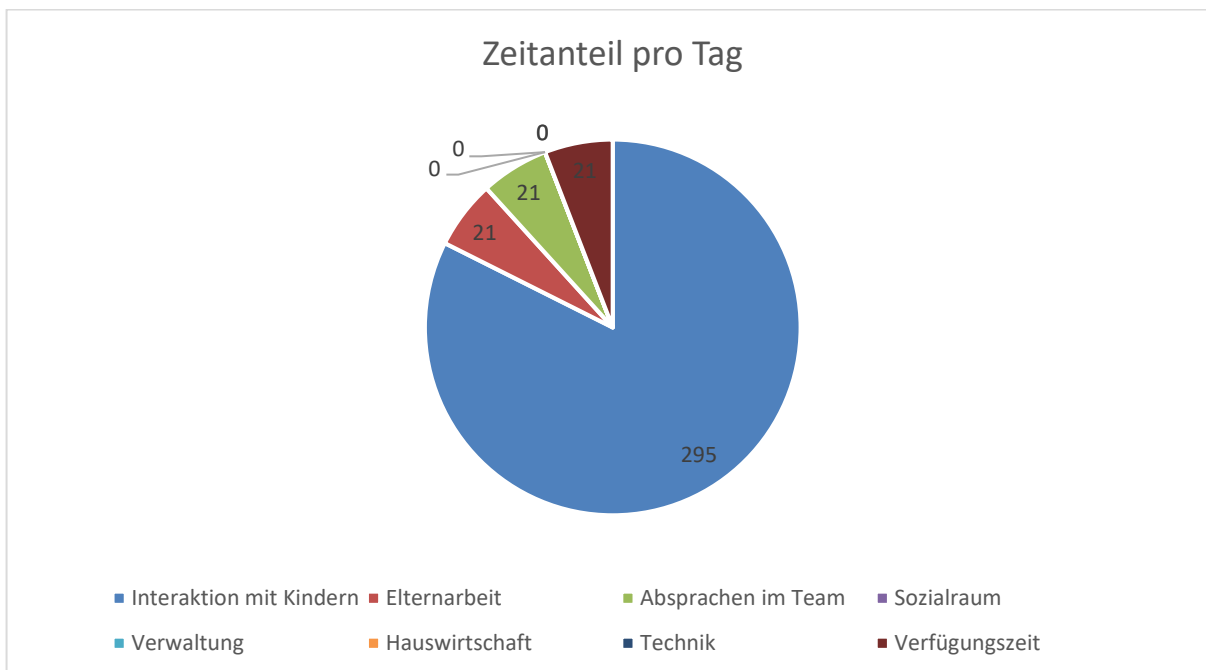


Abb. 5: Verteilung der verschiedenen Tätigkeiten in Minuten pro Arbeitstag bei der Gruppe der Beschäftigten mit 30 Wochenstunden (Eigene Darstellung).

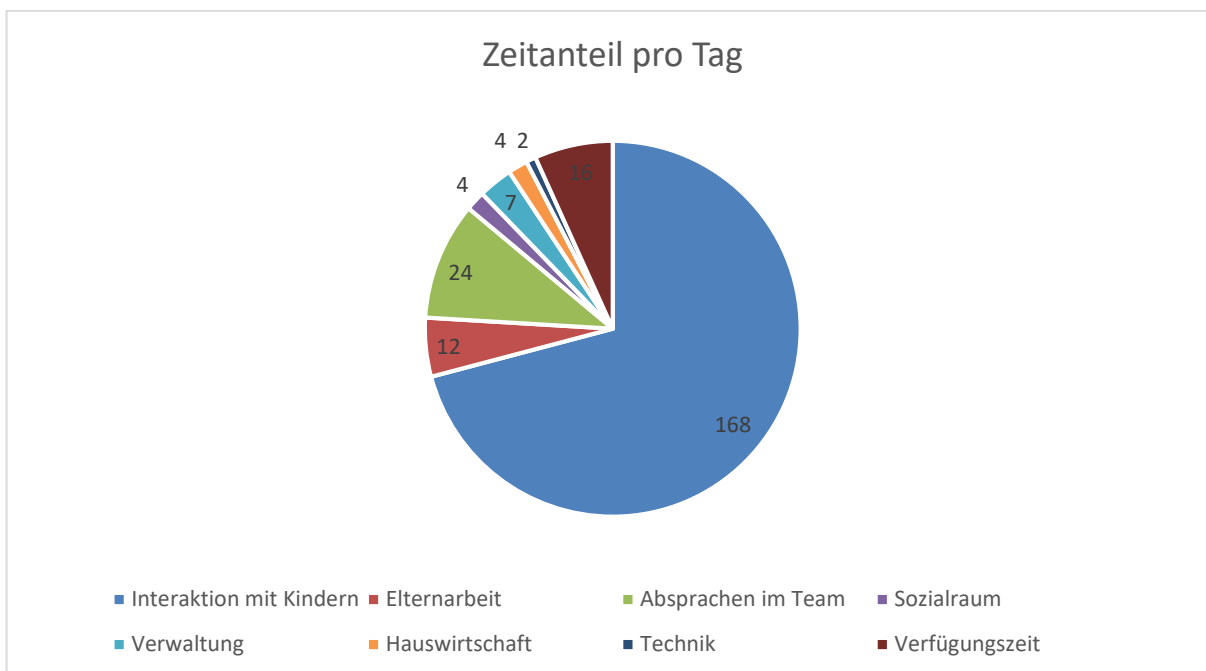


Abb. 6: Verteilung der verschiedenen Tätigkeiten in Minuten pro Arbeitstag bei der Gruppe der Beschäftigten mit 20 Wochenstunden (Eigene Darstellung).

Insgesamt wird in allen Beschäftigtengruppen der hohe Anteil in der pädagogischen Interaktion mit den Adressat*innen deutlich (Abb. 3-6). Ebenso zeigen sich die hohen Absprachebedarfe wie die geringe Einbindung der Fachkräfte in Kernaktivitäten des Organisierens. Dabei gibt allerdings jede dritte befragte Person an (33,6 %), dass sie häufig oder sehr häufig über das Maß vereinbarte hauswirtschaftliche oder technische Arbeiten aktuell im Alltag übernehmen müsse.

Wird sich von der Mikroperspektive der täglichen Arbeit der Arbeitszufriedenheit der befragten Erzieher*innen zugewandt (vgl. Schütz 2018), so zeigen sich beunruhigende Ergebnisse: 7,1 % der Befragten wollen das Berufsfeld verlassen und weitere 27 % mindestens die Arbeitszeit verringern; jede dritte Person (32,6 %) zwischen einer und drei Stunden sowie 48,1 % zwischen vier und sieben Stunden pro Woche⁹. Allerdings hat eine Mehrheit dieser Gruppe (71,1 %) bisher noch nicht um eine Verringerung gebeten, obwohl die Gründe dafür vielfältig wären: 44 % der Befragten beklagen eine zu hohe Arbeitsbelastung, 19,2 % würden sich gerne wieder mehr ihren eigenen Hobbys widmen und 10,2 % würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, um eine fachbezogene Fort-/Weiterbildung besuchen zu können. Daneben müssen 8,2 % der Befragten weiter im gleichen Stundenansatz arbeiten, weil die familiäre Situation keine Erhöhung oder Verringerung der Wochenarbeitszeit zulässt. Für rund zehn Prozent sind auch die Zusammenarbeit mit dem Team oder der Leitung Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit.

Nur 9,3 % der Befragten wären bereit weitere Stunden in der Woche zu übernehmen, wobei die genauen Stundenkontingente extrem unterschiedlich angegeben werden. So würden rund 20 % weniger als zwei Stunden pro Woche mehr arbeiten, während eine große Gruppe (58,6 %) zwischen zwei und sieben Stunden pro Woche mehr arbeiten wollen würde. Die Befragten formulieren dabei konkrete Bedingungen, die für eine Stundenerhöhung notwendig wären: Die Bezahlung müsste steigen (16,2 %), kleinere Gruppen (10,4 %) sowie eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation (9,7%), eine bessere räumliche Ausstattung (7 %) und eine finanzielle Anerkennung von Fachweiterbildungen (6,7 %) oder finanzierte Fort-/Weiterbildung (6,1 %) müssten umgesetzt werden. Da diese Gründe bisher kaum in der Fläche realisiert wurden, haben offenbar auch nur wenige Fachkräfte Interesse an einer Erhöhung. So haben bisher 79,6 % noch nicht nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit gefragt, obwohl sie in der Tendenz dazu bereit wären.

Insgesamt sind in den Einrichtungen der an der Studie teilnehmenden Fachkräfte zum Zeitpunkt der Befragung zwischen einem halben Stellenanteil (26,2 %) und mehr als 2,1 Stellen (15 %) unbesetzt und zeigen damit eine hohe Varianz.¹⁰ Diese ergibt sich nicht zuletzt auch durch die zunehmende Fluktuation im Team.

4. Fazit

Zunächst bestätigt die vorliegende Untersuchung einige Facetten der bundesweiten ver.di KITA-Personalchecks. Gleichzeitig differenziert die Studie die verschiedenen Tätigkeitsanteile zeitlich und gibt damit einen Einblick in den Alltag: Die Interaktion mit den Kindern dominiert in allen Einrichtungsarten den Tag. Organisierende Tätigkeiten stellen dagegen einen eher geringen Anteil dar. Die tendenzielle Abnahme des zeitlichen Anteils für Absprachen im Team bei stundenweise bzw. mit Minijob Beschäftigten ist für die Professionalisierung des Feldes von besonderem Interesse: Gerade hier würde, weil die Personen seltener in der Einrichtung sind, sowie dann besonders häufig in der Interaktion mit Kindern eine Weitergabe von konzeptionellen Änderungen oder kollegial erarbeiteten Qualitätsmerkmalen von zentralen Schlüsselsituationen des Alltags besonders viel Sinn machen. Das Gegenteil geschieht: Stundenweise bzw. mit Minijob Beschäftigte werden fast ausschließlich für die konkrete Interaktion mit den Kindern gleichsam ‚eingekauft‘, wobei sie eben besonders selten am professionellen Wissen über Strukturen und Abläufe in den Einrichtungen partizipieren können. Dies birgt erhebliche Deprofessionalisierungsgefahren in sich, weil angesichts des aktuellen Fachkräftemangels (vgl. Fischer & Graßhoff 2020) damit eine Engführung auf die betriebliche Notwendigkeit der Betreuung erfolgt. Bildungsprozesse zu begleiten sowie zu initiieren oder erzieherische Hilfen umzusetzen, gelingt ohne diese Absprachen im Team nicht. Immerhin müssen hier, insbesondere angesichts der aktuellen erheblichen personellen Fluktuationen in den Teams (vgl. Meyer & Alsago 2021a), immer wieder neue Prozesse der Konzeptionalisierung der eigenen Arbeit vollzogen werden.

Ernüchternder sind die Ergebnisse der Studie mit Blick auf das Erleben der pädagogischen Mitarbeiter*innen ihres Alltags: Jede dritte befragte Person will das Feld verlassen oder Stunden reduzieren. Insgesamt zeigt sich auch, dass die Erhöhung von Wochenstunden bei den befragten Erzieher*innen keine substantielle Veränderung der Personalnot mit sich bringen

⁹ 32,5 % wollen ihre Arbeitszeit pro Woche um 4-5 Stunden verringern und 15,6 % um 6-7 Stunden pro Woche. Weitere 12,2 % würden sogar zwischen 8 und 9 Stunden weniger arbeiten wollen und 7,1 % sogar um mehr als 10 Stunden.

¹⁰ 0,6 bis 1 Stellenanteil: 17,4 %, 1,1 bis 1,5 Stellenanteil: 13,5 %, 1,6 bis 2 Stellenanteil: 12,2 %.

würde, wenn auch das Potential deutlich wird: Arbeitgeber*innen sollten dringend mit ihren Beschäftigten das Gespräch suchen. Immerhin hat eine deutliche Mehrheit der kleinen Gruppe von Beschäftigten, die eine Stundenerhöhung in Erwägung ziehen, noch nicht gefragt. Hier könnten Arbeitgeber*innen sicher einen ersten Schritt vollziehen, wenn er auch mit keiner relevanten Änderung der angespannten Situation in den Kindertagesstätten einhergehen würde.

Literatur

- Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (Hrsg.) (2021). *Kinder- und Jugendhilfereport*. Dortmund: Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.
- Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T. & Kriechel, B. (2021a). *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Bock-Famulla, K., Münchow, A., Sander, F., Akko, D. & Schütz, J. (Hrsg.) (2021b). *Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021. Transparenz schaffen – Governance stärken*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bock-Famulla, K.; Girndt, A.; Vetter, T. & Kriechel, B. (2022). *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Buschle, C. & Meyer, N. (2020). Soziale Arbeit im Ausnahmezustand?! *Soziale Passagen* 12 (1), 155–170. doi: <https://doi.org/10.1007/s12592-020-00347-0>.
- Fischer, J. & Graßhoff, G. (Hrsg.) (2021). *Fachkräfte! Mangel! Die Situation des Personals in der Sozialen Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Klein, A. & Landhäußer, S. (2022). Essen in Kindertageseinrichtungen. *Soziale Passagen* 14 (2), 307–320. doi: <https://doi.org/10.1007/s12592-022-00438-0>.
- Meyer, N. & Alsago, E. (2021a). Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können. Ergebnisse des ver.di KiTA-Personalcheck. Online abrufbar: https://sozialearbeit.verdi.de/++file++617be2ac1738c56d22cfc5c3/download/2021_Kita-Personalcheck_Ergebnisse_verdi.pdf. Zugegriffen: 16.01.2023.
- Meyer, N. & Alsago, E. (2021b). Professionelle Bedingungen in Gefahr? *Forum Jugendhilfe* (2), 72–78.
- Meyer, N. & Alsago, E. (2021c). Soziale Arbeit am Limit? *Sozial Extra* 45 (3), 210–218. doi: <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00380-0>.
- Meyer, N. & Alsago, E. (2021d). Die Corona-Pandemie als Katalysator der Digitalisierung Sozialer Arbeit. *Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales* (7), S. 267-270.
- Meyer, N., Franz, S., Alsago, E. & Buschle, C. (2021). Konsequenzen der Coronapandemie für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Folgen für die Zielgruppe? *DREIZEHN. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit* 13 (25), 25–29.
- Meyer, N., Klomann, V. & Alsago, E. (2022). Der Allgemeine Soziale Dienst in der Corona-Pandemie: Empirische Erkenntnisse zu Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die (professionelle) Soziale Arbeit im ASD. *Sozial Extra* (3), 229–236. doi: <https://doi.org/10.1007/s12054-022-00485-0>.
- Nittel, D., Schütz, J. & Tippelt, R. (2014). *Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nittel, D., Meyer, N. & Kipper, J. (2020). Ordnungsdimensionen des pädagogischen Handelns: Technologien und Kernaktivitäten. *Zeitschrift für Pädagogik* (3), 382–400.
- Schröer, W., Stauber, B., Walther, A., Böhnisch, L. & Lenz, K. (Hrsg.) (2013). *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Schütz, J. (2018). *Pädagogische Berufsarbeit und soziale Anerkennung. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2022). Tageseinrichtungen für Kinder am 1. März 2022 nach Art und Trägern. Online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/indertageseinrichtungen-traeger.html>. Zugegriffen: 18.01.2022.
- Weimann-Sandig, N. (2020). Fachkraft-Kind-Relation. Online abrufbar: <https://www.socialnet.de/lexikon/Fachkraft-Kind-Relation>. Zugegriffen: 09.09.2021.



Pädagogische Fachkräfte sind in ver.di!

Du auch?

Jetzt ver.di-Mitglied werden:



Mitgliedsbeitrag: 1 % vom Bruttoeinkommen,
Schüler*innen und Studierende ohne Einkommen zahlen **2,50 €** monatlich.

- Beitrittserklärung
- Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MEHR BRAUCHT MEHR



Vertragsdaten

Titel Vorname

Name

Straße Hausnummer

Land/PLZ Wohnort

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Angestellte*r Beamter*in erwerbslos

Arbeiter*in Selbständige*r

Vollzeit Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in Praktikant*in

Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)

Dual Studierende*r Sonstiges

bis

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

PLZ Beschäftigungsort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst €

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsahre o. Lebensalterstufe

Monatsbeitrag €

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

Datenschutzhinweise
Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders **Beauftragte weitergegeben und genutzt**. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer **gesonderten Einwilligung**. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.
Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen.

Titel/Vorname/ Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

Ort, Datum und Unterschrift

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen