

7 Künftiger Personalbedarf – eine Projektion bis 2025

Matthias Schilling



Aus: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017.

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

<http://www.fachkraeftebarometer.de/>

Die regelmäßige Abschätzung des mittelfristigen Personalbedarfs stellt eine wichtige Beobachtungsperspektive des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* dar. Sie liefert aufschlussreiche Hinweise für die quantitative Ausrichtung der Ausbildungs- und Studienkapazitäten. Für die Fachpraxis wird dadurch zugleich erkennbar, ob gegebenenfalls mit kleineren oder größeren personellen Engpässen zu rechnen ist.

Zur Bestimmung des voraussichtlichen Personalbedarfs und der damit korrespondierenden Personaldeckung wird, wie im *Fachkräftebarometer 2014*, nicht nur eine frühere Modellrechnung aktualisiert (Schilling 2014), sondern zugleich auch um zu erwartende demografische Veränderungen – insbesondere durch die jüngste Zuwanderung geflüchteter Menschen – ergänzt.

Der zukünftige Personalbedarf wird einerseits bestimmt durch den Ersatzbedarf, der entsteht, weil Fachkräfte das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen verlassen, so

wie andererseits durch zusätzliche Herausforderungen wie demografische Veränderungen, der weitere Ausbau der Angebote für unter Dreijährige und nicht zuletzt angestrebte Qualitätsverbesserungen (vgl. BMFSFJ/JFMK 2016). Diesem Bedarf stehen die jährlichen Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen beruflichen Ausbildungen und Studiengänge gegenüber.

7.1 Berechnung des Personalerersatzbedarfs

Bei der Abschätzung des Ersatzbedarfs sind drei Faktoren zu berücksichtigen:

- der Übergang in Rente wegen Alter,
- der Übergang in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und
- das vorzeitige dauerhafte Verlassen des Arbeitsfeldes.

Altersbedingter Übergang in die Rente

Zur Einschätzung des altersbedingten Übergangs in die Rente werden die Ergebnisse der Rentenstatistik herangezogen. Bis 2011 standen noch Daten zu berufsspezifischen Übergängen in Rente zur Verfügung. Aufgrund der Umstellungsprobleme bei der Neuordnung der Berufskennziffern konnten die Analysen mit dem Scientific-Use-File „Statistik zum Versichertenrentenzugang 2011“ nicht aktualisiert werden. Die letzten Auswertungen für den Renteneintritt wegen Alter ergaben ein Durchschnittsalter von 62,1 Jahren. Inzwischen hat sich aber generell das Renteneintrittsalter nach hinten verschoben. Da keine berufsspezifischen Informationen vorliegen, wird näherungsweise davon ausgegangen, dass sich das Renteneintrittsalter in der Frühen Bildung analog zum allgemeinen Durchschnitt verändert hat.

Demnach ist von einem Anstieg des Renteneintrittsalters zwischen 2010 und 2015 für Frauen in Westdeutschland um 1,6 Jahre und in Ostdeutschland um 1,8 Jahre auszugehen (Deutsche Rentenversicherung 2011, 2016). Aufgrund dieser allgemeinen Veränderung wird in der Modellrechnung angenommen, dass das Renteneintrittsalter für die weiblichen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen von 62,1 auf 63,7 Jahre (West) bzw. auf 63,9 Jahre (Ost), gerundet auf 64 Jahre, gestiegen ist. Auf der Grundlage der Altersstruktur am 01.03.2016 ergibt sich, dass die Anzahl der Fachkräfte, die aus Altersgründen das Arbeitsfeld verlassen werden, nach und nach von knapp 2.900 im Jahr 2016 auf fast 12.700 im Jahr 2022 ansteigen wird, um dann bis 2025 wieder leicht zu fallen (vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1).

Übergänge in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Neben dem altersbedingten Eintritt in die Rente sind auch die Übergänge in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu berücksichtigen. Die berufsspezifischen Analysen für das Jahr 2011 haben gezeigt, dass der



Abb. 7.1 Pädagogisches und leitendes Personal, das voraussichtlich das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zwischen 2016 und 2025 verlässt, nach Art des Ausscheidens (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

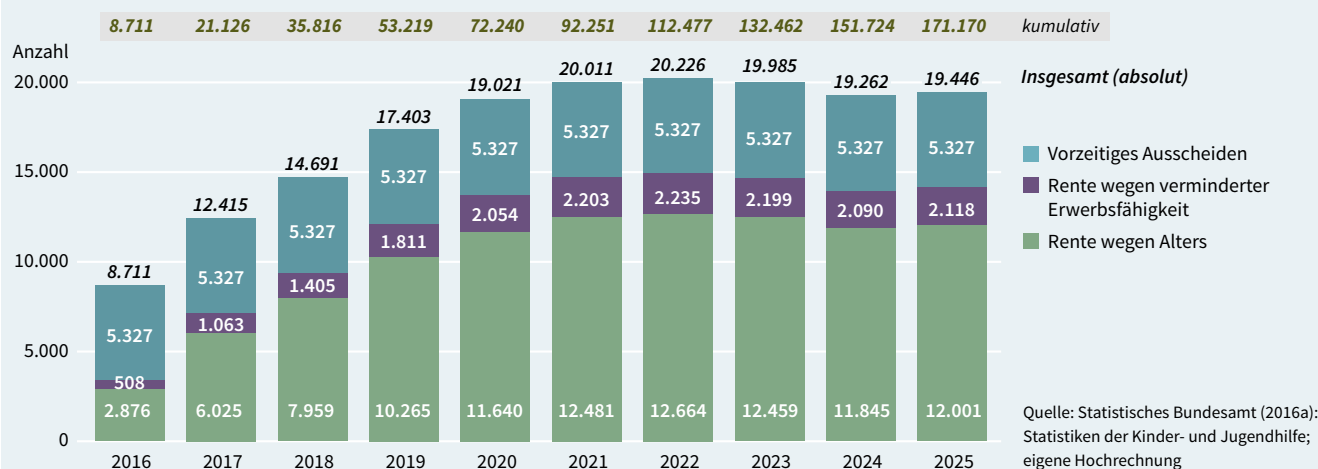


Abb. 7.2 Erwartbare Neuzugänge in die Frühe Bildung aus einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen 2016 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl; kumulative Häufigkeiten)

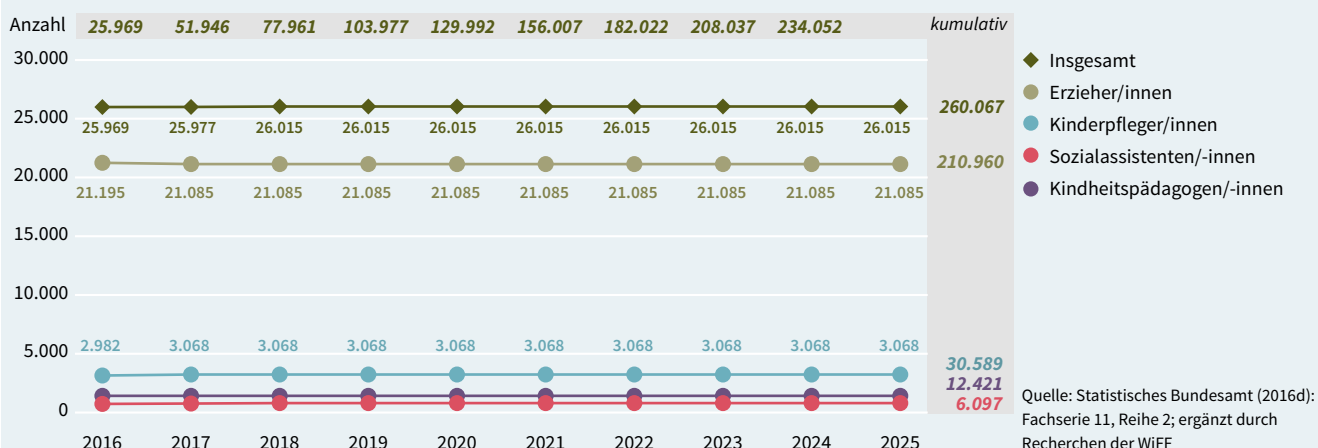


Abb. 7.3 Personalerersatzbedarf und erwartbare Neuzugänge aus frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in der Frühen Bildung 2016 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl der Personen)



Anteil der Personen, die wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente gehen, an allen Personen, die in die Rente eintreten, bei etwa 15% liegt. Aufgrund dieses Anteils ergibt sich ein Ersatzbedarf von ca. 500 Personen im Jahr 2016 bis etwas über 2.200 Personen im Jahr 2022. Anschließend geht der Ersatzbedarf bis 2025 wieder etwas zurück (vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1).

Vorzeitiges dauerhaftes Verlassen des Arbeitsfeldes

Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Fachkräfte durchgängig und ohne Unterbrechung bis zum Übergang in die Rente im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen verbleiben. Allerdings gibt es noch keine belastbaren repräsentativen Erkenntnisse, wie hoch der Ersatzbedarf hierfür genau ist. Solange keine gesicherten Befunde aus der Berufsverbleibsforschung vorliegen, wird modellhaft davon ausgegangen, dass 1% aller pädagogisch Tätigen pro Jahr das Arbeitsfeld endgültig verlässt (Rauschenbach/Schilling 2010). Unter dieser Annahme ist damit zu rechnen, dass pro Jahr rund 5.300 Personen das Arbeitsfeld zusätzlich verlassen und durch andere Fachkräfte ersetzt werden müssen.

Zwischen 2016 und 2025 scheiden insgesamt etwa 171.000 Beschäftigte aus dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen aus.

Insgesamt betrachtet, steigt der jährliche Ersatzbedarf von ca. 8.700 im Jahr 2016 auf etwas über 20.200 im Jahr 2022 und geht dann wieder auf 19.500 bis zum Jahr 2025 zurück. Kumulativ aufsummiert ergibt sich somit ein rechnerischer Ersatzbedarf für den gesamten Zeitraum von 2016 bis einschließlich 2025 von etwa 171.000 Personen (vgl. Abb. 7.1; Tab. D7.1).

Ausbildungskapazitäten

Bis 2025 ist mit rund 260.000 neu ausgebildeten Fachkräften zu rechnen, die als Ersatz für die Kindertageseinrichtungen zur Verfügung stehen.

Um die Frage zu beantworten, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Arbeitsfeld im nächsten Jahrzehnt verlassen werden, in ausreichendem Umfang durch neues Personal ersetzt werden können, ist ein Blick auf die Ausbildungsseite erforderlich. Hierzu werden im Berechnungsmodell Hochrechnungen zur Entwicklung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den ein-

schlägigen sozial- und frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen vorgenommen. Da nicht alle Absolventinnen und Absolventen in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einmünden werden, müssen in der Berechnung bildungs- bzw. studiengangsspezifische Übergangsquoten bestimmt werden.¹

Auf diesem Weg lässt sich das zu erwartende Potenzial an neu ausgebildeten Fachkräften, die in der Summe von 2016 bis 2025 zur Verfügung stehen werden, auf eine Größenordnung von immerhin rund 260.000 Personen quantifizieren (vgl. Abb. 7.2; Tab. D7.2). Der größte Teil des Arbeitskräftepotenzials rekrutiert sich aus der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik, aus denen allein über 210.000 neu ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher zu erwarten sind. Während der letzten Ausbaujahre konnten zudem in nicht unerheblichem Maße auch Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger gewonnen werden (Meiner-Teubner/Schilling 2015). Diese Fachkräftereserve dürfte allerdings inzwischen zum größten Teil erschöpft sein (Grgic u.a. 2014).

Pro Jahr ist insgesamt mit ca. 26.000 Absolventinnen und Absolventen zu rechnen, die ins Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen übergehen könnten (vgl. Tab. D7.2). Der rechnerische Ersatzbedarf liegt noch deutlich unter dem jährlichen Potenzial an Absolventinnen und Absolventen (vgl. Abb. 7.3; Tab. D7.3). So stehen zum Beispiel in den Jahren 2017 und 2018 den Ersatzbedarfen in Höhe von rund 12.400 bzw. 14.700 Fachkräften neu ausgebildete Absolventinnen und Absolventen im Umfang von jeweils rund 26.000 gegenüber. Dies bedeutet, dass rein rechnerisch erst einmal noch Personalkapazitäten für weitere Herausforderungen zur Verfügung stehen.

¹ In die Hochrechnung sind folgende Quoten eingeflossen: Bei den Erzieherinnen und Erziehern liegt die durchschnittliche Übergangsquote bundesweit bei 73% aller Fachschulabsolventinnen und -absolventen. Im Unterschied zu dieser Berufsgruppe wurden bei der Kinderpflege und der Sozialassistenten nur die Länder berücksichtigt, in denen diese Gruppen überhaupt in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Dies ist nur in einigen westdeutschen Ländern möglich. Während die Übergangsquoten bei der Kinderpflege in fünf Ländern zwischen 50 und 80% schwanken, liegt die Übergangsquote bei der Sozialassistenten in vier Ländern lediglich bei unter 1% (Schilling 2014). Den früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen liegt eine Quote von 70% zugrunde (Züchner u.a. 2017).

7.2 Zusätzliche Einflussfaktoren bei der Bedarfsentwicklung

Neben dem reinen Personalersatzbedarf sind jedoch weitere Veränderungen im Bereich der Kindertagesbetreuung zu erwarten, die einen zusätzlichen Personalbedarf nach sich ziehen können:

- demografische Veränderungen (Zuwanderung und Anstieg der Geburtenrate),
- weiterer Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren, aufgrund einer anhaltenden Nachfrage nach Plätzen,
- Qualitätsverbesserungen wie eine Verbesserung des Personalschlüssels, die Ausweitung der ganztägigen Angebote im Elementarbereich und die Ausweitung der Hortangebote für Kinder im Schulalter.

Demografische Veränderungen

Der zusätzliche Personalbedarf aufgrund demografischer Veränderungen steigt bis zum Jahr 2020 auf insgesamt 34.000 Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen und ca. 1.200 Kindertagespflegepersonen, sinkt dann aber bis 2025 wieder leicht auf 28.000 Vollzeitstellen bzw. 450 Kindertagespflegepersonen ab. Die zu erwartende Anzahl an Absolventinnen und Absolventen würde ausreichen, um auch diesen zusätzlichen Bedarf zu decken.

Unter demografischen Gesichtspunkten hat sich gegenwärtig die Situation von Kindern bis zum Alter der Einschulung gegenüber der 13. Bevölkerungsvorausberechnung der Statistischen Ämter durch zwei Faktoren spürbar verändert: zum einen durch die erhebliche Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2015 und 2016, zum anderen durch die gestiegene Geburtenrate im Jahr 2015. Beide Faktoren wurden inzwischen bei der Aktualisierung der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung berücksichtigt. Dabei beschränkte sich das Statistische Bundesamt bei seinen Berechnungen dieses Mal nur auf eine Variante, und die Ergebnisse wurden nur für Deutschland, westliche und östliche Flächenländer sowie die Stadtstaaten berechnet. Diese Aktualisierung („Variante 2-A der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung“) stützt sich auf die Basisdaten der Bevölkerungsfortschreibung zum 31.12.2015 und geht von einer Geburtenrate in Höhe von 1,5 Kindern je Frau sowie von Wanderungssalden von 750.000 im Jahr 2016 aus, zurückgehend auf 250.000 im Jahr 2020 und auf 200.000 für die Jahre ab 2021 (Statistisches Bundesamt 2017a).

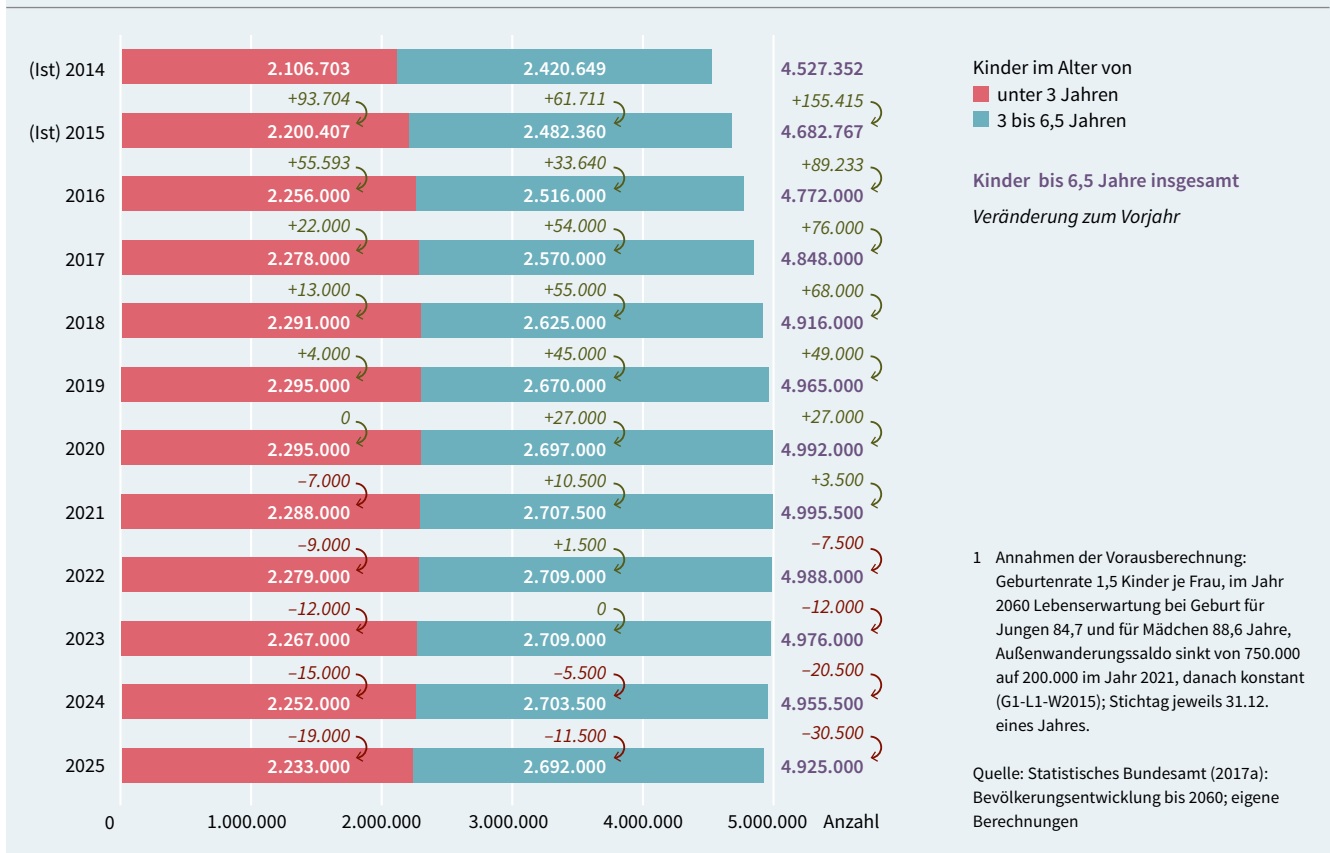
Somit steht nun eine Bevölkerungsvorausberechnung zur Verfügung, die auch im (fach-)politischen Raum Anwendung finden wird. Allerdings ist durchaus unsicher, wie sich die Geburten in den nächsten Jahren entwickeln werden. In der aktualisierten Vorausberechnung wird von einem leichten Zuwachs von 1,3% zwischen 2015 und 2016 ausgegangen. In einer Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes wird allerdings darauf hingewiesen, dass es auch zu einem stärkeren Anstieg auf bis zu 770.000 Geburten im Jahr 2016 kommen könnte (Maximalvariante), dies würde eine Steigerung um 4,4% bedeuten (Statistisches Bundesamt 2017b). Dass diese Maximalvariante nicht ganz unrealistisch ist, zeigen die neuesten Ergebnisse der *Milupa Geburtenliste 2016*, die alle Geburten in deutschen Kliniken abfragt (Milupa 2017). Die Recherche kommt zu dem Ergebnis, dass die Anzahl der Geburten zwischen 2015 und 2016 um 6,08% gestiegen ist (ebd.). Dies würde immerhin bedeuten, dass im Jahr 2016 mit bis zu 34.000 unter Einjährigen mehr zu rechnen ist.

Ob sich dieser Trend noch weiter fortsetzt und die Geburtenzahlen in den Folgejahren weiterhin so hoch bleiben, kann anhand dieser Untersuchung nicht beantwortet werden. Aufgrund dieser Unsicherheit werden im Folgenden nur die Ergebnisse der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung verwendet. Perspektivisch bleibt jedoch zu beachten, dass die Bevölkerungszahlen und damit die Betreuungsbedarfe noch höher ausfallen können, wenn der Trend der Geburtensteigerungen anhält.

Auf der Grundlage des Bevölkerungsbestandes für den 31.12.2014 und 31.12.2015 sowie der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ergibt sich folgende Entwicklung für die Kinder im Alter von unter 6,5 Jahren:² Zwischen dem 31.12.2014 und dem 31.12.2015 erfolgte bei den unter Dreijährigen bereits ein Zuwachs von rund 94.000 Kindern und bei den 3- bis 6,5-Jährigen ein Zuwachs von 62.000, zusammen also von rund 156.000 Kindern unter 6,5 Jahren. Hierbei wurden nicht nur die Asylbegehrenden, sondern auch die gestiegenen Geburtenzahlen sowie die allgemeinen Wanderungsbewegungen berücksichtigt. Für 2016 ergibt die Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes einen Gesamtzuwachs von ca. 89.000 Kindern unter 6,5 Jahren. Bis 2021 reduzieren sich die Zuwächse bis auf ein Plus von ca. 3.500 Kindern. Ab 2022 wäre demnach erneut mit Rückgängen zu rechnen (vgl. Abb. 7.4; Tab. D7.4).

² Zu beachten ist, dass die hohen Zahlen geflüchteter Kinder im Jahr 2015 bereits in den Bevölkerungsbestand zum 31.12.2015 eingeflossen sind – auch wenn sie zum Teil erst 2016 in die Zahlen des BAMF eingerechnet wurden, da diese nicht auf dem Einreisezeitpunkt basieren, sondern auf dem Bearbeitungszeitpunkt des Antrags auf Asyl.

Abb. 7.4 Anzahl von Kindern unter 3 Jahren und von 3 bis unter 6,5 Jahren in der Bevölkerung 2014 bis 2025 (Deutschland; Vorausberechnung; Anzahl)¹



Diese demografische Analyse macht deutlich, dass insbesondere durch die vielen geflüchteten Kinder kurzfristig ein nennenswerter Mehrbedarf entstehen wird. Durch die überproportionale Zuwanderung von Kindern unter drei Jahren ergibt sich der zeitlich verzögerte Aufwuchs von Kindern von 3 bis 6,5 Jahren bis ins Jahr 2021. Auf der Grundlage dieser Daten wird berechnet, wie viele zusätzliche Vollzeitäquivalente (VZÄ) bei den Fachkräften notwendig werden, um die aktuellen Versorgungsquoten bei den Kindern unter drei Jahren von 32,7% zu halten und bei den Kindern im Alter von 3 bis 6,5 Jahren von 94% wieder auf 95% im Jahr 2020 zu steigern; dabei liegt der jeweils aktuelle Personalschlüssel in U3-Einrichtungen bei 1:4,0, bei der U3-Tagespflege bei 1:3,5 und bei der Betreuung von Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt bei 1:8,6.³

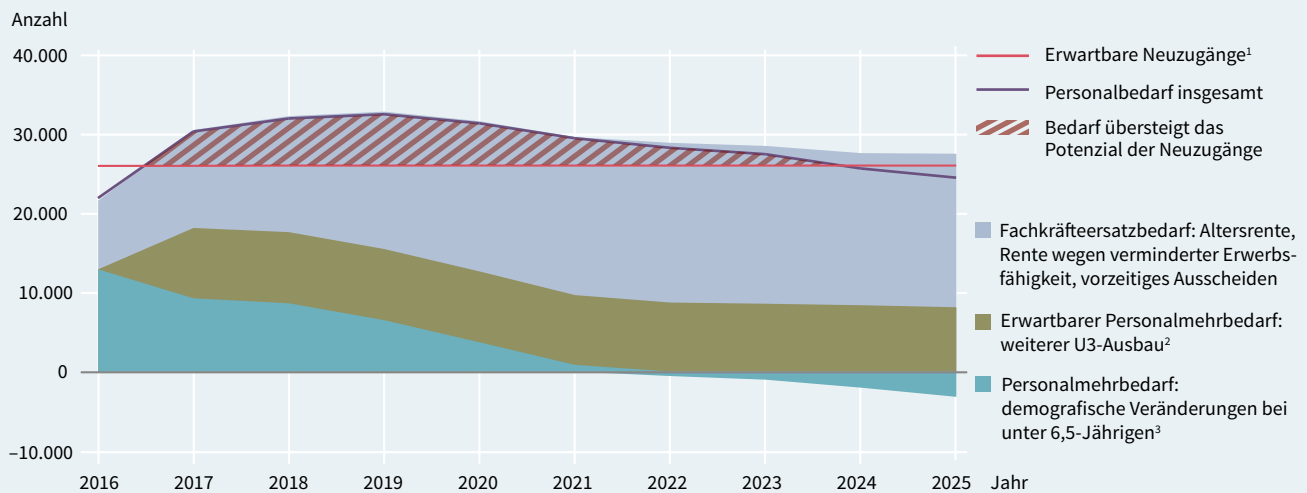
Aufgrund der starken Zunahme bei den Kindern unter drei Jahren ist 2016 hierfür mit einem erhöhten Personalbedarf von 3.800 VZÄ und im Elementarbereich mit 6.700 VZÄ

³ Bei den Annahmen zu den Versorgungsquoten sowie den Personalschlüsseln werden die allgemeinen und nicht die migrationspezifischen Durchschnittswerte zugrunde gelegt, da beim Mehrbedarf nicht nur die geflüchteten Kinder, sondern auch die gestiegene Anzahl der inländischen Geburten eingerechnet werden.

zu rechnen, zusammen also von rund 10.500 VZÄ für Kindertageseinrichtungen. Hinzu kommt ein Bedarf von ca. 750 Kindertagespflegepersonen, sofern sich die Quote der Inanspruchnahme durch die Kinder in der Tagespflege ähnlich verhält wie in Kindertageseinrichtungen. Der zusätzliche Personalbedarf würde demzufolge noch bis zum Jahr 2021 auf einen Mehrbedarf von insgesamt 34.000 VZÄ in Kindertageseinrichtungen und ca. 1.200 Kindertagespflegepersonen steigen. Danach allerdings wird der rechnerische Mehrbedarf bis 2025 gegenüber 2016 auf +28.000 VZÄ und 450 Kindertagespflegepersonen zurückgehen. Bei diesen Ergebnissen handelt es sich um Personalmehrbedarfe, die sich aus den oben genannten Annahmen über demografische Veränderungen ergeben.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass in der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes die Anzahl der Geburten eventuell unterschätzt wird. Sollte sie sich entsprechend der Milupa-Recherche für 2016 entwickeln (Milupa 2017) und in den Folgejahren dieses Geburtenniveau gehalten werden, würde sich der Personalmehrbedarf zwischen 2016 und 2025 von 28.000 VZÄ noch einmal um bis zu 20.000 VZÄ auf ca. 48.000 VZÄ erhöhen.

Abb. 7.5 Personalbedarf nach ausgewählten Einflussgrößen und erwartbare Neuzugänge im Arbeitsfeld Frühe Bildung 2016 bis 2025 (Deutschland; Hochrechnung; Anzahl der Personen)



1 Absolventen/-innen frühpädagogischer Berufs- und Hochschulausbildungen: Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten/-innen, Kindheitspädagoginnen/-innen.

2 Mit einem jährlichen Zuwachs von 1,5 Prozentpunkten von 33% im Jahr 2016 auf 46% im Jahr 2025.

3 Bei konstanter U3-Quote und leichtem Anstieg der Quote für Dreijährige bis Schuleintritt von 94 auf 95 % im Jahr 2021.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d): Fachserie 11, Reihe 2, ergänzt durch Recherchen der WiFF; Statistisches Bundesamt (2016a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060; eigene Hochrechnung des Ersatz- und Mehrbedarfs sowie der Personaldeckung

Weiterer Ausbau der U3-Angebote

Bei einem weiteren Ausbau des U3-Bereichs entsprechend der Betreuungsbedarfe entsteht bis 2025 ein Mehrbedarf von etwa 64.000 Vollzeitstellen und 12.500 Kindertagespflegepersonen. Die zu erwartende Zahl an Absolventinnen und Absolventen wird aller Voraussicht nach nicht ausreichen, um auch diesen zusätzlichen Personalbedarf zu decken.

Durch den anhaltenden Ausbau der U3-Angebote wurden im März 2016 bereits ca. 720.000 Kinder unter drei Jahren betreut, davon 615.000 in Kindertageseinrichtungen und 105.000 in Kindertagespflege. Dies entspricht im Jahr 2016 einer Quote der Inanspruchnahme von 32,7%. Die Ende 2015/Anfang 2016 durchgeführte Elternbefragung des DJI zum Betreuungsbedarf für Kinder unter drei (BMFSFJ 2017) legt allerdings nahe, dass der Ausbau noch weitergehen muss, da sich 46% der Eltern für ihre unter Dreijährigen ein Betreuungsangebot wünschen (ebd.). Zudem ist zu beobachten, dass in den letzten Jahren die Quote der Inanspruchnahme jährlich um einen bis zwei Prozentpunkte gestiegen ist.

Wenn modellhaft davon ausgegangen wird, dass die Quote der Inanspruchnahme pro Jahr weiterhin um 1,5 Prozentpunkte von derzeit 33 bis auf 46% ansteigt, ergibt sich kumulativ bis zum Jahr 2025 auf der Grundlage der

aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ein Betreuungsbedarf für rund 1,032 Millionen Kinder im Alter von unter drei Jahren. Gegenüber der aktuellen Situation würde dies einen weiteren Ausbau von etwa 312.000 Plätzen bedeuten, davon 267.000 in Kindertageseinrichtungen und 45.000 in Kindertagespflege. Aufwachsend bis zum Jahr 2025 entstünde unter den gegebenen Bedingungen (z.B. Personalschlüssel und Buchungszeiten) infolgedessen ein Personalmehrbedarf von ca. 64.000 VZÄ in Kindertageseinrichtungen und 12.500 Kindertagespflegepersonen.

Unter Berücksichtigung des bereits dargestellten demografischen Aufwuchses ergibt sich ein Personalmehrbedarf bis 2025 von ca. 92.000 VZÄ (28.000 + 64.000). Bei einem gleichbleibenden aktuellen Teilzeitbeschäftigungsanteil müssten dafür zur Personaldeckung rund 114.000 Personen gewonnen werden, zusätzlich etwa 12.950 Kindertagespflegepersonen (450 + 12.500).

Als Zwischenbilanz lässt sich festhalten, dass sich der Überhang bei den potenziellen Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen in der Frühen Bildung im Jahr 2025 bei unveränderten Rahmenbedingungen auf rund 89.000 Personen belaufen wird (kumuliert Ausbildungspotenzial 260.067 Personen minus Ersatzbedarf 171.170 Personen) (vgl. Abb. 7.3). Somit zeigt sich schon an dieser Stelle – sofern die sonstigen Rahmenbedingun-

gen gleichbleiben –, dass der zusätzliche Personalmehrbedarf aufgrund des Anstiegs der Geburtenzahl, der Zuwanderung und des von Eltern gewünschten U3-Ausbaus nicht mehr vollständig durch die Anzahl der zu erwartenden neu ausgebildeten Fachkräfte gedeckt werden kann. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass es sich um gesamtdeutsche Berechnungen handelt. Auf der regionalen Ebene können die ungedeckten Bedarfe noch erheblich stärker ausfallen.

Die Gesamtbilanz bis zum Jahr 2025 verdeckt allerdings die jährliche Dynamik der Personalbedarfe und der Personaldeckung. Werden die zusätzlichen jährlichen Personalmehrbedarfe noch zu den Personalersatzbedarfen pro Jahr addiert, so zeigt sich, dass insbesondere in den nächsten Jahren hohe Personalmehrbedarfe entstehen. Rein rechnerisch übersteigt der Bedarf bereits im Jahr 2017 leicht das Potenzial an erwartbaren Neuzugängen aus dem Ausbildungssystem (vgl. Abb. 7.5). Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass im Jahr 2017 die Quote der Inanspruchnahme für die unter Dreijährigen auf 34,2% (also um 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2016) steigt und die Quote für Dreijährige bis zum Schuleintritt bei 94% konstant gehalten wird.

Qualitative Verbesserungen in der Kinder-tagesbetreuung

Qualitative Verbesserungen würden den Personalbedarf um bis zu 263.000 Vollzeitstellen zusätzlich erhöhen. Dafür müssten die aktuellen Ausbildungskapazitäten der Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen erheblich ausgeweitet werden.

Verbesserung des Personalschlüssels

Eine weitere Entwicklungsperspektive ist die Verbesserung der pädagogischen Qualität durch einen erhöhten Personaleinsatz. Im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Frühen Bildung im Jahr 2015 wurden unter anderem verschiedene Szenarien zur Verbesserung des Personalschlüssels entwickelt (BMFSFJ/JFMK 2016). In der Modellrechnung zu den personellen Mehrbedarfen wurde sehr schnell deutlich, dass auch schon geringfügige Verbesserungen des Personalschlüssels zu erheblichen Personalmehrbedarfen führen.

An dieser Stelle können nicht alle Szenarien und Varianten nachgezeichnet werden. Unter anderem wurde aufgezeigt, welche Auswirkungen die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation (unmittelbare pädagogische Ar-

beit) auf 1:4 bei den Kindern unter drei Jahren bzw. auf 1:9 bei Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt haben würde, wenn berücksichtigt wird, dass 16,5% der Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Arbeit (Vorbereitung, Dokumentation, Teamsitzungen, Elternarbeit) und 15% der Arbeitszeit für Ausfallzeiten (Krankheit, Urlaub, Fortbildung) benötigt werden. Es ergibt sich dann ein Personalschlüssel von 1:3 bei Kindern unter drei Jahren bzw. 1:6,8 für Kinder ab drei bis zum Schuleintritt. Stellt man diese angestrebten Personalschlüssel den aktuellen Personalschlüsseln von 1:4,3 und 1:9,6 (ohne Leitung) gegenüber, so ergäbe sich daraus ein Personalmehrbedarf von weiteren 140.000 Vollzeitäquivalenten bzw. von rund 175.000 Personen, da nicht alle in Vollzeit arbeiten.

Für eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation für Kinder mit Eingliederungshilfen auf 1:2 (Personalschlüssel 1:1,5) erhöht sich der Personalmehrbedarf dann nochmals auf ca. 157.000 VZÄ bzw. rund 196.000 Personen. Hierbei handelt es sich um ein durchschnittliches gesamtdeutsches Ergebnis. Die konkreten Bedarfe in den einzelnen Ländern bzw. Regionen fallen allerdings sehr viel unterschiedlicher aus, da die aktuellen landesspezifischen Personalschlüssel ebenfalls eine große Spreizung aufweisen.

Darüber hinaus wird dargestellt, mit welchen Personalmehrbedarfen zu rechnen ist, wenn bei der Betreuung von Kindern mit Unterstützungsbedarfen, wie zum Beispiel Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache oder Kindern, die von Armut betroffen sind, die Fachkraft-Kind-Relation noch zusätzlich auf 1:3 und 1:6 (Personalschlüssel 1:2,3 bzw. 1:4,6) gemäß den Empfehlungen von Susanne Viernickel und Kirsten Fuchs-Rechlin verbessert würde (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016). Die Umsetzung dieser Empfehlung würde den Personalmehrbedarf noch einmal um 61.000 VZÄ auf insgesamt ca. 218.000 VZÄ bzw. 270.000 Personen anwachsen lassen.

Ausweitung der ganztägigen Angebote im Elementarbereich

Eine weitere Qualitätsverbesserung würde darin bestehen, die Ganztagsangebote für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt bedarfsgerecht auszuweiten. Hierzu gestaltet sich die aktuelle Situation in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. So hatten zum 01.03.2016 Länder wie Baden-Württemberg mit 24% bislang nur einen geringen Anteil an Ganztagsplätzen (mehr als sieben Stunden pro Tag), während am anderen Ende der Skala Länder wie Thüringen immerhin ganztägige Angebote für 94% der Kinder ausweisen konnten. Somit ist

eine Ausweitung der Ganztagsangebote landesspezifisch zu berechnen.

Auch hierzu wurden im Rahmen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Modellrechnungen vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass bei einer Ausweitung der Ganztagsangebote auf einen Anteil von mindestens 50% nur in sechs Ländern Erweiterungen vorgenommen werden müssten. Dies würde einen Personalmehrbedarf von ca. 8.000 Vollzeitäquivalenten nach sich ziehen. Bei einer Ausweitung auf 60% müssten in neun Ländern Aufstockungen im Umfang von ca. 15.000 VZÄ vorgenommen werden.

Der Ausbau der Ganztagsangebote für Kinder im Schulalter

Obgleich die Ganztagsbetreuung für Schulkinder in den Schulen oder Horten in den letzten Jahren ausgebaut worden ist, liegt die Quote der Inanspruchnahme bei den Grundschulkindern derzeit zusammen bei etwa 45% (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Die Elternbefragung des DJI zum Betreuungsbedarf 2016 im Grundschulalter ergab einen Bedarf für ca. 70% der 6,5- bis 10,5-jährigen Kinder. Unter der Annahme, dass für 20 zu betreuende Kinder mindestens eine Vollzeitstelle (VZÄ) zu kalkulieren ist, beträgt der Personalbedarf pro zusätzlichem Prozentpunkt rund 1.200 VZÄ. Eine Ausweitung der Ganztagsbetreuung für 70% der Kinder, also eine Steigerung um 25 Prozentpunkte, würde einen entsprechenden Mehrbedarf von ca. 30.000 VZÄ nach sich ziehen.

7.3 Resümee

Insgesamt lassen sich einige Größenordnungen der Zukunftsprojektion zum Personalbedarf in der Frühen Bildung festhalten:

- In der Bilanz zeigt die vorgelegte Analyse zunächst einmal, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen bis zum Jahr 2025 mit insgesamt vermutlich 260.000 neu ausgebildeten Fachkräften, die in die Frühe Bildung einmünden, auch weiterhin genügend Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen zur Verfügung stehen dürften, um die zusammen rund 171.000 Beschäftigten zu kompensieren, die das Arbeitsfeld in den nächsten Jahren alters- oder gesundheitsbedingt verlassen werden.
- Gegenüber den Analysen im *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014* zeigt sich allerdings auch – und das ist die wesentliche Veränderung –, dass allein aufgrund der demografischen Entwicklungen (steigende Zahl von Geburten, Zuwanderung) zusätzliche Betreuungsangebote geschaffen werden müssen. Der damit einhergehende zusätzliche Personalbedarf von rund 28.000 VZÄ für diesen Ausbau wäre vermutlich auch noch mit den zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen abzudecken.
- Ein Engpass entsteht jedoch bereits mit dem weiteren bedarfsorientierten Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren, da dann neben den bereits eingerechneten Auswirkungen der demografischen Entwicklung auch die Folgen der von den Eltern geäußerten zusätzlichen Betreuungswünsche für bis zu 46% der unter Dreijährigen (2014: 42%) zum Tragen kommen würden. Um alle Wünsche der Eltern zu erfüllen, würden bis zu weiteren 64.000 Vollzeitäquivalenten in Kindertageseinrichtungen benötigt; dazu müssten die Kapazitäten der einschlägigen Ausbildungs- und Studiengänge bereits zeitnah weiter erhöht werden.
- Sollte darüber hinaus das Projekt der Qualitätsverbesserung durch eine deutliche Verbesserung des Personalschlüssels realisiert werden – wie das fachpolitisch intendiert ist –, dann reichen die gegenwärtigen Kapazitäten der Ausbildungs- und Studiengänge ganz sicher nicht mehr aus. Hierzu müssten erhebliche zusätzliche Ausweitungen erreicht werden, um die benötigten Fachkräfte zur Verfügung stellen zu können.

Abb. 7.6 **Voraussichtliche Personalbedarfe in der Frühen Bildung nach absehbaren Einflussfaktoren zwischen 2016 und 2025 (Personen bzw. Vollzeitäquivalente – VZÄ)**

Einflussfaktoren auf den künftigen Personalbedarf	Personalbedarf bis 2025 (kumulativ)
Fachkräfteersatzbedarf (vorzeitiges Ausscheiden und Renteneintritt)	171.170 Personen
Zusätzliche Einflussfaktoren	
(1) Demografische Veränderungen (Zuwanderung und Anstieg der Geburtenzahlen)	ca. 28.000 VZÄ + ca. 450 Kindertagespflegepersonen
(2) Weiterer Ausbau des Angebots für Kinder unter drei Jahren (bei einer Inanspruchnahme von 46% bis zum Jahr 2025)	ca. 64.000 VZÄ + ca. 12.500 Kindertagespflegepersonen
(3) Zusätzliche Qualitätsverbesserungen	zusammen ca. 263.000 VZÄ
<i>davon:</i>	<i>davon:</i>
a) Verbesserung des Personalschlüssels	
Personalschlüssel bei Kindern unter 3 Jahren 1 : 3; ab 3 Jahren bis Schuleintritt 1 : 6,5; bei Kindern mit Eingliederungshilfe 1 : 1,5; mittelbare pädagogische Arbeit 16,5% und Ausfallzeiten 15% der vertraglichen Arbeitszeit	ca. 157.000 VZÄ
zusätzlich für Kinder mit Unterstützungsbedarfen: Personalschlüssel bei Kindern unter 3 Jahren 1 : 2,3; ab 3 Jahren bis Schuleintritt 1 : 4,6; mittelbare pädagogische Arbeit 16,5% und Ausfallzeiten 15% der vertraglichen Arbeitszeit	ca. 61.000 VZÄ
b) Ausweitung der ganztägigen Angebote im Elementarbereich (für mindestens 60% der Kinder)	ca. 15.000 VZÄ
c) Ausweitung der Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter (für 70% der Kinder)	ca. 30.000 VZÄ

Quelle: Eigene Berechnungen

In der Summe heißt das, dass der ambitionierte Ausbau der Kindertagesbetreuung in Deutschland in den nächsten Jahren weitergehen wird und die zentralen Themen der Qualitätsverbesserung nur umgesetzt werden können, wenn zeitgleich eine umfangreiche und konsequente Strategie zur Ausweitung der Kapazitäten in Ausbildungs- und Studiengängen entwickelt wird.