

8 Fazit



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

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

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

Die vorgelegten Analysen des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2017* zeigen eindrücklich, dass der Arbeitssektor der Frühen Bildung dank seiner jüngsten Expansionsbewegungen innerhalb des gesamten Arbeitsmarktgefüges weiter an Bedeutung gewinnt – und das seit Jahren. Expansionsbewegungen treten im gesamten tertiären Arbeitsmarkt und insbesondere im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen auf (Evans/Hilbert 2015). Das Arbeitsmarktsegment der Frühen Bildung, das hier im Mittelpunkt steht, mit seinem enormen Wachstum von immerhin 15% zwischen 2012 und 2015 (vgl. Kap. 4) erweist sich daher ganz eindeutig als eine Zukunftsbranche.

Gleichzeitig markiert diese hohe Resonanz auch einen Wendepunkt hinsichtlich der Erwartungen von Familie, Gesellschaft und Politik an diesen Sektor. Frühkindliche Bildung ist heute mehr denn je als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe akzeptiert (Leu 2014). Pädagogische Qualität in diesem Bereich auf hohem Niveau zu entwickeln, gilt als eine elementare Grundlage, um die Bildungschancen für alle jungen Kinder zu stärken (Viernickel u.a. 2016).

Eine Schlüsselrolle kommt dabei den pädagogischen Fachkräften in den personenbezogenen sozialen Dienstleistungen zu. Der Sektor der Frühen Bildung steht damit vor entscheidenden Modernisierungsprozessen: Es gilt dabei, nicht nur ganz generell Ausbildungsqualität sicherzustellen, sondern auch unterschiedliche Qualifikationsprofile für die erweiterten Aufgabenbereiche in das Arbeitsfeld einzubeziehen und zugleich beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017* beleuchtet die Entwicklungen im zeitlichen Verlauf beim Kita-Personal und bei den Kita-Teams in einem Vergleich der Frühen Bildung mit ausgewählten Berufsbereichen des gesamten Arbeitsmarktes sowie in einer Analyse der einschlägigen Qualifikationen. Dabei zeigt sich, dass systemimmanente Besonderheiten dieses Feldes zugleich – trotz einer starken

Expansion – auf ein Verharren in der traditionellen Sorge- und Fürsorgearbeit verweisen (Care). Dies muss zumindest einmal kritisch hinterfragt werden, zieht doch der Ausbau von Kindertageseinrichtungen zu Orten frühkindlicher Bildung eine vor allem auch bildungsbezogene Leistungsfähigkeit dieses Arbeitsmarktsegments nach sich. Kindertageseinrichtungen als erste öffentlich-institutionelle Bildungsorte – nach und neben der Familie – erfordern noch stärker eine Aufmerksamkeit für die Trias von Bildung, Betreuung und Erziehung.

Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden im Lichte der vorgelegten Analysen ein Fazit gezogen und daran anknüpfende Herausforderungen formuliert werden.

Trotz anhaltend starker Expansion stabil als traditionelles Frauenarbeitsfeld

Die Ergebnisse des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2017* zeigen einmal mehr die starke Geschlechtersegregation in diesem Arbeitsfeld (vgl. Kap. 2). Die Kindertageseinrichtungen erweisen sich bis heute als ein anhaltend stabiler Frauenarbeitsmarkt – und das seit seinen Anfängen. Das äußert sich nicht nur im Vergleich zur Wirtschaft, sondern auch hinsichtlich anderer personenbezogener Dienstleistungen (vgl. Kap. 4). Trotz gezielter Anstrengungen und Reformbemühungen bleibt dieses Feld für Männer, die eine langfristige Arbeitsbindung suchen, vorerst so unattraktiv, dass die zweifellos vorhandene Expansionsstimmung keinen überdurchschnittlich starken Zulauf von jungen Männern auslöst (vgl. Kap. 6.1).

Dabei strukturiert diese geschlechtsspezifische Schlagseite zugleich eine weitere Besonderheit dieses Arbeitsmarktes: Der große Anteil von (jungen) Frauen, die ihre beruflichen und familiären Interessen vereinbaren möchten, prägt das Arbeitsfeld mit einer überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote (vgl. Kap. 4, 3.4 und 6.1). Die Vollzeitstellen bzw. die vollzeitnahen Stellenpotenziale finden sich besonders bei den ganz jungen pädagogischen Fachkräften (ohne Kinder) und bei den älteren. Die jungen Beschäftigten sind dabei doppelt belastet: Sie stemmen die Hauptlast der Kita-Arbeit, haben zugleich aber nur befristete Verträge, sprich: das höchste Arbeitsmarktrisiko (vgl. Kap. 2).

Demgegenüber zeigt sich auf der Leitungsebene erwartungsgemäß noch nicht in gleichem Maße ein Generationenwechsel (vgl. Kap. 2). Der frühpädagogische Arbeitsmarkt kann zwar als für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibel und familienfreundlich einge-



schätzt werden, bewahrt aber zugleich mit einem spezifischen Arbeits- und Lebensmodell – in der Arbeitsmarktforschung würde das als ein arbeitsfeldspezifisches berufliches Karrieremodell bezeichnet werden – seine traditionelle Grundstruktur. Für seine Expansion werden insbesondere Fachkräfte rekrutiert, die in der Familienphase ihre Anstellung ganz unterbrechen oder in Teilzeit arbeiten und nach einer Familienphase wieder – in Voll- oder Teilzeit – in das Arbeitsfeld einmünden wollen.

Auf der Basis dieses Arbeits- und Lebensmodells werden die Karrierepraktiken innerhalb des Arbeitsfeldes Frühe Bildung konturiert. Damit wird jedoch das Potenzial der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte nach wie vor nicht voll ausgeschöpft, auch wenn sich die Situation in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren verbessert hat. Weitere gezielte Aktivitäten zur Erneuerung und zum weiteren Ausbau dieses Berufsfeldes sind unerlässlich; seine Öffnung für unterschiedliche Karrierewege muss hier ansetzen. Angesichts der inzwischen erreichten Größenordnung des gesamten Beschäftigungssystems der Frühen Bildung und der sich weiterhin abzeichnenden Personalbedarfe (vgl. Kap. 7) bahnen sich in dieser Hinsicht erhebliche Herausforderungen an.

Notwendigkeit der Personalentwicklung im Arbeitsfeld der Frühen Bildung

Im Zuge der anhaltenden Expansion hat sich die Altersstruktur des Personals inzwischen ausgeglichen. Aus einem ehemals jungen Arbeitsfeld ist ein in diesem Ausmaß eher überraschender Lebenszeitberuf geworden; die Altersstruktur der Frühen Bildung bildet vergleichsweise gut den durchschnittlichen Altersaufbau des bundesdeutschen Gesamtmarktes ab. Von einer drohenden Überalterung, wie sich diese beispielsweise bei den Lehrkräften in der Schule abzeichnet (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016), kann keine Rede sein.

In den Jahren zwischen 2006 und 2016 wurden mehr als 250.000 Arbeitsplätze neu geschaffen (vgl. Kap. 2). Auf den ersten Blick zeigt das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen dennoch weder eine jugendzentrierte Verteilung noch eine Überalterung. Ein solch ausbalanciertes Verhältnis von jüngeren und älteren Beschäftigten gilt als Zeichen für die Krisenfestigkeit eines Arbeitsmarktes, der abrupte Umbrüche bzw. Generationswechsel vorerst gut ausgleichen kann. Allerdings ist diese Ausgeglichenheit vor allem ein Ergebnis der jüngsten Personalexpansion, da offenbar ein Großteil der Fachkräfte nach der Fa-

milienphase zurückgewonnen werden konnte. Im Jahr 2016 waren 29% der pädagogischen Fachkräfte älter als 50 Jahre.

Dennoch stehen durch den starken Ausbau der Ausbildung zugleich auch viele junge Fachkräfte zur Verfügung (vgl. Kap. 5); diese münden aufgrund der vielen offenen Stellen zunächst überwiegend in dieses Arbeitsmarktsegment ein. Die gute Arbeitsmarktlage führt dazu, dass die Personalgruppe der unter 30-Jährigen heterogener geworden ist (vgl. Kap. 6): Fachkräfte mit Migrationshintergrund, mit akademischem Abschluss und Männer entscheiden sich heute etwas häufiger für dieses Arbeitsfeld. Offenbleiben muss vorerst jedoch, ob sie sich auch langfristig an dieses binden werden. Eine Zunahme von Fachkräften mit Migrationshintergrund in diesem Teilarbeitsmarkt korrespondiert erst ansatzweise mit dem demografischen Wandel in unserer Gesellschaft (vgl. Kap. 6.3 und 7).

Dabei zeigen die Analysen, dass eine höhere Heterogenität der Fachkräfte bezüglich Geschlecht und Migration mit einem höheren Ausbildungs- bzw. einem Studienabschluss zusammenhängt. Der große Personalbedarf hat zur Folge, dass sich die Altersstruktur differenziert, wobei sich insbesondere die jüngere Altersgruppe hinsichtlich Qualifikation, Geschlecht und Migration leicht öffnet. Hier ergeben sich Chancen, Fachkräfte auch langfristig zu gewinnen und damit die Arbeitsfeldstrukturen zu modernisieren. Das wird dann möglich sein, wenn diese Fachkräfte in den Einrichtungen bzw. im Arbeitsfeld berufliche Entwicklungsperspektiven erkennen. Mit Blick auf die ausgewogene Altersstruktur dieses Arbeitsmarktes ist es aber auch notwendig, entsprechend differenzierte Personalmaßnahmen zu entwickeln. Die altersspezifische Personalentwicklung sowie die passgenaue Installation von Führungs-, Fach- und Projektkarrieren sind für die zukünftige Steuerung eines immer komplexer werdenden Arbeitsfeldes unerlässlich.

Öffnung des Arbeitsfeldes Frühe Bildung für akademische Fachkräfte

Der Arbeitsmarkt in der Frühen Bildung hat sich unter der Dynamik der Expansion positiv entwickelt: Die Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich als relativ stabil, die Lohnentwicklung ist leicht überdurchschnittlich und das Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesprochen gering (vgl. Kap. 4). Die Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden ist hier deutlich verbreiteter als in typischen Männerdomänen und wird überwiegend aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt. Dank struktureller

Regulierungen (Gesetze und Verordnungen, Anlehnung an den Tarif des öffentlichen Dienstes, kommunale Steuerung etc.) zeigt sich jedoch keine Zunahme von geringfügigen Beschäftigungen, von Arbeitnehmerüberlassung oder von Selbstständigkeit. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass laut Studien die psychische und physische Belastung in diesem Dienstleistungssektor in den letzten Jahren sehr hoch ist (Evans/Hilbert 2015).

Die Kindertageseinrichtungen erweisen sich als stark reguliertes Arbeitsfeld mit einer starken Verankerung in einer Berufsgruppe: Sieben von zehn pädagogischen Fachkräften sind staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher. Im Vergleich dazu haben bis heute nur 5% der pädagogischen Fachkräfte einen akademischen Abschluss. Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Qualifikation wird auch durch externe Regulierungen verfestigt und untergräbt damit Professionalisierungstendenzen im Arbeitsfeld (Krüger 2003). Um den massiven Umbruch in diesem Teilarbeitsmarkt zu gestalten, wird es nötig sein, das Spektrum der Qualifikationsprofile in den Teams zu erweitern. Dies bietet Möglichkeiten, auf die vielfältigen Anforderungen in der Frühen Bildung auch durch Akzentsetzungen und Spezialisierungen angemessen zu reagieren.

Der Arbeitssektor muss sich daher auch für akademische Fachkräfte öffnen und auf diese Weise den pädagogischen Fachkräften innerhalb der Frühen Bildung Entwicklungsperspektiven bieten. Hier besteht die Chance, das Feld aus sich selbst heraus zu professionalisieren. Schon heute zeigt sich, dass Erzieherinnen und Erzieher mit zusätzlichem Studienabschluss schneller auf Leitungsstellen gelangen (Züchner u.a. 2014). Auch weisen die Analysen darauf hin, dass sich in den Ländern die Akademisierung der Leitungsebene mehr und mehr durchsetzt (vgl. Kap. 2). Akademische Fachkräfte könnten aber auch Führungspositionen auf den unterschiedlichen Ebenen der Träger besetzen und damit langfristig die Systemsteuerung der Frühen Bildung mit ihrem Basiswissen aus dem Feld untermauern. Dazu wird es nötig sein, die bisherigen Regulierungen und damit die starke Dominanz einer Berufsgruppe neu auszuloten, unterschiedliche Stellenprofile im Arbeitsfeld zu platzieren und so Zugänge in dieses zu erleichtern.

Kindertagespflege als Teilsektor der Kindertagesbetreuung

Neben den Kindertageseinrichtungen hat auch die Kindertagespflege im Zuge des Ausbaus der Betreuungs-

plätze für Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der veränderten rechtlichen Grundlagen im Achten Sozialgesetzbuch (Tagesbetreuungsausbaugesetz – TAG; Kinderförderungsgesetz – KiföG) konnte sich dieser Nischenarbeitsmarkt in den letzten Jahren etablieren. Mit einer Ausdehnung auf über 40.000 Tätige (vgl. Kap. 2.6) stellt die Kindertagespflege heute eine stabile Ergänzung zu Kindertageseinrichtungen dar. Sie hat sich durch die hohe Nachfrage – überwiegend bei Kindern unter drei Jahren – institutionalisiert, löst sich dabei aber zunehmend von ihren vormals familienähnlichen Strukturen. Das zeigt sich derzeit insbesondere an der Zunahme der betreuten Kinder pro Kindertagespflegeperson sowie den wachsenden Anteilen der Kindertagespflege in Räumen außerhalb der Privatwohnung.

Die Kindertagespflege ist im Gegensatz zum Sektor der Kindertageseinrichtungen immer noch vergleichsweise wenig reguliert und gilt als klassischer Nischenarbeitsmarkt für Frauen. Die Tätigen erhalten weder eine tarifliche Vergütung, noch sind sie einem bestimmten Qualifikationsniveau verpflichtet. Durchgesetzt hat sich in den letzten Jahren allerdings ein basaler Qualifizierungskurs. So etablierte sich die Kindertagespflege als ein Entlastungssystem der Frühen Bildung, dessen geringe Regulierung immer wieder zu Diskussionen führt.

Leistungsfähigkeit der Ausbildungsformate

Eine Ausbildungsdynamik zeigt sich insbesondere im Fachschul-, aber auch noch leicht im Hochschulbereich (vgl. Kap. 5). Die Ausbildungszahlen auf Berufsfachschulniveau sind dagegen im Verlauf der Expansionsbewegungen stabil geblieben. Eindrücklich zeigt sich jedoch im Rahmen der Teilakademisierung die Dominanz der Fachschulen (König 2016). Obwohl heute die Hälfte der Schülerinnen und Schüler über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügt (ebd.), verzeichnen die Fachschulen für Sozialpädagogik weiterhin einen hohen Zulauf. Die Akademisierung in diesem Berufsfeld voranzutreiben, das über Jahre hinweg Akademikerinnen und Akademikern nicht angemessen zu sein schien, wird seit diesem Jahrhundert als anerkanntes Ziel verfolgt (Rauschenbach 2006 u.v.a.). Nach dem starken Ausbau der Zahl der Standorte mit kindheitspädagogischem Profil auf Fachhochschulebene hat die Entwicklung derzeit ein Plateau erreicht (vgl. Kap. 5). Kindheitspädagogik könnte sich in den nächsten Jahren zu einem leistungsstarken Studium für die Kindertagesbetreuung entwickeln.

Trotz der Bedeutung der Frühen Bildung und der Expansion dieses Teilarbeitsmarktes hat sich jedoch auf formaler Ebene kein spezifisches frühpädagogisches Berufs- oder Studienprofil durchgesetzt. Anders als in den schulischen Bildungssektoren bleibt hier mit der Sozialen Arbeit vorerst ein generalistisches und damit breites Berufs- und Studienprofil vorherrschend, das für unterschiedliche Arbeitsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert. Damit bleibt die Ausbildung der traditionellen Arbeitsmarktlogik der sozialen Dienstleistungen verhaftet und verzichtet auf eine arbeitsfeldspezifische Spezialisierung. Arbeitsplatzbezogene Weiterbildung sollte infolgedessen für diese Berufsgruppe zu einem Standard werden, um damit das arbeitsfeldspezifische Wissen und Können zu erweitern.

Im Kern kaum verändert hat sich während der Reformen die Fachschulausbildung. Unterschiedliche Ausbildungsformate – additiv oder integriert, als Voll- oder Teilzeitausbildung, als berufliche Teilzeit oder praxisintegriert – garantieren dem System seine Flexibilität. In jüngster Zeit wird betont, wie wichtig die Verzahnung von Praxiselementen mit der klassischen schulischen Ausbildung sei. Bis heute fehlt es jedoch an übergreifenden formalen Konsequenzen, wie beispielsweise einem geschützten Berufsprofil. An der „Staatlichen Anerkennung“ wird kritisiert, dass sie nachlässig vergeben werde, d.h. weder an landes- noch bundesweite Prüfungsformate geknüpft sei.

Um Qualität in der Frühen Bildung sicherzustellen, sind überprüfbare Standards für dieses Ausbildungssystem überfällig. Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen Ausbildungsformate von den Qualifizierungskursen zur Kindertagespflege bis zum Hochschulstudium sind wichtig, um das Feld aus sich selbst heraus zu professionalisieren. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) fördert nicht nur die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung, sondern eröffnet auch eine kompetenzorientierte Ausrichtung der Ausbildungscurricula. Dadurch könnte die schulische Ausbildung in Zukunft ihre Defizite bezüglich der Integration arbeitsfeldrelevanter Handlungsfähigkeit leichter überwinden.

Die Qualität des Ausbildungssystems hängt eng mit der Qualifizierung der Lehrenden an den Fachschulen zusammen. Trotz der zahlenmäßigen Größe der Fachschulen fehlt es bis heute an einer kontinuierlichen Berufsbildungsforschung in personenbezogenen Dienstleistungen (Friese 2013) im Allgemeinen und in der Frühen Bildung im Besonderen (Rauschenbach, im Erscheinen). Daher kann wenig darüber gesagt werden, wer konkret in

den Fachschulen derzeit unterrichtet. Einzelne Studien weisen aber darauf hin, dass nur ein geringer Anteil der Fachschullehrkräfte über ein Lehramtsstudium der Beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik verfügt (Kleeberger/Stadler 2012). Um die Qualität der Ausbildung zu erhöhen und den Ansprüchen an kompetenzorientierte Ausbildungsformate auch in schulischen Ausbildungen gerecht zu werden, sind Weiterbildungsmaster zu konzipieren, die für die Berufliche Bildung mit Schwerpunkt Sozialpädagogik bzw. deren unterschiedlichen Arbeitsfelder explizit qualifizieren und damit einen alternativen und qualifizierten Weg in die Fachschulen für Bewerberinnen und Bewerber mit Berufserfahrung im Arbeitsfeld darstellen.

Der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung boomt anhaltend. Der demografische Wandel, der sich abzeichnende weitere Anstieg des Platzbedarfs und die politisch ins Auge gefasste Anhebung der Qualität mit Fokus auf die Verbesserung des Personalschlüssels in der Kindertageseinrichtung verlangen nach erheblichen Anstrengungen, zusätzliches Personal auszubilden und für den frühpädagogischen Arbeitsmarkt zu gewinnen (vgl. Kap. 7). Um einen massiven Personalmangel zu vermeiden, gilt es nicht nur, das volle Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen und dadurch eine höhere Flexibilität zu erreichen. Damit die Qualität der Einrichtungen nicht beeinträchtigt wird, muss darüber hinaus die Leistungsfähigkeit dieses Arbeitsmarktsegments erweitert werden. Zugleich sind die Governance-Strukturen weiterzuentwickeln und für unterschiedliche Berufskarrieren zu öffnen. Dies ist notwendig, um den Bereich der Frühen Bildung insgesamt – und auch im Wettbewerb mit anderen pädagogischen Teilarbeitsmärkten – zu einem attraktiven Arbeitsfeld für pädagogische Fachkräfte auszubauen.

Dazu ist auch ein stabiles und durchlässiges Ausbildungssystem notwendig. Ausbildungskapazitäten sind weiterhin auf allen Ausbildungsebenen sicherzustellen und weiter auszubauen. Die Anerkennung der frühpädagogischen Berufsprofile als Bildungsberufe steht bis heute aus. Ein notwendiger Schritt dazu wäre, überprüfbare Qualitätsstandards für unterschiedliche pädagogische Profile zu entwickeln. Das Ausbildungs- und das Beschäftigungssystem der Frühen Bildung müssen dafür enger zusammenarbeiten. Und dabei gilt dann auch: Das Arbeitsfeld der Frühen Bildung qualitativ weiterzuentwickeln ist Voraussetzung, um Bildungsteilhabe und Partizipation für junge Kinder zu ermöglichen.