

Pilotstudie: Nur Teilzeit in der Kita?

Arbeitszeitumfang und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung (TeKit)

Einordnung

Die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung hat einen hohen gesellschaftspolitischen Stellenwert. Gute Kindertageseinrichtungen (Kitas) sind maßgeblich an gelingenden Bildungsbiografien von Kindern beteiligt und haben das Potenzial, schon früh soziale Ungleichheit zu minimieren. Sie sind essenziell für die Erwerbstätigkeit von Erziehenden und nehmen eine wichtige Rolle in der Gesellschaft ein. Seit dem Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren im Jahr 2013 wurden die Betreuungsplätze und Betreuungszeiten deutlich ausgeweitet. Doch trotz dieser Ausweitung bleibt der Bedarf weit höher als das Angebot. Noch immer fehlen rund 430.000 Betreuungsplätze¹.

Mit dem quantitativen Ausbau ging auch eine Personalexpansion in den Kitas einher.² Die Zahl der Beschäftigten in der frühen Bildung und Betreuung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und fiel dreimal höher aus als in der Gesamtwirtschaft.³ Dennoch kann der Bedarf an Fachkräften und ergänzendem Personal in Kitas nicht gedeckt werden; bis zum Jahr 2030 fehlen rund 230.000 Erzieher*innen⁴. Schon jetzt führt dies zur Verkürzung von Betreuungszeiten und wirkt sich negativ auf die pädagogische Qualität aus. Hinzukommt, dass das Arbeitsfeld einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung aufweist, wodurch mehr Personen für die Personalabdeckung benötigt werden. Bundesweit arbeiteten im Jahr 2022 rund 61 Prozent des pädagogischen Personals in Teilzeit⁵.

Zielsetzung und Fragen der Pilotstudie

Auch aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung reichen die Personalgewinne der letzten Jahre nicht aus, um positive Beschäftigungseffekte zu erzielen. Die Pilotstudie ist daher der Frage nachgegangen, ob mehr Fachkräftepotenzial durch freiwillige Aufstockung von Arbeitszeit zu gewinnen wäre. Dazu wurde analysiert, aus welchen Gründen Fachkräfte in Kitas reduziert arbeiten und ob sie ihre Arbeitszeit aufstocken würden. Mit der Bereitschaft zur Aufstockung könnten Personalengpässe und Belastungen reduziert werden.

¹ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/november/mehr-plaetze-und-bessere-qualitaet-in-kitas-bis-2030-wenn-jetzt-entschlossen-gehandelt-wird>

² WiFF: Fachkräftebarometer 2023, S. 6; Seit 2019 hat sich die Zahl der Beschäftigten um rund 100.000 erhöht. Im Jahr 2022 waren bundesweit rund 841.840 Personen in Kitas tätig.

³ WiFF: Fachkräftebarometer 2023, S. 137

⁴ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/juli/mehr-als-100000-fachkraefte-fehlen-fuer-guten-ganztag-fuer-grundschulkinder-bis-2030>

⁵ WiFF: Fachkräftebarometer 2023, S. 37

Zentrale Befunde

Erstmals fundierte Einblicke in Zahlen und Gründe für Teilzeit

Die Studie gibt erstmals Einblicke in das Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung nach Funktionsstufen und Gründen. Befragt wurden 1.215 Personen aus vier Bundesländern⁶. Teilzeit ist und bleibt die vorherrschende Arbeitsform in Kitas: **Rund 77 Prozent der Fachkräfte ohne Leitungsaufgaben arbeiten in Teilzeit**, wobei eine Wochenarbeitszeit zwischen 21 bis 32 Stunden überwiegt. Nur Einrichtungsleiter*innen sind mit 67 Prozent überwiegend in Vollzeit beschäftigt, schon Gruppenleiter*innen arbeiten mit 61 Prozent in Teilzeit, stellvertretende Leiter*innen zu 51 Prozent. Als Hauptgründe werden eigene **Familienverpflichtungen** (66 %), mehr Zeit für persönliche Interessen (68 %) und zu hohe Arbeitsbelastung (40 %) genannt.

Potenzial für Aufstockung marginal – fast die Hälfte will eher weniger arbeiten

45 Prozent aller Befragten möchten ihre Arbeitszeit (weiter) reduzieren. Dabei geht der Wunsch bis hin zu geringer Teilzeit. Nur 7 Prozent würden aufstocken. Von 56 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wünschen sich lediglich 1,8 Prozent einen Vollzeitvertrag. Für 48 Prozent entspricht die vertragliche Arbeitszeit exakt den Wünschen. Von den 439 befragten Vollzeit-Kräften möchten 250 ihre Arbeitszeit reduzieren.

Personalmangel und steigende Anforderungen sind Hauptbelastungsfaktoren

Viele Fachkräfte können sich das Arbeiten in Vollzeit nicht vorstellen, weil sie sich schon jetzt überfordert fühlen und sich nicht mehr positiv mit ihrer Arbeit identifizieren. Als Belastungsfaktoren werden Personalengpässe und hohe Anforderungen aufgrund steigender Betreuungsumfänge und Bedarfe von Kindern genannt. Auch die Erwartungen der Eltern wird als äußerst herausfordernd beschrieben. Einrichtungsleiter*innen beklagen zudem einen hohen Bürokratie- und Verwaltungsaufwand auf Kosten der pädagogischen und konzeptionellen Arbeit.

Vereinbarkeitsfrage schlägt sich direkt auf die Arbeitszeiten nieder

Die Analysen zu den Vereinbarkeitsbedarfen zeigen, dass insbesondere Erzieherinnen mit Kindern im Grundschulalter ihren Erwerbsumfang aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten reduzieren. Angesichts des sehr hohen Frauenanteils im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung (94 %) ist dies ein doppeltes Dilemma und verdeutlicht, wie wichtig es ist, eine verlässliche Betreuung von Kindern auch im Grundschulalter sicherzustellen.

Bedeutung von Leitungsfunktionen und -aufgaben deutlich unterschätzt

Die Mehrzahl der Einrichtungsleiter*innen beklagen eine wachsende Komplexität der Leitungsaufgaben. Neben Personalverantwortung und -planung müssen sie die zunehmend heterogenen Betreuungs- und Entwicklungsbedarfe der Kinder im Auge behalten. Als besonders belastend wird die fehlende Freistellung und Unterstützung für Führungsaufgaben neben der pädagogischen Arbeit empfunden.

Berufliche Mobilität zwischen Ost und West ist keine realistische Option

Für 94 Prozent der Befragten kommt ein Umzug in eine andere Region für eine berufliche Veränderung nicht in Frage. Auch der Wechsel in eine andere Einrichtung desselben Trägers wird als unattraktiv bewertet (89 %). 20 Prozent der Befragten können sich hingegen eine andere Tätigkeit im Feld der Kinder- und Jugendhilfe sehr gut vorstellen, ebenso einen Wechsel aus dem Berufsfeld in ein anderes (ebenfalls 20%).

⁶ Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern

Schlussfolgerungen

Die Studie belegt deutlich, dass jegliche Forderungen nach **Mehrarbeit** in Kitas unter den aktuellen Bedingungen unrealistisch sind. Dem Fachkräftemangel durch Aufstockung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeitbeschäftigten begegnen zu können, ist **keine Option**. Im Gegenteil! Die Gefahr des Arbeitskraftverlustes durch weitere **Arbeitszeitreduzierung** ist gegenwärtig **ausgesprochen hoch**. Es ist alarmierend, dass 45 Prozent der Befragten weiter reduzieren wollen – nicht zuletzt aufgrund der hohen Arbeitsbelastung. Auch die Bereitschaft, das Berufsfeld zu wechseln, ist mit 20 Prozent erschreckend hoch. In **Vollzeit** zu arbeiten, ist für die meisten Befragten gegenwärtig **unattraktiv**. Vollzeitbeschäftigte geben an, häufig sehr stark belastet zu sein, da sie über den Tag hinweg die Hauptverantwortung tragen, koordinieren, einspringen und ausgleichen müssen.

Das Dilemma, den eigenen Ansprüchen aufgrund der Überlastung nicht gerecht werden zu können, steigert die Arbeitsunzufriedenheit und führt zu einer weiteren Stundenreduktion oder gar Verlassen des Feldes. Ein Teufelskreis, der nur durch Investitionen in die strukturelle Qualität und damit Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen durchbrochen werden kann.

Die eigene **Sorgeverantwortung** spielt für die Reduzierung der Arbeitszeit eine große Rolle. Dies liegt auch daran, dass in den meisten Paarbeziehungen noch immer die Frauen die Hauptverantwortung für die Sorge- und Hausarbeit übernehmen.

Die Bedeutung der **Einrichtungsleitung** wird noch immer unterschätzt. Die Zeit für Leitungsaufgaben und personelle Unterstützung sind von den Kita-Gesetzen, der Re-Finanzierung, der Größe der Einrichtung und auch vom Wohlwollen des Trägers abhängig. Während in anderen Berufsfeldern und Branchen unterstützende Positionen oder Strukturen existieren, bestehen solche Ausdifferenzierungen in den Kitas nicht.

Trotz des deutlichen Ausbaus der Betreuungsplätze und des Anstiegs des Kita-Personals ist es nicht gelungen, das System der frühen Bildung und Betreuung mit den **notwendigen Ressourcen** auszustatten. Das Arbeitsfeld ist funktional schwach ausdifferenziert, es fehlen **Entlastungs- und Ergänzungsstrukturen**, wie sie in anderen Branchen und Berufsfeldern standardmäßig vorhanden sind, u. a. für Verwaltungs- und Assistenzaufgaben. Daneben fehlen Entwicklungsperspektiven für pädagogische Fachkräfte, die die Arbeit – auch Vollzeitarbeit – wieder attraktiver machen. Für ältere, erfahrene Beschäftigte braucht es Konzepte, um altersgerecht arbeiten zu können.

Forderungen des DGB

Investitionen in Kitas anheben und verbindliche Qualitätsstandards schaffen

Entsprechend der großen Bedeutung der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung, müssen die Investitionen in Kitas angehoben und verstetigt werden. Ziel müssen bundesweit einheitliche Standards für die strukturelle Qualität sein. Dies ist als Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern und Kommunen zu gestalten.

Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz⁷ ab 2025 finanziell absichern und verstetigen.

Bund und Länder müssen die Qualität der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung gemeinsam weiterentwickeln. Dabei ist ein wesentlicher Fokus auf die Gewinnung und Bindung von pädagogischen Fachkräften zu legen. Der Bund ist aufgefordert, auch in Zukunft ausreichend Bundesmittel zur

⁷ Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in den Tageseinrichtungen

Verfügung zu stellen.

Maßnahmen zur Entlastung und Weiterentwicklung der Fachkräfte treffen

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und weitere Reduzierung der Arbeitszeit zu vermeiden, müssen neben ausreichend pädagogischen Fachkräften, verbindliche Zeiten für Praxisanleitung zur Verfügung stehen und ein gesetzlicher Anspruch auf Fort- und Weiterbildungstage durchgesetzt werden.

Leitungsfunktionen und -aufgaben mit den nötigen Zeitressourcen ausstatten

Einrichtungsleiter*innen müssen für Leitungsaufgaben verbindliche Zeitressourcen erhalten. Zusätzlich sind Unterstützungsstrukturen durch ergänzende Stellen, etwa für Sachbearbeitung, Korrespondenz oder Personalbetreuung zu schaffen.

Vergütete Erzieher*in-Ausbildung ausweiten

Um die Attraktivität der Erzieher*innen-Ausbildung zu steigern und junge Menschen wie auch Berufswechsler*innen zu gewinnen, ist eine Ausbildungsvergütung essenziell. Die vergütete praxisintegrierte Erzieher*in-Ausbildung (PiA) auf DQR 6-Niveaus ist auszuweiten.

Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag realisieren

Die von Bund und Ländern verabschiedeten Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung müssen zügig angegangen und umgesetzt werden. Die dafür notwendigen finanziellen Mittel sind sicherzustellen.

Ausbildungskapazitäten an Fachschulen sowie Lehramtsstudiengänge erhöhen

Neben pädagogischen Fachkräften in Kitas fehlen auch Lehrkräfte, die diese ausbilden. Die Kapazitäten an Fachschulen sowie Lehramtsstudiengänge der Sozialpädagogik müssen ausgebaut und den Bedarfen angepasst werden. Damit die Erzieher*in-Ausbildung eine hohe Qualität hat, müssen die Lehrkräfte grundständig ausgebildet werden. Derzeit sind gerade einmal 17 Prozent der Lehrkräfte grundständig ausgebildet. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität.

Gute ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für große Kinder schaffen

Um die Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Kita-Zeit ihrer Kinder abzusichern, sind Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter essenziell. Damit diese auch genutzt werden, müssen sie attraktiv sein. Es braucht verbindliche Qualitätsstandards für den Ganzttag.

Zeit für Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich umverteilen

Um das Fachkräftepotenzial erwerbstätiger Frauen mit familialen Verpflichtungen heben zu können, müssen sie von unbezahlter Sorge- und Hausarbeit entlastet werden. Für die partnerschaftliche Aufgabenteilung müssen zielorientierte, widerspruchsfreie Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu gehören die Einführung der Familienstartzeit, der Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld, die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen sowie erste Schritte zur Einführung zielorientierter steuerlicher Anreize.

„Beschäftigungspotenziale für die Kindertagesbetreuung – Aktivierungsstrategien und Umsetzungshemmnisse identifizieren (BeKit)“

Ziel der Studie ist die bundesweite Erhebung der Ausweitung und Gründe für Teilzeit. Es soll erforscht werden, was sich konkret ändern muss, damit eine Aufstockung der Arbeitszeit denkbar ist bzw. die Arbeitszeit nicht weiter reduziert wird. Dabei sollte auch der Wunsch der Beschäftigten nach Entwicklungs- und Karriereperspektiven erfragt werden. Darüber hinaus soll die Leiharbeit in Kitas intensiv betrachtet werden. In vielen Bundesländern nimmt diese Beschäftigungsform drastisch zu. Allein in Sachsen, Bremen und Berlin gilt sie als gängig und attraktiv, da Leiharbeitsbeschäftigte besser entlohnt werden, weniger Verantwortung als das Stammteam tragen, nicht verpflichtet sind, an einrichtungsbezogenen Weiterbildungen teilzunehmen und auch nicht bei Erkrankung einspringen müssen. Zu kritisieren ist aus gewerkschaftlicher Sicht, dass die mit dem Konzept einhergehende Personalfuktuation negative Auswirkungen auf die Bindungs- und Beziehungsqualität zwischen Fachkraft und Kind hat sowie auf den Teamzusammenhalt und die Zusammenarbeit der Fachkräfte. Die Beschäftigungsform Leiharbeit widerspricht dem Konzept des gemeinsamen kollektiven Handelns und Zusammenhalts als Team und im Kampf um bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen. Es werden lediglich individuelle Bedingungen verbessert, nicht aber gemeinsam für bessere Bedingungen gestritten. Der Einsatz von Leiharbeitskräften entzieht dem System der öffentlichen Erziehung, Bildung und Betreuung finanzielle Mittel, die im System dringend gebraucht werden und über den Weg der Zeit- oder Leiharbeit in die Privatwirtschaft fließen.

Link zur Pilotstudie:

[Nur Teilzeit in Kitas? Arbeitszeitumfänge und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung](#) (Prof. Nina Weimann-Sandig, Prof. Bernhard Kalicki, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2024)

Ansprechpartnerin:

Jeanette Schnell
Referatsleiterin Frühkindliche Bildung, Schulpolitik,
Inklusion, Alphabetisierung und Grundbildung
DGB-Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Keithstraße 1
10787 Berlin

Telefon: +49 30 24060-648
E-Mail: Jeanette.Schnell@dgb.de

Stand: Mai 2024