

SYSTEMRELEVANT 194

Christina Schildmann, Eike Windscheid-Profeta und Nina Weimann-Sandig widmen sich einem Thema, das nicht nur Eltern und Erzieher*innen betrifft, sondern die gesamte Gesellschaft: Warum flüchten so viele Kita-Beschäftigte in die Teilzeit?

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 6. Juni 2024. Willkommen zu 194. Ausgabe von Systemrelevant. Heute gehen wir der Frage nach, warum so viele Kita-Beschäftigte in die Teilzeit fliehen. Und dazu begrüße ich recht herzlich Christina Schildmann. Hallo!

Christina Schildmann:

Hallo, ich grüße dich Marco!

Marco Herack:

Christina, Du leitest die Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung und Eike Windscheid-Profeta, hallo.

Eike Windscheid-Profeta:

Hallo.

Marco Herack:

Du leitest das Referat Wohlfahrtsstaat und Institutionen der sozialen Marktwirtschaft in der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung und Nina Weimann-Sandig. Hallo.

Nina Weimann-Sandig:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist promovierte Organisationssoziologin und seit 2016 Professorin für Soziologie und empirische Sozialforschung an der Evangelischen Hochschule Dresden. Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf X antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. In den Shownotes findet ihr unter anderem einen Link nicht nur zu der Studie, die wir heute besprechen, sondern auch zum Geschichtspodcast der Hans-Böckler-Stiftung.

Mein Name ist Marco Herack und Flucht in die Teilzeit bei Kitabeschäftigten ist ja ein Thema, das ihr nun untersucht habt und die Forschungsförderung hat diese Studie gefördert. Eike, also ich habe dazu unglaublich viele Gedanken, aber lasst uns mal ganz langsam starten. Ihr habt das Projekt gefördert. Aus welchem Grund? Also, was hat euch gereizt?

Eike Windscheid-Profeta:

Ja, das Feld der Kindertagesbetreuung ist in Deutschland ein super wichtiges Feld, was auch sehr, sehr stark umstritten ist in Bezug auf wie viel Plätze brauchen wir eigentlich? Wie können wir dadurch Care-Arbeit gut unterstützen? Wie können wir dadurch möglicherweise mehr Freiräume für Menschen schaffen, die dadurch selbst mehr Stunden arbeiten können? Alles in Bezug auf so ein Thema:

Fachkräftemangel. Und dieser Fachkräftemangel, der ist eben auch in der Kita Landschaft möglicherweise stark ausgeprägt. Und uns interessierte damals die Frage; Wenn das so ist, wenn es da möglicherweise ein Fachkräfteengpass gibt, bestehen dann nicht auch Möglichkeiten, dem entgegenzuwirken? Zum Beispiel über eine Aufstockung der Stundenzahl, die die Beschäftigten dort leisten? Und wir haben früher mal eine Studie gemacht, eine sehr tolle und große Studie im Bereich der Pflege der Alten und Krankenpflege, nämlich. Die: ‚Ich pflege wieder, wenn... Studie‘. Und damals hatten wir sehr große Einblicke darin erhalten, worin so Aufstockerpotentiale bestehen. Und hier war die Hoffnung, dass wir zu ähnlichen Ergebnissen kommen könnten. Und ein anderer Grund war auch noch zu sagen, okay, uns fehlen eigentlich breite und belastbare Zahlen dazu, in welchen Arbeitszeitumfängen die Beschäftigten der Kindertagespflege überhaupt tätig sind, um da überhaupt mal einen Einblick und einen Pflock einzuschlagen. Sozusagen war uns wichtig, diese Studie auf den Weg zu bringen.

Christina Schildmann:

Ich ergänze vielleicht, Marco, wenn ich darf. Aber noch ein bisschen was zur Frage: Warum brauchen wir mehr Kita-Erzieherinnen? Und wie sieht es denn eigentlich gerade aus bei den Eltern und bei den Kindern und in den Kitas? Was für eine Situation finden wir vor? Und warum brennt diese Frage eigentlich so?

Und ich will hier an dieser Stelle das magische Datum nennen. August 2013. Alle erinnern sich vermutlich: Seitdem gibt es den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz. Und das war ja eigentlich der Riesendurchbruch mit Blick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber jetzt haben wir es irgendwie zehn Jahre, elf Jahre später. Und dieses Versprechen auf Vereinbarkeit wird nur begrenzt eingelöst, wie wir sehen. Ich will überhaupt nicht behaupten, dass da nicht viel passiert ist. Wir haben ja, das zeigt die Studie, auch einen ganz rasanten Ausbau der Kita-Plätze erlebt seitdem und einen kontinuierlichen Ausbau auch. Aber der Bedarf der Eltern ist parallel gewachsen, sozusagen zum Ausbau oder darüber hinausgewachsen. Und das sehen wir auch an verschiedenen Zahlen, dass sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigung gar nicht verringert hat, trotz dieses massiven Ausbaus.

Ich will noch mal einmal, bevor wir in die Befunde ja noch mal dann auch wirklich reingehen, ein bisschen was sagen zu: Wo stehen wir jetzt gerade? Und das auch Zusammenlegen mit Befunden aus anderer Forschung, die wir haben. Wir sehen halt, dass wahnsinnig viele Kita-Plätze fehlen, aber dass selbst dort, wo Menschen Kita-Plätze haben, das überhaupt keine Garantie gibt, dass sie ihr Kind da auch jeden Morgen hinbringen können. Wir sind in so einer Art, könnte man sagen, Post-Corona-Blues. In dieser Corona Zeit ist ja die Kinderbetreuung komplett weggebrochen und man war betreuungstechnisch wieder in den 1980er Jahren. Jetzt ist Corona vorbei oder es ist endemisch. Oder wie man es auch immer sagen kann. Und man könnte denken, alles wieder gut, ist aber nicht so und wir sehen, und das hat meine Kollegin Bettina Kohlrausch gerade in einer Studie gezeigt, dass Kitas ständig die Öffnungszeiten kürzen und dass zum Beispiel im Frühjahr 2023 57 % der Eltern mit Kita-Platz festgestellt haben, dass die Zeiten verkürzt wurden oder dass die Kitas geschlossen haben. Also keine Verlässlichkeit mehr im System. Das einmal so ein bisschen zu den Rahmenbedingungen und vielleicht jetzt dann doch auch mitten in die Inhalte.

Marco Herack:

Bevor wir jetzt in das Thema reingehen, noch der Hinweis: Der Podcast zu ‚Wir pflegen, wenn...‘ das ist die Folge 101. Die stelle ich euch auch in die Shownotes rein, weil das ist tatsächlich auch eines dieser sehr interessanten und ich glaube auch grundsätzlich mit verwandten Themen gewesen, wo man auch sieht, wie Arbeitsbedingungen doch sehr stark dazu führen können, dass man gesellschaftliche Probleme lösen kann.

Christina Schildmann:

Zu den Rahmenbedingungen wollte ich nur noch mal einen Satz sagen. Das, was ja so verrückt ist, dass im Moment alle, Eike, du hattest das gerade schon angedeutet über Fachkräftemangel reden und dass irgendwie mehr gearbeitet werden muss. Und dann kommt der Arbeitgeberpräsident oder FDP-Politiker oder der Internationale Währungsfonds und sagen alle, die Frauen oder die Mütter sollen doch jetzt bitte schön mehr arbeiten. Aber die stellen dann fest, dass sie überhaupt keinen Kita-Platz haben. Oder dass ihre Kita ständig schließt und sie morgens immer gar nicht wissen, ob sie ihr Kind dort hinbringen können. Also diese kognitiven Dissonanzen, die da im Moment entstehen, die finde ich als Rahmenbedingung für diese tolle Studie von Nina ganz entscheidend.

Eike Windscheid-Profeta:

Genau. Und vielleicht kann ich ja dann noch mal kurz eingehen auf die ‚Ich pflege wieder, wenn...-Studie‘. Und es soll jetzt natürlich hier nicht dezidiert nur um diese Studie gehen, weil wir wollen ja nicht von unserer jetzigen jetzt wieder direkt wegweisen. Aber es ist natürlich richtig, dass sie einerseits als Ausgangspunkt uns diene und andererseits kann man natürlich fragen, inwiefern sind die Ergebnisse möglicherweise auch miteinander vergleichbar? Und das eine hatte ich schon gesagt: Die Hoffnung war natürlich groß, dass man vergleichbare Potenziale würde identifizieren können, auch jetzt in der Studie zu den Arbeitszeitumfängen und möglicherweise Aufstocker in Potenzialen in der Kita. Diese Hoffnung ist aber natürlich jetzt irgendwie massiv enttäuscht. Also, was wir hier sehen, ist so ziemlich das Gegenteil. Und die Lage in der Kindertagesbetreuung scheint also noch dramatischer zu sein als in der Alten- und Krankenpflege. Was man aber sagen muss, ist, dass die sozialen Dienste oft wie so eine Art Sammelkategorie zusammengefasst werden. Und es scheint absolut nicht angebracht zu sein, und das ist eben auch etwas, was wir aus den Ergebnissen herauslesen können, die so in einen Topf miteinander zu werfen: Wir müssen viel mehr sehr genau auf die jeweiligen Spezifika in den jeweiligen Settings schauen. Was es natürlich gibt, sind parallel, nämlich wenn es um die konkreten Gründe geht, für Teilzeit oder auch gegen Aufstockung, zum Beispiel Flucht vor hohen Belastungen oder schlechte Vereinbarkeit. Aber wir können ganz offensichtlich nicht davon ausgehen, dass es die eine Strategie für Aufstockung und Fachkräftepotenzial in den sozialen Diensten insgesamt gibt.

Die Erkenntnisse der ‚Ich pflege wieder, wenn...-Studie, irgendwie eins zu eins übertragbar wären. Es geht jetzt eher darum, einen Schritt zurückzugehen und die verbliebenen Beschäftigten tatsächlich im Feld der Kindertagesstätten noch drin zu behalten, bevor die eben auch noch weg sind. Und dann den zweiten Schritt, also Aufstockung, zu gehen. Da sieht es jetzt erstmal nicht danach aus, dass wir daran denken können.

Christina Schildmann:

Und das Interessante ist ja, dass es passiert uns ja selten, dass man, sagen wir mal, eine Forschungshypothese aufstellt und die in der Forschung dann im Projekt selber so komplett widerlegt wird wie dieses Mal. Das macht es so, so besonders interessant, diese Studie hier.

Marco Herack:

Nina, dann kommen wir vielleicht mal zu den Erkenntnissen der Studie, die ich weiß nicht, ob was jetzt vorweggenommen haben. Aber wollen die Kita Erzieherinnen in Teilzeit arbeiten oder wollen sie vielleicht mehr arbeiten?

Nina Weimann-Sandig:

Also ganz vieles ist ja tatsächlich schon gesagt worden. Vielleicht: Ich würde noch was anfügen wollen. Wir diskutieren den Kita-Ausbau oder das Kita-System in Deutschland sehr dominant unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten. Das hat aus meiner Sicht auch dazu geführt, dass wir jetzt in der Situation sind, in der wir sind. Weil wir nämlich die bildungspolitische Debatte und die Debatte um gute Qualität der Kita-Betreuung so ein bisschen vor uns hergeschoben haben. Und das holt uns jetzt ein. Wir sind ja nicht die ersten, die tatsächlich feststellen, dass pädagogische Fachkräfte in der Kita dominant in Teilzeit beschäftigt sind. Das hat auch das Fachkräftebarometer schon seit 2016 festgestellt. Die Frage, die wir ja hatten und die hat Eike ja auch betont, war: Gibt es denn Potenziale der Aufstockung? Denn wir unterstellen ja hypothetisch immer wieder in den Diskursen um Beschäftigung, dass mehr Vollzeitbeschäftigung zu einer Entspannung des Fachkräftemangels beitragen würde. Und das ist eine sehr spannende Diskussion. Der haben wir uns gestellt. Wir haben also geguckt, wie viel Teilzeitbeschäftigung gibt es? Und die Erkenntnis war: Teilzeitbeschäftigung ist nicht nur dominant, sondern ist auch auf der Leitungsebene, in den Kitas dominant. Und das ist natürlich eine interessante, aber auch erschreckende Erkenntnis.

Und der zweite Befund war dann eben zu sagen, diese Teilzeit Beschäftigungsverhältnisse, die sind eben freiwillig gewählt, in erster Linie. In zweiter Linie aber mit Blick auf die strukturellen Missstände eben nicht so ganz freiwillig, weil die Mehrheit der pädagogischen Fachkräfte für sich auch keine andere Möglichkeit sieht, momentan, als in Teilzeit zu arbeiten, damit man weiterhin beschäftigungsfähig bleibt. Und das ist natürlich etwas, was durchaus besorgniserregend ist.

Marco Herack:

Habe ich das richtig verstanden, dass du gerade eben gesagt hast, wir diskutieren zu sehr, wie wir die Kinder wegorganisieren? Wenn ich es mal böse formuliere...

Nina Weimann-Sandig:

Also wir hatten, Christina hat es völlig richtig gesagt: Der Meilenstein ist der Rechtsanspruch 2013 gewesen, und der war arbeitsmarktpolitisch motiviert. Wir hatten den demografischen Wandel. Allmählich wurde sich die Politik bewusst, dass wir einfach die Reserven mobilisieren müssen und dass vor allem auch Frauen eben wieder verstärkt in die Erwerbstätigkeit zurückgeführt werden müssen. Oder dass es keine langen Erwerbsunterbrechungen geben darf. Und vor dem Hintergrund gab es einen quantitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung. Aber das, was wir brauchen, um gute Qualität nicht nur der kindlichen Betreuung sicherzustellen, sondern auch gute

Arbeitsstrukturen, gute Beschäftigungsverhältnisse, das wurde zu wenig diskutiert, und es wird aus meiner Sicht noch bis heute zu wenig diskutiert. Sonst hätten wir ja nicht den Befund, dass ein Großteil der Beschäftigten, die wir befragt haben, für sich sagt: Ich möchte auf keinen Fall aufstocken an Arbeitszeit. Im Gegenteil. Ein sehr großer Teil unserer Befragten möchte eher noch Arbeitszeit abstocken.

Christina Schildmann:

Genau. Und wir fragen uns ja hier: Warum ist das so? Da versuchen wir natürlich diese Befunde zu deuten. Nina, Ihr habt ja die Kita-Erzieherinnen gefragt, ob sie ihre Arbeitszeit aufstocken wollen oder aus welchen Gründen sie eben Teilzeit arbeiten, wenn sie Teilzeit arbeiten. Und dann sieht man, es geht um Vereinbarkeitsfragen von Familie und Beruf. Es geht aber auch um den Wunsch, mehr Zeit für sich zu haben. Und da gab es die Debatte: Was ist denn da los? Haben die keine Lust zu arbeiten? Und deswegen diskutieren wir die Befunde? Weil die schon auch spannend sind mit Blick auf die Arbeitsbedingungen. Denn man könnte, und das ist wirklich ein Konjunktiv meinerseits, die Studie jetzt lesen als eine Häufung von individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Das finde ich aber nicht schlüssig.

Nina Weimann- Sandig:

Ja, ganz genau.

Christina Schildmann:

Was ich daraus lese. Nina, da wirst du widersprechen, wenn du es anders siehst, ist eine strukturelle Überbelastung und die hat was damit zu tun, mit diesem: Man hat eben diesen quantitativen Ausbau sehr, sehr gepusht. Ja, auch musste man pushen, aber eben den qualitativen nicht so und hat deswegen eben Betreuungsschlüssel, die problematisch sind. Also da hat man ein System kreiert, was so gut wie überhaupt keine Luft zum Atmen lässt und wirklich krasse Arbeitsbedingungen geschaffen, die psychisch und physisch an die Belastungsgrenze gehen. So deute ich das. Dass die Erzieherinnen und Erzieher eben sagen aufstocken können wir uns überhaupt nicht vorstellen, weil die Stunden, die wir jetzt schon machen, die laugen uns so aus, dass wir nicht mehr machen können. Und ich fand es auch spannend, weil wenn man mal guckt, welche Gruppe eben besonders in Teilzeit arbeitet, das ist ja relativ naheliegend. Ihr schreibt in dieser Altersgruppe von 19 bis 30, die sind größtenteils Vollzeit oder vollzeitnah und dann sinkt aber der Anteil an Vollzeit in der Gruppe. 31 Jahre bis 40 Jahre und 41 bis 50, also da, wo man dann eben die Sorgearbeit hat und wo man dann ja auch selber von nicht zuverlässiger Kinderbetreuung betroffen ist. Und hier beißt sich halt die Katze in den Schwanz. So würde ich das deuten.

Nina Weimann-Sandig:

Ja, wäre viel zu kurz gegriffen zu sagen, das muss man hier auf die individuelle Ebene runterbrechen. Nein, wir bewegen uns auf der systemischen Ebene. Und das ist auch ein ganz zentraler Befund, den wir immer wieder in der Arbeitszufriedenheitsforschung haben. Wenn Menschen sich in ihrer Berufstätigkeit überlastet fühlen, dann weichen sie aus auf andere Felder, wie eben Hobbys, Familie, Ehrenamt, damit sie überhaupt die Resilienz haben, weiterhin in dem Beschäftigungsfeld tätig zu sein. Und das, was wir hier ja finden, ist die Aussage der pädagogischen Fachkräfte, dass man eigentlich aus diesem Feld nicht herausgehen möchte. Das ist ja

mal der gute Befund. Und der schlechte ist dann aber, dass Sie sagen, aber nur durch Teilzeitbeschäftigung können wir auch im Feld bleiben, weil es so herausfordernd ist und weil es momentan so schlechte Arbeitsbedingungen sind und so schlechte Strukturen, dass wir uns diese Aufstockung nicht vorstellen können. Das heißt, das, was die pädagogischen Fachkräfte angegeben haben, also Vereinbarkeit, ist sicherlich genau das Thema, was du genannt hast. Aber auch dieses: Ich brauche mehr Zeit für mich. Im Sinne einer guten Work-Life-Balance ist das tatsächlich nachvollziehbar, dass man eben Kraftressourcen aufbauen muss bei einer sehr erschöpfenden Tätigkeit. Und die holt man sich dann tatsächlich auch woanders her. Und das ist natürlich etwas, was uns zur Diskussion anregen muss. Denn wir müssen uns überlegen oder die Verantwortlichen müssen sich überlegen, wie können wir diese Arbeitsbedingungen so verbessern, dass am Ende ein Großteil der Beschäftigten sagt: Ich kann mir auch vorstellen, jetzt meine Arbeitszeit wieder aufzustocken.

Christina Schildmann:

Genau. Ich wollte noch mal einen Satz zu dieser Vereinbarkeit und diesen mehr Zeit für persönliche Interessen sagen. Weil, ich habe mir dann vorgestellt, diese Kitaerzieherinnen, die auch gleichzeitig noch eigene Kinder haben und eben auch von Betreuungslücken betroffen sind. Wenn man denen die Frage stellt: Wollt ihr die Zeit aufstocken und sie sagen, wir brauchen mehr Zeit für uns persönlich, dann stelle ich mir vor, dass wenn die ihre Teilzeit aufstocken würden plus eben die Betreuung noch leisten, dass sie dann ja im Grunde keine einzige Sekunde am Tag für sich selber haben. Also dieses Bedürfnis, wir brauchen zumindest mal irgendwie eine halbe Stunde, um durchzuschlafen, scheint mir dann sehr, sehr naheliegend zu sein. Jetzt zusätzlich noch zu dem Nina, was du gesagt hast, dass man natürlich diese Zeit braucht, um Resilienz aufzubauen.

Und gerade hast du den Punkt gemacht Wir sollten auf jeden Fall auf die Arbeitsbedingungen gucken. Das finde ich auch, dass wir uns die gleich noch mal näher anschauen sollen, weil ich es so krass finde. Also die Frage, warum in den Kitas so viel Stunden ausfallen und warum die so oft schließen, ist ja, weil die so extrem hohe Krankenstände haben, also überhaupt fast die höchsten Krankenstände aller Branchen. Ihr schreibt dazu temporäre Fluktuation. Das ist ja ein schöner Begriff, der eigentlich sagt, die sind sehr, sehr viel krank und dafür gibt es ja Gründe.

Nina Weimann-Sandig:

Ja, ganz genau. Also diese temporäre Fluktuation. Du hast vorhin gesagt, Corona, wir können eigentlich schon vor der Corona-Pandemie den Einschnitt sehen. Bei den Erkrankungsständen, auch auf Basis anderer Studien und anderer Erhebungen. Aber sicherlich haben die Arbeitsbedingungen unter der Corona-Pandemie dazu geführt, dass wirklich viele Fachkräfte am Limit waren. Das muss man ganz ehrlich sagen. Und wir schleppen das jetzt einfach noch mit. Oder die Einrichtungen schleppen das mit. Das heißt, gerade auch diese Erschöpfungszustände, die sind eben sehr, sehr dominant.

In der Erhebung hatten die Fachkräfte die Möglichkeit, in sehr, sehr vielen offenen Fragen auch noch mal ihre Befindlichkeiten, ihre Situationen zu schildern. Und wir sehen da beispielsweise auch ganz klar, dass die Leitungskräfte in extremem Maß herausgefordert sind, weil die eben die ausfallenden Personalstunden auffangen müssen. Zusätzlich zu ihrer Leitungstätigkeit sind sie also auch in der Gruppe mit

drin, arbeiten quasi an der Basis, arbeiten wirklich am Limit, müssen gleichzeitig aber Leitungstätigkeiten, Bürotätigkeiten usw. ausüben. Und das führt natürlich zu einem ganz erheblichen psychischen wie körperlichen Verschleiß.

Dazu kommt eben auch, dass viele pädagogische Fachkräfte auch berichtet haben, dass die Corona-Pandemie auch an den Kindern nicht spurlos vorbeigegangen ist. Das wissen wir auch aus vielen anderen Studien, dass also die Kinder auch vermehrt Auffälligkeiten zeigen, dass es heterogene Betreuungsbedarfe gibt, die jetzt abgedeckt werden müssen. Und du hast es vorhin angesprochen, da passen einfach auch die Personalschlüssel in ganz vielen Bundesländern nicht.

Christina Schildmann:

Und wenn du sagst, diese Herausforderungen bei der Betreuung. Ich habe aus eurer Studie gelesen, dass ja der größte Aufwuchs mit Blick auf die Quantität der Stellen dort geschehen ist, wo altersgemischt betreut wird. Also die haben dann wirklich Kinder von ganz verschiedenen, in ganz verschiedenen Altern, teilweise auch ganz kleine Kinder zu betreuen, aber auch Größere. Bei diesen Kleinen schreibt ihr, und das ist für mich sehr eindrücklich: „Die Kita löst die Dominanz des Elternhauses während der ersten Sozialisationsphase zunehmend ab.“ Also im Grunde delegieren sie einen erheblichen Teil der Erziehung an die Kita-Erzieherinnen. Das müssen wir auch noch schaffen. Dann eben diese unterschiedlichen Altersgruppen, dann die Eltern, das Handling der Eltern, dieser unterschiedlich alten Kinder. Und da schreibt ja auch was Schönes, dass dieser Umgang mit den Eltern früher Elternarbeit hieß. Jetzt heißt er Erziehungs- und Bildungspartnerschaft. Und da kann man sich ja vorstellen, wie anspruchsvoll diese Partnerschaft ist und wie komplex diese Aufgabe ist. Also ich würde übersetzen, das ist der pure Stress, dem die da ausgesetzt sind.

Nina Weimann-Sandig:

Jein. Also ich glaube, das würden die pädagogischen Fachkräfte und haben sie in den offenen Fragen zum Teil auch als große Erfüllung beschrieben. Also die Familienarbeit ist Bestandteil der Ausbildung, sowohl in der Akademisierung als auch in der grundständigen Ausbildung. Die liegt vielen Fachkräften am Herzen. Das große Problem ist einfach, dass die Abholung, beispielsweise, also die Kommunikation mit den Eltern, heute wirklich nur noch in Tür- und Angel-Gesprächen erfolgen kann. Das heißt, viele Eltern haben keine Zeit, können sich nicht die Zeit nehmen oder wollen sich nicht die Zeit nehmen, sich tatsächlich auf die Kommunikation über das Kind einzulassen. Und das macht es für die pädagogischen Fachkräfte dann auch so schwierig, sich wirklich in diese Partnerschaft hineinzubegeben. Und du hast es völlig richtig gesagt: Die Kita löst eigentlich zunehmend die Familie als zentrale Sozialisationsinstanz ab, weil wir seit einigen Jahren kontinuierlich wachsende Betreuungs-Umfänge schon in der Krippenbetreuung feststellen können. Und es braucht dieses Zusammenspiel zwischen Kita und Elternhaus. Aber das ist wirklich sehr, sehr voraussetzungsvoll. Das heißt, das kommt ‚on top‘ auf die Agenda der pädagogischen Fachkräfte, und dafür wird zu wenig Zeit bereitgestellt. Es gibt zu wenig Zeitressourcen für diese pädagogische Arbeit.

Christina Schildmann:

Und dafür gibt es ja auch einen Grund. Nina Und den habe ich auch herausgelesen. Und zwar schreibt ihr so ungefähr, dass über diesen Berufsfeld Kita-ErzieherIn immer noch so ein Schatten hängt. Und zwar, das bezeichnet ihr als die Verortung und

Abwertung der Betreuungstätigkeiten, als Frauenberufe. Eike, das ist ja in der Pflege eine ähnliche Konstellation. Und ihr, schreibt Nina, das führt dazu, dass trotz des Rechtsanspruchs und erfolgreicher Ausbau-Bestrebungen, sich die Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahrzehnten eigentlich nicht wirklich geändert haben. Und ihr schreibt: Das Berufsfeld ist noch immer funktional, schwach, ausdifferenziert? Ich habe eine Ahnung. So eine vage Ahnung, was ihr meint. Aber vielleicht kannst du das noch mal noch mal erläutern, Nina.

Nina Weimann-Sandig:

Ja, kann ich gerne. Schwach-funktional ausdifferenziert bedeutet, dass wir im Bereich der frühen Bildung und Betreuung eigentlich kaum Funktionsstufen haben. Es gibt klassischerweise die Kita-Leitung, es gibt vielleicht noch eine Stellvertretung und dann ist es aber auch schon aus. Das heißt, wenn ich kein Alphatierchen bin, kann ich eigentlich funktionsmäßig auch kein Beta-Tierchen sein, weil das, was andere soziale Dienstleistungsberufe geschafft haben, nämlich die Etablierung von Fachkarrieren, die gibt es in der Kita noch viel zu wenig. Wir haben maximal bei Fröbel einen Träger, der das mittlerweile erfolgreich umsetzt. Und ansonsten gibt es funktional wirklich sehr, sehr schwache Ausdifferenzierungen. Das führt dann auch dazu, dass ich natürlich irgendwann auch gerade jüngere pädagogische Fachkräfte entscheiden und sagen, dann gehe ich aus diesem Feld hinaus. Denn weiterentwickeln kann ich mich da natürlich nur sehr, sehr bedingt. Oder eben andere ziehen die Konsequenz und sagen: Na ja, wenn ich mich schon nicht persönlich weiterentwickeln kann, dann reicht für mich auch die Teilzeitbeschäftigung. Dann mache ich nebenher noch irgendwas anderes und gehe dann vielleicht doch irgendwann aus dem Feld raus.

Die Rahmenbedingungen, die du angesprochen hast. Tatsächlich „Ja“. Also wir haben dieses Phänomen, dass sich anders als in der Pflege, da kann Eike vielleicht auch dann noch was dazu sagen. Meine Beobachtung ist, in der Pflege haben wir diese Dominanz traditioneller Frauenberuf abwertend wirklich verstanden, doch zu einem Großteil überwunden, obwohl wir auch da noch einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigte haben. In der Kita hält sich diese Stigmatisierung nach wie vor. Wir haben zwar über die Quereinstiegsqualifizierungen immer mehr Männer, die auch ins Feld kommen, der Anteil ist aber vergleichsweise mit 2 % aller Beschäftigten sehr gering. Warum ist das so? Ich glaube, weil man sich auch nie wirklich Gedanken gemacht hat, wie man diesen Beruf eben angleichen kann. Wir debattieren seit vielen Jahren über die Angleichung an das Gehalt der Grundschullehrkräfte beispielsweise. Wir haben auch in der frühen Bildung mittlerweile Akademisierung. Also es stehen formell keine Gründe dagegen. Und trotzdem wird dieser Sprung nicht gesprungen. Und das ist natürlich etwas, was diskutiert werden muss.

Eike Windscheid-Profeta:

Was wir in der Pflege ja beobachten konnten, in den letzten Jahren waren ja umfangreiche Reformbemühungen, auch politische Reformbemühungen, zur Aufwertung des Berufs. Und wir haben an sehr, sehr vielen Stellen eine Thematisierung des Arbeitsfelds der Alten und Krankenpflege erlebt in der Öffentlichkeit. Und das Feld der Kindertagesbetreuung, ist dahinter dann doch zurückgefallen, wenn man das mal im Vergleich sich anschaut. Und insofern haben wir da keine vergleichbare Entwicklung. Und Nina, du deutet es ja gerade eben schon an, dass wir dann auch entsprechend möglicherweise nicht eine ähnliche öffentliche Aufmerksamkeit dafür

und auch keine politische Aufmerksamkeit dafür erzeugen konnten. Beispielsweise dort so eine Form der Tarifbindung, wie sie beispielsweise jetzt in der Pflege Einzug gehalten hat, usw. noch stärker voranzubringen und damit Arbeitsbedingungen insgesamt aufzuwerten.

Was man aber sagen kann, ist und das ist dann wieder doch eine Parallele, dass wir einfach sehen, wie fragil die Situation in den sozialen Diensten insgesamt ist und wie sehr soziale Infrastrukturen unter Druck stehen. Und was sich hier einfach an dieser Studie noch mal zeigt, ist, dass der seidene Faden, an dem alles hängt, doch noch dünner ausfällt als sowieso schon befürchtet. Und da zeigt sich einmal mehr, dass das also ein paar wenige Verbliebene gerade sind, also diese gesellschaftlich absolut zentralen Infrastrukturen retten und es absolut lichterloh brennt und einfach gar nicht auszudenken ist, was passieren würde, wenn uns die jetzt auch noch wegbrechen. Was sich auch zeigt, ist, dass diese jahrelangen Bemühungen und darüber hatten wir auch schon gerade gesprochen, soziale Dienste aufzuwerten, mehr Fachkräfte da reinzubringen usw. zumindest jetzt mal in diesem Feld nicht nur nicht dazu geführt haben, die Situation zu stabilisieren, sondern erst recht nicht weiter zu entlasten oder auch auszubauen.

Nicht mit Blick auf Ansprüche, die eine Bevölkerung hat, sondern eben auch auf die Menschen, die tatsächlich diese auch mit Leben füllen und auch da die entsprechenden Dienste erbringen. Also es geht vielleicht nicht immer nur darum, sozusagen gewissermaßen mehr Quantität irgendwo reinzubringen, auch möglicherweise nur mehr Geld reinzubringen, sondern man muss eben sehr genau hinschauen, was gebraucht wird. Und bei den Pflegekräften wissen wir tatsächlich schon recht viel. Ich deutete vorhin schon die ‚Ich pflege wieder, wenn...-Studie‘ an, bei den Kita-Kräften werden wir das jetzt im Anschluss sozusagen an diese Pilotierung auch in der bundesweiten Erhebung nochmal explizieren. Also was bedarf es wirklich, um die Situation zu stabilisieren, aus Sicht der Fachkräfte und möglicherweise auch zu verbessern, wenn wir eine bessere Prävention, mehr Zeit für das wirklich Wichtige an Klienten, an den Betroffenen vor Ort, in den Kitas, das heißt die Kinder denken, usw. was ist da den Beschäftigten wichtig?

Christina Schildmann:

Das ist so wichtig, Eike, was du gesagt hast, dass mit dieser Fragilität der sozialen Infrastrukturen. Ich will das einmal in Beziehung setzen zu Politikvertrauen oder dem Vertrauen in die Regierung, also die Frage funktionieren diese sozialen Infrastrukturen im Alltag oder funktionieren sie nicht? Und wir haben da Forschung, die sehr, sehr spannend ist und die ich hier kurz zitieren will. Aber ich will noch eine andere Sache sagen, und zwar, wenn wir sehen, dass wir diese Infrastrukturen im Alltag brauchen und dass sie auch kriegsentscheidend sind, sozusagen für die sozial-ökologische Transformation, dann klar, dass wir da Investitionen benötigen. Und es gibt einen Spruch, den ich in letzter Zeit immer wieder höre im politischen Feld, und das ist dieses: Wir müssen erst erwirtschaften, was wir ausgeben. Das kann ich echt nicht mehr hören, weil das auch so falsch ist in diesem Bereich. Das ist so völlig gedacht vom männlichen Alleinernährer, gilt aber überhaupt nicht für Frauen mit Kindern auf dem Arbeitsmarkt, weil da ist ja im Grunde das Prinzip wenn wir jetzt nichts ausgeben, dann können die auch nichts erwirtschaften. Die können dann einfach nicht am Arbeitsleben teilhaben.

Und diese Frage: Wie wirkt sich die schlechte soziale Infrastruktur in das Politikvertrauen aus? Da hat meine Kollegin Bettina Kohlrausch eine Analyse gemacht im

Rahmen der Erwerbspersonen Befragung. Das ist ja so eine Panelbefragung, über die wir hier auch regelmäßig Folgen machen für diesen Podcast. Und zwar Fragen die auch regelmäßig das Vertrauen von Menschen in den Staat, in das Gemeinwesen, in die Institutionen. Und die zeigen, und das ist wirklich krass, wie bei Müttern das Vertrauen in die Bundesregierung abgesunken ist in den letzten Jahren. Also man kann beim Absinken zugucken und das hat sehr viel damit zu tun, ganz offensichtlich, dass die einfach erleben, dass ihr Alltag nicht funktioniert, weil insbesondere die Kita Betreuung nicht funktioniert. Die Zahlen sind da ziemlich, ziemlich drastisch. Das wollte ich einmal erwähnen, um zu zeigen, das hat eben Konsequenzen. Auch mit Blick auf: Glaubt man noch, dass der Staat irgendwie für einen da ist oder nicht?

Nina Weimann-Sandig:

Da bietet sich ja auch eine Analogie zu unserer Studie an, denn Christina hat es ja vorhin erwähnt: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ja auch von vielen pädagogischen Fachkräften angeführt, um eben weiterhin in Teilzeit beschäftigt zu sein. Und das muss man sich mal vorstellen, dass die Betreuung fremder Kinder ausschließt, dass man die eigenen Kinder betreuen kann oder betreut kriegt. Ja, also das ist schon ein Paradoxon an sich. Und das bedeutet aber, also das haben auch noch mal pädagogische Fachkräfte in diesen offenen Fragen geschildert, dass es natürlich nur für eine Minderheit möglich ist, das Kind in der eigenen Einrichtung betreut zu bekommen. Manche wollen das natürlich auch nicht, aber spätestens mit dem Schuleintritt ergibt sich auch noch mal eine ganz große Herausforderung, weil es hier eben auch an Ganztagesplätzen fehlt oder Hortplätzen fehlt, so dass man eben auch quasi mittags mit Grundschulende und das wissen wir alle, die wir Kinder haben. In der ersten Klasse ist das Ende meistens so 11:15 Uhr oder so, dass man sich dann auch überlegen muss, wie kriegt man das Kind untergebracht. Und das ist natürlich schon etwas, wo wir auch merken, also die Schere geht immer deutlicher auf in diesen, in diesen Betreuungslogiken. Und insofern kann ich das nur bestätigen. Das Vertrauen sinkt. Und wenn man im eigenen Berufsfeld sieht, dass man das nicht gebacken kriegen kann, dann sinkt das Vertrauen natürlich noch mal viel deutlicher.

Christina Schildmann:

Und es platzt ja auch diese Vereinbarkeitsillusion, also diese Idee, dass Männer und Frauen in Familien das partnerschaftlich alles machen können, funktioniert dann in der Praxis einfach nicht mehr, wird aber im Grunde vorausgesetzt, dass es so ist. Und das ist ja auch eine harte Bodenlandung für junge Paare.

Eike Windscheid-Profeta:

Dafür kann man ja aber theoretisch was tun. Also vielleicht sollten wir diese Befunde dieser Studie zu den Erzieherinnen einfach auch noch mal in einem weiteren Rahmen einer Arbeitszeitdiskussion insgesamt vielleicht sehen. Also was man ja diskutiert im Augenblick, Christina, du sprachst es vorhin schon irgendwie müssen wir nicht alle mehr arbeiten und länger usw. Aber es gibt ja auch die Idee, irgendwie Arbeitszeit kollektiv zu verkürzen. Welche Effekte hätte das, dass wir vielleicht tatsächlich bessere Vereinbarkeitsbedingungen, eine egalitäre, partnerschaftliche Sorgearbeitsverteilung usw. erreichen können, durch, ich nehme mir das jetzt einfach mal als Beispiel. Das muss natürlich nicht zwingend darauf hinauslaufen, aber zum

Beispiel im Rahmen einer vier Tage Woche etwa. Wäre ja denkbar. Also kann man sowas vielleicht diskutieren, dass man irgendwie dahin kommt. Und das ist der Kern dessen, was ich sagen will, dass wir es nicht von einer bestimmten Gruppe, nämlich der Erzieherinnen und Erzieher, abhängig machen, ob unsere Kinder gut versorgt sind, sondern dass wir alle bessere Gelegenheiten haben, unseren Sorgearbeitsverpflichtung nachzukommen. Und zwar nicht nur Frauen und nicht nur Mütter, sondern eben auch Männer und Väter, da bessere Gelegenheiten haben. Und das könnte eventuell gelingen durch mehr Zeit am Tag, mehr Zeit in der Woche oder besser gesagt selbstbestimmte Zeiträume, über die man gewissermaßen besser und selbstbestimmter verfügen kann. Und das ist etwas, wo Arbeitszeitverkürzung möglicherweise ein Mittel wäre.

Und dann bin ich wieder bei den Ergebnissen. Jetzt, wo die Leute sagen, okay, wir würden gerne noch weiter abstocken, gewissermaßen, um eben mehr Zeit frei zu kriegen für uns. Das deutet in eine Richtung. Und das deutet auch dahin, dass die Leute auch mal gerne dann eben was anderes tun würden, nicht eben arbeiten müssen und auch nicht zu Hause irgendjemanden pflegen oder betreuen müssen, sondern mal nur Zeit für sich zu haben, ist ja tiefster Ausdruck von Arbeitszeitsouveränität und dem Wunsch danach.

Christina Schildmann:

Und gleichzeitig müssen wir aber auch, und lassen uns da noch mal auf die Studie zurück gucken, die Arbeitsbedingungen für die Kita-ErzieherInnen verbessern. Da schreibt ihr ja, Nina, auch, dass es auf verschiedenen Ebenen passieren muss, auf der staatlichen mit Blick auf die Finanzierung. Er schreibt: Man finanziert in den Kitas ja überhaupt keine Redundanzen. Die können sich nicht gegenseitig vertreten. Wenn jemand krank ist, dann ist diese Person einfach nicht da. Da ist zu wenig Personal drin. Und dann die Arbeitsorganisation und diese Belastung, die sitzen auch zu kleinen Stühlen, die haben teilweise keine Rückzugsräume. Also ich würde beides machen. Diese Arbeitszeitdebatte, die Eike angesprochen hat und gleichzeitig aber auch eben gucken, unter welchen Bedingungen arbeiten die Kita-Erzieherinnen und wie können wir das Verbessern, damit diese Arbeit, die nicht so auslaugt damit die nicht so gesundheitsgefährdend ist?

Nina Weimann-Sandig:

Ja, absolut. Ich will es vielleicht auch noch mal deutlich machen. Wir haben in der Studie ja durchaus auch abgefragt, ob es denn so was wie Mobilitätspotenziale gibt. Denn wir wissen ja, dass wir in Ostdeutschland einen demografischen Wandel haben. Der ist jetzt schon spürbar. Also jetzt schon gehen die Betreuungs- die Buchungszeiten zurück in den ostdeutschen Kitas, in vielen Regionen. Der Gedanke der Politik ist ja tatsächlich sehr oft zu sagen: Dann könnte hier ja so eine Form von interner Arbeitsmigration stattfinden. Also das schließt einen Großteil der pädagogischen Fachkräfte aus. Also in diesem Feld haben wir keine hohe Mobilität, kein hohes Wanderungsverhalten, also das können wir schon mal sagen, das ist de facto nicht vorhanden.

Deshalb müssen wir an diese Schlüssel herangehen, die Christina jetzt gerade auch genannt hat. Und ich will das noch mal deutlich machen In keinem anderen System gibt es eine solche Finanzierungs- und Personalfinanzierungssituationen wie in der Kita. Die Personalausstattung ist gekoppelt an Betreuungs- und Buchungsstunden.

Es werden keine Personalüberhänge kalkuliert. Das heißt, ich habe keine Spielräume für Personaleinsatz. Wenn jetzt wie in Ostdeutschland die Buchungsstunden zurückgehen, kann ich jetzt auch nicht sagen. Dadurch verbessere ich meinen Betreuungsschlüssel, der gerade in vielen ostdeutschen Kommunen wirklich noch schlecht ist. Und unter dem Qualitätsniveau, das eigentlich empfohlen wird. Denn tatsächlich gibt es diese Bindung an die Betreuungsstunden. Das heißt, wir brauchen ein komplett anderes Finanzierungssystem, das flexiblen Personaleinsatz mit Auf- und Abstockung überhaupt erst mal zulässt und das auch Spielräume bietet, zum Beispiel Personalentwicklung zu betreiben, PraktikantInnen zu übernehmen, aber auch vor Augen zu haben, dass es jetzt auch vermehrt Renteneintritte geben wird in den nächsten Jahren. Und die tatsächlich zu kompensieren.

Eike Windscheid-Profeta:

Das ist nicht uninteressant mit dem Betreuungsschlüssel, denn auch da sind wir in der Pflege schon an vielen, vielen Stellen sehr viel weiter mit der PBEM usw., wo es genau darum geht, also wirklich gut und fundierte Personalbemessungsverfahren festzulegen. Und das ist etwas, und da bin ich wieder bei den sozialen Diensten insgesamt, wovon natürlich auch möglicherweise so ein Feld der Kinderbetreuung gut profitieren kann, wenn wir Anleihen nehmen, gewissermaßen auch an der Entwicklung im Feld der Pflege, und uns stärker daran orientieren, was dort gut funktioniert hat. Auch da können wir natürlich hinterfragen, was sind die guten Effekte? Dazu haben wir aktuell ein Projekt laufen und hoffen, dazu bald auch Ergebnisse präsentieren zu können, die so die letzten Reformschritte noch mal stärker in den Blick nehmen. Aber das könnte auch hilfreich sein, sozusagen dann auch da das, was gut funktioniert, mitzunehmen. Und dann sind wir eben auch möglicherweise an der Stelle, wo es nicht um Einzelmaßnahmen geht, sondern wo wir das Gesamtsystem betrachten können. Das heißt, wie kann gute Arbeitsgestaltung in wirklich lauten, psychisch herausfordernden usw. spannungsfeldgeladenen Handlungsfeld der Kita und Kinderbetreuung stattfinden? Wie können wir da gut Arbeitszeit gestalten? Wie können wir gut Elternarbeit gewährleisten? Wie können wir diese vielfältigen bürokratischen Herausforderungen, die da auch stehen, die möglicherweise die Arbeit mit den Kindern oder die Zeit in der Arbeit mit den Kindern möglicherweise beeinträchtigt und vieles, vieles mehr gut gestalten? Das ist ja eine Frage, die wir nur im Ganzen sehen können. Und das alles sind Ausgangspunkte, die eigentlich schon in dieser Studie verschlagt und veranlagt sind. Deswegen freue ich mich sehr, wenn wir jetzt sozusagen in die Folgestudie gehen und das Ganze auf breitere Füße stellen.

Marco Herack:

Vielleicht zum Ende hin, Nina. Wir haben so ein bisschen am Anfang darüber geredet, dass vielleicht auch der falsche Schwerpunkt auf dem Ganzen liegt, weil im Grunde ist es ja auch so, je besser die Kinder versorgt sind, auch im Sinne von sie lernen etwas in der Kita. Stichwort vorschulisches Lernen, desto besser ist es ja auch für die volkswirtschaftliche Rechnung, wie wir jetzt auch in mehreren Podcasts hier schon herausgearbeitet haben, nämlich auf lange Sicht. Und im Grunde geht es ja auch eben nicht nur darum, dass die Kinder wegorganisiert werden, dass Erwachsene arbeiten können, sondern dass die Kinder gut versorgt sind. Und das sollte auch mehr in den Fokus rücken. Und damit würde man dann ja auch wieder die Betreuenden zugleich in den Fokus rücken.

Nina Weimann-Sandig:

Ja, absolut. Also wenn wir über die Attraktivität des Berufsfeldes sprechen, glaube ich, müssen wir uns von der bildungspolitischen Ebene annähern. Und tatsächlich heißt dieses Feld auch frühe Bildung und Betreuung. Das vergessen ganz viele. Man spricht immer von der Kindertagesbetreuung und frühe Bildung. Du hast jetzt gerade gesagt, die vorschulische Bildung, da stellen sich bei mir immer die Haare auf, weil der Kern der frühen Bildung ist tatsächlich auch, dass Kinder zum Beispiel frei spielen können. Wir haben heute eine Angebotsgesellschaft. Wir überfrachten schon ab dem Krippenalter mit Angeboten. Dadurch geht ganz viel Kreativität, Phantasie bei den Kindern verloren. Und man geht jetzt bewusst in der Pädagogik zurück und sagt, man muss eigentlich Freispiel fördern. Und wo hat man die Möglichkeit als in der Kita, tatsächlich. Und dafür brauche ich aber auch gut ausgebildetes Personal. Und da sind wir beim Thema, dass wir eigentlich der Meinung sind, wir brauchen vermehrt auch multiprofessionelle Teams in den Kitas. Die müssen aber finanziert werden. Also man muss ein Bewusstsein schaffen für diese Multiprofessionalität. Dadurch könnten wir auch diesen heterogenen Betreuungsbedarfen besser gerecht werden, weil wir merken, in dieser Zusammenarbeit zwischen Sozialarbeiterinnen, Pädagoginnen, Therapeutinnen, das gibt es momentan nur in spezifischen Einrichtungen. Das müsste aber fast eigentlich der Regelfall sein, weil die Betreuungsbedarfe wirklich so sehr angestiegen sind. Also durch Multiprofessionalität kann ich das Feld aufwerten und ansonsten tatsächlich auch das, was ich vorhin angesprochen habe.

Wir müssen uns Gedanken machen über sogenannte Fachkarrieren, fachliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Spezialisierungen, die auch dazu führen, dass Leitungskräften, zum Teil dann auch Arbeit abgenommen werden kann, aber eben auch pädagogische Spezialisierungen. Und da sind wir ganz schnell wieder bei der Frage nach der Finanzierbarkeit, nach den Ressourcen. Christina hat es gesagt: Das Bildungssystem, und dazu zähle ich bewusst auch die frühe Bildung und Betreuung, ist ein System, in das vorab investiert werden muss. Die OutComes zeigen sich erst später.

Marco Herack:

Damit werden wir am Ende dieser Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Christina Schildmann, Eike Windscheid-Profeta und Nina Weimann-Sandig.

Christina Schildmann:

Vielen Dank.

Nina Weimann- Sandig:

Danke schön.

Eike Windscheid-Profeta:

Danke auch.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns auf X beispielsweise an @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir

freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Und in den Shownotes findet ihr dann nicht nur die Links zu dieser Sendung, also die Studie, sondern auch den Geschichtspodcast der Hans Böckler Stiftung. Dann vielen Dank fürs Zuhören und bis nächste Woche. Tschüss.

Christina Schildmann:

Tschüss.

Eike Windscheid-Profeta:

Tschüss.

Nina Weimann-Sandig:

Tschüss.