



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

# Alt werden – fit bleiben in der Kita

Prof. Dr. M.-E. Karsten  
Leuphana Universität Lüneburg

Auftaktveranstaltung des ESF-Projektes  
Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in evangelischen Kitas  
Potenziale und Perspektiven  
Diakonisches Werk Hamburg

14. Mai 2012

# Entwicklung des Kinder- und Jugendhilfesektors als Berufs- und Arbeitsmarkt seit 1972 40 Jahre West/20 Jahre Ost

## **West:**

- Seit 1972 über 400% Ausbau, als erste Stufe des allgemeinen Ausbaus der Ki.- u. Ju.-Hilfe
- Seit 2005 TAG und KiFöG weitere Ausbaunotwendigkeiten, insbesondere für den Bereich der 0- bis 3- jährigen Mädchen und Jungen/ Bildungs- und Vereinbarkeitsfrage

## **Ost:**

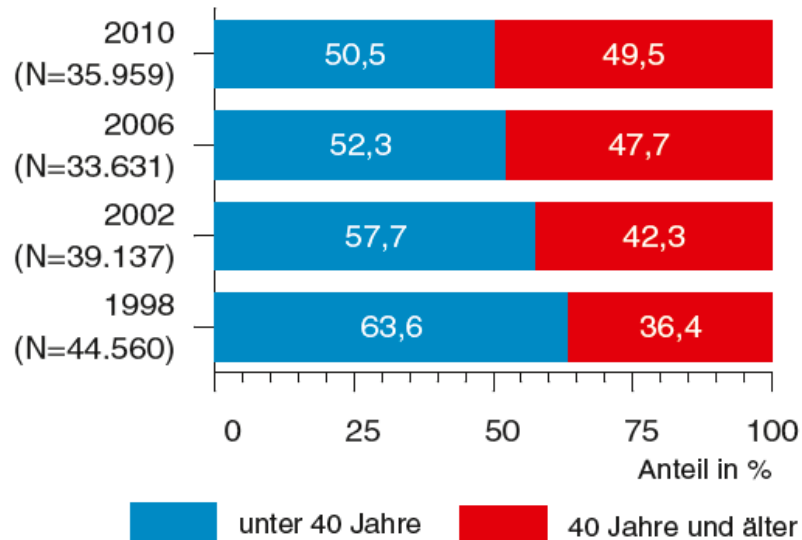
- Umbau/ Abbau 1990 bis ca. 2005
- Neuerliche Umorientierung im Rahmen von TAG und KiFöG

# Altersstruktur

- Ältere und jüngere Fachkräfte überwiegen
- Anstieg der Beschäftigungszahlen zwischen 2006 und 2010 aufgrund des erhöhten Personalbedarfs
  - Dennoch stellen die 45- bis 50-Jährigen und die 50- bis 55-Jährigen nach wie vor die beiden größten Gruppen mit jeweils über 90.000 Beschäftigten dar,
  - daran schließt sich die Altersgruppe der 40- bis 45-Jährigen mit rund 86.000 Beschäftigten an
  - Die jüngeren Beschäftigten (unter 25-, 25- bis 30- und die 30- bis 35-Jährigen) liegen heute bei +/- 70.000 Personen
- Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

# Altersaufbau des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit (gesamt), unter und über 40 Jahren

Abb. 2: Altersaufbau des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit (Deutschland; 1998-2010; Angaben in %)



Quelle: StaBa: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen, versch. Jahrgänge; eigene Berechnungen

(Quelle: KOMDAT, Pothmann 2012: 15)

„Mit Blick auf die Entwicklung in diesem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe war immer wieder von „Alterung“, „Überalterung“ oder sogar „Vergreisung“ die Rede. Und in der Tat ist die vor allem in den 1970er- und 1980er-Jahren ausgesprochen junge Kinder- und Jugendarbeit nicht jung geblieben. Dieser Prozess muss aber – trotz aller damit verbundenen Herausforderungen für eine Pädagogik des Kindes- und Jugendalters – als eine Art „Normalisierung“ eines vergleichsweise neuen pädagogischen Feldes beruflichen Handelns betrachtet werden“ (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, in KOMDAT, Pothmann 2012: 15).

# Qualität und Reichweite der Daten

- Nicht berücksichtigt werden durchgängig:
  - all jene Fachpersonen, die sich selbst in den statistischen Erhebungen nicht als Erzieher\_innen benennen (wie z.B. Erzieher\_innen, die Fachberatungsfunktionen haben)
- Einrichtungsformen, wie Familienzentren, Kinderhäuser, Bildungshäuser und alle weiteren regionalen Selbstbenennungen
  - z.B. HH: Kindertagesheim, Early Excellence Centres
- Betriebsnahe Organisationsvarianten

# Fachkräftemangel: „Dunkelfeld“ und Qualität?!

- Da bis 2013 die Aus- und Umbauschnelligkeit regional höchst unterschiedlich ist,
  - folgen daraus:
    - Entwicklungs- und Planungsunsicherheiten (wiederum differenziert nach Träger und Finanzstärke der Kommunen)
    - Wissensunsicherheiten und „hilflose Strategien“ (BRB: Kurzausbildung für Männer, BAY: Grundschullehrer\_innen in die Kita, BaWü: duale Ausbildung)

# Zusätzliche pädagogische Fachkräfte für den Betreuungsplatzausbau für 0- bis 3-Jährige (bis 2013)

- Für das Ausbauziel (35%) ergibt sich ein Fehlbedarf von ca. 14.000 Fachkräften in Tageseinrichtungen und 20.000 bis 27.000 Tagespflegepersonen
  - Große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern) (vgl. KOMDAT, Rauschenbach/Fuchs-Rechlin 2012: 4; Schilling 2012)

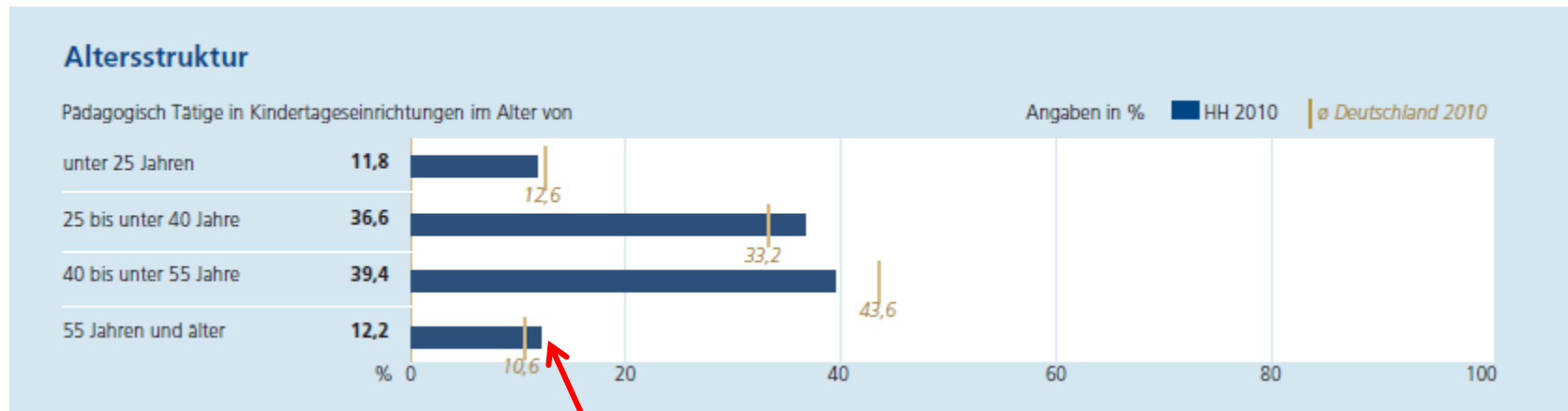
# Altersstruktur : Lebensarbeitszeitberuf

- „Abgänge“ bei den 30- bis 40-Jährigen
- „Zugänge“ bei den 40- bis 50-Jährigen  
(Berufsrückkehrer\_innen und „stille Reserve“)

„Die höheren Altersgruppen, also die über 50-Jährigen, sind heute deutlich stärker besetzt als noch in den früheren Erhebungsphasen. Hierbei handelt es sich um Kohorten, die zum einen in der Ausbauphase der Kinder- und Jugendhilfe ins Feld gekommen sind; zum anderen verbleiben sie inzwischen länger im Tätigkeitsfeld als früher. **Die Kinder- und Jugendhilfe ist damit endgültig zu einem Lebensarbeitszeitberuf geworden. Der Altersausstieg beginnt – zunächst langsam – erst bei den 55- bis 60-Jährigen**“ (KOMDAT, Rauschenbach/Fuchs-Rechlin 2012: 3, eigene Hervorhebung).

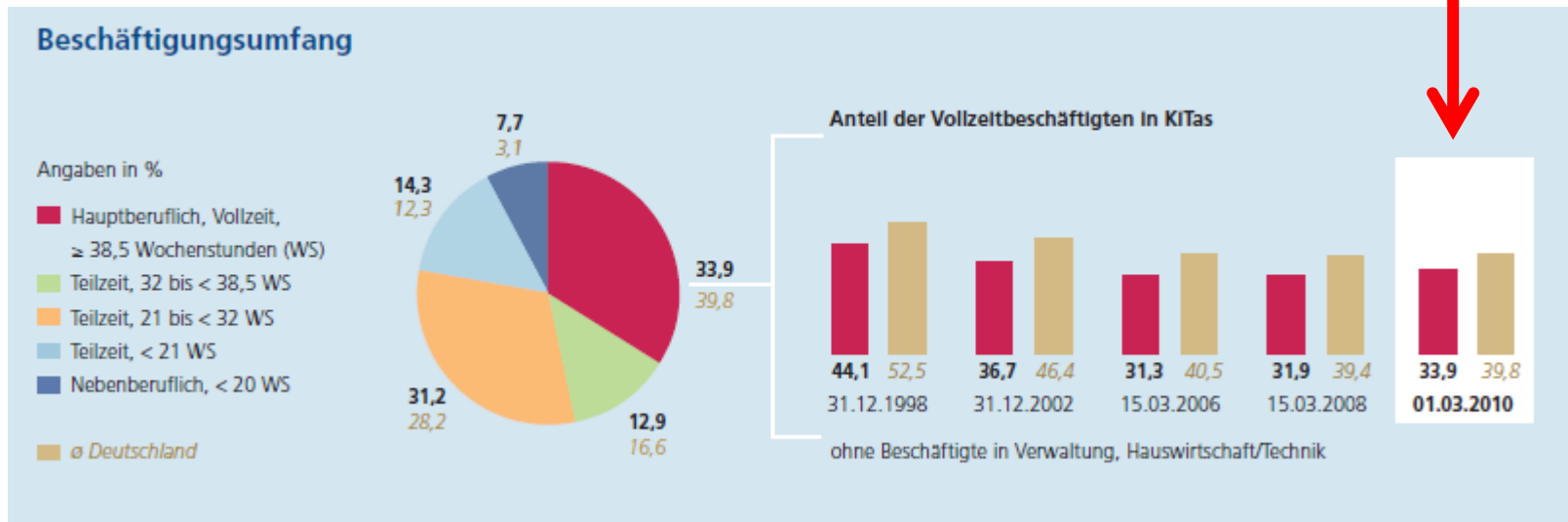


# Bsp. Hamburg - Altersstruktur



Quelle: Bock-Famulla/ Lange (2011): 125

# Bsp. Hamburg - Beschäftigungsumfang



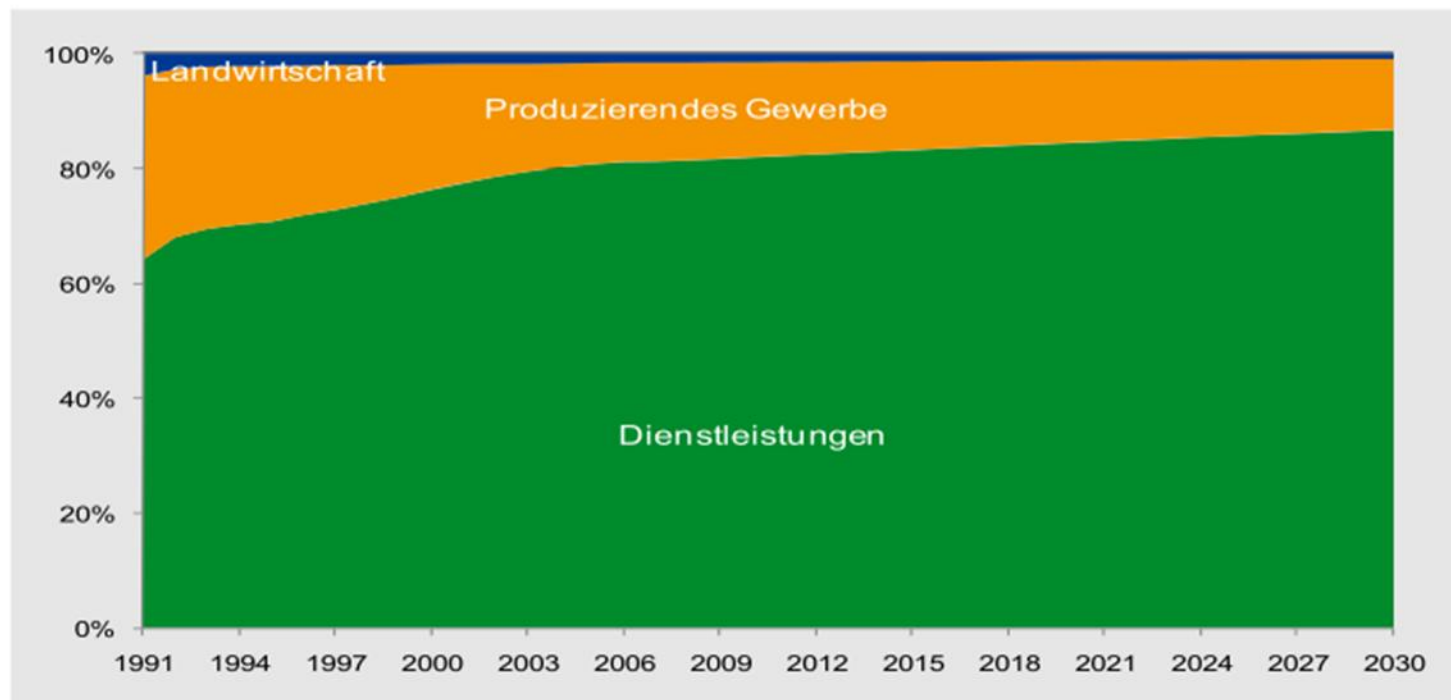
Quelle: Bock-Famulla/ Lange (2011): 125

# Zum Vergleich: Fachkräfte DW Hamburg

## Ausgangslage

- - Eine Statistik der AG Fachkräftemangel (DW Hamburg, 2010) besagt, dass 2009 in den evangelischen Kitas in Hamburg von 1.184 Mitarbeitenden 733 (= 62%) über 40 Jahre und 162 (= 14%) über 55 Jahre alt waren (vgl. Schaaf, M. Projektsteckbrief 2012)

## Erwerbstätige nach Sektoren in Berlin und Brandenburg, 1991-2030, Anteile in %

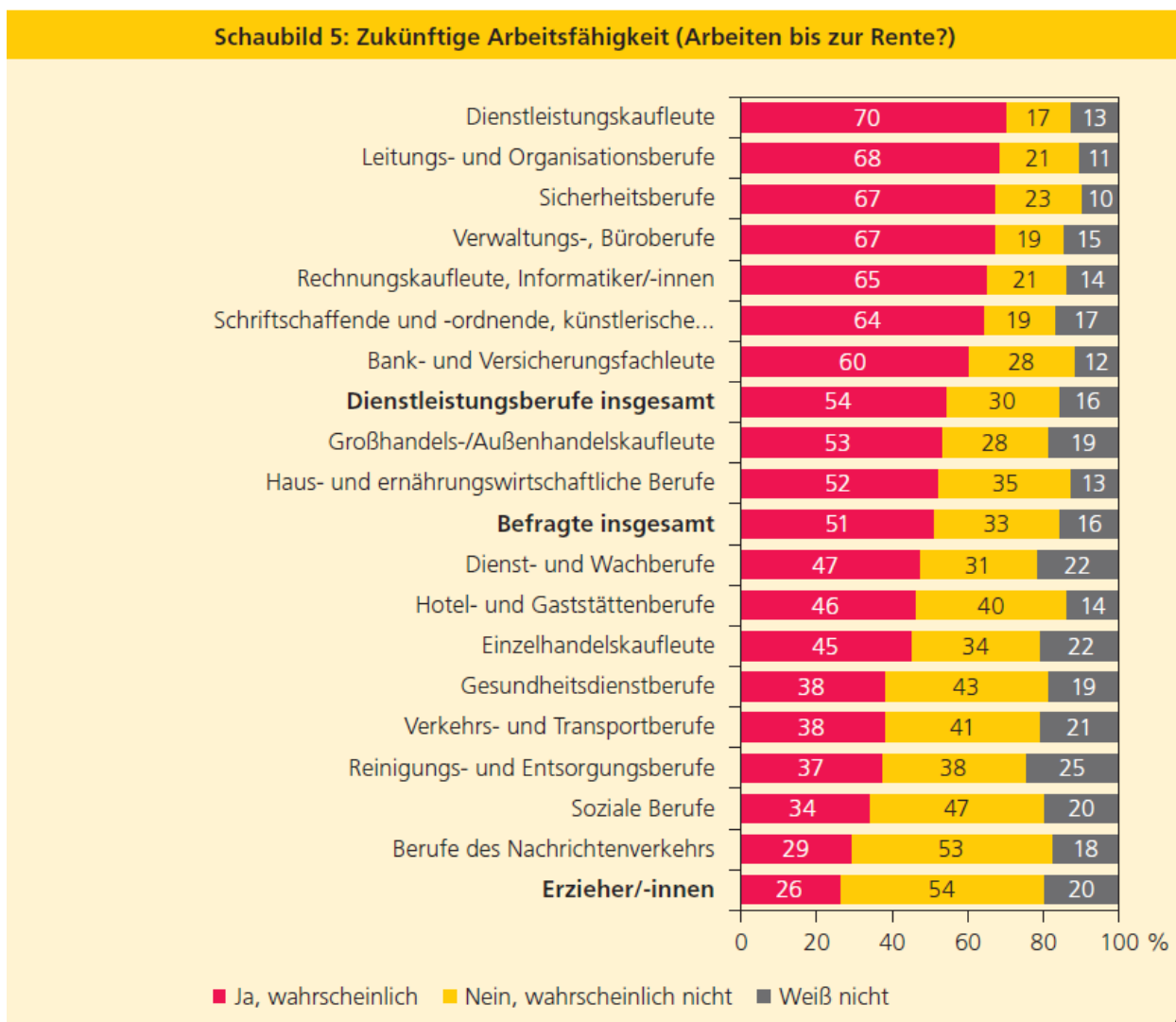


# Altersentwicklung im Feld der Elementar/Kindheitspädagogik

- Generelle Altersstruktur gilt auch für Trägervertreter\_innen, haupt- und ehrenamtlich, und
- Fachberatung, und
- Behörden aber:
  - bislang keine Forschung

# Zukünftige Arbeitsfähigkeit- Rente I

Arbeitskraft muss bis 67 reichen



# Zukünftige Arbeitsfähigkeit- Rente II

**„Nur 26 % der Befragten können sich vorstellen, unter Beibehaltung der aktuellen Arbeitsbedingungen gesund das Rentenalter zu erreichen. Verglichen mit Beschäftigten aus anderen Dienstleistungsberufen, die im Mittel zu 54 % glauben, dass sie gesund das Rentenalter erreichen werden, liegt die Berufsgruppe der Erzieher/-innen damit am unteren Ende“ (Verdi 2009: 12).**

# Mangelnde bis fehlende PE-Strategien der Träger für die Gruppe der Älteren Erzieherinnen

## ➤ „Aus-Weglosigkeit“

- Sackgasse (horizontal/vertikal)

## ➤ „Verbleibs-Pflicht“

- „ Projekte zu Beschäftigungsfähigkeit“ ( TBS, NRW nur bedingt hilfreich weil wenig feldangemessen)



.....oder nur und zentral auf Management bezogen



ESF-Förderprogramm „rückenwind“  
Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

*rückenwind*  
Für die Beschäftigten  
in der Sozialwirtschaft

**Weiterqualifizierungsangebot**  
**des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe:**

**Managementkompetenz**  
**für (angehende) Führungskräfte in Kindertageseinrichtungen,**  
**Familienzentren und Offenen Ganztagschulen**

DRK Landesverband Westfalen-Lippe e.V.  
Abteilung II / Wohlfahrts- und Sozialarbeit  
Projektleitung Anne Westendorf

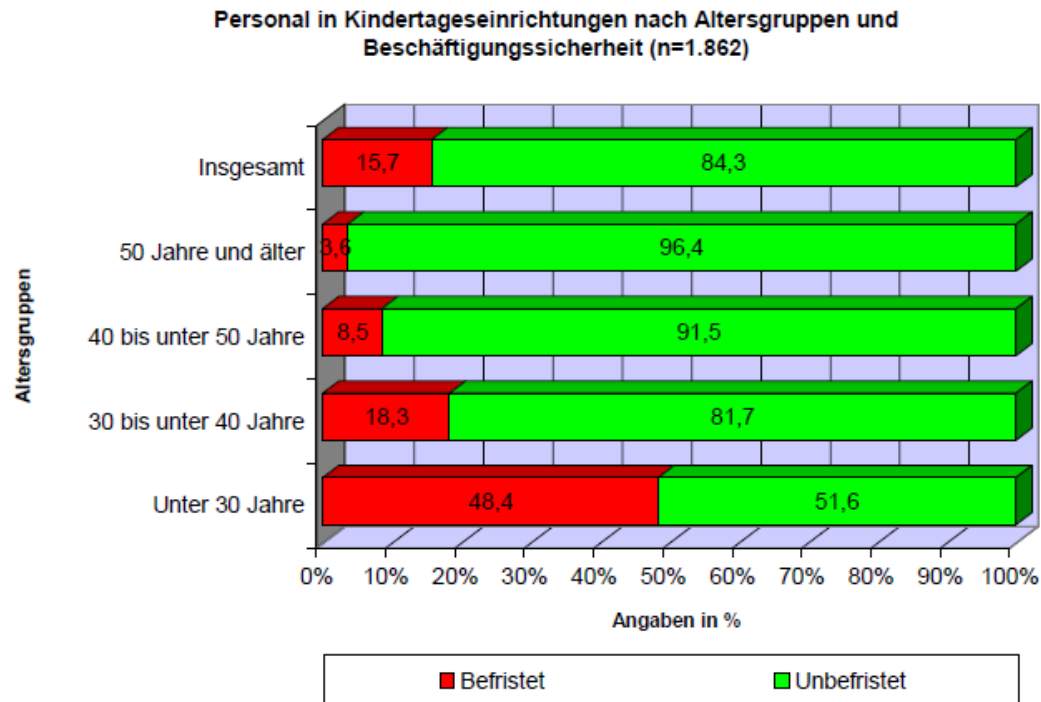


1

# Mangelnde bis fehlende PE- Strategien für die Gruppe der Jüngeren Erzieherinnen

„1. Jüngere ErzieherInnen haben es schwer, einen Zugang zum Berufsfeld zu finden“ ( Schilling 2007)

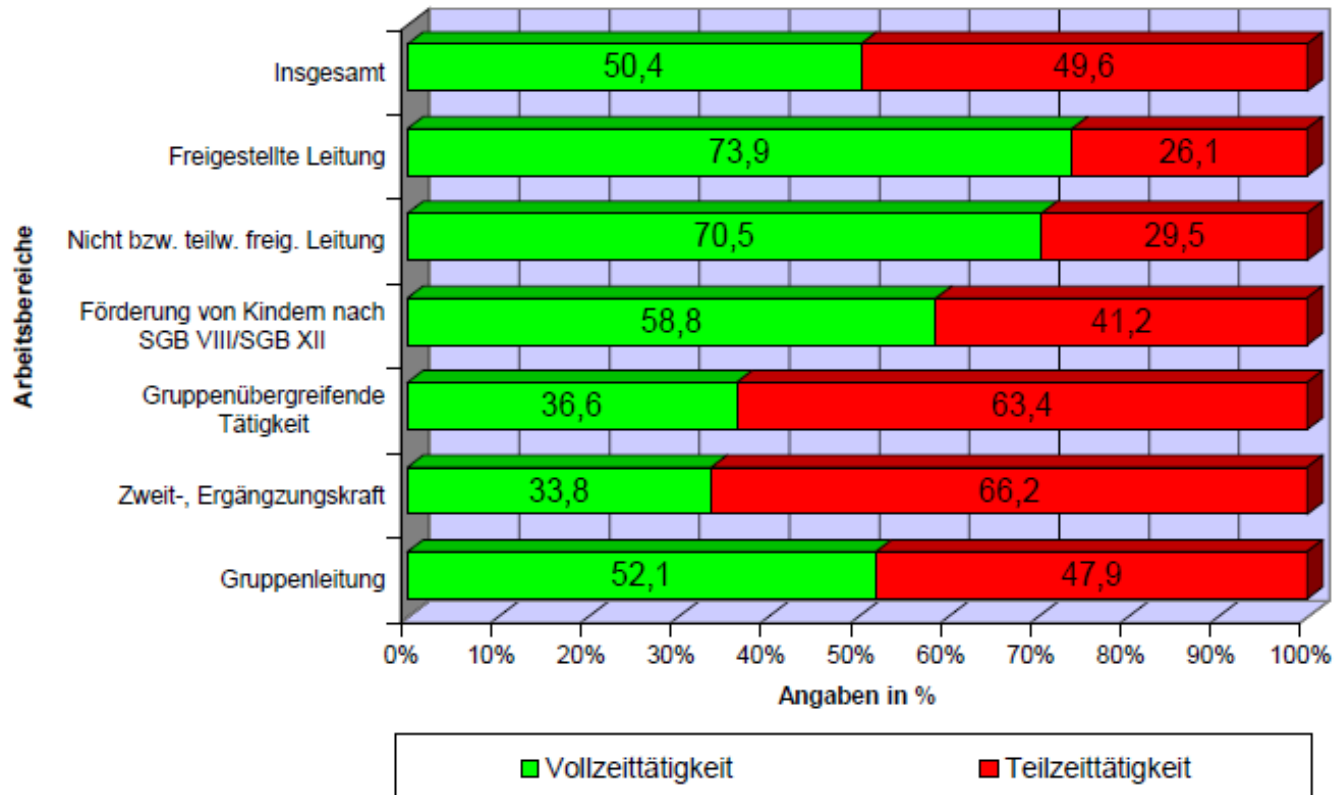
-> Folie 1: Befristung nach Altersgruppen



# Schlechte Bezahlung und ( unfreiwillige ) Teilzeit

-> Folie 2: ErzieherInnen nach Arbeitsbereichen und Arbeitszeitumfang

**Personal in Kindertageseinrichtungen nach Arbeitsbereichen und Arbeitszeitumfang**



Am seltensten sind EinrichtungsleiterInnen teilzeitbeschäftigt bei ihnen reicht die Vollzeitquote je nach Grad der Freistellung bis zu 75%. Am häufigsten sind hingegen Zweit- und Ergänzungskräfte mit einem Anteil von 34% teilzeitbeschäftigt.

# Kinder- und Jugendhilfe weiterhin ein Frauenberufsfeld...

- Seit 1998 deutliche Zunahme des Frauenanteils
- Aktuell: mehr als 70% Frauen im gesamten Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Unterschiede in den verschiedenen Arbeitsfeldern)
  - Im Bereich der Kindertagesbetreuung deutlich höher, bis über 90 % (vgl. KOMDAT, Rauschenbach 2012: 4)
  - Ältere Männer gibt es im interaktiven Bereich faktisch nicht, allenfalls bei den Trägern oder Administrationen

# Berufsverbleib und Berufsbiographieforschung

- „Da keine kontinuierlichen Berufsverbleibs-, Berufsbiographie- und Karrierestudien zum ErzieherInnenberuf vorliegen, kann sich eine solche Beschreibung vorerst nur auf Erfahrungen, Berichte und Rekonstruktionen von Erzählungen beziehen, um damit zur Einschätzung des gegenwärtigen Professionalisierungsstandes im Berufsbereich ErzieherInnenarbeit beizutragen.“ (Karsten 1999, S. 73)
- Folglich sind ebenso kaum Daten zu den zugrundeliegenden Einflussfaktoren bezüglich des Berufsverlaufes, geschweige denn zu Forschungen nicht nur über sondern *mit* ErzieherInnen erhoben
- in der Regel ausschließlich quantitative Anzahlen von AbsolventInnen und kein qualitativ erhobenes Zusammenhangswissen zum Verbleib der Fachkräfte im Feld
- Relevant zur Weiterentwicklung allgemeiner, bildungspolitischer und feldinterner Diskussionen um Professionalisierung und Akademisierung der Pädagogik der Kindheit

# Herausforderungen I

- Generationenverhältnisse in den Kollegien gestalten – besondere Voraussetzungen:
  - Kaum Veränderungsmöglichkeiten
    - kaum horizontale und vertikale Durchlässigkeiten im Kita- und Jugendhilfebereich
    - Innere Organisation in den Einrichtungen (Personal („Oma-Enkelin-Familien-Perspektive“), Raum und Zeit)
    - Kontinuitäten- Diskontinuitäten in allen Interaktionsbeziehungen
    - Wissen, Können und Tun als Entwicklungsaufgaben der Profession ausarbeiten

# Herausforderungen II

## Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitanstellungsverhältnissen

- Alt: Vollzeit; Jung: Teilzeit

Lediglich 49% der unter 25%-Jährigen Berufseinsteiger sind unbefristet eingestellt, jeder Fünfte (18%) verdient im Monat weniger als 786 Euro netto, sind damit armutsgefährdet (vgl. Lingener Tageblatt 2010)

- Sicherheit-Unsicherheit- Neujustieren

Fragen, Forschungen und Strategien zu Verweildauer und Abwanderung(smotivationen und -möglichkeiten Stadt/Land): „Exit“

# Herausforderungen III

- Nahezu vollständig fehlende Thematisierung
  - In den Ausbildungen rsp. Studiengängen
  - Wenig in Fort- und Weiterbildungen
  - In ersten Anfängen in Fachberatung und Supervision:

„In den Teams der Tageseinrichtungen für Kinder arbeiten Erzieherinnen mit unterschiedlichen Ausbildungen, Qualifikationen und Anstellungsverhältnissen sowie unterschiedlichen, oft hohen Lebens- und Berufsaltern. Unterschiedliche (berufs-) biographisch begründete Haltungen und Werte, generationenspezifische Prägungen und kulturelle und ethnische Vielfalt treffen aufeinander. Fachkräftemangel fordert vermehrt Lösungen für Personalengpässe und Integration von Berufsquereinsteigerinnen“  
(DGSv 2012, Positionspapier im Entscheidungsprozess).



# Herausforderungen IV

- Träger, Administrationen und Politik im
- Generationenwechsel für diese Bereiche, differenziert nach Organisationszugehörigkeit,
- u n d den Generationenwechsel in den Kita qualifiziert gestalten.

# Perspektiven und Chancen I

Zum Beispiel **(auf der Seite der älteren Kolleg\_innen)**:

- Vorhandenes Wissen zu historischen Entwicklungen (Beruf und Träger) – Möglichkeit des Kontextuierens der heutigen (unübersichtlichen) Situation: Aktives Sichtbarmachen – „Voice“
- Breiter Überblick/Spezialwissen auf der Basis von (reflektierten) Berufserfahrungen
- Selbstsicherheit im Umgang mit neuen professionellen Ansprüchen (wenn diese thematisiert werden)
- Zeitgestaltungserfahrungen und Zeitgestaltungsmöglichkeiten

# Perspektiven und Chancen II

## **Erkenntnisse und Strategien**

- der volkswirtschaftlichen Inwertsetzung
- der sozialen Gerechtigkeitsforschung und –politik
- der Gleichstellungs- und gender – politiken
- der Professionalitätspolitiken
- der Organisations- und Sozial Managemententwicklung

## **Zusammendenken mit**

- **Bildung, Erziehung und Betreuung als nachhaltige soziale Investition**
- **als Zentrum der Dienstleistungsgesellschaft**
- **und dadurch Sozial-und Bildungsstrukturbildend für**
- **Lebens- und Standortqualität in Deutschland**

# Perspektiven und Chancen III

„Professionalisierung bedeutet dann, die Chance, sich dieses Wissen immer neu zu erarbeiten. Je klarer das Wissen über die einzelnen Ebenen und deren Zusammenhänge ist, umso professioneller kann das Handeln sein und desto besser kann das Selbstbewusstsein bzw. Selbstwertgefühl der Handelnden gestärkt werden“

(Karsten 1998: 72)

# Perspektiven IV

- Das aber heißt: Das Gesamtfeld insgesamt professionalisieren.

Guten Start für das ESF-Projekt – Danke für die Aufmerksamkeit.

# Weiterführende Literatur

- **Bock-Famulla, Kathrin/ Lange, Jens (2011):** Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2011. Transparenz schaffen – Governance stärken. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- **DGSv (2012, im Entscheidungsprozess):** Supervision und Elementarpädagogik. Positionen der Deutschen Gesellschaft für Supervision DGSv. Die Bewegungen im Feld der Elementarpädagogik schaffen immer komplexere Arbeitsanforderungen. März 2012.
- **Pasternack, Peer (2005):** Unbezahlbar? Die Kosten einer Akademisierung der Erzieher/innen-Ausbildung. In: die Hochschule 2/2005. Journal für Wissenschaft und Bildung. Herausgegeben von HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Redaktion: Peer Pasternack & Martin Winter. In: <http://www.peer-pasternack.de/texte/erzieherinnen.pdf> (28.03.2012), S. 154-244.
- **Karsten, Maria-Eleonora (1998/1999):** Keine Qualität ohne Qualifizierung des Personals. In: Döhring, Dieter/ Schmitt, Sabine (Hg.): Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit. Schwerpunkt Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement in der Sozialverwaltung. Doppelheft 4/98, 1/99. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Berlin.
- **Keil, Johannes/ Pasternack, Peer (2011):** Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik. In: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_2\\_2011.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2011.pdf) (28.03.2012).
- **KOMDAT, Rauschenbach, Thomas (Hg.) (2012):** KOMDAT. 15. Jahrgang, März 2012, Heft 1 / 2012. Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- & Jugendhilfestatistik – AKJStat Technische Universität Dortmund FK 12, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. In: [http://www.akjstat.uni-dortmund.de/fileadmin/Komdat/Kom\\_Dat\\_Heft\\_1\\_2012.pdf](http://www.akjstat.uni-dortmund.de/fileadmin/Komdat/Kom_Dat_Heft_1_2012.pdf) (28.03.2012)
- **KOMDAT, Rauschenbach, Thomas/ Fuchs-Rechlin (2012):** Kinder- und Jugendhilfe – ein Wachstumsmotor des Arbeitsmarktes. In: KOMDAT, Rauschenbach, Thomas (Hg.): KOMDAT. 15. Jahrgang, März 2012, Heft 1 / 2012. Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- & Jugendhilfestatistik – AKJStat Technische Universität Dortmund FK 12, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. In: [http://www.akjstat.uni-dortmund.de/fileadmin/Komdat/Kom\\_Dat\\_Heft\\_1\\_2012.pdf](http://www.akjstat.uni-dortmund.de/fileadmin/Komdat/Kom_Dat_Heft_1_2012.pdf) (28.03.2012), S.1-4.
- **KOMDAT, Pothmann, Jens (2012):** Jugendarbeit – gelandet nach freiem Fall? In: **Fuchs-Rechlin (2012):** Kinder- und Jugendhilfe – ein Wachstumsmotor des Arbeitsmarktes. In: KOMDAT, Rauschenbach, Thomas (Hg.): KOMDAT. 15. Jahrgang, März 2012, Heft 1 / 2012. Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- & Jugendhilfestatistik – AKJStat Technische Universität Dortmund FK 12, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. In: [http://www.akjstat.uni-dortmund.de/fileadmin/Komdat/Kom\\_Dat\\_Heft\\_1\\_2012.pdf](http://www.akjstat.uni-dortmund.de/fileadmin/Komdat/Kom_Dat_Heft_1_2012.pdf) (28.03.2012), S.14-15.
- **Lingener Tageblatt (2010):** Junge Erzieher arbeiten oft befristet. 04.12.2010.
- **Maier, Bernhard (2010):** Altersstruktur Erzieher/innen. Anlage 8. MünchenIn: <http://www.ris-muenchen.de/RII2/RII/DOK/SITZUNGSVORLAGE/2058015.pdf> (28.03.2012).
- **Schilling, Matthias (2012):** Personalbedarfsrechnungen für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August 2012. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der Uß-Ausbau und seine personellen Folgen“ von Th. Rauschenbauch und M. Schilling, München 2010. Dortmund. In: Personalbedarfsrechnungen für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August (28.03.2012).
- **Verdi (2009):** Chancen Fördern, Anerkennung Fordern. Argumente für unsere Forderungen an die Politik. In: [http://www.chancen-foerdern.de/w/files/material/090420\\_argumentepolitik.pdf](http://www.chancen-foerdern.de/w/files/material/090420_argumentepolitik.pdf) (28.03.2012)