

Kindergärtner/innen von der Hochschule?

Personalkostenentwicklung und die Akademisierung des Erzieher/innen-Berufs¹

In der elementarpädagogischen Fachdiskussion gilt es als dringend erforderlich, Kindergartenerzieherinnen und -erzieher höher als bisher zu qualifizieren, d.h. sie nicht mehr auf Fachschul-, sondern auf Hochschulebene auszubilden.² Die Drei- bis Sechsjährigen dürfen, so heißt es, nicht lediglich betreut werden. Vielmehr müssten ihnen in dieser Lebensphase, die für ihre kognitive Entwicklung entscheidend ist, elementare Bildungserlebnisse geboten werden. Ob dies gelingt, dürfe aber nicht nur oder vornehmlich vom Engagement und den individuellen Talenten der einzelnen Erzieher/innen abhängen, sondern müsse auch und ganz wesentlich durch deren entsprechende Ausbildung ermöglicht werden. Der Forderung nach einer solchen Ausbildung auch für Erzieher/innen steht die Auffassung gegenüber, dass diese Höherqualifikation deutliche Kostensteigerungen zur Folge hätte. Zweifelsohne, so heißt es bei einer relevanten Anzahl politisch Verantwortlicher, wäre eine Höherqualifikation derjenigen, die in der Elementar- bzw. Frühpädagogik tätig sind, wünschenswert; allerdings überfordere das die öffentlichen Haushalte gegenwärtig und auf absehbare Zeit.

Darauf lässt sich in zweierlei Weise reagieren: normativ und empirisch. Zum einen kann darauf verwiesen werden, dass solche Kostensteigerungen nun einmal der Preis für Qualitätssteigerungen seien. Es bedürfe daher einer entsprechenden (haushalts-)politischen Prioritätensetzung, um den künftigen Generationen verbesserte Startchancen ins Leben zu eröffnen. Zum anderen kann die Frage gestellt werden, worauf die Annahme der Kostensteigerung beruht und ob deren spontane Plausibilität einer empirischen Überprüfung standhält. Da die tatsächlich zu erwartende Kostenentwicklung bislang ungeprüft ist, beruht die politische Diskussion des Themas auf unpräzisen Vermutungen. Um ein höheres Maß an Rationalität zu gewinnen, ist also eine solche Prüfung vorzunehmen. Deren Ziel muss sein, den Begründungshorizont der bislang üblichen, spontaner Plausibilität folgenden Annahmen zu überschreiten.

Der Haupteinwand der Akademisierungsskeptiker besteht in der Annahme, höher qualifiziertes Personal müsse auch höher vergütet werden, und dies würde die Leistungskraft der öffentlichen Haushalte sprengen. Daran ist zunächst richtig, dass zwei andere möglichen Kostenauswirkungen marginal wären: Die Ausbildungskosten würden in einem sehr überschaubaren Maße steigen – bundesweite Mehrkosten zwischen 20 und 105

¹ Der folgende Beitrag geht auf das Gutachten der Autoren „Die finanziellen Auswirkungen einer Akademisierung der Erzieher/innen-Ausbildung“ zurück (veröffentlicht in Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht [Hrsg.] 2005 b).

² Vgl. BMFSFJ 2003; Rat der EKD 2004; Oberhuemer/Ulich 1997; Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht 2005 a.

Millionen pro Jahr würden hier anfallen (abhängig von der Zahl der Studierenden und der Hochschulart, also Fachhochschule oder Universität) –, und institutionenbezogene Transformationskosten wären so gering, dass sie vernachlässigt werden können.³ In gänzlich anderen Finanzierungsregionen bewegt man sich hingegen, sobald die Arbeitskosten im Kindergartenbereich betrachtet werden: Da geht es bundesweit um einstellige Milliardenbeträge. Wie aber würden sich diese entwickeln, wenn das Kindergartenpersonal künftig eine Hochschul- statt einer Fachschulausbildung absolvierte?⁴

Qualifikation und Gehaltsniveau

In der Tat erscheint es möglich, dass sich aus der Beschäftigung von Höherqualifizierten Folgekosten durch höhere Entlohnung ergeben. Zu der Frage allerdings, ob dies im Falle einer Akademisierung der Erzieher/innen-Ausbildung zwingend sei, gibt es zwei Positionen:

- Zwar sei zunächst zu konstatieren, so die eine Position, dass sich die tarifliche Vergütung von Erzieher/innen an den überwiegend ausgeübten Tätigkeiten und nicht am Ausbildungsabschluss orientiert. Dennoch sei damit zu rechnen, dass eine Höherqualifizierung durch den Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen an Hochschulen mittelfristig zu einem Druck auf das Gehaltsniveau von Erzieher/innen mit der Folge einer Höherbewertung der Tätigkeit führt.
- Die andere Position vertritt die Auffassung, dass eine Höherqualifizierung von Erzieher/innen keine tariflichen Auswirkungen im Sinne höherer Vergütung habe. Als Begründung wird angeführt: Es handele „sich um eine Höherqualifizierung, für die der Eingruppierungstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst gemäß § 22 des BAT greift. Dort sind die Tätigkeitsmerkmale in den diversen Fallgruppen benannt, die eine Eingruppierung in der Spannweite von BAT IV bis BAT II, je nach Aufgabenbeschreibung und Dienstzeit, festlegen. Die Qualifikation kommt dabei nur bedingt zum Tragen. So werden z.B. Leitungskräfte von Tageseinrichtungen für Kinder entsprechend der Platzzahl und nicht nach ihrer Ausbildung bezahlt“ (Baluseck/Metzner/Schmitt-Wenkebach 2003: 329 f.).

DR. PEER PASTERNAK

ist Forschungsdirektor am Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg (HoF Wittenberg).
E-Mail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de.

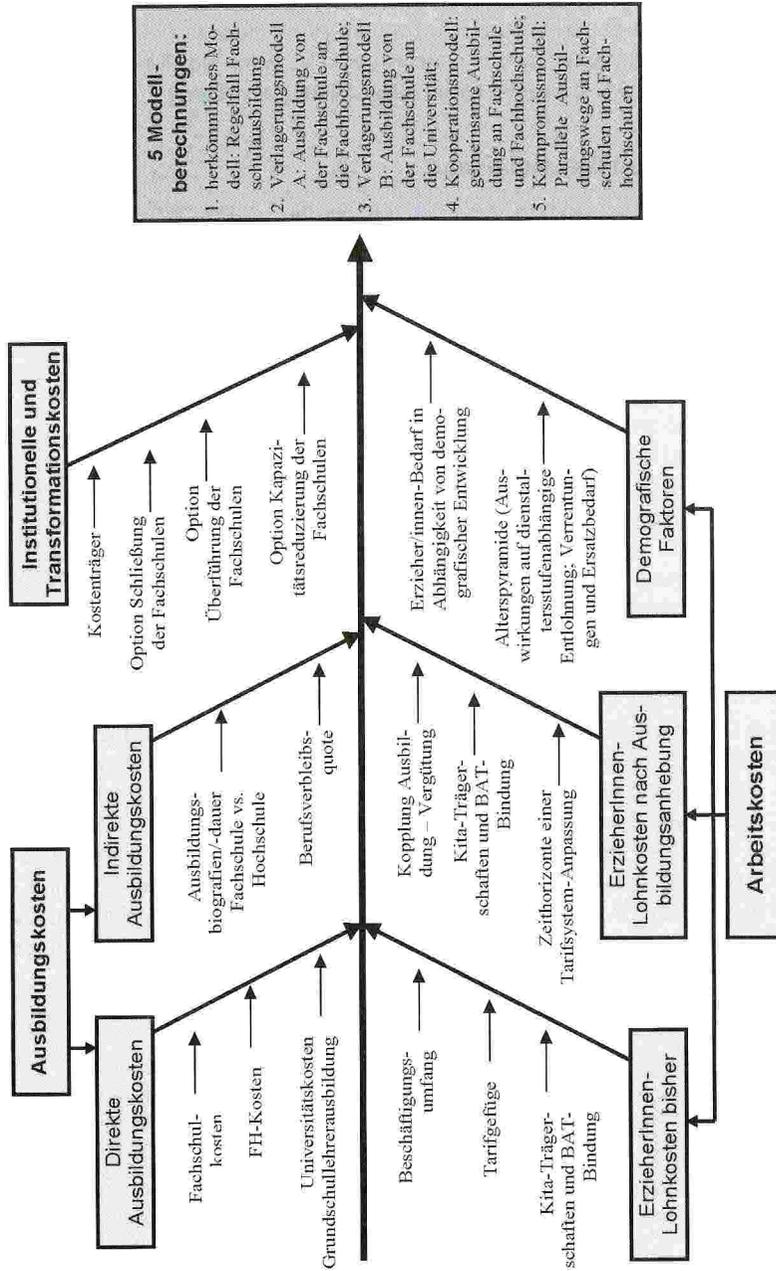
ARNE SCHILDBERG

ist Diplom-Verwaltungswissenschaftler und Projektmitarbeiter am HoF Wittenberg.
E-Mail: arne.schildberg@hof.uni-halle.de.

³ Vgl. zu Details Pasternack/Schildberg 2005.

⁴ Zur Vermeidung von Missverständnissen sei angemerkt, was die hier vorgelegte Darstellung aus verschiedenen Gründen *nicht* leistet: (a) Es geht um den unmittelbaren Vorschulbereich. Das heißt: Krippenerzieher/innen bzw. Kinder wurden hier nicht betrachtet. Ebenso fand der Hortbereich keine Beachtung. (b) Das Gutachten ist eine bildungsökonomische und keine pädagogische oder sozialpolitische Expertise. Das heißt: Fragen wie die Verbesserung der Betreuungsrelation in Kindergärten oder dergleichen konnten hier nicht behandelt werden. Ebenso wurden gesellschaftliche Entwicklungen wie der Trend zur wachsenden Berufstätigkeit von Frauen, die zu einer höheren Nachfrage nach Betreuungsangeboten und/oder einer Verlängerung der täglichen Betreuungsdauer führen könnten, ausgeklammert, da deren etwaige Kostenauswirkungen nicht einer Akademisierung des Erzieher/innenberufs zuzurechnen wären.

Abb. 1: Anhebung des Ausbildungslevels für Erzieher/innen von Fachschule auf Hochschule: Einflussfaktoren auf Kostenauswirkungen



Der BAT bzw. der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen erzwingen jedenfalls keine Höhergruppierung in Folge angehobener Qualifikation. Vor diesem Hintergrund weckt eine zuspitzende Auffassung Interesse, die Wassiliou E. Fthenakis formuliert hat: „Schließlich muss zur Kenntnis genommen werden, dass im europaweiten Vergleich nur Deutschland und Österreich ihr formal niedriges Niveau der Ausbildung im Elementarbereich beibehalten, während andere Länder seit mehr als zwei Jahrzehnten Reformen eingeleitet haben, die die Erzieherinnenausbildung auf universitärem Niveau organisieren einschließlich einer zum Teil tariflichen Angleichung der Gehälter zwischen Lehrern und Erziehern. Bezüglich des letzten Aspekts hat die OECD-Studie ‚Bildung auf einen Blick‘ aus dem Jahre 2003 bestätigt, dass das Lehrergrundgehalt in Deutschland das höchste im OECD-Vergleich ist und die Vergütung der Erzieherinnen im Vergleich ebenfalls nicht abfällt“ (Fthenakis 2004: 9).

Das heißt zu Ende gedacht (und in diesem Sinne von Fthenakis auf der konstituierenden Sitzung des Netzwerks Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 30. Juni 2004 in Berlin auch mündlich formuliert): Erzieher/innen in Deutschland verdienen im internationalen Vergleich so (relativ) gut, dass nicht ihre Vergütung angehoben werden müsste, wenn sie höher als bisher qualifiziert wären, sondern vielmehr ihre Qualifikation angehoben werden müsste, um das jetzige Vergütungsniveau dauerhaft zu sichern.

Die konkurrierende innerdeutsche Einschätzung, Erzieher/innen in Deutschland seien niedrig bezahlt, hat eine andere Quelle. Sie resultiert aus den im internationalen Vergleich hohen Vergütungen der Lehrkräfte im deutschen Primar- und Sekundarbereich. Im Mittel verdienen Primarschullehrer/innen in den mit Deutschland vergleichbaren westeuropäischen Ländern jährlich 28.625 € (Median 28.850 €) (OECD 2003: Table D.5.1.). Eine berufserfahrene Erzieherin in Deutschland verfügt nach 25 Jahren Berufstätigkeit, 45-jährig, verheiratet und mit einem Kind über ein Jahreseinkommen von 37.141 €. ⁵ Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass viele Erzieher/innen in Kindergärten nur halbtags arbeiten und das daraus resultierende Gehalt dann tatsächlich sehr niedrig ist.

Es ist also festzuhalten: Eine Vergütungsanhebung für Erzieher/innen in Folge höherer Qualifikation ergibt sich weder zwingend aus tarifvertraglichen Regelungen noch aus dem internationalen Vergleich. Sollte eine solche Anhebung dennoch vorgenommen werden, dann aufgrund eines gesondert erzeugten politischen Willens und dessen Umsetzung in politische Entscheidungen. Die Qualifikationsanhebung könnte in diesem Falle der Anlass für eine Vergütungsanhebung sein, nicht jedoch die Ursache.

Für die künftige Personalkostenentwicklung lassen sich vier mögliche Fälle unterscheiden:

- Fall 1: alle Erzieher/innen werden entsprechend den bisherigen Eingruppierungen bezahlt;

⁵ Die 2004 vorgelegte OECD-Studie „Early Childhood Education and Care Policy in The Federal Republic of Germany“, die angibt, dass deutsche Erzieher/innen ein niedriges Gehaltsniveau hätten, ist in zweierlei Hinsicht fehlerhaft: Bei den dortigen Angaben der BAT-Bezahlungen fehlen offenkundig Ortszuschläge und allgemeine Zulagen, und der Vergleich wird innerdeutsch mit den hiesigen (und im internationalen Vergleich sehr hohen) Lehrergehältern gezogen.

- Fall 2: ein Teil der neuen Erzieher/innen wird aufgrund einer Fachhochschul-Qualifikation höher bezahlt;
- Fall 3: alle neuen Erzieher/innen werden aufgrund einer Fachhochschul-Qualifikation höher eingruppiert;
- Fall 4: alle neuen Erzieher/innen werden – da Universitätsabsolventinnen bzw. -absolventen – wie Grundschullehrer/innen bezahlt.

Allerdings ist die Entwicklung der Arbeitskosten nicht allein vom Akademisierungsmodus und vom individuellen Vergütungsniveau, sondern auch von weiteren Faktoren abhängig: der Leistungsnachfrage entsprechend der demografischen Entwicklung und dem sich daraus ergebenden Beschäftigungsumfang. Die Prüfung der Arbeitskostenentwicklung muss daher (a) den heutigen Beschäftigungsumfang (in Vollzeitäquivalenten) und (b) die bisherige Entlohnung ermitteln, (c) unter Berücksichtigung der Auswirkungen demografischer Entwicklungen die Entwicklung des künftigen Erzieher/innenbedarfs abschätzen sowie (d) mögliche Entwicklungsvarianten des Gehaltsgefüges in Folge einer Höherqualifikation des Personals, der Zu- oder Abnahme des Erzieher/innenbedarfs sowie des Bedarfs an Neueinstellenden auf Grund von Verrentungen prognostizieren.

Modelloptionen der Akademisierung

Es sind verschiedene Modelle denkbar, innerhalb derer eine Höherqualifikation des frühpädagogischen Personals realisiert werden könnte. Zur Wahrung der Übersichtlichkeit werden fünf Modelle in die Betrachtung einbezogen: als Referenzmodell das gegenwärtige mit dem Regelfall einer Fachschulausbildung, sodann vier mögliche (und zwar die nahe liegendsten) Modelle einer künftig veränderten Gestaltung der Erzieher/innenausbildung:

- Verlagerungsmodell A: Verlagerung der Ausbildung von der Fachschule an die Fachhochschule;
- Verlagerungsmodell B: Verlagerung der Ausbildung von der Fachschule an die Universität;
- Kooperationsmodell: gemeinsame Ausbildung an Fachschule und Fachhochschule;
- Kompromissmodell: parallele Ausbildungswege an Fachschulen und Fachhochschulen.

Gänzlich hypothetisch sind diese Modelle im Übrigen nicht mehr. Es ließen sich aktuell 15 Hochschulstudiengänge im elementarpädagogischen Bereich recherchieren, die derzeit vorbereitet werden bzw. bereits angelaufen sind (Tab. 1).

Die beiden Verlagerungsmodelle kämen der erziehungswissenschaftlichen Debatte über die inhaltlichen Notwendigkeiten in der künftigen frühpädagogischen Erziehung am weitesten entgegen. Das Kooperations- und das Kompromissmodell dagegen würden unterschiedliche Auffassungen zur frühpädagogischen Ausbildungsgestaltung berücksichtigen und diese strukturell abbilden.

Dabei könnte insbesondere die parallele Ausbildung von Frühpädagoginnen und -pädagogen sowohl an Fachschulen als auch an Fachhochschulen ein politisches Kompromissmodell sein. Dieses könnte wiederum mit zwei alternativen strategischen Zielstellungen verbunden werden: entweder als auf Dauer angelegte Doppelgleisigkeit oder aber als Einstieg in eine sukzessive zu bewerkstelligende vollständige Akademisierung des Erzieher/innenberufs. Durch die bereits in Gang gesetzten hochschulischen Ausbildungsinitiativen gibt es für diese Variante auch bereits praktische Voraussetzungen.

Tab. 1: Pilotprojekte Elementarpädagogik an Hochschulen

Nr.	Hochschule / Studiengangcharakter
1	Universität Bremen / Weiterbildung in Zusammenarbeit mit Kirche (kein BA-Studium: Zertifikat des „Zentrums für Weiterbildung der Universität Bremen“)
2	Universität Bremen, grundständiger BA-Studiengang (in Vorbereitung)
3	Fachhochschule Hannover / Kombination Fachschule – Fachhochschule
4	Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, grundständig
5	Evangelische Fachhochschule Freiburg, grundständig
6	Fachhochschule Emden
7	Fachhochschule Magdeburg-Stendal
8	Fachhochschule Koblenz (Fernstudium)
9	Fachhochschule Zittau
10	Fachhochschule Erfurt, grundständig
11	Fachhochschule Oldenburg (integrative Frühpädagogik)
12	Fachhochschule Kiel
13	Fachhochschule Potsdam, grundständig
14	Fachhochschule Aachen / Kooperation mit Fachschule „Clara Fey“
15	Fachhochschule Brandenburg

Sowohl beim Kooperationsmodell (gemeinsame Ausbildung an Fachschule und Fachhochschule) als auch beim Kompromissmodell (parallele Ausbildungswege an Fachschulen und Fachhochschulen) läge es nahe, die Hochschulausbildung vornehmlich für Leiter/innen von Kindertagesstätten vorzusehen und die Fachschulausbildung für das

pädagogische Personal in den Gruppen. In Rechnung zu stellen ist dabei allerdings, dass ein wesentliches Ziel der Ausbildungsanhebung auf diesem Wege kaum oder nicht umgesetzt werden kann: die über Höherqualifizierungen zu erreichende Qualitätssteigerung der unmittelbaren Arbeit mit den Kindern. Hochschulausbildung vornehmlich für Kita-Leiter/innen bewirkt eine Professionalitätssteigerung des Managements der jeweiligen Einrichtungen. Eine Professionalitätssteigerung der Arbeit in den Gruppen aber kann dadurch höchstens indirekt – nämlich über qualitätsverbesserte Anleitung und Führung – erreicht werden.⁶

Daher ist hier auch darauf aufmerksam zu machen, dass eine hochschulische Erzieher/innenausbildung allein für Leitungsaufgaben den Aufwand vermutlich nicht lohnt. Denn für diese Tätigkeiten bilden bereits heute die Hochschulen – Fachhochschulen wie Universitäten – geeignetes Personal in Gestalt der Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen aus. Unter den Aspekten der Flexibilität und der Ausbildungsbreite dürften die Sozialpädagogik-Absolventinnen und -Absolventen für Leitungsaufgaben sogar geeigneter sein als Absolventinnen und Absolventen frühpädagogischer Studiengänge.

Es gibt weitere Gründe, die für eine Anhebung der Erzieher/innenausbildung sprechen. Einer der überzeugendsten unter diesen ist der Umstand, dass die Forschung über die vorschulische Lebens- und Erziehungsphase in Deutschland nur sehr rudimentär ausgeprägt ist. Das wiederum ergibt sich insbesondere aus den geringen Hochschulressourcen in diesem pädagogischen Teilfeld. Um diese Ressourcen zu erweitern, werden Professuren benötigt, denn im deutschen Hochschulsystem bilden Professuren den zentralen Ankerpunkt für Forschung – sowohl hinsichtlich der Personalressourcen in Gestalt von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Nachwuchsförderung über Studienabschlussarbeiten und Promotionen, der Drittmittelinwerbung wie schließlich auch der Reputationskreditierung und -akkumulation. Hochschulprofessuren aber werden nur im Zusammenhang mit Studiengängen eingerichtet. Daran schließt sich zwingend die Überlegung an, welche Forschungsressourcen denn entstünden, wenn Professuren für Früh- oder Elementarpädagogik eingerichtet würden.

Die Unterschiede zwischen Fachhochschulen und Universitäten sind hier durchaus dramatisch. An Fachhochschulen wird kalkulatorisch davon ausgegangen, dass eine Professorin bzw. ein Professor ca. 5 % der Arbeitszeit für Forschung aufwendet, in manchen Fällen bis zu 10 %. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es an Fachhochschulen im Regelfall nicht, Promotionen entweder gar nicht oder nur in Ansätzen über kooperative Promotionsverfahren gemeinsam mit Universitäten; Drittmittelinwerbungen sind an Fachhochschulen deutliche Grenzen gesetzt und im grundlagenwissenschaftlichen Bereich nahezu völlig ausgeschlossen. Bei Universitätsprofessorinnen und -professoren dagegen wird kalkulatorisch von einem 55-prozentigen Forschungsanteil an der Arbeitszeit ausgegangen. Entsprechend gibt es auch gute Chan-

6 „Die Leitung eines Kindergartens ist nicht eine bürokratische Nebenfunktion, sondern ein pädagogisches Steuerungsorgan im Rang eines eigenständigen Berufes. [...] ... empfehlen wir ... Kindergarten- und Hortmanagement als eigenen Beruf zu sehen, einen Beruf wie jeden anderen auch, den man erlernen kann.“ (Fischer 2001: 30); darauf reagiert z.B. auch das soeben an der Fachhochschule Potsdam in Kooperation mit der Fachhochschule Brandenburg begonnene berufsbegleitende Studienangebot „Kita-Management“, das neben dem Potsdamer Bachelor-Studiengang „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ angeboten wird.

cen der Drittmiteleinwerbung, daneben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Promotionsmöglichkeiten.

Vor diesem Hintergrund drängt sich die Empfehlung auf, dass Erzieher/innen-Studiengänge sowohl an Fachhochschulen als auch an Universitäten eingerichtet werden sollten. Die Entwicklung bei der Akademisierung des Pflegebereichs könnte hier als Vorbild dienen.

Arbeitskosten

Die Berechnung etwaiger Veränderungen der Arbeitskosten benötigt zunächst die Ermittlung zentraler Basisdaten zur aktuellen Situation.⁷ Zu recherchieren bzw. zu berechnen sind der heutige Beschäftigungsumfang und die heutige Entlohnung. Hierzu ist dreierlei zu prüfen: 1) wie viele Erzieher/innen im Bereich der Drei- bis Sechseinhalbjährigen beschäftigt sind; 2) welchen Vollzeitäquivalenten diese entsprechen; 3) welche Altersstruktur besteht, da das Entlohnungsniveau nach BAT wesentlich von den Dienstaltersstufen abhängig ist.⁸

Auf dieser Grundlage lassen sich Prognosen künftiger Personalkostenentwicklung gewinnen. Dazu wiederum sind die Auswirkungen demografischer Entwicklungen zu ermitteln: Inwiefern führt die Zu- oder Abnahme der Drei- bis Sechseinhalbjährigen zu einer Zu- oder Abnahme des künftigen Erzieher/innenbedarfs, und wie wirkt sich die Altersstruktur der Erzieher/innen auf das Verrentungsgeschehen und den sich daraus ergebenden Ersatzbedarf aus? Am Ende lassen sich optionale Entwicklungsvarianten des Gehaltsgefüges in Folge einer Höherqualifikation des Personals und der Zu- oder Abnahme des Erzieher/innenbedarfs prognostizieren.

Basisdaten

Es fehlt an dieser Stelle sowohl der Platz wie vermutlich auch die Geduld der Leser/innen, den Ermittlungsweg für sämtliche Basisdaten detailliert nachzuzeichnen. Um aber immerhin die Schwierigkeiten der Datenermittlung exemplarisch zu verdeutlichen, kann hier ein ausgewählter Rechenweg nachgezeichnet werden. Wir nehmen denjenigen, auf dem der Anteil all der Erzieher/innen zu ermitteln war, die innerhalb alters-

⁷ Die benötigten Daten sind zum größten Teil bislang nirgends direkt verfügbar. Die den Berechnungen zugrunde liegenden Daten waren daher aus öffentlich zugänglichen Quellen erst zu ermitteln, was häufig komplizierte Rechenwege erforderte, um interne Berechnungen von Bildungsträgern, Verbänden und freien Wohlfahrtsträgern zu entnehmen sowie zur Schließung von verbliebenen Informationslücken durch gezielte Anfragen zu recherchieren. Wo Datenungenauigkeiten bestehen blieben, mussten sie durch Plausibilitätsprüfungen bearbeitet bzw. durch Durchschnitts- oder Medianberechnungen ausgeglichen werden. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass länderspezifische Aussagen erst aufgrund detaillierter Länderfallstudien möglich wären.

⁸ Die vorliegende Darstellung basiert auf den 2004, zum Zeitpunkt der Berechnung, gültigen BAT-Regelungen. Der BAT ist derzeit in Auflösung begriffen. Bund und Kommunen bezahlen ihre Beschäftigten mittlerweile nach einem anderen Tarifwerk, in dem es die herkömmlichen Dienstaltersstufen nicht mehr gibt. Zum Zeitpunkt der Berechnungen war noch nicht vorauszusehen, wohin die tarifliche Entwicklung gehen wird. Da aber auch in dem neuen Tarifwerk das individuelle Gehaltsniveau der bereits Beschäftigten durch entsprechende Anpassungsfaktoren gleich gehalten wird, beschreiben die hier angestellten Berechnungen von Personalkosten auch unter den neuen Bedingungen den Umfang des Kostenblocks. Weitergehende Projektionen können erst auf Grundlage der noch zu verhandelnden Entgeltordnung angestellt werden.

gemischter Kita-Gruppen für die Betreuung der (hier interessierenden) Drei- bis Sechseinhalbjährigen beschäftigt sind; es handelt sich dabei selbstredend nur um eine kalkulatorische Größe (da in altersgemischten Gruppen nicht nach Altersgruppen getrennt betreut wird), doch ist diese nötig, um die vollständigen bundesweiten Personalkosten für die Betreuung aller Kindergartenkinder ermitteln zu können:

Die Gruppe der Erzieher/innen im vorschulischen Bereich teilt sich in die Betreuung von Kindergartenkindern (drei bis sechseinhalb Jahre), von Behinderten und von altersgemischten Gruppen auf. In den Untergruppen Kindergarten und behinderte Kinder arbeiten bundesweit ca. 163.000 Erzieher/innen, in den altersgemischten Gruppen ca. 45.000 Erzieher/innen, zusammen 208.000 (Statistisches Bundesamt 2004). Der Anteil der Erzieher/innen aus den altersgemischten Gruppen, die dem Bereich der Kindergartenkinder zuzuordnen sind, wurde nun folgendermaßen berechnet: Aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik sind die vorhandenen Plätze für Krippen- und Kindergartenkinder abzulesen. Darüber hinaus verfügen wir für die Beschäftigten in den einzelnen Arbeitsbereichen über eine Tabelle zur Anzahl der Wochenarbeitsstunden in Schritten, mittels derer festgestellt werden kann, wie viele Wochenarbeitsstunden eine durchschnittliche Arbeitskraft im Mittel leistet. Zunächst ist zu ermitteln, wie viele Erzieher/innen im Kindergartenbereich arbeiten, also im Segment der Drei- bis Sechseinhalbjährigen. Diese Daten können der Kinder- und Jugendhilfestatistik entnommen werden. Insgesamt arbeiten im hier betrachteten Bereich 208.000 Erzieher/innen als Gruppenleitung bzw. Zweitkraft und davon 45.136 Erzieher/innen in altersgemischten Gruppen. Fraglich ist nun, wie viele der Erzieher/innen aus den altersgemischten Gruppen der Gruppe der Kindergartenkinder, also der Drei- bis Sechseinhalbjährigen, zugeordnet werden können. Für diese Berechnung wird auf die Statistik der Plätze für die Betreuung von Kindern zurückgegriffen. Dort finden sich die exakten Angaben über die Anzahl der Plätze im Kindergarten sowie im Hort und Krippenbereich für die altersgemischten Einrichtungen. Da jedoch die Anzahl der benötigten Betreuungskräfte in den unterschiedlichen Altersbereichen differiert, kann die Anzahl der benötigten Betreuungskräfte nur über eine Gewichtung ermittelt werden. Für die Betreuung ziehen wir die Betreuungsrelationen des Kinderförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt heran.⁹ Aus dem Betreuungsschlüssel wird der Gewichtungsfaktor abgeleitet. Mittels Multiplikation der Gewichtungsfaktoren mit den Platzanzahlen erhalten wir die gewichteten Plätze. Die Verteilung der gewichteten Plätze entspricht der Anzahl der benötigten Erzieher/innen in den Teilbereichen der altersgemischten Gruppen. Es ergibt sich: 59,25 % der Erzieher/innen in altersgemischten Gruppen arbeiten in der Betreuung der Kindergartenaltersgruppe, d.h. der Drei- bis Sechseinhalbjährigen. Auf vergleichbaren Wegen waren die meisten der hier benötigten Zahlen zu ermitteln.

Im Weiteren sollen unter Bezugnahme auf die Gesamtstudie (Pasternack/Schildberg 2005) lediglich die jeweiligen Berechnungsergebnisse referiert werden, ohne die zu Grunde liegenden, sehr komplizierten und wenig anschaulichen Rechenwege in aller Ausführlichkeit darzustellen.

⁹ Vgl. § 21 Abs. 2 Gesetz zur Förderung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege des Landes Sachsen-Anhalt (Kinderförderungsgesetz (KiföG), 7. Februar 2003.

Die Anzahl der Erzieher/innen im Bereich der Drei- bis Sechseinhalbjährigen beträgt – so das Ergebnis unserer Berechnungen – 190.077, also rund 190.000 (Tab. 2). Diese entsprechen aufgrund verbreiteter Teilzeitbeschäftigung in diesem Beschäftigungsfeld 160.269 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Auf dieser Grundlage sowie unter Berücksichtigung der Altersstruktur der Erzieher/innen und der davon abhängigen Dienstaltersgruppen nach BAT ergeben sich aktuelle Gesamtpersonalkosten von 6,44 Milliarden Euro (Tab. 3).

Tab. 2: Aufteilung der Erzieher/innen im Bereich der 3- bis 6,5-Jährigen nach Arbeitsbereichen

Arbeitsbereich	Kindergarten		Leitung	Betreuung von behinderten Kindern	Anteil der Erzieher/innen in altersgemischten Gruppen, die 3 bis 6,5-Jährige betreuen		Summe der Erzieher/innen
	Gruppenleitung	Zweitkraft			Gruppenleitung	Zweitkraft	
Erzieher/innen mit fachspezifischen Aufgaben	98.379	43.645	15.640	5.686	18.435	8.292	ca. 190.000

Die künftige Entwicklung des Erzieher/innenbedarfs wie des Bedarfs an Neueinstellungen ist nun auf zweierlei Weise einkreisend zu ermitteln: Zu bestimmen ist der kinderzahlabhängige Erzieher/innenbedarf einerseits sowie die Altersstruktur der Erzieher/innen, Verrentungen und daraus folgender Ersatzbedarf andererseits.

Dabei muss, um die Entwicklung des Erzieher/innenbedarfs prognostizieren zu können, eine elementare Grundannahme getroffen werden: Die Anzahl der Erzieherinnen wird sich analog zur Kinderzahl entwickeln. Diese Annahme hat Implikationen: Qualitativ wünschbare Entwicklungen wie die Verbesserung von Betreuungsrelationen oder die Ausweitung der Betreuungsstunden können an dieser Stelle nicht in die Berechnungen einbezogen werden. Sie erfordern politische Entscheidungen unabhängig von derjenigen über die Anhebung des Ausbildungslevels der Erzieher/innen, und das Ergebnis der vorzuschaltenden politischen Debatte kann hier nicht seriös in seinen personalbedarfsspezifischen Auswirkungen vorweggenommen werden.

Zur Entwicklung der Zahlen der Drei- bis Sechseinhalbjährigen ergibt sich: Nach einer dramatischen Abnahme in der unmittelbaren Zukunft bis 2010 verlangsamt sich der Trend nach unten bis 2012 und ändert sich dann zu Gunsten einer zwar weiteren, nun aber schwächeren Abnahme der Kinderzahl bis 2025. Danach kommt es wieder zu einer Beschleunigung der Abnahme der Kinderzahl bis 2030. In Prozentzahlen heißt das

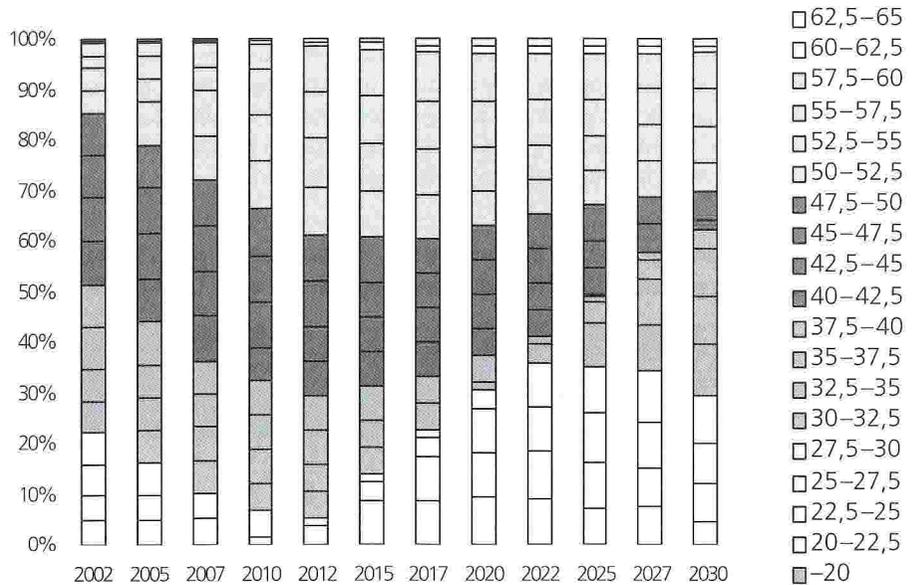
(bezogen auf das Basisjahr 2002): In den Jahren bis 2012 ist eine Abnahme um 11,9 % zu erwarten. Ab 2025 (minus 13,6 % gegenüber 2002) setzt sich der Trend nach unten wieder deutlich fort, und die Kinderzahl sinkt bis 2030 auf einen gegenüber 2002 fast 18 % niedrigeren Wert.

Tab. 3: Berechnung der aktuellen Gesamtpersonalkosten für Erzieher/innen im Bereich der Drei- bis Sechseinhalbjährigen bundesweit

Altersgruppe	VZÄ für den Bereich der 3- bis 6,5-Jährigen	Jahresgehalt nach BAT (in €)	Personalkosten nach Altersgruppen im Jahr 2002 (in €)
unter 20	145	n.a.	n.a.
20–22,5	7.669	29.992,05	230.002.139
22,5–25	7.669	30.302,10	232.379.841
25–27,5	10.073	31.537,41	317.675.296
27,5–30	10.073	32.759,69	329.987.282
30–32,5	9.928	38.395,83	381.200.705
32,5–35	9.928	39.452,36	391.690.125
35–37,5	13.244	40.565,61	537.253.950
37,5–40	13.244	41.678,70	551.995.797
40–42,5	14.014	42.792,10	599.672.606
42,5–45	14.014	43.905,35	615.273.278
45–47,5	13.288	44.897,47	596.614.189
47,5–50	13.288	44.897,47	596.614.189
50–52,5	7.282	44.897,47	326.943.804
52,5–55	7.282	44.897,47	326.943.804
55–57,5	3.899	44.897,47	175.040.865
57,5–60	3.899	44.897,47	175.040.865
60–62,5	625	44.897,47	28.065.311
62,5–65	625	44.897,47	28.065.311
65 und älter	79	n.a.	n.a.
Summe			6.440.459.357,55

Neben der Anzahl zu betreuender Kinder wird die Ermittlung der Altersstruktur der Erzieher/innen und der daraus folgenden Verrentungen benötigt. Sie ermöglicht die Bestimmung des Ersatzbedarfs, mithin der Neueinstellungen, was wegen der tarifvertraglichen Dienstaltersstufen für präzise Personalkostenprognosen notwendig ist (Abb. 2).¹⁰

Abb. 2: Altersstruktur der Erzieher/innen bis 2030
Alterstableau der Erzieherinnen



Im Jahr 2002 sind noch etwa die Hälfte der Erzieher/innen 40 Jahre und jünger, wobei sich diese Gruppe zu gleichen Teilen auf die 20- bis 30-Jährigen und die 30- bis 40-Jährigen verteilt. Die Anpassung an die demografische Entwicklung führt allerdings bis zum Jahr 2012 zu einem dramatischen Rückgang der jüngeren Erzieher/innen, so dass die Gruppe der 20- bis 40-Jährigen auf einen Anteil von ca. 30 % zurückgeht (20- bis 30-Jährige unter 10 %), bevor sich wegen Zunahme der Kinderzahl ab 2015 auch wieder eine Anpassung der Anzahl der jüngeren Erzieher/innen bemerkbar macht. So ist ab 2017 ein stetiger Zuwachs bei den 20- bis 40-Jährigen zu verzeichnen, bei einem dramatischen Anstieg auf 35 % bei den 20- bis 30-Jährigen bis zum Jahr 2022. Bis 2030 kommt es zu einer leichten Abnahme der jüngsten Erzieher/innen (20 bis 30 Jahre) auf knapp 30 %, und die Gruppe der Jüngeren (20 bis 40 Jahre) stellt dann fast gut 60 % aller beschäftigten Erzieher/innen. Für die Entwicklung bei älteren Beschäftigten tritt die entgegengesetzte Entwicklung ein: Bis zum Jahr 2012 wächst ihr Anteil von heute ca. 50 % auf dann etwa 70 %. Bis zum Jahr 2015 bleibt dieser Anteil stabil bei 70 %, um dann bis 2030 steil auf etwa 40 % zu fallen. Nach unserem Modell erreicht der Anteil der 40- bis 65-Jährigen damit seinen Tiefpunkt im Betrachtungszeitraum.

Die dynamische Zunahme der jüngeren Erzieher/innen nach 2012 speist sich aus der dann zu erwartenden hohen Zahl der Erzieher/innen, die aus dem Berufsleben ausscheiden werden und durch junge Nachwuchskräfte ersetzt werden. Von diesem Zeitpunkt (2012) an könnte eine Akademisierung des Erzieher/innenberufes voll durchschlagen.

10 Zum BAT-Bezug vgl. Fußnote 8.

Hinzuweisen ist schließlich darauf, dass die Bedarfsentwicklung nicht bundeseinheitlich verläuft. Eine exemplarische regionsspezifische Betrachtung zur Entwicklung des künftigen Erzieher/innenbedarfs ergibt für vier Beispielregionen (Tab. 4): In Ostdeutschland nimmt die Zahl der Drei- bis Sechseinhalbjährigen kurz- bis mittelfristig zu, um sich dann dem in Westdeutschland bereits heute wirksamen Trend der Kinderzahl- abnahme anzuschließen. Zugleich wird deutlich, dass die regionalen Unterschiede in der Bevölkerungsentwicklung und der Kindergartenplatz-Versorgungsquote beträchtlich sind. Damit wird unterstrichen, dass detaillierte Aussagen zu Entwicklungen in einzelnen Bundesländern länderspezifische Fallstudien benötigen.

Tab. 4: Demografische Entwicklung, Kindergartenplatzbedarf und Personalbedarf in Brandenburg, Thüringen und NRW

	Brandenburg	Thüringen	Nordrhein-Westfalen A: Rheinland B: Westfalen-Lippe
Entwicklung der Kinderzahl bis 2012	+25 %	+21,1 %	A: -17 % B: -17 %
Versorgungsquote (3-7 Jahre)	95,35 %	91,6 %	A: 83 % B: 93 %
Entwicklung der Plätze	Deutliche Zunahme bis 2004, danach schwache Abnahme der Platzzahlen	starker Zuwachs im Bereich der Drei- bis Sechseinhalbjährigen	A: möglicherweise Kompensation über Anstieg der Versorgungsquote B: Umwandlung in andere Bereiche
Personalentwicklung	absehbarer Nachwuchsmangel ab 2004	absehbarer Nachwuchsmangel	nicht erwähnt
Ausbildungskapazitäten	nicht erwähnt	mittelfristig zu knapp	nicht erwähnt
andere gesellschaftliche Entwicklungen	nicht erwähnt	nicht erwähnt	Frauenerwerbstätigkeit steigend, daher Mehrbedarf an Betreuungsleistung trotz abnehmender Kinderzahl

Quellen: Schilling/Fendrich 2002; Fendrich/Schilling 2003; Rietzke/Schilling 2001; Schilling 2000.

Schließlich ist zu fragen, welche individuellen Vergütungen in Frage kämen, wenn Erzieher/innen wegen absolvierter Hochschulausbildung ggf. höhere Gehälter beziehen sollen. Erzieher/innen wurden bislang (nach BAT) in die Vergütungsgruppe VI eingruppiert. Nach drei Jahren wurden sie in die Vc höher gruppiert und erhielten nach weiteren vier Jahren eine Bewährungszulage.¹¹ Für künftige Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen kann die Eingruppierung von Sozialarbeitern herangezogen werden. Sie steigen mit der Vergütungsgruppe V b ein und erhalten nach zwei Jahren

die Höhergruppierung in die Gruppe IV b. Nach sechs Jahren erhalten sie eine Bewährungszulage.¹² Für künftige Uni-Absolventinnen und -Absolventen lässt sich die Eingruppierung von Grundschullehrer/innen verwenden. Sie steigen mit der Vergütungsgruppe III ein und verbleiben in dieser.¹³

Vergütungsentwicklung

Die künftige Personalkostenentwicklung kann unter anderem von einer Anhebung des Ausbildungsniveaus abhängig sein, wenn die höheren Ausbildungsabschlüsse der künftigen Erzieher/innen als Begründung einer Vergütungsanhebung zum Tragen kommen. In jedem Fall aber ist die künftige Personalkostenentwicklung davon abhängig, wie hoch die künftige Beschäftigung (in VZÄ) ausfällt.

Wird zunächst angenommen, dass auch künftig dieselbe Anzahl von Vollzeitäquivalenten im Kindergartenbereich benötigt würde, dann ergäben sich, sobald die Höherqualifikationen durch Neueinstellungen zur Deckung des Personalersatzbedarfs wirksam werden und aufgrund dessen Höhergruppierungen vorgenommen würden, bundesweit folgende Gesamtpersonalkosten (unter Zugrundelegung der Daten für das Jahr 2002):

- 1) im Falle der Entlohnung nach dem bisherigen Tarif VI b: 6,44 Mrd. Euro;
- 2) bei der Variante mit 20 % akademisch qualifizierten Erzieher/innen (Fachhochschule): 6,65 Mrd. Euro (3,27 % Mehrkosten zu Fall 1)
- 3) bei höherer Bezahlung aller neu eingestellten Erzieher/innen, die sämtlich mit Fachhochschul-Abschluss in den Beruf eintreten: 7,49 Mrd. Euro (16,33 % Mehrkosten zu Fall 1)
- 4) bei höherer Eingruppierung aller neu eingestellten Erzieher/innen entsprechend Grundschullehrern: 8,86 Mrd. Euro (37,56 % Mehrkosten zu Fall 1).

Diese Berechnung ist allerdings eine theoretische. Wie oben analysiert, wird es in Folge der abnehmenden Zahl der Drei- bis Sechseinhalbjährigen einen deutlich verminderten Bedarf an Erzieher/innen geben. Wird diese Bedarfsentwicklung mit eingerechnet, dann ergibt sich unter Einrechnung aller wesentlichen – oben dargestellten – Faktoren, dass folgende Personalkostensummen zu prognostizieren sind (Abb. 3):

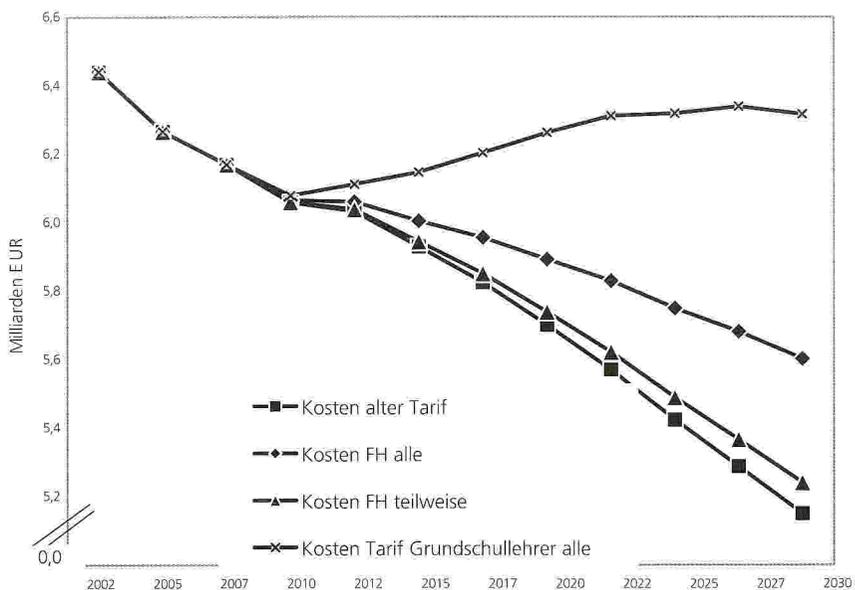
11 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2004: 34. Es gibt bereits heute auch Vergütungen oberhalb der Vergütungsgruppe VI bzw. Vc, da Leitungskräfte abhängig von der jeweiligen Einrichtungsgröße höher eingestuft werden. Die Anzahl der Leitungskräfte in Abhängigkeit von der Größe ihrer Einrichtungen sind auf Basis der gegebenen Datenlage nicht zu ermitteln. Daher wird dieser Aspekt in den weiteren Berechnungen nicht berücksichtigt. Dies ist im Übrigen auch unschädlich, da es hier darum geht, im Sinne einer Trendbestimmung den Einfluss der Vergütungsentwicklung auf die Gesamtpersonalkosten zu ermitteln. Dabei unterliegt die Vergütungsentwicklung der Führungskräfte den gleichen Veränderungsmustern wie diejenige der Erzieher/innen insgesamt.

12 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2004: 35.

13 Ebd.

- Fall 1 (zugleich die aktuelle Situation): von heute ca. 6,44 Mrd. auf 2010: 6,08 Mrd., 2020: 5,79 Mrd. und 2030: 5,24 Mrd. Euro;
- Fall 2 (20 % höher bezahlte Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen): 2010 auf 6,09 Mrd., 2020 auf 5,83 Mrd. und bis 2030 bis auf 5,33 Mrd. Euro;
- Fall 3 (100 % höher bezahlte Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen): die Kosten fallen bis 2010 auf 6,00 Mrd., bis 2020 auf 5,98 Mrd. und bis 2030 auf 5,69 Mrd. Euro;
- Fall 4 (100 % höher bezahlte Uni-Absolventinnen und -Absolventen): 2010: 6,11 Mrd.; 2020: 6,35 Mrd.; 2030: 6,41 Mrd. Euro.

Abb. 3: Szenarien zur Entwicklung der Personalkosten bis 2030 (unter Annahme höherer Eingruppierungen aufgrund höherer Qualifikation und Berücksichtigung des kinderzahlabhängigen Personalbedarfs)



Die Einsparungen ergeben sich als Saldo aus den Verrentungen, dem Rückgang der Erzieher/innenstellen und den Kosten der Neueinstellungen. Bis zum Jahr 2010 sind zwischen den Fällen kaum unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. Der Grund dafür ist, dass es bis zu diesem Zeitpunkt kaum Absolventinnen und Absolventen geben wird, die qualifikationsbedingt höher bezahlt werden könnten. Insgesamt ist festzuhalten: In jedem der Modelle fallen die zukünftigen Gesamtpersonalkosten für die Betreuung der Drei- bis Sechseinhalbjährigen unter die Höhe der gegenwärtigen Kosten.

Fazit

Hinsichtlich der drei Kostenblöcke, die zu berücksichtigen sind, lässt sich resümieren:

1. Kostensteigerungen im Ausbildungsbereich fallen bei Betrachtung der unmittelbaren Ausbildungs- bzw. Studiengänge insbesondere für den Fall des Fachhochschul-Studiums gering aus.
2. Institutionelle Kosten, die sich aus einem Übergang der Erzieher/innen-Ausbildung von den Fachschulen zu den Hochschulen ergeben würden, sind in ihren Größenordnungen vernachlässigbar. Im Sachkostenbereich ist von Entlastungen auszugehen.
3. Eine Vergrößerung der Gesamtsumme der gesellschaftlich aufzuwendenden Arbeitskosten kommt weder zu Stande, wenn das Vergütungsniveau nicht angehoben wird, noch wenn es angehoben wird: Der zurückgehende Erzieher/innen-Bedarf in Folge abnehmender Kinderzahlen und die Verrentung vergleichsweise vergütungsintensiver Angehöriger höherer Dienstaltersgruppen würden selbst im Falle von Vergütungsanhebungen zu in der Summe geringeren Personalkosten führen.

Mithin: Die Zeit für einen Systemwechsel in der Erzieher/innenausbildung ist vergleichsweise günstig, da ihm keine durchschlagenden Kostenargumente entgegenstehen. Dies gilt auch dann, wenn angenommen wird, dass in den Finanzministerien der Länder bereits mit künftig geringeren Personalkosten für den Kindergartenbereich gerechnet und dort erhoffte Einsparungen für Finanzierungen in anderen Haushaltskapiteln veranschlagt werden.

Wichtig ist, dass es Einsparungen in jedem der hier dargestellten Fälle der Vergütungsentwicklung geben wird. Soweit höhere Vergütungen für studierte Erzieher/innen unabweisbar sein sollten, werden die daraus resultierenden Mehrausgaben durch sinkende Nachfrage mehr als aufgefangen. Das ist eine ungleich komfortablere Situation für die Protektion eines Anliegens wie der Akademisierung des Erzieher/innenberufs, als wenn dieses Anliegen nur unter Einsatz absolut zusätzlicher Finanzmittel umzusetzen wäre. Überdies: Da sich durch die sinkende Kinderzahl in jedem Fall die Gesamtkosten verringern, wären selbst bei angehobenen Individualvergütungen der Erzieher/innen noch finanzielle Spielräume vorhanden, um pädagogisch und gesellschaftlich wünschenswerte Anliegen wie die Verkleinerung von Gruppengrößen oder die Ausweitung von Betreuungszeiten umzusetzen. Vor diesem Hintergrund können sich alle weiteren Diskussionen auf inhaltliche Aspekte beziehen.

Literatur

Balluseck, Hilde von; Metzner, Helga; Schmitt-Wenkebach, Barbara 2003: Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in der Fachhochschule. In: Fthenakis, Wassilios (Hrsg.): Elementarpädagogik nach PISA. Freiburg i. Br./Basel/Wien, S. 317–331.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2003: Auf den Anfang kommt es an! Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland. Weinheim/Basel, Berlin.
- Fendrich, Sandra; Schilling, Matthias 2003: Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahre 2012 in Thüringen. Eine Arbeitshilfe für Jugendämter. Im Auftrag des Landesamtes für Soziales und Familie, Abteilung 5 – Landesjugendamt Thüringen. Erstellt von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dortmund.
- Fthenakis, Wassilios E. 2004: Thesenpapier zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder unter sechs Jahren in Deutschland. Referat gehalten am 30. Juni 2004 bei der konstituierenden Sitzung des Netzwerks Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung mit Schwerpunkt „Frühförderung im Bildungssystem“. Berlin, S. 9 (unveröffentlicht).
- Fischer, Walther A. 2001: Pädagogische Führung in Kindergarten und anderen pädagogischen und sozialen Einrichtungen. Innsbruck/Wien u.a.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2004: Ratgeber für Sozialpädagogische Fachkräfte. Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst. Arbeitsvertragsrechte. Aufsicht und Haftung. Essen.
- Rat der Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.) 2004: Wo Glaube wächst und Leben sich entfaltet. Der Auftrag evangelischer Kindertageseinrichtungen. Eine Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Gütersloh.
- Oberhuemer, Pamela; Ulrich, Michaela 1997: Kinderbetreuung in Europa. Tageseinrichtungen und pädagogisches Personal. Eine Bestandsaufnahme in den Ländern der Europäischen Union. Weinheim/Basel.
- OECD 2003: Education at a glance. OECD Indicators. Paris (<http://www.oecd.org/dataoecd/1/30/14611835.xls> Zugriff 6. Oktober 2004).
- OECD 2004: Early Childhood Education and Care Policy in The Federal Republic of Germany. Paris (<http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/33978768.pdf> Zugriff 14. Dezember 2004).
- Pasternack, Peer; Schildberg, Arne 2005: Die finanziellen Auswirkungen einer Akademisierung der Erzieher/innen-Ausbildung. In: Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.) 2005 b: Materialien zum Zwölften Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung, Band 2: Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich. München, S. 9–13.
- Rietzke, Tim; Schilling, Matthias 2001: Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2010 im Rheinland. Eine Arbeitshilfe für Jugendämter. Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik im Auftrag des Landesjugendamtes Rheinland. Dortmund.
- Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.) 2005 a: Materialien zum Zwölften Kinder- und Jugendbericht Bd. 1: Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern unter sechs Jahren. München.
- Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.) 2005 b: Materialien zum Zwölften Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung, Band 2: Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich. München.
- Schilling, Matthias 2000: Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs auf die Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2010 in Westfalen-Lippe. Expertise der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik AKJStat im Auftrag des Landesjugendamtes Westfalen-Lippe. Dortmund.
- Schilling, Matthias; Fendrich, Sandra 2002: Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahre 2010 in Brandenburg. Eine Arbeitshilfe für Jugendämter im Auftrag des Landesjugendamtes Brandenburg, erstellt von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dortmund.
- Statistisches Bundesamt 2004: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III. 18 a/b Tätige Personen in Tageseinrichtungen für Kinder am 31.12.2002 nach Art der Beschäftigung, Berufsausbildungsabschluss und Altersgruppen sowie Geschlecht. Wiesbaden.