

Methodische Erläuterungen zur Berechnung der benötigten KiTa-Plätze sowie des Personal- und Finanzbedarfs für den Platz- und Qualitätsausbau

Im Rahmen des Ländermonitorings Frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann Stiftung wurde 2022 in Kooperation mit Economix Research & Consulting berechnet, wie viele KiTa-Beschäftigte bis 2023 benötigt werden, um die Betreuungswünsche der Eltern (erfragt in 2021) und den erforderlichen Qualitätsausbau umzusetzen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2022). Anschließend wurden die dadurch zusätzlich entstehenden Personalkosten ermittelt; hierbei wurde unterschieden zwischen pädagogisch Tätigen und Leitungstätigen.¹

1. Wie werden die zusätzlichen KiTa-Plätze zur Erfüllung des Elternwunsches errechnet?

Ausgangspunkt der Berechnung der zusätzlichen KiTa-Plätze ist die Bestimmung der Teilhabequoten im Basisjahr 2021 für alle Nichtschulkinder in den 16 Bundesländern (vgl. Bock-Famulla et al. 2021, Fragepunkte 1.4, 1.5 und 3 im Methodischen Anhang). Die Teilhabequoten geben an, wie viele Nichtschulkinder 2021 bereits einen KiTa-Platz haben bzw. in Tagespflege und Vorschule betreut werden.

Die benötigte Zahl der Plätze zur Erfüllung des Elternwunsches bis 2023 ergibt sich aus den in der KiBS-Studie des Deutschen Jugendinstituts für das Jahr 2021 erhobenen Elternbedarfen für die Betreuung von Nichtschulkindern unter 3 Jahren bzw. von Nichtschulkindern im Alter ab 3 bis unter 6 Jahren (vgl. BMFSFJ 2022). Unsere Modellrechnungen zum Platzbedarf nehmen an, dass in jedem Bundesland die für 2021 erhobenen Elternbedarfe bis zum Jahr 2023 erreicht werden. Die Teilhabequoten im Jahr 2021 sowie die Elternbedarfe zeigt „KiTa-Personal braucht Priorität!“.

Für ältere Nichtschulkinder im Alter von ab 6 Jahren gehen wir davon aus, dass die Teilhabequoten in den Bundesländern bis 2023 auf dem Niveau des Jahres 2021 bleiben. Auch die Teilhabequoten der Kinder in Tagespflege und Vorschule sind in unserer Modellrechnung im Jahr 2023 genauso hoch wie im Jahr 2021 (vgl. Bock-Famulla et al. 2021, Fragepunkt 1.7 im Methodischen Anhang). Der Elternbedarf nach KiTa-Plätzen im Jahr 2023 wird dementsprechend gebildet aus dem gesamten Elternbedarf abzüglich der Teilhabequoten für Kinder in Tagespflege oder Vorschule im Basisjahr 2021.

Der Ausbau der Plätze zur Erfüllung des Elternbedarfs findet also im KiTa-Bereich bei Nichtschulkindern unter 6 Jahren statt (vgl. Tabelle 1). Bei

¹ Bei den gesamten Personalbedarfsberechnungen sind bei der Beschäftigtengruppe der Leitungstätigen auch die Verwaltungskräfte eingeschlossen. Dies wird aber nicht jedes Mal explizit erwähnt.

Nichtschulkindern ab 3 Jahren in Tagespflege und Vorschule sowie bei Nichtschulkindern ab 6 Jahren nimmt die Zahl der Plätze ausschließlich aufgrund von demografischen Effekten² zu. Im Umkehrschluss nimmt die Zahl der Kinder unter 3 Jahren, die in Tagespflege betreut werden,³ unter der Annahme konstanter Teilhabequoten aufgrund der rückläufigen demografischen Entwicklung dieser Altersgruppe bis 2023 ab.

Hieraus lässt sich nun die Zahl der Kinder mit nicht erfülltem Rechtsanspruch errechnen. Für Kinder unter 3 Jahren bedeutet das also: Sollen die Teilhabequoten im Jahr 2023 den Elternwunsch laut KiBS-Studie erreichen, müssen im Vergleich zu 2021 weitere 270.975 KiTa-Plätze geschaffen werden.

2. Was bedeutet zusätzlicher Personalbedarf für den Platzausbau in KiTas?

Der zusätzliche Personalbedarf für den Platzausbau in KiTas entspricht dem Zusatzbedarf (vgl. Bock-Famulla et al. 2021, Kapitel 3 im Methodischen Anhang). Der Zusatzbedarf gibt an, wie viele Arbeitskräfte (pädagogische Kräfte sowie Leitungs- und Verwaltungspersonal) innerhalb eines Zeitraums zusätzlich benötigt werden, um den Beschäftigungsbedarf im Jahr 2023 zu decken.

3. Wie wird der zusätzliche Personalbedarf für den Platzausbau in KiTas berechnet?

Wie im Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021 (vgl. Bock-Famulla et al. 2021) arbeiten wir mit verschiedenen Annahmen. Allerdings beziehen sich die Berechnungen auf den Zeitraum von 2021 (Basisjahr) bis 2023 (Erfüllung der Annahmen).

Angelehnt an Szenario I und II des Fachkräfte-Radars für KiTa und Grundschule 2021 (vgl. Bock-Famulla et al. 2021), basiert die Berechnung des zusätzlichen Personalbedarfs für den Platzausbau in KiTas auf der Annahmen-Kombination, dass die Personalschlüssel pro Gruppentyp, die Leitungszeit und die vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten pro Kind bis 2023 auf dem Niveau des Jahres 2021 des jeweiligen Bundeslandes bleiben.

² Im Gegensatz zu Bock-Famulla et al. (2021) verwenden wir zur Bestimmung der demografischen Entwicklung bis 2023 die 1. mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2021), nicht die mittlerweile veraltete 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Bevölkerung: Die Jahreswerte beziehen sich auf den Dezember des Vorjahres.

³ Vorschulkindern sind mindestens 5 Jahre alt, darum wird hier nur von Tagespflege und nicht von Tagespflege und Vorschule gesprochen.

Tabelle 1:

Platzausbau zur Erfüllung des Elternwunsches, Deutschland insgesamt

| Altersgruppe | Bevölkerung | | KiTa-Plätze | | Plätze Tagespflege und Vorschule | |
|-------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|----------------------------------|---------|
| | 2021 | 2023 | 2021 | 2023 | 2021 | 2023 |
| unter 3 Jahren | 2.351.339 | 2.306.400 | 680.502 | 951.477 | 129.406 | 126.838 |
| ab 3 bis unter 6 Jahre | 2.403.553 | 2.407.800 | 2.187.491 | 2.278.276 | 28.061 | 28.118 |
| Nichtschulkinder ab 6 Jahren* | 1.522.034 | 1.609.400 | 404.487 | 426.311 | 14.000 | 14.847 |

(*) bezogen auf die Bevölkerung der Kinder im Alter von 6 und 7 Jahren.

Quelle: siehe Verzeichnis der Datenquellen

Bei den Teilhabequoten bis 2023 nehmen wir an, dass sie den Elternwunsch erreichen.

4. Wie wird der zusätzliche Personalbedarf für den Platz- und Qualitätsausbau in den KiTas berechnet?

Wie im Szenario V des Fachkräfte-Radars für KiTa und Grundschule 2021 wird angenommen, dass sich die Personalschlüssel pro Gruppentyp in allen Bundesländern an die wissenschaftlichen Empfehlungen von Expert:innen sowie der Bertelsmann Stiftung angleichen, siehe Anmerkungen zum Personalschlüssel (vgl. Tabelle 2 und Bock-Famulla et al. 2021 S. 12–13 und Tabelle M10).

5. Neben dem Zusatzbedarf ist der Ersatzbedarf Teil des Personalbedarfs. Warum wird der Zusatzbedarf, nicht aber der Ersatzbedarf bestimmt?

Neben dem Zusatzbedarf ist der Ersatzbedarf Teil des Personalbedarfs. Pädagogisch Tätige, die den Arbeitsmarkt KiTa verlassen, müssen bei gleichbleibender oder steigender Nachfrage personell ersetzt werden. Dieser Bedarf an zu ersetzenden Fachkräften wird als Ersatzbedarf bezeichnet. Fachkräfte verlassen aus diversen Gründen ihren Arbeitsplatz; dazu zählen unter anderem der Renteneintritt, eine berufliche Neuorientierung, eine (temporäre) Erwerbspause während der Familiengründungsphase, aber auch der Todesfall (vgl. Bock-Famulla et al. 2021, Fragepunkt 5 im Methodischen Anhang).

Unsere Zahlen sollen zeigen, wie viel Personal im Vergleich zu 2021 zusätzlich eingestellt werden müsste, damit die Teilhabequoten im Jahr

2023 den Elternwunsch laut KiBS-Studie erreichen. Der zusätzliche Personalbedarf enthält damit nicht das in diesem Zeitraum ausscheidende Personal – er bildet nur ab, wie viel Personal ausgehend vom Status quo 2021 zusätzlich eingestellt werden müsste: Das Ziel der Modellrechnungen ist es, einen Überblick über den zusätzlichen Personalbedarf und entsprechend auch eine Abschätzung der dadurch zusätzlich entstehenden Personalkosten zu erhalten.

Auch aus einer Kosten-Perspektive ist der Ersatzbedarf weitestgehend zu vernachlässigen: Eine Person scheidet aus und wird durch eine Neueinstellung ersetzt – weiterhin muss aber nur eine Person finanziert werden.

6. Warum wird weder das Fachkräfteangebot noch die -lücke bestimmt?

Bei der Bestimmung des zusätzlichen Personalbedarfs geht es nicht darum, zu bewerten, ob dieser auch durch ein entsprechendes Personalangebot gedeckt werden kann: Für die Berechnung der entstehenden Personalkosten ist es nicht relevant, ob das Personalangebot ausreichen würde, um die Stellen zu besetzen, oder nicht.

Die methodische Herangehensweise zur Berechnung des Jahresarbeitgeberbruttos von KiTa-Personal wird im Folgenden erläutert.

Tabelle 2:

Personalschlüssel-Empfehlungen und Annahmen nach Gruppentyp

| Gruppentyp | Personalschlüssel: wissenschaftliche Empfehlung | Quelle |
|--|--|---|
| Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe – Krippengruppen | 3,00 | Bertelsmann Stiftung |
| Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe – für 3-Jährige geöffnete Kindergartengruppen | 7,50 | Bertelsmann Stiftung |
| Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe – für 2-Jährige geöffnete Kindergartengruppen | 4,90 | Haug-Schnabel & Bensel |
| Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe – Gruppen mit Kindern unter 4 Jahren | 3,00 | Bertelsmann Stiftung |
| Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe – altersübergreifende Gruppen | 3,75 | Haug-Schnabel & Bensel |
| Gruppen mit mind. einem Kind mit Eingliederungshilfe – Krippengruppen | 2,75 | Annahme -0,25 |
| Gruppen mit mind. einem Kind mit Eingliederungshilfe – für 3-Jährige geöffnete Kindergartengruppen | 7,25 | Annahme -0,25 |
| Gruppen mit mind. einem Kind mit Eingliederungshilfe – für 2-Jährige geöffnete Kindergartengruppen | 4,65 | Annahme -0,25 |
| Gruppen mit mind. einem Kind mit Eingliederungshilfe – Gruppen mit Kindern unter 4 Jahren | 2,75 | Annahme -0,25 |
| Gruppen mit mind. einem Kind mit Eingliederungshilfe – altersübergreifende Gruppen | 3,50 | Annahme -0,25 |
| KiTas ohne Gruppenstruktur und ohne Kinder mit Eingliederungshilfe | 4,90 | Niedrigster Wert in den Bundesländern, 2021 (Niedersachsen), Median |
| KiTas ohne Gruppenstruktur und mit Kindern mit Eingliederungshilfe | 3,90 | Niedrigster Wert in den Bundesländern, 2021 (Niedersachsen), Median |

7. Wie hoch sind die Arbeitgeberbrutto-Personalkosten für KiTa-Beschäftigte? Eine Abschätzung

Die Personalkosten sowohl für die pädagogisch Tätigen als auch für die Leitungstätigen sind auf der Grundlage des TVöD SuE (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst) berechnet worden. Der TVöD wird somit auch als trägerübergreifender Orientierungsmaßstab für die Personalkosten gewählt. Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe erfolgt nach Berufsausbildungsabschluss, Tätigkeitsmerkmalen bzw. nach Größe der KiTa (vgl. Tabelle 3).⁴ Es gibt bis zu sechs Entwicklungsstufen, wobei Stufe sechs zur höchsten Entlohnung führt. Ausschlaggebend für die Einordnung in diese Stufen ist die Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit der KiTa-Beschäftigten. Hinsichtlich der durchschnittlichen Entwicklungsstufen von pädagogisch Tätigen und Leitungstätigen in Kitas liegen keine bundesweit gesicherten empirischen Informationen vor.

Tabelle 3:

Eingruppierung von Beschäftigten in Kitas nach dem TVöD SuE (Stand: Januar 2021)

| Entgeltgruppe | Tätigkeit als |
|---------------|--|
| S 18 | Leiter:in einer KiTa ab 180 Plätze; Leiter:in Erziehungsheim |
| S 17 | Leiter:in einer KiTa ab 130 Plätze |
| S 16 | Leiter:in einer KiTa ab 100 Plätze |
| S 15 | Leiter:in einer KiTa ab 70 Plätze |
| S 14 | Sozialarbeiter:in mit Garantenstellung |
| S 13 | Leiter:in einer KiTa ab 40 Plätze |
| S 12 | Sozialarbeiter:in mit schwieriger Tätigkeit |
| S 11b | Sozialarbeiter:in |
| S 11a | Stv. Leiter:in einer Behinderteneinrichtung |
| S 9 | Leiter:in einer KiTa mit unter 40 Plätzen |
| S 8b | Erzieher:in mit schwieriger Tätigkeit |
| S 8a | Erzieher:in |
| S 7 | Gruppenleiter:in Werkstatt |
| S 4 | Kinderpfleger:in mit schwieriger Tätigkeit |
| S 3 | Kinderpfleger:in |
| S 2 | Beschäftigte als Kinderpfleger:in |

Quelle: GEW 2021

Datengrundlage für die Abschätzung der zusätzlichen Personalkosten im Jahr 2023 ist das Arbeitnehmerbrutto des TVöD SuE 2022, gültig vom 01.04.2022 bis 31.12.2022 (vgl. Tabelle 4).⁵ Das Arbeitnehmerbrutto entspricht jedoch nicht dem Arbeitgeberbrutto, das im Rahmen der vorliegenden Berechnungen zugrunde gelegt wird. Die Differenz ergibt sich aus Lohnnebenkosten, wie beispielsweise dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung oder einer Betriebsrente. Für die hier vorgenommene Abschätzung wird davon ausgegangen, dass sich das Arbeitgeberbrutto aus dem Arbeitnehmerbrutto zuzüglich weiteren 25 Prozent des Arbeitnehmerbruttos als Lohnnebenkosten zusammensetzt.

Tabelle 4:

Entgelttabelle Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Sozial- und Erziehungsdienst 2022 (Monatswerte in Euro; Gültigkeit 01.04.2022 – 31.12.2022)

| € | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| S 18 | 4.025,78 | 4.133,45 | 4.666,83 | 5.066,83 | 5.666,85 | 6.033,52 |
| S 17 | 3.696,23 | 3.966,79 | 4.400,13 | 4.666,83 | 5.200,16 | 5.513,51 |
| S 16 | 3.616,47 | 3.880,13 | 4.173,46 | 4.533,47 | 4.933,48 | 5.173,50 |
| S 15 | 3.481,65 | 3.733,42 | 4.000,14 | 4.306,81 | 4.800,16 | 5.013,48 |
| S 14 | 3.446,47 | 3.695,15 | 3.991,52 | 4.292,99 | 4.626,36 | 4.859,69 |
| S 13 | 3.361,11 | 3.603,41 | 3.933,46 | 4.200,11 | 4.533,47 | 4.700,14 |
| S 12 | 3.351,74 | 3.593,37 | 3.909,61 | 4.189,61 | 4.536,30 | 4.682,97 |
| S 11b | 3.304,79 | 3.542,98 | 3.710,32 | 4.137,01 | 4.470,35 | 4.670,36 |
| S 11a | 3.242,17 | 3.475,77 | 3.641,71 | 4.066,80 | 4.400,13 | 4.600,14 |
| S 10 | 3.021,30 | 3.328,24 | 3.481,71 | 3.940,29 | 4.314,28 | 4.621,48 |
| S 9 | 2.995,63 | 3.211,18 | 3.463,08 | 3.831,49 | 4.179,82 | 4.446,86 |
| S 8b | 2.995,63 | 3.211,18 | 3.463,08 | 3.831,49 | 4.179,82 | 4.446,86 |
| S 8a | 2.931,61 | 3.142,47 | 3.360,03 | 3.566,15 | 3.767,64 | 3.979,52 |
| S 7 | 2.855,54 | 3.060,84 | 3.265,12 | 3.469,36 | 3.622,58 | 3.853,46 |
| S 4 | 2.730,63 | 2.926,79 | 3.105,53 | 3.226,82 | 3.341,72 | 3.520,72 |
| S 3 | 2.572,41 | 2.756,99 | 2.928,70 | 3.086,37 | 3.158,51 | 3.244,68 |
| S 2 | 2.377,38 | 2.490,44 | 2.574,07 | 2.664,88 | 2.767,00 | 2.869,15 |

Quelle: GEW 2021

Zusätzlich wird noch die Jahressonderzahlung des jeweiligen Tarifgebietes West bzw. Ost berücksichtigt. Die Jahressonderzahlung berechnet sich entsprechend den Bemessungssätzen aus dem in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt (vgl. § 20 Abs. 2 TVöD VKA). Der Anteil der Jahressonderzahlung ab 2023, Tarifgebiet West und Ost, entspricht 84,51 Prozent für die Entgeltgruppen S 2 bis S 9 und 70,28 Prozent für S 10 bis S 18 (vgl. GEW 2021).

Ebenso werden die im Rahmen der aktuell geschlossenen tariflichen Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2022 vereinbarten monatlichen Zulagen für KiTa-Beschäftigte berücksichtigt⁶. Dies bedeutet, dass KiTa-Beschäftigte gestaffelt nach ihrer Eingruppierung ab dem 1. Juli 2022 für S 2 bis S 11a monatlich 130 Euro und für S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15, jeweils Fallgruppe 6, monatlich 180 Euro zusätzlich erhalten. Beschäftigte, die einen Anspruch auf diese monatliche Zulage haben, können sich entscheiden, ob sie diese erhalten möchten oder ob sie sie in einem gewissen Umfang in bis zu zwei zusätzliche freie Tage pro Kalenderjahr umwandeln möchten (vgl. GEW 2022). Aktuell liegen keine empirisch gesicherten Informationen darüber vor, ob sich die KiTa-Beschäftigten derzeit eher für die monatlichen Zulagen oder für die Entlastungstage entscheiden. Daher wurde im Rahmen der vorliegenden Finanzbedarfsabschätzung angenommen, dass alle anspruchsberechtigten KiTa-Beschäftigten die monatliche Zulage auswählen.

⁴ Das Qualifikationsniveau der Leitungskräfte spielt für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe keine Rolle.

⁵ Die Berechnung des Finanzbedarfs der 2023 zusätzlich benötigten KiTa-Beschäftigten bezieht sich auf die Entgelttabelle des TVöD SuE mit der Gültigkeit vom 01.04.2022 bis 31.12.2022, da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch keine Informationen zur im Jahr 2023 gültigen Entgelttabelle vorlagen.

⁶ Unter „KiTa-Beschäftigte“ werden hier nur Leitungskräfte sowie pädagogisch Tätige subsumiert.

Tabelle 5 führt die somit abgeschätzten Entgelte für das jährliche Arbeitgeberbrutto für KiTa-Beschäftigte in 2023 auf.

Wie bereits oben erwähnt, liegen keine bundesweit gesicherten empirischen Informationen hinsichtlich der durchschnittlichen Entwicklungsstufen von pädagogisch Tätigen und Leitungstätigen in KiTas vor. Vor diesem Hintergrund wird jeweils das abgeschätzte durchschnittliche Jahresarbeitgeberbrutto der Stufen 1 bis 6 angesetzt.

Berechnungsbeispiel:

1. Eine Leitungskraft einer KiTa mit 35 Plätzen in Bayern wird in S 9, Fallgruppe 1 eingestuft. Sie erhält demzufolge 2.995,63 Euro im Monat (vgl. Tabelle 4).
2. Es ergibt sich ein Jahresarbeitnehmerbruttogehalt von 38.479,17 Euro, zusammengesetzt aus zwölf Monatsgehältern und einer Jahressonderzahlung S 9 West von 84,51 %, d. h.: $2.995,63 \text{ Euro} * 12 + 2.995,63 \text{ Euro} * 0,8451 = 38.479,17 \text{ Euro}$.
3. Zulagen: Diese Leitungskraft erhält, weil sie in S 9 eingestuft ist, nach den aktuellen tariflichen Regelungen noch zusätzlich jeden Monat 130 Euro, d. h.: $38.479,17 \text{ Euro} + 12 * 130 = 40.039,17 \text{ Euro}$.
4. Jahresarbeitgeberbrutto: Durch die Annahme von Lohnnebenkosten des Arbeitgebers in Höhe von 25 % ergibt sich ein Jahresarbeitgeberbruttogehalt von 50.048,96 Euro, d. h.: $40.039,17 \text{ Euro} * 1,25 = 50.048,96 \text{ Euro}$ (vgl. Tabelle 5).

8. Welche Personalkosten entstehen für Praktikant:innen in KiTas? Eine Abschätzung

Das KiTa-Personal, das sich in der praxisintegrierten Ausbildung zur bzw. zum Erzieher:in (PIA) befindet, erhält sein Entgelt nach § 8 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes, Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege) (vgl. VKA 2020). Dort sind je nach Ausbildungsjahr die Entgelte festgelegt (vgl. Tabelle 6).⁷

Tabelle 6:

Monatliches Ausbildungsentgelt für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin / zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen (§ 8 (1) TVAöD-Pflege)

| | ab 01.04.2022 (in Euro) |
|------------|-------------------------|
| im 1. Jahr | 1.190,69 |
| im 2. Jahr | 1.252,07 |
| im 3. Jahr | 1.353,38 |

Quelle: VKA 2020

Nach § 14 (1) des TVAöD-Pflege hat die genannte Beschäftigtengruppe ebenso einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, wenn sie am 1. Dezember in einem Auszubildendenverhältnis steht. Diese beträgt ab dem Kalenderjahr 2022 sowohl im Tarifgebiet West als auch im Tarifgebiet Ost 90 %.

Das Personal, das sich im Anerkennungsjahr befindet, wird in den Tarifvertrag für Praktikant:innen des öffentlichen Dienstes (TVPöD) überführt und wie in § 8 festgehalten für diese Zeit entlohnt (vgl. BMI 2020). Dem-

⁷ Die Berechnung des Finanzbedarfs der 2023 zusätzlich benötigten KiTa-Beschäftigten bezieht sich auf das monatliche Ausbildungsentgelt ab dem 01.04.2022, da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch keine Informationen zu den im Jahr 2023 gültigen Ausbildungsentgelten vorlagen.

Tabelle 5:

Abgeschätzte Entgelttabelle für das jährliche Arbeitgeberbrutto für Beschäftigte des öffentlichen Diensts, Sozial- und Erziehungsdienst 2023 (Jahreswerte in Euro; inkl. Jahressonderzahlungen, Lohnnebenkosten des Arbeitgebers in Höhe von 25 %, monatliche Zulagen)

| € | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Durchschnittsentgelt |
|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| S 18 | 63.923,35 | 65.632,99 | 74.102,26 | 80.453,66 | 89.981,08 | 95.803,25 | 78.316,10 |
| S 17 | 58.690,59 | 62.986,68 | 69.867,46 | 74.102,26 | 82.570,74 | 87.546,27 | 72.627,33 |
| S 16 | 57.424,12 | 61.610,64 | 66.268,28 | 71.984,70 | 78.336,26 | 82.147,42 | 69.628,57 |
| S 15 | 55.283,38 | 59.281,11 | 63.516,22 | 68.385,68 | 76.219,34 | 82.306,54 | 67.498,71 |
| S 14 | 54.724,77 | 58.673,44 | 63.379,35 | 68.166,24 | 73.459,66 | 79.864,59 | 66.378,01 |
| S 13 | 53.369,39 | 57.216,75 | 62.457,44 | 66.691,45 | 71.984,70 | 74.631,17 | 64.391,82 |
| S 12 | 55.920,60 | 59.757,33 | 64.778,74 | 69.224,72 | 74.729,64 | 77.058,54 | 66.911,60 |
| S 11b | 55.175,11 | 58.957,21 | 61.614,32 | 68.389,51 | 73.682,45 | 76.858,31 | 65.779,48 |
| S 11a | 53.430,80 | 57.140,01 | 59.774,89 | 66.524,68 | 71.817,46 | 74.993,32 | 63.946,86 |
| S 10 | 49.923,71 | 54.797,46 | 57.234,33 | 64.515,89 | 70.454,29 | 75.332,17 | 62.042,98 |
| S 9 | 50.048,96 | 53.509,91 | 57.554,51 | 63.469,84 | 69.062,76 | 73.350,45 | 61.166,07 |
| S 8b | 50.048,96 | 53.509,91 | 57.554,51 | 63.469,84 | 69.062,76 | 73.350,45 | 61.166,07 |
| S 8a | 49.021,03 | 52.406,68 | 55.899,90 | 59.209,44 | 62.444,64 | 65.846,67 | 57.471,39 |
| S 7 | 47.799,62 | 51.095,99 | 54.375,99 | 57.655,35 | 60.115,50 | 63.822,60 | 55.810,84 |
| S 4 | 45.794,02 | 48.943,64 | 51.813,55 | 53.761,03 | 55.605,91 | 58.480,00 | 52.399,69 |
| S 3 | 43.253,58 | 46.217,27 | 48.974,31 | 51.505,91 | 52.664,22 | 54.047,80 | 49.443,85 |
| S 2 | 40.122,10 | 41.937,44 | 43.280,23 | 44.738,31 | 46.377,99 | 48.018,15 | 44.079,04 |

Quelle: eigene Berechnungen

zufolge beträgt das monatliche Entgelt für Praktikant:innen für den Beruf der Erzieherin / des Erziehers ab dem 01. April 2022 1.652,02 Euro.⁸ Auch diese Beschäftigtengruppe besitzt einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt aktuell sowohl im Tarifgebiet West als auch im Tarifgebiet Ost 82,14 % für diejenigen, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen.

Beide Beschäftigtengruppen erhalten keine monatlichen Zulagen, wie sie in den aktuellen tariflichen Regelungen beschlossen wurden (vgl. GEW 2022).

Für die Berechnung des Finanzbedarfs dieser beiden Beschäftigtengruppen wird sowohl für das monatliche Entgelt als auch für die Jahressonderzahlungen ein Durchschnittswert der genannten Werte ermittelt. Daraus ergibt sich ein durchschnittliches monatliches Entgelt für Praktikant:innen / Auszubildende in Höhe von 1.362,04 Euro, d. h. $(1.190,69 + 1.252,07 + 1.353,38 + 1.652,02) / 4$, sowie eine durchschnittliche Jahressonderzahlung in Höhe von 86,07 %, d. h. $(82,14 + 90) / 2$.

Demzufolge ergibt sich unter Annahme für die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers in Höhe von 25 % ein jährliches Arbeitgeberbruttoentgelt für Praktikant:innen / Auszubildende von 21.895,98 Euro, d. h. $(1.362,04 * 12 + 1.362,04 * 0,8607) * 1,25$.

9. Wie wurde der Finanzbedarf für die zusätzlich benötigten pädagogisch Tätigen und Praktikant:innen in KiTas berechnet?

Die Zahl der fehlenden KiTa-Beschäftigten, die notwendig sind, um sowohl den Betreuungsbedarf der Eltern für ihre Kinder als auch zusätzlich noch den Qualitätsausbau umzusetzen, wurde von Economix Research & Consulting berechnet (s. o.). Dabei wurde unterteilt nach pädagogisch Tätigen und Leitungstätigen.

Zur Abschätzung der anfallenden Personalkosten für zusätzlich benötigte pädagogisch Tätige wurde wie folgt vorgegangen: So werden wie bereits erläutert KiTa-Beschäftigte zur Ermittlung ihres Entgelts nach ihrem Berufsausbildungsabschluss und ihren Tätigkeitsmerkmalen im Rahmen des TVöD SuE eingeordnet. Bei den Personalbedarfsberechnungen wurde jedoch keine Analyse der zusätzlich benötigten pädagogisch Tätigen nach Berufsausbildungsabschluss und Tätigkeitsmerkmalen durchgeführt. Stattdessen wurde für jedes Bundesland eine Auswertung der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zum 01.03.2021 hinsichtlich der Verteilung des Arbeitsstundenvolumens bzw. der Vollzeitäquivalente⁹ nach Qualifikationsniveaus des gegenwärtig beschäftigten pädagogischen KiTa-Personals vorgenommen. Das sich dadurch ergebende landesspezifische Verhältnis der Qualifikationsniveaus wurde anschließend auf die noch zusätzlich benötigten rechnerischen Vollzeitäquivalente projiziert. So ergab sich, wie viele der noch zusätzlich benötigten rechnerischen Vollzeitäquivalente über

- einen (fachlich einschlägigen) Hochschulabschluss oder einen (fachlich einschlägigen) Fachschulabschluss,
- einen (fachlich einschlägigen) Berufsfachschulabschluss oder eine sonstige Ausbildung sowie

⁸ Die Berechnung des Finanzbedarfs der 2023 zusätzlich benötigten KiTa-Beschäftigten bezieht sich auf das monatliche Praktikantentgelt ab dem 01.04.2022, da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch keine Informationen zu den im Jahr 2023 gültigen Praktikantentgelten vorlagen.

⁹ Für die Berechnung von Vollzeitäquivalenten (rechnerische Vollzeitstellen) wurden sämtliche vertraglich vereinbarten Personalwochenstunden durch 39 (Wochenstunden) dividiert.

- über keine Ausbildung verfügen bzw. noch in Ausbildung oder Praktikant:in im Anerkennungsjahr sind.

Anschließend wurde eine Zuordnung der Qualifikationsniveaus zu den Entgeltstufen wie folgt vorgenommen:

- Qualifikationsniveau a): Entgeltstufe S 8a oder S 9
- Qualifikationsniveau b): Entgeltstufe S 3 oder S 4
- Qualifikationsniveau c): Jahresarbeitgeberbrutto-Entgelt in Höhe von 21.895,98 Euro; vgl. Fragepunkt 8.

Da kein empirisch gesichertes Wissen vorliegt, wie sich das derzeit beschäftigte KiTa-Personal auf die Entgeltstufen verteilt, wurde die Annahme getroffen, dass sich pädagogisch Tätige mit dem Qualifikationsniveau a) zu 75 % in S 8a und zu 25 % in S 9 befinden. Ferner wurde angenommen, dass pädagogisch Tätige mit dem Qualifikationsniveau b) zu 25 % in S 3 und zu 75 % in S 4 beschäftigt sind.

Im anschließenden Schritt konnten die so ermittelten Vollzeitäquivalente nach Qualifikationsniveau jeweils mit dem durchschnittlichen Jahresarbeitgeberbrutto-Entgelt der zugehörigen Entgeltgruppe multipliziert werden. Aus der Summe der Personalkosten für die einzelnen Qualifikationsniveaus ergeben sich die Personalkosten für die noch zusätzlich benötigten pädagogisch Tätigen insgesamt.

10. Wie wurde der Finanzbedarf für die zusätzlich benötigten KiTa-Leitungstätigen berechnet?

Zur Berechnung der anfallenden Personalkosten für die zusätzlich benötigten Leitungstätigen wurde wie folgt vorgegangen: Leitungskräfte wurden zur Ermittlung ihres Entgelts wie bereits erläutert im Rahmen des TVöD SuE anhand der Anzahl der laut Betriebserlaubnis genehmigten Plätze in der KiTa eingeordnet (vgl. Tabelle 3).

Für die Berechnung ihrer Personalkosten müssen dazu Annahmen getroffen werden, wie sich die Leitungstätigen nach Anzahl der KiTa-Plätze verteilen (vgl. Tabelle 3). Es wurde daher anhand der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zum 01.03.2021 ausgewertet, wie sich das Arbeitsstundenvolumen bzw. die Vollzeitäquivalente¹⁰ der Leitungstätigen nach der Anzahl der genehmigten KiTa-Plätze in den Bundesländern verteilt. Diese bundeslandspezifische relative Verteilung wurde anschließend auf den Zusatzbedarf der Leitungstätigen (ebenso ausgewiesen als Vollzeitäquivalente) übertragen. Die sich daraus ergebenden Vollzeitäquivalente wurden dann in einem weiteren Schritt mit dem durchschnittlichen Jahresarbeitgeberbrutto-Entgelt der jeweiligen Entgeltgruppe des TVöD SuE multipliziert. Aus der Summe der Personalkosten für die zusätzlich benötigten Leitungskräfte nach KiTa-Größe ergeben sich die Personalkosten für die noch zusätzlich benötigten Leitungskräfte insgesamt.

Abschließend wurde die Summe der Gesamtpersonalkosten beider Beschäftigtengruppen (pädagogisch Tätige und Leitungskräfte) für die zusätzlich fehlenden KiTa-Beschäftigten gebildet, die notwendig sind, um sowohl den Betreuungsbedarf der Eltern für ihre Kinder und als auch noch zusätzlich den Qualitätsausbau umzusetzen.

¹⁰ Für die Berechnung von Vollzeitäquivalenten (rechnerische Vollzeitstellen) wurden sämtliche vertraglich vereinbarte Personalwochenstunden durch 39 (Wochenstunden) dividiert.

Literaturverzeichnis

Bertelsmann Stiftung (2022): KiTa-Personal braucht Priorität. Gütersloh. Online: www.bertelsmann-stiftung.de/kita-personal-braucht-prioritaet (zuletzt abgerufen am 20.10.2022).

[BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung. Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/133310/80763d0f167ce2687eb79118b8b1e721/gute-kita-bgbl-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 13.09.2019).

[BMI] Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2020): Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD). Online: TVPöD zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 25.10.2020 (bund.de) (zuletzt abgerufen am 08.10.2022).

Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Vetter, Tim; Kriechel, Ben (2021): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Gütersloh. Online: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/doi/10.11586/2021069> (zuletzt abgerufen am 18.10.2022).

Fuchs-Rechlin, Kirsten (2013): Genauer hingeschaut – Personal-ausstattung in KiTas schlechter als gedacht, in: KomDat Jugendhilfe, H. 1/2013, S. 12–15.

[GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2022): Fragen und Antworten zum Abschluss 2022. Online: Fragen und Antworten zum Abschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst (gew.de) (zuletzt abgerufen am 08.10.2022).

[GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2021): Entgelttabellen TVöD Kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst. Gültig ab 1. April 2021 und 1. April 2022. Frankfurt. Online: GEW-Entgelttabelle-TVöD-Kommunen-SuE-2020-12-langD-10S-K2-web.pdf (zuletzt abgerufen am 08.10.2022).

Haug-Schnabel, Gabriele; Bensel, Joachim (2016): Kinder unter 3 – Bildung, Erziehung und Betreuung von Kleinstkindern. Kindergarten heute – wissen kompakt. 12., überarb. Aufl. Freiburg.

Lange, Jens (2008): Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen. Berechnungsgrundlagen und empirische Ergebnisse eines vielbeachteten Indikators, in: FORUM Jugendhilfe, H. 3/2008, S. 41–44.

Strehmel, Petra (2015): Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen. Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente, in: Viernickel, Susanne; Fuchs-Rechlin, Kirsten; Strehmel, Petra; Preissing, Christa; Bensel, Joachim; Haug-Schnabel, Gabriele (2015): Gute Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Freiburg, S. 131–252.

Strehmel, Petra; Ulber, Daniela (2014): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 39. München.

Strunz, Eva (2013): Wie viel Personal für wie viele Kinder? Der Personalressourceneinsatz in Kindertageseinrichtungen 2013, in: FORUM Jugendhilfe, Heft 4/2013, S. 33–40.

Viernickel, Susanne; Schwarz, Stefanie (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. Expertise. Herausgegeben vom Paritätischen Gesamtverband, dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD) e.V. und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Berlin.

Viernickel, Susanne; Nentwig-Gesemann, Iris; Nicolai, Katharina; Schwarz, Stefanie; Zenker, Luise (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Berlin.

[VKA] Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (2020): Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege). Online: 201025_TVAöD-Pflege_Textfassung (vka.de) (zuletzt abgerufen am 08.10.2022).

Verzeichnis der Datenquellen

[BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2021. Online: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/198582/91782a04c2b2f916dae909998bf38208/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2021-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 08.10.2022).

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021; zusammengestellt und berechnet von der Bertelsmann Stiftung, 2022.

FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021; Berechnungen von der Bertelsmann Stiftung, 2022, auf Grundlage der von der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ^{stat}) entwickelten Methodik zur Berechnung des Personalschlüssels.

Genesis-Online (12411-0012 Fortschreibung des Bevölkerungsstands, 09.06.2022; Datenlizenz by-2-0), zusammengestellt und berechnet von Economix Research & Consulting, 2022.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berichtsjahr ab 2011: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus; Bildung und Kultur: Allgemeinbildende Schulen, 2019/2020; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg; zusammengestellt und berechnet vom LG Empirische Bildungsforschung der Fern-Universität in Hagen, 2021. Online: www.laendermonitor.de (zuletzt abgerufen am 18.10.2022).

Statistisches Bundesamt (2021): Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020. Erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung 2021 bis 2035. Online: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/Downloads-Vorausberechnung/bevoelkerung-deutschland-2035-5124202219005.xlsx?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 09.06.2022), zusammengestellt und berechnet von Economix Research & Consulting, 2022.

Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03. 2021, Tabelle 21: Kinder nach persönlichen Merkmalen, Betreuungszeit in Stunden, Mittagsbetreuung und Eingliederungshilfe sowie nach Trägergruppen (nach Bundesländern), zusammengestellt und berechnet von Economix Research & Consulting, 2022.

Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03. 2021, Tabelle 31: Kinder nach persönlichen Merkmalen, Betreuungszeit in Stunden, Mittagsverpflegung und Eingliederungshilfe (nach Bundesländern), zusammengestellt und berechnet von Economix Research & Consulting, 2022.

Anmerkung Personalschlüssel

Der Personalschlüssel (genauer: Personalressourceneinsatzschlüssel) stellt die Relation von Ganztagsinanspruchnahmeäquivalenten auf Seiten der Kinder zu einem Vollzeitbeschäftigungsäquivalent auf Seiten des pädagogisch tätigen Personals in den einzelnen Gruppentypen dar. Der ausgewiesene Wert drückt damit aus, wie viele Ganztagsinanspruchnahmeäquivalente in den KiTa-Gruppen auf ein Vollzeitbeschäftigungsäquivalent kommen. Es wird der Personalressourceneinsatz ohne Leitungszeit in den KiTas abgebildet.

Die Zuordnung von Gruppen in Kindertageseinrichtungen zu einem bestimmten Gruppentyp wird nicht von den Einrichtungen selbst vorgenommen, sondern erfolgt im Rahmen der Auswertung der Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dabei erfolgt die Zuordnung primär anhand der Alterszusammensetzung der Kinder in der Gruppe.

Die Gruppentypen wurden anhand der im Folgenden erläuterten Merkmale gebildet:

- „Krippengruppe“: Dies sind alle Gruppen, in denen ausschließlich Kinder unter 3 Jahren sind.
- „Gruppe mit Kindern unter 4 Jahren“: Dies sind alle Gruppen, die nicht den Krippengruppen zugeordnet wurden und in denen ausschließlich Kinder unter 4 Jahren sind.
- „Für 2-Jährige geöffnete Kindergartengruppe“: Dies sind Gruppen mit 15 und mehr Kindern, in denen neben Kindern ab einem Alter von 3 Jahren bis zum Schulbesuch auch bis zu fünf 2-jährige Kinder betreut werden.
- „Kindergartengruppe“: Dies sind alle Gruppen, in denen ausschließlich Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt sind.
- „Altersübergreifende Gruppe“: Gruppen für Kinder ab 0 Jahren bis Schuleintritt.

Personalschlüssel werden üblicherweise nur für KiTas mit Gruppenstruktur berechnet. Außerdem wurden Gruppen, in denen Kinder mit Eingliederungshilfe betreut werden, bei der Berechnung von Personalschlüsseln bislang eher ausgeklammert. Die Vorausberechnung soll jedoch auch diese Fälle erfassen, also den Personalbedarf, der in KiTas ohne Gruppenstruktur sowie in Gruppen mit Kindern mit Eingliederungshilfe entsteht. Auch für diese Betreuungsformen sind entsprechend Personalschlüssel auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik des Jahres 2021 berechnet worden.