



Gleichstellungsbeauftragte der Universität Tübingen  
Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät der Universität Tübingen  
Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Tübingen  
Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums Tübingen

## **Stellungnahme zum Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung und den geplanten Kürzungen der Betreuungszeiten in den Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt Tübingen**

02.02.2023

Von den geplanten Kürzungen der Kinderbetreuungszeiten in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen, sind auch Angehörige der Universität und des Universitätsklinikums massiv betroffen. Wir sind deshalb in großer Sorge.

Aus einer **aktuellen Umfrage an Medizinischer Fakultät und Universitätsklinikum** geht hervor, dass ca. 70% der Teilnehmenden mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren auf die städtischen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen in Stadt und Landkreis Tübingen angewiesen sind. Die Arbeitszeiten am Universitätsklinikum beinhalten in vielen Fällen Schichtdienste in Früh-, Spät- und Nachtschicht. Durch eine Reduktion der Öffnungszeiten nimmt die Belastung auf den familiären Verbund unverhältnismäßig zu. Auch wissenschaftliches Arbeiten oder ein Studium bringen besondere Bedarfe in Bezug auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen mit sich. In vielen Fällen werden hier, bedingt durch das experimentelle Arbeiten sowie die Teilnahme an Lehrveranstaltungen, die Betreuungszeiten am Nachmittag benötigt.

Aus Sicht der Gleichstellung müssen wir darauf hinweisen, dass ein Wegfall von Kinderbetreuungsmöglichkeiten **im Wesentlichen von Frauen kompensiert** wird. Die Corona-Krise und die damit verbundene Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen haben dies sehr deutlich gezeigt.

Was sind die Folgen für die Familien und im Besonderen für Frauen?

In vielen Fällen werden im Familienverbund vor allem Frauen (aus den bekannten Gründen – Verdienst, gesellschaftliche Vorstellungen) ihre **Arbeitszeiten reduzieren**. Daraus folgt unmittelbar, eine in Zeiten extrem gestiegener Lebenshaltungskosten für viele kaum oder nicht mehr tragbare **Minderung des Familien-Einkommens, sowie** mittelfristig **persönliche Karriereeinbußen** und langfristig eine **Minderung der späteren Altersversorgung** bis hin zur Altersarmut.



Auch die Auswirkungen auf das Universitätsklinikum und die Universität sind gravierend. Wenn Beschäftigte in hohem Maße ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, verschärft das den allgemeinen Fachkräftemangel zusätzlich und hat negative Auswirkungen auf die **Dienstleistungen des Universitätsklinikums, d.h. nichts Geringeres als die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung**, sowie die **Leistungsfähigkeit der Exzellenz-Universität** hinsichtlich Forschung und Lehre.

Schon jetzt zeigen sich durch fehlende Kinderbetreuungsangebote **Nachteile für den Wissenschaftsstandort Tübingen**. Als Exzellenzuniversität sind wir darauf angewiesen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach Tübingen kommen, Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stellen zu können. Wir kennen Beispiele, bei denen Professorinnen, die durch ein aufwändiges Berufungsverfahren gegangen sind und einen Ruf nach Tübingen erhielten, **die Annahme des Rufes von der Verfügbarkeit eines ausreichenden Kinderbetreuungsangebots abhängig machten**. Wir kennen internationale Wissenschaftler\*Innen mit Kindern, die ihre Forschungsaufenthalte in Tübingen absagten, weil sie keine Kinderbetreuung erhielten. Wir kennen Frauen, die Stellen im wissenschaftsunterstützenden Dienst nicht antreten, weil sie keinen Kitaplatz bekommen. Und wir kennen renommierte Wissenschaftlerinnen, die überlegen, wegen der unzureichenden Kinderbetreuung an andere Wissenschaftsstandorte zu wechseln.

Die **Gleichstellungsziele**, die sich die Universität und das Universitätsklinikum hinsichtlich der Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft gesetzt hat, sind so **nicht zu erreichen!**

Das bedroht die **Konkurrenzfähigkeit** des Wissenschaftsstandorts Tübingen auch deshalb, weil Anträge auf Verbundforschungsprojekte, wie Sonderforschungsbereiche und Exzellenzcluster, ohne einen ausreichenden Anteil an beteiligten Wissenschaftlerinnen von der Deutschen Forschungsgemeinschaft als wichtigster Drittmittelgeberin wenig Chancen auf Bewilligung haben.

Der Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung führt also zu einem **massiven Roll-back**: Bisher erreichte Gleichstellungserfolge sind gefährdet. Dem **verfassungsrechtlichen Auftrag**, zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile, kann vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Kinderbetreuung nicht mehr nachgekommen werden.

Eine sichere und umfassende **Kinderbetreuung ist systemrelevant**. Fallen Kinderbetreuungsangebote weg, fehlen an anderen Stellen wieder systemrelevante Kräfte. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die meisten der systemrelevanten Berufe typische Frauenberufe sind: Kinderbetreuung, Pflege, Schulen, Verkauf. All diese Bereiche sind nun wieder durch den Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung bedroht. Für eine moderne Gesellschaft ist eine umfassende Kinderbetreuung eine wichtige Grundlage des Wohlstands und eine gesellschaftliche Verpflichtung. Wissenschaftliche und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Gleichberechtigung der Geschlechter und nicht zuletzt Steuereinnahmen hängen in hohem Maße von verfügbarer Kinderbetreuung ab.



Zudem zeigen Studien einen deutlichen **Zusammenhang** zwischen einem ausreichenden Kinderbetreuungsangebot - vor allem im Kleinkindbereich - und der **Geburtenrate**. Auch die Erfahrungen in den letzten Jahren in Tübingen zeigen, dass Frauen mehr Kinder bekommen, wenn eine ausreichende Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Sie bekommen weniger Kinder oder sogar gar keine, wenn diese nur unzureichend vorhanden ist. Der Fachkräftmangel in der Kinderbetreuung verschärft somit den allgemeinen Fachkräftmangel nicht nur aktuell, sondern sehr nachhaltig auf viele Jahre hinaus, denn Kinder, die heute nicht geboren werden, können morgen keine Fachkräfte werden.

**Dennoch bleibt der allgemeine Aufschrei aus.** Zwar wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus als eine wichtige Maßnahme zur Bekämpfung des allgemeinen Fachkräftmangels benannt, aber der Bedeutung des Themas wird nach wie vor zu wenig Rechnung getragen. Es ist kein Zufall, dass die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie die Bezahlung im Frauenberuf Erzieherin nicht gut genug sind, um in Zeiten allgemeinen Arbeitskräftemangels attraktiv genug zu sein. Es ist ein Bereich, in den die Gesellschaft nicht genug Geld investiert und das hat ganz grundlegend damit zu tun, dass es Frauen sind, die dort arbeiten und die am meisten von der dort geleisteten Arbeit profitieren. Es fehlt an Wertschätzung!

Uns ist bewusst, dass die **Stadt Tübingen dem Fachkräftmangel nicht allein entgegenwirken kann**. Der Mangel an Erzieherinnen und Erziehern ist im gesamten Land Baden-Württemberg und auch in anderen Bundesländern ein Problem. Und er kam nicht von heute auf morgen, sondern die Daten zur demographischen Entwicklung und zu den geburtenstarken Jahrgängen sowie der fehlende Ausbau der Kinderbetreuung waren lange Zeit bekannt.

Der Fachkräftmangel in der Kinderbetreuung ist also ein **gesamtgesellschaftliches Problem**, das sich zu einem massiven ökonomischen Problem entwickeln wird, viele Bereiche berührt und über dies verfassungsrechtlich bedenkliche Folgen hat. Daraus leitet sich ab, dass **das Problem mit höchster Priorität gelöst werden muss**. Wir erhoffen von den politischen Akteur\*innen ein Problembewusstsein, das dem entspricht! Die Beseitigung des Fachkräftmangels in der Kinderbetreuung muss innerhalb der Maßnahmen zur Bekämpfung des allgemeinen Fachkräftmangels die höchste Priorität haben. Viele sachkundige Verbände und Institutionen haben gute Vorschläge zur Lösung des Problems vorgelegt. Wir fordern, dass diese mit größter Dringlichkeit geprüft und umgesetzt werden.

Beispiele:

Kurzfristige Lösungen:

- Unbürokratische Abdeckung von Randzeiten durch Kräfte, die nicht unbedingt Fachkräfte sein müssen
- Zusammenarbeit mit den Elternbeiräten bei der Entwicklung kreativer alternativer Lösungsmöglichkeiten



Mittelfristige Lösungen:

- Attraktive Gehälter und Anreizsysteme für Erzieherinnen und Erzieher in einem entsprechend ausgestalteten Tarifvertrag
- Stetige Heranbildung ausreichender eigener Personalressourcen durch ein angepasstes Ausbildungskonzept (mehrere Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten pro Einrichtung)
- Eruiierung erfolgreicher Personalgewinnungs- und -bindungskonzepte erfolgreicher Kitas und Träger und Übertragung auf städtische Kinderbetreuungseinrichtungen

Langfristige Lösungen:

- Anpassung der Ausbildungswege von Erzieherinnen und Erziehern von rein schulischen Konzepten hin zu mehr praxisorientierten Konzepten mit entsprechender leistungsgerechter Vergütung
- Senkung der Zugangsschwelle zu diesen Ausbildungswegen

Die Kürzungen der Öffnungszeiten sind also in einem größeren Zusammenhang zu sehen. Wir erwarten daher von der Stadt Tübingen, aber vor allem auch von der **Landesregierung (die wir an ihren Zielen hinsichtlich Kinderbetreuung im Koalitionsvertrag messen)** und der Bundesregierung dafür zu sorgen, dass bald für alle Kinder eine ausreichende Kinderbetreuung zur Verfügung steht, - und von unseren eigenen Institutionen, der Universität Tübingen und dem Universitätsklinikum Tübingen, dass sie dabei, soweit es in ihren Möglichkeiten liegt, unterstützend tätig werden.

gez. Prof. Dr. Ruth Scoralick  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Tübingen

gez. Prof. Dr. Birgit Derntl  
Gleichstellungsbeauftragte Medizinische Fakultät der Universität Tübingen

gez. Christl Glauder  
Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Tübingen

gez. Anke Weischer-Kip  
Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums Tübingen