

DKLK-Studie 2020

Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kita-Leitungen

Erstveröffentlichung
DKLK 2020 Düsseldorf
05.03.2020



Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel



Eine Umfrage von Wolters Kluwer Deutschland in Kooperation mit dem Verband Bildung und Erziehung (VBE), dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg und dem VBE Nordrhein-Westfalen

Wissenschaftliche Begleitung durch Prof. Dr. Ralf Haderlein, Hochschule Koblenz



Adobe Stock_C271366177 © Oksana Kuzmina

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Geschäftsführung:
Martina Bruder, Michael Gloss,
Christian Lindemann, Nick Schlattmann,
Ralph Vonderstein, Stephanie Walter
Handelsregister Amtsgericht Köln
HRB 58843, USt-ID: DE 188836808

Wissenschaftliche Begleitung

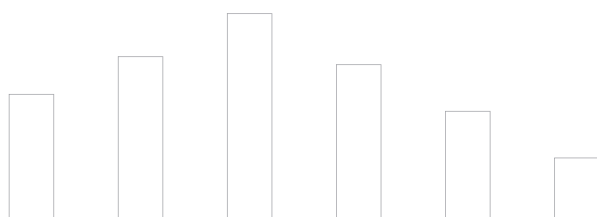
Prof. Dr. Ralf Haderlein
Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften

Zitiervorschlag:

Wolters Kluwer (2020): DKLK-Studie 2020.
Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel.
Köln: Wolters Kluwer.



Über diese Studie	4
DKLK-Studie 2020 – Die Ergebnisse	8
Fazit	42
DKLK – Die Plattform für Kita-Leitungen	46
Rückblick: DKLK-Studie 2019	48
Über die Initiatoren	50



DKLK-Studie 2020

Trotz aller Bemühungen konnte der Fachkräftemangel in den Kitas bislang nur in begrenztem Umfang adressiert werden und auch für die Zukunft steht zu befürchten, dass die bisherigen Maßnahmen bei Weitem nicht ausreichen werden. Denn allein für den Bereich der Kindertagesbetreuung wird bis 2025 von einem zusätzlichen Personalbedarf von rund 310.000 Fachkräften ausgegangen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 80 f.). Bleibt es bei den aktuellen Ausbildungskapazitäten und schließen jährlich etwa 30.000 Personen erfolgreich ihre Ausbildung zum/zur Erzieher/in ab, wäre damit nicht einmal der Bedarf an Personal gedeckt, der für die demografischen Veränderungen, die Erfüllung des Rechtsanspruchs sowie den Ersatz desjenigen Personals, das aus unterschiedlichen Gründen (z.B. alters- oder krankheitsbedingt) das Arbeitsfeld verlässt, benötigt wird (vgl. ebd.). Zudem ist zu erwarten, dass bei der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagschulbetreuung weitere pädagogische Fachkräfte benötigt werden und beide Einsatzfelder in Konkurrenz stehen.

Was also tun? Woher das dringend benötigte Personal nehmen? Der Trend scheint aktuell dahin zu gehen, durch eine Absenkung des Qualifikationsniveaus die Ausbildungszeiten zu verkürzen bzw. den Weg über den Quereinstieg in das Berufsfeld noch stärker zu öffnen. So haben mehrere Bundesländer bereits ihre Fachkräfte-Kataloge/Personalvereinbarungen für weitere Berufsgruppen geöffnet (z.B. Nordrhein-Westfalen). Die Kultusministerkonferenz diskutiert aktuell zudem eine verkürzte Erstausbildung auf DQR-4-Niveau, zur/zum sogenannten „Fachassistentin bzw. -assistent für frühe Bildung und Erziehung“ unterhalb der Erzieherausbildung, die im Sinne des SGB VIII als Fachkräfte für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen anerkannt sein sollen. Die Gefahr, die damit einhergeht, ist eine generelle Absenkung der professionellen Standards im Berufsfeld, was den Professionalisierungsbemühungen der letzten Jahre zuwiderlaufen würde: „Eine solche Umsteuerung auf Ausbildungsebene würde Prozesse der De-Professionalisierung in der Kindertagesbetreuung in Gang setzen, die die Erziehungsberufe noch

weiter von allen anderen Bildungs- und sozialpädagogischen Berufen entkoppeln. Dies hat nicht nur Folgen für die Berufsgruppe, sondern auch für die Qualität der pädagogischen Arbeit insgesamt“, resümieren etwa Prof. Dr. Fuchs-Rechlin (WIFF) und Prof. Dr. Thomas Rauschenbach (DJI) (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2019). In dieselbe Kerbe schlagen auch Gewerkschaften und Verbände. Auch sie warnen vor den Auswirkungen, die Einsparungen bei der Qualität der Ausbildung mit sich brächten. Zudem würden Arbeitskräfte, etwa mit o.g. Fachassistent/innen-Ausbildung, nach geltendem Recht deutlich niedriger eingruppiert und entsprechend auch nur ein deutlich geringeres Entgelt erhalten.

Grundsätzlich zu fragen bleibt aber angesichts des demografischen Wandels, wo denn eigentlich überhaupt noch weitere Personen herkommen sollen, die eine entsprechende Ausbildung anstreben. Denn obgleich die große Verrentungswelle der geburtenstarken Jahrgänge noch bevorsteht, können schon zum jetzigen Zeitpunkt gar nicht alle vorhandenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Überhaupt könnte man auch formulieren: „Wo kein Mensch, kann auch kein Mensch ausgebildet werden“.

Was Kita-Leitungen in Deutschland bewegt – die DKLK-Studie gibt seit 2015 Antworten.

Kein Wunder also, dass die hilflos erscheinenden Versuche der Politik, dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen, bei pädagogischen Fach- und Leitungs Kräften auf Kopfschütteln stoßen – umso mehr, wenn man dagegen die geplante Verwendung der Mittel aus dem Gute-Kita-Gesetz betrachtet: Viele Bundesländer haben angekündigt, einen großen Teil der zusätzlichen Finanzmittel nicht etwa in spürbare Maßnahmen zur Qualitätssteigerung – an erster Stelle eine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels und Strategien zur Gewinnung von Fachkräften – zu stecken, sondern diese stattdessen für eine Senkung oder (Teil-)Abschaffung der Elternbeiträge einzusetzen (z.B. Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Nordrhein-Westfalen). Im Durchschnitt aller Länder fließen etwa 1/3 der Gelder in die Beitragsreduzierung. So erstrebenswert dies familienpolitisch ist, für die Verbesserung der Qualität in den Einrichtungen und des Berufsbildes der pädagogischen

Fachkraft an sich hat es keinerlei Auswirkungen, ganz im Gegenteil.

Fragen, die die aktuelle Personalsituation in Kindertageseinrichtungen in den Blick nehmen, bilden vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen deshalb einen der Schwerpunkte der DKLK-Studie 2020, die der Informationsdienstleister Wolters Kluwer in Kooperation mit dem VBE Bundesverband, dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg und dem VBE Nordrhein-Westfalen sowie unter der wissenschaftlichen Begleitung von Prof. Dr. Ralf Haderlein (Hochschule Koblenz) auch in diesem Jahr erneut durchgeführt hat.

Wir haben direkt bei den Führungskräften nachgeforscht, wie sie zu den aktuellen politischen Entwicklungen, der Personalsituation, dem Fachkräftemangel, aber auch zu Fragen der Digitalisierung und der Weiterbildung stehen. Auf die insgesamt 17 inhaltlichen Fragen der diesjährigen Befragung haben insgesamt 2.795 Führungskräfte geantwortet – ein neuer Teilnehmerrekord. Die DKLK-Studie 2020 erweitert die erfolgreiche Befragungsreihe (BeWAK-Studie 2015 und 2016,

DKLK-Studie 2017, 2018 und 2019) um neue Fragestellungen und ermöglicht es zugleich, Entwicklungstrends im Zeitverlauf aufzuzeigen, etwa im Bereich der Wertschätzung und Anerkennung. Das ungebrochene und beständig gewachsene Interesse der Führungskräfte ist für uns ein Anzeichen dafür, dass der Leidensdruck in vielen Bereichen ein Ausmaß erreicht hat, das viele Führungskräfte motiviert, sich engagierter in die öffentliche Diskussion einzumischen, um auf die teilweise dramatischen Missstände aufmerksam zu machen.

Die DKLK-Studie leistet zweierlei: Sie liefert ein umfassendes Bild der Einschätzungen und Gefühlslagen von Führungskräften zu aktuellen Praxisfragen und sie bietet all denjenigen ein Forum, die sich täglich zum Wohle der Kinder mit vollem Einsatz aufopfern – Kita-Leitungen aus ganz Deutschland kommen auf diese Weise zu Wort und nehmen Einfluss auf die öffentliche Diskussion und politische Entscheidungen.

Die DKLK-Studie möchte daher auch ein Sprachrohr der Fachkräfte nach außen sein, das als unabhängiges und authentisches Stimmungsbarometer fungiert und Ihrer Stimme, liebe Kita-Leiterinnen und -Leiter, Ausdruck verleiht.

Prof. Dr. Ralf Haderlein
Hochschule Koblenz

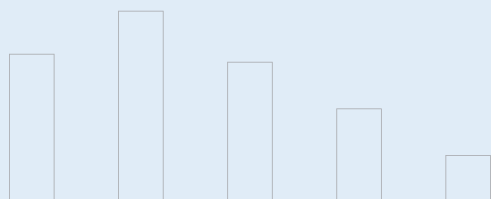
Michael Gloss
Geschäftsführer
Wolters Kluwer Deutschland

Thomas Henseler
Verlagsleiter Kita-Management
Wolters Kluwer Deutschland

Udo Beckmann
Bundesvorsitzender Verband
Bildung und Erziehung (VBE)

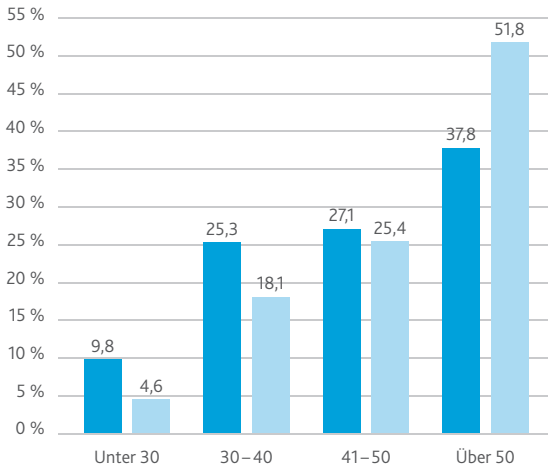
Allgemeine Informationen

Umfragezeitraum:	01.11.2019 bis 31.12.2019
Umfrageart:	online
Beantwortungen insgesamt:	2.795
Anzahl der inhaltlichen Fragen:	17
Anzahl der Fragen zu Grunddaten:	10



Die Teilnehmer/innen der Studie repräsentieren die Kita-Leitungskräfte in Deutschland

Alter

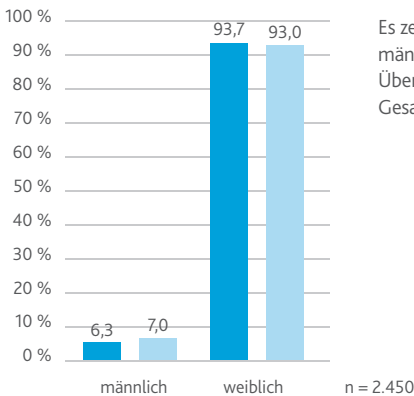


Die Grafik zeigt die Altersstruktur der befragten Kita-Leitungen im Vergleich zur allgemeinen Altersstruktur von Leitungskräften in ganz Deutschland laut Statistischem Bundesamt. Die größte Abweichung ergibt sich bei den Über-50-Jährigen, die in der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit unterrepräsentiert sind (-14 %). Die Gruppe der 30- bis 40-Jährigen (+7,2 %) sowie der Unter-30-Jährigen (+ 5,2 %) ist hingegen leicht überrepräsentiert. Es wird dennoch deutlich, dass die Verteilung innerhalb der Stichprobe nah an die Grundgesamtheit herankommt.

n = 2.450

■ Stichprobe der Umfrage ■ Grundgesamtheit 2019*

Geschlecht



Es zeigt sich auch im Hinblick auf die Verteilung von weiblichen und männlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie eine deutliche Übereinstimmung mit dem vom Statistischen Bundesamt ermittelten Gesamtverhältnis der Geschlechter.

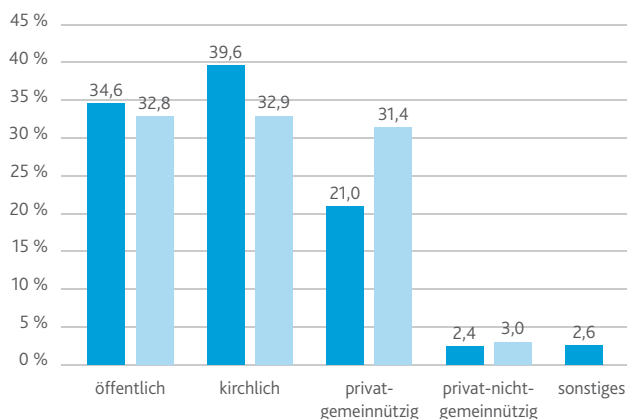
n = 2.450

■ Stichprobe der Umfrage ■ Grundgesamtheit 2019*

Repräsentativ

ist die untersuchte Stichprobe gemäß dem Vergleich zur Grundgesamtheit

Trägerzugehörigkeit



■ Stichprobe der Umfrage ■ Grundgesamtheit 2019*

Bei der Verteilung der Träger, bei denen die befragten Fach- und Leitungskräfte beschäftigt sind, spiegelt die Stichprobe die grundsätzlichen Verhältnisse wieder. Abweichungen gibt es im Bereich der kirchlichen Träger, deren Angehörige in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert sind (+6,7 %) und im Bereich der privat-gemeinnützigen Träger, die unterrepräsentiert sind (-10,4 %). Jedoch zeigt sich in der Auswertung, dass die Frage der Trägerzugehörigkeit bei dieser Studie nur bedingt ausschlaggebend ist.

n = 2.463

Mit unserer Umfrage haben wir uns an Kita-Leitungskräfte in ganz Deutschland gerichtet. Während des Befragungszeitraums vom 01.11.2019 bis 31.12.2019 haben insgesamt 2.795 leitend tätige Fachkräfte 17 Fragen online beantwortet.

Die Grundgesamtheit der Befragung ist die Gesamtheit aller in der Kindertagesbetreuung leitend tätigen Fachkräfte. Im Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit zeigt sich insgesamt eine weitgehende Übereinstimmung der Verteilung der wichtigsten demografischen Merkmale (Alter und Geschlecht; Trägerzugehörigkeit).

Mit dieser weitgehenden Übereinstimmung kann von einer repräsentativen Studie für die genannten Kriterien ausgegangen werden.

Dies bedeutet, dass die Ergebnisse der vorliegenden Befragung auf die Grundgesamtheit übertragen werden können. Die DKLK-Studie 2020 erzielt damit besonders aussagekräftige Ergebnisse über die Einstellungen und Einschätzungen der Kita-Leiterinnen und -Leiter in Deutschland.

Frage

1

*Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:
»Das Vorurteil ‚Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft.«*

Unverändertes Bild: In Gesellschaft und Öffentlichkeit wird die Bildungs- und Erziehungsarbeit aus Sicht der Kita-Leitungen nicht genug wertgeschätzt.

Jahr für Jahr steigen Aufgabenvielfalt und Komplexität für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen an. Lange sind die Zeiten vorbei, als der Betreuungsaspekt dabei im Vordergrund stand. Heute sehen sich Kitas vielfältigsten Anforderungen gegenüber, insbesondere was die Bildungsarbeit angeht. Allerdings zeigt die DKLK-Studie nun bereits seit 5 Jahren ein gleichbleibendes Bild: Trotz hoher Ansprüche an Einrichtungen und pädagogische Fachkräfte bleibt der Blick auf das Berufsfeld „Kindertagesbetreuung“ aus Sicht der Leitungskräfte vorurteilsbehaftet.

So stimmen knapp 76 % der Aussage „Das Vorurteil ‚Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft“ in der Tendenz zu – eine kaum messbare Veränderung zum Vorjahresergebnis. Damit verstetigt sich das Bild der vergangenen Jahre: Konstant hält sich der Eindruck mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung für die pädagogische Tätigkeit unter den in diesem Berufsfeld tätigen Fachkräften.

Auch an den Rändern lässt sich **keine substantielle Trendverschiebung** feststellen. Voll und ganz zustimmen kann der Aussage weiterhin ein beachtlicher Teil von 11,5 % der befragten Leitungskräfte (2015: 13,7 %; 2017: 10,8 %; 2018: 11,5 %, 2019: 11,2 %), sodass die Schwankungen in diesem Bereich lediglich marginal bleiben. Am anderen Ende der Skala stimmen lediglich

1,7 % der Studienteilnehmer/innen der These überhaupt nicht zu (2015: 3 %; 2017: 1,2 %; 2018: 1,5 %, 2019: 1,9 %).

Für 41,7 % der Kita-Leitungen wird die Bildungs- und Erziehungsarbeit in der Kita gesellschaftlich fast kaum gewürdigt.

Bemerkenswert ist, dass gerade **jüngere Leitungskräfte** ein vorurteilsbelastetes öffentliches Bild der Kindertagesbetreuung beklagen. Während die Unter-30-Jährigen der o.g. Aussage zu 80,5 % zustimmen, nimmt diese Wahrnehmung mit steigendem Alter ab. Ältere Leitungskräfte über 50 empfinden „nur“ zu 72,2 % eine verengte gesellschaftliche Wahrnehmung ihres Tätigkeitsfeldes. Die Abweichung in der Wahrnehmung zwischen den Ge-

nerationen wird noch deutlicher, wenn die Extremausprägungen betrachtet werden: 51,9 % der jungen Leitungskräfte unter 30 Jahren stimmen der Aussage voll und ganz bzw. ganz zu, während die ältere Leitungsgeneration über 50 Jahren gesellschaftliche Vorurteile gegenüber dem Erzieher/innenberuf nur zu 33,7 % in dieser Intensität wahrnimmt.

Auch wenn bereits der Gesamtbefund hochgradig besorgniserregend ist, der beschriebene Unterschied zwischen Jung und Alt muss doch als besonderes Warnsignal verstanden werden, wird es doch in Zukunft darum gehen, das Berufsfeld deutlich attraktiver zu machen und mehr junge Menschen für die frühpädagogische Arbeit zu begeistern. Die wahrgenommene gesellschaftliche Herabsetzung der Tätigkeit trägt dazu nicht bei und treibt potenzielle Nachwuchskräfte in andere Berufsfelder.



Das Ergebnis

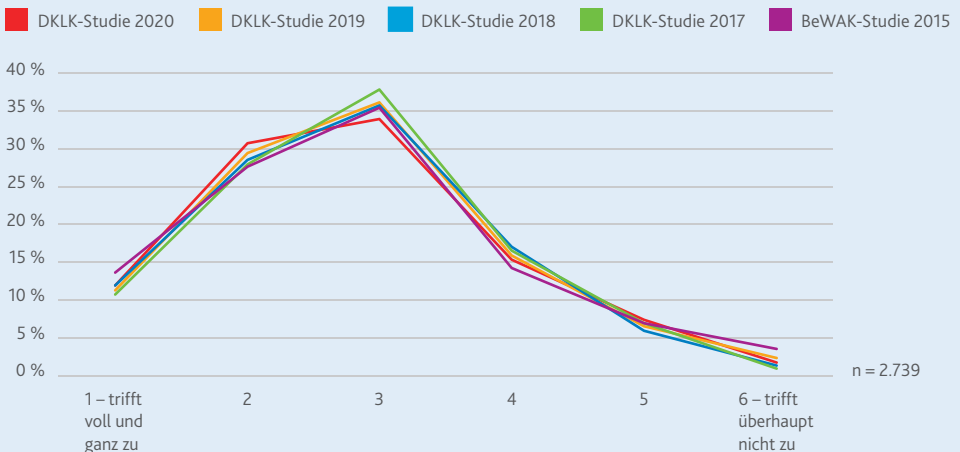
Nur

76 %

der Befragten bewerten das öffentliche Bild ihrer Tätigkeit als vorurteilsbehaftet.

Die mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung enttäuscht gerade jüngere Führungskräfte. Mehr als die Hälfte in dieser Altersgruppe beklagt sogar sehr starke bis starke Vorurteile in den Köpfen der Gesellschaft.

In Zahlen



Frage

2

Wie stark fühlen Sie sich von folgenden Personen wertgeschätzt?

Enttäuschung allenthalben – 80 % der Kita-Leitungen fühlen sich in ihrer Arbeit von der Politik nicht wertgeschätzt. Rückhalt kommt aus dem eigenen Team, von Eltern und vom Träger.

Ohne angemessene Wertschätzung leiden Motivation und Zufriedenheit im Beruf. Vor allem wenn es darum geht, komplexe Anforderungen und häufig wechselnde Rahmenbedingungen zu meistern, brauchen Leitungskräfte Rückendeckung und Anerkennung für ihre Leistung.

Diese bekommen sie in erster Linie durch ihre **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. 96,3 % der Befragungsteilnehmer/innen erfahren durch sie eine starke Wertschätzung. Kaum jemand (1,2 %) empfindet überhaupt keine oder nur sehr geringe Wertschätzung durch das eigene Kita-Team. Hier zeigt sich: Unter schwierigen Umständen halten die Kita-Teams zusammen und unterstützen sich gegenseitig und zuverlässig.

Ebenso treten **Eltern** (88,4 %), **Fachberatungen** (88,2 %) und **Träger** (84,4 %) den Leitungskräften tendenziell sehr wertschätzend gegenüber. Ein besonderer Blick muss hier jedoch auf das untere Ende der Bewertungsskala (Abstufung 5 und 6) gerichtet werden, da Antworten in diesem Bereich auf besondere Belastungssituationen hinweisen. So bekommen immerhin 6,7 % der Befragten von ihrem Träger keine oder nur geringe Wertschätzung entgegengebracht. Diese Kita-Leitungen scheinen weitestgehend auf sich allein gestellt zu sein – eine unangenehme Situation, die ein hohes Risiko von Überforderung, Krankheit oder Jobwechsel birgt. Hier kann nur an die Fürsorgepflicht der Träger appelliert werden, die in der Verantwortung stehen, durch

professionelle Strukturen und Unterstützungsleistungen ihre pädagogischen Fach- und Leitungskräfte stärker zu entlasten.

**Tiefstwert:
Lediglich 2,9 %
der Kita-Leitungen
empfinden ange-
messene Wert-
schätzung durch
die Politik.**

Mit Blick auf die Wertschätzung durch die **Politik** verwundert es nicht, dass sich nun bereits seit 5 Jahren ein gleichbleibender Negativtrend bestätigt. Nur 2,9 % der befragten Leitungskräfte empfinden eine starke oder sehr starke Wertschätzung durch die Politik. Auf der anderen Seite des Spektrums wirft knapp die Hälfte der Befragten (49,5 %) der Politik vor, keine bzw. kaum Wertschätzung zu zeigen.

Insgesamt sehen sich in der Tendenz 4 von 5 Leitungskräften von politischer Seite nicht oder zu wenig wertgeschätzt (79,8 %).

Dieses erschreckende Ergebnis ist keine Momentaufnahme, sondern bestätigt die Erkenntnisse aus den Vorjahresbefragungen. Mit Vorgriff auf die Ergebnisse von Frage 16 und 17 lässt sich vermuten, was eine mögliche Ursache dafür sein könnte: Die Maßnahmen, die sowohl auf bundes- als auch auf landespolitischer Ebene bislang auf den Weg gebracht wurden, sind noch nicht oder nur kaum spürbar in der Praxis angekommen bzw. offenbaren schon zum jetzigen Zeitpunkt handwerkliche Mängel. So stellen sich viele Leitungen z.B. die Frage, warum Milliarden in die Beitragsbefreiung fließen sollen, obwohl die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort teilweise haarsträubend sind (vgl. auch Frage 11 und 13).



Das Ergebnis

Rund

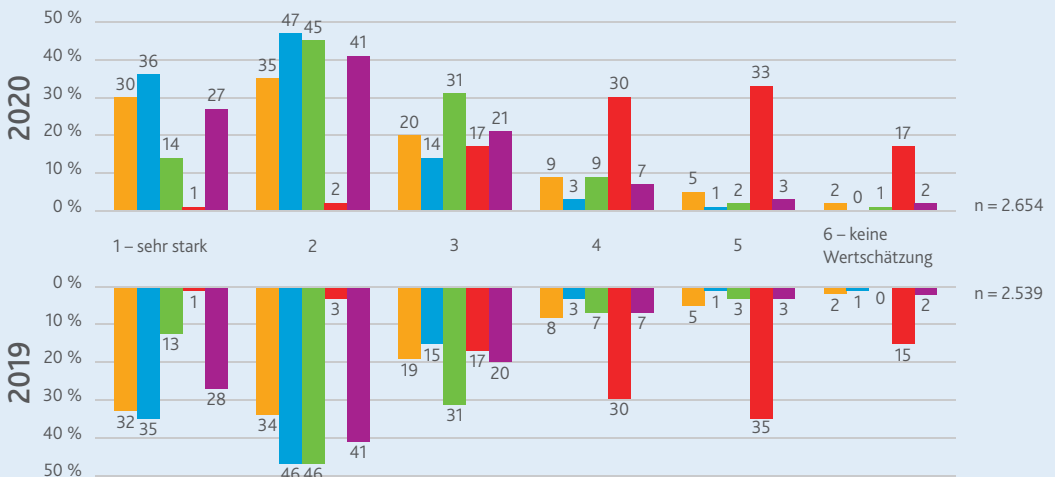
80 %

der Kita-Leitungen beklagen mangelnde Wertschätzung durch die Politik.

Viele Führungskräfte haben den Eindruck, dass strukturelle Probleme trotz Milliardeninvestitionen nicht angegangen werden. Die Folge: große Unzufriedenheit mit der Politik. Glücklicherweise können die Kita-Leitungen darauf vertrauen, dass ihnen Eltern, Träger und vor allem ihre Teams den Rücken stärken.

In Zahlen

Träger Mitarbeiter/innen Eltern Politik Fachberatung



Frage

3

Als wie angemessen empfinden Sie Ihr Gehalt als Kita-Leitung?

Kita-Leitungen führen kleine bis mittelständische Unternehmen, doch auf dem Gehaltszettel schlägt sich das nicht nieder!

In Sachen Verantwortung, Komplexität und Aufgabenvielfalt unterscheidet sich die Tätigkeit einer Leitungskraft einer mittelgroßen Kita nicht von der eines Geschäftsführers eines mittelständischen Betriebs. Ganz im Gegenteil, solche Unternehmen beschäftigen in diesem Verantwortungsbereich oft mehrere Personen. Kita-Leitungen führen Teams von 10, 20, manchmal 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; sie sind die treibende Kraft hinter der Qualitätsentwicklung ihrer Einrichtung; sie kommunizieren mit Eltern, stimmen sich mit dem Träger ab, sitzen in kommunalen oder trägereigenen Gremien, betreiben Öffentlichkeitsarbeit – und das ist nur ein Bruchteil des Tätigkeitsspektrums. Dafür erhalten sie oft kein entsprechendes Leitungsdeputat und verbringen so einen Teil Ihrer Arbeit im sogenannten Gruppendienst.

Aus Sicht der befragten Leitungskräfte klafft jedoch eine erhebliche Lücke zwischen den Ansprüchen, die an sie gestellt werden, und der Entlohnung, die sie dafür erhalten. 61,4 % der Befragungsteilnehmer/innen empfinden ihr Gehalt deshalb **in der Tendenz als nicht angemessen**, 15,0 % sogar als völlig unangemessen. Zusammengefasst sind 37,9 % der Ansicht, klar unterbezahlt zu sein.

Besonders unzufrieden mit ihrer Bezahlung sind **Leitungskräfte, die überhaupt nicht für ihre Leitungsaufgaben freigestellt** sind. 67,3 % von ihnen empfin-

den ihre Bezahlung als nicht angemessen – 5,9 % mehr als im Durchschnitt und 12,9 % mehr als ihre vollständig freigestellten Kolleginnen und Kollegen. Die Unzufriedenheit wächst insgesamt, je weniger Zeit für die Leitungstätigkeit zur Verfügung steht. Dieser Zusammenhang leuchtet ein, bedeutet doch eine fehlende oder nur teilweise Freistellung einen ständigen Spagat zwischen pädagogischen und Leitungsaufgaben, der nur schwer zu meistern ist und kaum honoriert wird.

15 % der Leitungskräfte bewerten ihr aktuelles Gehalt als vollkommen unangemessen.

Das Alter spielt ebenfalls eine nicht unwesentliche Rolle für die Zufriedenheit mit dem Gehalt. 70,5 % der Unter-30-Jährigen zeigen sich tendenziell unzufrieden, während dies bei den Über-50-Jährigen nur für 57,5 % zutrifft. Zwar steigen die Bezüge – etwa im Rahmen tariflicher Staffelungen – mit zunehmendem Dienstalter, die extrem hohe Unzufriedenheit der jungen Leitungsgeneration zeigt aber, dass Veränderungen notwendig sind, um stärkere Anreize für die Übernahme einer Leitungsposition zu schaffen.

Insgesamt wird deutlich, dass **akuter Handlungsbedarf** besteht – sowohl was die Bezahlung als auch die zur Verfügung gestellten Zeitrressourcen von Kita-Leitungskräften angeht. Für aktuelle und zukünftige Führungskräfte wird die Position der Kita-Leitung nur dann attraktiv sein, wenn sich das Verhältnis von Arbeitsbelastung, Verantwortungsumfang und Entlohnung strukturell und substanzial verbessert.



Das Ergebnis

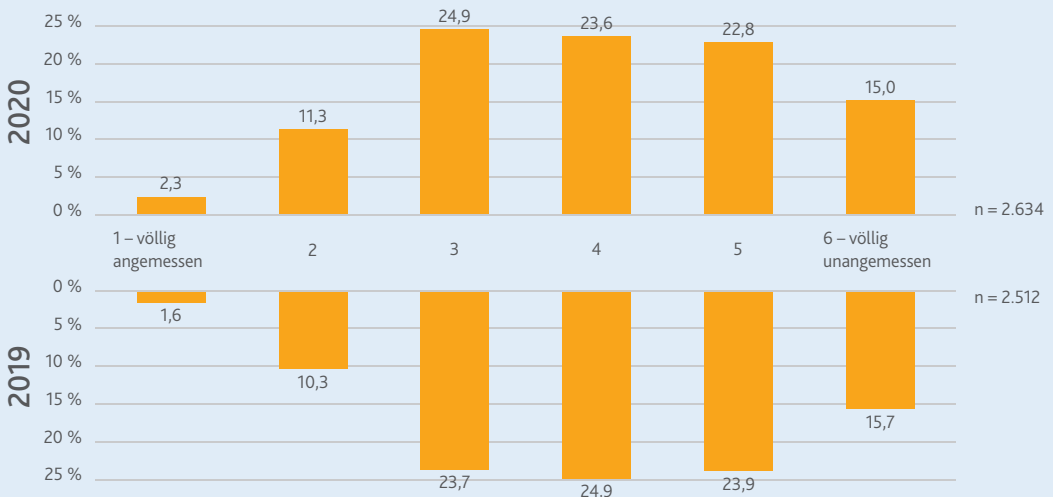
Mehr als

60 %

der Kita-Leitungen sind tendenziell unzufrieden mit ihrer Bezahlung.

Die Bezahlung von Kita-Leitungen steht weiterhin in einem unzureichenden Verhältnis zu Verantwortung, Arbeitsbelastung und Komplexität der Aufgaben. Nur 2,3 % der befragten Leitungskräfte sind deshalb mit ihrem Gehalt vollkommen zufrieden, für 15 % ist es hingegen völlig unangemessen.

In Zahlen



Frage

4

Verfügt Ihre Einrichtung über Zugang zu schnellem Internet? Wie bewerten Sie die Ausstattung Ihrer Einrichtung mit digitalen Endgeräten wie PC, Tablet, Digitalkamera, Smartphone, Laptop etc.?

Bei der digitalen Infrastruktur zeigt sich ein geteiltes Bild: Während die eine Hälfte der Kitas eine gute bis akzeptable Ausstattung aufweist, ist die andere schlecht ausgerüstet.

Kinder sind vom ersten Lebenstag an von Medien umgeben. Sie sind für alle Kinder Alltagsrealität. Für die Kita bedeutet dies, mit den Kindern gemeinsam diese mediale Welt zu entdecken, nutzbar zu gestalten und die Kinder zu befähigen, damit konstruktiv umzugehen. Zudem haben digitale Arbeitsmittel auch das Potenzial, bestimmte Tätigkeiten im Bereich der Organisation, Beobachtung, Dokumentation oder des Qualitätsmanagements in Kindertageseinrichtungen zu vereinfachen. Voraussetzung ist jedoch in beiden Fällen eine angemessene IT-Infrastruktur. Wie ist es darum bestellt?

Die Befragungsteilnehmer/innen verfügen zu 61,1% über einen schnellen Internetanschluss in ihrer Einrichtung. Knapp zwei Fünftel (38,9%) haben auf der anderen Seite nur eine schlechte Internetverbindung. **Großstädtisch gelegene Kitas** sind hierbei leicht im Vorteil.

Aus Sicht der befragten Kita-Leitungen verfügen darüber hinaus 50,4% der Einrichtungen über eine gute oder zumindest ausreichende **Ausstattung mit digitalen Endgeräten**. Die andere Hälfte der Einrichtungen (49,6%) ist nach Einschätzung der Befragungsteilnehmer/innen eher schlecht ausgestattet. Knapp 30% bewerten die eigene Ausstattung sogar als sehr schlecht oder schlecht.

Dabei gibt es klare **Unterschiede im Hinblick auf die Trägerschaft**. Privat-nichtgemeinnützige Träger sind

am besten ausgestattet. Hier bewerten 79,3% der befragten Leitungskräfte die Ausstattung als tendenziell gut. Auch die privat-gemeinnützigen Träger sind in Bezug auf ihre digitale Infrastruktur noch vergleichsweise gut ausgestattet. 58,9% der Befragten, die zu dieser Trägergruppe gehören, zeigen sich zufrieden mit der Hardwareausstattung ihrer Einrichtung. Öffentliche (47,0%) und kirchliche (46,6%) Träger sind diesbezüglich hingegen relativ weit abgeschlagen.

In der Zusammenschau lässt sich feststellen, dass die Ausstattung mit digitalen Endgeräten in einem großen Teil der Einrichtungen noch unzureichend ist. Das betrifft nicht nur Geräte, die in der pädagogischen Arbeit zum Einsatz kommen, beispielsweise Digitalkameras oder Tablets, sondern auch solche, die als Arbeitsmittel von pädagogischen Fach- und Leitungskräften verwendet werden. So ist es nicht selten der Fall, dass für alle Mitarbeiter/innen einer Kita nur ein PC zur Verfügung steht oder dass die Hardware im Leitungsbüro hoffnungslos veraltet ist. Kitas, die mit einer solch unzureichenden Infrastruktur arbeiten, können oftmals die Vorteile digitaler Tools nicht in vollem Umfang nutzen – auf Kosten von Effizienz und Arbeitsentlastung. Sowohl die Träger als auch die öffentliche Hand müssen hier in die Pflicht genommen werden, gegenzusteuern und mehr in die digitale Infrastruktur zu investieren, um lebensnahe Pädagogik und zeitgemäßes Arbeiten in allen Einrichtungen zu ermöglichen.

**Knapp 50 %
aller Kitas
verfügen über
eine ausreichende
Ausstattung
mit digitalen
Endgeräten.**



Adobe Stock_215261829©Steve

Das Ergebnis

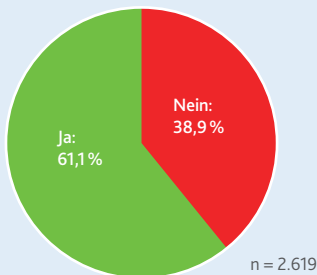
29,4 %

der Einrichtungen verfügen nur über eine schlechte oder sehr schlechte digitale Infrastruktur.

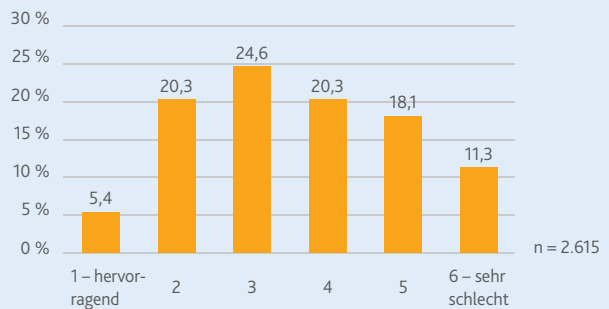
Während privat-gemeinnützige bzw. privat-nichtgemeinnützige Träger die Hardwareausstattung ihrer Einrichtungen teilweise bereits modernisiert haben, arbeiten Kitas in kommunaler oder kirchlicher Trägerschaft häufiger mit veralteten Geräten.

In Zahlen

Verfügt Ihre Einrichtung über Zugang zu schnellem Internet?



Wie bewerten Sie die Ausstattung Ihrer Einrichtung mit digitalen Endgeräten wie PC, Tablet, Digitalkamera, Smartphone, Laptop etc.?



Frage

5

Wie häufig nutzen Sie die folgenden digitalen (Fach-)Anwendungen in Ihrer Einrichtung?

Digitale Tools für Verwaltung und pädagogische Arbeit werden nur von einem relativ kleinen Teil der Kitas eingesetzt – Entlastungspotenziale bleiben deshalb weitestgehend ungenutzt.

Mittlerweile tummeln sich verschiedenste Anbieter digitaler Softwarelösungen auf dem Markt, die spezielle Fachanwendungen für den Einsatz in Kindertageseinrichtungen anbieten. Am weitesten verbreitet sind **Verwaltungssoftware-Lösungen**, die insbesondere für die Verwaltung der Stammdaten von Kindern und Eltern und andere organisatorische Aufgaben eingesetzt werden. 47,5 % der befragten Führungskräfte nutzen diese Form der digitalen Unterstützung bereits.

Ebenfalls vergleichsweise weit verbreitet ist die Nutzung von **Messenger-Diensten** wie bspw. WhatsApp, die von 42,9 % der Einrichtungen zumindest gelegentlich verwendet und insbesondere in der Elternkommunikation eingesetzt werden. Hingegen werden eigens für diesen Einsatzzweck in der Kita entwickelte Anwendungen nur von rund 15,7 % der Befragungsteilnehmer/innen eingesetzt – eine häufige Nutzung geben sogar lediglich knapp 6 % an.

Ähnlich selten wird aktuell auf Möglichkeiten der digitalen Unterstützung bei **Beobachtung und Dokumentation** bzw. bei der **Dienstplangestaltung** zurückgegriffen. Nur ca. 16,9 % geben an, Software zur digitalen Beobachtung und Dokumentation zu nutzen, bei der Dienstplanung lassen sich 21,4 % der Leitungen durch digitale Hilfsmittel unterstützen.

Die Nutzung digitaler Fachanwendungen aus dem Bereich „**Qualitätsmanagement**“ liegt bei immerhin

30 %, auch wenn diese zum Großteil nur gelegentlich erfolgt (16,6 %).

Lediglich rund 47 % der Kitas nutzen eine Verwaltungssoftware.

Wie sind diese Ergebnisse einzuordnen? Ein Blick auf den Software-Markt für Kindertageseinrichtungen zeigt: Das Angebot wächst und die einzelnen Fachanwendungen werden immer ausgereifter. Dennoch finden diese bislang noch keine flächendeckende Verbreitung in den Einrichtungen. Das ist auf den ersten Blick verwunderlich, denn

viele Aufgabenbereiche könnten mithilfe digitaler Tools deutlich effizienter bewältigt werden. Bei genauerer Betrachtung zeigen sich jedoch verschiedene Ursachen, warum die Digitalisierung bislang an den meisten Kitas vorbeigeht: hohe Kosten, hochspezifische Anforderungen an Softwarelösungen oder auch eine vergleichsweise niedrige Priorität angesichts belastender Rahmenbedingungen (siehe Frage 11). Dass es jedoch nicht an der Bereitschaft und Aufgeschlossenheit der Kitas liegt, stärker auf digitale Hilfsmittel zurückzugreifen, zeigt die nachfolgende Frage 6.

Hier sind in erster Linie die Träger in der Pflicht, die Ausstattung mit Hard- und Software so zu verbessern, dass ein zeitgemäßes Arbeiten möglich und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch effizientere Arbeitsabläufe entlastet werden. Aber auch die Politik muss erkennen, dass ähnlich wie in den Schulen größere Investitionen in die digitale Hard- und Softwareausstattung notwendig sind. Ein „DigitalPakt“ Kita könnte perspektivisch Abhilfe schaffen!



Adobe Stock_193160700©tirachard

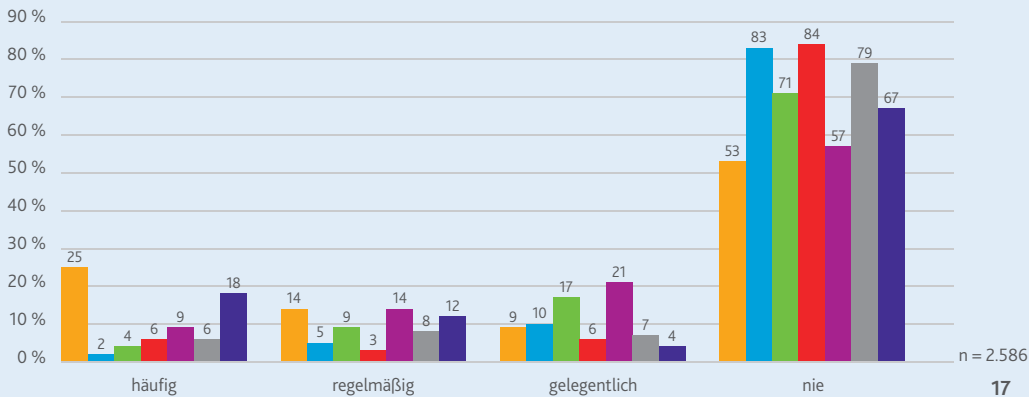
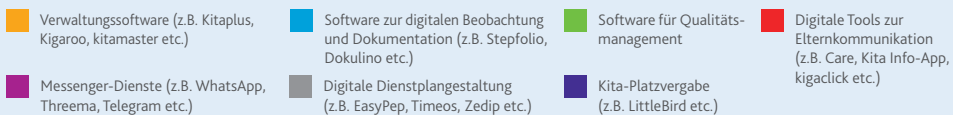
Das Ergebnis

In **42,8 %**

der Kitas werden
Messenger-Dienste
zur Elternkommunikation
eingesetzt.

Obwohl sie großes Entlastungspotenzial bieten, scheuen viele Träger vor der Anschaffung von Fachanwendungen zurück – zumeist aus Kostengründen.

In Zahlen



Frage

6

*Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:
»Digitale Anwendungen können die Effizienz von
Verwaltung, Dokumentation und Kommunikation
in der Kita steigern.«*

Eine große Mehrheit der Kita-Leitungen glaubt, durch die Nutzung digitaler Fachanwendungen effizienter arbeiten zu können – doch die Ausstattung hinkt hinterher.

Häufig sehen sich pädagogische Fach- und Leitungskräfte dem Vorwurf ausgesetzt, gegenüber digitalen Neuerungen wenig aufgeschlossen zu sein. Das trifft nicht auf die Teilnehmer/innen an der DKLK-Studie 2020 zu. Mit einer großen Mehrheit von 87,2 % stimmen sie der Aussage „Digitale Anwendungen können die Effizienz von Verwaltung, Dokumentation und Kommunikation in der Kita steigern“ zu. Nur 1,0 % der Befragten sehen darin überhaupt keine Vorteile für effizienteres Arbeiten.

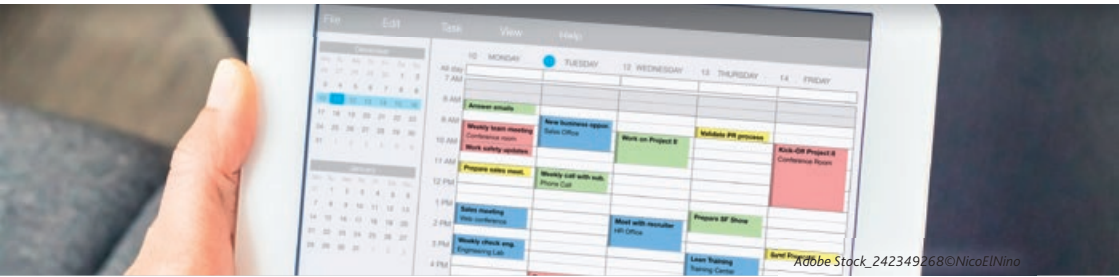
Die Skepsis gegenüber dem Nutzen digitaler Anwendungen steigt dabei mit zunehmendem Alter. Die über 50-jährigen Leitungskräfte stimmen der o.g. Aussage zu 14,2 % in der Tendenz nicht zu. Hingegen sehen von ihren unter 30-jährigen Kolleginnen und Kollegen nur 7,1 % solche Anwendungen kritisch. Voll und ganz bzw. ganz zustimmen können der Aussage 68,5 % der jüngeren, jedoch lediglich 52,3 % der älteren Kita-Leitungen.

Interessant ist auch, dass männliche Kita-Leiter öfter positive Effekte durch eine Digitalisierung der Kita-Arbeit erwarten als ihre weiblichen Pendanten. 93,5 % sind der Meinung, dass Verwaltung, Dokumentation und Kommunikation effizienter werden, wenn digitale Anwendungen zum Einsatz kommen. Bei den weiblichen Leitungen stehen hinter dieser These nur 86,6 % der Befragten.

Alles in allem sind die meisten Kita-Leitungen – insbesondere die jüngeren – davon überzeugt, dass mithilfe digitaler Anwendungen die Effizienz der Arbeit erhöht werden kann. Das steht in einem gewissen Widerspruch zu den Befunden der vorangegangenen Frage 5, denn offenbar nutzen viele Kitas die am Markt verfügbaren Fachanwendungen nicht, obwohl sie die Arbeit erheblich erleichtern würden und auf diese Weise ein wichtiger Baustein für eine Entlastung der Fachkräfte sein könnten.

**87 % sehen
in digitalen
Anwendungen
ein Hilfsmittel,
um ihre Arbeit
besser zu
bewältigen.**

Es muss also die Frage gestellt werden, warum die Kitas nicht mit der benötigten Software ausgestattet werden, obwohl dies auf breiter Front von den verantwortlichen Leitungskräften unterstützt wird und ein direkter positiver Effekt zu erwarten ist. Nur mit fehlenden finanziellen Spielräumen der Träger zu argumentieren, greift hier zu kurz, denn die Investitionskosten bleiben überschaubar, wenn sie im Rahmen strategischer Entscheidungen auf längere Zeiträume verteilt werden können. Träger sollten deshalb JETZT damit beginnen, die Weichen zu stellen und schrittweise die Digitalisierung ihrer Einrichtungen mit Beteiligung der Leitungskräfte und Teams voranzutreiben. Dazu braucht es Veränderungswillen und strategische Investitionsentscheidungen, die ggf. auch in Trägerverbänden zu treffen sind. Auf die Unterstützung ihrer Leitungskräfte können sich die Träger dabei voll und ganz verlassen, wie die Umfrageergebnisse zeigen.



Adobe Stock_242349268©NicoElNino

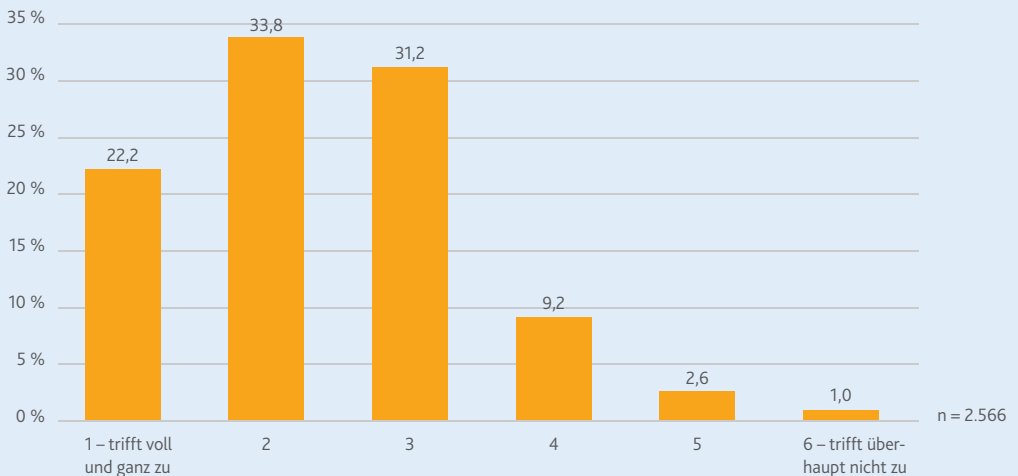
Das Ergebnis

56 %

zeigen sich vollkommen überzeugt, dass digitale Anwendungen die Arbeitseffizienz steigern können.

Junge und männliche Kita-Leitungen sind besonders aufgeschlossen gegenüber digitalisierten Verwaltungs- und Arbeitsabläufen. Sie erhoffen sich dadurch eine stärkere Arbeitsentlastung. Leider werden Investitionen in unterstützende Software oftmals aufgeschoben.

In Zahlen



Frage

7

*Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:
»Digitale Anwendungen können die pädagogische Arbeit mit den Kindern bereichern.«*

Der Löwenanteil der Kita-Leitungen befürwortet die Integration digitaler Angebote in den pädagogischen Alltag, oft fehlen jedoch die Ressourcen.

Digitalisierung ist heute nicht mehr nur eine technische, sondern auch eine pädagogische Aufgabe. Der Alltag von Kindern ist bereits technisiert und digitale Medien sind selbstverständlicher Teil ihrer Lebenswelten. Pädagogische Fachkräfte tragen Mitverantwortung, Kinder im Kontext von Digitalisierung verantwortungsbewusst zu begleiten. Die Medienerziehung und das Heranführen von Kindern an einen kritischen Umgang mit digitalen Medien ist dabei eine wichtige Aufgabe, der sich Kindertageseinrichtungen heute stellen müssen. Andererseits können digitale Medien auch als didaktische Hilfsmittel für die pädagogische Arbeit eingesetzt werden. Wie positionieren sich Kita-Leitungen zur Nutzung digitaler Anwendungen in der pädagogischen Bildungsarbeit?

85,1 % der befragten Leitungskräfte stimmen der Aussage „Digitale Anwendungen können die pädagogische Arbeit mit Kindern bereichern“ in der Tendenz zu. Besonders hohe Zustimmung zeigen dabei 58,4 % der Befragungsteilnehmer/innen. Auf der anderen Seite des Spektrums lehnen 14,9 % die Nutzung digitaler Anwendungen im Rahmen der pädagogischen Arbeit eher ab, 2,4 % sogar vehement.

Erstaunlicherweise gibt es hinsichtlich dieser Frage **keinen großen Unterschied zwischen den Generationen**. Jüngere Kita-Leitungen stehen dem Einsatz digitaler Anwendungen in der Bildungsarbeit zwar tendenziell

etwas offener gegenüber und befürworten diesen zu 88,8 %. Mit steigendem Alter wächst die Skepsis jedoch nur vergleichsweise leicht. Auch in der Generation 50+ finden nur 15,5 %, dass digitale Anwendungen von Kindern im Kita-Alter eher nicht genutzt werden sollten, 84,2 % sehen darin ebenfalls eine Bereicherung.

85 % stehen dem Einsatz digitaler Anwendungen in der Bildungsarbeit generell positiv gegenüber.

Zwei Faktoren stehen dieser positiven Grundeinstellung restriktiv entgegen: Erstens verfügen viele Einrichtungen erst gar nicht über die notwendige **Hardware-Ausstattung**, um medienpädagogische Angebote in dem Umfang anbieten zu können, wie er sinnvoll und gewünscht wäre (siehe Frage 5). Zweitens ist die **Methoden- und Anwendungskompetenz** der pädagogischen Fachkräfte teilweise nicht ausreichend, um kindgerechte Angebote zu entwickeln und entsprechend pädagogisch zu begleiten (siehe Frage 8). Aus pädagogischer Perspektive ist es die Aufgabe der einzelnen Kita-Teams, sich regelmäßig mit der Frage auseinanderzusetzen, wie und in welchem Rahmen es Kindern ermöglicht wird, Erfahrungen im Bereich digitaler Medien und Anwendungen zu sammeln. Zwar sind digitale Anwendungen in der pädagogischen Arbeit kein Selbstzweck, doch sollte auch von Träger- und Fachberatungsseite darauf hingearbeitet werden, eine generelle Ablehnungshaltung zu vermeiden, in geeignete Ausstattung zu investieren und das Thema „Digitalisierung“ insgesamt stärker in der Personalentwicklung – v.a. bei Fort- und Weiterbildungen – zu berücksichtigen.



Das Ergebnis

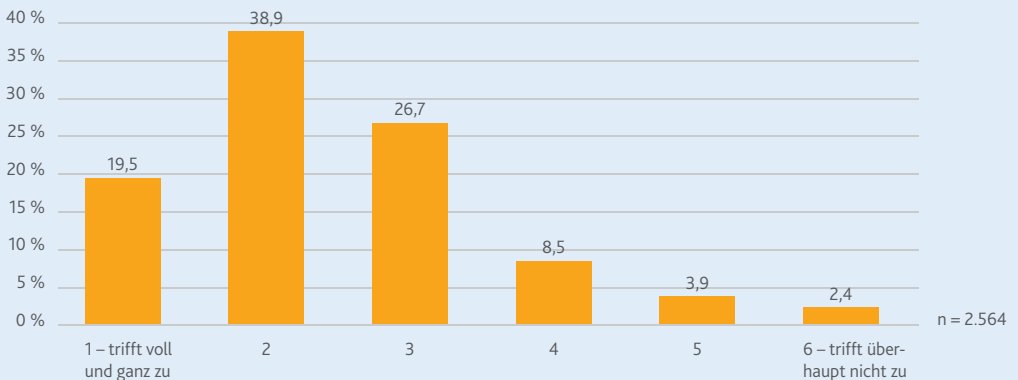
Für über

85 %

der Führungskräfte bereichern digitale Anwendungen den pädagogischen Alltag.

Junge Führungskräfte unter 30 stehen mit 88,8 % besonders stark hinter dem pädagogischen Ansatz, Kinder bereits im Kita-Alter an digitale Geräte und Anwendungen heranzuführen.

In Zahlen



Frage

8

Wie bewerten Sie die Methoden- und Anwendungskompetenz Ihrer Mitarbeiter/innen in Bezug auf digitale Medien?

Kita-Leitungen stellen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein durchwachsenes Zeugnis aus: Kompetenzen sind zwar in Grundzügen oft vorhanden, sicher anwenden können sie aber nur die wenigsten.

Medienerziehung und -bildung kommen im Kita-Alltag immer noch zu kurz. Das liegt oft an fehlender Ausstattung oder an knappen Zeitrressourcen. Ein weiterer Faktor kommt jedoch hinzu: Pädagogische Fachkräfte besitzen häufig nicht die notwendige Methoden- und Anwendungskompetenz, um pädagogische Angebote mit digitalen Medien kindgerecht zu gestalten.

36,7 % der befragten Kita-Leitungen bewerten die dafür erforderlichen **methodisch-didaktischen bzw. technischen Kenntnisse** ihrer Mitarbeiter/innen tendenziell eher schlecht (Abstufung 4, 5, 6). Weitere 42,3 % vergeben nur die Note „befriedigend“ (Abstufung 3). Nur knappe 21 % attestieren ihren Kolleginnen und Kollegen eine gute bis sehr gute Methoden- und Anwendungskompetenz in Bezug auf digitale Medien.

Eine Ursache ist möglicherweise in der **Altersstruktur** der aktuellen Belegschaft zu suchen. Die Gruppe der über 50-Jährigen macht dort einen Anteil von ca. 27 % am pädagogisch tätigen Personal aus (vgl. Statistisches Bundesamt). Diese Generation ist nicht mit Digitalisierung und Internet großgeworden. Auch im Rahmen der Erzieher/innenausbildung sind die Themen Medienerziehung und -bildung erst seit Kurzem stärker in den Fokus gerückt. Daher fehlt diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern häufig die notwendige Sicherheit, um medienpädagogische Angebote durchzuführen.

Jüngere Erzieherinnen und Erzieher hingegen verfügen zwar häufig über ein größeres Interesse an digitalen

Medien und bewegen sich selbstverständlicher innerhalb der digitalen Welt. Auch hier werden jedoch nicht selten didaktische oder methodische Schwächen offenbar.

Leitungskräfte und Träger sind im Hinblick auf diese Ergebnisse gefordert, das Thema „Medienbildung und -erziehung“ im Rahmen der Konzeptions- und Personalentwicklung, z.B. durch

Fort- und Weiterbildungen, stärker in den Blick zu nehmen und ihre Fachkräfte in diesem Bereich verstärkt weiterzuqualifizieren. Zusätzlich sind auch die Fort- und Weiterbildungsträger aufgerufen, passende Fortbildungskonzepte zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen, die diesen Bedarf thematisch abdecken.

Zudem sollten auch bei der Ausbildung zukünftig die Bereiche „Gestaltung von Medienangeboten für Kinder“ sowie „Medienbildung und -erziehung“ in den Lehrplänen der Fachschulen, Fachakademien und Hochschulen einen noch größeren Stellenwert erhalten, um die angehenden pädagogischen Fachkräfte für die wachsende Bedeutung der Digitalisierung in Gesellschaft und individueller Lebenswelt des einzelnen Kindes zu sensibilisieren und sie mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten, pädagogische Angebote entsprechend zu gestalten.

37 % der Befragten bewerten die Digital-Kompetenz ihrer Mitarbeiter/innen als eher schlecht.



Adobe Stock, 277897530©Monkey Business

Das Ergebnis

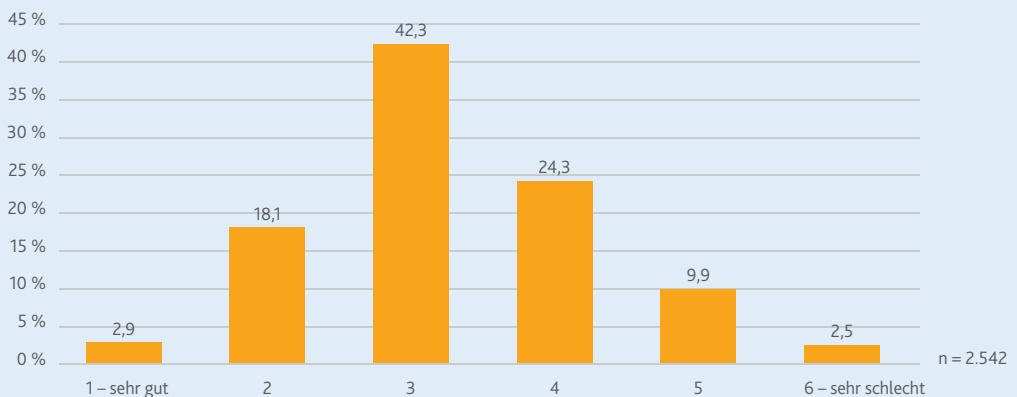
Nur

21 %

der Erzieher/innen verfügen aus Leitungsperspektive über gute bis sehr gute Digital-Kompetenzen.

Die Methoden- und Anwendungskompetenzen der meisten pädagogischen Fachkräfte im Umgang mit digitalen Medien sind jedoch eher mittelmäßig. Deutlich stärker muss dieses Thema deshalb in der Aus- und Weiterbildung verankert werden.

In Zahlen



Frage

9

Bitte schätzen Sie: Wie viel Zeit haben Sie in den vergangenen 12 Monaten für Fort- und Weiterbildungen investiert, die in direktem Zusammenhang mit Ihrer Leitungstätigkeit stehen?

Kita-Leitungen legen großen Wert auf die eigene Fort- und Weiterbildung – auch wenn das Zeitbudget dafür knapp bemessen ist.

Erzieherinnen und Erzieher gehören zu denjenigen Berufsgruppen, die eine sehr hohe Weiterbildungsbereitschaft aufweisen (vgl. Beher/Walter 2012). Dieser Befund gilt auch für Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen. Nur 11,6 % der befragten Kita-Leitungen haben in den vergangenen 12 Monaten keine Fort- oder Weiterbildung besucht. Die übrigen fast 90 % der Befragungsteilnehmer/innen haben mindestens einen Tag in den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen investiert.

Etwa die Hälfte der Leitungskräfte (48,2 %) besuchte **Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen im Umfang von mindestens 4 Tagen**. Ein beachtlicher Anteil von 8,5 % hat sogar mehr als 12 Tage Zeit für die eigene fachliche Weiterentwicklung aufgewendet.

Die Fortbildungsquote steht dabei in direktem Zusammenhang mit der **Freistellungszeit der Leitung**. Während von den vollständig freigestellten Kita-Leitungen im Durchschnitt nur 7,7 % im vergangenen Jahr keine Zeit für die eigene Fort- und Weiterbildung aufbringen konnten, liegt dieser Anteil bei nicht oder nur geringfügig freigestellten Leitungen bei über 15 %. Da sich die Freistellungszeit häufig nach der Anzahl der Kinder oder Gruppen richtet, haben insbesondere Leitungen kleinerer Einrichtungen in dieser Hinsicht einen Nachteil und konnten weniger Zeit in ihre Fort- und Weiterbildung investieren.

Die Fortbildungsquote jüngerer Kita-Leitungen unterscheidet sich insgesamt nicht signifikant von der ihrer

älteren Kolleginnen und Kollegen. Allerdings fällt auf, dass besonders viele **junge Leitungskräfte unter 30 Jahren** mehr als 12 Tage ihrer Zeit in Fort- und Weiterbildungen gesteckt haben (20,3 %), während die dafür aufgewendete Zeit mit zunehmendem Alter stetig abnimmt. Dies ist insofern nachvollziehbar, als dass jüngere und damit unerfahrenere Leitungskräfte einen stärkeren Fortbildungsbedarf aufweisen als solche, die bereits mehrere Jahre als Kita-Leitung tätig sind

und damit bereits über eine ausgeprägte Berufserfahrung verfügen. Zudem entscheiden sich viele Leitungskräfte in dieser Altersklasse häufig für ein nebenberufliches Studium oder absolvieren eine begleitende Leitungsqualifizierung.

Die Ergebnisse zeigen: Kita-Leitungen legen großen Wert auf die eigene Fort- und Weiterbildung und sind bereit, dafür teilweise einen großen Teil der knappen Zeitressourcen zu nutzen, die ihnen zur Verfügung stehen. Die Mehrheit (64,4 %) bringt dafür allerdings maximal 6 Tage pro Jahr auf. Ursache für den Fokus auf eher kurze Weiterbildungsangebote ist in vielen Fällen jedoch nicht die mangelnde Bereitschaft, weitere Zeit in den Erwerb neuen Wissens zu investieren, sondern es sind organisatorische, angebotsseitige oder private Faktoren, die ein darüberhinausgehendes Engagement verhindern (siehe Frage 10).

48 % der befragten Kita-Leitungen investieren mindestens 4 Tage pro Jahr in Fort- und Weiterbildung.



Das Ergebnis

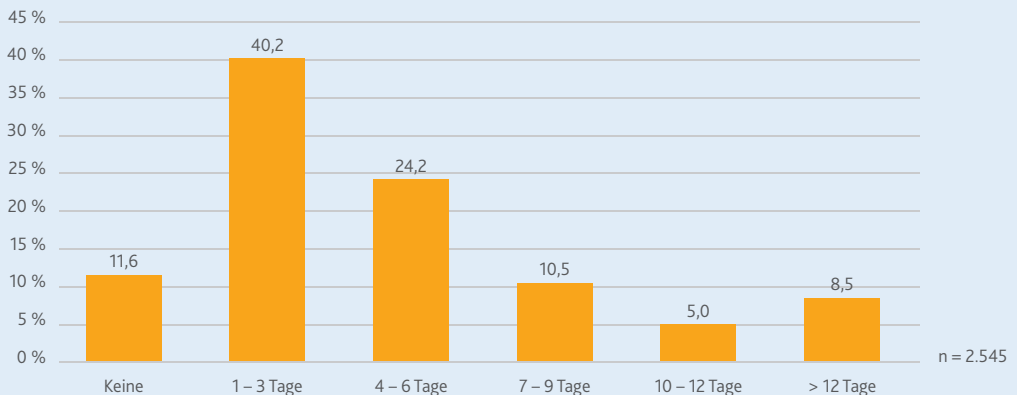
Fast

90 %

der Kita-Leitungen haben in den letzten 12 Monaten an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen.

Besonders weiterbildungsfreudig sind Kita-Leitungen, die von der pädagogischen Arbeit freigestellt sind. Ihre Fort- und Weiterbildungsquote liegt knapp 8 % über der ihrer nicht-freigestellten Kolleginnen und Kollegen. Auch das Alter bzw. die Berufserfahrung spielen eine Rolle: Kita-Leitungen unter 30 investieren im Schnitt deutlich mehr Zeit in die berufliche Weiterbildung.

In Zahlen



Frage

10

Hätten Sie im vergangenen Jahr gerne mehr Fort- und Weiterbildungen zu spezifischen Leitungsthemen besucht? Wenn ja: Was hat Sie daran gehindert?

Mehr als die Hälfte der Kita-Leitungen würde gerne mehr Fort- und Weiterbildungen besuchen – doch der Personalmangel verhindert dies.

Ein großer Teil (61,8 %) der befragten Leitungskräfte hätte gerne noch mehr Zeit in den Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten investiert. Interessant ist dabei ein Blick auf die **Hinderungsgründe: Private Gründe** (z.B. Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Hobbys etc.) oder eine **nicht erteilte Freistellung** des Trägers für die gewünschte Fortbildung spielen mit 11,9 % bzw. 8,8 % dabei eher eine untergeordnete Rolle. Wenig problematisch ist auch, dass die vom jeweiligen Träger selbst bereitgestellten bzw. ausgewählten/ genehmigten Fortbildungsangebote **keine passenden Inhalte** anbieten (13,3 %).

Stärker ins Gewicht fallen hingegen die **knapp bemessenen Budgets**, die für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehen. So geben 27,2 % der befragten Leitungskräfte an, dass sie aufgrund eines aufgebrauchten Budgets keine weiteren Fortbildungen besuchen konnten. Obwohl die Fortbildungsgebühren in Anbetracht dieser Umstände nicht selten durch die Leitungskräfte selbst bezahlt werden, ist es doch verständlich, dass 16,3 % der Befragten angeben, diese Kosten nicht privat aufbringen zu können oder zu wollen.

Immerhin 28,5 % der Kita-Leitungen geben darüber hinaus an, **keine passenden Fortbildungsangebote** gefunden zu haben. Hinzu kommt, dass häufig **regional gut erreichbare Angebote fehlen**, sodass auch dies für 23,4 % der Leitungen ein wichtiger Grund für den Verzicht auf weitere Fort- und Weiterbildungen darstellt.

Schließlich sticht besonders hervor, dass fast drei Viertel (74,8 %) der befragten Leitungskräfte als Ursache für den Verzicht auf weitere Fort- und Weiterbildungen angeben, **nicht in der Einrichtung fehlen zu wollen oder zu können** (z.B. aufgrund von **Personalmangel**). Dieses Ergebnis ist hochgradig bedenklich, führt es doch in aller Deutlichkeit die verheerenden Auswirkungen der in weiten Teilen mangelhaften Personalausstattung vor Augen. Diese führt offensichtlich dazu, dass Kita-Führungskräfte ihre eigene persönliche und berufliche Weiter-

27 % der Kita-Leitungen haben kein ausreichendes Budget für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.

entwicklung hinstellen müssen – ein Umstand, der nicht nur motivationshemmend und verantwortlich für einen großen Teil des Unmut aufseiten der Leitungskräfte ist, sondern auch nicht im Sinne der qualitativen Weiterentwicklung der Kitas sein kann. Träger müssen sich vor diesem Hintergrund stärker mit der Frage beschäftigen, wie sie ihre Organisationsstrukturen trotz des Personalmangels so ausgestalten, dass sich das Führungspersonal in ihren Einrichtungen dennoch kontinuierlich und ohne schlechtes Gewissen fort- und weiterbilden kann. Außerdem – das zeigen auch die folgenden Befunde (Frage 11–13) – bedarf es enormer politischer und gesellschaftlicher Anstrengungen, die weit über das Bisherige hinausgehen, um den aktuellen Personal- und Fachkräftemangel zumindest einigermaßen in den Griff zu bekommen und den pädagogischen Fach- und Leitungskräften wieder mehr Spielraum für ihre berufliche Weiterbildung zu verschaffen.



Das Ergebnis

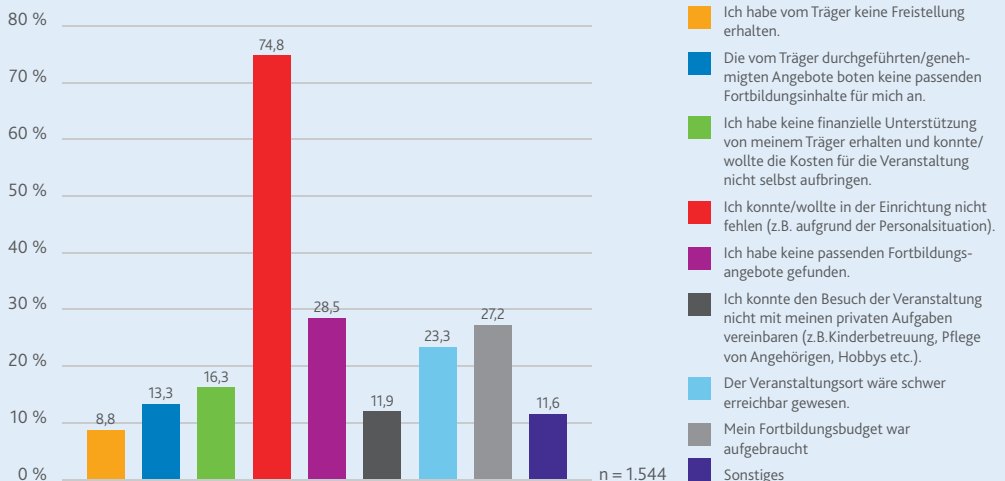
Fast

75 %

der Befragten sind aufgrund der angespannten Personalsituation gezwungen, auf Fort- und Weiterbildungen zu verzichten.

Kita-Leitungen können häufig nicht einmal vorübergehend in ihrer Einrichtung fehlen, um sich weiterzubilden. Ein anderes Problem: Es gibt nur wenige Fortbildungsangebote speziell für Leitungen – und diese sind oft schwer erreichbar.

In Zahlen **Was hat Sie daran gehindert mehr Fort- und Weiterbildungen zu besuchen? (Mehrfachantworten möglich)**



Frage

11

Bitte schätzen Sie: In welchem Ausmaß haben Sie in den letzten 12 Monaten aufgrund von Personalmangel mit Personalunterdeckung gearbeitet, also mit weniger Personal als Sie für ordnungsgemäßes Handeln, insbesondere zu Fragen der Aufsichtspflicht, benötigen?

Die praktischen Auswirkungen des Personalmangels gefährden die Sicherheit von Kindern und die Gesundheit der Fachkräfte!

Wesentlicher Auftrag der Kita als Bildungseinrichtung ist es, allen Kindern eine hochwertige Förderung zu ermöglichen, die sich an den Interessen und Stärken des einzelnen Kindes orientiert. Die Realität sieht leider in weiten Teilen anders aus: Kitas kämpfen überall in Deutschland mit erheblichem Personalmangel – mit drastischen Auswirkungen auf die Betreuungssituation und teilweise sogar auf die Sicherheit der Kinder! 91,9 % der Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten zumindest zeitweise mit erheblicher Personalunterdeckung gearbeitet zu haben.

In knapp 25 % (!) der Einrichtungen übersteigt der **Personalmangel** ein akzeptables Maß jedoch so deutlich, dass bei allen Verantwortlichen die Alarmglocken läuten müssten. Dort wurde im letzten Jahr in über 40 % der Zeit mit zu wenig Personal gearbeitet. Für mehr als ein Zehntel der Einrichtungen trifft das sogar für über 60 % der Betreuungszeit zu. Das ist ein **skandalöser Zustand**, auf den bereits die DKLK-Studie 2019 aufmerksam gemacht hatte! Was daran besonders bedenklich ist: Die Zahl der Einrichtungen, die in mehr als 40 % der Betreuungszeit in Unterbesetzung arbeiten mussten hat sich gegenüber dem Vorjahr um ganze 8 % erhöht! Dies lässt darauf schließen, dass sich die **Personalsituation noch einmal erheblich verschärft** hat. Am anderen Ende der Skala haben sich die Zahlen im Vorjahresvergleich ebenfalls verschlechtert,

jedoch in geringerem Ausmaß. 8,1 % (2019: 9,8 %) geben an, in den letzten 12 Monaten zu keiner Zeit gezwungen gewesen zu sein, mit Personalunterdeckung zu arbeiten. Bei einem Anteil von zusammengenommen 45,7 % der befragten Kita-Leitungen wurde in bis zu 20 % der Betreuungszeit mit zu wenig Personal gearbeitet (2019: 50,8 %).

Auch wenn man argumentieren kann, dass sich kurzfristige Personalausfälle niemals vollständig vermeiden lassen und sich daher knapp in der Hälfte der Einrichtungen die

Auswirkungen des Personalmangels noch „in Grenzen halten“, muss jedem klar sein, dass die aktuelle Situation meilenweit von den gesellschaftlichen Ansprüchen entfernt ist und zu erheblichen rechtlichen Konsequenzen führen könnte: Die Ergebnisse zeigen, dass Personalknappheit in fast jeder Kindertageseinrichtung zumindest zeitweise zu Situationen führt, in denen selbst die Minimalanforderungen an die Aufsichtsführung kaum erfüllt sind. Kita-Leitungen und pädagogische Fachkräfte beklagen deshalb vollkommen zurecht, dass unter diesen Bedingungen an eine individuelle Förderung der Kinder überhaupt nicht zu denken ist. Es bleibt daher nur der dringende Appell an alle Verantwortsträger, alles dafür zu tun, um die Personalausstattung schnell und flächendeckend so zu verbessern, dass durch z.B. Krankheit oder Stellenwechsel zeitweise nicht besetzte Stellen nicht unmittelbar zu einem vollständigen Erliegen der pädagogischen Arbeit führen.

In 25 % der Kitas kann während eines Großteils der Betreuungszeit die Aufsichtspflicht kaum gewährleistet werden, weil Personal fehlt!



Das Ergebnis

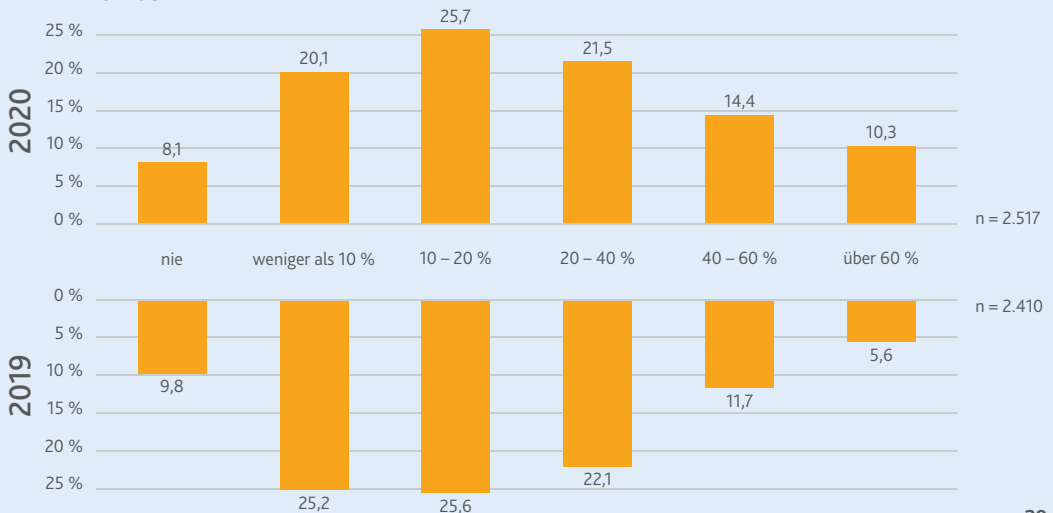
Mehr als

90 %

der befragten Kitas haben in den letzten 12 Monaten (zeitweise) mit Personalunterdeckung gearbeitet.

Nur 8 % der Befragten arbeiten durchgehend mit einer auskömmlichen Personalausstattung. Statt sich auf die Bildungs- und Erziehungsarbeit zu konzentrieren und eine individuelle Förderung zu ermöglichen, können die Fachkräfte oft nur eine Minimalbetreuung sicherstellen.

In Zahlen



Frage

12

Wie schätzen Sie die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den vergangenen 12 Monaten für pädagogische Fachkräfte ein?

Für Kitas wird es immer schwieriger, passendes Personal zu finden – die Situation hat sich innerhalb eines Jahres nochmals verschärft.

Nur ein sehr kleiner Anteil von 0,7 % der befragten Leitungskräfte nimmt eine Entspannung der Arbeitsmarktsituation wahr. 20,8 % bewerten die Lage am Arbeitsmarkt für pädagogische Fachkräfte als unverändert. Die große Mehrheit jedoch positioniert sich eindeutig zu der Aussage: „Der Personalmangel hat sich verschärft. Es ist schwieriger geworden, offene Stellen mit passenden Bewerberinnen/Bewerbern zu besetzen“. Ganze 78,5 % können dem zustimmen.

Nicht selten stellt sich die konkrete Lage in der Praxis vielerorts so dar, dass sich auf ausgeschriebene Stellen über Wochen nur eine Handvoll Bewerber/innen melden. Die Wettbewerbs- und Arbeitsmarktsituation führt dazu, dass viele Kitas sich gezwungen sehen, auch unpassende Bewerber/innen einzustellen, um zu verhindern, dass Stellen monatelang vakant bleiben und die Arbeitsbelastung für das verbleibende Personal dauerhaft steigt.

Vor allem für **größere Einrichtungen** ist es besonders schwierig, passende Unterstützung zu finden. So sehen Leitungen von Kitas mit mehr als 50 Plätzen zu über 80 % eine Verschlechterung der Situation am Arbeitsmarkt, während kleine Kitas mit nur 1 oder 2 Gruppen diesbezüglich etwas weniger Probleme haben (66,5 %). Zu beobachten ist außerdem ein **Stadt-Land-Gefälle**: Kitas, die im städtischen oder großstädtischen Bereich liegen, haben weniger Schwierigkeiten, offene Stellen wieder mit passenden Fachkräften zu besetzen.

Nur 0,7 % der Befragten nehmen eine Entspannung am Arbeitsmarkt wahr.

In der Zusammenschau lässt sich festhalten: Kita-Leitungen stellen eine **deutlich spürbare Verschärfung**

der Arbeitsmarktsituation fest. Ein Ende dieses Trends ist nicht absehbar, da der Fachkräftebedarf weiter ansteigen wird, um a) altersbedingt auscheidende Fachkräfte zu ersetzen, b) den steigenden Betreuungsbedarf zu decken und c) die bestehenden Fachkraft-Kind-Relationen im Sinne einer Entlastung der Beschäftigten und einer höheren Betreuungsqualität zu verbessern.

Auf die Frage, wie der steigende Bedarf gedeckt werden kann, ohne Einbußen der Qualität in Kauf nehmen zu müssen, bleibt die Politik bislang überzeugende Antworten schuldig. Ein falsches Signal geht von einer Reduzierung von Standards aus – insbesondere von einer Absenkung des Qualifikationsniveaus für frühpädagogische Fachkräfte. Die damit verbundene Hoffnung, durch geringere Eintrittsbarrieren in das Berufsfeld das Fachkräftepotenzial zu erhöhen, könnte kurzfristig zwar aufgehen, konterkariert aber die Bemühungen um mehr Qualität in der Kindertagesbetreuung. Unverständlich ist aus Sicht vieler Fachkräfte auch, dass sich ein Großteil der Bundesländer dazu entschieden hat, Finanzmittel aus dem Gute-Kita-Gesetz auch in eine Reduzierung der Elternbeiträge zu stecken – trotz des akuten Handlungsbedarfs im Personalbereich. Um dem Fachkräftemangel strukturell und nachhaltig etwas entgegenzusetzen, wäre hingegen ein konzertiertes und flächendeckendes Maßnahmenpaket für eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig.



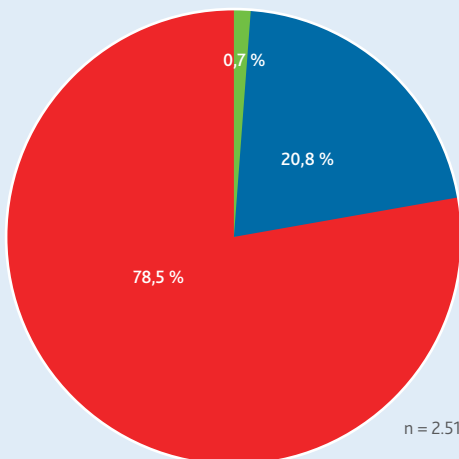
Das Ergebnis

78,5 %

der Kita-Leitungen beklagen, dass es innerhalb der letzten 12 Monate schwieriger geworden ist, offene Stellen zu besetzen.

Während die Arbeitsmarktsituation angespannter ist als je zuvor, reagiert die Politik nur halbherzig und gefährdet durch die Reduzierung von Qualifikationsstandards die Bemühungen um mehr Qualität in der Kindertagesbetreuung.

In Zahlen



- Die Arbeitsmarktsituation hat sich entspannt. Für Kitas und Träger ist es einfacher geworden, offene Stellen mit passenden Bewerberinnen/Bewerbern zu besetzen.
- Die Arbeitsmarktsituation ist unverändert.
- Der Fachkräftemangel hat sich verschärft. Es ist schwieriger geworden, offene Stellen mit passenden Bewerberinnen/Bewerbern zu besetzen.

Aussage

13

*Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:
»Die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen
Fachkräfte führt zu höheren Fehlzeiten und
Krankschreibungen.«*

Die Mitarbeitergesundheit ist durch die aktuellen Rahmenbedingungen in fast allen Kitas stark gefährdet – wenn nicht entschieden gegen- gesteuert wird, wird sich die Situation weiter verschärfen.

Frage 11 und 12 haben gezeigt, dass sowohl die Personalsituation in den Kitas als auch der Arbeitsmarkt derzeit extrem angespannt sind. Zwangsläufig führt diese Konstellation zu einer höheren Arbeitsbelastung der bestehenden Teams. Die befragten Kita-Leitungen bestätigen diese Hypothese eindrücklich. 89,6 % sind der Ansicht, dass die hohe Arbeitsbelastung zu höheren Fehlzeiten und vermehrten Krankschreibungen führt. 68,6 % bewerten dies als in hohem Maße zutreffend, knappe 40 % stimmen dieser Aussage sogar voll und ganz zu. Lediglich 1,0 % können einen Effekt auf Fehlzeiten und Gesundheit überhaupt nicht beobachten.

In **kleinen Einrichtungen** mit weniger als 20 Kindern stellt sich die Lage geringfügig besser dar. Dort bestätigen in der Tendenz „nur“ 86,2 % der Leitungskräfte den negativen Effekt, den die hohe Arbeitsbelastung auf die Mitarbeitergesundheit hat. Größere Einrichtungen mit mehr als 50 Betreuungsplätzen spüren die Auswirkungen hingegen deutlicher: 91,6 % der Leitungskräfte sehen dort einen Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Fehlzeiten/Krankschreibungen.

Viele pädagogische Fachkräfte sind in einem **verhängnisvollen Teufelskreis** gefangen, der sich selbst verstärkt: Aufgrund der insgesamt schon auf Kante genähten Personalausstattung ist die Arbeitsbelastung

bereits auf einem kritischen Niveau angelangt. Ständig an der Belastungsgrenze zu arbeiten führt jedoch früher

oder später zu einem körperlichen oder psychischen Erschöpfungszustand und zur Krankmeldung. Das hat weitreichende Folgen: Während eine Kollegin/ein Kollege krankgeschrieben ist, steigt die Arbeitsbelastung für die verbleibenden pädagogischen Fachkräfte weiter an, was wiederum dazu führt, dass es schnell zu neuen Überlastungsausfällen kommt. Auf diese Weise verstärkt sich der

Effekt immer weiter und beschleunigt sich. Kommt es gar zu längerfristigen Vakanzen, z.B. durch langwierige Erkrankungen, Mutterschaft oder Kündigung/Stellenwechsel, ist es kaum noch möglich, die Situation in absehbarer Zeit zu verbessern, denn der leergefegte Arbeitsmarkt sorgt dafür, dass die vakanten Stellen lange unbesetzt bleiben.

Betrachtet man die Ergebnisse der Fragen 11 bis 13 im Zusammenhang, wird deutlich, dass die aktuellen Arbeitsbedingungen in deutschen Kindertagesstätten erheblichen Verbesserungsbedarf aufweisen. Nicht nur die Mitarbeiter/innen, sondern auch Kinder und Familien sind Leidtragende der schlechten Personalausstattung, die dazu führt, dass weniger Zeit für die individuelle Förderung der Kinder und für die Belange der Eltern zur Verfügung steht. Der Fachkräftemangel tut sein Übriges, um die Situation noch zu verschärfen.

**Für knapp 90 %
der Kita-Leitungen
ist die enorme
Arbeitsbelastung
Ursache für den hohen
Krankenstand ihrer
Fachkräfte.**



Adobe Stock_272814004©Pixel-Shot

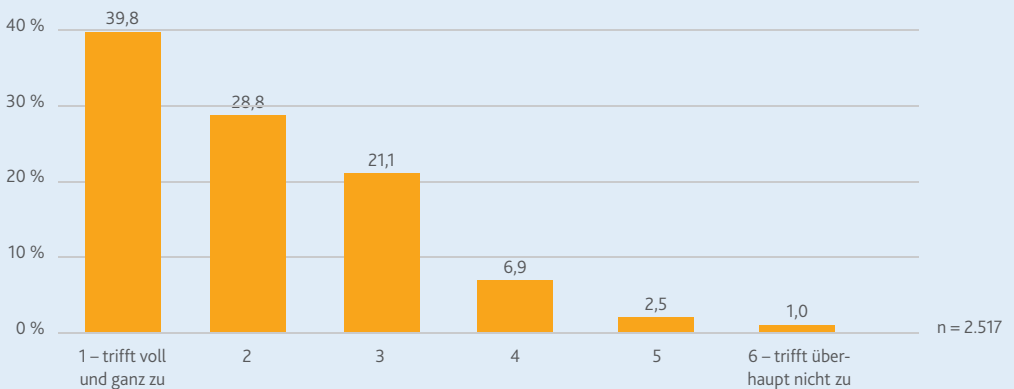
Das Ergebnis

69 %

der Befragten bewerten die aktuelle Arbeitsbelastung als akut gesundheitsgefährdend.

Kleine Einrichtungen können Personallücken etwas besser kompensieren als größere Kitas. Doch auch hier ist die Lage besorgniserregend. Aus dem Teufelskreis aus individueller Belastung, Krankheit und Mehrbelastung scheint es kein Entrinnen zu geben.

In Zahlen



Frage

14

Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation in Ihrer Einrichtung im Durchschnitt?

Mehr als 90 % der Kitas verfehlen die wissenschaftlichen Empfehlungen für ein angemessenes Betreuungsverhältnis – die Situation hat sich aber im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert.

Voraussetzung für eine erfolgreiche individuelle Bildung, Erziehung und Betreuung ist eine ausreichend bemessene Fachkraft-Kind-Relation, die es den Erzieherinnen und Erziehern ermöglicht, die Themen und Interessen der Kinder angemessen aufzugreifen. In Betreuungssettings, in denen eine Fachkraft für viele Kinder zuständig ist, ist eine solche individuelle Zuwendung und Förderung nur schwer möglich.

Mittlerweile hat es sich auch in der Politik herumgesprochen, dass es sich bei den gesetzlich festgesetzten Personalschlüsseln lediglich um rechnerische Werte handelt. Die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation kann davon teilweise erheblich abweichen, da darin keine Zeiten für Urlaub, Krankheit, Fortbildung usw. berücksichtigt sind. Die DKLK-Studie 2019 hatte bereits gezeigt, dass in der Alltagsrealität der Kitas die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation oft beträchtlich von den wissenschaftlichen Zielgrößen abweicht.

Auch die Ergebnisse der DKLK-Studie 2020 zeigen, dass die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation im U-3-Bereich nach Einschätzung der befragten Leitungskräfte in knapp 94 % der Fälle hinter der wissenschaftlich geforderten Zielgröße von 1:3 zurückbleibt. Ein Verhältnis von mindestens 1:5 wird von 56,3 % der Einrichtungen erreicht. In 11,2 % der Kitas ist das Verhältnis von Fachkräften zu Kindern durchschnittlich schlechter als 1:8. Im Vorjahresvergleich kann in dieser Hinsicht eine leichte Verbesserung der Situation attestiert werden.

11,7 % mehr Kitas als noch vor einem Jahr können eine Fachkraft-Kind-Relation von 1:5 oder besser im U-3-

Bereich aufweisen. Und deutlich weniger Einrichtungen müssen mit einem unzureichenden Verhältnis von 1:8 oder schlechter zurechtkommen (-8,6 %).

Hinsichtlich der Betreuung von Kindern über 3 Jahren bewegen sich 23,6 % der Einrichtungen im Bereich

der empfohlenen Fachkraft-Kind-Relation von 1:7,5, ein leichtes Plus von 2,3 % im Vergleich zur Vorjahreserhebung. Hohen Belastungen sehen sich die pädagogischen Fachkräfte in den 29,9 % (2019: 37,7 %) der Kitas ausgesetzt, in denen eine Fachkraft im Schnitt für mehr als 12 Kinder gleichzeitig zuständig ist. 5,5 % (2019: 8,8 %) der Einrichtungen müssen sogar eine Fachkraft-Kind-Relation von 1:16 oder schlechter stemmen. Positiv zu bewerten ist, dass sich die Betreuungsrelation insgesamt gegenüber dem Vorjahr verbessert hat. Allerdings darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Gros der Kitas weiterhin weit von den wissenschaftlich empfohlenen Zielgrößen entfernt ist. Dies kann nicht ohne Auswirkung auf die Betreuungsqualität bleiben. Das Augenmerk muss dabei insbesondere auf diejenigen Einrichtungen gerichtet werden, in denen eine Fachkraft für 12, 16 oder teilweise gar 20 Kinder zuständig ist. Dies gebietet im Sinne der Kinder nicht nur das Recht auf gleiche Bildungschancen aller Kinder in Deutschland, sondern auch die Verantwortung von Politik und Trägern für die Gesundheit der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte.

In knapp 30 % der Einrichtungen ist eine Fachkraft für mehr als zwölf Kinder zuständig.



Adobe Stock 53955896©drubig-photo

Das Ergebnis

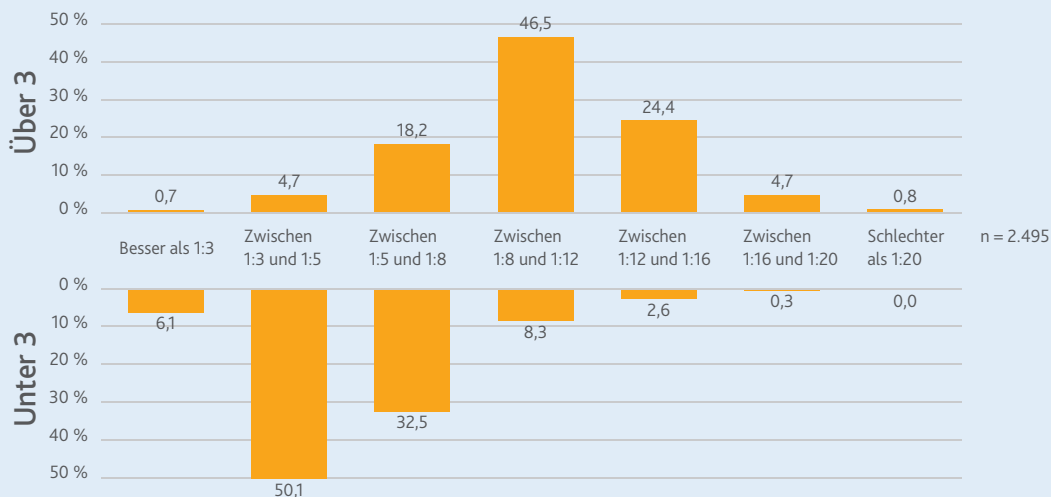
Knapp

76 %

der Kitas haben im Ü-3-Bereich eine Fachkraft-Kind-Relation, die unterhalb der wissenschaftlichen Empfehlungen von 1:7,5 liegt.

Die Kita-Landschaft ist in Sachen Personalausstattung tief gespalten. Während einige Einrichtungen ein hervorragendes Betreuungsverhältnis aufweisen, sind andere meilenweit davon entfernt. Im Sinne der Bildungsgerechtigkeit muss hier dringend nachgesteuert werden.

In Zahlen



Frage

15

Wie zufrieden sind Sie mit der (geplanten) Verwendung der Mittel aus dem sogenannten „Gute-Kita-Gesetz“ in Ihrem Bundesland?

Fast zwei Drittel der Befragten sind unzufrieden mit der Schwerpunktsetzung ihrer Landesregierung – sie vermissen einen klaren Fokus auf die Qualität.

Das Jahr 2019 stand im Zeichen der Aushandlung der Bund-Länder-Verträge über die Verwendung der Mittel aus dem sogenannten „Gute-Kita-Gesetz“. Mittlerweile lässt sich ein erstes Fazit ziehen: Zwei Drittel der durch die Länder verplanten Gelder fließen in Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Qualität und ein Drittel in Gebührenentlastungen. Wie bewerten Kita-Leitungen die geplante Verwendung der Finanzmittel?

36,6 % der Befragten zeigen sich mit der geplanten Mittelverwendung insgesamt zufrieden. Hohe bzw. sehr hohe **Zufriedenheit** bringen jedoch lediglich 9,6 % zum Ausdruck. Das Lager der Unzufriedenen ist hingegen deutlich größer: Eher unzufrieden sind 63,4 % der Kita-Leitungen – beachtlich dabei der Anteil der äußerst (24,2 %) oder sehr (18,7 %) Unzufriedenen.

Im **Bundeslandvergleich** zeigt sich: In denjenigen Bundesländern, die sich für eine Entlastung der Eltern bei den Kita-Gebühren entschieden haben, ist die Unzufriedenheit besonders groß. So sind etwa in Nordrhein-Westfalen (75,7 %), Bayern (77,4 %) oder Thüringen (71,4 %) die befragten Leitungskräfte unzufriedener als etwa in Hamburg (42,2 %), Baden-Württemberg (54,0 %) oder Sachsen (54,3 %), die die Gelder vollständig in die Qualität der Einrichtungen fließen lassen. Im Laufe des Gesetzgebungsprozesses zum Gute-Kita-Gesetz gab es bereits viel Kritik. Bemängelt wurde

neben der Befristung bis zum Jahr 2022 vor allem, dass ausdrücklich die Option offengehalten wurde, die Finanzmittel auch für die **Ab-schaffung oder Reduzierung von Elternbeiträgen** einzusetzen. Wie sich gezeigt hat, hat die Mehrheit der Bundesländer von dieser Möglichkeit nun tatsächlich Gebrauch gemacht. Lediglich in 6 Ländern fließt der gesamte zur Verfügung stehende Betrag ausschließlich in qualitätssteigernde Maßnahmen. In der Praxis hat dies angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen

24 % der Kita-Leitungen sind äußerst unzufrieden damit, wie ihr Bundesland das Gute-Kita-Geld einsetzen will.

(siehe Fragen 11–14) in weiten Teilen zu Unverständnis geführt. Viele Fachkräfte haben das Gefühl, dass die Politik hier sehenden Auges die falschen Prioritäten gesetzt hat und empfinden dies als mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit gegenüber sowie als Verkennerung der Ernsthaftigkeit der Problemlagen in den Kitas.

Die Hoffnung, das Gute-Kita-Gesetz könne durch die Festlegung verbindlicher Qualitätsstandards, insbesondere bei den Personalschlüsseln, zu mehr Bildungsgerechtigkeit beitragen, ist aufgrund der großen Freiheit, die die Bundesländer beim Einsatz der Mittel haben, eine Wunschvorstellung geblieben. Trotz aller Kritik an der Schwerpunktsetzung einzelner Bundesländer muss man am Ende jedoch auch feststellen: Mit dem Gute-Kita-Gesetz wurde bundespolitisch ein Impuls gesetzt, der zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beitragen wird. In welchem Umfang dies geschehen wird, wird sich hingegen erst zeigen.



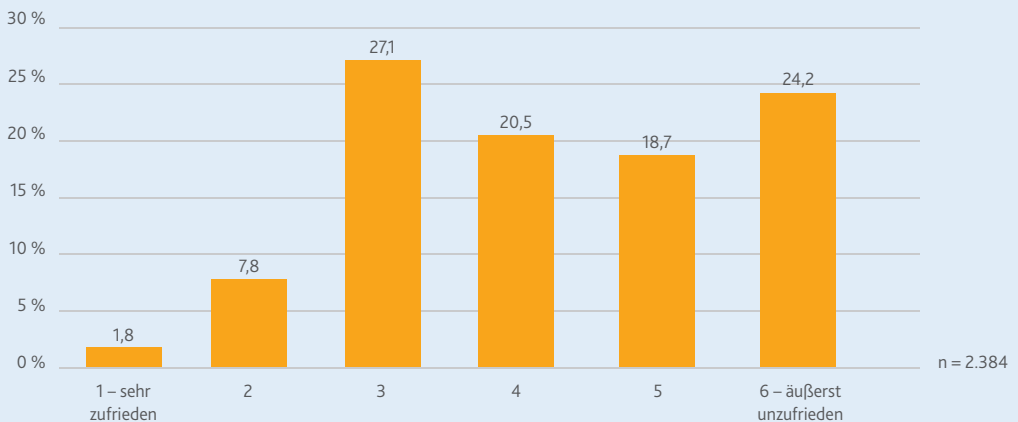
Das Ergebnis

37 %

unterstützen die Pläne ihrer Landesregierung tendenziell, knapp 63 % bezweifeln, dass die Mittel richtig eingesetzt werden.

Besonders groß ist die Ablehnung dort, wo Gebührensenkungen einen Teil des Zusatzbudgets auffressen. In diesen Bundesländern haben Kita-Leitungen das Gefühl, dass die Politik die Problemlagen in den Kindertageseinrichtungen nicht ernst nimmt.

In Zahlen



Frage

16

*Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:
»Durch das Gute-Kita-Gesetz wird sich die
Qualität in meiner Einrichtung langfristig
verbessern.«*

Zwei Drittel der Leitungskräfte zweifeln an der Effektivität der Maßnahmen, die mit Mitteln aus dem Gute-Kita-Gesetz umgesetzt werden sollen.

Die befragten Kita-Leitungen blicken relativ pessimistisch auf die Wirkung, die das Gute-Kita-Gesetz ihrer Meinung nach entfalten wird. 26,8 % erwarten überhaupt **keine positiven Auswirkungen auf die Qualität** in ihrer Einrichtung, weitere 20,2 % nur äußerst geringe. Vorsichtig optimistisch sind 46,1 % der Befragungsteilnehmer/innen, die von einem mittleren Wirkungsgrad auf die Qualität in ihrer Einrichtung ausgehen. Einen starken bzw. sehr starken Effekt rechnen sich lediglich 6,9 % der Leitungskräfte aus.

Blickt man auf den demografischen **Faktor „Alter“**, lässt sich festhalten, dass junge Leitungskräfte unter 30 Jahren sich deutlich mehr positive Effekte durch das Gute-Kita-Gesetz erhoffen, als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. 44,3 % der Leitungen in dieser Altersklasse stimmen der Aussage tendenziell zu, dass das Gute-Kita-Gesetz einen positiven Einfluss auf die Einrichtungsqualität nehmen wird. Bei den Über-50-Jährigen glauben daran lediglich 28,6 %. Der Pessimismus nimmt mit steigendem Alter zu.

Mit besonderem Vorbehalt wird die Effektivität des Gute-Kita-Gesetzes in den **Bundesländern** Bayern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz beurteilt. Dort sind weniger als ein Viertel der Leitungskräfte (Bayern: 20,0 %, NRW: 22,8 %, RLP: 14,3 %) davon überzeugt, dass es sich spürbar positiv auf die Qualität ihrer Einrichtung auswirken wird. Hingegen sind z.B. Kita-Leitungen in Baden-Württemberg (40,4 %) oder

Hamburg (44,7 %) demgegenüber deutlich positiver eingestellt.

Für die große Mehrheit ist das Gute-Kita-Gesetz nur „ein Tropfen auf den heißen Stein“.

Erhebliche Zweifel um den nachhaltigen Effekt der geplanten Investitionen prägen also derzeit die Einstellungen der Kita-Leitungen. Auch wenn zum jetzigen Zeitpunkt die konkreten Wirkungen noch nicht im Detail abzusehen sind, haben gerade die Leitungskräfte ein gutes Gespür dafür, ob sich die mit

Bundesmitteln finanzierten Maßnahmen zur Qualitätssteigerung letztlich auch im Arbeitsalltag bemerkbar machen werden. Vollkommen wirkungslos werden die Investitionen sicher nicht bleiben und an der ein oder anderen Stelle werden sich Verbesserungen einstellen – das sehen auch viele Kita-Leitungen so. Substantiell hingegen wird sich die Situation nicht verändern, dafür müssten weitaus größere Anstrengungen unternommen werden. In erster Linie würde aus Perspektive der Fachkräfte eine flächendeckende Investitionsoffensive in eine bessere Personalausstattung die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität am nachhaltigsten beeinflussen. Eine solche müsste einhergehen mit einer entschiedenen und v.a. bundesweit konzertierten Bekämpfung des Fachkräftemangels, etwa durch eine flächendeckende Verbesserung der Ausbildungsbedingungen (u.a. Kostenfreiheit, Ausbildungsvergütung, Praxisintegrierte Ausbildung in Teilzeit etc.), eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an Fach- und Hochschulen, eine finanzielle Besserstellung von Erzieherinnen und Erziehern mit Orientierung am Gehalt von Grundschullehrkräften sowie durch bessere berufliche Entwicklungsperspektiven.

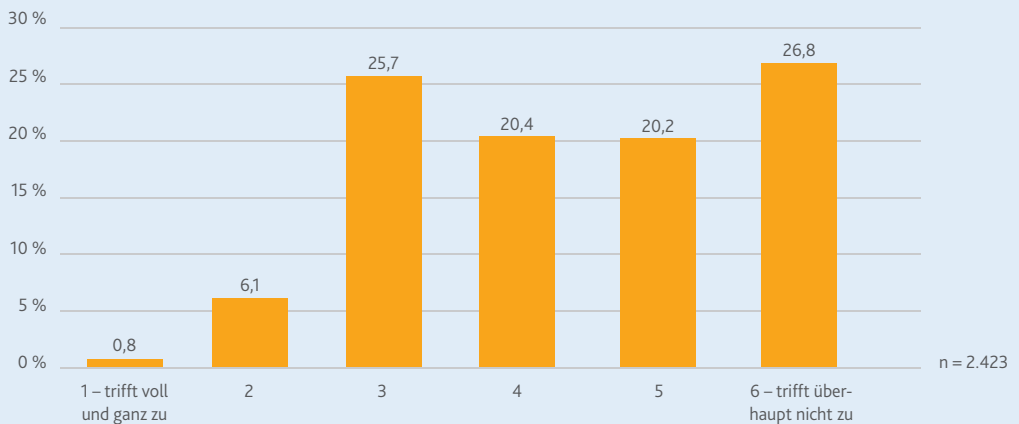
Das Ergebnis

46 %

der Kita-Leitungen erwarten keine bzw. kaum positive Wirkungen des Gute-Kita-Gesetzes für ihre Einrichtung.

Besonders ältere Leitungskräfte bewerten die Effektivität des Gesetzes im Hinblick auf die Kita-Qualität als unzureichend. Gefragt ist eine „große“ Lösung, um Arbeitsbedingungen signifikant und flächendeckend zu verbessern und damit den Erzieherberuf deutlich attraktiver zu machen.

In Zahlen



Frage

17

Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit Ihrer aktuellen Landesregierung in Hinblick auf deren Kita-Politik?

Die Unzufriedenheit ist groß: 75 % der Kita-Leitungen stellen ihrer Landesregierung ein schlechtes Zeugnis aus.

In den Jahren 2006 bis 2018 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen deutlich von 415.000 auf 724.000 Personen erhöht (+79 %). Dieser Ausbau hält weiterhin an und der aktuelle Fachkräftemangel zeigt, dass weiterhin große Anstrengungen zu leisten sind, um den dafür notwendigen Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern zu decken – insbesondere dann, wenn zugleich die Qualität der pädagogischen Arbeit verbessert werden soll. Bei dieser Aufgabe ist besonders die Landespolitik gefordert.

Von den befragten Kita-Leitungen wollten wir wissen, wie gut Landespolitikerinnen und -politikern diese Aufgabe gelingt. Das Urteil sollte den politischen Verantwortungsträgern zu denken geben, denn mehr als 75 % der befragten Kita-Leitungen sind tendenziell unzufrieden mit der Kita-Politik Ihrer aktuellen Landesregierung, lediglich 24,8 % zeigen sich in der Tendenz eher zufrieden. Besonders große Unzufriedenheit bringen 47,4 % zum Ausdruck, 20,5 % verteilen sogar die Note „ungenügend“. Große Zufriedenheit herrscht auf der anderen Seite nur bei zusammengenommen 3,2 %, während immerhin 21,5 % noch die Note „befriedigend“ verteilen.

Zwischen den einzelnen Bundesländern zeigen sich dabei große Unterschiede. Während etwa Kita-Leitungen in Hessen (90,9 %), Nordrhein-Westfalen (87,8 %), Niedersachsen (84,6 %) und Bayern (83,7 %) beson-

ders unzufrieden mit der Arbeit ihrer Landesregierung sind, bewerten z.B. deren Kolleginnen und Kollegen in Sachsen die landespolitischen Bemühungen besser. Der Anteil der Unzufriedenen beträgt hier „nur“ 58,1 %. Auch Baden-Württemberg (30,9 %) und Schleswig-Holstein (30,8 %) weisen im Vergleich relativ hohe Zufriedenheitswerte auf. Spitzenreiter ist hier im Bundesvergleich Hamburg, wo sich 44,9 % eher zufrieden zeigen und auch der Anteil der äußerst unzufriedenen Leitungskräfte (14,3 %) mit Ausnahme von Schleswig-Holstein (7,7 %) und Baden-Württemberg (14,1 %) am geringsten ist.

Nur 3 % sind mit der Arbeit ihrer Landesregierung hochgradig zufrieden.

Das Ergebnis kann nicht verwundern, zeigte doch Frage 2 bereits, dass sich knapp 80 % der Leitungskräfte von der Politik insgesamt nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen. Die Verantwortung sehen die Leitungskräfte dabei ganz konkret auch und gerade bei den landespolitischen Entscheidungsträgern, die es vielerorts in den vergangenen Jahren versäumt haben, die Rahmenbedingungen in den Kitas auch mit Blick auf die dort tätigen Fachkräfte zu verbessern. Die Profilierung als Fürsprecher/innen von Kindern, Familien und Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung wird deshalb von vielen Leitungskräften eher als Sonntagsreden-Rhetorik abqualifiziert. Ein großer Teil der Leitungskräfte hat stattdessen das Gefühl, dass sich die Politik weniger um die Arbeitsbedingungen vor Ort bemüht, als eher mit Blick auf deren potenzielle Wählerschaft den Schwerpunkt auf den quantitativen Ausbau zu richten.



Adobe Stock_157443911©Photographee.eu

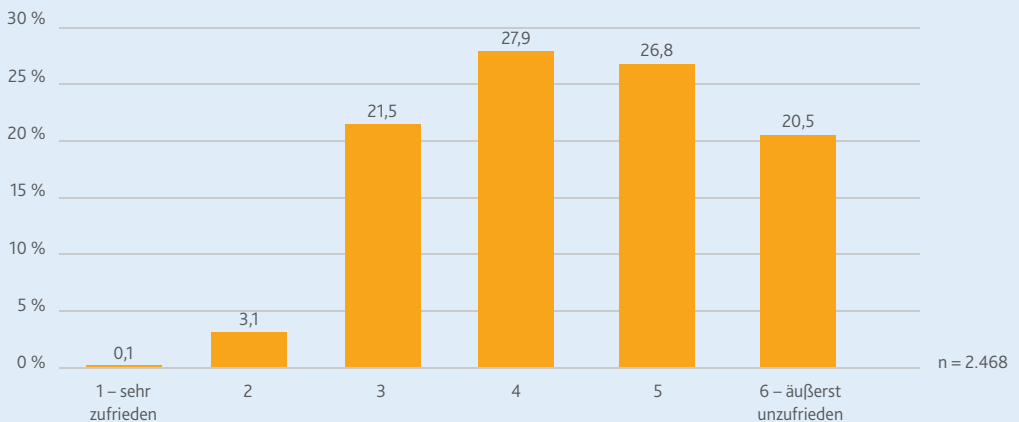
Das Ergebnis

21 %

vergeben die Note „ungenügend“ an die frühpädagogische Bildungspolitik ihrer Landesregierung.

Besonders große Unzufriedenheit herrscht in Hessen, NRW, Niedersachsen und Bayern. In Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Hamburg fällt das Urteil weniger vernichtend aus.

In Zahlen



DKLK-Studie 2020

Fakt ist:

- Kita-Leitungen zeigen sich äußerst enttäuscht von der Politik der letzten Jahre. Wertschätzung für ihre Arbeit wird ihnen von dieser Seite kaum entgegengebracht.
- Die Bezahlung von Kita-Leitungen ist im Verhältnis zu Verantwortung, Komplexität und Arbeitsbelastung vollkommen unzureichend. Vor allem Kita-Leitungen ohne Freistellung empfinden dies so.
- Die Personalsituation in deutschen Kitas ist dramatisch. Mehr als 90 % mussten in den vergangenen 12 Monaten zumindest zeitweise mit einer bedenklichen Personalunterdeckung arbeiten. Erhöhte Haftungsrisiken und „Förderung auf Sparflamme“ sind die Folgen.
- Häufige Krankheiten und Fehlzeiten belasten die Kita-Teams erheblich. Zudem hat sich der Fachkräftemangel innerhalb der letzten 12 Monate nochmals verschärft und sorgt dafür, dass es äußerst schwierig ist, offene Stellen wiederzubesetzen.
- Die angespannte Personalsituation hindert Leitungskräfte daran, an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen – auf Kosten der Qualität und der Motivation.
- Digitalisierung wird von den meisten Leitungskräften positiv bewertet, jedoch ist die Soft- und Hardwareausstattung oft mangelhaft.
- Kita-Leitungen bewerten die Wirkung des Gute-Kita-Gesetzes kritisch, weil oft falsche Prioritäten gesetzt werden.

Die DKLK-Studie 2020 bestätigt einen traurigen Langzeittrend: Kita-Leitungen empfinden nur wenig Unterstützung und Wertschätzung für ihre wichtige Arbeit durch die Gesellschaft und vor allem durch die Politik. Ohne signifikante Veränderungen zu den Vorjahresbefragungen hält sich unter den Leitungskräften der Eindruck, es herrsche ein unzutreffendes gesellschaftliches Bild von der Komplexität und Aufgabenfülle frühpädagogischer Bildungs- und Erziehungsarbeit vor. Kita-Leitungen beklagen, dass in der öffentlichen Wahrnehmung des Berufsbildes noch immer der Betreuungsaspekt eine dominierende Rolle spielt, wohingegen die vielfältigen Anforderungen und

Aufgaben im Bereich der Bildungsarbeit kaum öffentliche Würdigung erfahren.

Eine überwältigende Mehrheit der Leitungen fühlt sich zudem von politischer Seite kaum oder überhaupt nicht wertgeschätzt. Rückhalt bekommen sie jedoch aus ihrem direkten Umfeld: von Mitarbeiter/innen, Trägern, Eltern und Fachberatungen. Die Enttäuschung über die mangelnde politische Unterstützung und Wertschätzung der eigenen Arbeit zieht sich nunmehr seit 5 Jahren wie ein roter Faden durch diese Befragungsreihe. Sie ist ein guter Seismograf für die aus Sicht der frühpädagogischen Fachkräfte nicht konsequente



Adobe Stock 157443893 ©Photographiee.eu

Qualitätspolitik im Sinne der Einrichtungen und Kinder der letzten Jahre, die trotz einiger Bemühungen bislang keine spürbare Verbesserung – insbesondere der Arbeitsbedingungen – herbeiführen konnte.

Ein weiterer Faktor für die Unzufriedenheit vieler Leitungskräfte ist deren Bezahlung. Diese steht aus Sicht der Kita-Leitungen nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgaben- und Verantwortungsfülle, die deren Führungsposition mit sich bringt. Gerade die jüngere Generation empfindet dieses Ungleichgewicht als nicht gerechtfertigt. Das wiederum ist im Hinblick auf die demografische Entwicklung kein gutes Zeichen, wird doch in den nächsten Jahren ein großer Teil der Leitungspositionen neu zu besetzen sein, da viele Kita-Leitungen altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden werden. Um Nachwuchskräfte dazu zu bewegen, Verantwortung in einer Leitungsposition zu übernehmen, muss deshalb bei den Gehältern dringend nachgebessert werden. Dies gilt umso mehr, wenn Leitungskräfte auch rechtlich stärker in die Verantwortung genommen werden und für strukturelle Mängel ggf. verantwortlich gemacht werden können.

Die bereits angesprochene Unzufriedenheit und Enttäuschung über die Unfähigkeit der Politik, etwas an den Arbeitsbedingungen in den Kitas zu verbessern, lässt sich vor allem an einem beson-

ders belastenden Missstand festmachen: Ein großer Teil der Kitas ist personell dauerhaft unterbesetzt.

Wie dramatisch die Situation ist, wird daran deutlich, dass viele Kitas regelmäßig und über lange Zeiträume mit so wenig Personal auskommen müssen, dass nicht einmal mehr eine ordnungsgemäße Aufsichtsführung möglich ist. In diesen Fällen geht es – neben einer Verschlechterung der Betreuungsqualität aufgrund einer ungünstigen Fachkraft-Kind-Relation – auch um Sicherheitsrisiken für die Kinder, weil deren adäquate Beaufsichtigung nicht mehr gewährleistet werden kann. Kitas und Träger setzen sich damit notgedrungen einem erhöhten Haftungsrisiko aus.

Dass die ohnehin bereits hohen Belastungen, denen pädagogische Fachkräfte in ihrem Beruf ausgesetzt sind, angesichts dieser Rahmenbedingungen zunehmen, liegt auf der Hand. Oft geraten diese in einen sich selbst verstärkenden und krankmachenden Teufelskreis: Die knapp bemessene Personalausstattung führt zu einer sehr hohen Arbeitsbelastung der Fachkräfte, sodass viele bereits an ihrer Belastungsgrenze arbeiten. Früher oder später kommt es zu einem körperlichen oder psychischen Erschöpfungszustand und zur Krankmeldung. Während der Kollege/die Kollegin erkrankt ist, steigt die Arbeitsbelastung

für die verbleibenden pädagogischen Fachkräfte an, was zu erneuter Überlastung und weiteren krankheitsbedingten Ausfällen führt. Auf diese Weise verstärkt sich der Effekt immer weiter und beschleunigt sich. Gänzlich problematisch wird die Situation, wenn es durch Langzeiterkrankungen, Mutterschaft oder Kündigung/Stellenwechsel zu längerfristigen Vakanzen kommt. Denn der Fachkräftemarkt – so bestätigen es die befragten Kita-Leitungen – ist dermaßen leergefegt, dass eine schnelle Wiederbesetzung einer Stelle unwahrscheinlich ist. Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen 12 Monaten sogar aus Sicht der Leitungskräfte noch weiter verschlechtert. Die Aussicht, den Ausfall der Kollegin/des Kollegen auf unbestimmte Zeit kompensieren zu müssen, stellt für Erzieher/innen in einer solchen Situation dann einen zusätzlichen Belastungsfaktor dar. Es erfordert nicht viel Fantasie, sich vorzustellen, dass das Arbeiten unter solchen Bedingungen in den Kita-Teams oftmals nicht für Aufbruchsstimmung, sondern für Resignation sorgt. Wie schwierig es für Kita-Leitungen ist, ihrer Rolle als Führungskraft in dieser Gemengelage gerecht zu werden, ist offensichtlich.

Kita-Leitungen legen trotz widriger Umstände großen Wert auf die eigene Fort- und Weiterbildung und sind bereit, dafür einen großen Teil der knappen Zeitressourcen zu nutzen, die ihnen zur Verfügung stehen. Doch die Personalsituation führt auch in diesem Bereich zu massiven Einschränkungen: Häufig müssen Kita-Leitungen auf die eigene Fort- und Weiterbildung verzichten, weil sie nicht in ihrer Einrichtung fehlen können. Die eigene persönliche und berufliche Weiterentwicklung wird dann hintangestellt – ein Umstand, der nicht nur motivationshemmend und verantwortlich für einen großen Teil des Unmuts aufsei-

ten der Leitungskräfte ist, sondern auch nicht im Sinne der qualitativen Weiterentwicklung der Kitas sein kann.

Ein möglicher Entlastungsfaktor für die Erfüllung organisatorischer Leitungsaufgaben könnten digitale Hilfsmittel sein. Ihnen gegenüber zeigt sich die große Mehrheit der Leitungskräfte aufgeschlossen, doch in knapp der Hälfte der Einrichtungen mangelt es bereits an einer vernünftigen Hardwareausstattung. Aber auch wenn die Ausstattung gut ist, wird das Potenzial unterstützender digitaler Fachanwendungen bislang bei Weitem nicht ausgenutzt. Trägerseitig scheitert die Anschaffung entsprechender Softwaresysteme und Anwendungen oft an den Kosten. Kitas können und sollten sich jedoch der Digitalisierung nicht verschließen und stattdessen deren Vorteile für eine effizientere Gestaltung der Arbeitsabläufe nutzen. Auch die pädagogische Arbeit kann durch den Einsatz digitaler Geräte und Anwendungen bereichert werden. Hierfür braucht es nachhaltige Investitionen in ganzheitliche Konzepte.

Von den Mitteln, die das Gute-Kita-Gesetz den Bundesländern zur Verfügung stellt, erwarten die befragten Leitungskräfte nur geringe positive Effekte auf die Qualität in ihren Einrichtungen. Unzufrieden zeigen sich die Leitungskräfte insbesondere mit der Prioritätensetzung in ihren Bundesländern. Bemängelt wird vor allem, dass die Mehrheit der Bundesländer die zusätzlichen Finanzmittel für eine Reduzierung oder (Teil-)Abschaffung der Elternbeiträge verwenden wird. In der Praxis hat dies angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen in weiten Teilen zu Unverständnis und Unzufriedenheit geführt und ist auch ein ausschlaggebender Grund, warum die

befragten Leitungskräfte sich insgesamt unzufrieden mit dem Gute-Kita-Gesetz zeigen.

Alles in allem kennzeichnet die Enttäuschung über die unzureichenden politischen Weichenstellungen die aktuelle Stimmungslage. Eine „große Lösung“, wie sie von vielen erhofft wird, zeichnet sich aktuell nicht ab. Aus der Perspektive der Leitungskräfte würde eine flächendeckende Investitionsoffensive in eine bessere Personalausstattung die Arbeitsbedingungen und die Bildungs- und Betreuungsqualität am nachhaltigsten beeinflussen. Eine solche müsste einhergehen mit einer entschiedenen und v.a. bundesweit konzertierten Bekämpfung des Fachkräftemangels, etwa durch eine flächendeckende Verbesserung der Ausbildungsbedingungen (u.a. Kostenfreiheit, Ausbildungsvergütung, Praxisintegrierte Ausbildung in Teilzeit etc.), eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an Fach- und Hochschulen, eine finanzielle Besserstellung von pädagogischen Fachkräften sowie bessere berufliche Entwicklungsperspektiven. Daneben sind auch noch weitere Maßnahmen denkbar (z.B. Imagekampagnen, Programme für bestimmte Zielgruppen wie Männer, Migranten, ausländische Fachkräfte). Viele dieser Vorschläge werden in Teilen bereits angegangen; allerdings sind dies insgesamt immer noch Einzelansätze, denen im Vergleich zu einem entschlossenen Maßnahmenbündel Durchschlagskraft und Reichweite fehlen, um die dringend benötigte spürbare Verbesserung der Rahmenbedingungen und damit eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung des frühpädagogischen Berufsfeldes zu erreichen.

Wir fordern:

- eine stärkere gesellschaftliche, monetäre und sich in der Ressourcenausstattung widerspiegelnde Anerkennung der Leistungen aller frühpädagogischen Fach- und Führungskräfte
- eine verlässliche und hinreichende Finanzierung des gesamten Bereichs „Kindertagesstätten“ mit dem Ziel einer Annäherung an die wissenschaftlich empfohlene Fachkraft-Kind-Relation
- die sofortige Beseitigung unhaltbarer Personalunterdeckung, die die Sicherheit von Kindern gefährdet und ein Haftungsrisiko für Träger und Leitungen darstellt
- eine Gesamtstrategie für die Bekämpfung des Fachkräftemangels mit einem flächendeckenden Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Nachwuchsfachkräften
- ein nachhaltiges Investitionsprogramm in die (digitale) Infrastruktur der Kitas

Die Plattform für Kitaleitungen

Unter dem Motto »Kitas gestalten Zukunft« findet der Deutsche Kitaleitungskongress (DKLK) seit 2013 statt. Mit dem DKLK bietet Wolters Kluwer Kita-Leitungen, Trägervertretern, Fachberatungen und interessierten Fachkräften die Möglichkeit, die Zukunft der Kitas auf Länder- und Bundesebene mitzugestalten, Praxis-Ideen für den Kita-Alltag zu sammeln und Erfahrungen und Ideen mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Auf dem Kongress bietet sich die Chance, Politik und Öffentlichkeit auf die herausragenden Leistungen der Mitarbeitenden in den Kitas aufmerksam zu machen und auf die Gefahren des akuten Fachkräftemangels, die Herausforderungen der Digitalisierung sowie die teilweise schwierigen Rahmenbedingungen hinzuweisen.

Kindertagesbetreuung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Für eine qualitativ hoch-

wertige Kindertagesbetreuung müssen die Rahmenbedingungen stimmen bzw. verbessert werden. Hierfür sind die Aufmerksamkeit und die Unterstützung vonseiten der Politik unabdingbar. Der DKLK ist ein Forum für Erfahrungsaustausch und Anregungen für den Kita-Alltag.



Deutscher
Kitaleitungskongress

Durch die Präsentation der Ergebnisse der BeWAK-Studie (2015 und 2016) und der DKLK-Studie (2017, 2018, 2019, 2020) auf dem Deutschen Kitaleitungskongress erhält Ihre Meinung als Kita-Leitung Zugang zu einer breiten

Öffentlichkeit. Auch 2021 werden die Ergebnisse der nächsten Umfrage wieder auf dem DKLK präsentiert, der dadurch eine Plattform für die Meinung der Kitaleitungskräfte in Deutschland ist. Seien Sie dabei, wenn auf dem Deutschen Kitaleitungskongress 2021 erneut ein Beitrag zur Weiterentwicklung der Kita-Landschaft geleistet wird!

*Vorstellung der
DKLK-Studie 2019
in Düsseldorf*





**Jetzt
8 Termine
in 7 Städten!**

Deutscher Kitaleitungskongress

Der Deutsche Kitaleitungskongress bringt Sie und Ihre Kita nach vorne!

Mit über 4.000 begeisterten Teilnehmern jährlich, über 50 Top-Referenten und 60 zukunftsweisenden Vorträgen ist der DKLK die größte Fachveranstaltung für Kitaleitungskräfte, Fachberatungen und Trägervertretungen in ganz Deutschland. Seien Sie dabei!



- Sofort anwendbare Lösungen für Ihren Kita-Alltag von über **50 Top-Referenten** in über **60 zukunftsweisenden Vorträgen und Workshops!**
- Intensiver Austausch und wertvolle Networking-Gelegenheiten mit Deutschlands renommiertesten Experten und **4.000 Kolleginnen und Kollegen!**
- **Qualifizierung direkt in Ihrer Nähe:** Sparen Sie Zeit und bares Geld! Wählen Sie aus 8 Terminen in 7 attraktiven Städten.
- Jetzt dank **kostenloser Rücktrittsgarantie** ganz **ohne Risiko** zum DKLK 2021 anmelden und Ihre Teilnahme sichern!

Hier eine kleine Auswahl unserer über 50 Top-Referenten:



Eine gemeinsame Veranstaltung von:



Die DKLK-Studie – das Sprachrohr für Kita-Leitungen

2015 wurde erstmalig die sogenannte BeWAK-Studie durchgeführt – die Vorgängerin der DKLK-Studie. Die „Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kita-Leitungen“ (BeWAK) wurde von Wolters Kluwer initiiert und gemeinsam mit der Deutschen Kinderhilfe e.V. und unter wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Ralf Haderlein durchgeführt. Der Fokus dieser ersten Befragung lag vor allem auf der empfundenen Wertschätzung und den Belastungsfaktoren im Kita-Alltag.

Nach dem überwältigenden Erfolg der BeWAK-Studie 2015 beantworteten auch im darauffolgenden Jahr 2016 mehr als 2.000 Kita-Leitungen Fragen zu ihrem Berufsalltag. Der Schwerpunkt lag auf der zu diesem Zeitpunkt hochaktuellen Flüchtlingsthematik.

Ab 2017 setzte Wolters Kluwer die Studienreihe unter dem neuen Namen „DKLK-Studie“ fort und präsentierte die Ergebnisse erstmals exklusiv auf dem Deutschen Kitaleitungskongress in Düsseldorf. Während die Befragung weiterhin die klare Zielsetzung verfolgte, auf der Basis repräsentativer Daten ein unabhängiges Sprachrohr für Kita-Leitungen in ganz Deutschland darzustellen, wollten die Initiatoren mit der Umbenennung insbesondere auf die Verbindung zum Deutschen Kitaleitungskongress als wichtigste öffentliche Plattform für Kitaleitungskräfte im deutschsprachigen Raum hinweisen und die damit verbundene Öffentlichkeit nutzen, um noch effektiver auf deren Interessen aufmerksam zu machen.

Seit 2019 wird die DKLK-Studie gemeinsam von Wolters Kluwer und dem Verband Bildung und

Erziehung (VBE), dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg und dem VBE Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Seither erzielt die Studie auch medial nochmals deutlich mehr Aufmerksamkeit. In ihrer fünften Auflage beschäftigte sich die DKLK-Studie im letzten Jahr insbesondere mit Fragen des Personal- und Fachkräftemangels. Als alarmierendes Ergebnis musste leider festgestellt werden, dass die Personalsituation in der Mehrheit der Kitas einen kritischen Stand erreicht hat. Die Folge: Gruppenschließungen, Reduzierung von Angeboten, unzureichende Aufsichtsführung. Die DKLK-Studie 2019 wurde in dieser Hinsicht als Weckruf wahrgenommen und führte die Dramatik der Situation allen Beteiligten nochmals ungeschönt vor Augen.

Es stellte sich zudem im Rahmen der Befragung heraus, wie unverhältnismäßig Anforderungen und Verantwortung auf der einen und mangelnde Wertschätzung und Bezahlung von Fach- und Leitungskräften auf der anderen Seite verteilt sind. Erstmals konnte in diesem Zusammenhang empirisch gezeigt werden, wie groß die Unzufriedenheit der Kita-Leitungen mit ihrer finanziellen Situation ist. Die daraus abgeleitete Forderung nach mehr Freistellungszeiten und einer angemesseneren Bezahlung steht weiterhin im Raum und ist auch 2020 wieder ein wichtiges Thema.

Schließlich konnte im Rahmen der Vorjahresbefragung auf ein wichtiges Problemfeld im spezifischen Aufgabenfeld der Leitungskräfte hingewiesen werden, die zu 84 % eine Überregulierung ihres Arbeitsbereichs beklagen. Insbesondere Leitungen, die nicht oder nur unzureichend

freigestellt sind, sehen darin eine große Belastung. „In den letzten Jahren und auch 2020 ist es unser erklärtes Ziel, Kita-Leiterinnen und -Leitern mit der DKLK-Studie eine Stimme zu geben, die vor allem auch auf politischer Ebene gehört wird. Dass wir auch in diesem Jahr wieder eine beachtliche repräsentative Stichprobe als Basis angeben können, freut mich außerordentlich. Deshalb gilt mein besonderer Dank den mehr als 2.700 Kita-Leitungen, die teilgenommen haben“, so Thomas Henseler, Verlagsleiter Kita-Management bei Wolters Kluwer Deutschland. Das große Medien-echo, das die DKLK-Studie hervorruft, trägt substantiell dazu bei, die Belange der Kitas in eine breitere Öffentlichkeit zu tragen und auf diese Weise Politik und Gesellschaft auf Missstände aufmerksam zu machen und die politisch Verant-

wortlichen zu einem entschiedeneren Handeln zu bewegen“, kommentiert Udo Beckmann, Bundesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE). „Diesen Weg wollen wir auch in Zukunft weiter gehen.“

Mit insgesamt 2.750 Befragten hat die DKLK-Studie 2020 einen neuen Teilnehmerrekord verzeichnet und behauptet damit ihre Stellung als größte regelmäßige empirisch-repräsentative Erhebung mit Fokus auf die Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen. Thomas Henseler: „Die konstant hohe Beteiligungsquote verstehen wir als Bestätigung unserer Bemühungen und werden auch im kommenden Jahr auf diese Weise die Anliegen der Kita-Leitungen wieder in eine breite Öffentlichkeit tragen“.



Info

Alle bisherigen Studien stehen kostenfrei zum Download zur Verfügung:
<https://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/2020/service/downloads/>

Über die Initiatoren

Wissenschaftliche Begleitung:

Prof. Dr. Ralf Haderlein

Hochschule Koblenz

Fachbereich Sozialwissenschaften

Prof. Dr. Ralf Haderlein ist Professor für Sozialmanagement an der Hochschule Koblenz im Fachbereich Sozialwissenschaften. Seit 2005 ist er Studiengangsleiter für den berufsintegrierenden Bachelor-Fernstudiengang „Bildungs- und Sozialmanagement mit Schwerpunkt frühe Kindheit“ (BiSo) und seit 2015 für den weiterbildenden berufsbegleitenden Fern-Masterstudiengang „Kindheits- und Sozialwissenschaften“ (MAKS). Die Hochschule Koblenz ist mit über 1.000 Studierenden in 5 Bachelor- und 2 Master-Studiengängen der größte Anbieter auf dem Feld der Kindheitswissenschaften im deutschsprachigen Raum. Seit 2016 wird der Fachbereich ergänzt durch das Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit/Rheinland-Pfalz (IBEB), welches sich dem Ziel verschrieben hat, die Verbindung sowie den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis in einem interaktiven und wechselseitigen Austausch zu gewährleisten.

Verband Bildung und Erziehung



Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Der Verband Bildung und Erziehung (VBE) vertritt als parteipolitisch unabhängige Gewerkschaft die Interessen von ca. 164.000 Pädagoginnen und Pädagogen – aus Kinderbereich, Primarstufe, Sekundarstufen I und II und dem Bereich der Lehrerbildung – in allen Bundesländern. Der VBE ist eine der beiden großen Lehrgewerkschaften in Deutschland und mitgliederstärkste Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion.



Die **Wolters Kluwer Deutschland GmbH** ist ein Wissens- und Informationsdienstleister, der insbesondere in den Bereichen Recht, Wirtschaft und Steuern fundierte Fachinformationen in Form von Literatur, Software und Services für den professionellen Anwender bietet. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Köln beschäftigt an über 20 Standorten rund 1.200 Mitarbeiter und agiert seit über 25 Jahren auf dem deutschen Markt. Wolters Kluwer Deutschland ist Teil des internationalen Informationsdienstleisters Wolters Kluwer n.v. mit Sitz in Alphen aan den Rijn (Niederlande), der bei einem Jahresumsatz (2018) von 4,3 Milliarden Euro weltweit rund 19.000 Mitarbeiter beschäftigt und Kunden in über 170 Ländern bedient. Mit dem Deutschen Kitaleitungskongress sowie dem neuen Experten- und Wissensportal KiTa-aktuell.de erweitert Wolters Kluwer seine vielseitige, unter der Marke Carl Link erscheinende Produktpalette in den Bereichen Kita-Management und Kita-Recht, bestehend aus Fachzeitschriften (KiTa aktuell), Büchern, Loseblattwerken und Print-Informationsdiensten. Der DKLK ist der erste und größte Kongress im deutschsprachigen Raum, der sich ausdrücklich an Führungskräfte in der Elementarpädagogik richtet. Er bietet Deutschlands Kitaleitern und -leiterinnen sowie Trägervertretern, Fachberatungen und Vertretern der Politik ein Forum zur Diskussion aktueller Entwicklungen, Trends und neuer Management-Ansätze.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.wolterskluwer.de

www.deutscher-kitaleitungskongress.de

Zitiervorschlag:

Wolters Kluwer (2020): DKLK-Studie 2020.

Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel.

Köln: Wolters Kluwer.

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Verlagsbereich Kita-Management
Ansprechpartner: Thomas Henseler

Luxemburger Straße 449
50939 Köln

Telefon: (02 21) 9 43 73-7793
Thomas.Henseler@wolterskluwer.com

Verband Bildung und Erziehung e. V.

Lars von Hugo
Referent Presse-, Öffentlichkeitsarbeit
und Kommunikation

Behrenstraße 24
10117 Berlin

Telefon: (030) 7 26 19 66 0
presse@vbe.de

Prof. Dr. Ralf Haderlein

Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften

Konrad-Zuse-Straße 1
56068 Koblenz

Telefon: (02 61) 95 28-220
Haderlein@hs-koblenz.de