

DKLK-Studie 2023

Themenschwerpunkt:
Personalmangel in Kitas
im Fokus

Eine bundesweite Befragung
unter 5.387 Kitaleitungen



DKLK

Deutscher
Kitaleitungskongress



Erstveröffentlichung
DKLK 2023

Düsseldorf,
21.03.2023



Die DKLK-Studie 2023 wird von FLEET Education Events in Kooperation mit dem VBE Bundesverband sowie den vier VBE Landesverbänden, dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg, dem VBE Hessen sowie dem VBE Nordrhein-Westfalen, unter wissenschaftlicher Leitung von Dr. Andy Schieler von der Hochschule Koblenz durchgeführt.

EDUCATION | EVENTS





Inhalt

■ Über die Initiatoren	4
■ Vorwort	5
■ Keyfacts	6
■ Stichprobe	8
■ Thema: Leitungszeit	13
■ Thema: Anerkennung und Wertschätzung	16
■ Thema: Fort- und Weiterbildung	22
■ Thema: Personalstand	24
■ Thema: Personalmangel	29
■ Zusammenfassung – von Dr. Andy Schieler	43

FLEET Education Events GmbH
Handelsregister: 161862
Registergericht: Hamburg

Vertreten durch:
Dr. Thomas Köhl, Christoph Rénevier, Axel Korda

Wissenschaftliche Leitung
Dr. Andy Schieler
Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften

Allgemeine Informationen

Umfragezeitraum: 19.10.2022 - 08.01.2023
Umfrageart: online
Beantwortungen insgesamt: 5.387



EDUCATION | EVENTS

Fleet Events GmbH

Die FLEET Events GmbH gehört zu Deutschlands führenden privaten Messe und Kongressveranstaltern. Mit unseren Tochterfirmen FLEET Education Events und CE Chefs Events konzipieren und realisieren wir Consumer- und Business-Events wie Babini (ehemals Babywelt), eat&style und Heldenmarkt sowie Fachveranstaltungen wie MITEX, RETAILNXT, W3+Fair und Chef-Sache. Durch die Übernahme einer ganzen Kongressreihe haben wir uns im Jahr 2020 im Eventsektor der deutschsprachigen Bildungswirtschaft an die Spitze gesetzt. Ob DKLK, DSLK, DILK, DALK, ÖSLK oder ÖKLK: Im Fokus der Kongresse stehen topaktuelle Fach- und Führungsthemen sowie die Möglichkeit zu intensivem Networking. Insgesamt organisiert FLEET Events jährlich rund 35 erfolgreiche Großveranstaltungen. Die Geschäftsführung des Unternehmens mit rund 50 Mitarbeitenden liegt bei den Gesellschaftern Dr. Thomas Köhl und Christoph Rénevier.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.fleet-events.de
www.deutscher-kitaleitungskongress.de



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 dem frühkindlichen Bereich, der Primarstufe, den Sekundarstufen I und II und dem Bereich der Lehrkräftebildung – in allen Bundesländern. Der VBE ist eine der beiden großen Bildungsgewerkschaften in Deutschland und mitgliederstärkste Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.vbe.de

Wissenschaftliche Leitung:

Dr. Andy Schieler
 Hochschule Koblenz
 Fachbereich Sozialwissenschaften

Erneut haben so viele Kitaleitungen an der Umfrage zur DKLK-Studie teilgenommen wie nie zuvor – bundesweit 5.387 Personen waren es bei dieser Erhebung. Die stetig wachsende Beteiligung zeigt, welche Bedeutung die größte Studie unter Kitaleitungen in Deutschland mittlerweile hat. Gleichfalls wird deutlich, wie groß die Herausforderungen in den Kitas vor Ort sind. Die Ergebnisse der Studie sind in vielerlei Hinsicht repräsentativ – sie zeigen auf, wie die Führungskräfte in den Bildungseinrichtungen wesentliche Fragen in der frühkindlichen Bildung einschätzen.

Kitaleitungen spielen eine Schlüsselrolle. Sie tragen maßgeblich dazu bei, dass ihre Einrichtung und die hier engagierten Kolleginnen und Kollegen ihrer Kernaufgabe, der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, bestmöglich nachkommen können.

Im frühkindlichen Bildungsbereich wird ein elementar wichtiger Grundstein für späteres erfolgreiches Lernen und die Entwicklung der Kinder gelegt. Mit den Anforderungen an das gesamte Kita-Personal steigen Jahr um Jahr auch deren Belastungen – insbesondere der Mangel an pädagogischen Fachkräften stellt eine massive Herausforderung dar. Kita-Gruppen müssen schließen oder können gar nicht erst aufmachen, eine verlässliche Betreuung kann zeitweise nicht mehr garantiert werden, viele Kita-Fachkräfte arbeiten dauerhaft an oder oberhalb der Belastungsgrenze.

Der sich seit Jahren stetig verschärfende Personalmangel hat uns veranlasst, dieses Thema in der DKLK-Studie 2023 zum Schwerpunkt zu machen.

Die DKLK-Studie liefert besorgniserregende Ergebnisse: Etwa neun von zehn Kitaleitungen (88 %) geben an, dass der Personalmangel negative Auswirkungen auf die pädagogische Qualität hat. In fast 9 von 10 Einrichtungen (87%) mussten pädagogische Angebote als eine Konsequenz des Personalmangels in den letzten 12 Monaten entfallen. Hier zeigt sich ein Feld, in dem sich der dringende Handlungsbedarf nochmals verstärkt hat.

Die DKLK-Studie zeigt Missstände und Diskrepanzen auf, rückt sie in den Fokus der politischen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit und offenbart dringende Handlungsaufträge für die politisch Verantwortlichen.

Unser Ziel ist und bleibt, mit der DKLK-Studie weiterhin einen Beitrag dafür zu leisten, dass die Anliegen und Bedürfnisse der Kitaleitungen Gehör finden, um die Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen frühkindliche Bildung so möglich ist, wie Kinder und pädagogischen Fachkräfte es verdienen.

Florence Fischer
 CSO und Mitglied der
 Geschäftsleitung Fleet
 Education Events GmbH

Tomi Neckov
 Stellvertretender Bundesvor-
 sitzender des Verbandes
 Bildung und Erziehung (VBE)

Dr. Andy Schieler
 Hochschule Koblenz

Key Facts DKLK-Studie 2023



80 % der Kitaleitungen üben ihre Leitungstätigkeit gerne aus.

Finanzielle Wertschätzung (**83 %**), Unterstützung der Weiterentwicklung des Personals (**74 %**) sowie der Einrichtung (**66 %**) sind aus Sicht der Kitaleitungen wesentliche Aspekte ihrer Arbeit, damit sie diese gerne ausführen.

Die große Mehrheit der Kitaleitungen fühlt sich von Kindern (**100 %**), Mitarbeitenden (**96 %**), Fachberatung (**91 %**), Eltern (**86 %**) und Trägern (**86 %**) wertgeschätzt.

Die geringste Wertschätzung nehmen Kitaleitungen erneut von Seiten der Politik wahr, wobei sich die Werte im Vergleich zu 2022 nochmals verschlechtert haben. Die Wertschätzung durch die Kommunalpolitik (**37 %**, 2022: **43 %**) wird stärker empfunden als die durch Landes- (**15 %**, 2022: **21 %**) oder Bundespolitik (**12 %**, 2022: **18 %**).

64 % der befragten Kitaleitungen geben an, dass sie in den zurückliegenden zwölf Monaten in mehr als **20 %** der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet haben, also mit weniger Personal, als es die Vorgaben, etwa zur Aufsichtspflicht, verlangen (im vergangenen Jahr waren es noch **57 %**, 2021 **40 %**). **16 %** der Kitaleitungen geben an, in über **60 %** der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten.

97 % der Kitaleitungen stimmen der Aussage zu, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt (2022: **93 %**).

95 % der Kitaleitungen stimmen einer der beiden Aussagen zu, nach denen sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat und es noch schwieriger geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerber:innen zu besetzen (**61 %**) und der Träger heute

Personal einstellt, das nicht passgenau ist und daher vor Jahren nicht eingestellt worden wäre (**33 %**). Nur **5 %** der Kitaleitungen geben an, dass sich die Arbeitsmarktsituation nicht verändert hat.

Bei **64 %** (U3-Bereich: 1:5,2) und **78 %** (Ü3-Bereich: 1:10,9) der Kitaleitungen ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation schlechter als wissenschaftlich empfohlen (U3-Bereich: 1:3, Ü3-Bereich: 1:7,5).

12 % der Kitaleitungen geben an, über gar keine vertragliche Leitungszeit zu verfügen (unverändert im Vergleich zum Vorjahr). **54 %** der Kitaleitungen sagen, dass sie mehr als **60 %** ihrer gesamten Arbeitszeit für ihre Leitungszeit benötigt, nur **30 %** der Befragten steht dieser Umfang aber vertraglich als Leitungszeit zur Verfügung (2022: **37 %**).

Bei nicht einmal jeder zweiten Kitaleitung (**43 %**, 2022: **51 %**) passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit. Bei **52 %** (2022: **45 %**) der Kitaleitungen liegt die angegebene tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit.

Kein Drittel der Kitaleitungen (**30 %**) stimmen der Aussage „Der hohe Anspruch pädagogischer Arbeit in der Kita wird in der Gesellschaft zunehmend geschätzt“ zu.

Über die Hälfte der Befragten (**59 %**) empfindet das Gehalt einer Kitaleitung nach wie vor als (eher) unangemessen.

Im Hinblick auf den gesetzlichen Auftrag der Kindertagesbetreuung nach §22 (2) Satz 1 und 2 SGB VIII – „Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch die pädagogische Arbeit in Kitas“ (**72 %**) und „Unterstützung und Ergänzung der Erziehung und

Bildung in der Familie“ (**71 %**) – geben jeweils über zwei Drittel der Kitaleitungen negative Auswirkungen durch den Personalmangel an.

Etwa neun von zehn Kitaleitungen (**88 %**) geben negative Auswirkungen des Personalmangels auf die pädagogische Qualität an. Dies offenbart sich auch darin, dass, nach Angaben vergleichbar vieler Kitaleitungen (**87 %**), pädagogische Angebote als eine Konsequenz des Personalmangels in den letzten 12 Monaten entfallen mussten.

Mehr als vier von fünf Kitaleitungen geben an, dass Mitarbeitende unzufrieden mit der pädagogischen Arbeit sind (**83 %**) und sich der Personalmangel negativ auf die Freude an der Arbeit (**89 %**) auswirkt. Ein Viertel der Kitaleitungen (**25 %**) gibt Kündigungen von Mitarbeitenden als Konsequenz des Personalmangels in den letzten zwölf Monaten an.

Der Mangel an Personal führte in den letzten zwölf Monaten bei jeder zweiten Kitaleitung (**51 %**) dazu, dass Teamsitzungen entfallen mussten. Über vier von fünf Kitaleitungen geben darüber hinaus negative Auswirkungen des Personalmangels auf den fachlichen Austausch im Team (**80 %**), die Beobachtung und Dokumentation (**90 %**), die Verfügungszeit für Vorbereitung und Reflexion pädagogischer Angebote (**89 %**), die Qualitätssicherung und -entwicklung (**89 %**) sowie die Konzeptionsentwicklung (**83 %**) an.

Als erfolgte Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel werden am häufigsten die Reduzierung von Kita-Öffnungszeiten (**49 %**), der Einsatz von Springerkräften (**47 %**) sowie die Anordnung von Mehrarbeit (**45 %**) angegeben.

Als nützlich bewerten Kitaleitungen die Maßnahmen Aufstockung von Teilzeitkräften (**82 %**), Einsatz von Springerkräften (**78 %**), reduzierte Kita-Öffnungszeiten (**77 %**), reduzierte individuelle

Betreuungszeiten (**66 %**) und Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichem Personal (**56 %**).

Die größten Potenziale der aus Sicht der Kitaleitungen als nützlich bewerteten, aber noch nicht ergriffenen Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel, zeigen sich bei der Reduzierung individueller Betreuungszeiten (Diskrepanz: 47 Prozentpunkte), dem Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personals (Diskrepanz: 42 Prozentpunkte) und der Aufstockung von Teilzeitkräften (Diskrepanz: 41 Prozentpunkte).

Als Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung wird am häufigsten das Angebot praxisintegrierter Ausbildung (**53 %**), die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen (**44 %**) und die Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung (**42 %**) angegeben.

Die größten Potenziale der als nützlich bewerteten, aber noch nicht ergriffenen Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung, zeigen sich bei der besseren Bezahlung der Mitarbeitenden (Diskrepanz: 87 Prozentpunkte), der Schaffung neuer Stellen (Diskrepanz: 76 Prozentpunkte) und der Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (Diskrepanz: 71 Prozentpunkte).

5.387 Kitaleitungen haben im Zeitraum vom 19.10.2022 bis 08.01.2023 an der diesjährigen DKLK-Umfrage teilgenommen - ein erneuter Teilnahmerecord.



Stichprobe

Frage 1

Zu welcher der nachfolgenden Alterskategorien gehören Sie?

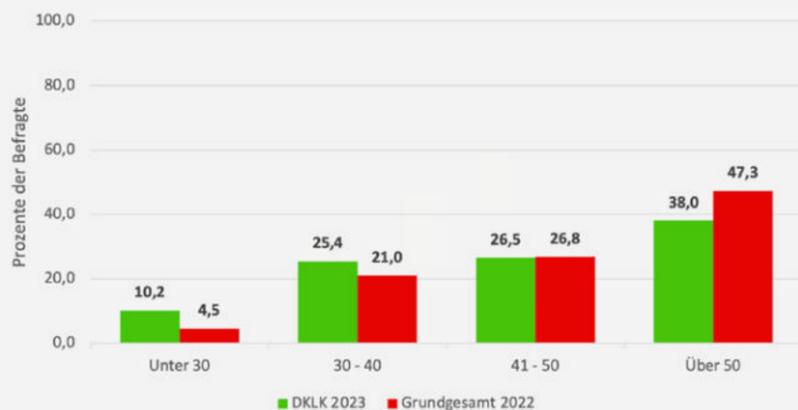


Abb. zu Frage 1: Alterskategorien nach Jahren und in Prozent der Befragten (n = 5.378).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den Alterskategorien „Unter 30 Jahre“, „30-40 Jahre“, „41-50 Jahre“ und „Über 50 Jahre“. Es zeigt sich, dass die meisten Befragten über 50 Jahre alt sind und die älteren Kitaleitungen in der vorliegenden Studie stärker vertre-

ten sind als jüngere Kitaleitungen. Die Verteilung ist repräsentativ zur Altersverteilung in der Grundgesamtheit (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022).

Frage 2

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

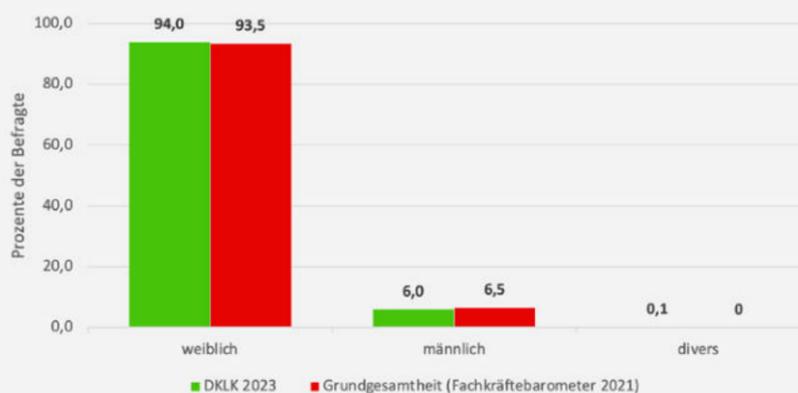


Abb. zu Frage 2: Geschlecht in Prozent der Befragten (n = 5.360).

In grün dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den Katego-rien „weiblich“, „männlich“ und „divers“. Die deutliche Mehrheit der Befragten hat sich dem weiblichen Geschlecht zugeordnet, was

repräsentativ im Hinblick auf die Grundgesamtheit (rot, vgl. Auto-rengruppe Fachkräftebarometer 2021) ist.



Frage 3

Welchen Berufs-/Bildungsabschluss haben Sie? (Bitte markieren Sie den höchsten Abschluss.)

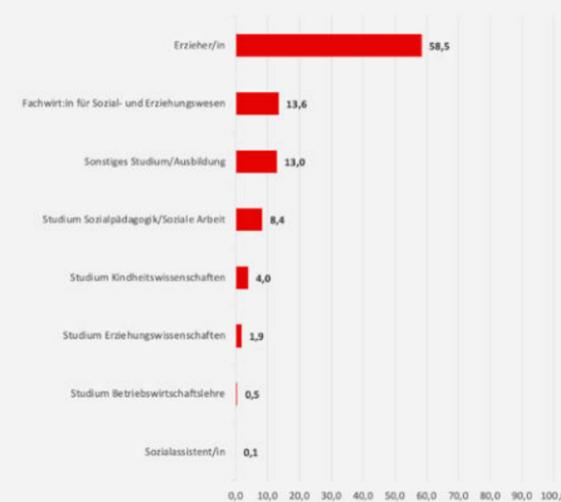


Abb. zu Frage 3: Berufs-/Bildungsabschluss in Prozent der Befragten (n = 5.373).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den einzelnen Katego-rien der Berufs- bzw. Bildungsabschlüsse. Die meisten Befragten der DKLK-Studie 2023 geben den Abschluss „Erzieher/in“ an (58,5 % der Befragten), was hinsichtlich der bundesweit insgesamt 70,7 % der Kitaleitungen mit diesem Abschluss im Kita-Feld (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022) als repräsentativ gewertet werden kann.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 698, 13,0 % der Befragten) werden zudem oft genannt: Kindheits-/Elementarpädagogik (12,3 % der Befragten), Heilpädagogik (11,1 % der Befragten), Sozialmanage-ment (8,9 % der Befragten), Fachwirt: in für Organisation und Führung (8,6 % der Befragten).

¹Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 4

In welchem Bundesland leben Sie?

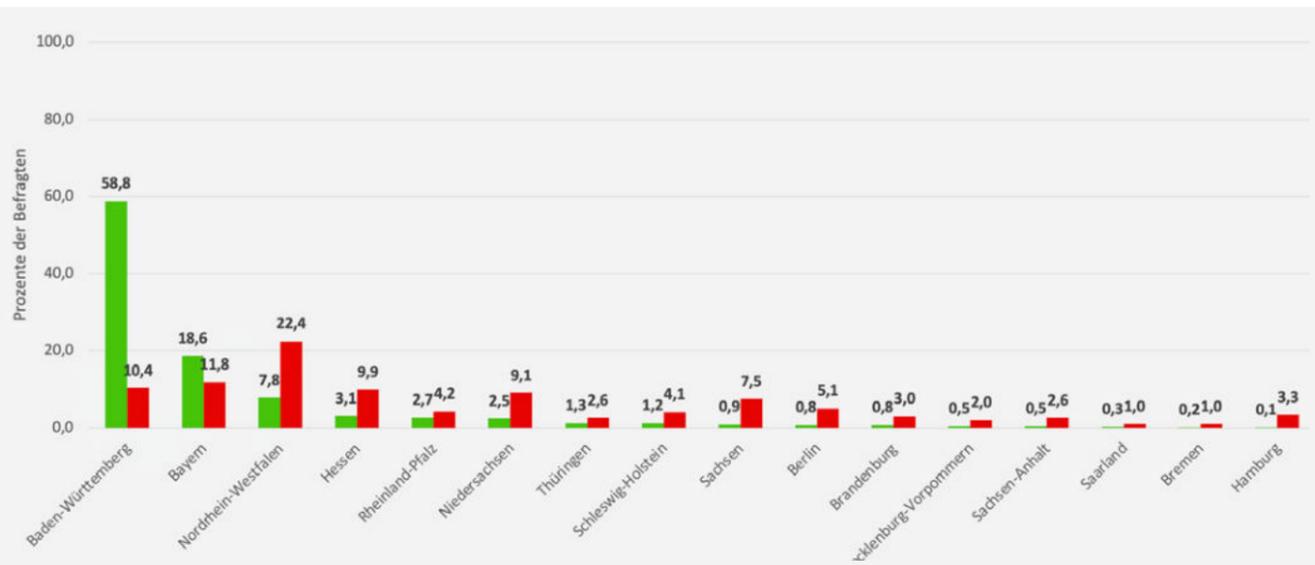


Abb. zu Frage 4: Zugehörigkeit zu Bundesländern in Prozent der Befragten (n = 5.336).

In grün dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den einzelnen Bundesländern. Baden-Württemberg ist dabei deutlich überreprä-sentiert, andere Bundesländer, wie z. B. Nordrhein-Westfalen, da-gegen tendenziell unterrepräsentiert verglichen zur Anzahl der Kita-leitungen in der jeweiligen Grundgesamtheit (rot, vgl. Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022). Die drei Bundesländer mit den meisten

Kitaleitungen (Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg) sind auch in der Stichprobe der DKLK-Studie 2023 am häufigsten vertreten. Wenn jede:r Befragte eine Kindertageseinrichtung reprä-sentiert, deckt die DKLK-Studie 2023 9,0 % der 59.323 Kindertages-einrichtungen in Deutschland ab (Stand: 01.03.2022).



Frage 5

Bitte geben Sie Ihre Trägerzugehörigkeit an.

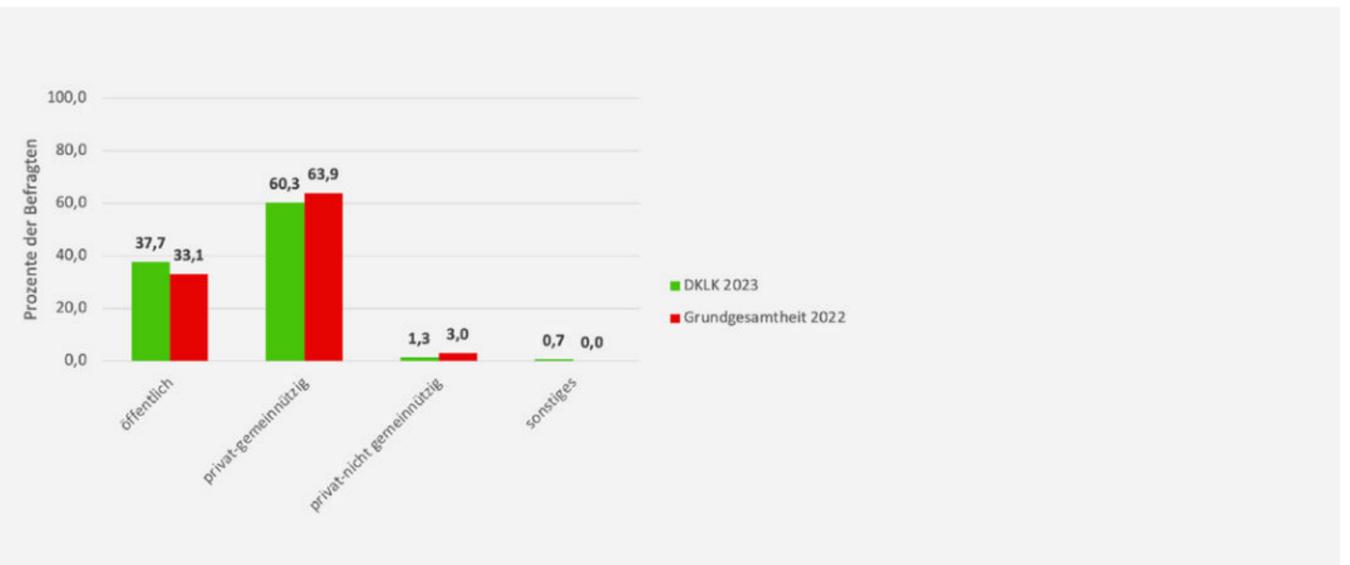


Abb. zu Frage 5: Zugehörigkeit zur Trägerschaft in Prozent der Befragten (n = 5.364).

In grün dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschie-denen Trägerkategorien. Die Befragten, die sich einem privatge-meinnützi-gen (60,3 % der Befragten) oder einem öffentli-chen (37,7 % der Befragten) Träger zuordnen, sind am stärksten vertre-

ten. Damit entspricht die Trägerverteilung der DKLK-Studie 2023 der Verteilung in der Grundgesamtheit der Bundesrepublik Deutsch-land (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022).

Frage 6

Bitte geben Sie die Gemeindegröße an, in der Ihre Kindertageseinrichtung liegt.

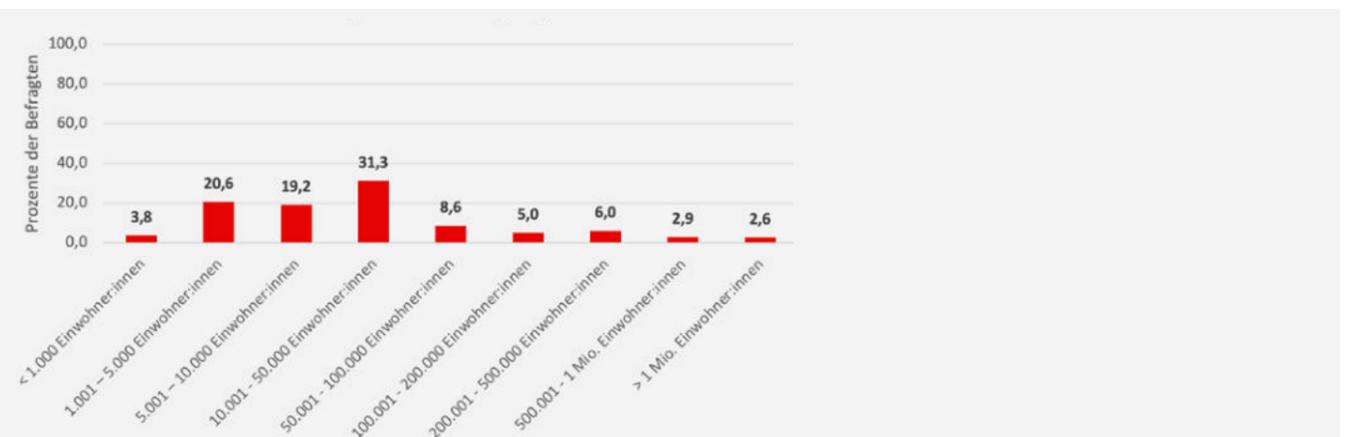


Abb. zu Frage 6: Gemeindegröße in Prozent der Befragten (n = 5.031).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschie-denen Kategorien der Gemeindegröße. Die Mehrheit der Befragten geben an, dass sich ihre Einrichtung in einer Gemeinde mit 1.000 bis

50.000 Einwohner:innen befindet (71,0 % der Befragten), wobei fast ein Drittel der Befragten in Einrichtungen von Gemeinden mit 10.000-50.000 Einwohner:innen (31,3 % der Befragten) tätig ist.

Frage 7

Wie groß ist Ihre Einrichtung?

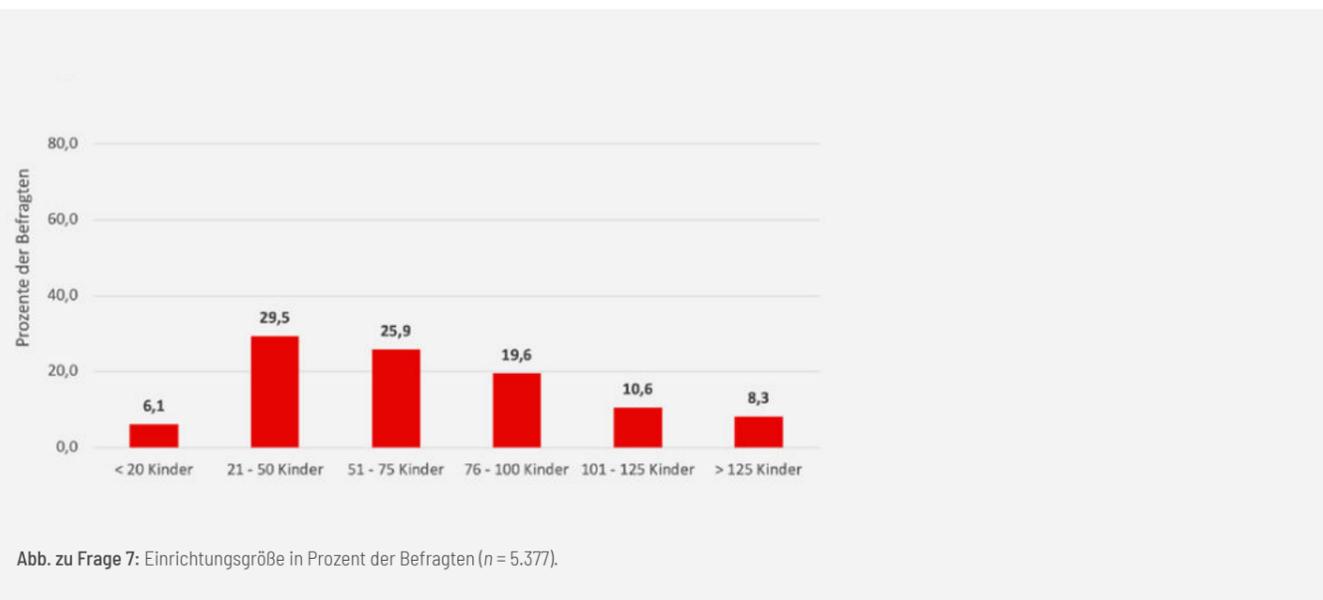


Abb. zu Frage 7: Einrichtunggröße in Prozent der Befragten (n = 5.377).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Einrichtunggröße (gemessen an der Anzahl der Kinder in der Einrichtung). Die Befragten ordnen sich vorwiegend den Kategorien 21-50 Kinder (29,5 %), 51-75 Kinder (25,9 %), 76-100 Kinder (19,6 %) und mehr als 100 Kinder (18,9 %) zu. Ein Abgleich mit der Grundgesamtheit in der Bundesrepublik Deutschland zeigt ein

tendenziell ähnliches Verhältnis: 36,5 % „kleine“ KiTas mit weniger als 45 Kinder, 31,5 % „mittlere“ KiTas mit 45 bis 75 Kindern und 32,0 % „große“ KiTas mit 76 Kindern und mehr (Ländermonitor 2021), weshalb die DKLK-Studie 2023 auch hinsichtlich der Einrichtunggröße als repräsentativ angesehen werden kann.



Thema: Leitungszeit

Frage 8

Wie viel Prozent Ihrer gesamten Arbeitszeit stehen Ihnen für Ihre Leitungstätigkeit vertraglich zur Verfügung?

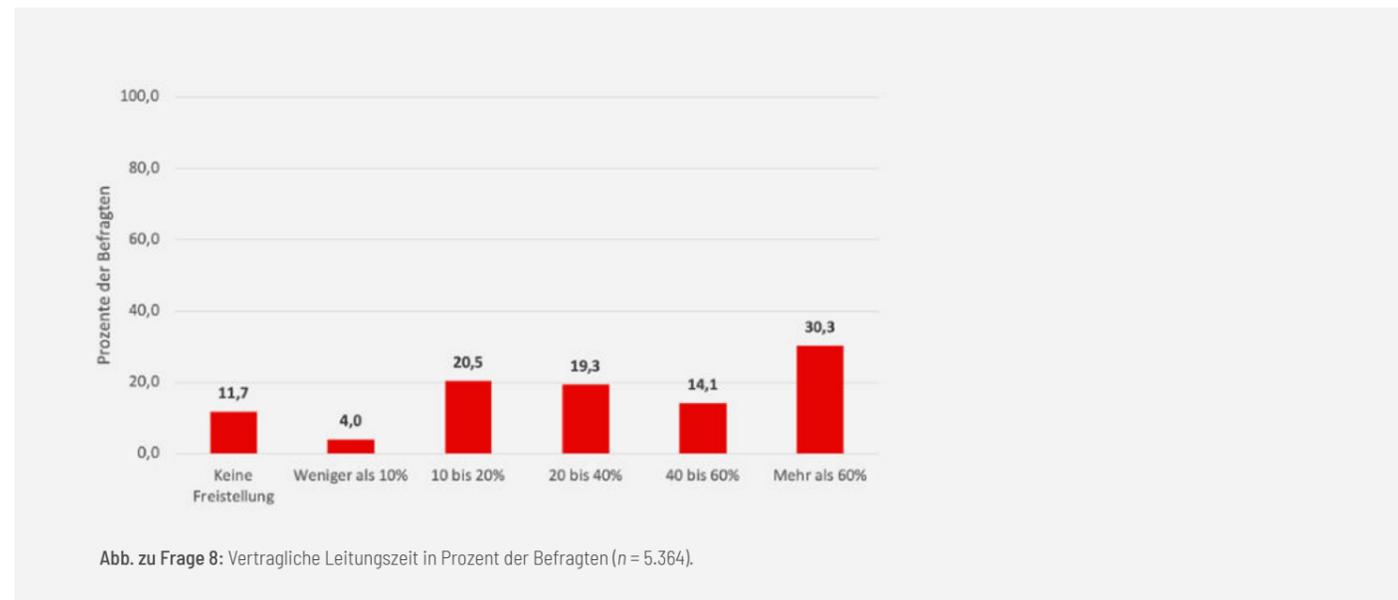


Abb. zu Frage 8: Vertragliche Leitungszeit in Prozent der Befragten (n = 5.364).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschiedenen Kategorien der prozentualen vertraglichen Arbeitszeit für Leitungstätigkeiten. Insgesamt 11,7 % der Befragten geben an, über keine vertraglichen Leitungszeiten zu verfügen. Von diesen 11,7 % geben 29,0 % der Befragten eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als 60 % der Arbeitszeit an. Bundesweit sind laut amtlicher Statistik 8,1 % der Kitas ohne vertragliche Zeit für Leitung (Ländermonitor 2021).

Der Anteil der Befragten ohne vertragliche Leitungszeit liegt im Bereich des Vorjahres (11,6 %, +0,1 Prozentpunkt). Dennoch hat den Angaben der DKLK-Studie 2023 zufolge noch immer mehr als jede zehnte Leitung keine vertragliche Leitungszeit und von diesen Kitaleitungen gaben fast ein Drittel eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als 60 % der Arbeitszeit an.



Eine weitere Analyse, in der die Befragten einer von drei Kategorien zugeordnet wurden (vertragliche Leitungszeit < tatsächliche Leitungszeit; vertragliche Leitungszeit = tatsächliche Leitungszeit; vertragliche Leitungszeit > tatsächliche Leitungszeit), zeigt: bei nicht einmal jeder zweiten befragten Kitaleitung (43,2 %) passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit. Bei 52,4 % der Befragten liegt die angegebene tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit. Hierbei zeigt sich in den Werten eine Verschiebung zum Vorjahr zu Ungunsten der Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit (DKLK-Studie 2022: Passung: 50,9 % der Befragten, vertraglich<tatsächlich: 45,4 % der Befragten), jedoch ohne einen statistisch bedeutsamen Effekt, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 9204274$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,003$ (kein Effekt).

Mit Blick auf die Einrichtungsgröße zeigt sich ein kleiner positiver Zusammenhang mit der Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit, *Spearman's Rangkorrelation*, $r = 0,305$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt). Je größer die Einrichtung (je mehr Kinder in der Einrichtung sind), desto eher passt das Verhältnis von vertraglicher

und tatsächlicher Leitungszeit (zur Veranschaulichung: bei Einrichtungen mit weniger als 50 Kindern: $Mo = -1$, Passung bei 25,1 % der Befragten; bei Einrichtungen mit mehr als 51 Kindern: $Mo = 0$, Passung bei 52,5 % der Befragten). Während bei den Einrichtungen bis 50 Kinder lediglich ein Viertel der Befragten eine Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit angab, waren es bei Einrichtungen mit mindestens 51 Kindern mehr als die Hälfte der Befragten.

Bei der Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit zeigen sich hingegen keine Unterschiede hinsichtlich der Trägerschaft (zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2526541$, $p = 0,319$), dem Alter (*Spearman's Rangkorrelation*, $r = 0,018$, $p = 0,209$), der Qualifikation (weder bezüglich (k)einer Erzieher:innenausbildung, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2474611$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,005$ (kein Effekt), noch (k)einem Studium, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 1243419$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,007$ (kein Effekt)) oder dem Geschlecht (*Mann-Whitney-U Test*, $U = 532612$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,005$ (kein Effekt)).

Leistungszeit	DKLK 2022	DKLK 2023
vertraglich < tatsächlich	45,4	52,4
Passung	50,9	43,2
vertraglich > tatsächlich	3,7	4,4

Tabelle zu Frage 8: Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit in Prozent der Befragten (n = 4.712).



Frage 9

Wie viel Prozent Ihrer gesamten Arbeitszeit benötigen Sie tatsächlich für Ihre Leitungstätigkeit?

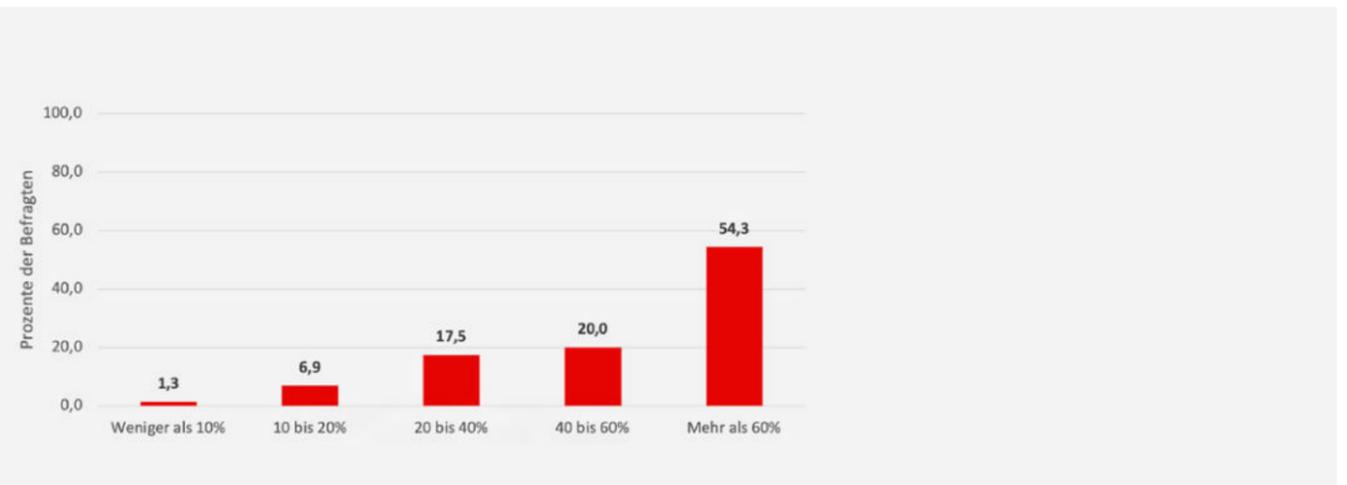


Abb. a zu Frage 9: Tatsächliche Leitungszeit in Prozent der Befragten (n = 5.351).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der prozentualen tatsächlichen Arbeitszeit für Leitungstätigkeiten. Die Mehrheit der Befragten (54,3 %) gibt an, dass sie mehr als 60 % für ihre tatsächliche Leitungstätigkeit benötigen.

Eine statistische Gegenüberstellung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit (die Kategorien von Frage 8 wurden dabei analog zu den Daten von Frage 9 kodiert, vgl. Abb. b zu Frage 9) ergab einen

signifikanten Unterschied zwischen vertraglichem Leitungsdeputat und tatsächlicher Leitungszeit, *Wilcoxon-Test*, $z = -40,692$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,20$ (großer Effekt). Dieser Unterschied verdeutlicht sich beispielsweise in der Kategorie „mehr als 60 %“ Leitungszeit, die 54,3 % der Befragten als tatsächliche Leitungszeit, jedoch nur 30,3 % der Befragten als vertragliche Leitungszeit angeben.

Wie viel Prozent Ihrer gesamten Arbeitszeit stehen Ihnen für Ihre Leitungstätigkeit vertraglich zur Verfügung?

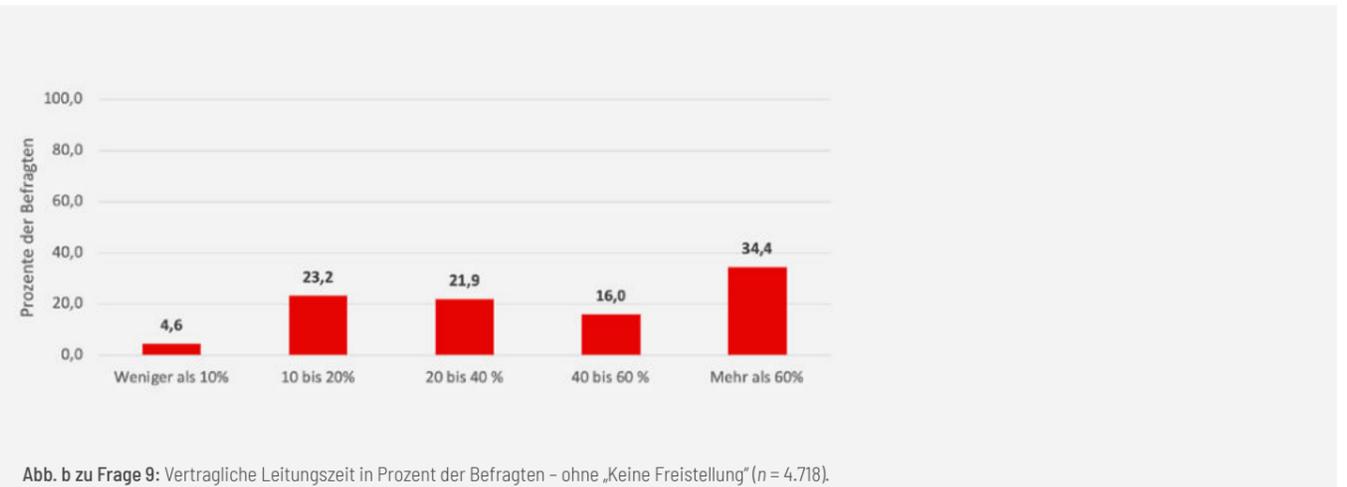


Abb. b zu Frage 9: Vertragliche Leitungszeit in Prozent der Befragten - ohne „Keine Freistellung“ (n = 4.718).



Thema: Anerkennung und Wertschätzung

Frage 10

Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:

„Der hohe Anspruch pädagogischer Arbeit in der Kita wird in der Gesellschaft zunehmend geschätzt.“

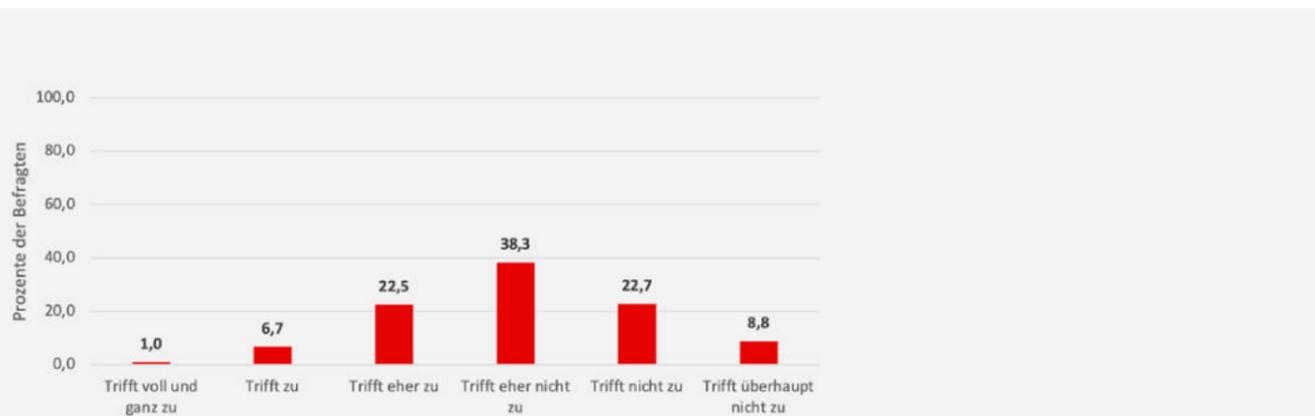


Abb. zu Frage 10: Einschätzung der Aussage zur gesellschaftlichen Wertschätzung in Prozent der Befragten (n = 4.951).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zur Aussage „Der hohe Anspruch pädagogischer Arbeit in der Kita wird in der Gesellschaft zunehmend geschätzt.“ Fast ein Drittel der Befragten (30,2 %) stimmen dieser Aussage zu, in dem sie angeben, dass die Aussage aus ihrer Sicht voll und ganz zutrifft (1,0 % der Befragten), zutrifft (6,7 % der Befragten) oder eher zutrifft (22,5 % der Befragten). Gut zwei Drittel der Befragten (69,8 %) bewerten die Aussage zur zunehmenden Wertschätzung des Anspruchs der pädagogischen Arbeit als eher nicht zutreffend (38,3 % der Befragten), nicht zutreffend (22,7 % der

Befragten) oder überhaupt nicht zutreffend (8,8 % der Befragten). Die meisten Antworten betreffen die Antwortoption „trifft eher nicht zu“ (Mo = 4). Das Ergebnis bestätigt in der Tendenz die mehrheitliche Zustimmung zur Aussage aus den Studien der Vorjahre (DKLK-Studie 2022: Zustimmung von 75,1 % der Befragten zur Aussage „Das Vorurteil, Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft.“). Ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragten und dem Grad der Zustimmung zeigt sich nicht, Spearmans Rangkorrelation, $r = -0,075$, $p < 0,001$ (kein Effekt).

Frage 11

Wie stark fühlen Sie sich von folgenden Personen wertgeschätzt?

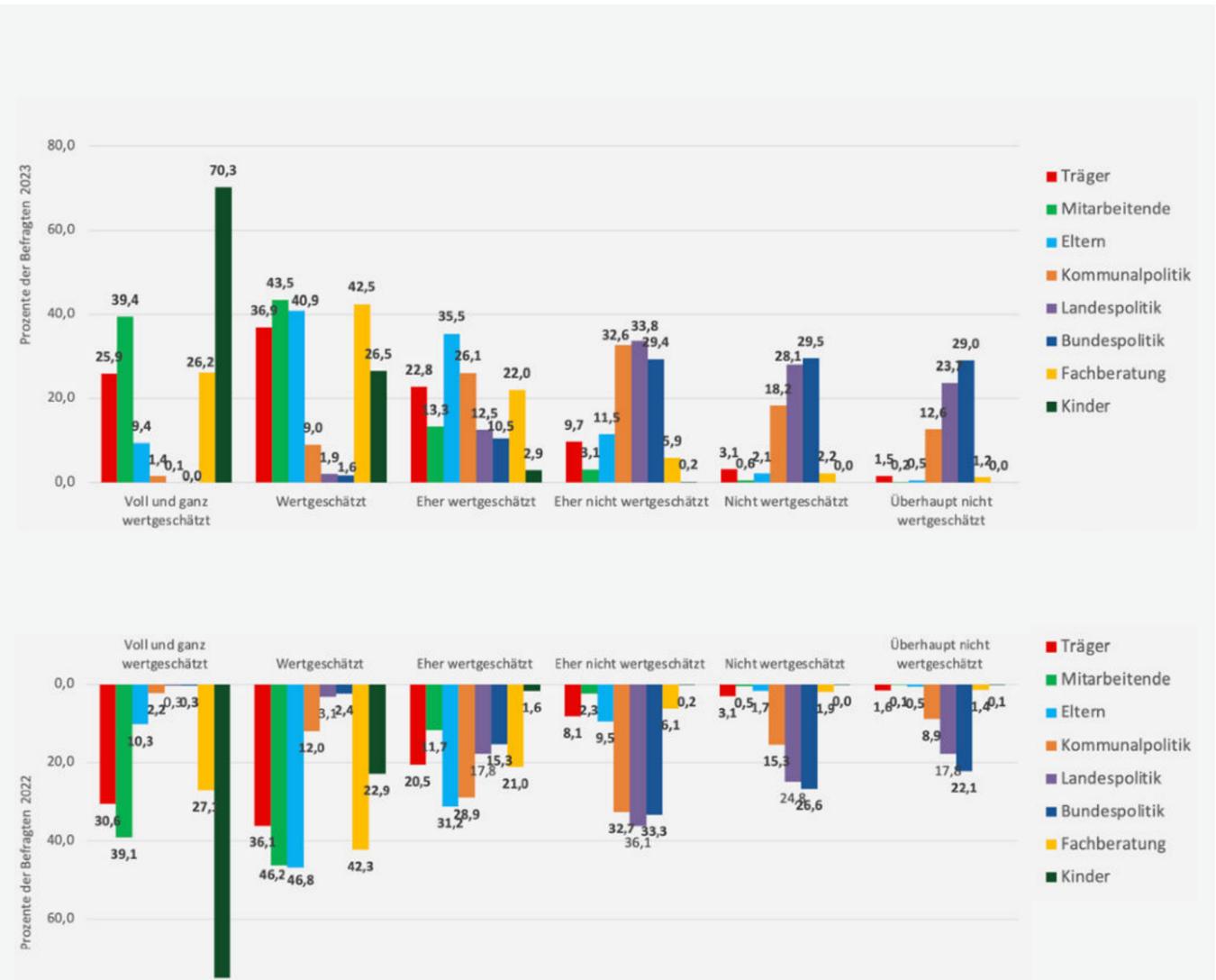


Abb. a zu Frage 11: Wertschätzung von Personen in Prozent der Befragten der DKLK-Studie 2022 (n = 4.216) und 2023 (n = 5.172).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Wertschätzung von den Personengruppen Träger (rot), Mitarbeitende (hellgrün), Eltern (hellblau), Kommunalpolitik (orange), Landespolitik (lila), Bundespolitik (dunkelblau), Fachberatung (gelb) und Kinder (dunkelgrün). Unterschiede werden bereits beim Blick auf am häufigsten gewählte Antwortkategorien deutlich. Hierbei zeigt sich die empfundene Wertschätzung durch die Kinder (Mo = 1, „voll und ganz wertgeschätzt“), die Mitarbeitenden (Mo = 2,

„wertgeschätzt“), die Fachberatung (Mo = 2, „wertgeschätzt“), die Eltern (Mo = 2, „wertgeschätzt“) und den Träger (Mo = 2, „wertgeschätzt“). Deutlich weniger Wertschätzung empfinden die Befragten durch die Kommunalpolitik (Mo = 4, „eher nicht wertgeschätzt“), die Landespolitik (Mo = 4, „eher nicht wertgeschätzt“) und die Bundespolitik (Mo = 5, „nicht wertgeschätzt“). Deutlich wird dieses Ergebnis besonders in folgender Abbildung.

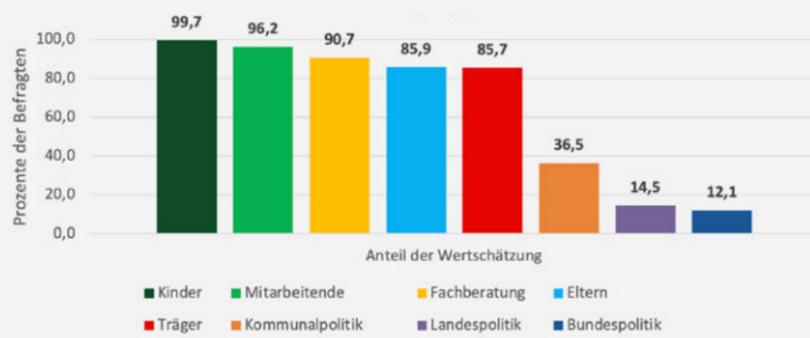


Abb. b zu Frage 11: Wertschätzung durch Personengruppen in Prozent der Befragten (n = 5.172).

Dargestellt ist der Anteil der Wertschätzung („voll und ganz wertgeschätzt“, „wertgeschätzt“, „eher wertgeschätzt“) nach den verschiedenen Personengruppen. Deutlich wird in dieser Darstellung die erlebte Wertschätzung durch die Kinder (99,7 %), die Mitarbeitenden (96,2 %) und den Träger (90,7 %) sowie weitestgehend von den Eltern (85,9 %) und der Fachberatung (85,7 %). Deutlich weniger ausgeprägt ist der Anteil der Befragten, die sich von der Kommunalpolitik (36,5 %), der Landespolitik (14,5 %) und der Bundespolitik (12,1 %) wertgeschätzt fühlen. Von fünf der acht Akteur:innengruppen fühlen sich die Kitaleitungen demnach tendenziell wertgeschätzt.

Durch die differenziertere Abfrage nach Kommunal-, Landes- und Bundespolitik in der DKLK-Studie 2023 wird erneut deutlich, dass die Wertschätzung durch die Kommunalpolitik eher empfunden wird als die durch die Landes- und Bundespolitik: Kommunalpolitik vs. Landespolitik, *Wilcoxon-Test*, $z = -41,505$, $p < 0,001$, $r^2 = 0,168$ (großer Effekt); Kommunalpolitik vs. Bundespolitik, *Wilcoxon-Test*, $z = -43,541$, $p < 0,001$, $r^2 = 0,186$ (großer Effekt); Landespolitik vs. Bundespolitik: *Wilcoxon-Test*, $z = -20,954$, $p < 0,001$, $r^2 = 0,043$ (kleiner Effekt).

Bei dieser Frage zeigt sich erneut ein statistischer Alterseffekt: Die Variablen Altersgruppe und Wertschätzung korrelieren für die Personengruppe Eltern (Spearman's Rangkorrelation, $r = -,110$, $p < 0,001$) und Kommunalpolitik (Spearman's Rangkorrelation, $r = -,143$, $p <$

0,001) signifikant (mit einer jeweils kleinen Effektstärke) in dem Sinne, dass sich insbesondere die jüngeren Führungskräfte weniger von diesen Personengruppen wertgeschätzt fühlen, als die älteren Führungskräfte.

Weitere Analysen zeigen dabei Effekte bei der empfundenen Wertschätzung durch den Träger sowie der Kommunalpolitik. Mit Blick auf den Träger zeigt sich ein kleiner Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2374782$, $p < 0,001$, $r^2 = 0,038$ (kleiner Effekt), insofern, dass sich Befragte von Kitas nicht öffentlicher Träger (89,4 % der Befragten, $M_o = 2$, „wertgeschätzt“) tendenziell etwas mehr wertgeschätzt fühlen als Befragte von Kitas öffentlicher Träger (79,3 % der Befragten, $M_o = 2$, „wertgeschätzt“). Hinsichtlich der Wertschätzung durch den Träger lässt sich kein Zusammenhang mit der Einrichtungsgröße nachweisen, Spearman's Rangkorrelation, $r = 0,006$, $p = 0,686$.

Im Hinblick auf die empfundene Wertschätzung durch die Kommunalpolitik zeigt sich ein kleiner Zusammenhang mit der Gemeindegröße, Spearman's Rangkorrelation, $r = 0,099$, $p < 0,001$. Je größer die Gemeinde, desto geringer stufen die Kitaleitungen die empfundene Wertschätzung durch die Kommunalpolitik ein (z. B. Gemeinden bis 50.000 Einwohner:innen: 38,7 % der Befragten wertgeschätzt; über 50.000 Einwohner:innen, 30,5 % der Befragten wertgeschätzt).

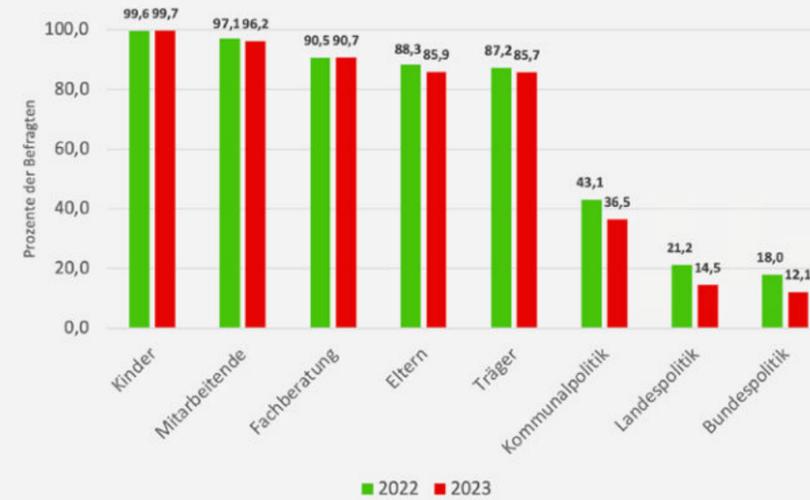


Abb. c zu Frage 11: Wertschätzung von Personen in Prozent der Befragten der DKLK-Studie 2022 (n = 4.216) und 2023 (n = 5.172).

Im Vergleich zur DKLK-Studie 2022 zeigen sich keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Wertschätzung durch Kinder, Mitarbeitende, Fachberatung, Eltern, Träger und Kommunalpolitik. Dagegen zeigt sich eine niedrigere empfundene Wertschätzung durch die Landespolitik (*Mann-Whitney-U Test*, $U = 9440164$, $p <$

0,001, $r^2 = 0,011$ (kleiner Effekt)) und die Bundespolitik (*Mann-Whitney-U Test*, $U = 9329316$, $p < 0,001$, $r^2 = 0,011$ (kleiner Effekt)). Insgesamt bestätigt sich mit Blick auf die Ergebnisse der Vorjahresstudien eine weiterhin als gering wahrgenommene Wertschätzung der Führungskräfte durch die Politik.

Frage 12

Wie angemessen empfinden Sie Ihr Gehalt als Kita-Leitung?

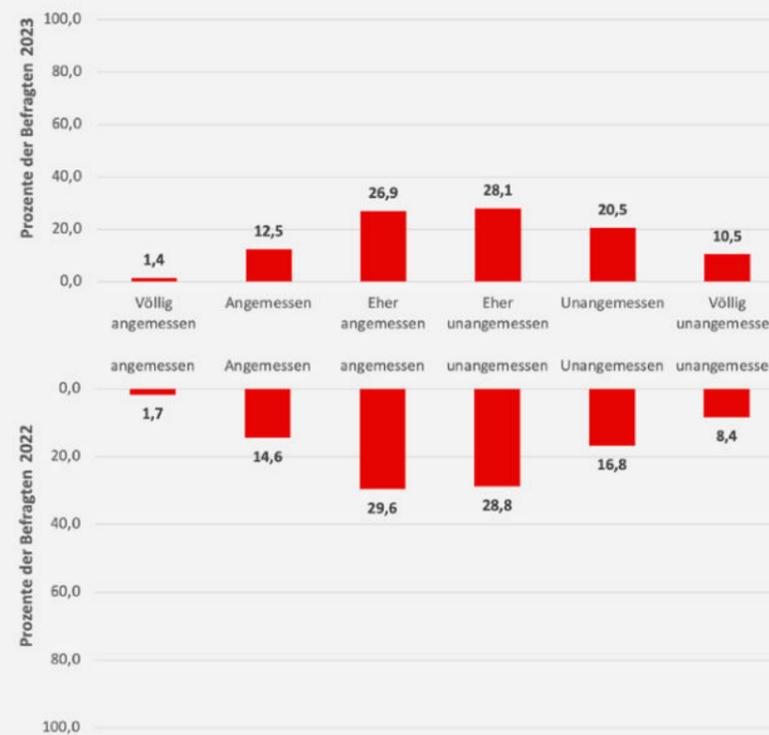


Abb. zu Frage 12: Angemessenheit Gehalt in Prozent der Befragten in der DKLK-Studie 2022 (n = 4.172) und 2023 (n = 5.135).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der empfundenen Angemessenheit hinsichtlich des Gehalts als Kitaleitung. Am häufigsten wählen die Befragten die Antwortoption „eher unangemessen“ ($M_o = 4$). Über die Hälfte der Befragten empfindet ihr Gehalt tendenziell als unangemessen (59,2 %). Es zeigen sich keine statistisch signifikanten Veränderungen zur DKLK-Studie 2022, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 9928901$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,004$ (kein Effekt) oder DKLK-Studie 2021, *Mann-*

Whitney-U Test, $U = 10382474$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,003$ (kein Effekt).

Es zeigt sich zudem ein kleiner statistischer Alterseffekt: Je jünger die befragten Kitaleitungen, desto unangemessener empfinden sie ihr Gehalt, *Spearman's Rangkorrelation*, $r = -0,133$, $p < 0,001$. Ein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern besteht nicht, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 3021429$, $p = 0,312$ (kein Effekt).

Frage 13

Üben Sie Ihre Leitungstätigkeit derzeit – alles in allem betrachtet – sehr gerne aus?

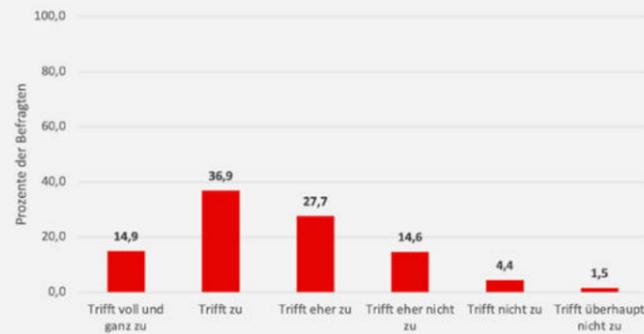


Abb. b zu Frage 13: Gern ausgeübte Leitungstätigkeit in Prozent der Befragten ($n = 5.144$).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zur Frage, inwiefern die Leitungskräfte ihre Tätigkeit alles in allem gerne ausüben. Vier von fünf Befragten (79,5 %) und damit die Mehrheit stimmt dieser Aussage zu. „Trifft zu“ ist dabei die am häufigsten gewählte Antwortoption ($M_o = 2$).

Ein Alterseffekt lässt sich hierbei nicht nachweisen, *Spearman's Rangkorrelation*, $r = -0,006$, $p = 0,643$. Es besteht ebenfalls kein Unterschied zu der Verteilung in der DKLK-Studie 2022, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 9694580$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,007$ (kein Effekt). Dieser Unterschied findet sich jedoch im Vergleich zur DKLK-Studie 2021, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 9356370$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,019$ (kleiner Effekt). Der Unterschied verdeutlicht sich darin, dass 2021 23,5 % der Befragten „trifft voll und ganz zu“ (86,4 % in Richtung gern) wählten, während 2023 nur noch 14,9 % der Befragten diese Antwortoption wählen (79,5 % in Richtung gern; $M_o = 2$, „trifft zu“, in 2021 und 2023). Die Zustimmung zur alles in allem betrachtet sehr

gerne ausgeübten Leitungstätigkeit ist demnach im Vergleich zu vor zwei Jahren leicht gesunken.

Hinsichtlich der empfundenen Angemessenheit des Gehalts zeigt sich ein kleiner bis mittlerer positiver Zusammenhang, *Spearman's Rangkorrelation*, $r = 0,215$, $p < 0,001$. Das heißt, je stärker die Kitaleitungen zustimmten, ihre Leitungstätigkeit derzeit sehr gern auszuüben, desto stärker stimmen sie auch der Angemessenheit des Gehalts einer Kitaleitung zu. Der Unterschied wird deutlich im Vergleich zwischen Leitungen, die der Angemessenheit ihres Gehalts zustimmen (hiervon stimmen 86,5 % der Befragten zu, ihre Leitungstätigkeit sehr gern auszuüben) und den Leitungen, die der Angemessenheit ihres Gehalts nicht zustimmen (hiervon stimmen 74,6 % der Befragten zu, ihre Leitungstätigkeit sehr gern auszuüben). Die Bezahlung von Kitaleitungen kann demnach als ein Faktor im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation bestätigt werden.

Frage 14

Was sind aus Ihrer Sicht wesentliche Aspekte der Anerkennung Ihrer Arbeit, damit Sie diese gerne ausführen?

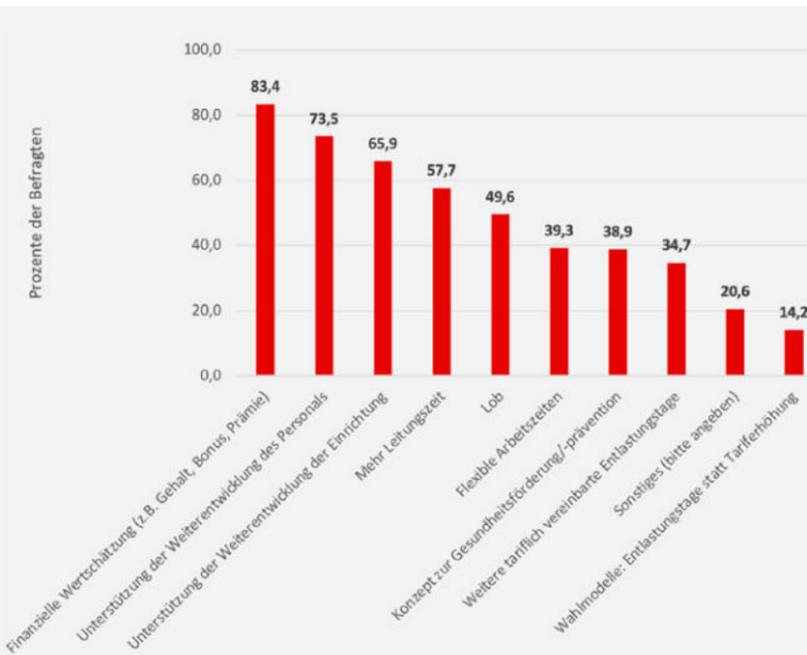


Abb. zu Frage 14: Aspekte der Anerkennung der Arbeit in Prozent der Befragten ($n = 5.159$).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien. Die Kategorien bilden Aspekte der Anerkennung der Arbeit der Kitaleitungen ab, die dazu führen, dass die Kitaleitungen ihre Arbeit gerne ausführen. Am häufigsten benannt ist die finanzielle Wertschätzung (z. B. Gehalt, Bonus, Prämie), was mehr als vier von fünf Befragten (83,4 % der Befragten) angeben, dicht gefolgt von der Unterstützung der Weiterentwicklung des Personal (73,5 % der Befragten) und der Unterstützung der Weiterentwicklung der Einrichtung (65,9 % der

Befragten). Es bestätigt sich im Vergleich zur DKLK-Studie 2022 die Reihenfolge der Häufigkeiten der Antwortkategorien.

In der Kategorie „Sonstige“ ($n = 1063$, 20,6 % der Befragten) werden zudem häufig benannt: Personalmangel ($n = 367$, 36,5 % der Befragten²), Leitung im finanziellen und zeitlichen Nachteil ($n = 112$, 11,1 % der Befragten), Gruppengröße verkleinern/nicht vergrößern ($n = 110$, 10,9 % der Befragten), Kritik an der Regelung von Entlastungstagen vs. Schließungstagen ($n = 55$, 5,5 % der Befragten).



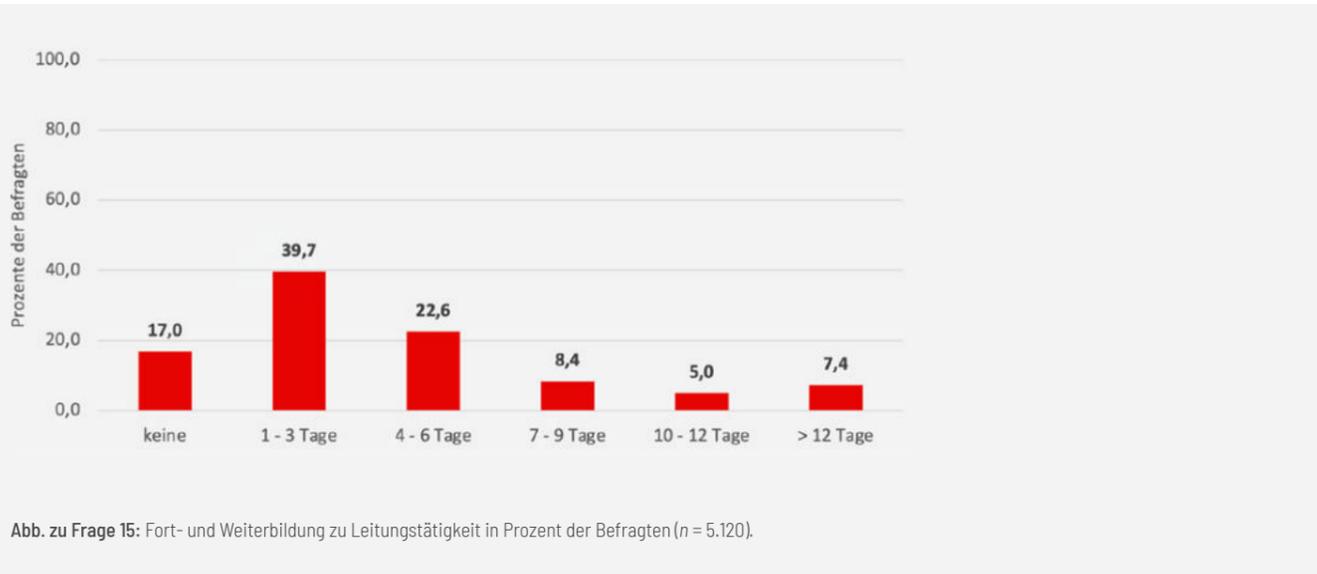
²Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.



Thema: Fort- und Weiterbildung

Frage 15

Bitte schätzen Sie ein: Wie viel Zeit haben Sie in den vergangenen 12 Monaten für Fort- und Weiterbildungen investiert, die in direktem Zusammenhang mit Ihrer Leitungstätigkeit stehen (z. B. Studium, Ausbildung, Seminare, Kongresse, Coachings, Online-Fortbildungen etc.)?



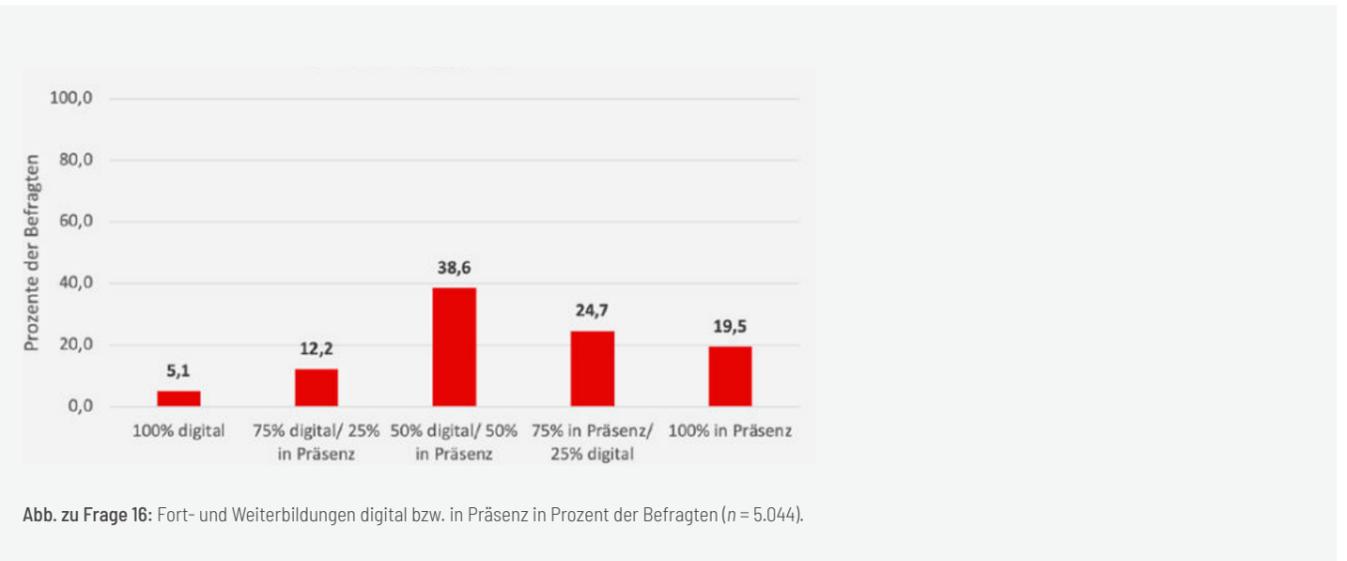
Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Anzahl an Tagen, die die befragten Führungskräfte in den vergangenen 12 Monaten in Fort- und Weiterbildungen investiert haben, die in direktem Zusammenhang mit ihrer Leitungstätigkeit stehen. Die Mehrheit der Befragten gibt an, 1-3 Tage (39,7 % der Befragten, $M_o = 2$) an diesbezüglichen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen zu haben. 17,0 % der Befragten haben keinen Tag in Fort- und Weiterbildungen, die in direktem Zusammenhang zur Leitungstätigkeit stehen, investiert. Hierbei zeigt sich ein kleiner positiver Zusammenhang mit der vertraglichen Leitungszeit, Spearmans Rangkorrelation, $r = 0,111$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt), der besagt: Je mehr vertragliche Leitungszeit existiert, desto mehr

Tage haben Führungskräfte in Fort- und Weiterbildungen investiert (23,6 % der Befragten, die „keine vertragliche Leitungszeit“ angegeben haben und 13,4 % der Befragten, die „mehr als 60 % Leitungszeit“ angegeben haben, haben „keinen Tag“ in Fort- und Weiterbildungen investiert; $M_o = 2$, „1-3 Tage“ in beiden Gruppen). Ein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern zeigt sich hierbei nicht, *Whitney-U Test*, $U = 3019128$, $p = 0,515$.

Im Vergleich zur DKLK-Studie 2022 zeigt sich kein Unterschied, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 10398813$, $p = 0,024$, $\eta^2 = 0,001$ (kein Effekt).

Frage 16

Wenn Sie wählen könnten, in welchem Verhältnis wünschen Sie sich Fort- und Weiterbildungen digital bzw. in Präsenz?



Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien des Verhältnisses von digitalen bzw. in Präsenz durchgeführten Fort- und Weiterbildungen. Am häufigsten wählen die Führungskräfte dabei die Antwortmöglichkeit „50 % digital/50 % in Präsenz“ (38,6 % der Befragten, $M_o = 3$). Demnach bevorzugen über ein Drittel der Befragten ein gleichverteiltes Verhältnis von digitalen und in Präsenz durchgeführten Fort- und Weiterbildungen. Die Tendenz geht dabei in Richtung Präsenzveranstaltungen, da ein Fünftel der Befragten (19,5 %) 100 % Präsenzveranstaltungen wünschen, dagegen nur 5,1 % der Befragten 100 % Digitalveranstaltungen. Deutlich wird diese Tendenz auch darin, dass sich 44,2 % der Befragten mindestens 75 % in Präsenz durchgeführte Veranstaltungen wünschen, dagegen nur 17,3 % der Befragten mindestens 75 % digital durchgeführte Veranstaltungen.

Die Präferenz zeigt einen Zusammenhang mit dem Alter der Befragten, Spearmans Rangkorrelation, $r = 0,120$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt). Je jünger die Befragten, desto eher geben sie eine Präferenz in Richtung digital durchgeführter Fort- und Weiterbildungen

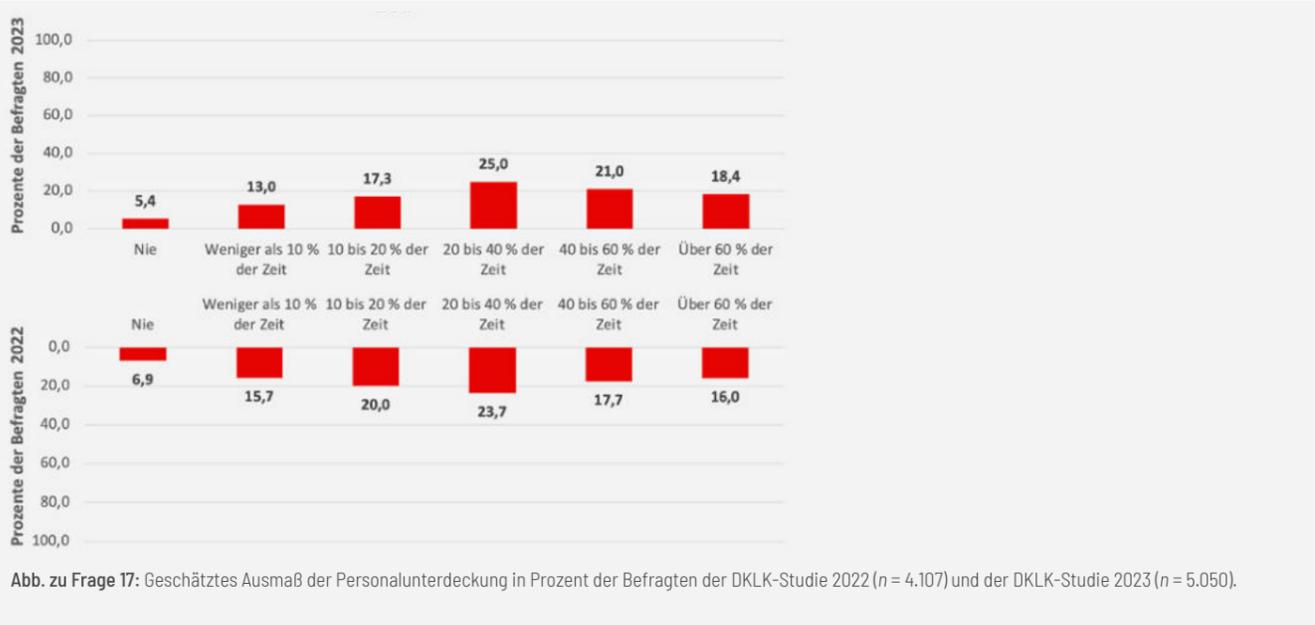
an. Der Zusammenhang verdeutlicht sich in der Verteilung der Angaben von 100 % digital durchgeführter Veranstaltungen (7,5 % der Befragten unter 40 Jahren, 3,8 % der Befragten über 40 Jahren) und 100 % in Präsenz durchgeführten Veranstaltungen (15,4 % der Befragten unter 40 Jahren, 21,7 % der Befragten über 40 Jahren). Der am häufigsten angegebene Wunsch liegt jedoch in beiden Gruppen bei „50 % digital/50 % in Präsenz“ ($M_o = 3$) und relativiert damit den Unterschied. Auch bei der Gruppe der Befragten unter 40 Jahren liegt die Präferenz bei einem gleichverteilten Verhältnis von 50 %/50 % (39,7 % der Befragten) und geht tendenziell in Richtung Präsenzveranstaltungen (38,9 % der Befragten wünschen sich mindestens 75 % der Veranstaltungen in Präsenz und 19,5 % der Befragten mindestens 75 % der Veranstaltungen digital).

Es zeigen sich keine Effekte hinsichtlich der Gemeindegröße (Stadt/Land), Spearmans Rangkorrelation, $r = -0,003$, $p = 0,850$, und der Einrichtungsgröße, Spearmans Rangkorrelation, $r = 0,023$, $p = 0,097$.

Thema: Personalstand

Frage 17

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



Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den einzelnen Kategorien des geschätzten Anteils, in dem die Befragten in den letzten 12 Monaten aufgrund von Personalmangel mit aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet haben. Am häufigsten angegeben sind die Antwortoptionen „20 bis 40 %“ (25,0 % der Befragten), „40 bis 60 %“ (21,0 % der Befragten) und „über 60 %“ (18,4 % der Befragten) ($M_o = 4$, „20 bis 40 %“). 64,3 % der Kitaleitungen und damit fast zwei Drittel der Befragten geben an, in mehr als 20 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten – das sind 6,9 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr (2022: 57,4 % der Befragten).

Die Verteilung unterscheidet sich nicht statistisch signifikant von der Verteilung im Vorjahr (DKLK-Studie 2022), *Mann-Whitney-U Test*, $U = 9527969$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,005$ (kein Effekt), jedoch zeigt sich eine Verschlechterung der wahrgenommenen Personalsituation im Vergleich zur DKLK-Studie 2021, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 7381902$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,07$ (mittlerer Effekt). Der Unterschied zeigt sich darin, dass 2021 die meisten Befragten angaben, in weniger als 10 % der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet zu haben ($M_o = 2$), während 2023 die meisten Befragten angeben, in 20 bis 40 % der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet zu haben ($M_o = 4$). Aus Sicht der Kitaleitungen zeigt sich damit in den letzten zwei Jahren eine negative Entwicklung hinsichtlich der Personalunterdeckung. Wenn man annimmt, dass der Anteil der Befragten in der Stichprobe einen Hinweis auf die Anzahl der Kitas in der Grundgesamtheit gibt (in dieser Stichprobe also ein:e Befragte:r etwa eine Kita repräsentiert und die Stichprobe trotz der Ungleichver-

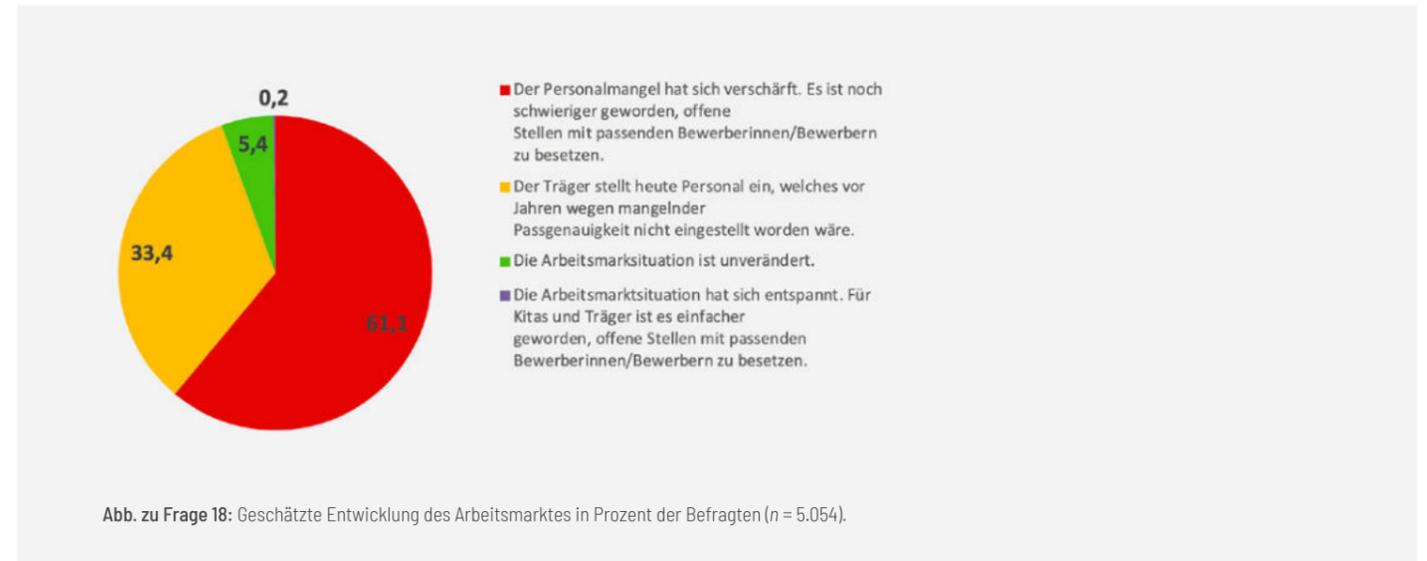
teilung der Bundesländer und den vielen Befragten aus kleineren Gemeinden als repräsentativ angesehen wird), dann ergäbe sich in absoluten Zahlen in der Stichprobe (Schlussfolgerung auf die Grundgesamtheit in Klammern) folgendes Bild (Stichprobe: 5050 Kitaleitungen/Grundgesamtheit: 58.500 Kitas): Nie (274/3.174), Weniger als 10 % (654/7.576), 10 bis 20 % (873/10.113), 20 bis 40 % (1.260/14.596), 40 bis 60 % (1.060/12.279), über 60 % (929/10.762). Das würde bedeuten, dass, nach Schätzung der Kitaleitungen, über 10.000 Kitas in Deutschland über die Hälfte des Jahres in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet haben (in der DKLK-Studie 2021 waren es noch über 4000).

Hierbei zeigt sich kein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2901295$, $p = 0,165$. Der aufsichtspflichtrelevante Personalmangel ist demnach eine trägerübergreifende Herausforderung, die angegangen werden muss.

Hinweis: Bei der Interpretation der Antworten ist zwingend zu beachten, dass die Frage auf eine grobe Schätzung bzw. gefühlte Wahrnehmung des Zeitanteils durch die befragten Kitaleitungen über ein ganzes Jahr hinweg abzielt und damit nicht auf empirischen Daten zur tatsächlichen Personalsituation basiert. Das Gefühl bzw. die Wahrnehmung der Personalunterdeckung sollte demnach im Mittelpunkt der Interpretation dieser Frage stehen. Die Aussagen können zudem als Anlass genutzt werden, das Ausmaß der Personalunterdeckung mit validen empirischen Daten zu überprüfen.

Frage 18

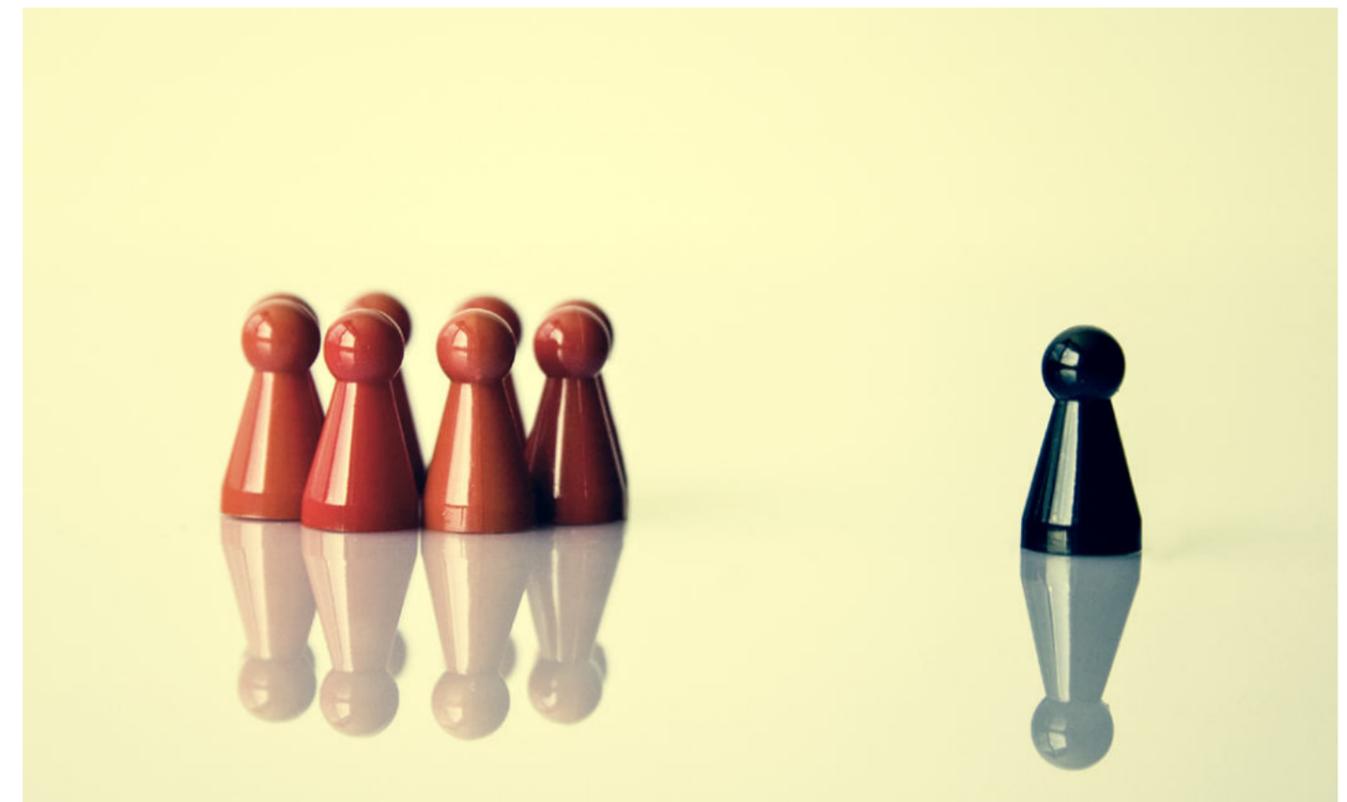
Wie schätzen Sie die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den vergangenen 12 Monaten für pädagogische Fachkräfte ein?



Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den Antwortkategorien zur Einschätzung der Entwicklung des Arbeitsmarktes in den vergangenen 12 Monaten für pädagogische Fachkräfte. Dabei geben mehr als die Hälfte der Befragten (61,1 %) an, dass sich der Personalmangel verschärft hat und es noch schwieriger geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerber:innen zu besetzen. Ein Drittel der Befragten (33,4 %) gibt an, dass der Träger heute Personal einstellt, das nicht passgenau ist und daher vor Jahren nicht eingestellt worden wäre. Lediglich 5,4 % der Befragten geben an, dass

die Arbeitsmarktsituation unverändert ist und lediglich 0,2 % der Befragten geben an, dass sich die Arbeitsmarktsituation entspannt hat und es demnach für Kitas und Träger einfacher geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerber:innen zu besetzen.

Unterschiede zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern zeigen sich nicht, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2860084$, $p = 0,007$, $\eta^2 = 0,001$ (kein Effekt). Die Einstellung (un)geeigneten Personals ist demnach eine trägerübergreifende Herausforderung.





Frage 19

Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation (bezogen auf die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern) in Ihrer Einrichtung im Durchschnitt? Für Kinder unter 3:

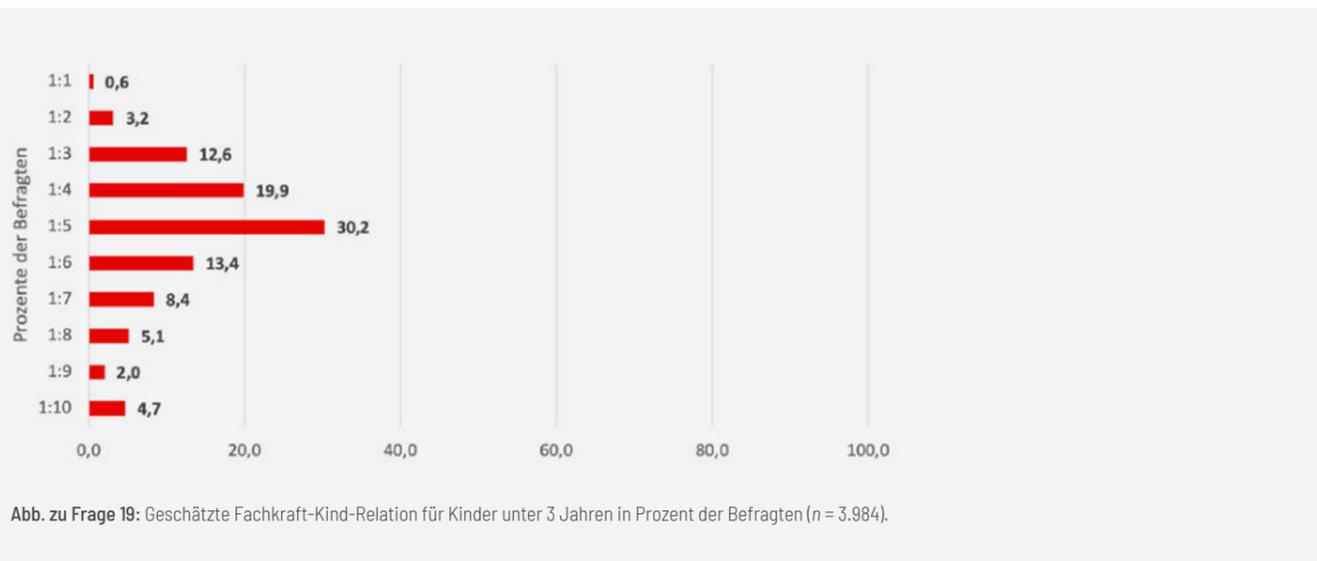


Abb. zu Frage 19: Geschätzte Fachkraft-Kind-Relation für Kinder unter 3 Jahren in Prozent der Befragten (n = 3.984).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Fachkraft-Kind-Relation in der Einrichtung bei Kindern unter drei Jahren. Die meisten Befragten geben eine Fachkraft-Kind-Relation von 1:5 (30,2 % der Befragten) und 1:4 (19,9 % der Befragten) an ($M_o = 5$, „1:5“). Der Mittelwert der angegebenen Fachkraft-Kind-Relation der DKLK-Studie 2023 (1:5,2) liegt über der wissenschaftlichen Empfehlung für Kinder unter drei Jahren (1:3). Die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2023 (63,9 % der Befragten) gibt eine schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an.

Ein Blick auf die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik bei Kindern unter drei Jahren zeigt eine bundesweite Fachkraft-Kind-Relation von durchschnittlich 1:6,5³ und einen Personalschlüssel von bundesweit durchschnittlich 1:3,9 (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021).

Verglichen mit dem Durchschnitt der Fachkraft-Kind-Relation liegt der Mittelwert der DKLK-Studie 2023 (1:5,2) darunter. Die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2023 (79,9 % der Befragten) gibt eine bessere Fachkraft-Kind-Relation an. Verglichen mit dem Durchschnitt des Personalschlüssels liegt der Mittelwert der DKLK-Studie 2023 (1:5,2) darüber. Die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2023 (63,9 % der Befragten) gibt eine schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an.

Es zeigt sich kein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern hinsichtlich der Fachkraft-Kind-Relation für Kinder unter drei Jahren, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 1810437$, $p = 0,473$. Die Fachkraft-Kind-Relation für Kinder unter drei Jahren ist demnach eine trägerübergreifende Herausforderung.

Frage 20

Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation (bezogen auf die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern) in Ihrer Einrichtung im Durchschnitt? Für Kinder über 3:

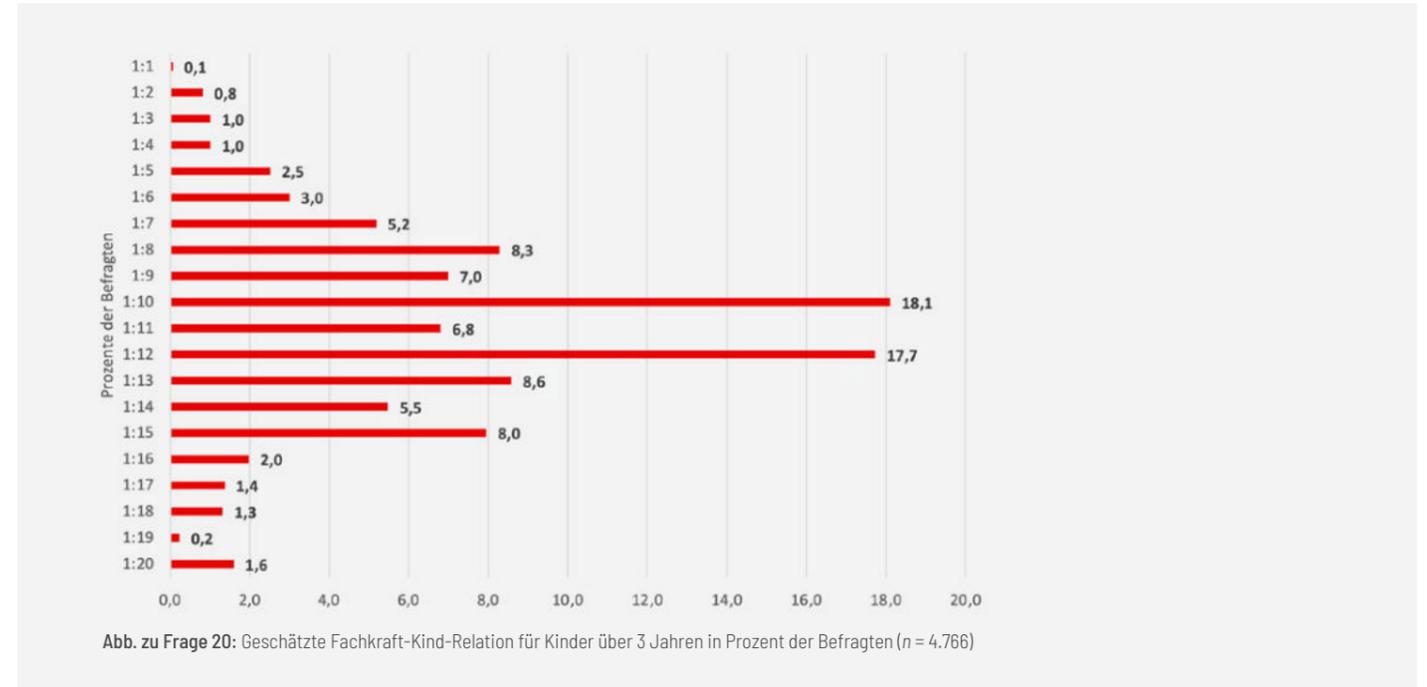


Abb. zu Frage 20: Geschätzte Fachkraft-Kind-Relation für Kinder über 3 Jahren in Prozent der Befragten (n = 4.766)

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Fachkraft-Kind-Relation in der Einrichtung bei Kindern über drei Jahren. Die meisten Befragten geben eine Fachkraft-Kind-Relation von 1:10 (18,1 % der Befragten) und 1:12 (17,7 % der Befragten) an ($M_o = 10$, „1:10“). Der Mittelwert der angegebenen Fachkraft-Kind-Relation der DKLK-Studie 2023 (1:10,9) liegt über der wissenschaftlichen Empfehlung für Kinder über drei Jahren (1:7,5). Die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2023 (78,1 % der Befragten) gibt eine schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an.

Ein Blick auf die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik bei Kindern über drei Jahren zeigt eine bundesweite Fachkraft-Kind-Relation von durchschnittlich 1:14,0⁴ und einen Personalschlüssel von bundesweit durchschnittlich 1:8,4 (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021). Verglichen mit dem Durchschnitt der Fachkraft-Kind-Relation liegt der Mittelwert der DKLK-Studie 2023 (1:10,9) darunter. Die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2023 (80,1 % der Befragten) gibt eine bessere Fachkraft-Kind-Relation an. Verglichen

mit dem Durchschnitt des Personalschlüssels liegt der Mittelwert der DKLK-Studie 2023 (1:10,9) darüber. Die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2023 (78,1 % der Befragten) gibt eine schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an.

Es zeigt sich kein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern hinsichtlich der Fachkraft-Kind-Relation für Kinder über drei Jahren, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2633955$, $p = 0,825$. Die Fachkraft-Kind-Relation für Kinder über drei Jahren ist demnach eine trägerübergreifende Herausforderung.

Hinweis: Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass es sich hierbei lediglich um eine Schätzung der Kitaleitungen handelt und zudem nicht sichergestellt werden kann, dass alle Befragten dasselbe Verständnis von der Bezeichnung „Fachkraft-Kind-Relation“ haben und somit Vergleiche mit den Daten zur Fachkraft-Kind-Relation bzw. zum Personalschlüssel aus anderen Studien nur eingeschränkt möglich sind.

³Bei einer angenommenen unmittelbaren pädagogischen Arbeitszeit von 60%, vgl. https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/personalschluesel/szenarien-zur-fachkraft-kind-relation-1?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=ab08ae10a788cada2d3d053d31fa6708. Zugriff am 29.01.2023. Hier finden Sie auch eine Erklärung zum Unterschied zwischen Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation.

⁴Bei einer angenommenen unmittelbaren pädagogischen Arbeitszeit von 60%, vgl. https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/personalschluesel/szenarien-zur-fachkraft-kind-relation-1?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=ab08ae10a788cada2d3d053d31fa6708. Zugriff am 29.01.2023. Hier finden Sie auch eine Erklärung zum Unterschied zwischen Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation.

Frage 21

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

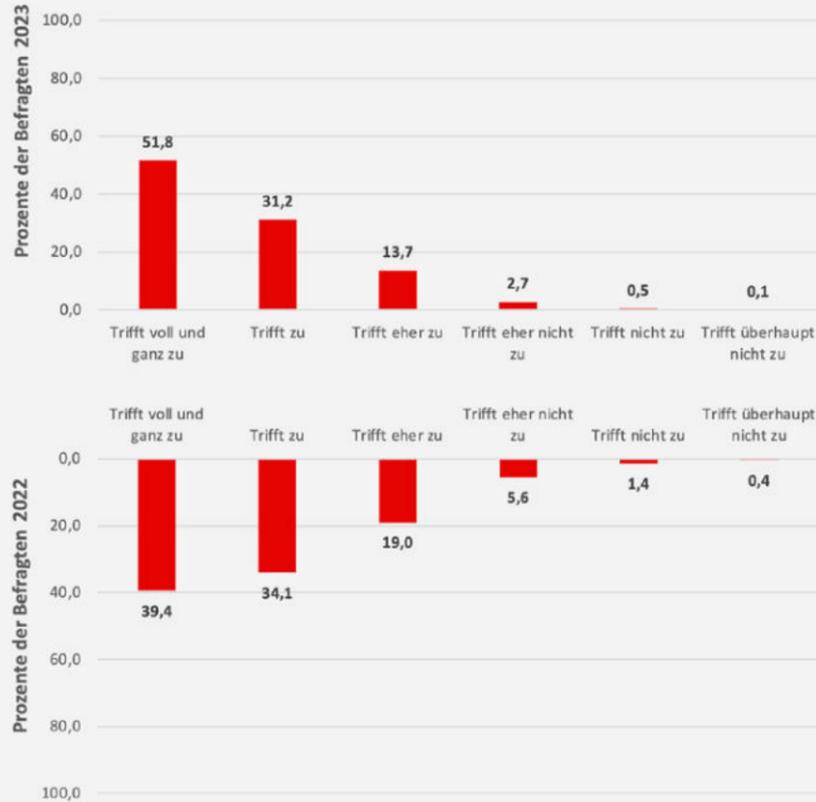


Abb. zu Frage 21: Aussage zur Arbeitsbelastung und Fehlzeiten in Prozent der Befragten in der DKLK-Studie 2022 (n = 3.817) und 2023 (n = 5.021).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zu der Aussage „Die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte führt zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen“. Die deutliche Mehrheit der Befragten (96,7 %) stimmt dieser Aussage zu. Am häufigsten wird die Antwortoption „trifft voll und ganz zu“ angegeben (Mo = 1).

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass die Befragten der DKLK-Studie 2023 der Aussage etwas mehr zustimmen als die Befragten der DKLK-Studie 2022, *Mann-Whitney-U Test*, $U = 8123538$, $p < 0,001$, $r^2 = 0,017$ (kleiner Effekt). Der Unterschied wird unter anderem in der Antwort „trifft voll und ganz zu“ deutlich (2023: 51,8 % der Befragten; 2022: 39,4 % der Befragten; in beiden Gruppen Mo = 1, „trifft voll und ganz zu“).

Thema: Personalmangel

Frage 22

Welche Konsequenzen hatte der Personalmangel in Ihrer Kita in den letzten 12 Monaten? (Mehrfachantworten möglich).



Abb. zu Frage 22: Konsequenzen durch Personalmangel in Prozent der Befragten (n = 4.849).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien. Die Kategorien bilden Konsequenzen des Personalmangels in den letzten 12 Monaten aus Sicht der Kitaleitungen ab. Am häufigsten benannt wird die Kategorie „Pädagogische Angebote mussten entfallen“ (86,5 % der Befragten, über vier von fünf Befragten), dicht gefolgt von der Kategorie „Unzufriedenheit von Mitarbeitenden mit der pädagogischen Arbeit“ (83,0 % der Befragten, über vier von fünf Befragten) sowie „Erhöhte Fehlzeiten von Mitarbeitenden“ (72,9 % der Befragten, knapp drei Viertel der Befragten). Mehr als jede:r zweite:r Befragte:r gibt darüber hinaus an, dass Elterngespräche entfallen sind (60,0 % der Befragten), Kita-Öffnungszeiten reduziert wurden (59,2 % der Befragten), Gruppen zusammen gelegt wurden (55,1 % der Befragten) und Teamsitzungen entfallen mussten (51,4 % der Befragten).

Ein Viertel der Befragten gibt die Kündigungen von Mitarbeitenden als Konsequenz des Personalmangels an (25,2 % der Befragten). Immerhin 16,5 % der Befragten geben an, dass Kinder infolge des Personalmangels nicht mehr in die Kita kommen wollen. Die Kategorie „Keine Auswirkungen“ wird nur von 3,7 % der Befragten und damit am seltensten angegeben.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 460, 9,5 % der Befragten) wird zudem häufig benannt: Demotivierte Mitarbeitende mit Überstunden bis zu Kündigungsgedanken aufgrund der Überbelastung (n = 143, 58,1 % der Befragten⁵), Überlastung der Leitung durch Defizit an Leitungszeit (n = 57, 23,2 % der Befragten), Mangel an pädagogischer Qualität/fehlende Vorbereitungszeiten/Verletzung der Aufsichtspflicht (n = 46, 18,7 % der Befragten).

⁵Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 23

Wie schätzen Sie die konkreten Auswirkungen des Personalmangels in Ihrer Kita auf folgende Bereiche ein?

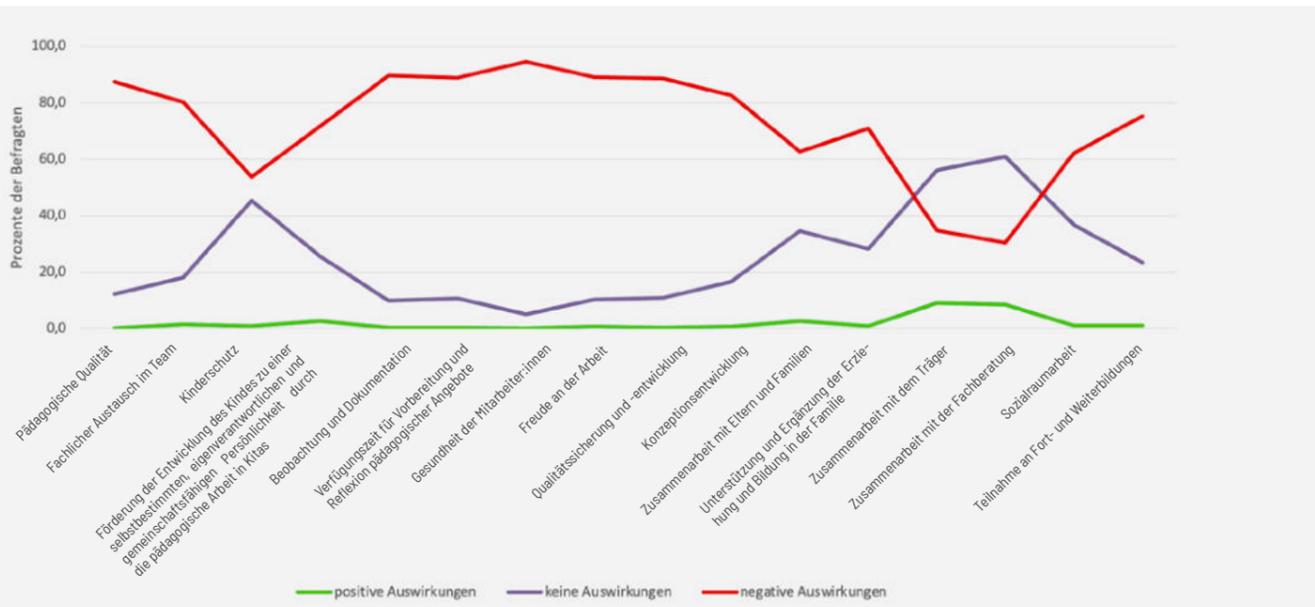


Abb. a zu Frage 23: Auswirkungen des Personalmangels in Prozent der Befragten (n = 4.806).



Dargestellt sind die Prozente der Befragten, die die konkreten Auswirkungen des Personalmangels auf verschiedene Bereiche der Kita-Arbeit einschätzen. In Abb. a zu Frage 23 sind die Auswirkungen gebündelt in drei Kategorien („positive Auswirkungen“, „keine Auswirkungen“, „negative Auswirkungen“) in einem Liniendiagramm dargestellt. Im Durchschnitt aller Auswirkungen wurden deutlich mehr negative (72,7 % der Befragten) als positive (2,0 % der Befragten) oder keine (25,3 % der Befragten) Auswirkungen benannt. In Abb. b zu Frage 23 sind die Auswirkungen in den ursprünglich wählbaren fünf Kategorien (von „ausschließlich positive Auswirkungen“ bis zu „ausschließlich negative Auswirkungen“) in einem Netzdiagramm dargestellt.

Am häufigsten wählen die Befragten negative Auswirkungen („eher negative Auswirkungen“ und „ausschließlich negative Auswirkungen“) in dem Bereich „Gesundheit der Mitarbeiter:innen“ (94,7 % der Befragten), jeweils dicht gefolgt von „Beobachtung und Dokumentation“ (89,7 % der Befragten), „Freude an der Arbeit“ (89,1 % der Befragten), „Verfügungszeit für Vorbereitung und Reflexion pädagogischer Angebote“ (88,9 % der Befragten), „Qualitätssicherung und -entwicklung“ (88,7 % der Befragten), „Pädagogische Qualität“ (87,5 % der Befragten) und „Fachlicher Austausch im Team“ (80,4 % der Befragten). Am häufigsten gaben die Befragten „ausschließlich negative Auswirkungen“ in dem Bereich „Verfügungszeit für Vorbereitung und Reflexion pädagogischer Angebote“ (42,7 % der Befragten) an, gefolgt von dem Bereich „Gesundheit der Mitarbeiter:innen“ (41,3 % der Befragten) und „Konzeptionsentwicklung“ (35,4 % der Befragten).

„Keine Auswirkungen“ wählen die Befragten am häufigsten in dem Bereich „Zusammenarbeit mit der Fachberatung“ (61,0 % der Befragten), gefolgt von „Zusammenarbeit mit dem Träger“ (56,1 % der Befragten), „Kinderschutz“ (45,4 % der Befragten) und „Sozialraumarbeit“ (36,8 % der Befragten). Der Modus liegt demnach bei fast allen Antwortoptionen bei „eher negative Auswirkungen“ (Mo = 2), nur bei der „Zusammenarbeit mit dem Träger“, „Zusammenarbeit

mit der Fachberatung“ und „Kinderschutz“ liegt dieser bei „keine Auswirkungen“ (Mo = 3).

Am häufigsten wählen die Befragten positive Auswirkungen („eher positive Auswirkungen“ und „ausschließlich positive Auswirkungen“) in dem Bereich „Zusammenarbeit mit dem Träger“ (9,0 % der Befragten), gefolgt von „Zusammenarbeit mit der Fachberatung“ (8,6 % der Befragten). Am häufigsten geben die Befragten „ausschließlich positive Auswirkungen“ in dem Bereich „Zusammenarbeit mit dem Träger“ und „Zusammenarbeit mit der Fachberatung“ an (jeweils 1,0 % der Befragten).

Mit Blick auf den in § 22 (2) Satz 1 und 2 SGB VIII formulierten Kernauftrag von Kita, geben 71,7 % und damit über zwei Drittel der Befragten negative Auswirkungen des Personalmangels auf die „Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch die pädagogische Arbeit in Kitas“ und 70,9 % und damit über zwei Drittel der Befragten negative Auswirkungen des Personalmangels auf die „Unterstützung und Ergänzung der Erziehung und Bildung in der Familie“ an.

Hinsichtlich der Einrichtungsgröße oder der Gemeindegröße können keine signifikanten Zusammenhänge nachgewiesen werden, demnach stellen die aufgeführten Auswirkungen Herausforderungen für alle Kindertageseinrichtungen dar, unabhängig von der Größe der Einrichtung oder Gemeinde. Ebenso wenig zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern, infolgedessen die aufgeführten Auswirkungen als trägerübergreifende Herausforderungen zu betrachten sind.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 156, 3,2 % der Befragten) wird zudem benannt: Begründung zu gegebener Mehrfachantwort (n = 90, 69,8 % der Befragten⁶), kein Personalmangel/Zufriedenheit (n = 38, 29,5 % der Befragten).

⁶Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“. Beispielsweise wurde beschrieben: „Wir sind an der Belastungsgrenze...“ / „...pädagogische Arbeit kann so nicht mehr geleistet werden...“.

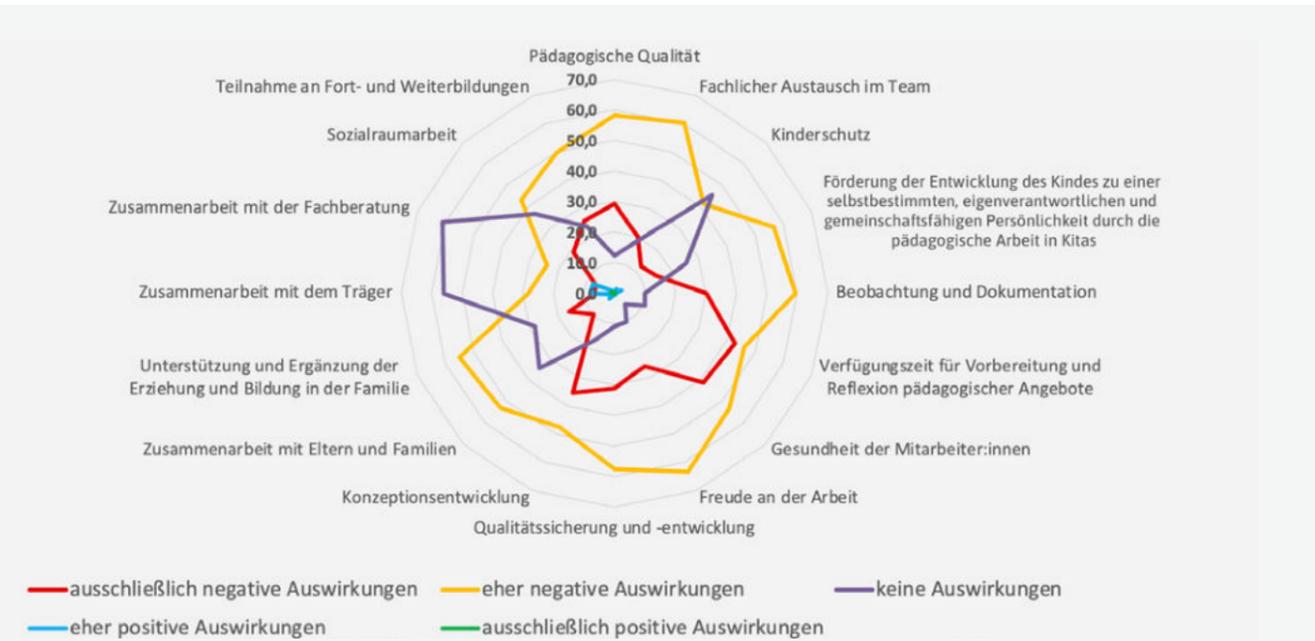


Abb. b zu Frage 23: Auswirkungen des Personalmangels in Prozent der Befragten (n = 4.806).

Frage 24

Welche Maßnahmen werden in Ihrer Einrichtung zum Umgang mit Personalmangel ergriffen, um das Platzangebot aufrechtzuerhalten? (Mehrfachantworten möglich)



Abb. zu Frage 24: Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel in Prozent der Befragten (n = 4.823).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Prozen- te der Befragten in den verschiedenen Kategorien. Die Kategorien bilden Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel ab, die in den Einrichtungen aus Sicht der Kitaleitungen ergriffen werden, um das Platzangebot aufrecht zu erhalten. Am häufigsten benannt wird die Kategorie „Reduzierte Kita-Öffnungszeiten“ (49,0 % und damit ca. die Hälfte der Befragten), dicht gefolgt von der Kategorie „Einsatz von Springerkräften“ (46,9 % der Befragten) sowie „Anordnung von Mehrarbeit“ (45,2 % der Befragten).

Mehr als ein Drittel der Befragten gibt darüber hinaus an, dass Teil- zeitkräfte aufgestockt werden (41,1 % der Befragten) und nicht oder nur eingeschränkt geeignetes Personal durch den Träger eingestellt

wird (35,7 % der Befragten). Seltener benannt wird die Reduzierung individueller Betreuungszeiten (18,9 % der Befragten) und der Ein- satz von bereits im Ruhestand befindlichen Personals (14,0 % der Befragten). Die Kategorie „Keine“ wird von 6,7 % der Befragten und damit am seltensten angegeben.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 550, 11,5 % der Befragten) wird benannt: Kinderzahl bzw. Gruppen bzw. Aufsichtsbereiche verklei- nert oder zusammengelegt für besseren Überblick (n = 76, 40,9 % der Befragten), Leitungs-/Verfügungszeit gekürzt/gestrichen (n = 74, 39,8 % der Befragten⁷), kein Personalmangel/Problem (n = 36, 19,4 % der Befragten).

⁷Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 25

Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 – 6, wie nützlich Sie folgende Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel erachten, um das Platzangebot aufrechtzuerhalten.

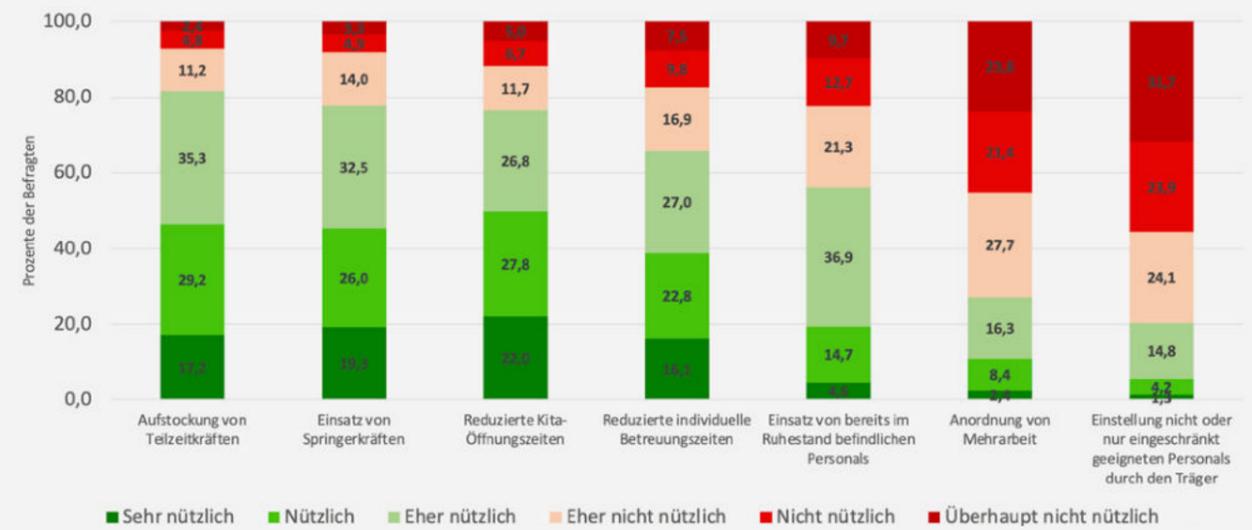


Abb. a zu Frage 25: Nützlichkeit der Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel in Prozent der Befragten (n = 4.838).

Dargestellt sind die Prozen- te der Befragten, die die Nützlichkeit verschiedener Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel zur Aufrechterhaltung des Platzangebotes auf einer Skala von 1 („sehr nützlich“) bis 6 („überhaupt nicht nützlich“) bewerten. Die Maßnah- men im Umgang mit Personalmangel, die über die Hälfte der Befragten in Richtung nützlich bewerten („sehr nützlich“, „nützlich“, „eher nützlich“), um das Platzangebot aufrechtzuerhalten, sind:

- Aufstockung von Teilzeitkräften (81,6 % der Befragten, Mo = 4, „eher nützlich“)
- Einsatz von Springerkräften (77,8 % der Befragten, Mo = 4, „eher nützlich“)
- reduzierte Kita-Öffnungszeiten (76,6 % der Befragten, Mo = 5, „nützlich“)
- reduzierte individuelle Betreuungszeiten (65,8 % der Befragten, Mo = 4, „eher nützlich“)
- Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personals (56,2 % der Befragten, Mo = 4, „eher nützlich“)

Die Befragten bewerten diese Maßnahmen damit statistisch signi- fikant häufiger in Richtung nützlich verglichen mit dem Zufallsni- veau (50 %), Binomialtest, $p < 0,001$, *Cohen's g* = 0,06-0,32.

Die Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel, die über die Hälfte der Befragten in Richtung nicht nützlich bewerten („überhaupt nicht nützlich“, „nicht nützlich“, „eher nicht nützlich“), um das Platzange- bot aufrechtzuerhalten, sind:

- Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger (79,7 % der Befragten, Mo = 1, „überhaupt nicht nützlich“)
- Anordnung von Mehrarbeit (72,9 % der Befragten, Mo = 3, „eher nicht nützlich“)

Die Befragten bewerten diese Maßnahmen damit statistisch signi- fikant häufiger in Richtung nicht nützlich verglichen mit dem Zufallsniveau (50 %), Binomialtest, $p < 0,001$, *Cohen's g* = 0,23-0,30.

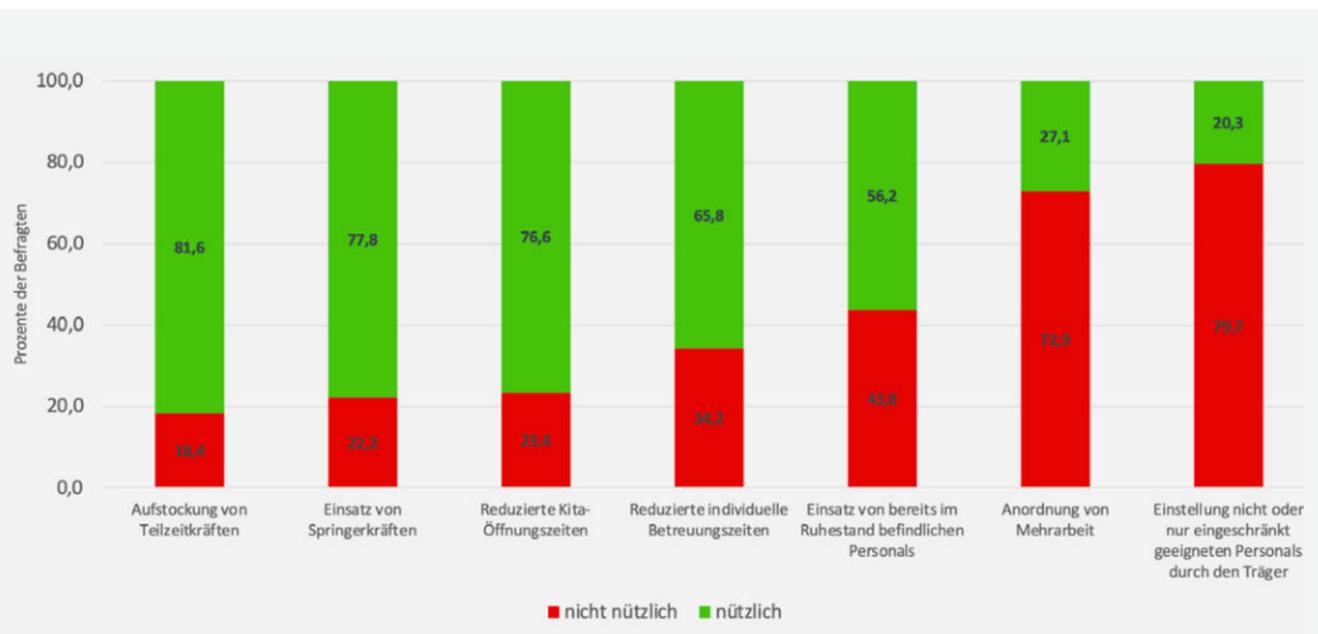


Abb. b zu Frage 25: Nützlichkeit der Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel in Prozent der Befragten (n = 4.838).

Inferenzstatistisch zeigt sich ein Zusammenhang des Alters der Befragten mit der Maßnahme reduzierte Kita-Öffnungszeiten und reduzierte individuelle Betreuungszeiten, jeweils als negative Korrelation mit kleinem Effekt. Das bedeutet für die reduzierten Kita-Öffnungszeiten: Je jünger die Befragten, desto eher bewerten sie diese Maßnahme als nützlich, Spearmans Rangkorrelation, $r = -0,115$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt). Der Effekt verdeutlicht sich darin, dass die Befragten unter 40 Jahren (80,0 % der Befragten antworteten in Richtung nützlich, $Mo = 5$, „nützlich“) reduzierte Kita-Öffnungszeiten mehr in Richtung nützlich einschätzen als die Befragten über 40 Jahren (74,7 % der Befragten antworteten in Richtung nützlich, $Mo = 4$, „eher nützlich“), *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2243170$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,01$ (kleiner Effekt). Das bedeutet für die reduzierten individuellen Betreuungszeiten: Je jünger die Befragten, desto

eher bewerten sie diese Maßnahme als nützlich, Spearmans Rangkorrelation, $r = -0,116$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt). Der Effekt verdeutlicht sich darin, dass die Befragten unter 40 Jahren (69,4 % der Befragten antworten in Richtung nützlich, $Mo = 5$, „nützlich“) reduzierte individuelle Betreuungszeiten mehr in Richtung nützlich einschätzen als die Befragten über 40 Jahren (63,8 % der Befragten antworten in Richtung nützlich, $Mo = 4$, „eher nützlich“), *Mann-Whitney-U Test*, $U = 2081019$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,009$ (kleiner Effekt).

Hinsichtlich des Trägers (öffentlich/nicht öffentlich), der Kitagröße und der Gemeindegröße zeigen sich für keine der Maßnahmen statistisch signifikante Effekte.

	Aufstockung von Teilzeitkräften	Einsatz von Springerkräften	Reduzierte Kita-Öffnungszeiten	Reduzierte individuelle Betreuungszeiten	Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personals	Anordnung von Mehrarbeit	Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen
nützlich	81,6	77,8	76,6	65,8	56,2	27,1	20,3	87,2	85,3
Maßnahme ergriffen	41,1	46,9	49,0	18,9	14,0	45,2	35,7	20,5	29,8
Diskrepanz	40,6	30,9	27,6	46,9	42,2	-18,1	-15,4	66,7	55,5

Tabelle 1 zu Frage 25: Nützlichkeit und Ergreifung der Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel in Prozent der Befragten (n = 4.838).

Tabelle 1 zu Frage 25 stellt für die einzelnen Maßnahmen den Anteil der Befragten für die Variable der eingeschätzten Nützlichkeit und der Variable der ergriffenen Maßnahmen ins Verhältnis. Aus der Gegenüberstellung lässt sich die Diskrepanz von Nützlichkeit und Ergreifung der Maßnahme ablesen. Die Diskrepanz deckt dabei Potenziale auf, an denen noch mehr der als nützlich eingestuften Maßnahmen ergriffen werden können, insbesondere:

- Reduzierte individuelle Betreuungszeiten: Diskrepanz von 46,9 Prozentpunkten (nützlich: 65,8 % und damit zwei Drittel der Befragten, Maßnahme ergriffen: 18,9 % und damit nicht mal ein Fünftel der Befragten)
- Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personal: Diskrepanz von 42,2 Prozentpunkten (nützlich: 56,2 % und damit über die Hälfte der Befragten, Maßnahme ergriffen: 14,0 % der Befragten)

- Aufstockung von Teilzeitkräften: Diskrepanz von 40,6 Prozentpunkten (nützlich: 81,6 % und damit vier von fünf Befragten, Maßnahme ergriffen: 41,1 % und damit vier von zehn Befragten).

Zudem zeigt die Diskrepanz, wo Maßnahmen (ggf. gezwungener Maßen) ergriffen werden, die nicht in dem Maße als nützlich erachtet werden, insbesondere:

- Anordnung von Mehrarbeit: Diskrepanz von 18,1 Prozentpunkten (nützlich: 27,1 % und damit ein Viertel der Befragten, Maßnahme ergriffen: 45,2 % und damit fast die Hälfte der Befragten)
- Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger: Diskrepanz von 15,4 Prozentpunkten (nützlich: 20,3 % und damit ein Fünftel der Befragten, Maßnahme ergriffen: 35,7 % und damit gut ein Drittel der Befragten).

	Aufstockung von Teilzeitkräften	Einsatz von Springerkräften	Reduzierte Kita-Öffnungszeiten	Reduzierte individuelle Betreuungszeiten	Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personals	Anordnung von Mehrarbeit	Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger
nützlich und Maßnahme ergriffen	36,8	40,6	43,7	16,4	12,3	20,2	11,1
nützlich und Maßnahme nicht ergriffen	44,8	37,1	32,9	49,4	43,9	6,9	9,3
nicht nützlich und Maßnahme ergriffen	4,9	6,7	6,1	3,4	2,3	25,7	25,0
nicht nützlich und Maßnahme nicht ergriffen	13,5	15,5	17,3	30,8	41,4	47,2	54,7

Tabelle 2 zu Frage 25: Nützlichkeit und Ergreifung der Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel auf individueller Ebene in Prozent der Befragten (n = 4.838).

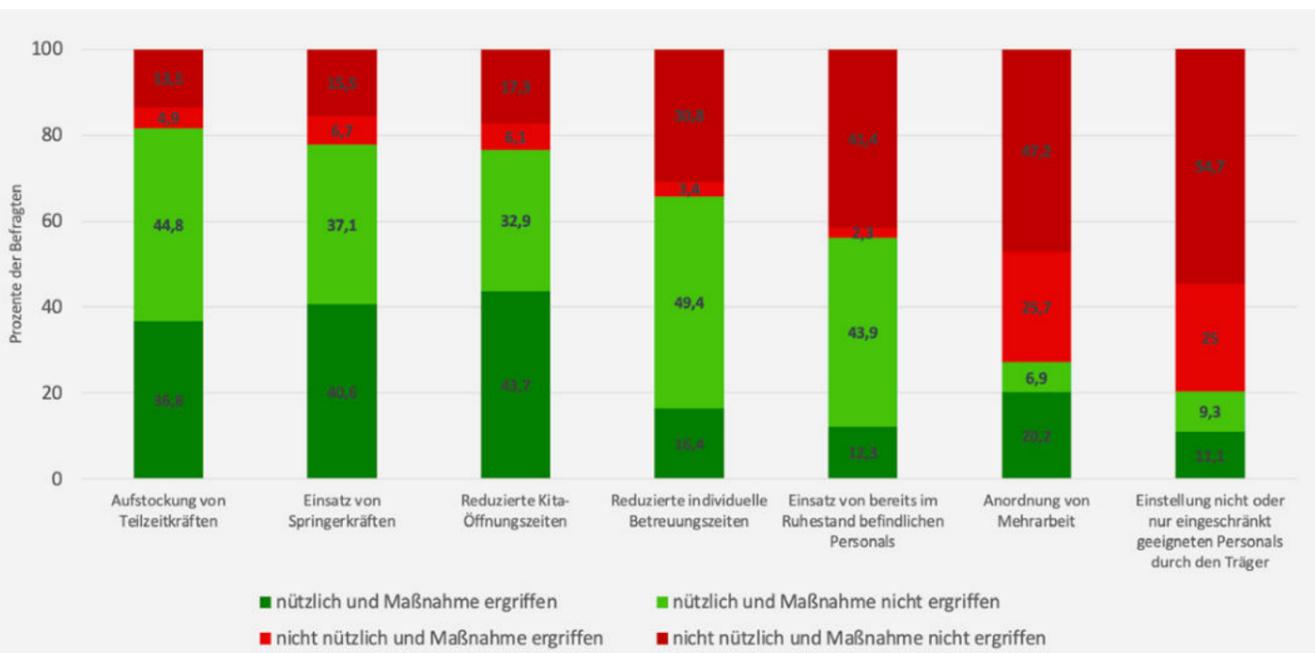


Abb. c zu Frage 25: Nützlichkeit und Ergreifung der Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel auf individueller Ebene in Prozent der Befragten (n = 4.838).

Eine direkte Gegenüberstellung beider Variablen – der eingeschätzten Nützlichkeit und der Ergreifung der Maßnahme – auf individueller Ebene zeigen Tabelle 2 zu Frage 25 und Abbildung c zu Frage 25. Dargestellt sind hier die einzelnen Maßnahmen, die die Befragten als nützlich erachten und ergriffen haben (dunkelgrün), als nützlich erachten und nicht ergriffen haben (hellgrün), als nicht nützlich erachten und ergriffen haben (hellrot) oder als nicht nützlich erachten und nicht ergriffen haben (dunkelrot).

Potenziale werden dabei besonders im Bereich der als nützlich erachteten und nicht ergriffenen Maßnahmen (hellgrün) – allen voran die reduzierten individuellen Betreuungszeiten (49,4 % der Befragten), die Aufstockung von Teilzeitkräften (44,8 % der Befragten) und der Einsatz von im Ruhestand befindlichen Personals (43,9 % der Befragten) – sowie im Bereich der als nicht nützlich erachteten und ergriffenen Maßnahmen (hellrot) – allen voran die Anordnung von Mehrarbeit (25,7 % der Befragten) und die Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger (25,0 % der Befragten) – aufgedeckt.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 180, 3,7 % der Befragten) wird zudem benannt: Begründung zu gegebener Mehrfachantwort (n = 93, 76,9 % der Befragten⁸), kleinere Gruppen/keine Neuaufnahmen (n = 19, 15,7 % der Befragten) und Ausbildung/Job attraktiver machen (n = 9, 7,4 % der Befragten). Die Begründungen der gegebenen Mehrfachantworten beziehen sich größtenteils auf die Maßnahmen der Mehrarbeit (größtenteils Ablehnung, da Bedenken bezüglich der Überbelastung – das vorhandene Personal brauche eher Pause und manche haben sich sehr bewusst für Teilzeit entschieden), der Springerkräfte („Wenn kein Personal da ist, woher dann Springer?“; mehrere Kitas teilen sich Springerkräfte und demnach sind sie nicht verfügbar; die Befragten wünschen sich zudem eine konstante Betreuung für die Kinder), der Kürzung von Öffnungszeiten (eher negativ betrachtet, da es Folgen für die Belastung der Eltern hat und mehr Kinder zur Kernzeit anwesend sind), der Einstellung nicht geeigneten Personals (mehr Arbeit, da nicht qualifiziert und Notwendigkeit der Anleitung; jedoch wurden auch positive Erfahrungen über ungelerntes Personal beschrieben, welches sich sehr gut eignete und motiviert war, jedoch kaum eine Chance auf langfristige Einstellung hat).

⁸Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 26

Welche Maßnahmen werden in Ihrer Einrichtung zur Personalsicherung und -gewinnung ergriffen? (Mehrfachantworten möglich).



Abb. zu Frage 26: Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung in Prozent der Befragten (n = 4.775).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien. Die Kategorien bilden Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung ab, die in den Einrichtungen aus Sicht der Kitaleitungen ergriffen werden. Am häufigsten benannt wird die Kategorie „Angebot praxisintegrierter Ausbildung“ (53,2 % und damit ca. die Hälfte der Befragten), dicht gefolgt von der Kategorie „Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen“ (44,2 % der Befragten) sowie „Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung“ (42,4 % der Befragten).

Mehr als ein Viertel der Befragten gab darüber hinaus die Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen (29,8 % der Befragte) sowie Gesundheitsmanagement/Gesundheitsprävention (25,1 % der Befragten) an. Etwa ein Fünftel der Befragten gibt die Entwicklung

und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (21,9 % der Befragten) und die Flexibilisierung der Arbeitszeit (20,5 % der Befragten) an. Seltener benannt wurden die Schaffung neuer Stellen (13,9 % der Befragten) und die bessere Bezahlung von Mitarbeiter:innen (8,8 % der Befragten). Die Kategorie „Keine“ wurde von 16,8 % der Befragten angegeben.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 361, 7,6 % der Befragten) wird benannt: Personalpflege/Teambuilding/Teambuildingmaßnahmen (n = 79, 47,6 % der Befragten⁹), andere Boni/Goodies für Mitarbeitende (n = 69, 41,6 % der Befragten), Wertschätzung (n = 18, 10,8 % der Befragten).

⁹Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 27

Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 – 6, wie nützlich Sie folgende Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung erachten.

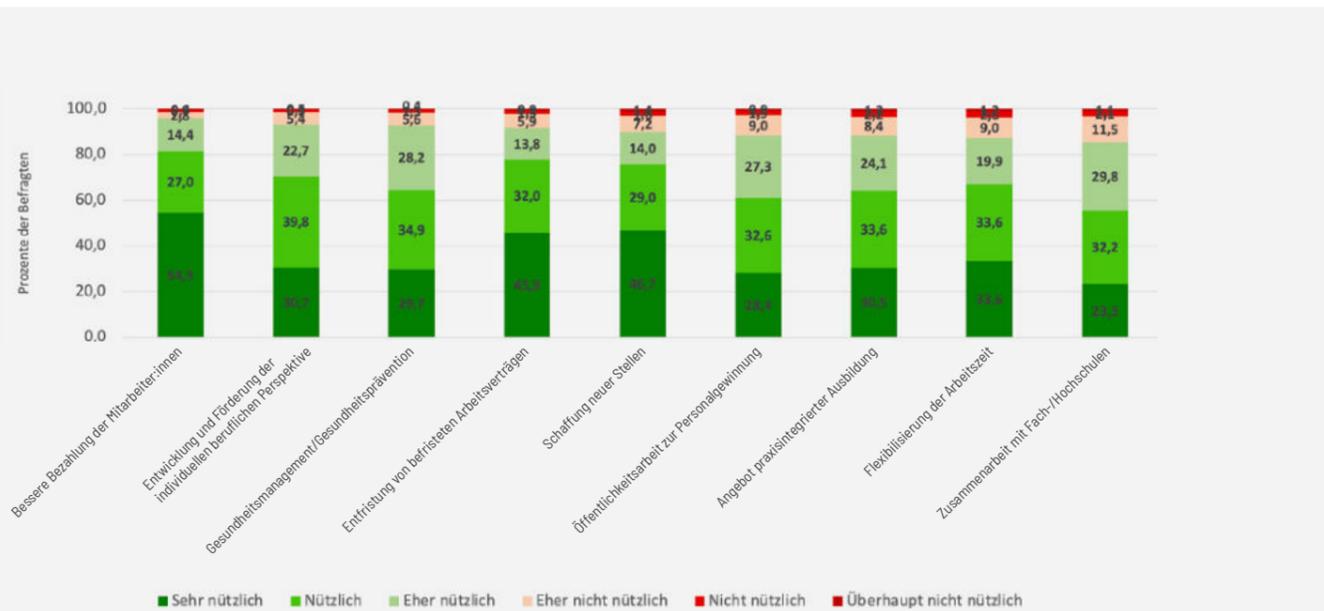


Abb. a zu Frage 27: Nützlichkeit der Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung in Prozent der Befragten (n = 4.825).

Dargestellt sind die Procente der Befragten, die die Nützlichkeit verschiedener Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung auf einer Skala von 1 („sehr nützlich“) bis 6 („überhaupt nicht nützlich“) bewerten. Alle aufgeführten Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung werden von jeweils mindestens 85 % der Befragten in Richtung nützlich bewertet („sehr nützlich“, „nützlich“, „eher nützlich“):

- Bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen (95,9 % der Befragten, $Mo = 6$, „sehr nützlich“)
- Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (93,2 % der Befragten, $Mo = 5$, „nützlich“)
- Gesundheitsmanagement/Gesundheitsprävention (92,8 % der Befragten, $Mo = 5$, „nützlich“)
- Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen (91,7 % der Befragten, $Mo = 6$, „sehr nützlich“)
- Schaffung neuer Stellen (89,8 % der Befragten, $Mo = 6$, „sehr nützlich“)

- Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung (88,3 % der Befragten, $Mo = 5$, „nützlich“)
- Angebot praxisintegrierter Ausbildung (88,3 % der Befragten, $Mo = 5$, „nützlich“)
- Flexibilisierung der Arbeitszeit (87,2 % der Befragten, $Mo = 5$, „nützlich“)
- Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen (85,3 % der Befragten, $Mo = 5$, „nützlich“).

Die Befragten bewerten diese Maßnahmen damit statistisch signifikant häufiger in Richtung nützlich verglichen mit dem Zufallsniveau (50 %), Binomialtest, $p < 0,001$, $Cohen's\ g = 0,35-0,46$.

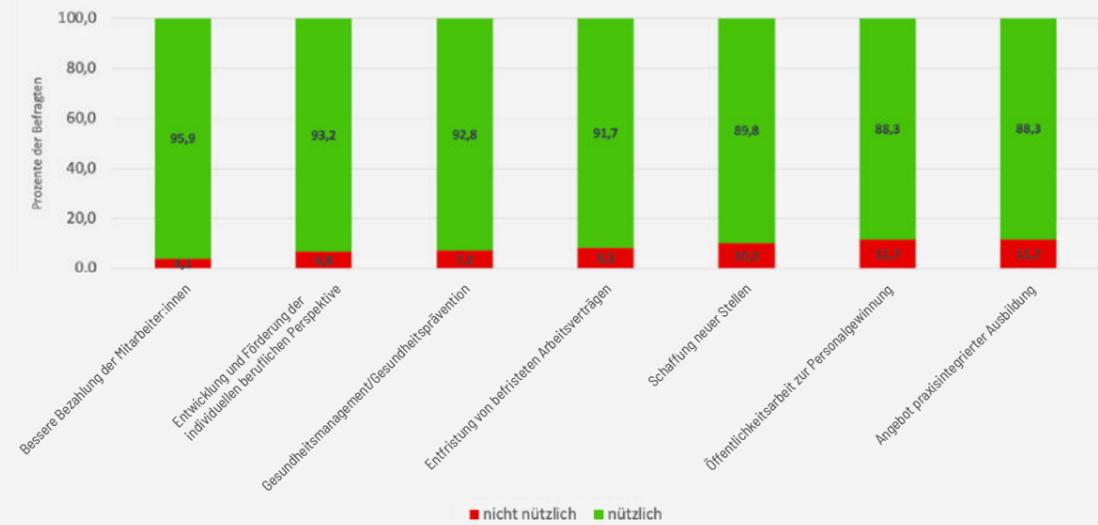


Abb. b zu Frage 27: Nützlichkeit der Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung in Prozent der Befragten (n = 4.825).

Inferenzstatistisch zeigt sich ein Zusammenhang des Alters der Befragten mit der Maßnahme der besseren Bezahlung der Mitarbeiter:innen als negative Korrelation mit kleinem Effekt. Das bedeutet: Je jünger die Befragten, desto eher bewerten sie diese Maßnahme als nützlich. Spearmans Rangkorrelation, $r = -0,131$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt). Der Effekt verdeutlicht sich darin, dass mehr Befragte unter 40 Jahren (62,5 % der Befragten antworteten in Richtung nützlich, $Mo = 6$, „sehr nützlich“) die bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen als „sehr nützlich“ einschätzen als die Befragten über 40 Jahren (50,2 % der Befragten, $Mo = 6$, „sehr nützlich“), $Mann-Whitney-U$

Test, $U = 2238281$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,014$ (kleiner Effekt). Beide Altersgruppen schätzen jedoch vergleichbar häufig die bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen in Richtung nützlich ein (97,7 % der Befragten unter 40 Jahren, 95,0 % der Befragten über 40 Jahren).

Hinsichtlich des Trägers (öffentlich/nicht öffentlich), der Kitagröße und der Gemeindegröße zeigen sich für keine der Maßnahmen statistisch signifikante Effekte.



	Bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen	Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive	Gesundheitsmanagement/ Gesundheitsprävention	Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen	Schaffung neuer Stellen	Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung	Angebot praxis-integrierter Ausbildung	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Zusammenarbeit mit Fach-/ Hochschulen
nützlich	95,9	93,2	92,8	91,7	89,8	88,3	88,3	87,2	85,3
Maßnahme ergriffen	8,8	21,9	25,1	44,2	13,9	42,4	53,2	20,5	29,8
Diskrepanz	87,2	71,2	67,7	47,5	75,9	45,9	35,0	66,7	55,5

Tabelle 1 zu Frage 27: Nützlichkeit und Ergriffung der Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung in Prozent der Befragten (n = 4.825).

Tabelle 1 zu Frage 27 stellt für die einzelnen Maßnahmen den Anteil der Befragten für die Variable der eingeschätzten Nützlichkeit und der Variable der ergriffenen Maßnahmen ins Verhältnis. Aus der Gegenüberstellung lässt sich die Diskrepanz von Nützlichkeit und Ergriffung der Maßnahme ablesen. Die Diskrepanz deckt dabei Potenziale auf, an denen noch mehr der als nützlich eingestuften Maßnahmen ergriffen werden können:

- Bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen: Diskrepanz von 87,2 Prozentpunkten (nützlich: 95,9 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 8,8 % der Befragten)
- Schaffung neuer Stellen: Diskrepanz von 75,9 Prozentpunkten (nützlich: 89,8 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 13,9 % der Befragten)
- Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive: Diskrepanz von 71,2 Prozentpunkten (nützlich: 93,2 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 21,9 % der Befragten)
- Gesundheitsmanagement/Gesundheitsprävention: Diskrepanz von 67,7 Prozentpunkten (nützlich: 92,8 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 25,1 % der Befragten)

- Flexibilisierung der Arbeitszeit: Diskrepanz von 66,7 Prozentpunkten (nützlich: 88,3 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 20,5 % der Befragten)
- Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen: Diskrepanz von 55,5 Prozentpunkten (nützlich: 85,3 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 29,8 % der Befragten)
- Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen: Diskrepanz von 47,5 Prozentpunkten, nützlich: 91,7 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 44,2 % der Befragten)
- Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung: Diskrepanz von 45,9 Prozentpunkten (nützlich: 88,3 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 42,4 % der Befragten)
- Angebot praxisintegrierter Ausbildung: Diskrepanz von 35,0 Prozentpunkten (nützlich: 88,3 % der Befragten, Maßnahme ergriffen: 53,2 % der Befragten)



	Bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen	Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive	Gesundheitsmanagement/ Gesundheitsprävention	Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen	Schaffung neuer Stellen	Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung	Angebot praxis-integrierter Ausbildung	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Zusammenarbeit mit Fach-/ Hochschulen
nützlich und Maßnahme ergriffen	8,4	21,8	23,3	43,1	13,5	39,8	50,9	20	28,7
nützlich und Maßnahme nicht ergriffen	87,6	71,4	69,5	48,6	76,3	48,5	37,3	67,2	56,6
nicht nützlich und Maßnahme ergriffen	0,3	0,5	1,7	1,6	0,6	2,8	2,6	0,6	1,4
nicht nützlich und Maßnahme nicht ergriffen	3,8	6,3	5,5	6,7	9,7	8,9	9,1	12,2	13,3

Tabelle 2 zu Frage 27: Nützlichkeit und Ergriffung der Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung auf individueller Ebene in Prozent der Befragten (n = 4.825).

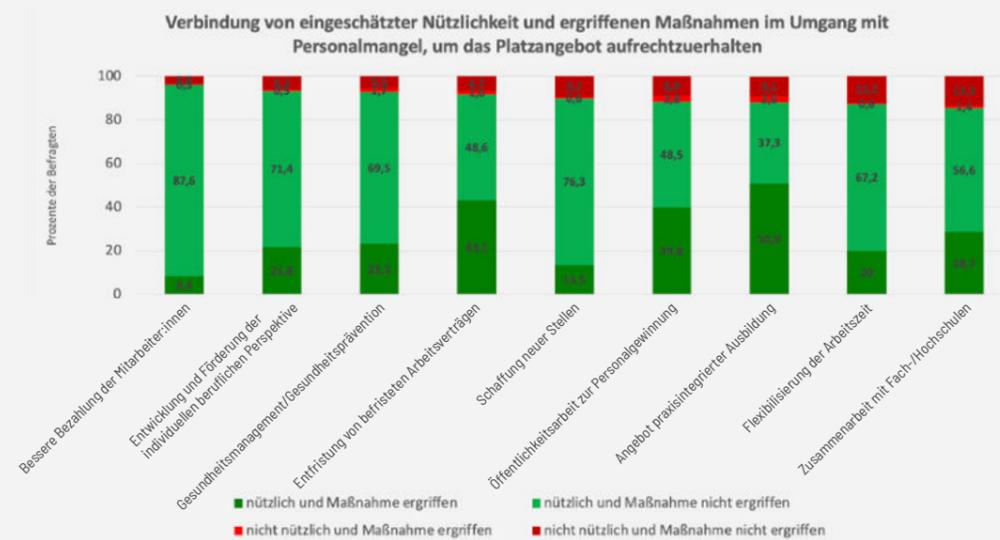


Abb. c zu Frage 27: Nützlichkeit und Ergriffung der Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung auf individueller Ebene in Prozent der Befragten (n = 4.825).

Eine direkte Gegenüberstellung beider Variablen – der eingeschätzten Nützlichkeit und der Ergriffung der Maßnahme – auf individueller Ebene zeigen Tabelle 2 zu Frage 25 und Abbildung c zu Frage 25. Dargestellt sind hier die einzelnen Maßnahmen, die die Befragten als nützlich erachten und ergriffen haben (dunkelgrün), als nützlich erachten und nicht ergriffen haben (hellgrün), als nicht nützlich erachten und ergriffen haben (hellrot) oder als nicht nützlich erachten und nicht ergriffen haben (dunkelrot).

Potenziale werden dabei besonders im Bereich der als nützlich erachteten und nicht ergriffenen Maßnahmen (hellgrün) aufgedeckt – allen voran die bessere Bezahlung der Mitarbeiter:innen (87,6 % der Befragten), die Schaffung neuer Stellen (76,3 % der Befragten), die Entwick-

lung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (71,4 % der Befragten), das Gesundheitsmanagement/die Gesundheitsprävention (69,5 % der Befragten) und die Flexibilisierung der Arbeitszeit (67,2 % der Befragten). Im Bereich der als nicht nützlich erachteten und ergriffenen Maßnahmen (hellrot) sind kaum Befragte vertreten.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 226, 4,7 % der Befragten) wird zudem benannt: Rahmenbedingungen bzw. Arbeitsbedingungen sinnvoll verbessern (n = 73, 48,0 % der Befragten¹⁰), Personal zugunsten besserer Gruppengrößen (n = 54, 35,5 % der Befragten), Wertschätzung (n = 25, 16,4 % der Befragten), Ausbildung verbessern und Auszubildende betreuen (n = 22, 14,5 % der Befragten).

¹⁰Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 28

Was ist aus ihrer Sicht als Kita-Leitung neben der Bewältigung des Fachkräftemangels das wichtigste Handlungsfeld, welches angegangen werden muss?

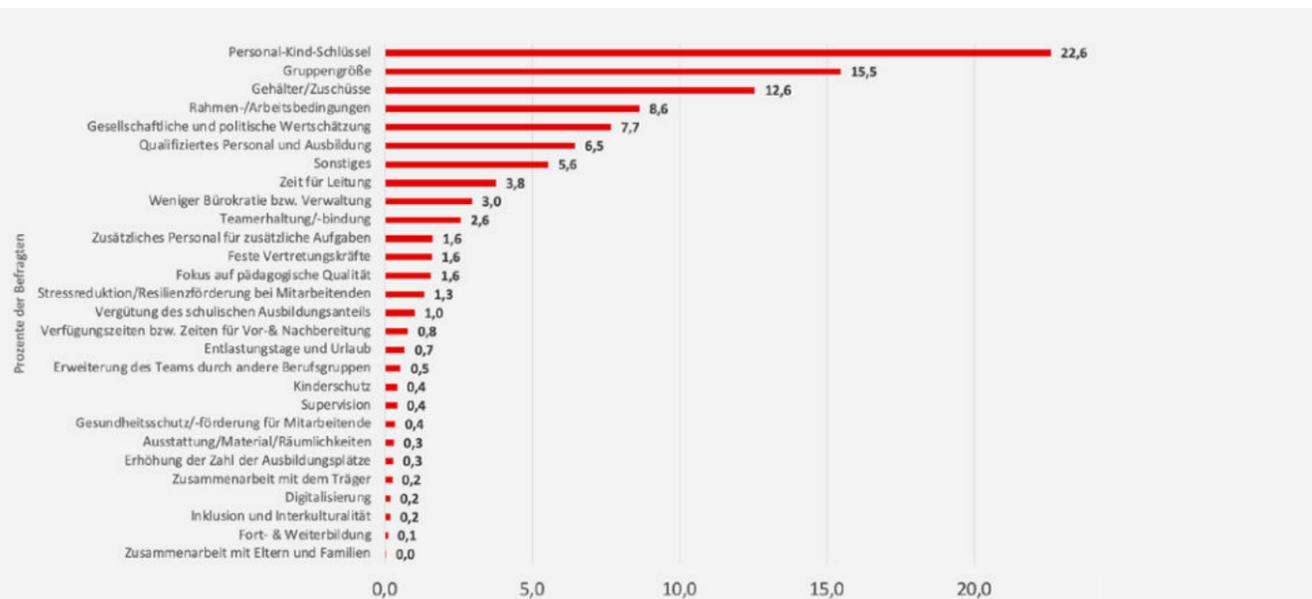


Abb. zu Frage 28: Handlungsfelder, die angegangen werden müssen in Prozent der Befragten (n = 4.846).

Dargestellt ist der Anteil der Befragten, die das aus ihrer Sicht wichtigste Handlungsfeld angeben, welches angegangen werden muss. Am häufigsten benannt werden:

- Personal-Kind-Schlüssel (22,6 % und damit mehr als ein Fünftel der Befragten)
- Gruppengröße (15,5 % der Befragten)
- Gehälter/Zuschüsse (12,6 % der Befragten)
- Rahmenbedingungen (8,6 % der Befragten)
- gesellschaftliche und politische Wertschätzung (7,7 % der Befragten)
- qualifiziertes Personal und Ausbildung (6,5 % der Befragten).

Wichtig: Die seltener benannten Handlungsfelder bedeuten nicht, dass diese von den befragten Kitaleitungen als nicht relevant angesehen werden. Vielmehr sind die Ergebnisse im Kontext der

Fragestruktur zu interpretieren (Einfachantwort: die Befragten mussten sich für eine der zahlreichen relevanten Handlungsfelder entscheiden!).

Die Anforderung der Entscheidung hatte zum Ziel, jene Handlungsfelder zu identifizieren, die in der weiteren politischen, gesellschaftlichen und berufspraktischen Gestaltung der öffentlichen Kindertagesbetreuung aus der Perspektive der Kitaleitungen als absolut dringlich erachtet werden.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 269, 5,6 % der Befragten) wird benannt: alles zusammen bzw. Mehrfachnennungen, überwiegend in Bezug auf Gruppengröße und Personalmangel (n = 212, 78,8 % der Befragten¹⁾) sowie bessere Bezahlung der Kitaleitung (n = 7, 2,6 % der Befragten).

Zusammenfassung – von Dr. Andy Schieler

5.387 Kitaleitungen sind in die Analyse der DKLK-Studie 2023 eingeflossen. Die bundesweite¹² und hinsichtlich des Alters, des Geschlechts und der Qualifikation der Kitaleitungen, der Trägerzugehörigkeit und Größe der Kindertageseinrichtungen sowie der Gemeindegröße repräsentative Befragung offenbart erneut vielfältige Einblicke in die Wahrnehmungen jener Akteur:innen, die durch ihre Leitungsrolle eine „Schlüsselposition“¹³ im Handlungsfeld Kita einnehmen. Die Studie dient dazu, diesen Menschen gesellschaftliches und politisches Gehör zu verschaffen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in diesem Jahr auf den Einschätzungen der Kitaleitungen zum Thema Personalmangel.

Zufriedenheit

Auch wenn die Zufriedenheit der Kitaleitungen mit der Arbeit im Vergleich zur DKLK-Studie 2021 leicht gesunken ist (-7 Prozentpunkte), geben noch immer 80 % und damit vier von fünf Kitaleitungen an, dass sie ihre Leitungstätigkeit sehr gerne ausüben – eine Besonderheit, im positiven Sinne, verglichen mit anderen Berufsfeldern¹⁴, die ebenfalls einen Rückgang der Arbeitszufriedenheit¹⁵ verzeichnen. Die Einschätzung zur Arbeitsmotivation hängt erneut auch damit zusammen, wie angemessen das Gehalt empfunden wird. Je mehr die Kitaleitungen zustimmten, ihre Leitungstätigkeit sehr gern auszuüben, desto stärker stimmten sie auch der Angemessenheit des Gehaltes einer Kitaleitung zu. Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Gehalt zeigt sich auch für andere Berufsfelder¹⁶. Die Bezahlung von Kitaleitungen wurde zudem von den Befragten selbst als bedeutender Faktor im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation bestätigt: Wie im Vorjahr sind die finanzielle Wertschätzung (83 % der Befragten), die Unterstützung der Weiterentwicklung des Personal (74 % der Befragten) sowie die Unterstützung der Weiterentwicklung der Einrichtung (66 % der Befragten) aus Sicht der Kitaleitungen wesentliche Aspekte ihrer Arbeit, damit sie diese gerne ausführen.

Ein Gefühl der Angemessenheit hinsichtlich des eigenen Gehalts zu erzielen, ist ein anspruchsvolles Unterfangen und gelingt am Beispiel Kitaleitung auch in der diesjährigen Studie nur bedingt: Trotz steigender Gehälter in dem Berufsfeld (BMFSFJ 2022, S. 119, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 8) empfindet über die Hälfte der Befragten (59 %) das Gehalt einer Kitaleitung nach wie vor als (eher) unangemessen (je jünger die Kitaleitungen, desto unangemessener empfinden sie ihr Gehalt). Dass Geld nicht der einzige Faktor für Arbeitszufriedenheit ist, verdeutlicht das eingangs genannte Ergebnis.

Wertschätzung

Das Arbeitsfeld Kita ist nicht nur ein Feld mit steigendem Gehalt und Leitungen, die ihre Tätigkeit mehrheitlich sehr gerne ausüben,

sondern auch eines, in dem sich die Leitungen von den meisten Akteur:innen wertgeschätzt fühlen. Die große Mehrheit der Kitaleitungen fühlt sich von Kindern (100 % der Befragten), Mitarbeitenden (96 % der Befragten), Trägern (91 % der Befragten), Fachberatung (86 % der Befragten) und Eltern (86 % der Befragten) wertgeschätzt – damit von fünf der acht erfragten Akteur:innengruppen.

Die geringste Wertschätzung nehmen Kitaleitungen erneut von Seiten der Politik wahr, wobei die Wertschätzung durch die Kommunalpolitik (37 % der Befragten) stärker empfunden wird als die durch Landes- (15 % der Befragten) oder Bundespolitik (12 % der Befragten). Bei Letzteren – der Wertschätzung durch die Landes- und Bundespolitik – zeigt sich sogar ein signifikanter Rückgang der empfundenen Wertschätzung im Vergleich zum Vorjahr. Die höhere Wertschätzung durch die Kommunalpolitik verglichen mit der Landes- oder Bundespolitik könnte Evidenz für den in der Sozialpsychologie bekannten *Mere-Exposure-Effekt*¹⁷ sein, indem die Nähe oder der Kontakt zum Arbeitsalltag der Kitaleitungen darüber entscheidet, wie sehr sich Kitaleitungen wertgeschätzt fühlen. Die:der ehrenamtliche Bürgermeister:in der Gemeinde ist für die Kitaleitung in der Regel präsenter als die:der Landes- oder Bundespolitiker:in – erst recht, wenn die Person zugleich Träger der Kita ist und/oder seine:ihre Kinder oder Enkelkinder in einer Kita der Gemeinde betreut werden. Zudem zeigte sich: Je kleiner die Gemeinde, desto größer die empfundene Wertschätzung durch die Kommunalpolitik. Berührungspunkte von Träger und Kitaleitung sind in kleineren Gemeinden wahrscheinlicher als in größeren Gemeinden und ermöglichen eher Gelegenheiten zum Ausdruck von Wertschätzung.

Eine ähnliche Wirkung könnte der Effekt – je näher bzw. konkreter, umso wertgeschätzter – auch bei der Frage nach der gesellschaftlichen Wertschätzung haben. Werden die einzelnen Akteursgruppen nicht, wie oben dargestellt, differenziert bzw. konkret betrachtet und die Leitungen demnach *allgemein* nach der Wertschätzung der pädagogischen Arbeit in „der Gesellschaft“ gefragt, zeigt sich eine Wahrnehmung fehlender gesellschaftlicher Wertschätzung. Der Aussage „Der hohe Anspruch pädagogischer Arbeit in der Kita wird in der Gesellschaft zunehmend geschätzt.“ stimmen ein Drittel der Leitungen zu (30 % der Befragten), zwei Drittel jedoch befinden die Aussage tendenziell als nicht zutreffend (70 % der Befragten). Das Ergebnis bestätigt in der Tendenz die mehrheitliche Zustimmung zur Aussage aus den Studien der Vorjahre (DKLK-Studie 2022: Zustimmung von 75 % der Befragten zur Aussage „Das Vorurteil, Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft.“). Möglicherweise erachten die Leitungen die Kinder, die Mitarbeitenden, den Träger, die Fachberatung und die Eltern nicht als Teile der Gesellschaft und denken vornehm-

¹⁾Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

¹²⁾Zu berücksichtigen ist hierbei die Ungleichverteilung zwischen den Bundesländern, vgl. Frage 4, S.4. ¹³⁾Nentwig-Gesemann et al. 2016, S.7. ¹⁴⁾Laut einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa und des Beratungsunternehmens Porsche Consulting geht nur etwa jeder zweite Berufstätige in Deutschland jeden Tag gern zur Arbeit. Befragt wurden im Dezember 2019 1001 Angestellte im Alter zwischen 21 und 67 Jahren. Quelle: https://www.porsche-consulting.com/fileadmin/docs/Startseite/News/SRX04198/WELT_280220.pdf (Zugriff: 04.02.2023). ¹⁵⁾Ein Rückgang der Arbeitszufriedenheit zeigt sich auch in anderen Berufsfeldern, vgl. Studie zur Arbeitszufriedenheit 2022 vom Meinungs- und Marktforschungsinstitut YouGov im Auftrag von AVANTGARDE Experts. Befragt wurden 1062 erwerbstätige und nicht-selbstständig arbeitende Personen bevölkerungsrepräsentativ nach Alter (ab 18 Jahren), Geschlecht und Region. Quelle: <https://www.avantgarde-experts.de/de/magazin/arbeitszufriedenheit-studie-2022/#c9164> (Zugriff: 04.02.2023). ¹⁶⁾Ebd. ¹⁷⁾Vgl. auch Mere-Exposure-Effekt (Effekt des bloßen Kontakts), nach dem allein die wiederholte Wahrnehmung einer Sache oder eines Menschen ihre positive Bewertung zur Folge hat (Moreland & Zajonc 1982).

lich an Menschen, die keinen konkreten Bezug zu der pädagogischen Arbeit in (ihren) Kitas haben.

Bezogen auf die Wertschätzung durch den Träger fühlen sich Befragte von Kitas nicht öffentlicher Träger wie im Vorjahr tendenziell etwas mehr wertgeschätzt als Befragte von Kitas öffentlicher Träger. Zudem zeigt sich erneut bei dieser Frage, dass die empfundene Wertschätzung (durch Eltern und Kommunalpolitik) mit dem Alter der Kitaleitung korreliert: die wahrgenommene Wertschätzung steigt mit dem Alter.

Hier gilt es auch die Frage zu diskutieren, was aus Sicht der Leitungskräfte getan werden kann, damit die wahrgenommene Wertschätzung steigt – insbesondere mit Blick auf die Politik. Hierfür gibt die letztjährige DKLK-Studie 2022 Hinweise: Die deutliche Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die fehlende Wertschätzung der Politik daran merken, dass sie von der Politik wenig Interesse wahrnehmen und sich insbesondere hinsichtlich der Corona-Pandemie, dem Personalschlüssel und der Bezahlung nicht gesehen und im Stich gelassen fühlen.

Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildungsbereitschaft ist ein Bestandteil der Professionalisierung im Arbeitsfeld der Frühen Bildung. In diesem Feld haben 2015 im Schnitt 40 % der Beschäftigten an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen und damit immer noch doppelt so viele wie in anderen Arbeitsfeldern¹⁸. Im Feld der Kindertagesbetreuung ist die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in Deutschland überdurchschnittlich hoch¹⁹. Kitaleitungen zeigen sich hierbei auch in der DKLK-Studie 2023 als Vorreiter:innen, indem 83 % der befragten Kitaleitungen angeben, in den letzten zwölf Monaten an mindestens einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen zu haben, die in direktem Zusammenhang zur Leitungstätigkeit steht (meist 1-3 Tage²⁰, vergleichbar zum Vorjahr, +3 Prozentpunkte). Die vertragliche Leitungszeit erweist sich dabei erneut als ein Faktor, der mit darüber entscheidet, wie viele Tage in Fort- und Weiterbildungen investiert werden konnten. Die Leitungszeit bleibt damit eine Stellschraube, um die Fort- und Weiterbildung von Leitungskräften zu unterstützen.

Darüber hinaus ist es denkbar, dass sich das Angebot digitaler Fort- und Weiterbildungen förderlich auf die hohe Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildung auswirkt. Auf die in der diesjährigen Studie erstmals gestellte Frage nach der bevorzugten Form der Durchführung von Fort- und Weiterbildungen (digital und/oder in Präsenz) präferiert über ein Drittel der Kitaleitungen (39 %) ein gleichverteiltes Verhältnis (50 % digital, 50 % in Präsenz), die Mehrheit der Leitungen (44 %) wünschen sich mindestens 75 % in Präsenz durchgeführte Veranstaltungen, die Minderheit (17 %) dagegen mindestens 75 % digital durchgeführte Veranstaltungen. Mehrheitliche Präsenzveranstaltungen, ergänzt durch digitale oder hybride Veranstaltungen, entsprechen demnach den Vorstellungen der meisten

Kitaleitungen. Der in den Daten identifizierte statistische Alterseffekt – je jünger die Kitaleitungen, desto eher geben sie eine Präferenz in Richtung digital durchgeführter Fort- und Weiterbildungen an – relativiert sich mit Blick auf die grundsätzlich gleichbleibende Präferenz in Richtung der Fort- und Weiterbildungen, die in Präsenz oder im ausgewogenen Verhältnis von digitaler und präsenter Form stattfinden.

Leitungszeit

Vergleichbar zum Vorjahr (+0,1 Prozentpunkt) geben erneut 12 % der Kitaleitungen an, über gar keine vertragliche Leitungszeit zu verfügen. Laut amtlicher Statistik liegt der Anteil an Einrichtungen, in denen keine Person vertraglich für Leitungsaufgaben angestellt war, bei 7,4 %²¹. Nach den Angaben der DKLK-Studie 2023 hat noch immer mehr als jede zehnte Leitung keine vertragliche Leitungszeit und von diesen Kitaleitungen gibt nach wie vor fast ein Drittel (29 %) eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als 60 % der Arbeitszeit an. Bei nicht einmal jeder zweiten befragten Kitaleitung (43 %) passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit (-8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). Bei 52 % der Befragten liegt die angegebene tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit (+7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). Bei der (Nicht-)Passung vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit spielt wie im Vorjahr die Einrichtungsgröße eine Rolle: Während bei den Einrichtungen bis 50 Kindern lediglich ein Viertel der Befragten (25 %) eine Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit angibt, waren es bei Einrichtungen ab 51 Kindern mehr als die Hälfte der Befragten (53 %). Hier ist einmal mehr dringender Handlungsbedarf geboten.

Das sich tendenziell verstärkende Missverhältnis bei inzwischen über der Hälfte der Befragten gilt es mit Blick auf die zentrale Rolle von Kitaleitungen, die als „Basis und Motor für Teamqualität und Organisationsentwicklung“²² durch ihre Tätigkeit die Kita-Qualität entscheidend beeinflussen, von Seiten der Träger und Politik zu korrigieren. Entsprechend hierzu zeigte eine Analyse der ERiK-Daten des Monitoringberichts zum KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz (KiQuTG) 2022, dass die vertraglich festgelegte Leitungszeit mehrheitlich nicht ausreicht, um die Leitungsaufgaben zu bewältigen²³ – insbesondere, wenn eine Leitungskraft neben ihren Leitungsaufgaben noch andere Aufgaben wahrnehmen muss und beispielsweise bei Personalausfällen in der pädagogischen Arbeit einspringt. So kommen auch die Autor:innen des Monitoringberichts zu dem Schluss, „dass es für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben bedarfsgerechter Leitungskontingente bedarf.“²⁴

Personalmangel in Kitas im Fokus

Zwar konnten die Beschäftigungszahlen und Ausbildungskapazitäten in den Erziehungsberufen in den letzten Jahren weiter ausgebaut werden – mit 722.043 pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen wurde ein erneuter Höchststand erreicht²⁵ – jedoch steht dieser Entwicklung der hohe Personalbedarf zur Deckung

eines bedarfsgerechten Angebots und Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Arbeit entgegen. Je nach Szenario fehlen den Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik zufolge bundesweit 20.000-70.000 Fachkräfte in den Kita²⁶. Die Bertelsmann-Stiftung berechnet für 2023 unter Berücksichtigung eines kindgerechten Personalschlüssels sogar 308.800 zusätzlich benötigte Fachkräfte²⁷. Die Bedarfsdynamik bewegt sich dabei unter anderem im Kontext noch nicht gedeckter Betreuungsbedarfe oder anderer Herausforderungen, wie dem demografischen Wandel, dem Bedarf an Lehrkräften in den Fachschulen, der Fachkräftekonkurrenz aus dem Grundschulbereich (Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab 2026) sowie der Tatsache, dass nicht alle (etwa 2/3), die eine Ausbildung zur:zum Erzieher:in oder ein kindheitspädagogisches Studium durchlaufen, auch im Feld der Frühen Bildung münden²⁸. Der Erzieher:innenberuf wurde nicht ohne Grund von der Bundesagentur für Arbeit inzwischen als Engpassberuf eingestuft²⁹. Nach Schätzungen der Bertelsmann Stiftung fehlen auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung je nach zugrunde gelegtem Szenario bis 2030 mehr als 100.000 Fachkräfte in Kita und Grundschule.

Personalunterdeckung

Der Personalmangel ist nicht nur Bestandteil bundesweiter Prognosen und gesellschaftlicher, politischer und fachwissenschaftlicher Diskurse, sondern in vielen Kindertageseinrichtungen bereits obligatorischer Gast des pädagogischen Alltags, der „zu einem Balanceakt in der Praxis führt“³⁰. Es zeigen sich auch in der diesjährigen DKLK-Studie deutliche Hinweise auf eine Personalunterdeckung in Kitas, die sich im Vergleich zu den Vorjahren zum Teil erheblich verschlechtert hat. 64 % und damit fast zwei Drittel der befragten Kitaleitungen geben an, dass sie in den zurückliegenden zwölf Monaten in mehr als 20 % der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet haben, also mit weniger Personal, als es die Vorgaben, etwa zur Aufsichtspflicht, verlangen (2022 waren es noch 57 %, 2021 waren es sogar „nur“ 40 %). 2021 gaben die meisten Leitungen an, in weniger als 10 % der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet haben, während 2023 die meisten Befragten angaben, in 20 bis 40 % der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet zu haben. Aus Sicht der Kitaleitungen zeigt sich damit in den letzten zwei Jahren eine auch statistisch bedeutsame negative Entwicklung hinsichtlich der Personalunterdeckung.

18 % der Kitaleitungen geben an, in über 60 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten (2022: 16 %, 2021: 7 %). Damit haben in der DKLK-Studie 2023 mehr als doppelt so viel Prozent der Leitungskräfte als in der DKLK-Studie 2021 angegeben, in über 60 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten. Wenn man annimmt, dass der Anteil der Befragten in der Stichprobe einen Hinweis auf die Anzahl der Kitas in der Grundgesamtheit gibt (in dieser Stichprobe also ein:e Befragte:r etwa eine Kita repräsentiert und die Stichprobe trotz der Ungleichverteilung der Bundesländer als repräsentativ angesehen

wird), dann würden nach Schätzung der Kitaleitungen über 10.000 Kitas in Deutschland über die Hälfte des Jahres in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet haben (in der DKLK-Studie 2021 waren es noch über 4.000, in der DKLK-Studie 2022 über 9.000). Aus Gesprächen mit Kitaleitungen geht hervor, dass sie alles daransetzen, die Aufsichtspflicht zu wahren. Dafür fehlen jedoch personelle Ressourcen für mittelbare Pädagogik wie Konzeptions- und Qualitätsentwicklung, Beobachtung und Dokumentation, Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern und Familien, Fort- und Weiterbildungen oder die Vernetzungen im Sozialraum.

Aus Sicht der Kitaleitungen hat sich das Fehlen von Personal auch in den letzten zwölf Monaten nicht verbessert: 61 % der Kitaleitungen sagen, dass sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat und es noch schwieriger geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerber:innen zu besetzen. Ein Drittel der Befragten (33 %) gibt an, dass der Träger heute Personal einstellt, das nicht passgenau ist und daher vor Jahren nicht eingestellt worden wäre. Es ist ein offenes Geheimnis, „dass mit unbesetzten Stellen und einer reduzierten Auswahl qualifizierter Fachkräfte auch die Qualität der pädagogischen Arbeit infrage gestellt ist.“³¹

Auch die Arbeitsbelastung spielt eine Rolle beim Personalausfall: Nahezu alle befragten Kitaleitungen (97 %) stimmen der Aussage zu, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt. Damit steigt die Zahl der Zustimmungen auch statistisch bedeutsam verglichen mit den Vorjahren (2022: 93 %, 2021: 87 %). In der Folge wirkt sich das Fehlen von Personal auf die Fachkraft-Kind-Relation aus: Bei 64 % (U3-Bereich: 1:5,2) und 78 % (Ü3-Bereich: 1:10,9) der befragten Kitaleitungen ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation schlechter als wissenschaftlich empfohlen (Empfehlung im U3-Bereich: 1:3 und im Ü3-Bereich: 1:7,5)³². Welche große Bedeutung eine angemessene Fachkraft-Kind-Relation für die Kitaleitungen hat, zeigt das Ergebnis, dass mehr als ein Fünftel und damit die meisten der befragten Kitaleitungen (23 %) den Personal-Kind-Schlüssel als das wichtigste Handlungsfeld angab, welches neben der Bewältigung des Fachkräftemangels angegangen werden muss. Bemerkenswert ist dieses Ergebnis deshalb, weil die Kitaleitungen nur eines von insgesamt 27 Handlungsfeldern auswählen konnten. Die Anforderung der Entscheidung hatte zum Ziel, jene Handlungsfelder zu identifizieren, die in der weiteren politischen, gesellschaftlichen und berufspraktischen Gestaltung der öffentlichen Kindertagesbetreuung aus der Perspektive der Kitaleitungen als absolut dringlich erachtet werden.

Konsequenzen und Auswirkungen des Personalmangels

Um die Diskussionen samt ihrer wiederkehrenden Befürchtungen und Vermutungen über die Konsequenzen und konkreten Auswirkungen des Personalmangels in Kitas mithilfe der Erfahrungen und Einschätzungen der Kitaleitungen zu bereichern, hat die DKLK-Studie 2023 Leitungen hierzu befragt. Im Hinblick auf den gesetzlichen

¹⁸www.fachkraeftebarometer.de, Zahl des Monats, Oktober 2018. ¹⁹Buschle & Gruber 2018, S. 74. ²⁰Die Autor:innen der AQUA-Studie berichten sogar einen Wert von durchschnittlich 5,2 Tagen pro Jahr, die Kitaleitungen in Weiterbildungen investieren (Buschle & Gruber 2018, S. 10, Schreyer et al. 2014), was aufgrund der Unterschiede bezüglich des Erhebungsjahres und der Methodik nicht direkt vergleichbar ist. ²¹Vgl. BMFSFJ 2022, S. 123. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen und ihrer methodischen Bedingungen sind die Daten nicht direkt miteinander vergleichbar. ²²Nentwig-Gesemann et al. 2016, S.7. ²³Vgl. BMFSFJ 2022, S. 135. ²⁴Ebd. ²⁵Stand 01.03.2022, vgl. Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022. Die Zahl aller tätigen Personen in der Kindertagesbetreuung beläuft sich 2021 auf insgesamt 861.320 Personen, das sind 78 % des gesamten Kinder- und Jugendhilfepersonals (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

²⁶Vgl. Rauschenbach et al. 2020, vgl. auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 174. ²⁷Vgl. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/oktober/2023-fehlen-in-deutschland-rund-384000-kita-plaetze(Zugriff: 15.02.2023). ²⁸Vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 172. ²⁹Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022. ³⁰Geiger 2019, S. 97. Siehe auch Schreyer et al. 2014. ³¹Geiger & Strehmel 2020, S. 294. ³²Ein Blick auf die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik bei Kindern unter drei Jahren zeigt eine bundesweite Fachkraft-Kind-Relation von durchschnittlich 1:6,5 und einen Personalschlüssel von bundesweit durchschnittlich 1:3,9, bei Kindern über drei Jahren eine bundesweite Fachkraft-Kind-Relation von durchschnittlich 1:14,0 und einen Personalschlüssel von bundesweit durchschnittlich 1:8,4 (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021).



Auftrag der Kindertagesbetreuung nach § 22(2) Satz 1 und 2 SGB VIII – „Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch die pädagogische Arbeit in Kitas“ (72 % und damit über zwei Drittel der Befragten) und „Unterstützung und Ergänzung der Erziehung und Bildung in der Familie“ (71 % und damit über zwei Drittel der Befragten) – geben die Kitaleitungen negative Auswirkungen auf den Kernauftrag der Kindertageseinrichtungen an. Die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages ist demnach aus Sicht der Kitaleitungen durch den Personalmangel stark gefährdet!

Etwa neun von zehn Kitaleitungen (88 %) geben negative Auswirkungen auf die pädagogische Qualität an. Dies offenbart sich auch darin, dass, nach Angaben vergleichbar vieler Kitaleitungen (87 %), pädagogische Angebote als eine Konsequenz des Personalmangels in den letzten 12 Monaten entfallen mussten. Zudem gibt mehr als jede zweite Kitaleitung an, dass Kita-Öffnungszeiten reduziert (59 %) und Gruppen zusammengelegt (55 %) wurden.

Der Personalmangel wirkt sich zudem negativ auf die Arbeitsmotivation aus. Mehr als vier von fünf Kitaleitungen geben an, dass Mitarbeitende unzufrieden mit der pädagogischen Arbeit sind (83 %) und sich der Personalmangel negativ auf die Freude an der Arbeit (89 %) auswirkt – eine kritische Folge, gilt das Personal in der Sozialwirtschaft mit ihren personenbezogenen sozialen Dienstleistungen doch „als wichtigste Ressource für eine gute Qualität der

Angebote.“³³ Ein Viertel der Kitaleitungen (25 %) gibt Kündigungen von Mitarbeitenden als Konsequenz des Personalmangels in den letzten zwölf Monaten an. Mit Blick auf die Wechselbereitschaft insbesondere von jüngeren und akademisch qualifizierten Fachkräften³⁴ lassen sich hier zudem Auswirkungen auf die Teamzusammensetzung vermuten. Zumindest kurzfristig Hoffnung machen die Angaben des pädagogischen Personals im Rahmen der ERiK-Befragung (2020), bei der die Mehrheit des pädagogischen Personals (79 %) angab, dass ein Berufswechsel binnen der nächsten zwölf Monate sehr unwahrscheinlich sei³⁵, was jedoch keine Informationen über das tatsächliche Kündigungsverhalten enthält. Die Bindung an das Berufsfeld wird dabei vor allem durch die Rahmenbedingungen beeinflusst: „Bessere Rahmenbedingungen und eine höhere Arbeitszufriedenheit wirken sich positiv auf die Bindung im Berufsfeld aus.“³⁶ Eine Vertiefungsanalyse des Monitoringberichts zum KiQuTG 2022 zeigt, dass neben den Arbeitsbedingungen (insbesondere eine wahrgenommene gute Personal-Kind-Relation, die erlebte Wertschätzung der Arbeit durch die Gesellschaft und Eltern, das Vorhandensein von Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterentwicklung sowie eine günstige Einrichtungs-ausstattung wie erwachsenengerechte Möbel) besonders die Merkmale berufliche Qualifikation, Berufserfahrung, Karrierebemühungen, Bereitschaft zu regionaler Mobilität und Arbeitszufriedenheit ausschlaggebend für die Bindung sind.³⁷ Dass der Personalmangel mitunter eine Negativspirale anstößt, zeigen die Aussagen von drei von vier Kitaleitungen bezüglich erhöhter Fehlzeiten (73 %) als Konsequenz des

Personalmangels innerhalb der letzten zwölf Monate. Zudem geben fast alle Kitaleitungen (95 %) an, dass der Personalmangel negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden hat. Bekannt ist durch verschiedene Studien, dass Erzieher:innen unter psychischer und emotionaler Erschöpfung leiden.³⁸ Demnach gilt es, die Förderung der Gesundheit der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte und mithin die dafür notwendigen gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen (u. a. eine „gesunde“ Fachkraft-Kind-Relation, vertragliche Zeit für Leitung, Entlastung in der Aufgabendichte, gesunde Kinder in der Kita) noch stärker als bisher in den Fokus der gesellschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen und berufspraktischen Aufmerksamkeit zu rücken. Die DKLK-Studie 2022 beschäftigte sich ausführlicher mit dem Thema Gesundheit und Gesundheitsprävention aus Sicht der Kitaleitungen.

Der Personalmangel offenbart darüber hinaus Auswirkungen auf die mittelbare pädagogische Arbeit. So führte der Mangel an Personal in den letzten zwölf Monaten bei jeder zweiten Kitaleitung (51 %) dazu, dass Teamsitzungen entfallen mussten. Über vier von fünf Kitaleitungen geben darüber hinaus negative Auswirkungen des Personalmangels auf den fachlichen Austausch im Team (80 %), die Beobachtung und Dokumentation (90 %), die Verfügungszeit für Vorbereitung und Reflexion pädagogischer Angebote (89 %), die Qualitätssicherung und -entwicklung (89 %) sowie die Konzeptionsentwicklung (83 %) an. Im Hinblick auf Eltern gibt mehr als jede zweite Kitaleitung (60 %) an, dass Elterngespräche in den letzten zwölf Monaten infolge des Personalmangels entfallen sind.

Auch auf die Motivation der Kinder hat der Personalmangel aus Sicht mancher Kitaleitung Konsequenzen: Immerhin 17 % der Kitaleitungen geben an, dass Kinder in den letzten zwölf Monaten infolge des Personalmangels nicht mehr in die Kita kommen wollen. Lediglich in den Bereichen der Zusammenarbeit mit der Fachberatung (61 %) und mit dem Träger (56 %) sieht die Mehrheit der Befragten überwiegend keine als negativ oder positiv zu bewertenden Auswirkungen.

Hinsichtlich der Einrichtungsgröße, der Gemeindegröße und der Trägerschaft können keine signifikanten Zusammenhänge nachgewiesen werden, demnach stellen die aufgeführten Auswirkungen Herausforderungen für alle Kindertageseinrichtungen dar, unabhängig von der Größe der Einrichtung oder Gemeinde sowie der Trägerschaft.

Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel

Als Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel, die in den Einrichtungen aus Sicht der Kitaleitungen ergriffen werden, um das Platzangebot aufrecht zu erhalten, wird am häufigsten die Reduzierung von Kita-Öffnungszeiten (49 %), der Einsatz von Springerkräften (47 %) sowie die Anordnung von Mehrarbeit (45 %) angegeben. Mehr als ein Drittel der Befragten gibt darüber hinaus an, dass Teilzeitkräfte aufgestockt werden (41 %) und nicht oder nur eingeschränkt geeignetes Personal durch den Träger eingestellt wird

(36 %). Seltener benannt wird die Reduzierung individueller Betreuungszeiten (19 %) und der Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personal (14 %). Die Minderheit (7 %) gibt an, dass keine Maßnahmen ergriffen wurden.

Die Kitaleitungen bewerten zudem die Nützlichkeit dieser Maßnahmen im Umgang mit Personalmangel, um das Platzangebot aufrechtzuerhalten. Statistisch bedeutsam in Richtung nützlich („sehr nützlich“, „nützlich“, „eher nützlich“) bewerten die Kitaleitungen die Maßnahmen der Aufstockung von Teilzeitkräften (82 %), des Einsatzes von Springerkräften (78 %), der reduzierten Kita-Öffnungszeiten (77 %), der reduzierten individuellen Betreuungszeiten (66 %) und des Einsatzes von bereits im Ruhestand befindlichen Personals (56 %). Hinsichtlich der Reduzierung der Kita-Öffnungszeiten und der individuellen Betreuungszeiten zeigt sich zudem ein kleiner Alterseffekt, bei dem jüngere Kitaleitungen diese Maßnahmen als nützlicher bewerteten als ältere Kitaleitungen und damit eine etwas größere Bereitschaft für jene Maßnahmen zeigen, die zulasten der Adressat:innen und weniger zulasten der Leistungserbringenden gehen. Statistisch bedeutsam in Richtung nicht nützlich („überhaupt nicht nützlich“, „nicht nützlich“, „eher nicht nützlich“) bewerten die Kitaleitungen die Maßnahmen der Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger (80 %) sowie der Anordnung von Mehrarbeit (73 %).

Durch die Gegenüberstellung der ergriffenen Maßnahmen und eingeschätzten Nützlichkeit deckt die Diskrepanz Potenziale auf, an denen noch mehr der als nützlich eingestuften Maßnahmen ergriffen werden können. Die größten Diskrepanzen zeigten sich hierbei hinsichtlich der Reduzierung individueller Betreuungszeiten (Diskrepanz von 47 Prozentpunkten), des Einsatzes von bereits im Ruhestand befindlichen Personals (Diskrepanz von 42 Prozentpunkten) und der Aufstockung von Teilzeitkräften (Diskrepanz von 41 Prozentpunkten). Zudem zeigt die Gegenüberstellung, wo Maßnahmen (ggf. gezwungener Maßen) ergriffen werden, die nicht in dem Maße als nützlich erachtet werden. Die größten Diskrepanzen zeigten sich hierbei hinsichtlich der Anordnung von Mehrarbeit (Diskrepanz von 18 Prozentpunkten) und der Einstellung nicht oder nur eingeschränkt geeigneten Personals durch den Träger (Diskrepanz von 15 Prozentpunkten). Diese Diskrepanzen bestätigten sich zudem auf individueller Ebene³⁹.

Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung

Als Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung, die in den Einrichtungen aus Sicht der Kitaleitungen ergriffen werden, wird am häufigsten das Angebot praxisintegrierter Ausbildung (53 %), die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen (44 %) und die Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung (42 %) angegeben. Mehr als ein Viertel der befragten Kitaleitungen gibt darüber hinaus die Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen (30 %) sowie Gesundheitsmanagement/Gesundheitsprävention (25 %) als Maßnahme an. Etwa ein Fünftel der Befragten gibt die Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (22 %) und die Flexibilisie-

³³Geiger & Strehmel 2020, S. 283. ³⁴Vgl. Geiger 2019, S. 97, mit Verweis auf Mohr & Ziegler 2015. ³⁵Vgl. BMFSFJ 2022, S. 116. ³⁶Vgl. Ebd., S. 117. ³⁷Ebd.

³⁸Vgl. Madeira Firmino & Bauknecht 2022, S. 195, mit Verweis auf zahlreiche weitere Studien. ³⁹Vgl. Analysen zu Frage 25.

zung der Arbeitszeit (21 %) an. Seltener benannt wird die Schaffung neuer Stellen (14 %) und die bessere Bezahlung von Mitarbeitenden (9 %). 17 % der Kitaleitungen gibt an, keine Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung zu ergreifen.

Die Kitaleitungen bewerten all diese Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung statistisch bedeutsam in Richtung nützlich („sehr nützlich“, „nützlich“, „eher nützlich“): die bessere Bezahlung der Mitarbeitenden (96 %), die Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (93 %), das Gesundheitsmanagement/die Gesundheitsprävention (93 %), die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen (92 %), die Schaffung neuer Stellen (90 %), die Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung (88 %), das Angebot praxisintegrierter Ausbildung (88 %), die Flexibilisierung der Arbeitszeit (87 %) und die Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen (85 %). Hinsichtlich der besseren Bezahlung der Mitarbeitenden zeigt sich ein kleiner Alterseffekt, bei dem jüngere Kitaleitungen diese Maßnahmen etwas nützlicher bewerten als ältere Kitaleitungen.

Durch die Gegenüberstellung der ergriffenen Maßnahmen und eingeschätzten Nützlichkeit deckt die Diskrepanz Potenziale auf, an denen noch mehr der als nützlich eingestuften Maßnahmen ergriffen werden können. Die größten Diskrepanzen zeigten sich hierbei hinsichtlich der besseren Bezahlung der Mitarbeitenden (Diskrepanz von 87 Prozentpunkten), der Schaffung neuer Stellen (Diskrepanz von 76 Prozentpunkten), der Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive (Diskrepanz von 71 Prozentpunkten), des Gesundheitsmanagements/der Gesundheitsprävention (Diskrepanz von 68 Prozentpunkten), der Flexibilisierung der

Arbeitszeit (Diskrepanz von 67 Prozentpunkten), der Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschulen (Diskrepanz von 56 Prozentpunkten) und der Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen (Diskrepanz von 48 Prozentpunkten). Diese Diskrepanzen bestätigten sich zudem auf individueller Ebene⁴⁰. Die Darstellung der identifizierten Diskrepanzen kann als Anlass genutzt werden, um zu erörtern, warum diese Maßnahmen (noch) nicht ergriffen wurden beziehungsweise werden konnten und was oder wen es braucht, um die als nützlich erachteten Maßnahmen umsetzen zu können.

In Ergänzung zu diesen Ergebnissen verdeutlichen andere Studien, dass die Mehrzahl der Einrichtungen auf eine Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls durch gemeinsame Veranstaltungen wie Teamtage, Feste oder Ausflüge setzt. Träger versuchen zudem durch attraktive Arbeitsbedingungen (z. B. Fort- und Weiterbildungsangebot, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) das vorhandene Personal an sich zu binden. Eine wertschätzende Personalführung und interessante Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für das Personal sind aus Trägersicht ebenso wichtig.⁴¹

Hinsichtlich der Konsequenzen des Personalmangels und der Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Platzangebotes sowie zur Personalsicherung und -gewinnung gab es keine Unterschiede zwischen den Trägern. Darüber hinaus sind auch in der diesjährigen Studie der aufsichtspflichtrelevante Personalmangel, die Einstellung (un)geeigneten Personals, aber auch das Verhältnis vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit sowie die Angemessenheit des Gehalts allesamt trägerübergreifende Herausforderungen, die angegangen werden müssen. Die trägerübergreifenden Herausforderungen

könnten als Anlass genutzt werden, um in trägerübergreifenden Diskursen gemeinsam Lösungen herauszuarbeiten.

Handlungsbedarfe und aktuelle Entwicklungen

Mit Blick auf die zum Teil drastischen Auswirkungen des Personalmangels und die aufgedeckten Potenziale hinsichtlich des Umgangs mit Personalmangel und den Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung besteht akuter Handlungsbedarf. Das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ (2019-2021) soll dazu beitragen, den Personalbedarf in Kitas zukünftig zu decken. Ziel des Bundesprogramms ist es, mehr Nachwuchs für den Erzieher:innenberuf zu gewinnen sowie Fachkräfte durch attraktive Bedingungen dauerhaft an den Beruf zu binden. Hierfür wurden Länder und Träger durch Zuschüsse in drei Bereichen unterstützt (praxisintegrierte vergütete Ausbildung, Praxisanleitung, Aufstiegsbonus).⁴² In den Handlungsempfehlungen im Rahmen des Abschlussberichts zum Bundesprogramm wird unter anderem darauf hingewiesen, dass sich das Modell der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung als Strategie zur Gewinnung von Nachwuchs bewährt hat und weitergeführt werden sollte. Verbesserungsbedarf gibt es hingegen bei den Kooperationsbeziehungen zwischen den Lernorten Fachschule und Praxis, auch wenn zahlreiche Beispiele guter Praxis identifiziert werden konnten.⁴³

Mit Inkrafttreten des zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (KiTa-Qualitätsgesetz) zum 01.01.2023 als Weiterentwicklung des Gute-KiTa-Gesetzes wird bundespolitisch weiterhin das Ziel verfolgt, die Qualität in der Kindertagesbetreuung bundesweit zu steigern.⁴⁴ Hierfür sollen in den Jahren 2023 und 2024 insgesamt rund vier Milliarden Euro in die frühkindliche Bildung investiert werden. Besonders bedeutsam für das Thema Personalmangel ist hierbei das Handlungsfeld 3 (Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte), das auf die Gewinnung, Ausbildung, Weiterqualifizierung und Bindung von pädagogischen Fachkräften sowie die Stärkung der Unterstützungsstrukturen abzielt und dabei auf die besondere Rolle von Trägern und Einrichtungsleitungen verweist.⁴⁵

Auch wenn sich die Mehrheit der Kindertageseinrichtungen intensiv mit Fragen der Personalbindung beschäftigt, findet in beinahe jeder vierten Einrichtung Personalentwicklung aufgrund langfristiger Personalausfälle (eher) nicht statt.⁴⁶ Es bedarf hierbei der Unterstützung des Trägers, denn Organisations- und Personalentwicklung sind originäre Aufgaben des Trägers und Aspekte der Trägerqualität.⁴⁷ In den Kitas wird die Unterstützung des Trägers bei der Personalentwicklung als zu gering wahrgenommen.⁴⁸ Der Fachkräftemangel sorgt dabei für die Notwendigkeit auf Seiten der Träger, sich mit Personalentwicklung auseinanderzusetzen.⁴⁹ Es gibt Hinweise, dass eher professionell organisierte Träger mit funktionierenden Strukturen für die Steuerung und Umsetzung vom Bundesprogramm Fachkräfteoffensive profitiert haben.⁵⁰ Die heterogene und dynamische Trägerlandschaft befindet sich in einem Umbruch,

bei dem zunehmend größere Träger durch den Zusammenschluss zuvor einzelner Kitas kleiner Träger entstehen, „um die fachliche Entwicklung der Einrichtungen professionell begleiten und sich auf dem Markt der Kindertagesbetreuung behaupten zu können.“⁵¹

Unterstützen können beim Vorhaben der Fachkräftesicherung und -gewinnung Empfehlungen für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung, einschließlich der Eröffnung von Karrierewegen zur Implementierung von horizontalen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (spezialisierte Facherzieher:innen) und vertikalen Karrierewegen (Funktionsstellen) in Kindertageseinrichtungen.⁵² Enthalten sind hierbei Empfehlungen für Träger von Kindertageseinrichtungen und örtliche Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, für Leitungen und Teams in Kindertageseinrichtungen sowie für die oberen und obersten Landesjugendbehörden, Kultusministerien, Verbände und Tarifpartner.

In den Blick geraten sollten darüber hinaus jene Einrichtungen und Träger, die wenig bis gar nicht von den Herausforderungen des Personalmangels betroffen sind. Diese finden sich, wenn auch in deutlicher Minderheit, auch in der diesjährigen DKLK-Studie. Es erscheint mehr als lohnenswert, diese Einrichtungen und Träger genauer in den Blick zu nehmen, um die Gelingensbedingungen besser zu verstehen und in die vom Personalmangel stark betroffenen Einrichtungen und Trägerstrukturen übersetzen und implementieren zu können.

Ausblick

Die diesjährige DKLK-Studie 2023 leistet ihren Beitrag dazu, dass die Einschätzungen der Kitaleitungen zu den Auswirkungen des Personalmangels sowie den Maßnahmen zum Umgang mit diesem – sowohl hinsichtlich der Aufrechterhaltung des Platzangebotes als auch mit Blick auf die Personalsicherung und -gewinnung – in den gesellschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen und berufspraktischen Diskursen im Sinne der Qualität der Bildung und Erziehung Berücksichtigung finden. Die Ergebnisse stützen sich in ihrer Empirie auf die subjektiven Wahrnehmungen der Kitaleitungen und sind vor diesem Hintergrund zu interpretieren. Es sind jene Kitaleitungen, die in ihrer viel zitierten Schlüsselrolle durch ihre tagtäglichen Eindrücke in der Kita-Praxis einen guten Einblick in die Situationen vor Ort haben. Demnach gilt es, aufbauend auf diesen Einschätzungen, auf Bundesebene ebenso wie in den jeweiligen Bundesländern, den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe in ihrer gesetzlichen Gesamtverantwortung (§ 79 SGB VIII) und mit den Einrichtungsträgern entsprechenden Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel und zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften umsetzen.



⁴⁰Vgl. Analysen zu Frage 27. ⁴¹Geiger & Strehmel 2020, S. 295.

⁴²Vgl. <https://www.bildungsserver.de/fachkraeftebedarf-und-fachkraefteoffensive-12625-de.html> (Zugriff: 05.02.2023). ⁴³Weltzien et al. 2022, S. 362. ⁴⁴Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-gesetz-zur-weiterentwicklung-der-qualitaet-und-zur-teilhabe-in-der-kindertagesbetreuung-kita-qualitaetsgesetz-201142> (Zugriff: 05.02.2023). ⁴⁵BMFSFJ, 2022, S. 107. ⁴⁶Geiger 2019, S. 97 f. ⁴⁷Ebd., S. 98, mit Verweis auf Fthenakis et al. 2003. ⁴⁸Ebd. ⁴⁹Geiger & Strehmel 2020, S. 294. Für die Bestandteile von Personalentwicklung siehe Geiger & Strehmel 2020, S. 285. ⁵⁰Weltzien et al. 2022, S. 364. ⁵¹Geiger & Strehmel 2020, S. 294. ⁵²Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2022.

Literatur

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Kinderbetreuung-erziehung.pdf?__blob=publicationFile. Zugriff: 05.02.2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022): Monitoringbericht zum KiQuTG 2022 für das Berichtsjahr 2021. Berlin.

Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T. & Kriechel, B. (2021): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Gütersloh.

Buschle, C. & Gruber, V. (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 30. München.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2018): Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher. Nachwuchs gewinnen und Profis binden. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/131404/18d38040fe0b1661dc0550d1db189349/fachkraefteoffensive-erzieherinnen-erzieher-giffey-data.pdf>. Zugriff: 05.02.2023.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2022): Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen. Die Empfehlungen (DV 35/20) wurden am 23. März 2022 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet. Verfügbar unter: https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungenstellungnahmen/2022/dv-35-20_karrierewege-kindertagesbetreuung.pdf. Zugriff: 05.02.2023.

Geiger, K. (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI). München.

Geiger, K. & Strehmel, P. (2020): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen: Maßnahmen und Strategien von Trägern und Einrichtungen. Ergebnisse zweier empirischer Studien - In: van Ackeren, Isabell/Bremer, Helmut/Kessl, Fabian/Koller, Hans Christoph/Pfaff, Nicolle/Rotter, Caroline/Klein, Dominique/Salaschek, Ulrich (Hrsg): Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich 2020, S. 283-296

Madeira Firmino, N. & Bauknecht, J. (2022): Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 72 (5) 195 -205.

Nentwig-Gesemann, I., Nicolai, K., & Köhler, L. (2016): KiTa-Leitung als Schlüsselposition Erfahrungen und Orientierungen von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Rauschenbach, T., Meiner-Teubner, C., Böwing-Schmalenbrock, M., Olszenka, N. (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnung für die Kindertages- und Grundschulbetreuung. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.

Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M., & Nicko, O. (2014): AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München.

Weltzien, D., Hohagen, J., Kassel, L., Pasquale, D., & Wirth, C. (2022): Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms "Fachkräfteoffensive" (GeBiFa). Freiburg.

Legende verwendeter statistischer Kennwerte

n = Anzahl der Befragten

Mo = Modus (häufigster Wert)

r = Korrelationskoeffizient und Zusammenhangsmaß (hier: für Spearmans Rangkorrelation)

p = Signifikanzniveau

U = statistischer Kennwert des nicht-parametrischen Mann-Whitney-U-Tests

z = statistischer Kennwert (hier: für nicht-parametrischen Wilcoxon-Test)

η^2 = Eta-Quadrat zur Angabe der Effektstärke (hier: für Mann-Whitney-U-Test, Wilcoxon-Test)

g = Cohen's g zur Angabe der Effektstärke (hier: für Binomialtest)

Wir danken Julia Royer für die Unterstützung bei der Auswertung der offenen Fragen.

Wir bemühen uns um eine diskriminierungssensible und geschlechtsneutrale Formulierung. Verkürzte Sprachformen haben rein redaktionelle Gründe und gelten grundsätzlich für alle Geschlechter.

DKLK-Studie 2023

Die DKLK-Studie 2023 ist eine Umfrage von FLEET Education Events in Kooperation mit dem VBE Bundesverband sowie den vier VBE Landesverbänden, dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg, dem VBE Hessen und dem VBE Nordrhein-Westfalen.



FLEET Education Events GmbH

Zirkusweg 1
20359 Hamburg

Telefon: +49 (0) 40-66 906 954
E-Mail: presse@education-events.de

Verband Bildung und Erziehung e. V.

Lars von Hugo
Referent Presse-, Öffentlichkeitsarbeit
und Kommunikation
Behrenstraße 24
10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 7 26 19 66 14
E-Mail: presse@vbe.de

Dr. Andy Schieler

Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften
Konrad-Zuse-Straße 1
56075 Koblenz