

# Umfrage in den Kitas in S-H zur subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen von Kita-Leitungen nach Einführung des neuen Kita-Gesetzes

vom 03.12.2023 bis zum 31.01.2024.

Forschungsleitende Fragen:

Wie zufrieden sind die Kita-Leitungskräfte mit der Strukturqualität durch das Kita-Gesetz in S-H?

Welche Herausforderungen bestehen durch den anhaltenden Fachkräftemangel und wie reagieren die Leitungskräfte darauf im Handlungsfeld?

durchgeführt von der FifF gGmbH (Forschungsinstitut für Frühpädagogik)

Katrin Buchholz

Valeriia Leiberova

Tina Tiedemann

Heilshoop, März 2024

## Inhaltsverzeichnis

### Einleitung

1. Die Reform des Kita Gesetzes in SH	5
2. Strukturqualität als Messgröße für die Zufriedenheit frühpädagogischen Leitungskräfte	6
3. Die Kita-Leitung als Adressat:in der Datenerhebung	8
4. Auswirkungen der Reform des Kita-Gesetzes auf das Praxisfeld Kita aus Sicht der Leitungen	
4.1 Die Fragebogenentwicklung als Erhebungsinstrument	9
4.2 Schwerpunktsetzung für die Items	
4.2.1 Teil A: Struktur der Kitas und die vorhandene Personalsituation	10
4.2.2 Teil B: Umgang mit dem gesetzlichen Fachkraft-Kind-Schlüssel	11
4.2.3 Teil C: Personalqualifikation	12
4.2.4 Teil D: Umsetzung des Bildungsauftrags und persönliche Einschätzungen	13
4.3 Der standardisierte Fragebogen 2023 und Anpassungen zum Jahr 2022	13
4.4 Erhebungs- und Auswertungsdesign	14
5. Auswertung der Ergebnisse	
5.1 Auswertung Teil A: Kita- und Personalstruktur	15
5.1.1 Verteilung der Stichprobe auf die Kreise und kreisfreien Städte	15
5.1.2 Größe der Gemeinden in denen sich die Kitas befinden	16
5.1.3 Anzahl der betreuen Kinder und Größe der Einrichtungen	17
5.1.4 Fluktuation und Gründe für Kündigungen in den Kitas	19
5.1.5 Bewerberlage im Überblick	20
5.1.6 Befristungen	21
5.1.7 Gruppenbelegung	21
5.2 Auswertung Teil B: Umgang mit Personalmangel	22
5.2.1 Bewertung der Krankenstände	
5.2.2 Umgang mit Gruppenschließungen	
5.2.3 Einsatz von Leitungsstunden	24
5.2.4 Überstunden	25
5.3 Auswertung Teil C: Teamzusammensetzung	
5.3.1 Professionen in den Kitas	26
5.3.2 PIA	27
5.3.3 Hilfskräfte und Praktikant:innen	28
5.3.4 Zusammensetzung der Teams	
5.4 Umsetzung der Bildungsleitlinien, Fortbildungen und Zufriedenheit	
5.4.1 Fortbildungen im Jahresverlauf	29
5.4.2 Umgang mit den Bildungsleitlinien	30
5.4.3 Zufriedenheit verschiedener Kita-Akteure	31
6. Diskussion der Ergebnisse und Limitationen	33
7. Ausblick auf das Jahr 2024	38

Tabellen und Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abb. 1: Aufbau des Fragebogens mit Bezug zu den Inhalten	9
Abb. 2: Rückläufer im Vergleich der Beteiligung aus den Kreisen	15
Abb. 3: Rückläufer nach Anzahl der Einwohner	16
Abb. 4: Einrichtungen nach Betreuungsangeboten 2023	17
Abb. 5: Verteilung nach Größe der Kitas	18
Abb. 6: Gründe, aus denen Fachkräfte die Kita im Jahr 2023 verlassen haben	19
Abb. 7: Bewerbungseingänge 2023	20
Abb. 8: Gegenüberstellung der Befristungen im Vergleich der Jahre 2022 und 2023	20
Abb. 9: Umgang mit gesetzlichen Vorgaben zur Regelgruppengröße in den Jahren 2022 und 2023	21
Abb. 10: Entwicklung krankheitsbedingter Ausfallzeiten in der Kita im Jahr 2023	23
Abb. 11: Umgang mit Gruppenschließungen als Reaktion auf Personalmangel	23
Abb. 12: Umgang mit den Leitungsfreistellungsstunden im Jahr 2023	
Abb. 13: Qualifizierung der Fachkräfte in den Kitas	23
Abb. 14: Zusammensetzung der Teams	26
Abb. 15: Vergleiche der PIA-Ausbildungsplätze im Jahr 2023 in den Kitas	27
Abb. 16: Verteilung der PIA's auf die Kitas	27
Abb. 17: Zusätzliche Hilfskräfte, die nicht auf den Personalschlüssel anrechenbar sind	28
Abb. 18: Teamzusammensetzung nach Bestand im Vergleich der Jahre 2022 und 2023	28
Abb. 19: Fort- und Weiterbildungen im Vergleich der Jahre 2022 und 2023	29
Abb. 20: Umgang mit Bildungsempfehlungen	30
Abb. 21: Bewertung der Zufriedenheit verschiedener Kita-Akteure aus Sicht der Kita-Leitung	31
Abb. 22: Zufriedenheit im Jahresvergleich	32
Abb. 23: Zufriedenheit im Vergleich kleiner Gemeinden mit weniger als 3.000 Einwohner:innen (Außenring) und Städten mit mehr als 100T Einwohner:innen (Innenring)	33

## Einleitung

*„41% aller Kitas unterschreiten den gesetzlich vorgeschriebenen Personalschlüssel. Immer wieder müssen Öffnungszeiten vorübergehend reduziert werden. Die Fehltagel sind nicht ausreichend kalkuliert. Die Jahressonderzahlung ist in den Personalkosten bisher nicht enthalten und muss nachgesteuert werden. Auch sind die Leitungsfreistellungsstunden und die Verfügungszeit in der Praxis aktuell nicht auskömmlich und müssen überdacht werden. Entlastungen müssen besonders für Verwaltungsarbeiten und Routinearbeiten der Leitungen gefunden werden. Auch die pauschale Zahlung in Entwicklungsstufe 5 der Finanzierung sollte überdacht werden, da sie nicht die aktuellen Stufen abbildet. Der Überhang an Erstkräften wird ebenfalls bisher nicht berücksichtigt und ist damit zu weit weg von der Realität.“ (Aminata Toure, Pressekonferenz, 2024)*

Damit wurde durch die Ministerin der Auftrag an die resultierenden Workshopgruppen des Fachgremiums (§ 58 KiTaG) erteilt, sich zu den identifizierten Evaluations-Ergebnissen auszutauschen und Anpassungen der gesetzlichen Grundlagen zu entwickeln.

Im Jahr 2021 wurde das reformierte KiTaG nach einem gemeinsamen Entwicklungsprozess verschiedener Akteursgruppen auf den Weg gebracht. Als eines der wesentlichen Ziele wurde formuliert, einheitliche Standards und Finanzierungsgrundlagen für das gesamte Bundesland zu entwickeln und damit den Flickenteppich aus individuellen Finanzierungs- und Qualitätsentwicklungen auf ein Mindestmaß zu vereinheitlichen. Eine prozessbegleitende Evaluation auf zwei Ebenen sollte die Umsetzbarkeit und Auskömmlichkeit überprüfen und notwendige Anpassungen aufzeigen.

Diese Evaluation ist nun fertig gestellt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden. Sie zeigt neben den Strukturen auch die Auskömmlichkeit der Finanzierung sowie ausgewählte Aspekte der Qualität als nachbesserungswürdig auf. Eine Stellungnahme wird mit dem Fachgremium nach § 58 KiTaG in der Zusammensetzung aus den Akteursgruppen (Elternvertreter, Trägervertreter, Ministerium und kommunalen Verbänden) aktuell diskutiert. Ein erster Entwurf soll am 30.04.24 allen politischen Entscheidern vorgelegt werden. Die Kita-Praxis mit ihren 1.929 Kitas wird dabei von Vertretern einzelner Landesverbände vertreten. Eine Diskussion findet nur in wenigen Fällen mit der Kita-Praxis statt.

Um in diese Diskussion und Überarbeitung aktueller Standards auch die Bedarfe der Kita - Praxis einzubeziehen (Partizipationsprozess), hat die FifF gGmbH bereits im Jahr 2022 mit einer Erhebung bei allen Kitas im Land begonnen und die Ergebnisse mit einem Punktepapier den politischen Entscheidern zur Verfügung gestellt. Auf diesem Weg haben alle Kita-Leitungen die Möglichkeit, ihre Wahrnehmungen zur Umsetzbarkeit des KiTaG in der Praxis in der Breite zu kommunizieren.

Wir sehen sie als diejenigen, die alle Neuerungen im Gesetz verstehen müssen, um diese in die Praxis zu transferieren. Erst wenn es gelingt, die eigentliche Zielgruppe in den Gestaltungsprozess einzubeziehen, wird diese nach tragfähigen Lösungen und Wegen für die Praxis selbst suchen.

In der hier vorgelegten aktuellen Erhebung aus dem Jahr 2023 können wir durch die Wiederholung Vergleiche und Rückschlüsse auf das Jahr 2022 ziehen und so Entwicklungstendenzen aufzeigen und anhaltende Herausforderungen im Alltag identifizieren.

*„Der Gestaltungs- und Handlungsspielraum und die Transparenz am Arbeitsplatz gelten als wichtige Ressource zur Stressverminderung... 88% der Fach- und 95% der Führungskräfte geben an, dass sie ihre Arbeit selbständig planen könnten und bewerten dies größtenteils als Ressource.“ (Viernickel et al., 2017). Inwieweit das KiTaG diese Spielräume offen lässt, gilt es zu überprüfen.*

Neben den Entscheidungsfreiräumen gilt auch die Zusammensetzung der Teams als wichtige Einflussgröße. Entsprechend des Fachkräftebarometers (2023) verfügten in Schleswig-Holstein im Jahr 2022 63% der Fachkräfte über einen Fachschulabschluss und 24% über einen Abschluss als

Sozialassistenten. Sie bilden damit weiterhin die größten Personengruppe in diesem Aufgabenfeld. Diese Zahlen basieren allerdings auf veralteten Statistiken. Wenn wir die aktuelle Fluktuation in diesem Feld betrachten, ist es fraglich, wie aktuell Daten der jeweiligen Situation zugeordnet werden können und welche Aussagekraft sie dann für spezielle Länderkonstellationen haben. Neben Ab- und Zuwanderungsraten erfassen wir daher in dieser hier aktuellen Erhebung auch Fluktuationsgründe.

*„Zusammenfassend ist das KiTaG insgesamt zu weit weg von der Realität in der Kita. Es ist zu bürokratisch. Das Kita-System benötigt mehr Flexibilität. Die Qualitätsstandards sollen nicht zur Mehrbelastung der Fachkräfte führen. Die Qualität verbessert sich damit nicht und die Zufriedenheit wird ebenfalls nicht besser. Die Veränderung/Anpassung des KiTaG müssen transparent, als Prozess gestaltet werden. Damit stellen die Bewertung und Lösungssuche eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten dar. Es wird nicht möglich sein, dass das Land diese Aufgabe allein bewältigt. Die Kommunen und Eltern müssen sich ebenfalls beteiligen, diese herausfordernde Aufgabe im Sinne aller zu bewältigen.“ (Aminata Touré, Pressekonferenz zur Evaluation des KiTaG, 2024)*

Wir fühlen uns durch die Worte von Frau Touré als Forschungsinstitut der Frühen Bildung für Schleswig-Holstein verpflichtet. Es sollen aber nicht nur Worte bleiben. Konkrete Handlungsempfehlungen müssen formuliert werden, die der Kita-Praxis helfen, den Arbeitsalltag zufriedenstellend zu gestalten.

Die Herleitung der geschlossenen Fragestellungen erfolgt aus anderen empirischen Arbeiten. Die Ergebnisse der Datenerhebungen werden anschließend dargestellt und in der Diskussion mit deutschlandweiten Studienergebnissen eingeordnet.

Wir danken allen Kita-Leitungen, die sich erneut an der Umfrage beteiligt haben und ihre Wahrnehmungen mit uns teilen. Nur wenn wir verschiedene Perspektiven kennen, ist es möglich, Einschätzungen von Situationen entlastend vornehmen zu können und Schwerpunkte für Anpassungen zu setzen. Politik muss bei den Akteuren im Praxisfeld ansetzen und kommt nicht ohne diese aus.

Es geht in dieser Studie damit nicht darum, die finanzielle Auskömmlichkeit zu überprüfen oder gar zu bewerten. Es darf aus unsrer Perspektive in der Frühen Bildung nicht darum gehen, finanzielle Einsparungen zu realisieren. Vielmehr sollte die Professionalisierung der Fachkräfte und die Umsetzung einer Strukturqualität anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse im Zentrum aller Aufmerksamkeit stehen. Denn nach aktuellem Stand potenzieren sich die Ungleichheiten eher weiter, statt dass sie abgebaut werden. Und das können wir uns vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels weltweit nicht mehr leisten. Es muss gelingen, alle Kinder auf dem Weg mitzunehmen. Dieser Prozess beginnt bereits vor der Einschulung. Dessen müssen wir uns bei der Diskussion um Kosten immer bewusst sein. Wir stellen hier die Weichen für die Fachkräfte der nächsten Generation.

## 1. Die Reform des KiTaG in S-H: Anpassungen und Nachbesserungen im Jahr 2023

Nach einer Verschiebung des Inkrafttretens des neuen KiTaG von August 2020 auf Januar 2021 durch die anhaltende Corona-Pandemie wurde eine Übergangszeit bis Ende 2024 vereinbart. In diesem Zeitraum sollte eine quantitative Evaluation die Fragen der finanziellen Auskömmlichkeit überprüfen. Zusätzlich wurden Daten erhoben, wie sich die Qualität in den Kitas durch verschiedene Stellschrauben verbessert hat (z.B. Leitungsfreistellung, Personal-Kind-Schlüssel, Verfügungszeiten usw.). Gleichzeitig stellt sich aber auch die Frage, wie die Auskömmlichkeit mit den qualitativen Aspekten überprüft werden kann. Reichen zum Beispiel die Fachberatungsstunden aus? Wie sieht es mit den Fortbildungsgeldern aus? Wie wird damit umgegangen, wenn am Markt nicht ausreichend Sozialpädagogische Assistenten zur Verfügung stehen und die Erzieher sich nicht mit der Bezahlung einer Zweitkraft zufriedengeben wollen? Bleiben die offenen Stellen dann unbesetzt? Was folgt, wenn

die Entwicklung der Krankenstände der Fachkräfte den aktuellen Studien folgt und wir hier die Personengruppe mit den höchsten Krankenständen haben?

Zu Beginn des Jahres 2023 erfolgten gesetzliche Nachbesserungen zu den gestiegenen Energiekosten, den Anpassungen an die Erhöhung des TVÖD und der damit verbundenen Anhebung der Ausfallzeiten für die zwei zusätzlichen freien Tage für frühpädagogische Fachkräfte. Hinzu kam die Einführung der „Helfenden Hände“, welche bei einer Absenkung des Personalschlüssels auf mindestens 1,75 die Einstellung ungelernter Arbeitskräfte für einen Übergangszeitraum zuließ. Bezahlte Praktika wurden im Rahmen dieser Anpassung ebenfalls anrechenbar (Ministerium für Soziales, Jugend, Familien, Senioren, Integration und Gleichstellung, 2023). Viele dieser Maßnahmen sollten dem anhaltenden Fachkräftemangel begegnen und diesen abfedern. Inwieweit dies in der Praxis ankommt und dort wahrgenommen wird, soll in der Diskussion der Ergebnisse vertiefend dargestellt werden.

Als weiterer Aspekt wird die Übernahme der Sprachkitas aus dem Bundesprogramm und die damit verbundene Weiterfinanzierung mit Landesmitteln thematisiert. Hier konnten die Standorte überwiegend erhalten werden und die bewährte Maßnahme der zusätzlichen Sprachfachkraft auch nach Abschluss des Übergangszeitraumes fortgesetzt werden. Insgesamt sollen 230 Kitas im Land Schleswig-Holstein weiter gefördert werden. Eine zusätzliche Sprachfachkraft soll die Kita-Fachkräfte auch weiterhin Beratungen und die Zusammenarbeit mit den Familien fördern (MSJFSIG, 2023).

Die PQVO wurde 2023 noch einmal überarbeitet und erweiterte Personengruppen konnten mit ihren Abschlüssen nun einbezogen werden. Quereinstiege wurden konkretisiert und zusätzliche Personengruppen für den Einsatz in verschiedenen Bildungsbereichen ermöglicht.

Hinzu kam im Jahr 2023 die Diskussion in vielen Kreisen, neue Ausbildungsklassen an den zentralen Schulstandorten einzurichten, um das duale Format der praxisintegrierten Ausbildung zusätzlich als Ausbildungsangebot zu ermöglichen und so dem anhaltenden Personalangel zu begegnen. Dies wurde je nach Verfügbarkeit von Fachschullehrkräften unterschiedlich in den Kreisen realisiert. In die hier vorliegende Erhebung wurden diese neuen Faktoren aufgenommen. Es gibt dazu durch die Aktualität keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2022.

## 2. Strukturqualität als Messgröße für die Zufriedenheit der frühpädagogischen Fachkräfte

„Die Voraussetzung dafür, dass die Kitas ihren Bildungsauftrag durchführen können, sind allerdings professionelle Rahmenbedingungen: insbesondere eine ausreichende Anzahl von Fachkräften für die pädagogischen Aufgabenbereiche sowie für die Leitung und die Verwaltung. Qualifizierte KiTa-Teams und kleine Kindergruppen sind wichtige Gradmesser für die Qualität einer KiTa. Schließlich spielt auch die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Träger eine Rolle.“ (Bock-Famulla, 2022).

Die Strukturqualität stellt neben der Prozess- und Orientierungsqualität eine der wesentlichen Qualitätskriterien im Feld der Frühen Bildung dar. Obwohl der Schwerpunkt auf der Prozessqualität liegt, bildet doch die Strukturqualität die Rahmung. Sie wird unter anderem messbar durch die Gruppengröße und den Betreuungsschlüssel, betrifft aber auch die Qualifikation des pädagogischen Personals oder auch die Leitungsressourcen. Die Strukturqualität kann in allen Einrichtungen gleich sein und löst trotzdem ganz unterschiedliche pädagogische Prozessqualität aus (Tietze et al., 2004).

Die Gruppengröße gilt als Maßstab für gute Kita-Qualität. Die Gruppengröße sollte für Kinder unter 3 Jahren nicht mehr als 12 Kinder und für Gruppen mit Elementarkindern nicht mehr als 18 Kinder betragen (Bock-Famulla et al., 2022). Mit dem neuen KiTaG in S-H wurde versucht, sich diesen Werten anzunähern. So ist die Gruppengröße im U3 Bereich auf 10 begrenzt und im Ü3 Bereich bei regelhaft 20 Kindern und in Ausnahmen durch den Träger auf 22 festgelegt. Altersgemischte Gruppen weisen danach durch die Obergrenze von 20 Kindern eine eigene Dynamik auf, da sie beide Elemente

miteinander vereinen. Jedes Kind, welches das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zählt für die Gesamtgruppe doppelt (Nebendahl & Badenhop, 2022).

Wie auch aus anderen Studien bekannt ist, reiche die mittelbare pädagogische Arbeitszeit nicht aus, um alle Aufgaben innerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Daher ist es im Praxisfeld oft notwendig, diese Arbeiten in Ruhe zu Hause zu erledigen. Viele Mitarbeiter:innen in den Kitas weisen daher hohe Überstundenkontingente auf (Viernickel et al., 2011). Überstunden sind damit ein Indikator dafür, inwieweit die mittelbare pädagogische Arbeitszeit ausreichend zur Verfügung steht.

Die Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte in Schleswig-Holstein ist von einem Überhang an dem fachschulischen Abschluss etwa als staatlich anerkannter Erzieher geprägt. Mehr als die Hälfte aller im Kita-Feld Tätigen verfügen über einen derartigen Abschluss. Die zweitgrößte Gruppe mit 24% bilden die Fachkräfte mit einem qualifizierenden Berufsfachschulabschluss. Nur etwa 5% aller Fachkräfte verfügen über einen akademischen Abschluss (Bock-Famulla et al., 2022). Die Personalqualifikation regelt das KitaG über den § 28. Enthalten sind die akademischen und beruflichen Abschlüsse, mit denen eine Arbeit als Kita-Leitung, Stellvertretung oder erste Gruppenfachkraft geregelt ist. Zusätzlich ist die Voraussetzung für eine Arbeit als zweite Gruppenfachkraft aufgeführt. Für den erforderlichen Personalschlüssel sind weiterhin eine erste und eine zweite Gruppenfachkraft je hälftig für die notwendigen Betreuungsstunden einzuplanen (Nebendahl & Badenhop, 2022).

Der Betreuungsschlüssel berücksichtigt nur Fachkräfte, die direkt in der Gruppe tätig sind und lässt Verfügungszeiten dabei unberücksichtigt. Entsprechend der festgelegten Betreuungszeiten (analog den Gruppenöffnungszeiten) wird unter Hinzurechnung von Ausfallzeiten, Verfügungszeiten und Leitungsstunden der Personalbedarf für die jeweilige Kita ermittelt. Diese Personalstunden sollten vom Träger vorgehalten werden. Die Ausfallzeiten sind mit 15 Kranken- und 5 Fortbildungstagen sowie 10 Urlaubstagen kalkuliert und kommen auf insgesamt 30 Tage im Jahr pro Fachkraft. Die Verpflichtung in der direkten Arbeit mit den Kindern den vorgeschriebenen Personal-Kind-Schlüssel auch tatsächlich vorzuhalten, stellt ein wesentliches, qualitätssicherndes Element dar. Eine Verpflichtung zur täglichen, gruppenbezogenen Dokumentation obliegt den Trägern und ist auf Nachfrage dem öffentlichen Träger vorzulegen. Eine Meldung der Unterschreitung des Betreuungsschlüssels ergibt sich, wenn an mehr als fünf aufeinander folgenden Tagen der Betreuungsschlüssel nicht eingehalten werden konnte. Erfolgt eine Unterschreitung an mehr als 15% der Öffnungstage, kann dies förderrechtliche Auswirkungen für den Träger haben. Ausnahmen mit einer genehmigten Reduzierung des Betreuungsschlüssels kann im Übergangszeitraum bis zum 31.07.2025 auf Antrag beim örtlichen Jugendhilfeträger für ein halbes Jahr erfolgen (Nebendahl & Badenhop, 2022). Durch diese Regelung bleibt es im Übergangszeitraum möglich, weiterhin in Regelgruppen auch mit einem Personalschlüssel für einen begrenzten Zeitraum zu arbeiten. Dies kann für Kita Teams besonders dann entlastend sein, wenn durch plötzliche Personalreduzierungen (z.B. Beschäftigungsverbote oder Langzeiterkrankungen) keine neuen Fachkräfte auf die Schnelle gefunden werden können. Hier wird daher auch der Frage nachgegangen, ob Neueinstellungen befristet oder unbefristet erfolgen.

Auch die Ausstattung der Kitas mit Leitungsstunden nimmt eine Schlüsselfunktion für die Kita-Qualität ein. Obwohl bekannt war, dass die Einführung des Mindeststandards die in vielen Kitas langjährig erkämpfte höhere Leitungsfreistellungen reduzieren würde, wurde an einem niederen Standard festgehalten. Je Gruppe steht einer qualifizierten Leitungskraft 20% ihrer Arbeitszeit als zusätzlich finanzierte Freistellung zur Verfügung (Nebendahl & Badenhop, 2022). Inwieweit diese Stunden auch tatsächlich in der Praxis ankommen, sollte mit der Befragung überprüft werden.

Fort- und Weiterbildungsangebote werden nun nicht mehr angeordnet und die Träger nicht zur Freistellung verpflichtet. Vielmehr hat der Träger sicher zu stellen, dass die Fachkräfte regelmäßig an

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Er stellt auch weiterhin die Fachkräfte dafür frei, wenn das Angebot mit den vorhandenen Arbeitsbedingungen vereinbart ist. Der Träger entscheidet auch darüber, ob er den Fachkräften Inhouse Fort- und Weiterbildungen anbietet oder die Fachkraft sich selbst eine geeignete Maßnahme auswählen darf. Die Teilnahme an regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen behält damit seine Gewichtung und muss jeder Fachkraft in zeitlichen Abständen zugestanden werden. Die Teilnahme an Erste-Hilfe-Ausbildungen ist zwingend vorgeschrieben (Nebendahl & Badenhop, 2022).

Entsprechend dieser Kriterien sowie derer aus den Nachbesserungen, wie das Praxisintegrierte Ausbildungsformat und die Helfenden Hände wurde der strukturerfassende Fragebogen mit Teil A, B, C und D entwickelt. Hinzu kommen qualitative Elemente, die vor allem den Bildungsauftrag und den Umgang der Kita-Leitung mit den gesetzlichen Vorgaben abbilden. Sie trägt in der Regel die Hauptverantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung dieser Vorgaben.

### 3. Die Kita-Leitung als Adressat:in der Datenerhebung

Leitungskräfte haben im neue KiTaG für jede Gruppe einen Anteil von einem Fünftel als Gruppenfreistellung für ihre mittelbaren Leitungsaufgaben zugesprochen bekommen. Diese Leitungszeit wird zusätzlich als Pauschale finanziert und kann damit außerhalb des Betreuungsschlüssels verwandt werden. In Studien wurde bereits herausgearbeitet, dass bei Leitungskräfte mit einem höheren Anteil an Leitungsfreistellung das Tätigkeitsprofil durch einen höheren Anteil an Bildungsbetriebsmanagementaufgaben dominiert wird. Gruppenfachkräften mit weniger als 21 Stunden hingegen agieren, überwiegend, auf Gruppenebene (Barkemeyer et al., 2014). Es lässt sich damit schlussfolgern, dass Leitungskräfte sich besonders in größeren Einrichtungen eher ihrer Rolle bewusst sind und ihre Freistellungsstunden analog einsetzen. Leitungen kleinerer Kitas scheinen sich mit ihrer Rolle eher als Gruppenfachkraft zu verorten und präferieren diese Tätigkeit vor den Managementaufgaben. Es ist damit davon auszugehen, dass trotz Leitungsfreistellungsstunden diese nicht in allen Kitas auch adäquat zum Einsatz kommen.

Seit einigen Jahren ist eine neue, überaus anspruchsvolle Aufgabe für die Leitungskräfte hinzugekommen, denn der zunehmende Personalmangel muss verwaltet werden. Verstärkt wird dieser auch durch die Fluktuation von Fachkräften in verwandte oder auch artfremde Berufsfelder durch die guten Arbeitsmarktchancen (Nachtigall et al., 2021). Viele Studien beschäftigen sich mit den Faktoren, die Fachkräfte bewegen, länger in ihrem Arbeitsfeld zu verbleiben. Denn allen ist bekannt wie wichtig für den Aufbau tragfähiger Beziehungen und Bildungen ein längerfristiger und konstanter Verbleib der Fachkräfte ist. Die Verbleibstudie (Nachtigall et al., 2021) sowie die ÜFA-Studie (Projektgruppe ÜFA, 2015) stellten heraus, wie wichtig der Einarbeitungsprozess aber auch die Teamkonstellation für den Verbleib der Fachkräfte sind. Immerhin verlassen fast ein Viertel aller Berufsanfänger und damit jedes Jahr etwas mehr als 5000 Fachkräfte den Arbeitsmarkt Kita wieder. Leitungskräfte sind damit mehr denn je gefordert, den divergierenden Ansprüchen jeder einzelnen Fachkraft zu entsprechen und in diesem Spagat das Angebot der Öffnungszeiten und den damit verbundenen Personal-Kind-Schlüssel vorzuhalten, um die gesetzlichen Ansprüche zu erfüllen. Für Leitungskräfte entstehen damit weitere Aufgaben, die alles andere überlagern. Neben passenden Dienstplänen und an den Bedarfen aller ausgerichteter Arbeitszeiten sind die Befindlichkeiten zu hinterfragen und die Teams so zu unterstützen, dass sie ihre Ressourcen im Sinne der pädagogischen Ausrichtung entfalten können, um das Wohlbefinden der Kinder zu fördern.

Der Kita-Leitung wird, weiteren Studien (u.a. Viernickel et al., 2017) folgend die Verantwortung für die Qualität der Zusammenarbeit im Team in der Kita zugesprochen. Eine gute Zusammenarbeit geht einher mit einer geringeren Tendenz, das Arbeitsfeld zu verlassen und damit einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer geringeren Belastungsempfindung. Auch fragt die AQUA-Studie (2014) nach den Strukturmerkmalen, die sich über den Betreuungsschlüssel, die Arbeitsbedingungen, das Engagement und die Kommunikation und Zusammenarbeit abbilden lassen.

Wie gelingt es also der Kita-Leitung vor dem Hintergrund des aktuellen bestehenden Personalmangels, die gesetzlichen Freistellungen für ihre Leitungsarbeit in den Alltag zu transferieren? Mit welcher Art von Team ist sie konfrontiert?

Ein deutschlandweiter Trend ist die weiterhin stagnierende Entwicklung kindheitspädagogischer Abschlüsse im Gegensatz denen der Sozialen Arbeit. Letztere sind zunehmend im Kita-Feld in Leitungspositionen zu finden. Trotz allem ist ihr Anteil im Allgemeinen mit 6% aller Fachkräfte weiterhin sehr gering (FKB, 2023). Interessant ist es daher nicht nur zu schauen, über welche Qualifikationen die Fachkräfte verfügen, sondern auch, wie sich die Teams dementsprechend zusammensetzen.

Obwohl eine hohe Arbeitszufriedenheit und das damit verbundene Wohlbefinden an Autonomie und Selbstwirksamkeit in Beziehungen und in der Alltagsbewältigung gebunden sind (Viernickel, 2022), werden mit dem neuen KiTaG bisher unbekannte Kontrollmechanismen zusätzlich installiert. So ist im § 26 KiTaG geregelt, dass der Betreuungsschlüssel täglich festzuhalten und eine Unterschreitung von mehr als fünf Tagen dem örtlichen Träger zu melden ist. Hieran knüpft § 35 KiTaG an, da Personalstunden an die Rückforderung von Fördermitteln gebunden ist (Nebendahl & Badenhop, 2022). Diese können nicht nur zu starken Einschränkungen in der autonomen und selbstwirksamen Entscheidung führen, z.B. bei der Einstellung von geeigneten Fachkräften, sondern könnten auch die Handlungsfähigkeit im Umgang mit dem vorhandenen Betreuungs-Schlüssel einschränken. Daher gilt es hier sensibel den aktuellen Wissensstand zu erforschen und Ansatzpunkte für eine angemessene Begleitung zu finden.

Die Evaluation des Kita-Gesetzes innerhalb des Übergangszeitraumes kann als Ausgangspunkt dieser Identifikation betrachtet werden. Wir wollen mit dieser Erhebung die Daten ergänzen und jährliche Analysen ausschließlich für Schleswig-Holstein generieren, welche im Ländervergleich einen aktuellen Entwicklungsstand abbilden lassen. Dazu erscheint uns die Perspektive und Bewertung von Kita-Leitungen als Repräsentation der Praxis als absolut notwendig.

#### 4. Auswirkungen der Reform des Kita-Gesetzes auf das Praxisfeld Kita aus Sicht der Leitungen

##### 4.1 Die Fragebogenentwicklung als Erhebungsinstrument

Der Fragebogen orientiert sich an den gesetzlichen Grundlagen des KiTaG in S-H. Enthalten sind daher wesentliche Aspekte für die Bewertung durch die Leitungskräfte. Es wurde sich bewusst dafür ausgesprochen, explizit die Meinungen der Kita-Leitungen abzufragen, um ein Bild von deren Wahrnehmung und Interpretation zu erhalten. Sie setzen das KiTaG um und transferieren damit die gesetzlichen Texte auf das Praxisfeld und die individuellen Kontextbedingungen.

Wir haben uns für vier Teilbereiche (Abb. 1) entschieden und diese überwiegend aus dem letzten Jahr fortgeführt. Neuerungen, die zwischenzeitlich veröffentlicht wurden, haben teilweise ihren Niederschlag gefunden. Neben den allgemeinen Angaben zur Kita und Gemeindegröße sowie der Anzahl der Kinder in Teil A, geht es in Teil B um die Bewältigung von Problemlagen. Diese zielen z.B. auf die gesetzlich hinterlegten Krankentage und damit der Auskömmlichkeit der Ausfallzeit ab. Als weiterer Aspekt fließt die Gruppengröße als Gestaltungsaspekt ein, sowie die erneute Verlängerung der Erweiterung der Gruppen auf 25 Plätze. Auch wurde im Teil B die Verwendung von Leitungsstunden einbezogen, da diese im KiTaG nun verbindlich geregelt und auch zusätzlich finanziert wird. Wie gelingt die Umstellung auf feste Leitungsstunden, wenn im Team regelmäßig Fachkräfte fehlen? Zwar scheinen die Länder Leitungsarbeit zunehmend als eigenständiges Aufgabenfeld wahrzunehmen, mit eigenen Aufgaben und Zeitressourcen, jedoch müssen im Umkehrschluss auch die aktuellen Rahmenbedingungen dazu passen, dass diese Zeiten entsprechend eingesetzt werden können.

Als wesentliche Einflussgröße auf die Kita-Qualität wird das pädagogische Personal bewertet und damit auch ihr Qualifikationsgefüge. Im Fachkräftebarometer werden dazu vier Teamqualifikationen unterschieden: die Erzieher-Teams, die Sozialpädagogischen Fach- und Berufsfachschulteams, die akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams, die heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams und die sonstigen gemischten Teams. Dabei bilden in der gesamtdeutschen Betrachtung die akademisch erweiterten Teams inzwischen den häufigsten Typ (FKB, 2023). Der Teil C geht dieser Frage nach und erhebt gleichzeitig neu in diesem Jahr auch die zusätzlichen Fachkräfte, die in Kitas tätig sind. Erstmals werden im Jahr 2023 auch die Auszubildenden im Format der Praxisintegrierten Ausbildung separat erfasst. Getrennt nach Sozialpädagogisch:er Assistent:in (SPA) und Erzieher:in (ERZ) werden die aktuellen Zahlen in den Kitas erhoben und auch geschaut, wie viele Kitas beteiligt sind. Im Gesamtdeutschen Schnitt beträgt die Zahl etwa 10% aller der rund 32.000 Auszubildenden (FKB, 2023).

Der Teil D fokussiert sich auf die Umsetzung des Bildungsauftrages in den Kitas. Das häufig ausschlaggebende Motiv für die Berufswahl der Arbeit in einer Kita wird in der direkten Arbeit mit den Kindern gesehen. Weiterhin werden dem Berufsfeld „ein hoher Gestaltungs- und Handlungsspielraum bzw. das selbstbestimmte Arbeiten als Ressource“ zugestanden.

## Aufbau des Fragebogens



Abb. 1: Aufbau des Fragebogens in Bezug zu den Inhalten

Dabei wird es besonders geschätzt, Projekte und Aktionen nach persönlichen Interessen, Schwerpunkten und Fähigkeiten ausrichten zu können (Viernickel et al., 2017). Im Teil D werden Items zum Fortbildungsverhalten, dem eigenen Empfinden zur Umsetzung von Bildungsangeboten und die Bewertung der Arbeit in der Kita aus verschiedenen Akteurs-Perspektiven angeboten. Neu hinzugekommen ist in diesem Jahr die Bewertung der Kita-Leitung aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen.

### 4.2 Die Schwerpunktsetzung für die Items

#### 4.2.1 Teil A: Allgemeine Angaben zur Kita und zu unbesetzten Fachkraftstellen

Der erste Teil des Fragebogens erfasst die Kitas nach ihrem räumlichen Umfeld. Damit sollen Angaben gemacht werden, ob sich die Kita eher in einer ländlichen Umgebung befindet, in einer Klein- oder Großstadt. Studien belegen, dass Kitas in Städten häufiger mit einer kulturellen Segregation zu

kämpfen haben und bestimmte Kitas von einer festen Personengruppe bevorzugt ausgewählt werden. (Hogrebe & Mierendorff, 2024). Darüber hinaus werden Aussagen zur Anzahl der betreuten Kinder sowie die Unterscheidung nach den verschiedenen Altersgruppen abgefragt. Für eine Aussage zu den Gruppen werden hier die Kinderzahlen getrennt nach den Altersgruppen U3, Ü3 und Hort erhoben.

Der Fachkraftmangel macht sich unter anderem an einem häufigen Wechsel von Fachkräften fest. Kleinigkeiten können ausschlaggebend für einen Arbeitsplatzwechsel sein. Daher haben wir gegenüber 2022 den Abgang von Fachkräften nicht nur mit einer Frage erfasst, sondern verschiedene Abwanderungskriterien einbezogen. Neben spezifischen Gründen gab es auch die Auswahl sonstiger Gründe, um nicht abgebildete Gründe zu erfassen.

Eine weitere Frage ermöglicht es, die Anzahl der Stellenneubesetzung zu erfassen. Anhand dieser zwei Fragen können Aussagen zu Stellenbesetzungen im Vergleich zu Abgängen getroffen werden. War es also möglich, freiwerdende Stellen wieder nachzubeseetzen oder mussten vielleicht andere Lösungen gefunden werden. Eine weitere Fragestellung nach der Anzahl der eingehenden Bewerbungen hilfreich, die als weiteres Item sechs verschiedene Ausprägungen erfasst. Abschließend zum Umgang mit Personalmangel befindet sich Ausprägungen zum Einsatz zusätzlicher Kräfte in der Kita, wie den Sprachförderkräfte, Ehrenamtlichen oder auch den Praktikant:innen.

Mit dem neuen Kita-Gesetz sind die Kinderzahlen in Regelgruppen generell auf 20 Kinder in der Regelgruppe reduziert worden. Im eigenen Ermessen können Träger die Kinderzahl um zwei Plätze in Regel-Natur und Hortgruppen erhöhen (§ 25 Abs. 3 KitaG). Ein Item widmet sich damit der realen Regelgruppengröße in Kitas, die das Handeln der Kita-Leitung leitet. Das Auswahlkriterium der Gruppenerweiterung auf 25 Kinder, wenn Kinder aus ukrainischen Familien zusätzlich aufgenommen werden, behält weitere Gültigkeit in einer Antwortkategorie.

#### 4.2.2 Teil B: Umgang mit dem gesetzlichen Betreuungsschlüssel

„4 % 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.“ (DKLK,2023).

§ 26 befasst sich mit dem Betreuungsschlüssel. Dieser ist umfänglich im §26 Abs. (1) geregelt. Hier heißt es, dass bei einer komplett besetzten Gruppe, zwei Fachkräfte zeitgleich anwesend sein müssen. Der tägliche Nachweis über die Anwesenheit der Fachkräfte in der Gruppe ist zu führen. Eine Meldung der Unterschreitung dieses Schlüssels ist beim örtlichen Träger abzusetzen, wenn diese eine Woche überschreitet. Eine große Herausforderung könnte diese Vorgabe in kleineren Einrichtungen darstellen, sobald eine der Fachkräfte erkrankt. „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 %), ... sowie die Anordnung von Mehrarbeit (45 %) angegeben.“ (DKLK, 2023). Der Frage-Item zu den Gruppenschließungen als einer Möglichkeit bei Personalausfällen zu reagieren, wurde mit sechs Antwortvorgaben versehen. Neben Gruppenschließungen und Reduzierung der Randzeiten wurden hier auch eine voll umfängliche Öffnung trotz Personalunterdeckung als Auswahloption möglich. Mehrarbeit wurde in einem separaten Item erhoben und als geschätzte Zahl aller Überstunden des pädagogischen Teams erfasst.

Die Reduzierung des Betreuungsschlüssels auf 1,5 kann mit dem Einsatz von „helfenden Händen“ verknüpft werden. Diese Regelung wurde auch für das Kita-Jahr 2023/2024 weiterhin aufrechterhalten (MSJFSIG, 2023, Änderung KiTaG zum 12.05.23). Inwieweit werden diese Möglichkeiten der Einstellung ungelerner Hilfskräfte in den Kitas genutzt?

Bereits in der aktuell vorliegenden Evaluation wurde darauf aufmerksam gemacht, dass das KiTaG nicht zwischen Mindestanforderung und Standard unterscheidet. Diese Vermischung der Begrifflichkeiten führt in der Umsetzung dazu, dass es gerade in der Personalplanung zu Schwierigkeiten in der Umsetzung kommt, da sich keine Werte im positiven oder negativen um den Standard bewegen können (Cordes et al., 2024). Diese Starre stellt in der Praxis Schwierigkeiten dar, weil keine zeitweise erhöhten Personalstunden im System sein dürfen, die bei Abgängen sich wieder regulieren. Schwankungen dieser Art sind durch die gesetzliche Formulierung so nicht möglich und grenzen das Kita-Praxisfeld massiv in der Planungshoheit ein.

Eine wesentliche Einflussgröße auf die aktuell zur Verfügung stehende Personaldecke bildet der Krankenstand der Fach- und Führungskräfte in den Kitas, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

„97 % der Kitaleitungen stimmen der Aussage zu, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt (2022: 93 %).“ (DKLK, 2023).

Das KiTaG berücksichtigt in Schleswig-Holstein eine Ausfallquote von 15 Arbeitstagen je Fachkraft. Eine weitere Frage befasst sich daher mit dem empfundenen Krankenstand im Jahresverlauf als Rückblick durch die Leitungskraft. Eine Sensibilisierung hat durch die Corona-Zeit stattgefunden, in der Frühpädagogische Fachkräfte zur systemrelevanten Gruppe gehörten. Einige hatten selbst Angst vor Ansteckung und blieben der Arbeit fern. Wie hat sich dieser Zustand nun relativiert?

Die Leitungsvoll- oder Teilfreistellung wird im Kita-Gesetz in § 29 geregelt. Danach erhält die Leitungskraft für ihre Arbeit einen Fünftel je Gruppe in ihrer Kita zur Verfügung. Eine 5-gruppige Kita erhält damit eine vollfreigestellte Kita-Leitung, die sich komplett um die Führungsaufgaben der Kita kümmern kann. Mit jeder weiteren Gruppe erhält die Stellvertretung eine Freistellung von einem Zehntel für die Unterstützung der Leitungskraft.

#### 4.2.3 Teil C: Personalqualifikation

Der § 28 erläutert die Vorgaben zur Personalqualifikation. Es handelt sich für die Finanzierung nach dem Standardqualitätskostenmodell (SQKM) nach einer Unterscheidung zwischen erster Gruppenfachkraft und zweiter. Erstkräfte in der Gruppe weisen mindestens eine sozialpädagogische Fachschulausbildung nach, wie es etwa bei staatlich anerkannten Erzieher:innen der Fall ist. Zweikräfte sollten mindestens eine zweijährige Berufsbildungsschule mit sozialpädagogischem Schwerpunkt besucht haben, so wie die staatlich anerkannte Ausbildung als Kinderpfleger:in oder Sozialpädagogische:r Assistent:in.

Im aktuellen Fachkräftebarometer setzt sich das pädagogische und leitende Personal in den Kitas immer noch überwiegend aus Erzieherinnen und Erziehern zusammen. Deutlich wird allerdings ein rückläufiger Trend, weil sich deren Anteil an der des Gesamtpersonals von 71% insgesamt auf 64% reduzierte (FKB, 2023). Deutlich wird daran, dass die Teams bunter werden.

Die Befristungsquote in der Frühen Bildung übersteigt zwar im externen Vergleich mit anderen Berufsfeldern diese deutlich, kann aber leicht auf den überwiegenden Anteil von Frauen und das damit verbundene Beschäftigungsverbot zurückgeführt werden (Fachkräftebarometer, 2023). Wir wollen mit dieser Frage die Befristungsquote in den Kitas in S-H erfassen und schauen, ob diese dem Trend in Gesamtdeutschland entspricht.

„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.“ (DKLK, 2023).

Als Quereinsteiger:innen werden analog des § 5 PQVO (nach § 28 Abs. 3a KiTaG) Personen mit Hochschulabschluss oder Berufsausbildung mit einer Listung im DQR Stufe 4 sowie einem Nachweis

einer Zusatzqualifizierung und dem Nachweis einer Praxiszeit eingeordnet. Hinzu kommen Personen aus verschiedenen Arbeitsfeldern, die die Bildungsarbeit in den Kitas bereichern. Sie dürfen allerdings in der Gänze nur bis zu einem Viertel der Vollzeit-Zweitkraftstellen besetzen und müssen ebenfalls eine vom Ministerium zertifizierte Qualifizierung absolvieren.

Auf dem Weg gegen den Fachkräftemangel setzt sich zunehmend in allen Bundesländern die vergütete praxisintegrierte Ausbildung (PIA) durch. Einige Bundesländer verzeichnen bereits höhere Ausbildungszahlen in diesem Format als zum Beispiel in der vollschulischen Ausbildung (FKB, 2023). Der Fachkräftemangel hat zu einer Suche nach Ausbildungsvarianten auch in S-H geführt, welche mit Ausbildungsvergütungen verbunden sind. Seit 2023 gibt es finanzielle Unterstützungen für die praxisintegrierten Ausbildungsformate durch das Land S-H und die örtlichen Träger. Einige Gemeinden beteiligen sich ebenfalls an der Gesamtfinanzierung für einen bestimmten Zeitraum. Die Anerkennung auf den Fachkraftschlüssel nach Abschluss des ersten Ausbildungsjahres bei den Fachschülerinnen und Fachschülern, steigert zusätzlich die Annahme dieser Ausbildungsform. Allerdings wird noch nicht jede Stelle voll gegenfinanziert, so dass es sein kann, dass sich nicht alle Kitas eine PIA leisten können.

#### 4.2.4 Teil D: Umsetzung des Bildungsauftrags und persönliche Einschätzungen

Die Arbeitszufriedenheit der frühpädagogischen Fachkräfte hat einen hohen Einfluss auf die Prozessqualität in der Kita. Dies wiederum entscheidet über die Wahrnehmung der Fachkräfte zur Unterbreitung von Bildungsangeboten, wie nachfolgende Studie erneut belegt.

„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.“ (DKLK, 2023). Wie aus der aktuellen Evaluation bekannt, fühlen die meisten Kitas in S-H sich dem Situationsansatz verpflichtet, wobei andere Ansätze eher gering vertreten sind (Cordes et al, 2024). Diese Werte hatte bereits auch die AQUA-Studie generiert (vergl. Schreyer et al, 2014). Folgen die Fachkräfte also überwiegend diesem Bildungsansatz, dann beobachten sie Kinder und ihre Interessen und richten daran das eigene Handeln und ihre Bildungsarbeit aus.

Um im Bereich Bildung und Weiterentwicklung gut aufgestellt zu sein, besuchen frühpädagogische Fachkräfte Fort- und Weiterbildungen. Nur wenige können auf regelmäßig stattfindende Supervision zurückgreifen, die diese dann aber überwiegend als Ressource empfinden, so Viernickel et al. 2017. Der § 24 Abs. 2 KiTaG verweist sogar auf die verpflichtende, regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen aller Fachkräfte. Der Einrichtungsträger wird dafür verpflichtend angehalten. Aus dieser Sicherstellungspflicht, so Nebendahl & Badenhop (2022) ergibt sich zugleich die Verpflichtung, die Fachkräfte für ihre Teilnahme von der Arbeit freizustellen.

Im letzten Fragenkomplex bewerten die Leitungskräfte ihre Zufriedenheit insgesamt im Arbeitsfeld. Zusätzlich fließen die Bewertungen der Kolleg:innen, Eltern und Kinder ein. Ein Perspektivwechsel kann damit aufzeigen, wie die unterschiedlichen Akteure der Kita selbst die Situation bewältigen und wie gut welche Herausforderungen die Kita-Leitung identifiziert.

#### 4.3 Der standardisierte Fragebogen 2023 und Anpassungen zum Fragebogen 2022

Die Befragung der Kita-Leitungen wurde mit Hilfe eines standardisierten Online-Fragebogens (Limesurvey) durchgeführt und beinhaltete die oben erläuterten Themenbereiche.

Der Fragebogen umfasst 23 Fragen mit ausschließlich geschlossenen Antwortformaten oder Zahlen. Die Fragen wurden überwiegend von den Autorinnen der Studie selbst konstruiert und beziehen sich

auf die gesetzlichen Grundlagen im KiTaG für S-H in Bezug Setzung zu aktuellen Erhebungen aus anderen deutschlandweiten Studien, wie der DKLK-Studie (2023) oder dem Fachkräftebarometer (2023). Die Fragen im Teil A lehnen sich an den Fragebogen der OECD-Studie (2022) für Fachkräfte an. Die Pilotierung des Online-Fragebogens erfolgte mit 5 Kita-Leitungen und einem Netzwerktreffen mit offenem Format. Die Rückmeldungen und Erweiterungen wurden eingearbeitet und der Fragebogen angepasst. Die Haupterhebung der Befragung zur aktuellen Befindlichkeit in Kita-Leitungen in S-H erfolgte im Zeitraum vom 03.12.2023 bis zum 31.01.2024. Der Link zur Online-Befragung wurde an alle erreichbaren Kindertageseinrichtungen in S-H versandt. Die Kontaktdaten der Kitas wurden systematisch aus dem Kita-Portal in S-H generiert. Für das Ausfüllen des Fragebogens wurden im Schnitt zwanzig Minuten veranschlagt. Zunächst wurden die geschlossenen Antworten analysiert, anschließend ausgewählte Fragestellungen vertieft untersucht. Eine Veröffentlichung für Kita-Leitungen erfolgt auf dem Fachtag in Reinfeld am 12.04.2024.

Im Jahr 2023 wurden weitere Items aufgenommen, die förderlich gerade für die tiefere Erörterung erschienen. So wurden neben die Qualifizierungen auch die zusätzlichen Fachkräfte in den Kitas erhoben. So konnten Aussagen zum Einsatz von „Helfenden Händen“ oder auch dem Anteil von Berufspraktikanten im Vergleich zur PIA-Ausbildung herausgearbeitet werden.

#### 4.4 Erhebungs- und Auswertungsdesign

Die Daten wurden online und anonym über LimeSurvey erhoben. Die Erhebung war an individualisierte IP- Adressen gebunden. Damit wurde ein mehrmaliges Ausfüllen an ein und demselben Arbeitsplatz unterbunden. Die Beantwortung der Fragen konnte nur vorwärts erfolgen. Die Fragen ermöglichten teilweise Mehrfachauswahlen. Die Rohdaten wurden anschließend in Excel übertragen. Bestehende Häufigkeiten und Mittelwerte wurden über SPSS systematisch ermittelt. Anschließend erfolgte über Kreuztabellen eine Auswertung, um Randgruppen in Beziehung zu den Mehrheiten zu betrachten und mögliche Erklärungsansätze zu generieren bzw. weiterführende Fragestellungen abzuleiten.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt hier in einer Präsentation des gesamten Bundeslandes, vorerst ohne Vergleiche einzelner Kreise. Diese können bei Bedarf ausgewiesen werden.

Um möglichst repräsentative Umfrageergebnisse zu erzielen, wurde die Einbeziehung aller 1.829 Kitas in Schleswig-Holstein (Bock-Famulla et al., 2022) geplant. Als Repräsentanten der Stimmungen und Empfindungen in den Kitas wurden die Kita-Leitungen festgelegt. Im Ziel stand es, alle Kita-Leitungen mit dem Anschreiben zu erreichen und ihnen somit die Möglichkeit der Beteiligung zu geben. Dazu wurden im Kita-Portal alle Kitas kreisweise identifiziert. Die Recherche der Kitas erfolgte damit zuerst über die Kreisseite, um von dort die Ämter, Gemeinden und Städte zu generieren. Über die Eingrenzung auf dem Kita-Portal nach Ämtern, Städten oder Gemeinden wurden erste Kita-Listen erstellt. Ein zusätzliches Kriterium war die Auswahl von Kitas in Abgrenzung zur Kindertagespflege. Auf diese Art wurden kreisbezogene Mail-Listen aller verfügbaren Kitas erstellt, die datenschutzkonform auf dem Server der FifF gGmbH hinterlegt wurden. Da das Kita-Portal in Schleswig-Holstein eine gesetzlich verbindliche Anmeldplattform für Eltern und Präsentationsplattform für Kitas und Träger ist, war es sinnvoll diese für die Recherche der bestehenden Kitas einzubeziehen. Es war davon auszugehen, dass die von den Kita-Trägern dort hinterlegten E-Mail-Adressen der Kitas aktuell sein sollten. Leider stellte sich aber heraus, dass einige Träger die E-Mail-Adressen ihrer Verwaltung oder übergeordneter Trägervertreter:innen eingepflegt hatten und damit die Kita-Leitungen nicht direkt erreichbar waren. Auch gab es immer wieder Träger, bei denen personenbezogene E-Mail-Adressen verwandt wurden, die durch den Wechsel der Kita-Leitungen nicht mehr verfügbar waren oder eine Person für mehrere Kitas angegeben wurde. Die so entstandenen Unstimmigkeiten wurden durch weitere Recherche direkt auf den Homepages der jeweiligen Kitas nachjustiert. Im Ergebnis konnte so eine Liste mit 1.829 Kita-E-Mailadressen entstehen.

In einem nächsten Arbeitsschritt erfolgte das Versenden des Online-Anschreibens über das Vorhaben und die Freiwilligkeit, sowie die Übersendung der Links zum Umfrageportal LimeSurvey.

Die Umfrage in LimeSurvey bot einen einmaligen Zugang für die Kita -Leitung, der an die IP-Adresse des Rechners gebunden war. So sollte verhindert werden, dass die Umfrage mehrfach von einzelnen Leitungen durchgeführt wurde und das Ergebnis dadurch verzerrt würde.

Ausgeschlossen wurden Antworten, die über die Kategorien der Standorterfassung nicht hinausgehen. Ihnen wurde nicht ausreichend Aussagekraft zugesprochen. Ebenfalls ausgeschlossen wurden Antworten, die eindeutig der Personengruppe der Tagespflege zugeordnet werden konnten. Ausgewiesen wurden diese durch die geringen Kinderzahlen von unter Dreijährigen. Eingeschlossen wurden alle anderen Antworten, wenn sie mindestens über die Standortdaten hinausreichten. Erhebungen, in denen nur vereinzelt Antworten eingetragen wurden, die selbst im Allgemeinen Teil Unvollständigkeit ausgewiesen, wurden ebenfalls ausgeschlossen (wenn nur der Kreis und die Größe angeführt wurden, aber weder eine Ausweisung von der Art der Kindergruppen noch eine Anzahl). Rückläufer ohne die Angabe von Kinderzahlen wurden dann ausgeschlossen, wenn nicht davon ausgegangen werden konnte, dass es sich um eine Kita handelte (z.B. fehlten dann auch Angaben zu Personalabgängen oder Zugängen sowie Fluktuationsgründe usw.).

Offensichtlich fehlerhafte Angaben, z.B. Angabe von einer Heilpädagogin für 90 Kita-Plätze (729356-292) wurden als Ausreißer nachträglich entfernt.

Von den 514 Rückläufern mussten in einem ersten Arbeitsschritt 82 Umfragen ausgeschlossen werden. Sie enthielten keine Angaben. Weitere sechs Umfragen wurden ausgeschlossen, da sie lediglich Angaben zum Kreis/kreisfreien Stadt und anschließend abgebrochen wurden. Hinzu kamen zwei Umfragen, die mehrere Kreise abbildeten und daher nicht zugeordnet werden konnten. Weitere Umfragen wurden nachträglich ausgeschlossen, wenn sie einer Kindertagespflege zugeordnet werden konnten. Somit werden hier die Ergebnisse von 371 Kitas aus dem Jahr 2023 einbezogen. In den Auswertungen ausgewiesene Enthaltungen werden bei den Gesamtergebnissen in der Regel einzeln ausgewiesen.

## 5 Auswertung der Ergebnisse

### 5.1 Auswertung Teil A: Kita- und Personalstruktur

Teil A des Fragebogens besteht aus 9 geschlossenen Fragen. Sie befassen sich mit der Einbettung der Kita im Sozialraum und reichen von der Makro- bis zur Mikroebene. Die Fragen starten daher mit einer Zuordnung zu einem örtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe über die Abfrage der jeweiligen Kreise und kreisfreien Städte. Im weiteren folgen Fragen zur Größe der Gemeinde oder Stadt, in der sich die Kita befindet. Erst im Anschluss werden Kinderzahlen nach Altersabgrenzungen erfasst: unter 3 Jahre, Elementarkinder und Hortkinder. Diese drei Altersgruppen sind aktuell in Kitas zu finden, obwohl die Hortgruppen zunehmend an die Schulen übergehen und dort zur Ganztagsbetreuung beitragen. Ab Frage vier geht es um die Zu- und Abgänge von Personal in der Kita im Jahresverlauf und um die darauf eingehenden Bewerbungen sowie die Neueinstellungen mit oder ohne Befristung. Die Bewerberlage ist eine wichtige Stellschraube für die aktuelle Betreuungssituation. Zum Abschluss dieses Teils werden der subjektiv angelegte Personalschlüssel sowie die Gruppengröße in Regelgruppen. Hier wurde bewusst auf weitere Gruppenformen verzichtet, da bereits vor dem neuen KiTaG der Betreuungsschlüssel in Krippen auf 2,0 festgelegt und flächendeckend umgesetzt wurde. Die Herausforderung für die Umsetzung besteht damit überwiegend für die Altersgruppe der Kinder von drei bis sechs Jahren.

### 5.1.1 Verteilung der Stichprobe auf die Kreise und kreisfreien Städte

Im Jahr 2022 beteiligten sich die Kreise Herzogtum Lauenburg, Segeberg und der Kreis Rendsburg Eckernförde anteilig am häufigsten. Im Jahr 2023 lagen die höchsten Beteiligungen in den Kreisen Stormarn, Kiel und erneut Rendsburg-Eckernförde. Da bei dieser Darstellung eher von der Beteiligung gemessen an der Gesamtanzahl der Kitas ausgegangen wurde, findet keine Orientierung an der Anzahl der Kitas in den jeweiligen Kreisen oder kreisfreien Städten statt. Die Deutung wird besonders auffällig für Neumünster, da sich hier die wenigsten Kitas insgesamt befinden. Diese Zahlen entsprechen auch dem Evaluationsbericht. Auch hier sind Rendsburg-Eckernförde, Stormarn und Pinneberg stärker vertreten. Kreisfreie Städte wie Kiel und Lübeck beteiligten sich in geringerer Anzahl (Cordes et al., 2024).

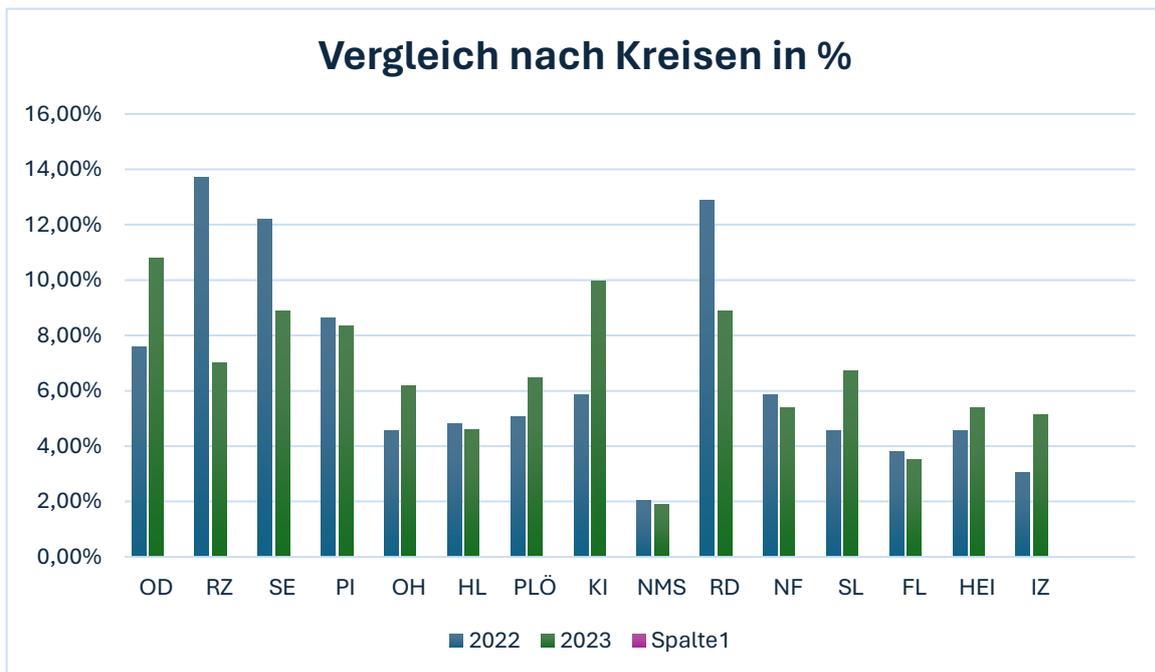


Abb. 2: Rückläufer im Vergleich der Beteiligung aus den Kreisen

### 5.1.2 Rückläufer nach Gemeindegrößen

Je nach Größe der Gemeinde, in der sich die Kita befindet, bestehen unterschiedliche Befindlichkeiten zur Bewertung des KiTaG. Manche Kitas waren in ihren Gemeinden durch die kurzen Entscheidungswege strukturell bessergestellt, andere schlechter. Die Gemeindegröße, in der sich die Kita befindet, kann damit einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Kita-Leitungen und ihr Team haben.

Jeweils ein Drittel der teilnehmenden Kitas kommen aus kleinen (28%), mittleren (30%) und großen (32%) Gemeinden. Den geringsten Anteil an den Umfrageergebnisse haben die Kitas in größeren Städten (10%), wie Lübeck und Kiel, deren Einwohnerzahl mehr als 100.000 Einwohner beträgt. Im Vergleich zum Jahr 2022 waren es jeweils ebenfalls etwa ein Drittel aus kleinen (29%), mittleren (29%) und großen (31%) Gemeinden. Die Teilnahme aus größeren Städten war mit 8% etwas geringer.

Einschränkend muss für beide Erhebungen ergänzt werden, dass scheinbar nicht alle Kitas genaue Kenntnisse zur Einwohnerzahl ihrer Gemeinde hatten. So gab es Umfrageergebnisse, in denen z.B. der Stadt Neumünster nur bis zu 3.000 Einwohner zugewiesen wurden. Die Ergebnisse sind daher mit Vorsicht einzustufen und können nur als grobe Übersicht dienen.

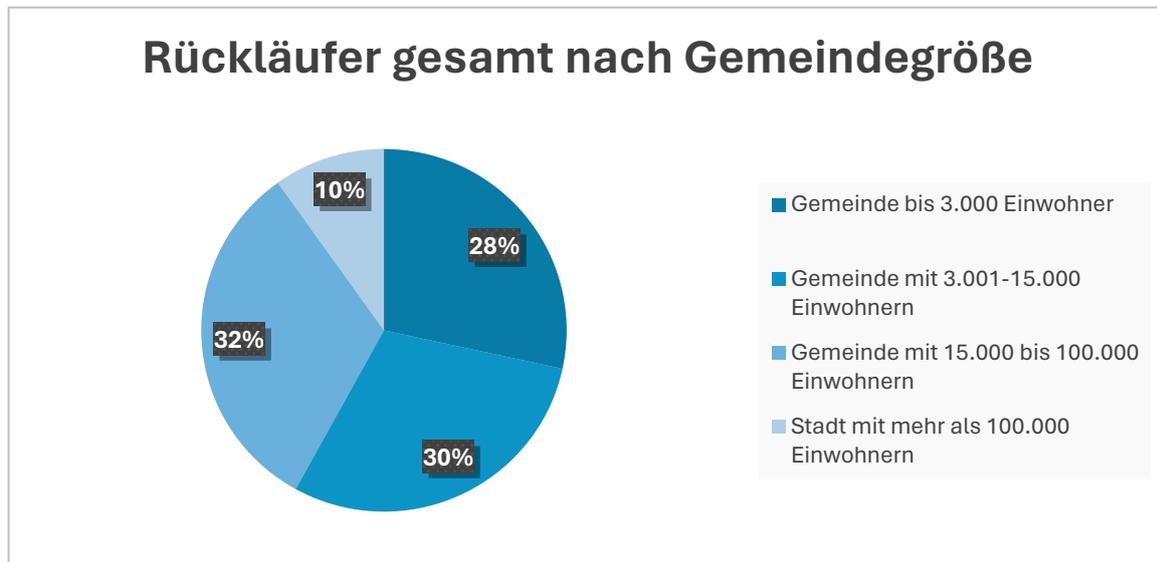


Abb. 3: Rückläufer nach Anzahl der Einwohner

### 5.1.3 Anzahl der betreuten Kinder und Größe der Einrichtung

Mit der Anzahl der betreuten Kinder werden einerseits die Altersgruppe der betreuten Kinder und andererseits die Größe der Kita erfasst. Im Jahr 2022 wurden in den 348 Einrichtungen der teilnehmenden Kitas Krippenkinder betreut und in 381 Elementarkinder. In lediglich 35 Einrichtungen der teilnehmenden Kitas wurden Hortkinder betreut. Im Vergleich dazu nahmen an der Umfrage 2023 ebenfalls überwiegend Einrichtungen mit Angeboten für Krippen- und Elementarkinder teil. Mit 76% stellen sie die größte Gruppe dar (Abb. 4). Nur 17% der Einrichtungen betreuen dagegen nur eine der beiden Altersgruppen. Horteinrichtungen nehmen einen immer geringeren Anteil ein, da sie sich durch den anstehenden Rechtsanspruch überwiegend auflösen und in Ganztagsschulangebote übergehen.

Einen Zuwachs verzeichnen nicht nur die Grundschulen mit Ganztagsangeboten. Ebenfalls nahmen auch die altersgemischten Kitas in denen auch Schulkinder betreut werden zugunsten der Einrichtungen ohne Hortkinder ab (FKB, 2023). Dieser deutschlandweite Trend wird auch in Schleswig-Holstein sichtbar. Kitas mit einem durchgängigen Betreuungsangebot vom Ende des ersten Lebensjahres bis zu Ende der Grundschulzeit sind mit 6% insgesamt nur noch gering vertreten. Der rückläufige Trend wird noch besser sichtbar, wenn wir direkt die Zahlen anschauen: lediglich 4 Kitas gaben im Jahr 2023 an, ausschließlich Hortkinder zu betreuen und nur noch 21 Kita betreuten alle drei Altersgruppen.

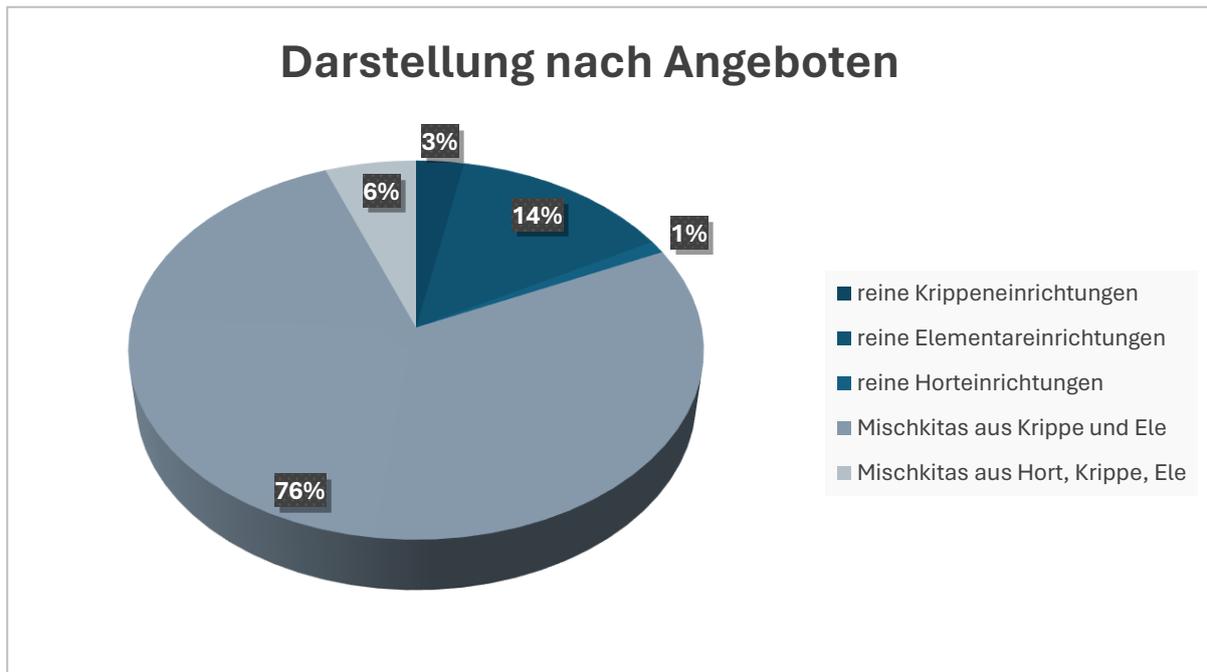


Abb. 4: Einrichtungen nach Betreuungsangeboten 2023

Betrachtet man die Einrichtungsgröße analog den Kinderzahlen stellt die mittlere Einrichtungsgröße mit einer Kinderzahl bis maximal 99 Kindern die am weitesten verbreitete auch in S-H dar (Abb. 5). Eine weitere, relativ große Gruppe mit 26% bildet in S-H die der ein- und zweigruppigen Einrichtungen. Eine Orientierung am FKB (2023) lässt eine Zuordnung zu Teamgrößen hier erkennbar werden. Ein- und zweigruppige Kitas haben in der Regel kleine Teams mit bis zu sieben Beschäftigten. Mittlere Teams werden

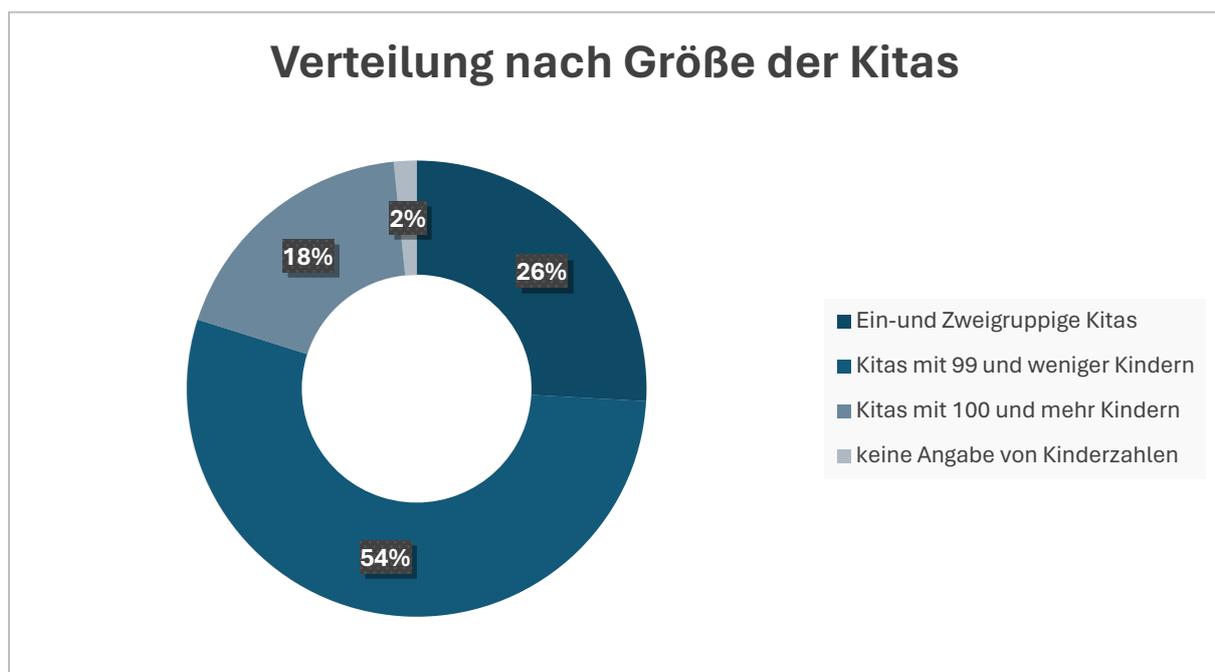


Abb. 5: Verteilung nach Größe der Kitas, 2023

mit maximal 14 Fachkräften gemessen und alles ab 15 Fachkräften als große Teams eingeordnet. Analog dieser Zuordnung bilden auch deutschlandweit die mittleren Teams den häufigsten Teamtyp ab (FKB, 2023).

Inwieweit auch in Zukunft deutschlandweite Tendenzen in S-H ankommen und damit die ein- und zweigruppigen Einrichtungen zugunsten großer Kitas abnehmen, wird in den Folgeerhebungen zu überprüfen sein. Erste Hinweise aus den Online-Netzwerken der FifF gGmbH deuten durch die vereinheitlichten Vorgaben im KiTaG bereits darauf hin.

#### 5.1.4 Fluktuation und Gründe für Kündigungen

Im Jahr 2022 gaben noch 46% der Leitungen an, ein bis zwei Fachkräfte verloren zu haben, 35% der Kitas verloren drei bis vier und 18% sogar fünf Fachkräfte. Neben den Abgängen wurden auch die Zugänge erhoben.

Lediglich 30 Kitas gaben an, im Jahr 2022 keine Neueinstellungen vorgenommen zu haben, obwohl die Hälfte von diesen angab, mindestens eine Fachkraft verloren zu haben. Bei der anderen Hälfte (15 Kitas) ist davon auszugehen, dass es zu keinen Personalveränderungen im Jahr 2022 kam. Im Vergleich dazu gaben im Jahr 2023 52 Kitas an, keine neuen Mitarbeiter:innen aufgenommen zu haben. Hier bleibt unklar, welche Gründe dafürstehen. Angenommen werden können ebenso mangelnde Bewerbungen wie reduzierte Gruppengröße oder Öffnungszeiten.

Insgesamt lässt sich aber zusammenfassen, dass es bis auf wenige Ausnahmen, in fast allen Kitas zu Personalveränderungen kam. Offen blieb in der Erhebung 2022 jedoch, ob die Fachkräfte im Arbeitsfeld verblieben oder ausschieden. Daher ist für die Erhebung im Jahr 2023 neu das Item zu den Wechselgründen aufgenommen worden.

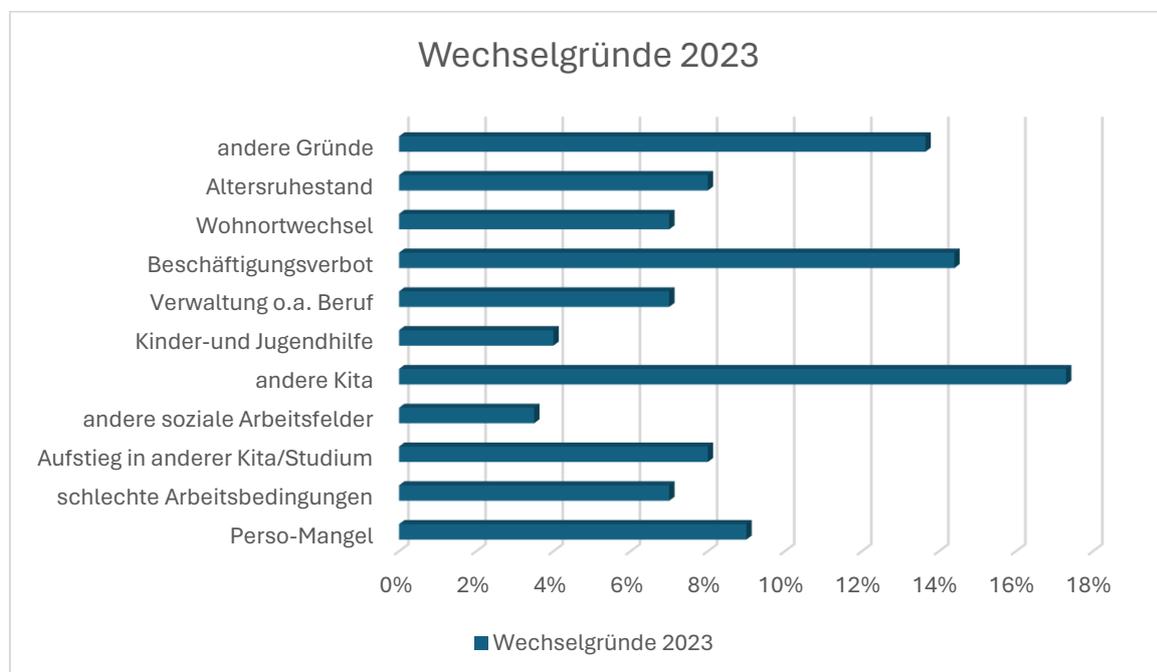


Abb 6: Gründe, aus denen Fachkräfte die Kita im Jahr 2023 verließen in %

Deutlich wird (Abb. 6), dass es verschiedene Wechselgründe gibt, wobei nur in etwas mehr als einem Drittel die Fachkräfte (wenn man die Aufstiege durch Studium einbezieht und den Wohnortwechsel)

im Arbeitsfeld Kita verbleiben. Hinzu kommen die Personalreserven durch die Beschäftigungsverbote mit 14,4%. Diese Personengruppe wird vermutlich dem Arbeitsmarkt zu einem späteren Zeitpunkt wieder zur Verfügung stehen. Aktuell wechselt eine kleine Gruppe in den Altersruhestand, die noch unter 10% liegt. Einen Ausstieg aus dem Arbeitsfeld Kita kann der Wechsel in andere soziale Arbeitsfelder, der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Verwaltung oder andere Berufe gedeutet werden. Diese Personengruppe mit 14,5% scheint dauerhaft das Arbeitsfeld zu verlassen. Fasst man so die Abgänge zusammen (Wechsel in den Altersruhestand und Abgänge in andere Berufsfelder) steigen aktuell fast ein Viertel der Fachkräfte jährlich in den befragten Kitas aus. Dieser Aspekt kann als Hinweis auf die empfundene hohe Belastung mit schlechten Arbeitsbedingungen und dem Personalmangel (Abb. 6) interpretiert werden.

Wird ein gewisses Belastungsmaß überschritten, neigen Fachkräfte dazu, aus dem Arbeitsfeld auszusteigen. Dieses Belastungsmaß wird häufig über bestehende Rahmenbedingungen definiert, wie dem Fachkraftmangel oder der daraus resultierenden Arbeitsbelastung. Hinzu können auch Gründe kommen, die mit dem Team oder der Leitungskraft in Verbindung stehen oder auch die fehlenden Gestaltungsräume (Nachtigall et al., 2021). Diese Tendenzen können die Fluktuation weiter erhöhen. Kritisch wird es, wenn nicht mehr ausreichende Fachkräfte ausgebildet werden können, um die Abwanderung zu kompensieren.

#### 6.1.5 Bewerberlage im Überblick

Ein Drittel (33%) der Kita-Leitungen gaben im Jahr 2022 an, dass sie in letzter Zeit gar keine Bewerbungen mehr erhielten. 40% der Kitas erhielten auf Stellenausschreibungen zwischen einer und drei Bewerbungen. 10% der Kita-Leitungen erhielten zwar einige Bewerbungen und führen auch Gespräche aber am Ende entscheiden sich die Fachkräfte dann doch für eine andere Kita.

Im vergangenen Jahr (Abb. 7) konnten sich diese Werte leicht erholen. Keine Bewerbungen erhielten nur noch etwa 28 % der beteiligten Kitas und auch die Tatsache, dass Fachkräfte scheinbare Wahlmöglichkeiten ausnutzen konnten, reduzierte sich auf 6,5%. Die neue Aufschlüsselung nach eingehenden Bewerbungen im Jahr 2023 zeigte, dass es noch einmal deutliche Unterschiede in der Anzahl eingehender Bewerbungen gibt. In den meisten Kitas gehen demnach ein bis zwei Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle ein.

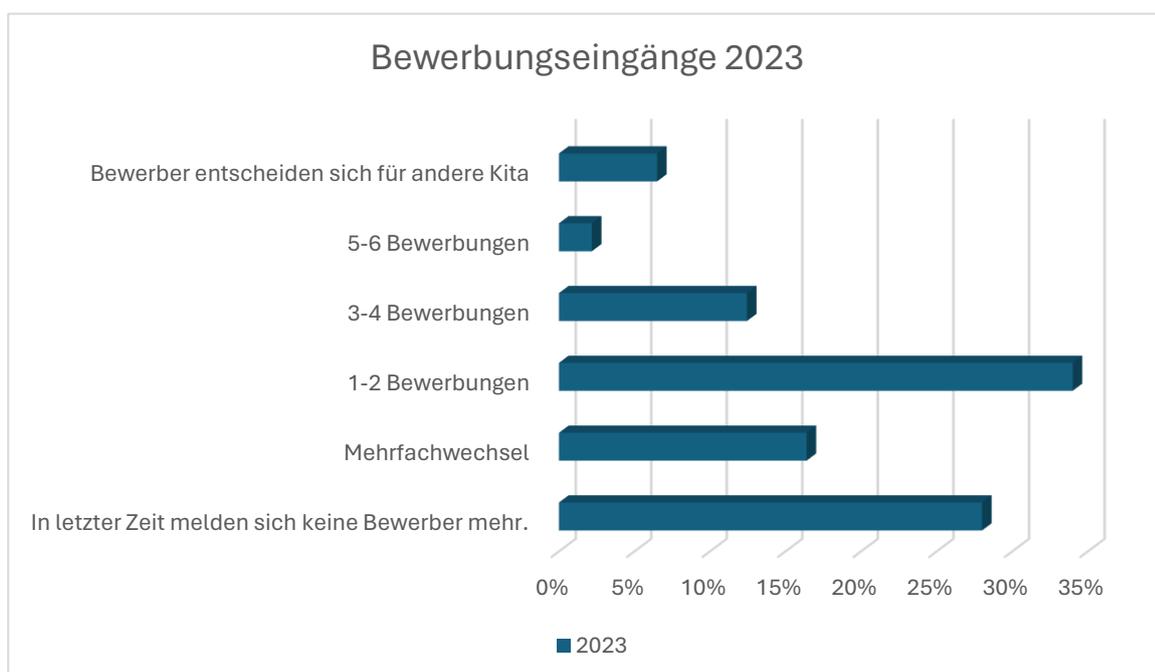


Abb. 7: Bewerbungseingänge 2023

Ein Abgleich zwischen den angeführten Neueinstellungen im Jahr 2022 und 2023 lässt die Aktivitäten der Kitas um neue Fachkräfte und ihre Personalbedarfe sichtbar werden. Die Antworten waren in einem Zahlenfeld anzugeben. Insgesamt nahmen im Jahr 2023 838 Fachkräfte ihre Arbeit neu in 319 Kitas auf, was im Schnitt etwa 2,63 Fk/Kita entspricht.

Im Vergleich dazu nahmen im Jahr 2022 noch 1054 Fachkräfte ihre Arbeit neu in 383 Kitas auf, was einen Schnitt von 2,75 Fk/Kita erzeugt.

Hier offenbart sich ein leichter Rückgang von Neueinstellungen insgesamt. Dies könnte u.a. darauf hindeuten, dass der Arbeitsmarkt sich weiter ausgedünnt hat. Weitere Nachforschungen sind notwendig, um die Lücke durch Zu- und Abgänge planbar werden zu lassen, wie es auch im aktuellen Kinder- und Jugendhilfereport (2024) mit unterschiedlichen Annahmen unter Einbeziehung von Zuwanderung und Altersübertritten erfolgt.

### 5.1.6 Befristungen

30% der Kitas besetzten offene Stellen befristet und fast 70% der Stellen wurden im Jahr 2023 unbefristet nachbesetzt (Abb. 8). Im Vergleich zum Vorjahr wurden damit wieder mehr Befristungen und weniger unbefristete Stellen nachbesetzt.

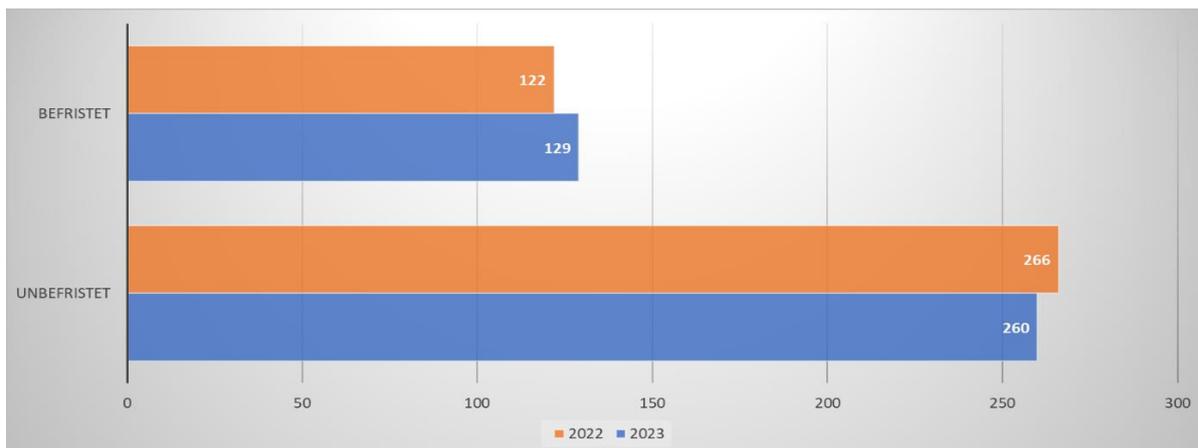


Abb. 8: Gegenüberstellung der Befristungen im Vergleich der Jahre 2022 und 2023

Im bundesdeutschen Vergleich nimmt die Befristung von Arbeitsverträgen seit Jahren durch den anhaltenden Personalmangel ab. Allerdings übersteigt die Anzahl der Befristungen die des im Gesamtmarkt üblichen. Das kann auf die hohe Frauenquote und die damit verbundenen Elternzeitvertretungen zurückgeführt werden (FKB, 2023). Einen Hinweis auf diesen Erklärungsansatz kann auch der Punkt 5.1.4 dieser Studie liefern, wenn der Austritt aus dem Arbeitsmarkt wegen einem Beschäftigungsverbot mit 14,4% beziffert wird.

### 5.1.7 Gruppenbelegung

Der innere Ring zeigt die Daten aus dem Jahr 2022 (Abb. 8). Knapp über der Hälfte (54%) der Kita-Leitungen gaben an, dass sie die Obergrenze bei 20 Kindern belassen haben. An zweiter Stelle folgte die Belassung der Obergrenze von 22 Kindern, die vom Träger selbst bestimmt werden darf. Dabei lag die Erhöhung auf 22 Kindern pro Gruppe bei etwa einem Drittel (27%). Etwa 1% erhöhte befristet die Gruppengröße auf 25 Kinder durch die Aufnahme von Kindern aus geflüchteten Familien aus der Ukraine.

16% aller Kitas können ihre Regelgruppengröße nicht erhöhen, da ihre Räume oder die vorhandene Betriebserlaubnis dies nicht zulassen.

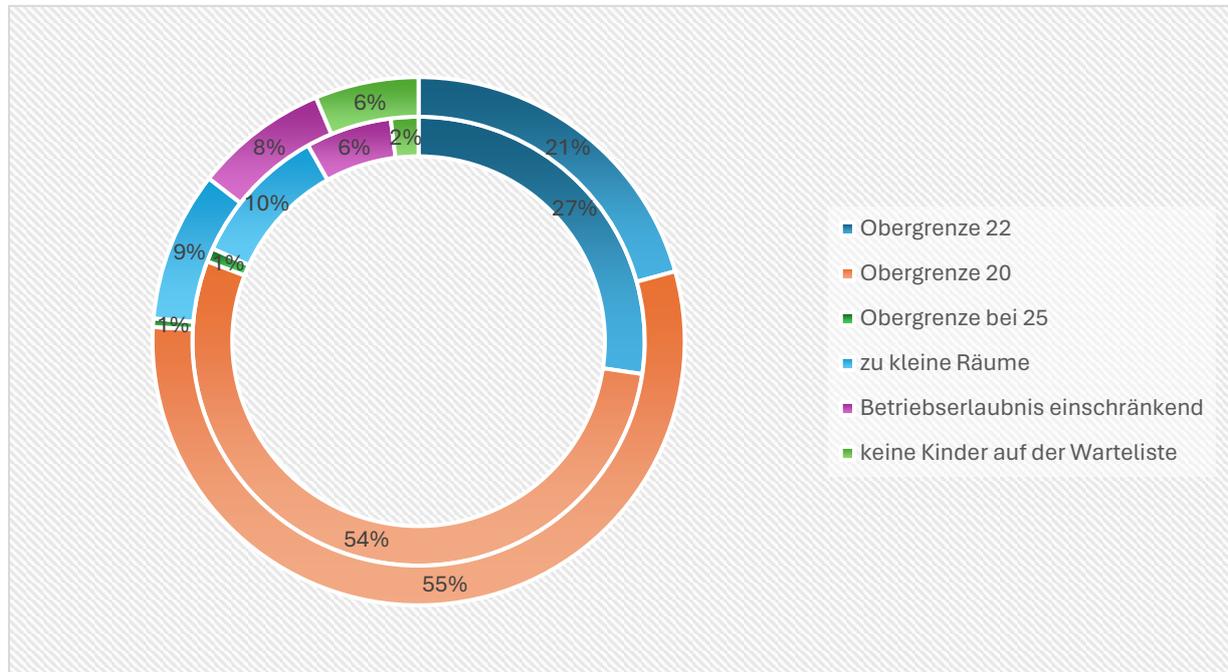


Abb. 9: Umgang mit der gesetzlichen Vorgabe zur Regelgruppengröße im Jahr 2022 und 2023

Im Jahr 2023 (äußerer Ring, Abb. 9) zeigte sich nur noch in 21% der teilnehmenden Kitas eine Erhöhung der Kinderzahlen analog den Trägerentscheidungen. Das ist eine Abnahme um 6% der Kitas, die diese Möglichkeit einsetzen, um möglichst viele Familien mit einem Kita-Platz zu versorgen und damit einem Versorgungsengpass zu begegnen.

Interessant ist vor diesem Hintergrund die Angabe von rückläufigen Kinderzahlen auf der Warteliste der Kitas, was eine Erklärung für die rückläufigen Gruppengrößen sein könnte. Diese stieg im Vergleich zu 2022 um 4% der Kitas.

Einen Rückgang der Bedarfe besonders an Elementarplätzen haben wir deutschlandweit auch in der Altersgruppe der 3-6-Jährigen (KJH-Report, 2024). Dieser wird ebenfalls in der hier vorliegenden Erhebung deutlich. Dazu passen auch wissenschaftliche Diskussionen zur Bedeutung des Betreuungsbedarfes, der sich nicht nur entlang des Fehlbedarfes generell abzeichnet (wenn Eltern nicht die gewünschte Betreuungszeit bekommen), sondern spontan durch reduzierte Betreuungszeiteinschränkungen der Kitas flexible Kompromisse finden müssen.

Demgegenüber stieg die doppelte Vollzeitberufstätigkeit unter Elternpaaren von 2006 bis 2022 um 3,9%. Die doppelte Berufstätigkeit mit einem Elternteil in Vollzeit stieg um 6,6% und die Berufstätigkeit nur eines Elternteils ging hingegen um 8,8% zurück. Auch 73,1% der Alleinerziehenden sind berufstätig und benötigen einen Betreuungsplatz (KJH-Report, 2024). Diese Zahlen deuten eher auf einen steigenden Versorgungsbedarf hin. Hier müssen weitere Entwicklungen abgewartet werden, um Erklärungsansätze für den vorsichtigen Rückgang der Nachfrage an Elementarplätzen zu finden.

## 5.2 Auswertung Teil B: Umgang mit Personalmangel

Der Teil B befasst sich mit dem Krankenstand der Fachkräfte und dem Umgang von Kita-Leitungen damit. Reaktionen bei akutem Personalmangel können verschieden sein, da es immer wieder eine Herausforderung darstellt, Eltern und Kinder nicht vollständig betreuen zu können. Besonders anstrengend wird es, wenn viele Eltern berufstätig und auf die Betreuung angewiesen sind. Gleichzeitig können nicht immer nur die Kinder zu Hause bleiben, deren Eltern nicht berufstätig sind.

Gruppenschließungen sind damit ein Thema, um auf Personalausfälle zu reagieren. Weitere Möglichkeiten bestehen in der Umwandlung von Leitungsstunden in pädagogische Stunden oder auch im Aufbau von Überstunden, um fehlende Fachkraftstunden zu kompensieren. Daher werden diese Facetten im Folgenden durch die Kita-Praxis dargestellt.

### 5.2.1 Bewertung der Krankenstände

Bei 24% aller Kitas zeigte sich im Jahr 2022, dass sich der Krankenstand insgesamt leicht erhöhte. Es musste deshalb regelmäßig mit Ausfällen gerechnet werden, die häufig länger dauerten und somit auf ganzjährig fehlendes Personal aufzeigte (17% der Leitungskräfte). Wenn es um die Art der Erkrankung ging, dann äußern sich 17% der Befragten, dass sie eine Erhöhung von psychosomatischen Krankheiten wahrnahmen, deren Genesung länger andauerte.

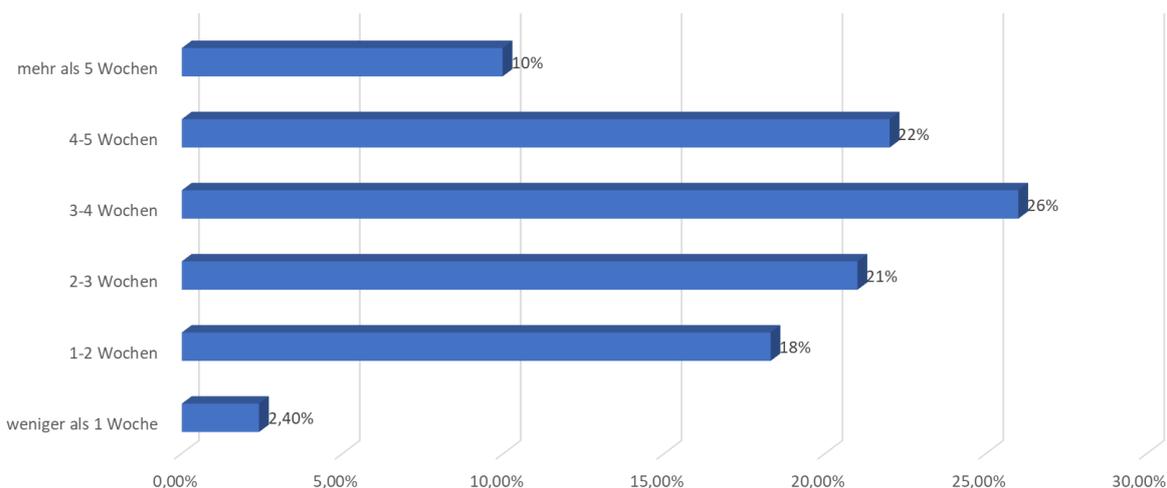


Abb. 10: Entwicklung krankheitsbedingter Ausfallzeiten in den Kitas im Jahr 2023

Im Jahr 2023 erkrankten in der Mehrzahl mit 69% aller Kitas die Fachkräfte (Abb. 10) zwischen zwei und fünf Wochen. In einem Fünftel der Kitas erkrankten die Fachkräfte lediglich zwei Wochen und weniger im Jahr. Allerdings sind bei einem Zehntel aller Kitas die Fachkräfte mehr als 5 Wochen im Jahr krankgeschrieben, was die Angaben aus 2022 unterstützt. Somit setzt sich der Trend aus 2022 fort, dass Erkrankungen selbst, aber auch die Länge der Erkrankungen, zugenommen haben und sich ganzjährig (und damit nicht nur in den jahreszeitlichen Übergängen) abzeichnen.

In vergangenen Studien ist immer wieder auf den Zusammenhang zwischen den strukturellen Rahmenbedingungen und der subjektiv empfundenen Gesundheit hingewiesen worden. Gut bis sehr gut empfundene Gesundheit nimmt mit schlechteren Rahmenbedingungen ab. Hingewiesen wurde in diesem Zusammenhang in Niedersachsen in einer Erhebung darauf, dass 36% der Leitungskräfte unter chronischen Erkrankungen leiden, was bei den 45 bis 64-Jährigen mehr sind, als in der Referenzgruppe in der deutschen Bevölkerung (Viernickel et al., 2017). Handlungsbedarf besteht somit auch an guten Rahmenbedingungen in Kitas, um den Gesundheitszustand dauerhaft zu verbessern.

Insgesamt reichen die im KiTaG hinterlegten Ausfalltage auch im Jahr 2023 nicht aus, um die realen Ausfälle durch Krankheit der Fachkräfte aufzufangen

### 5.2.2 Umgang mit Gruppenschließungen

Bei 20% der Kitas kam es 2022 zu keinen Schließungen. Sie hielten den Kita-Betrieb immer vollumfänglich aufrecht. 29% reduzierten in den Randstunden die Öffnungszeiten. Bei 34% kam es zu einer Schließung von etwa 10 Tagen. 13% hatten an etwa 20 Tagen geschlossen, 4% an etwa 30 Tagen

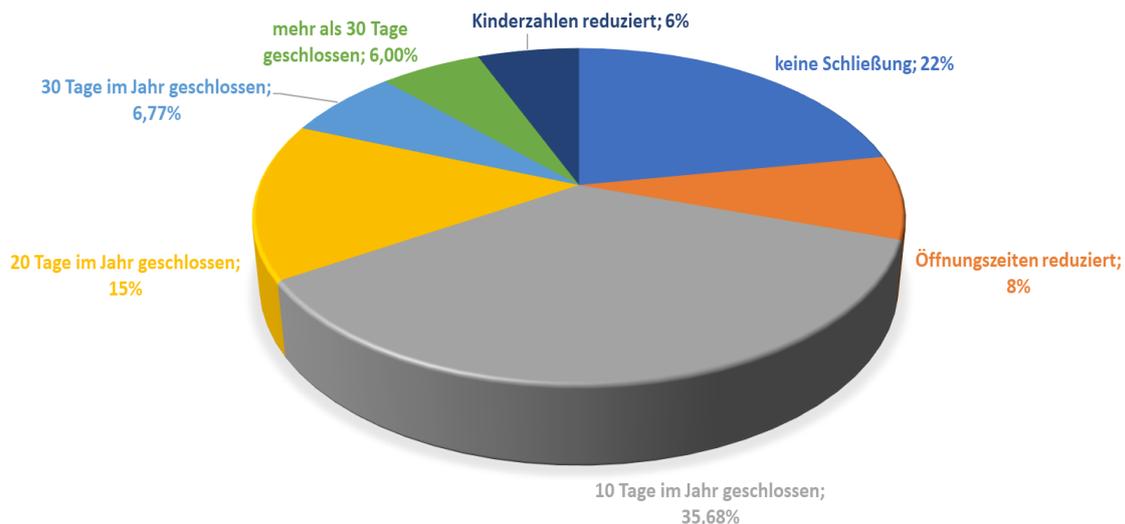


Abb.11: Umgang mit Gruppenschließungen als Reaktion auf Personalmangel

und ebenfalls 4% hatten an mehr als 30 Tagen geschlossen. Die Tendenzen aus 2022 setzten sich überwiegend im Jahr 2023 damit fort (Abb. 11). Der größte Anteil der Kitas schloss zusätzlich etwa 10 Tage im Jahr Gruppen in der Kita durch fehlendes Personal (34%=2022 und 35,7%=2023). Keine Gruppen schlossen wurden im Jahr 2023 in 22% der teilnehmenden Kitas. Eine leichte Erhöhung von etwa 2% im Vergleich zu 2022 zeigte sich bei den Schließtagen zwischen 20, 30 und mehr als 30 Tagen. Von den 29% der Kitas, die im Jahr 2022 noch Öffnungszeiten bei personellen Engpässen reduzieren mussten, waren es im Jahr 2023 nur noch 8%. Das kann an der Einführung der zusätzlichen Kategorie „Kinderzahlen reduzieren“ liegen, die in der aktuellen Erhebung von 6% der Leitungen ausgewählt wurde.

Insgesamt greifen die Kita-Leitungen damit überwiegend weiterhin bei Personalausfällen auf die Reduzierung von Kinderzahlen oder Gruppenschließungen zurück.

### 5.2.3 Einsatz von Leitungsstunden

Mit dieser Frage sollte erhoben werden, wofür Leitungen, die mit dem neuen KiTaG gesetzlich geregelten Leitungsfreistellungsstunden einsetzen. Im Vergleich der beiden Jahre (Abb. 12) reduzierte sich in der aktuellen Erhebung die Einplanung der vollfreigestellten Leitungen in den Gruppendienst um 1%.

Trotz gesetzlich festgelegter Leitungsfreistellung plante sich die Mehrheit (54-56%) der Leitungen bei Engpässen immer noch in den Gruppenbetrieb ein, um keine Gruppen schließen oder zusammenlegen zu müssen. Auffällig hoch bleibt dabei die gelegentliche Umwandlung von Leitungsanteilen in Gruppenarbeitszeit.

Während im Vorjahr noch 21% der Leitungen in Teilfreistellung ihre Arbeit bei personellen Engpässen oft liegen lassen musste und Büroarbeit in den Randzeiten erledigten, stieg dieser Wert im Jahr 2023 auf 29%.

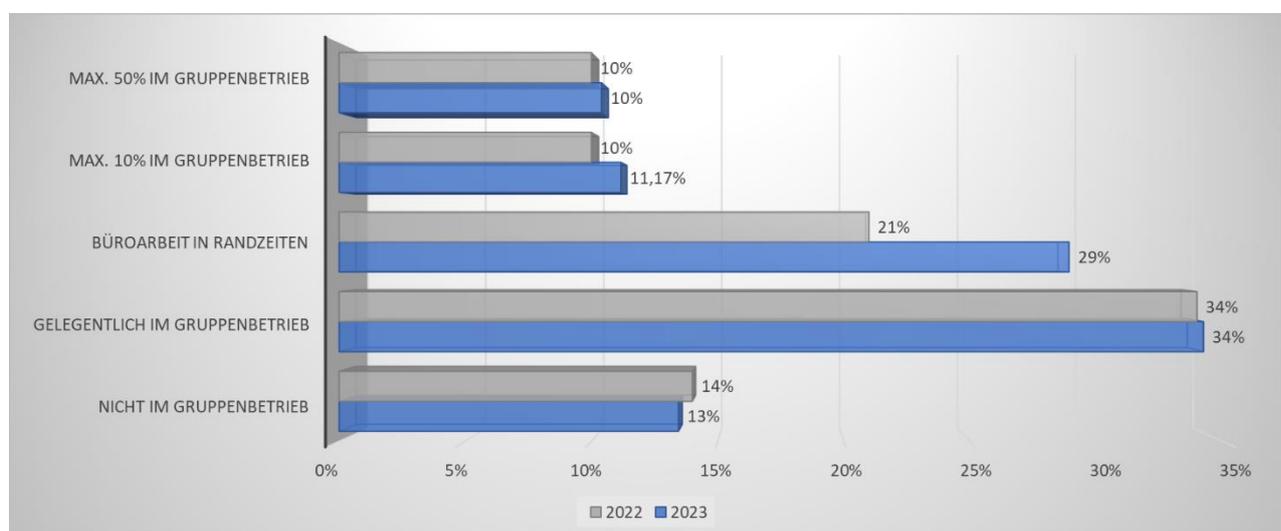


Abb. 12: Umgang mit den Leitungsfreistellungsstunden

In Bezug auf die Größe der Kitas stellte sich heraus, dass sich besonders Leitungskräfte in großen Kitas mit mehr als 100 Plätzen überproportional häufig trotz Vollfreistellung als Leitung (gelegentlich) in den Gruppenbetrieb mit einplanten, um keine Gruppen schließen oder zusammenlegen zu müssen. Bei den ein- bis zweigruppigen Kitas äußerten 75% aller Kita-Leitungen, dass sie durch die Teilfreistellung viel im Gruppenbetrieb tätig waren und bei personellen Engpässen ihre Leitungsarbeit eher liegen lassen oder diese in Randzeiten erledigten.

Demgegenüber planten 25% der vollfreigestellten Leitungskräfte großer Kitas sich grundsätzlich nicht in den Gruppenbetrieb ein, da sie ansonsten ihre Leitungsarbeit nicht schaffen würden. Hier kann ein deutlicheres Bewusstsein für die Bedeutung der Leitungsarbeit bei Vollfreistellung interpretiert werden.

### 5.2.4 Überstunden

Im Jahr 2023 sammelten die in den Kitas beschäftigten Fachkräfte 81.391 Überstunden, verteilt auf 326 Einrichtungen (45 Kitas hatten keine Einträge oder 0-Stunden angegeben), an.

Das ergibt 250 Überstunden je Kita und entspricht etwa 6,4 Arbeitswochen einer Vollzeitkraft für jede Kita, unabhängig ihrer Größe.

2022 lagen die Überstunden noch bei 68.409 verteilt auf 321 Kitas (73 hatten keine Angaben gemacht oder mit 0-Stunden geantwortet).

Das waren 213 Überstunden je Kita und entsprach damit noch 5,5 Arbeitswochen einer Vollzeitkraft.

Insgesamt wird damit deutlich, dass die vorhandenen Fachkräfte die Personalfehlbedarfe ausgleichen müssen, um den Betrieb der Kitas aufrecht zu erhalten. So betrachtet lassen sich die Krankenstände auch durch Überlastung in Form von Mehr- oder Überstunden der Fachkräfte erklären.

### 5.3 Auswertung Teil C: Teamzusammensetzung

Dieser Teil fragt neben den Qualifikationen der Fachkräfte in den Kitas auch die zusätzlichen unausgebildeten Fachkräfte ab, die in der Kita für Entlastung sorgen sollen. Diese werden nicht auf den Betreuungsschlüssel angerechnet und in der Regel auch nicht über das KiTaG refinanziert. Eine Ausnahme dazu stellen lediglich die helfenden Hände dar, welche bei befristeter und beantragter Absenkung des Betreuungsschlüssels refinanzierbar sind. Neu im Fragebogen aufgenommen wurden die Praxisintegrierte Ausbildung und die Abfrage zu den Sprachkitas. Letztere befinden sich seit Juli 2023 im Kita-Finanzierungssystem des Landes S-H.

#### 5.3.1 Professionen in den Kitas

Wie aus nationalen Erhebungen bereits bekannt, nehmen die fachschulisch ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher den größten Anteil der Fachkräfte im Arbeitsfeld Kita ein (Abb. 13). Allerdings sind sie in S-H dicht gefolgt von der Gruppe der berufsfachschulausgebildeten Fachkräfte. Dieser Trend ist in den westdeutschen Ländern der gesetzlichen Ausrichtung geschuldet, welcher auch im neuen KiTaG als Fördergrundlage die Verteilung hälftig aus Erstkräften und Zweitkräften vorsieht. Die drittgrößte Personengruppe bilden der/die fachschulausgebildete Heilerziehungspfler:innen oder auch Heilpädagog:innen mit immerhin noch 13%. Damit bleibt auch in S-H die zentrale Berufsgruppe die der Erzieherinnen und Erzieher.

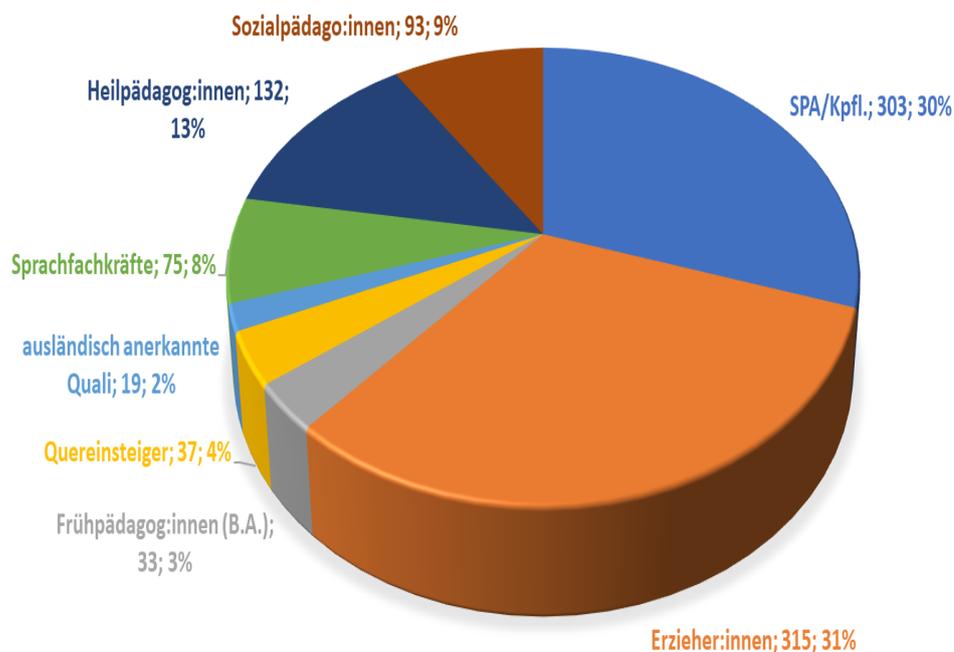


Abb. 13: Qualifizierung der Fachkräfte in den Kitas im Jahr 2023

Im FKB (2023) werden neben den beruflichen Qualifikationen auch die Unterscheidung der Kita-Teams nach Berufsabschlüssen vorgenommen, wobei im aktuellen Erhebungszeitraum mit einem Anteil von 37% die größte Gruppe auf die akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams fällt. Hierunter werden Teams zusammengefasst „in denen neben nicht akademischem sozialpädagogischem Personal zusätzlich oder überwiegend einschlägig qualifizierte sozialpädagogische Akademiker:innen tätig sind (aus den Studiengängen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaft)“ (FKB, 2023).

Auch in S-H lässt sich dieser Trend nachzeichnen (Abb. 14). Durch den hohen Anteil an Heilerziehungspfleger:innen und Heilpädagog:innen haben wir es jedoch zusätzlich mit der Sonderform akademisch und heilpädagogisch erweiterte Teams zu tun. Somit können wir feststellen, dass neben einer Präferenz für die akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams (31,7%) auch die Gruppe der heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams (34,3%) einen großen Anteil in der Teamkonstellation abbildet.

Wertet man diese beiden Teamkonstellationen gemeinsam mit den Einzelausführungen, so bilden die gemischten Teams mit diesen beiden Professionen mit 51,5% etwas mehr als die Hälfte aller Teamkonstellationen ab.

Ersichtlich wird damit, dass wir in S-H nicht dem bundesweiten Trend folgen, der die Entwicklung von akademisch erweiterten Teams als stärkste Teamentwicklungsform identifiziert, sondern ein starker Überhang akademisch und heilpädagogisch erweiterter sozialpädagogischer Teams besteht.

Durch die Gesetzgebung bleiben allerdings die Teamkonstellationen mit den gemischten Teams aus Berufsfachschul- und Fachschulabsolventen in der Einzelwertung die am häufigsten vertretene Team-Form in S-H. Allerdings sind aktuell auch in 12,1% der Kitas keine Berufsfachschulabsolventen mehr zu finden. Aber nur in 2,4% aller Kitas lassen sich keine Fachschulabsolventen wiederfinden. Ausländische Abschlüsse und Quereinstiege sind bisher nur in wenigen Kitas vorzufinden und nehmen aktuell damit keinen wesentlichen Einfluss auf die Teamkonstellationen. Sie wurden in den sonstigen gemischten Teams mit erfasst.

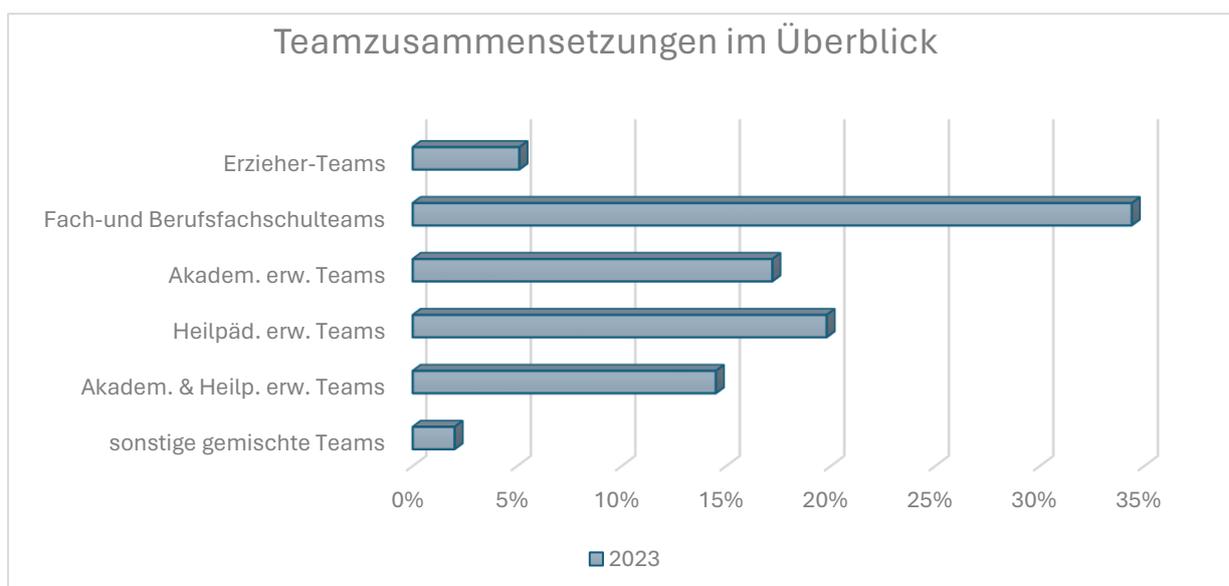


Abb. 14: Zusammensetzung der Teams

### 5.3.2. Anteile von Sprach-Kitas

In diesem Datenerhebungssatz verfügen 20% der teilnehmenden Kitas über mindestens eine zusätzliche Fachkraft Sprach-Kitas in ihrem Team. Damit sind etwa 80% der Kitas nicht am Sprachbildungsprogramm des Landes beteiligt.

### 5.3.3 Das praxisintegrierte Ausbildungsmodell

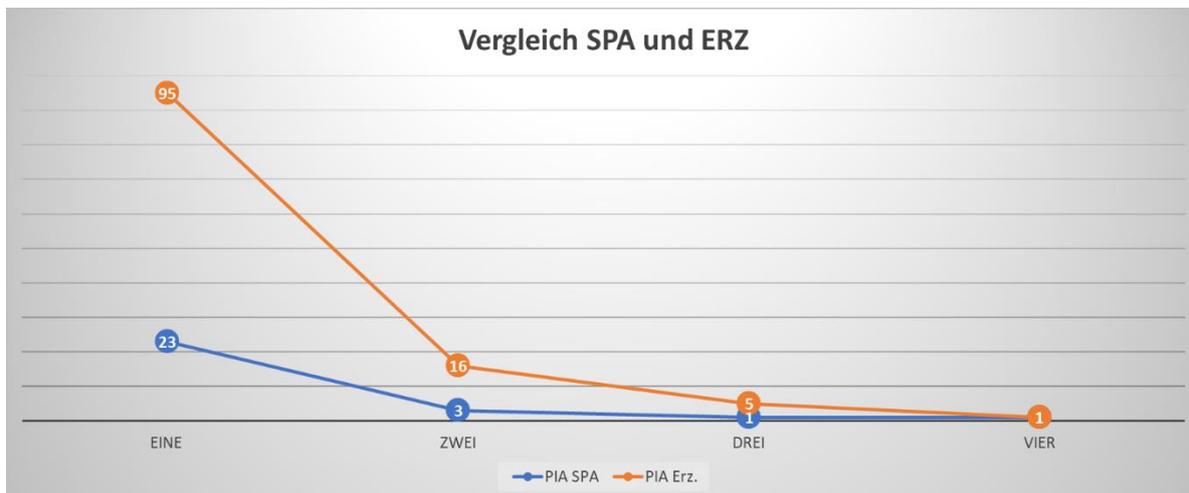


Abb. 15: Vergleich der PIA-Ausbildungsplätze im Jahr 2023 in den Kitas

In Abb. 15 wird deutlich, dass sich bereits praxisintegrierte Ausbildungsformate anbieten. Überwiegend wird jeweils ein Platz (118 Kitas) je Ausbildungsrichtung angeboten. 19 Kitas bieten zwei Plätze an. Dabei überwiegt das Angebot für die PIA ERZ deutlich.

Die Abb. 16 zeigt, dass etwa 60% aller Kitas keine praxisintegrierte Ausbildung anbieten. 2% aller Kitas bieten beide Formate an. Überwiegend (31%) werden die praxisintegrierten Ausbildungsformate der fachschulischen Ausbildung (PIA ERZ) in den Kitas angeboten. Deutschlandweit steigen die Anfängerinnen und Anfänger in praxisintegrierten Ausbildungen weiter (FKB, 2023). In S-H werden seit

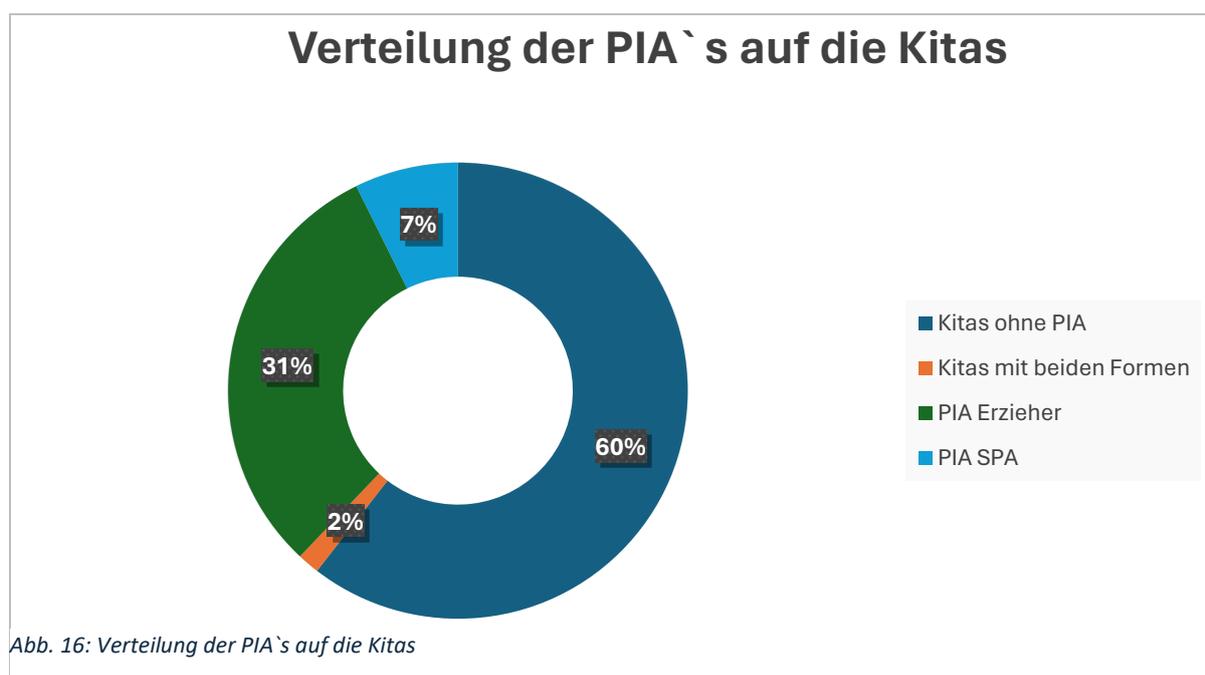


Abb. 16: Verteilung der PIA's auf die Kitas

2023 auch Anleiterstunden fest mitfinanziert, was den Ausbildungserfolg sichern helfen soll (FKB, 2023).

### 5.3.4 Hilfskräfte und Praktikant:innen

Das KiTaG lässt nur wenige Finanzierungsfreiräume für zusätzliche Hilfskräfte. In der folgenden Abbildung (Abb. 16) sind verschiedene Unterstützungsangebote aus der Praxis dargestellt, die nicht auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden dürfen oder wenn, dann sind sie an gesonderte Vereinbarungen gebunden, wie z.B. die helfenden Hände. Am häufigsten wurde die Gruppe der Auszubildenden als Anwesende benannt. Sie waren bei den zusätzlichen Hilfskräften jeweils in einem Drittel aller befragten Kitas vorhanden. An zweiter Stelle folgten auch weiterhin die FSJler:innen.

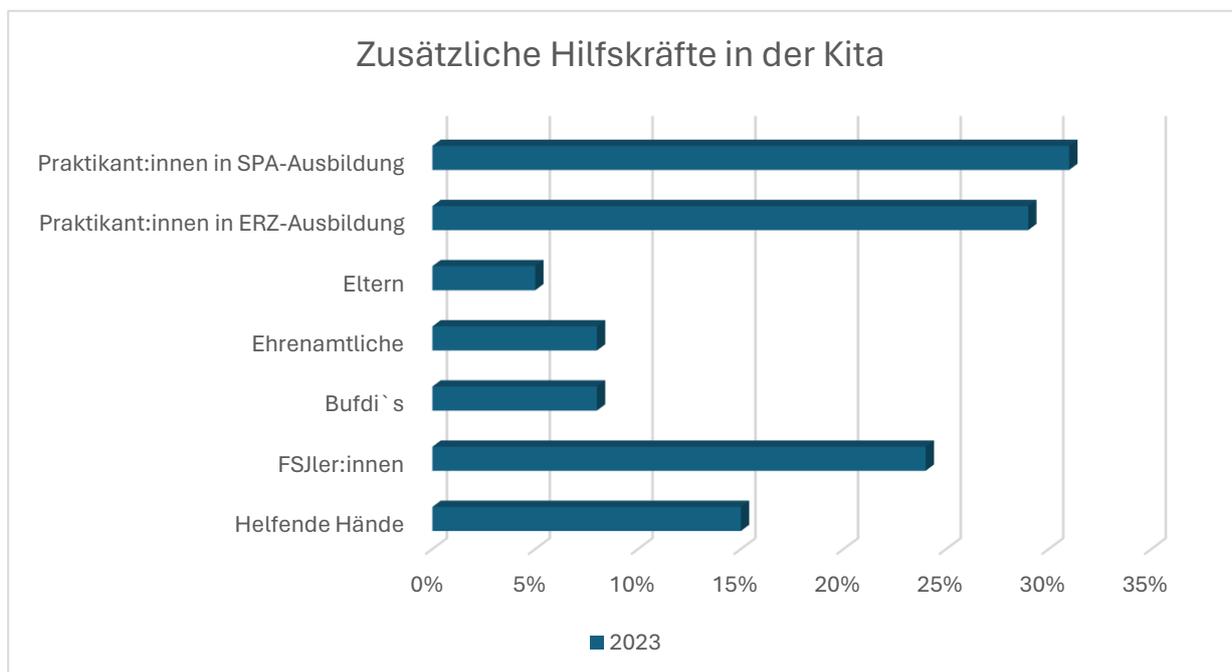


Abb. 17: Zusätzliche Hilfskräfte, die nicht auf den Personalschlüssel anrechenbar sind

Sie werden von einigen Gemeinden und Städten aktuell bis zur vollständigen Umsetzung des KiTaG ab dem 01.01.2025 freiwillig weiterfinanziert. An dritter Stelle folgten die Helfenden Hände, welche immerhin in 15% aller Kitas eingesetzt werden. Eine immer geringere Rolle spielen die Ehrenamtlichen (z.B. Vorlesepatenschaften) oder auch die Eltern. Die Bundesfreiwilligendienste sind ebenfalls nur in unter 10% der Kitas eingesetzt.

### 5.3.5 Zusammensetzung der Teams

Im Vergleich zum Jahr 2022 (Abb. 17) gab es in der Zusammensetzung der Teams wenig Veränderungen. Weiterhin arbeiteten etwa ein Drittel aller Kitas schon mehr als 10 Jahre als Team zusammen und immer einmal gingen in diesen Teams ein paar Fachkräfte (u.a. ins Beschäftigungsverbot). Das Kernteam schaffte es aber wieder, neue Fachkräfte gut zu integrieren, so dass in der Regel die Fachkräfte zunehmend in der Kita verblieben.

Nur ein kleiner Anteil der Kitas arbeitete in Teams, die bereits mehr als 20 Jahre zusammenarbeiten, wobei sich in der aktuellen Studie etwa 2% mehr dieser Teams beteiligt haben. Hier spielen die Altersübertritte sicher eine Rolle.

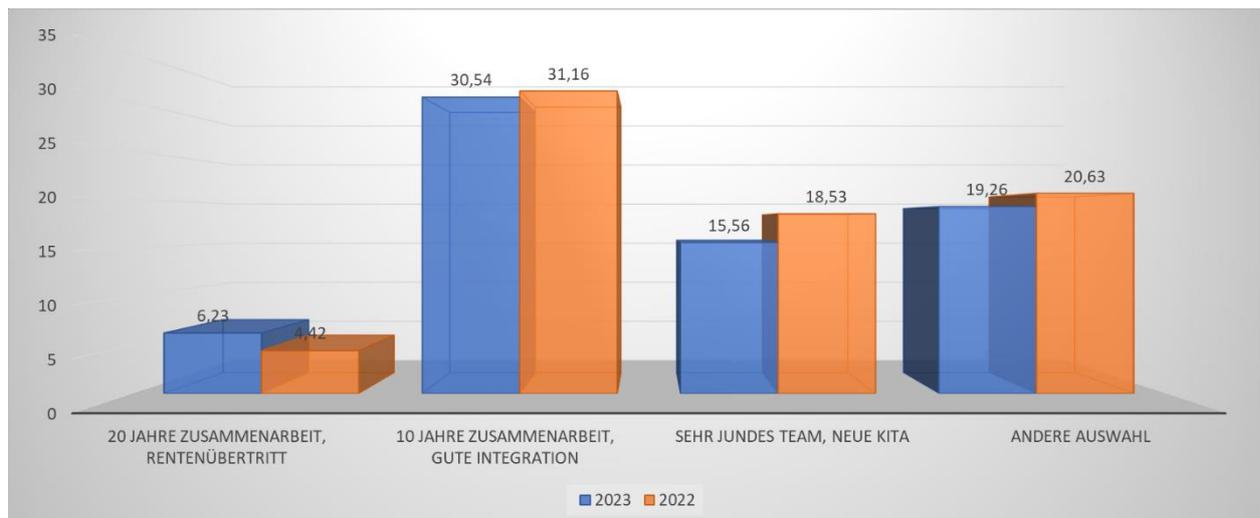


Abb. 17: Teamzusammensetzungen nach Bestand im Vergleich

Fast 20% der Kita-Leitungen empfanden sich als junge Teams, weil die Kitas noch nicht so alt waren. Fachkräfte verließen immer mal wieder die Teams, so dass es im Personalverbund noch sehr instabil war. Sie empfanden sich als sehr flexibel.

Erneut konnten etwa 20% mit den Beispielen nicht abgeholt werden, so dass hier in der nächsten Erhebung eine weitere Kategorie entwickelt werden müsste.

Insgesamt lässt sich der quantitative Ausbau hier deutlich nachzeichnen.

#### 5.4 Umsetzung der Bildungsleitlinien, Fortbildungen und der Allgemeinen Zufriedenheit

In diesem letzten Fragebogenteil geht es um den Bildungsaspekt und die allgemeine Zufriedenheit der Kita-Leitungen aus den Perspektiven verschiedener Kita-Akteure. Da Fort- und Weiterbildungen die Professionalisierung von Fachkräften unterstützen können und diese auch im aktuellen KiTaG eine Rolle spielen, wurde dieser Punkt hier ebenfalls aufgenommen.

##### 5.4.1 Besuchte Fortbildungsangebote im Jahresverlauf

Insgesamt wurde hier bestätigt, was zahlreiche andere Studien belegen. Die frühpädagogischen Fachkräfte stufen Fortbildungen als wichtig ein und nehmen daher auch regelmäßig daran teil. Die Möglichkeit der Mehrfachnennung zeigte, welche Angebote am häufigsten genutzt wurden. Dazu gehörten neben den Pflichtfortbildung, themenbezogene Teamfortbildungen und Einzelner Präsenzkurse.

Sichtbar wird an der Zunahme der Pflichtfortbildungen (Abb. 18), dass sich im Jahr 2023 der gesetzliche Auftrag zur Nachschulung ablesen lässt. Fachkräfte, die ihre fachschulische Ausbildung vor 2013 beendeten und danach an keiner zusätzlichen Sprachqualifizierung teilgenommen hatten, waren angehalten eine entsprechende Nachschulung im Umfang von 40 Stunden zu absolvieren. Die Träger waren gehalten, die Nachqualifizierung zu finanzieren und die Fachkräfte dafür freizustellen.

Einen Rückgang haben wir damit in den mehrtägigen Fortbildungen. Da den Fachkräften insgesamt maximal fünf Fortbildungstage im Jahr zur Verfügung stehen, waren diese bereits durch die Pflichtveranstaltung ausgeschöpft.

Der Besuch von Onlinekursen verzeichnet einen leichten Rückgang, ebenso der Besuch von Fachtagen und Kongressen.

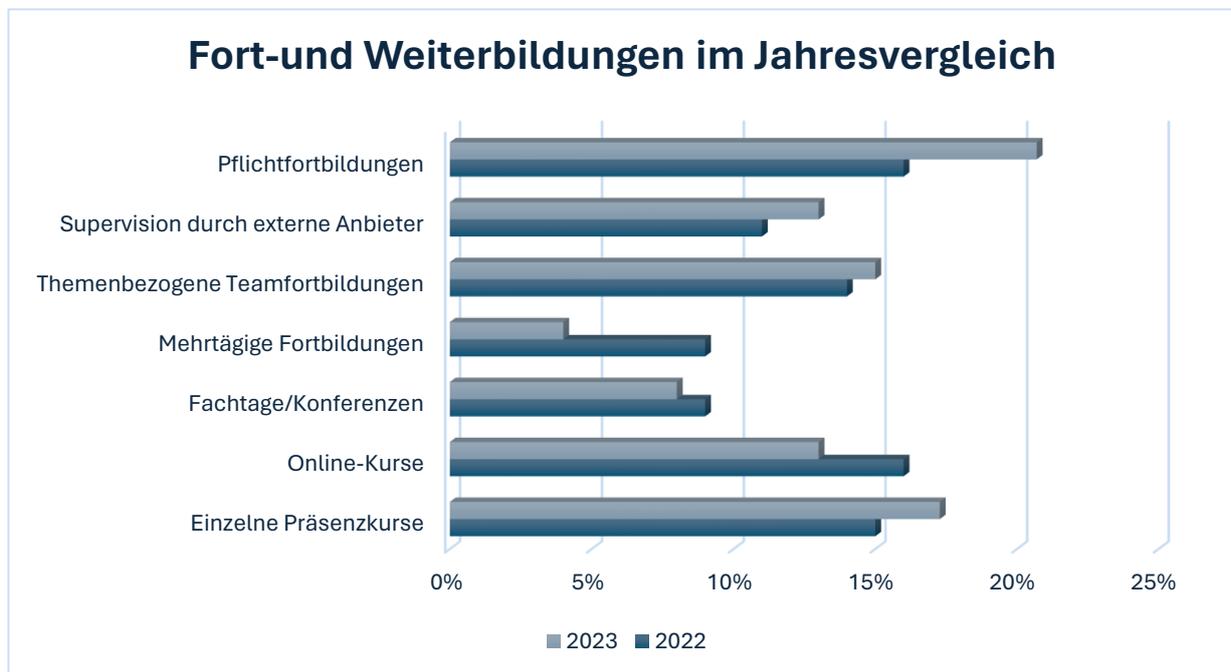


Abb. 19: Fort- und Weiterbildungen im Vergleich der Jahre 2022 zu 2023

Einzelne Präsenzkurse verzeichneten einen leichten Anstieg, ebenso die Supervision durch externe Anbieter. In annähernd ähnlicher Häufigkeit wurden die themenbezogenen Teamfortbildungen durchgeführt. Das kann an den Teamtage, die im Jahresverlauf der meisten Kitas mit 2-5 Tagen fest eingeplant waren und als Schließtage galten.

Erfreulich war, dass die überwiegenden Kita-Fachkräfte Fort- und Weiterbildungsangebote trotz des Fachkräftemangels besuchen konnten, auch wenn es in vielen Kitas zunehmend einzelne Präsenzkurse betraf. Zu dieser Frage sollten in Zukunft vertiefende Ergebnisse zu den Fortbildungstagen für jede Fachkraft einbezogen werden. Bereits im Jahr 2014 wurde in der AQUA-Studie herausgearbeitet, dass die Träger ihren Vollzeitkräften etwa 4,5 Fortbildungstage im Jahr anbieten und diese bei Bedarf auch finanzieren. Darüber hinaus bieten mehr als die Hälfte aller Kita-Träger eigene Fort- und Weiterbildungen an. Im Erhebungszeitraum wurde der Rechtsanspruch gerade erst eingeführt und niemand hatte eine Idee, vor welche Herausforderungen uns dieser quantitative Ausbau stellen würde.

#### 5.4.2 Umgang mit den Bildungsleitlinien

Die Bildungsleitlinien stehen als Orientierung allen Kita-Fachkräften in den Kitas zur Verfügung. Selbstbildung steht dort als gemeinsames Bildungsverständnis verankert. Bildungsbegleitung und Förderung stehen eng verbunden mit den Leitlinien und werden als Paradigmenwechsel bezeichnet:

- „...- zu beobachten, um zu verstehen, und sich mit jedem Kind einzeln darüber zu verständigen, mit welchen Fragen es sich gerade beschäftigt und für welche Themen es sich interessiert.
- Das Kind in seiner Selbsttätigkeit zu unterstützen und ihm neue Fenster zur Welt zu öffnen.
  - Das Kind herauszufordern und dabei zu unterstützen, den eigenen Lernfortschritt bewusst zu erleben und zu artikulieren.
  - Räume so zu gestalten, dass sie den Kindern vielfältige Zugänge zu Themen und Entdeckungen bieten“ (Knauer & Hansen, 2020)

Kompatibel ist dies mit dem situationsorientierten Ansatz. Dabei stehen die Kinder im Zentrum mit ihren Interessen und Themen. Wie die Ausführungen deutlich zeigen, war diese Aufgabe keine, die nebenbei von den Fachkräften erledigt werden konnte. Unsere Frage zielte damit auf die Zeit für diese so wertvolle Aufgabe ab.

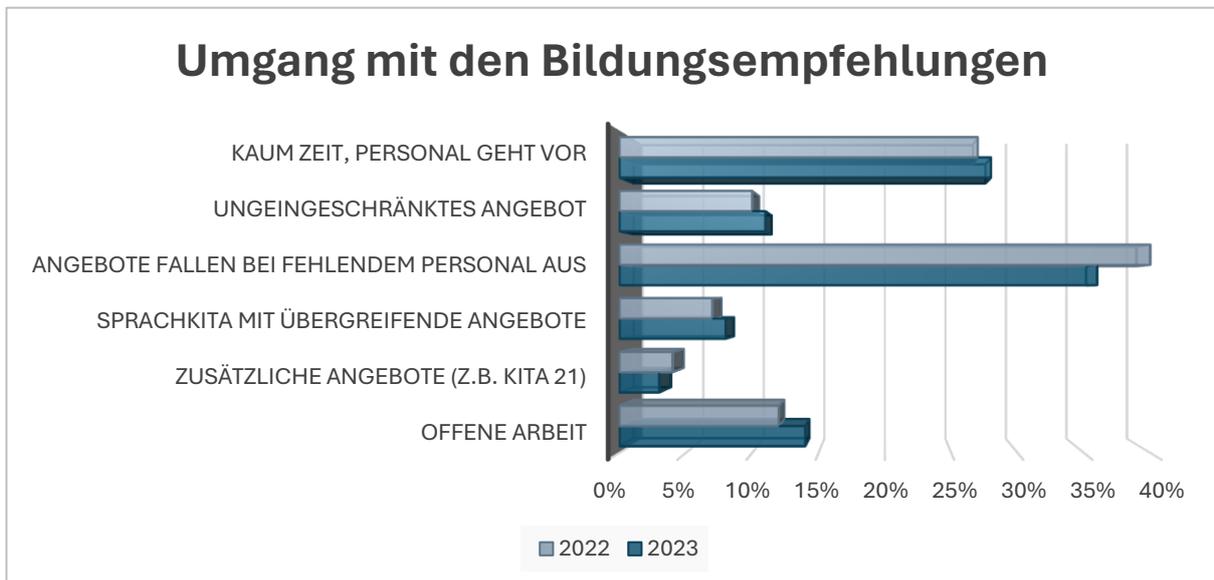


Abb. 20: Umgang mit den Bildungsempfehlungen

In etwas mehr als 10% aller Kitas konnten alle geplanten Bildungsangebote (Ausflüge, Projekte usw.) uneingeschränkt mit den Kindern stattfinden. Im Vergleich zum Vorjahr konnte dieser Wert sich leicht erhöhen. Überwiegend setzten die meisten Kitas pädagogische Bildungsarbeit um. Allerdings fielen Angebote bei fehlendem Personal aus. Dieser Aspekt ist im Jahr 2023 etwas rückläufig. Die Sprach-Kitas verwandten ihr zusätzliches Personal zunehmend für gruppenübergreifende Angebote. Hier verzeichneten wir einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr.

Speziell geschulte Fachkräfte, die gruppenübergreifende Schwerpunkte in der Arbeit setzten, so dass Angebote immer stattfanden, wenn diese Fachkraft anwesend waren, fanden in wenigen Kitas (unter 5%) statt und waren damit insgesamt rückläufig. Offen arbeitende Kitas haben etwas zugenommen und sind nun deutlich über 10% verortet.

Zählt man die mangelnde Zeit für Bildungsangebote zusammen, so wurden bei 28% der Kitas keine Bildungsangebote unterbreitet, weil die Personalplanung so viel Aufmerksamkeit einforderte und in 36% der Kitas fielen die Bildungsangebote dann aus, wenn die Fachkräfte fehlten. Zusammen ergaben das mit 64% mehr als die Hälfte der Kitas, die damit weniger Bildungsangebote unterbreiteten, als es ihnen möglich wäre. Auch hier zeichneten sich leichte Veränderungen im Jahr 2023 ab, welche darauf hindeuten, dass die Praxis darum bemüht ist, Bildungsangebote aufrecht zu erhalten.

#### 5.4.3 Zufriedenheit verschiedener Kita-Akteure aus Sicht der Kita-Leitung

Insgesamt gingen die Kita-Leitungen davon aus, dass die Eltern und Kinder eher gute Bewertungen für die Kitas ausstellten. Sie bewerteten, dass diese überwiegend zufrieden mit der Arbeit waren und gaben sich selbst eine 2,14 als Note aus der Perspektive der Kinder und eine 2,5 aus Sicht der Eltern.

Anders sah es aus der Perspektive der Fachkräfte aus. Hier gaben sie auf der Zufriedenheitsskala nur eine glatte drei (3,05) und für den Arbeitsplatz als Leitung im Jahr 2023 wurde die durchschnittliche Note 3,17 vergeben. Den Arbeitsplatz als Leitung insgesamt bewerteten sie dagegen etwas freundlicher mit einer durchschnittlichen Note von 2,88.

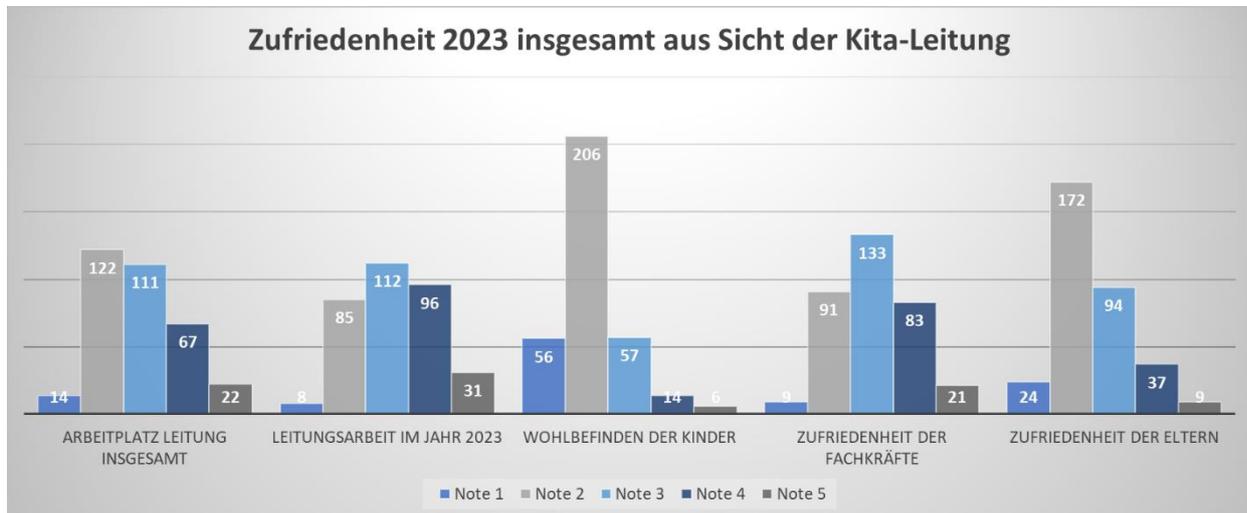


Abb. 21: Bewertung der Zufriedenheit verschiedener Kita-Akteure aus Sicht der Kita-Leitungen

In der nachfolgenden Darstellung werden die aktuellen Daten im Vergleich zum Vorjahr dargestellt (Abb. 21). Demnach verschlechterte sich die Zufriedenheit der Kinder und ihr Wohlbefinden in der Kita aus der Perspektive der Leitungskräfte nicht. Lag der Wert im Durchschnitt im Jahr 2022 bei der

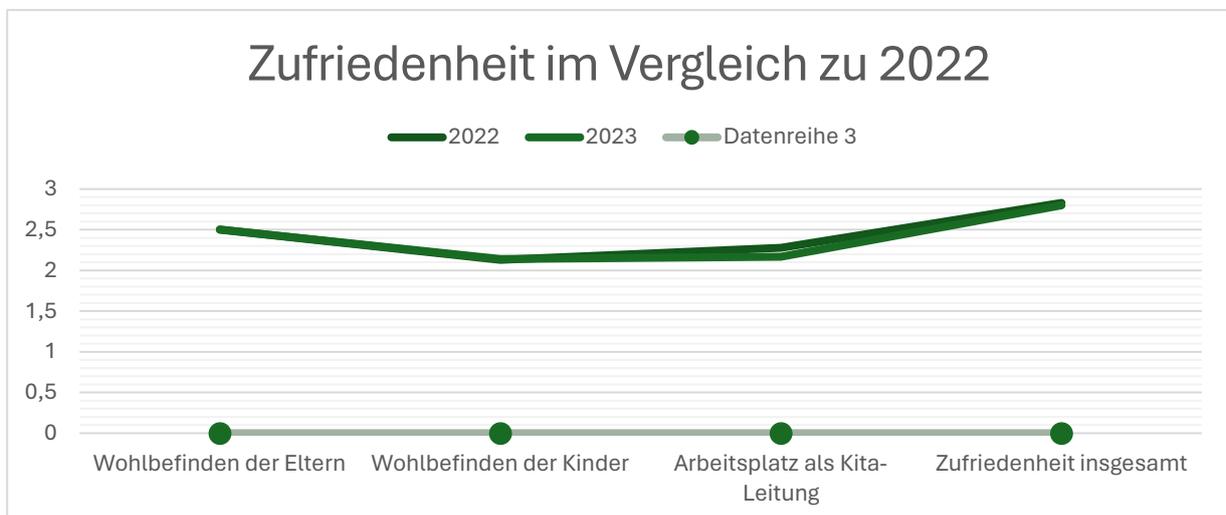


Abb. 22: Zufriedenheit im Jahresvergleich

Note 2,13, so blieb dieser im Folgejahr kaum abweichend bei einer Note von 2,14. Ähnlich verhielt es sich mit der Bewertung aus der Perspektive der Eltern. Aus dieser erhielt die Arbeit der Kitas sowohl im Jahr 2022 wie auch im Jahr 2023 eine durchschnittliche 2,5. Hingegen gaben die Kita-Leitungen ihrem eigenen Arbeitsplatz als Einrichtungsleitung im Jahr 2022 nur die Note 2,28. Im Jahr 2023 konnte sich dieser Wert etwas verbessern und erhielt bereits eine 2,17. Die Zufriedenheit insgesamt bewerteten die Leitungskräfte im Jahr 2022 mit der durchschnittlichen Note 2,83 und im Jahr 2023 fast

unverändert bei der Durchschnittsnote 2,88. Insgesamt zeigte sich damit, dass die eigene Zufriedenheit der Kita-Leitung schlechter bewertet wird, als die der Eltern und Kinder.

## 6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Limitation

Zur zusammenfassenden Darstellung der Ergebnisse dieser Studie werden zuerst die Kernpunkte zusammengetragen und im nationalen Kontext eingeordnet. In einem zweiten Schritt soll anhand dieser Darstellung die Forschungsfrage beantwortet werden.

In diesem Bericht spiegeln sich die aktuellen Einschätzungen des Kita-Praxisfeldes. Mit einer Beteiligung von etwa 20% aller Kitas in S-H konnten vorsichtig repräsentative Ergebnisse erstellt werden. Sie stellen analog den Rückläufern aus unterschiedlichen Kontexten das vermutlich aktuelle Meinungsbild der Praxis dar und könnten somit in politische Entscheidungsprozesse partizipativ einbezogen werden. Der Vergleich zum Vorjahr ermöglicht eine Verortung der Ergebnisse und instrumentelle Absicherung. Ein Bezug zu deutschlandweiten Erhebungen verortet die schleswig-holsteinischen Daten auch in diesem Kontext.

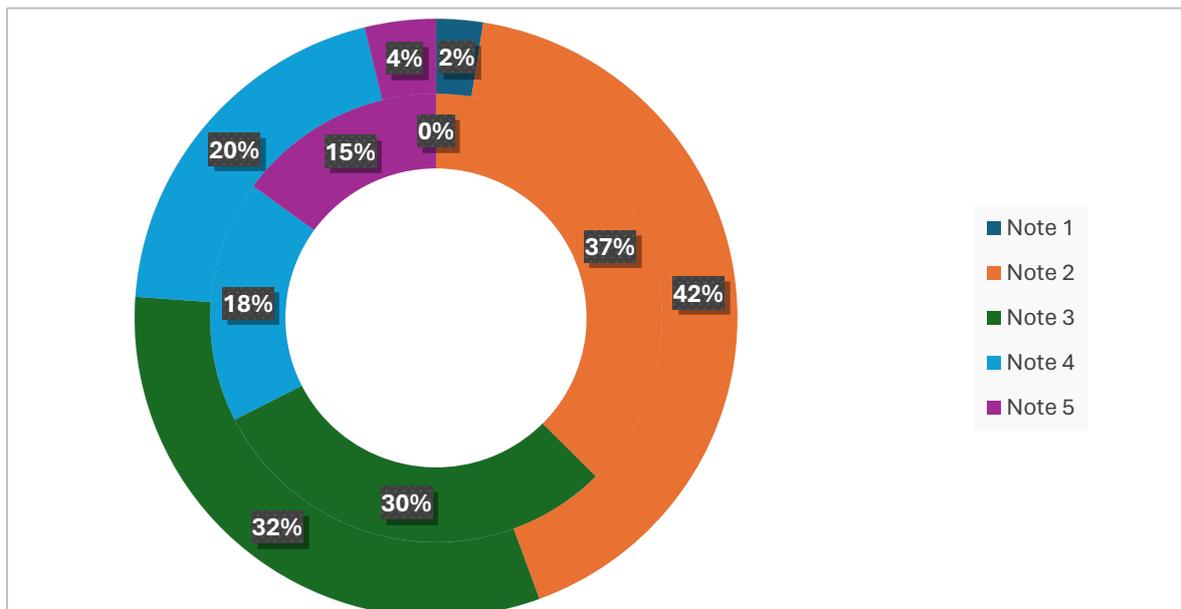


Abb. 23: Zufriedenheit im Vergleich zwischen kleinen Gemeinden mit weniger als 3000 Einwohner:innen (Außenring) und Städten mit mehr als 100 T Einwohner:innen (Innenring)

Aus allen Kreisen beteiligten sich Kitas an der Umfrage. Sie waren zu gleichen Teilen in kleinen, mittleren und großen Gemeinden verortet. Lediglich die Beteiligung von Kitas in großen Städten fiel anteilig etwas geringer aus. Vergleicht man (Abb. 23) nun die Zufriedenheiten der Kita-Leitungen mit ihrer Arbeit insgesamt zwischen den kreisfreien Städten und den kleinen Gemeinden mit unter 3.000 Einwohner:innen so fällt auf, dass in Kitas, die in Städten verortet sind, die Zufriedenheit insgesamt geringer ausfällt. Sie vergaben keine sehr gute Noten, jedoch mit 15% ein „Ungenügend“ in ihrer Bewertung. Insgesamt stellte sich damit ein Notendurchschnitt von 2,81 für die Zufriedenheit mit dem Arbeitsfeld Kita in kleinen Gemeinden dar und von 3,1 in Städten mit mehr als 100.000 Einwohner:innen. Das lässt deutlich werden, dass die Kita-Leitungen in kleineren Gemeinden scheinbar zufriedener mit ihrem Arbeitsfeld sind als in Städten. Das stimmt nachdenklich, zumal der Ort der Kita

keine Rückschlüsse auf die Größe der Einrichtungen zulässt, da in beiden anteilig eher kleinere und mittlere Kitas betrieben und die großen Einrichtungen nur zwischen 7,6% und 16,3% in beiden Gemeindegrößen verortet sind. Hier sollten in einer Folgestudie die strukturellen Herausforderungen, z.B. durch soziale Benachteiligungen einbezogen werden, um zu ergründen, welche Ursachen hinter der ungenügenden Bewertung (Note 5) stecken.

Im Folgenden werden nun markante Ergebnisse herausgearbeitet, die als Zusammenfassung gewertet werden können. Anschließend werden daraus Handlungsoptionen abgeleitet.

## Ausländische Fachkräfte weiterhin gering vertreten

Weiterhin ist das frühpädagogische Arbeitsfeld scheinbar kein Arbeitsfeld für ausländische Fachkräfte. Nur 5% aller in deutschen Kitas Beschäftigten keinen deutschen Pass, obwohl der Gesamtarbeitsmarkt hier eine Quote von 14% erreicht (FKB, 2023). In Schleswig-Holstein ist diese Quote mit 2% sogar noch geringer als im bundesdeutschen Durchschnitt. Hier müssten schneller ausländische Abschlüsse anerkannt werden und eine Zulassung für den Arbeitsmarkt möglich werden.

## Überstundenkontingente nehmen weiter zu, weil weiterhin Fachkräfte fehlen

Stellt man die strukturellen Rahmenbedingungen und die subjektive Gesundheit der Kita-Teams in einen Zusammenhang, dann zeigte sich, dass mit Abnahme dieser auch das subjektive Wohlbefinden der Fachkräfte abnimmt (Viernickel et al., 2017). Arbeiten die Fachkräfte also regelmäßig mehr Stunden, als in ihrem Arbeitsvertrag mit ihnen vereinbart sind, kann es passieren, dass sie in einen Überlastungszustand geraten, der ihre subjektive Gesundheit beeinträchtigt. Daher ist die Zunahme von Überstunden im Vergleich zum Jahr 2022 besorgniserregend zu bewerten. Während im Jahr 2022 eine Vollzeitkraft noch 5,5 Arbeitswochen mit den Überstunden zusätzlich hätte ableisten können, wären im Folgejahr bereits 6,4 Arbeitswochen abzuleisten. Dieser Anstieg kann ein Hinweis auf den Rückgang von freien Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt sein. Für diese Erklärung stünden auch die Neueinstellungen von 2,75 Fachkräften im Jahr 2022 und nur noch 2,63 im Jahr 2023.

Im Zusammenhang mit den Überstunden stehen daher auch die Krankenstände der Fachkräfte. Zwei Drittel aller Kita-Leitungen gaben an, dass ihre Teammitglieder in der Regel zwischen zwei und fünf Wochen erkranken. 18% der Fachkräfte erkranken aktuell auch länger als fünf Wochen. Hier müssten, wie an den Überstunden schon sichtbar geworden, dringend die Ausfallzeiten angepasst werden, um in allen Kitas den Personalschlüssel an die realen Gegebenheiten vor Ort anzupassen und Überlastungen entgegen zu wirken.

## Weiterhin ein Viertel (dauerhafter) Abgänge aus dem Arbeitsfeld Kita

Im Jahr 2023 verließen 14,5% der Fachkräfte das Arbeitsfeld Kita, teilweise dauerhaft. Unter den angeführten Begründungen befinden sich neben einem dauerhaften Ausstieg für einen Übertritt in den Altersruhestand auch die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und den gestiegenen Anforderungen und Herausforderungen. Diese können anhand der hier erhobenen Daten auf die Fluktuation und dadurch immer wieder neue stattfindende Einarbeitungs- und Teamprozess ebenso zurückgeführt werden, wie die Ansammlung von Überstunden durch personelle Überbrückung leerer Fachkraft-Stellen. Hinzu kommen die Beschäftigungsverbote, welche zwar nur einen übergangsweisen Ausstieg markieren, aber den aktuellen Mangel damit weiter verstärken. Hier müsste in der nächsten Erhebung geschaut werden, in welchem Verhältnis die Abgänge zu den Neueintritten von Fachschulabsolvent:innen, Berufsfachschüler:innen, den akademisierten Fachkräften oder auch den Quereinsteigern stehen. Solange die Ausstiege nicht die Einstiege überschreiten, wird sich der Mangel nicht verschärfen. Das sollte auch gerade vor dem Hintergrund des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung im Schulbereich nicht unbemerkt bleiben. Hier kann die Praxisintegrierte Ausbildung nur einen anteiligen Lückenfüller darstellen und zusätzliche Fachkräfte ins Arbeitsfeld überführen.

## **Etwa ein Drittel aller Kitas bieten Plätze für PIA`s an**

60% aller Kitas boten im Jahr 2023 keine Praxisintegrierten Ausbildungsplätze an. Dafür sind in den Kitas weiterhin die Praktikant:innen der Berufsfachschulen und Fachschulen in jeweils etwa einem Drittel der Kitas präsent. Hier findet aktuell scheinbar eine Veränderung der Ausbildungsformen statt, die auch in Zukunft weiterhin im Blickfeld verbleiben sollte. Weiterführend muss hier auch die Schwundquote im Blickfeld bleiben. Aktuell fehlen noch Zahlen dazu, ob die PIAs die besonderen Herausforderungen mit den zwei unterschiedlichen Lebenswelten meistern: dem schulischen Teil und der Praxis. Häufig handelt es sich um Vollzeitstellen, die einen hohen Anspruch an die PIA`s nicht nur organisatorisch stellen.

Betrachtet man die Beteiligung der Kitas an der PIA wieder nach der Gemeindegröße, dann binden sich 72% der Kitas in kleinen Gemeinden nicht an dieser Ausbildungsform und bieten damit auch keinen Platz in ihren Kitas an. 21,5% aller Kitas in kleinen Gemeinden mit nicht mehr als 3.000 Einwohner:innen begleiten eine PIA ERZ, aber nur 2,5% eine PIA SPA. Bei den Kitas in den kreisfreien Städten begleiten 28,6% eine PIA ERZ und nur 2,4% eine PIA SPA. Deutlich wird hier, dass es aktuell kaum Unterschiede zwischen großen und kleinen Gemeinden hinsichtlich der Praxisintegrierten Ausbildung gibt. Ableiten könnte sich daraus die Annahme, dass kleine Gemeinden genauso häufig Wege für einen Ausbildungszuschuss finden, wie kreisfreie Städte. Da die PIA SPA geringer aus öffentlichen Mitteln bezuschusst wird, scheinen relativ zurückhaltend Verträge geschlossen zu werden. Eine weitere Ursache könnte in mangelnden Schulplätzen liegen.

Da die Ausbildung der PIA`s mindestens zwei Jahre in Anspruch nimmt, sollten übergangsweise zusätzlichen Hiljekräften Einstiege ermöglicht werden. So könnten diese z.B. für einen bestimmten Wartezeitraum mit bezahlten Praktikas überbrücken, wenn die Ausbildungsplätze erst zu einem späteren Zeitpunkt angeboten werden können.

## **In nur etwa 15% aller Kitas kommen die „Helfenden Hände“ zum Einsatz**

In nur 15% der Kitas kommen die „Helfenden Hände“ überhaupt zum Einsatz. Das könnte an der Befristung dieser Stellen liegen oder auch an der damit verbundenen gesetzlichen Vorgabe und der Reduzierung des Betreuungsschlüssels. Weitere Hilfe- und Unterstützungsangebote durch Eltern, Ehrenamtliche oder auch Freiwilligendienste entwickeln sich rückläufig. Obwohl die Angebote für FSJler:innen in der Vergangenheit gut besetzt werden konnten, sind sie mit dem aktuellen KiTaG nicht mehr in der Finanzierung enthalten. Obwohl die Freiwilligendienste in der Vergangenheit viele Vorteile mit sich brachten (Interessenten für das Berufsfeld begeistern, Vollzeitanwesenheit usw.) und sowohl von Kitas als auch von den Inhabern selbst gut frequentiert waren, tauchen diese Stellen nicht im aktuellen KiTaG auf. Eine Alternative steht den jungen Menschen damit nicht mehr zur Verfügung.

## **Mehr als die Hälfte aller Kita-Teams sind durch heilpädagogisch oder/ und akademisch erweiterte sozialpädagogische Fachkräfte geprägt.**

Das Qualifikationsgefüge in den Kitas ist weiterhin bemerkenswert robust. Es dominieren die einschlägigen Berufsgruppen (FKB, 2023). Auch in S-H bildet die absolute Mehrheit mit 34,4% das Kita-Team aus Berufsfachschul- und Fachschulabsolventen. 11% aller tätigen Fachkräfte sind jedoch bereits akademisiert (Im gesamtdeutschen Schnitt sind das laut FKB etwa nur 6%). Zusammen mit den Heilerziehungspfleger:innen bzw. Heilpädagog:innen sind die Kita-Teams in S-H fachlich sehr durchmischt aufgestellt. Über die Hälfte aller Teams setzen sich aus heilpädagogisch und/oder akademisch erweiterte sozialpädagogische Teamkonstellationen zusammen. Das unterscheidet sich deutlich von den gesamtdeutschen Tendenzen und kann für S-H ein positiver Hinweis auf inklusives Arbeiten sein.

## Leitungsfreistellungsstunden werden zunehmend adäquat eingesetzt

Noch im Jahr 2011 waren in S-H 28% der Kitas ohne Leitungsstunden (FKB, 2023). Obwohl inzwischen alle Kitas feste Leitungsfreistellungen gesetzlich je Gruppe mit 7,8h zur Verfügung haben, werden diese noch nicht immer prioritär für Leitungsarbeiten eingesetzt. Die aktuelle Erhebung legt dar, wie Leitungskräfte mit dieser Zeit umgehen. Dabei fällt auf, dass sie diese durch den anhaltenden Personalmangel und die Krankenstände ihrer Teammitglieder regelhaft variabel einfließen lassen, um keine Gruppen schließen zu müssen. Kitas mit vollfreigestellten Leitungen planen sich weiterhin gelegentlich in den Gruppenbetrieb mit ein. Leitungen mit Teilfreistellung erledigen ihre Büroarbeit regelhaft bestenfalls in den Randzeiten. Hier müssen die Kita-Träger die Wertigkeit der Leitungsarbeit noch mehr honorieren. Leitungsstunden sollten auch für diese genommen werden können, um Teamentwicklungen und Kita-Qualität weiter voranzubringen.

## Online-Qualifizierungen wieder rückläufig – Hinweis auf mangelnde Medienkompetenz?

Auffällig ist im Vergleich zum Vorjahr, dass Pflichtfortbildungen einen steigenden Einfluss auf das Fort- und Weiterbildungsverhalten der Fachkräfte haben. Es ist davon auszugehen, dass es sich um das verpflichtende Angebot der Alltagsintegrierten Sprachbildung handelt, welches mit der Scharfschaltung des KiTaG ab dem 01.01.2025 als Förderbedingung gilt. Außerdem wird sichtbar, dass im Fortbildungsbereich im Jahr 2023 die besuchten Onlinequalifizierungen rückläufig sind, dafür aber eintägige Präsenzkurse wieder deutlich zunahm. Corona war seinerzeit ein digitaler Beschleuniger, der auch in der Frühen Bildung ankam. Nun scheinen sich diese Dynamiken zu relativieren und die Personengruppe kehrt scheinbar langsam zu altbewährten Formaten zurück. Diese Entwicklung sollte im Blick bleiben, da gerade in Onlineformaten auch eine Entlastung gesehen werden könnte. Dieser rückläufige Trend kann damit als ein Hinweis auf die geringe Annahme digitaler Medien gedeutet werden. Weitere Daten müssen hier Klarheit zum aktuellen Stand der Digitalisierung in unseren Kitas erbringen.

## Bildungsangebote finden in 2/3 aller Kitas nicht mehr selbstverständlich statt

Dieses Ergebnis sollte alle, die diese Studie lesen, aufmerksam werden lassen. Die hier gestellten Items ließen eine Diskussion zur Wahrnehmung, was ist wann als Bildung zu bezeichnen, offen. Damit unterlag die Interpretation dieses Sachverhaltes jeder Leitungskraft selbst. Wenn sie sich dann äußern, dass Bildungsangebote bei Personalmangel nicht stattfinden können, ist das ihre Art der Priorisierung. Hier greifen die Fachberatungen und Qualitätsbeauftragten der Kitas mit ihren Stundenkontingenten. In einer Folgeerhebung sollte daher dieser Aspekt aufgenommen werden, um einen Überblick zum Umgang mit den Themen zu generieren. Allein die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen ermöglicht den Teams nicht, einen Anspruch auf Bildung zu formulieren.

Zum Abschluss sollen nun die anfänglich aufgestellten Fragen beantwortet werden: Wie zufrieden sind die Kita-Leitungskräfte mit der Strukturqualität durch das Kita-Gesetz in S-H?

Welche Herausforderungen bestehen durch den anhaltenden Fachkräftemangel und wie reagieren die Leitungskräfte darauf im Handlungsfeld?

Insgesamt haben sich, wie zu Beginn der Auswertung bereits dargestellt, die Unzufriedenheiten nicht auffällig zum Vorjahr verändert. Und trotzdem zeigen die Ergebnisse Nachbesserungsbedarfe, um die Zufriedenheit als Gradmesser subjektiven Wohlbefindens zu verwenden. Resümierend hat sich die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz als Kita-Leitung im Vergleich zu Vorjahr leicht verbessert.

Gleichzeitig sind die Fachkräfte auf einem guten Weg, die Professionalisierungsbemühungen des KiTaGs in die Praxis zu transferieren. So gelang es ihnen im Jahr 2023 besser, die Leitungsstunden für ihre Leitungsarbeit einzusetzen und nicht im Gruppenbetrieb. Die finanzierte Zusätzlichkeit dieser

Stunden rückt scheinbar zunehmend ins Blickfeld. Auch halten sich die Fachkräfte mehr an die Gruppengröße von 20 Kindern in Regelgruppen. Eine Überbelegung (in Trägerverantwortung) befindet sich zunehmend auf dem Rückzug. Dies ist nicht zuletzt sicher auch in einigen Kreisen dem Rückgang von Kinderzahlen besonders im Elementarbereich geschuldet, so dass Plätze nicht nachbelegt werden können.

Insgesamt hat das KiTaG mit den Mindestvorgaben eine Einheitlichkeit in den Förderbedingungen eröffnet. Den Fachkräften sind gesetzliche Vorgaben geläufig, obgleich sie mit der Umsetzung durch den Fachkraftmangel viel Kraft im Alltag binden und gesundheitliche Einschnitte durch die Überlastung kompensieren müssen. Betreuungsschlüssel werden zunehmend eingehalten und Gruppen daher geschlossen, wenn nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht.

Trotz dieser gefundenen Lösungen sind übergangsweise Entlastungsangebote zu etablieren, um die Lücke der freiwerdenden Stellen zu schließen und die Abwanderungstendenzen durch Unzufriedenheit zu stoppen. Die dauerhafte Überlastung muss reduziert werden, um wieder stabile Beziehungen in den Kitas aufbauen zu können und den Familien Sicherheit in der Betreuung zu geben. Dafür könnten folgende Maßnahmen hilfreich sein:

- ➔ Regelfinanzierung von Freiwilligendiensten über das KiTaG (SQKM) analog von Kita-Größen
- ➔ Vollfinanzierung von PIA ERZ und PIA SPA, um den Druck von Trägern und Gemeinden zu nehmen und die Stellen verlässlich besetzen zu können (Schwundquote berücksichtigen)
- ➔ Überarbeitung der PQVO, um ausländisch Qualifizierte schneller in den Arbeitsmarkt zu überführen
- ➔ Zusätzliche Hilfskräfte bis zu einem bestimmten Prozentsatz des Gesamtpersonals übergangsweise in die Refinanzierung aufzunehmen. Können diese Hilfskräfte eine gewisse Praxiszeit nachweisen, sollte es ihnen ermöglicht werden, eine schulische Ausbildung anzuschließen.
- ➔ Anpassung der krankheitsbedingten Ausfallzeiten an die realen Bedingungen im Kita-Praxisfeld
- ➔ Autonomie in der Personaleinsatzplanung in den Gruppen durch eine klar definierte Standardvorgabe mit Abweichungen nach oben und unten, wie es die Evaluationsstudie (2024) empfiehlt

*„Zusammenfassend ist das KiTaG insgesamt zu weit weg von der Realität in der Kita. Es ist zu bürokratisch. Das Kita-System benötigt mehr Flexibilität. Die Qualitätsstandards sollen nicht zur Mehrbelastung der Fachkräfte führen. Die Qualität verbessert sich damit nicht und die Zufriedenheit wird ebenfalls nicht besser. Die Veränderung/Anpassung des KiTaG müssen transparent, als Prozess gestaltet werden. Damit stellen die Bewertung und Lösungssuche eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten dar.“ (Aminata Touré, Pressekonferenz 2024).*

## 7. Ausblick auf das Jahr 2024

Die Zufriedenheit aller Leitungen und Fachkräfte lässt sich durch ein paar Maßnahmen deutlich verbessern. Was bisher fehlt, ist die Partizipation von Fach- und Führungskräften im Evaluationsprozess. Die Fokussierung auf finanzielle Auskömmlichkeit ist notwendig, aber nicht allein die Lösung, wenn politische Entscheidungen sich weg von der Praxis und deren Machbarkeit bewegen und Arbeitsbedingungen sich verschlechtern (siehe Abwanderung aus dem Arbeitsfeld). Durch das schnelle Wachstum des Arbeitsfeldes wurden Fachkräfte zur Mangelware. Viel zu spät wurden die Ausbildungskapazitäten aufgestockt und ein Umdenken in ein praxisintegriertes und bezahltes Format fand statt, um die Attraktivität zu steigern.

Entscheidungsfreiräume statt zu enger Vorgaben für Personalentscheidungen und Kontrollmechanismen könnten ein wertvolles Signal an die Fachkräfte sein, wodurch die Lösung in Form von Gruppenschließungen sich reduzieren könnten. Aktuell erfährt das Kita-Feld eine hohe

Aufmerksamkeit durch die Suche nach Fachkräften. Aber nicht für alle Interessierten lassen sich tragfähige Lösungen entwickeln. Manchmal scheitert es an der DQR-Einstufung für den schulischen Teil, manchmal an der Vollzeitausbildung. Gleichzeitig ist es sinnvoll, in dieser Krise notwendige Einstiege nicht zu verwässern und Qualifikationsniveaus nicht dauerhaft nach unten zu korrigieren und auch die Schwundquote immer im Blick zu behalten. So sollte in einer weiteren Erhebung auch geschaut werden, wie die Praxisintegrierte Ausbildung von den Auszubildenden selbst angenommen wird.

Rückläufige Kinderzahlen in den Elementargruppen in einigen Kreisen könnten aktuell dazu dienen, die Betreuung zu sichern und hohe Belastung im Kita-Feld deutlich zu minimieren. Freie Plätze auch frei lassen zu können und nicht gleich gegensteuern zu müssen, könnte zu mehr Gelassenheit und subjektiver Gesundheit führen.

Leitungskräfte zentral zu stärken und zunehmend ihre Leitungsfreistellung für wertvolle Teamentwicklungs - statt für Steuerungsaufgaben einzusetzen, könnte landesweit eine Leitungskräfte-Schulung erforderlich machen. Neben didaktischen Lerneinheiten in der Erwachsenenbildung könnten Interpretationen und Umsetzungen des KiTag`s gemeinsam bearbeitet werden, um anschließend in den Alltag übertragen zu werden. So könnten sich Führungskräfte gegenseitig unterstützen und Best Practice würde kommunizierbar.

Auch die Digitalisierungsprozesse in den Kitas dürfen nicht wieder auf das Vor-Corona-Verhalten zurückfallen. Die rückläufigen Onlinefortbildungen könnten ein Hinweis darauf sein. Hier müssen Konzepte entworfen und umgesetzt werden, welche als Inhouse Veranstaltungen gebucht und für das gesamte Team vorgehalten werden.

In der Umfrage am Ende dieses Jahres wird sich zeigen, welchen Einfluss wir dem Wissen um bestimmte Sachverhalte aus diesen Ergebnissen gegeben haben. Werden wir es schaffen, auch die Personengruppe der Kita-Praxis einzubeziehen und ihnen wieder mehr Personal - Autonomie zuzugestehen, haben wir gute Chancen darauf, diese Fachkraftkrise bzw. Betreuungskrise zu bewältigen.

## Literaturverzeichnis

Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2023). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte: Bielefeld.

Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik: Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Verlag Barbara Budrich. Opladen: Berlin, Toronto.

Barckemeyer, I.; Günther, F. & König, A. (2014). „Pädagogische Leitung“ von Kindertageseinrichtungen als Bildungsmanagement? Einblicke in Tätigkeitsprofile von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen. In: König, Leu & Viernickel: Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Empirische Befunde der AWiFF-Förderlinie. Beltz-Juventa: Weinheim und Basel.

Bock-Famulla, K., Girndt, A. Berg, E., Akko, D. P., Krause, M. & Schütz, J. (2022). Ländermonitoring Bildungssysteme 2022 Profile der Bundesländer. Transparenz schaffen – Governance stärken. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh.

Cordes, M. (FiBS); Karmann, E. (FiBS); Bayreuther, T. (FiBS); Schneider, S. (Difu); Krone, E. (Difu); Storch, F. (Difu); von Zahn, F. (Difu); Hesse, M. (KOWID) & Kratzmann, A. (KOWID). Evaluation KiTaG SH – Abschlussbericht. Los 1: Struktur und Finanzen.

Knauer, R. & Hansen, R. (2020). Erfolgreich starten. Leitlinien zum Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen. MfSGJFS: Kiel.

MSJFSIG, 2023, Änderung KiTaG zum 12.05.23.

Nachtigall, C., Stadler, K. & Fuchs-Rechlin, K.: Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München.

Nebendahl, M. & Badenhop, J. (2022). Kindertagesförderungsgesetz Schleswig-Holstein. Kommentar. KSV Medien: Wiesbaden.

Projektgruppe ÜFA (2015). Von der Ausbildung in die Kita? Erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt ÜFA. Theorie und Praxis der Sozialpädagogik-TPS. 3, 48-51.

Schieler, A. & von Hugo, L. (2023). Deutscher Kita-Leitungs- Kongress. Themenschwerpunkt Personalmangel in Kitas. Eine bundesweite Befragung unter 5.387 Kita-Leitungen.. [http://Digitale Pressemappe 2023 – DKLG \(deutscher-kitaleitungskongress.de\)](http://DigitalePressemappe2023-DKLG(deutscher-kitaleitungskongress.de)), zuletzt am 25.03.2024

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

Tietze, W., Dittrich, I., Grenner, K., Groot-Wilken, B., Sommerfeld, V. & Viernickel, S. (2004). Pädagogische Qualität entwickeln. Praktische Anleitung und Methodenbausteine für Bildung, Betreuung und Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder von 0-6 Jahren. Beltz-Verlag: Weinheim.

Viernickel, S., Voss, A. & Mauz, E. (2017). Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Beltz Juventa: Weinheim, Basel.

Viernickel, S. (2022). Kindliches Wohlbefinden. Theoretische Verortung, begriffliche Annäherungen, empirische Erfassung. In: Becker-Stoll et. al, Frühe Bildung. Interdisziplinäre Zeitschrift für Forschung, Ausbildung und Praxis. Schwerpunkt kindliches Wohlbefinden.11/22. Hogrefe: Göttingen.