
Pressekonferenz zur DKLK-Studie 2023 21. März 2023 in Düsseldorf

– Es gilt das gesprochene Wort. –

Sehr geehrte Damen und Herren,

schätzungsweise 10.000 Kitas haben im letzten Jahr in Deutschland in mehr als der Hälfte der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet. Das sind zweieinhalbmal so viele wie noch im Jahr 2021 und 1.000 mehr als im Jahr 2022. Übersetzt heißt das: An mehr als jedem zweiten Tag war die Sicherheit der zu betreuenden Kinder in diesen Kitas in Gefahr!

Mehr als 7 von 10 Kitaleitungen sagen: Der Personalmangel wirkt sich negativ auf den im Sozialgesetzbuch VIII § 22 festgeschriebenen Kernauftrag von Kita, die “Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch die pädagogische Arbeit in Kitas”, aus.

Das, sehr geehrte Damen und Herren, sind zwei Ergebnisse der diesjährigen DKLK-Studie. Erschreckende Ergebnisse, die deutlich machen: Die Politik wird ihrer gesetzlichen Verantwortung nicht mehr gerecht! Diese Ergebnisse kann man nur als eindringlichen Hilferuf verstehen und sie sind eine Verpflichtung zum Handeln. Alles andere wäre, auch mit Blick auf die enorme Bedeutung des frühkindlichen Bildungsbereichs für die gesamte Bildungsbiografie von Kindern, unterlassene Hilfeleistung.

Fast 95 Prozent der Kitaleitungen geben laut DKLK-Studie 2023 an, dass sich der Personalmangel, – Schwerpunkt der diesjährigen Studie – in den vergangenen 12 Monaten verschärft hat, es schwieriger geworden ist, passendes Personal zu gewinnen, oder Personal eingestellt wurde, welches vor Jahren wegen mangelnder Passgenauigkeit gar nicht eingestellt worden wäre. Die Auswirkungen des Personalmangels sind in vielfacher Hinsicht dramatisch.

Nur einige Zahlen dazu aus der Studie:

- Fast 9 von 10 Kitaleitungen geben negative Auswirkungen des Personalmangels auf die pädagogische Qualität an.
- Fast 9 von 10 Kitaleitungen sagen, dass pädagogische Angebote in den letzten 12 Monaten entfallen mussten.
- Fast alle Kitaleitungen sagen, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt.
- Mehr als 8 von 10 Kitaleitungen geben an, dass Mitarbeitende unzufrieden mit der pädagogischen Arbeit sind und sich der Personalmangel negativ auf die Freude an der Arbeit auswirkt.
- Ein Viertel der Kitaleitungen gibt Kündigungen von Mitarbeitenden als Konsequenz des Personalmangels in den letzten zwölf Monaten an.
- Bei 64 % im U3-Bereich und 78 % im Ü3-Bereich, so melden es Kitaleitungen zurück, ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation schlechter als wissenschaftlich empfohlen. Das ist jeweils eine nochmalige Verschlechterung gegenüber 2022 und sie trifft Fachkräfte und Kinder gleichermaßen.

Die DKLK-Studie liefert bedrückende Ergebnisse in Bezug auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Erzieherinnen und Erzieher. Die wahrgenommene Wertschätzung durch die Politik hat nochmals abgenommen. Das alles offenbart die Negativspirale, in der wir uns befinden.

Wir können uns sehr glücklich schätzen, dass 8 von 10 Kitaleitungen ihre Leitungstätigkeit laut Studie – nichtsdestotrotz – gerne ausüben. Es ist, – vor dem Hintergrund der massiven Herausforderungen nochmals mehr, – wichtig und erfreulich, dass Kitaleitungen von allen anderen Akteurinnen und Akteuren außerhalb der Politik eine sehr hohe Wertschätzung erfahren. Von Kindern, Mitarbeitenden, Trägern, Fachberatung und Eltern. Das stärkt das System von innen.

Das, sehr geehrte Damen und Herren, dürfen wir aber nicht weiter aufs Spiel setzen. Die frühkindliche Bildung braucht, hier gibt es keine zwei Lesarten, massive Investitionen.

Die größten Potenziale der als nützlich bewerteten, aber noch nicht ergriffenen Maßnahmen zum Umgang mit Personalmangel, sehen Kitaleitungen beim Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichen Personal und der Aufstockung von Teilzeitkräften. Aber, – und das gehört auch zur Wahrheit dazu – hier haben wir das Ende der Fahnenstange vielerorts bereits erreicht! Nicht alles, was theoretisch machbar ist, sollte und kann auch praktisch umgesetzt werden – zumal es viele pädagogische Fachkräfte gibt, die aufgrund der enormen Belastung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familien freiwillig in Teilzeit arbeiten, weil sie sonst an oder über ihre psychischen und physischen Grenzen kämen.

Weiteres Potenzial für die Gewinnung von Betreuungszeit aller Kinder sehen Kitaleitungen, wenn die individuelle Betreuungszeit eingeschränkt würde. Das wäre jedoch kontraproduktiv für das große Ziel, in einer inklusiven und integrativen Gesellschaft zu leben.

Ebenso wurden Kitaleitungen danach gefragt, welche Maßnahmen in der eigenen Einrichtung zur Personalgewinnung und -sicherung bereits ergriffen werden.

Am häufigsten genannt wird dabei – von über der Hälfte der Kitaleitungen – die praxisintegrierte Ausbildung.

Fast 9 von 10 Kitaleitungen bewerten diese Maßnahme als nützlich, etwa, weil sie sich hiervon eine längerfristige Bindung der Auszubildenden versprechen. Das ist ein Erfolg und es gilt, dieses Angebot weiter auszubauen.

Die größten Potenziale der als nützlich bewerteten, aber noch nicht ergriffenen Maßnahmen zur Personalsicherung und -gewinnung werden laut Kitaleitungen in einer besseren Bezahlung der Mitarbeitenden, der Schaffung neuer Stellen und der Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive gesehen.

Vor diesem Hintergrund ist die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber in den aktuellen Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen ein verheerendes Zeichen. Erzieherinnen und Erzieher engagieren sich Jahren im Krisenmodus bis an die Belastungsgrenze – und teilweise sogar darüber hinaus. Es braucht ein klares Zeichen der Wertschätzung, auch finanzieller Art, will man die Attraktivität des Berufsbildes nicht noch weiter aushöhlen und weitere Fachkräfte verlieren.

In den kommenden Jahren wird ein großer Teil der Leitungspositionen in Deutschland neu zu besetzen sein, der Ganztagsanspruch verstärkt den Personalbedarf zusätzlich, von der Wirkung aktueller Missstände auf den dringend benötigten Nachwuchs ganz zu schweigen. Entschiedene Maßnahmen der Politik zur Personalgewinnung und -bindung sind alternativlos.

Der VBE fordert:

1. Das KiTa-Qualitätsgesetz muss mit angemessenen finanziellen Ressourcen unterlegt sein. Aufgrund der massiven Finanzierungslücke im frühkindlichen Bereich ist es notwendig, dass der Bund in deutlich größerem Umfang als den für 2023 und 2024 insgesamt bereitgestellten 4 Milliarden Euro in das Kita-System investiert und dies als nationale Aufgabe versteht.
2. Eine verlässliche, aufeinander abgestimmte Finanzierungsgemeinschaft aus Bund, Ländern, Kommunen und Trägern. Im Zentrum müssen hier flächendeckende Investitionen im Rahmen einer bundesweit abgestimmten Fachkräfteoffensive stehen, ergänzt um regional angepasste Maßnahmen. Diese müssen die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an Fach- und Hochschulen und die leichtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse einbeziehen. Die Ausbildung im frühpädagogischen Bereich darf dabei qualitativ nicht ausgedünnt werden, Abbruchquoten müssen minimiert werden.
3. Unmittelbare Maßnahmen zur Beseitigung aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckungen.
4. Nachhaltige Investitionen in eine wahrnehmbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf mehreren Ebenen. Vor allem bei Personalausstattung, Bezahlung, einer grundsätzlich und angemessen vergüteten Ausbildung, Fort- und Weiterbildungen sowie räumlicher und sächlicher Ausstattung, um die Attraktivität des Berufsbildes dauerhaft zu stärken.
5. Eine Anpassung der vertraglich fixierten Leitungszeit an den tatsächlichen Bedarf.
6. Den unterstützenden Auf- und Ausbau multiprofessioneller Teams, um Inklusion, Integration, Partizipation und insgesamt immer höhere Anforderungen an das System Kita bewältigen zu können.
7. Eine Entlastung von Kitaleitungen bei Verwaltungsaufgaben.
8. Den systematischen Aufbau und Zugang zu Angeboten der Gesundheitsprävention und -förderung.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!