

Key Facts

DKLK-Studie 2023

80 % der Kitaleitungen üben ihre Leitungstätigkeit gerne aus.

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

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

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

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

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

95 % der Kitaleitungen stimmen einer der beiden Aussagen zu, nach denen sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat und es noch schwieriger geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerber:innen zu besetzen (**61 %**) und der Träger heute Personal einstellt, das nicht passgenau ist und daher vor Jahren nicht eingestellt worden wäre (**33 %**). Nur **5 %** der Kitaleitungen geben an, dass sich die Arbeitsmarktsituation nicht verändert hat.

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

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

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

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

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

Im Hinblick auf den gesetzlichen Auftrag der Kindertagesbetreuung nach §22 (2) Satz 1 und 2 SGB VIII – „Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch die pädagogische Arbeit in Kitas“ (**72 %**) und „Unterstützung und Ergänzung der Erziehung und Bildung in der Familie“ (**71 %**) – geben jeweils über zwei Drittel der Kitaleitungen negative Auswirkungen durch den Personalmangel an.

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

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

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

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

Als nützlich bewerten Kitaleitungen die Maßnahmen Aufstockung von Teilzeitkräften **(82 %)**, Einsatz von Springerkräften **(78 %)**, reduzierte Kita-Öffnungszeiten **(77 %)**, reduzierte individuelle Betreuungszeiten **(66 %)** und Einsatz von bereits im Ruhestand befindlichem Personal **(56 %)**.

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

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

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

Die vollständige DKLK-Studie 2023 steht Ihnen im Download-Bereich unter www.deutscher-kitaleitungskongress.de kostenfrei abrufbar zur Verfügung.
Hier können Sie den Studienbericht einsehen:



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