

DKLK-Studie 2022

Themenschwerpunkt:
Gesundheit und Gesundheits-
prävention in der Kita

Eine repräsentative, bundesweite Befragung
unter Kitaleitungen



Deutscher
Kitaleitungskongress



Erstveröffentlichung
DKLK 2022

Düsseldorf,
06.04.2022





FLEET Education Events GmbH

Geschäftsführer: Axel Korda

Handelsregister: 161862

Registergericht: Hamburg

Wissenschaftliche Begleitung

Dr. Andy Schieler

Hochschule Koblenz

Fachbereich Sozialwissenschaften

Inhalt

■ Über die Initiatoren	4
■ Vorwort	5
■ Keyfacts	6
■ Stichprobe	8
■ Thema: Leitungszeit	13
■ Thema: Anerkennung und Wertschätzung	16
■ Thema: Fort- und Weiterbildung	25
■ Thema: Personalstand	26
■ Thema: Gesundheit und Gesundheitsprävention	31
■ Zusammenfassung	42

Allgemeine Informationen

Umfragezeitraum: 06.12.2021-01.02.2022

Umfrageart: online

Beantwortungen insgesamt: 4.827



EDUCATION | EVENTS

Fleet Events GmbH

Die Fleet Events GmbH mit Sitz in Hamburg gehört zu Deutschlands führenden privaten Messe- und Kongressveranstaltern. Mit ihren Tochterfirmen Fleet Education Events und CE Chefs Events konzipiert und realisiert das 2006 gegründete Unternehmen Consumer- und Business-Events wie Babini (ehemals Babywelt), Eat&Style und Heldenmarkt, Fachveranstaltungen wie Chef-Sache, W3+ Fair und Photonics+ sowie die Bildungskongresse DSLK, ÖSLK, DKLK, ÖKLK, HRocks und DILK. Über die Tochter Fleet X wird mit Xircus eine eigene Online-Eventplattform entwickelt, mit der Fleet Events nun zusätzlich digitale bzw. hybride Veranstaltungen anbietet. Insgesamt organisiert Fleet Events damit heute über 50 Großveranstaltungen im Jahr sowohl live als auch digital. Die Geschäftsführung des mehr als 60 Mitarbeitende starken Unternehmens liegt bei den Gesellschaftern Dr. Thomas Köhl und Christoph Rénevier.

Weitere Informationen finden Sie unter

www.fleet-events.de

www.deutscher-kitaleitungskongress.de



Verband Bildung und Erziehung (VBE)

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

Weitere Informationen finden Sie unter

www.vbe.de

Wissenschaftliche Begleitung:

Dr. Andy Schieler

Hochschule Koblenz

Fachbereich Sozialwissenschaften

Zum zweiten Mal in Folge verzeichnet die DKLK-Studie mit 4.827 Teilnehmenden einen Rekord. Die stetig wachsende Beteiligung unterstreicht die Bedeutung der Studie als Sprachrohr der Kitaleitungen in Deutschland. Die Ergebnisse sind in vielerlei Hinsicht repräsentativ – sie zeigen, wie die Führungskräfte in den Bildungseinrichtungen wesentliche Fragen der Kindertagesbetreuung einschätzen.

Kitaleitungen spielen bei der qualitativen Weiterentwicklung der frühkindlichen Bildung eine zentrale Rolle – die Relevanz ihrer Arbeit für unsere Gesellschaft kann nicht hoch genug eingestuft werden. Sie sichern tagtäglich die Rahmenbedingungen, damit Kitas ihre Kernaufgaben erfüllen können: die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern. Damit legen sie einen elementar wichtigen Grundstein für späteres erfolgreiches Lernen und die Entwicklung der Kinder.

Gleichzeitig sind Kitaleitungen vielerorts erschweren Arbeitsbedingungen und immer neuen Herausforderungen ausgesetzt – nicht nur während der Corona-Pandemie. Es fehlt die notwendige Zeit, um alle Aufgaben zu bewältigen, es herrscht dramatische Personalunterdeckung und die Arbeitsbelastung ist enorm hoch.

Diese seit Jahren bekannten und trotzdem weiterhin bestehenden Missstände haben uns veranlasst, in der DKLK-Studie 2022 das Thema

Gesundheit und Gesundheitsprävention zum Schwerpunkt zu machen. Gerade in Kitas, wo Menschen Enormes leisten, müssen Rahmenbedingungen bestehen, die das gesundheitliche Wohl der fast 668.000 pädagogisch und leitend tätigen Fachkräfte in Deutschland sichern. Die Ergebnisse der DKLK-Studie offenbaren aber in der Realität etwas ganz anderes: 70 Prozent der Kitaleitungen geben an, dass es in ihrer Kita kein Konzept zur Gesundheitsförderung und zur Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal gibt. Der Schutz der Gesundheit ist nur in den wenigsten Einrichtungen konzeptionell verankert. Hier zeigt sich ein weiteres Feld, in dem dringender Handlungsbedarf besteht.

Die DKLK-Studie zeigt Missstände und Diskrepanzen auf, rückt sie in den Fokus der politischen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit und offenbart Handlungsaufträge für die politisch Verantwortlichen. Neben alarmierenden Erkenntnissen zeigt die DKLK-Studie 2022 aber auch ganz klar, wie erfüllend der Beruf Kitaleitung ist: 84 Prozent der Kitaleitungen geben an, ihre Leitungstätigkeit gerne auszuüben.

Wir werden mit der DKLK-Studie weiterhin einen Beitrag dafür leisten, dass die Anliegen und Bedürfnisse der Kitaleitungen Gehör finden. Für die Gegenwart und Zukunft der Kita, unserer Kinder und aller pädagogischen Fachkräfte.



Axel Korda
Geschäftsführer von
FLEET Education Events



Udo Beckmann
Bundesvorsitzender Verband
Bildung und Erziehung (VBE)



Dr. Andy Schieler
Hochschule Koblenz

Key Facts DKLK-Studie 2022



84 % der Kitaleitungen üben ihre Leitungstätigkeit gerne aus.

Die große Mehrheit der Kitaleitungen fühlt sich von Kindern (**100 %**), Mitarbeitenden (**97 %**), Fachberatung (**91 %**), Eltern (**88 %**) und Trägern (**87 %**) wertgeschätzt.

Die geringste Wertschätzung nehmen Kitaleitungen vonseiten der Politik wahr. Die Wertschätzung durch die Kommunalpolitik (**43 %**) wird stärker empfunden als die durch Landespolitik (**21 %**) und Bundespolitik (**18 %**).

57 % 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 etwa die Vorgaben zur Aufsichtspflicht verlangen (2021 waren es noch 40 %). **16 %** der Kitaleitungen geben an, in über **60 %** der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten – das sind mehr als doppelt so viele wie 2021 (7 %). In der Annahme, dass der Anteil der Befragten in der Stichprobe einen Hinweis auf die Anzahl der Kitas in der Grundgesamtheit gibt (in dieser Stichprobe also eine befragte Person etwa eine Kita repräsentiert), hätten nach Schätzung der Kitaleitungen über 9.000 Kitas in Deutschland über die Hälfte des Jahres in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet (in der DKLK-Studie 2021 waren es noch über 4.000 Kitas).

84 % der Kitaleitungen sagen, dass sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat (2021 waren es noch 72 %).

Über die Hälfte der Befragten (**54 %**) empfindet das Gehalt einer Kitaleitung nach wie vor als (eher) unangemessen.

Bei mindestens **57 %** der Kitaleitungen im U3-Bereich und mindestens **74 %** im Ü3-Bereich ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation schlechter als wissenschaftlich empfohlen (U3-Bereich: 1:3, Ü3-Bereich: 1:7,5). Im U3-Bereich hat sich das Verhältnis seit 2020 (44 %) verschlechtert.

93 % der Kitaleitungen stimmen der Aussage zu, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt (2021 waren es noch 87 %).

12 % der Kitaleitungen geben an, über gar keine vertragliche Leitungszeit zu verfügen (Verbesserung zu 2021: 16 %). **60 %** der Kitaleitungen sagen, dass sie mehr als **60 %** ihrer gesamten Arbeitszeit für ihre Leitungszeit benötigen, aber nur **37 %** der Befragten steht dieser Umfang vertraglich als Leitungszeit zur Verfügung.

Nur bei jeder zweiten befragten Kitaleitung (**51 %**) passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit. Bei **45 %** der Befragten liegt die tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit.

75 % der Kitaleitungen stimmen der Aussage „Das Vorurteil ‚Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft“ zu.

Finanzielle Wertschätzung (**78 %**) sowie Unterstützung für die Weiterentwicklung des Personals (**74 %**) und der Einrichtung (**70 %**) sind aus Sicht der Kitaleitungen wesentliche Aspekte, damit sie ihre Arbeit gerne ausführen.

84 % der Kitaleitungen geben an, dass es in ihrer Einrichtung im Kitajahr 2021/2022 coronabedingten Personalausfall gab, bei dem meistens bis zu **10 %** des Personals betroffen waren.

82 % der Kitaleitungen fühlen sich psychisch durch ihre Tätigkeit belastet. Eine physische Belastung nehmen **54 %** der Kitaleitungen wahr.

Kitaleitungen sehen sich eher in der Lage, im Arbeitsalltag gesundheitliche Risiken für ihre Teammitglieder zu erkennen (**98 %**) und diesen zu begegnen (**82 %**) als für sich selbst (Risiken erkennen: **90 %**; Risiken begegnen: **63 %**).

Als stärkste gesundheitsfördernde Faktoren geben Kitaleitungen den respektvollen Umgang miteinander (**93 %**), die Zusammenarbeit im Team (**87 %**) und den Betriebssport (**86 %**) an. Als stärkste gesundheitsgefährdende Faktoren nennen sie kranke Kinder in der Kita (**95 %**), Geräuschpegel (**93 %**) und Verwaltungsaufwand (**87 %**).

70 % der Kitaleitungen geben an, dass es für ihre Kita kein Konzept zum Thema Gesundheit/Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal gibt.

Kitaleitungen schätzen die Nützlichkeit von verschiedenen Angeboten der Gesundheit/Gesundheitsprävention und den Zugang zu ihnen sehr unterschiedlich ein. Die größten Diskrepanzen zeigen sich bei Gesundheits-/Stressmanagement (nützlich: **94 %**; Zugang: **14 %**), Gesundheitszirkel (nützlich: **84 %**; Zugang: **3,5 %**), Einzelcoaching/Einzelsupervision für Mitarbeitende (nützlich: **94 %**; Zugang: **18 %**) sowie ergonomisch eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen (nützlich: **97 %**; Zugang: **24 %**).

25 % und damit jede vierte Kitaleitung ist in den letzten zwölf Monaten 10-20 Tage zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt hat.

Die Mehrheit der Befragten ist zur Arbeit gegangen, weil sie ihr Team nicht im Stich lassen wollte (**89 %**), Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hat (**72 %**) oder es keine Vertretung gab, die ihre Arbeit hätte übernehmen können (**66 %**).

4.827 Kitaleitungen haben im Zeitraum vom 06.12.2021 bis 01.02.2022 an der diesjährigen DKLK-Studie teilgenommen – ein erneuter Teilnahmerecord.



Stichprobe

Frage 1

Zu welcher der nachfolgenden Alterskategorien gehören Sie?

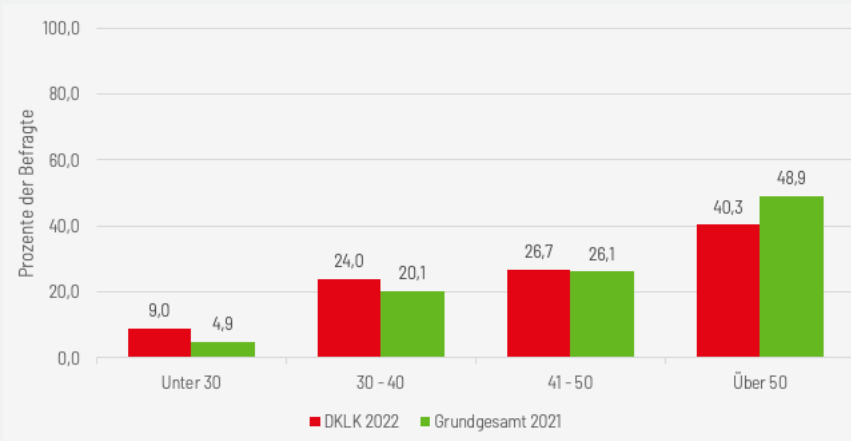


Abb. zu Frage 1: Alterskategorien nach Jahren und in Prozent der Befragten ($n = 4.811$).

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

älteren Kitaleitungen in der vorliegenden Studie stärker vertreten sind als jüngere Kitaleitungen. Die Verteilung ist repräsentativ zur Altersverteilung in der Grundgesamtheit (Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021).

Frage 2

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

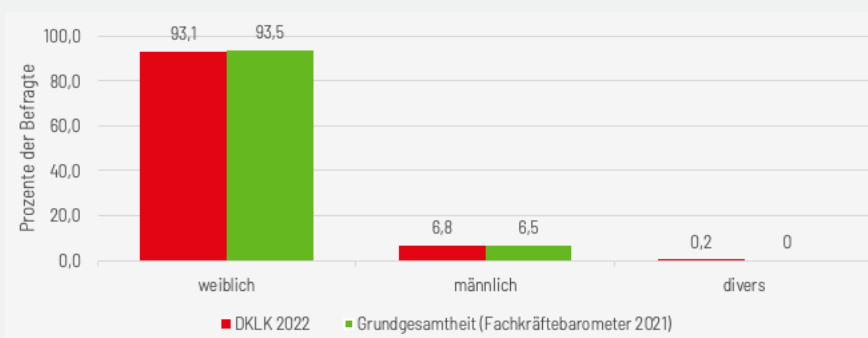


Abb. zu Frage 2: Geschlecht in Prozent der Befragten ($n = 4.798$).

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

repräsentativ im Hinblick auf die Grundgesamtheit (grün, vgl. Fachkräftebarometer 2021) ist.



Frage 3

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

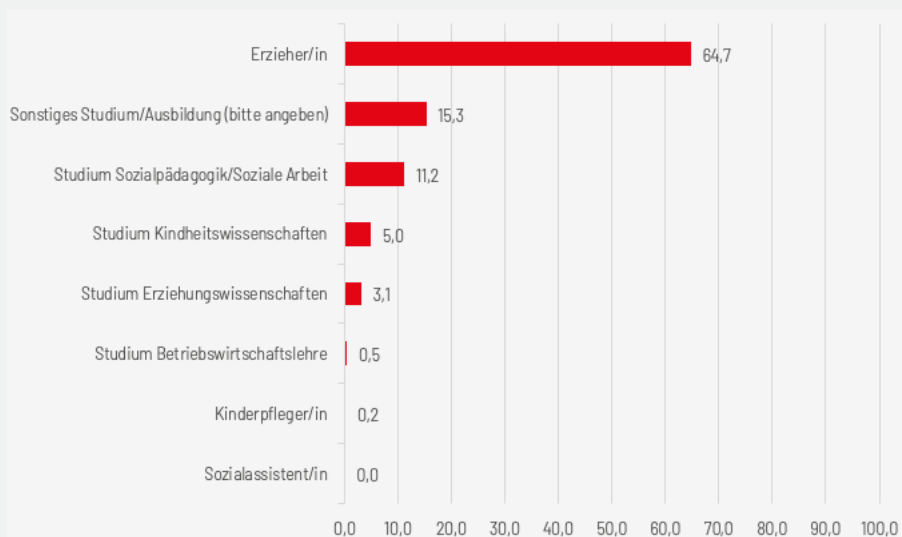


Abb. zu Frage 3: Berufs-/Bildungsabschluss in Prozent der Befragten (n = 4.801).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den einzelnen Kategorien der Berufs- bzw. Bildungsabschlüsse. Die mit Abstand meisten Befragten der DKLK-Studie 2022 haben den Abschluss „Erzieher/in“ angegeben (64,7 % der Befragten), was hinsichtlich der bundesweit insgesamt 70,8 % Leitungen mit Erzieher:innenabschluss im Kitafeld

(Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021) als repräsentativ gewertet werden kann. In der Kategorie „Sonstige“ (n = 713, 15,3 % der Befragten) wurden als häufigste Antworten genannt: Fachwirtin/Fachwirt (45,3 % der Befragten¹), anderes Studium (19,6 % der Befragten) sowie Sonderpädagogik (12,2 % der Befragten).

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

Frage 4

In welchem Bundesland leben Sie?

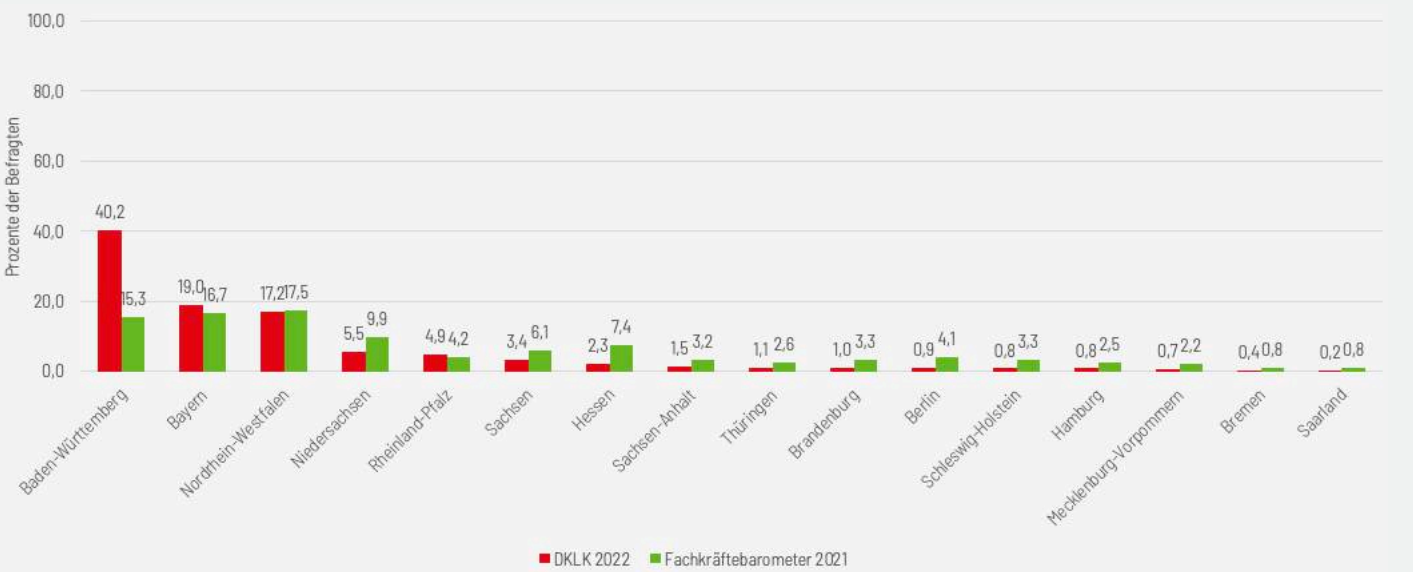


Abb. zu Frage 4: Zugehörigkeit zu Bundesländern in Prozent der Befragten (n = 4.774).

In rot dargestellt sind die Prozente der Befragten in den einzelnen Bundesländern. Baden-Württemberg ist verglichen zur Grundgesamtheit überrepräsentiert (grün, vgl. Fachkräftebarometer 2021). Alle anderen Bundesländer sind gemessen am Anteil der Leitungen an der

Gesamtanzahl der bundesweiten Leitungen repräsentativ vertreten. Wenn jede befragte Person eine Kindertageseinrichtung repräsentiert, deckt die DKLK-Studie 2022 8,3 % der 57.594 Kindertageseinrichtungen in Deutschland ab (Stand: 30.09.2020).



Frage 5

Bitte geben Sie Ihre Trägerzugehörigkeit an.

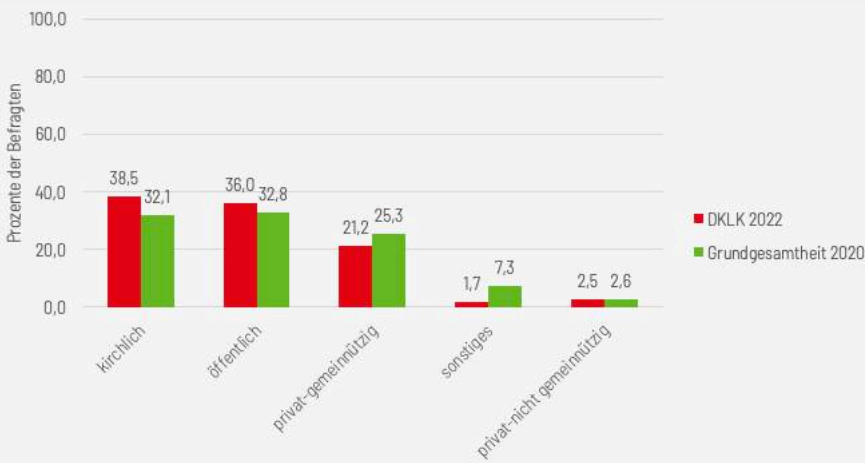


Abb. zu Frage 5: Zugehörigkeit zur Trägerschaft in Prozent der Befragten (n = 4.800).

In rot dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschie-denen Trägerkategorien. Die Befragten, die sich einem kirchlichen (38,5 % der Befragten) oder einem öffentlichen (36,0 % der Befragten) Träger zugeordnet haben, sind am stärksten vertreten. Kitalleitungen aus Einrichtungen in privat-gemeinnützi-ger Trägerschaft sind zu gut

einem Fünftel (21,2 % der Befragten) vertreten. Damit entspricht die Trägerverteilung der DKLK-Studie 2022 sowohl der Verteilung der DKLK-Studie 2021 als auch der Verteilung in der Grundgesamtheit der Bundesrepublik Deutschland (Ländermonitor 2020).

Frage 6

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

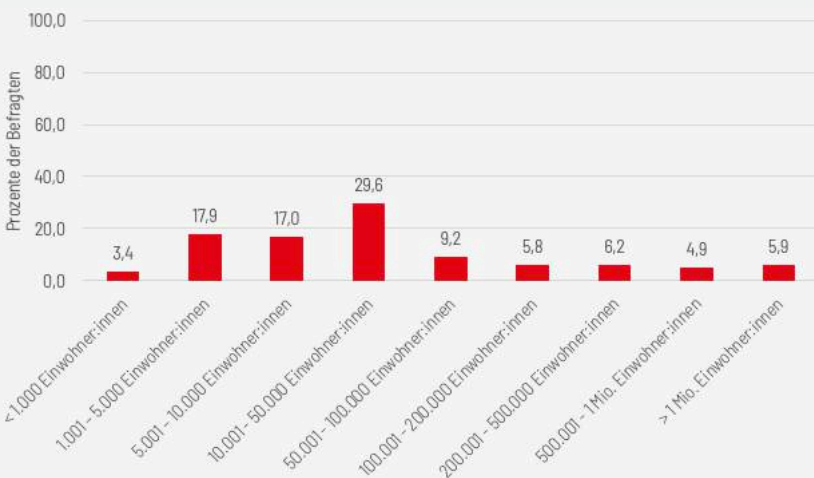


Abb. zu Frage 6: Gemeindegröße in Prozent der Befragten (n = 4.499).

Dargestellt sind die Prozen-te der Befragten in den verschie-denen Kategorien der Gemeindegröße. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sich ihre Einrichtung in einer Gemeinde mit 1.000 bis 50.000

Einwohnenden befindet (64,5 %), wobei fast ein Drittel der Befragten in Einrichtungen von Gemeinden mit 10.000 bis 50.000 Einwohnenden (29,6 %) tätig ist.

Frage 7

Wie groß ist Ihre Einrichtung?

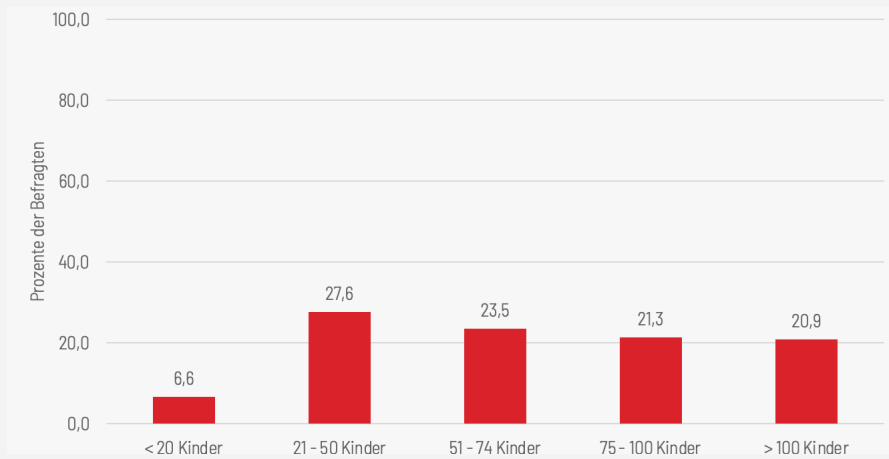


Abb. zu Frage 7: Einrichtunggröße in Prozent der Befragten ($n = 4.799$).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Einrichtunggröße (gemessen an der Anzahl der Kinder in der Einrichtung). Die Befragten ordnen sich vorwiegend den Kategorien 21-50 Kindern (27,6 %), 51-74 Kindern (23,5 %), 75-100 Kindern (21,3 %) und mehr als 100 Kinder (20,9 %) zu. Ein Abgleich mit der Grundgesamtheit in der Bundesrepublik Deutsch-

land zeigt ein tendenziell ähnliches Verhältnis: 36,1 % „kleine“ KiTas mit weniger als 45 Kinder, 31,6 % „mittlere“ KiTas mit 45 bis 75 Kindern und 32,4 % „große“ KiTas mit 76 Kindern und mehr (Ländermonitor 2020), weshalb die DKLK-Studie 2022 auch hinsichtlich der Einrichtunggröße als repräsentativ angesehen werden kann.



Thema: Leitungszeit

Frage 8

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

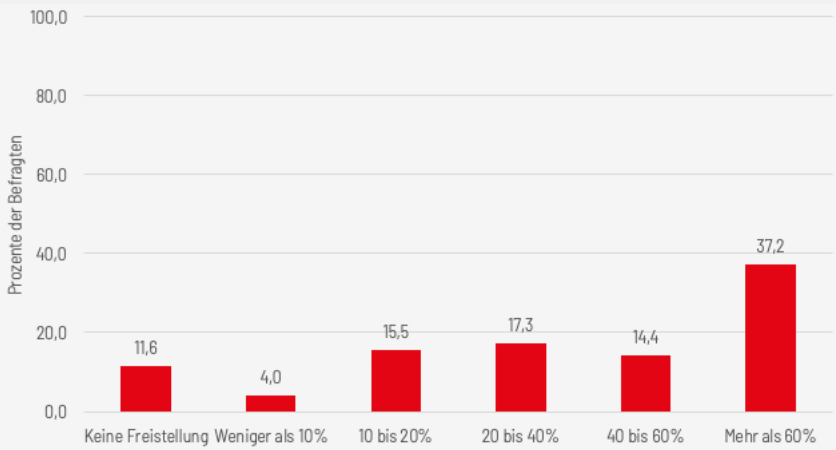


Abb. zu Frage 8: Vertragliche Leitungszeit in Prozent der Befragten (n = 4.796).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der prozentualen vertraglichen Arbeitszeit für Leitungstätigkeiten. Insgesamt 11,6 % der Befragten gaben an, über keine vertraglichen Leitungszeiten zu verfügen. Von diesen 11,6 % Befragten gaben 31,7 % eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als 60 % ihrer Arbeitszeit an. Bundesweit stehen laut amtlicher Statistik 8,6 % der Kitas keine vertragliche Leitungszeit zu (Ländermonitor 2020).

Der Anteil der Befragten ohne vertragliche Leitungszeit liegt 4,6 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr (16,2 %). Der positive Trend findet sich auch in den Daten des Ländermonitors (von 9,9 % 2018 auf 8,6 % 2020). Dennoch hat nach den Ergebnissen der DKLK-Studie 2022 noch immer mehr als jede zehnte Leitung keine vertragliche Leitungszeit und von ihnen gaben nach wie vor ein Drittel eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als 60 % ihrer Arbeitszeit an.



Separate Auswertung der Befragten ohne vertragliche Leitungszeit:

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

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Gültig	Weniger als 10 %	9	1,6
	10 bis 20 %	77	13,8
	20 bis 40 %	154	27,7
	40 bis 60 %	140	25,2
	Mehr als 60 %	176	31,7
	Gesamt	556	100,0

Tabelle zu Frage 8: Tatsächliche Leitungszeit der Befragten ohne vertragliche Leitungszeit in Prozent der Befragten ($n = 556$).

Eine weitere Analyse, in der die Befragten einer von drei Kategorien zugeordnet wurden (vertragliche Leitungszeit < tatsächliche Leitungszeit; vertragliche Leitungszeit = tatsächliche Leitungszeit; vertragliche Leitungszeit > tatsächliche Leitungszeit) zeigt: Bei nur jeder zweiten befragten Kitaleitung (50,9 %) passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit. Bei 45,4 % der Befragten liegt die angegebene tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit.

Mit Blick auf die Einrichtunggröße zeigt sich ein kleiner positiver Zusammenhang mit der Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit, Spearman-Rho, $r = 0,328$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt). Je größer die Einrichtung (je mehr Kinder in der Einrichtung sind), desto eher passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit (zur Veranschaulichung: bei < 50 Kindern: Median = -1, 67,4 % vertragliche Leitungszeit < tatsächliche Leitungszeit, 27,6 % vertragliche Leitungszeit = tatsächliche Leitungszeit; bei mehr

als 51 Kindern: Median = 0, 35,3 % vertragliche Leitungszeit < tatsächliche Leitungszeit, 61,7 % vertragliche Leitungszeit = tatsächliche Leitungszeit). Während bei den Einrichtungen bis 50 Kindern lediglich gut ein Viertel der Befragten eine Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit angab, waren es bei Einrichtungen mit 51 Kindern und mehr deutlich mehr als die Hälfte der Befragten.

Bei der Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit zeigen sich hingegen keine Unterschiede hinsichtlich der Trägerschaft (zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern, Mann-Whitney-U Test, $U = 1939985$, $p = 0,017$, $\eta^2 = 0,001$ (kein Effekt)), dem Alter (Spearman-Rho = 0,024, $p = 0,122$), der Qualifikation (weder bezüglich (k)einer Erzieherinnen-/Erzieherausbildung, Mann-Whitney-U Test, $U = 1857157$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,007$ (kein Effekt), noch (k) einem Studium, Mann-Whitney-U Test, $U = 1187101$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,007$ (kein Effekt)) oder dem Geschlecht (Mann-Whitney-U Test, $U = 509592$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,003$ (kein Effekt)).



Frage 9

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

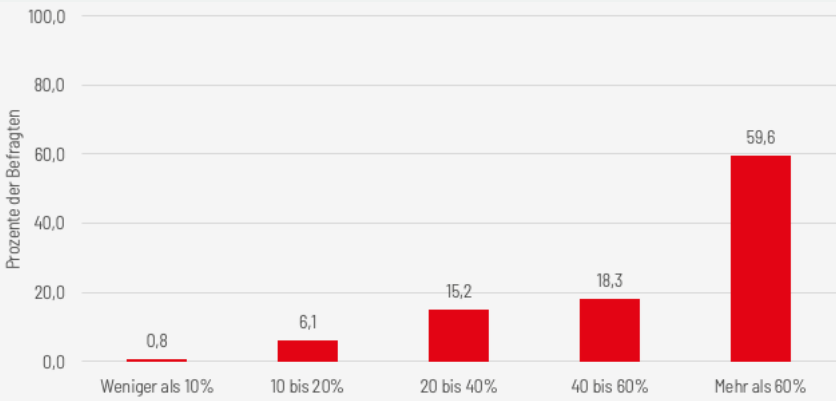


Abb. a zu Frage 9: Tatsächliche Leitungszeit in Prozent der Befragten (n = 4.797).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der prozentualen tatsächlichen Arbeitszeit für Leitungstätigkeiten. Die Mehrheit der Befragten (59,6 %) gab an, dass sie mehr als 60 % für ihre tatsächliche Leitungstätigkeit benötigen.

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

signifikanten Unterschied zwischen vertraglichem Leitungsdeputat und tatsächlicher Leitungszeit, Wilcoxon-Test, $Z = -35,601$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,15$ (großer Effekt). Dieser Unterschied verdeutlicht sich beispielsweise in der Kategorie „Mehr als 60 %“ Leitungszeit, die 59,6 % der Befragten als tatsächliche Leitungszeit angaben, jedoch nur 37,2 % der Befragten als vertragliche Leitungszeit zur Verfügung haben.

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

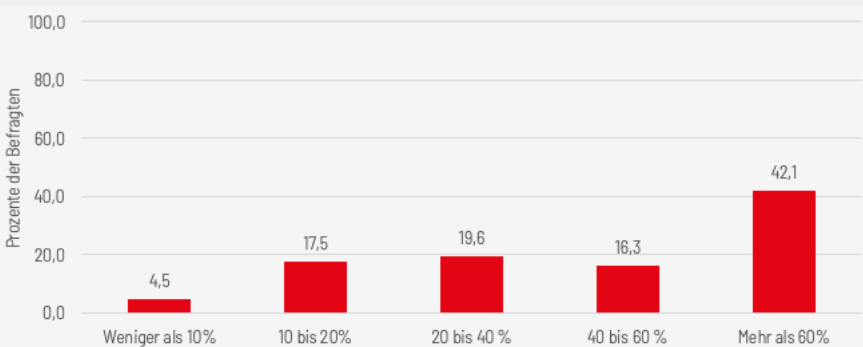


Abb. b zu Frage 9: Vertragliche Leitungszeit in Prozent der Befragten - ohne „Keine Freistellung“ (n = 4.238).



Thema: Anerkennung und Wertschätzung

Frage 10

Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:

„Das Vorurteil ‚Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft.“

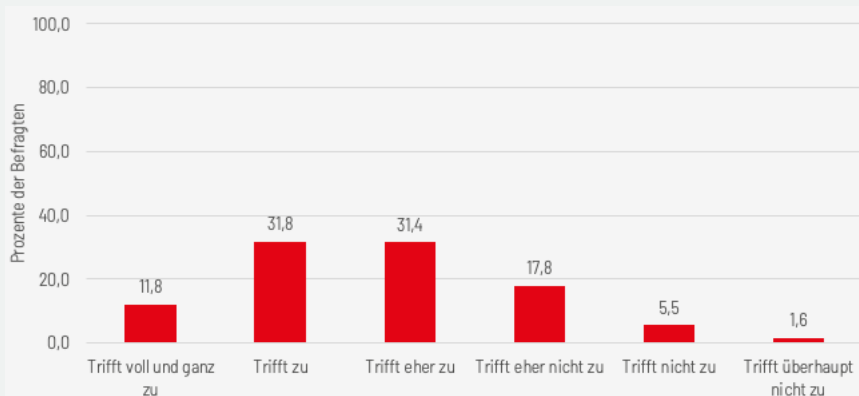


Abb. zu Frage 10: Einschätzung Vorurteil in Prozent der Befragten (n = 4.069).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zur Aussage „Das Vorurteil ‚Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur‘ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft.“ Drei von vier Befragten stimmen dieser Aussage zu (75,1%), in dem sie angaben, dass die Aussage aus ihrer Sicht voll und ganz zutrifft (11,8%), zutrifft (31,8%) oder eher zutrifft (31,4%). Hierbei zeigen sich, trotz der Diskussion über die Systemrelevanz der Kita im Zuge der Pandemie und des Gute-Kita-Gesetzes, weiterhin keine offensichtlichen Verschiebungen im Vergleich mit den Vorstudien seit 2015.

Wie schon im letzten Jahr zeigt sich ein Alterseffekt hinsichtlich der Zustimmung. Jüngere Führungskräfte (Median = 2, Zustimmung durch 81,9% der Befragten unter 30 Jahren) stimmten der Aussage über das Vorurteil eher zu als ältere Führungskräfte (Median = 3, Zustimmung durch 70,2% der Befragten über 50 Jahren), Mann- Mann-Whitney-U Test, $U = 1559779,500$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,013$ (kleiner Effekt).

Frage 11

Wie stark fühlen Sie sich von folgenden Personen wertgeschätzt?

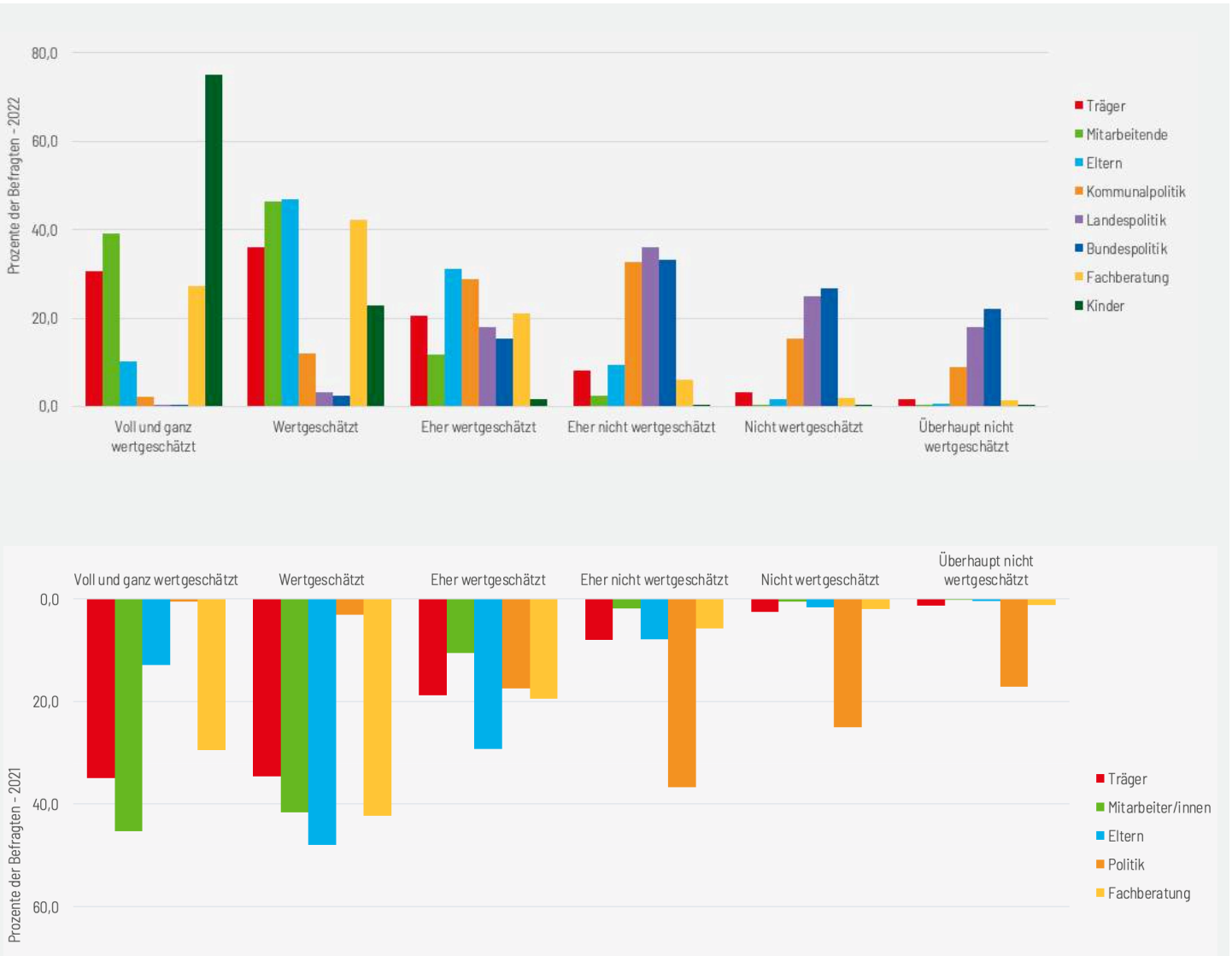


Abb. a zu Frage 11: Wertschätzung von Personengruppen in Prozent der Befragten der DKLK-Studie 2022 (n = 4.216) und 2021 (n = 4.342).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Wertschätzung durch die Personengruppen Träger (rot), Mitarbeitende (hellgrün), Eltern (hellblau), Kommunalpolitik (orange), Landespolitik (lila), Bundespolitik (dunkelblau), Fachberatung (gelb) und Kinder (dunkelgrün). Hierbei zeigt sich eine, mit Blick auf die Ergebnisse der DKLK-Studie 2021, weiterhin als gering wahrgenommene Wertschätzung der Leitungskräfte durch die Politik. Durch die differenziertere Abfrage nach Kommunal-, Landes- und Bundespolitik in der DKLK-Studie 2022 wird deutlich, dass Wertschätzung durch die Kommunalpolitik eher empfunden wird als Wertschätzung durch die Landes- und Bundespolitik: Kommunalpolitik vs. Landespolitik, Wilcoxon-Test, $Z = -36,341, p < 0,001, \eta^2 = 0,159$ (großer Effekt); Kommunalpolitik vs. Bundespolitik, Wilcoxon-Test, $Z = -35,601, p < 0,001, \eta^2 = 0,179$ (großer Effekt); Landespolitik vs. Bundespolitik: Wilcoxon-Test, $Z = -17,663, p < 0,001, \eta^2 = 0,038$ (kleiner Effekt).

Die höhere Wertschätzung durch die Kommunalpolitik verglichen mit der Landes- oder Bundespolitik könnte Evidenz für den in der Sozialpsychologie bekannten Mere-Exposure-Effekt² sein, indem die Nähe oder der Kontakt zum Arbeitsalltag der Kitaleitungen darüber entscheidet, wie sehr sich Kitaleitungen wertgeschätzt fühlen. Eine ehrenamtliche Bürgermeisterin oder ein Bürgermeister der Gemeinde ist für die Kitaleitung in der Regel präsenter als in der Landes- oder Bundespolitik Tätige – erst recht, wenn die Person zugleich Träger der Kita ist oder eigene Kinder oder Enkelkinder in einer Kita der Gemeinde betreut werden. Die Darstellung des zusammengefassten Anteils der empfundenen Wertschätzung durch die verschiedenen Personengruppen lädt ebenfalls dazu ein, die Kontakthäufigkeit im Zusammenhang mit der empfundenen Wertschätzung zu deuten (vgl. Abb. b zu Frage 11).

²Vgl. auch Mere-Exposure-Effekt (Effekt des bloßen Kontakts), nach dem allein die wiederholte Wahrnehmung einer Sache oder eines Menschen ihre positive Bewertung zur Folge hat (Moreland & Zajonc 1982).

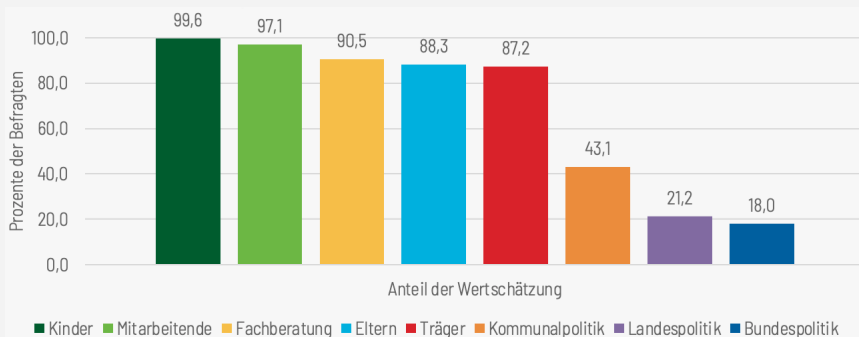


Abb. b zu Frage 11: Wertschätzung durch Personengruppen in Prozent der Befragten ($n = 4.216$).

Dargestellt ist der Anteil der Wertschätzung („voll und ganz wertgeschätzt“, „wertgeschätzt“, „eher wertgeschätzt“) nach den verschiedenen Personengruppen. Deutlich wird in dieser Darstellung die erlebte Wertschätzung durch die Kinder (99,6 %), die Mitarbeitenden (97,1 %) und den Träger (90,5 %) sowie weitestgehend von den Eltern (88,3 %) und der Fachberatung (87,2 %). Deutlich weniger ausgeprägt ist der Anteil der Befragten, der sich von der Kommunalpolitik (43,1 %), der Landespolitik (21,2 %) und der Bundespolitik (18,0 %) wertgeschätzt fühlen. Von fünf der acht Personengruppen fühlen sich die Kitaleitungen demnach tendenziell wertgeschätzt.

Auch bei dieser Frage zeigt sich ein statistischer Alterseffekt: Die Variablen Altersgruppen und Wertschätzung korrelieren für die Personengruppen Eltern (Spearman-Korrelation, $r = -0,099$, $p < 0,001$) und Kommunalpolitik (Spearman-Korrelation, $r = -0,152$, $p < 0,001$) signifikant (mit einer jeweils kleinen Effektstärke) in dem Sinne, dass die wahrgenommene Wertschätzung mit höherem Alter steigt. Dieses Ergebnis muss auch mit Blick auf das Vorhaben der Fachkräftegewinnung interpretiert werden. Hier gilt es auch die Frage zu diskutieren, was aus Sicht der Führungskräfte getan werden kann, damit die wahrgenommene Wertschätzung steigt – insbesondere mit Blick auf die Landes- und Bundespolitik aber auch Kommunalpolitik. Aus diesem Grund wurde in der DKLK-Studie 2022 erstmals die offene Nachfrage gestellt: „Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt bzw. nicht wertgeschätzt wird daran, dass...“ (vgl. Ergebnisse Frage 12).

Weitere Analysen zeigen dabei Effekte bei der empfundenen Wertschätzung durch den Träger sowie der Kommunalpolitik. Mit Blick auf

den Träger zeigt sich ein kleiner Unterschied zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern, Mann-Whitney-U Test, $U = 1597570$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,029$ (kleiner Effekt), insofern, dass sich Befragte aus Kitas nicht-öffentlicher Träger (89 %, Modus=1, „voll und ganz wertgeschätzt“) tendenziell etwas mehr wertgeschätzt fühlen als sich Befragte aus Kitas öffentlicher Träger wertgeschätzt fühlen (83 %, Modus=2, „wertgeschätzt“). Dabei erweist sich die durch den Träger erfahrene Unterstützung als ein Kernelement der Wertschätzung, was sich an dem starken Zusammenhang zwischen der Einschätzung „Unterstützung durch den Träger“ (Frage 14) und „Wertschätzung vom Träger“ (Frage 11) ablesen lässt, Spearman-Korrelation, $r = 0,768$, $p = 0,000$. Hinsichtlich der Wertschätzung durch den Träger lässt sich kein Zusammenhang mit der Einrichtungsgröße nachweisen, Spearman-Korrelation, $r = -0,010$, $p = 0,530$.

Im Hinblick auf die empfundene Wertschätzung durch die Kommunalpolitik zeigt sich ein kleiner Zusammenhang mit der Gemeindegröße, Spearman-Korrelation, $r = ,140$, $p < 0,001$. Je größer die Gemeinde, desto geringer stuften die Kitaleitungen die empfundene Wertschätzung durch die Kommunalpolitik ein (z. B. Gemeinden bis 50.000 Einwohner: Modus=3, 49 % wertgeschätzt; über 50.000 Einwohner, Modus=4, 39 % wertgeschätzt). Dies unterstützt den oben erwähnten Mere-Exposure-Effekt insofern, als dass die Nähe des Trägers zur Kitaleitung in kleineren Gemeinden wahrscheinlicher ist als in größeren Gemeinden und dadurch mehr Gelegenheiten zum direkten und indirekten Kontakt und dem Zeigen von Wertschätzung entstehen.

Frage 12

„Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt bzw. nicht wertgeschätzt wird daran, dass...“

Träger (n = 3178)³

Da sich die Mehrheit der Befragten durch den Träger wertgeschätzt fühlt (87,2 % der Befragten), bezieht sich auch die Mehrheit der Nennungen in dieser Nachfrage auf Begründungen der Wertschätzung. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die Wertschätzung des Trägers daran merkt, dass sie der Träger unterstützt und sie eine gute Zusammenarbeit pflegen (43,3% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass der Träger „immer hinter mir steht und wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit haben.“* Nahezu jede vierte Kitaleitung gab als Grund an, dass der Träger sie lobt, anerkennt und ihr vertraut (23,8% der Befragten). O-Ton aus dieser Kategorie: *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass der Träger „Lob und Anerkennung ausspricht und vertrauensvoll Freiheiten lässt.“*

Die Minderheit der Befragten bezog sich in dieser Nachfrage auf Begründungen der fehlenden Wertschätzung. Hierbei wurde genannt, dass der Träger sich keine Zeit für die Zusammenarbeit nimmt und kein Interesse zeigt (n = 18,2% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass der Träger „einfach nur davon ausgeht, dass das Team schon dafür sorgt, dass der ‚Laden‘ läuft.“* Als weiteres Begründungsmuster wurde genannt, dass der Träger schlecht entlohnt und nicht für gute Bedingungen in der Kita sorgt (11,6% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass der Träger „viele auf die Schultern der Leitung ablegt z. B. Umsetzung von Corona-Richtlinien, alles muss selbst erarbeitet werden. Außerdem habe ich keine Freistellung und es wird verlangt, dass das Büro immer „gemacht“ ist. Leider ist die Realität anders, denn man ist fast nur am Kind.“*

97% der Nennungen konnten einer dieser vier Kategorien zugeordnet werden.

Mitarbeitende (n = 3146)

Da sich die Mehrheit der Befragten durch die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlt (97,1% der Befragten), bezieht sich auch die Mehrheit der Nennungen in dieser Nachfrage auf Begründungen der Wertschätzung. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die Wertschätzung der Mitarbeitenden daran merkt, dass die Mitarbeitenden ihnen konstruktive Kritik, Lob und Anerkennung entgegenbringen (39,2% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Mitarbeitenden „sagen, dass sie gerne hier arbeiten, mir wertschätzende Rückmeldung geben, sich trauen auch kritische Sachen anzusprechen.“* Mehr als ein Viertel der Kitaleitungen gab als Grund an, dass die Mitarbeitenden motiviert sind und ein gutes Klima schaffen (28,9% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Mitarbeitenden „motiviert und engagiert zusammenhalten und*

mich tatkräftig unterstützen.“ Gut ein Fünftel der Kitaleitungen nannte als Grund, durch die Mitarbeitenden entlastet und unterstützt zu werden (21,6% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Mitarbeitenden „ihr Bestes geben und mich bei allem unterstützen.“*

Die deutliche Minderheit der Befragten bezog sich auf Begründungen der fehlenden Wertschätzung. Hierbei wurde genannt, dass die Mitarbeitenden unangebrachte Kritik äußern und zu einem unangenehmen Arbeitsklima beitragen (6,9% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass die Mitarbeitenden „eine ‚Jammerkultur‘ haben, Erwartungshaltungen haben, unzufrieden sind“ bzw. kein Verständnis für die Bedeutung der Bürozeiten der Leitung zeigen („Du gehst chillen ins Büro?“).*

96,1% der Nennungen konnten einer dieser fünf Kategorien zugeordnet werden.

Eltern (n = 3159)

Da sich die Mehrheit der Befragten durch die Eltern wertgeschätzt fühlt (88,3% der Befragten), bezieht sich auch die Mehrheit der Nennungen in dieser Nachfrage auf Begründungen der Wertschätzung. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die Wertschätzung an dem positiven Feedback, dem Vertrauen und der Dankbarkeit der Eltern merken (61,5% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Eltern „positive Rückmeldungen geben und offen und vertrauensvoll kommunizieren.“* Ebenfalls genannt wurden die Unterstützung, die Kooperation und das Interesse der Eltern (12,2% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Eltern „mit uns zusammenarbeiten, uns unterstützen und unsere fachliche Meinung schätzen.“*

Die Minderheit der Befragten bezog sich auf Begründungen der fehlenden Wertschätzung. Hierbei wurden unangebrachte Erwartungen und Forderungen sowie Kritik der Eltern genannt (n = 21,7% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass die Eltern „eine so hohe Erwartungshaltung an das Personal haben, dass man glauben könnte, man hätte nur die individuelle Betreuung eines einzelnen Kindes zu bewerkstelligen.“ / „Eltern sind unterschiedlich. Neben freundlicher Wertschätzung und offener Kommunikation gibt es immer wieder einige Eltern, die sich verhalten, als wären die Betreuer:innen privat angestellte Kindermädchen.“* Die wenigsten Kitaleitungen (4,4% der Befragten) gaben als weiteres Begründungsmuster an, dass die Eltern kein Interesse zeigen und keine Zeit aufbringen. **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass die Eltern „...nicht nachfragen, kein Interesse an der pädagogischen Arbeit zeigen. Hauptsache satt und sauber und ganztags betreut.“*

99,9% der Nennungen konnten einer dieser vier Kategorien zugeordnet werden.

Politik (n = 3086)

Da sich die Mehrheit der Befragten durch die Politik nicht wertgeschätzt fühlt (im Mittelwert aus Kommunal-, Landes- und Bundespolitik fühlen sich 27,4% der Befragten wertgeschätzt), bezieht sich auch die Mehrheit der Nennungen in dieser Nachfrage auf Begründungen der fehlenden Wertschätzung. Die deutliche Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die fehlende Wertschätzung der Politik daran merkt, dass sie von der Politik wenig Interesse wahrnimmt und sich insbesondere hinsichtlich Corona, dem Personalschlüssel und der Bezahlung nicht gesehen und im Stich gelassen fühlt (83,4% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass die Politik „die Problematik von oben versucht zu lösen, anstatt die Basis (die Kitas) zu fragen.“ / „...auf Wünsche und Anregungen nur dermaßen reagiert, dass sie sinngemäß erwidern: wir wissen, dass Sie es schwer haben, aber wir können leider nichts dagegen tun. Vielen Dank hierfür.“* Etwa jede zehnte Kitaleitung gab an, dass sie vonseiten der Politik zu viele Aufgaben und nur Forderungen erhalten (9,3% der Befragten).

O-Ton aus dieser Kategorie: *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass die Politik „Entscheidungen trifft, die oft zur Mehrbelastung des ohnehin umfangreichen und arbeitsintensiven Arbeitsfeldes (Fachkräftemangel, niedriger Fachkraft-Kind-Schlüssel) gehen und zu wenig Einblick in den tatsächlichen Arbeitsaufwand einer Kindertagesstätte hat.“*

Die Minderheit der Befragten bezog sich auf Begründungen der Wertschätzung. Hierbei wurde genannt, dass die Politik die Kitaleitungen lobt, sieht und ihnen dankt (n = 3,9% der Befragten), **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Politik „versucht die Arbeit in den Fokus der Gesellschaft zu rücken.“* Die wenigsten Kitaleitungen (1,8% der Befragten) gaben als Begründung der Wertschätzung durch die Politik Unterstützung an. **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Politik „versucht dem Personalmangel durch eine Fachkräfteoffensive entgegenzuwirken.“*

98,5% der Nennungen konnten einer dieser vier Kategorien zugeordnet werden.

Fachberatung (n = 2912)

Da sich die Mehrheit der Befragten durch die Fachberatung wertgeschätzt fühlt (90,5% der Befragten), bezieht sich auch die Mehrheit der Nennungen in dieser Nachfrage auf Begründungen der Wertschätzung. Gut ein Drittel der Befragten gab an, die Wertschätzung der Fachberatung an der guten Kommunikation und Beratung zu merken, auf der Basis von Verständnis und Verfügbarkeit seitens der Fachberatung (36,8% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Fachbe-*

ratung „immer Zeit und ein offenes Ohr für Fragen und Probleme hat. Sie ist unser kompetenter Ansprechpartner.“ Ebenfalls gut ein Drittel der Befragten gab die Unterstützung bzw. Hilfe durch die Fachberatung an (35,8% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Fachberatung „uns mit Rat und Tat zur Seite steht, um uns jederzeit zu unterstützen, in der Arbeit, die wir leisten.“*

Ein Fünftel der Befragten bezog sich auf Begründungen der fehlenden Wertschätzung. Hierbei wurden fehlende Hilfe und Kommunikation sowie fehlender Praxisbezug genannt (n = 20,5% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit nicht wertgeschätzt wird daran, dass die Fachberatung „viel zu hohe Fallzahlen hat und nicht in dem Umfang begleiten kann, wie sie und wir es gerne hätten.“*

93,1% der Nennungen konnten einer dieser drei Kategorien zugeordnet werden.

Kinder (n = 3104)

Da sich nahezu alle Befragten durch die Kinder wertgeschätzt fühlen (99,6% der Befragten), beziehen sich auch nahezu alle Nennungen in dieser Nachfrage auf Begründungen der Wertschätzung. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die Wertschätzung der Kinder daran merkt, dass sie es durch positive Emotionen und anderes Verhalten zum Ausdruck bringen (54,1% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Kinder „es zeigen, sagen, lächeln, sich freuen, begeistert sind.“ / „vor Lebensfreude sprühen, wir miteinander „Lebenszeit“ und nicht nur Arbeitszeit verbringen, offen sind für Neues, jeden Tag neu beginnen und sich auf das Abenteuer Leben unvoreingenommen einlassen können, ihr Bestes jeden Tag geben.“ / „Strahlen einen an, das ist die größte Wertschätzung.“*

Gut ein Drittel der Kitaleitungen (35,4% der Befragten) gab an, dass sie die Wertschätzung der Kinder daran merkt, dass diese gerne kommen bzw. bleiben und nicht mehr gehen wollen. **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Kinder „einfach gern kommen. Ihre Freude zeigen und sich auch bei Kummer an uns wenden. Uns nach Verlassen der Einrichtung noch besuchen.“* Die Minderheit der Befragten nannte, dass sie es an den direkten Rückmeldungen der Kinder durch Äußerungen oder Dank merkt (n = 5,9% der Befragten). **O-Ton aus dieser Kategorie:** *Ich merke, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird daran, dass die Kinder „ihr Feedback direkt aussprechen, sich trauen Wünsche und Missstände zu benennen.“ / „direkte ehrliche Rückmeldung in Form von Mimik, Gestik und Sprache geben.“*

95,4% der Nennungen konnten einer dieser drei Kategorien zugeordnet werden.

Frage 13

Wie angemessen empfinden Sie Ihr Gehalt als Kita-Leitung?

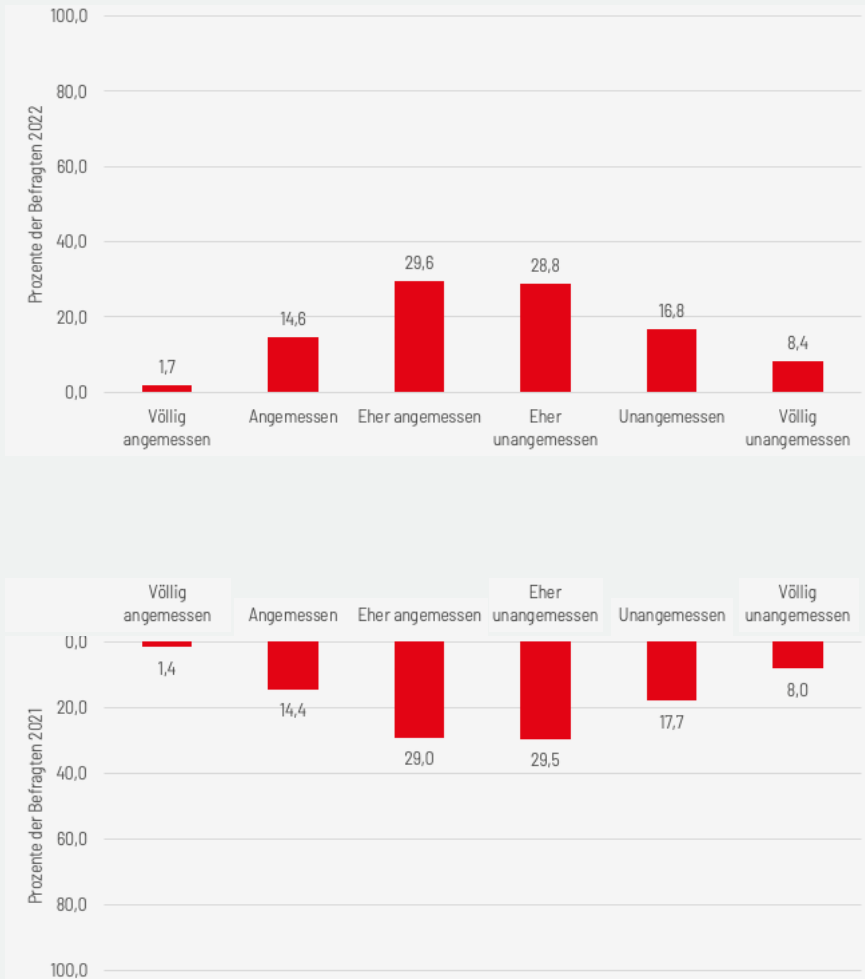


Abb. zu Frage 13: Angemessenheit Gehalt in Prozent der Befragten in der DKLK-Studie 2022 (n = 4.172) und 2021 (n = 4.318).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der empfundenen Angemessenheit hinsichtlich des Gehalts als Kitaleitung. Zwar empfinden über die Hälfte der Befragten (54,0 %) ihr Gehalt tendenziell als unangemessen, jedoch zeigt sich eine leicht positive Entwicklung im Vergleich zur DKLK-Studie 2020, Mann-Whitney-U Test, $U = 4788652$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,012$ (kleiner Effekt). Die Kitaleitungen bewerteten ihr Gehalt in der DKLK-Studie 2022 (46,0 % angemessen, 54,0 % unangemessen) etwas angemessener als die Kitaleitungen in der DKLK-Studie 2020 (38,6 % angemessen, 61,4 % unangemessen). Ein statistischer Unterschied zur DKLK-Studie 2021 besteht nicht, Mann-Whitney-U Test, $U = 8913341$, $p = 0,391$ (44,8 % angemessen, 55,2 % unangemessen).

Die positive Entwicklung könnte der Justierung des Gehalts in den einzelnen Bundesländern geschuldet sein und ist zugleich ein weiterer Schritt in Richtung Professionalisierung des Feldes.

Es zeigt sich zudem ein kleiner statistischer Alterseffekt: Je jünger die befragten Kitaleitungen, desto unangemessener empfinden sie ihr Gehalt, Spearman-Korrelation, $r = -0,103$, $p < 0,001$. In Verbindung mit der oben beschriebenen Korrelation zwischen Alter der Befragten und der empfundenen Wertschätzung kann dieses Ergebnis mit Blick auf den Bedarf an Nachwuchskräften im Feld als herausfordernd betrachtet werden.

Ein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern besteht nicht, Mann-Whitney-U Test, $U = 1946358$, $p = 0,426$ (kein Effekt).

Frage 14

Wie stark fühlen Sie sich in Ihrem Arbeitsalltag als Kitaleitung durch folgende Personengruppen unterstützt?

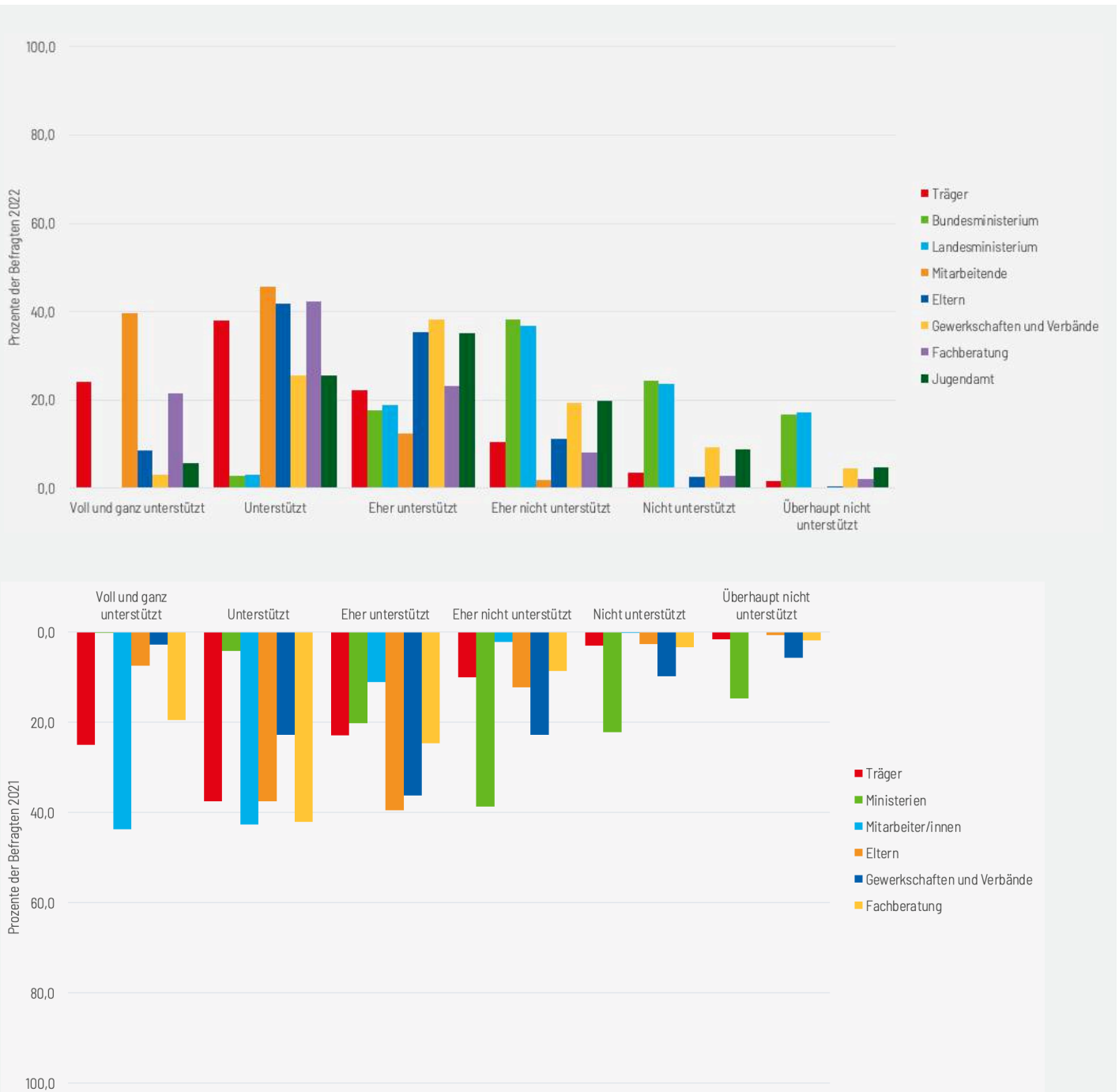


Abb. zu Frage 14: Gefühlte Unterstützung durch Personengruppen in Prozent der Befragten in der DKLK-Studie 2022 (n = 4.177) und 2021 (n = 4.332).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der gefühlten Unterstützung durch die Personengruppen Träger (rot), Bundesministerium (hellgrün), Landesministerium (hellblau), Mitarbeitende (orange), Eltern (dunkelblau), Gewerkschaften und Verbände (gelb), Fachberatung (lila) und Jugendamt (dunkelgrün). Fast alle Befragten (97,8 %) fühlen sich von ihren Mitarbeitenden unterstützt, jeweils über 80,0 % der Befragten von dem Träger (84,4 %), den Eltern (85,9 %) und der Fachberatung (87,0 %). Zwei

Drittel der Befragten fühlen sich von Gewerkschaften und Verbänden (66,7 %) und dem Jugendamt (66,5 %) unterstützt. Nur etwa ein Fünftel der Befragten fühlen sich vom Bundesministerium (20,7 %) und Landesministerium (22,1 %) unterstützt. Es zeigen sich hierbei keine statistisch bedeutsamen Unterschiede im Vergleich zur DKLK-Studie 2021, auch nicht hinsichtlich der wahrgenommenen Unterstützung durch Gewerkschaften und Verbände (Whitney-U Test, $U = 7794362$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,002$ (kein Effekt)).

Frage 15

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

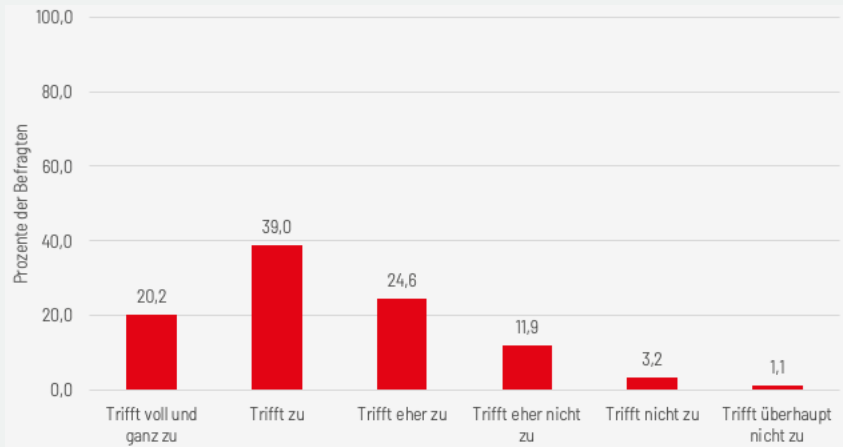
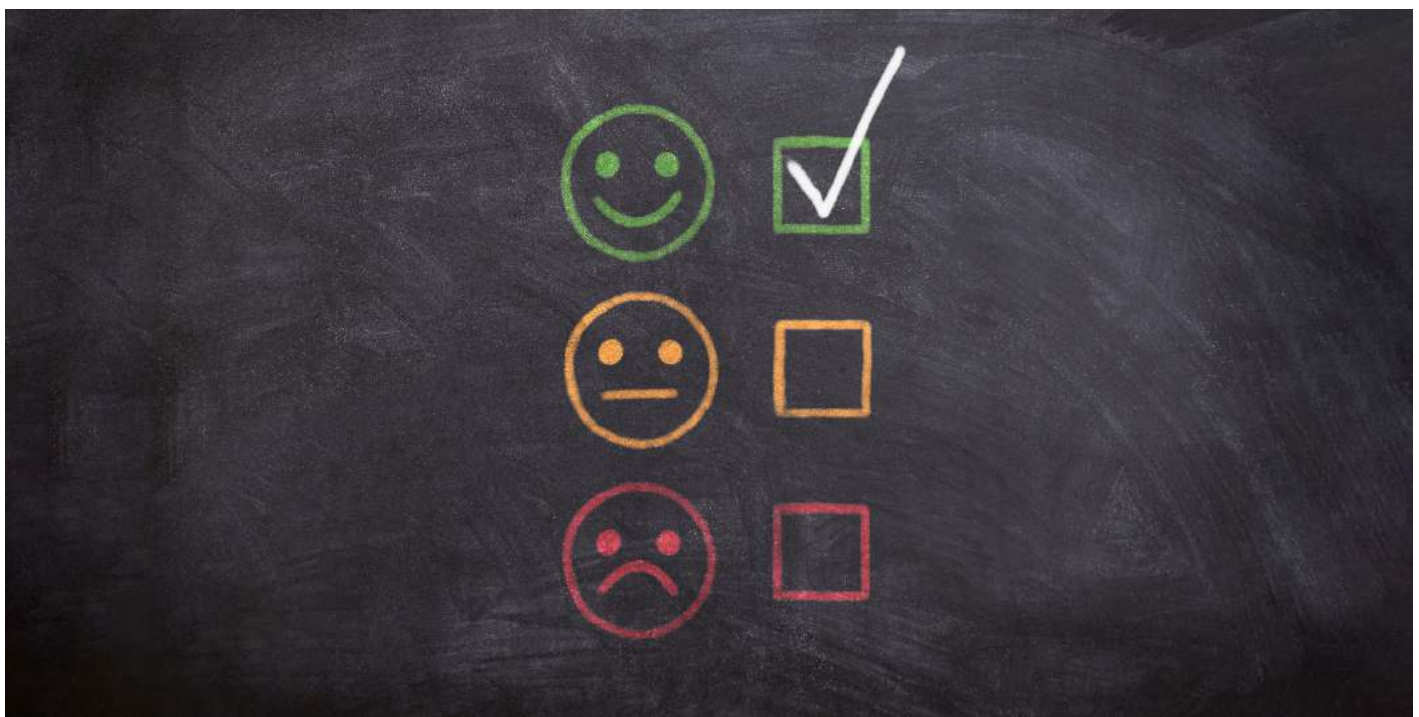


Abb. zu Frage 15: Sehr gerne ausgeübte Leitungstätigkeit in Prozent der Befragten (n = 4.169).

Dargestellt sind die Procente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zur Frage, inwiefern die Führungskräfte ihre Tätigkeit alles in allem sehr gerne ausüben. Die Mehrheit (83,8 %) stimmt dieser Aussage zu. Die klare Tendenz dahingehend, dass die Befragten ihre Leitungstätigkeit alles in allem sehr gerne ausüben, ist auch ein wichtiges Ergebnis im Hinblick auf den Fachkräftebedarf und die bedeutende Rolle der Einrichtungsleitung. Ein statistisch bedeutsamer Alterseffekt lässt sich hierbei nicht nachweisen, Spearman-Korrelation, $r = -0,057$, $p < 0,001$. Es besteht ebenfalls kein Unterschied zu der Verteilung in der DKLK-Studie 2021, MannWhitney-U Test, $U = 8448918$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,003$ (kein Effekt).

Hinsichtlich der empfundenen Angemessenheit des Gehalts zeigt sich ein kleiner bis mittlerer positiver Zusammenhang, Spearman-Korrelation, $r = 0,232$, $p < 0,001$. Das heißt, je stärker die Kitaleitungen zustimmten, ihre Leitungstätigkeit derzeit sehr gerne auszuüben, desto stärker stimmten sie auch der Angemessenheit des Gehaltes einer Kitaleitung zu. Die Bezahlung von Kitaleitungen kann demnach als ein Faktor im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation bestätigt werden. Der Unterschied wird deutlich im Unterschied zwischen Leitungen, die der Angemessenheit ihres Gehalts zustimmen (hiervon stimmen 90,6 % der Befragten zu, ihre Leitungstätigkeit sehr gerne auszuüben) und den Leitungen, die der Angemessenheit ihres Gehalts nicht zustimmen (hiervon stimmen 78,1% der Befragten zu, ihre Leitungstätigkeit sehr gerne auszuüben).





Frage 16

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

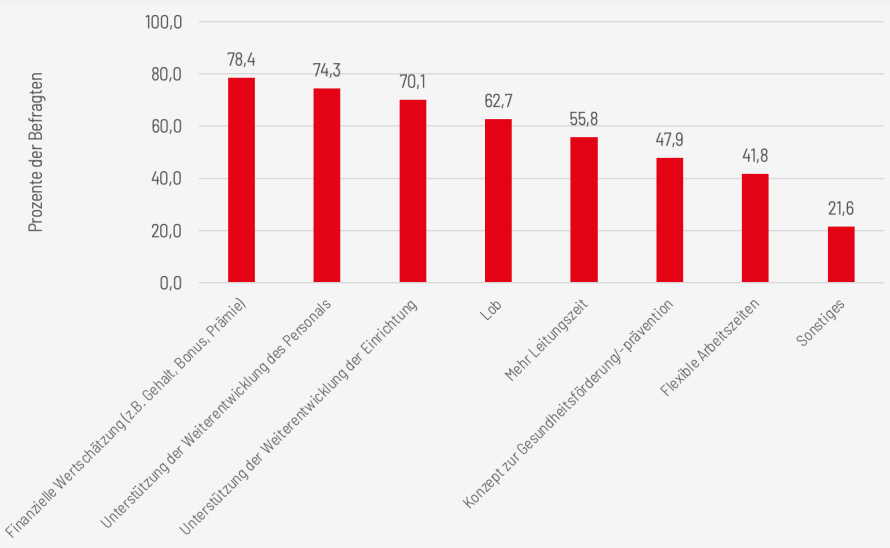


Abb. Zu Frage 16: Aspekte der Anerkennung der Arbeit in Prozent der Befragten (n = 4.172).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien. Die Kategorien bilden Aspekte der Anerkennung der Arbeit der Kitaleitungen ab, die dazu führen, dass die Kitaleitungen ihre Arbeit gerne ausführen. Am häufigsten genannt ist die finanzielle Wertschätzung (z. B. Gehalt, Bonus, Prämie), sie gaben ca. vier von fünf Befragten (78,4 %) an, dicht gefolgt von der Unterstützung der Weiterentwicklung des Personals (74,3 %) und der Unterstützung der Weiterentwicklung der Einrichtung (70,1 %). Ein Konzept zur Gesundheit/Gesundheitsprävention wird von ca. jeder zweiten befragten Kitaleitung (47,9 % der Befragten) genannt.

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 902, 21,6 % der Befragten) wurde genannt: Personal (-schlüssel) (n = 306, 36,3 % der Befragten⁴), Wertschätzung (n = 167, 19,8 % der Befragten), klare Arbeitsaufteilung und Unterstützung in der Bürokratie (n = 108, 12,8 % der Befragten), bessere Rahmenbedingungen (n = 106, 11,8 % der Befragten), Unterstützung durch die Politik (n = 94, 11,2 % der Befragten), Zusammenarbeit/Kommunikation im Team und mit Externen (n = 44, 5,2 % der Befragten) sowie die Arbeit mit Eltern und Kindern (n = 24, 2,9 % der Befragten).

⁴Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.



Thema: Fort- und Weiterbildung

Frage 17

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

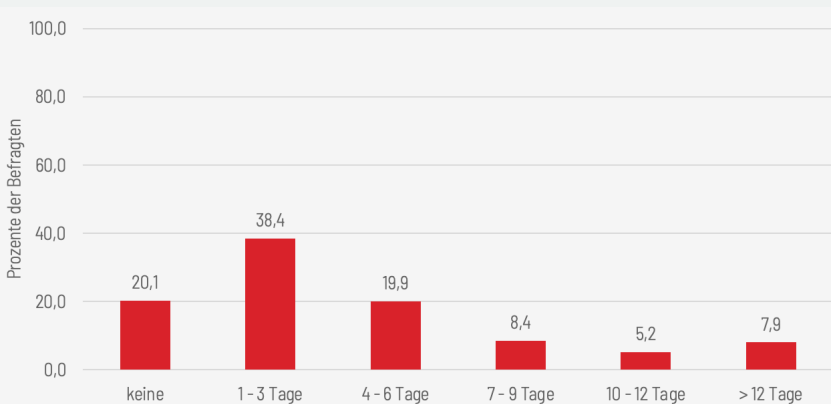


Abb. zu Frage 17: Fort- und Weiterbildung zu Leitungstätigkeit in Prozent der Befragten (n = 4.171).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Anzahl an Tagen, die die befragten Führungskräfte in den vergangenen 12 Monaten in Fort- und Weiterbildungen investiert haben, die in direktem Zusammenhang mit ihrer Leitungstätigkeit stehen. Die Mehrheit der Befragten gab an, 1-3 Tage (38,4 %) an solchen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Ein Fünftel der Führungskräfte (19,9 %) haben keinen Tag in solchen Fort- und Weiterbildungen investiert. Hierbei zeigt sich ein kleiner positiver Zusammenhang mit der vertraglichen Leitungszeit, Spearman-Korrelation, $r = 0,119$, $p < 0,001$ (kleiner Effekt), der besagt: Je mehr vertragliche Leitungszeit existiert, desto mehr Tage haben Kitaleitungen in Fort- und Weiterbildungen investiert (25 % der Befragten, die „keine vertragliche Leitungszeit“ angegeben haben und 16 % der Befragten, die „mehr als 60 % Leitungszeit“ angegeben haben, haben „keinen

Tag“ in Fort- und Weiterbildungen investiert). Ein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht öffentlichen Trägern zeigt sich hierbei nicht, Whitney-U Test, $U = 1788164$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,006$ (kein Effekt).

Im Vergleich zur DKLK-Studie 2021 haben Kitaleitungen etwas mehr Tage in Fort- und Weiterbildungen, die in direktem Zusammenhang zur Leitungstätigkeit stehen, investiert, Whitney-U Test, $U = 7800182$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,012$ (kleiner Effekt). In der DKLK-Studie 2022 waren es bspw. weniger Befragte die „keine“ angegeben haben (2022: 20 %, 2021: 29 %) und mehr Befragte, die mindestens 7 Tage angegeben haben (2022: 22 %, 2021: 15 %). Eine Erklärung kann die mögliche Zunahme an Möglichkeiten und der Inanspruchnahme von Online- und mit Pandemiemaßnahmen durchgeführten vor Ort-Fort- und Weiterbildungen sein.

Thema: Personalstand

Frage 18

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



Abb. zu Frage 18: Geschätztes Ausmaß der Personalunterdeckung in Prozent der Befragten der DKLK-Studie 2022 ($n = 4.107$) und der DKLK-Studie 2021 ($n = 4.222$).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den einzelnen Kategorien des geschätzten Anteils, in dem die Befragten in den letzten 12 Monaten aufgrund von Personalmangel mit aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet haben. Am häufigsten angegeben sind die Antwortoptionen „20–40 %“ (23,7 % der Befragten), „10–20 %“ (20,0 % der Befragten) und „40–60 %“ (17,7 % der Befragten). 57 % der Kitaleitungen und damit über die Hälfte der Befragten gaben an, in mehr als 20 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten.

Die Verteilung unterscheidet sich von der Verteilung im Vorjahr (DKLK-Studie 2021) im Sinne einer Verschlechterung der wahrgenommenen Personalsituation, Mann-Whitney-U Test, $U = 6703366$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,039$ (kleiner bis mittlerer Effekt). Der Unterschied wird sowohl im Median (2021: Median = 3 (10–20 %), 2022: Median = 4 (20–40 %)) als auch in den Antwortkategorien gut sichtbar, z. B. bei den Angaben „Nie“ (2021: 12 % der Befragten, 2022: 7 % der Befragten) und „über 60 % der Zeit“ (2021: 7 % der Befragten, 2022: 16 % der Befragten). Damit haben in der DKLK-Studie 2022 im Vergleich zur

DKLK-Studie 2021 mehr als doppelt so viel Prozent der Leitungskräfte angegeben, in über 60 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten. Aus Gesprächen mit Kitaleitungen geht hervor, dass sie alles daransetzen, die Aufsichtspflicht zu wahren. Dafür fehlen jedoch personelle Ressourcen für mittelbare Pädagogik wie Konzeptions- und Qualitätsentwicklung, Beobachtung und Dokumentation, Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern und Familien oder die Vernetzungen im Sozialraum.

Wenn man annimmt, dass der Anteil der Befragten in der Stichprobe einen Hinweis auf die Anzahl der Kitas in der Grundgesamtheit gibt (in dieser Stichprobe also eine befragte Kitaleitung etwa eine Kita repräsentiert und die Stichprobe trotz der Ungleichverteilung der Bundesländer und den vielen Befragten aus kleineren Gemeinden als repräsentativ angesehen wird), dann ergäbe sich in absoluten Zahlen in der Stichprobe (Schlussfolgerung auf die Grundgesamtheit in Klammern) folgendes Bild (Stichprobe: 4.107 Kitaleitungen/Grundgesamtheit: 58.500 Kitas): nie (285/4.060), weniger als 10 % (646/9.202), 10 bis 20 % (820/11.680), 20 bis 40 % (975/13.888),

40 bis 60 % (725/10.327), über 60 % (656/9.344). Das würde bedeuten, dass nach Schätzung der Kitaleitungen über 9.000 Kitas in Deutschland über die Hälfte des Jahres in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet haben (in der DKLK-Studie 2021 waren es noch über 4.000).

Hierbei zeigt sich kein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern, Mann-Whitney-U Test, $U = 1803723$, $p = 0,003$, $\eta^2 = 0,002$ (kein Effekt). Der aufsichtspflichtrelevante Personalmangel

ist demnach eine trägerübergreifende Herausforderung, die angegangen werden muss.

Hinweis: Bei der Interpretation der Antworten ist zu beachten, dass die Frage auf eine grobe Schätzung bzw. gefühlte Wahrnehmung des Zeitanteils durch die befragten Kitaleitungen über ein ganzes Jahr hinweg abzielt und damit nicht auf empirischen Daten zur tatsächlichen Personalsituation basiert.

Frage 19

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

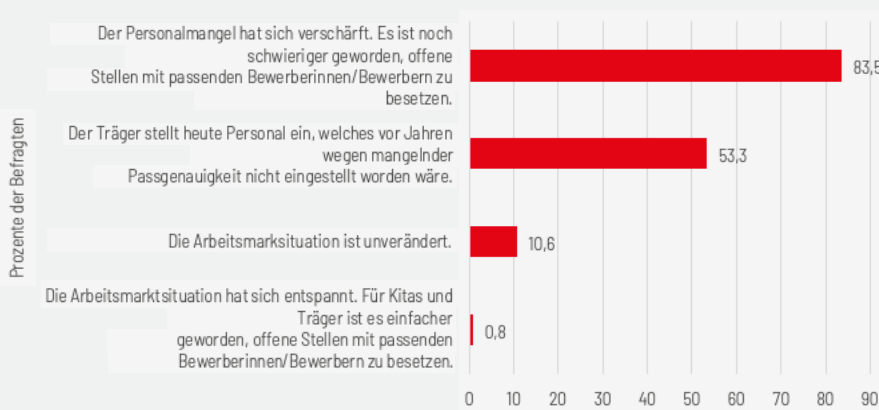


Abb. zu Frage 19: Geschätzte Entwicklung des Arbeitsmarktes in Prozent der Befragten ($n = 4.105$).

Dargestellt sind die Procente der Befragten, die den einzelnen Aussagen zugestimmt haben (Mehrfachnennung möglich). Bezüglich der Entwicklungen des Arbeitsmarktes für pädagogische Fachkräfte in den vergangenen 12 Monaten geben gut vier von fünf Befragten (83,5%) an, dass sich der Personalmangel verschärft hat und es noch schwieriger geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Jede zweite Kitaleitung (53,3%) gibt an, dass der Träger heute Personal einstellt, das nicht passgenau ist und daher vor Jahren nicht eingestellt worden wäre.

Nennenswerte Unterschiede zur DKLK-Studie 2021 (z. B. „Personalmangel hat sich verschärft“, Kontingenzkoeffizient = 0,035, $p < 0,001$, $\phi = 0,035$ (kein Effekt)) zeigen sich ebenso wenig wie Unterschiede zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern (Kontingenzkoeffizient = 0,041, $p = 0,004$, $\phi = -0,041$ (kein Effekt)). Die Einstellung von geeignetem Personal ist demnach eine trägerübergreifende Herausforderung.





Frage 20

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

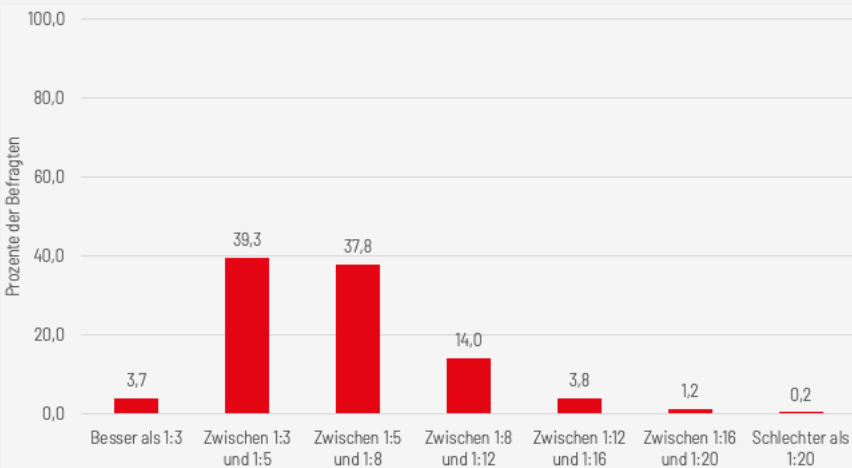


Abb. zu Frage 20: Geschätzte Fachkraft-Kind-Relation für Kinder unter 3 Jahren in Prozent der Befragten (n = 3.314).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Fachkraft-Kind-Relation in der Einrichtung bei Kindern unter drei Jahren. Die meisten Befragten gaben eine Fachkraft-Kind-Relation zwischen 1:3 bis 1:5 (39 % der Befragten) und zwischen 1:5 und 1:8 (38 % der Befragten) an. Bei mindestens 57 % der Befragten ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation für Kinder unter 3 Jahren schlechter als wissenschaftlich empfohlen (1:3). Ein Blick auf die Daten der Bertelsmann Stiftung bei Kindern unter 3 Jahren zeigt eine bundesweite Fachkraft-Kind-Relation von durchschnittlich 1:6,8⁵ und einen Personalschlüssel von bundesweit

durchschnittlich 1:4,1 (Ländermonitor 2020). Verglichen mit dem Durchschnitt der Fachkraft-Kind-Relation laut Kinder- und Jugendhilfestatistik (1:6,8) gibt die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2022 eine ähnliche oder bessere Fachkraft-Kind-Relation an. Verglichen mit dem Durchschnitt des Personalschlüssels laut Kinder- und Jugendhilfestatistik (1:4,1) gibt die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2022 eine ähnliche oder schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an. Verglichen mit den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung (1:3) gibt die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2022 eine ähnliche oder schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an.

⁵Bei einer angenommenen unmittelbaren pädagogischen Arbeitszeit von 60%, vgl. https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/personalschluesel/szenarien-zur-fachkraft-kind-relation-1?tx_ttaohyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_ttaohyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=ab08ae10a788cada2d3d053d31fa6708. Zugriff am 08.02.2022. Hier finden Sie auch eine Erklärung zum Unterschied zwischen Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation.

Frage 21

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

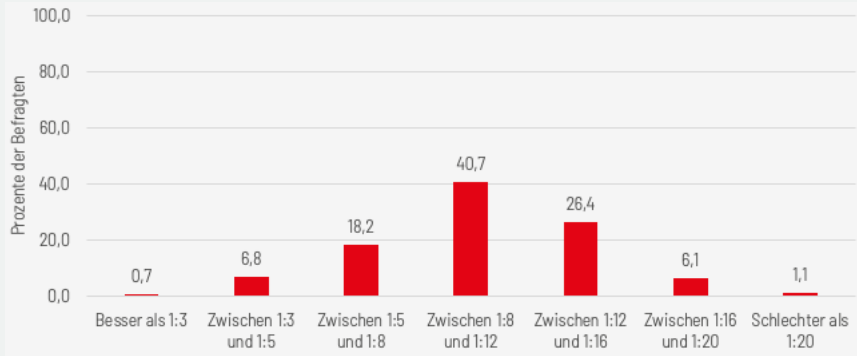


Abb. zu Frage 21: Geschätzte Fachkraft-Kind-Relation für Kinder über 3 Jahren in Prozent der Befragten (n = 3.836).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Fachkraft-Kind-Relation in der Einrichtung bei Kindern über drei Jahren. Die meisten Befragten gaben eine Fachkraft-Kind-Relation zwischen 1:8 und 1:12 an (40,7% der Befragten). Bei mindestens 74% der Befragten ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation für Kinder über 3 Jahren schlechter als wissenschaftlich empfohlen (1:7,5). Ein Blick auf die Daten der Bertelsmann Stiftung bei Kindern über 3 Jahren zeigt eine bundesweite Fachkraft-Kind-Relation von durchschnittlich 1:14,51 und einen Personalschlüssel von bundesweit durchschnittlich 1:8,7 (Ländermonitor 2020).

Verglichen mit dem Durchschnitt der Fachkraft-Kind-Relation laut Kinder- und Jugendhilfestatistik (1:14,5) gibt die Mehrheit der Be-

fragten der DKLK-Studie 2022 eine bessere oder ähnliche Fachkraft-Kind-Relation an. Verglichen mit dem Durchschnitt des Personalschlüssels laut Kinder- und Jugendhilfestatistik (1:8,7) gibt die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2022 eine schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an. Verglichen mit den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung (1:7,5) gibt die Mehrheit der Befragten der DKLK-Studie 2022 eine schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an.

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



Frage 22

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

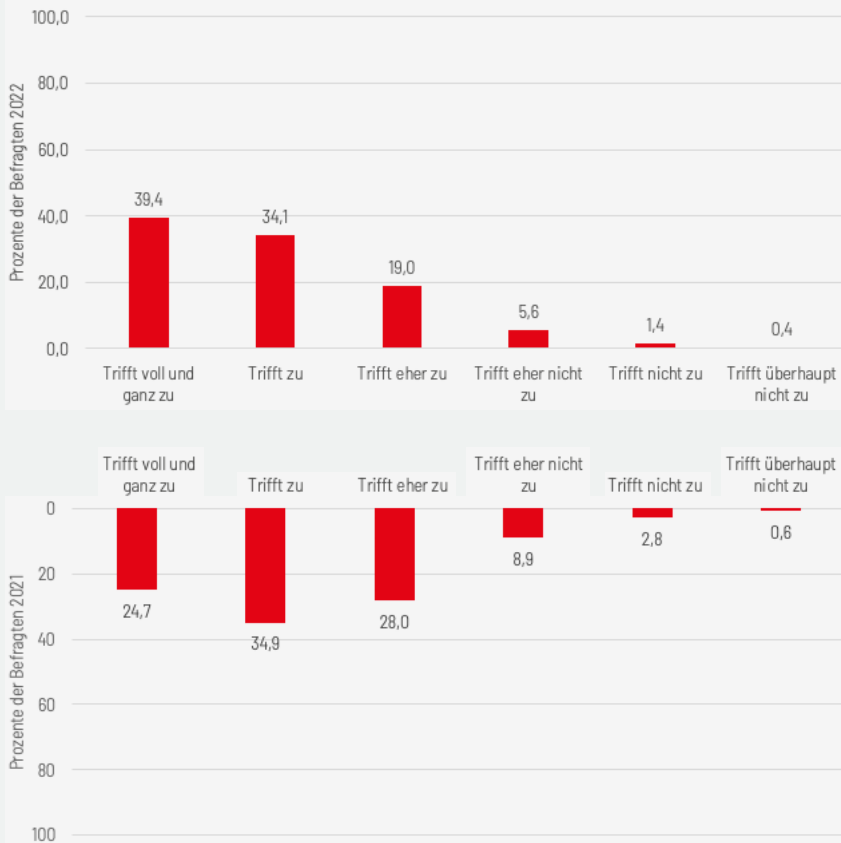


Abb. zu Frage 22: Aussage zur Arbeitsbelastung und Fehlzeiten in Prozent der Befragten (n = 3.817).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zu der Aussage „Die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte führt zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen“. Die deutliche Mehrheit der Befragten (92,6 %) stimmt dieser Aussage zu. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass die Befragten der DKLK-Studie 2022 der Aussage etwas mehr zustimmen (Modus = 1, trifft voll und ganz zu) als die Befragten

der DKLK-Studie 2021 (Modus = 2, trifft zu), Mann-Whitney-U Test, $U = 6477799$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,029$ (kleiner Effekt). Der Unterschied wird unter anderem in der Antwort „trifft voll und ganz zu“ deutlich (2022: 39 % der Befragten; 2021: 25 % der Befragten). Bei der Interpretation der Antworten stellt sich auch die Frage nach der Rolle von Corona.



Thema: Gesundheit und Gesundheitsprävention

Frage 23

Kam es in Ihrer Kita im Kitajahr 2021/2022 beim Personal bislang zu coronabedingten Fehlzeiten?

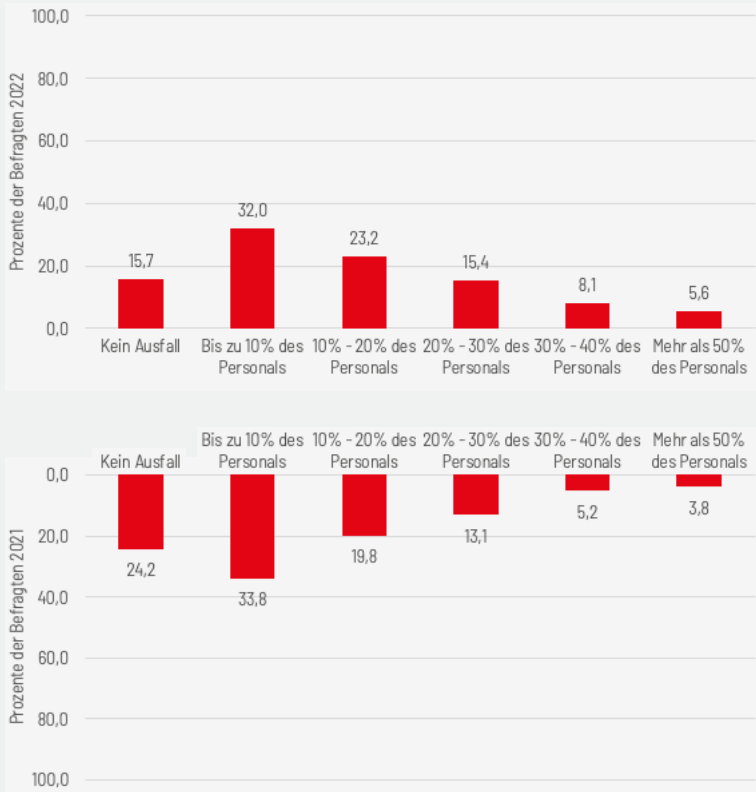


Abb. zu Frage 23: Coronabedingte Fehlzeiten in Prozent der Befragten (n = 3.852).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der coronabedingten Fehlzeiten des Kitapersonals. Hierbei zeigt sich, dass 84,3 % der Befragten angaben, dass es in ihrer Kita im Kitajahr 2021/2022 coronabedingten Personalausfall gab. Die Mehrheit der Befragten gab einen Ausfall von bis zu 10 % des Personals (32 % der Befragten) oder zwischen 10 % und 20 % des Personals (23,2 % der Befragten) an. Im Vergleich zur DKLK-Studie 2021 zeigt

sich ein kleiner Unterschied, Mann-Whitney-U Test, $U = 6629040$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,014$ (kleiner Effekt). Dieser Unterschied zwischen der DKLK-Studie 2022 (Median=3, 10 %-20 % des Personals) und der DKLK-Studie 2021 (Median = 2, bis zu 10 % des Personals) wird z. B. deutlich in der Antwort „kein Ausfall“ (2022: 16 % der Befragten; 2021: 24 % der Befragten).





Frage 24

Mit Blick auf Ihre Tätigkeit als Kitaleitung, bitte bewerten Sie folgende Aussagen:

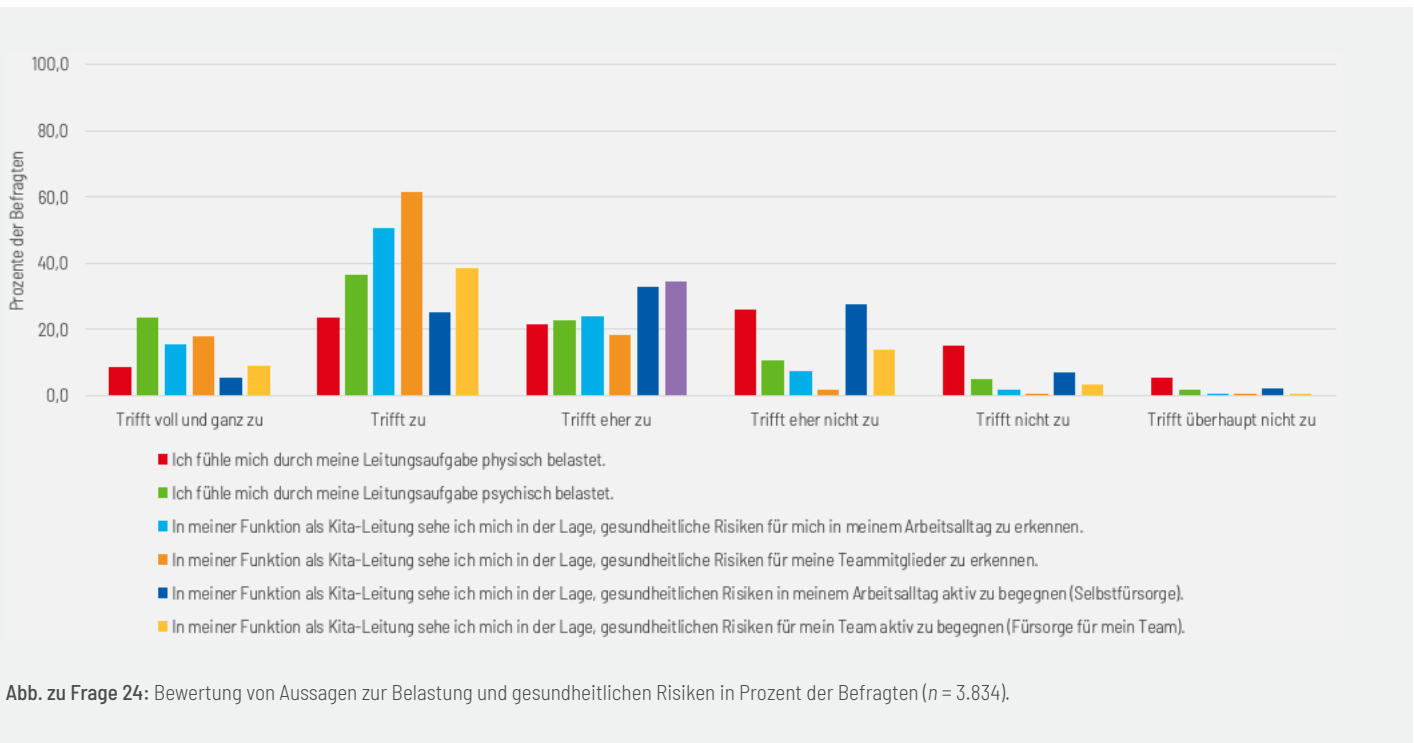


Abb. zu Frage 24: Bewertung von Aussagen zur Belastung und gesundheitlichen Risiken in Prozent der Befragten (n = 3.834).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Zustimmung zu Aussagen der Belastung und gesundheitlichen Risiken. Die meiste Zustimmung erhielt die Aussage: „In meiner Funktion als Kitaleitung sehe ich mich in der Lage, gesundheitliche Risiken für meine Teammitglieder zu erkennen.“ (97,5 % der Befragten), die geringste Zustimmung erhielt die Aussage: „Ich fühle mich durch meine Leitungsaufgabe physisch belastet?“ (53,6 % der Befragten).

Auffällig ist, dass die befragten Leitungskräfte den Blick für die Teammitglieder stärker wahrnehmen als den Blick für die eigene Person. Das zeigt sich in folgenden Analysen: Das Erkennen gesundheitlicher Risiken für Teammitglieder (Zustimmung 97,5 % der Befragten) ist stärker ausgeprägt als das Erkennen gesundheitlicher Risiken

für sich selbst im Arbeitsalltag (Zustimmung 90,3 % der Befragten), Wilcoxon-Test, $Z = -17,649$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,041$ (kleiner bis mittlerer Effekt). Zudem ist die Fürsorge für das Team (Zustimmung 82,1 %) stärker ausgeprägt als die Selbstfürsorge (Zustimmung 63,0 %), Wilcoxon-Test, $Z = -26,418$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,091$ (mittlerer Effekt).

Weitere Analysen ergaben, dass die Kitaleitungen die psychische Belastung (Zustimmung 82,3 % der Befragten, Modus=2) stärker empfinden als die physische Belastung (Zustimmung 53,6 % der Befragten, Modus=4), Wilcoxon-Test, $Z = -35,731$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,167$ (großer Effekt). Einen Zusammenhang mit dem Alter (Spearman-Korrelation, $r = 0,010$, $p = 0,546$ (kein Effekt)) und der Einrichtungsgröße (Spearman-Korrelation, $r = -0,098$, $p < 0,001$ (kein Effekt)) zeigen die Daten nicht.

Frage 25

Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 – 6, welche Faktoren Sie für wie gesundheitsgefährdend bzw. gesundheitsfördernd für das pädagogische Fachpersonal in Ihrer Kita halten.

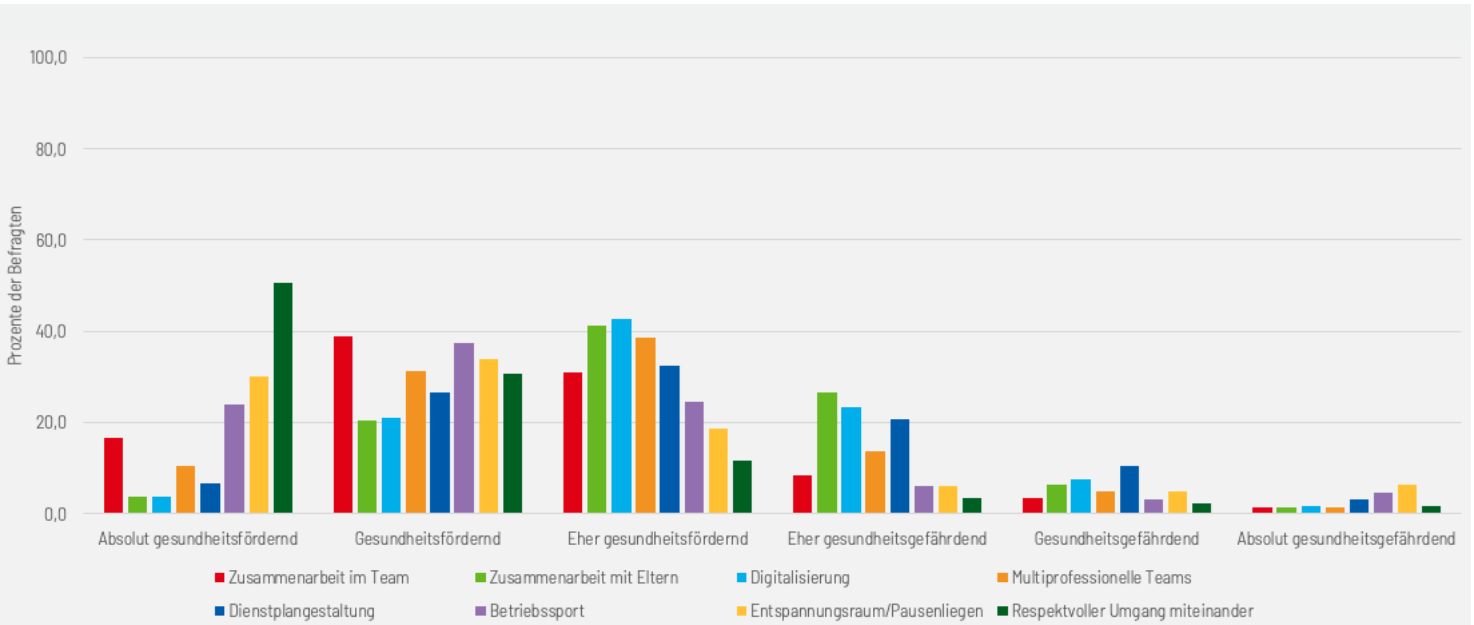


Abb. a zu Frage 25: Verteilung der eher gesundheitsfördernden Faktoren in Prozent der Befragten (n = 3.819).

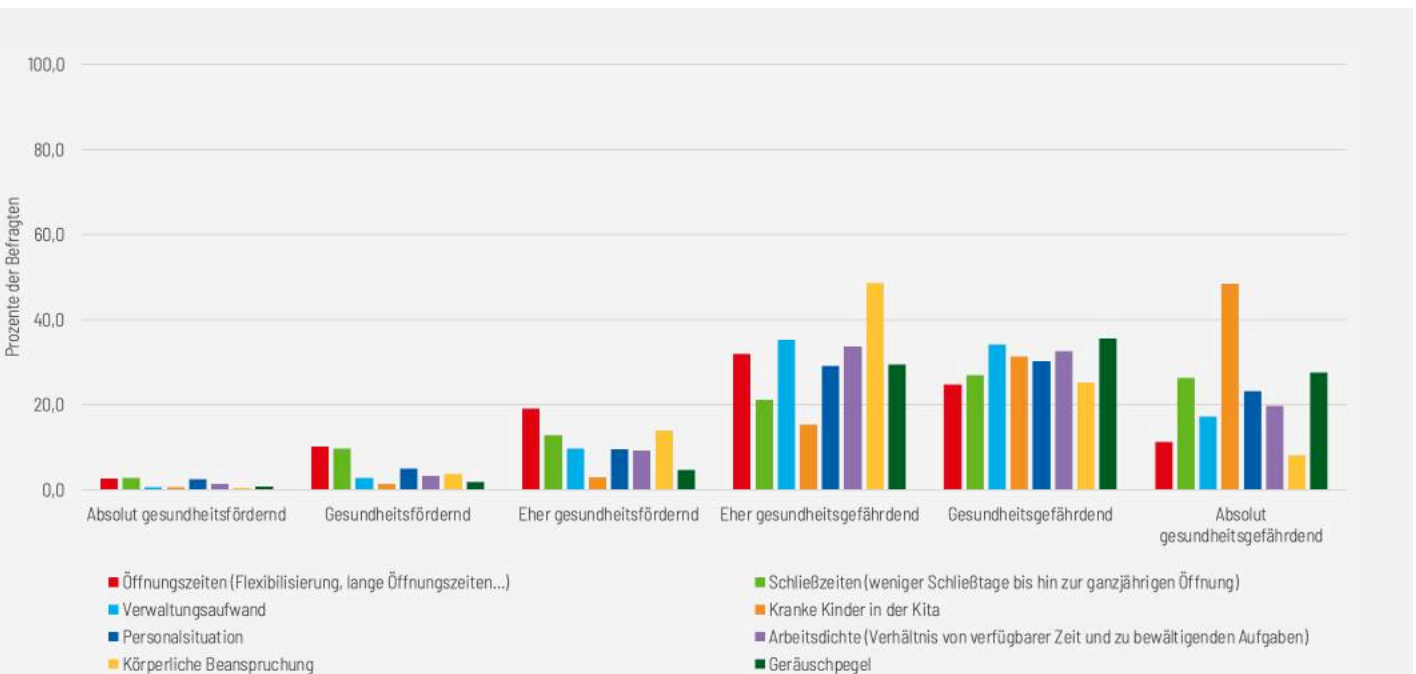


Abb. b zu Frage 25: Verteilung der eher gesundheitsgefährdenden Faktoren in Prozent der Befragten (n = 3.819).

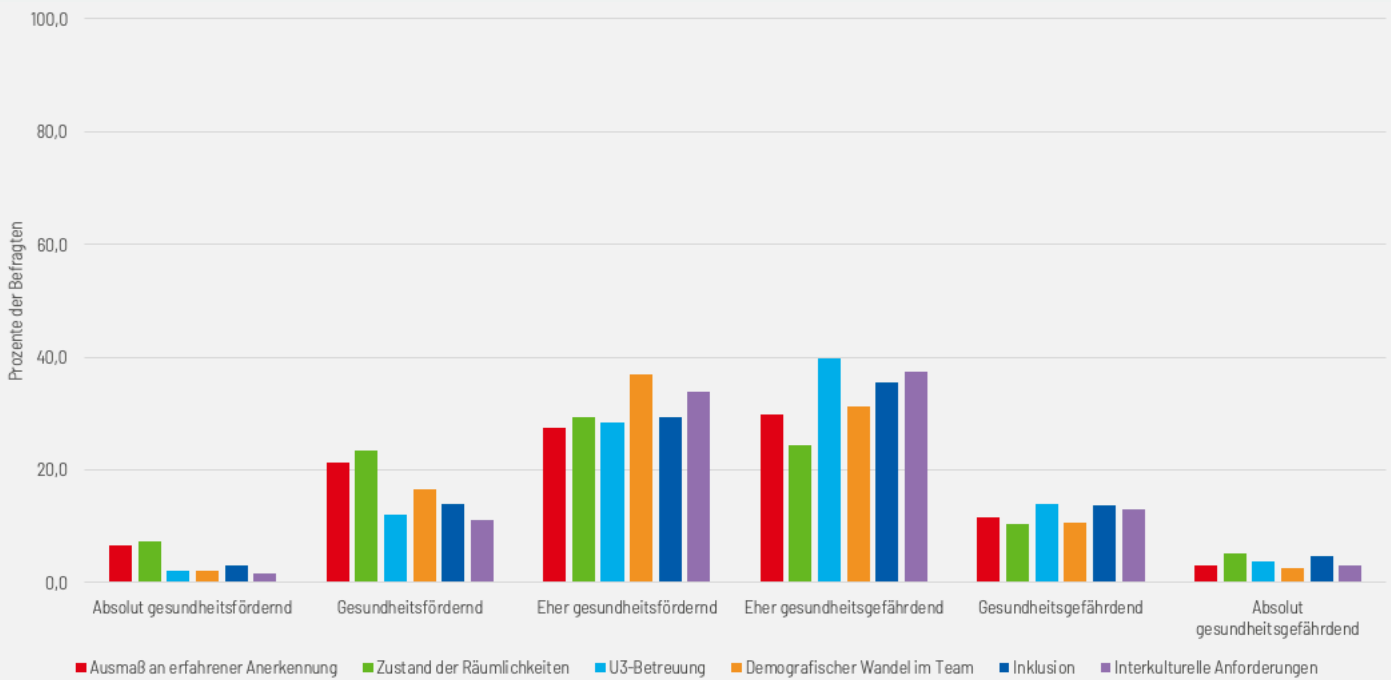


Abb. c zu Frage 25: Verteilung der zu vergleichbaren Teilen als gesundheitsfördernd bzw. gesundheitsgefährdend eingeschätzten Faktoren in Prozent der Befragten (n = 3.819).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den verschiedenen Kategorien der Einschätzung von gesundheitsfördernden bzw. gesundheitsgefährdenden Faktoren. Hierbei lassen sich drei Muster erkennen: 1) Faktoren, die eher als gesundheitsfördernd für das pädagogische Personal eingeschätzt wurden, 2) Faktoren, die eher

als gesundheitsgefährdend für das pädagogische Personal eingeschätzt wurden und 3) Faktoren, die zu vergleichbaren Anteilen als gesundheitsfördernd bzw. gesundheitsgefährdend für das pädagogische Personal eingeschätzt wurden.

Faktoren, die eher als gesundheitsfördernd für das pädagogische Personal eingeschätzt wurden	Faktoren, die eher als gesundheitsgefährdend für das pädagogische Personal eingeschätzt wurden	Faktoren, die zu vergleichbaren Anteilen als gesundheitsfördernd bzw. gesundheitsgefährdend für das pädagogische Personal eingeschätzt wurden
Respektvoller Umgang miteinander (93 %)	Kranke Kinder in der Kita (95 %)	Zustand der Räumlichkeiten (60 % gesundheitsfördernd)
Zusammenarbeit im Team (87 %)	Geräuschpegel (93 %)	U3-Betreuung (58 % gesundheitsgefährdend)
Betriebssport (86 %)	Verwaltungsaufwand (87 %)	Demografischer Wandel im Team (56 % gesundheitsfördernd)
Entspannungsraum/Pausenliegen (83 %)	Arbeitsdichte (86 %)	Ausmaß an erfahrener Anerkennung (55 % gesundheitsfördernd)
Multiprofessionelle Teams (80 %)	Personalsituation (83 %)	Inklusion (54 % gesundheitsgefährdend)
Digitalisierung (67 %)	Körperliche Beanspruchung (82 %)	Interkulturelle Anforderungen (54 % gesundheitsgefährdend).
Zusammenarbeit mit Eltern (66 %)	Schließzeiten (75 %)	
Dienstplangestaltung (66 %)	Öffnungszeiten (68 %)	

Tabelle zu Frage 25: Tabellarische Auflistung der Faktoren in den Kategorien „gesundheitsfördernd“, „gesundheitsgefährdend“ und „zu vergleichbaren Teilen gesundheitsfördernd bzw. gesundheitsgefährdend“ in Prozent der Befragten (n = 3.819).

Ein respektvoller Umgang miteinander (92,8 % der Befragten), die Zusammenarbeit im Team (86,7 % der Befragten) sowie der Betriebssport (86,2 % der Befragten) werden dabei am häufigsten als gesundheitsfördernde Faktoren benannt. Kranke Kinder in der Kita (95,2 % der Befragten), der Geräuschpegel (92,6 % der Befragten) sowie der Verwaltungsaufwand (86,9 % der Befragten) werden da-

gegen am häufigsten als gesundheitsgefährdende Faktoren benannt. Die Einschätzung des Ausmaßes an Gesundheitsförderung/-gefährdung lässt auch Schlüsse darauf zu, wie sich die jeweiligen Themenfelder in der pädagogischen Praxis aus Leitungssicht darstellen. Demnach gestaltet sich bspw. die Zusammenarbeit im Team bei den meisten Befragten so, dass sie als gesundheitsfördernd

wahrgenommen wird. Dies deckt sich mit dem meistgenannten gesundheitsfördernden Faktor „respektvoller Umgang miteinander“ sowie den Angaben zur wahrgenommenen Unterstützung von Mitarbeitenden in der Kita, die von 98 % der befragten Kitaleitungen angegeben wurde (vgl. Frage 14). Umgekehrt scheinen die Situationen kranker Kinder in der Kita sowie der Geräuschpegel in der Praxis so aufgestellt zu sein, dass sie als meistgenannte gesundheitsgefährdende Faktoren in Erscheinung treten.

Eine separate Analyse der als gesundheitsfördernden bzw. gesundheitsgefährdenden Personalsituation zwischen öffentlichen und nicht-

öffentlichen Trägern ergibt keinen Unterschied, Mann-Whitney-U Test, $U = 1582879$, $p = 0,141$ (kein Effekt). Die Personalsituation kann auch aus dieser Sicht als eine trägerübergreifende Herausforderung angesehen werden.

In der Kategorie „Sonstige“ ($n = 215$, 5,6 % der Befragten) wurden als häufigste Antworten potenziell gesundheitsfördernder bzw. gesundheitsgefährdender Faktoren genannt: Ausstattung und Förderung ($n = 88$, 40,9 % der Befragten⁶), Personal und Bezahlung ($n = 67$, 31,2 % der Befragten), Team und soziale Aktivitäten ($n = 18$, 8,4 % der Befragten) sowie Corona ($n = 13$, 6,0 % der Befragten).

Frage 26

Gibt es in Ihrer bzw. für Ihre Einrichtung ein Konzept zum Thema Gesundheit/Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal?

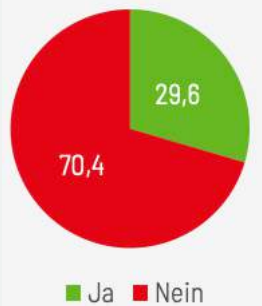
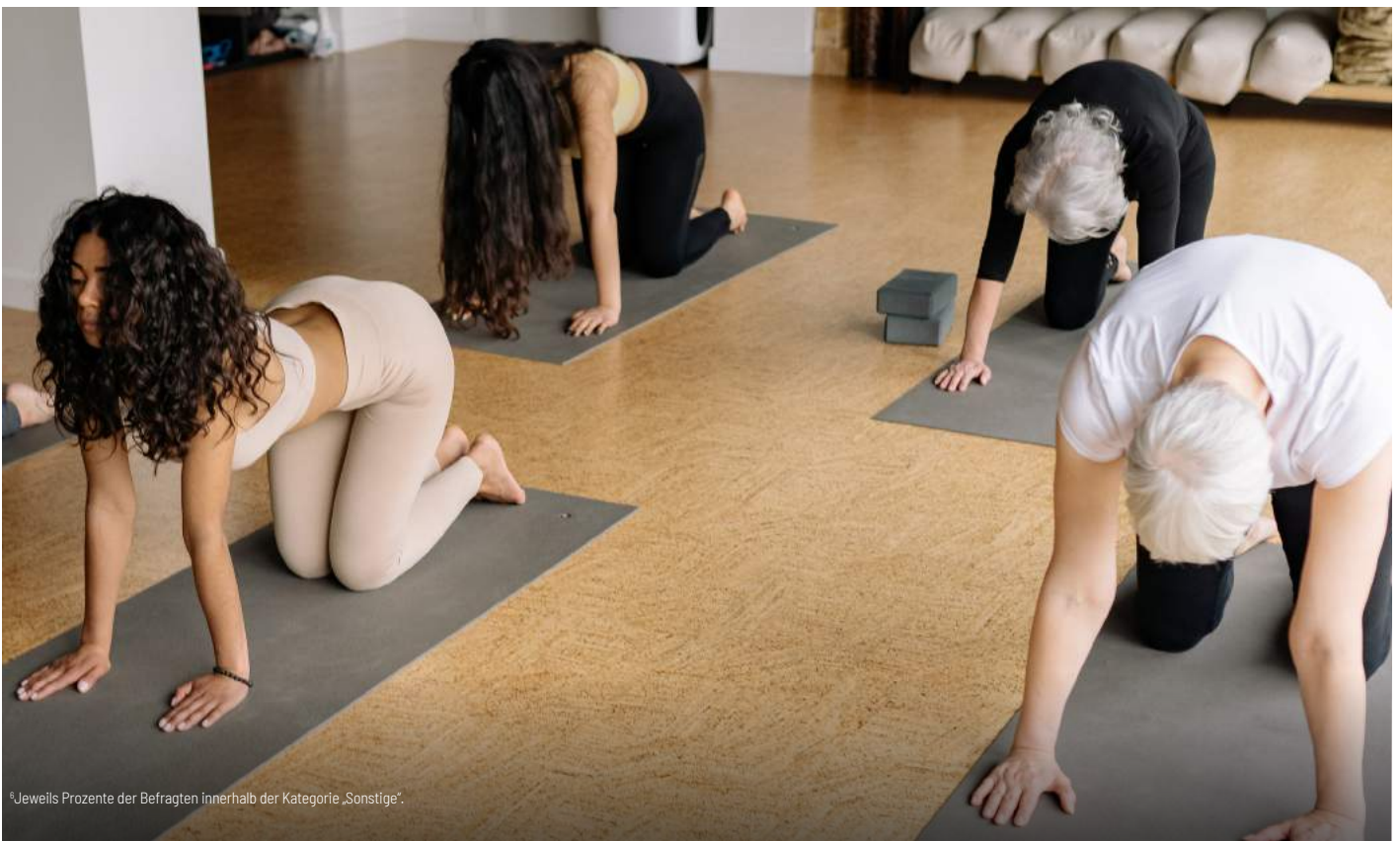


Abb. zu Frage 26: Vorhandensein eines Konzepts zum Thema Gesundheit/ Gesundheitsprävention in Prozent der Befragten ($n = 3.803$).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den Antwortoptionen „Ja“ und „Nein“ hinsichtlich der Frage nach dem Vorhandensein eines Konzepts zum Thema Gesundheit/ Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal in der Einrichtung. Mit 70 % gab die Mehrheit der Befragten an, dass es in ihrer bzw. für ihre Kita kein Konzept zum Thema Gesundheit/Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal gibt. Lediglich 30 % und damit nur knapp ein Drittel der Befragten bejahte die Frage.

Unterschiede zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern (Kontingenzkoeffizient = 0,038, $p = 0,021$, $\phi = 0,038$ (kein Effekt)) zeigen sich ebenso wenig wie Unterschiede hinsichtlich der Einrichtunggröße (Mann-Whitney-U Test, $U = 1382691$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,003$ (kein Effekt)).



⁶Jeweils Prozente der Befragten innerhalb der Kategorie „Sonstige“.

Frage 27

Welche Angebote bzw. Maßnahmen im Bereich Gesundheit/Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal bietet Ihre Einrichtung an bzw. wozu ermöglicht sie den Zugang?

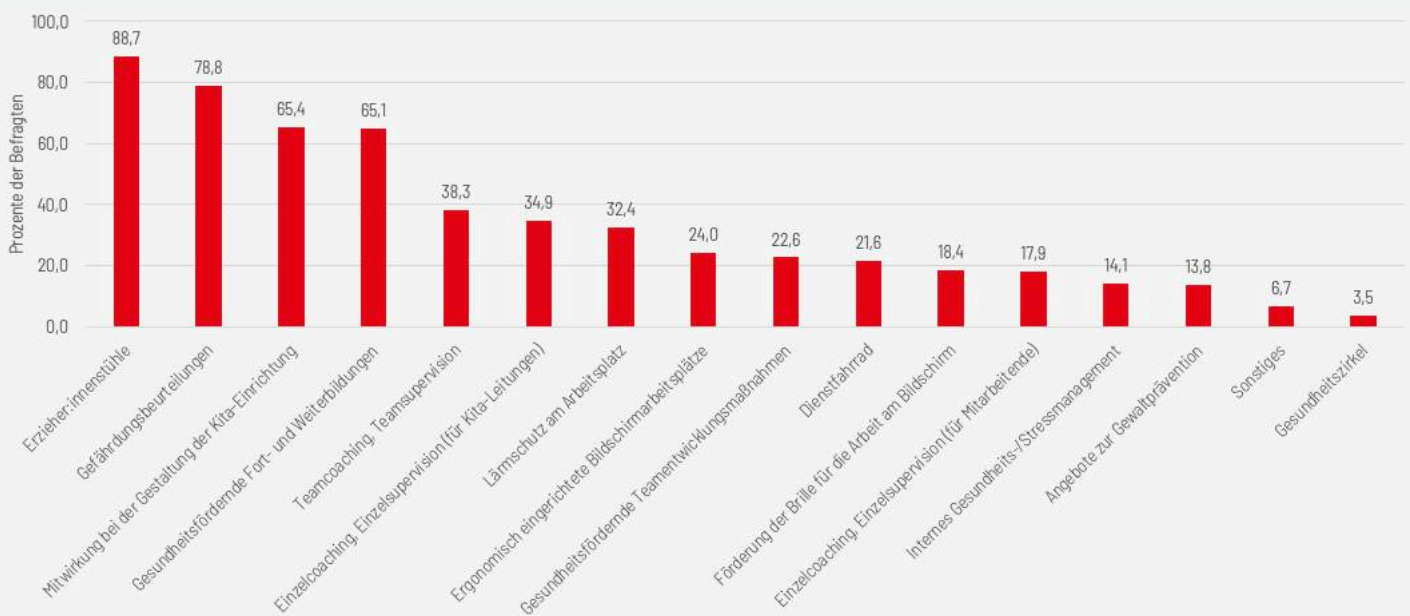


Abb. zu Frage 27: Zugang zu Angeboten bzw. Maßnahmen im Bereich Gesundheit/Gesundheitsprävention in Prozent der Befragten ($n = 3.799$).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Zugänglichkeit zu verschiedenen Angeboten bzw. Maßnahmen der Gesundheit/Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal in Prozenten der Befragten. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass die Einrichtung über Erzieher:innenstühle (88,7% der Befragten) und eine Gefährdungsbeurteilung (78,8% der Befragten) verfügt. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie bei der Gestaltung der Einrichtung mitwirken (65,4% der Befragten) und gesundheitsfördernde Fort- und Weiterbildungen (65,1% der Befragten) in Anspruch nehmen können.

Nicht einmal ein Viertel der Kitaleitungen gab an, dass das pädagogische Fachpersonal in ihrer Einrichtung Zugang zu folgenden Maßnahmen hat: ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze (24,0% der Befragten), gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen (22,6% der Befragten), Dienstoffahrrad (21,6% der Befragten), Förderung der Brille für die Arbeit am Bildschirm (18,4% der Befragten), Einzelcoaching, Einzelsupervision (für Mitarbeitende) (17,9% der Befragten), internes Gesundheits-/Stressmanagement (14,1% der Befragten), Angebote zur Gewaltprävention (13,8% der Befragten), Gesundheitszirkel (3,5% der Befragten). Gerade einmal ein Drittel der Befragten gaben an, dass sie einen Lärmschutz am Arbeitsplatz haben (32,4%).

Bei zwei Angeboten bzw. Maßnahmen zeigt sich ein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern. Bezüglich einer Gefährdungsbeurteilung gaben mehr Leitungen aus Einrichtungen nicht-öffentlicher Trägerschaft (66% der Befragten) den Zugang zu einer Gefährdungsbeurteilung an, als Leitungen aus Einrichtungen öffentlicher Trägerschaft (55% der Befragten), Kontingenzkoeffizient = 0,106, $p < 0,001$, $\phi = 0,106$ (kleiner Effekt). Auch hinsichtlich eines Teamcoachings bzw. einer Teamsupervision gaben mehr Leitungen aus Einrichtungen nicht-öffentlicher Trägerschaft (34% der Befragten) den Zugang zu diesen Maßnahmen an als Leitungen aus Einrichtungen öffentlicher Trägerschaft (24% der Befragten), Kontingenzkoeffizient = 0,103, $p < 0,001$, $\phi = 0,103$ (kleiner Effekt). Mit Blick auf alle anderen Angebote und Maßnahmen gab es keine Unterschiede zwischen den Trägern, sodass für alle Träger hinsichtlich der Bereitstellung bzw. Zugänglichkeit gesundheitsorientierter Maßnahmen in den Kitas noch viel Entwicklungsbedarf besteht.

In der Kategorie „Sonstige“ ($n = 255$, 6,7% der Befragten) wurden als häufigste Antworten genannt: Sport und Fitness ($n = 88$, 39,3% der Befragten⁷), Entspannung und Physiotherapie ($n = 28$, 12,5% der Befragten), Ernährung ($n = 20$, 8,9% der Befragten) sowie Betriebsarzt ($n = 4$, 1,8% der Befragten) und Fahrradleasing ($n = 3$, 1,3% der Befragten).

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

Frage 28

Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 – 6, wie nützlich Sie folgende Angebote für Gesundheitsschutz/Gesundheitsprävention für Sie und Ihr Team erachten.

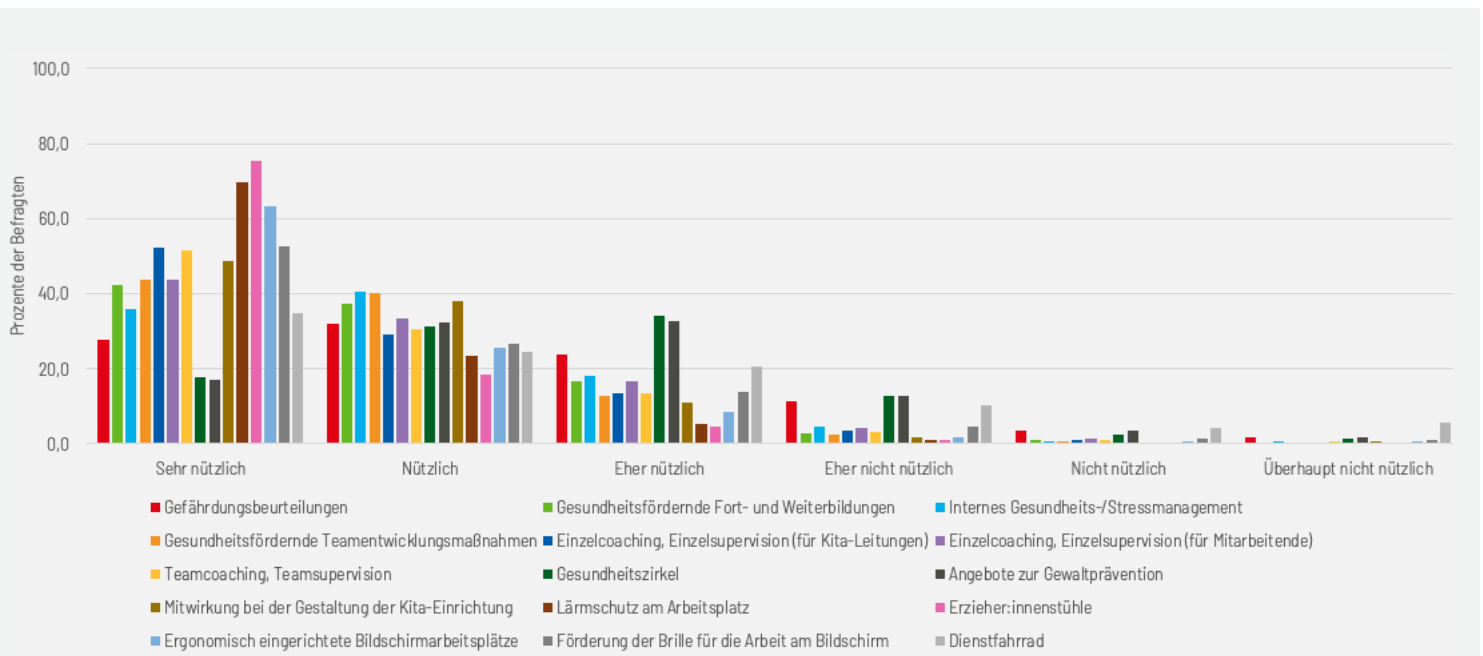


Abb. zu Frage 28: Nützlichkeit von Angeboten bzw. Maßnahmen im Bereich Gesundheit/Gesundheitsprävention in Prozent der Befragten (n = 3.800).

Dargestellt sind in dieser Frage mit Mehrfachantworten die Nützlichkeit verschiedener Angebote für Gesundheitsschutz/Gesundheitsprävention für Kitaleitungen und das Team in Prozenten der Befragten.

Alle Angebote werden von mindestens 80 % der Befragten als nützlich eingeschätzt. Am nützlichsten werden insbesondere die Angebote „Lärmschutz am Arbeitsplatz“ (98,4 % der Befragten), Erzieher:innenstühle (98,3 % der Befragten), Mitwirkung bei der Gestaltung der Kita-Einrichtung (97,7 % der Befragten), ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze (97,2 % der Befragten) sowie gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen (96,7 % der Befragten) und gesundheitsfördernde Fort- und Weiterbildungen (96,0 % der Befragten) gesehen.

In der folgenden Tabelle ist der Anteil der Befragten, die das jeweilige Angebot bzw. die Maßnahme als nützlich bewertet hat („sehr nützlich“, „nützlich“, „eher nützlich“), dem Anteil der Befragten gegenübergestellt, die angegeben hat, dass das pädagogische Fachpersonal Zugang zu diesen Angeboten bzw. Maßnahmen hat. Anschließend ist die Diskrepanz dargestellt (nützlich-zugänglich). Je höher der Wert (Prozente der Befragten), desto stärker die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Befragten, die das Angebot bzw. die Maßnahme als nützlich erachten, und dem Anteil der Befragten, die angaben, dass das pädagogische Fachpersonal Zugang zu diesem Angebot bzw. dieser Maßnahme hat. Eine Diskrepanz von über 50 % ist farblich gekennzeichnet (orange), was auf 11 der 15 Angebote bzw. Maßnahmen zutrifft.



	nützlich	Zugang	Diskrepanz (nützlich-zugänglich)
Gefährdungsbeurteilungen	83,5	78,8	4,7
Gesundheitsfördernde Fort- und Weiterbildungen	96,0	65,0	31,0
Internes Gesundheits-/Stressmanagement	94,3	14,1	80,2
Gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen	96,7	22,6	74,1
Einzelcoaching, Einzelsupervision (für Kita-Leitungen)	95,1	34,8	60,2
Einzelcoaching, Einzelsupervision (für Mitarbeitende)	94,0	17,9	76,1
Teamcoaching, Teamsupervision	95,6	38,3	57,3
Gesundheitszirkel	83,5	3,5	80,0
Angebote zur Gewaltprävention	82,1	13,8	68,2
Mitwirkung bei der Gestaltung der Kita-Einrichtung	97,7	65,4	32,3
Lärmschutz am Arbeitsplatz	98,4	32,4	66,0
Erzieher:innenstühle	98,3	88,7	9,6
Ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze	97,2	24,0	73,2
Förderung der Brille für die Arbeit am Bildschirm	93,1	18,4	74,7
Dienstoffahrrad	79,9	21,5	58,4

Tabelle zu Frage 28: Nützlichkeit von Angeboten bzw. Maßnahmen im Bereich Gesundheit/Gesundheitsprävention in Prozent der Befragten (n = 3.800).

Am stärksten ist die Diskrepanz insbesondere bei den Angeboten „internes Gesundheits-/Stressmanagement (nützlich: 94 % der Befragten; zugänglich: 14 % der Befragten), „Gesundheitszirkel“ (nützlich: 84 % der Befragten; zugänglich: 3,5 % der Befragten), Einzelcoaching, Einzelsupervision für Mitarbeitende (nützlich: 94 % der Befragten; zugänglich: 18 % der Befragten), Förderung der Brille für die Arbeit am Bildschirm (nützlich: 93 % der Befragten; zugänglich: 18 % der Befragten), gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen (nützlich: 97 % der Befragten; zugänglich: 23 % der Befragten) sowie ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze (nützlich: 97 % der Befragten; zugänglich: 24 % der Befragten).

Eine vergleichsweise gute Passung zwischen der Nützlichkeitsbewertung und dem Zugang zeigt sich bei den Angeboten Gefährdungsbeurteilung (nützlich: 84 % der Befragten; zugänglich: 79 % der Befragten) und Erzieher:innenstühle (nützlich: 98 % der Befragten; zugänglich: 89 % der Befragten).

In der Kategorie „Sonstige“ (n = 94, 2,5 % der Befragten) wurden als häufigste Antworten genannt: Ausstattung und Angebote (n = 28, 29,8 % der Befragten⁸), Personalschlüssel (n = 20, 21,3 % der Befragten) sowie Zeit für das Team bzw. teambildende Maßnahmen (n = 6, 6,4 % der Befragten).

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



Frage 29

Wie oft sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt haben?

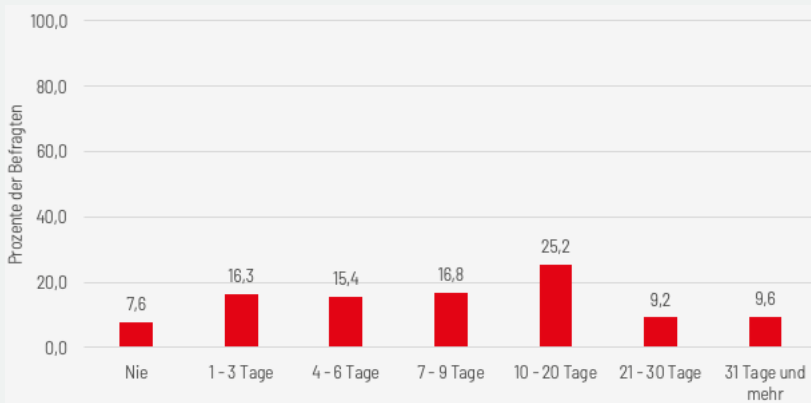


Abb. zu Frage 29: Anzahl der Arbeitstag trotz gesundheitlicher Arbeitsunfähigkeit in Prozent der Befragten (n = 3.835).

Dargestellt sind die Prozente der Befragten in den Kategorien zur Anzahl der Tage, in denen Kitaleitungen zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt haben. 92,4 % der Befragten sind in den letzten 12 Monaten mindestens einen Tag zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt haben. 60,7 % der Befragten sind in den letzten 12 Monaten mindestens sieben Tage zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt haben. 9,6 % der Befragten und damit jede zehnte Kitaleitung, ist in den letzten 12 Monaten 31 Tage und

mehr zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt haben. Am häufigsten (25,2 % der Befragten) wurde die Kategorie „10-20 Tage“ angegeben, wonach jede vierte Kitaleitung in den letzten 12 Monaten zwischen 10 und 20 Tagen zur Arbeit gegangen ist, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt hat.

Zusammenhänge mit dem Alter (Spearman-Korrelation, $r = -0,045$, $p = 0,006$ (kein Effekt)) oder der Einrichtunggröße (Spearman-Korrelation, $r = 0,045$, $p = 0,005$ (kein Effekt)) zeigen sich nicht.

Frage 30

Ich bin zur Arbeit gegangen, obwohl ich mich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt habe, weil...

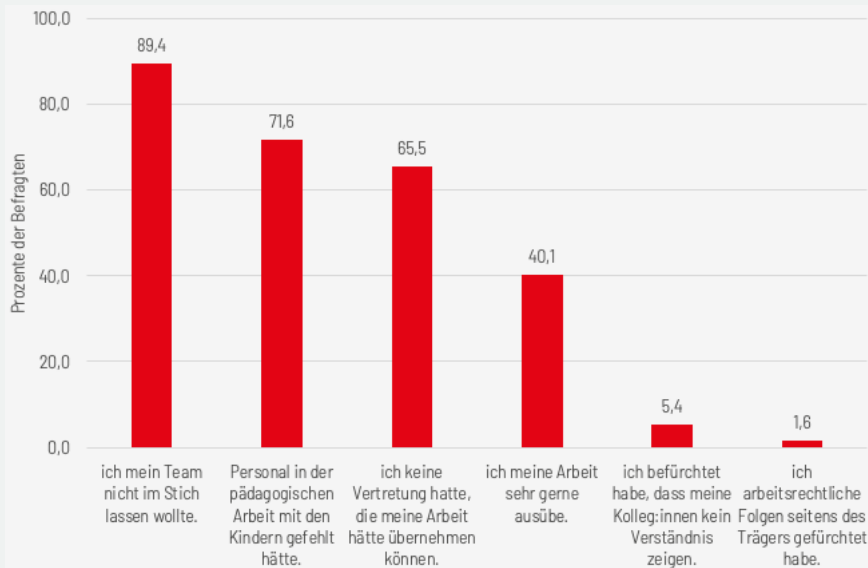


Abb. zu Frage 30: Gründe für Arbeitstage trotz gesundheitlicher Arbeitsunfähigkeit in Prozent der Befragten ($n = 3.532$).

Dargestellt ist in dieser Frage mit Mehrfachantworten der Anteil an Zustimmung (in Prozenten der Befragten) zu verschiedenen Gründen, warum die Kitaleitung zur Arbeit gegangen ist, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt hat. Die Mehrheit der Befragten ist zur Arbeit gegangen, weil sie ihr Team nicht im Stich lassen wollten (89,4 % der Befragten), Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hätte (71,6 % der Befragten) und sie keine Vertretung hatten, die ihre Arbeit hätte übernehmen können (65,5 % der Befragten). Arbeitsrechtliche Folgen des Trägers (1,6 % der Befragten) oder Unverständnis im Team (5,4 % der Befragten) gaben hingegen die wenigsten Kitaleitungen als Gründe an. 40 % der Befragten gaben als Grund an, dass sie ihre Arbeit gerne ausüben.

Hinsichtlich der Angabe, dass Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hätte, zeigt sich eine Verbindung zur angegebenen Fachkraft-Kind-Relation für Kinder über drei Jahren. Jene Kitaleitungen, die dem Grund des fehlenden Personals in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern zugestimmt hatten, gaben eine etwas schlechtere Fachkraft-Kind-Relation an (78 % dieser Befragten gaben eine Fachkraft-Kind-Relation von mehr als 1:8 an) als Kitaleitungen, die dem Grund des fehlenden Personals in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern nicht zugestimmt hatten (68 % dieser Befragten gaben eine Fachkraft-Kind-Relation von mehr

als 1:8 an), Mann-Whitney-U Test, $U = 1518745$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,012$ (kleiner Effekt). Die Empfehlung für die Fachkraft-Kind-Relation bei Kindern über drei Jahren liegt bei 1:7,5 (vgl. Frage 21). Ein Unterschied hinsichtlich der Fachkraft-Kind-Relation von Kindern über drei Jahren zeigt sich nicht. Mann-Whitney-U Test, $U = 1159507$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,008$ (kein Effekt).

Dieses Ergebnis belegt, dass Kitaleitungen, die als Grund angegeben haben, dass Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hätte, auch eine tendenziell schlechtere Fachkraft-Kind-Relation bei Kindern über drei Jahren in der Einrichtung angaben. Die Fachkraft-Kind-Relation kann somit als ein Faktor angesehen werden, der damit zusammenhängt, ob Leitungskräfte (und andere pädagogische Fachkräfte) zur Arbeit gehen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig fühlen. Die Fachkraft-Kind-Relation ist somit auch ein Faktor im Kontext der Gesundheit/Gesundheitsprävention von Kitaleitungen und pädagogischen Fachkräften.

Ein Unterschied zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Trägern hinsichtlich der Angabe zur Vertretung („weil ich keine Vertretung hatte, die meine Arbeit hätte übernehmen können.“) zeigt sich nicht, Kontingenzkoeffizient = 0,036, $p = 0,013$, $\phi = 0,036$ (kein Effekt).



Frage 31

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

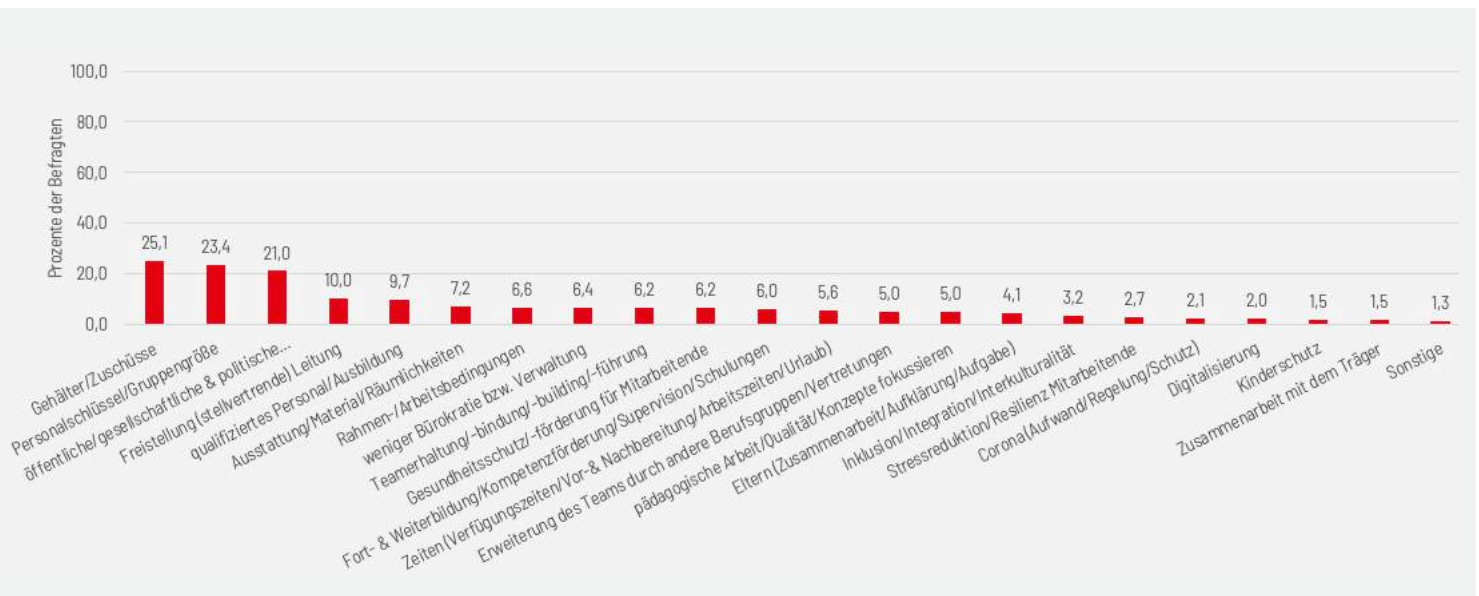


Abb. zu Frage 31: Anzahl Handlungsfelder, die angegangen werden müssen in Prozent der Befragten (n = 2.932⁹).

Dargestellt ist in dieser Frage mit Freitextnennungen der Anteil der Befragten in den kategorisierten Handlungsfeldern, die aus Sicht der Kitaleitungen neben der Bewältigung des Fachkräftemangels zukünftig angegangen werden müssen. Am häufigsten genannt wurde die Anpassung der Gehälter bzw. Zuschüsse (25 % der Befragten), die Verbesserung des Personalschlüssels bzw. der Gruppengröße

(23 % der Befragten), die Steigerung der öffentlichen bzw. gesellschaftlichen und politischen Wertschätzung und Anerkennung (21 % der Befragten), die Freistellung der (stellvertretenden) Leitung (10 % der Befragten) sowie die Ausbildung und Einstellung qualifizierten Personals (10 % der Befragten).

⁹Diese Freitextantworten von Frage 31 wurden jeweils zu 25 % kategorisiert. Hierbei hat sich gezeigt, dass nach Zuordnung von 25 % (ca. 750 Befragte) die Kategorien so stabil gebildet werden konnten, dass die sich in der Ausprägung wiederholenden weiteren Nennungen recht zuverlässig den gebildeten Kategorien zugeordnet werden konnten, ohne etwas an der grundsätzlichen Verteilung zu verändern. Das konnte durch stichprobenartige Prüfung der verbleibenden 75 % der Nennungen bestätigt werden.

Zusammenfassung – von Dr. Andy Schieler

Einen großen Dank an die zahlreichen Teilnehmenden, die auch in diesem Jahr durch ihre Rückmeldungen ermöglichen, die in vielerlei Hinsicht repräsentativen Einschätzungen von Kitaleitungen quer durch die Bundesrepublik aufzuarbeiten und in den Fokus der politischen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit zu rücken. In genau diesen Fokus gehören in gleichem Maße die alarmierenden Ergebnisse wie jene Erkenntnisse, die unterstreichen, dass das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ein durchaus erstrebenswertes ist. Nachfolgend sind die zentralen Ergebnisse der DKLK-Studie 2022 zusammengefasst.

Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Gehalt

Es ist ein Arbeitsfeld, in dem 84 % der Kitaleitungen ihre Leitungstätigkeit sehr gerne ausüben. Die Einschätzung hängt auch damit zusammen, wie angemessen das Gehalt empfunden wird. Die Bezahlung von Kitaleitungen wurde zudem von den Befragten selbst als bedeutender Faktor im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation bestätigt: Finanzielle Wertschätzung (78 % der Befragten), Unterstützung der Weiterentwicklung des Personals (74 % der Befragten) sowie Unterstützung der Weiterentwicklung der Einrichtung (70 % der Befragten) sind aus Sicht der Kitaleitungen wesentliche Aspekte ihrer Arbeit, damit sie diese gerne ausführen.

Über die Hälfte der Befragten (54%) empfindet das Gehalt einer Kitaleitung nach wie vor als (eher) unangemessen (je jünger die befragten Kitaleitungen sind, desto unangemessener empfinden sie ihr Gehalt), jedoch zeigt sich eine leicht positive Entwicklung im Vergleich zur DKLK-Studie 2020. Die positive Entwicklung könnte der Justierung des Gehalts in den einzelnen Bundesländern zu verdanken sein und ist zugleich ein weiterer Schritt in Richtung der Professionalisierung des Feldes. Die Arbeitsplätze in der Frühen Bildung sind insgesamt sicherer geworden und das Einkommen ist, mehr noch als in vielen anderen Arbeitsfeldern, sukzessive gestiegen (+22% von 2012-2019), allerdings ausgehend von einem eher niedrigen Niveau (vgl. Fachkräftebarometer 2021).

Wertschätzung und Unterstützung

Es ist nicht nur ein Arbeitsfeld mit steigendem Gehalt, sondern auch eines, in dem sich Einrichtungsleitungen von den meisten Personengruppen wertgeschätzt fühlen. Die große Mehrheit der Kitaleitungen fühlt sich von den Kindern (100% der Befragten), den Mitarbeitenden (97% der Befragten), der Fachberatung (91% der Befragten), den Eltern (88% der Befragten) und den Trägern (87% der Befragten) wertgeschätzt – damit von fünf der acht erfragten Personengruppen. Fast alle Kitaleitungen (98%) fühlen sich zudem von ihren Mitarbeitenden unterstützt. Zugleich fühlen sich über 80% der Kitaleitungen von Trägern, Eltern und Fachberatung sowie zwei Drittel von Gewerkschaften und Verbänden (67% der Befragten) und dem Jugendamt (67% der Befragten) unterstützt – hingegen nur ein Fünftel der Kita-

leitungen vom Bundes- (21% der Befragten) und Landesministerium (22% der Befragten). Die geringste Wertschätzung nehmen Kitaleitungen auch weiterhin vonseiten der Politik wahr, wobei die Wertschätzung durch die Kommunalpolitik (43% der Befragten) stärker empfunden wird als die durch Landes- (21% der Befragten) oder Bundespolitik (18% der Befragten). Die höhere Wertschätzung durch die Kommunalpolitik verglichen mit der Landes- oder Bundespolitik könnte Evidenz für den in der Sozialpsychologie bekannten Mere-Exposure-Effekt sein, indem die Nähe oder der Kontakt zum Arbeitsalltag der Kitaleitungen darüber entscheidet, wie sehr sich Kitaleitungen wertgeschätzt fühlen. Die ehrenamtliche Bürgermeisterin oder der Bürgermeister der Gemeinde ist für die Kitaleitung in der Regel präsenter als Repräsentanten der Landes- oder Bundespolitik – erst recht, wenn die Person zugleich Träger der Kita ist und/oder ihre Kinder oder Enkelkinder in einer Kita der Gemeinde betreut werden. Zudem zeigt sich: Je kleiner die Gemeinde, desto größer die empfundene Wertschätzung durch die Kommunalpolitik. Berührungspunkte von Träger und Kitaleitung sind in kleineren Gemeinden wahrscheinlicher als in größeren Gemeinden und ermöglichen eher die Gelegenheit zum Ausdruck von Wertschätzung.

Bezogen auf die Wertschätzung durch den Träger fühlen sich Befragte von Kitas nicht-öffentlicher Träger tendenziell etwas mehr wertgeschätzt als Befragte von Kitas öffentlicher Träger. Dabei erweist sich die durch den Träger erfahrene Unterstützung als ein Kernelement der Wertschätzung. Zudem zeigt sich auch bei dieser Frage, dass die empfundene Wertschätzung (durch Eltern und Kommunalpolitik) mit dem Alter der Kitaleitung korreliert: Die wahrgenommene Wertschätzung steigt mit dem Alter.

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

Kita als Betreuungseinrichtung

Bei den befragten Kitaleitungen entsteht bislang weder der Eindruck, dass das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung politische Priorität hat, noch, dass die Kita in der gesellschaftlichen Wahrnehmung als ein Ort der Bildung anerkannt ist: 75% der Kitaleitungen stimmten der Aussage „Das Vorurteil, Wir spielen, basteln und betreuen die Kinder nur“ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft“ zu. So beständig wie die grundsätzliche Zustimmung zu dieser Aussage in den vergangenen Jahren zeigt sich erneut ein

Alterseffekt, bei dem jüngere Führungskräfte der Aussage über das Vorurteil eher zustimmen als ältere Führungskräfte. Die gesellschaftliche Wahrnehmung der Kita als Bildungseinrichtung wird damit von Kitaleitungen generell, besonders aber von jüngeren Führungskräften, kritisch gesehen. In Verbindung mit der oben beschriebenen Korrelation zwischen dem Alter der Befragten und der empfundenen Angemessenheit des Gehalts sowie der empfundenen Wertschätzung können diese Alterseffekte mit Blick auf den Nachwuchskräftebedarf im Feld als herausfordernd betrachtet werden.

Fort- und Weiterbildung

Das Feld der Frühen Bildung liefert dabei gute Gründe, die Entwicklung der Professionalität zu erkennen. 2015 haben im Schnitt 40% der Beschäftigten an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen – das sind immer noch doppelt so viele wie in anderen Arbeitsfeldern (vgl. Fachkräftebarometer, Zahl des Monats Oktober 2018). Kitaleitungen toppen diesen Wert noch einmal deutlich, indem 80% der befragten Kitaleitungen angaben, im letzten Jahr an mindestens einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen zu haben, die in direktem Zusammenhang zu ihrer Leitungstätigkeit steht (meist 1–3 Tage). Im Vergleich zur DKLK-Studie 2021 haben Kitaleitungen damit sogar noch etwas mehr Tage in solche Fort- und Weiterbildungen investiert; dies könnte mit Lockerungen von pandemiebedingten Einschränkungen und dem gelernten Umgang mit digitalen Fort- und Weiterbildungen zu begründen sein. Die vertragliche Leitungszeit erweist sich dabei als ein Faktor, der mit darüber entscheidet, wie viele Tage in Fort- und Weiterbildungen investiert werden konnten. Die vertragliche Leitungszeit ist damit eine Stellschraube, um die Fort- und Weiterbildung von Führungskräften zu unterstützen.

Leistungszeit

12% der Kitaleitungen gaben an, über gar keine vertragliche Leitungszeit zu verfügen (Verbesserung zum Vorjahr: 16% der Befragten). Der positive Trend findet sich auch in den Daten des Ländermonitors (von 9,9% der Einrichtungen 2018 auf 8,6% der Einrichtungen 2020). Dennoch hat nach den Angaben der DKLK-Studie 2022 noch immer mehr als jede zehnte Leitung keine vertragliche Leitungszeit und von diesen Kitaleitungen gaben nach wie vor ein Drittel eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als 60% der Arbeitszeit an. Nur bei jeder zweiten befragten Kitaleitung (51%) stimmt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit überein. Bei 45% der Befragten liegt die angegebene tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit. Dieses Missverhältnis bei fast der Hälfte der Befragten gilt es vonseiten der Träger und der Politik zu korrigieren.

Bei der (Nicht-)Passung vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit spielt auch die Einrichtungsgröße eine Rolle: Während bei Einrichtungen bis 50 Kindern lediglich gut ein Viertel der Befragten eine Passung von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit angab, waren es bei Einrichtungen ab 51 Kindern deutlich mehr als die Hälfte der Befragten. Hier ist einmal mehr dringender Handlungsbedarf geboten.

Personalunterdeckung

Es offenbaren sich noch weitere Handlungsfelder mit dringlichstem Bedarf zur Nachbesserung, die sich im Vergleich zum Vorjahr zum Teil sogar noch verschlechtert haben. 57% der befragten Kitaleitungen gaben 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 40%). 16% der Kitaleitungen gaben an, in über 60% der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten (2021 waren es noch 7%). Damit haben 2022 mehr als doppelt so viele Leitungskräfte angegeben, in über 60% der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten. In der Annahme, dass der Anteil der Befragten in der Stichprobe einen Hinweis auf die Anzahl der Kitas in der Grundgesamtheit gibt (in dieser Stichprobe also eine befragte Person etwa eine Kita repräsentiert), hätten nach Schätzung der Kitaleitungen über 9.000 Kitas in Deutschland über die Hälfte des Jahres in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet (in der DKLK-Studie 2021 waren es noch über 4.000). Aus Gesprächen mit Kitaleitungen geht hervor, dass sie alles daransetzen, die Aufsichtspflicht zu wahren. Dafür fehlen jedoch personelle Ressourcen für mittelbare Pädagogik wie Konzeptions- und Qualitätsentwicklung, Beobachtung und Dokumentation, Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern und Familien, Fort- und Weiterbildungen oder Vernetzungen im Sozialraum.

Aus Sicht der Kitaleitungen hat sich das Fehlen von Personal auch im letzten Jahr nicht verbessert, im Gegenteil: 84% der Kitaleitungen sagten, dass sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat (2021 waren es noch 72% der Befragten). Diese Einschätzung steht dabei auch im Kontext der Pandemie: 84% der Kitaleitungen gaben an, dass es in ihrer Kita im Kitajahr 2021/2022 coronabedingten Personalausfall gab (meist waren bis zu 10% des Personals betroffen). Auch die Arbeitsbelastung spielt eine Rolle beim Personalausfall: 93% der Kitaleitungen stimmten der Aussage zu, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt (2021 waren es noch 87% der Befragten). In der Folge wirkt sich das Fehlen von Personal auf die Fachkraft-Kind-Relation aus: Bei mindestens 57% (U3-Bereich) und mindestens 74% (Ü3-Bereich) der Kitaleitungen ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation schlechter als wissenschaftlich empfohlen (Empfehlung im U3-Bereich: 1:3 und im Ü3-Bereich: 1:7,5). Im U3-Bereich hat sich das Verhältnis seit 2020 (44% der Befragten) verschlechtert.

Der Fachkräftemangel ist damit auch 2022 ein zentrales Thema der DKLK-Studie. Die Fachkräfteoffensive und andere Strategien zur Gewinnung neuer Fachkräfte werden hier kaum ausreichen, um den Bedarf der bundesweit je nach Szenario 20.000–70.000 fehlenden Fachkräfte in den Kitas zu decken (Fachkräftebarometer 2021). Erst recht nicht mit Blick auf noch nicht gedeckte Betreuungsbedarfe oder andere Herausforderungen, wie der demografische Wandel, der Bedarf an Lehrkräften in den Fachschulen, die Fachkräftekonkurrenz aus dem Grundschulbereich (Stichwort Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab 2026) sowie die Tatsache, dass nicht alle (etwa zwei Drittel), die eine Ausbildung zur:zum staatlich anerkannten Erzieher:in oder ein kindheitspädagogisches Studium durchlaufen, auch im Feld der Frühen Bildung münden (ebd.). Der Erzieher:innenberuf wurde nicht ohne Grund von

der Bundesagentur für Arbeit inzwischen als Engpassberuf eingestuft (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Gesundheit und Gesundheitsprävention

Wenn offenkundig ist, dass trotz aller Strategien zur Fachkräftegewinnung der Fachkräftebedarf absehbar nicht gedeckt werden kann, ist es ein Gebot der Zeit, den Fokus gleichsam auf die Sicherung und das gesundheitliche Wohl der rund 675.600 pädagogisch und leitend tätigen Fachkräfte zu richten, die die Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder in Deutschland gewährleisten. Das Arbeitsfeld der Frühen Bildung expandiert stetig. Allein in den Kindertageseinrichtungen arbeiteten zuletzt dreimal so viele Personen wie es Lehrkräfte an Grundschulen gibt (Fachkräftebarometer 2021). Die vielen Menschen in diesem wachsenden Arbeitsfeld haben Rahmenbedingungen verdient, die kein Gesundheitsrisiko darstellen (u. a. eine „gesunde“ Fachkraft-Kind-Relation, vertragliche Zeit für Leitung, Entlastung in der Aufgabendichte, gesunde Kinder in der Kita). Darüber hinaus gilt es, durch Angebote und Maßnahmen im Sinne der Gesundheit bzw. Gesundheitsprävention das gesundheitliche Wohl der Fach- und Leitungskräfte sicherzustellen. Grund genug, um erstmals in der Geschichte der DKLK-Studie die Aufmerksamkeit auf die Gesundheit und Gesundheitsprävention der Fach- und Leitungskräfte in den Kitas zu richten.

Hierbei wird deutlich: Konzeptionell verankert ist das Thema in den wenigsten Einrichtungen. 70% der Kitaleitungen gaben an, dass es in ihrer Kita kein Konzept zum Thema Gesundheit/Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal gibt. Dabei gibt es in jeder Einrichtung zahlreiche Faktoren, die potenzielle Belastungsfaktoren darstellen. Die Art der Belastung macht dabei durchaus einen Unterschied: Kitaleitungen nehmen deutlich stärker eine psychische (82% der Befragten) als eine physische (54% der Befragten) Belastung durch ihre Tätigkeit wahr. Das deutet einerseits darauf hin, dass sie sich durch die Leitungstätigkeit mehr psychisch als physisch belastet fühlen. Andererseits kann es ein Hinweis sein, dass Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung der physischen Gesundheit bereits stärker in den Einrichtungen implementiert sind als solche zur Unterstützung der psychischen Gesundheit. Dabei wären Letztere auch deshalb wichtig, weil Leitungen nicht nur Verantwortung für sich selbst, sondern auch für alle anderen Fachkräfte in der Einrichtung tragen.

Kitaleitungen sehen sich dabei sogar eher in der Lage, im Arbeitsalltag gesundheitliche Risiken für ihre Teammitglieder zu erkennen (98% der Befragten) und diesen zu begegnen (82% der Befragten) als Risiken für sich selbst zu erkennen (90% der Befragten) und diesen zu begegnen (63% der Befragten).

In allen Einrichtungen gibt es mehr oder weniger gesundheitsfördernde bzw. gesundheitsgefährdende Faktoren. Als stärkste gesundheitsfördernde Faktoren gaben Kitaleitungen den respektvollen Umgang miteinander (93% der Befragten), die Zusammenarbeit im Team (87% der Befragten) und den Betriebssport (86%) an. Damit werden insbesondere die sozialen Faktoren als besonders gesund-



heitsfördernd eingestuft. Als stärkste gesundheitsgefährdende Faktoren wurden kranke Kinder in der Kita (95% der Befragten), Geräuschpegel (93% der Befragten) und Verwaltungsaufwand (87% der Befragten) angegeben. Demnach sind aus Sicht der Kitaleitungen insbesondere Regelungen zur Betreuung gesunder Kinder in der Kita sowie Maßnahmen zu Reduzierung des Geräuschpegels und des Verwaltungsaufwandes gesundheitsdienlich. Als am nützlichsten werden die Angebote Lärmschutz am Arbeitsplatz (98,4% der Befragten), Erzieher:innenstühle (98,3% der Befragten), Mitwirkung bei der Gestaltung der Kita-Einrichtung (97,7% der Befragten), ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze (97,2% der Befragten), gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen (96,7% der Befragten) sowie gesundheitsfördernde Fort- und Weiterbildungen (96,0% der Befragten) betrachtet.

Der Zugang zu bestimmten Angeboten der Gesundheit bzw. Gesundheitsprävention scheint dabei fast schon ein Privileg zu sein: Nicht einmal ein Viertel der Kitaleitungen gab an, dass das pädagogische Fachpersonal in ihrer Einrichtung Zugang zu folgenden Maßnahmen hat: ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze (24,0% der Befragten), gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen (22,6% der Befragten), Dienstfahrrad (21,6% der Befragten), Förderung der Brille für die Arbeit am Bildschirm (18,4% der Befragten), Einzelcoaching, Einzelsupervision (für Mitarbeitende) (17,9% der Befragten), internes Gesundheits-/Stressmanagement (14,1% der Befragten), Angebote zur Gewaltprävention (13,8% der Befragten)

und Gesundheitszirkel (3,5% der Befragten). Gerade einmal ein Drittel der Befragten gab an, dass sie einen Lärmschutz am Arbeitsplatz haben (32,4% der Befragten).

Besonders interessant ist auch die Gegenüberstellung der eingeschätzten Nützlichkeitsbewertung von Angeboten der Gesundheit bzw. Gesundheitsprävention und ihrer Zugänglichkeit: Die größte Diskrepanz zeigte sich bspw. bei einem internen Gesundheits-/Stressmanagement (nützlich: 94% der Befragten; Zugang: 14% der Befragten), dem Gesundheitszirkel (nützlich: 84% der Befragten; Zugang: 3,5% der Befragten), dem Einzelcoaching/der Einzelsupervision für Mitarbeitende (nützlich: 94% der Befragten; Zugang: 18% der Befragten) sowie ergonomisch eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen (nützlich: 97% der Befragten; Zugang: 24% der Befragten). Eine Diskrepanz von über 50% trifft auf 11 der 15 Angebote bzw. Maßnahmen zu und unterstreicht damit den Handlungsbedarf im Kontext der Zugänglichkeit von als nützlich erachteten Angeboten und Maßnahmen der Gesundheit bzw. Gesundheitsprävention. Eine vergleichsweise gute Passung zwischen der Nützlichkeitsbewertung und dem Zugang zeigt sich bei den Angeboten Gefährdungsbeurteilung (nützlich: 84% der Befragten; Zugang: 79% der Befragten) und Erzieher:innenstühle (nützlich: 98% der Befragten; Zugang: 89% der Befragten).

Wie schon bei dem aufsichtspflichtrelevanten Personalmangel, der Einstellung von geeignetem Personal, dem Verhältnis vertraglicher

und tatsächlicher Leitungszeit sowie der Angemessenheit des Gehalts gab es auch hinsichtlich der meisten gesundheitsorientierten Angebote und Maßnahmen keine Unterschiede zwischen den Trägern, so dass hinsichtlich der Bereitstellung bzw. Zugänglichkeit für alle gleichermaßen noch viel Entwicklungsbedarf besteht. Die gemeinsamen Herausforderungen könnten als Anlass genutzt werden, in trägerübergreifenden Diskursen gemeinsam Lösungen herauszuarbeiten.

Erholung und das Auskurieren von Erkrankungen kann gemeinhin als ein wesentlicher Aspekt zur Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der eigenen Gesundheit gesehen werden. Dennoch gaben 92% der Kitaleitungen an, in den letzten zwölf Monaten mindestens einen Tag zur Arbeit gegangen zu sein, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt haben. Bei 61% der Befragten waren es sogar mindestens sieben Tage. Auf Nachfrage gab die Mehrheit der Befragten an, dass sie dennoch zur Arbeit gegangen ist, weil sie ihr Team nicht im Stich lassen wollte (89% der Befragten), Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hat (72% der Befragten) und sie keine Vertretung hatte, die ihre Arbeit hätte übernehmen können (66% der Befragten). Demnach sind es vor allem die (gesundheitsgefährdende) Verantwortungsübernahme und der Mangel an Personal, die Kitaleitungen dazu motivieren, ihre Aufgaben auch dann zu erledigen, wenn sie sich gesundheitlich nicht dazu in der Lage fühlen.

Die Fachkraft-Kind-Relation ist dabei also ein wesentlicher Faktor dafür, ob Leitungskräfte (und andere pädagogische Fachkräfte) zur Arbeit gehen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig fühlen. Kitaleitungen, die als Grund angegeben haben, dass Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hätte, gaben auch eine tendenziell schlechtere Fachkraft-Kind-Relation bei Kindern über drei Jahren in der Einrichtung an. Die Fachkraft-Kind-Relation ist somit auch ein Faktor im Kontext der Gesundheit/Gesundheitsprävention von Kitaleitungen und pädagogischen Fachkräften.

Die befragten Leitungskräfte gaben abschließend auch noch Handlungsfelder mit auf den Weg, die aus ihrer Sicht neben der Be-

wältigung des Fachkräftemangels zukünftig angegangen werden müssen. Am häufigsten genannt wurde die Anpassung der Gehälter bzw. Zuschüsse (25% der Befragten), die Verbesserung des Personalschlüssels bzw. der Gruppengröße (23% der Befragten), die Steigerung der öffentlichen bzw. gesellschaftlichen und politischen Wertschätzung und Anerkennung (21% der Befragten), die Freistellung der (stellvertretenden) Leitung (10% der Befragten) sowie die Ausbildung und Einstellung qualifizierten Personals (10% der Befragten). Der Kinderschutz wurde hierbei eher selten erwähnt, vielleicht auch deshalb, weil er glücklicherweise mehr und mehr die nötige Aufmerksamkeit erfährt, um die notwendigen Strukturen zum Schutz und Wohl der immer mehr ganztags betreuten Kinder zu gewährleisten. Der Schutz und die Gesundheit der so dringend benötigten pädagogisch und leitend tätigen Fachkräfte verdient ebenfalls Aufmerksamkeit.

Die Gesundheit der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte im Blick

Die diesjährige DKLK-Studie 2022 leistet ihren Beitrag dazu, dass die Förderung der Gesundheit der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte noch stärker in den Fokus der gesellschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen und berufspraktischen Aufmerksamkeit gelangt. Die Ergebnisse stützen sich in ihrer Empirie auf die subjektiven Wahrnehmungen der Kitaleitungen und sind vor diesem Hintergrund zu interpretieren. Es sind jene Kitaleitungen, die in ihrer viel zitierten Schlüsselrolle durch ihre tagtäglichen Eindrücke in der Praxis einen guten Einblick in die Situationen vor Ort haben. Demnach gilt es, aufbauend auf diesen Einschätzungen auf Bundesebene ebenso wie in den jeweiligen Bundesländern und bei den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe in ihrer gesetzlichen Gesamtverantwortung (§ 79 SGB VIII) die entsprechenden Strukturen und Prozesse voranzubringen, die die gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen für das pädagogische Leitungs- und Fachpersonal in den Kindertageseinrichtungen ermöglichen – im Sinne der Kinder und Familien, aber auch zum Wohle der Gesundheit der pädagogischen Fachkräfte und ihrer Einrichtungleitungen.

Wir danken Julia Royer, Jonathan Funk, Pia Lange und Sophie Hallschmid für die Unterstützung bei der Auswertung der offenen Fragen.

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

DKLK-Studie 2022

Die DKLK-Studie 2022 ist eine Umfrage von FLEET Education Events in Kooperation mit dem VBE Bundesverband sowie den drei VBE Landesverbänden, dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg und dem VBE Nordrhein-Westfalen.

 **DKLK**
Deutscher **2022**
Kitaleitungskongress



FLEET Education Events GmbH
Axel Korda
Geschäftsführer
Zirkusweg 1
20359 Hamburg
Telefon: +49 (0) 40 66906 962
E-Mail: axel.korda@fleet-events.de

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

Dr. Andy Schieler
Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften
Konrad-Zuse-Straße 1
56075 Koblenz