

Landespressekonferenz am 08.05.2023, 11.00 Uhr, Stuttgart

Vorstellung der DKLK-Studie 2023

Themenschwerpunkt: Personalmangel in Kitas im Fokus

Auswertung Baden-Württemberg

Sprechzettel von Gerhard Brand

Landesvorsitzender VBE

- Es gilt das gesprochene Wort. –

Sehr geehrte Damen und Herren,

5.387 Kita-Leitungen haben bundesweit an der diesjährigen DKLK-Studie teilgenommen. Der Löwenanteil kommt mit 3.136 Befragten aus Baden-Württemberg. Die Studie ist damit zur bundes- und landesweit größten Umfrage unter Kitaleitungen avanciert. Gleichfalls ist die hohe Teilnahmebereitschaft ein erster Hinweis darauf, wie groß die Problemlagen für die pädagogischen Führungskräfte heute sind. Kitaleitungen tragen maßgeblich dazu bei, dass ihre Einrichtung und die hier engagierten Kolleginnen und Kollegen ihrer Kernaufgabe, der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, bestmöglich nachkommen können. Mit den jährlich wachsenden Ansprüchen etwa bei der Inklusion, Integration und Partizipation steigen die Anforderungen an das gesamte Kita-Personal. Gleichsam ist es durch den Mangel an pädagogischen Fachkräften heute kaum noch möglich, die immer größeren Herausforderungen meistern zu können.

Die DKLK-Studie 2023 zeigt Missstände, Handlungsbedarfe und Potentiale auf. Unser Ziel ist es, einen Beitrag dafür zu leisten, dass die Anliegen und Bedürfnisse der Kitas Gehör finden. Die Umfrage wurde vom 19.10.2022 bis zum 08.01.2023 gemeinsam mit unserem Partner FLEET Education und unter der wissenschaftlichen Begleitung von Herrn Dr. Andy Schieler von der Hochschule Koblenz durchgeführt. Wir präsentieren Ihnen heute die Auswertung für Baden-Württemberg. Die Befragten repräsentieren hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss, Trägerzugehörigkeit und Einrichtungsgröße die Grundgesamtheit der Kitaleitungen in Baden-Württemberg.

Schauen wir auf die Ergebnisse.

Wertschätzung und berufliche Anerkennung

<<< Folie 6 >>> Das positive und bestärkende Ergebnis dieser Umfrage lautet, dass sich nach wie vor eine überwältigend große Mehrheit von über 85 Prozent der Befragten durch den Träger, die Fachberatung, die Eltern, die Mitarbeitenden und insbesondere durch die Kinder wertgeschätzt gefühlt. Dies zeugt von einem außerordentlich hohen Zusammenhalt in den Kitas. Und es zeigt, dass der Beruf und gerade die Arbeit mit Kindern eine sehr erfüllende Seite haben.

Es ist nicht der Beruf an sich, der vielen Kitaleitungen zu schaffen macht. Es sind die immer schwierigeren Rahmenbedingungen und die fehlende Unterstützung der politisch Verantwortlichen. Letztes Jahr fühlte sich immerhin noch knapp die Hälfte (45 Prozent) der Kitaleitungen durch die Kommunalpolitik wertgeschätzt. Dieses Jahr ist dies nur noch bei einem guten Drittel der Befragten (36 Prozent) der Fall. Durch die Landespolitik beziehungsweise Bundespolitik fühlten sich letztes Jahr jeweils 23 beziehungsweise 20 Prozent der Kitaleitungen wertgeschätzt. Dieses Jahr sind es nur noch 15 beziehungsweise 12 Prozent. Dies sind die schlechtesten Werte, die wir hier bisher gemessen haben. Für das so wichtige Thema der Fachkräftegewinnung und -bindung ist dies mehr als nur ein Warnsignal. Es zeigt, dass die Kitas von der Politik deutlich mehr Unterstützung erwarten.

<<< Folie 7 >>> Wir haben die Kitaleitungen ganz direkt gefragt, was für sie die wesentlichen Aspekte sind, um sich beruflich anerkannt und unterstützt zu fühlen. Am häufigsten nennen die Befragten:

- Eine angemessene finanzielle Wertschätzung (84 Prozent)
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung des Personals (73 Prozent)
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Einrichtung (64 Prozent)
- Mehr Leitungszeit (62 Prozent)
- Lob (51 Prozent)
- Flexible Arbeitszeiten (39 Prozent)
- Und ein Konzept zur Gesundheitsförderung (39 Prozent)

Aus den Antworten können wir eine klare Botschaft ableiten: Wertschätzung zeigt sich eben nicht allein in politischen Absichtserklärungen. Sie muss sich auch ganz konkret in der

Bezahlung, den beruflichen Gestaltungsräumen, der Leitungszeit und der Gesundheitsprävention widerspiegeln! Wir groß die Baustellen hier teilweise sind, zeigt auch unser nächstes Frage-Item.

<<< Folie 8 >>> Wir wollten von den Kitaleitungen wissen, wie viel Leitungszeit ihnen einerseits vertraglich zur Verfügung steht und wie viel Zeit sie andererseits für ihre Leitungsaufgaben tatsächlich aufwenden. Aus den Antworten geht eine extreme Schiefelage hervor: Bei über 60 Prozent der Kitaleitungen in Baden-Württemberg liegt die tatsächlich benötigte Leitungszeit weit über der vertraglich fixierten. In den restlichen Bundesländern ist dies dagegen nur bei 39 Prozent der Befragten der Fall – Baden-Württemberg schneidet hier also um über 20 Prozentpunkte schlechter ab. Hier zeigt sich sehr deutlich, was wir vorhin gesagt haben: Seit Jahren wird das Kultusministerium nicht müde zu betonen, dass die Leitungskräfte eine Schlüsselrolle in der frühkindlichen Bildung einnehmen. Das Land schafft es aber nicht, diese Aussage in einer angemessenen Leitungszeit zu manifestieren. Wir erneuern daher unsere Forderung, die Leitungszeit systematisch zu evaluieren und den tatsächlichen Bedürfnissen anzupassen.

Themenschwerpunkt: Personalmangel in Kitas im Fokus

Damit kommen wir zum Schwerpunkt der diesjährigen DKLK-Studie: Der Personalmangel und die Auswirkungen auf den Kita-Betrieb und die Bildungsqualität.

Personalstand und Aufsichtspflicht

<<< Folie 9 >>> Fast alle Kitaleitungen (94 Prozent) berichten, dass sie in den letzten zwölf Monaten zeitweise mit einer Personalunterdeckung gearbeitet haben – also mit weniger Personal als sie gemäß den gesetzlichen Vorgaben zur Wahrung der Aufsichtspflicht benötigen. Dies ist wiederum der schlechteste Werte, den wir hier bisher gemessen haben.

Ein gutes Drittel der Befragten (36 Prozent) gibt sogar an, dass in über 40 Prozent der Zeit die für die Aufsichtspflicht notwendige Minimalbesetzung nicht vorhanden war. Das ist eine besorgniserregende Verdoppelung zu 2021, als dies 18 Prozent sagten. Wenn wir annehmen, dass jede befragte Kitaleitung eine Kita in der Grundgesamtheit der 9.644 Kindertagesstätten im Land repräsentiert, heißt die erschreckende Hochrechnung: 3.471 Kitas arbeiten in Baden-

Württemberg momentan an mindestens zwei von fünf Werkstagen, ohne die Aufsichtspflicht gemäß den gesetzlichen Vorgaben erfüllen zu können.

Bei etwa jeder sechsten Kita (17 Prozent) ist dies sogar in über 60 Prozent der Zeit der Fall, also an mindestens drei von fünf Werkstagen. Hochgerechnet sind dies wiederum rund 1.640 Kitas. Im Jahr 2021 waren es noch acht Prozent der Kitas und damit 729 Einrichtungen.

Die Entwicklung ist ebenso rasant, wie sie beängstigend ist. Wenn wir es nicht einmal mehr schaffen, die Aufsichtspflicht sicherzustellen, dann wissen wir, wie es um die Qualität der frühkindlichen Bildung und Erziehung bestellt ist. Und wir bekommen eine Ahnung davon, unter welchem immensen Druck die Erzieherinnen und Erzieher tagtäglich stehen. Denn sie sind es, die im Schadensfall die Verantwortung und die haftungsrechtlichen Konsequenzen tragen. In den Daten zur Personalunterdeckung zeigt sich übrigens kein Unterschied zwischen Trägern, es handelt sich also um eine trägerübergreifende Herausforderung.

Personalmangel gefährdet Kita-Betrieb

Immer mehr Träger reagieren inzwischen auf die unhaltbare Situation. Da sie die dauerhafte Verletzung der Aufsichtspflicht nicht länger verantworten können, schränken sie den Kita-Betrieb und die Ganztagsbetreuung immer weiter ein.

Einige Fälle sind durch die Presse gegangen: Tübingen etwa hat die Öffnungszeiten seiner Kitas drastisch gekürzt und die Ganztagsbetreuung zurückgefahren. In Schorndorf haben Eltern im Januar auf ähnliche Einschränkungen mit einem Abholstreik reagiert und ihre Kinder ganz bewusst nicht rechtzeitig aus der Kita abgeholt. Die Stadt hat daraufhin mögliche Sanktionen gegen die Eltern eingeführt. Und auch in Karlsruhe gibt es aufgrund der immer größeren Ausfallzeiten einen ausgewachsenen Streit zwischen Eltern und Trägern. Die Eltern klagen über massive Betreuungsprobleme, soziale Diskriminierung von Frauen und finanzschwachen Familien sowie über nicht rückerstattete Essensgelder und Gebühren. Die Träger wiederum wehren sich in einem gemeinsamen Brandbrief gegen die Vorwürfe: Ihre finanziellen Reserven seien weitgehend ausgereizt und die Gesellschaft müsse sich dauerhaft auf einen reduzierten Kita-Betrieb einstellen.

<<< Folie 10 >>> Die Beispiele verdeutlichen, wie brenzlich die Lage mittlerweile ist. Um das Ausmaß der Einschränkungen zu untersuchen, haben wir die Kitaleitungen im Land gefragt,

welche Konsequenzen der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten auf die eigene Einrichtung hatte. Die Antworten sind in vielfacher Hinsicht dramatisch:

- Rund neun von zehn Kitas mussten pädagogische Angebote streichen. An fast ebenso vielen Kitas sind die Mitarbeitenden mit der pädagogischen Arbeit unzufrieden.
- An sieben von zehn Kitas kommt es zu erhöhten Fehlzeiten des Personals infolge der gestiegenen Belastung durch den Personalmangel. An jeder vierten Kita gab es bereits Kündigungen von Mitarbeitenden als Konsequenz des Personalmangels.
- Sechs von zehn Kitas mussten die Öffnungszeiten zeitweise oder dauerhaft reduzieren. Etwa jede achte Kita musste zumindest zeitweise ganz schließen.
- Jede zweite Kita musste Gruppen zusammenlegen, fast jede dritte Einrichtung sogar Gruppen schließen und an vier von zehn Kitas mussten Notgruppen gebildet werden.
- Rund jede siebte Kitaleitung berichtet von Kindern, die infolge des Personalmangels gar nicht mehr in die Kita kommen wollen.

Die Ergebnisse könnten drastischer kaum ausfallen und sie machen eines unmissverständlich klar: Wir befinden uns an einem Kipppunkt. Wenn die Politik sich nicht zu massiven Investitionen durchringen kann, können wir erreichte Standards an den Kitas nicht mehr halten. Der Personalmangel gefährdet die verlässliche Ganztagesbetreuung und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mit allen Konsequenzen für die soziale Teilhabe von Frauen, Alleinerziehenden und finanzschwachen Familien. Gefährdet ist aber auch die pädagogische Qualität mit allen Konsequenzen für die sprachliche, motorische und emotionale Entwicklung der Kinder, die Partizipation und Integration sowie die eigentlich so wichtige Vorbereitung auf die Schule. Der im Sozialgesetzbuch VIII § 22 festgeschriebene Kernauftrag von Kita, die „Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch die pädagogische Arbeit in Kitas“ ist massiv gefährdet.

<<< Folie 11 >>> Welche Bereiche der Kita-Arbeit aktuell besonders bedroht sind, zeigt unser nächstes Frage-Item sehr präzise. Am häufigsten sehen 80 bis 90 Prozent der Kitaleitungen negative Auswirkungen in den Bereichen:

- „Gesundheit des Personals“,
- „Beobachtung und Dokumentation“,

- „Freude an der Arbeit“,
- „Qualitätssicherung und -Entwicklung“,
- „Vorbereitung und Reflexion pädagogischer Arbeit“,
- „Fachlicher Austausch und Konzeptionsentwicklung“

Die Ergebnisse zeigen nochmal in aller Deutlichkeit, wie sehr der Personalmangel die Bildungsqualität aber auch die Gesundheit und Zufriedenheit der pädagogischen Fachkräfte belastet. Der Personalmangel wird sowohl auf dem Rücken der Kinder als auch auf dem Rücken der Erzieherinnen und Erzieher ausgetragen.

Potentiale der Personalgewinnung und -Sicherung

<<< Folie 12 >>> So groß die Missstände sind, so umfangreich müssen die Gegenmaßnahmen ausfallen. Danach gefragt, welche Maßnahmen in der eigenen Einrichtung zur Personalgewinnung und -sicherung ergriffen wurden, benennen an erster Stelle sechs von zehn Kitaleitungen das Angebot der praxisintegrierten Ausbildung. Die Leitungskräfte bewerten diese Maßnahme als besonders nützlich, weil sie sich hiervon eine längerfristige Bindung der Auszubildenden versprechen.

Das größte Potenzial der zwar als nützlich bewerteten, aber noch nicht ergriffenen Maßnahmen sehen die Kitaleitungen in einer besseren Bezahlung der Mitarbeitenden. Das aktuelle Einstiegsgehalt liegt bei etwas mehr als 3.000 € brutto und steigt nach rund fünf Jahren Berufserfahrung auf 3.700 € und erreicht bis zu 4.100 €. Es lässt sich darüber streiten, ob man von diesem Gehalt bei den heutigen Mieten und Lebenshaltungskosten anständig leben kann. Allerdings sind die Aufstiegschancen auf Dauer gering und für etwaige Zusatzqualifikationen, wenn sich eine Fachkraft etwa in der Traumapädagogik weiterbildet, gibt es in der Regel keine zusätzliche Besoldung.

Auf den weiteren Plätzen der größten Potentiale der als nützlich bewerteten, aber noch nicht ergriffenen Maßnahmen folgen:

- Schaffung neuer (Ausbildungs-)Stellen
- Die Entwicklung und Förderung der individuellen beruflichen Perspektive
- Gesundheitsmanagement und Gesundheitsprävention
- Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Bessere Zusammenarbeit mit Fach-/Hochschule
- Die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen
- Öffentlichkeitsarbeit

Damit sind die Handlungsfelder aus Sicht der Kitaleitungen klar benannt. Nun gilt es für die Politik, das Heft des Handelns auch in die Hand zu nehmen.

Fazit

Die Problemlagen der Kitas in Baden-Württemberg führen zunehmend in eine soziale Krise. Im ganzen Land müssen Kita-Gruppen schließen oder können gar nicht erst aufmachen, eine verlässliche Betreuung kann zeitweise nicht mehr garantiert werden. Eltern streiten über die Aufnahme in Notgruppen, Fachkräfte in Kitas arbeiten unter Gefährdung ihrer Gesundheit an oder oberhalb der Belastungsgrenze. Die Auswirkungen auf die Gesellschaft sind gravierend. Wenn Familien nicht mehr auf die Institution Kita als verlässlichen Partner in der Betreuung vertrauen können, gefährdet dies unser gesamtes soziales Gefüge. Und wenn Betriebe, Firmen und Krankenhäuser sich nicht mehr auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verlassen können, wird sich der Fachkräftemangel weiter erhöhen. Denn verkürzte Öffnungszeiten in den Kitas bedeuten verkürzte Arbeitszeiten von Fachkräften aller Branchen. Und wenn Fachkräfte ihre Arbeitszeiten verkürzen müssen, sind Geringverdiener und Alleinerziehende unter Umständen von Armut bedroht. Und wenn man Kindern aus sozial benachteiligten Familien die Startchancen nimmt, weil Sprachkurse nicht mehr stattfinden können und pädagogische Angebote wegfallen, gefährdet dies die gesamte spätere Bildungsbiografie und die gesellschaftliche Integration dieser Kinder.

Wir müssen heute nüchtern feststellen: Der sich seit Jahren abzeichnende Personalmangel an den Kitas ist massiv unterschätzt worden und zu oft hat der Blick aufs Ganze gefehlt. Beim politisch vorangetriebenen Ausbau der Betreuungsplätze für die Unterdreijährigen wurde viel zu lange nur über Räume und viel zu selten über das nötige Personal, Ausbildungsplätze, Aufstiegsmöglichkeiten und langfristige Perspektiven gesprochen. Und der Tiefpunkt ist nicht erreicht: In den nächsten Jahren gehen viele Erzieherinnen und Erzieher aus den geburtenstarken Jahrgängen in Rente. Gleichzeitig setzt der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an der Grundschule ab 2026 die Kitas noch weiter unter Druck.

Die Landesregierung immerhin scheint aus ihrem tiefen Dornröschenschlaf erwacht. Mit dem Direkteinstieg hat sie eine wichtige Maßnahme zur Personalgewinnung auf den Weg gebracht. Der VBE unterstützt die Maßnahme, insofern eine qualitative Vorabqualifikation und die berufsbegleitende Weiterqualifizierung der neuen Kräfte sichergestellt sind. Die zweite zentrale Maßnahme des Landes, die Erhöhung der maximalen Gruppengröße, lehnt der VBE dagegen strikt ab. Weder den Fachkräften noch den Kindern ist eine weitere Verschlechterung der Rahmenbedingungen zumutbar. Die Maßnahme wird von den Trägern ohnehin kaum genutzt: Nur wenn eine Kita den Mindestpersonalschlüssel einhält, darf sie die Gruppengröße erweitern. Und wie wir heute gesehen haben, gestaltet sich dies immer schwieriger.

Mit der heutigen Studie haben wir Potentiale aufgezeigt, in diesem Sinne fordert der VBE:

- Das KiTa-Qualitätsgesetz muss mit angemessenen finanziellen Ressourcen unterlegt sein. Aufgrund der massiven Finanzierungslücke im frühkindlichen Bereich ist es notwendig, dass der Bund in deutlich größerem Umfang und dauerhaft in das Kita-System finanziert und dies als nationale Aufgabe versteht.
- Eine verlässliche Finanzierungsgemeinschaft aus Bund, Ländern, Kommunen und Trägern für flächendeckende Investitionen in eine abgestimmte Fachkräfteoffensive. Diese müssen die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an Fach- und Hochschulen, das Angebot adäquater Entwicklungsperspektiven für ausgebildete Fachkräfte und die leichtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse einbeziehen.
- Nachhaltige Investitionen in eine wahrnehmbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf eine faire und gute Bezahlung, eine grundsätzlich und angemessen vergütete Ausbildung, Fort- und Weiterbildungen sowie eine Anpassung der vertraglich fixierten Leitungszeit an den tatsächlichen Bedarf.
- Den unterstützenden Auf- und Ausbau multiprofessioneller Teams – Therapeutinnen, Psychologen, medizinisches Fachpersonal, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Fachkräfte im Bereich der Sprachförderung –, um Inklusion, Integration, Partizipation und die insgesamt immer höheren Anforderungen an das System Kita bewältigen zu können.
- Eine schnelle und möglichst unbürokratische Entlastung von allen nicht-pädagogischen Aufgaben durch Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräfte, damit sich Kitaleitungen und pädagogische Fachkräfte wieder auf ihren Kernauftrag konzentrieren können.