

HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel

Johanna Romefort, Catherine Tiedemann und
Christiane Meiner-Teubner

HF-02.1 Einleitung

Die Fachkraft-Kind-Relation steht in Zusammenhang mit der Qualität der pädagogischen Prozesse sowie verschiedenen Bereichen kindlicher Entwicklung und stellt ein zentrales Merkmal der Strukturqualität in der Kindertagesbetreuung dar (Ahnert 2014; Beckh u. a. 2015; Tietze u. a. 2013; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016; Viernickel/Schwarz 2009). Für die Umsetzung einer angemessenen Fachkraft-Kind-Relation müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein, u. a. eine Personalausstattung, bei der auch Ausfallzeiten und Zeiten für mittelbare und unmittelbare pädagogische Arbeit berücksichtigt werden.

Wie die Analysen der personellen Situation in den vorangegangenen Forschungsberichten gezeigt haben, waren zwischen den Ländern beim Personalressourceneinsatz, gemessen am Personal-Kind-Schlüssel, deutliche Unterschiede erkennbar. Insgesamt konnte dabei über den Berichtszeitraum hinweg eine Tendenz zur Verbesserung der Personal-Kind-Schlüssel ausgemacht werden (Tiedemann u. a. 2023; Tiedemann/Drexel 2022; Tiedemann/Wenger 2021). Allerdings stehen die westdeutschen Flächenländer und die Stadtstaaten vor der Herausforderung, aufgrund von (leicht) steigenden Kinderzahlen und der Lücke zwischen Angebot und Nachfrage an Plätzen, eine angemessene Personalausstattung zu halten bzw. Personal zu gewinnen, um die Personal-Kind-Schlüssel weiterhin zu verbessern. Dagegen stellt sich die Personalsituation in den ostdeutschen Flächenländern aufgrund der demografischen Entwicklung der unter 6-Jährigen sowie des aktuell bereits gut ausgebauten Angebots anders dar. Bereits jetzt sind Rückgänge bei den unter 6-Jährigen in der Bevölkerung zu beobachten. Dieser Rückgang wird sich weiter fortsetzen: Nach der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird deren Anzahl voraussichtlich bis zum Ende des Jahrzehnts um bis zu 15 % im Vergleich

zu 2021 zurückgehen (Olszenka 2023). Im Rahmen von Kapitel HF-01 wurde zudem gezeigt, dass die Lücke zwischen Angebot und elterlichen Bedarfen in den ostdeutschen Flächenländern am kleinsten war. Dies könnte die Chance eröffnen, die Personal-Kind-Schlüssel in den ostdeutschen Flächenländern zu verbessern, indem die aktuelle Personalausstattung konstant gehalten wird und somit vergleichsweise schnell eine Angleichung an die Personal-Kind-Schlüssel der westdeutschen Länder erreicht werden kann.

Im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG) haben sich elf Länder entschieden, in das Handlungsfeld „Fachkraft-Kind-Schlüssel“ zu investieren. Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein setzten Maßnahmen zur allgemeinen Erhöhung personeller Ressourcen um. Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Sachsen-Anhalt strebten nach einer Verbesserung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen mit besonderen Bedarfen. Die Maßnahmen in Hessen, Sachsen und Thüringen zielten auf eine angemessene Berücksichtigung von Ausfallzeiten bzw. Zeiten für mittelbare pädagogische Tätigkeiten bei der Personalbemessung.

Im folgenden Kapitel *Fachkraft-Kind-Schlüssel* erfolgt zum vierten Mal eine indikatorengestützte Schilderung der personellen Situation in der Kindertagesbetreuung und ihrer Entwicklung. In Abschnitt HF-02.2 wird ein Überblick über die Indikatoren gegeben, anhand derer das Monitoring erfolgte. Im Mittelpunkt des Kapitels stehen die Ergebnisse des Monitorings. Diese werden in Abschnitt HF-02.3 berichtet und abschließend in Abschnitt HF-02.4 die zentralen Befunde zusammengefasst.

HF-02.2 Entwicklung des Monitorings und der Indikatoren

Im Rahmen des Monitorings zum KiQuTG wird die personelle Situation in der Kindertagesbetreuung und ihre Entwicklung anhand von drei Indikatoren beobachtet:

1. Personal-Kind-Schlüssel
2. Mittelbare pädagogische Arbeitszeiten und Ausfallzeiten
3. Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-) Situation

Die konzeptionelle Grundlage und theoretische Herleitung der Indikatoren sowie eine Beschreibung der Ausgangslage erfolgte im ERiK-Forschungsbericht I (Tiedemann/Wenger 2021). Im ERiK-Forschungsbericht II wurden die in ERiK-Forschungsbericht I berichteten amtlichen Daten der KJH-Statistik (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2022) sowie die Daten der DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS) (Lippert u. a. 2023) fortgeschrieben und durch eine Beschreibung der Daten der ERiK-Surveys 2020 (Gedon u. a. 2021) ergänzt (Tiedemann/Drexler 2022). Im ERiK-Forschungsbericht III erfolgte neben der Fortschreibung der amtlichen Daten sowie der KiBS-Daten eine vertiefende Analyse der Daten aus den ERiK-Surveys 2020 mit einem Fokus auf die mittelbare pädagogische Arbeitszeit (Tiedemann u. a. 2023). Im vorliegenden Forschungsbericht können erstmals zusätzlich zu der Fortschreibung der amtlichen Daten und der KiBS-Daten auch die Befragungsergebnisse der ERiK-Surveys 2022 (Gedon u. a. 2023) anhand der folgenden Indikatoren berichtet und mit den Ergebnissen der ERiK-Surveys 2020 verglichen werden. Dabei ist zu beachten, dass die ERiK-Surveys überarbeitet wurden: Es wurden u. a. Fragen ergänzt, Fragestellungen konkretisiert oder Hinweistexte angepasst. Die Methodenbox HF-02.1 informiert über methodische Besonderheiten der einzelnen Surveystränge, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind.

1. Der *Personal-Kind-Schlüssel* wird *nach Gruppenform* für Gruppen mit Kindern im Alter von unter 3 Jahren sowie Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt berichtet. Darüber hinaus wird eine Differenzierung der Gruppen *nach Anteil der Kinder mit*

nichtdeutscher Familiensprache und *nach Anteil der Kinder mit Eingliederungshilfe in der Gruppe* vorgenommen. Aufgrund einer Veränderung der Berechnungsweise (vgl. Infobox HF-02.1) ist kein Vergleich der *Personal-Kind-Schlüssel* im vorliegenden Forschungsbericht mit den im ERiK-Forschungsbericht I und II berichteten *Personalschlüsseln* möglich. Die weiterentwickelte Berechnungsweise wurde jedoch rückwirkend auf die Daten der vergangenen Jahre angewendet, sodass trotzdem ein Zeitreihenvergleich über den Berichtszeitraum anhand der neuen Berechnungsweise dargestellt werden kann.

2. Durch eine Berücksichtigung *mittelbarer pädagogischer Arbeitszeiten und Ausfallzeiten* kann vom *Personal-Kind-Schlüssel* auf die *Personal-Kind-Relation* geschlossen werden, welche wiederum Rückschlüsse darauf zulässt, wie viel Zeit einer pädagogisch tätigen Person direkt für ein Kind zur Verfügung steht. Neben den Maßnahmen, welche im *Umgang mit Ausfällen* angewandt werden, die bereits im ERiK-Forschungsbericht II dargestellt wurden, können im vorliegenden Forschungsbericht mit dem *Umfang von Ausfällen* und den *Gründen für Ausfälle* zwei weitere Kennzahlen berichtet werden.
3. Da das tatsächliche Verhältnis zwischen Fachkräften und Kindern von einer Vielzahl weiterer Faktoren abhängt, wird zudem die subjektive *Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-)Situation* durch die *Einschätzung der Personalsituation durch Leitung und pädagogisches Personal* sowie die *Zufriedenheit des/der Erziehungsberechtigten* abgebildet. Mit Blick auf die letztgenannte Kennzahl kann für das Jahr 2022 mit der Einschätzung der Verlässlichkeit des gebuchten Angebots durch die Erziehungsberechtigten ein neuer Aspekt berichtet werden. Auch die *Zufriedenheit des pädagogischen Personals*, welche im ERiK-Forschungsbericht II im Rahmen von Handlungsfeldkapitel 02 beschrieben wurde, hat eine inhaltliche Erweiterung durch zusätzliche Aspekte erfahren und wird nun im Rahmen von Kapitel HF-03 berichtet.

Methodenbox HF-02.1 ERiK-Surveys 2020 und 2022

Geänderte Zielpopulation für pädagogisches Personal und Leitungen 2022 gegenüber 2020

Das vorliegende Handlungsfeld beinhaltet Daten der Leitungsbefragung und der Befragung des pädagogischen Personals der ERiK-Surveys 2022. Wie in Abschnitt 3.2 des Methodenkapitels 3 genauer erläutert wird, wurden im Zuge der Weiterentwicklung des Monitorings die Zielpopulationen für beide Gruppen angepasst. Für das pädagogische Personal wurde Personal mit Leitungsaufgaben aus der Zielpopulation des Jahres 2020 nachträglich ausgeschlossen, um Vergleiche mit dem Berichtsjahr 2022 zu ermöglichen. Entsprechend mussten Anpassungen an den Gewichtungen von 2020 vorgenommen werden. Daher können sich die Ergebnisse für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen Forschungsberichten unterscheiden. Auch für die Leitungsbefragung wurde eine geringfügige Anpassung der Zielpopulation vorgenommen, weshalb ebenfalls Änderungen bei der Gewichtung durchgeführt wurden. Auch die Ergebnisse für die Leitungsbefragung 2020 können daher von den vorherigen Forschungsberichten abweichen.

Verbesserter Auswahlrahmen für Träger von Kindertageseinrichtungen 2022

Das vorliegende Handlungsfeld beinhaltet Daten der Trägerbefragung der ERiK-Surveys 2022. Im Jahr 2022 zeigte sich eine deutliche Verbesserung des Auswahlrahmens in Bezug auf Träger. Dies ist auf eine bessere Qualität der Adressdaten gegenüber 2020 zurückzuführen (vgl. Kap. 3 Abschnitt 3.2). Dieser verbesserte Auswahlrahmen erhöht die Präzision der Schätzungen für Träger im Vergleich zum Erhebungsjahr 2020, führt aber auch dazu, dass Vergleiche zwischen den beiden Berichtsjahren nur mit Vorsicht gezogen werden sollten: Aufgrund des veränderten Auswahlrahmens können die Ergebnisse variieren. Deshalb ist es ratsam, die Ergebnisse unter Berücksichtigung der verbesserten und aktualisierten Datengrundlage zu betrachten.

HF-02.3 Ergebnisse: Fortschreibung des Monitorings

Eine ausreichende Personalausstattung ist eine notwendige Voraussetzung für ein am Kind ausgerichtetes pädagogisches Handeln. Abgebildet werden kann diese u. a. über den Personal-Kind-Schlüssel, der über die KJH-Statistik berechnet werden kann (vgl. Infobox HF-02.1).

Der Personal-Kind-Schlüssel sagt jedoch noch nichts darüber aus, wie viel Zeit dem pädagogischen Personal tatsächlich für ein Kind zur Verfügung steht, hierfür wird als Kennzahl die Personal- bzw. Fachkraft-Kind-Relation herangezogen. Deshalb werden als weitere Kennzahlen die mittelbare pädagogische Arbeitszeit sowie Ausfallzeiten betrachtet, um sich einer Personal-Kind-Relation anzunähern und eine Einschätzung von der Zeit zu erhalten, die pädagogisch Tätige unmittelbar am Kind verbringen.

Personal-Kind-Schlüssel

Der Personal-Kind-Schlüssel stellt ein wichtiges Merkmal der Strukturqualität dar und bildet als eine zuverlässige Vergleichsgröße die Personalausstattung ab. Bei der Berechnung der Personal-Kind-Schlüssel werden auf Gruppenebene die vertraglich vereinbarten Stundenumfänge der Kinder den vertraglich festgelegten Beschäftigungsumfängen des Personals gegenübergestellt (vgl. Infobox HF-02.1), und es wird somit rein rechnerisch der Personalressourceneinsatz in diesen Gruppen abgebildet. Die Personal-Kind-Schlüssel werden vor dem Hintergrund der Gruppenzusammensetzungen betrachtet. Zum einen spielt die Alterszusammensetzung eine Rolle, zum anderen soziodemografische Merkmale wie der Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache oder auch, ob in der Gruppe mindestens ein Kind einrichtungsgebundene Eingliederungshilfe erhält. Daher werden die Personal-Kind-Schlüssel sowohl hinsichtlich unterschiedlicher Altersgruppen als auch nach dem Anteil an Kindern mit Förderbedarfen ausgewiesen.

Personal-Kind-Schlüssel nach Gruppenform

Bundesweit lag der Personal-Kind-Schlüssel für Gruppen mit Kindern im Alter von unter 3 Jahren für das Jahr 2022 bei 4,0. Bei Betrachtung der

Personal-Kind-Schlüssel in den Ländern zeigte sich weiterhin ein deutlicher Unterschied zwischen den west- und den ostdeutschen Ländern. Aber auch zwischen den Ländern innerhalb dieser beiden Ländergruppen bestehen Unterschiede. So war der Personal-Kind-Schlüssel in Baden-Württemberg mit 3,0 und in Bremen mit 3,2 deutlich niedriger als in Hamburg, wo er bei 4,2 lag. In den anderen westdeutschen Ländern lag der Personal-Kind-Schlüssel zwischen 3,5 und 3,8. Dagegen lag die Spanne in den ostdeutschen Ländern zwischen 5,2 und 5,8. Berlin, Brandenburg und Thüringen hatten einen Personal-Kind-Schlüssel von 1 zu 5,2, während er in Mecklenburg-Vorpommern bei 1 zu 5,8 lag (vgl. Abb. HF-02.3-1 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.1.1-1).

Erstmals kaum Veränderungen bei den Personal-Kind-Schlüsseln in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren im Vergleich zum Vorjahr

Der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel veränderte sich für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren (U3-Gruppen) im Vergleich zu 2021 nicht. In den Ländern blieb der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren überwiegend stabil oder es zeigten sich geringe Verschlechterungen. Nur in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel leicht um -0,1.¹ Keine Veränderungen zeigten sich in Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. In Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, dem Saarland, Sachsen und Thüringen verschlechterte er sich um +0,1 sowie in Rheinland-Pfalz um +0,2 (vgl. Tab. HF-02.1.1-1 und HF-02.1.1-2 im Online-Anhang).

Im Vergleich zu 2019 größte Verbesserungen des Personal-Kind-Schlüssels in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren überwiegend in Ländern mit den höchsten Personal-Kind-Schlüsseln

Im Vergleich zu 2019 zeigten sich dagegen überwiegend Verbesserungen des Personal-Kind-Schlüssels in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren. So verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel bundesweit in diesem Zeitraum um -0,3. In den Ländern fielen die Verbesserungen in Hamburg und Sachsen (jeweils -0,5) sowie in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils -0,4) am höchsten aus. In Sachsen-Anhalt und Thüringen sank der Personal-Kind-Schlüssel um -0,3. Etwas geringer fiel die Verbesserung in Baden-Württemberg, Hessen, im Saarland, Schleswig-Holstein (jeweils -0,2) und Bayern (-0,1) aus. In Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz gab es keine Veränderung des Personal-Kind-Schlüssels. Damit fand eine leichte Angleichung der Personal-Kind-Schlüssel der ostdeutschen Länder an die der westdeutschen Länder statt (vgl. Tab. HF-02.1.1-1 und HF-02.1.1-4 im Online-Anhang). Die oben beschriebenen größten Veränderungen zwischen 2019 und 2022 gehen überwiegend auf einen Verbesserungstrend über den gesamten Berichtszeitraum zurück.

Für Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt (Ü3-Gruppen) ergab sich bundesweit ein Personal-Kind-Schlüssel von 1 zu 7,8. Auch in dieser Gruppenform bleiben die Länderunterschiede bestehen, allerdings zeigte sich hier kein eindeutiger Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Ländern. Zwar hatten die ostdeutschen Flächenländer mit einer Spanne von 9,4 in Brandenburg und 11,9 in Mecklenburg-Vorpommern mit die höchsten Personal-Kind-Schlüssel, aber auch im Saarland liegt der Personal-Kind-Schlüssel bei 1 zu 9,7. Dagegen weist Berlin einen Personal-Kind-Schlüssel von 7,3 auf und liegt damit eher im unteren Bereich. Der niedrigste Personal-Kind-Schlüssel findet sich mit 6,5 in Baden-Württemberg, etwas höher liegt er in Hamburg und Niedersachsen (jeweils 7,0), Schleswig-Holstein (7,1), Bremen und – wie oben schon erwähnt – in Berlin (jeweils 7,3). Dazwischen liegen Nordrhein-Westfalen (7,6), Bayern (7,7), Rheinland-Pfalz (7,8) sowie Hessen (8,0) (vgl. Abb. HF-02.3-1 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.1.1-1).

In Gruppen mit Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintritt in fast allen Ländern leichte Verbesserungen im Vergleich zum Vorjahr

¹ Die Differenzen werden anhand der ungerundeten Werte berechnet. Aufgrund der Rundung der berichteten Personal-Kind-Schlüssel auf eine Nachkommastelle kann es bei der Berechnung der Differenzen zwischen den Jahren zu Abweichungen kommen. Hier wird dies einmal am Beispiel des berichteten bundesweiten Personal-Kind-Schlüssel für Kinder im Alter von unter 3 Jahren dargestellt: Im Jahr 2019 wird dieser von 4,24 abgerundet, während er 2022 von 3,98 aufgerundet wird. So ergibt sich eine Differenz von 0,26, die wiederum auf 0,3 aufgerundet wird.

Abb. HF-02.3-1: **Personal-Kind-Schlüssel 2019 bis 2022 nach Gruppenform und Ländern (Median der Relation von 1 Arbeitsstunde zu X,X Betreuungsstunden, ohne Leitungsstunden)**

Quelle: Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Tiedemann (2022); Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, KJH-Statistik, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0>, Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Im Vergleich zum Vorjahr verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt deutschlandweit um -0,1. Im Gegensatz zu den Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren zeigen sich in dieser Gruppenform in fast allen Ländern leichte Verbesserungen des Personal-Kind-Schlüssels. Nur im Saarland stieg der Personal-Kind-Schlüssel um +0,1, und in Baden-Württemberg gab es keine Veränderung. Die größten Verbesserungen waren in Mecklenburg-Vorpommern – dem Land mit dem schlechtesten Personal-Kind-Schlüssel – sowie in Thüringen, Rheinland-Pfalz und Hamburg zu beobachten (jeweils -0,3). In Bremen und Schleswig-Holstein lag die Verbesserung bei -0,2, in allen anderen Ländern bei -0,1. Da sich der Personal-Kind-Schlüssel in Baden-Württemberg nicht verändert hat, es in Mecklenburg-Vorpommern aber eine deutliche Verbesserung gab, hat sich insgesamt die Spanne des Personal-Kind-Schlüssels im Vergleich zum Vorjahr verringert und liegt jetzt wieder auf dem Niveau von 2019, nachdem sie sich in den Vorjahren leicht vergrößerte.

In Gruppen mit Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintritt leichte Verringerung der Spanne der Personal-Kind-Schlüssel zwischen den Ländern im Vergleich zu 2021

Noch deutlicher fallen die Verbesserungen im Vergleich zu 2019 aus. Bundesweit sank der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt um -0,5. Bei den Ländern konnten vor allem Thüringen (-1,1), Brandenburg, Sachsen (jeweils -0,9), Hessen (-0,8), Sachsen-Anhalt (-0,7), Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen (jeweils -0,6) ihren Personal-Kind-Schlüssel in diesem Zeitraum verbessern. Im Saarland und in Bremen war der Personal-Kind-Schlüssel 2022 auf dem gleichen Niveau wie 2019. Zwar bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Ländern, aber zwischen 2019 und 2022 konnten einige Länder (Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) mit vergleichsweise hohen Personal-Kind-Schlüsseln diese deutlich verbessern (vgl. Tab. HF-02.1.1-1, HF-02.1.1-2 und HF-02.1.1-4 im Online-Anhang).

Personal-Kind-Schlüssel nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung kann, wenn sie früh beginnt, durchgängig in Anspruch genommen wird und eine hohe pädagogische Qualität aufweist, kompensatorische Effekte haben (Strehmel/Viernickel 2022).² Einen Bereich der kindlichen Entwicklung, der zentral für Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern ist, stellt die sprachliche Bildung dar (Roos/Sachse 2019). Angesichts der Bedeutung, die der Sprachförderung im Bereich der FBBE zukommt und der Tatsache, dass die Qualität des pädagogischen Prozesses mit der Personal-Kind-Relation zusammenhängt (Strehmel/Viernickel 2022), werden im Folgenden die Personal-Kind-Schlüssel nach Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache betrachtet.

In U3-Gruppen, in denen der Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache im Jahr 2022 bei mindestens 25 % lag, betrug der Personal-Kind-Schlüssel 1 zu 3,7. Dieser lag damit unter dem Personal-Kind-Schlüssel von U3-Gruppen mit einem Anteil mit weniger als 25 % an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache (1 zu 4,1). Das heißt, dass in Gruppen mit einem hohen Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache zwei pädagogisch tätige Personen rechnerisch für fast ein Kind weniger zuständig waren als in Gruppen mit Kindern, welche einen geringen Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache aufwiesen. Auch in den meisten Ländern lag der Personal-Kind-Schlüssel in U3-Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache leicht unter dem Personal-Kind-Schlüssel in U3-Gruppen mit einem niedrigeren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache. In Rheinland-Pfalz und in Sachsen-Anhalt war die größte Differenz zu beobachten (-0,4). In Bremen (+0,3) und Bayern (+0,1) lag der Personal-Kind-Schlüssel in U3-Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache allerdings leicht über dem der Gruppen mit einem niedrigeren Anteil, während es in Hessen und Niedersachsen keinen Unterschied gab (vgl. Tab. HF-02.1.2-1 im Online-Anhang).

² Vgl. auch Kap. HF-01.

Weiterhin in den meisten Ländern etwas bessere Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache als in Gruppen mit einem niedrigeren Anteil

Im Vergleich zum Vorjahr³ zeigten sich in U3-Gruppen unabhängig vom Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache eher Verschlechterungen oder keine Veränderung. Hier spiegelt sich in beiden Gruppenformen die generelle Entwicklung von Personal-Kind-Schlüsseln in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren wider. Eine Ausnahme bildeten Berlin, Sachsen und Thüringen: Hier verschlechterte sich der Personal-Kind-Schlüssel in U3-Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache deutlich, dennoch lag er weiterhin unter dem von Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren und einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache. In Sachsen-Anhalt verbesserte er sich dagegen um -0,3 in dieser Gruppenform.⁴

Im Jahr 2022 lag der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern zwischen 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit weniger als 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache bei 1 zu 8,2 und in Gruppen mit mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache bei 1 zu 7,2. Während in Bremen der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache geringfügig höher (+0,1) als in Gruppen mit einem niedrigeren Anteil war, war in allen anderen Ländern der Personal-Kind-Schlüssel niedriger. Die Differenzen unterscheiden sich dabei in den Ländern deutlich. Hohe Unterschiede ließen sich in Mecklenburg-Vorpommern (-2,1), Sachsen (-1,3)⁵ und Berlin (-1,0) beobachten. Eine Differenz zwischen 0,5 und 0,9 zeigte sich in Bayern, Hamburg, Schleswig-Holstein, Brandenburg und Niedersachsen. In den anderen Ländern zeigten sich

Unterschiede bei den Personal-Kind-Schlüsseln zwischen 0,1 und 0,4, sodass auch dort die Personalausstattung in Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache zumindest geringfügig höher war als in Gruppen mit einem geringeren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache (vgl. Tab. HF-02.1.2-1 im Online-Anhang).

Bei Gruppen mit Kindern zwischen 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit einem Anteil von mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache sowie diesen Gruppen mit einem geringeren Anteil verbesserten sich die Personal-Kind-Schlüssel im Vergleich zum Vorjahr in den Ländern überwiegend. Verschlechterungen ergaben sich dabei hauptsächlich in Ü3-Gruppen mit einem Anteil von mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache. So verschlechterte sich der Personal-Kind-Schlüssel für diese Gruppen in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt (jeweils +0,2) und im Saarland sowohl für die Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache als auch für die Gruppen mit einem niedrigeren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache um +0,1.

Infobox HF-02.1 Personal-Kind-Schlüssel

Der Personal-Kind-Schlüssel ist eine rechnerische Größe, die auf Grundlage der Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik von der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfe berechnet wird. Der Personal-Kind-Schlüssel bildet für die unterschiedlichen Gruppen in Kindertageseinrichtungen rein rechnerisch den Personalressourceneinsatz ab, indem pro Gruppe die aufaddierten, vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfänge zu den aufaddierten, vertraglich vereinbarten Betreuungsumfängen ins Verhältnis gesetzt werden.

Die Berechnung wurde ab dem Jahr 2021 im Vergleich zu den Vorjahren verändert, so dass die Ergebnisse nicht mit früheren Veröffentlichungen verglichen werden können. So werden bei der Berechnung keine Äquivalente mehr für die vereinbarten Betreuungsstunden und die vertraglich geregelten Beschäftigungsumfänge gebildet, sondern die konkreten Stunden für Betreuungs- und Arbeitsumfang, die in der KJH-Statistik (jeweils

³ Aufgrund der Umstellung der Berechnungsweise der Personal-Kind-Schlüssel im Jahr 2021 kann diese Kennzahl nur im Vergleich zum Vorjahr dargestellt werden.

⁴ In den ostdeutschen Flächenländern war der Anteil an Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren und mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache am geringsten und lag zwischen 5,1 und 7,9 %.

⁵ Der Anteil an Gruppen von 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit einem Anteil an Kindern mit mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache war in den ostdeutschen Flächenländern am geringsten und lag zwischen 9,1 und 12,1 %.

zum Stichtag 01.03.) angegeben werden, gegenübergestellt. Darüber hinaus werden nun Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur und Gruppen mit mindestens einem Kind mit einrichtungsgebundener Eingliederungshilfe sowie das zur Förderung dieser Kinder tätige Personal zusätzlich berücksichtigt. Einrichtungen ohne feste Gruppenstruktur werden dabei entsprechend der Alterszusammensetzung der Kinder den jeweiligen Gruppenformen zugeordnet.

Der Personal-Kind-Schlüssel wird je Gruppenform errechnet. Dabei wird je Gruppenform die Summe der Stundenumfänge des in der Gruppe tätigen pädagogischen Personals ins Verhältnis zu den aufsummierten Betreuungsstunden der Kinder gesetzt. Die Beschäftigungsumfänge von gruppenübergreifend tätigem pädagogischen Personal werden gleichmäßig auf alle Gruppen in der Kindertageseinrichtung verteilt. Ebenfalls wird die Arbeitszeit des Personals, das für die Förderung von Kindern mit Eingliederungshilfe zuständig ist, gleichmäßig auf jene Gruppen in der jeweiligen Einrichtung verteilt, in denen mindestens ein Kind ist, das Eingliederungshilfe(n) erhält. Die vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfänge für Leitungsaufgaben werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Es wird die gesamte vertragliche Arbeitszeit der pädagogisch Tätigen einbezogen, dabei werden ggf. beide Arbeitsbereiche berücksichtigt und zwar in den Gruppen, für die die Beschäftigungsumfänge gemeldet werden, unabhängig davon, ob die Personen im Alltag tatsächlich zu den entsprechenden Anteilen in diesen Gruppen tätig waren (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Tiedemann 2022).

Was sagt der Personal-Kind-Schlüssel aus?

Das berechnete Verhältnis gibt an, wie viele Kinder rechnerisch auf eine pädagogisch tätige Person kommen, wenn die aufaddierten, vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden des pädagogischen Personals den aufaddierten vertraglich geregelten Betreuungsstunden der Kinder in einer konkreten Gruppe gegenübergestellt werden (1:XX). Das heißt, je geringer der Wert ist, desto günstiger stellt sich das Verhältnis dar.

Welches Personal wird einbezogen?

Im Personal-Kind-Schlüssel wird das gesamte pädagogische Personal berücksichtigt, das in einer Kindertageseinrichtung tätig ist. Lediglich die Beschäftigungsumfänge, die Einrichtungsleitungen laut Vertrag für Leitungsaufgaben einsetzen sollen, werden nicht einbezogen. Unberücksichtigt bleibt die Qualifikation des pädagogischen Personals.

Personal-Kind-Schlüssel nach Anteil der Kinder mit Eingliederungshilfe in der Gruppe

Um Teilhabechancen für Kinder mit (drohender) Behinderung zu erhöhen sind ggf. zusätzliche Fördermaßnahmen nötig. Eine ausreichende Personalausstattung kann dazu beitragen, die individuelle Förderung dieser Kinder zu ermöglichen, um so die Selbstständigkeit von Kindern mit (drohender) Behinderung zu erhöhen und ihre Entwicklung zu fördern (Strehmel/Viernickel 2022). Im Folgenden werden die Personal-Kind-Schlüssel für Gruppen mit mindestens einem Kind und ohne Kinder mit Eingliederungshilfe betrachtet.

Der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel lag in Gruppen mit ausschließlich unter 3-Jährigen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält, im Jahr 2022 bei 3,5. Dagegen war der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe mit 1 zu 4,0 deutlich höher.⁶ In allen Ländern war die Personalausstattung in Gruppen von unter 3-Jährigen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält, höher als in Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe, d. h. in diesen Gruppen war der Personal-Kind-Schlüssel besser (vgl. Abb. HF-02.3-2 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.1.3-1).

Sowohl in U3- als auch Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält, bessere Personal-Kind-Schlüssel in allen Ländern als in diesen Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe

Im Vergleich zum Vorjahr zeigten sich in U3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) etwas andere Entwicklungen des Personal-Kind-Schlüssels als bei U3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe. Während

⁶ Es ist allerdings zu beachten, dass es nur wenige Gruppen mit unter 3-Jährigen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe gibt (N = 1.079; 3,8 %).

die Veränderungen des Personal-Kind-Schlüssels in U3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe in etwa der oben beschriebenen Entwicklung des Personal-Kind-Schlüssels von Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren entsprechen, zeigen sich beim Personal-Kind-Schlüssel in U3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) etwas häufiger Verbesserungen.

Auch für Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) gibt es Unterschiede zwischen den Gruppen mit und ohne Kinder mit Eingliederungshilfe, sogar deutlich größere als zwischen den U3-Gruppen. So lag der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel in Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) bei 1 zu 6,5 und in Ü3-Gruppen ohne diese Kinder bei 1 zu 8,4. Rein rechnerisch waren somit die pädagogisch Tätigen für etwa 2 Kinder weniger zuständig. Nach Ländern betrachtet zeigte sich der geringste Unterschied zwischen Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) und diesen Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe in Baden-Württemberg. Hier war der Personal-Kind-Schlüssel um 0,4 besser in Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) als in Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe. In Berlin und im Saarland war die Differenz etwas höher. Zwischen 1 und 2 war der Unterschied in Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Bayern und Hamburg. Und für 2 bis 3 Kinder weniger zuständig waren die pädagogisch Tätigen in Rheinland-Pfalz, Sachsen, Hessen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. In Mecklenburg-Vorpommern war der größte Unterschied zu beobachten.

Bei den Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) verbesserte sich der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel in geringem Maße um -0,1. In der Hälfte der Länder zeigten sich Verbesserungen. Berlin, Bremen, Hamburg, Rheinland-Pfalz, das Saarland (jeweils -0,1), Sachsen-Anhalt (-0,2), Schleswig-Holstein (-0,3) und Mecklenburg-Vorpommern (-0,4) konnten ihren Personal-Kind-Schlüssel im Vergleich zu 2021 verbessern. Keine Veränderung des Personal-Kind-Schlüssels in Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt mit mindes-

tens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) gab es in Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen. In Bayern und Sachsen verschlechterte er sich leicht um +0,1.

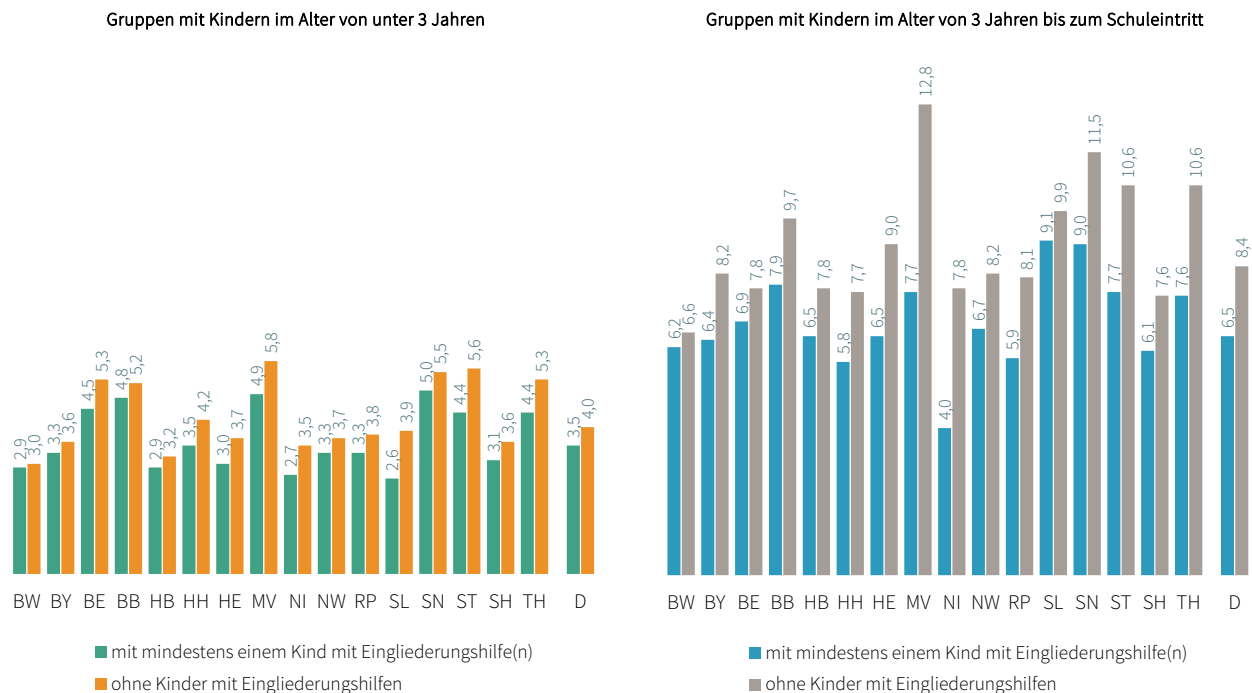
Mittelbare pädagogische Arbeitszeiten und Ausfallzeiten

Um eine angemessene Personal-Kind-Relation sicherzustellen, ist es notwendig, dass Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit und personelle Ausfälle in der Personalausstattung berücksichtigt werden. Expertinnen und Experten empfehlen für mittelbare pädagogische Arbeit und Ausfälle mindestens 25 % der Arbeitszeit einzuplanen (Viernickel u. a. 2015; Viernickel/Schwarz 2009). Für beide Aspekte liegen nun erstmals auf Basis der ERiK-Surveys 2020 und 2022 Ergebnisse aus den Perspektiven von Trägern, Leitungen und pädagogischem Personal vor.

Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit

Viernickel/Schwarz (2009) [S.6] definieren mittelbare pädagogische Arbeit als „all jene Tätigkeiten einer pädagogischen Fachkraft, die zur umfassenden Erfüllung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags von Kindertageseinrichtungen notwendig sind, ohne dass sie im direkten Kontakt mit den Kindern ausgeübt werden (können)“. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit waren jedoch im Jahr 2022 nicht in allen Ländern vorhanden und unterschieden sich in ihrer Verbindlichkeit sowie in dem zugrunde liegenden Verständnis, welche Tätigkeiten mittelbare pädagogische Arbeit umfasst.⁷ Vorliegende empirische Befunde deuten gleichzeitig darauf hin, dass sowohl auf Träger- als auch auf Einrichtungsebene häufig keine formellen Regelungen von Zeitanteilen für mittelbare pädagogische Tätigkeiten existieren (Schiefer/Schneider 2018). Die Ergebnisse der ERiK-Surveys 2020 und 2022 ermöglichen es, aufgrund ihrer Multiperspektivität sowohl Aussagen zu Vorgaben auf Trägerebene als auch zu den vertraglichen Regelungen auf Ebene der Einrichtung und der subjektiven Wahrnehmung der mittelbaren

⁷ Zeiten für mittelbare Tätigkeiten fanden unter den Bezeichnungen „Verfügungszeit“, „Vor- und Nachbereitungszeit“, „mittelbare pädagogische Arbeit“, „indirekte pädagogische Arbeit“ und „fachliche Arbeit außerhalb der Gruppen“ Erwähnung in den gesetzlichen Regelungen von zwölf Ländern. Von diesen schrieben lediglich sechs Länder konkrete Zeitkontingente vor, davon wiederum drei auf Gruppenebene (Strehmel/Viernickel 2022).

Abb. HF-02.3-2: **Personal-Kind-Schlüssel 2022 nach Gruppenform, Anzahl der Kinder mit Eingliederungshilfe(n) in der Gruppe und Ländern (Median der Relation von 1 Arbeitsstunde zu X,X Betreuungsstunden, ohne Leitungsstunden)**

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, KJH-Statistik, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2022, <https://www.doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0>, Berechnungen der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

pädagogischen Arbeitszeit durch das pädagogische Personal zu treffen.

Bundesweit gab ein Großteil der Träger in den ERiK-Surveys 2022 an, dass Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit in ihren Einrichtungen bei der Gestaltung der Dienstpläne für das gesamte (79 %) oder zumindest für einen Teil (12 %) des pädagogischen Personals berücksichtigt werden.⁸ Umgekehrt gab knapp jeder zehnte Träger (9 %) an, dass für mittelbare Tätigkeiten keine Zeit im Dienstplan eingeplant wird. Dabei ließ sich eine große Spannweite zwischen den Ländern von 2 % in Schleswig-Holstein bis zu 39 % in Sachsen-Anhalt feststellen. Systematische Unterschiede zwischen den west- und ostdeutschen Ländern lagen keine vor (vgl. Tab. HF-02.2.1-1 im Online-Anhang).

Aus Leitungsperspektive wurden die vertraglichen Regelungen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit auf Einrichtungsebene erfasst, indem diese nach dem Stundenumfang gefragt wurden, der dem pädagogischen Personal bei einer Voll-

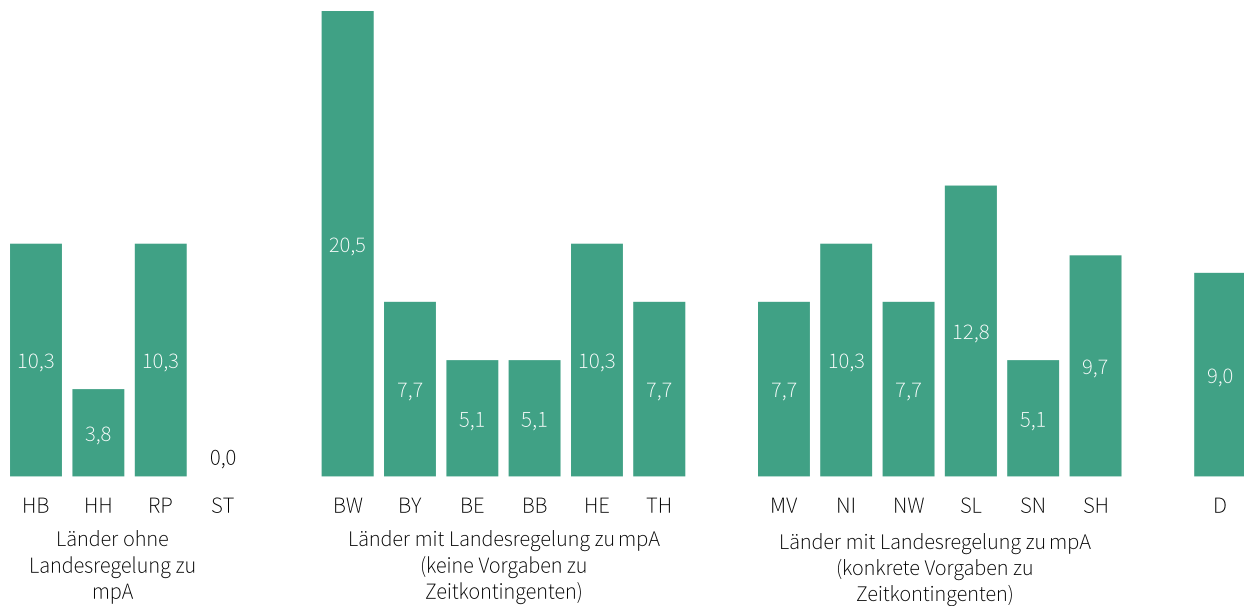
zeitstelle vertraglich wöchentlich für mittelbare pädagogische Arbeit zustand. Wird der rechnerische Anteil der pädagogischen Arbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit betrachtet, konnte auf Einrichtungsebene anhand der Angaben der Leitungen festgestellt werden, dass Fachkräften 2022 im Median wöchentlich 9,0 % mittelbare pädagogische Arbeitszeit an einer Vollzeitstelle, definiert als eine Arbeitszeit von wöchentlich 39 Stunden, zustanden.⁹

Wie auf Trägerebene ließen sich auch auf Einrichtungsebene deutliche Variationen zwischen den Ländern feststellen, ohne dass dabei ein systematischer Unterschied zwischen west- und ostdeutschen Ländern erkennbar gewesen wäre (vgl. Abb. HF-02.3-3). Mit Sachsen-Anhalt (Median: 0 %) und Hamburg (Median: 3,8 %) befanden sich zwei Länder im unteren Spektrum des Anteils vertraglich zugesicherter mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit, in denen auf Landesebene keinerlei gesetzliche Regelung zur mittelbaren pädagogischen Arbeit existierte. Gleichzeitig war hier der Anteil an Trägern, der angab, dass in

⁸ Den Vertretern der Träger standen zur Beantwortung der Frage „Das pädagogische Personal hat eine festgelegte Wochenarbeitszeit. Sind bei den Einrichtungen des Trägers mittelbare pädagogische Arbeitszeiten für die pädagogisch tätigen Personen fest im Dienstplan eingeplant?“ die Antwortoptionen „Ja, für alle“, „Ja, für einen Teil (z. B. Gruppenleitungen)“ und „Nein“ zur Verfügung.

⁹ Dies deckt sich mit den Befunden früherer Studien, in denen Fachkräfte angaben, vertraglich pro Woche in etwa 8 % (Schreyer u. a. 2014) oder je nach Position in der Gruppe 8,3 bis 9,7 % (Viernickel/Voss 2013) Zeit an einer Vollzeitstelle für mittelbare pädagogische Tätigkeiten zur Verfügung zu haben.

Abb. HF-02.3-3: **Prozentualer Zeitanteil, der Fachkräften an einer Vollzeitstelle (39h) wöchentlich vertraglich für mittelbare pädagogische Arbeit (mpA) zugesichert wurde (Median)**



Fragetext: Wie viele Wochenstunden stehen dem pädagogischen Personal bei einer Vollzeitstelle vertraglich wöchentlich an mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit zu?

Hinweis: Einrichtungen ohne Fachkräfte wurden ausgeschlossen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2022: Leitungsbefragung, Datensatzversion 2.0, https://doi.org/10.17621/erik2022_L_v02, gewichtete Daten auf Einrichtungsebene, Berechnungen des DJI, n = 4.188

seinen Einrichtungen keine mittelbare pädagogische Arbeitszeit im Dienstplan vorgesehen ist, mit 39 bzw. 13 % relativ hoch. Am oberen Ende des Spektrums befanden sich mit dem Saarland (Median: 12,8 %) und Niedersachsen (Median: 10,3 %) zwei Länder, in denen konkrete Zeitkontingente für mittelbare pädagogische Tätigkeiten gesetzlich vorgegeben waren.¹⁰ Im Vergleich zum Jahr 2020 ließen sich mit wenigen Ausnahmen keine signifikanten Unterschiede beobachten.

Stellt man die Zeitanteile für mittelbare pädagogische Arbeit dem Personal-Kind-Schlüssel gegenüber, ergibt sich kein einheitliches Bild. Baden-Württemberg wies neben dem besten Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit ausschließlich unter 3-jährigen Kindern sowie in Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt auch den mit Abstand höchsten Anteil vertraglich zugesicherter Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit auf (Median: 20,5 %). Auch in Niedersachsen deckte sich ein im Median vergleichs-

weise hoher Anteil an Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten mit einem vergleichsweise niedrigen Personal-Kind-Schlüssel in allen Gruppenformen. Umgekehrt wiesen Einrichtungen in Sachsen-Anhalt in allen Gruppenformen einen hohen Personal-Kind-Schlüssel und gleichzeitig einen geringen Anteil vertraglich zugesicherter mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit auf. Im Saarland hingegen sicherten Einrichtungen Fachkräften einen vergleichsweise hohen Anteil der Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten zu, hatten aber einen eher hohen Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt. Mecklenburg-Vorpommern wies in allen Gruppenformen den höchsten Personal-Kind-Schlüssel auf und lag mit einem Anteil von 7,7 % vertraglich zugesicherter mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit im Mittelfeld. Einrichtungen in Bayern und Thüringen sicherten Fachkräften mit 7,7 % im Median denselben Anteil an Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten zu. Gleichzeitig fiel der Personal-Kind-Schlüssel in allen Altersgruppen in Bayern deutlich niedriger aus als in Thüringen. Dass ein Rückbezug der Anteile mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit kein Muster erkennen ließ,

¹⁰ Das Saarland sah zum Zeitpunkt der Erhebung in § 12 Abs. 3 der AusführungsVO SKBBG ein Viertel der Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte für mittelbare pädagogische Tätigkeiten vor, in Niedersachsen waren es gemäß § 12 Abs. 2 DVO-NKiTaG wöchentlich 7,5 Stunden für alle Kräfte je Kernzeitgruppe. In Sachsen deckte sich der Anteil mit 5,1 % im Median mit dem in § 12 Abs. 3 SächsKitaG vorgegebenen Anteil.

könnte ein Hinweis auf den Einfluss der Landesgesetze sein. So könnten die Zeitanteile für mittelbare pädagogische Tätigkeiten im Saarland und in Mecklenburg-Vorpommern auf die Vorgabe konkreter Zeitkontingente in den jeweiligen Landesgesetzen zurückgehen. Da die Personal-Kind-Schlüssel nicht ausschließlich die Beschäftigungsumfänge von Fachkräften beinhalten, diesen jedoch ein höherer Zeitanteil für mittelbare pädagogische Arbeit zugestanden wurde als Assistenzkräften, dürfte auch der Umfang, in dem Assistenzkräfte in den jeweiligen Ländern eingesetzt wurden, eine Rolle spielen. Während Fachkräften im Median wöchentlich 9,0 % der Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Arbeit zustanden, wurde Assistenz- und Förderkräften nach Angaben der Leitungen mit jeweils 5,1 % ein deutlich niedrigerer Anteil zugesichert.¹¹ Das bedeutet, dass Assistenz- und Förderkräften, bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, vertraglich im Median knapp zwei Stunden, Fachkräften hingegen nahezu vier Stunden für mittelbare pädagogische Tätigkeiten zustanden (vgl. Tab. HF-02.2.1-4 im Online-Anhang).¹²

Bundesweit vertragliche Zusicherung eines Anteils von 9 % an einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden für mittelbare pädagogische Arbeit für pädagogische Fachkräfte

Die Befunde zu formellen Regelungen auf Träger- und Einrichtungsebene können durch die subjektive Perspektive des pädagogischen Personals auf die für mittelbare Tätigkeiten zur Verfügung gestellten Zeiten erweitert werden. Die Zustimmung der Fachkräfte zu der Frage, inwieweit sie mit Blick auf die personelle Ausstattung in ihrer Einrichtung genügend Zeit für Vor- und Nachbereitung haben, lag bundesweit auf einer Skala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) bei durchschnittlich 3,1 Skalenpunkten. Zwischen den westdeutschen Ländern und den ostdeutschen Ländern zeigten sich keine

Unterschiede in den Zustimmungswerten. Im Vergleich zu 2020 konnte bundesweit ein statistisch bedeutsamer Rückgang um 0,1 Skalenpunkte verzeichnet werden.¹³ Die Zustimmungswerte von Fachkräften deckten sich in Sachsen-Anhalt (Mittelwert: 2,2) und Hamburg (Mittelwert: 2,7) mit den Angaben der Leitungen, nach denen Fachkräften hier ein vergleichsweise niedriger Anteil an mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit vertraglich zugesichert wurde. Die größte Zustimmung ließ sich in Baden-Württemberg (Mittelwert: 4,1) beobachten, also dem Land, in dem Fachkräften der mit Abstand höchste Anteil Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten vertraglich zugesichert wurde. Gleichzeitig fiel die Zustimmung im Saarland mit 2,5 vergleichsweise niedrig aus, obwohl hier dem pädagogischen Personal vertraglich ein vergleichsweise hoher Anteil an mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit zustand (Median: 12,8 %) (vgl. Tab. HF-02.2.1-8 im Online-Anhang).

Insgesamt weisen die Ergebnisse neben der Bedeutung gesetzlicher und vertraglicher Regelungen auf die Relevanz informeller Regelungen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit hin. Die Befunde vorliegender Studien deuten darauf hin, dass auch vertraglich zugesicherte mittelbare pädagogische Arbeitszeit bei Personalmangel in unmittelbare pädagogische Arbeitszeit in der Gruppe umgewandelt wird (Klusemann/Rosenkranz/Schütz 2020). So berichtete im Rahmen der AQUA-Studie mehr als jede dritte Fachkraft Verfügungszeiten immer oder oft nicht nehmen zu können, während nur 20 % der Befragten angaben, dass dies nie vorkomme (Schreyer u. a. 2014). Umgekehrt ist es denkbar, dass auch in Einrichtungen, in denen Zeiten für mittelbare pädagogische Tätigkeiten nicht vertraglich geregelt sind, dem pädagogischen Personal informell ein bestimmtes Kontingent für die Erfüllung dieser Aufgaben zusteht. Allerdings sorgt nur eine vertragliche Regelung dafür, dass ein Anspruch auf ein solches Kontingent geltend gemacht werden kann.

Umfang von Ausfällen

Bei Ausfallzeiten handelt es sich um Zeiten, in denen das pädagogische Personal aufgrund von Urlauben, der Teilnahme an Fort- und Weiterbil-

11 Bei der Auswertung wurden nur die Leitungsangaben von Einrichtungen berücksichtigt, die Kräfte in der jeweiligen Position beschäftigen. Sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2022 beschäftigten fast alle Einrichtungen, die an den ERIK-Surveys teilnahmen, Fachkräfte (2022: 99 %; 2020: 98 %). Es gab jedoch weniger als die Hälfte der Einrichtungen an, Assistenzkräfte zu beschäftigen (2022: 45 %; 2020: 39 %), und nur jede dritte Einrichtung machte diese Aussage zu Förderkräften (2022: 31 %; 2020: 34 %). Aufgrund der niedrigen Fallzahlen werden die Ergebnisse mit Blick auf Assistenz- und Förderkräfte nur bundesweit interpretiert.

12 Für Gruppenleitungen ergab sich ein ähnliches Bild wie für Fachkräfte (vgl. Tab. HF-02.2.1-3 und Tab. HF-02.2.1-6 im Online-Anhang).

13 Die Differenzen der ERIK- und KiBS-Daten werden anhand der gerundeten Werte berechnet.

dungen oder Krankheiten nicht verfügbar ist. Ausfälle können geplant oder ungeplant sowie in unterschiedlichen zeitlichen Umfängen auftreten.

In fast allen Einrichtungen (87 %) mussten nach Angaben der Leitungen innerhalb der letzten sechs Monate vor der Erhebung Personalausfälle ausgeglichen werden.¹⁴ Die Spannweite reichte auf Länderebene von 78 % der Einrichtungen in Berlin bis zu 94 % in Bremen und Rheinland-Pfalz. In kleineren Einrichtungen mit bis zu 25 Kindern mussten Personalausfälle seltener ausgeglichen werden (79 %) als in größeren Einrichtungen mit 26 bis 75 (88 %) oder mehr als 75 Kindern (90 %).¹⁵

Zunahme an Einrichtungen, die Personalausfälle ausgleichen mussten, um 7 Prozentpunkte

Im Vergleich zu 2020 konnte bundesweit ein signifikanter Zuwachs des Anteils an Einrichtungen, in denen in den sechs Monaten vor der Erhebung Personalausfälle ausgeglichen werden mussten, um 7 Prozentpunkte verzeichnet werden (2022: 87 %, 2020: 80 %). In Einrichtungen, in denen innerhalb der vergangenen sechs Monate Ausfälle ausgeglichen werden mussten, war dies in diesem Zeitraum an durchschnittlich 59,0 Tagen der Fall. Wenn man, ohne Berücksichtigung von Feiertagen, annimmt, dass ein halbes Jahr in etwa 130 Werktagen beinhaltet, bedeutet das, dass Einrichtungen durchschnittlich an jedem zweiten bis dritten Tag Personalausfälle ausgleichen mussten.

An jedem zweiten oder dritten Tag Ausgleich von Personalausfällen notwendig

Die Spannweite reichte zwischen den Ländern von durchschnittlich 49,7 Tagen in Nordrhein-Westfalen bis zu 76,4 Tagen in Rheinland-Pfalz. In kleinen Einrichtungen mit bis zu 25 Kindern fiel der Umfang von Ausfällen geringer aus (Mittelwert: 41,1) als in größeren Einrichtungen mit 26 bis 75 Kindern (Mittelwert: 58,6) oder mehr als 75 Kindern (Mittelwert: 68,1) (vgl. Tab. HF-02.2.2-1 bis HF-02.2.2-4 im Online-Anhang).

¹⁴ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Leitungen hierunter auch Ausfallzeiten gefasst haben, die beispielsweise durch kürzere Krankheit verursacht wurden und in der Personalausstattung berücksichtigt sein sollten.

¹⁵ Dies ist nicht weiter verwunderlich, da große Einrichtungen, gemessen an der Anzahl Kinder, auch mehr Personal beschäftigen und damit die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass jemand ausfällt.

Vergleichsweise starke Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen durch Personalausfälle

Obwohl Ausfälle in der personellen Ausstattung berücksichtigt sein sollten, stimmte das pädagogische Personal tendenziell eher nicht zu, dass bei krankheitsbedingten Ausfällen kurzfristig qualifizierter Ersatz organisiert werden konnte (Mittelwert: 2,4) und krankheitsbedingte Ausfälle in der Personalausstattung berücksichtigt waren (Mittelwert: 2,5).¹⁶ Die Zustimmung zu diesen beiden Items fiel im Jahr 2022 jeweils um rund 0,5 bzw. 0,4 Skaleneinheiten niedriger – also schlechter – aus als im Jahr 2020 (vgl. Tab. HF-02.2.2-7 im Online-Anhang).

Gleichzeitig wurden Personalausfälle von Leitungen im Jahr 2022 sowohl bundesweit als auch in den west- und ostdeutschen Ländern im Vergleich zu anderen Aspekten mit Abstand als stärkste Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit in der Kindertageseinrichtung eingestuft (Mittelwert jeweils 4,7).¹⁷ Die Zustimmungswerte reichten von durchschnittlich 4,4 Skaleneinheiten in Bayern und Berlin bis zu 4,9 Skaleneinheiten in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen. Leitungen großer Einrichtungen mit 26 bis 75 Kindern (Mittelwert 4,7) bzw. 76 Kindern und mehr (Mittelwert 4,9) empfanden Personalausfälle noch stärker als Beeinträchtigung als Leitungen von Einrichtungen mit bis zu 25 Kindern (Mittelwert 4,0). Im Vergleich zu 2020 ließ sich dabei sowohl bundesweit als auch auf der Ebene west- und ostdeutscher Länder ein signifikanter Zuwachs um jeweils 0,7 Skaleneinheiten feststellen (vgl. Tab. HF-02.2.2-5 und HF-02.2.2-6 im Online-Anhang).

¹⁶ Die Befragten konnten die Frage „Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur personellen Ausstattung in Ihrer Einrichtung zu?“ auf einer Skala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) beantworten.

¹⁷ Gefolgt vom Mangel an pädagogischen Fachkräften (Mittelwert 4,0), behördlichen Vorschriften (Mittelwert 3,7) und einer unzureichenden finanziellen und sachlichen Ausstattung (Mittelwert 2,9). Die Leitungen konnten die Frage „Inwieweit beeinträchtigen die folgenden Aspekte die pädagogische Arbeit in Ihrer Kindertageseinrichtung?“ auf einer Skala von 1 (keine Beeinträchtigung) bis 6 (sehr starke Beeinträchtigung) beantworten. Weitere Aspekte, die abgefragt wurden, waren „Mangelndes Engagement und Unterstützung durch die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten“, „Mangelnde Möglichkeiten und Unterstützung für meine eigene Fort- und Weiterbildung“, „Mangelnde Möglichkeiten und Unterstützung für die Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte“, „Mangelnde Unterstützung durch den Träger“ sowie „Mangelnde Unterstützung durch die Fachberatung“ und werden im Rahmen von Handlungsfeldkapitel HF-03 berichtet.

Gründe für Ausfälle

Vornehmlicher Grund für Personalausfälle, die ausgeglichen werden mussten, waren nach Angaben der Leitungen vor allem längere Krankheiten (85 %), gefolgt von sonstigen Gründen (47 %), Beschäftigungsverboten bei Schwangerschaft (42 %), unvorhergesehenen Kündigungen (25 %) und privaten Gründen wie Pflege oder Tod eines Angehörigen (22 %).¹⁸

Längere Krankheiten häufigster Grund für Personalausfälle

Diese Reihung der Gründe für Ausfälle lässt sich mit wenigen Ausnahmen in allen Ländern beobachten. Längere Krankheiten waren mit einer Spannweite von 83 % in Baden-Württemberg bis zu 91 % in Sachsen-Anhalt überall der häufigste Grund für Personalausfälle, die ausgeglichen werden mussten. Sonstige Gründe wurden mit 42 % in Hamburg bis 57 % in Rheinland-Pfalz ähnlich häufig angegeben wie Beschäftigungsverbote bei Schwangerschaft mit einer Spannweite von 38 % in Bremen bis zu 54 % im Saarland. Unvorhergesehene Kündigungen waren demgegenüber mit einer Spanne von 15 % in Sachsen-Anhalt bis zu 31 % im Saarland eher selten ein Grund für Ausfälle, die ausgeglichen werden mussten, ebenso wie private Gründe mit einer Spannweite von 16 % in Brandenburg bis zu 28 % im Saarland (vgl. Tab. HF-02.2.3-1 im Online-Anhang).

Umgang mit Ausfällen

Im Umgang mit Ausfällen setzten Einrichtungen nach Angaben der Leitungen vor allem auf personalbezogene Maßnahmen. In 93 % der Einrichtungen, in denen es Personalausfälle gab, leistete das pädagogische Personal Überstunden, um diese auszugleichen. In 89 % der Einrichtungen wurden Ausfälle durch die Übernahme pädagogischer Arbeit durch die Leitung aufgefangen und fast jede zweite Einrichtung griff auf den Einsatz von Springerkräften (47 %) oder die bezahlte Stundenaufstockung von Teilzeitkräften (42 %) zurück. Ehrenamtliche Kräfte wie Aushilfen und Eltern (12 %) sowie Personal aus Zeitarbeitsfirmen (12 %)

wurden nach Angaben der Leitungen von vergleichsweise wenigen Einrichtungen mobilisiert.

Auch angebotsbezogene Maßnahmen wurden zum Ausgleich von Personalausfällen häufig genutzt: Mehr als die Hälfte der Einrichtungen begegnete Ausfällen durch eine Kürzung der Öffnungszeiten (61 %). Beinahe genau so viele Einrichtungen setzten auf eine Zusammenlegung der Gruppen (58 %), und mehr als jede dritte Einrichtung sah sich zu einer vorübergehenden Schließung der Einrichtung gezwungen (37 %).

Welche Maßnahmen von den Einrichtungen gewählt wurden, variierte zum Teil mit Merkmalen der Träger sowie der Einrichtungsgröße.¹⁹ Während die Mobilisierung ehrenamtlicher Kräfte in Einrichtungen freier Träger sowie in kleinen Einrichtungen häufiger erfolgte, war eine Zusammenlegung von Gruppen vor allem in großen Einrichtungen möglich.²⁰ Auch vorübergehende Schließungen und Kürzungen der Öffnungszeiten wurden von größeren Einrichtungen häufiger berichtet als von kleinen Einrichtungen. Bei anderen Maßnahmen, wie dem Einsatz von Springerkräften, ließen sich keine erheblichen Unterschiede mit Blick auf die Einrichtungsgröße feststellen. Größere und öffentliche Träger begegneten Personalausfällen jedoch häufiger durch flexiblen Personaleinsatz.²¹ Auch über die Länder variierte der Anteil an Einrichtungen, in denen Springerkräfte zum Einsatz kamen, um Personalausfälle auszugleichen, erheblich. Während in Nordrhein-Westfalen nach Angaben der Leitungen 30 % der Einrichtungen Springerkräfte einsetzten, taten dies in Niedersachsen 82 %. Auch beim Einsatz von Personal aus Zeitarbeitsfirmen ließ sich eine große Spannweite von 0 % der Einrichtungen im Saarland bis zu 48 % in Hamburg feststellen.

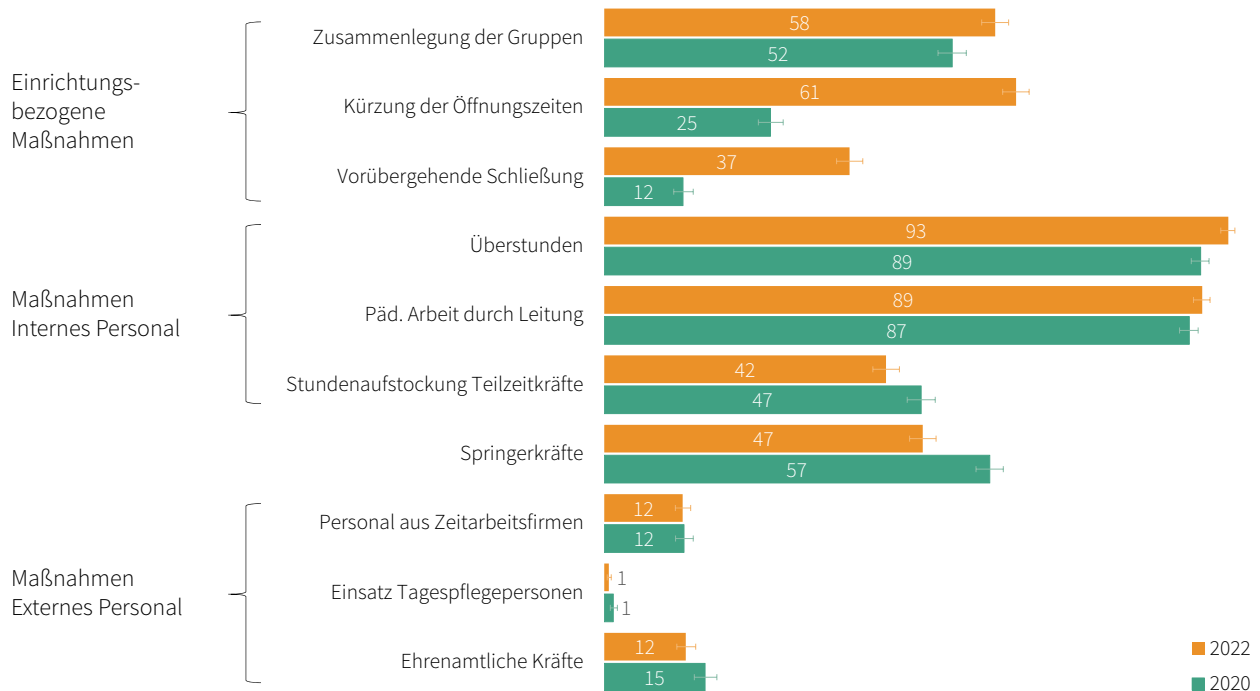
Insgesamt kann festgestellt werden, dass einige Maßnahmen wie die Übernahme pädagogischer Arbeit durch Leitungen und das Leisten von Überstunden durch das pädagogische Personal über alle Länder hinweg unabhängig von Trägerart und Einrichtungsgröße gleichermaßen zum Einsatz kamen, während es zwischen den übrigen Maßnahmen zum Teil größere Variationen im An-

¹⁸ Der hohe Anteil der Antwortoption „Sonstiger Grund“ lässt sich vermutlich auf die Formulierung der Items zurückführen. Eine mögliche Erklärung wäre, dass Leitungen Ausfälle, die aufgrund kurzer Krankheiten und absehbarer Kündigungen, aber auch durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zustande kamen, unter dieser Antwortoption subsumiert haben. Welches Verständnis die Befragten von einer „längeren“ Krankheit haben, ist unklar.

¹⁹ Gleichzeitig werden größere Einrichtungen häufiger von größeren Trägern betrieben.

²⁰ Der Unterschied bei der Mobilisierung ehrenamtlicher Kräfte zwischen öffentlichen und freien Trägern geht dabei vorwiegend auf Elterninitiativen zurück.

²¹ Darunter können der Einsatz von Springerkräften und die Übernahme pädagogischer Tätigkeiten durch die Leitung subsumiert werden.

Abb. HF-02.3-4: **Maßnahmen, die Kindertageseinrichtungen zum Ausgleich von Ausfällen ergriffen haben 2022 und 2020 (Anteil in %)**

Fragetext: Wie haben Sie diese Personalausfälle ausgeglichen?

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020 und 2022: Leitungsbefragung, Datensatzversion 3.0, https://doi.org/10.17621/erik2020_l_v03 und Datensatzversion 2.0, https://doi.org/10.17621/erik2022_l_v02, gewichtete Daten auf Einrichtungsebene, Berechnungen des DJI, n = 2.651 - 3.022 (2020), n = 3.770 - 3.986 (2022)

teil der Einrichtungen, welche diese wählten, gab. Lediglich Tagespflegepersonen wurden so gut wie nie eingesetzt (vgl. Tab.2.2.4-1 bis Tab.2.2.4-4 im Online-Anhang).

Zwischen 2020 und 2022 starke Zunahme an Einrichtungen, die Personalausfälle durch vorübergehende Schließungen und Kürzungen der Öffnungszeiten ausgleichen

Im Vergleich zu 2020 ist insbesondere der signifikante Anstieg des Anteils der Einrichtungen, die Personalausfälle durch vorübergehende Schließungen und Kürzungen der Öffnungszeiten ausgleichen, hervorzuheben (vgl. Abb. HF-02.3-4). Diese statistisch bedeutsame Veränderung ließ sich für beide Maßnahmen über alle Länder hinweg beobachten. In größeren Einrichtungen, gemessen an der Anzahl betreuter Kinder, fielen diese Differenzen höher aus als in kleineren Einrichtungen.

Bundesweit fiel der Anteil der Einrichtungen mit vorübergehenden Schließungen im Jahr 2022 um 25 Prozentpunkte höher aus als im Jahr 2020 (2022: 12 %; 2020: 37 %). Während im Jahr 2020 der Anteil an Einrichtungen, die zum Ausgleich von

Ausfällen vorübergehend geschlossen wurden, auf Länderebene noch zwischen 1 % in Sachsen-Anhalt und 30 % in Bremen variierte, bewegte sich das Spektrum im Jahr 2022 von 16 % in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 60 % in Bremen.

Der Anteil der Einrichtungen, in denen es zu einer Kürzung der Öffnungszeiten kam, erfuhr zwischen den Erhebungszeitpunkten einen signifikanten Zuwachs um 37 Prozentpunkte. Während es 2020 in jeder vierten Einrichtung zur Kürzung von Öffnungszeiten kam (25 %), war dies 2022 in mehr als der Hälfte der Einrichtungen der Fall (61 %). Auf Länderebene rangierte der Anteil 2022 zwischen 45 % in Bayern (2020: 20 %) und Schleswig-Holstein (2020: 11 %) bis zu 81 % in Berlin (2020: 35 %). Dieser Befund deckt sich mit den Angaben von pädagogischem Personal und Trägern (vgl. Tab. HF-02.2.4-3 und HF-02.2.4-5 im Online-Anhang). Über den Umfang, in dem diese Maßnahmen genutzt wurden, lassen die vorliegenden Daten jedoch keine Aussage zu.

Zwischen 2020 und 2022 vergleichsweise geringe Veränderungen bei personalbezogenen Maßnahmen

Personalbezogene Maßnahmen blieben demgegenüber überwiegend auf einem hohen Niveau, sodass sich vergleichsweise geringe Veränderungen ergeben haben. Beim Einsatz von Springerkräften ließ sich nach Angaben der Leitung ein Rückgang um 10 Prozentpunkte (2022: 47 %; 2020: 57 %), bei der Stundenaufstockung von 5 Prozentpunkten (2022: 42 %; 2020: 47 %) feststellen. Dagegen stieg der Anteil an Einrichtungen, in denen Ausfälle durch Überstunden seitens des pädagogischen Personals abgefangen wurden, signifikant um 4 Prozentpunkte auf 93 % an.

Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-)Situation

Abschließend wird die bisherige Beschreibung der personellen Ressourcen anhand der Personal-Kind-Schlüssel sowie der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeiten und Ausfallzeiten durch die subjektive Einschätzung von pädagogischem Personal, Leitungen und Erziehungsberechtigten ergänzt.

Dabei liegt der Fokus des folgenden Abschnitts auf Aspekten, die in Zusammenhang mit der Personalausstattung stehen.²²

Einschätzung der Personalsituation durch Leitung und pädagogisches Personal

Die Einschätzung der Personalsituation lässt sich durch die Zustimmung des pädagogischen Personals zu vier Aspekten abbilden. Dazu zählt, inwiefern eine gute Personal-Kind-Relation in der Einrichtung erfüllt ist,²³ ob in Anbetracht der Personalsituation den Bedürfnissen der Kinder entsprochen und Bildungsaufgaben erfüllt werden können²⁴ und inwieweit zeitintensiven, individuellen Bedürfnissen der Kinder entsprochen werden kann.²⁵

Für alle genannten Aspekte ergibt sich ein ähnliches Bild: Im Jahr 2022 stimmte das pädagogische Personal den jeweiligen Aussagen auf einer Skala von 1 bis 6 im Durchschnitt tendenziell eher zu, wobei die Zustimmung in kleineren Einrichtungen höher ausfiel als in größeren Einrichtungen. Beispielsweise lag die Zustimmung des pädagogischen Personals zu der Aussage, dass eine gute Personal-Kind-Relation vorliegt, in Einrichtungen mit bis zu 25 Kindern 2022 durchschnittlich bei 4,3 während diese in Einrichtungen mit mehr als 75 Kindern 3,4 betrug. Im Vergleich zu 2020 zeigt sich bundesweit sowie für den Großteil der Länder bei allen genannten Aspekten ein statistisch bedeutsamer Rückgang der Zustimmung (vgl. Abb. HF-02.3-5). Differenziert nach Einrichtungsgröße konnte dieser nur in größeren Einrichtungen beobachtet werden (vgl. Tab. HF-02.3.1-2 und HF-02.3.1-10 im Online-Anhang). So war die durchschnittliche Zustimmung zu der Aussage, dass eine gute Personal-Kind-Relation vorliegt, in großen Einrichtungen im Jahr 2022 um 0,45 Skalenpunkte niedriger als im Jahr 2020 (Mittelwert 2022: 3,4; Mittelwert 2020: 3,9).

Einschätzung der Personalsituation 2022 im Vergleich zu 2020 tendenziell schlechter

Ein Grund dafür, dass die Einschätzung der Personal-Kind-Relation trotz eines Verbesserungstrends der Personal-Kind-Schlüssel im Vergleich zu 2020 nachteiliger ausfällt, könnte einerseits in der Zunahme des Umfangs von Personalausfällen liegen. Denn während sich zwar die personelle Situation in den Einrichtungen leicht verbessert hat, scheinen die Ausfälle des in den Einrichtungen beschäftigten Personals u. a. krankheitsbedingt deutlich gestiegen zu sein, sodass die tagtägliche Situation in den Einrichtungen erschwert sein dürfte. Andererseits gibt es Hinweise darauf, dass sich die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung negativ auf das kindliche Wohlbefinden und die kindliche Gesundheit ausgewirkt haben (Essler/Christner/Paulus 2023; Loades u. a. 2020; Ravens-Sieberger u. a. 2021; Schlack u. a. 2020). Es ist denkbar, dass die Förderbedarfe der betreuten Kinder und damit die Anforderungen an das pädagogische Personal in der Folge zugenommen haben. Im Rahmen der Corona-KiTa-Studie konnte gezeigt werden, dass dies der subjektiven Empfindung

²² Die Einschätzung weiterer Facetten der Arbeitsbedingungen durch das pädagogische Personal wird ausführlich in Kap. HF-03 berichtet. Die Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten mit den Kosten der Betreuung ist Gegenstand von Kap. 11, die Zufriedenheit mit Räumlichkeiten und der Ausstattung wird in Kap. HF-05 berichtet. Auch die Angaben der Kinder zu den Räumlichkeiten sind Gegenstand von Kap. HF-05. Wohlbefinden, Bewegung, Ernährung und die soziale Interaktion mit anderen Kindern und Erwachsenen werden in Kap. HF-06 behandelt, Selbst- und Mitbestimmung in Kap. HF-10.

²³ Die Befragten konnten die Frage „Inwieweit sind folgende Arbeitsbedingungen Ihrer Meinung nach bei Ihrer jetzigen Tätigkeit erfüllt?“ auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht erfüllt) bis 6 (vollständig erfüllt) beantworten.

²⁴ Die Frage „Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur personellen Ausstattung in Ihrer Einrichtung zu?“ konnte auf einer Skala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) beantwortet werden.

²⁵ Für die Beantwortung der Frage „Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihre Einrichtung zu?“ stand eine Skala von 1 (trifft ganz und gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) zur Verfügung.

Abb. HF-02.3-5: **Einschätzung der personellen Situation durch das pädagogische Personal 2022 und 2020 (Mittelwert)**

Fragetext: Inwieweit sind folgende Arbeitsbedingungen Ihrer Meinung nach bei Ihrer jetzigen Tätigkeit erfüllt? (Gute Personal-Kind-Relation); Hinweis: Skala von 1 (überhaupt nicht erfüllt) bis 6 (vollständig erfüllt).

Fragetext: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur personellen Ausstattung in Ihrer Einrichtung zu? (Bedürfnissen der Kinder kann entsprochen werden; Bildungsaufgaben können erfüllt werden); Hinweis: Skala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu).

Fragetext: Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihre Einrichtung zu? (Individuellen Bedürfnissen kann entsprochen werden); Hinweis: Skala von 1 (trifft ganz und gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu).

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020 und 2022: Befragung pädagogisches Personal, Datensatzversion 3.0, https://doi.org/10.17621/erik2020_p_v03 und Datensatzversion 2.0, https://doi.org/10.17621/erik2022_p_v02, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n = 7.184 - 7.238 (2020), n = 6.942 - 6.989 (2022)

von Einrichtungsleitungen entspricht (Kuger u. a. 2022).²⁶

Zufriedenheit des/der Erziehungsberechtigten

Die Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten bewegte sich im Durchschnitt weiterhin auf einem hohen Niveau.²⁷ Besonders zufrieden waren die Erziehungsberechtigten mit der Verlässlichkeit

des gebuchten Betreuungsangebots (Mittelwert: 5,0). Dies überrascht mit Blick auf den Befund, dass die Kürzung von Öffnungszeiten und vorübergehende Schließungen von Einrichtungen zum Ausgleich von Ausfällen – und damit angebotsbezogene Maßnahmen, die zu Lasten der Familien gehen – stark zugenommen haben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass diese Maßnahmen zwar von einem größeren Anteil der Einrichtungen ergriffen werden, jedoch in einem geringen Umfang. Zudem kann angenommen werden, dass Erziehungsberechtigte bereits durch behördlich angeordnete Schließungen während der Corona-Pandemie an diese Form der Angebotsreduzierung gewöhnt waren und Strategien entwickelt haben, um spontane Ausfälle privat auszugleichen. Vergleichsweise weniger zufrieden

²⁶ Auch ein Einfluss der öffentlichen Debatten über den Personalmangel in der Kindertagesbetreuung auf das Antwortverhalten der Befragten kann nicht ausgeschlossen werden.

²⁷ Die Befragten konnten zu unterschiedlichen Aspekten der Kindertagesbetreuung ihrer Zufriedenheit auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (überhaupt nicht zufrieden) Ausdruck verleihen. Darüber hinaus gab es die Antwortoption „Trifft nicht zu/Gibt es nicht“. Im Rahmen der Auswertung der Daten für den ERIK-Forschungsbericht wurde die Skala entsprechend dem Fragebogendesign der ERIK-Surveys rekodiert, sodass ein niedriger Wert einen Ausdruck niedriger Zufriedenheit und ein hoher Wert Ausdruck hoher Zufriedenheit darstellt. Eine Gegenüberstellung der Zufriedenheitswerte von pädagogischem Personal und Eltern ist aufgrund der ursprünglich gegenläufigen Skalen dennoch nur eingeschränkt aussagekräftig.

waren Erziehungsberechtigte mit dem flexiblen Umgang mit unvorhergesehenen Situationen wie Krankheit (Mittelwert: 4,3). Auch die Aspekte der Gruppengröße (Mittelwert: 4,7) und der Anzahl der Betreuungspersonen in den Gruppen (Mittelwert: 4,5) wurden durchschnittlich eher positiv bewertet.

Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten auf hohem Niveau leicht rückläufig

Mit Ausnahme des flexiblen Umgangs mit unvorhergesehenen Situationen fiel die Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten mit den genannten Aspekten für Kinder im Alter unter 3 Jahren höher aus als für Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt. So lag beispielsweise die Zufriedenheit mit der Anzahl an Betreuungspersonen in der Gruppe bei Eltern von Kindern unter 3 Jahren bei 4,8 und bei Eltern von Kindern im Alter über 3 Jahren bei 4,4. Bei Eltern von Kindern unter 3 Jahren reichten die Zufriedenheitswerte von 4,4 in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern bis zu 5,2 in Schleswig-Holstein. Eltern von Kindern in Einrichtungen der Länder mit Personal-Kind-Schlüsseln unter dem bundesweiten Median wiesen durchschnittlich eher Zufriedenheitswerte über dem bundesweiten Durchschnitt auf. Mit Ausnahme von Thüringen gilt dasselbe für Gruppen mit Kindern über 3 Jahren. Für die Eltern der Kinder in diesen Gruppen reichte die Spannweite der Zufriedenheitswerte von 4,1 in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern bis zu 4,6 in Bremen und Schleswig-Holstein.

Im Vergleich zum Jahr 2021 fiel die Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten mit der Gruppengröße (Mittelwert 2022: 4,7; Mittelwert 2021: 4,7), der Anzahl der Betreuungspersonen pro Gruppe (Mittelwert 2022: 4,5; Mittelwert 2021: 4,7), dem flexiblen Umgang mit unvorhergesehenen Situationen (Mittelwert 2022: 4,3; Mittelwert 2021: 4,5) und der Verlässlichkeit des Betreuungsangebots (Mittelwert 2022: 5,0; Mittelwert 2021: 5,2) im Jahr 2022 signifikant niedriger aus. Auch bei einer Differenzierung nach den Altersgruppen ließen sich diese statistisch bedeutsamen Unterschiede für alle Aspekte, bis auf die Gruppengröße bei Eltern von Kindern unter 3 Jahren, ausmachen. Im Vergleich zum Jahr 2019 setzt sich dabei – mit Ausnahme von der Zufriedenheit mit der Anzahl an Betreuungspersonen – unabhängig vom Alter

der betreuten Kinder eine geringfügig rückläufige Tendenz bei der Elternzufriedenheit fort.²⁸

Die Elternzufriedenheit mit den Aspekten der Gruppengröße und der Anzahl an Betreuungspersonen pro Gruppe lag in den westdeutschen Ländern geringfügig höher als in den ostdeutschen Ländern. Die Zufriedenheit mit dem flexiblen Umgang mit unvorhergesehenen Situationen sowie mit der Verlässlichkeit des gebuchten Betreuungsangebots hingegen war in den ostdeutschen Ländern tendenziell höher als in den westdeutschen Ländern. Bei Eltern von Kindern in Gruppen mit Kindern im Alter unter 3 Jahren waren diese Differenzen tendenziell etwas stärker ausgeprägt als bei Eltern von Kindern in Gruppen mit Kindern im Alter über 3 Jahren.

HF-02.4 Zusammenfassung

Eine angemessene personelle Ausstattung stellt eine notwendige Bedingung zur Sicherung der Qualität pädagogischer Arbeit im Feld der FBBE dar. Die indikatorengestützte Beobachtung der personellen Situation und ihrer Entwicklung in der Kindertagesbetreuung ist daher, gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, zentral für das Monitoring zum KiQuTG. Entlang der drei Indikatoren des Handlungsfeldes können besonders die folgenden Ergebnisse hervorgehoben werden.

- › Im Rahmen des Indikators *Personal-Kind-Schlüssel* konnten erstmals kaum Verbesserungen für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden. Im Vergleich zu 2019 zeigten sich dagegen überwiegend Verbesserungen der Personal-Kind-Schlüssel in dieser Gruppenform, die größten Verbesserungen waren dabei überwiegend in Ländern mit den höchsten Personal-Kind-Schlüsseln zu beobachten. In Gruppen mit Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintritt konnten in fast allen Ländern leichte Verbesserungen im Vergleich zum Vorjahr beobachtet werden. Dabei kam es wieder zu einer leichten Annäherung der Personal-Kind-Schlüssel zwischen den Ländern an das Niveau von 2019.
- › Mit Blick auf die *mittelbaren pädagogischen Arbeitszeiten und Ausfallzeiten* zeigten sich nach

28 Die Zufriedenheit mit der Verlässlichkeit des gebuchten Betreuungsangebots lässt sich nicht mit dem Jahr 2019 vergleichen, da das Item erstmals 2021 abgefragt wurde.

wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Ländern, was den Anteil vertraglich zugesicherter Zeiten für mittelbare pädagogische Tätigkeiten angeht. Demgegenüber stellten Personalausfälle in allen Ländern eine starke Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit dar, welche in erster Linie durch längere Krankheiten verursacht wurden. Zur Bewältigung dieser Ausfälle griffen deutlich mehr Einrichtungen auf die Kürzung von Öffnungszeiten und die vorübergehende Schließung von Einrichtungen zurück.

- › Die *Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-) Situation* fällt sowohl für das pädagogische Personal als auch für die Erziehungsberechtigten tendenziell niedriger aus als im jeweiligen Vergleichsjahr. Die Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten liegt, trotz des leichten Rückgangs, nach wie vor auf einem hohen Niveau. Vor dem Hintergrund der Befunde zum Umfang von Ausfällen und der Maßnahmen zu ihrer Bewältigung ist dabei vor allem die Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten mit der Verlässlichkeit des gebuchten Betreuungsangebots hervorzuheben. Die Einschätzung der Personal-Kind-Relation durch das pädagogische Personal fällt hingegen trotz des Verbesserungstrends der Personal-Kind-Schlüssel deutlich schlechter aus.

Die besondere Relevanz des Personal-Kind-Schlüssels ergibt sich aus der Tatsache, dass es sich dabei um eine strukturelle Rahmenbedingung handelt, welche politisch regulierbar und von zentraler Bedeutung für die Qualität der pädagogischen Prozesse ist.

Die Möglichkeit einer Qualitätsverbesserung durch die Senkung der Personal-Kind-Schlüssel wird aktuell jedoch mit Blick auf den Fachkräftemangel in der öffentlichen Debatte insbesondere in den westdeutschen Ländern infrage gestellt. In den ostdeutschen Flächenländern bietet sich aktuell hingegen aufgrund der demografischen Entwicklung die Chance, die Personal-Kind-Schlüssel zu verbessern, indem die aktuelle Personalausstattung konstant gehalten wird. Die Befunde des vorliegenden Kapitels zeigen darüber ein weiteres Hindernis auf. Dass die subjektive Beurteilung der personellen Situation durch das pädagogische Personal trotz stabiler oder verbesserter Personal-Kind-Schlüssel schlechter ausfällt, könnte auf die Zunahme des Umfangs von Personalausfällen einerseits und gestiegene Anforderungen an das pädagogische Personal andererseits zurückzuführen sein. Dies geht mit Belastungen einher, welche wiederum zu vermehrten Ausfällen führen und die personelle Situation weiter verschärfen können.

Literatur

- Ahnert, Lieselotte (Hrsg.) (2014): Theorien in der Entwicklungspsychologie. Berlin/Heidelberg
- Beckh, Kathrin/Mayer, Daniela/Berkic, Julia/Becker-Stoll, Fabienne (2015): Ergebnisse der NUBBEK-Studie zu Qualitätsdimensionen in der Kindertagesbetreuung: Interpretation aus bindungstheoretischer Sicht. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung / Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research, 10. Jg., H. 2, S. 183–201
- Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Meiner-Teubner, Christiane/Tiedemann, Catherine (2022): Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen. Ergebnisse und Erläuterungen zur Weiterentwicklung der Berechnungsweise der bisherigen Personalschlüssel. Dortmund
- Essler, Samuel/Christner, Natalie/Paulus, Markus (2023): Short-term and long-term effects of the COVID-19 pandemic on child psychological well-being. A four-wave longitudinal study. In: European Child & Adolescent Psychiatry., H. 33 (3), S. 1–14
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2022): Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0>
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Buchmann, Janette/Drexler, Doris/Hegemann, Ulrike/Kuger, Susanne/Müller, Michael/Preuß, Melina/Ulrich, Lisa/Wenger, Felix (2021): ERIK-Surveys 2020. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 1.0. <https://doi.org/10.17621/erik2020>
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Classe, Franz L./Herrmann, Sonja/Brusis, Martin/Buchmann, Janette/Drexler, Doris/Guck, Christian/Kuger, Susanne/Müller, Michael/Pachner, Theresia/Preuß, Melina/Romefort, Johanna/Tursun, Nadira/Ulrich, Lisa/Wenger, Felix (2023): ERIK-Surveys 2022. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 2.0. https://doi.org/10.17621/erik2022_v02
- Klusemann, Stefan/Rosenkranz, Lena/Schütz, Julia (2020): Professionelles Handeln im System. Dortmund
- Kuger, Susanne/Haas, Walter/Kalicki, Bernhard/Loss, Julika/Buchholz, Udo/Fackler, Sina/Finkel, Bianca/Grgic, Mariana/Jordan, Susanne/Lehfeld, Ann-Sophie/Maly-Motta, Hanna/Neuberger, Franz/Wurm, Juliane/Braun, Daniela/Iwanowski, Helena/Kubisch, Ulrike/Maron, Julian/Sandoni, Anna/Schienkiewitz, Anja/Wieschke, Johannes (2022): Kindertagesbetreuung und Infektionsgeschehen während der COVID-19-Pandemie. Abschlussbericht der Corona-KiTa-Studie. Bielefeld
- Lippert, Kerstin/Wieschke, Johannes/Hüsken, Katrin/Kayed, Theresia/Hubert, Sandra/Jähner, Alexandra/Hoang, Tony/Kuger, Susanne (2023): DJI-Kinderbetreuungsstudie. Längsschnittdatensatz 2012–2022. Vorabversion
- Loades, Maria Elizabeth/Chatburn, Eleanor/Higson-Sweeney, Nina/Reynolds, Shirley/Shafraan, Roz/Brigden, Amberly/Linney, Catherine (2020): Rapid systematic review: the impact of social isolation and loneliness on the mental health of children and adolescents in the context of COVID-19. In: Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 59. Jg., H. 11, S. 1218–1239
- Olszenka, Ninja (2023): Kinder und Jugendliche bis 2035: Ergebnisse der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 26. Jg., H. 1, S. 16–21
- Ravens-Sieberer, Ulrike/Kaman, Anne/Otto, Christiane/Adejeji, Adekunle/Napp, Ann-Kathrin/Becker, Marcia/Blank-Stellmacher, Ulrike/Löffler, Constanze/Schlack, Robert/Hölling, Heike/Devine, Janine/Erhart, Michael/Hurrelmann, Klaus (2021): Seelische Gesundheit und psychische Belastungen von Kindern und Jugendlichen in der ersten Welle der COVID-19-Pandemie – Ergebnisse der COPSYS-Studie. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz, 12. Jg., H. 64, S. 1512–1521
- Roos, Jeanette/Sachse, Steffi (2019): Sprachliche Bildung und Förderung in Kindertageseinrichtungen. In: Kracke, Bärbel/Noack, Peter (Hrsg.): Handbuch Entwicklungs- und Erziehungspsychologie. Berlin/Heidelberg, S. 49–68
- Schieler, Andy/Schneider, Armin (2018): Ermittlung von Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit und Leitungstätigkeiten in Kindertageseinrichtungen im Bistum Limburg. Studie. Bd. 2. Limburg/Lahn
- Schlack, Robert/Neuperdt, Laura/Hölling, Heike/Bock, Freia de/Ravens-Sieberer, Ulrike/Mauz, Elvira/Wachtler, Benjamin/Beyer, Ann-Kristin (2020): Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen auf die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen. In: Journal of Health Monitoring, 5. Jg., H. 4, S. 23–34
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München
- Strehmel, Petra/Viernickel, Susanne (2022): Bundesweite Standards zur Betreuungsrelation in der Kindertagesbetreuung. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Tiedemann, Catherine/Brusis, Martin/Drexler, Doris/Meiner-Teubner, Christiane (2023): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. Fortschreibung der Personal-Kind-Schlüssel und Vertiefungsanalyse zum Zeitbedarf für mittelbare pädagogische Arbeit. In: Meiner-Teubner, Christiane/Schacht, Diana D./Klinkhammer, Nicole/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Fackler, Sina (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht III. Befunde des indikatoren-gestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 89–108

- Tiedemann, Catherine/Drexl, Doris (2022): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. In: Klinkhammer, Nicole/Schacht, Diana D./Meiner-Teubner, Christiane/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Riedel, Birgit (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 77–89
- Tiedemann, Catherine/Wenger, Felix (2021): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. In: Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 65–75
- Tietze, Wolfgang/Becker-Stoll, Fabienne/Bensel, Joachim/Eckhardt, Andrea G./Haug-Schnabel, Gabriele/Kalicki, Bernhard/Keller, Heidi/Leyendecker, Birgit (Hrsg.) (2013): Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK). Weimar
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (Hrsg.): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. Aufl. Freiburg/Basel/Wien, S. 11–130
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele/Berry, Gabriele (Hrsg.) (2015): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Freiburg/Basel/Wien
- Viernickel, Susanne/Schwarz, Stefanie (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. 2. Aufl. Berlin
- Viernickel, Susanne/Voss, Anja (2013): Wissenschaftlicher Abschlussbericht. STEGE Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Berlin