

HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel

Johanna Romefort und Catherine Tiedemann

HF-02.1 Einleitung

Der Fachkraft-Kind-Schlüssel beschreibt, für wie viele Kinder eine Fachkraft vertraglich zuständig ist. Er gilt als zentrale Stellschraube zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualität pädagogischer Prozesse (Viernickel 2016; Tietze u. a. 2013; Cryer 1999) und ist als solcher Gegenstand von Diskussionen um die Schaffung bundeseinheitlicher Standards (Arbeitsgruppe Frühe Bildung 2024; Strehmel/Viernickel 2022). Wie viel Zeit einer Fachkraft im Alltag dagegen für ein Kind unmittelbar zur Verfügung steht, wird u. a. durch die Berücksichtigung von Ausfallzeiten und Zeiten für mittelbare pädagogische Tätigkeiten vom Fachkraft-Kind-Schlüssel abgeleitet und durch die Fachkraft-Kind-Relation dargestellt. Voraussetzung für die Realisierung einer angemessenen Fachkraft-Kind-Relation ist eine personelle Ausstattung, die diese Zeiten berücksichtigt. Dementsprechend zielen die Maßnahmen, welche die Bundesländer im Rahmen des Handlungsfeldes „Fachkraft-Kind-Schlüssel“ des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG) gewählt haben, auf

- › die allgemeine Erhöhung personeller Ressourcen (Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen),
- › eine Verbesserung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen mit besonderen Bedarfen (Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Sachsen-Anhalt) sowie
- › eine angemessene Berücksichtigung von Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit bzw. Ausfallzeiten (Berlin, Hessen, Sachsen und Thüringen).¹

Diesbezüglich konnte in den letzten ERIK-Forschungsberichten auf Basis des Personal-Kind-Schlüssels eine Verbesserung des Verhältnisses zwischen den vertraglichen Beschäftigungszeiten des Personals und den Buchungsumfängen der Kinder dokumentiert werden, die sich jedoch auf unterschiedlichem Niveau und vor dem Hintergrund regional unterschiedlicher Rahmenbedingungen vollzog: In den westdeutschen Flächenländern und Stadtstaaten fielen die Personal-Kind-Schlüssel vergleichsweise niedrig – und somit besser als in den ostdeutschen Flächenländern – aus. Eine weitere Verbesserung der Personal-Kind-Schlüssel ist hier aufgrund der nach wie vor großen Lücke zwischen Angebot und Nachfrage nur möglich, wenn zusätzliche Personalressourcen gewonnen werden können. Dies ist angesichts des Fachkräftemangels in den westdeutschen Ländern keine leichte Aufgabe (Afflerbach/Meiner-Teubner). In den ostdeutschen Flächenländern hingegen ermöglichen zurückgehende Kinderzahlen eine Verbesserung und Angleichung an die Personal-Kind-Schlüssel der westdeutschen Länder, indem die personelle Ausstattung aufrechterhalten wird. Dies setzt voraus, dass die Rahmenbedingungen eine Finanzierung besserer Personal-Kind-Schlüssel zulassen. Andernfalls können die rückläufigen Kinderzahlen dazu führen, dass Personal in Kindertageseinrichtungen abgebaut wird (Tiedemann/Böwing-Schmalenbrock 2025; Olszenka u. a. 2024).

Neben dem Trend zur Verbesserung der Personal-Kind-Schlüssel konnten im vierten Forschungsbericht anhand der ERIK-Surveys 2020 und 2022 allerdings länderübergreifend eine starke Belastung durch Personalausfälle und eine deutliche Verschlechterung der subjektiven Einschätzung der personellen Situation durch das pädagogische Personal festgestellt werden. Diese Diskrepanz zwischen der Verschlechterung der subjektiven Beurteilung der personellen Situation durch das pädagogische Personal einerseits und der Verbesserung der rechnerischen Größe Personal-Kind-Schlüssel ander-

¹ Die Zuordnung der Maßnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern und Indikatoren ist dabei nicht immer ganz trennscharf. So berührt die Maßnahme zur angemessenen Berücksichtigung von mittelbarer pädagogischer Arbeit in Berlin zugleich die Zeiten für Praxisanleitung, die inhaltlich dem Handlungsfeld 03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte zuzuordnen sind. Umgekehrt finanzierte Berlin im Rahmen von Handlungsfeld 03 Beschäftigten in Teilzeitausbildung die Zeit für Vor- und Nachbereitung.

rerseits könnte auf Faktoren wie Fehlzeiten des Personals sowie gestiegene Anforderungen zurückzuführen sein, welche beim Abgleich der vertraglichen Beschäftigungs- und Buchungsumfänge an einem bestimmten Stichtag nicht berücksichtigt sind (Romefort/Tiedemann/Meiner-Teubner 2024). Umso wichtiger ist es, neben dem rein rechnerischen Verhältnis auch mittelbare pädagogische Arbeitszeiten und Ausfallzeiten sowie die Zufriedenheit von Leitungen, pädagogischem Personal und Eltern in den Blick zu nehmen.

In diesem Kapitel werden die genannten Merkmale zum fünften Mal im Rahmen des Monitorings beleuchtet. Dabei soll u. a. beobachtet werden, inwiefern sich angesichts der jüngeren Entwicklung weiterhin eine Diskrepanz zwischen der subjektiven Einschätzung und vertraglichen Personalausstattung – unter Berücksichtigung der landesspezifischen Rahmenbedingungen – zeigt. Nach einem Überblick über die Entwicklung des Monitorings und der Indikatoren in Abschnitt HF-02.2 werden die Ergebnisse in Abschnitt HF-02.3 berichtet. Die zentralen Befunde werden in Abschnitt HF-02.4 zusammengefasst.

HF-02.2 Entwicklung des Monitorings und der Indikatoren

Das vorliegende Kapitel knüpft an die jeweiligen Handlungsfeldkapitel der vorangegangenen Forschungsberichte an (Romefort/Tiedemann/Meiner-Teubner 2024; Tiedemann u. a. 2023; Tiedemann/Drexl 2022; Tiedemann/Wenger 2021) und folgt dem bestehenden Indikatorensystem:

1. Der *Personal-Kind-Schlüssel* liefert eine zuverlässige Größe zur Beobachtung der Entwicklung der vertraglichen Situation in Kindertageseinrichtungen (vgl. Infobox HF-02.3-1). Er wird differenziert nach *Gruppenform* für Gruppen mit Kindern im Alter von unter 3 Jahren sowie Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt sowie für Gruppen nach *Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache* und nach *Anteil der Kinder mit Eingliederungshilfe in der Gruppe*.
2. Für eine angemessene Betreuungsrelation müssen *mittelbare pädagogische Arbeitszeiten und Ausfallzeiten* berücksichtigt werden. Durch eine umfangreiche Überarbeitung der ERiK-Surveys 2024 konnte eine deutliche Verbesserung bei der Erfassung der Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten erreicht werden. Vergleiche zwischen den Jahren sind in der Folge für viele Aspekte nicht möglich.
3. Den objektiv messbaren Bedingungen werden schließlich die subjektive *Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-)Situation* durch die *Einschätzung der Personalsituation durch Leitung und pädagogisches Personal* sowie die *Zufriedenheit des/der Erziehungsberechtigten* gegenübergestellt. Die letztgenannte Perspektive wird im vorliegenden Bericht erstmals um die Verbesserungswünsche der Eltern mit Blick auf unterschiedliche Aspekte des genutzten Angebots ergänzt.

Die Berichterstattung stützt sich auf die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) von 2019 bis 2024 (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019), der Befragungen von Trägern, Leitungen und pädagogischem Personal im Rahmen der ERiK-Surveys 2020, 2022 und 2024 (Gilg u. a. 2025; Gedon u. a. 2022; Gedon u. a. 2021) sowie der Elternbefragung der „Kinderbetreuungsstudie“ (KiBS) von 2019 bis 2024 (Wieschke u. a. 2026). Zur Verbesserung der statistischen Erfassung zentraler Aspekte wurden zwischen den einzelnen Erhebungen Anpassungen am Design und den Instrumenten der ERiK-Surveys vorgenommen, aufgrund derer es ggf. zu Einschränkungen bei der Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Jahren kommen kann (vgl. Methodenbox HF-02.2-1).

Methodenbox HF-02.2-1 ERiK-Surveys 2020, 2022 und 2024**Geänderte Zielpopulationen im Jahr 2022 bei Leitungen und pädagogischem Personal**

Das vorliegende Handlungsfeld beinhaltet Daten der Leitungsbefragung und der Befragung des pädagogischen Personals der ERiK-Surveys. Wie in Abschnitt 3.2 des Datengrundlagenkapitels erläutert, wurde im Jahr 2022 pädagogisches Personal mit Leitungsaufgaben aus der Zielpopulation ausgeschlossen. Diese Änderung wurde für die ERiK-Surveys 2024 zurückgenommen. Für diesen Bericht wurden daher jene Fälle für 2020 und 2024 bei Vergleichen mit dem Jahr 2022 nachträglich ausgeschlossen.

Auch bei den Leitungen wurden im Jahr 2022 die Zielpopulation sowie die Gewichtung geringfügig angepasst und so im Jahr 2024 beibehalten. Für beide Populationen sollten diese Änderungen bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Verbesserter Auswahlrahmen für Träger von Kindertageseinrichtungen ab 2022

Das vorliegende Handlungsfeld beinhaltet Daten der Trägerbefragung der ERiK-Surveys. Verglichen mit der Trägerbefragung im Rahmen der ERiK-Surveys 2020 zeigte sich ab dem Jahr 2022 durch die Nutzung der von den Ländern bereitgestellten Adresslisten eine deutliche Verbesserung des Auswahlrahmens. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden (vgl. Abschnitt 3.2 im Kapitel Datengrundlagen).

HF-02.3 Ergebnisse: Fortschreibung des Monitorings

Im Folgenden werden neben den Personal-Kind-Schlüsseln auf Basis amtlicher Daten auch Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit sowie Ausfallzeiten anhand der Daten der ERiK-Surveys berichtet. Die subjektive Wahrnehmung der Beteiligten wird anhand der Einschätzung der Personalsituation durch das pädagogische Personal im Rahmen der ERiK-Surveys und der Befragungsdaten der Eltern aus KiBS beleuchtet.

Personal-Kind-Schlüssel

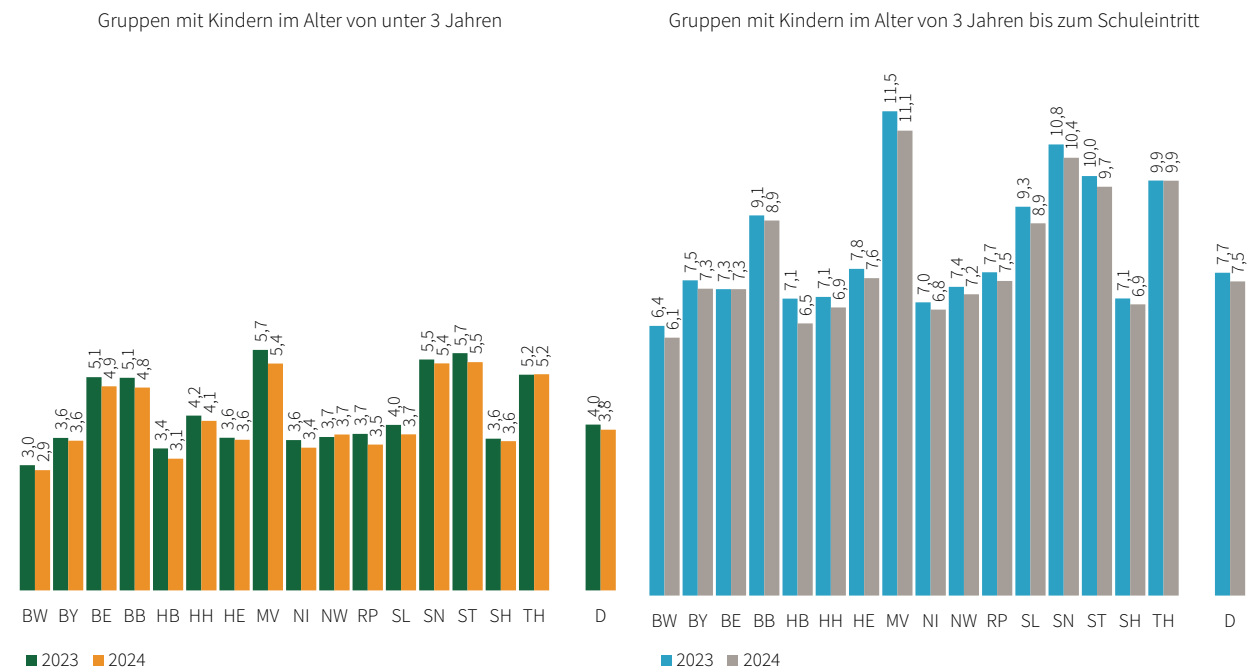
Zunächst wird mit dem Personal-Kind-Schlüssel die vertragliche Situation und somit objektiv messbare Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen betrachtet. Da die Bedürfnisse der Kinder und die damit einhergehenden Bedarfe mit ihrem Entwicklungsstand variieren, werden die Personal-Kind-Schlüssel für verschiedene Gruppenformen in den Blick genommen. Dabei spielen zum einen die Alterszusammensetzung der Kinder in der Gruppe eine Rolle und zum anderen ihre soziodemografischen Merkmale – konkret die Familiensprache oder (drohende) Behinderung.

Personal-Kind-Schlüssel nach Gruppenform**Wieder deutliche Verbesserungen der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren im Vergleich zum Vorjahr**

Bundesweit lag der Personal-Kind-Schlüssel für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren (U3-Gruppen) am 01.03.2024 bei 3,8.² Rechnerisch war damit eine pädagogisch tätige Person im Median für etwas weniger als vier unter 3-jährige Kinder zuständig. Wirft man einen Blick auf die Personal-Kind-Schlüssel in den einzelnen Ländern, zeigte sich – wie in den Vorjahren auch – ein deutlicher Unterschied zwischen den ost- und den westdeutschen Ländern. Aber auch innerhalb der Gruppen ost- und westdeutscher Länder variierten die Personal-Kind-Schlüssel deutlich. So reichte die Spanne innerhalb der westdeutschen Länder von 2,9 in Baden-Württemberg bis 4,1 in Hamburg, während sich die Personal-Kind-Schlüssel der ostdeutschen Länder zwischen 4,8 in Brandenburg bis 5,5 in Sachsen-Anhalt bewegten (vgl. Abb. HF-02.3-1 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.1.1-1).

² Personal-Kind-Schlüssel werden auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik berechnet. Bei der Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen handelt es sich um eine Stichtagserhebung, die jährlich zum 01.03. erhoben wird (vgl. Kapitel 3 Datengrundlagen).

Abb. HF-02.3-1: **Personal-Kind Schlüssel für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren sowie für Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt nach Ländern 2023 und 2024 (Median der Relation von 1 Arbeitsstunde zu X,X Betreuungsstunden, ohne Leitungsstunden)**



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2023 und 2024, <https://doi.org/10.21242/22541.2023.00.00.1.1.0>, <https://doi.org/10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0>, Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Infobox HF-02.3-1 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. 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. 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:X,X). Das heißt, je geringer der Wert ist, desto günstiger stellt sich das Verhältnis dar.

Die Berechnung wurde ab dem Jahr 2021 im Vergleich zu den Vorjahren verändert, sodass die Ergebnisse im vorliegenden Forschungsbericht nicht mit den in den ERIK-Forschungsberichten I und II berichteten Personalschlüsseln verglichen werden können. Für eine ausführliche Erläuterung der Berechnungsweise und ihrer Weiterentwicklung vgl. Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Tiedemann 2022.

Nachdem sich zuletzt kaum Veränderungen bei den Personal-Kind-Schlüsseln für U3-Gruppen gezeigt hatten und die Entwicklung eher stagnierte (vgl. Romefort/Tiedemann/Meiner-Teubner 2024), waren 2024 im Vergleich zum Vorjahr wieder vermehrt Verbesserungen der Personal-Kind-Schlüssel zu beobachten: So verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel in der Mehrheit der Länder zumindest leicht. Kaum Veränderungen zeigten sich in Bayern, Schleswig-Holstein, Hessen, Thüringen und in Nordrhein-Westfalen. Die größten Verbesserungen³ ergaben sich in Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz (jeweils 0,3) sowie Bremen, Brandenburg, Saarland, Berlin und Sachsen-Anhalt (jeweils 0,2).

Auch im Vergleich zu 2019 fielen die Personal-Kind-Schlüssel in fast allen Ländern vorteilhafter aus. Bundesweit verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel für U3-Gruppen um 0,4. In Brandenburg (0,8), Mecklenburg-Vorpommern (0,8), Berlin (0,7), Hamburg (0,6), Sachsen (0,5) und Sachsen-Anhalt (0,4) fielen die Verbesserungen am deutlichsten aus. In Niedersachsen, Thüringen, Hessen, Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Baden-Württemberg sank der Personal-Kind-Schlüssel jeweils um 0,3. Etwas geringer fielen die Verbesserungen in Bayern und Schleswig-Holstein mit jeweils 0,2 aus. In Nordrhein-Westfalen veränderte sich der Personal-Kind-Schlüssel in diesem Zeitraum nicht, und in Bremen stieg er um 0,1 an.

In fast allen Ländern Verbesserungen der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintritt im Vergleich zum Vorjahr

Für Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt (Ü3-Gruppen) lag der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel bei 1 zu 7,5. Auch in dieser Gruppenform blieben die Länderunterschiede bestehen, allerdings zeigte sich hier kein eindeutiger Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Ländern. Während der Personal-Kind-Schlüssel in Berlin mit 7,3 vorteilhafter ausfiel als in den ostdeutschen Flächenländern – hier reichte die Spanne von 8,9 in Brandenburg bis 11,1 in Mecklenburg-Vorpommern –, lag er im Saarland mit 8,9 deutlich über den Personal-Kind-Schlüsseln der anderen westdeutschen Länder. Bei diesen fand sich der niedrigste – und damit beste – Personal-Kind-Schlüssel mit 6,1 in Baden-Württemberg und der höchste in Hessen (7,6).

Bundesweit sank der Personal-Kind-Schlüssel im Vergleich zum Vorjahr in Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt um 0,2. In den Ländern Berlin und Thüringen blieb der Personal-Kind-Schlüssel stabil. In allen anderen Ländern zeigten sich dagegen zumindest geringe Verbesserungen: in Brandenburg und Schleswig-Holstein um jeweils 0,1, in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Rheinland-Pfalz und Hessen jeweils um 0,2. Am deutlichsten veränderte sich der Personal-Kind-Schlüssel in Bremen (0,6) und Mecklenburg-Vorpommern (0,5). Im Saarland lag die Verbesserung bei 0,4, in allen übrigen Ländern bei 0,3.

Weiterhin Annäherung der Länder bei den Personal-Kind-Schlüsseln

Noch deutlicher fielen die Verbesserungen im Vergleich zu 2019 aus. Bundesweit sank der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt um 0,9. Vor allem Brandenburg (–1,4), Sachsen (–1,3) sowie Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen (jeweils 1,2) und Sachsen-Anhalt (–1,1) konnten ihren Personal-Kind-Schlüssel in diesem Zeitraum verbessern, sodass in diesen Ländern mittlerweile eine Person für mindestens ein Kind ab 3 Jahren weniger zuständig ist als noch 5 Jahre zuvor. Auch in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zeigten sich große Verbesserungen. Die anderen Länder lagen bei den Veränderungen der Personal-Kind-Schlüssel unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Tab. HF-02.1.1-1, HF-02.1.1-2 und HF-02.1.1-6 im Online-Anhang).

³ Die Differenzen wurden 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-Schlüssels für Kinder im Alter von unter 3 Jahren dargestellt: Im Jahr 2023 wird dieser von 3,96 aufgerundet, während er 2024 bei 3,84 liegt und abgerundet wird. Bei den Ausgangswerten ergibt sich eine Differenz von 0,12, die wiederum abgerundet wird. Hingegen ergibt sich bei den gerundeten Werten für 2023 (4,0) und 2024 (3,8) eine Differenz von 0,2.

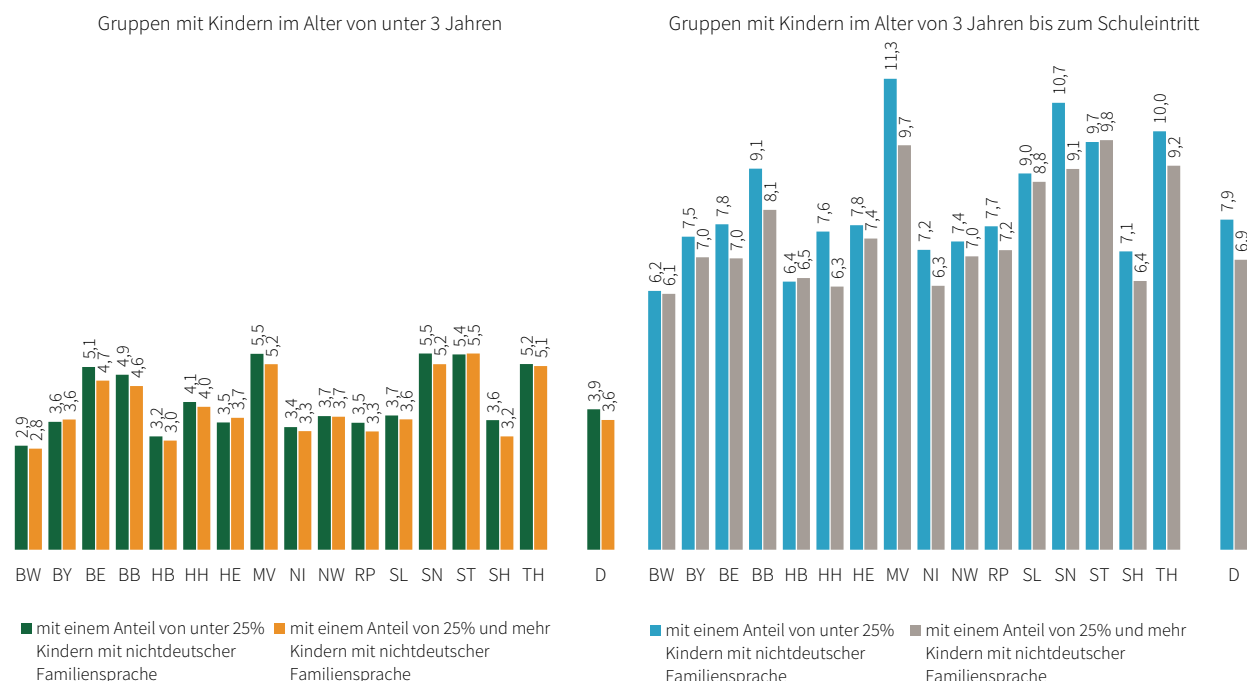
Sowohl bei den Personal-Kind-Schlüsseln für U3-Gruppen als auch für Ü3-Gruppen verringerte sich die Spanne zwischen den Ländern. Da sich die Personal-Kind-Schlüssel in Baden-Württemberg – dem Land mit den niedrigsten Personal-Kind-Schlüsseln – weniger stark veränderte als in Mecklenburg-Vorpommern bzw. Sachsen-Anhalt – den Ländern mit den höchsten Personal-Kind-Schlüsseln –, hat sich insgesamt die Spannweite der Personal-Kind-Schlüssel im Vergleich zum Vorjahr weiter verringert und lag auch unter dem Niveau von 2019, nachdem sie sich in den Jahren 2020 und 2021 zunächst vergrößerte. Bei den U3-Gruppen lag die Spannweite im Jahr 2019 bei 3,2 sowie bei den Ü3-Gruppen bei 5,4. Diese verringerte sich bei U3-Gruppen 2024 auf 2,6 und bei Ü3-Gruppen auf 4,9

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

Im Folgenden werden die Personal-Kind-Schlüssel nach dem Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache beschrieben. In U3-Gruppen, in denen der Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache im Jahr 2024 bei mindestens 25 % lag, betrug der Personal-Kind-Schlüssel 1 zu 3,6 und lag damit unter dem Personal-Kind-Schlüssel von U3-Gruppen, bei denen der Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache unter 25 % lag (1 zu 3,9). Das ist auch in den meisten Ländern der Fall, so dass dort in U3-Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache eine pädagogisch tätige Person für etwas weniger Kinder zuständig war. In Schleswig-Holstein (-0,5) und Berlin (-0,4) war die Differenz zwischen diesen Gruppen am höchsten. In Bayern und Hessen 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 (+0,1) und in Nordrhein-Westfalen gab es keinen Unterschied (vgl. Tab. HF-02.1.2-1 im Online-Anhang).

Bessere Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in den meisten Ländern

Abb. HF-02.3-2: **Personal-Kind Schlüssel für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren sowie für Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt nach dem Anteil nicht-deutscher Familiensprache und Ländern 2024 (Median der Relation von 1 Arbeitsstunde zu X,X Betreuungsstunden, ohne Leitungsstunden)**



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2023 und 2024, <https://doi.org/10.21242/22541.2023.00.00.1.1.0>, <https://doi.org/10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0>, Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Auch in Ü3-Gruppen lag im Jahr 2024 der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit weniger als 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache mit 7,9 über dem von Ü3-Gruppen mit mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache (6,9). Die Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache lagen in allen Ländern unter denen von Gruppen mit einem niedrigeren Anteil – mit Ausnahme von Bremen und Sachsen-Anhalt. Die Höhe dieser Differenz fiel in den Ländern unterschiedlich aus: Für mehr als ein Kind weniger waren pädagogisch Tätige in Ü3-Gruppen mit mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen zuständig.

Zumeist Verbesserungen im Vergleich zum Vorjahr sowohl für Gruppen mit einem Anteil von mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache als auch in Gruppen mit einem geringeren Anteil

Sowohl für U3-Gruppen mit mindestens 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache als auch für U3-Gruppen mit einem geringeren Anteil zeigten sich im Vergleich zum Vorjahr – wie bei der Entwicklung für alle U3- und Ü3-Gruppen – in den meisten Ländern Verbesserungen. In Nordrhein-Westfalen verschlechterte sich der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren und unter 25 % Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache, während der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit einem höheren Anteil konstant blieb. Auch die Personal-Kind-Schlüssel für U3-Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in Hessen und Brandenburg veränderten sich nicht. In Gruppen mit einem niedrigeren Anteil verbesserten sich die Personal-Kind-Schlüssel in diesen Ländern dagegen leicht. In Schleswig-Holstein war dies umgekehrt. Hier zeigte sich auch die deutlichste Verbesserung: Der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache sank um 0,6. Im Saarland verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel zwar in beiden Gruppen, allerdings etwas deutlicher in Gruppen mit einem niedrigeren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache, während es in Rheinland-Pfalz und Sachsen umgekehrt war.

In Ü3-Gruppen zeigten sich im Vergleich zum Vorjahr weitgehend unabhängig von der Familiensprache der Kinder vergleichbare Entwicklungen der Personal-Kind-Schlüssel, somit also jeweils überwiegend Verbesserungen. Davon ausgenommen sind die Länder Brandenburg, Hamburg, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen: Hier verbesserten sich die Personal-Kind-Schlüssel deutlich in Gruppen mit einem höheren Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache (vgl. Tab. HF-02.1.2-1 und HF-02.1.2-2 im Online-Anhang).

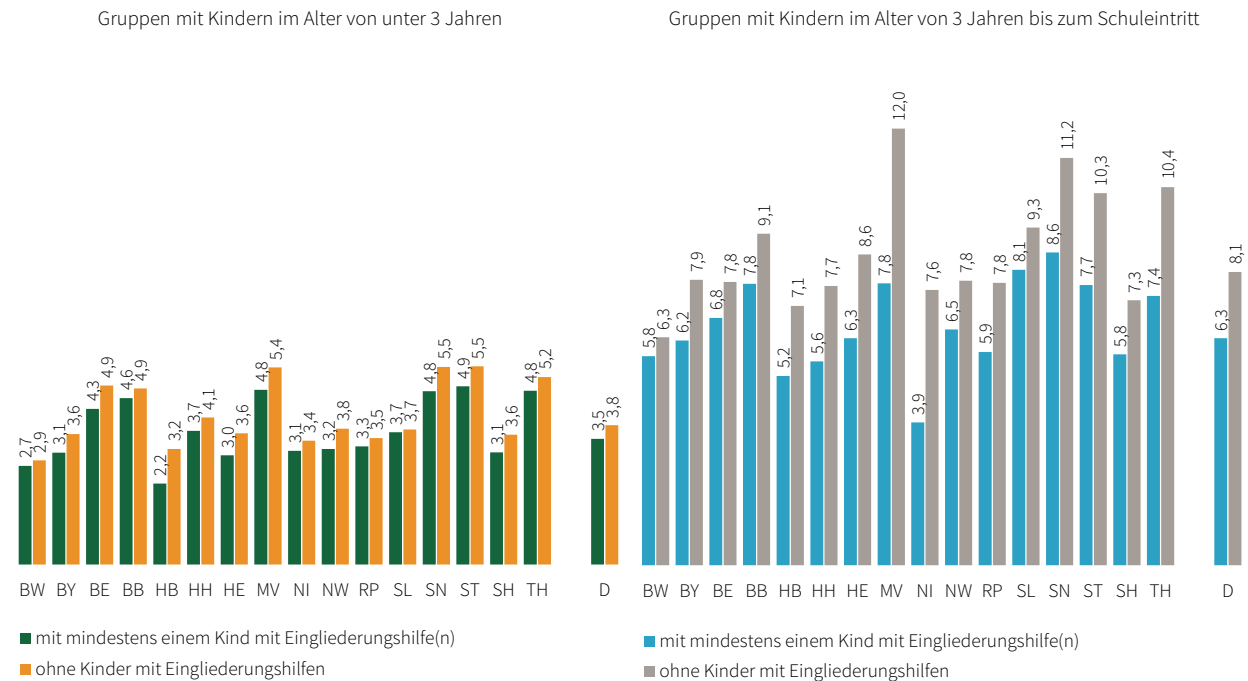
Personal-Kind-Schlüssel nach Anteil der Kinder mit Eingliederungshilfe in der Gruppe

Der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel lag in U3-Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält, im Jahr 2024 bei 3,5, wohingegen er in Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe mit 1 zu 3,8 höher lag. In U3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe lag der Personal-Kind-Schlüssel in allen Ländern über denen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält. Somit war in allen Ländern die Personalausstattung besser in Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält. Besonders deutlich fiel dieser Unterschied in Bremen (1,0), Sachsen (0,7) sowie in Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt (jeweils 0,6) aus (vgl. Abb. HF-02.3-3).

Bessere Personalausstattung in Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält

In Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) lag der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel bei 1 zu 6,3 und in Ü3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe bei 1 zu 8,1. Auf Ebene der Länder zeigte sich der geringste Unterschied in Baden-Württemberg (0,5). In Meck-

Abb. HF-02.3-3: **Personal-Kind Schlüssel für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren sowie für Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt nach der Anzahl der Kinder mit Eingliederungshilfe(n) in der Gruppe und Ländern 2024 (Median der Relation von 1 Arbeitsstunde zu X,X Betreuungsstunden, ohne Leitungsstunden)**



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2023 und 2024, <https://doi.org/10.21242/22541.2023.00.00.1.1.0>, <https://doi.org/10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0>, Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

lenburg-Vorpommern wurden dagegen in Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) mehr als vier Kinder weniger betreut als in Ü3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe.

In einigen Ländern im Vergleich zum Vorjahr Verschlechterung der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält

Im Vergleich zum Vorjahr blieb 2024 der bundesweite Personal-Kind-Schlüssel in Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n) konstant, während sich bei Ü3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe(n) Verbesserungen zeigten. In Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, im Saarland und Thüringen verschlechterte sich der Personal-Kind-Schlüssel in Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n), im Saarland (+0,7), Thüringen (+0,5) und Brandenburg (+0,4) sogar deutlich. In Nordrhein-Westfalen verschlechterte sich der Personal-Kind-Schlüssel sowohl in Gruppen mit und ohne Kinder mit Eingliederungshilfe(n).

Im Gegensatz zu den Ü3-Gruppen mit und ohne Eingliederungshilfe(n) zeigten sich für Ü3-Gruppen im Vergleich zum Vorjahr für beide Gruppenformen eher Verbesserungen bei den Personal-Kind-Schlüsseln. Bis auf Berlin verbesserte sich der Personal-Kind-Schlüssel in allen Ländern in Ü3-Gruppen ohne Kinder mit Eingliederungshilfe(n) im Vergleich zum Vorjahr: Die größten Veränderungen gab es in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils –0,4). Bei den Ü3-Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält, gab es etwas häufiger keine Veränderung der Personal-Kind-Schlüssel. Dies war in Bayern, Berlin sowie in Brandenburg der Fall. In Mecklenburg-Vorpommern verschlechterte sich der Personal-Kind-Schlüssel in diesen Gruppen. In Bremen und im Saarland zeigten sich die größten Verbesserungen der Personal-Kind-Schlüssel im Ü3-Bereich bei in Gruppen mit mindestens einem Kind mit Eingliederungshilfe(n).

Abschließend kann festgestellt werden, dass sich im Jahr 2024 bei den Personal-Kind-Schlüsseln wieder vermehrt Verbesserungstendenzen gezeigt haben und sich die Spanne zwischen den Ländern insgesamt verringerte. Der Anteil der Kinder mit erhöhten Förderbedarfen spiegelte sich weiterhin erkennbar in einer höheren Personalausstattung wider.

Mittelbare pädagogische Arbeitszeiten und Ausfallzeiten

Im Folgenden wird zunächst dargelegt, welcher Anteil der in den Personal-Kind-Schlüsseln enthaltenen Personalressourcen auf mittelbare pädagogische Arbeit entfällt. Denn neben der direkten Interaktion mit den Kindern beinhaltet die Arbeit des pädagogischen Personals zahlreiche weitere Aufgaben wie die Vor- und Nachbereitung pädagogischer Angebote, die Beobachtung und Dokumentation des Entwicklungsstands der Kinder, die Arbeit im Team und mit den Eltern oder die Vorbereitung von Ausflügen und Festen. Diese Aufgaben sind zentral für die Erfüllung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags und lassen sich während der Arbeit mit den Kindern nur eingeschränkt oder gar nicht durchführen (Viernickel/Schwarz 2009). Strehmel und Viernickel (2022) empfehlen für die Erfüllung dieser Tätigkeiten anteilig Zeiten in Höhe von 18 % eines Vollzeitäquivalents vorzusehen.

Um eine angemessene Relation zwischen pädagogischem Personal und Kindern zu gewährleisten sollte darüber hinaus ein pauschaler Anteil von 20 % zur Abdeckung von Ausfallzeiten berücksichtigt werden, die bedingt durch Urlaube, die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen oder auch aufgrund von Krankheiten, Kündigungen oder langfristig unbesetzten Stellen anfallen (Strehmel/Viernickel 2022). Für beide Kennzahlen liegen Informationen auf Basis der ERIK-Surveys für die Jahre 2020, 2022 und 2024 aus den Perspektiven von Trägern, Leitungen und pädagogischem Personal vor.

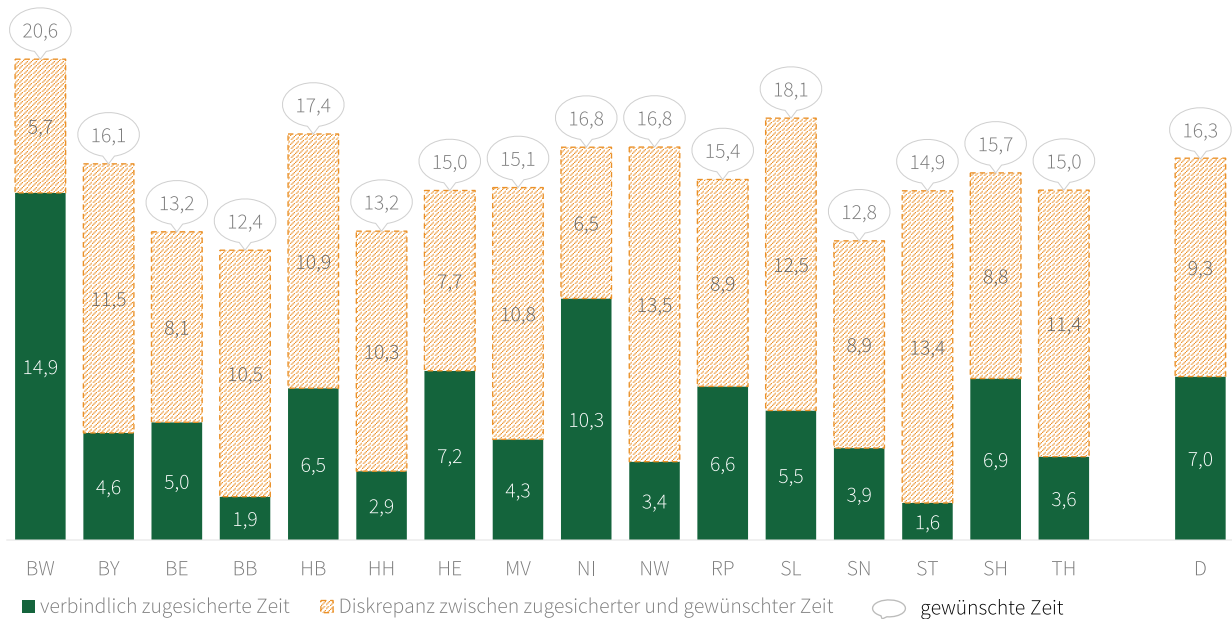
Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit

Im Jahr 2024 regelten bundesweit 39 % der Träger die Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit in ihren Einrichtungen vertraglich. Ein Drittel der Träger (33 %) gab an, dass die mittelbare pädagogische Arbeitszeit zwar nicht vertraglich festgehalten, aber verbindlich vom Träger geregelt sei. Ein weiteres knappes Drittel der Träger (28 %) gab keine Regelungen vor. Der Anteil der Träger, der keinerlei Vorgaben machte, wies zwischen den Ländern eine große Spannweite von 10 % in Niedersachsen bis zu 48 % in Sachsen-Anhalt auf. Auch zwischen Trägern verschiedener Größe und Art zeigten sich deutliche Unterschiede. Kleine Träger mit einer einzigen Kindertageseinrichtung regelten Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit häufiger vertraglich (43 %) als mittelgroße Träger mit zwei bis fünf Einrichtungen (34 %) und große Träger mit mindestens sechs Einrichtungen (33 %). Diese gaben wiederum häufiger verbindliche Regelungen unterhalb der vertraglichen Ebene vor. Der Anteil der Träger, in deren Einrichtungen keinerlei Regelung vorlag, sank leicht mit der Trägergröße: Während jeder dritte kleine Träger (29 %) angab, dass es keine Regelung gebe, tat dasselbe ein Viertel (25 %) der großen Träger. Öffentliche Träger gaben seltener eine vertragliche Regelung vor (33 %) als freie konfessionelle (38 %) und freie nicht-konfessionelle Träger (43 %). Umgekehrt gaben diese mit 27 bzw. 24 % seltener an, dass gar keine Regelung existiere, als öffentliche Träger (35 %) (vgl. Tab. HF-02.2.1-1 und HF-02.2.1-2 im Online-Anhang).

Große Unterschiede zwischen den Ländern bei der Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten

Eine Möglichkeit der Regelung von Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit besteht darin, diese im Dienstplan vorzusehen. Nach Angaben der Leitungen traf dies in drei Viertel (75 %) der Einrichtungen für das gesamte pädagogische Personal zu. In 8 % der Einrichtungen wurde zumindest einem Teil des pädagogischen Personals wie Gruppenleitungen auf diese Weise Zeit eingeräumt, in 17 % der Einrichtungen wurde gar keine Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten im Dienstplan berücksichtigt. Dies deckt sich mit den Angaben des pädagogischen Personals: 72 % der Befragten gaben an, dass ihnen Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten verbindlich zugesichert werde. Mit Blick auf den Umfang dieser Zeit gaben Fachkräfte bundesweit im Durchschnitt an, dass ihnen 7 % ihrer ver-

Abb. HF-02.3-4: **Verbindlich zugesicherter und gewünschter Anteil Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit an der vertraglichen Arbeitszeit von Fachkräften nach Ländern 2024 (Mittelwert)**



Fragetext: Gibt es eine verbindliche Vereinbarung, die Ihnen Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit zusichert (Vor- und Nachbereitungszeit, Zusammenarbeit mit Eltern und KooperationspartnerInnen, Teamgespräche etc.)?

Fragetext: Wenn Sie frei wählen könnten, wie viel Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit bräuchten Sie pro Woche?

Hinweis: Es wurden ausschließlich die Angaben von Fachkräften ausgewertet. Vergleich zum Ausgangsjahr und zum zuletzt verfügbaren Jahr nicht möglich aufgrund neu hinzu gefügter Frage. Werte mit geringen Einschränkungen sind in Baden-Württemberg, Bayern, und Nordrhein-Westfalen vorhanden.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Befragung pädagogisches Personal, https://doi.org/10.17621/erik2024_p_v01, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI

traglichen Arbeitszeit verbindlich für mittelbare pädagogische Arbeit zugesichert werden.⁴ Dieser Anteil variierte stark zwischen den Ländern und reichte von 1,6 % in Sachsen-Anhalt bis zu 14,9 % in Baden-Württemberg. Umgerechnet auf eine Vollzeitstelle bedeutet dies in Stunden, dass einer Fachkraft wöchentlich, je nach Bundesland, in etwa zwischen einer halben Stunde und sechs Stunden pro Woche für die Erfüllung mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten zugesichert wurden.

Demgegenüber steht die Zeit, die sich die Fachkräfte zur Erfüllung dieser Aufgaben anteilig an ihrer vertraglichen Arbeitszeit wünschen. Dieser Anteil lag bundesweit bei 16,3 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Auf Ebene der Länder rangierte er zwischen 12,4 % in Brandenburg und 20,6 % in Baden-Württemberg – und betrug damit zwischen 5 und 8 Stunden wöchentlich für eine Fachkraft in Vollzeit. Der Anteil, den sich die Fachkräfte wünschten, lag damit bundesweit und in fast allen Ländern unter dem Anteil von 18 %, der für mittelbare pädagogische Arbeit vorgesehen werden sollte (Strehmel/Viernickel 2022). Gleichzeitig unterschritt der verbindlich zugesicherte Anteil den gewünschten Anteil bei Weitem – und zwar auch in den Ländern, in denen Fachkräften vergleichsweise viel Zeit zur Verfügung stand: Mit Ausnahme von Baden-Württemberg und Niedersachsen lag die zugesicherte anteilige Zeit nicht einmal bei der Hälfte der von den Fachkräften gewünschten Zeit (vgl. Abb. HF-02.3-4 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.2.1-3 bis HF-02.2.1-6). Vor diesem Hintergrund wäre es denkbar, dass die von den Fachkräften formulierten Wünsche adaptive Präferenzen zur Verringerung kognitiver Dissonanzen widerspiegeln (Elster 2016). Die Beteiligten reduzieren in dem Fall die Spannung, die durch den Widerspruch zwischen den benötigten und tatsächlich vorhandenen zeitlichen Ressourcen entsteht, indem sie die eigenen Ansprüche senken – sodass diese niedriger ausfallen als dies Empfehlungen vermuten ließen.

⁴ Die Auswertung wurde ausschließlich für Fachkräfte vorgenommen. Dadurch wurde einerseits einer Verzerrung der Werte beispielsweise durch Praktikantinnen und Praktikanten entgegengewirkt, andererseits wird eine Gegenüberstellung mit gesetzlichen Regelungen ermöglicht, die sich in der Regel ausschließlich auf Fachkräfte beziehen. 86 % des Analysesamples setzten sich im Jahr 2024 aus Fachkräften zusammen.

Darüber hinaus wurde das pädagogische Personal in den ERIK-Surveys 2024 anhand eines Katalogs mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten gefragt, wie viel Zeit in der letzten vollen Arbeitswoche für diese aufgewandt wurden – insgesamt und wie viel davon während der Arbeit mit den Kindern.⁵ Mit durchschnittlich 3 Stunden (bzw. 8,9 % der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit) entfiel dabei der größte Anteil auf die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit wie Morgenkreise oder pädagogische Angebote, gefolgt von Tätigkeiten im Rahmen der Beobachtung und Dokumentation des Entwicklungsstandes der Kinder (Mittelwert: 2,6 Stunden bzw. 7,6 % der Arbeitszeit). Elternarbeit, wie die Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen und Elternabenden, nahm durchschnittlich 2,1 Stunden (6,2 % der Arbeitszeit) in Anspruch, genauso wie Teamsitzungen und Teamgespräche. Weniger Zeit entfiel auf die Vorbereitung von Ausflügen und Festen (Mittelwert: 1,0 Stunden bzw. 2,9 %) sowie die Vernetzung mit externen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern wie Schulen und Jugendämtern (Mittelwert: 0,5 Stunden bzw. 1,4 %).⁶

Ausübung mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten größtenteils während der Arbeit mit den Kindern

Mit Blick auf die große Diskrepanz zwischen gewünschter und zugesicherter Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit überrascht es wenig, dass das pädagogische Personal mittelbare pädagogische Tätigkeiten zu einem großen Teil während der Arbeit mit den Kindern ausübte. Mit Ausnahme von Teamsitzungen und Teamgesprächen, die zu 26 % vergleichsweise selten während der Arbeit mit den Kindern stattfanden, lag der Anteil der Zeit, in der die oben genannten Tätigkeiten während der Arbeit mit den Kindern ausgeübt wurden, bei weit über 60 %. Eine Einordnung dieses Befundes stößt insofern an seine Grenzen, als die konzeptionelle Unterscheidung zwischen mittelbarer und unmittelbarer pädagogischer Arbeit in der Praxis nicht immer ganz trennscharf ist. Beispielsweise kann die Beobachtung des Entwicklungsstandes der Kinder nur in Anwesenheit der Kinder erfolgen, und Gespräche mit den Eltern finden nicht nur im Rahmen eigens dafür angesetzter Termine statt, sondern auch beim Bringen und Abholen der Kinder „zwischen Tür und Angel“. Zu einem gewissen Grad ist eine Ausübung dieser Tätigkeiten während der Arbeit mit den Kindern also erwartbar. Die zum Teil großen Unterschiede zwischen den Ländern deuten jedoch darauf hin, dass die Fachkräfte, wenn die Rahmenbedingungen es zulassen, mittelbare pädagogische Tätigkeiten in einem geringeren Umfang während der Arbeit mit den Kindern ausüben: So fiel beispielsweise in Baden-Württemberg die Zeit, die das pädagogische Personal auf die Vor- und Nachbereitung pädagogischer Arbeit während der Arbeit mit den Kindern verwendete, mit 41 % mehr als 20 Prozentpunkte niedriger aus als im Bundesdurchschnitt (64 %), während dieser Anteil in Nordrhein-Westfalen mit 80 % beinahe doppelt so hoch war. Über alle Items hinweg zeigte sich, dass der Anteil tendenziell in den Ländern niedriger ausfiel, in denen den Fachkräften ein vergleichsweise höherer zeitlicher Umfang für mittelbare pädagogische Arbeit verbindlich zugesichert wurde.⁷

Entscheidend für die Erfüllung von mittelbarer pädagogischer Arbeit ist dabei letztlich die personelle Ausstattung – nur, wenn ausreichend Personal vorhanden ist, um die pädagogische Arbeit in der Gruppe zu erledigen, ermöglicht dies den Fachkräften mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten außerhalb der Gruppe nachzugehen. Dementsprechend werden selbst verbindlich zugesicherte Zeiten bei Personalmangel mitunter in Zeiten am Kind umgewandelt. Auf die Frage, wie häufig es vorkommt, dass Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit nicht genommen werden können, gaben Fachkräfte die Häufigkeit bundesweit mit durchschnittlich 3,5 Skalenpunkten auf einer Skala von

5 Die Teilnehmenden wurden gefragt: „Wie viele Stunden Ihrer tatsächlichen Arbeitszeit in der letzten vollen Arbeitswoche entfielen auf die folgenden mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten? Eine grobe Schätzung genügt uns.“ Ihre Antwort sollten sie einerseits „insgesamt in Wochenstunden“ angeben, um in einem zweiten Schritt zu beantworten, wie viel „davon während Ihrer Arbeit mit den Kindern (in Wochenstunden)“ geleistet wurde. Ausgewertet wurden nur die Angaben der Befragten, die jeweils zu beiden Items eine Angabe gemacht haben.

6 Ein Aufsummieren der Anteile ist aufgrund von Überschneidungen nicht sinnvoll. Beispielsweise kann die Vorbereitung eines Festes auch während einer Teamsitzung stattfinden und die dafür aufgewandte Zeit somit zwei Mal in die Befragung einfließen. Zudem können die Aufgaben und die dafür aufzuwendende Zeit im Verlauf des Tages, aber auch über das Jahr hinweg und je nach Komposition der Kindergruppen variieren.

7 Die Auswertung der Frage auf Länderebene und damit der Vergleich zwischen den Ländern sollte aufgrund des relativ hohen Anteils fehlender Werte mit Vorsicht interpretiert werden. Dieser kann durch die Länge und Komplexität der Frage erklärt werden.

1 (nie) bis 6 (oft) an (vgl. Tab. HF-02.2.1-7 bis HF-02.2.1-10 im Online-Anhang). Ergänzend zur verbindlichen Regelung mittelbarer pädagogischer Arbeitszeiten und ihres Umfangs wird daher die Zustimmung der Fachkräfte zu der Aussage, dass ausreichend Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten zur Verfügung stehe, herangezogen. Diese fiel auf einer Skala von 1 (stimme nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) bundesweit mit 3,0 Skaleneinheiten moderat aus. Im Vergleich zu 2020 ließ sich 2024 ein signifikanter Rückgang der Zustimmung um 0,2 Skaleneinheiten verzeichnen.⁸ Auf Ebene der Länder reichte die Spannweite der Zustimmungswerte von 2,2 in Sachsen-Anhalt bis 4,0 in Baden-Württemberg. Unter Fachkräften, denen Zeiten für mittelbare pädagogische Tätigkeiten verbindlich zugesichert wurden, fiel die Zustimmung zu der Aussage, über ausreichend Zeit zu verfügen, mit 3,3 Skaleneinheiten deutlich höher aus als für Fachkräfte, denen keine Zeit zugesichert wurde (Mittelwert 2,3). In den Ländern, in denen die Zustimmung am höchsten ausfiel, fiel zugleich auch die Höhe des Anteils zugesicherter Zeit am höchsten und die Diskrepanz zwischen gewünschter und zugesicherter Zeit am niedrigsten aus (vgl. Tab. HF-02.2.1-11 bis HF-02.2.1-13 im Online-Anhang).

Insgesamt deuten die Befunde – übereinstimmend mit den Ergebnissen der letzten Forschungsberichte – darauf hin, dass häufig keine formelle Regelung der Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit im Sinne einer vertraglichen Regelung existierte, andere Formen der Regelung jedoch weit verbreitet waren, wobei hier deutliche Unterschiede zwischen den Ländern beobachtet werden konnten. Diese scheinen von zentraler Bedeutung für die Durchsetzung von Ansprüchen auf Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit und damit auch für die Zufriedenheit der Fachkräfte zu sein.

Umfang von Ausfällen

In mehr als zwei von drei Einrichtungen (69 %) machten Personalausfälle in den 6 Monaten vor der Erhebung im Jahr 2024 nach Angaben der Leitungen das Ergreifen von Maßnahmen zu ihrer Kompensation erforderlich.⁹ Die Spannweite zwischen den Ländern reichte von 61 % in Bayern bis zu 81 % in Rheinland-Pfalz. Für Einrichtungen, die Ausfälle ausgleichen mussten, war dies im abgefragten Zeitraum an durchschnittlich 53,8 Tagen der Fall. Setzt man für 6 Monate, ohne Berücksichtigung von Feiertagen, 130 Werktagen an, bedeutet dies, dass die betroffenen Einrichtungen an zwei von fünf Tagen Ausfälle ausgleichen mussten. Zwischen den Ländern reichte die Spannweite von 42,6 Tagen in Nordrhein-Westfalen bis zu 74,7 Tagen in Rheinland-Pfalz. Im Vergleich zum Jahr 2022 lässt sich bundesweit ein signifikanter Rückgang des durchschnittlichen Umfangs um 5 Tage beobachten (Mittelwert 2024: 53,8; Mittelwert 2022: 59,0)¹⁰. Auf Länderebene zeigten sich signifikante Rückgänge zwischen 2024 und 2022 in Bayern (2024: 45,2; 2022: 57,8), Mecklenburg-Vorpommern (2024: 55,3; 2022: 68,6) und Niedersachsen (2024: 53,1; 2022: 65,1), während die Anzahl der Tage in Hamburg (2024: 64,7; 2022: 52,0) signifikant angestiegen ist (vgl. Tab. HF-02.2.2-1, HF-02.2.2-3 und HF-02.2.2-10 im Online-Anhang).

Werden die Daten von Krankenkassen für die Jahre 2021 bis 2023 danebengelegt, lässt sich beobachten, dass die Anzahl der Arbeitsunfähigkeits-Tage (AU-Tage) pro Versichertenjahr in den „Berufen der Kinderbetreuung (8311)“ im Jahr 2023 im Vergleich zu 2021 durchschnittlich gestiegen ist.¹¹ Im Bundesdurchschnitt von rund 23 auf 29 Fehltage (vgl. Rauschenbach/Hartwich 2024).¹² Dieser Anstieg zeigt sich für den Zeitraum 2021 zu 2023 in allen Ländern,¹³ dabei variiert die Anzahl der AU-Tage pro Versichertenjahr in den Ländern leicht. Die wenigsten AU-Tage pro Versichertenjahr 2023 nahmen mit etwa 23 bis 24 Tagen die Personen der Berufsgruppe „Berufe der Kinderbetreuung

⁸ Die Differenzen der ERIK- und KiBS-Daten wurden anhand der gerundeten Werte berechnet.

⁹ Den Leitungen wurde die Frage gestellt: „Kam es in den letzten 6 Monaten vor, dass in Ihrer Kindertageseinrichtung Personalausfälle ausgeglichen werden mussten?“ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Leitungen hier auch Ausfallzeiten angegeben haben, die beispielsweise auf kürzere Erkrankungen zurückzuführen sind, welche in der Personalausstattung berücksichtigt sein sollten. Aufgrund einer Änderung des Fragetextes wurden keine Vergleiche zu den Jahren 2022 und 2020 gezogen.

¹⁰ Ein Vergleich zum Jahr 2020 ist nicht möglich, da die Frage 2022 erstmals erhoben wurde.

¹¹ Fehlzeiten, die aufgrund von Mutterschutz oder der Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes zustande kamen, sind in den AU-Tagen nicht inkludiert.

¹² Der Anstieg kann allerdings auch auf die Umstellung zur elektronischen Erfassung der Krankmeldung zurückzuführen sein (vgl. Rauschenbach/Hartwich 2024).

¹³ Für die Länder konnten Daten folgender Krankenkassen einbezogen werden: AOK, DAK, TK, Barmer. Die Daten wurden im Rahmen des Projekts QuiS des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund angefragt und zusammengestellt.

(8311)“ in Baden-Württemberg und Bayern. Die höchsten Werte verzeichneten mit 33 bis 38 Tagen Berlin, Thüringen und Sachsen-Anhalt.

An zwei von drei Tagen Ausgleich von Personalausfällen notwendig

Personalausfälle stellten damit im Vergleich zu anderen Aspekten bundesweit und über alle Länder hinweg auf einer Skala von 1 (keine Beeinträchtigung) bis 6 (sehr starke Beeinträchtigung) mit 4,7 Skalenpunkten nach Angaben der Leitungen die größte Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen dar.¹⁴ Im Vergleich zu 2020 kann 2024 eine signifikante Zunahme dieser Einschätzung um 0,7 Skalenpunkte verzeichnet werden. Die Spannweite der durchschnittlichen Zustimmungswerte zwischen den Ländern ist dabei bemerkenswert gering: Im Jahr 2024 fiel die Einschätzung in Baden-Württemberg mit 4,5 vergleichsweise am niedrigsten aus und reichte bis 5,0 in Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Sachsen (vgl. Tab. HF-02.2.2-5, HF-02.2.2-12 und HF-02.2.2-17 im Online-Anhang).

Stärkste Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen durch Personalausfälle in allen Ländern

Sowohl beim Anteil der Einrichtungen, in denen Ausfälle kompensiert werden mussten, als auch hinsichtlich des Umfangs der notwendigen Vertretungen und der subjektiven Einschätzung der Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit durch die Leitungen zeigt sich, dass große Einrichtungen mit mehr als 75 Kindern stärker betroffen waren als mittelgroße (26 bis 75 Kinder) und kleine Einrichtungen (bis 25 Kinder) (vgl. Tab. HF-02.2.2-2, HF-02.2.2-4 und HF-02.2.2-6 im Online-Anhang).

Gründe für Ausfälle

Am häufigsten nannten Leitungen längere Erkrankungen (86 %) als Grund dafür, dass in ihrer Einrichtung Ausfälle ausgeglichen werden mussten. In mehr als der Hälfte der Einrichtungen waren vakante Stellen ein Grund (51 %), gefolgt von Beschäftigungsverboten im Zuge einer Schwangerschaft (40 %), unvorhergesehenen Kündigungen (30 %) und privaten Gründen (19 %). In einem guten Drittel der Einrichtungen (27 %) lagen darüber hinaus weitere Gründe vor. Die Leitungen nannten in einer offenen Angabe u. a. das gehäufte bzw. gleichzeitige Auftreten kurzer Erkrankungen, Arbeitsbefreiung zur Betreuung eines erkrankten Kindes und Überstundenabbau als weitere Gründe.

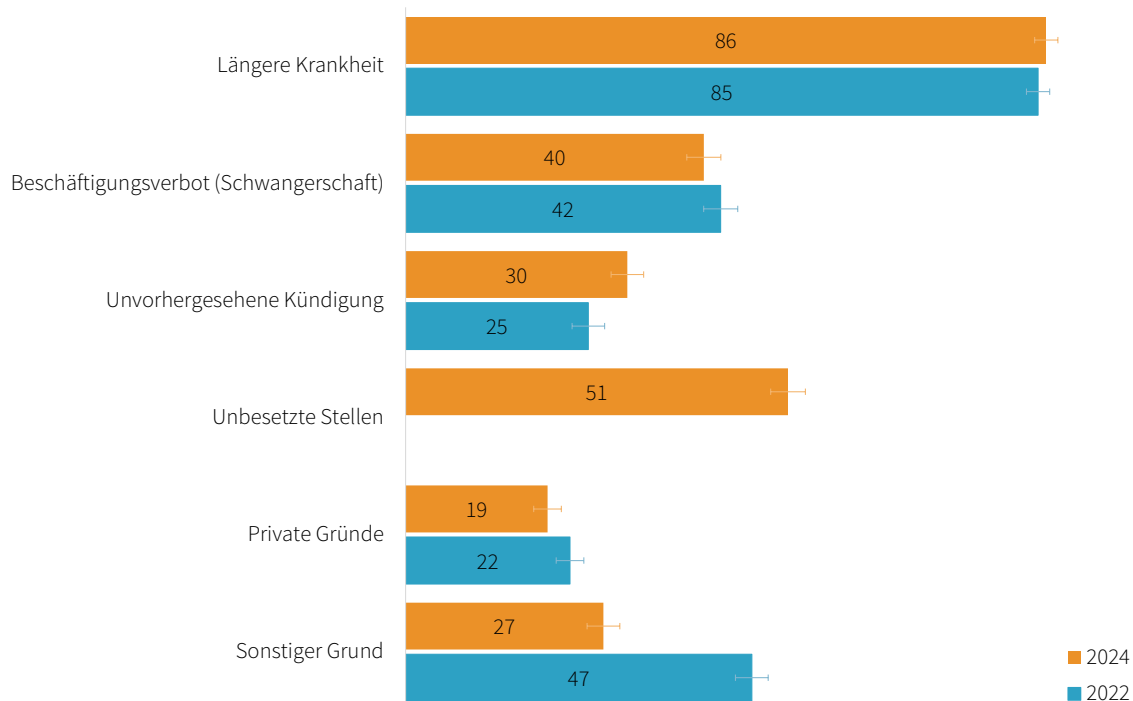
Unbesetzte Stellen als Grund für notwendigen Ausgleich von Ausfällen in jeder zweiten betroffenen Einrichtung

Zwischen 2024 und 2022 ließ sich ein signifikanter Zuwachs des Anteils an Einrichtungen beobachten, in denen aufgrund unvorhergesehener Kündigungen Ausfälle ausgeglichen werden mussten (2024: 30 %; 2022: 25 %). Der Anteil, der aufgrund privater Gründe Ausfälle kompensieren musste, war dagegen leicht rückläufig (2024: 19 %; 2022: 22 %). Der Anteil der Einrichtungen, die sonstige Gründe angegeben haben, fiel im Jahr 2024 deutlich niedriger aus als noch im Jahr 2022 (2024: 27 %; 2022: 47 %), was auf das neu hinzugefügte Item „unbesetzte Stellen“ zurückzuführen ist (vgl. Abb. HF-02.3-5 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.2.3-1 und HF-02.2.32).

Mit Blick auf längere Krankheiten, private und sonstige Gründe ließ sich kaum Variation zwischen den Ländern beobachten. Dasselbe gilt für Beschäftigungsverbote aufgrund von Schwangerschaft bzw. Mutterschutz – mit Ausnahme der Länder Bayern (32 %) und dem Saarland (59 %), in denen dieser Anteil vergleichsweise niedrig bzw. hoch ausfiel. Unbesetzte Stellen und unvorhergesehene Kündigungen hingegen wiesen als Grund für Personalausfälle größere, systematische Unterschiede

¹⁴ Die Leitungen konnten ihre Einschätzung zu folgenden Aspekten abgeben: „Unzureichende finanzielle und sachliche Ausstattung“, „Behördliche Vorschriften“, „Verwaltungsaufgaben“, „Personalausfälle“, „Mangel an pädagogischen Fachkräften“, „Mangelndes Engagement und Unterstützung durch die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten“, „Mangelnde Möglichkeiten und Unterstützung für die eigene Fort- und Weiterbildung“ sowie die „der pädagogischen Fachkräfte“, „Mangelnde Unterstützung durch den Träger“ und „durch die Fachberatung“.

Abb. HF-02.3-5: **Gründe für Personalausfälle, die in Kindertageseinrichtungen ausgeglichen werden mussten 2024 und 2022 (in %)**



Fragetext: Warum kam es in den letzten 6 Monaten zu Personalausfällen, die ausgeglichen werden mussten?

Quelle: DJI, ERiK-Surveys 2024, 2022: Leitungsbefragung, https://doi.org/10.17621/erik2024_l_v01, https://doi.org/10.17621/erik2022_l_v03, gewichtete Daten auf Einrichtungsebene, Berechnungen des DJI

zwischen den Ländern auf: Der Anteil der Einrichtungen, der Ausfälle aufgrund unvorhergesehener Kündigungen ausgleichen musste, reichte von 18 % in Sachsen-Anhalt bis zu 40 % in Bremen und fiel in den ostdeutschen Flächenländern insgesamt geringer aus als in den westdeutschen Ländern und den Stadtstaaten. Hinsichtlich der Entwicklung des Anteils an Einrichtungen, die aufgrund unvorhergesehener Kündigungen Ausfälle ausgleichen mussten, fällt insbesondere auf, dass dieser in allen drei Stadtstaaten Berlin (2024: 38 %; 2022: 29 %), Hamburg (2024: 34 %; 2022: 21 %) und Bremen (2024: 40 %; 2022: 21 %) sowie in Baden-Württemberg (2024: 37 %; 2022: 24 %) im Jahr 2024 deutlich höher ausfiel als noch im Jahr 2022. Der Anteil der Einrichtungen, die aufgrund unbesetzter Stellen Ausfälle ausgleichen mussten, reichte im Jahr 2024 von 24 % in Sachsen-Anhalt bis zu 63 % in Baden-Württemberg. Auch hier ließ sich eine höhere Betroffenheit in den westdeutschen Ländern und Stadtstaaten beobachten, die als Symptom des Fachkräftemangels in dieser Region gedeutet werden kann. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen zu Fluktuation und Vakanzen, die in Kapitel HF-03 berichtet werden.

Umgang mit Ausfällen

Im Umgang mit Ausfällen können Träger und Einrichtungen auf personalbezogene und angebotsbezogene Maßnahmen zurückgreifen. Bundesweit setzten im Jahr 2024 nach Angaben der Leitungen nahezu alle Einrichtungen (99 %), in denen Ausfälle ausgeglichen werden mussten, zu diesem Zweck auf personalbezogene Maßnahmen. Dabei wurden Maßnahmen, die externes Personal betreffen, tendenziell seltener verfolgt als solche, die internes Personal betreffen:¹⁵ In 93 % der Einrichtungen wurden Ausfälle ausgeglichen, indem das pädagogische Personal Überstunden leistete, und in 89 % der Einrichtungen übernahm die Leitung pädagogische Arbeit. In jeder zweiten Einrichtung (51 %) kamen Springerkräfte zum Einsatz; eine Aufstockung von Teilzeitkräften nahmen bundesweit 40 % der Einrichtungen vor. Ehrenamtliche Kräfte wurden bundesweit in 18 % der Einrichtungen und

¹⁵ Der Einsatz von Springerkräften kann sowohl internes als auch externes Personal betreffen und lässt sich daher nicht eindeutig zuordnen.

Personal aus Zeitarbeitsfirmen in 16 % der Einrichtungen mobilisiert. Tagespflegepersonen schließlich kamen in so gut wie keiner Einrichtung zum Einsatz (1 %).

Auch angebotsbezogene Maßnahmen wurden von einem Großteil der Einrichtungen (86 %), die laut ihrer Leitung Ausfälle ausgleichen mussten, ergriffen. 71 % der Einrichtungen begegneten Ausfällen, indem Gruppen zusammengelegt wurden, zwei Drittel der Einrichtungen reduzierten ihre Öffnungszeiten (65 %), und mehr als jede dritte Einrichtung schloss vorübergehend (38 %).

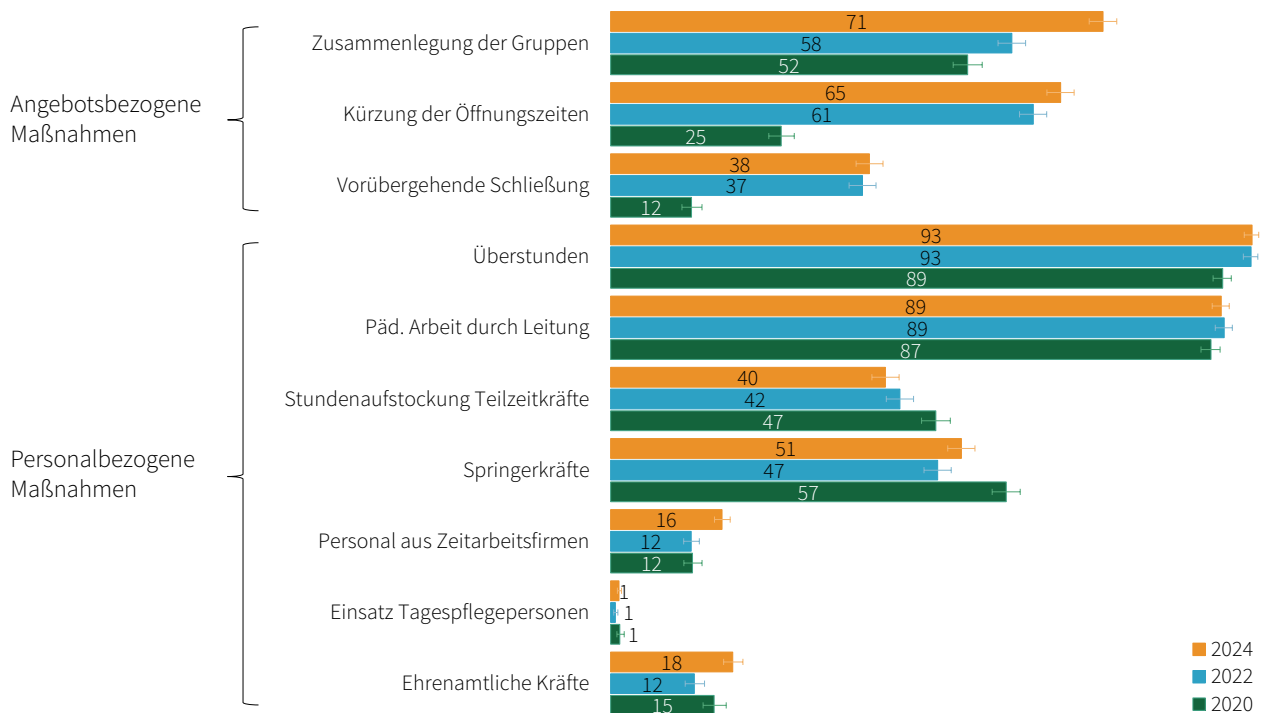
Anteil der Einrichtungen, die zum Ausgleich von Ausfällen auf angebotsspezifische Maßnahmen zurückgreifen, weiterhin hoch

Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2020 ist insbesondere der signifikante Anstieg des Anteils der Einrichtungen hervorzuheben, der auf angebotsbezogene Maßnahmen zurückgriff (+31 Prozentpunkte). Während der Anteil der Einrichtungen, der auf die Zusammenlegung von Gruppen (2024: 71 %; 2022: 58 %; 2020: 52 %) und die Reduktion von Öffnungszeiten (2024: 65 %; 2022: 61 %; 2020: 25 %) setzte, zwischen den Jahren kontinuierlich einen signifikanten Zuwachs erfuhr, verharrte der Anteil, der auf vorübergehende Schließungen (2024: 38 %; 2022: 37 %; 2020: 12 %) zurückgriff, nach einem starken Anstieg zwischen 2020 und 2022 im Jahr 2024 auf diesem Niveau. Dass der Anteil personalbezogener Maßnahmen gleichzeitig hoch blieb (2024: 99 %; 2022: 98 %; 2020: 99 %) deutet darauf hin, dass diese nicht mehr ausreichen, um Personalausfällen zu begegnen, weswegen Einrichtungen zunehmend weitere Möglichkeiten zum Ausgleich von Ausfällen ausschöpfen (vgl. Tab. HF-02.2.4-1, HF-02.2.4-2, HF-02.2.4-8, HF-02.2.4-9, HF-02.2.4-15 und HF-02.2.4-16 im Online-Anhang).

Auch die Angaben von pädagogischem Personal und Trägern deuten darauf hin, dass Ausfällen zunehmend mit Maßnahmen begegnet wird, die nicht nur zu Lasten der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen gehen, sondern auch zu Lasten der Kinder und ihrer Familien (vgl. Tab. HF-02.2.4-4, HF-02.2.4-6, HF-02.2.4-11, HF-02.2.4-13, HF-02.2.4-18 und HF-02.2.4-20 im Online-Anhang). Dabei sind insbesondere personalbedingte Schließungen hervorzuheben, deren negative Auswirkungen auf Kinder und ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten jüngst bestätigt wurden (Neuberger u. a. 2025). Auf Basis der ERiK-Surveys können Aussagen darüber getroffen werden, ob im abgefragten Zeitraum grundsätzlich zu einer solchen Maßnahme gegriffen wurde. Diesbezüglich zeichnen sich regional große Unterschiede ab – so reichten die Anteile der Einrichtungen, die aufgrund von Ausfällen vorübergehend geschlossen hatten, von 10 % in Thüringen bis zu 60 % in Schleswig-Holstein und ließen einen deutlichen systematischen Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Ländern erkennen. Um nicht nur einordnen zu können ob, sondern auch in welchem Umfang personalbedingte Schließungen zum Tragen kamen, kann Bezug auf Auswertungen von Daten der DJI-Elternbefragung KiBS genommen werden (BMFSFJ 2024). Diese liefern Anhaltspunkte dafür, wie viele ungeplante Schließstage es im aktuellen Kitajahr zum Zeitpunkt der Befragung gegeben hat: Sie bestätigen nicht nur, dass Eltern in den ostdeutschen Ländern grundsätzlich seltener von ungeplanten Schließungen betroffen waren, sondern auch in geringerem Umfang als in den westdeutschen Ländern (ebd.).

Ein ähnliches Muster zeigt sich mit Blick auf die Kürzung von Öffnungszeiten. Besonders niedrig fiel der Anteil der Einrichtungen, in denen die Öffnungszeiten reduziert wurden, um Personalausfälle auszugleichen, mit 43 % in Sachsen aus. Fast doppelt so groß war der Anteil mit 81 % in Rheinland-Pfalz. Insgesamt deutete sich eine schwache Tendenz an, dass Einrichtungen in ostdeutschen Ländern seltener auf dieses Mittel zurückgegriffen, insofern als der Anteil in allen ostdeutschen Flächenländern unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt lag. Im Vergleich zwischen den Jahren stachen im Einsatz angebotsbezogener Maßnahmen auf Landesebene insbesondere Sachsen und Thüringen hervor. Anders als in den übrigen Ländern haben Einrichtungen hier zuletzt weniger auf vorübergehende Schließungen und Kürzungen der Öffnungszeiten zurückgegriffen.

Zum Teil variierten die gewählten Maßnahmen schließlich auch mit Merkmalen der Träger und Einrichtungen. Unterschiede in Abhängigkeit von der Träger- und Einrichtungsgröße ließen sich überwiegend auf die Zahl der Beschäftigten zurückführen: Beispielsweise gaben große Träger mit

Abb. HF-02.3-6: **Maßnahmen im Umgang mit Ausfällen 2024, 2022 und 2020 (in %)**

Fragetext: Wie wurden die Personalausfälle in den letzten 6 Monaten ausgeglichen?

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024, 2022, 2020: Leitungsbefragung, https://doi.org/10.17621/erik2024_L_v01, https://doi.org/10.17621/erik2022_L_v03, https://doi.org/10.17621/erik2020_L_v03, gewichtete Daten auf Einrichtungsebene, Berechnungen des DJI

mehr als einer Einrichtung häufiger an, auf Ausfälle durch den flexiblen Einsatz von Personal zu reagieren, und die Zusammenlegung von Gruppen erfolgte vor allem in großen Einrichtungen (vgl. Tab. HF-02.2.4-3 und HF02.2.4-5 im Online-Anhang).

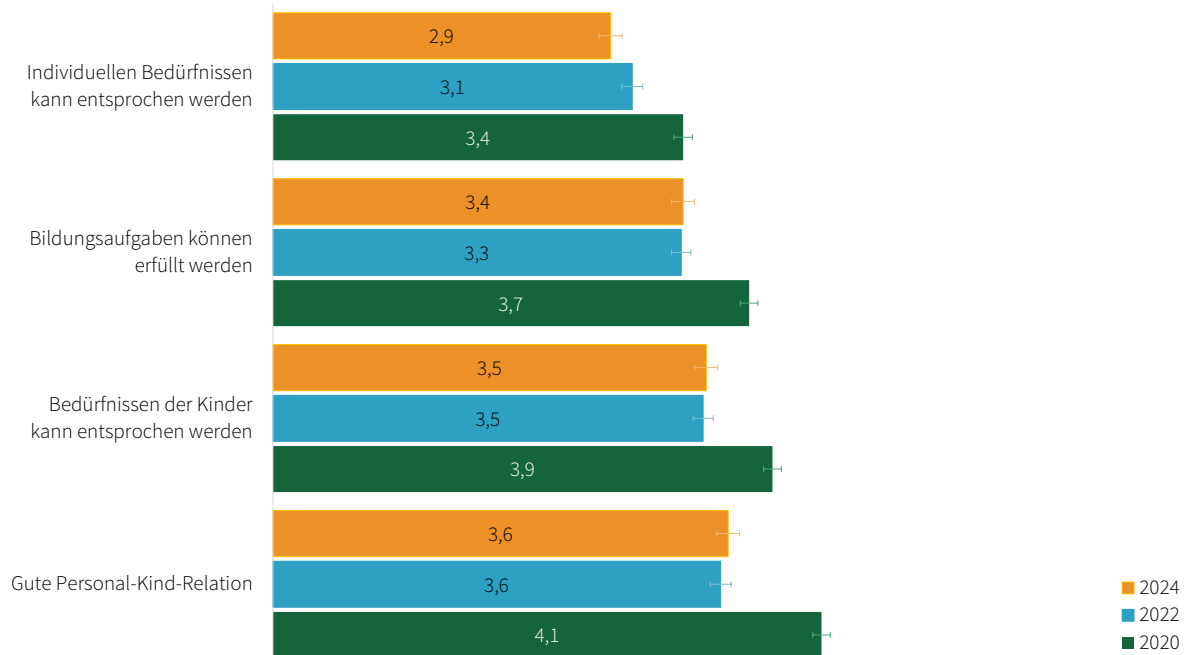
Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-) Situation

Die subjektive Einschätzung der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen kann anhand der Ergebnisse der ERIK-Surveys 2020, 2022 und 2024 aus Perspektive des pädagogischen Personals sowie auf Basis der Daten der KiBS-Studie von 2019 bis 2024 aus Sicht der Erziehungsberechtigten berichtet werden.

Einschätzung der Personalsituation durch Leitung und pädagogisches Personal

Die Einschätzung der Personalsituation durch das pädagogische Personal lässt sich durch seine Zustimmung zu vier Aspekten abbilden: Das pädagogische Personal wurde gefragt, inwiefern eine gute Personal-Kind-Relation in der Einrichtung erfüllt sei, inwieweit in Anbetracht der Personalsituation den Bedürfnissen der Kinder entsprochen und Bildungsaufgaben erfüllt sowie individuellen, zeitintensiven Bedürfnissen der Kinder entsprochen werden könne. Auf einer Skala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) fiel die Zustimmung auf allen genannten Items moderat aus, wobei die Zustimmung des pädagogischen Personals kleinerer Einrichtungen jeweils höher ausfiel als in mittleren und großen Einrichtungen. Bundesweit fiel die Zustimmung zu der Aussage, dass eine gute Personal-Kind-Relation in der Einrichtung erfüllt sei (Mittelwert 2024: 3,6), unter den genannten Aspekten am höchsten aus, während die Zustimmung bei der Frage, ob zeitintensiven, individuellen Bedürfnissen der Kinder entsprochen werden könne, am niedrigsten ausfiel (Mittelwert 2024: 2,9). Nachdem zwischen den Jahren 2022 und 2020 ein signifikanter Rückgang der Zustimmungswerte auf allen Items beobachtet werden konnte, zeigten sich im Jahr 2024 keine weiteren Veränderungen (vgl. Abb. HF-02.3-7 und im Online-Anhang: Tab. HF-02.3.1-1 bis HF02.3.1-18).

Abb. HF-02.3-7: **Subjektive Einschätzung der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen durch das pädagogische Personal 2024, 2022 und 2020 (Mittelwert, in Skalenpunkten)**



Fragetext: Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihre Einrichtung zu?

Fragetext: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur personellen Ausstattung in Ihrer Einrichtung zu?

Fragetext: Inwieweit sind folgende Arbeitsbedingungen Ihrer Meinung nach bei Ihrer jetzigen Tätigkeit erfüllt?

Hinweis: Skala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) bzw. von 1 (überhaupt nicht erfüllt) bis 6 (vollständig erfüllt).

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024, 2022, 2020: Befragung pädagogisches Personal, https://doi.org/10.17621/erik2024_p_v01, https://doi.org/10.17621/erik2022_p_v02, https://doi.org/10.17621/erik2020_p_v03, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI

Zwischen den Ländern lassen sich große Unterschiede mit Blick auf die durchschnittlichen Zustimmungswerte feststellen. Beispielhaft kann hierfür die Zustimmung zu der Aussage, dass eine gute Personal-Kind-Relation vorhanden sei, ausgeführt werden. Die Zustimmungswerte spiegelten größtenteils die Höhe der Personal-Kind-Schlüssel wider: So deckten sich die vergleichsweise niedrigen Zustimmungswerte in Mecklenburg-Vorpommern (Mittelwert: 3,0), Sachsen-Anhalt (Mittelwert: 3,1), Sachsen (Mittelwert: 3,2) und Thüringen (Mittelwert: 3,2) mit vergleichsweise ungünstigen Personal-Kind-Schlüsseln. Umgekehrt wiesen Baden-Württemberg (Mittelwert: 3,9), Schleswig-Holstein (Mittelwert: 3,6) und Niedersachsen (Mittelwert: 3,6) vergleichsweise hohe Zustimmungswerte bei gleichzeitig vorteilhaften Personal-Kind-Schlüsseln auf. In Bayern hingegen fiel die Einschätzung der Personal-Kind-Relation am besten aus (Mittelwert: 4,0), während die Personal-Kind-Schlüssel sich – insbesondere in Gruppen mit Kindern über drei Jahren – eher im mittleren Spektrum bewegten. Rheinland-Pfalz wies in beiden Gruppenformen vergleichbare Personal-Kind-Schlüssel wie in Bayern auf, die Einschätzung der Personal-Kind-Relation durch das pädagogische Personal fiel hier jedoch eher niedrig aus (Mittelwert: 3,1). Diese Beispiele verdeutlichen, dass die Personal-Kind-Schlüssel sich nicht direkt in die subjektive Einschätzung übersetzen lassen und verweisen auf die Relevanz weiterer Einflussfaktoren. So fiel die Zustimmung der Leitungen, dass Personalausfälle eine Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit in ihrer Einrichtung darstellten, in Bayern am niedrigsten aus. Dasselbe gilt für den Anteil der Einrichtungen, die nach Angaben der Leitungen Ausfälle ausgleichen mussten, sowie für den Umfang, in dem dies notwendig war. Umgekehrt ließ sich in Rheinland-Pfalz der größte Anteil an Einrichtungen feststellen, die Ausfälle mit dem größten Umfang ausgleichen mussten, und auch die Beeinträchtigung der Arbeit durch Ausfälle wurde hier als besonders groß eingeschätzt.

Im Vergleich zwischen den Jahren sticht auf Ebene der Länder insbesondere Thüringen hervor als das einzige Land, in dem die Zustimmungswerte des pädagogischen Personals in beiden Jahresvergleichen signifikante und substanzielle negative Veränderungen in allen Aspekten aufweisen.

Große Unterschiede bei der Einschätzung der Personal-Kind-Relation zwischen den Ländern

Gleichzeitig ist Thüringen das einzige Land, in dem sich die Personal-Kind-Schlüssel im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr weder in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren noch in Gruppen mit Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt verbessert haben. Beide Befunde müssen vor dem Hintergrund der rückläufigen Kinderzahlen in den ostdeutschen Flächenländern betrachtet werden, die in Thüringen als erstem Land bereits zu vermehrtem Abbau von Stellen in Kindertageseinrichtungen geführt haben (Tiedemann/Böwing-Schmalenbrock 2025). Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, hat der Thüringer Landtag im Juni 2024 eine Verbesserung der gesetzlichen Personalschlüssel verabschiedet, welche am 1. Januar 2025 in Kraft getreten ist (§ 16 ThürKigaG vom 02.07.2024). Es bleibt offen, wie diese Änderung sich in den Personal-Kind-Schlüsseln auf der einen Seite und andererseits in der subjektiven Wahrnehmung des pädagogischen Personals niederschlägt.

Zufriedenheit des/der Erziehungsberechtigten

Die Zufriedenheit der Eltern mit Aspekten, welche die personelle Situation in der Kindertageseinrichtung ihrer Kinder betreffen, bewegte sich auch 2024 weiterhin auf einem hohen Niveau.¹⁶ Unter den interessierenden Aspekten fiel die Zufriedenheit mit dem flexiblen Umgang mit unvorhergesehenen Situationen wie z. B. Krankheit mit 4,3 Skalenpunkten auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) am niedrigsten aus. Angesichts der Befunde zu angebotsbezogenen Maßnahmen im Rahmen von Personalausfällen überrascht, dass die Zufriedenheit mit der Verlässlichkeit des gebuchten Betreuungsangebots mit 4,8 Skalenpunkten am höchsten ausfiel. Die Diskrepanz zu den Werten der Zufriedenheit mit dem flexiblen Umgang mit unvorhergesehenen Situationen könnte darauf hindeuten, dass die teilnehmenden Eltern unter der Verlässlichkeit des gebuchten Betreuungsangebots mehr verstehen, als nur die Verfügbarkeit des Angebots. Auch die Aspekte der Gruppengröße (Mittelwert: 4,7) und die Anzahl der Betreuungspersonen in der Gruppe (Mittelwert: 4,5) wurden von den Eltern durchschnittlich positiv bewertet. Dabei bewerteten Eltern von Kindern in Kindertageseinrichtungen im Alter von unter drei Jahren sowohl die Gruppengröße als auch die Anzahl der Betreuungspersonen in der Gruppe mit 5,0 bzw. 4,8 deutlich positiver als Eltern von Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt – deren Bewertung fiel mit 4,6 bzw. 4,4 jeweils um 0,4 Skalenpunkte niedriger aus. Im Vergleich zwischen den Jahren zeigt sich ein leichter Rückgang der Zufriedenheitswerte insbesondere bei den Aspekten der Flexibilität als auch der Verlässlichkeit des gebuchten Angebots, was wiederum die Befunde zum verstärkten Rückgriff auf Angebotseinschränkungen bestätigt. Die Zufriedenheit mit der Anzahl der Betreuungspersonen fiel 2024 niedriger aus als im Ausgangsjahr 2019, blieb jedoch seit 2022 konstant (vgl. Tab. HF-02.3.2-4 bis HF02.3.2-21 im Online-Anhang).

Rückgang der Zufriedenheit mit der Flexibilität und der Verlässlichkeit des gebuchten Angebots

Ähnlich wie die Einschätzung der Personal-Kind-Relation durch das pädagogische Personal spiegelte auch die Zufriedenheit der Eltern mit der Anzahl der Betreuungspersonen überwiegend die Personal-Kind-Schlüssel in den einzelnen Ländern wider: Tendenziell fielen die Zufriedenheitswerte von Eltern – unabhängig von der Gruppenform – in Ländern mit vergleichsweise ungünstigen Personal-Kind-Schlüsseln niedriger aus. Dies gilt beispielsweise für Sachsen-Anhalt (Mittelwert: 4,3), Sachsen (Mittelwert: 4,3), Thüringen (Mittelwert: 4,3) und Mecklenburg-Vorpommern (Mittelwert: 4,1). Umgekehrt wiesen Länder wie Baden-Württemberg (Mittelwert: 4,6) und Niedersachsen (Mit-

¹⁶ Die Zufriedenheit der Eltern mit den Kosten wird in Kap. 11 berichtet. Die Skala wurde für die Auswertungen im Rahmen der Berichterstattung gedreht um eine Angleichung an das Fragebogendesign der ERIK-Surveys zu erreichen. Die ursprüngliche Skala im Fragebogen reichte von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (überhaupt nicht zufrieden).

telwert: 4,5) vergleichsweise gute Personal-Kind-Schlüssel und hohe Zufriedenheitswerte der Eltern auf. Dieses Muster zeigt sich jedoch nicht durchgängig für alle Länder in beiden Altersgruppen: So fiel die Zufriedenheit in Bayern mit 4,7 Skalenpunkten bei den Eltern von Kindern über drei Jahren am höchsten aus, während sich die Personal-Kind-Schlüssel im mittleren Spektrum befanden. Umgekehrt fiel die Zufriedenheit der Eltern von Kindern unter drei Jahren in Bremen mit 4,7 Skalenpunkten vergleichsweise moderat aus, während der Personal-Kind-Schlüssel hier günstig war. Gleichzeitig fiel die Zufriedenheit mit der Flexibilität im Umgang mit unvorhergesehenen Situationen und der Verlässlichkeit des Betreuungsangebots in den jeweiligen Gruppenformen in Bayern besonders hoch (K 3-6: Mittelwert 4,6 bzw. 5,2) und in Bremen besonders niedrig aus (K 0-2: Mittelwert 3,5 bzw. 4,0). Für beide Gruppenformen kann zudem festgehalten werden, dass die Zufriedenheitswerte der Eltern mit Flexibilität und Verlässlichkeit im Jahr 2024 in den ostdeutschen Flächenländern besonders hoch ausfielen, was sich wiederum mit den Befunden zu den Ausfallzeiten von Kindertageseinrichtungen deckt, die im Abschnitt zum Umgang mit Ausfällen berichtet werden.

Äußerung eines hohen Verbesserungsbedarfs bei der Anzahl von Betreuungspersonen in den Gruppen durch jeden dritten befragten Elternteil

Insgesamt scheint die Zufriedenheit der Eltern deutlich höher auszufallen als die des pädagogischen Personals. Dies deckt sich mit vorliegenden Ergebnissen wissenschaftlicher Studien zur Beurteilung pädagogischer Qualität in der Kindertagesbetreuung (Camehl u. a. 2015; Cryer/Tietze/Wessels 2002). Mögliche Gründe, die von den jeweiligen Autorinnen und Autoren hierfür diskutiert wurden, umfassen den Grad der Involviertheit von Eltern gegenüber Pädagogen: So könnte die Diskrepanz darin begründet sein, dass die Eltern nicht so einen genauen Einblick in das tägliche Geschehen in den Kindertageseinrichtungen haben wie das pädagogische Personal. Im Gegensatz zum pädagogischen Personal haben Eltern zudem in der Regel weniger Vergleichsmöglichkeiten, um die Qualität des Angebots zu beurteilen. Außerdem wäre es möglich, dass Eltern andere Kriterien bei der Beurteilung von Qualität ansetzen als das pädagogische Personal. Schließlich könnte dieses Bild auch ein Ergebnis kognitiver Dissonanz sein, also dem Widerspruch, in den Eltern sich begeben, wenn sie ihr Kind einer Kindertageseinrichtung anvertrauen, mit der sie selbst unzufrieden sind (ebd.). Um die Zufriedenheitswerte besser einordnen zu können, werden die Antworten der Eltern zu der Frage herangezogen, wie viel Verbesserungsbedarf sie in der Kindertagesbetreuung ihres Kindes in unterschiedlichen Bereichen sehen.¹⁷ Über ein Drittel der Eltern (35 %) sah viel Verbesserungsbedarf bei der Anzahl von Betreuungspersonen in den Gruppen, 39 % gaben an, dass es wenig Bedarf gebe, und lediglich ein Viertel (26 %) sah keinen Verbesserungsbedarf. Die Variation zwischen den Ländern folgt demselben Muster wie die Zufriedenheitswerte. Am kleinsten fiel der Anteil der Eltern, die viel Verbesserungsbedarf bei der Anzahl der Betreuungspersonen sehen, mit 29 % in Bayern aus, am größten war der Anteil mit 45 % in Mecklenburg-Vorpommern. Die Verlässlichkeit des Betreuungsangebots wurde positiver eingeschätzt. Ein Viertel (26 %) der Eltern sah hier viel Verbesserungsbedarf, während 34 % diesen niedrig einschätzten und 40 % gar keinen Verbesserungsbedarf sahen. Der Anteil der Eltern, die einen hohen Verbesserungsbedarf wahrnahmen, reichte von 15 % in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen bis zu 35 % in Rheinland-Pfalz (vgl. Tab. HF-02.3.2-1 bis HF02.3.2-3 im Online-Anhang).

HF-02.4 Zusammenfassung

Eine angemessene personelle Ausstattung, die Berücksichtigung von Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit und eine Kompensation von Ausfällen, die nicht zu Lasten des verbleibenden Personals geht, sind notwendige Voraussetzungen für die Erfüllung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreu-

¹⁷ Die erhobenen Bereiche umfassen „Frühere“ und „Längere Betreuungszeiten“, „Flexiblere Buchungszeiten“, „Kosten/Elternbeiträge“, „Sprachliche Förderung“, „das Eingehen auf die Bedürfnisse des Kindes“, „die Verlässlichkeit des Betreuungsangebots“ und „die Anzahl von Betreuungspersonen in den Gruppen“. Die Befragten konnten ihre Antwort anhand der Optionen „kein“, „wenig“ und „viel Bedarf“ abstimmen.

ungsauftrags in Kindertageseinrichtungen – und ihr Monitoring daher von zentraler Bedeutung. Im Rahmen des vorliegenden Kapitels erfolgte dies entlang von drei Indikatoren, wobei abschließend insbesondere die folgenden Ergebnisse hervorgehoben werden sollen:

- › Nachdem sich in den Vorjahren eine Abschwächung oder gar Stagnation bei der Verbesserung der *Personal-Kind-Schlüssel* angedeutet hatte, wiesen diese im Jahr 2024 wieder vermehrt Verbesserungstendenzen sowohl in Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren als auch in Gruppen mit Kindern von 3 Jahren bis zum Schuleintritt auf, und die Spanne zwischen den Ländern und Landesteilen verringerte sich insgesamt. Nach wie vor ist die Personalausstattung in Gruppen mit mindestens einem Kind, das Eingliederungshilfe(n) erhält und in Gruppen mit einem größeren Anteil von Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache zumeist besser.
- › Für einen Großteil des pädagogischen Personals existierten Regelungen der *mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit*. Diese waren jedoch selten formalisiert und variierten stark zwischen den Ländern. Der Umfang der Zeit, der den Fachkräften zur Erfüllung mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten zugesichert wurde, lag dabei weit unter dem Zeitvolumen, das die Fachkräfte sich wünschen. Dies äußerte sich auch in den niedrigen Zustimmungswerten des pädagogischen Personals hinsichtlich der Aussage, dass ausreichend Zeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten vorhanden sei. Darüber hinaus stellten Personalausfälle über alle Länder hinweg eine große Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen dar. Die *Ausfallzeiten* variierten jedoch mit Blick auf den Umfang und die zugrunde liegenden Ursachen. Längere Erkrankungen waren in fast allen Einrichtungen, die Ausfälle ausgleichen mussten, ein Grund; unbesetzte Stellen und unvorhergesehene Kündigungen hingegen stellten in den westdeutschen Ländern und den Stadtstaaten häufiger ein Problem dar als in den ostdeutschen Flächenländern. Gleichzeitig griffen Einrichtungen in den erstgenannten Ländern häufiger auf eine Verkürzung von Öffnungszeiten oder vorübergehende Schließungen zurück, um Ausfällen zu begegnen.
- › Die *Zufriedenheit mit der aktuellen (Betreuungs-)Situation* beim pädagogischen Personal und den Eltern der Kinder spiegelte überwiegend die vertraglichen Verhältnisse gemessen am Personal-Kind-Schlüssel wider – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Abweichungen von diesem Muster verweisen in erster Linie auf die zentrale Bedeutung der unterschiedlichen Betroffenheit von Personalausfällen. Während die Personal-Kind-Schlüssel sich deutlich verbesserten, blieben die Zufriedenheitswerte überwiegend konstant.

Die gegenläufige Entwicklung von Personal-Kind-Schlüsseln und subjektiver Einschätzung der Personalsituation, die sich in der Erhebung des Jahres 2022 abgezeichnet hatte, setzte sich im Jahr 2024 nicht fort. Gleichzeitig schlägt sich die deutliche Verbesserung der Personal-Kind-Schlüssel nicht in einer Verbesserung der subjektiven Wahrnehmung nieder. Zusammen mit den Befunden der vorangegangenen Forschungsberichte weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass Veränderungen der vertraglichen Verhältnisse „auf dem Papier“ in der Praxis verzögert und/oder in abgeschwächter Form spürbar werden. Auch die Annäherung der Personal-Kind-Schlüssel zwischen den Ländern spiegelt sich in der subjektiven Wahrnehmung von pädagogischem Personal und Eltern (noch) nicht wider. Es ist anzunehmen, dass die beschriebenen regionalen Unterschiede auch im täglichen subjektiven Erleben der Kinder ihren Niederschlag finden. Die Befunde deuten jedoch darauf hin, dass die positive Wirkung einer vorteilhaften personellen Ausstattung von den Auswirkungen einer eingeschränkten Verlässlichkeit des Angebots konterkariert wird und umgekehrt. In jedem Fall setzt daher eine Angleichung der strukturellen Rahmenbedingungen von Kindertageseinrichtungen und der damit potentiell einhergehenden Chancen zur gleichberechtigten Teilhabe der Kinder nicht nur eine Sicherung der Finanzierung angemessener personeller Ressourcen voraus, sondern auch die Bewältigung zentraler Herausforderungen im Kontext mittelbarer pädagogischer Arbeit und Ausfallzeiten.

Literatur

- Afflerbach, L. K./Meiner-Teubner, C.: Kindertagesbetreuung 2024 – das Ende einer Expansionsgeschichte?, 27. Jg., H. 3, S. 1–6
- Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024): Gutes Aufwachsen und Chancengerechtigkeit für alle Kinder in Deutschland. Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung. Berlin
- Böwing-Schmalenbrock, M./Meiner-Teubner, C./Tiedemann, C. (2022): Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen. Ergebnisse und Erläuterungen zur Weiterentwicklung der Berechnungsweise der bisherigen Personalschlüssel. Dortmund [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2023. Berlin
- Camehl, G. F./Stahl, J. F./Schober, P. S./Spieß, C. K. (2015): Höhere Qualität und geringere Kosten von Kindertageseinrichtungen – zufriedenere Eltern? In: DIW Wochenbericht, 82. Jg., H. 46, S. 1105–1113
- Cryer, D. (1999): Defining and assessing early childhood program quality. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 563. Jg., H. 1, S. 39–55
- Cryer, D./Tietze, W./Wessels, H. (2002): Parents' perceptions of their children's child care: a cross-national comparison. In: Early Childhood Research Quarterly, 17. Jg., S. 159–277
- Elster, J. (2016): Sour Grapes. Studies in the Subversion of Rationality. New York
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2019): Statistiken der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2019.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2020): Statistiken der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2020.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2021): Statistiken der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2021.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2022): Statistiken der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2023): Statistiken der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2023.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024): Statistiken der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. <https://doi.org/10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0>
- Gedon, B./Schacht, D. D./Gilg, J. J./Buchmann, J./Drexler, D./Hegemann, U./Kuger, S./Müller, M./Preuß, M./Ulrich, L./Wenger, F. (2021): ERIK-Surveys 2020. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 1.0. <https://doi.org/10.17621/erik2020>
- Gedon, B./Schacht, D. D./Gilg, J. J./Brusis, M./Buchmann, J./Drexler, D./Guck, C./Kuger, S./Müller, M./Preuß, M./Romefort, J./Ulrich, L./Wenger, F. (2022): ERIK-Surveys 2022. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 1.0. https://doi.org/10.17621/erik2022_v01
- Gilg, J. J./Classe, F. L./Herrmann, S./Bopp, C./Buchmann, J./Pachner, T./Paulus, A./Preuß, M./Romefort, J./Selmayr, A./Tursun, N./Kuger, S. (2025): ERIK-Surveys 2024. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 1.0
- Neuberger, F./Grgic, M./Wieschke, J./Kuger, S. (2025): (Spät-)Folgen der Strukturprobleme in den Kitas – Kitaschließungen und ihre Auswirkung auf Kinder. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung/Discourse Journal of Childhood and Adolescence Research, 20. Jg., H. 2, S. 1–56
- Olzenka, N./Schößler, S./Meiner-Teubner, C./Rauschenbach, T. (2024): Was ist mit den Geburten los? Neue Entwicklungen und ihre Folgen für die Kitas. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 27. Jg., H. 3, S. 17–24
- Rauschenbach, T./Hartwich, P. (2024): Wenn das Wachstum zum Problem wird. Aktuelle Analysen zum Arbeitsmarkt für die Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2024. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 27. Jg., H. 3, S. 10–16
- Romefort, J./Tiedemann, C./Meiner-Teubner, C. (2024): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. In: Fackler, S./Herrmann, S./Meiner-Teubner, C./Bopp, C./Kuger, S./Kalicki, B. (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht IV. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 82–102
- Strehmel, P./Viernickel, S. (2022): Bundesweite Standards zur Betreuungsrelation in der Kindertagesbetreuung. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hamburg/Leipzig
- Tiedemann, C./Wenger, F. (2021): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. In: Klinkhammer, N./Kalicki, B./Kuger, S./Meiner-Teubner, C./Riedel, B./Schacht, D. D./Rauschenbach, T. (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 65–75

- Tiedemann, C./Drexler, D. (2022): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. In: Klinkhammer, N./Schacht, D. D./Meiner-Teubner, C./Kuger, S./Kalicki, B./Riedel, B. (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 77–89
- Tiedemann, C./Böwing-Schmalenbrock, M. (2025): Personal-Kind-Schlüssel in Kitas – weiterhin auf Verbesserungskurs? In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 28. Jg., H. 1+2, S. 23–26
- Tiedemann, C./Brusis, M./Drexler, D./Meiner-Teubner, C. (2023): HF-02 Fachkraft-Kind-Schlüssel. Fortschreibung der Personal-Kind-Schlüssel und Vertiefungsanalyse zum Zeitbedarf für mittelbare pädagogische Arbeit. In: Meiner-Teubner, C./Schacht, D. D./Klinkhammer, N./Kuger, S./Kalicki, B./Fackler, S. (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht III. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 89–108
- Tietze, W./Becker-Stoll, F./Bensel, J./Eckhardt, A. G./Haug-Schnabel, G./Kalicki, B./Keller, H./Leyendecker, B. (Hrsg.) (2013): Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK). Weimar
- Viernickel, S. (2016): Identifikation struktureller Qualitätsmerkmale in der Kindertagespflege am 2016 in Berlin
- Viernickel, S./Schwarz, S. (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. 2. Aufl. Berlin
- Wieschke, J./Lippert, K./Kayed, T./Hüsken, K./Leßner, L./Hubert, S./Haller, T./Zoepf, B./Krieg, A./Kuger, S. (2026): DJI-Kinderbetreuungsstudie – KiBS. Längsschnittdatensatz 2012-2024. Version: 1. Dataset