

Key Facts DKLK-Studie 2024

Nordrhein-Westfalen



DKLK

Deutscher
Kitaleitungskongress

Basisdaten

Die Befragten liegen der Reihenfolge nach in folgenden Alterskategorien: „über 50 Jahre“ (**44,2 %**), „41-50 Jahre“ (**29,9 %**), „30-40 Jahre“ (**20,5 %**), „unter 30 Jahre“ (**5,3 %**).

Die meisten Befragten sind weiblich (**93,6 %**; männlich: **6,1 %**, divers: **0,4 %**).

Die meisten Befragten gaben als höchsten Berufs-/Bildungsabschluss „Erzieher/in“ an (**66,0 %**), gefolgt von „Sonstiges Studium/Ausbildung“ (**9,8 %**), „Fachwirt:in für Sozial- und Erziehungswesen“ (**9,6 %**), „Studium Sozialpädagogik/Soziale Arbeit“ (**8,0 %**), „Studium Kindheitswissenschaften“ (**3,5 %**), „Studium Erziehungswissenschaften“ (**2,9 %**), „Studium Betriebswirtschaftslehre“ (**0,2 %**).

Die Verteilung der Trägerzugehörigkeit zeigt sich wie folgt: privat-gemeinnützig (**73,7 %**), öffentlich (**23,3 %**), privat-nicht gemeinnützig (**1,2 %**), Sonstige (**1,8 %**).

Die meisten Befragten gaben an, dass ihre Kita in Gemeinden zwischen 1.000 und 50.000 Einwohner:innen (**50,1 %**) liegt, wobei fast ein Drittel der Befragten in Einrichtungen von Gemeinden mit 10.000-50.000 Einwohner:innen (**32,3 %**) tätig ist.

Die Befragten arbeiten vorwiegend in mittelgroßen und großen Einrichtungen: <20 Kinder (**2,5 %**), 21-50 Kinder (**26,3 %**), 51-75 Kinder (**40,1 %**), 76-100 Kinder (**22,6 %**), 101-125 Kinder (**6,2 %**), >125 Kinder (**2,3 %**).

Die Verteilungen des Geschlechts, der Qualifikation, der Einrichtungsgröße und der Trägerschaft sind vergleichbar zur Altersverteilung in der Grundgesamtheit Nordrhein-Westfalen (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarmeter 2023, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2022).

Leitungszeit

1,4 % der Kitaleitungen gaben an, über gar keine vertragliche Leitungszeit zu verfügen (-2,0 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr; andere Bundesländer: **9,5 %**). Von diesen gaben **42,9 %** der Leitungen eine tatsächliche Leitungszeit von mehr als **60%** der Arbeitszeit an.

81,8 % der Kitaleitungen gaben an, dass sie mehr als **60 %** ihrer gesamten Arbeitszeit für ihre Leitungszeit benötigt, nur **62,8 %** der Befragten steht dieser Umfang aber vertraglich als Leitungszeit zur Verfügung.

Bei nahezu der Hälfte der Befragten (**46,9 %**) passt das Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leitungszeit. Bei **42,9 %** der Kitaleitungen liegt die angegebene tatsächliche Leitungszeit über der vertraglichen Leitungszeit (+6,1 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr).

Anerkennung und Wertschätzung

55,8 % der Kitaleitungen üben ihre Leitungstätigkeit sehr gerne oder überwiegend gerne aus. Nahezu ein Drittel der Befragten (**31,4 %**) gab an, dass sich das Empfinden, wie gern die Leitungstätigkeit ausgeübt wird, die Waage hält. **12,8 %** der Befragten gaben an, die Leitungstätigkeit überwiegend ungern oder sehr ungern auszuüben.

Die meistgenannten Gründe, die Leitungen trotz der vielen Defizite im frühkindlichen Bereich motivieren Ihren Auftrag zu erfüllen, sind: die Bildung der Kinder (**33,7 %**), der Beitrag zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit im Aufwachen der Kinder (**29,5 %**), Unterstützung der Eltern (**26,1 %**) und die Arbeit mit dem Team (**22,7 %**). Es geht den Leitungen demnach nur nachrangig um Motivatoren wie finanzielles Einkommen (**7,8 % der Befragten**) oder den ebenfalls im SGB VIII formulierten Kita-Auftrag der Erziehung (**7,6 % der Befragten**) und Betreuung (**1,8 % der Befragten**) der Kinder sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Eltern (**8,0 % der Befragten**) oder um die Vorbereitung der Kinder auf die Schule (**7,2 % der Befragten**).

Die große Mehrheit der Kitaleitungen fühlt sich von Kindern (**99,4 %**), Mitarbeitenden (**98,2 %**), Fachberatung (**93,5 %**), Trägern (**90,4 %**) und Eltern und Familien (**87,2 %**) wertgeschätzt. Von der Wissenschaft fühlen sich **57,9 %** der Leitungen wertgeschätzt.

Die geringste Wertschätzung nehmen Kitaleitungen von Seiten der Medien (**37,6 %**) und der Politik wahr, wobei die Wertschätzung durch die Kommunalpolitik (**35,2 %**) stärker empfunden wird als die durch Landes- (**16,6 %**) oder Bundespolitik (**12,8 %**).

Etwa ein Drittel der Kitaleitungen (**31,4 %**) stimmen der Aussage „Der hohe Anspruch pädagogischer Arbeit in der Kita wird in der Gesellschaft zunehmend geschätzt“ zu (+5,2 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr). Über zwei Drittel (**68,6 %**) bewerten die Aussage dagegen als eher bis überhaupt nicht zutreffend.

Etwa die Hälfte der Befragten (**51,0 %**) empfindet das Gehalt einer Kitaleitung nach wie vor als (eher) unangemessen (-5,1 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr). Es zeigt sich ein vergleichbares Verhältnis bei den Antworten „eher angemessen“ (**30,5 %**) und „eher unangemessen“ (**27,9 %**).

Fort- und Weiterbildung

Die meisten Befragten (**37,6 %**) gaben an, in den vergangenen 12 Monaten 1-3 Tage für Fort- und Weiterbildungen, die in direktem Zusammenhang zur Leitungstätigkeit stehen, investiert zu haben. **14,8 %** der Befragten haben dagegen keinen Tag in derlei Fort- und Weiterbildungen investiert.



Personalstand

56,4 % der befragten Kitaleitungen gaben an, dass sie in den zurückliegenden zwölf Monaten in mehr als **20 %** der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet haben, also mit weniger Personal, als es die Vorgaben, etwa zur Aufsichtspflicht, verlangen (-14,3 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr). **15,7 %** der Kitaleitungen haben angegeben, in über **60 %** der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten (-7,9 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr).

98,7 % der Kitaleitungen stimmten der Aussage zu, dass die hohe Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt (+0,3 Prozentpunkte verglichen zum Vorjahr).

87,8 % der Kitaleitungen stimmten der Aussage zu, nach denen sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat und es noch schwieriger geworden ist, offene Stellen mit passenden Bewerber:innen zu besetzen. Zwei Drittel der Befragten (**66,6 %**) gaben an, dass der Träger heute Personal einstellt, welches vor Jahren wegen unzureichender Qualifikation nicht eingestellt worden wäre.

Vergleichbar zum Vorjahr ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation bei **83,6 %** (U3-Bereich: 1:5,4) und **57,9 %** (Ü3-Bereich: 1:9,5) der Kitaleitungen schlechter als wissenschaftlich empfohlen (U3-Bereich: 1:3, Ü3-Bereich: 1:7,5) (2023: U3-Bereich 1:5,4, Ü3-Bereich: 1:9,9).

Auf die Frage nach den drei wichtigsten Handlungsfeldern, die neben der Bewältigung des Fachkräftemangels angegangen werden müssen, werden am häufigsten genannt: Fachkraft-Kind-Schlüssel (**54,0 %**), Gruppengröße (**44,4 %**) und Gehälter/Zuschüsse (**26,3 %**). Weiterhin wurden oft angegeben: Qualifiziertes Personal und Ausbildung (**22,4 %**), Rahmen-/Arbeitsbedingungen (**18,9 %**) und weniger Bürokratie bzw. Verwaltung (**14,9 %**).

Sprachliche Bildung

59,8 % der Befragten gaben an, dass das Thema „sprachliche Bildung“ im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen „sehr wichtig“ (**36,3 %**) oder „wichtiger“ (**23,5 %**) ist. **37,2 %** der Befragten ordnen die sprachliche Bildung als „gleich wichtig“ ein.

Die meistgesprochene Sprache ist sowohl bei den Kindern (**97,2 %**) als auch bei den Fachkräften (**97,6 %**) Deutsch. Abgesehen von Deutsch, Englisch und Dänisch haben bei allen anderen 19 auswählbaren Sprachen sowie den sonstig genannten Sprachen mehr Leitungen angegeben, dass die Kinder ihrer Einrichtung diese Sprache sprechen, als Leitungen angaben, dass die Fachkräfte ihrer Einrichtung diese Sprachen sprechen. Im Durchschnitt spricht die Gesamtheit der Kinder einer Kita mindestens sechs Sprachen (M = 6,5), die Gesamtheit der Fachkräfte einer Kita hingegen etwa drei und damit halb so viele Sprachen (M = 3,4).

Auf der Ebene der Befragten zeigt sich im Durchschnitt eine Passung der Sprachen von **36,9 %** (100 % würden bedeuten, dass alle in der Einrichtung gesprochenen Sprachen sowohl von den Kindern als auch von den Fachkräften gesprochen werden). Das offenbart eine Nicht-Passung von durchschnittlich **63,1 %**, indem Kinder einer Einrichtung Sprachen sprechen, die von den Fachkräften dieser Einrichtung nicht gesprochen werden oder (deutlich seltener) umgekehrt.

Die meisten Befragten (**38,3 %**) gaben an, dass **1-10 %** ihrer pädagogischen Fachkräfte speziell für den Bereich der sprachlichen Bildung qualifiziert sind. Fast ein Fünftel der Befragten (**17,8 %**) gab an, dass keine pädagogische Fachkraft speziell für den Bereich der sprachlichen Bildung qualifiziert ist.

Die meisten Befragten (**80,5 %**) gaben an, dass ihre Einrichtung in den vergangenen 12 Monaten weder pädagogische Fachkräfte mit entsprechender Qualifikation im Bereich der sprachlichen Bildung hinzugewonnen noch verloren hat. **4,7 %** der Befragten gaben an, entsprechende Fachkräfte hinzugewonnen zu haben, wohingegen **11,6 %** der Befragten angaben, entsprechende Fachkräfte verloren zu haben.

Mit **56,3 %** der Befragten gab nahezu jede zweite Leitung und damit die Mehrheit an, „ausschließlich alltagsintegrierte Sprachbildung“ als Form der sprachlichen Bildung in der Einrichtung durchzuführen. Weiterhin gaben die Befragten „individuelle Sprachförderung“ (**40,3 %**), „alltagsintegrierte Sprachbildung und unregelmäßige speziell geplante sprachliche Aktivitäten in festen Kleingruppen“ (**30,6 %**) und „alltagsintegrierte Sprachbildung und regelmäßige additive Sprachförderung in festen Kleingruppen“ (**16,9 %**) an. Mit **5,4 %** der Befragten gab die Minderheit an, sonstige Formen der sprachlichen Bildung durchzuführen.

Die meisten Befragten (**54,1 %**) gaben an, dass das Thema sprachliche Bildung weniger als einmal im Monat thematisiert wird. Bei einem Fünftel der Befragten (**20,7 %**) wird das Thema monatlich thematisiert, bei **7,9 %** der Befragten gar nicht.

Gut drei von vier Befragten (**78,5 %**) gaben an, dass sie tendenziell zufrieden mit der Qualität der sprachlichen Bildung in ihrer Einrichtung sind, wobei **7,4 %** sehr zufrieden, **38,2 %** zufrieden und **33,0 %** eher zufrieden sind. Dagegen ist etwa ein Fünftel der Befragten (**21,5 %**) tendenziell unzufrieden mit der Qualität der sprachlichen Bildung in ihrer Einrichtung, wobei **17,6 %** eher nicht zufrieden, **3,0 %** nicht zufrieden und **0,9 %** überhaupt nicht zufrieden sind.

Um qualitativ hochwertige sprachliche Bildung im erforderlichen Umfang in der eigenen Einrichtung gewährleisten zu können, nutzen die befragten Leitungen insbesondere: Alltagsintegrierte Sprachbildung (**90,9 %**), Instrumente zur Sprachstandserfassung (**51,7 %**) und kollegiale Beratung (**51,3 %**). Hierfür benötigen die befragten Leitungen darüber hinaus insbesondere: Bessere Fachkraft-Kind-Relation (**73,5 %**), Fortbildung (**31,5 %**) und Sprachfachkräfte (**30,9 %**).

In der Gegenüberstellung von genutzten und benötigten Maßnahmen, um qualitativ hochwertige sprachliche Bildung im erforderlichen Umfang zu gewährleisten, zeigen sich die größten Potenziale bei:

- Sprachfachkräften: Von denen, die bereits Sprachfachkräfte nutzen, gaben noch immer **24,3 %** der Befragten an, dass sie darüber hinaus Sprachfachkräfte benötigen. Von denen, die keine Sprachfachkräfte nutzen, gaben **33,1 %** an, dass sie Sprachfachkräfte benötigen.
- Fortbildung: von denen, die bereits Fortbildung nutzen, gaben noch immer **26,8 %** der Befragten an, dass sie darüber hinaus Fortbildung benötigen. Von denen, die keine Fortbildung nutzen, gaben **35,3 %** an, dass sie Fortbildung benötigen.
- Praxistaugliche Methoden und Materialien: von denen, die bereits praxistaugliche Methoden und Materialien nutzen, gaben noch immer **15,8 %** der Befragten an, dass sie diese darüber hinaus benötigen. Von denen, die keine praxistauglichen Methoden und Materia-

lien nutzen, gaben **30,6 %** an, dass sie praxistaugliche Methoden und Materialien.

Auf die Frage nach den drei größten Herausforderungen im Hinblick auf das Thema „Sprachliche Bildung“ in der eigenen Einrichtung, wurden am häufigsten genannt: Zeitmangel (**54,4 %**), Personalmangel (**37,5 %**), Elternarbeit (**19,4 %**), Fort-, Aus- und Weiterbildung (**14,1 %**), Fachkraft-Kind-Relation (**13,1 %**) sowie Mangel an qualifizierten Fachkräften (**10,3 %**).



Fazit

Die diesjährige DKLK-Studie 2024 leistet ihren Beitrag dazu, dass die Einschätzungen der Kitaleitungen zu den Themen Leitungszeit, Anerkennung und Wertschätzung, Fort- und Weiterbildung, Personalstand und sprachliche Bildung in den gesellschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen und berufspraktischen Diskursen im Sinne der Qualität der Bildung und Erziehung Berücksichtigung finden.

Handlungsbedarfe bestehen in vielerlei Hinsicht:

- Viele Leitungen benötigen noch immer mehr vertragliche Zeit für ihre Aufgaben, denn noch immer gaben weit über ein Drittel der Befragten eine höhere tatsächliche als vertragliche Leitungszeit an.
- Hinsichtlich der Personalunterdeckung zeigt sich aus Sicht der Kitaleitungen eine positive Entwicklung verglichen zum Vorjahr, obgleich noch immer mehr als jede zweite befragte Leitung angab, in mehr als **20 %** der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet zu haben.
- Die Fachkraft-Kind-Relation ist laut den meisten Befragten noch immer entfernt von den wissenschaftlichen Empfehlungen.
- Der Fachkraft-Kind-Schlüssel, die Gruppengröße und die Gehälter/Zuschüsse sind nach Angaben der Kitaleitungen die wichtigsten Handlungsfelder, die neben der Bewältigung des Fachkräftemangels angegangen werden müssen.
- Der Mehrheit der Kitaleitungen zufolge hat sich der Personalmangel weiter verschärft und in der Folge stellt der Träger unzureichend qualifiziertes Personal ein.

- Die Mehrheit der Kitaleitungen übt ihre Tätigkeit gerne aus und fühlt sich von vielen Akteur:innen wertgeschätzt, weniger dagegen von den Medien und der Politik.
- Das Gehalt wird von etwas mehr als der Hälfte der Kitaleitungen als (eher) unangemessen eingestuft.

Wenn es darum geht, Kitaleitungen zu motivieren und in ihrer Schlüsselrolle im System zu stärken, dann geht es nach Angaben der Kitaleitungen darum Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Kindern in ihrer Kita-Zeit ein bildungsförderndes, chancengerechtes und gutes Aufwachsen ermöglicht wird.

Hinsichtlich der sprachlichen Bildung fällt unter anderem auf:

- Mehr als die Hälfte der Befragten ordnet die sprachliche Bildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen als wichtiger ein.
- Gut drei von vier Befragten sind tendenziell zufrieden mit der Qualität der sprachlichen Bildung in ihrer Einrichtung.
- Fast ein Fünftel der Befragten haben keine speziell für den Bereich sprachliche Bildung qualifizierte Fachkraft.
- Die Anzahl der Sprachfachkräfte ist bei vier von fünf Befragten in den letzten 12 Monaten gleichgeblieben.
- Alltagsintegrierte Sprachbildung ist die meistgenannte Form sprachlicher Bildung.
- Meist wird die sprachliche Bildung weniger als einmal im Monat in Teamsitzungen thematisiert.
- Die Gesamtheit der Kinder bringt deutlich mehr Sprachen mit in die Kita als die Gesamtheit der Fachkräfte. Die sprachliche Vielfalt der Kinder findet demnach nicht die Entsprechung in der Vielfalt der durch die Fachkräfte gesprochenen Sprachen.

- Alltagsintegrierte Sprachbildung, Instrumente zur Sprachstandserfassung und kollegiale Beratung werden am häufigsten genutzt und eine bessere Fachkraft-Kind-Relation, Fortbildung und Sprachfachkräfte darüber hinaus am häufigsten benötigt, um qualitativ hochwertige sprachliche Bildung im erforderlichen Umfang zu gewährleisten.
- Insbesondere bei der Nutzung und dem Bedarf von Sprachfachkräften, Fortbildung und praxistauglichen Methoden und Materialien fällt auf, dass die Nichtnutzung bei etwa einem Drittel der Befragten nicht dem mangelnden Bedarf geschuldet ist.
- Zeit- und Personalmangel sowie Elternarbeit werden als größte Herausforderungen im Hinblick auf das Thema „Sprachliche Bildung“ genannt.

Weitere Quellen

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

Statistisches Bundesamt (2022): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe.

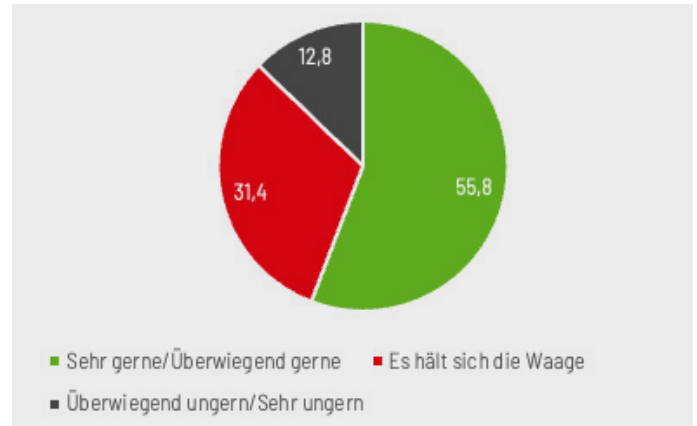
Die einzelnen Key Facts sowie die Grafiken stehen Ihnen im Download-Bereich unter www.deutscher-kitaleitungskongress.de kostenfrei abrufbar zur Verfügung. Hier können Sie die Dokumente einsehen:



514 Kitaleitungen haben aus Nordrhein-Westfalen im Zeitraum vom 18.10.2023 bis 10.01.2024 an der diesjährigen DKLK-Umfrage teilgenommen.

Grafiken

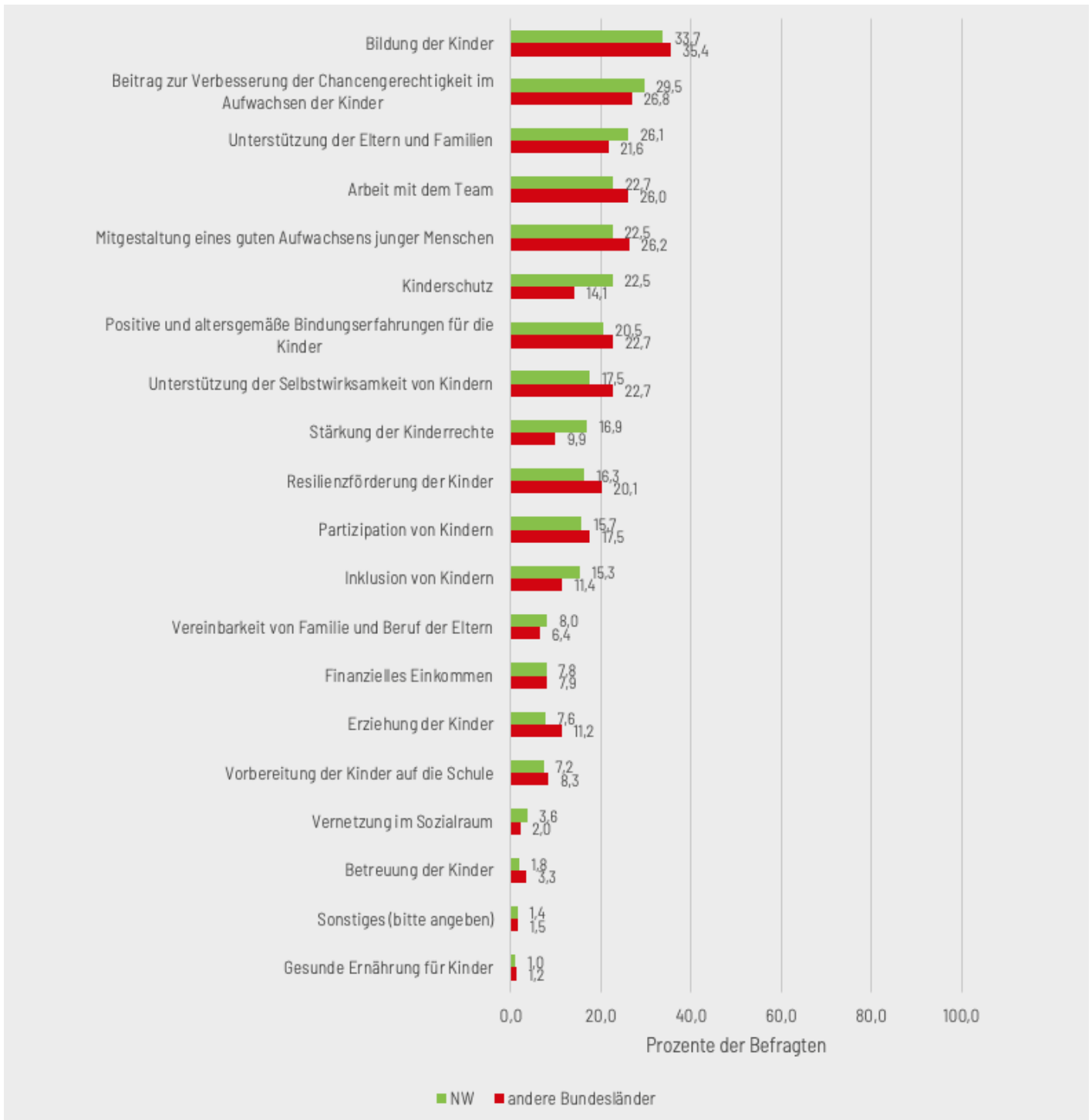
Wie gerne üben Sie Ihre Leitungstätigkeit derzeit – alles in allem betrachtet – aus?



Im frühkindlichen Bereich gibt es viele Defizite.

Was motiviert Sie trotzdem, Ihren Auftrag zu erfüllen?

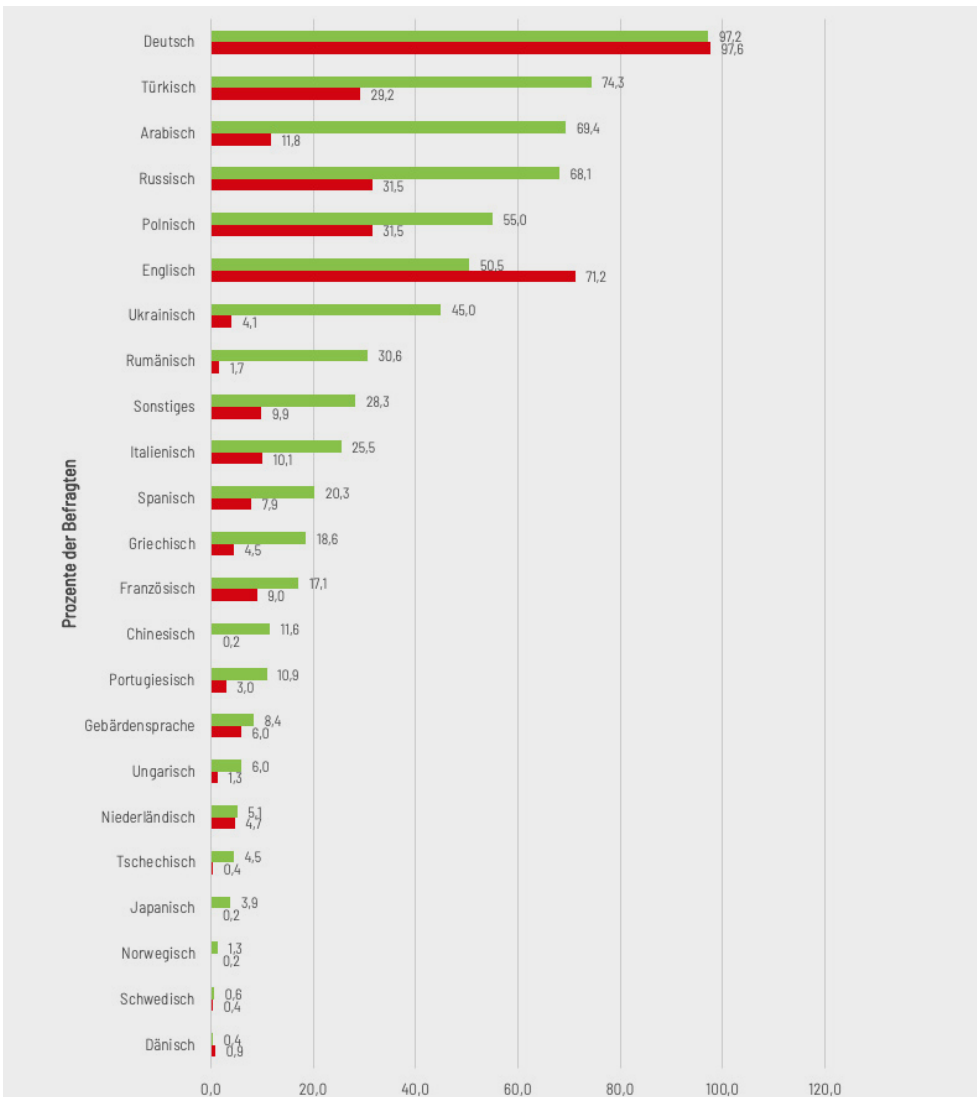
(Mehrfachantworten möglich, bis zu 3 Antworten wählbar)



Welche Sprachen sprechen die Kinder in Ihrer Einrichtung?

Welche Sprachen sprechen die Fachkräfte in Ihrem Team?

■ Sprachen Kinder ■ Sprachen Fachkräfte



Was brauchen Sie darüber hinaus, um qualitativ hochwertige sprachliche Bildung im erforderlichen Umfang in Ihrer Einrichtung gewährleisten zu können? (Mehrfachantwort möglich)

