

BeWAK Studie 2015

Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitungen



Fotolia_35487909 ©swort

Von der Gesellschaft unterschätzt,
von der Politik vernachlässigt?

Eine Umfrage der Deutschen Kinderhilfe und
Wolters Kluwer Deutschland

Wissenschaftliche Begleitung durch
Prof. Dr. Ralf Haderlein, Hochschule Koblenz





Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Geschäftsführer: Dr. Ulrich Hermann (Vorsitz),
Michael Gloss, Christian Lindemann,
Frank Schellmann, Ralph Vonderstein
Handelsregister Amtsgericht Köln
HRB 58843, USt-ID: DE 188836808

Deutsche Kinderhilfe e.V.

Vorstandsvorsitzender: Rainer Becker
Vereinsregister des AG Charlottenburg
VR-Nr. 19957 Nz
Anerkannt als gemeinnützig
im Sinne der AO
Finanzamt Berlin St.-Nr. 663/55753

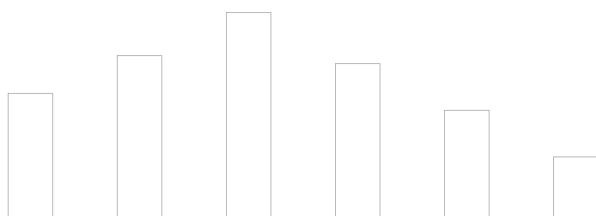
**Wissenschaftliche
Begleitung**

Prof. Dr. Ralf Haderlein
Hochschule Koblenz
Fachbereich
Sozialwissenschaften



Fotolia_58328108 © by von Lieres
55298843 © Gemadly Poznyakov

Über diese Studie	5
BeWAK Studie 2015	9
Fazit	31
Über die Initiatoren	32



Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitungen

Ein Blick in die aktuellen Diskussionen in der Bildungslandschaft zeigt, wie prekär die Lage der frühkindlichen Betreuung in Deutschland zum Teil ist. Mit dem Ausbau der U3-Betreuung und dem damit verbundenen Rechtsanspruch auf eine Betreuung ab dem ersten Lebensjahr sind die Betreuungszahlen auf dem ganzen Bundesgebiet enorm angestiegen. Aktuelle Meldungen aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sprechen von einem Anstieg um 300.000 Kinder. Damit hat sich die Betreuungsquote bei Kindern unter drei Jahren von 17,6 Prozent auf 32,3 Prozent beinahe verdoppelt. (vgl.: Pressemitteilung aus dem Ministerium vom 04.03.2015, einsehbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse>). Verbunden mit diesem Rechtsanspruch war ein enormer Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten (Neubau von Einrichtungen, Aus- und Umbauten von bestehenden Kindertagesstätten), um den quantitativen Ansprüchen gerecht zu werden. Die Qualität der Betreuung geriet dabei zunehmend ins Hintertreffen.

Verursacht durch den enormen Fachkräftemangel – laut einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung fehlen ca. 120.000 pädagogische Fachkräfte in Vollzeit im gesamten Bundesgebiet (vgl.: „Qualitätsausbau in KiTas, 7 Fragen zum Qualitätsausbau in deutschen KiTas. 7 Antworten der Bertelsmann Stiftung: Status quo, Handlungsbedarfe und Empfehlungen“ hrsg. von der Bertelsmann Stiftung im Juli 2014) – leiden Kita-

leitungskräfte und das gesamte Kita-Team zunehmend unter hoher Belastung und sind vermehrt Stressfaktoren (wie Lärm, zusätzlicher Verantwortung u. ä.) ausgesetzt (vgl. auch AQUA-Studie). Gleichzeitig sehen sich Mitarbeiter/innen in Kitas in der Situation von Unterbezahlung und geringer gesellschaftlicher Wertschätzung ihres Berufs. Das Vorurteil, dass Kinder in der Kita nur

spielen und basteln und das „Lernen für's Leben“ erst in der Schule beginnt, hält sich aus Sicht kindheitspädagogischer Fachkräfte hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft.

Qualifizierte und motivierte Fachkräfte sind eine Grundvoraussetzung für eine fachgerechte Betreuung und qualitativ hoch-

wertige frühkindliche Bildung. Nur engagierte, motivierte und authentisch pädagogische Fachkräfte können eine gelingende Beziehung und Bindung zu Kindern, insbesondere kleinsten Kindern, eingehen, die die Grundlage für die Persönlichkeitsentwicklung darstellt.

Um zu untersuchen, ob die Leistung der Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung – egal ob in der Kita, der Krippe oder der Kindertagspflege – aus ihrer Sicht gesellschaftlich anerkannt wird, haben die Deutsche Kinderhilfe e.V. und der Wissens- und Informationsdienstleister Wolters Kluwer unter der wissenschaftlichen Begleitung von Prof. Dr. Ralf Haderlein von der Hochschule Koblenz die BeWAK-Studie initiiert. Die Fragen rund um die Belastungen und Hindernisse im

Qualifizierte und motivierte Fachkräfte sind eine Grundvoraussetzung für eine fachgerechte Betreuung und qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung.



Kita-Alltag sowie nach Unterstützern, Verantwortung und emotionalem Befinden haben über 2000 Fachkräfte beantwortet.

Das Ergebnis: Pädagogische Fachkräfte im kindheitspädagogischen Bereich fühlen sich wenig bis gar nicht anerkannt von der Gesellschaft, die Belastungen (sowohl körperlicher als auch emotionaler Art) sind enorm, die Unterstützung durch unterschiedliche Akteure wird als zu gering empfunden und es mangelt bei zunehmendem

Leistungsdruck und steigenden Erwartungen an der dringend benötigten Unterstützung aus der Politik.

Mit den Ergebnissen dieser Studie wird einmal mehr deutlich, dass der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in Kitas, der frühpädagogischen Betreuung und deren Rahmenbedingungen, sowohl innerhalb der Gesellschaft insgesamt, als auch im Speziellen in der Politik mehr Bedeutung eingeräumt werden muss.

Rainer Becker
Vorstandsvorsitzender
Deutsche Kinderhilfe e.V.

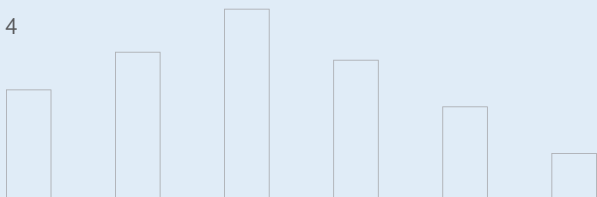
Hochschule Koblenz,
Vorsitzender der BAG-BEK

Michael Gloss
Geschäftsführer
Wolters Kluwer Deutschland

Dr. Sebastian Hild
Leiter Kitamanagement
Wolters Kluwer Deutschland

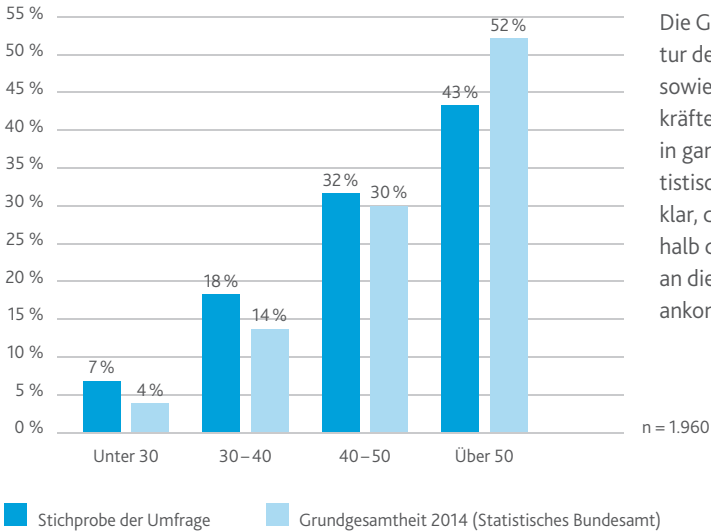
Allgemeine Informationen

Umfragezeitraum:	Oktober – Dezember 2014
Umfrageart:	telefonisch und online
Beantwortungen insgesamt: :	n = 2.066
Anzahl der Fragen insgesamt:	14
Davon Fragen zu Grunddaten:	4

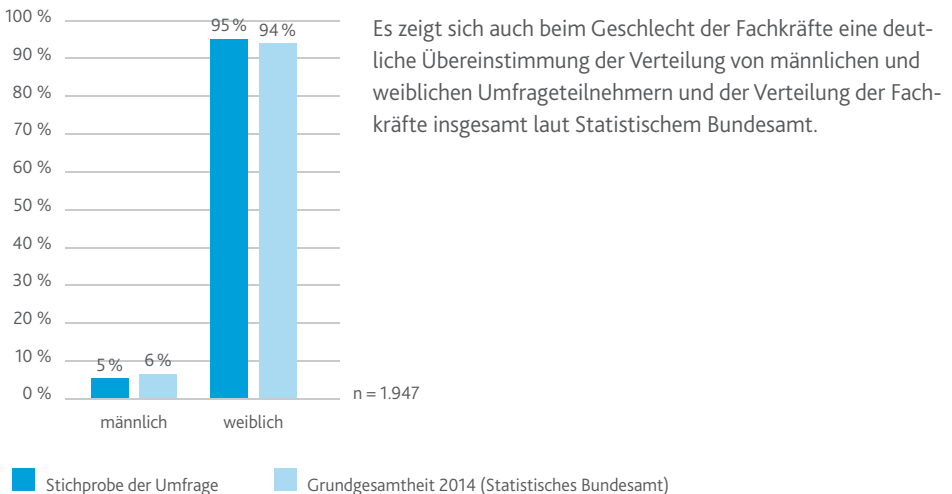


Die Teilnehmer/innen der Studie repräsentieren die Fachkräfte in Deutschland

Alter



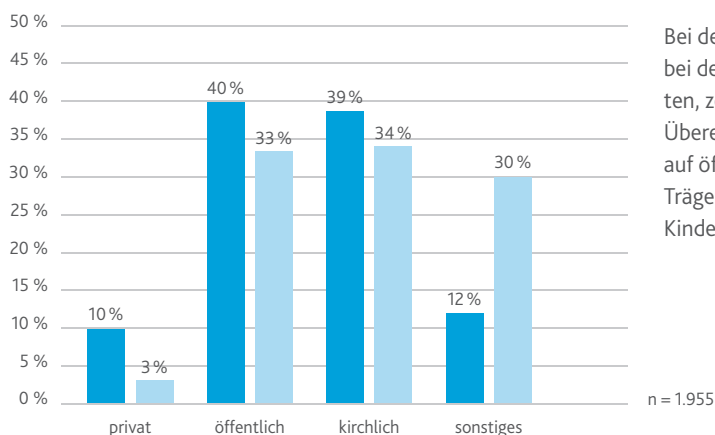
Geschlecht



Repräsentativ

ist die untersuchte Stichprobe gemäß Vergleich zur Grundgesamtheit

Trägerschaft



Bei der Verteilung der Träger, bei denen die Fachkräfte arbeiten, zeigen sich sehr klare Übereinstimmungen in Bezug auf öffentliche und kirchliche Träger – die größten Träger von Kindertageseinrichtungen.

■ Stichprobe der Umfrage ■ Grundgesamtheit 2014 (Statistisches Bundesamt)

Mit unserer Umfrage haben wir uns an das Kitafachpersonal in ganz Deutschland gerichtet. Während des Befragungszeitraumes von Oktober bis Dezember 2014 haben insgesamt 2.066 Fachkräfte telefonisch oder online auf die Fragen geantwortet.

Die Grundgesamtheit der Befragung ist die Gesamtheit aller in der Kindertagesbetreuung tätigen pädagogischen Fachkräfte 2014 laut dem Statistischen Bundesamt (www.destatis.de). Im Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit zeigt sich eine weitestgehende Übereinstimmung der Verteilung mit Blick auf die Altersverteilung, das Geschlecht, weitestgehend die Trägerschaft und die Verteilung auf die Bundesländer (hier nicht grafisch dargestellt). Mit dieser weitgehenden Übereinstimmung kann von einer repräsentativen Studie für die genannten Kriterien ausgegangen werden. Dies bedeutet, dass die Ergebnisse der Befragung auf die Gesamte Grundgesamtheit übertragen werden können. Somit sind die Ergebnisse der BeWAK-Studie aussagekräftig für alle pädagogischen Fachkräfte in Deutschland.

Aussage

1

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

Innerhalb der Gesellschaft sehen die kindheitspädagogischen Fachkräfte ihren wesentlichen Beitrag zur Bildung noch nicht ausreichend anerkannt

Durch den quantitativen Ausbau und den damit einhergehenden Bedeutungszuwachs der Kindertagesbetreuung in den vergangenen Jahren sind auch die Erwartungen an den pädagogischen Alltag gestiegen. Pädagogische Fachkräfte müssen das Recht der Kinder auf eine hochwertige Bildung, Erziehung und Betreuung erfüllen. Gleichzeitig sind die Erwartungen an frühkindliche Bildung und Betreuung stark gestiegen, sei es von Seiten der Eltern, von Unternehmen oder der Politik.

Die Umfrageergebnisse zeigen jedoch, dass die Fachkräfte überwiegend der Meinung sind, dass in der Gesellschaft das überkommene Bild, das die pädagogische Leistung der Kindheitspädagogik unterschätzt, weiterhin stark präsent ist. 76 % geben insgesamt an, das Vorurteil, dass in der Kita nur gespielt und gebastelt wird, sei nach wie vor existent. Auffallend ist dabei ein deutlicher Unterschied zwischen den Bundesländern: So stimmen in Rheinland-Pfalz 82 % der Aussage tendenziell zu, während es in Bremen mit rund 61 % ein Viertel weniger sind. Dennoch ist allen Bundesländern eine hohe Zustimmung zur –

negativ besetzten – Aussage gemein. Der insgesamt negative Eindruck des kindheitspädagogischen Fachpersonals von dem Bild, das die Gesellschaft von ihnen hat, führt nicht zu einer Steigerung des eigenen Ansehens, des Selbstwertgefühls und damit auch der eigenen Sicherheit im Beruf, sondern ganz im Gegenteil zur Überzeugung, dass die eigene Leistung nicht ausreichend anerkannt wird. Auffallend ist auch, dass die Zustimmung der Befragten

In der Kita wird nur gespielt – ein Vorurteil, das sich hartnäckig hält

mit sinkendem Alter deutlich zunimmt. Es steht somit zu befürchten, dass gerade für jüngere Fachkräfte der Beruf zunehmend an Attraktivität verliert.

Generell liegt es nahe zu vermuten, dass die in den letzten Jahren unternommenen massiven Bemühungen der Verbände, Gewerkschaften und fachpolitischen Gremien die Gesellschaft nicht erreicht haben. Eine wesentliche Rolle spielt dabei sicherlich auch, dass häufig zwar positiv gesprochen wird und eine Aufwertung der Tätigkeit durch vermehrte Anforderungen erfolgt, gleichzeitig aber die erforderlichen Ressourcen, auch und insbesondere finanzieller Art, nicht zur Verfügung gestellt werden.



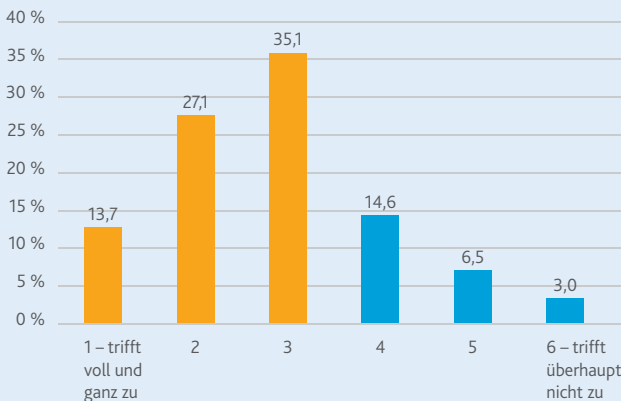
Das Ergebnis

76 %

der Befragten sind der Meinung, dass das Vorurteil vom reinen Spielen und Basteln in der Kita immer noch in der Gesellschaft vorherrscht.

Trotz vieler Bemühungen sehen pädagogische Fachkräfte sich und ihre Leistungen nicht ausreichend gesellschaftlich gewürdigt.

In Zahlen



Lediglich 3 % der Befragten geben an, dass das Vorurteil in den Köpfen der Gesellschaft überhaupt nicht mehr existiert.

n = 2.066

Aussage

2

Ich fühle mich den Belastungen des Arbeitsalltags als Leitung oft nicht gewachsen.

Überlastung im Kita-Alltag als Regelfall

Die Arbeit der Kitaleitungskräfte ist mit vielfältigen Anforderungen verbunden und stellt hohe Ansprüche an die Belastbarkeit des Personals. Neben der Beziehungsarbeit mit den Kindern und deren Familien gehören Organisations- und Personalmanagement genauso selbstverständlich zum Arbeitsalltag wie Verwaltungsaufgaben, Öffentlichkeitsarbeit und Fragen der Finanzierung.

Die Vielzahl der Aufgaben kann durchaus überfordernd wirken: knapp über die Hälfte der Befragten gibt an, sich den Belastungen des Arbeitsalltags oft nicht gewachsen zu fühlen.

Auch bei dieser Frage kann ein Ländereffekt festgestellt werden: Während die meisten Befragten in Rheinland-Pfalz und Thüringen berichten, oft überfordert zu sein, trifft dies auf die Mehrzahl in Berlin und Bremen nicht zu.

Über die Hälfte der Befragten fühlt sich den Belastungen ihres Arbeitsalltags nicht gewachsen

Auch ist der Alterseffekt deutlich sichtbar: Die unter 40-Jährigen stoßen, im Vergleich zu den über 40-Jährigen, nicht so häufig an ihre Belastungsgrenze. Dieses Ergebnis lässt hoffen: es deutet darauf hin, dass die Veränderungen der Ausbildung von Leitungskräften in den letzten Jahren Wirkung zeigen. Jüngere Leitungskräfte, deren Leitungsausbildung nicht so weit in der Vergangenheit liegt, scheinen besser auf den heutigen Arbeitsalltag vorbereitet zu sein.

Dennoch gilt: Um den Alltag und die Arbeit in einer Kita verlässlich und angemessen planen und koordinieren zu können, müssen für die Leitungskräfte ausreichend Zeitkontingente zur Verfügung gestellt werden. Eine solche Freistellung¹ oder zumindest ausreichende „Zeiten der Leitung“, wie sie der Deutsche Verein fordert, ist in vielen Bundesländern in Deutschland bisher nicht oder zumindest nicht hinreichend geregelt und damit auch nicht gegeben.

¹Der Begriff „Leitungsfreistellung“ ist irreführend und suggeriert, dass die Aufgaben einer Leitung nebenbei getätigt werden können.



Fotolia_68478300 ©Nagel's Blickwinkel

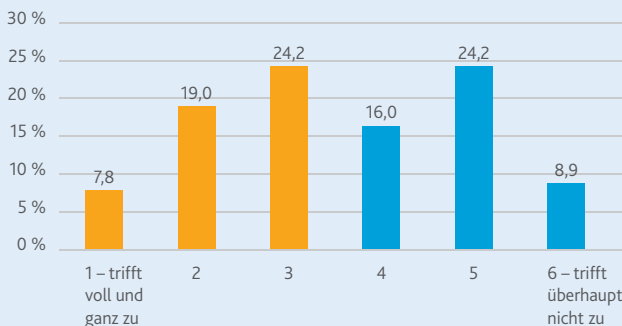
Das Ergebnis

51 %

des befragten Kitapersonals fühlt sich den Belastungen des Arbeitsalltags nicht gewachsen.

Jede zweite Leitungskraft stimmt eher zu, eine unter 13 stimmt voll und ganz zu und zeigt damit, sich von den Anforderungen massiv überfordert zu fühlen.

In Zahlen



51% der Befragten geben an, im Arbeitsalltag überfordert zu sein.

n = 2.036

Aussage

3

Ich verspüre eine geistige und emotionale Erschöpfung, „fühle mich ausgelaugt, fix und fertig“.

Im Kita-Alltag droht Burn-Out

Aussage 2 zeigt, dass sich gut die Hälfte der Leitungskräfte den Anforderungen nicht vollständig gewachsen fühlt. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf die Erschöpfung der Befragten: eine Mehrheit fühlt sich erschöpft, „ausgelaugt, fix und fertig“. Dabei scheinen jüngere Fachkräfte mit den Anforderungen besser zu recht zu kommen, als das ältere Kitapersonal.

Bei über der Hälfte der pädagogischen Fachkräfte führt jedoch unter anderem der andauernde Zeit- und Personalmangel im Tagesablauf, der hohe Geräuschpegel und das körperlich anstrengende Heben und Tragen der Kinder zur geistigen und emotionalen Erschöpfung. Deutlich wird dies – ergänzend zu den vorliegenden Umfrageergebnissen – auch in der AQUA-Studie des Staatsinstituts für Frühpädagogik (ifp) zu Arbeitsplatz und Qualität in Kitas.

In der AQUA-Studie wurde festgestellt, dass 72 % aller Fachkräfte unter übermäßigem beruflichem Stress leiden, 36 % der Fachkräfte sind sogar akut burnoutgefährdet (vgl.: AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Herausgegeben von Inge Schreyer, Martin Krause, Marion Brandl, Oliver Nicko).

Mehr als die Hälfte aller Befragten ist geistig und emotional erschöpft

Mit unserer Studie wird somit erneut der dringende Handlungsbedarf deutlich. Die Belastung des Kita-Personals muss dringend vermindert werden, um Burnout-Erscheinungen zu verhindern. Es existiert bereits eine Vielzahl von Ansatzpunkten, wie dies geschehen kann. Allen Handlungsoptionen ist jedoch gemein, dass dafür ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.



Fotolia_78501079 ©madhouse

Das Ergebnis

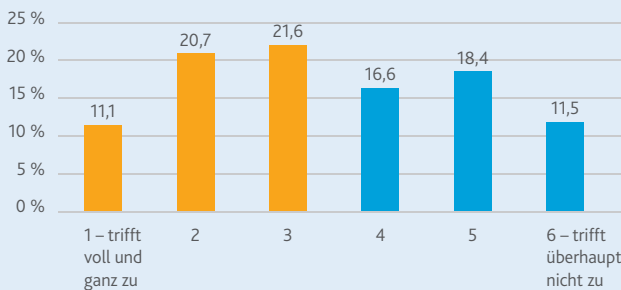
Über

53 %

der Befragten geben an, eine geistige und emotionale Erschöpfung zu verspüren und sich fix und fertig zu fühlen.

Mehr als jede zweite Leitungskraft stimmt tendenziell zu, jede neunte stimmt sogar voll und ganz zu.

In Zahlen



Nur 11,5 % der Fachkräfte fühlt sich überhaupt nicht erschöpft und ausgelaugt.

n = 2.011

Aussage

4

Die Ausweitung der Verantwortungsbereiche einer Kitaleitung wurde entsprechend honoriert.

Verantwortung muss angemessen honoriert werden

Neue Bildungspläne, U3-Ausbau, veränderte Öffnungszeiten und vermehrte gesetzliche Regelungen: Alle diese Veränderungen in den vergangenen Jahren führten zu einer Ausweitung der Verantwortungsbereiche der kindheitspädagogischen Fachkräfte und insbesondere der Leitungskräfte.

Nun geht mit gestiegener Verantwortung zumeist auch eine entsprechende Honorierung einher. Diese vermessen die betroffenen Leitungs- und Fachkräfte jedoch zum ganz überwiegenden Teil: 87,9% der Befragten sehen keine ausreichende Honorierung, die den gestiegenen Anforderungen entspricht. Mit 55% lehnt die Mehrheit die entsprechende Aussage sogar ganz und gar ab. Die Deutlichkeit der Ergebnisse lässt klar auf einen massiven Handlungsbedarf schließen.

Das Einkommen ist sicherlich nicht der allein ausschlaggebende Faktor für die Zufriedenheit im Beruf. Dennoch stellt das Einkommen eine

wichtige Form der Anerkennung für die erbrachte Arbeitsleistung dar. Stehen Leistung und Einkommen nicht in einem angemessenen Verhältnis zueinander und unterscheiden sich deutlich von anderen Bildungsinstitutionen bei gleicher Verantwortung, hat dies einen demotivierenden Charakter und gilt als stressauslösender Faktor.

Kita-Leitungen werden nicht angemessen bezahlt

Im Vergleich zu ähnlichen Tätigkeitsfeldern ist es nicht nachvollziehbar, weshalb pädagogische Fachkräfte gegenüber Grundschullehrkräften ein massiv geringeres Gehalt beziehen. Eine Gleichbezahlung erscheint mehr als gerechtfertigt. Bei Grundschullehrkräften steht die Bildung an vorderster Stelle, Erziehung und Betreuung werden nur partiell umgesetzt. In der Kita dagegen müssen alle drei Aspekte zeitgleich und auf hohem Niveau beachtet werden, sodass die Leistungen in der frühkindlichen Betreuung sogar noch vielfältiger einzuschätzen sind.



Das Ergebnis

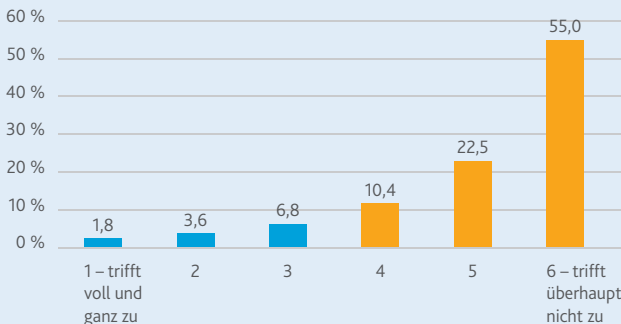
Fast

90 %

des befragten Kitapersonals sehen keine entsprechende Honorierung der erbrachten Leistungen von Kitaleitungskräften.

Ein alarmierend geringer Anteil – nur rund jede 20. Leitungskraft – sieht die gestiegenen Anforderungen entsprechend honoriert.

In Zahlen



Lediglich 1,8 % stimmen der Aussage, die Ausweitung der Verantwortungsbereiche einer Kitaleitungskraft sei entsprechend honoriert worden, voll und ganz zu.

n = 1.998

Aussage

5

Eine Ausbildungsvergütung würde mehr Fachkräfte für den Job begeistern.

Dem Fachkräftemangel effektiv entgegen wirken

In Deutschland ist die Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft nur bedingt bundeseinheitlich geregelt und weist demzufolge in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Gestaltungsarten auf. Je nach Bundesland und Vorbildung oder Praxiserfahrung dauert sie zwischen zwei und fünf Jahre. Weder in der schulischen noch in der hochschulischen Ausbildung erhalten die angehenden Fachkräfte in der Regel für die ersten Jahre eine Vergütung. Erst im Anerkennungsjahr steht ihnen ein Gehalt zu. Zwar ist dies auch bei anderen schulischen Ausbildungsgängen, gerade im sozialen Bereich, üblich. Gleichzeitig herrscht jedoch in der Kindertagesbetreuung ein eklatanter Personalmangel.

Eine überwältigende Mehrheit der Befragten ist vor diesem Hintergrund überzeugt, dass eine Ausbildungsvergütung, wie sie in vielen anderen Berufsausbildungen üblich ist, mehr Fachpersonal für den Erzieher/innenberuf begeistern würde.

Gelungene Beispiele für eine Ausbildungsvergütung sind das duale Studium an der Hochschule Koblenz oder die PiA-Ausbildung in Baden-Württemberg. So zahlen Träger den Studierenden/Auszubildenden beispielsweise im dualen Studium bis zu 1.000 Euro monatlich.

Eine Ausbildungsvergütung stellt eine lohnende Zukunftsinvestition dar

In Anbetracht des Personalmanagements erscheint es zwingend erforderlich, dass Länder und Träger in solche neuen Formen der Ausbildung investieren. Dies hätte auch den Vorteil, dass die Träger bereits frühzeitig Nachwuchskräfte an sich binden können, was sich auch betriebswirtschaftlich auszahlt: durch eine frühzeitige Mitarbeiterbindung können Einstellungs- und Einarbeitungskosten zu einem großen Teil eingespart werden. Eine solche langfristig orientierte Personalpolitik ist insofern für alle Beteiligten – Mitarbeiter, Träger und Gesellschaft – von Vorteil.



Fotolia_71927250 ©JenkoAtaman

Das Ergebnis

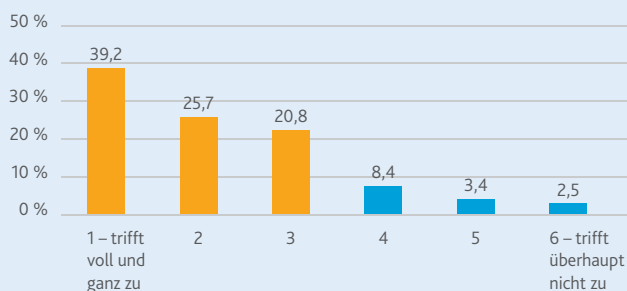
Nahezu

86 %

denken, dass eine Ausbildungsvergütung mehr Fachkräfte für den Beruf einer Erzieherin oder eines Erziehers begeistern würde.

Eine überwältigende Mehrheit der Befragten hält eine Ausbildungsvergütung für ein adäquates Mittel gegen den Personalmangel; zwei aus fünf stimmen dem voll und ganz zu.

In Zahlen



Nur 14,3 % meinen, dass eine Ausbildungsvergütung nicht mehr Fachkräfte für den Erzieherberuf begeistern würde.

n = 1.984

Aussage

6

Wir benötigen ein Bundesqualitätsgesetz zur einheitlichen Regelung für die Qualität in Kitas in Deutschland.

Kita-Qualität muss gesetzlich geregelt werden

Die Tatsache, dass die Kindertagesbetreuung in Deutschland Ländersache ist, ist allgemein bekannt. Die konkreten Unterschiede, die dabei in den gesetzlichen Regelungen zur Kindertagesbetreuung vorliegen, sind jedoch der breiten Öffentlichkeit oft nicht klar. Beispielhaft seien hier die völlig unterschiedlichen Regelungen zur Beitragsfreiheit in der Kindertagesbetreuung in den verschiedenen Bundesländern genannt.

Ein Bundesqualitätsgesetz wird eindeutig begrüßt

Pädagogischem Fachpersonal in Kitas und anderen Betreuungseinrichtungen sind diese Unterschiede dagegen sehr wohl bewusst. Vor diesem Hintergrund erscheint folgerichtig, dass fast 83% der befragten Fachkräfte aus der Kindertagesbetreuung der Meinung sind, dass ein Bundesqualitätsgesetz in Deutschland benötigt wird, um die Ansprüche an die Kita-Qualität einheitlich zu regeln und damit sicherzustellen.

Während in Hamburger Kitas eine Grundversorgung von fünf Stunden täglich von der Geburt bis zur Einschulung des Kindes beitragsfrei ist, ist in Rheinland-Pfalz die Betreuung ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr und in Niedersachsen wiederum nur das letzte Jahr vor der Einschulung beitragsfrei. Eklatante Unterschiede sind auch beim Fachkraft-Kind-Schlüssel, bei Vor- und Nachbereitungszeiten (mittelbare pädagogische Arbeit), bei Betreuungszeit oder bei Gruppengrößen – um nur einige Beispiele zu nennen – auszumachen.

Die Antworten legen nahe, dass ein Großteil der pädagogischen Fachkräfte die Vielzahl unterschiedlicher Landesregelungen, die meist über die Bildungspläne vorgenommen werden, für nicht ausreichend zur erfolgreichen Qualitätssicherung und -entwicklung hält. So untermalt auch die aktuelle Studie die Erfahrung, dass die Länder zwar Bildungspläne haben, aber viele diese nicht für verbindlich erklären und in jedem Fall über kein ausreichendes Instrumentarium für eine Evaluation der Bildungspläne verfügen.



Das Ergebnis

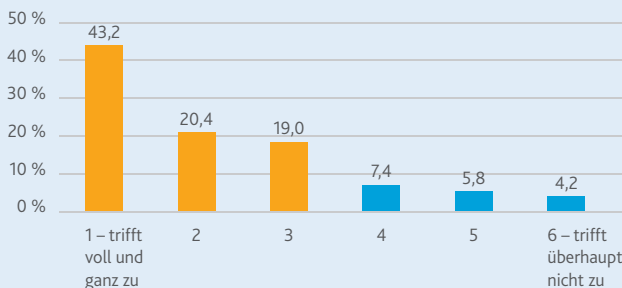
Fast

83 %

der Befragten fordern ein Bundesqualitätsgesetz von der Regierung.

Eine überwältigende Mehrheit der Fach- und Leitungskräfte fordert ein bundeseinheitliches Qualitätsgesetz; zwei von fünf Befragten unterstützen diese Forderung voll und ganz.

In Zahlen



Lediglich 17,4 % der Befragten lehnen ein Bundesqualitätsgesetz eher ab.

n = 1.986

Frage

7

Wie stark beeinflussen die Anforderungen folgender Personengruppen Ihren Arbeitsalltag?

Die Zusammenarbeit mit Eltern hilft bei der Alltagsgestaltung in der Kita

Leitungskräfte in der Kindertagesbetreuung haben in ihrem Alltag Berührungspunkte mit verschiedenen Personengruppen: Träger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Eltern und die Politik haben durch ihre individuellen Ansprüche auf unterschiedliche Art und Weise Einfluss auf den Arbeitsalltag in der Kita. Gefragt nach der Personengruppe, die den größten Einfluss auf die alltägliche Kita-Arbeit ausübt, sind sich die Befragten einig: Eltern und Mitarbeiter/innen üben am meisten Einfluss auf das Alltagsgeschehen aus. Es ist interessant, dass der Einfluss der Träger – den eigentlichen Vorgesetzten der Leitungskräfte – vergleichsweise gering eingeschätzt wird, sogar geringer als der Einfluss der Politik.

Der herausragende wahrgenommene Einfluss der Eltern legt nahe, dass die Kitaleitung einen entsprechend großen Teil ihrer Arbeitszeit mit der

Arbeit und Kommunikation mit Eltern widmen sollte. In Anbetracht der Vielzahl von Leitungsaufgaben, der zumeist mangelnden „Zeit der Leitung“ und des allgemeinen Fachkräftemangels ist zumindest fraglich, ob die erforderliche Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung steht.

Der Einfluss der Eltern auf den Kita-Alltag sollte effektiv genutzt werden

Hier bietet sich ein klarer Ansatzpunkt zur Verbesserung: durch mehr Zeit für Leitung und eine allgemein verbesserte Fachkraft-Kind-Relation kann sowohl die mittelbare pädagogische Arbeitszeit als auch die Zeit zum Austausch und für Absprachen mit Mitarbeiter/innen und Eltern deutlich erhöht werden. Durch diese Maßnahmen, die bereits durch weitere Ergebnisse dieser Studie nahegelegt werden, kann den Anforderungen der wichtigsten Personengruppen – Eltern und Mitarbeiter/innen – unmittelbar besser entsprochen werden.



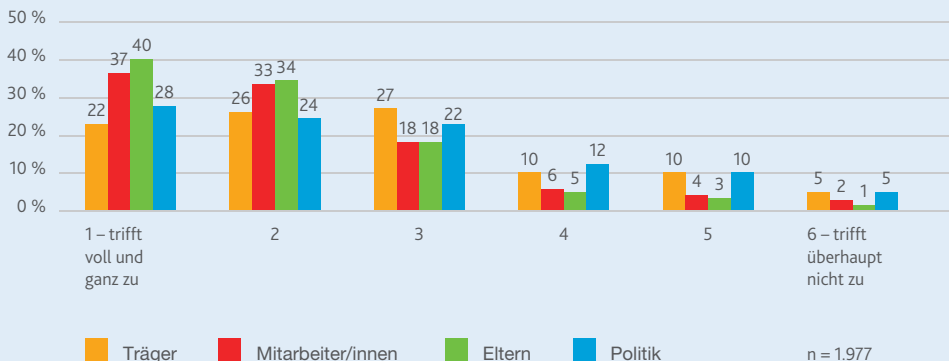
Fotolia_73696403 ©Voyagerix

Das Ergebnis

92 % sind der Meinung, dass Eltern erheblichen Einfluss auf den Arbeitsalltag in der Kita haben.

Es zeigt sich, dass sowohl Eltern als auch Mitarbeiter/innen als größte wahrgenommene Beeinflussung im Kita-Alltag gelten, wohingegen der Einfluss von Politik und Trägern deutlich geringer wahrgenommen wird.

In Zahlen



Frage

8

Wie stark ist die Unterstützung in Ihrem Arbeitsalltag als Kitaleitung durch folgende Personengruppen?

Erfolgreiche Kita-Arbeit braucht Unterstützer

Der Arbeitsalltag in der Kita ist geprägt von Teamarbeit sowie der Arbeit an der Schnittstelle zu unterschiedlichen Personengruppen. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeit der Kitaleitung – denn Leitung bedeutet in erster Linie die Kommunikation mit allen relevanten Ansprechpartnern und die Koordination der verschiedenen Ansprüche. Um als Kitaleitung erfolgreich arbeiten zu können, bedarf es der Unterstützung von vielen Seiten: nicht nur die Mitarbeiter/innen sind gefragt, sondern auch die Träger, die Eltern – und nicht zuletzt die Politik als diejenige Personengruppe, die die Rahmenbedingungen für die Kita setzt.

Die Notwendigkeit einer Unterstützung ist umso dringender, als die Anforderungen an die Kita und die Verantwortung der Kita-Leitungen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind.

Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass sich über 90% der Führungskräfte von ihrem Team unterstützt fühlen. Auch die Träger – 70% fühlen sich von ihnen unterstützt – werden ihrer Verantwortung überwiegend gerecht. Zwar sehen sich nur 26% stärker durch die Eltern unterstützt, dennoch nehmen auch hier 60% eher eine Unterstützung wahr. Diese Zahl entspricht den starken Anforderungen durch die Eltern (vgl. Frage 7) und

stimmt positiv, wenn man bedenkt, dass die Eltern die „Kunden“ der Kita sind, dies jedoch offensichtlich nicht zum Anlass nehmen, in einer reinen Anspruchshaltung zu verharren.

Dramatisch ist dagegen das Ergebnis der Politik: ganze 8% fühlen sich überhaupt von ihr unterstützt, nur 1%, also eine aus 100 Kitaleitungen, sehen eine stärkere Unterstützung. Dieser wahrgenommene Mangel an Unterstützung ist ein klarer Hinweis an die Politik: sie muss dringend handeln und ihren Worten Taten folgen lassen!

Leitungskräfte fühlen sich von ihrem Team unterstützt – jedoch nicht von der Politik



Fotolia_56703601 ©Christian Schwier

Das Ergebnis

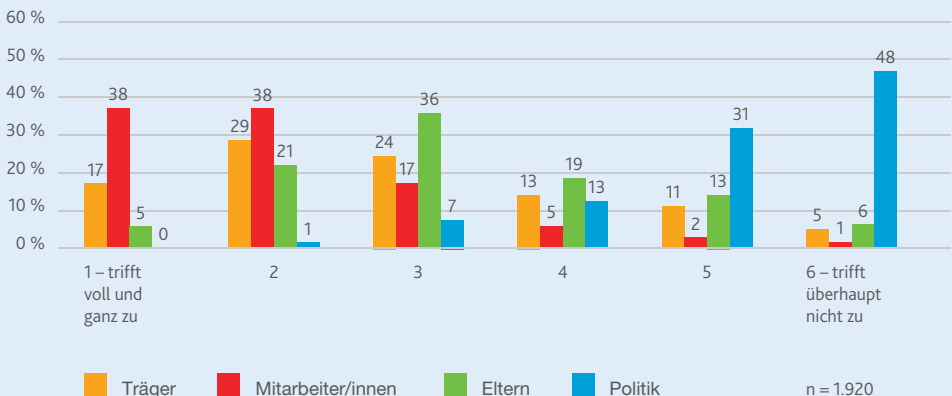
Nur

1 %

der Befragten fühlt sich durch die Politik im Kita-Alltag wirklich unterstützt.

Ein erschreckendes Ergebnis: Nur jede zwölfte Kitaleitung fühlt sich überhaupt von der Politik unterstützt, nur jede 100. sieht erhebliche Unterstützung!

In Zahlen



Frage

9

Wie stark fühlen Sie sich von folgenden Personengruppen gewertschätzt?

Es mangelt an Wertschätzung

Neben der konkreten Unterstützung der verschiedenen Personengruppen, die für eine erfolgreiche Arbeit als Kitaleitung erforderlich ist, spielt auch die Wertschätzung durch diese Gruppen eine elementare Rolle für die Zufriedenheit von Kitaleitungen mit ihrem Beruf.

Hier zeigt sich, dass die Führungskräfte sich in erster Linie von ihren eigenen Mitarbeiter/innen geschätzt fühlen: ganze 95% beantworten die Frage positiv. Auch der Träger als Dienstherr bzw. Arbeitgeber vermittelt überwiegend eine entsprechende Wertschätzung, 81% fühlen sich vom Träger gewertschätzt. Bei den Eltern zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei Frage 8: insgesamt positiv antworten zwar 85% der Befragten, jedoch fühlen sich nur vergleichsweise geringe 54% wirklich von den Eltern geschätzt.

Schließlich erreicht die Politik erneut ein erschreckend schlechtes Ergebnis: nur 11% fühlen sich

überhaupt von der Politik gewertschätzt, nur 2% nehmen hier eine wirkliche Wertschätzung wahr.

Kita-Arbeit wird nicht ausreichend gewertschätzt

Dass sich ein Großteil des pädagogischen Fachpersonals besonders von Mitarbeiter/innen sowie vom Träger gewertschätzt fühlt, zeigt, dass innerhalb des Berufsfeldes ein großes Bewusstsein darüber herrscht, welche Vielzahl an Aufgaben die Kita-Arbeit umfasst und welche erhebliche Verantwortung getragen wird.

Für die Politik ergibt sich weiterer Handlungsbedarf: es fehlt offensichtlich nicht nur an den entsprechenden unterstützenden Taten (vgl. Frage 8), auch scheint die Politik nicht die richtigen Worte zu finden, um den Kita-Leitungskräften ihre Wertschätzung zu vermitteln. In Kombination mit den weiteren Ergebnissen (vgl. insb. Aussage 1) liegt die Vermutung nahe, dass die geringe wahrgenommene gesellschaftliche Wertschätzung stark von der Politik vermittelt und transportiert wird.



Das Ergebnis

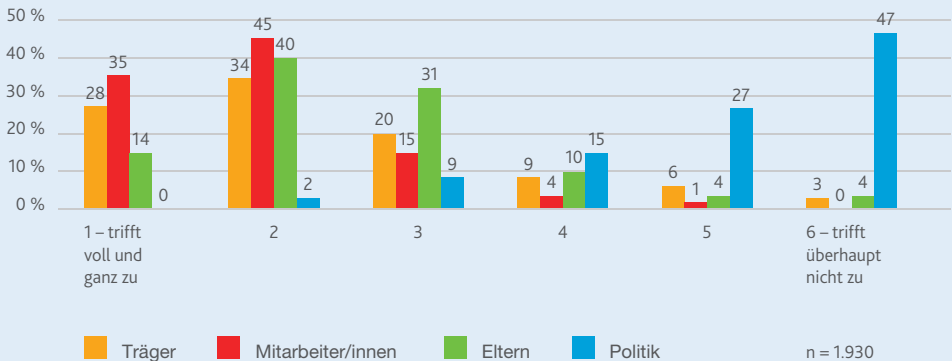
Nur

2%

der Befragten fühlt sich durch die Politik wirklich gewertschätzt.

Auch in der Wertschätzung sehen die Befragten enorme Defizite bei der Politik: nur jede neunte Leitungskraft sieht überhaupt eine Wertschätzung, jede 50. sieht eine erhebliche Wertschätzung seitens der Politik.

In Zahlen



Fragen

7-9

Stimmen Anspruchshaltung, Unterstützung und Wertschätzung der relevanten Personengruppen überein?

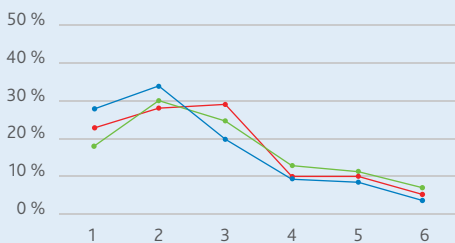
Großer Handlungsbedarf seitens der Politik

Betrachtet man die Ergebnisse der Fragen 7 bis 9 bezüglich Anforderungsstellung, Unterstützung und Wertschätzung durch die einzelnen Personengruppen, so sollten die Antworten auf die einzelnen Fragen je Personengruppe im Idealfall ähnlich verlaufen. In diesem Fall würden die gestellten Ansprüche einher gehen mit entsprechender Unterstützung und Wertschätzung.

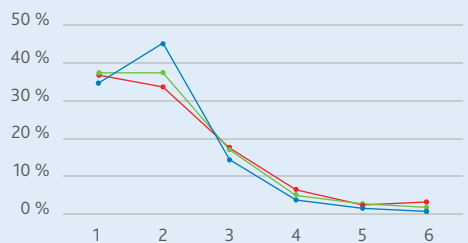
Es fehlen Unterstützung und Wertschätzung durch die Politik

Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass dieser Zusammenhang zwischen Anspruch, Unterstützung und Wertschätzung nur bei den Trägern und den Mitarbeiter/innen wirklich auch so von den Befragten wahrgenommen wird. Dies heißt erfreulicherweise, dass diejenigen Personengruppen, die die Arbeit einer Kitaleitung am ehesten kennen und einschätzen können, diese auch entsprechend unterstützen und wertschätzen. Ein weitgehender Zusammenhang ist auch bei den Eltern gegeben – wobei hier Wertschätzung und insbesondere Unterstützung

Träger



Mitarbeiter/innen



— Anforderungen — Unterstützung — Wertschätzung



Fotolia_66944994 ©fotoinfot

Das Ergebnis

2%

empfinden wirkliche Wertschätzung und Unterstützung durch die Politik.

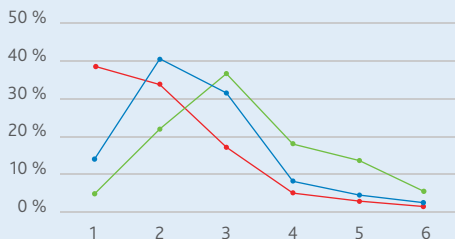
90%

spüren eine große Anspruchshaltung der Politik.

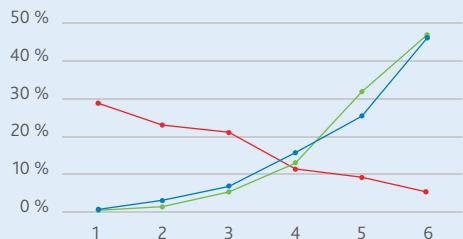
etwas hinter den eigenen Ansprüchen zurückbleiben. Insgesamt ergibt sich jedoch auch hier ein erfreuliches Bild.

Erschreckend ist die Diskrepanz bei der Politik: Einer ausgeprägten wahrgenommenen Anspruchshaltung stehen praktisch nicht wahrgenommene Unterstützung und Wertschätzung gegenüber. Hier besteht dringender Handlungsbedarf!

Eltern



Politik



— Anforderungen — Unterstützung — Wertschätzung

Frage

10

Wie viele Kinder sollte eine Fachkraft betreuen?

Personalschlüssel in Kitas – Theorie und Realität

Der Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung ist in aller Munde. Überall hört und liest man davon, es werden Quereinsteigsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte vorgeschlagen und wieder verworfen. Wie stark sich der Fachkräftemangel auf die aktuelle Betreuungssituation und -qualität auswirkt, zeigt sich, wenn man die Einschätzungen der Fachkräfte zu sinnvollen Fachkraft-Kind-Relationen mit den realen Verhältnissen vergleicht.

Je geringer der
Fachkräftemangel,
desto besser
die Betreuung –
egal in welchem
Alter

Auffällig ist hier insbesondere der Bereich der U3-Betreuung, in dem eine deutlich aufwendigere und intensivere Betreuung nötig ist, als im Ü3-Bereich. Zur sinnvollen Betreuung von Kleinstkindern in Krippen und Kitas ist nicht nur eine andere Ausstattung der Räume erforderlich als bei der im Bereich der Kinder über drei Jahren. Vielmehr erfordert der Bereich U3 auch einen erheblich intensiveren Kontakt zwischen Kindern und pädagogischem Fachpersonal, sodass diese ihre Aufmerksamkeit auf weniger Kinder insge-

samt konzentrieren müssen. Dies ist nur durch eine entsprechend geringere Fachkraft-Kind-Relation möglich.

Die befragten Fachkräfte wünschen sich einen Betreuungsschlüssel von maximal 1:3 in der U3-Betreuung, in der Realität liegt er im Bundesdurchschnitt aktuell bei 1:4,3.

In der Ü3-Betreuung liegt die durchschnittliche Fachkraft-Kind-Relation derzeit deutschlandweit bei 1:8,9. Dies entspricht erfreulicherweise bereits weitgehend dem, was auch die befragten Fachkräfte größtenteils als geeigneten Personalschlüssel angegeben haben. Die erhebliche Abweichung im Bereich U3 macht deutlich, dass dem groß angelegten, stark auf Quantität fokussierten, Ausbau der U3-Betreuung nun eine entsprechende Anpassung der Fachkraft-Kind-Relation folgen muss. Anders kann eine qualitativ hochwertige Betreuung von Kleinstkindern nicht gewährleistet werden.



Fotolia_45116956 ©contrastwerkstatt

Das Ergebnis

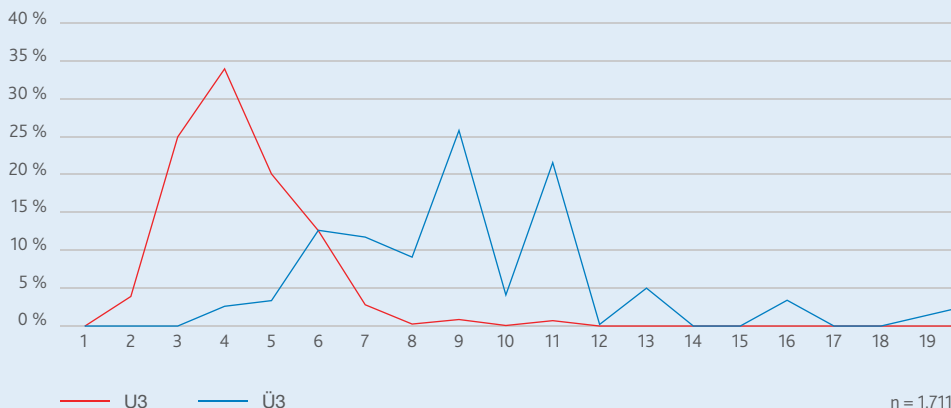
63 %

der Befragten wünschen sich bei der Betreuung von unter Dreijährigen einen Personalschlüssel von 1:2 oder 1:3.

Die BeWAK-Studie bestätigt damit die Empfehlung der Bertelsmann Stiftung von 1:3 im Bereich U3 und liegt deutlich unter dem Ist-Wert (Stichtag 1. März 2013) von 1:4,3 (vgl. Bertelsmann Stiftung im Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme).

In Zahlen

Die Wünsche zum Personalschlüssel im U3-Bereich sind eindeutig. Die Ansichten in Hinblick auf die Ü3-Betreuung variieren.



Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kitaleitungen

Fakt ist:

- Kindheitspädagogische Fachkräfte brauchen dringend Unterstützung aus der Politik
- Dem Fachkräftemangel und der drohenden Verschärfung muss aktiv entgegengewirkt werden
- Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ist zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes Kita dringend erforderlich

Die Umfrageergebnisse der BeWAK Studie 2015 zeigen deutlich, dass das kindheitspädagogische Fach- und insbesondere Leitungspersonal erheblichen Druck von Seiten der Politik verspürt, der jedoch nicht von angemessener Unterstützung oder entsprechender Wertschätzung der erbrachten Leistungen begleitet wird. Mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Betreuung ab dem ersten Lebensjahr trägt die Politik die maßgebliche Verantwortung für die (gesundheitlichen) Belastungen im derzeitigen Kita-Alltag und die unzureichende Personaldecke.

Gleichzeitig bringt die Politik immer wieder eine deutliche Geringschätzung für die Qualifikation und Arbeit in Kitas zum Ausdruck. Ein prägnantes Beispiel für die verfehlte Kommunikation ist sicherlich der mittlerweile sprichwörtliche Vorschlag, die sogenannten „Schlecker-Frauen“ kurzerhand zu Erzieher/innen umzuschulen und zur Ermöglichung des U3-Rechtsanspruchs in Kitas einzusetzen.

Es ist zwingend erforderlich, dass die Politik bessere Rahmenbedingungen für den Arbeitsplatz Kita schafft, um nicht nur quantitative Betreuungs-

ansprüche abzudecken, sondern auch qualitativen Anforderungen gerecht zu werden. Ein Schritt in diese Richtung kann und sollte ein Bundesqualitätsgesetz sein. Darüber hinaus zeigt sich bei der Auswertung der BeWAK-Ergebnisse deutlich, dass die Wertschätzung der Fachkräfte sich auch spürbar in einer besseren finanziellen Honorierung widerspiegeln muss. Leitungskräfte müssen entsprechend der Verantwortung, die sie tragen, bezahlt werden und auch pädagogische Fachkräften der Ausbildung sollten eine Vergütung erhalten, um die Attraktivität des Berufs zu steigern.

Die dringende Notwendigkeit zum konsequenten Handeln wird durch die demographischen Realitäten unterstrichen: Die Mehrzahl der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte ist über 50 Jahre alt. Die Belastungen und die unzureichende Fachkraft-Kind-Relation werden sich folglich in den nächsten Jahren nicht verbessern, sondern vielmehr verschärfen.

Umso mehr gilt unser Aufruf an die Politik, endlich den Worten Taten folgen zu lassen und die notwendigen Investitionen in die Qualität unserer Kitas – und damit in die Zukunft unserer Kinder und unseres Landes – auf den Weg zu bringen.

Wir fordern:

- Bessere Bezahlung für kindheitspädagogisches Fachpersonal
- Ein Bundesqualitätsgesetz zur Regelung der qualitativen Ansprüche an die Kita-Betreuung
- Eine höhere Anerkennung für die Leistungen von allen Mitarbeiter/innen in Betreuungseinrichtungen der Kindertagesbetreuung

■ Über die Initiatoren



Die Deutsche Kinderhilfe e. V. ist die einzige staatlich unabhängige Kindervertretung in Deutschland. Wir verzichten komplett auf Zuschüsse vom Staat. Nur so können wir uns aktiv, meinungsstark und überparteilich für den Schutz und die Rechte aller Kinder in Deutschland einsetzen. Wenn es sein muss, auch laut und unbequem. Wir engagieren uns durch eine aktive Medienpräsenz mit der wir Öffentlichkeit und Entscheidungsträger über Missstände informieren und Veränderungen fordern, durch eine sachverständige Begleitung und Initiierung von Gesetzgebungsverfahren, durch aktive Projektarbeit unter dem „Dach“ von Kinderschutz und Kinderrechten und durch einen ständigen Dialog mit Politik und Gesellschaft. Zudem fördert die Deutsche Kinderhilfe mit ihrer „Aktion Kinderlachen“ die Bewältigung von Einzelschicksalen und hilft bei der Unterstützung von Jugendarbeit und Betroffenenverbänden, indem z.B. medizinische Therapien oder Sachleistungen teilfinanziert oder übernommen werden. Für ein kinderfreundlicheres, gerechteres und sozialeres Deutschland. Und für eine bessere Zukunft für jedes Kind in Deutschland.

Weitere Informationen finden Sie unter www.kindervertreter.de

Wissenschaftliche Begleitung:

Prof. Dr. Ralf Haderlein

Hochschule Koblenz

Fachbereich Sozialwissenschaften



Die Wolters Kluwer Deutschland GmbH ist ein Wissens- und Informationsdienstleister, der insbesondere in den Bereichen Recht, Wirtschaft und Steuern fundierte Fachinformationen für den professionellen Anwender bietet. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Köln beschäftigt an über 20 Standorten rund 1.200 Mitarbeiter und agiert seit über 25 Jahren auf dem deutschen Markt.

Wolters Kluwer Deutschland ist Teil des internationalen Informationsdienstleisters Wolters Kluwer n.v., der bei einem Jahresumsatz (2013) von 3,6 Milliarden Euro weltweit rund 19.000 Mitarbeiter beschäftigt und Kunden in über 150 Ländern bedient. Die Aktien sind an der Euronext Amsterdam (WKL) gelistet, außerdem werden sie in der AEX und im Euronext 100 Index geführt. In den Vereinigten Staaten wird die Aktie in Form eines Sponsored Level 1 American Depositary Receipt (ADR) Programms auf dem Over the Counter-Markt gehandelt (WTKWY).

Weitere Informationen finden Sie unter: www.wolterskluwer.de

Mit dem Deutschen Kitaleitungskongress sowie dem neuen Experten- und Wissensportal KiTa-aktuell.de erweitert Wolters Kluwer seine vielseitige, unter der Marke Carl Link erscheinende Produktpalette in den Bereichen Kita-Management und Kita-Recht, bestehend aus Fachzeitschriften (KiTa aktuell), Büchern, Loseblattwerken und Printinformationsdiensten sowie dem neuen Experten- und Wissensportal KiTa-aktuell.de.

Deutsche Kinderhilfe e.V.

Haus der Bundespressekonferenz
Ansprechpartnerin: Carolina Nowak

Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin

Telefon: (0 30) 2 43 42 94-0
Nowak@kindervertreter.de

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Programmbereich Kitamanagement
Ansprechpartnerin: Elke Hasenkamp

Luxemburger Straße 449
50939 Köln

Telefon: (02 21) 9 49 73-78 97
EHasenkamp@wolterskluwer.de

Prof. Dr. Ralf Haderlein
Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften

Konrad-Zuse-Str. 1
56068 Koblenz

Telefon: (02 61) 95 28-2 20
Haderlein@hs-koblenz.de