



„Was stärkt Kita-Teams im U3-Bereich?“

Ergebnisse der dritten IFP-Krippenstudie

Anita Kofler, Claudia Wirts & Monika Wertfein

Danksagung

Wir danken allen Einrichtungsleitungen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben und uns – auch in Zeiten besonders hoher Arbeitsbelastung – Einblicke in die aktuelle Situation in ihren Teams gewährt haben.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei André Golling, Elodie Jansing und Martin Krause für die Projektunterstützung!

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Methoden	5
2.1	Fragestellungen	5
2.2	Studiendesign	5
2.3	Erhebungsinstrumente	7
2.4	Durchführung	7
2.4.1	Pretest	7
2.4.2	Rücklauf	8
2.5	Stichprobe	8
2.5.1	Regierungsbezirke	8
2.5.2	Lage der Kita	9
2.5.3	Trägerzugehörigkeit	9
2.5.4	Altersstruktur der Kinder	10
2.5.5	Einrichtungsart	10
3	Ausgewählte Ergebnisse	11
3.1	Ressourcen für die pädagogische Arbeit	11
3.1.1	Ressourcen in der personalen Grundausstattung	11
3.1.2	Ressourcen für die Kinder	14
3.1.3	Teamressourcen	16
3.1.4	Externe Ressourcen und Unterstützungssysteme	18
3.1.5	Einordnung zentraler Ergebnisse – Ressourcen für die pädagogische Arbeit ..	19
3.2	Herausforderungen	23
3.2.1	Kontextuale Herausforderungen: Fachkräftemangel	23
3.2.2	Kontextuale Herausforderungen durch die Corona-Pandemie	25
3.2.3	Individuelle Herausforderungen: Belastung und Stress der Kitaleitungen	27
3.2.4	Einordnung zentraler Ergebnisse – Herausforderungen	31
4	Fazit: Was stärkt Kita-Teams im U3-Bereich?	33
5	Literatur	35

1 Einleitung

Die Bildungs- und Betreuungssituation von Kindern unter drei Jahren hat sich in den letzten Jahren in Bayern extrem gewandelt. Der Ausbau der Kindertageseinrichtungen schreitet voran, es entstehen neue Kinderkrippen und viele Kindergärten weiten ihr Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren aus. Leitungen und Teams in Kindertageseinrichtungen stehen dabei konstant vor neuen Herausforderungen. In Zeiten von Krisen, zunehmenden Unsicherheiten und gestiegenem Personalmangel in den Einrichtungen wächst der damit verbundene Druck auf alle Akteure im System: Familien, Träger, pädagogische Teams und vor allem die Kinder. Sie sind die Schwächsten im System und sind in Krisenzeiten besonders gefährdet, dass Druck und Überforderung sowie schlechte Rahmenbedingungen, auf ihre Kosten gehen und sich negativ auf ihre Entwicklung auswirken.

Gab es vor einigen Jahren noch einen großen Arbeitsmarkt mit gut qualifizierten pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften, so verschärft sich die Situation derzeit, wenn es um die Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften geht. Denn „**Personalmangel**“ steht für vieles, was die Kita-Teams – auch im U3-Bereich – täglich enorm herausfordert und an die fachlichen sowie persönlichen Grenzen bringen kann: fehlende Kolleg*innen durch Krankheit, Fluktuation im Team, unbesetzte Stellen, ungleiche Kompetenzverteilung im Team, noch unerfahrene Kolleg*innen mit hohem Bedarf an Praxisbegleitung, fehlende Entlastung der Leitungen von Verwaltungsaufgaben usw..

Dabei darf die pädagogische Qualität nicht aus dem Blick geraten. Kindern im Krippenalter fehlen noch die verbalen Fähigkeiten, ihre Bedürfnisse mitzuteilen, sie sind vom pädagogischen Personal weitgehend existentiell abhängig. Hinzu kommt, dass in diesem Alter die **Vulnerabilität** sehr hoch ist. Das heißt, positive Erfahrungen wirken sich besonders intensiv aus – aber auch negative Erlebnisse hinterlassen tiefe Spuren bei Kleinkindern. Somit ist der Qualitätsaspekt in diesem Altersbereich von besonderer Relevanz und nicht verhandelbar. In Anlehnung an den aktuellsten OECD Bericht (2021)¹ sind es v.a. die täglichen Interaktionen mit Fachkräften und anderen Kindern, die die Qualität der frühen Betreuung und Bildung von Kindern ausmachen. Diese Interaktionen sind der Aspekt der Prozessqualität, der sich als zentraler Einflussfaktor in der Entwicklung von Kindern, ihrem Bildungsverlauf sowie in ihrem Wohlbefinden zeigt (Burchinal, Kainz & Cai, 2011; Mashburn et al., 2008), d.h., auf die Interaktionen kommt es ganz entscheidend an.

Auch die dritte IFP-Krippenstudie legt den Fokus auf die „Qualität“ von Kitas für Kinder unter drei Jahren. Im Fokus der aktuellen Krippenstudie steht diesmal, die Pädagog*innen vor Ort zu fragen, **was sie in ihrer täglichen Arbeit mit den Kindern stärkt** und wie es um ihre eigene **Arbeitsbelastung** sowie die **Belastung der Kinder** angesichts der aktuellen Herausforderungen steht.

¹ Weitere Informationen unter: <https://doi.org/10.1787/f47a06ae-en>

2 Methoden

2.1 Fragestellungen

Die dritte IFP-Krippenstudie „Was stärkt Kita-Teams im U3-Bereich?“ knüpft an frühere IFP-Krippenstudien² und die IFP-Leitungsbefragung 2021³ an, nimmt die pädagogischen Teams in den Blick und fragt aus der Sicht der Leitungen nach den verfügbaren Ressourcen vor Ort und den aktuellen Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Die Bedarfe der Einrichtungsteams vor Ort sollen konkret erfragt und aus den Ergebnissen passgenaue Empfehlungen für die Unterstützung der Kitas vor Ort abgeleitet werden.

Folgende Fragen standen im Mittelpunkt:

Ressourcen

- Welche Ressourcen in der personalen Grundausstattung stehen Leitungen und Kita-Teams im Kita-Alltag zur Verfügung?
- Welche Teamressourcen (z.B. spez. Qualifikationen, Teamklima) sind vor Ort vorhanden?
- Wie werden die Ressourcen für die Kinder bewertet?
- Welche externen Ressourcen und Unterstützungssysteme stehen Kitas aktuell zur Verfügung?

Herausforderungen

- Welche Gründe sehen Kita-Leitungen für den aktuellen Fachkräftemangel?
- Welche Folgen hat(te) die Pandemie in Bezug auf die Kitas, die Zusammenarbeit mit den Eltern und die betreuten Kinder?
- Wie schätzen Kita-Leitungen berufliche Stressoren und Belastung ein?

2.2 Studiendesign

Die Onlinebefragung ist als Querschnittsuntersuchung angelegt und erfragt – als Momentaufnahme – Merkmale und Rahmenbedingungen von Qualität in Kitas, die Kinder unter drei Jahren betreuen. Im Fokus der Befragung steht vor allem, welche Ressourcen für Kita-Teams aus Sicht der Einrichtungsleitungen derzeit vorhanden sind oder wo zusätzliche Ressourcen benötigt werden. Zudem ist es auch ein wichtiges Anliegen der Studie, ein umfassendes Bild über die aktuellen Herausforderungen (Stressoren) der Kitas in Bayern zu bekommen (siehe Abbildung 1). Es geht also konkret um **Herausforderungen und Ressourcen** für die Bewältigung der täglichen und jeweils aktuellen Anforderungen im Kita-Team. Folgende Ressourcen wurden erfragt:

Die **Ressourcen in der personalen Grundausstattung** der Kita beziehen sich auf strukturelle Merkmale wie z.B. Zeitressourcen, Bezugskinder pro päd. Fach-/Ergänzungskraft im Kita-Alltag.

² Weitere Informationen unter: <https://www.ifp.bayern.de/projekte/qualitaet/krippenstudien.php>

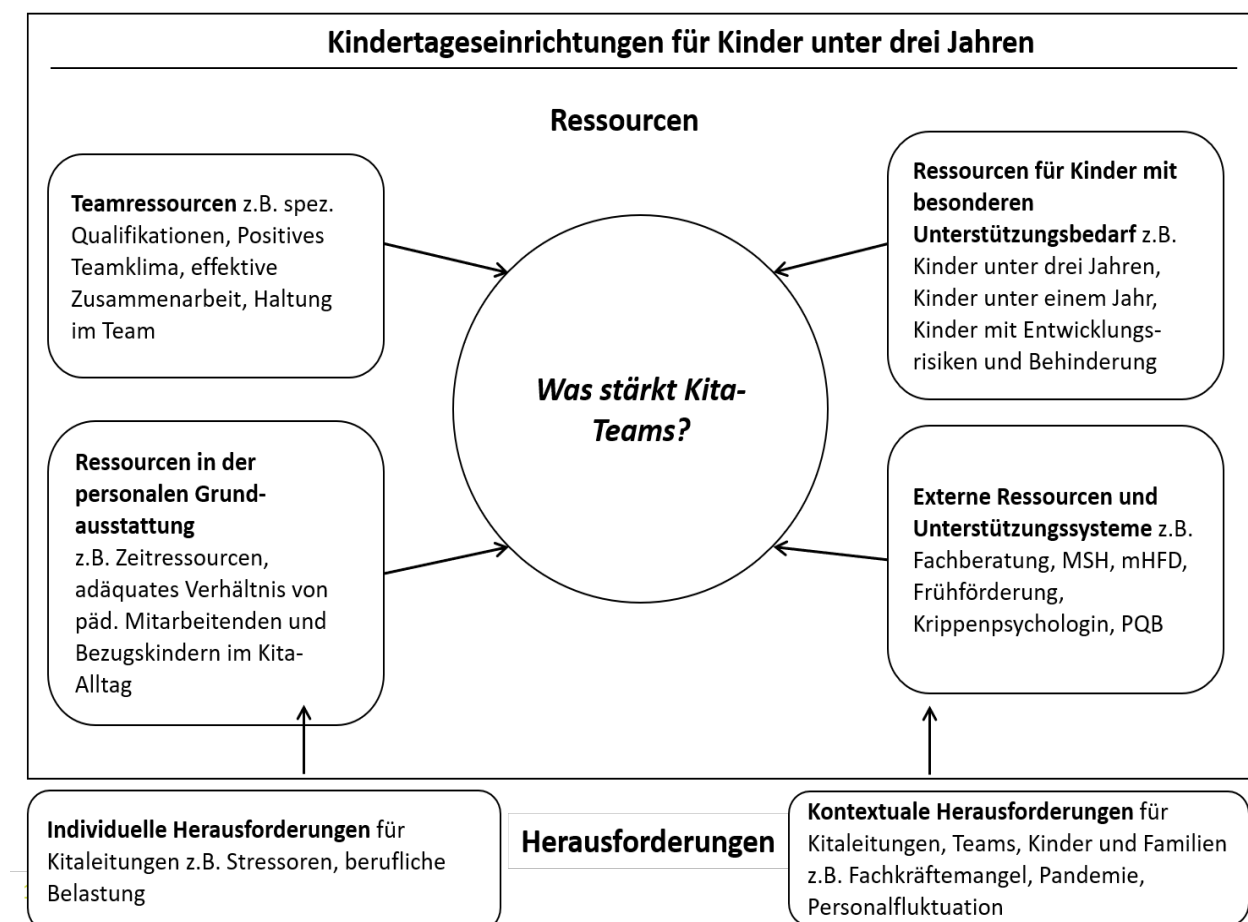
³ Weitere Informationen unter: <https://ifp.bayern.de/projekte/qualitaet/leitungsbefragung.php>

Bei den **Ressourcen für Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf** geht es vor allem darum, welche Ressourcen insbesondere für Kinder unter drei Jahren und für Kinder unter einem Jahr in der Praxis zur Verfügung stehen.

Ein weiterer Aspekt sind die berichteten **Teamressourcen** in der Kita. Diese beziehen in der Studie vor allem die Einschätzung des Teamklimas, spezifische Qualifikationen im Team und die Personalfluktuatoin ein, zudem wurde erfragt, was Leitungen als hilfreich erachten, um das Teamklima zu verbessern.

Zudem wurden **bezüglich der externen Ressourcen und Unterstützungssysteme der Kitas** erfragt, mit welchen Unterstützungssystemen die Kitas kooperieren und wie der Bedarf an externer Unterstützung (z.B. Frühförderung, PQB) eingeschätzt wird.

Im Zusammenhang mit Ressourcen müssen immer auch **Herausforderungen** in Betracht gezogen werden, da sie unter Umständen zu Überforderung führen können. Hier wurde die wahrgenommene Stressbelastung im Berufsalltag der Leitungen als **individuelle Herausforderung** erfragt, sowie **kontextuale Herausforderungen**, wie z.B. die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Kinder, Team und Eltern und der aktuelle Fachkräftemangel in den Blick genommen.



© Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz, 2023

Abbildung 1: Themen der dritten IFP-Krippenstudie

2.3 Erhebungsinstrumente

Es wurde ein Fragebogen entwickelt, in dem überwiegend geschlossene Antwortformate mit Multiple-Choice Fragen und vierstufigen Likert-Skalen zum Einsatz kamen. An einigen Stellen werden auch offene Antwortformate eingesetzt, um individuelle Besonderheiten oder zusätzliche Informationen zu erfassen. Neben eigenen Item-Entwicklungen finden auch etablierte Skalen und Item-Batterien Verwendung, einige Item-Blöcke wurden mit einer Befragung der ASH Berlin (KiKo-B – Hruska, 2022) koordiniert. Auf eine Darstellung der einzelnen Skalen und die Beschreibung der Fragen wird im jeweiligen Kapitel der Auswertung näher eingegangen.

Tabelle 1: Aufbau und Inhalte des Fragebogens

A Angaben zur Einrichtung
B Angaben zur Person
C Angaben zum Team und den Kindern
D Pädagogische Aufgabenfelder
E Externe Unterstützungssysteme
F Zusammenarbeit im Team und Berufszufriedenheit
Offene Fragen

2.4 Durchführung

Die dritte IFP-Krippenstudie wurde als Online-Befragung von Kita-Leitungen über SoSciSurvey⁴ durchgeführt, um einerseits möglichst viele Einrichtungen in Bayern zu erreichen und um andererseits den Studienaufwand für die Leitungen bzw. Kita-Teams möglichst gering zu halten. Die Akquise und Information der Einrichtungen erfolgte per Email an alle Jugendämter in Bayern, Kita-Träger und weitere Multiplikatoren im Feld mit der Bitte, die Einrichtungen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich über die Studie zu informieren. Die Teilnahme war freiwillig und anonym. Einschlusskriterium für die Studienteilnahme war die Betreuung von Kindern unter drei Jahren in der Einrichtung.

Der Befragungszeitraum mit dem online freigeschalteten Teilnahmelink zur dritten IFP-Krippenstudie für Kitaleitungen wurde vom 08.02.2022 bis 20.03.2022 festgelegt und dann nochmals verlängert bis zum 01.04.2022.

2.4.1 Pretest

Zur Prüfung von Verständlichkeit und zeitlichem Aufwand wurde der Online-Fragebogen in einer Pretestversion mehreren pädagogischen Fachkräften vorgelegt. Aufgrund der Rückmeldungen aus dem Pretest wurden einzelne Items nochmals überarbeitet.

⁴ <https://www.soscisurvey.de/>

2.4.2 Rücklauf

Für die Datenanalyse bzw. für die Ermittlung der Rücklaufzahlen wurden alle Fragebögen berücksichtigt, die bis einschließlich 01.04.2022 mittels Teilnahmelink ausgefüllt wurden. Insgesamt haben sich 1643 Kitaleitungen beteiligt. Davon haben 1444 Kitaleitungen (91,2%) den Online-Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt. Die höchste Quote an Abbrüchen (8,3%) war auf der vorletzten Seite des Fragebogens zu verzeichnen. Da auf den letzten beiden Seiten lediglich noch eine offene Frage mit Rückmeldungen zum Fragebogen und Dank für die Teilnahme mit Verweis auf die Projekt-Homepage enthalten waren, wurden diese Fragebögen mit einbezogen.

In die Auswertung konnten daher Fragebögen von insgesamt **1583 Leitungen** einbezogen werden, die Kinder unter drei Jahren in ihrer Einrichtung betreuen. Bezogen auf die Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik (2022⁵)⁶ entspricht das einem Rücklauf von 17,2%. Da in diesen Vergleichsdaten Einrichtungen, die Kinder unter drei Jahren betreuen nicht separat ausgewiesen sind, wurden zusätzlich Vergleichsdaten aus dem BayKiBiGweb mit der Gesamtzahl der staatlich geförderten Kindertageseinrichtungen mit mindestens einem U3-Platz herangezogen (N=5863) (BayKiBiGweb, Stand 21.03.2022). Die **Rücklaufquote** beträgt darauf bezogen **27%**.

Ausgefüllt wurde der Online-Fragebogen meist von Einrichtungsleitungen, die mit 75,3% den größten Anteil ausmachten, 12,5% der Fragebögen bearbeiteten die jeweiligen fachlichen Leitungen des Krippenbereichs. In 5,8% der Fälle haben Einrichtungsleitung und Krippenbereichsleitung den Fragebogen gemeinsam ausgefüllt.⁷ Der Großteil der befragten Leitungen ist weiblich (96,0%), 3,2% gaben als Geschlecht männlich und 0,1% divers an. Das Durchschnittsalter lag bei 43 Jahren ($SD=10,7$; Range: 21 bis 67 Jahre).

2.5 Stichprobe

2.5.1 Regierungsbezirke

Von den befragten Kita-Leitungen ($N=1579$) gab ein Drittel (31%) und damit der größte Anteil an, dass ihre Einrichtung im Regierungsbezirk Oberbayern liegt, gefolgt von Mittelfranken (17,2%), Schwaben (14,1%), Unterfranken (12,8%) und Oberfranken (8,7%). Der kleinste Anteil der Kitas liegt in Niederbayern (8,5%) und der Oberpfalz (7,7%). Die Stichprobe der Studie (siehe Abbildung 2) bildet für die meisten **Regierungsbezirke in Bayern** weitgehend die aktuelle Verteilung der Kindertageseinrichtungen, die Kinder unter drei Jahren betreuen, in den verschiedenen Regierungsbezirken Bayerns ab (vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik, 2022⁵), bei einer etwas niedrigeren Beteiligung in Oberbayern und etwas mehr Beteiligung in Franken.

⁵ https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/k5300c_202200.pdf

⁶ Grundgesamtheit von 9193 Kindertageseinrichtungen in Bayern ohne Schulkind-Einrichtungen (a.a.O., S.10 ff.)

⁷ Nachfolgend wird zur besseren Lesbarkeit für alle der Begriff „Einrichtungsleitungen“ oder „Leitungen“ verwendet.

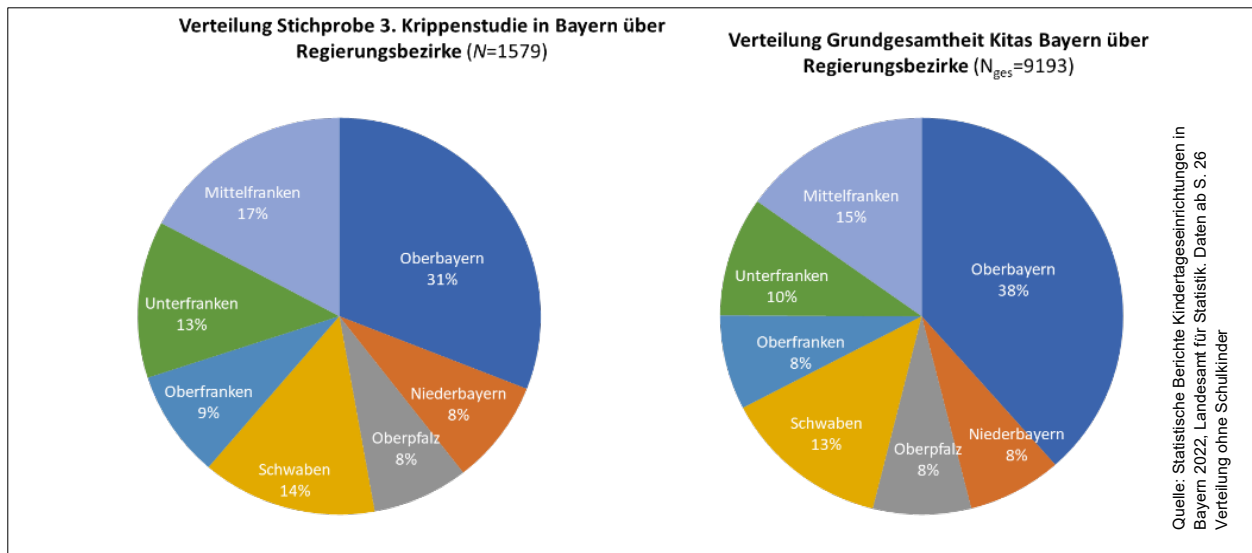


Abbildung 2: Verteilung Stichprobe und Grundgesamtheit an Kitas, die Kinder unter drei Jahren in Bayern betreuen

2.5.2 Lage der Kita

Betrachtet man zusätzlich die Verteilung der **Einrichtungen nach Einwohnerzahl**, so zeigt sich folgende Staffelung der Einrichtungen (N=1579) in der Stichprobe: Von den befragten Kita-Leitungen gaben 32,7% der Einrichtungen an, in relativ kleinen Kommunen mit unter 5.000 Einwohnern zu liegen sowie 30,8% in mittelgroßen Gemeinden und Städten mit bis zu 20.000 Einwohnern angesiedelt zu sein. In Kommunen mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern liegen 16,4% und 8% befinden sich in Großstädten mit 100.000 bis 500.000 Einwohnern. 12,0% der teilnehmenden Einrichtungen mit über 500.000 Einwohner (siehe Abbildung 3).

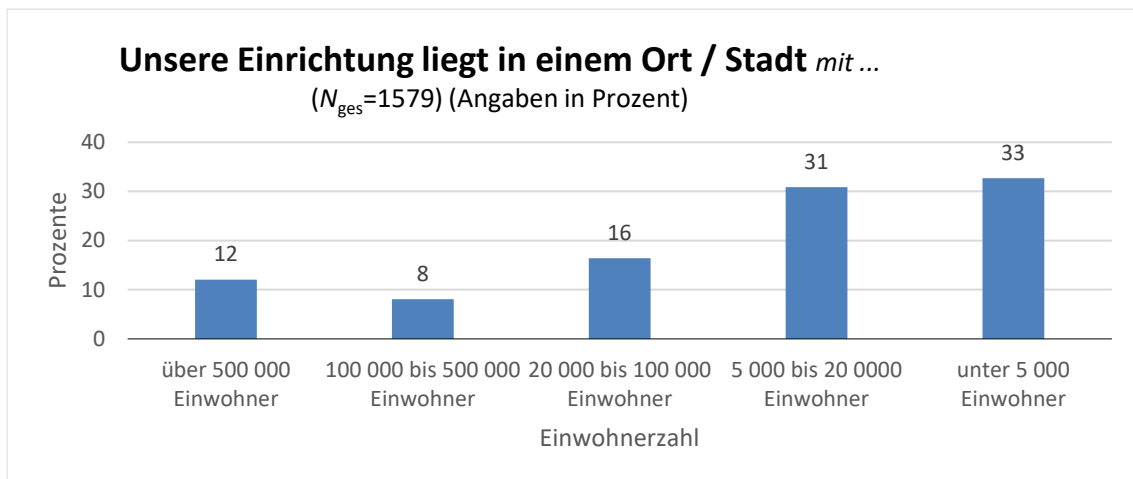


Abbildung 3: Verteilung der Stichprobe nach Einwohnerzahlen

2.5.3 Trägerzugehörigkeit

Die **Trägerverteilung** der Stichprobe entspricht weitgehend der bayernweiten Grundgesamtheit zu diesem Merkmal⁸. Wenn man die angegebenen Einrichtungsträger betrachtet, dann

⁸ Bayerisches Landesamt für Statistik, 2022, S. 24ff., ohne Schulkind-Einrichtungen

bildet über die Hälfte der Stichprobe die Gruppe der Wohlfahrtsverbände/ kirchlichen Träger mit 53,3%, gefolgt von einem knappen Drittel mit städtischen/gemeindlichen/kommunalem Träger (27,1%), gegenüber einem wesentlich kleineren Anteil von 7,6% an sonstigen e.V./ Elterninitiativen sowie 5,7% der privat-gewerblichen Träger und sonstigen Träger (6,3%).

2.5.4 Altersstruktur der Kinder

In den teilnehmenden Kitas⁹ wurden zum Zeitpunkt der Befragung insgesamt 87.857 Kinder betreut. Davon waren 858 (1,0%) der Kinder unter einem Jahr, 16.071 (18,3%) 1 bis 2-jährige Kinder, 18.501 Kinder (21,1%) 2 bis 3-jährige Kinder und 52.427 Kinder (59,7%) waren drei Jahre oder älter.

2.5.5 Einrichtungsart

Der überwiegende Teil der teilnehmenden Kitas (67%) gab an, eine „altersgemischte Einrichtung, die auch unter 3-jährige Kinder betreut“, zu sein, wobei diese Kategorie auch sog. „alterserweiterte Kindertageseinrichtungen“ einschließt, als solche Einrichtungen die u.U. nur vereinzelt Kinder unter drei Jahren aufnehmen aber auch Kooperationseinrichtungen, Häuser für Kinder mit spezifischen Krippengruppen für unter dreijährige Kinder beinhaltet. Um „reine Kinderkrippen“ (0-3-Jährige) handelt es sich bei 33% Kitas (siehe Abbildung 4).

Die „altersgemischten Einrichtungen, die auch unter 3-jährige Kinder betreuen“, gaben an, die Kinder zum Großteil (86,6%) in separaten Krippengruppe/n (0 bis 3-Jährige) und separaten Gruppen ab 3 Jahren und älter zu betreuen. Wurde gefragt, ab welchem Alter Kinder aufgenommen werden, dann berichteten die Leitungen im Mittel, Kinder ab 10,37 ($SD=5,52$) Monaten aufzunehmen ($N=1576$). Mehr als zwei Drittel (67,4%) aller befragten Leitungen gab an, keine freien Kinder-Plätze zu haben.

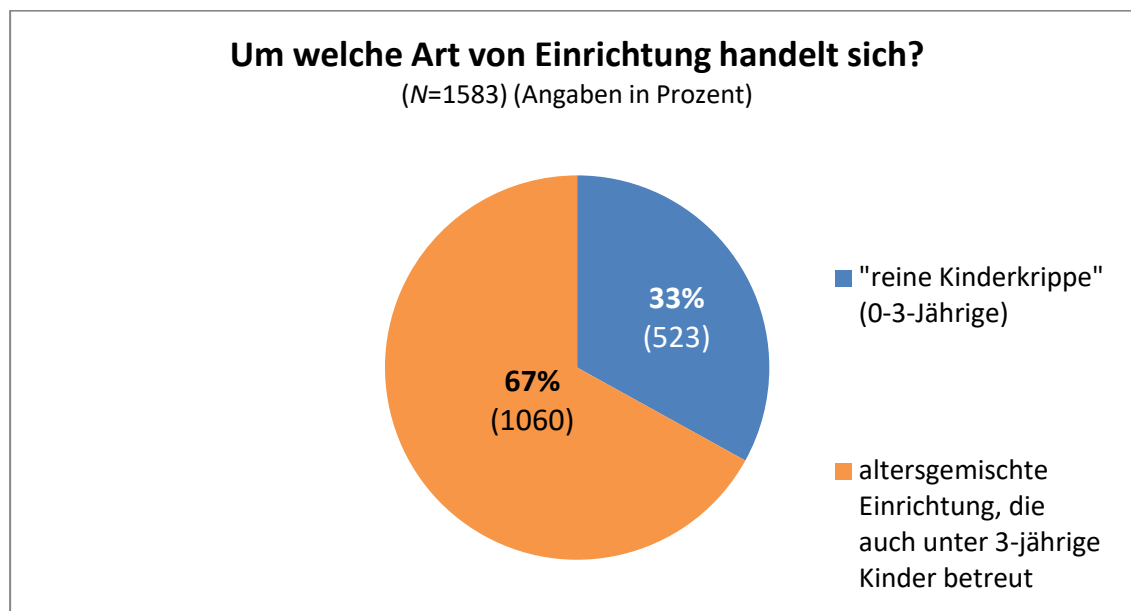


Abbildung 4: Einrichtungsart der teilnehmenden Kitas

⁹ Mit dem Begriff „Kitas“ werden im Folgenden alle Arten von Kitas in Bayern bezeichnet, die Kinder unter drei Jahren betreuen, unabhängig von der Gruppenorganisation.

3 Ausgewählte Ergebnisse

3.1 Ressourcen für die pädagogische Arbeit

3.1.1 Ressourcen in der personalen Grundausstattung

Zeitressourcen

68,7% aller befragten Leitungen ($N=1572$) berichten, dass die **für Leitungsaufgaben vorgesehene Zeit nicht ausreicht** und sie dafür regelmäßig mehr Zeit brauchen, als offiziell verfügbar (siehe Abbildung 5).

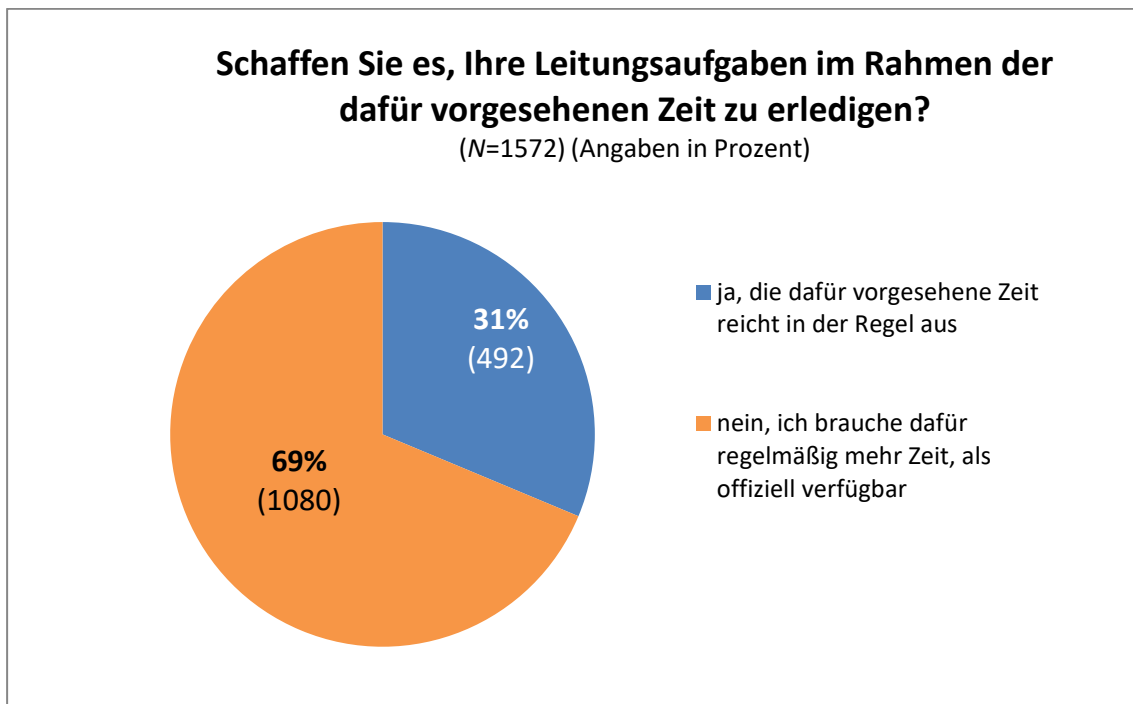


Abbildung 5: Zeitressourcen Leitung

Von den Leitungen, die berichten, dass die Zeit nicht ausreicht, berichtet jede zweite Leitung (57,7%, $n=629$), dass sie öfter Leitungsaufgaben in ihrer Freizeit erledigt.

Die Frage nach der **Freistellung für Leitungsaufgaben**, haben 56,9% ($n=898$) der Einrichtungsleitungen verneint.

Sowohl frei gestellte als auch nicht freigestellte Leitungen berichten, zu über 50%, im Kinderdienst einspringen zu müssen und Leitungsaufgaben in ihrer Freizeit zu erledigen (siehe Abbildung 6). Vor allem die nicht freigestellten Leitungen geben zudem an, dass sie häufig Zeiten für Leitungstätigkeiten nutzen müssen, in denen sie eigentlich für die Kinder zuständig wären (61,8%), während die teilfreigestellten Leitungen, dies nur zu 45,2% angeben. Dieser Unterschied wird im Gruppenvergleich signifikant ($p<.001$) (dabei blieben vollständig frei gestellte Leitungen, die keinen Kinderdienst haben, unberücksichtigt).

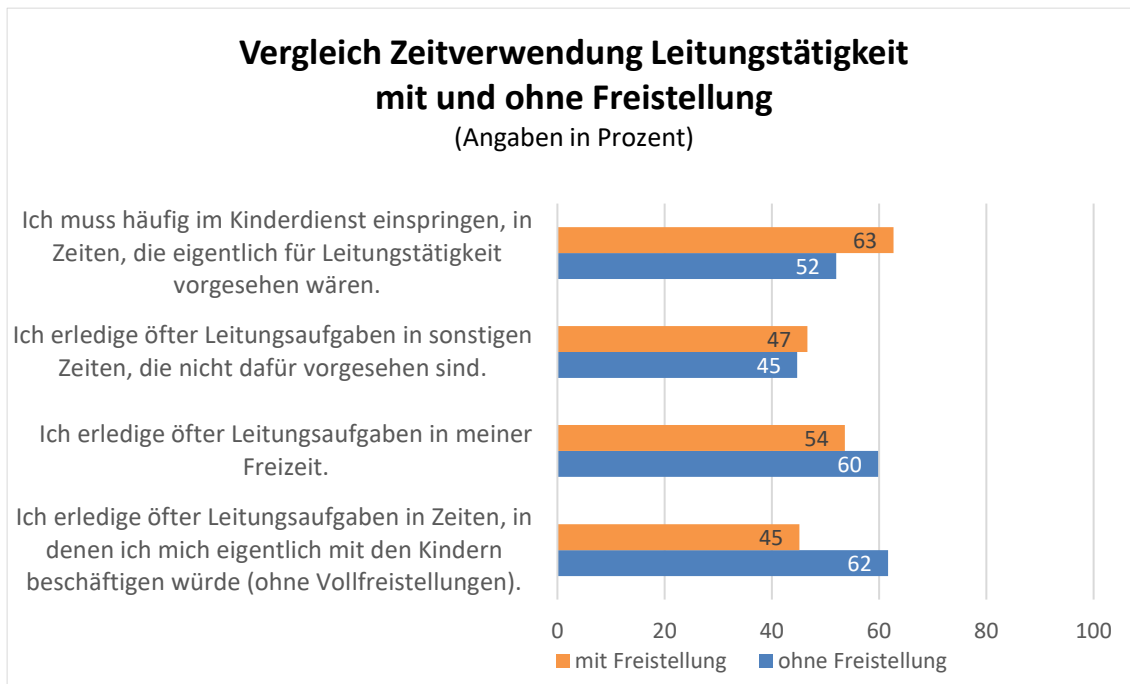


Abbildung 6: Zeitressourcen Leitungstätigkeiten (mit/ ohne Freistellung)

Dass die zeitlichen Ressourcen für Leitungen bei der Betreuung der Jüngsten in Bayern nicht ausreichen, zeigt sich auch darin, dass die von den Leitungen **angegebene reale Arbeitszeit** von 38,39 Stunden pro Woche ($SD=7,45$) die vertragliche Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 35,70 Stunden pro Woche ($SD=5,32$) deutlich übersteigt, die Unterschiede werden im T-Test signifikant ($p < .001$).

Verhältnis von pädagogischen Mitarbeiter*innen und Bezugskindern im Kita-Alltag

Die Kita-Leitungen wurden gefragt, wie viele Bezugskinder unter drei Jahren eine pädagogische Mitarbeiter*in (Fach-/ Ergänzungskraft) im Schnitt betreut¹⁰. Die Leitungen der Studie ($N=1522$) geben an, dass eine pädagogische Mitarbeiterin (Fach-/Ergänzungskraft) im Schnitt $M=4,76$ ($SD=1,17$) Bezugskinder unter drei Jahren betreut (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Bezugskinder pro päd. Fach-/ Ergänzungskraft ($N_{ges}=1522$)

	N	Min	Max	M	SD
Bezugskinder: ... Kinder pro päd. Fach-/ Ergänzungskraft (keine Vor- und Block-Praktikant*innen bzw. Bufdi/ FSJ)	1522	1,00	9,00	4,76	1,17

Ausgeschlossen: alle Ausreißer ≥ 10 (42 Extremwerte nach oben¹¹) sowie < 1 (2 Extremwerte nach unten).

¹⁰ Vor- und Block-PraktikantInnen bzw. Bufdi/FSJ wurden nicht miterfasst.

¹¹ Die hohe Anzahl an Ausreißern nach oben kann ggf. dadurch erklärt werden, dass einige Fachkräfte in mehreren Gruppen aktiv arbeiten oder ein Kitaplatz von mehreren Kindern geteilt wird und daher erhöhte Angaben zu den Bezugskindern gemacht wurden

Die Daten wurden mit den Empfehlungen der internationalen GAIMH (2008, S.7 ff.) (Empfehlung: Betreuungsschlüssel 1:2 bis **1:3**) und der von Viernickel (2016, S.78) postulierten Empfehlung von 1:3 bis **1:4** verglichen¹² (siehe Abbildung 7).

93% (n=1411) aller befragten Kita-Einrichtungen, die Kinder unter drei Jahren betreuen, geben eine Relation zwischen Fach-/Ergänzungskraft und Bezugskind an, die ungünstiger als die Empfehlungen der GAIMH (**1:3**) bewertet werden kann, bei **54,2%** (n=821) der befragten Einrichtungen liegt das angegebene Verhältnis ungünstiger als die Empfehlung von **1:4** (Viernickel et. al, 2016).

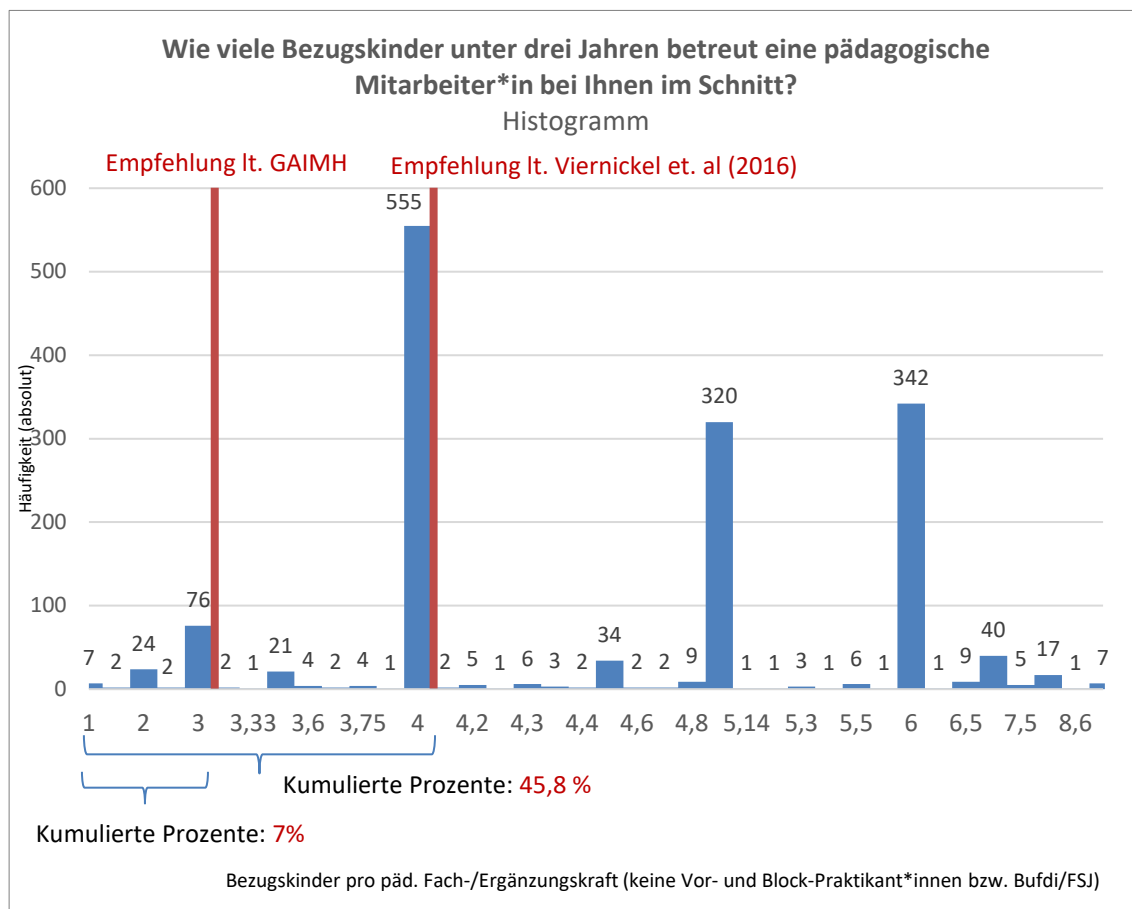


Abbildung 7: Kinder pro päd. Fach-/ Ergänzungskraft

¹² In der Grafik wurde die Häufigkeitsverteilung herangezogen und es wurden die Angaben aufkumuliert d.h. aus der Grafik geht hervor, wie häufig Kita-Leitungen (y-Achse) wie viele Kinder pro Kraft (x-Achse) angegeben haben (siehe Abbildung 7)

Qualifikationen im Team

Pädagogische Mitarbeiter*innen

Betrachtet man die Anzahl an Personen im Durchschnitt in Krippenteams, dann sind die Gruppen der staatlich anerkannten Erzieher*innen ($M=5,72$, $SD=3,60$, $N=1567$ ¹³) und pädagogischen Ergänzungskräfte ($M=4,64$, $SD=3,01$, $N=1498$) am stärksten in Krippenteams vertreten (siehe Abbildung 8).

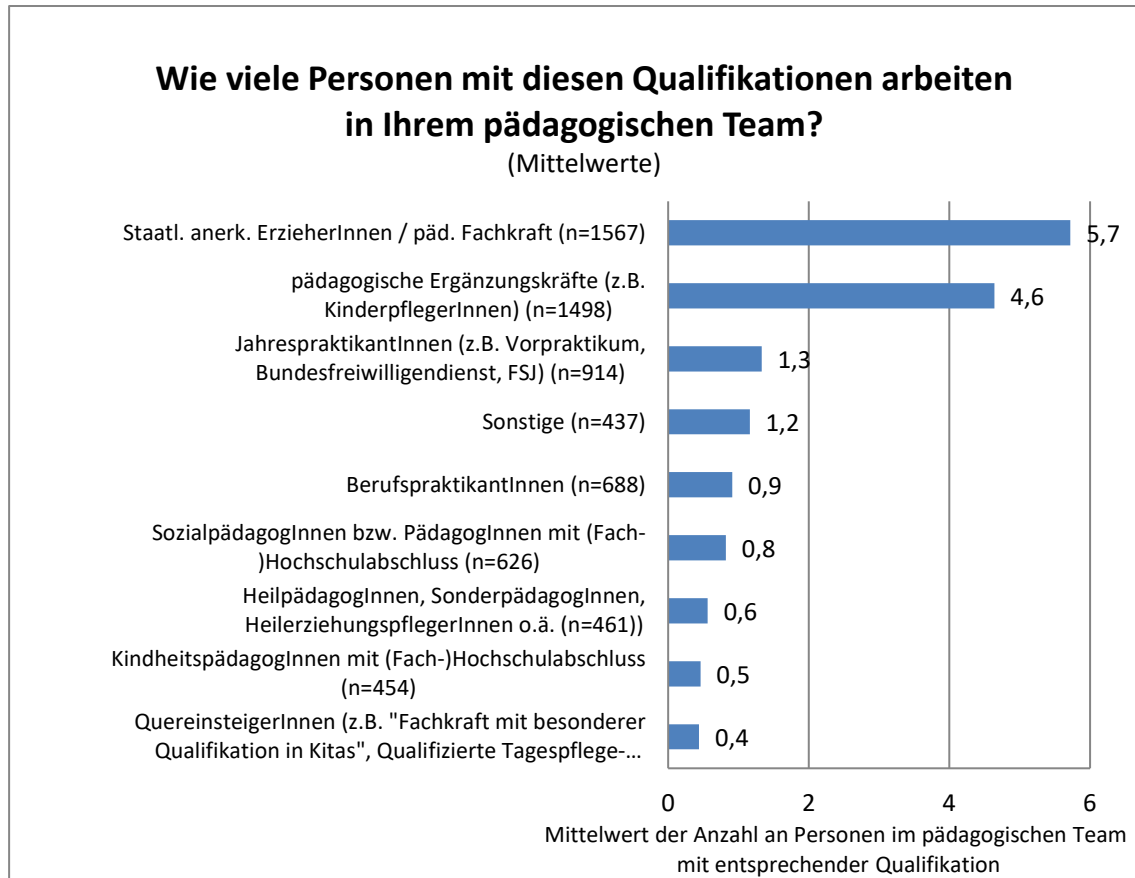


Abbildung 8: Teamzusammensetzung (Qualifikationen)

Weiteres Personal

In Krippenteams arbeiten im Mittel zwei Hauswirtschaftskräfte ($M=2,03$, $SD=1,54$, $N=1397$) und jede zweite Einrichtung hat eine Verwaltungskraft ($M=0,63$, $SD=0,63$, $N=1397$). Dabei ist zu beachten, dass es sich nicht um Vollzeitstellen handeln muss, sondern lediglich gefragt wurde, wie viele Personen in der Einrichtung arbeiten.

3.1.2 Ressourcen für die Kinder

Ressourcen für Kinder unter drei Jahren allgemein

Auf einer vierstufigen Skala (1= trifft gar nicht zu bis 4=trifft voll zu) konnten die Leitungen ihre vorhandenen Ressourcen für U3 Kinder im Team einschätzen. Dass die derzeitigen

¹³ Das N bezieht sich hierbei darauf, wie viele Leitungen die Frage grundsätzlich beantwortet haben und nicht auf die Anzahl der jeweils vorherrschenden Berufsgruppe

Ressourcen im Kita-Alltag ausreichen, um den Bedürfnissen der unter 3-jährigen Kinder gut gerecht zu werden, beantworten 76,8% aller Leitungen als (eher) zutreffend. Fast jede vierte Kita (23,2%) berichtet, dass die derzeitigen Ressourcen im Kita-Alltag nicht oder gar nicht ausreichen, um den Bedürfnissen der unter 3-jährigen Kinder gut gerecht zu werden (siehe Abbildung 9).

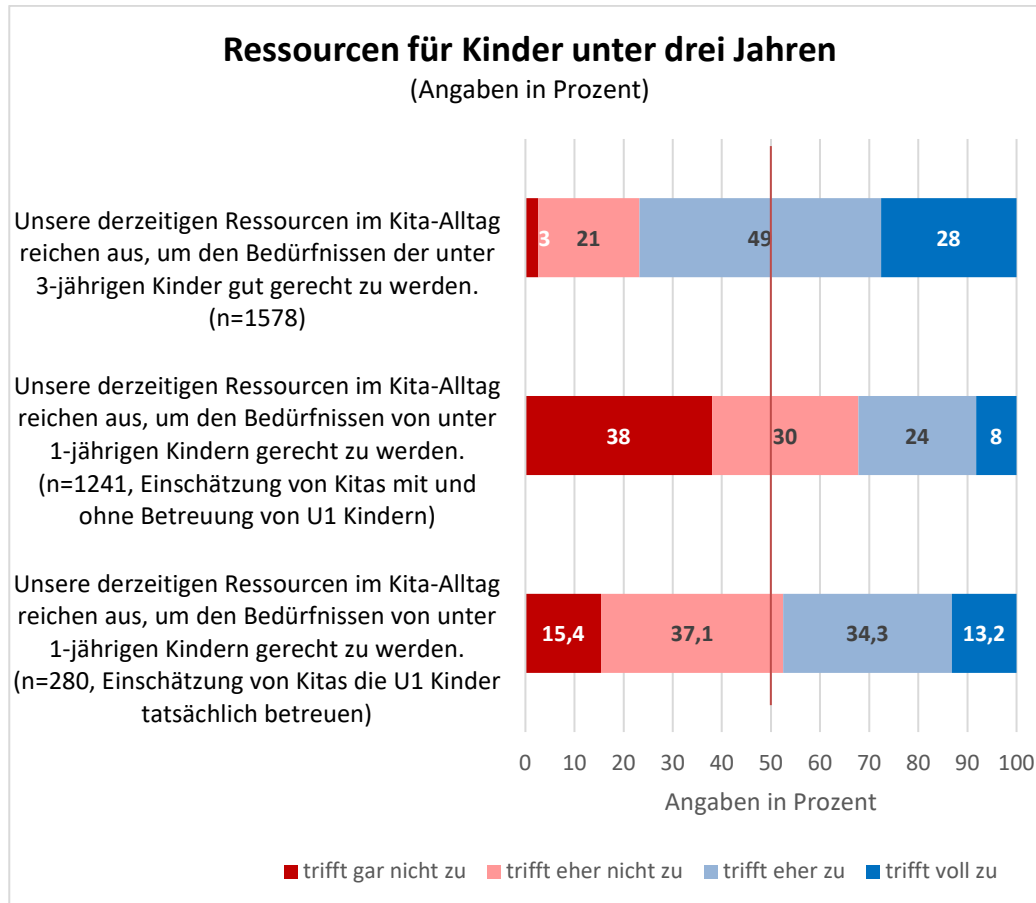


Abbildung 9: Ressourcen im Kita-Alltag für alle Kinder unter drei Jahre

Ressourcen für Kinder unter einem Jahr

81,8% (n=1269) der befragten Einrichtungen berichten, derzeit *keine* Kinder unter einem Jahr zu betreuen. Im Schnitt wurden pro Einrichtung, die Kinder unter einem Jahr betreut, zwei Säuglinge ($M=1,86$; $SD=1,13$)¹⁴ betreut.

Von den Einrichtungen, die Kinder unter einem Jahr aufnehmen ($N=282$), gaben die Kitaleitungen an, aktuell insgesamt 858 Kinder unter einem Jahr (Säuglinge) zu betreuen. Davon gibt die Mehrheit der Kitaleitungen (72,3%, n=204) an, aktuell ein bis zwei Kinder unter einem Jahr aufgenommen zu haben. 10,6% der Kitaleitungen (n=30) berichten, aktuell drei Säuglinge zu betreuen. Ein weiterer Anteil berichtet (16,7%, n=47) mehr als drei Säuglinge aktuell in der Betreuung zu haben (Range 4 bis 28 Säuglinge pro Einrichtung).

52,5% der Kitas, die tatsächlich Kinder unter einem Jahr betreuen ($N=280$), beantworten die Frage, ob die Ressourcen im Kita-Alltag ausreichen, um den Bedürfnissen der unter 1-

¹⁴ Nach Korrektur von Ausreißern

jährigen Kinder gerecht zu werden als *eher nicht* oder *gar nicht zutreffend* (siehe Abbildung 9). Bezieht man auch die Kitas ein, die aktuell keine Kinder unter einem Jahr betreuen, sind sogar 67,8% der Ansicht, dass die Ressourcen (eher) nicht ausreichen, um den Bedürfnissen dieser Kinder gerecht zu werden.

Kinder mit Entwicklungsrisiken und Behinderung

Von 1.580 Kitaleitungen berichten 67,7%, dass sie Kinder unter drei Jahren in ihrer Einrichtung betreuen, die bisher keine Diagnose haben, aber deutliche Auffälligkeiten in ihrer Entwicklung, im Erleben und/oder Verhalten zeigen. Gefragt nach den konkreten Auffälligkeiten bei Kindern mit Entwicklungsrisiken (Mehrfachantworten waren möglich) berichteten die Kitaleitungen (N=1121) am häufigsten von kommunikativen / sprachlichen / kognitiven Auffälligkeiten mit 79,8% (n=895) gefolgt von körperlichen / motorischen Auffälligkeiten 56,6% (n=634). Nach Angaben der Leitungen zeigen 36,1% (n=405) der Kinder externalisierendes Verhalten (aggressiv-widerständig) und 34,6% (N=388) der Kinder Regulationsstörungen (z.B. exzessives Schreien, Schlafstörung, Fütter-/Gedeihstörung). Am wenigsten wird mit 26,8% (n=300) von internalisierendem Verhalten (ängstlich-zurückgezogen) berichtet.

Von den 1565 Leitungen berichten 377 Einrichtungen (24,1%), Kinder unter 3 Jahren zu betreuen, bei denen eine diagnostizierte (drohende) Behinderung (§§53,54 SGB XII) vorliegt und als Integrationskind-Status (Faktor 4,5) berichtet werden. Weitere Ergebnisse zum Themenbereich Inklusion finden sich bei Wirts & Hruska (in Vorbereitung).

3.1.3 Teamressourcen

Spezifische Qualifikationen im Team für Kinder unter drei Jahren

Der Großteil der Einrichtungen (76,9%), die Kinder unter drei Jahren betreuen, haben für diese Altersgruppe **spezifisch qualifiziertes Personal** im Team. Diese Qualifizierung kann eine Kurzfortbildung (weniger als 5 Tage), eine spezielle Ausbildung zum/zur Krippenerzieher*in und/oder längerfristige Weiterbildungen im U3-Bereich umfassen (Mehrfachnennungen waren möglich). Qualifizierungen speziell für Kinder im ersten Lebensjahr, z.B. Säuglingspflege, werden relativ selten angegeben.

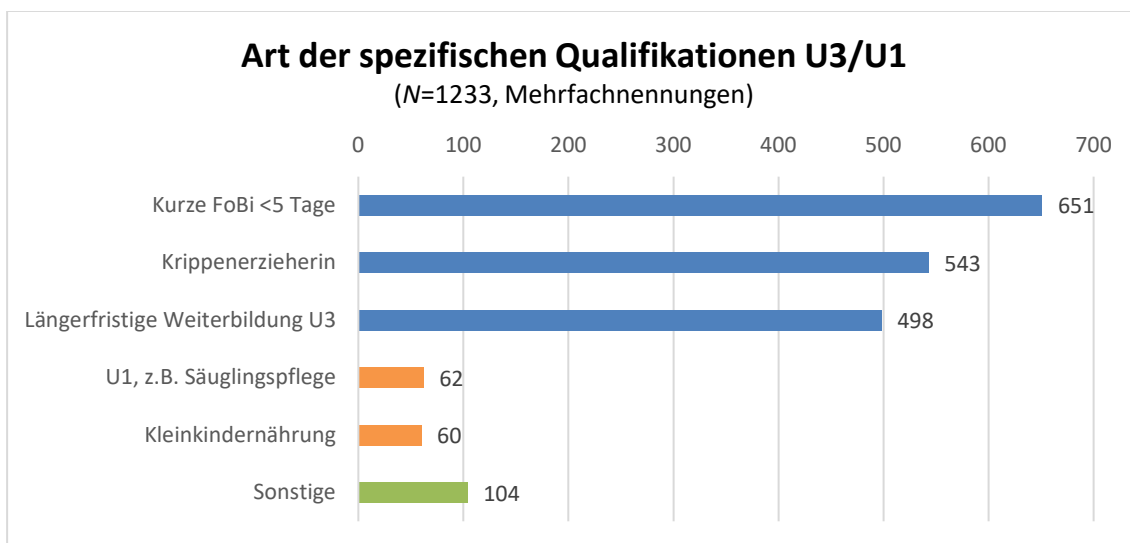


Abbildung 10: Teamressourcen U3 spezifische Qualifikationen (absolute Häufigkeiten)

Aus Sicht der meisten Leitungen verfügen ihre Teams über viel **Wissen** im Umgang mit Kindern unter drei Jahren (94,8%). Dabei unterstützen und beraten in 80,1% der Teams die KollegInnen im Team mit besonderer **Expertise im U3-Bereich** die weniger erfahrenen KollegInnen.

Teamklima

Das allgemeine **Teamklima** wird generell von den Leitungen ($N=1576$) mehrheitlich als gut (64,8%) oder äußerst gut (23,5%) eingeschätzt. Diese Einschätzung zeigte sich bereits in der IFP-Leitungsbefragung 2021 (Harbecke, Dederer & Broda-Kaschube, 2022).

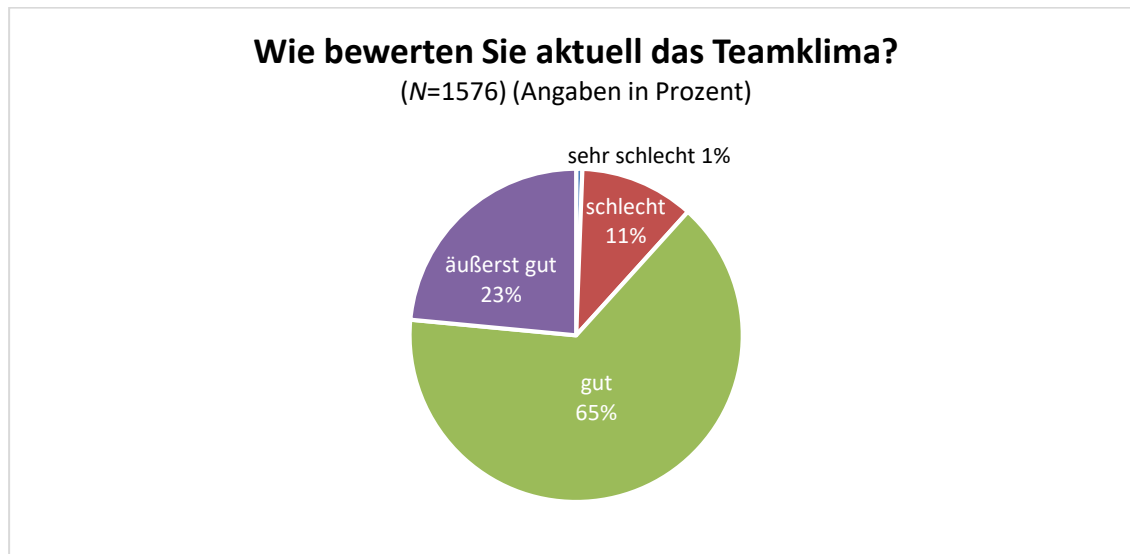


Abbildung 11: Teamklima aus Leitungssicht

Anregungen zur Verbesserung des Teamklimas

Die Leitungen wurden auch befragt, was aus Ihrer Sicht helfen würde, das Teamklima weiter zu verbessern. Dazu wurden die Antworten auf die offene Frage inhaltsanalytisch ausgewertet.

Von den Leitungen wurden v.a. die folgenden Bereiche in den offenen Antworten thematisiert: **Mehr Zeit und Aktivitäten im Team** (579 Nennungen), die **Reduktion von Personalengpässen und Personalfuktuation** (476 Nennungen), **mehr Zeit für die pädagogischen Aufgaben** (wie z.B. für mittelbare Tätigkeiten, die Arbeit mit den Kindern, die konzeptionelle Weiterentwicklung) (240 Nennungen), sowie die **gezielte Entwicklung von Teamprozessen** (wie z.B. Pädagogische Qualitätsbegleitung (PQB), Supervision, Verbesserung von Strukturen) (215 Nennungen).

Häufig genannt wurde zudem der Wunsch nach mehr Anerkennung und Wertschätzung von Politik, Träger, Gesellschaft, v.a. ideell, aber auch finanziell (50 Nennungen). Außerdem wurden sehr häufig Rahmenbedingungen thematisiert, die das Teamklima nach Meinung der Leitungen positiv beeinflussen würden, so z.B. kleinere Gruppen (38), bessere Bezahlung (31), weniger Bürokratie/Verwaltungsaufgaben (18), bessere/mehr Räumlichkeiten (14), mehr Schließtage/Verringerung der Öffnungszeiten (13). Angaben, die sich spezifisch auf die Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie beziehen, werden in Kapitel 3.2.2 dargestellt.

Betrachtet man die drei häufigsten genannten Verbesserungsansätze, kristallisieren sich vor allem **drei Empfehlungen der befragten Leitungen** heraus, die alle die Zeitressourcen betreffen:

1. **Besserer Anstellungs-/ Personalschlüssel, mehr/zusätzliches Personal**
(354 Nennungen)
2. **Zeit für Teamsitzungen/ Teamgespräche/ Austausch/ Reflexion**
(256 Nennungen)
3. **Mehr (fest vereinbarte) Zeit für mittelbare Tätigkeiten** (Vor- und Nachbereitungszeiten, Besprechungen etc.)
(120 Nennungen)

3.1.4 Externe Ressourcen und Unterstützungssysteme

Fachberatung

Auf die Frage nach externen Ressourcen zeigten sich 53,9% (n=524) der Leitungen zufrieden (wir haben bereits ausreichend...) mit der Unterstützung durch die **Fachberatung des Trägers**, während 17,8% sich mehr Unterstützung wünschen und 15,3% angeben, gar keine Unterstützung durch Fachberatungen des Trägers zu erhalten, sich aber eine wünschen (n=149). Dies betrifft am häufigsten Kitas in kleinen Gemeinden und Städten bis 20.000 Einwohnern von städtischen/gemeindlichen/kommunalen Trägern (79,2%) und Wohlfahrtsverbänden (57,7%).

Interdisziplinäre Frühförderung

43,1% der befragten Leitungen sehen die Unterstützung durch die **interdisziplinäre Frühförderung (IFF)** als ausreichend an, 22,1% der Kitas wünschen sich mehr Unterstützung durch die IFF und 21% kooperieren bisher nicht mit IFF, wünschen sich dies aber.

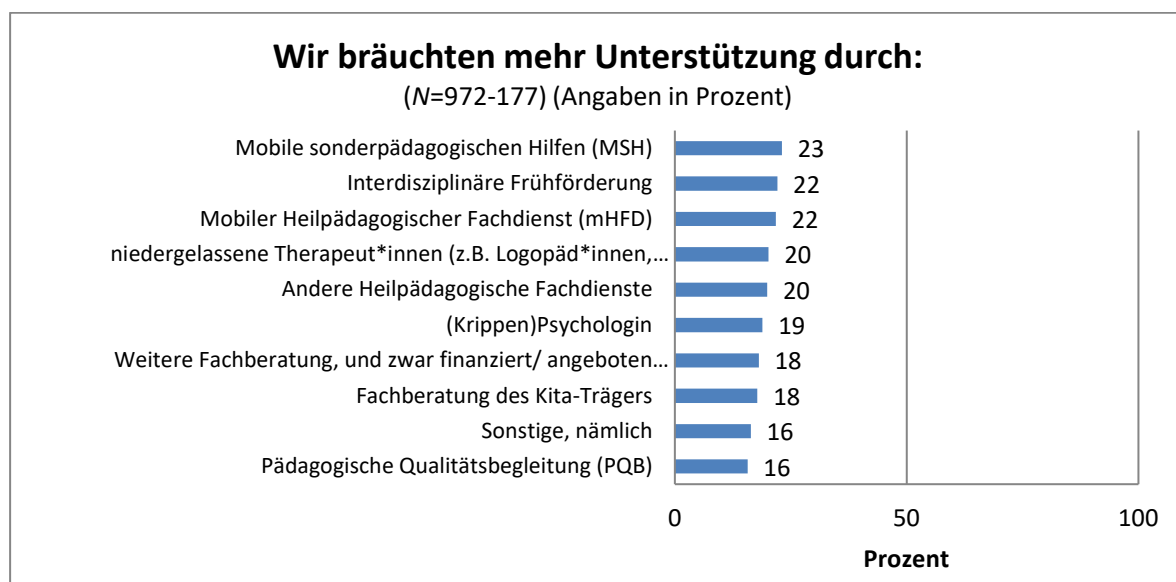


Abbildung 12: Unterstützungswünsche (*mehr Unterstützung*)

Zusammenfassung Unterstützungswünsche

Allgemein lässt sich festhalten, dass Spitzenreiter bei dem Wunsch nach *mehr* Unterstützung v.a. Angebote für **Kinder mit (drohender) Behinderung bzw. mit Entwicklungsgefährdung** sind, dies sind insbesondere Mobile sonderpädagogische Hilfen, interdisziplinäre Frühförderstellen, mobile Heilpädagogische Fachdienste (mHFD)¹, niedergelassene Therapeut*innen sowie andere Heilpädagogische Fachdienste (siehe Abbildung 12).

Als innovative Unterstützungsmöglichkeiten für die Praxis, die bisher gänzlich fehlen, aber gewünscht werden, stehen **teamorientierte Beratungsangebote** deutlich im Fokus: insbesondere besteht der größte Unterstützungswunsch nach **einer/einem (Krippen-) Psychologin/ Psychologen** (39,9%), gefolgt von pädagogischer Qualitätsbegleitung (PQB) (27,6%) und dem mobilen Heilpädagogischen Fachdienst (mHFD) (24,7%) (siehe Abbildung 13).



Abbildung 13: Unterstützungswünsche (*fehlende Unterstützung*)

3.1.5 Einordnung zentraler Ergebnisse – Ressourcen für die pädagogische Arbeit

Zeitressourcen

- Die **tatsächlich verfügbare Zeit für Leitungsaufgaben** reicht aus Sicht von mehr als zwei Dritteln (68,7%) der Leitungen nicht aus. Dies geht zu Lasten der pädagogischen Zeit mit den Kindern und der Freizeit der Leitungen – unabhängig von der Freistellung vom Gruppendienst.

Einordnung: Die mittelbare Tätigkeit von Führungskräften umfasst anspruchsvolle und vor allem fortlaufende Aufgaben, die nicht alle effektiv „nebenbei“ erledigt werden können. Neben der fortlaufenden Dienst- und Vertretungsplanung für das gesamte Personal, der

Praxisbegleitung neuer Mitarbeiter*innen gehören u.a. auch die Teamführung und Teamentwicklung dazu).

Verhältnis von pädagogischen Mitarbeiter*innen und Bezugskindern im Kita-Alltag

- Es wird von zu **vielen Bezugskindern unter drei Jahren pro pädagogischer Fach-/Ergänzungskraft im Kita-Alltag** berichtet. Der durchschnittliche Mittelwert liegt in der Studie bei rund fünf Kindern unter drei Jahren pro pädagogischer Fach-/Ergänzungskraft ($M=4,8$; $SD=1,1$).
- 93% ($n=1411$) aller befragten Kita-Einrichtungen, die Kinder unter drei Jahren betreuen, geben eine Relation zwischen Fach-/Ergänzungskraft und Bezugskind an, die ungünstiger als die Empfehlungen der GAIMH (1:3) ist, bei 54,2% ($n=821$) der befragten Einrichtungen ist das angegebene Verhältnis ungünstiger als die Empfehlung von 1:4 (Viernickel et. al, 2016).

Einordnung: Errechnete Anstellungs- und Personalschlüssel sind Durchschnittswerte und sagen daher nicht direkt etwas über das Verhältnis aus, wie viele Kinder in konkreten Alltagssituationen auf die Unterstützung und Beziehung durch eine pädagogische Mitarbeiter*in unmittelbar zurückgreifen können; sie sind im nationalen und internationalen Vergleich nicht standardisierbar bzw. vergleichbar (vgl. Viernickel, 2016, S. 34). Deshalb wurde in der vorliegenden Studie in Abgrenzung zum bayerischen Anstellungsschlüssel¹⁵ oder einem rechnerisch erfassten Personalschlüssel¹⁶ das durchschnittliche Verhältnis von päd. Mitarbeiter*in pro Bezugskind konkret im pädagogischen Alltag von den Leitungen direkt erfragt (vgl. Viernickel et al., 2016, S.46 ff). **Der berichtete Wert (1:5) liegt über den fachlich-empirischen Empfehlungen und nationalen und internationalen Standards.** Im Vergleich mit einem bundesweiten Wert fällt der Wert in der Studie ebenfalls höher als der Durchschnitt aus¹⁷.

Im Vergleich zu obigem Ergebnis lauten die entwicklungspsychologisch begründeten Empfehlungen der German Association of Infant Mental Health für eine hinreichend gute Strukturqualität für Kinder unter drei Jahren:

*„Der generelle Betreuungsschlüssel (Anzahl der Betreuungspersonen in Bezug zur Anzahl der betreuten Kinder) ist **näher bei 1:2 als bei 1:3** zu bemessen (...). Ein Betreuungsschlüssel von einer pädagogischen Fachkraft auf zwei bis drei Kleinkinder wird als entwicklungsfördernd und nach internationalen Studien und Erkenntnissen als Niveau von hoher Qualität betrachtet. Die empfohlenen Werte für das Zahlenverhältnis zwischen Bezugspersonen und Kindern in den realen Alltagssituationen sind einzuhalten, um die Kinder vor Über- bzw. Unterstimulation und Stress zu schützen.“ (GAIMH, 2008, S.7).*

Fachliche Empfehlungen für Deutschland (Viernickel et al., 2016, S.78) sprechen sich für eine Fachkraft-Kind-Relation in Bezug auf das Alter der Kinder in folgender Weise aus:

- Für die Betreuung von Säuglingen (Kinder bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres/bis zu 12 Monate): 1:2

¹⁵ Der Anstellungsschlüssel ist ein Maß, das die Buchungszeiten der Kinder mit den Arbeitszeiten des päd. Personals in das Verhältnis setzt und je nach Betreuungsaufwand gewichtet.

¹⁶ https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/personal-kind-schluesel_tu_dortmund.pdf?__blob=publicationFile

¹⁷ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/organisation-centre-based-ecec>

- Kleinkinder (13. Lebensmonat bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres): 1: 4
- Kinder von drei Jahren bis Schuleintritt: 1: 9

Überdies empfehlen weitere fachliche nationale sowie internationale Vereinigungen (American Academy of Pediatrics & American Public Health Association, 2011; Deutsche Gesellschaft für Sozialpädiatrie und Jugendmagazin, 2008; Forschungsgruppe Verhaltensbiologie des Menschen, 2013; Deutsche Liga für das Kind, 2020) eine Fachkraft-Kind Relation zur Betreuung von Kindern bis zu drei Jahren **von 1:3 bis 1:4**, die auch als Schwellenwert erachtet werden kann. Werden diese Schwellenwerte überschritten, d.h. **ab einer Fachkraft-Kind-Relation von 1:5, finden sich Hinweise, ab denen die pädagogische Prozessqualität und das Verhalten und Wohlbefinden der Kinder auf negative Weise beeinflusst wird** (vgl. Viernickel et al., 2015, S.51).

National und international tendiert die Datenlage dazu, dass strukturelle Merkmale die Qualität pädagogischer Prozesse nicht direkt determinieren und automatisch vorhersagen (vgl. von Suchodoletz, et al., 2023), jedoch die Prozessqualität mitbestimmen. Die Fachkraft-Kind-Relation erweist sich hier immer wieder als empirisch belastbarer und damit wichtiger Kontextfaktor pädagogischer Qualität in der Betreuung von unter 3-jährigen Kindern (Slot, 2017; von Suchodoletz, 2014; de Schipper, Riksen-Walraven und Geurts, 2006; Early Child Care Research Network NICHD, 2000; Cryer et al., 1999). Betrachtet man die Prozessqualität und den Einfluss der Fachkraft-Kind-Relation in konkreten Interaktionen, wird deutlich, dass vor allem die emotionale Unterstützung und die Lernunterstützung von einer kleineren und damit günstigeren Fachkraft-Kind-Relation profitieren (Slot, 2017). In Alltagssituationen fällt die Qualität der Interaktionen mit Kindern unter drei Jahren signifikant positiver und damit kindgerechter aus, wenn Fachkräfte sich mit weniger Kindern beschäftigen (Egert, Quehenberger, Dederer & Wirts, 2021). Je jünger die Kinder sind, desto stärker wirkt sich eine gute Fachkraft-Kind Relation positiv auf die Prozessqualität aus (de Schipper, Riksen-Walraven and Geurts, 2006).

Teamklima

- *Ein Großteil der Leitungen (65%) schätzt das **Teamklima als gut** ein, 23% als **äußerst gut**.*
- *Als wichtigste Gelingensbedingungen bzw. Verbesserungsansätze für ein gutes Teamklima werden drei Empfehlungen seitens der Leitungen genannt:*
 1. *Besserer Anstellungs-/Personalschlüssel und zusätzliches Personal*
 2. *Zeit für Teamsitzungen/Austausch/Reflexion im Team*
 3. *Mehr Zeit für mittelbare Tätigkeiten.*

Einordnung: Das Teamklima stellt für die meisten pädagogischen Kräfte und Kita-Leitungen eine wichtige Ressource dar. Dies zeigt sich in den aktuellen Befragungsergebnissen sowie auch in der zweiten IFP-Krippenstudie „Kleine Kinder – großer Anspruch“. Die Teamqualität leistet in Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren einen wichtigen Beitrag zur beobachtbaren Interaktionsqualität und stellt eine wichtige „Schnittstelle“ zwischen Struktur- und Prozessqualität dar (Wertfein, Müller & Danay, 2013). Darüber hinaus bestätigen andere aktuelle Befragungen, dass eine gute Zusammenarbeit im Team die berichtete Arbeitszufriedenheit von pädagogischen Kräften positiv beeinflusst; weitere Faktoren, die die Arbeit in der Kita attraktiv machen, sind: angemessene fachliche Anforderungen, Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie berufliche Anreize (z.B. attraktive Arbeitszeiten, berufliche Anerkennung) (Viernickel & Weßels, 2022, Trauernicht, Besser & Anders, 2022).

Positiv ist, dass die Ressource Teamklima ein Faktor ist, der von der Leitung und dem Team (auch) selbst gestaltet werden kann. Dennoch wird in der neuen Krippenstudie wieder deutlich, wie sensibel die berichteten Möglichkeiten im Team mit den meist extern bestimmten Rahmenbedingungen, z.B. zeitliche oder personelle Vorgaben des Gesetzgebers oder Trägers, zusammenhängen.

Ressourcen für die Kinder

- *Die tatsächlichen personellen und zeitlichen **Ressourcen** im Kita-Alltag reichen aus Sicht von rund 75% der Kitaleitungen aus, um **Kindern unter drei Jahren** gut gerecht zu werden.*
- *Problematischer werden die **Ressourcen für Kinder unter einem Jahr** eingeschätzt. Über 50% der betroffenen Leitungen beantwortet die Frage, ob die Ressourcen im Kitalltag ausreichen, mit eher nicht oder gar nicht zutreffend, obwohl sie Kinder unter einem Jahr betreuen.*
- *Positiv hervorzuheben ist, dass in den meisten Einrichtungen (76,9%), für Kinder unter drei Jahren **spezifisch qualifiziertes Personal** im Team arbeitet und nach Einschätzung der Leitungen über viel **Wissen** im Umgang mit dieser Altersgruppe verfügt (94,8%).*

Einordnung: Die Ressourcen für Kinder unter drei Jahren reichen aus Sicht eines Großteils der befragten Einrichtungsleitungen aus, allerdings sieht im Umkehrschluss fast jede vierte Kita (23,2%) die Ressourcen als nicht ausreichend an und bei den Kindern unter einem Jahr berichtet das jede zweite Kita.

Externe Ressourcen

- *Viele Leitungen wünschen sich mehr oder überhaupt Unterstützung durch **externe Angebote: Hier wurden insbesondere ein Mehr an (Team)Beratung** für Kinder mit (drohender) Behinderung bzw. Entwicklungsgefährdung genannt (Frühförderung, MSH, mHFD). Bezogen auf Unterstützungsangebote, die in vielen Kitas noch gänzlich fehlen, steht an erster Stelle der Wunsch nach einer Krippenpsycholog*in, gefolgt von Pädagogischer Qualitätsbegleitung (PQB) und dem Mobilien Heilpädagogischen Fachdienst (mHFD).*

Einordnung: Wenn es um Ressourcen für Teams geht, ist es auch wichtig, die externen Unterstützungssysteme von Kitas in den Blick zu nehmen. PQB und vor Ort verfügbare Krippenpsycholog*innen werden von vielen Kitas als Unterstützungspartner gewünscht, sind aber für viele vor Ort nicht verfügbar. Ein Ausbau des Angebotes an Krippenpsycholog*innen, mHFD und PQB könnten die Ressourcen vor Ort ergänzen und helfen, mit Herausforderungen im Alltag besser umgehen zu können. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der IVO-Studie (Wirts, Wertfein & Wölfl, 2018).

3.2 Herausforderungen

3.2.1 Kontextuale Herausforderungen: Fachkräftemangel

Personalfluktuatation

Jede dritte (29,4%) der 1.573 teilnehmenden Leitungen berichtet von pädagogischen Mitarbeiter*innen (Fach- und Ergänzungskräfte), die **längerfristig im Krankenstand** sind (mind. 3 Monate und länger). Durchschnittlich fehlen pro Einrichtung längerfristig knapp 1,5 ($M=1,43$, $SD=0,76$) pädagogische MitarbeiterInnen.

Rund die Hälfte der Kitaleitungen (50,5%) berichten zudem von aktuell **unbesetzten Stellen**. 35,4% der Einrichtungen haben aktuell unbesetzte Fachkraftstelle(n), sowie 32,3% unbesetzte Ergänzungskraftstelle(n) (siehe Abbildung 14).

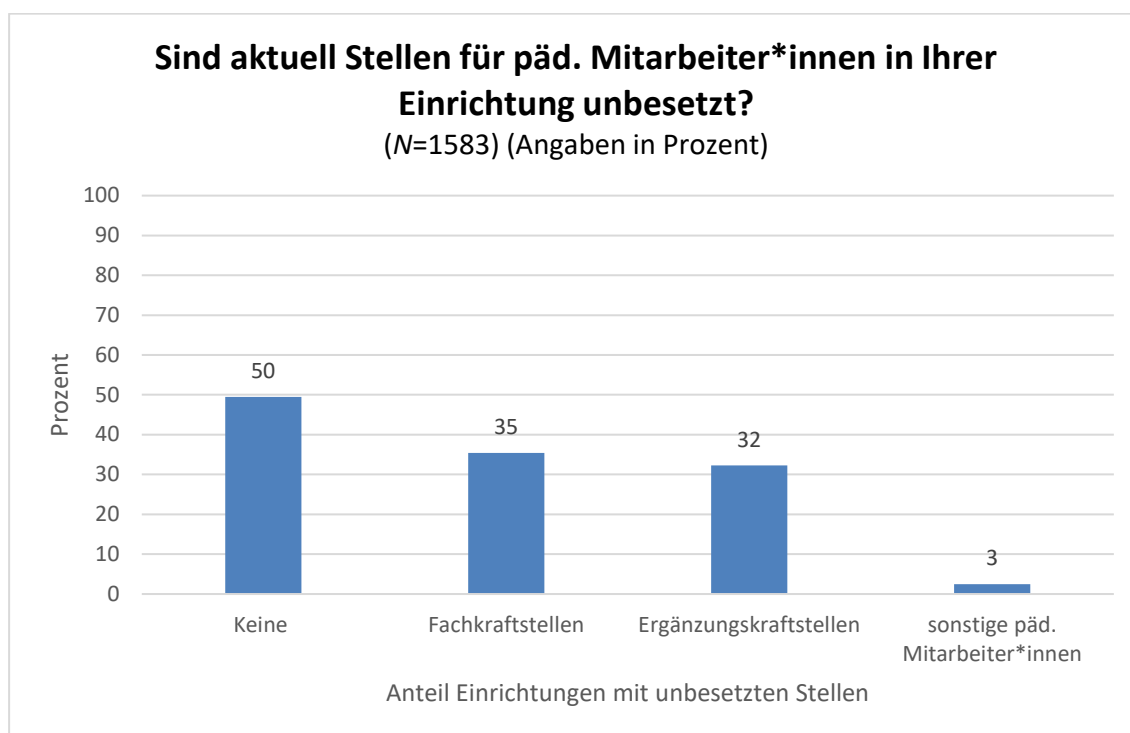


Abbildung 14: Aktuell unbesetzte Stellen in Prozent

Wenn Einrichtungen von unbesetzten Stellen bei den Fachkräften berichten ($N=561$), dann ist im Durchschnitt aktuell **etwas mehr als eine Vollzeitstelle bei den Fachkräften unbesetzt** ($M=111,80\%$ VZÄ¹⁸; $SD=71,20$) mit einem Range von 10% bis 500%¹⁵. Wenn Einrichtungen von unbesetzten Stellen bei den Ergänzungskräften berichten ($n=504$), dann ist im Durchschnitt aktuell **eine Vollzeitstelle bei den Ergänzungskräften** dieser Einrichtungen unbesetzt ($M=100,42$, $SD=66,57$) mit einem Range von 10% bis 500%¹⁹

Den Grund für den aktuellen Fachkräftemangel sehen die befragten Leitungen ($N=1583$) am häufigsten in der schlechten Bezahlung (76,7%), gefolgt von der geringen gesellschaftlichen Anerkennung (70,4%) sowie der hohen psychischen Belastung (im Krippenbereich z.B.

¹⁸ Mittelwert bezieht sich auf aufaddierten Stellenanteile in der gesamten Kita dabei galt: eine Vollzeitstelle = 100% z.B. eine Vollzeitstelle und eine Teilzeitstelle mit 50% = 150%)

¹⁹ eine Vollzeitstelle = 100%

Kompensation des fehlenden Personals, hohe Ansprüche aufgrund Sensibilität des jungen Alters der Kinder, engere Zusammenarbeit mit Eltern) (69,7%) (siehe Abbildung 15).

Weniger häufig wurden die Länge der Ausbildung (45,6%), die geringen Aufstiegsmöglichkeiten (33,4%) oder eine problematische Vereinbarkeit von Familie und Beruf (20,3%) und die Unattraktivität einer verkürzten Ausbildung (18,3%) durch die Leitungen als ursächlich bewertet.



Abbildung 15: Gründe für Fachkräftemangel aus Leitungssicht

Bei den **offenen Angaben in der Rubrik „Sonstiges“** überwiegen die Aspekte „zu geringe Personalausstattung/Anstellungsschlüssel“, „gesundheitliche Belastung/Überforderung“, „zu wenig kompetentes, belastbares Personal“ und „zu große Gruppen“.

3.2.2 Kontextuale Herausforderungen durch die Corona-Pandemie

Kita-Organisation

Von 1010 Leitungen, die die Frage beantwortet haben, berichtet ein Großteil der Leitungen (63,9%) von, durch die Pandemie bedingtem, erhöhten **Personalmangel**. Die vorwiegend genannten Gründe dafür waren Krankheit oder Quarantäne des Personals (87,2% bzw. 88,4%) oder Erkrankung der Kinder des Personals (79,2%).

Die **Gruppenorganisation der pädagogischen Arbeit** hat sich durch die Pandemiebeschränkungen stark verändert: während vor der Pandemie 61,8% der Einrichtungen überwiegend in Stammgruppen mit zeitweiser Öffnung gearbeitet hatten, waren dies zum Zeitpunkt der Befragung im Februar/März 2022 nur noch 19,6%.

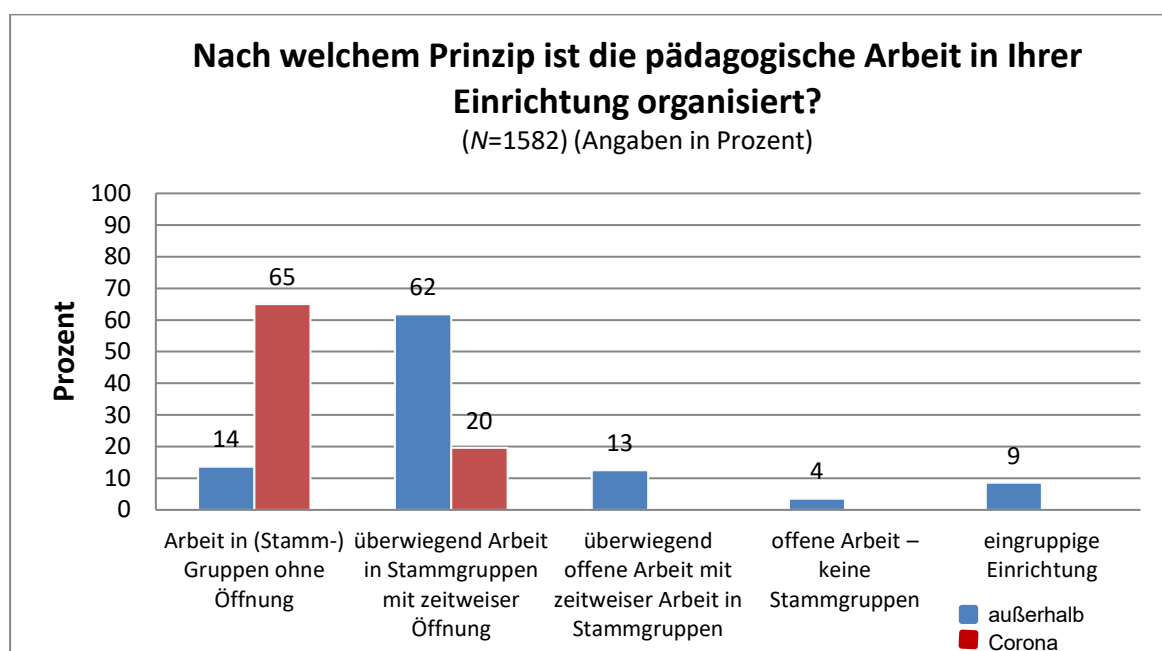


Abbildung 16: Gruppenorganisation Kita

Veränderungen im Team

Während sich die **gegenseitige Unterstützung** in den Einrichtungen aus Leitungssicht eher heterogen entwickelt hat, zeigt sich bei der Stimmung im Team seit der Pandemie eine Tendenz zur Verschlechterung (siehe Mittelwerte in Abbildung 17).

Auf die Frage nach **Veränderungen im Team** zeigen sich kaum Veränderungen bezüglich der Haltung gegenüber den Kindern, jedoch eine tendenzielle Verschlechterung der Haltung gegenüber den Eltern. Diese Tendenz zeigte sich auch in der Corona-Leitungsbefragung, deren Datenerhebung in bayerischen Kitas 2021 erfolgte (Harbecke, Dederer & Broda-Kaschube, 2022).

55,3% der Leitungen geben allerdings an, dass sich die **Haltung im Team gegenüber den Eltern** pandemiebedingt verschlechtert hat und 47,6% berichten von vermehrten Konflikten mit den Eltern.

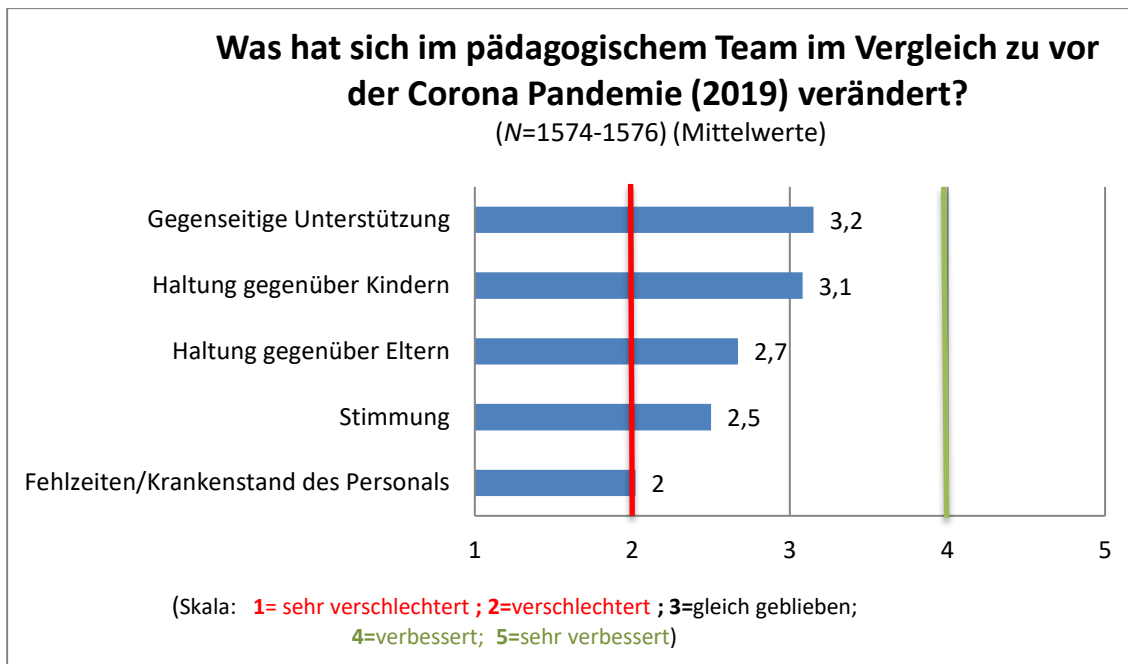


Abbildung 17: Teamveränderungen nach Corona-Pandemie

Veränderung der Leitungsaufgaben

Viele Leitungen hatten zum Befragungszeitpunkt neben den oben genannten Wünschen zur Verbesserung des Teamklimas (vgl. Kapitel 3.1.3) auch zahlreiche Anmerkungen zur Pandemie-Lage. Hier war der Wunsch nach einem Ende der Pandemie bzw. einer Reduzierung der Corona-Maßnahmen und der Rückkehr zur „Normalität“ Spitzenreiter mit 120 Nennungen, während sich nur sieben Leitungen (mehr) schützende Corona-Maßnahmen für Mitarbeiter*innen wünschten. Ebenfalls wurde geäußert, dass die Teams entlastet werden könnten durch rechtzeitige, verlässliche und klare Informationen bezüglich der pandemie-bedingten Auflagen (24 Nennungen) und der Wunsch nach finanzieller Anerkennung der besonderen Leistungen, z.B. in Form einer Corona-Bonus-Zahlung o.ä., wurde von zehn Leitungen genannt.

Kinder und Familien

Rückt man den Fokus auf die Kinder und deren familiäre Bezugspersonen in Zeiten der Pandemie, dann ergibt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 18): **Starke Beeinträchtigungen** seit der Pandemie werden vor allem **für Kinder mit nicht-deutscher Familiensprache beim Spracherwerb** (63,4%) sowie allgemein im Rahmen der Eingewöhnung berichtet: so geben 58,1% der Leitungen an, dass die **Probleme bei der Eingewöhnung** zugenommen haben, 51,5% berichten davon, dass es den Kindern schwerer als sonst falle, sich von der Bezugsperson zu trennen. Zudem wird von mehr als die Hälfte der Leitungen eine **allgemeine Verschlechterung der Sprachentwicklung der Kinder unter drei Jahren** (55,2%) genannt.

Über pandemiebedingt vermehrte Regulationsprobleme und Verhaltensauffälligkeiten der Kinder berichten 52,4% der Leitungen. 41,0% beobachten bei den Kindern häufiger internale Verhaltensweisen (Ängstlichkeit, Rückzug), 37,0% berichten von häufigerem externalem Verhalten (Aggressivität, Widerstand). 17,9% der Leitungen geben an, dass während der Corona-Pandemie vermehrt Kinderschutzfragen und/oder Verdachtsfälle aufgetreten sind.

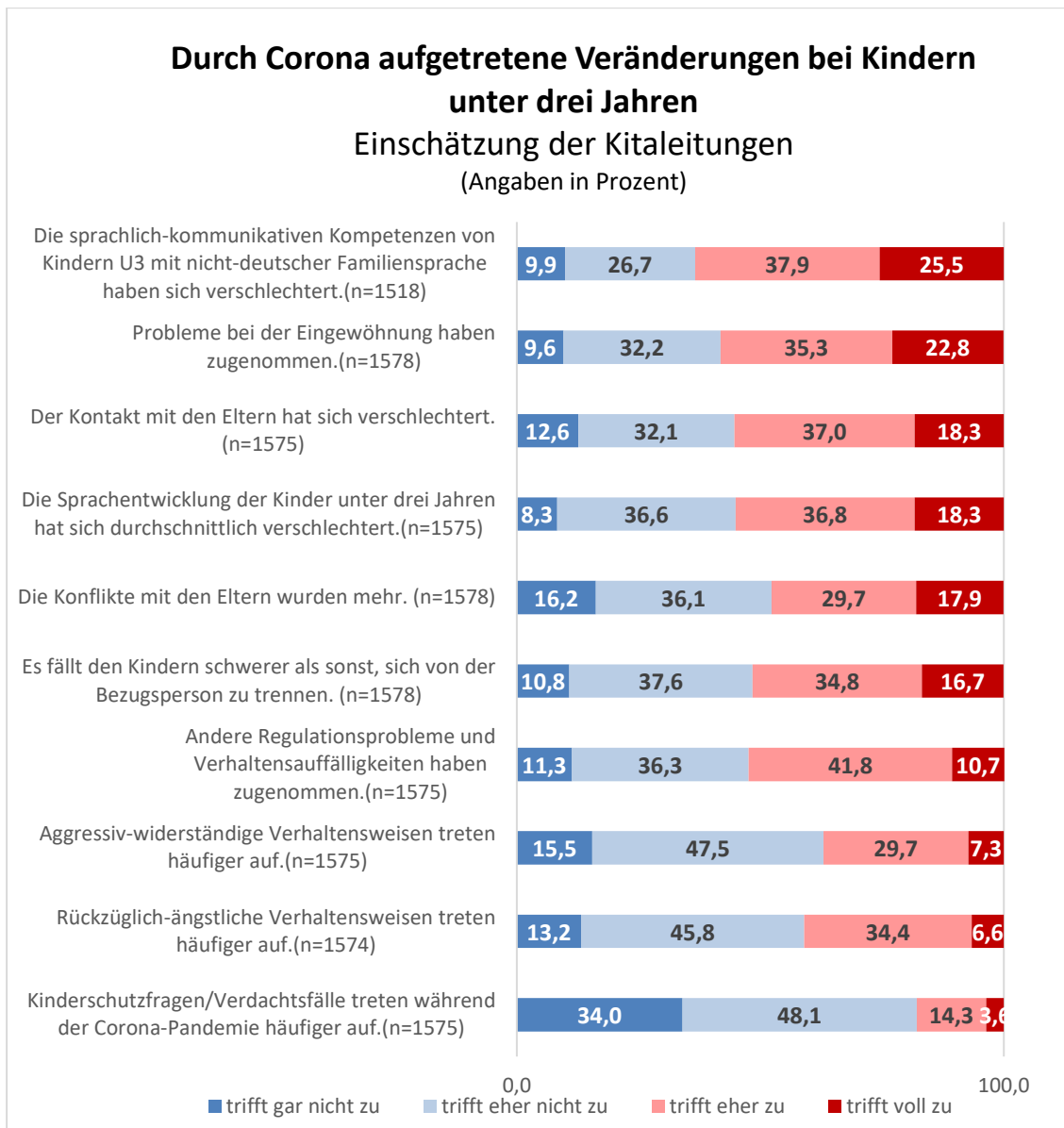


Abbildung 18: Durch Corona aufgetretene Veränderungen bei Kindern unter drei Jahren

3.2.3 Individuelle Herausforderungen: Belastung und Stress der Kitaleitungen

Emotionale Belastung der Kitaleitungen

Auch **die Stimmung bzw. emotionale Belastung der Leitungen** wurde im Rahmen der Studie erhoben. Dazu wurden die letzten vier Fragen aus der deutschen Adaption der Early Childhood Screening Assessment (ECSA) zur emotionalen Belastung (Zimmermann et al., 2021) genutzt, die sich an die elterliche Betreuungspersonen (z.B. Mütter/Väter/Eltern) wenden und erfasst in den vier Items Anzeichen von Distress (negativen Stress) und Depression von Betreuungspersonen. Im Rahmen der dritten IFP-Krippenstudie wurden vier Items des ECSA (Items 37-40) für pädagogische Kräfte adaptiert und eingesetzt. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, welche Angaben die pädagogische Kraft zur eigenen emotionalen Belastung macht und inwiefern sich dies im Umgang mit den Kindern widerspiegelt.

Auf einer dreistufigen Skala (1= fast nie /trifft nicht, 2=manchmal/etwas zutreffend bis 3=fast immer/sehr zutreffend) berichten von allen befragten Leitungen (N=1563) mehr als die Hälfte

(52,2%), dass sie sich *manchmal niedergeschlagen, deprimiert oder hoffnungslos fühlen* (siehe Abbildung 19). Etwas mehr als ein Drittel (36,4 %) verneint dies und knapp jede neunte Leitung beantwortet diese Frage mit *fast immer/sehr zutreffend* (11,5%).

Knapp die Hälfte (49,7%; n=781) der Leitungen gibt an, dass sie *manchmal weniger Interesse oder Freude daran verspürt, Dinge zu tun* und knapp jede neunte Leitung beantwortet diese Frage mit *fast immer/sehr zutreffend* (11,3%).

Ebenfalls gibt die Hälfte an, sich *manchmal zu gestresst zu fühlen, um die Zeit mit den Kindern in der Gruppe zu genießen* (49,0%, n=767). Auffällig ist hierbei, dass mehr als jede fünfte Leitung angibt, dass dies *fast immer/sehr zutreffend* ist. (21,9%, n=343).

Im Umgang mit dem Verhalten der Kinder schneller frustriert zu sein als früher beantworteten 52,5% der Leitungen mit *fast nie/trifft nicht zu*. und nur 8,9% gab an, dass dies *fast immer bzw. sehr zutreffend* ist.

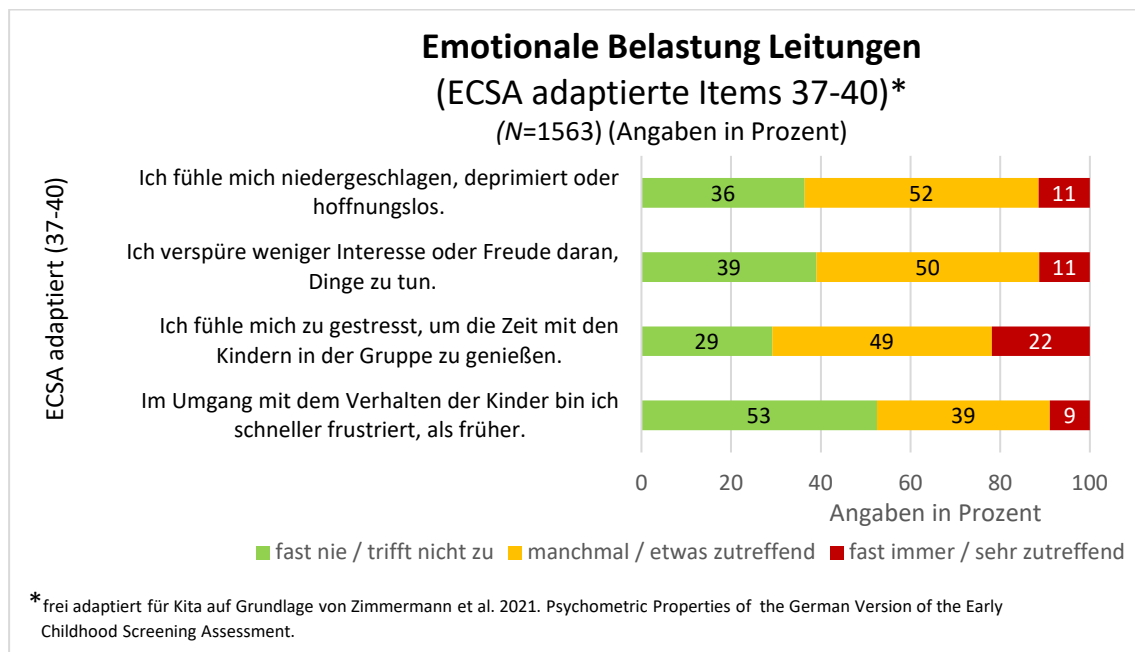


Abbildung 19: Emotionale Belastung auf Itemebene

Im **Gruppenvergleich** zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Mittelwerten für Leitungen, die angeben, dass Ihnen die Zeit in der Regel für Leitungsaufgaben ausreicht und für Leitungen, bei denen dies nicht der Fall ist. Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied, wenn es darum geht, die Zeit mit den Kindern in der Gruppe zu genießen. Hier ist der Unterschied zwischen den Leitungen, denen die vorgesehene Zeit nicht ausreicht ($M=2,07$, $SD=0,67$, $N=1073$) und der Gruppe denen ihre Zeit ausreicht ($M=1,63$, $SD=0,67$, $N=485$) am ausgeprägtesten (siehe Abbildung 20). Der Mittelwertsunterschied ist bei nonparametrischer Testung signifikant (Mann-Whitney $U=-11,23$, $p<.001$).

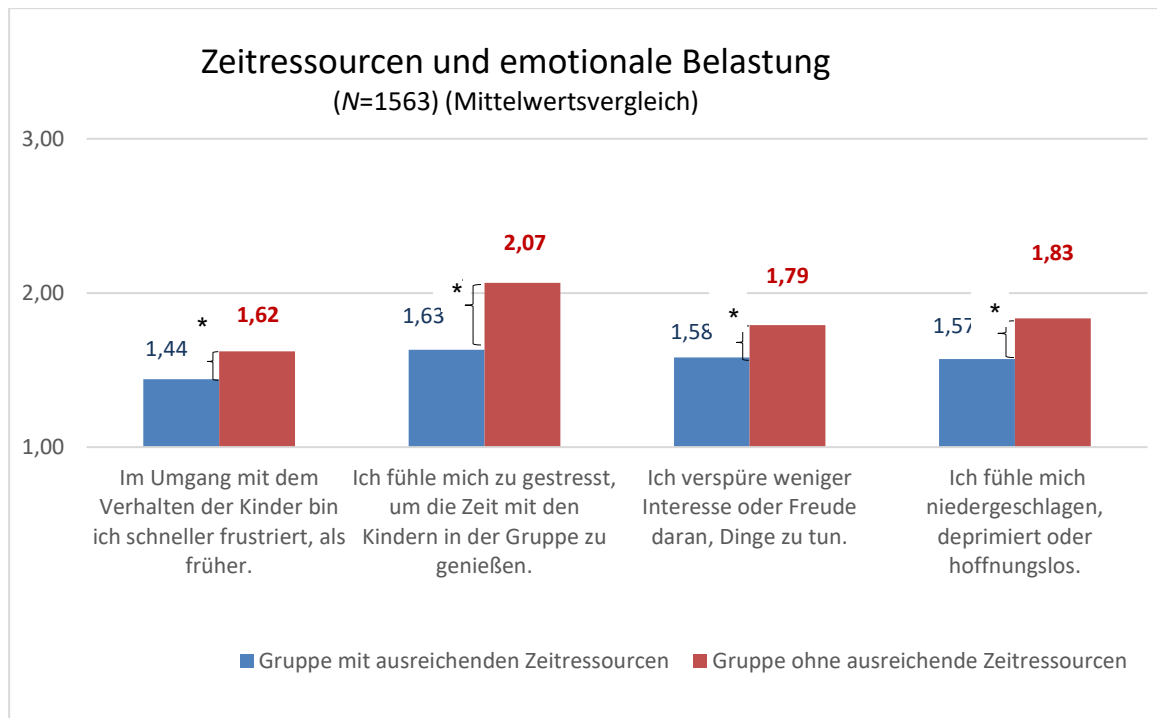


Abbildung 20: Emotionale Belastung im Gruppenvergleich auf Itemebene

Aus den vier einzelnen Items wurde eine *Gesamtskala* erstellt, in der alle vier Items einbezogen wurden. Im Gesamtwert ergibt sich zur emotionalen Belastung für alle Kitleitungen ein Mittelwert von $M=1,74$ ($SD=0,49$, $N=1579$). Zur Bestimmung der internen Konsistenz, wurde Cronbachs Alpha für die Subskala emotionale Belastung (insgesamt vier Items) berechnet. Die interne Konsistenz war im akzeptablen Bereich, mit Cronbachs Alpha = .73 für die Skala zur emotionalen Belastung.

Auf Ebene der **Gesamtskala zur emotionalen Belastung**, in der alle vier Items einbezogen wurden, unterscheiden sich die Leitungen, die angeben, dass ihre vorgesehene Zeit für Leitungsaufgaben ausreicht ($M=1,56$, $SD=0,64$, $N=492$) von der Gruppe der Leitungen, die dafür regelmäßig mehr Zeit braucht, als offiziell verfügbar ist ($M=1,83$, $SD=0,48$, $N=492$). Auch dieser Mittelwert in der Gesamtskala ist nach nonparametrischer Testung signifikant (Mann-Whitney $U= -10,56$, $p< .001$).

Allgemeines Stresserleben im Berufsalltag der Kitaleitungen

Die allgemeine **Stressbelastung der Kita-Leitungen** wurde von 84% ($N= 1281$) mit eher stark oder sehr stark angegeben (siehe Abbildung 21). Weitere Ergebnisse zu den Themen Belastung und Stresserleben finden sich bei Kofler, Wertfein, Krause & Wirts (in Vorbereitung).

Wie gestresst fühlen Sie sich aktuell als Kita-Leitung? (N=1583) (Angaben in Prozent)

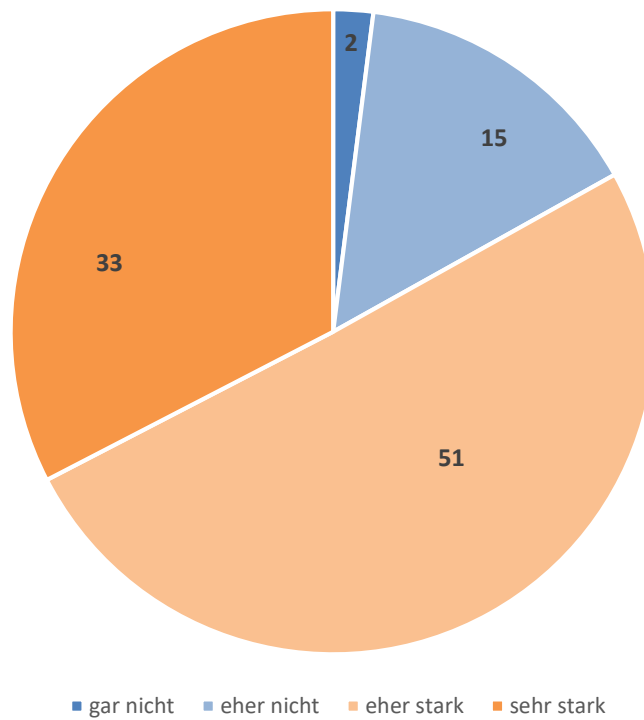


Abbildung 21: Stresserleben von Kitaleitungen

3.2.4 Einordnung zentraler Ergebnisse – Herausforderungen

Personalfluktuaton, Personalknappheit und Fachkräftemangel

- Die **Personalfluktuaton und die Personalknappheit** in den Kitas sind derzeit hoch. Durchschnittlich fehlen längerfristig pro Einrichtung knapp 1,5 pädagogische MitarbeiterInnen. Rund die Hälfte der Kitaleitungen (50,5%) berichten zudem von aktuell **unbesetzten Stellen**.
- Den Grund für den **allgemeinen Fachkräftemangel** sieht der Großteil der befragten Leitungen (N=1583) zu allererst in der schlechten Bezahlung (76,7%) gefolgt von der geringen gesellschaftlichen Anerkennung (70,4%) sowie der vergleichsweise hohen psychischen Belastung im Krippenbereich (aufgrund hoher Ansprüche der Kinder dieser Altersgruppe und deren Eltern).

Einordnung: Personalfluktuaton und Personalmangel stellen für jedes Kita-Team eine tiefgreifende Herausforderung dar. Ein leistungsfähiges und belastbares Team braucht eine gewisse Stabilität und einen verlässlichen Zusammenhalt, um sich entwickeln und effektiv arbeiten zu können. Ständige Veränderungen durch Personalwechsel oder unvorhergesehene Ausfälle auf unbestimmte Zeit hingegen belasten diejenigen, die „die Stellung halten“ und können über kurz oder lang zu Überforderung und erheblichen Spannungen im Team führen.

Die in der Krippenstudie von den Kitaleitungen genannten Gründe für den allgemeinen Fachkräftemangel decken sich mit Stressoren aus anderen Studien zur ErzieherInnen-Gesundheit (STEGE-Studie, Viernickel & Voss, 2013; AQUA-Studie, Schreyer et al., 2014) und zur Gesundheit von Führungskräften (KIGG-Befragung, Nagel-Prinz & Paulus, 2014; IFP-Leitungsbefragung, Harbecke, Dederer & Broda-Kaschube, 2022). Dies lässt den Schluss zu, dass Personalfluktuaton und Personalverluste im Kita-Bereich beides sind: Sie sind Stressoren, die die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit pädagogischer Kräfte belasten und sie sind aber auch die Folge von Überlastung und geringer Anerkennung für dieses Berufsfeld.

Corona-Pandemie

- Im Vergleich zur Situation vor der Corona-Pandemie berichtet etwa die Hälfte der Leitungen von einer **Verschlechterung des Kontakts zu den Eltern** und von einer **Zunahme von Konflikten mit den Eltern**. Rückblickend auf die Pandemie-Situation berichten die Leitungen von **Beeinträchtigungen bei den Kindern**, vor allem im Bereich **Spracherwerb und Sprachentwicklung** sowie von vermehrten **Regulationsproblemen**, u.a. bei der **Eingewöhnung**, und einer **Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten**.

Einordnung: Bezüglich der **Kinder** berichten die Kita-Leitungen insbesondere von zunehmenden Sprachentwicklungsproblemen bei den Kindern und bei der Eingewöhnung. Dass dies vor allem Kinder aus Familien mit nicht-deutscher Familiensprache betraf, ist aufgrund der Kita-Schließzeiten und zusätzlicher Quarantäne-bedingter Fehlzeiten leicht erklärbar. Aber auch Regulationsprobleme und Verhaltensauffälligkeiten haben aus Sicht der Leitungen zugenommen. Diese Befunde decken sich auch mit Elternangaben aus der Corona-KiTa-Studie: „Ein kleiner, aber substanzieller Anteil an Familien berichtet von auffälligen Verhaltensweisen, psychosozialen Problemen oder psychosomatischen Symptomen bei ihren Kindern. Eltern geben für ihre Kinder, die zum Befragungszeitpunkt ihren Betreuungsplatz aufgrund von Pandemiefolgen nicht nutzen, die niedrigsten Wohlbefindens- und die höchsten Auffälligkeitswerte an (im Vergleich zu Kindern, die keinen Platz haben oder ihren Platz nutzen können).“ (Kuger et al., 2022, S.7).

Bezüglich der Verschlechterung des Kontaktes mit den **Eltern** lässt sich eine mögliche Erklärung darin finden, dass während der Corona-bedingten Schließzeiten teilweise gar kein Kontakt zwischen Fachkräften und Eltern stattfand. Laut der Studie „Familien & Kitas in der Corona-Zeit“ betraf das immerhin 16 % der Fachkräfte (Cohen, Oppermann & Anders, 2020). Auch Fachkräfte, die während der Zeit von Corona in Notbetreuung arbeiteten, gaben an, „keine zusätzliche Zeit für den Kontakt zu den Eltern gehabt zu haben“, u.a. weil die Arbeitsbelastung in dieser Zeit zu hoch und auch private Herausforderungen (z.B. eigene Kinder im Homeschooling) zu groß gewesen seien. Der Großteil der Fachkräfte hielt jedoch den Kontakt zu den Familien und seitens der befragten Familien wurde dieser auch überwiegend als positiv wahrgenommen (Cohen, Oppermann & Anders, 2020).

Individuelle Belastung und Stress Kita-Leitungen

- Die **allgemeine Stressbelastung** der Kita-Leitungen wurde von 84% (N= 1281) mit eher stark oder sehr stark angegeben.
- Knapp die Hälfte der Leitungen berichtet zudem davon, sich manchmal **zu gestresst zu fühlen, um die Zeit mit den Kindern in der Gruppe zu genießen**. Jede fünfte Leitung berichtet von einem dauerhaften Zustand diesbezüglich. Über 11% der Leitungen berichten von ausgeprägten (fast immer/ sehr zutreffenden) **Anzeichen von Niedergeschlagenheit, Deprimiertheit oder Hoffnungs- und Freudlosigkeit**.

Einordnung: Diese Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass es sich bei Kita-Leitungen grundsätzlich um eine emotional stark belastete Berufsgruppe handelt (vgl. auch Schreyer et al., 2014), wobei hier der Zeitfaktor (z.B. zeitliche Ressourcen) und die emotionale Beanspruchung eine determinierende Rolle zu spielen scheinen. Emotionale Überbeanspruchung und Burnout führen zu erhöhter Fluktuation und Fehlzeiten am Arbeitsplatz (vgl. Nerdinger, 2018). Burnout zeigt sich gerade bei hoch motivierten Fachkräften, die idealistisch-aufopferungsbereit im Sozial- und Gesundheitsbereich tätig sind (vgl. von Rosenstiel & Nerdinger, 2011, S.67 ff). Sie sind aufgrund intensiver, täglicher Interaktion mit Menschen im Lauf der beruflichen Entwicklung gefährdet, ihre positive Einstellung zu Klienten (hier: Kinder und Eltern) zu verlieren und diesen gegenüber Anzeichen von Zynismus, Reizbarkeit, Rigidität oder Depressivität zu entwickeln. Dabei werden als situative Belastungen vor allem Zeitdruck und emotionale Dissonanzen (Widerspruch erlebter und gezeigter Gefühle gegenüber Klienten) angeführt, die nicht mehr mit den verfügbaren Ressourcen bewältigt werden können. Durch dauerhafte Überlastung besteht die Gefahr, dass hoch belastete Kitaleitungen als wichtige Schlüsselpersonen den Kitasektor verlassen und somit dem Arbeitsfeld verloren gehen (vgl. dazu auch die Ergebnisse aus 3.2.1 „Fachkräftemangel“).

Bestätigt wird dies auch durch aktuelle Umfragen (Gallup, 2023), die aufzeigen, dass sich Arbeitnehmer*innen, deren emotionale Bedürfnisse am Arbeitsplatz nicht gesehen oder ignoriert werden, weniger an ihren Arbeitgeber gebunden fühlen. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann hingegen eine wirkungsvolle Maßnahme sein, um negativen Stressfolgen entgegenzuwirken (vgl. von Rosenstiel & Nerdinger, 2011, S.111 ff) und den Arbeitsplatz Kita attraktiver zu machen. Daraus resultierend brauchen Kitaleitungen zum einen dringend mehr Zeit für oder Entlastung von administrativen Leitungsaufgaben.

Im Vergleich zur Corona-Leitungsbefragung 2021 in bayerischen Kitas (Harbecke, Dederer & Broda-Kaschube, 2022), stieg die angegebene Stressbelastung trotz abklingender Pandemie-Bedingungen weiter an. So gaben 2021 74% der Leitungen, die mit Kindern U3 betreuen an, gestresst oder sehr gestresst zu fühlen, 2022 waren es bereits 84%. Analog zu den

bayerischen Ergebnissen, gaben „drei Viertel der Leitungen in der Corona-KiTa-Studie (sehr) große Belastungen durch pandemiebedingte Herausforderungen [an], wobei der Anteil auch bei verbesserter pandemischer Lage eher etwas zunahm“ (Kuger et al., 2022, S. 95). Weitere Erhebungen müssen zeigen, ob das Stresslevel sich mit zunehmendem Abstand zur Pandemie wieder reguliert, oder die Folgeschäden bestehen bleiben.

4 Fazit: Was stärkt Kita-Teams im U3-Bereich?

Der Aktionsrat Bildung formuliert in seinem Gutachten „Bildung und Resilienz“: „Resilienz [kann] als die Fähigkeit von frühkindlichen Bildungseinrichtungen definiert werden, auch unter besonderen Herausforderungen und in Ausnahmesituationen eine hohe pädagogische Qualität aufrechtzuerhalten.“ (Anders et al., 2022, S. 83). Schließlich ist es die pädagogische Qualität, insbesondere die Interaktionsqualität im Kita-Alltag, die bestimmt, ob die Belastungen der Erwachsenen, auch Auswirkungen auf die Beziehungen zu und unter den Kindern haben. Wir wissen: Emotionale Erschöpfung von pädagogischen Kräften kann deren Empathiefähigkeit und damit die emotionale Unterstützung in Alltagssituationen deutlich beeinträchtigen (Trauernicht u. a., 2021). Wir wissen aber auch: Vor allem junge Kinder in den ersten drei Lebensjahren sind anspruchsvoll und brauchen kompetente, feinfühlig und resiliente Erwachsene.

Daher trägt die dritte IFP-Krippenstudie den Titel „Was stärkt Teams im U3-Bereich?“ und stellt damit die Frage nach der **Resilienz von Kita-Teams**, auch und gerade in Zeiten und Situationen, die von Verunsicherung, Kontrollverlust und Fremdbestimmung geprägt sind.

Folgende Schlussfolgerungen können von den berichteten Ergebnissen der Krippenstudie abgeleitet werden und sollen hiermit zur Fachdiskussion beitragen:

1. Resiliente Leitungen und Kita-Teams, die Kinder unter drei Jahren betreuen, brauchen **mehr Zeitressourcen im Kita-Alltag und für Absprachen im Team**, um den Bedürfnissen von Säuglingen unter einem Jahr und Kindern mit Entwicklungsgefährdung bzw. (drohender) Behinderung besser gerecht werden zu können. Hierbei ist der organisatorische Mehraufwand für Leitungen im Hinblick auf die Beantragung von externer Unterstützung und Expertise (z.B. Frühförderung, Fachdienste) einzuplanen.
2. Pädagogische Kräfte, die Kinder unter drei Jahren betreuen, brauchen **im konkreten Kita-Alltag weniger Bezugskinder pro pädagogische Fachkraft**, um – ohne Überlastung – in allen Alltagssituationen altersgerecht auf die jeweiligen Bedürfnisse der Kinder eingehen zu können. Hierbei ist auch der Mehraufwand für den sensiblen Vertrauensaufbau mit den Eltern der Kinder dieser Altersgruppe zu berücksichtigen.
3. Kita-Leitungen brauchen eine nachhaltige Entlastung durch **mehr spezifische und möglichst abgesicherte Zeitressourcen für Leitungstätigkeiten**, um die anfallenden Leitungsaufgaben in der Arbeitszeit und ohne steigende Belastung durch „Liegengebliebenes“ zufriedenstellend und effektiv erledigen zu können. Leitungsaufgaben sind anspruchsvoll und können nicht „nebenbei“ erledigt werden.
4. Resiliente Leitungen und stabile Kita-Teams brauchen **mehr Spielraum bei der Personalplanung** (z.B. durch Springerkräfte in der Einrichtung), um auch bei längerer Krankheit oder Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von Stellen eine ausreichend gute

Betreuungs- und Arbeitssituation bereitstellen zu können. Dies kann auch zu einem guten Teamklima und zur Stabilität im Team beitragen.

5. Leitungen und Kita-Teams brauchen **professionelle Unterstützungssysteme**, die dann verfügbar sind, wenn sie gebraucht werden. Vor allem teambezogene Angebote (z.B. Krippenpsychologin, PQB, mHFD) und externe Fachkräfte im Bereich der Frühförderung stellen eine gute Entlastung der Kita-Teams im Umgang mit schwierigen Situationen und Kindern mit Verhaltens- und Entwicklungsauffälligkeiten dar.
6. Die für den **Fachkräftemangel** von den Leitungen genannten Gründe geben indirekt Hinweise darauf, wie attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden können oder das bestehende Kita-Personal langfristig und kontinuierlich binden können. Berufliche Anreize lassen sich schaffen durch
 - primär eine angemessene finanzielle Anerkennung gefolgt von gesellschaftlicher Anerkennung und einer Reduzierung der psychischen Belastung im Krippenbereich.
 - eine teamfreundliche Arbeitsumgebung, die möglichst frei von vermeidbaren Störungen ist und genügend Ressourcen für Teamentwicklung zur Verfügung stellt,
 - vorausschauende Arbeitsbedingungen, die Leitungen Entscheidungsspielraum lassen, um Personalengpässe schnell und effektiv auszugleichen,
 - ausreichend personelle und zeitliche Ressourcen, um den hohen Ansprüchen der Altersgruppe unter drei Jahren besser gerecht werden zu können,
 - ausreichend Zeit und Teamressourcen, um die im U3-Bereich erforderliche engere Zusammenarbeit mit den Eltern zu realisieren.

Wenn man zudem berücksichtigt, was neuere Studien aufzeigen, und zwar, dass zunehmend jüngere (15 bis 31 Jahre) pädagogische Kräfte über besonders hohe psychische Erschöpfung berichten (Madeira Firmono & Bauknecht, 2022), dass fast ein Viertel der Berufsanfänger*innen innerhalb der ersten fünf Jahre nach Berufsbeginn das frühpädagogische Arbeitsfeld verlässt und ein Drittel mindestens einmal in diesem Zeitraum die Stelle wechselt (Müller, Thiesen & Fuchs-Rechlin, 2018), so wird deutlich, wie wichtig es ist, dass Entscheidungsträger dem Fachkräftemangel von Anfang an durch entsprechende Maßnahmen im Sinne beruflicher Anreize für die Tätigkeit im frühpädagogischen Feld begegnen.

5 Literatur

- Anders, Y., Hannover, B., Jungbauer-Gans, M., Köller, O., Lenzen, D., McElvany, N. et al. (vbw, Hrsg.) (2022). *Bildung und Resilienz*. Gutachten. Verfügbar unter https://www.pedocs.de/volltexte/2022/24607/pdf/vbw_2022_Bildung_und_Resilienz.pdf.
- American Academy of Pediatrics, American Public Health Association & National Resource Center for Health and Safety in Child Care and Early Education (2011). *Caring for Our Children: National Health and Safety Performance Standards: Guidelines for Early Care and Early Education Programs*. 3rd Edition. Elk Grove Village, IL: American Academy of Pediatrics; Washington, D.C.: American Public Health Association <http://nrckids.org>.
- Böwing-Schmalenbrock, M., Meiner Teubner, C. & Tiedemann, C. (2022). *Personal-Kind-Schlüssel in Kindertageseinrichtungen. Ergebnisse und Erläuterungen zur Weiterentwicklung der Berechnungsweise der bisherigen Personalschlüssel*. Hrsg.: Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dortmund: Forschungsverbund DJI und Technische Universität Dortmund. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/personal-kind-schluessel_tu_dortmund.pdf?__blob=publicationFile
- Burchinal, M., Kainz, K. & Cai, Y. (2011). How well do our measures of quality predict child outcomes? A meta-analysis and coordinated analysis of data from large-scale studies of early childhood settings. In M. Zaslow (Ed.), *Reasons to take stock and strengthen our measures of quality* (pp. 11–31). Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing.
- Cryer, D., Tietze, W., Burchinal, M., Leal, T., & Palacios, J. (1999). Predicting process quality from structural quality in preschool programs: Across-country comparison. *Early Childhood Research Quarterly*, 14, 339–361. [http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006\(99\)00017-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0885-2006(99)00017-4)
- Curby, T. W., Stuhlmann, M., Grimm, K., Mashburn, A., Chomat-Mooney, L., Downer, et al. (2011). Within-day variability in the quality of classroom interactions during third and fifth grade: Implications for children’s experiences and conducting classroom observations. *The Elementary School Journal*, 112, 16-36. <http://dx.doi.org/10.1086/660682>
- de Schipper, E., J. Riksen-Walraven and S. Geurts (2006). Effects of Child-Caregiver Ratio on the Interactions between Caregivers and Children in Child-Care Centers: An Experimental Study. *Child Development*, 77 (4), 861–874. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8624.2006.00907.x>
- Deutschen Gesellschaft für Sozialpädiatrie und Jugendmedizin. (2008). *Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Sozialpädiatrie und Jugendmedizin (DGSPJ) zu Qualitätskriterien institutioneller Betreuung von Kindern unter 3 Jahren (Krippen)*. Verfügbar unter <https://www.kindergarten-paedagogik.de/fachartikel/qualitaet-und-qualitaetssicherung/qualitaet-standards-forderungen-studien/1897/>
- Deutsche Liga für das Kind. (2020). Gute Qualität in Krippe und Kindertagespflege. In E. Botzum & R. Remsperger-Kehm (Hrsg.), *Betreuung von Kleinstkindern – Qualität von Anfang an in Krippe, Kindergarten und Kita*. Kronach: Carl Link.
- Early Child Care Research Network NICHD. (2000). Characteristics and quality of child care for toddlers and preschoolers. *Applied Developmental Science*, 4, 116–135. http://dx.doi.org/10.1207/S1532480XADS0403_2
- Egert, F., Quehenberger, J., Dederer, V. & Wirts, C. (2021). Alltagsintegrierte emotional-verhaltensbezogene und sprachlich-kognitive Unterstützung für Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und ihre Bedingungsfaktoren. Evaluationsprojekt BiSS-E2. (S. 29–46) In S. Gentrup, S.

- Henschel, K. Schotte, L. Beck & P. Stanat (Hrsg.), *Sprach- und Schriftsprachförderung gestalten: Evaluation von Qualität und Wirksamkeit umgesetzter Konzepte*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Eurydice (2023). *Germany – Organisation of centre-based ECEC*. Verfügbar unter <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/organisation-centre-based-ecec>
- Fuchs-Rechlin, K. & Zürchner, I. (2018). *Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen*. WiFF-Studien, Band 27. München: DJI. Verfügbar unter https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WEB_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf.
- Gallup (2023). *State of the Global Workplace Report*. Verfügbar unter: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gesellschaft für Seelische Gesundheit in der Frühen Kindheit (GAIMH). (2008). *Verantwortung für Kinder unter drei Jahren. Empfehlungen der Gesellschaft für Seelische Gesundheit in der Frühen Kindheit (GAIMH) zur Betreuung und Erziehung von Säuglingen und Kleinkindern in Krippen*. Verfügbar unter <https://www.gaimh.org/reader-veroeffentlichungen/positionspapier.html>
- Harbecke, L., Dederer, V. & Broda-Kaschube, B. (2022). *Kita-Leitung in Zeiten von Corona. Studie im Rahmen des Projekts "Landesweite Befragung von Leitungen in Kindertageseinrichtungen: Leitungsprofile und Bedarfe*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP-Projektbericht 40/2022). Verfügbar unter https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/projektbericht_40_leitungsbefragung_in_coronazeiten.pdf
- Haug-Schnabel G., & Bensel, J. (2013). Altersmischung braucht Qualität: Bedingungen gelingender Arbeit mit altersgemischten Gruppen. *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, 2, 4–7.
- Hruska, C. (2022). *Forschungsprojekt „Kindliche Kompetenzentwicklung und deren Hürden Berliner Kitas (KiKo-B)“*. Verfügbar unter: <https://www.ifaf-berlin.de/projekte/kiko-b/>
- Kofler, A., Wertfein, M., Krause, M. & Wirts, C. (in Vorbereitung). *Gratifikationskrisen bei Kita-Leitungen* (Arbeitstitel).
- Litjens, I., & Taguma, M. (2010). *Literature overview for the 7th meeting of the OECD network on early childhood education and care*. Paris, France: OECD Publishing.
- Lorenzen, A. (2015). Die Bedeutung der Strukturqualität für das Arbeits- und Belastungserleben von pädagogischen Fachkräften im Bereich von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. In I. Nentwig-Gesemann, K. Fröhlich-Gildhoff, F. Becker-Stoll & P. Cloos (Hrsg.), *Forschung in der Frühpädagogik VIII. Schwerpunkt: Inklusion* (S. 181–213). Freiburg: FEL.
- Madeira Firmino, N. & Bauknecht, J. (2022). Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 5, 195–205.
- Mashburn, A. J., Pianta, R. C., Hamre, B. K., Downer, J. T., Barbarin, O. A., Bryant, D., et al. (2008). Measures of classroom quality in prekindergarten and children's development of academic, language, and social skills. *Child Development*, 79, 732–749.
- Mayer, D., Beckh, K., Berkic, J. & Becker-Stoll, F. (2013). *Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK). Ergebnisbericht der Untersuchung in Bayern*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik. Verfügbar unter http://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/projektbericht_25_nubbek.pdf
- Nagel-Prinz, S. M. & Paulus, P. (2014). Wie Anforderungen in Kitas die Gesundheit von Leitungskräften herausfordern und fördern. *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, 8, 16–19.

- Nerdinger, F.W., Blickle, G., Schaper, N. (2018). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Lehrbuch (4. Auflage). Heidelberg: Springer.
- OECD (2021), Starting Strong VI: Supporting Meaningful Interactions in Early Childhood Education and Care, Starting Strong, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f47a06ae-en>
- Rosenstiel von, L. & Nerdinger, F.W. (2011). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (7. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M. & Nicko, O. (2014). *AQUA - Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung*. Verfügbar unter http://www.aqua-studie.de/Dokumente/AQUA_Endbericht.pdf
- Slot, P. et al. (2017). Measurement properties of the CLASS Toddler in ECEC in the Netherlands. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 48, 79-91, <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2016.11.008>
- Suchodoletz, A. von, Lee, D. S., Henry, J., Tamang, S., Premachandra, B. & Yoshikawa, H. (2023). Early childhood education and care quality and associations with child outcomes: A meta-analysis. *PLoS One*, 18(5). Verfügbar unter <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285985>
- Trauernicht, M., Besser, N. & Anders, Y. (2022). Burnout in der Kita und der Zusammenhang zu Aspekten der Arbeitszufriedenheit. *Frühe Bildung*, 11(2), 85–93.
- Trauernicht, M., Oppermann, E., Klusmann, U. & Anders, Y. (2021). Burnout undermines empathising: do induced burnout symptoms impair cognitive and affective empathy? *Cognition and Emotion*, 35(1), 185–192.
- Viernickel, S. & Voss, A. (2013). STEGE - Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Verfügbar unter https://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?onlineressourcen_id=50502
- Viernickel, S. & Weißels, H. (2020). Ressourcen und Belastungen frühpädagogischer Fachkräfte. Ein Vergleich der Arbeitsfelder Kindertageseinrichtung und Kindertagespflege. *Frühe Bildung*, 9(2), 81–90.
- Viernickel, S., Fuchs-Rechlin, K., Strehmel, P., Preissing, C., Bense, J. & Haug-Schnabel, G. (2016). (Hrsg.), *Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung* (3. Auflage, S. 11–131). Freiburg: Herder.
- Wertfein, M., Müller, K. & Kofler, A. (2012). *Kleine Kinder - großer Anspruch! Zweite IFP-Krippenstudie zur Qualitätssicherung in Tageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik. Verfügbar unter https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/wertfein_ifp-projektbericht_nr18.pdf
- Wertfein, M., Müller, K. & Danay, E. (2013). Die Bedeutung des Teams für die Interaktionsqualität in Kinderkrippen. *Frühe Bildung*, 2(1), 20–27.
- Wertfein, M. & Spies-Kofler, A. (2008). *Kleine Kinder - großer Anspruch! Studie zur Implementation des BayBEP und zur Qualitätssicherung in Kinderkrippen. IFP-Projektbericht 16/2008*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik. Verfügbar unter https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/qualitaet_in_krippen.pdf
- Wirts, C. & Hruska, C. (in Vorbereitung). *Risikokinder im Fokus – Ergebnisse aus den Krippenstudien in Berlin und Bayern* (Arbeitstitel).

- Wirts, C., Wertfein, M. & Wölfl, J. (2018). *IVO – Eine Studie zur Umsetzung von Inklusion als gemeinsame Aufgabe von Kindertageseinrichtungen und Frühförderung in Bayern*. Vernetzungsbericht. IFP-Projektbericht 33/2018. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik. Online verfügbar unter: https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/projektbericht_33_ivo_vernetzung_barrierefrei.pdf
- Zimmermann, P., Gleason, M. M., Hellwig, S., Podewski, F., & Iwanski, A. (2021). Psychometric properties of the German version of the early childhood screening assessment. *Journal of Child and Family Studies*, 31, 484–495. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02167-z>



IFP-Projektbericht 44/2024

Herausgeber: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP)
Projektleitung: Anita Kofler, Claudia Wirts & Monika Wertfein
Winzererstr. 9, 80797 München
Tel.: 089/99825-1900
Bildnachweis: Freepik

Stand: Dezember 2023
