

Studie: Fachkräfte aus den Kindertagesstätten evaluieren das Kita- Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz (StFaKiZuG RLP)

Eine repräsentative Befragung für Rheinland-Pfalz

Dr. Nadine Zimmer, Claudia Theobald



Impressum

Autor:innen

Dr. Nadine Zimmer

Claudia Theobald

Herausgebende Institution

Kitafachkräfteverband Rheinland-Pfalz e.V.

Bildnachweis

Kitafachkräfteverband Rheinland-Pfalz

Vorstand

Verband KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz

„Die Stimme aus der Praxis“ e.V.“

Liebensteinstraße 4

56154 Boppard

Zitationsvorschlag: Zimmer, N. & Theobald, C. (2023). *Studie: Fachkräfte aus den Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz (StFaKiZuG RLP)*. Eine für Rheinland-Pfalz repräsentative Befragung. Boppard: Kitafachkräfteverband Rheinland-Pfalz – „Die Stimme aus der Praxis“ e.V.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	9
Kurzzusammenfassung	20
1. Motivation	22
2. Informationen zur Studie	25
2.1 Datenerhebung	25
2.2 Stichprobenumfang	26
2.3 Zusammenfassung der allgemeinen Informationen	34
3. Ergebnisse	35
3.1 Allgemeines	35
3.1.1 Arbeitsbedingungen	35
3.1.1.1 Lärmschutzmaßnahmen.....	36
3.1.1.2 Erwachsenengerechte Möbel.....	37
3.1.1.3 Geeigneter Pausen- und Mitarbeiterraum.....	38
3.1.1.4 Ausstattung mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen.....	39
3.1.1.5 Angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich.....	40
3.1.1.6 Ausreichend Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit.....	41
3.1.1.7 Zusätzliche ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool).....	42
3.1.1.8 Ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit.....	43
3.1.1.9 Ausreichend Zeit für Pausen.....	44
3.1.1.10 Freie Einteilung der Urlaubstage.....	45
3.1.1.11 Produktive Teamsitzungen.....	46
3.1.1.12 Regelmäßige Team-Klausurtage.....	47
3.1.1.13 Teamentwicklungsmaßnahmen.....	48
3.1.1.14 Supervisionen.....	49
3.1.1.15 Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste (Psychologen, Ergotherapeuten, Logopäden etc.).....	50
3.1.1.16 Fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis (z.B. Fachberatung etc.)... 51	
3.1.1.17 Mitwirkung bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption.....	52
3.1.1.18 Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung.....	53
3.1.1.19 Individuelles Gesprächsangebot mit der Leitung.....	54
3.1.1.20 Gerechte Dienstplangestaltung.....	55
3.1.1.22 Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildung.....	57
3.1.1.23 Fachlicher Austausch mit den Kolleg:innen anderer Einrichtungen.....	58
3.1.1.24 Unterstützung durch den Träger.....	59

3.1.1.25 Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen	60
3.1.1.26 Ausreichende Informationen von Seiten des Trägers	61
3.1.1.27 Regelmäßige Trägerpräsenz vor Ort	62
3.1.1.28 Praxiseinblick des Trägers vor Ort im Rahmen von Mitarbeiterbesprechungen oder Hospitationen	63
3.1.1.29 Aufmerksamkeit des Trägers z.B: bei Jubiläen/ Geburtstag/ Verabschiedung von Mitarbeiter:innen etc.....	64
3.1.1.30 Angebote zur Gesundheitsförderung	65
3.1.1.31 Spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter	66
3.1.1.32 Wertschätzung ihrer Arbeit durch Eltern	67
3.1.1.33 Zusatzleistungen	68
3.1.1.34 Gerechte und leistungsbezogene Bezahlung.....	69
3.1.1.35 Persönliche Identifikation mit der Aufgabe	70
3.1.1.36 Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	71
3.1.1.37 Professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen	72
3.1.1.38 Professionelles Verhältnis zu den Vorgesetzten	73
3.1.1.39 Interessante und Abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben.....	74
3.1.1.40 Angenehme räumliche Arbeitsbedingungen	75
3.1.1.41 Moderne technische Ausstattung und Geräte	76
3.1.1.42 Sicherheit des Arbeitsplatzes.....	77
3.1.1.43 Effiziente Abläufe.....	78
3.1.1.44 Gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	79
3.1.1.45 Umfassende Aufstiegschancen	80
3.1.1.46 Zusammenfassung der Arbeitsbedingungen.....	81
3.1.2 Arbeitsbelastung.....	83
3.1.2.1 Bewältigung von Arbeitsaufgaben	83
3.1.2.2 Körperliche und geistige Gesundheit	84
3.1.2.3 Bedürfnissen der Kinder immer gerecht zu werden	85
3.1.2.4 Gereizte Reaktion.....	85
3.1.2.5 Ausgelaugt	86
3.1.2.6 Verärgerung	87
3.1.2.7 Zusammenfassung der Arbeitsbelastung.....	87
3.1.3 Stress.....	89
3.1.3.1 Zeitdruck	89
3.1.3.2 Unterbrechungen und Störungen.....	90
3.1.3.3 Im Laufe der letzten Jahre war meine Arbeit immer mehr geworden	90
3.1.3.4. Ich erhalte/erhalte von meinem Vorgesetzten und den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene/te.....	91
3.1.3.5 Ich bemerkte – oder erwartete eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation	92

3.1.3.6 Wenn ich an all die erbachten Leistungen und Anstrengungen denke, hielt ich die erfahrene Anerkennung für angemessen	92
3.1.3.7 Wenn ich an all die erbachten Leistungen denke, hielt/halte ich mein Gehalt für angemessen.....	93
3.1.3.8 Wenn ich an all die Verantwortung denke, hielt ich mein Gehalt für angemessen..	94
3.1.3.9 Beim Arbeiten kam/komme ich leicht in Zeitdruck.....	94
3.1.3.10 Es passiert/e mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme dachte/denke.....	95
3.1.3.11 Wenn ich nach Hause kam/komme, fiel/fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht	96
3.1.3.12 Die Arbeit lies/lässt mich selten los, das ging/geht mir abends noch im Kopf herum	97
3.1.3.13 Wenn ich etwas Berufliches verschob/verschiebe, was ich eigentlich hätte tun müssen, hatte/habe ich ein „schlechtes Gewissen“	98
3.1.3.14 Zusammenfassung der Stressbelastung.....	98
3.1.4 Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit	100
3.1.4.1 Arbeitsanforderung	100
3.1.4.2 Arbeitsfähigkeit.....	101
3.1.4.3 berufliche Veränderung aufgrund der Auswirkungen des neues Kita-Zukunftsgesetzes	101
3.1.4.4 Wie fühlen Sie sich im Hinblick auf Ihre Arbeit?	105
3.1.4.5 Identifikation mit Ihrem Träger und Ihrem Beruf.....	110
3.1.4.6 Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit.....	115
3.1.4.7 Zusammenfassung der Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit	118
3.1.5 Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP.....	120
3.1.5.1 Persönliche Meinung zum neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP.....	120
3.1.5.2 Zusammenfassung Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP	124
3.1.6 Allgemeines – Zusammenfassung.....	126
3.1.7 Allgemeines – Kommentare der Befragten	126
3.2 Personal	128
3.2.1 Ausbildung	130
3.2.1.1 Schulabschluss	130
3.2.1.2 Berufsabschluss	131
3.2.1.3 Berufsbegleitende Ausbildung/ Studium	131
3.2.1.4 Ausbildung der derzeit in der Einrichtung tätigen Fachkräfte	132
3.2.1.5 Zusammenfassung – Personal-Ausbildung.....	132
3.2.2 aktuelle Personalsituation.....	133
3.2.2.1 Genehmigter Personalschlüssel altes und neues Kitagesetz RLP	133
3.2.2.2 Genehmigte Anzahl der Kinder vor der Einführung und nach der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP?	134
3.2.2.3 Aktuelle Stellenbesetzung innerhalb der Einrichtung?	135

3.2.2.4 Anzahl der fehlenden Stellen innerhalb der Einrichtung?	135
3.2.2.5 Haben Sie für ihre Einrichtung ein aktuelles Personalausfallkonzept?	136
3.2.2.6 Wird dieses aktuelle Personalausfallkonzept in Ihrer Einrichtung regelmäßig angewendet?.....	137
3.2.2.7 Gründe dafür das, dass aktuelle Personalausfallkonzept in der Einrichtung nicht angewendet wird?	137
3.2.2.8 Anwesenheit der pädagogischen Fachkräfte	138
3.2.2.9 Einsatz von Eltern im Notfall als Hilfspersonal?	138
3.2.2.10 Wie oft werden ggf. Eltern als Hilfspersonal eingesetzt?.....	139
3.2.2.11 Zusammenfassung – aktuelle Personalsituation	140
3.2.3 Stellenbesetzung	142
3.2.3.1 Aussagen zum Thema Stellenbesetzung.....	142
3.2.3.2 Zusammenfassung –Stellenbesetzung	150
3.2.4 Auszubildende	152
3.2.4.1 Anzahl der Ausbildungsstellen.....	152
3.2.4.2 Besetzung der Ausbildungsstellen.....	153
3.2.4.3 Anzahl der nicht besetzten Ausbildungsstellen	153
3.2.4.4 Einarbeitungskonzept für Auszubildende	154
3.2.4.5 Werden Auszubildende zur Abdeckung des Betreuungsbedarfs eingesetzt?.....	154
3.2.4.6. Einsatz von Auszubildenden für die Beaufsichtigung von Kindern	155
3.2.4.7 Anleitergespräche.....	155
3.2.4.8 Zeitrahmen für Anleitergespräche.....	156
3.2.4.9 Anleitergespräche innerhalb des Dienstplans verankert?	156
3.2.4.10 Zusammenfassung –Auszubildende	157
3.2.5 Frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation	158
3.2.5.1 Aussagen zum Thema frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation	158
3.2.5.2 Zusammenfassung - Aussagen zum Thema frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation.....	162
3.2.6 Wirtschaftskräfte	163
3.2.6.1 Besetzung Stellen Wirtschaftskräfte	163
3.2.6.2 Einsatz von Wirtschaftskräften – beispielhafte Aussagen	163
3.2.6.3 Zusammenfassung - Einsatz von Wirtschaftskräften	164
3.2.7 Einrichtungsleitung und Verwaltung	165
3.2.7.1 Zeit für Leitungsaufgaben – beispielhafte Aussagen	165
3.2.7.2 Verwaltung– beispielhafte Aussagen.....	166
3.2.7.3 Zusammenfassung - Einrichtungsleitung und Verwaltung.....	167
3.2.8 Personal - Zusammenfassung	168
3.2.9 Personal – Kommentare der Befragten	170
3.3 Kinder	172
3.3.1 „Gleiche Chancen für alle“	174

3.3.1.1 „Gleiche Chancen für alle“ – beispielhafte Aussagen.....	174
3.3.1.2 Zusammenfassung - „Gleiche Chancen für alle“	178
3.2.2 Sozialraumbudget (SRB)	179
3.3.2.1 Personalisierung durch Sozialraumbudget	179
3.2.2.2 Tätigkeiten der Kräfte aus dem Sozialraumbudget	179
3.2.2.3 Wenn Sie durch Sozialraumbudget zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben:	180
3.2.2.4 Transparenz des Sozialraumbudgets	181
3.2.2.5 Zusammenfassung - Sozialraumbudget	182
3.3.3 Partizipation und Kinderschutz	184
3.3.3.1 Kinderschutz & Partizipation: beispielhafte Aussagen	184
3.3.3.2 Kinderschutz: beispielhafte Aussagen	186
3.3.3.3 Zusammenfassung – Partizipation und Kinderschutz	188
3.3.4 Kinder – Zusammenfassung	189
3.3.5 Kinder – Kommentare der Befragten	190
3.4 Eltern	192
3.4.1 Elternmitwirkung	194
3.4.1.1 Beurteilung von beispielhaften Aussagen zur Elternmitwirkung	194
3.4.1.2 Elternmitwirkung - Zusammenfassung.....	200
3.4.2 Betreuungsgarantie	202
3.4.2.1 Betreuungsangebot	202
3.4.2.2 Gründe für fehlende Betreuungsgarantie	202
3.4.2.3 Häufigkeit für fehlende Betreuung bei mind. 7 Stunden	203
3.4.2.4 Häufigkeit fehlende Betreuung bei über 7 Stunden.....	204
3.4.2.5 Betreuungsgarantie - Zusammenfassung	204
3.4.3 Elternkooperation	205
3.4.3.1 Information über aktuelle Personalsituation	205
3.4.3.2 Elternkooperation: sichtbares Personalbarometer	206
3.4.3.3 Interesse an pädagogischer Arbeit in Bezug auf personelle Situation.....	206
3.4.3.4 Hospitation innerhalb der Einrichtung durch Eltern	207
3.4.3.5 Art der Hospitation.....	207
3.4.3.6 Veränderungen durch das neue Kita-Zukunftsgesetz – beispielhafte Aussagen..	208
3.4.3.7 Elternkooperation – Zusammenfassung	209
3.4.4 Eltern - Zusammenfassung	211
3.4.5 Eltern – Kommentare der Befragten	212
3.5 Verpflegung & Räumlichkeiten	214
3.5.1 Verpflegung	216
3.5.1.1 Frühstück	216
3.5.1.2 Mittagessen	217

3.5.1.3 Aktuelle Verpflegungssituation: Maßnahmen zur Verbesserung durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP	219
3.5.1.4 Verpflegung - Zusammenfassung.....	222
3.5.2 Räumlichkeiten	224
3.5.2.1 Aussagen bezgl. der Räumlichkeiten.....	224
3.5.2.2 Räumlichkeiten - Zusammenfassung.....	232
3.5.3 Verpflegung & Räumlichkeiten – Kommentare der Befragten	234
3.6 Qualität	236
3.6.1 Qualifizierung von Trägerverantwortlichen	238
3.6.1.1 Qualifizierung von Trägerverantwortlichen – Zusammenfassung.....	240
3.6.2 Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung	242
3.6.2.1 Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung – Zusammenfassung.....	257
3.6.3 Pädagogische Ausrichtung – beispielhafte Aussagen	259
3.6.3.1 pädagogische Ausrichtung - Zusammenfassung	262
3.6.4 Qualität – beispielhafte Aussagen	263
3.6.4.1 Qualität – beispielhafte Aussagen - Zusammenfassung	265
3.6.5 Qualität - Zusammenfassung	267
3.6.6 Qualität – Kommentare der Befragten	268
4. Schlussfolgerung und Ausblick	274
5. Literaturverzeichnis	285

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick der Umfragebereiche.....	25
Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung - Alter der Umfrageteilnehmer.....	26
Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung - Geschlecht der Umfrageteilnehmer.....	27
Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung - Tätigkeit/Funktion in der Einrichtung.....	27
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung - Genehmigte Anzahl der Kinder in der Einrichtung.....	28
Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung - Träger der Einrichtung.....	29
Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung - Dauer der Tätigkeit (Monate/Jahre) im Bereich der der Kindertagesbetreuung.....	29
Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung – Landkreis/kreisfreie Stadt der Kindertageseinrichtung von den Befragten.....	30
Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung - Art der Einrichtung.....	30
Abbildung 10: Häufigkeitsverteilung - Anzahl der Gruppen – auch teiloffene- in den Einrichtungen (n=968).	31
Abbildung 11: Änderung der Gruppenstruktur in den Einrichtungen aufgrund der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetzes RLP.....	31
Abbildung 12: Ausrichtung des pädagogischen Ansatzes der Einrichtungen in RLP - Mehrfachantworten möglich.....	32
Abbildung 13: Änderung des pädagogischen Ansatzes in den Einrichtungen aufgrund der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetzes RLP.....	32
Abbildung 14: Zuständigkeit der bezogen auf die Einrichtung.....	33
Abbildung 15: Besetzung der Leitungsstelle der Einrichtungen.....	33
Abbildung 16: Umfrage-Bereich "Allgemeines" aufgeteilt in fünf Unterkategorien.....	35
Abbildung 17: Häufigkeitsverteilung - effektive Lärmschutzmaßnahmen.....	36
Abbildung 18: Häufigkeitsverteilung – erwachsendere Möbel.....	37
Abbildung 19: Häufigkeitsverteilung - geeigneter Pausen- und Mitarbeiterraum.....	38
Abbildung 20: Häufigkeitsverteilung - Ausstattung mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen.....	39
Abbildung 21: Häufigkeitsverteilung - angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich.....	40
Abbildung 22: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Zeit für gelingende Arbeit.....	41
Abbildung 23: Häufigkeitsverteilung - zusätzlich ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool).....	42
Abbildung 24: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit.....	43
Abbildung 25: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Zeit für Pausen.....	44
Abbildung 26: Häufigkeitsverteilung - freie Einteilung der Urlaubstage.....	45
Abbildung 27: Häufigkeitsverteilung - produktive Teamsitzungen.....	46
Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung - regelmäßige Team-Klausurtage.....	47
Abbildung 29: Häufigkeitsverteilung – Teamentwicklungsmaßnahmen.....	48
Abbildung 30: Häufigkeitsverteilung – Supervisionen.....	49
Abbildung 31: Häufigkeitsverteilung - Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste.....	50
Abbildung 32: Häufigkeitsverteilung - fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis.....	51
Abbildung 33: Häufigkeitsverteilung - Mitwirkung bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption.....	52
Abbildung 34: Häufigkeitsverteilung - Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung.....	53
Abbildung 35: Häufigkeitsverteilung - Individuelles Gesprächsangebot mit der Leitung.....	54
Abbildung 36: Häufigkeitsverteilung - gerechte Dienstplangestaltung.....	55
Abbildung 37: Häufigkeitsverteilung - Miteinbeziehung bei Personaleinstellungen.....	56
Abbildung 38: Häufigkeitsverteilung - Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildung.....	57
Abbildung 39: Häufigkeitsverteilung - fachlicher Austausch mit den Kolleg:innen anderer Einrichtungen.....	58
Abbildung 40: Häufigkeitsverteilung - Unterstützung durch den Träger.....	59
Abbildung 41: Häufigkeitsverteilung - Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen.....	60
Abbildung 42: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Informationen von Seiten des Trägers.....	61
Abbildung 43: Häufigkeitsverteilung - regelmäßige Trägerpräsenz vor Ort.....	62
Abbildung 44: Häufigkeitsverteilung - Praxiseinblick des Trägers vor Ort.....	63
Abbildung 45: Häufigkeitsverteilung – Aufmerksamkeit des Trägers.....	64
Abbildung 46: Häufigkeitsverteilung - Angebote zur Gesundheitsförderung.....	65

Abbildung 47: Häufigkeitsverteilung - spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter:innen.	66
Abbildung 48: Häufigkeitsverteilung - Wertschätzung der Arbeit durch Eltern.	67
Abbildung 49: Häufigkeitsverteilung - Zusatzleistungen.	68
Abbildung 50: Häufigkeitsverteilung - gerechte und leistungsbezogene Bezahlung.	69
Abbildung 51: Häufigkeitsverteilung - persönliche Identifikation.	70
Abbildung 52: Häufigkeitsverteilung – selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten.	71
Abbildung 53: Häufigkeitsverteilung - professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen.	72
Abbildung 54: Häufigkeitsverteilung - professionelles Verhältnis zu Vorgesetzten.	73
Abbildung 55: Häufigkeitsverteilung - interessante und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben.	74
Abbildung 56: Häufigkeitsverteilung - angenehme räumliche Arbeitsbedingungen.	75
Abbildung 57: Häufigkeitsverteilung - moderne technische Ausstattung und Geräte.	76
Abbildung 58: Häufigkeitsverteilung - Sicherheit des Arbeitsplatzes.	77
Abbildung 59: Häufigkeitsverteilung - effiziente Abläufe.	78
Abbildung 60: Häufigkeitsverteilung - gute Fort und Weiterbildungsmöglichkeiten.	79
Abbildung 61: Häufigkeitsverteilung - umfassende Aufstiegschancen.	80
Abbildung 62: Entwicklung der Arbeitsbedingungen nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP.	82
Abbildung 63: Häufigkeitsverteilung – Bewältigung von Arbeitsaufgaben.	83
Abbildung 64: Häufigkeitsverteilung - körperliche und geistige Gesundheit.	84
Abbildung 65: Häufigkeitsverteilung - Bedürfnissen der Kinder immer gerecht werden.	85
Abbildung 66: Häufigkeitsverteilung - ... reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	85
Abbildung 67: Häufigkeitsverteilungen - ...fühle mich ab und zu ausgelaugt.	86
Abbildung 68: Häufigkeitsverteilung - ...bin schnell verärgert.	87
Abbildung 69: Entwicklung der Arbeitsbelastung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP.	88
Abbildung 70: Häufigkeitsverteilung - Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	89
Abbildung 71: Häufigkeitsverteilung - Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	90
Abbildung 72: Häufigkeitsverteilung - Im Lauf der Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	90
Abbildung 73: Häufigkeitsverteilung - Ich erhalte von meinen Vorgesetzten und den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene.	91
Abbildung 74: Häufigkeitsverteilung - Ich erwarte eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	92
Abbildung 75: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	92
Abbildung 76: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich all die erbrachten Leistungen denke halte ich mein Gehalt für angemessen.	93
Abbildung 77: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich all die Verantwortung denke, halte ich mein Gehalt für angemessen.	94
Abbildung 78: Häufigkeitsverteilung - Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	94
Abbildung 79: Häufigkeitsverteilung - Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	95
Abbildung 80: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	96
Abbildung 81: Häufigkeitsverteilung - Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum.	97
Abbildung 82: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich etwas Beruflichen verschiebe, was ich eigentlich hätte tun müssen, habe ich ein "schlechtes Gewissen".	98
Abbildung 83: Entwicklung der Stressbelastung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (ab 1.7.2021).	99
Abbildung 84: Häufigkeitsverteilung - Wenn sie die Anforderungen in ihrer Arbeit genauer betrachten, wo würden sie sich derzeit auf folgender Skala einschätzen.	100
Abbildung 85: Häufigkeitsverteilung - jetzige Arbeitsfähigkeit.	101
Abbildung 86: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht meine Tätigkeit in meiner aktuellen Einrichtung zu kündigen oder mich in andere Einrichtung versetzen zu lassen.	101
Abbildung 87: Häufigkeitsverteilung zu der Aussage: Ich habe die Absicht meine Tätigkeit beim aktuellen Träger zu kündigen.	102
Abbildung 88: Häufigkeitsverteilung zu der Aussage: Ich habe die Absicht mir eine andere Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu suchen.	102

Abbildung 89: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht mir eine Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld zu suchen.....	103
Abbildung 90: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht mich im Bereich der Frühpädagogik selbstständig zu machen.....	103
Abbildung 91: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht mich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen	104
Abbildung 92: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht ein fachrelevantes Studium aufzunehmen.	104
Abbildung 93: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht in eine andere Stadt/Gegend zu ziehen, in der ich bessere Arbeitsbedingungen vorfinde.	105
Abbildung 94: Häufigkeitsverteilung - Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	105
Abbildung 95: Häufigkeitsverteilung - Bei meiner Arbeit fühle ich mich fit und tatkräftig.....	106
Abbildung 96: Häufigkeitsverteilung - Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	106
Abbildung 97: Häufigkeitsverteilung - Meine Arbeit inspiriert mich.....	107
Abbildung 98: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	107
Abbildung 99: Häufigkeitsverteilung - Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	108
Abbildung 100: Häufigkeitsverteilung - Ich bin stolz auf meine Arbeit.....	108
Abbildung 101: Häufigkeitsverteilung - Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.....	109
Abbildung 102: Häufigkeitsverteilung - Meine Arbeit reißt mich mit.	109
Abbildung 103: Häufigkeitsverteilung - Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei diesem Träger verbringen zu können.	110
Abbildung 104: Häufigkeitsverteilung - Ich fühle mich nicht sonderlich mit diesem Träger verbunden.	110
Abbildung 105: Häufigkeitsverteilung - Ich bin stolz darauf diesem Träger anzugehören.	111
Abbildung 106: Häufigkeitsverteilung - Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Träger.	111
Abbildung 107: Häufigkeitsverteilung - Ich denke, dass meine Wertevorstellungen zu denen des Trägers passen.....	112
Abbildung 108: Häufigkeitsverteilung - Ich bin stolz darauf, dass ich in diesem Beruf arbeite.	112
Abbildung 109: Häufigkeitsverteilung - Meine jetzige Tätigkeit macht mir Spaß.....	113
Abbildung 110: Häufigkeitsverteilung - Es ist für mich von großer Bedeutung gerade diesen Beruf auszuüben.....	113
Abbildung 111: Häufigkeitsverteilung - Mit meiner Tätigkeit kann ich mich identifizieren.	114
Abbildung 112: Häufigkeitsverteilung - Aktuell würde ich Menschen empfehlen diesen Beruf zu ergreifen.	114
Abbildung 113: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?	115
Abbildung 114: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer/Ihren Vorgesetzten?.....	115
Abbildung 115: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?.....	116
Abbildung 116: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Organisation und Leitung?	116
Abbildung 117: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?.....	117
Abbildung 118: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?... ..	117
Abbildung 119: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten, Ihren Beruf und Ihr Privatleben vereinbaren zu können?	118
Abbildung 120: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Ich habe das Gefühl, dass bei der Erstellung des Kitagesetzes alle bisherigen pädagogischen/ wissenschaftlichen Kenntnisse zur frühkindlichen Betreuung und Entwicklung zum Wohle des Kindes umgesetzt wurden.	120
Abbildung 121: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Ich fühle mich durch das aktuelle Kita-Zukunftsgesetz RLP in meiner Arbeit gestärkt und wertgeschätzt.	121
Abbildung 122: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Dem Gesetz ist die Beteiligung von pädagogischen Fachkräften anzumerken.....	121
Abbildung 123: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Die politischen Entscheidungsprozesse im Vorfeld der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP waren transparent und nachvollziehbar.	122
Abbildung 124: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Bei der Ausarbeitung des Gesetzes fühlten Sie sich als pädagogische Fachkraft aus der Praxis ausreichend vertreten.	122

Abbildung 125: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Das Kita-Zukunftsgesetz hat die Arbeit vor Ort in der Einrichtung erleichtert.	123
Abbildung 126: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Das Kita-Zukunftsgesetz ermöglicht eine gute Betreuung und Bildung von Kindern.	123
Abbildung 127: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Das Kita-Zukunftsgesetz ermöglicht jetzt allen Kindern den gleichen Zugang zur frühkindlichen Betreuung.	124
Abbildung 128: Personal - Ausbildung: Was ist höchster Schulabschluss?.....	130
Abbildung 129: Personal - Ausbildung: Welchen Berufsabschluss haben Sie?.....	131
Abbildung 130: Personal - Ausbildung: Welchen Berufsabschluss haben Sie?.....	131
Abbildung 131: Personal - Ausbildung: Welche Ausbildung haben die derzeit in Ihrer Einrichtung tätigen pädagogischen Fachkräfte.....	132
Abbildung 132: Personal – aktuelle Personalsituation: Genehmigter Personalschlüssel altes und neues Kitagesetz (VZÄ: Vollzeitäquivalent; entspricht einer Vollzeitkraft)	133
Abbildung 133: Personal – aktuelle Personalsituation: Genehmigte Anzahl der Kinder altes und neues Kitagesetz.	134
Abbildung 134: Personal – aktuelle Personalsituation: Sind derzeit alle pädagogischen Stellen innerhalb Ihrer Einrichtung besetzt (unbesetzt: Stelle ist/wird ausgeschrieben, Langzeiterkrankung, Beschäftigungsverbot)?	135
Abbildung 135: Personal – aktuelle Personalsituation: Wenn Stellen in Ihrer Einrichtung nicht besetzt sind, wie viele Stellen sind derzeit in ihrer Einrichtung nicht besetzt.	135
Abbildung 136: Personal – aktuelle Personalsituation: Haben Sie für ihre Einrichtung ein aktuelles Personalausfallkonzept?.....	136
Abbildung 137: Personal – aktuelle Personalsituation: Wird dieses aktuelle Personalausfallkonzept in Ihrer Einrichtung regelmäßig angewendet?	137
Abbildung 138: Personal – aktuelle Personalsituation: Gründe, warum das aktuelle Personalausfallkonzept von Ihrer Einrichtung nicht angewendet wird.	137
Abbildung 139: Personal – aktuelle Personalsituation: Wann waren Ihrer Meinung nach innerhalb des letzten halben Jahres alle pädagogischen Mitarbeiter (keine Wirtschaftskräfte und Auszubildenden) vollzählig in der Einrichtung anwesend?.....	138
Abbildung 140: Personal – aktuelle Personalsituation: Werden in Ihrer Einrichtung Eltern der zu betreuenden Kinder als Hilfspersonal im Notfall eingesetzt, wenn zu wenig Personal vor Ort anwesend ist?	139
Abbildung 141: Personal – aktuelle Personalsituation: Wenn in Ihrer Einrichtung Eltern der zu betreuenden Kinder als Hilfspersonal im Notfall eingesetzt werden, wie oft findet dies statt?.....	139
Abbildung 142: Personal – Stellenbesetzung: Ihre Einrichtung findet bei freien Stellen schnell (innerhalb der ersten Ausschreibungsrunde) gute pädagogische Fachkräfte.	142
Abbildung 143: Personal – Stellenbesetzung: Die Qualität der ausgebildeten Fachkräfte hat sich in den letzten 5 Jahren verbessert.....	143
Abbildung 144: Personal – Stellenbesetzung: Bei den neu ausgebildeten Fachkräften, die sowohl von einer privaten als auch einer staatlichen Fachschule kommen, ist kein Qualitätsunterschied erkennbar.	143
Abbildung 145: Personal – Stellenbesetzung: Die pädagogischen Fachkräfte, die sich in Ihrer Einrichtung bewerben, entscheiden sich bewusst für den Träger/die Einrichtung.	144
Abbildung 146: Personal – Stellenbesetzung: In Ihrer Einrichtung werden freie Stellen besetzt, obwohl die/der Bewerber/In nicht geeignet ist.	144
Abbildung 147: Personal – Stellenbesetzung: Der Fachkräftemangel ist in Ihrer Einrichtung nicht vorhanden.	145
Abbildung 148: Personal – Stellenbesetzung: Mitarbeiter ohne pädagogisch abgeschlossene Ausbildung haben in der Vergangenheit Ihre Einrichtung im Rahmen der pädagogischen Ausrichtung bereichert.....	145
Abbildung 149: Personal – Stellenbesetzung: Studierende aus unterschiedlichen pädagogischen Fachrichtungen, können gut als Fachkräfte innerhalb des Alltags der Einrichtung eingesetzt werden.	146
Abbildung 150: Personal – Stellenbesetzung: Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung konnten in der Vergangenheit im Zuge der Fachkräftegewinnung für eine pädagogische Ausbildung in ihrer Einrichtung gewonnen werden.....	147
Abbildung 151: Personal – Stellenbesetzung: In Ihrer Einrichtung steht ausreichend Zeit für die Einarbeitung von neuen pädagogischen Fachkräften zur Verfügung.	147
Abbildung 152: Personal – Stellenbesetzung: Ihre Einrichtung verfügt bei Ausfällen von Mitarbeitern über einen ausreichenden Vertretungspool, auf den jederzeit zurückgegriffen werden kann.	148
Abbildung 153: Personal – Stellenbesetzung: Die Vertretungskräfte sind qualifizierte Fachkräfte, die eine gute pädagogische Arbeit vor Ort leisten können.	148

Abbildung 154: Personal – Stellenbesetzung: Vertretungskräfte, die als Springer zwischen den Einrichtungen des Trägers agieren, halten Sie aus Sicht des Kindes für sinnvoll.	149
Abbildung 155: Personal – Stellenbesetzung: Ein Vertretungspool bietet zugleich eine wertvolle Möglichkeit für Ihre Einrichtung dauerhaft Fachkräfte zu gewinnen.	150
Abbildung 156: Personal – Auszubildende: Wie viele Stellen stehen in Ihrer Einrichtung für Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) zur Verfügung?	152
Abbildung 157: Personal – Auszubildende: Sind derzeit alle Stellen für Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) besetzt?	153
Abbildung 158: Personal – Auszubildende: Wie viele Stellen für Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) sind derzeit nicht besetzt?	153
Abbildung 159: Personal – Auszubildende: Für die Auszubildenden (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) steht ein aktuelles Einarbeitungskonzept zur Verfügung?	154
Abbildung 160: Personal – Auszubildende: Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) werden in Situationen von Personalmangel innerhalb der Einrichtung für die Abdeckung des Betreuungsbedarfs im Rahmen der Aufsichtspflicht mit einbezogen?	154
Abbildung 161: Personal – Auszubildende: Wie oft kommt es vor das Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) haupt- bzw. teilverantwortlich für die Beaufsichtigung von Kindern sind?	155
Abbildung 162: Personal – Auszubildende: Den Auszubildenden (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) steht seit dem neuen Kitagesetz RLP zusammen mit der Praxisanleitung 1 Stunde pro Woche für Anleitergespräche zur Verfügung. Wie regelmäßig finden diese innerhalb ihrer Einrichtung statt?	155
Abbildung 163: Personal – Auszubildende: Empfinden Sie den gesetzlichen vorgegebenen Zeitrahmen von 1 Stunde pro Woche für die Anleitung von Auszubildenden als ausreichend?	156
Abbildung 164: Personal – Auszubildende: Sind Anleitergespräche fest innerhalb des Dienstplans verankert?	156
Abbildung 165: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hatte die Einrichtung einen auskömmlichen Personalschlüssel.	158
Abbildung 166: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Der aktuelle Personalschlüssel im Vergleich zum alten Kitagesetz ist besser.	159
Abbildung 167: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der U2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne von frühkindlicher Bildung möglich.	159
Abbildung 168: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der Ü2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne von frühkindlicher Bildung möglich.	160
Abbildung 169: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der U2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls möglich.	160
Abbildung 170: Personal - frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der Ü2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls möglich.	161
Abbildung 171: Personal - frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Die aktuelle Berechnung des Personalschlüssels ist transparent und nachvollziehbar.	161
Abbildung 172: Personal - Wirtschaftskräfte: Sind derzeit alle Stellen für die Wirtschaftskräfte in Ihrer Einrichtung besetzt?	163
Abbildung 173: Personal - Wirtschaftskräfte: Den Einsatz von Wirtschaftskräften in der unmittelbaren Arbeit mit Kindern halte ich für notwendig.	163
Abbildung 174: Personal - Wirtschaftskräfte: Frühkindliche Bildungsprozesse im Bereich der Ernährung, der eigenen Körperpflege, der Selbstwirksamkeit, Ordnung und Sauberkeit, sowie bei der Tischvorbereitung und dem anschließenden Aufräumen können gut von Wirtschaftskräften begleitet werden.	164
Abbildung 175: Personal – Leitung und Verwaltung: Die erstmals gesetzlich verankerte Zeit für Leitungsaufgaben ist wichtig.	165
Abbildung 176: Personal – Leitung und Verwaltung: Die gesetzlich verankerte Zeit für Leitungskräfte ist ausreichend.	165
Abbildung 177: Personal – Leitung und Verwaltung: Durch die derzeit für Ihre Einrichtung geltende Freistellung für Leitungsaufgaben kann aktuell die Qualität der Einrichtung sichergestellt und weiterentwickelt werden.	166
Abbildung 178: Personal – Leitung und Verwaltung: Es wurden für Ihre Einrichtung im Rahmen des neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP zusätzliche Verwaltungskräfte eingestellt.	166

Abbildung 179: Personal – Leitung und Verwaltung: Der zusätzliche Einsatz von Verwaltungskräften hat zu einer Entlastung der Leitungskräfte geführt.	167
Abbildung 180: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP habe ich mehr „Zeit für Extragespräche“	174
Abbildung 181: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung (ohne Diagnose) können durch das Kita-Zukunftsgesetz im Sinne der Inklusion/ Integration gut betreut werden.	175
Abbildung 182: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung (mit Diagnose) können durch das Kita-Zukunftsgesetz im Sinne der Inklusion gut betreut werden.	175
Abbildung 183: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Der Bildungsauftrag wurde durch das Kita-Zukunftsgesetz gestärkt und "gute Bildung" wird für alle Kinder sichergestellt.	176
Abbildung 184: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Die Fürsorge- und Aufsichtspflicht kann durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP allen Kindern gegenüber altersentsprechend zu gleichermaßen erfüllt werden.	176
Abbildung 185: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Die Unterscheidung U2/Ü2-Kinder nach dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP ist fachlich fundiert und gewährleistet, dass alle Kinder eine gute Betreuung erhalten.	177
Abbildung 186: Kinder – Die UN- Kinderrechte konnten mit dem Kita-Zukunftsgesetz RLP gestärkt werden.	177
Abbildung 187: Kinder – Sozialraumbudget: Durch das Sozialraumbudget (SRB) erhält meine Einrichtung Mehrpersonal.	179
Abbildung 188: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie externe Kräfte bedingt durch das SRB erhalten haben, welche sind das konkret und was sind deren Tätigkeiten?	179
Abbildung 189: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie durch SRB zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben: Die durch das SRB genehmigten Stellen konnten besetzt werden?	180
Abbildung 190: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie durch SRB zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben: Die durch das SRB besetzten Stellen (Kita-Sozialarbeit bzw. interkulturelle Arbeit oder auch Französischsprachkräfte) sind eine Bereicherung für die Einrichtung.	180
Abbildung 191: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie durch SRB zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben: Die durch das SRB besetzten Stellen erleichtern unmittelbar vor Ort die Zusammenarbeit zwischen Eltern und päd. Fachkräften.	181
Abbildung 192: Kinder – Sozialraumbudget: Das SRB und dessen Verteilung ist für mich transparent und nachvollziehbar?	181
Abbildung 194: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können Kinder innerhalb der Einrichtung mehr und individueller Teilhabe erfahren und erleben.	184
Abbildung 195: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können pädagogische Fachkräfte bei Bedarf des einzelnen Kindes, auf die individuelle Beziehungs- / Bedürfnis- und Bindungsanfrage des Kindes eingehen.	185
Abbildung 196: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können pädagogische Fachkräfte Kinder individueller stärken.	185
Abbildung 197: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann ich im Bereich des Kinderschutzes individueller und verstärkter auf Gesprächsanfragen eingehen.	186
Abbildung 198: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können im Bereich des Kinderschutzes anlassbezogene Gespräche zeitnaher stattfinden.	186
Abbildung 199: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP sichert und unterstützt im Bereich des Kinderschutzes eine engere Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten die Entwicklung des Kindes.	187
Abbildung 200: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP haben pädagogische Fachkräfte mehr zeitliche Ressourcen im Bereich des Kinderschutzes aktiv werden zu können.	187
Abbildung 201: Eltern - Elternmitwirkung: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hatte die Einrichtung engagierte Eltern, die sich im Rahmen der Elternmitwirkung eingebracht haben.	194
Abbildung 202: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die Elternmitwirkung verbessert.	194
Abbildung 203: Eltern – Elternmitwirkung: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hatte die Einrichtung besondere Angebote für Eltern z.B. „besondere Angebote in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern)“.	195

Abbildung 204: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hat die Einrichtung besondere Angebote für Eltern z.B. „besondere Angebote in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern)“.	195
Abbildung 205: Eltern – Elternmitwirkung: Durch das neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann die Einrichtung besondere Angebote für Eltern z.B. „besondere Angebote in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern)“ weniger oder nicht mehr anbieten.	196
Abbildung 206: Eltern – Elternmitwirkung: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz konnte die Einrichtung zusammen mit den Eltern gemeinsame Feste und Feiern durchführen.	196
Abbildung 207: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann die Einrichtung zusammen mit den Eltern gemeinsame Feste und Feiern durchführen.	197
Abbildung 208: Eltern – Elternmitwirkung: Durch das neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann die Einrichtung zusammen mit den Eltern keine oder weniger gemeinsame Feste und Feiern durchführen.	197
Abbildung 209: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP wird Elternmitwirkung in Form von Erziehungspartner, die die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder gemeinsam gestalten innerhalb der Einrichtung verstärkt eingefordert.	198
Abbildung 210: Eltern – Elternmitwirkung: Vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP war das Engagement der Eltern sich innerhalb des Elternausschusses einzubringen groß.	198
Abbildung 211: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP ist das Engagement der Eltern sich innerhalb des Elternausschusses einzubringen groß.	199
Abbildung 212: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP war das Engagement der Eltern sich innerhalb des Kita-Beirats einzubringen groß.	199
Abbildung 213: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich das Engagement der Eltern in Bezug auf den Elternausschuss und den Kita-Beirat verschlechtert.	200
Abbildung 214: Eltern – Betreuungsgarantie: Aktuell können wir für jedes Kind innerhalb der Einrichtung einen Betreuungsplatz für 7 Stunden am Tag anbieten.	202
Abbildung 215: Betreuungsgarantie: Gründe dafür, dass nur teilweise oder gar kein Betreuungsplatz für 7 Stunden angeboten werden kann.	202
Abbildung 216: Eltern – Betreuungsgarantie: Wenn Sie eine Betreuung (mind. 7 Stunden) für alle Kinder anbieten, wie oft schätzen Sie, kam es in den letzten 6 Monaten vor, dass Sie aufgrund von Personalmangel diese 7 Stunden nicht garantieren konnten?	203
Abbildung 217: Eltern – Betreuungsgarantie: Wenn Sie eine Betreuung für alle Kinder über 7 Stunden anbieten, wie oft schätzen Sie, kam es in den letzten 6 Monaten vor, dass Sie aufgrund von Personalmangel die Betreuung über die 7 Stunden hinaus nicht garantieren konnten?	204
Abbildung 218: Eltern – Elternkooperation: Wie häufig kommt es vor, dass Sie Eltern über die aktuelle Personalsituation in der Einrichtung informieren?	205
Abbildung 219: Eltern – Elternkooperation: Haben Sie ein Personalbarometer (für Eltern und Personal öffentlich einsehbare Darstellung der aktuellen Personalsituation in der Einrichtung und die Auswirkungen auf das pädagogische Angebot), welches sichtbar und transparent für alle Eltern in der Einrichtung einsehbar ist?	206
Abbildung 220: Eltern – Elternkooperation: Wie häufig kommt es vor, dass Eltern sich für Ihre tägliche pädagogische Arbeit im Zusammenhang mit der personellen Situation interessieren?	206
Abbildung 221: Eltern – Elternkooperation: Gibt es in Ihrer Einrichtung die Möglichkeit, dass interessierte Eltern in Ihrer Einrichtung hospitieren können?	207
Abbildung 222: Eltern – Elternkooperation: Wenn in Ihrer Einrichtung interessierte Eltern hospitieren können, welche Art der Hospitation gibt es?	207
Abbildung 223: Eltern – Elternkooperation: Durch das neue Kita-Zukunftsgesetz habe ich Zeit für „besondere“ Elterngespräche.	208
Abbildung 224: Eltern – Elternkooperation: Die Mehrheit ihrer Elternschaft innerhalb der Einrichtung empfindet das neue Kita-Zukunftsgesetz und dessen unmittelbare Auswirkungen vor Ort eine Verbesserung.	208
Abbildung 225: Eltern – Elternkooperation: Die Mehrheit ihrer Elternschaft innerhalb der Einrichtung findet das neue Kita-Zukunftsgesetz und dessen unmittelbare Auswirkungen vor Ort eine Verschlechterung.	209
Abbildung 226: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung bieten wir allen Kindern bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP aktuell ein Frühstück an.	216
Abbildung 227: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung haben wir bereits vor Einführung des neues Kita-Zukunftsgesetz RLP allen Kindern ein Frühstück angeboten.	216

Abbildung 228: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung bringen alle oder einige Kinder aktuell ihr Frühstück mit.	217
Abbildung 229: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung können wir bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP aktuell allen Kindern ein warmes Mittagessen anbieten.	217
Abbildung 230: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Wenn Sie den Kindern aktuell kein oder nur teilweise ein Mittagessen anbieten können, benennen Sie uns bitte die Gründe hierfür.	218
Abbildung 231: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung konnten wir bereits vor Einführung des neues Kita-Zukunftsgesetz RLP allen Kindern ein warmes Mittagessen anbieten.	218
Abbildung 232: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Das in unserer Einrichtung angebotene warme Mittagessen erfolgt durch?.....	219
Abbildung 233: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung wurden oder werden bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP Baumaßnahmen ergriffen, um die Küchensituation zu verbessern.	219
Abbildung 234: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung wurden oder werden bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP Maßnahmen ergriffen, um die Verpflegungssituation für Kinder innerhalb der Räumlichkeiten zu verbessern z.B. in Form von Anbauten, Inventar in Form von Möbeln, Geschirr und Besteck etc.	220
Abbildung 235: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Für die Arbeitsverdichtung in der Mittagszeit wurde von Seiten des Landes RLP eine bessere Personalbemessung zugesichert. Ist diese Personalverbesserung für sie in ihrer Einrichtung aktuell spür- und sichtbar?.....	221
Abbildung 236: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Sind die in Ihrer Einrichtung vorhandenen Wirtschaftskräfte seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP für sie im pädagogischen Alltag eine große Unterstützung in der Mittagszeit?	221
Abbildung 237: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die Atmosphäre (Ausstattung Mobiliar, Inventar, zusätzliche Räumlichkeiten etc.) während des Essens mit den Kindern konnte durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP verbessert werden.	224
Abbildung 238: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Das Mobiliar zur Essengestaltung ist alters- und entwicklungsentsprechend.	224
Abbildung 239: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt zusätzliche Räume für die Essensgestaltung/ Essatmosphäre.....	225
Abbildung 240: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt zusätzliche Räume für die Schlaf-/Ruhesituation für alle Kinder der Einrichtung, die dies benötigen.	225
Abbildung 241: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Frühkindliche Prozesse zum Thema: Ernährung, Ordnung und Sauberkeit sind in den Räumlichkeiten umsetzbar.	226
Abbildung 242: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Frühkindliche Prozesse sind im Rahmen von Angeboten und Projekten zum Thema Zubereitung von Lebensmitteln in den Räumlichkeiten umsetzbar.	226
Abbildung 243: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die Räumlichkeiten in Bezug auf die Hygiene werden den persönlichen Bedürfnissen der Kinder gerecht (ausreichend Wickelmöglichkeiten; Kindertoiletten in der Nähe, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten; Zähneputzen; altersgerechte Waschmöglichkeiten etc.).	227
Abbildung 244: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die vorhandenen Räumlichkeiten sind für die von mir zu betreuende Anzahl der Kinder in der Größe ausreichend.	227
Abbildung 245: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die vorhandenen Räumlichkeiten sind für die von mir zu betreuende Kinder alters- und entwicklungsentsprechend ausgestattet.	228
Abbildung 246: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: In den Räumlichkeiten gibt es für Kinder die Möglichkeit sich selbstständig zurückziehen, um ggf. ihrem Ruhe- und Schlafbedürfnis nachzukommen.	228
Abbildung 247: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die vorhandenen Raumgrößen bzw. die Anzahl der Räume werden dem Konzept einer Ganztagsbetreuung (mind. 7 Stunden) meiner Meinung nach gerecht.	229
Abbildung 248: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt die Möglichkeit der Pausenahme für Mitarbeiter in einem separaten Raum, der es ermöglicht seine Pause ohne Ruhestörung wahrzunehmen.....	229

Abbildung 249: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt zusätzliche Räumlichkeiten, um in einer ruhigen und entspannten Atmosphäre Elterngespräche zu führen.	230
Abbildung 250: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt ausreichend räumliche Möglichkeiten sich im Rahmen der Dokumentationsstätigkeiten, des Vor- und Nachbereitens, sowie für Mitarbeitergespräche und Kleinteamgespräche zurückzuziehen.	230
Abbildung 251: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Für größere Teamsitzungen ist eine ausreichende Räumlichkeit mit Sitz- und Schreibmöglichkeiten vorhanden.	231
Abbildung 252: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Das Außengelände empfinde ich in Bezug auf die Größe und die Anzahl der zu betreuenden Kinder als ausreichend.	231
Abbildung 253: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Das Außengelände ermöglicht es allen Kindern sich entsprechend ihres Alters- und Entwicklungsstands zu betätigen.	232
Abbildung 254: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Die aufgabenspezifische Qualifizierung von Trägerverantwortlichen halte ich für	238
Abbildung 255: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Die Inhalte der Qualifizierung von Trägerverantwortlichen sind transparent und nachvollziehbar.	238
Abbildung 256: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Mein aktueller Trägerverantwortlicher hat bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen.	239
Abbildung 257: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Das Aufgabenprofil von Trägerverantwortlichen in RLP ist mir bekannt.	239
Abbildung 258: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Die Abgrenzung von Einrichtungsleitung und Trägerverantwortlichen in Bezug auf ihre Aufgabenerfüllung in RLP ist mir bekannt.	240
Abbildung 259: Qualität - Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Die mir durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP zustehende Verfügungszeit ist mir bekannt.	242
Abbildung 260: Qualität - Verfügungszeit: Die mir durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP zustehende Verfügungszeit ist im Gesetz transparent und nachvollziehbar geregelt.	242
Abbildung 261: Qualität - Verfügungszeit: Aktuell verfüge ich durchschnittlich über eine wöchentliche Verfügungszeit, welche im Dienstplan festverankert ist, von ...	243
Abbildung 262: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Diese Verfügungszeit kann ich nehmen.	243
Abbildung 263: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Gründe warum die Verfügungszeit nicht genommen werden können.	244
Abbildung 264: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie die Verfügungszeit, die Ihnen zusteht, nicht nehmen können?	245
Abbildung 265: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie in ihrer Freizeit unbezahlt Arbeiten für ihre Einrichtung übernehmen?	245
Abbildung 266: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie Veranstaltungen, Besprechungen etc., die außerhalb Ihrer regulären Arbeitszeit liegen, besuchen müssen?	246
Abbildung 267: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie fachfremde Tätigkeiten (die eigentlich nicht in Ihren Zuständigkeitsbereich fallen) übernehmen?	246
Abbildung 268: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie in anderen Einrichtungen aushelfen müssen?	247
Abbildung 269: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie Überstunden machen?	247
Abbildung 270: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wenn bei Ihnen regelmäßig Teamsitzungen stattfinden, wann finden diese statt?	248
Abbildung 271: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wenn bei Ihnen regelmäßig Teamsitzungen stattfinden, wann finden diese statt?	248
Abbildung 272: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Falls bei Ihnen regelmäßig Teamsitzungen außerhalb der Öffnungszeiten stattfinden, wie zufrieden sind Sie mit der Wahl der Uhrzeit?	249
Abbildung 273: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Die Verfügungszeit ist im Bereich der frühkindlichen Pädagogik ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit.	249
Abbildung 274: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Die mir zur Verfügung stehende Verfügungszeit ist ausreichend, um jedem Kind im Rahmen des Bildungsauftrags sowie der Dokumentation gerecht zu werden.	250

Abbildung 275: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wenn Sie sich und Ihre Arbeit reflektieren und selbst bestimmen könnten, welche Verfügungszeit Ihnen durchschnittlich zur Verfügung stehen müsste, um eine gute frühkindliche Bildungs- und Erziehungsarbeit zu leisten, welche wäre dies wöchentlich?.....	250
Abbildung 276: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Innerhalb Ihrer Einrichtung finden..... Teamsupervisionen/Coaching statt.	251
Abbildung 277: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sind eine wichtige Bereicherung für das Einrichtungsteam.....	251
Abbildung 278: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sind wichtig, um sich und seine Arbeit zu reflektieren.	252
Abbildung 279: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sollten verpflichtend für pädagogische Fachkräfte sein.	252
Abbildung 280: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sollten verpflichtend für alle Mitarbeiter (Azubi, Bufdi, Hauswirtschaftspersonal etc.) innerhalb einer Einrichtung sein.....	253
Abbildung 281: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings bilden eine wichtige Grundlage für die pädagogische Arbeit innerhalb der Einrichtung.	253
Abbildung 282: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings Supervisionen/Coachings sind für alle Mitarbeiter einer Einrichtung wichtig.	254
Abbildung 283: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings sind ein wichtiger Bestandteil für die Weiterentwicklung von Teams.	254
Abbildung 284: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings sollten regelmäßig mind. 2-3 x im Jahr stattfinden.....	255
Abbildung 285: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft finden innerhalb Ihrer Einrichtung gemeinsame Teamfortbildungen statt?	255
Abbildung 286: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Haben Sie die Möglichkeit innerhalb Ihrer Arbeitszeit für Sie individuelle Fortbildungen zu besuchen?	256
Abbildung 287: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie viel Zeit steht Ihnen für individuelle Fortbildungen zur Verfügung? (z.B. 2 Tage pro Jahr, keine Regelung)?	256
Abbildung 288: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Nutzen Sie auch ihre „private Zeit“ außerhalb der Arbeitszeit dafür, um sich fortzubilden?	257
Abbildung 289: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die pädagogische Ausrichtung der Einrichtung verändert.	259
Abbildung 290: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die pädagogische Ausrichtung der Einrichtung verändert.	259
Abbildung 291: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP mussten Mitarbeiter der Einrichtung Ihre Arbeitszeiten verändern.....	260
Abbildung 292: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP mussten bereits etablierte und strukturierte Prozesse im Alltag zum Nachteil der Pädagogik vollständig verändert werden.	260
Abbildung 293: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können pädagogische Angebote/Projekte nicht mehr stattfinden, was wiederum eine Verschlechterung der Qualität mit sich gebracht hat.	261
Abbildung 294: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können verschiedene pädagogische Ansätze/Ausrichtungen/Konzepte und damit eine Vielfalt innerhalb der Kinderbetreuung in RLP nicht mehr angeboten werden.....	261
Abbildung 295: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die Qualität innerhalb der frühkindlichen Kinderbetreuung aktuell verbessert.	263
Abbildung 296: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP sehe ich für die Zukunft eine deutliche Verbesserung der frühkindlichen Kinderbetreuung in RLP.	263
Abbildung 297: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können alle fachlichen Qualitätsstandards eingehalten werden.....	264
Abbildung 298: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Qualität von Kinderbetreuung bedeutet für mich als pädagogische Fachkraft: „Kinder können viele verschiedene Sachen machen: z.B. malen, singen, basteln, gut sprechen“.....	264
Abbildung 299: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können in Kindertagesstätten fachliche Standards zum Thema Bildung, Betreuung und Erziehung gut umgesetzt werden.....	265

Alles nur eine Frage der Einstellung?

Unser Kita-System gleicht einem in die Jahre gekommenen mehr als 150 Jahre alten Frachter. Die Kita-Fachkräfte und ihre Leitungen versuchen als Matrosen und Steuermann Tag für Tag den Kahn auf Kurs zu halten. Das gelingt zunehmend schlechter. Sie melden dem Kapitän, dass das Schiff ein Leck hat und zu schlingern beginnt.

Der Kapitän antwortet: *„Wir haben das Boot komplett frisch gestrichen. Es sieht aus wie neu. Zieht Gummistiefel an, schaut auf den Horizont, haltet Kurs und stellt euch der Herausforderung. Solange die Stiefel dicht sind und ihr keine nassen Füße bekommt, ist so ein Leck kein Problem.“*

Nach und nach bekommen weitere Besatzungsmitglieder Bedenken und nasse Füße. Kapitän und Offiziere halten eine Lagebesprechung ab, und kommen zu dem Schluss: *„Ein kleines Leck wird nicht schaden, zudem gibt es genug Eimer an Bord, mit denen die Matrosen das Wasser aus dem Kahn schöpfen können. Außerdem liegt die Verantwortung in erster Linie bei der oberen Schifffahrtsbehörde und den Schiffseigentümern. Die werden es schon richten“.*

Irgendwann merken die Offiziere auf dem oberen Deck, dass der Frachter zu sinken beginnt. Da kommt ein altgedienter Admiral, sieht den Ernst der Lage, schüttelt betrübt den Kopf und spricht mit fester Stimme: *„Eure Lage ist nicht einfach. Aber habt keine Angst! Man kann auch mit einem vollgelaufenen Dampfer noch eine gute Zeit lang über Wasser bleiben“.*

Der Admiral muss weiter, denn er hat noch andere Kähne, Dampfer und Frachter in seiner Flotte, um die er sich kümmern muss...

Hier bricht die Geschichte ab, ihr Ende bleibt offen. Ob der alte Dampfer der frühkindlichen Bildung und Betreuung auf Grund läuft, untergeht oder den rettenden Hafen erreicht und dort generalüberholt wird, aktuell wissen wir es nicht. Ein dramatisches, aber auch ein gutes Ende ist denkbar. Das hängt allein von den handelnden Akteuren ab, die Betroffenen sind weiterhin vor Ort.

Kurzzusammenfassung

Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP ab 1.7.2021 gingen viele Veränderungen mit verschiedenen Maßnahmen einher, die den pädagogischen Alltag in den Kindertageseinrichtungen betreffen. Um Wissen darüber zu schaffen, wie diese Veränderungen von den Akteur:innen in den Kindertageseinrichtungen wahrgenommen und beschrieben werden, hat der Kitafachkräfteverband RLP e.V. die *Studie: Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz (StFaKiZuG RLP)* im eigenen Auftrag durchgeführt.

Im Rahmen einer Online-Befragung (vom 04.03.2023 bis zum 19.04.2023) – einem Zeitpunkt, zu dem bereits viele Maßnahmen in die Kindertagesstätten hineingewirkt haben – beteiligten sich 1.021 pädagogische Kita-Leitungs- und Fachkräfte aus allen 36 Landkreisen bzw. kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz. Die Stichprobe kann hinsichtlich des Alters und Geschlechts der Befragten sowie der Größe und Trägerschaft der Einrichtungen als repräsentativ für Rheinland-Pfalz angesehen werden.

Die Ergebnisse der Studie *"Fachkräfte aus den Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz"* zeigen ein besorgniserregendes Bild von den aktuellen Zuständen in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz. Die negativen Aspekte sind vielfältig und betreffen verschiedene Bereiche. Es wird deutlich, dass die Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes im Jahr 2021 keine positiven Entwicklungen gebracht hat, sondern im Gegenteil zu Belastungen und Verschlechterungen geführt hat.

Die Herausforderungen, betreffen:

- die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte,
- den Personalmangel,
- die Umsetzung der Leitungsfreistellung,
- die Qualität der frühkindlichen Betreuung,
- und damit verbunden den Kinderschutz / das Kindeswohl,
- die Räumlichkeiten in den Kindertagesstätten,
- die Inklusion und Integration von Kindern,
- die Verpflegungssituation,
- die Mitwirkung und Teilhabe von Kindern und Eltern,
- die Standards und Zusammenarbeit der Fachaufsichten
- sowie die Umsetzung der 7-stündigen Betreuungsgarantie.

Weniger Qualität! Weniger Kindeswohl! Weniger Zeit für das einzelne Kind und die pädagogische Arbeit!

Es wird offensichtlich, dass die derzeitigen Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten nicht ausreichen, um die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung in Rheinland-Pfalz

sicherzustellen. Ein dringender Handlungsbedarf besteht, um die Situation zu verbessern und sicherzustellen, dass Kinder, Eltern und Fachkräfte angemessen unterstützt werden.

Vorgeschlagene Maßnahmen, wie:

- die Anpassung der Öffnungszeiten an die vorhandene Personalsituation,
- die konsequente Umsetzung von Maßnahmenplänen,
- die Kommunikation der aktuellen Herausforderungen an Eltern,
- die Umsetzung und Anwendung von Qualitätsstandards,
- die Standardisierung und Zusammenarbeit der Fachaufsichten
- und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Fachkräfte,

sind dringend notwendige Schritte.

Es ist entscheidend, dass politische Entscheidungsträger, Fachaufsichten, Träger, Fachkräfte und Eltern zusammenarbeiten, um die Rahmenbedingungen für die frühkindliche Bildung zu verbessern und sicherzustellen, dass die Ziele des Kita-Zukunftsgesetzes erreicht werden. Die Ergebnisse der Studie sind ein deutlicher Hinweis darauf, dass Veränderungen dringend erforderlich sind, um die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung sicherzustellen.

Die Studie offenbart vielfältige und mitunter kontroverse Entwicklungsschritte, die Fragen nach den Möglichkeiten und Grenzen professioneller Bildung, Erziehung und Betreuung mit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes Rheinland-Pfalz im Jahr 2021 und dessen Umsetzung aufwerfen.

Im Sinne der partizipativen Forschung bietet die Evaluation Impulse für den weiteren Diskurs über die Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in den rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen. Sie soll deshalb als Startpunkt einer kontinuierlichen Befragung aller Fachkräfte in Rheinland-Pfalz sowie eines Prozesses zur Schaffung von Qualitätsstandards unter Einbeziehung der Kita-Praxis verstanden werden.

1. Motivation

Jede Kindertageseinrichtung kann im Sinne der Systemtheorie als eine Anordnung mit einer je eigenen Systemlogik verstanden werden.¹ Die Umsetzung eines neuen Gesetzes liefert für einen langjährigen Zeitraum vielfältige Impulse für Umgestaltungen. Dadurch bedingte Veränderungen des Systems Kita können irritieren. Damit werden etablierte Strukturen und Kulturen des Systems infrage gestellt und herausgefordert. Die Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP kann als ein Umstand beschrieben werden, welcher beabsichtige Veränderungen und Entwicklungsschritte in den Kindertageseinrichtungen zur Folge hat. Es handelt sich demnach um Veränderungen, für die sich die Handelnden vor Ort ohne Einführung des Gesetzes vermutlich nicht in dieser Form entschieden hätten.

Bereits mit der Einführung des Gesetzes im Juli 2021 wurde von Seiten der Landesregierung RLP darauf verwiesen im Jahr 2028 die Umsetzung des Gesetzes in der Praxis zu evaluieren. Da dieser Zeitraum jedoch mindestens eine Generation von anspruchsberechtigten Kindern im Alter zwischen 1-6 Jahren betreffen würde, halten die Autorinnen es für unabdingbar, bereits im Vorfeld der Gesetzgebung und während der Umsetzung dieser zukunftsweisenden Veränderung der Kita-Landschaft in RLP prozessbegleitend zu evaluieren.²

Nun stellt sich die Frage, wie die Akteurinnen in den Kindertageseinrichtungen aktuell die Umsetzung des Gesetzes ab 1.7.2021 nach ca. anderthalb Jahr einschätzen und bewerten. Welche Veränderungen sich für den pädagogischen Alltag der Kindertageseinrichtungen – mithin der pädagogische und erzieherische Arbeitsalltag, Beziehungen zu den Kindern, Eltern und Familien, im Team – ergeben, sind wichtige Fragen der Forschung. Hierüber gibt es bislang keine umfassenden Veröffentlichungen, lediglich Stellungnahmen im Vorfeld des Inkrafttretens des Gesetzes sind von verschiedenen Akteur:innen im System Kindertagesstätten bekannt,³.

Die verschiedenen Stellungnahmen geben ihre eigenen Antworten aus verschiedenen Perspektiven auf die gesetzlichen Veränderungen in Hinblick auf Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in RLP. Bislang findet sich jedoch keine für Rheinland-Pfalz repräsentative Studie, die sich mit den Kitas aus Sicht von pädagogischen Leitungs- und Fachkräften befasst.

¹ Luhmann 1984.

² Eine Abschätzung von Gesetzesfolgen kann ex ante bereits vor der Erarbeitung von Gesetzentwürfen bzw. begleitend zum Gesetzgebungsverfahren erfolgen sowie ex post nach Inkrafttreten des Gesetzes durch eine sogenannte retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung oder Gesetzesevaluation. (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2020, 4.).

³Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Federführung: Städtetag Rheinland-Pfalz 2019. - Ver.di 2018. - LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz 2019. – Katholisches Büro Mainz, 2019. - GEW 2019. - Vertretung der evangelischen Kirche und diakonischen Werke im Lande Rheinland-Pfalz 2019. - Stellungnahme der Kita Bockenheim 2019.

In der Zeit seit der Einführung des Gesetzes (07/2021) bis zum Befragungszeitraum (03/2023) sowie darüber hinaus waren unterschiedliche Maßnahmen für die pädagogischen Leitungs- und Fachkräfte in Kitas in Hinblick auf die Umsetzung des Gesetzes wirksam⁴.

Eine Evaluation dient dazu, ein bestimmtes Produkt, eine Dienstleistung oder ein Projekt zu bewerten und zu verbessern. In diesem Fall das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz, welches im Juli 2021 in Kraft getreten ist. Sie kann auch dazu dienen, die Effektivität einer Maßnahme zu beurteilen. Die Hauptziele eines Evaluierungsprozesses sind:

Qualitätskontrolle und -sicherung: Die Evaluation hilft sicherzustellen, dass das betrachtete Kita-Zukunftsgesetz die erforderlichen Qualitätsstandards erfüllt. Dies ist besonders wichtig, um sicherzustellen, dass die Endnutzer (Kinder, Eltern, Fachkräfte) die bestmöglichen Ergebnisse erhalten.

Identifizierung von Verbesserungspotential: Die Evaluation soll Schwachstellen und Probleme im betrachteten Bereich aufdecken. Sie bietet die Möglichkeit, Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen vorgenommen werden können.

Ist-Zustandsanalyse: Die Evaluation zielt darauf ab, den aktuellen Status quo zu erfassen, um eine Ausgangsbasis für mögliche Veränderungen und Verbesserungen zu schaffen. Dies ermöglicht es, zu verstehen, wo das betrachtete Kita-Zukunftsgesetz RLP derzeit steht.

Anstoß für Veränderungen: Die Ergebnisse der Evaluation können als Grundlage für Handlungen dienen, um den betrachteten Bereich zu optimieren. Sie kann somit den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung in Gang setzen.

In diesem Kontext ist auch diese Evaluation einzuordnen. Dabei geht es nicht um eine Bewertung des Gesetzes im Sinne von „gut“ oder „schlecht“. Vielmehr ist es die Aufgabe dieser Evaluation, einen Ist-Stand zu ermitteln, um ggf. zu schauen was fehlt, damit die Umsetzung des Gesetzes gut gelingen kann. Dies erfolgt aus dem Blickwinkel der Praxis, um damit einen Prozess anzustoßen. Wohlwissend das weitere Akteure in den Diskurs einbezogen werden müssen. Wichtig ist dabei, dass die Evaluation nicht nur aus einer theoretischen Perspektive durchgeführt wird, sondern auch die praktische Umsetzbarkeit berücksichtigt. Sie sollte die Sichtweise derjenigen einbeziehen, die direkt mit dem Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz arbeiten, um sicherzustellen, dass die Evaluation realistische und praxistaugliche Empfehlungen liefert.

Die Umsetzung des Gesetzes erfolgte mitten in der Corona-Pandemie und in einem Arbeitsfeld, in dem bereits im Vorfeld absehbar war, dass dieser von Fachkräftemangel stark betroffen ist. Mit der Einführung zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in

⁴ Ebenso wie für das Landesjugendamt, die Kreis- und Stadtjugendämter als auch Trägern von Kindertagesstätten und Eltern.

Kindertagespflege seit 2008⁵ und dem beginnenden Ausbau der Ganztagsbetreuung im Bereich von Grundschulen⁶ hat sich dieser Mangel an geeigneten Fachkräften nochmals verstärkt.

Die Befragung fand somit inmitten der geltenden Umsetzungen des Gesetzes statt, die vielfältige Auswirkungen auf die tägliche Arbeit in den Kindertagestätten hatten.

⁵ Kinderförderungsgesetz (KiföG).

⁶ Beschluss des Bundestages im September 2021 (Ganztagsförderungsgesetz).

2. Informationen zur Studie

Der Kitafachkräfteverband Rheinland-Pfalz hat die Studie zu den Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz selbst durchgeführt. Das Ministerium für Bildung Rheinland-Pfalz bekundete während des Umfragezeitraum Interesse an den Ergebnissen der Studie, welche allen Akteur:innen im Nachgang zur Auswertung zur Verfügung gestellt werden. Das vorrangige Erkenntnisinteresse zielte auf die Beantwortung der folgenden Leitfragen ab:

- Welche Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes Rheinland-Pfalz werden für den pädagogischen Alltag wahrgenommen und beschrieben?
- Was nehmen die pädagogischen Akteur:innen in den Kindertagesstätten seit der Einführung des Gesetzes im Vergleich zum alten Kitagesetz (von 1991 zuletzt verändert 2013) wahr?
- Welche Veränderungen sind mit der Einführung des Gesetzes im Alltag der Kindertageseinrichtungen entstanden und welche bleiben mittel- bis langfristig bestehen?
- Welche Ziele des Kita-Zukunftsgesetzes sind in den Einrichtungen bereits wie umgesetzt wurden?
- Welche Schwachstellen und Probleme bei der Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes gibt es?
- Welche Verbesserungen bei der Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes müssen vorgenommen werden?

2.1 Datenerhebung

Die Erhebung der empirischen Daten erfolgte in Form einer Online-Befragung über die Software „Umfrage Online“. Die Online-Befragung war vom 04.03.2023 bis zum 19.04.2023 aktiv und enthielt insgesamt 137 Fragen, wobei teilweise bei einzelnen Fragen mehrere Unterfragen gestellt wurden. Der Link zum Online-Fragebogen wurde per Facebook, Instagram, Vereinshomepage und Mitgliederverteiler an alle pädagogischen Fachkräfte in den Kindertagesstätten von Rheinland-Pfalz adressiert und per Mail versandt. Die Fragen gliederten sich in die sechs Themenbereiche „Allgemeines“, „Personal“, „Kinder“, „Eltern“, „Verpflegung & Räumlichkeiten“ sowie „Qualität“ (Abb. 1).

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT

Abbildung 1: Überblick der Umfragebereiche.

2.2 Stichprobenumfang

Insgesamt wurde der Fragebogen von 1.021 Personen beantwortet. Hiervon beantworteten 693 Personen den Fragebogen vollständig und 328 Personen teilweise. Die Befragten verteilen sich auf Einrichtungen aus 36 Landkreisen bzw. kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz, damit sind alle Jugendämter in RLP vertreten. Mit Blick auf die über 34.000 Fachkräfte in den Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz⁷ haben demnach in der vorliegenden Studie ca. 2,84 % aller rheinland-pfälzischen Fachkräfte teilgenommen. Die Tatsache, dass alle Landkreise und kreisfreien Städte in der Umfrage vertreten sind, legt nahe, dass die Stichprobe einen repräsentativen Überblick über die aktuelle Lage der Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes Rheinland-Pfalz in den Kindertagesstätten abbildet.

Im Folgenden wird die Repräsentativität der Umfrage aufgezeigt.

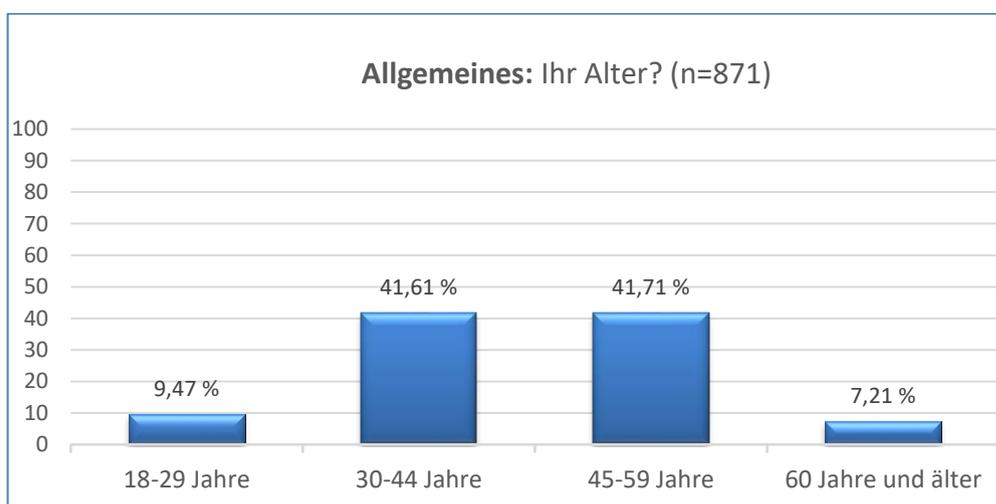


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung - Alter der Umfrageteilnehmer.

Dargestellt ist das Alter der Befragten in Jahren für unterschiedliche Alterskategorien (Abb. 2). Am häufigsten sind Personen im Alter zwischen 30 und 59 Jahren vertreten (83,3 %). Die Altersverteilung der Befragten in der Stichprobe entspricht damit der Altersstruktur der pädagogischen Fachkräfte in Rheinland-Pfalz⁸.

⁷ Keyfacts 2023.

⁸ vgl. Bock-Famulla et al., 2021.

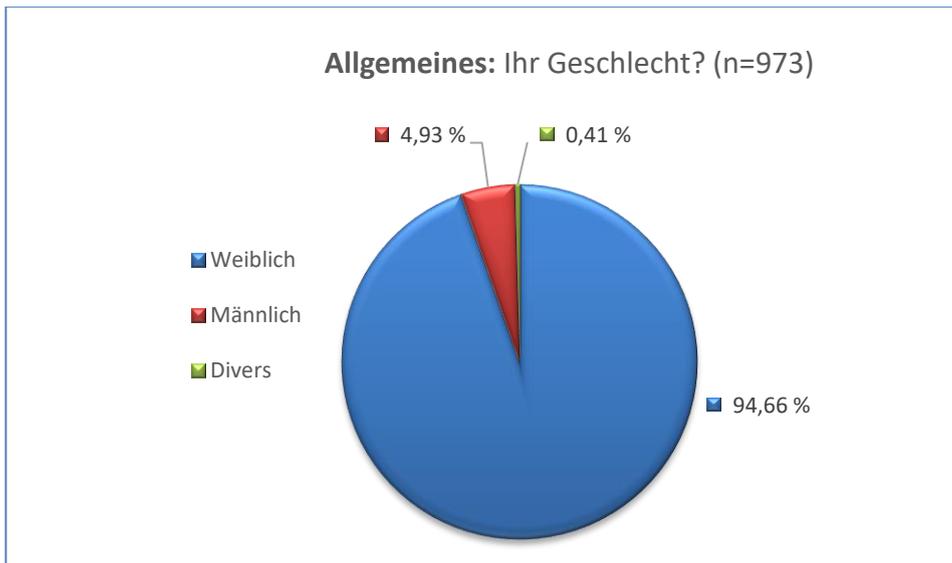


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung - Geschlecht der Umfrageteilnehmer.

Dargestellt ist das Geschlecht der Befragten in den Kategorien „weiblich“, „männlich“ und „divers“ (Abb. 3). Die deutliche Mehrheit der befragten Teilnehmer:innen ist weiblich, was sich hinsichtlich der Verteilung der Geschlechter in der Grundgesamtheit in Rheinland-Pfalz (5 % männlich) als repräsentativ herausstellt⁹.

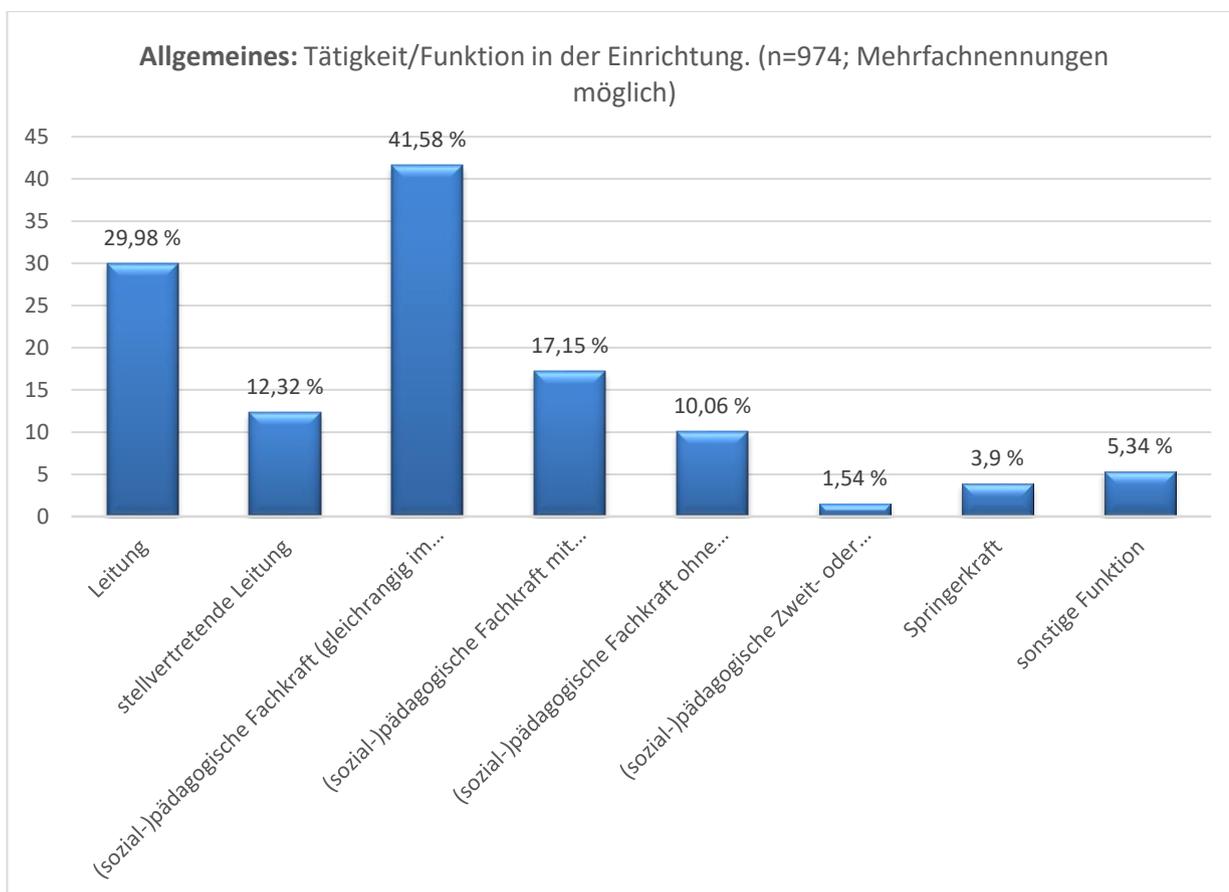


Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung - Tätigkeit/Funktion in der Einrichtung.

Dargestellt ist die Funktion der Befragten in der Einrichtung, angegeben in Prozent der Befragten (Abb. 4). Hierbei zeigt sich eine Gewichtung der Funktion als (sozial-)pädagogische Fachkraft (gleichrangig im Team) (41,58 % der Befragten). Einrichtungsleitungen sind mit 29,98 % der

⁹ vgl. Bock-Famulla et al., 2021.

Befragten und (sozial-)pädagogische Fachkräfte mit Gruppenleitung mit 17,15 % der Befragten vertreten. Am seltensten vertreten sind Personen als (sozial-)pädagogische Zweit- oder Ergänzungskraft (1,54 % der Befragten) vertreten. Unter sonstige Funktion gaben die Befragten u.a. folgende Antworten an: *Abwesenheitsvertretung, Berufspraktikantin im letzten Jahr der Teilzeitausbildung, Azubi dual, Erzieherin in Teilzeitausbildung, Heilpädagogin, Integrationskraft, Interkulturelle Fachkraft/Erzieherin, Kinderpflegerin, Kita-Sozialarbeit, Kommissarische Leitung, Netzwerkerin, Praxisanleitung, Profilergänzende Fachkraft, Qualitätsbeauftragte, seit 1.3.23 in Rente, Sozialarbeiterin, Sprachbeauftragte, Trägeraufgaben (Unterstützung des Trägers im Vorstand)/Unterstützung der Leiterin sowie Waldpädagogische Kraft.*

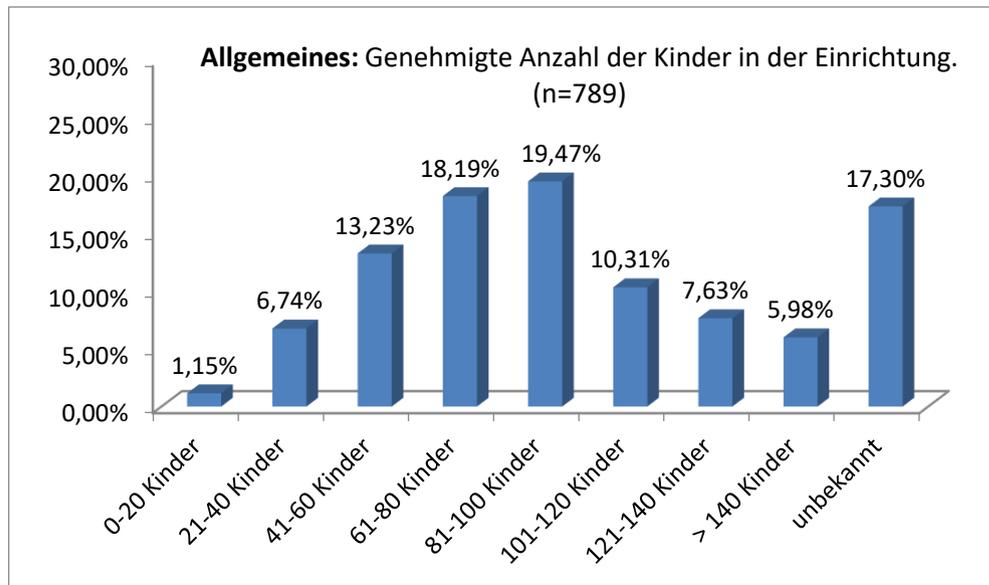


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung - Genehmigte Anzahl der Kinder in der Einrichtung.

Dargestellt ist die Einrichtungsgröße nach Anzahl der Kinder in der Einrichtung (Abb. 5). Die meisten Befragten sind in Einrichtungen mit 45 bis 75 Kindern tätig (32,7 % der Befragten), was sich hinsichtlich der Grundgesamt in Rheinland-Pfalz (37 % der Einrichtungen mit 45 bis 75 Kindern) als repräsentativ darstellt¹⁰. Es zeigt sich eine relative Gleichverteilung von Befragten aus größeren Kitas (über 75 Kinder, 48,6 % der Befragten) und kleineren Kitas (weniger als 76 Kinder, 51,4 % der Befragten).

¹⁰ vgl. Bock-Famulla et al., 2021.

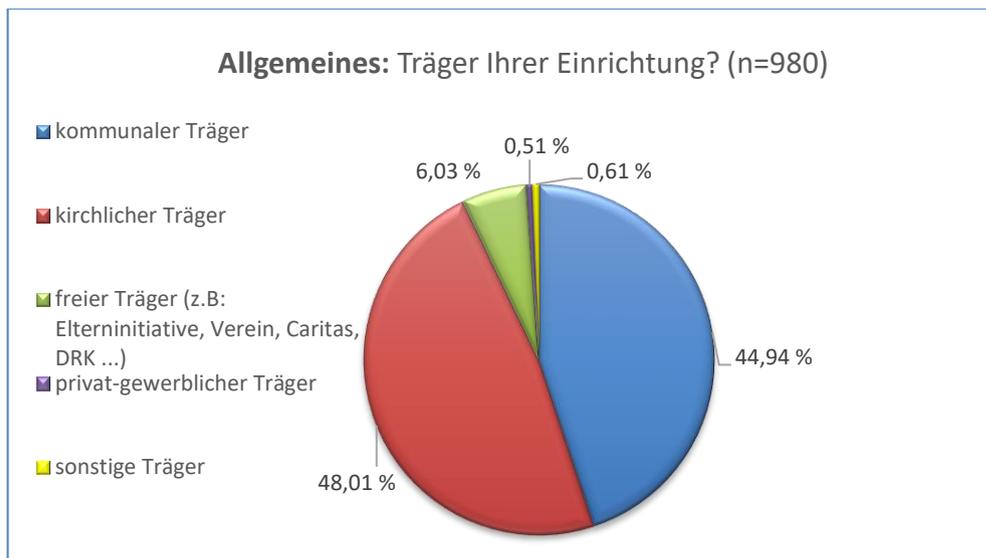


Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung - Träger der Einrichtung.

Dargestellt ist die Trägerzugehörigkeit der Einrichtungen, in denen die Befragten tätig sind (Abb. 6). Die meisten Befragten gaben an, dass ihre Einrichtung einem *kirchlichen Träger* angehört (48,01 % der Befragten). Ähnlich hoch ist der Anteil der Befragten, die angaben, dass ihre Einrichtung einem *kommunalen Träger* angehört (44,94 %), was hinsichtlich 48,6 % der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft als repräsentativ gewertet werden kann¹¹.

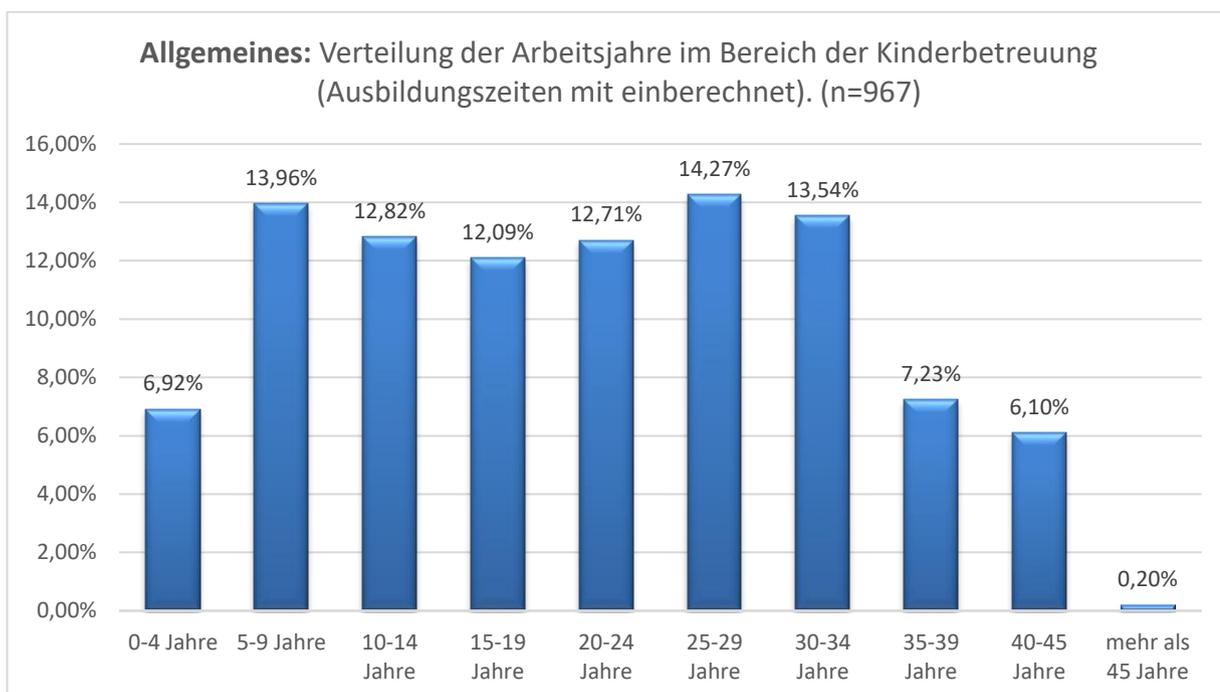


Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung - Dauer der Tätigkeit (Monate/Jahre) im Bereich der der Kindertagesbetreuung.

Dargestellt ist die Anzahl der Berufsjahre im Bereich der Kindertageseinrichtungen (Abb. 7). Am häufigsten gaben die Befragten an, dass sie *mehr als 20 Jahre* in dem Berufsfeld tätig sind (42,5 % der Befragten), was auf eine Stichprobe mit viel Berufserfahrung hindeutet.

¹¹ vgl. Bock-Famulla et al., 2021.

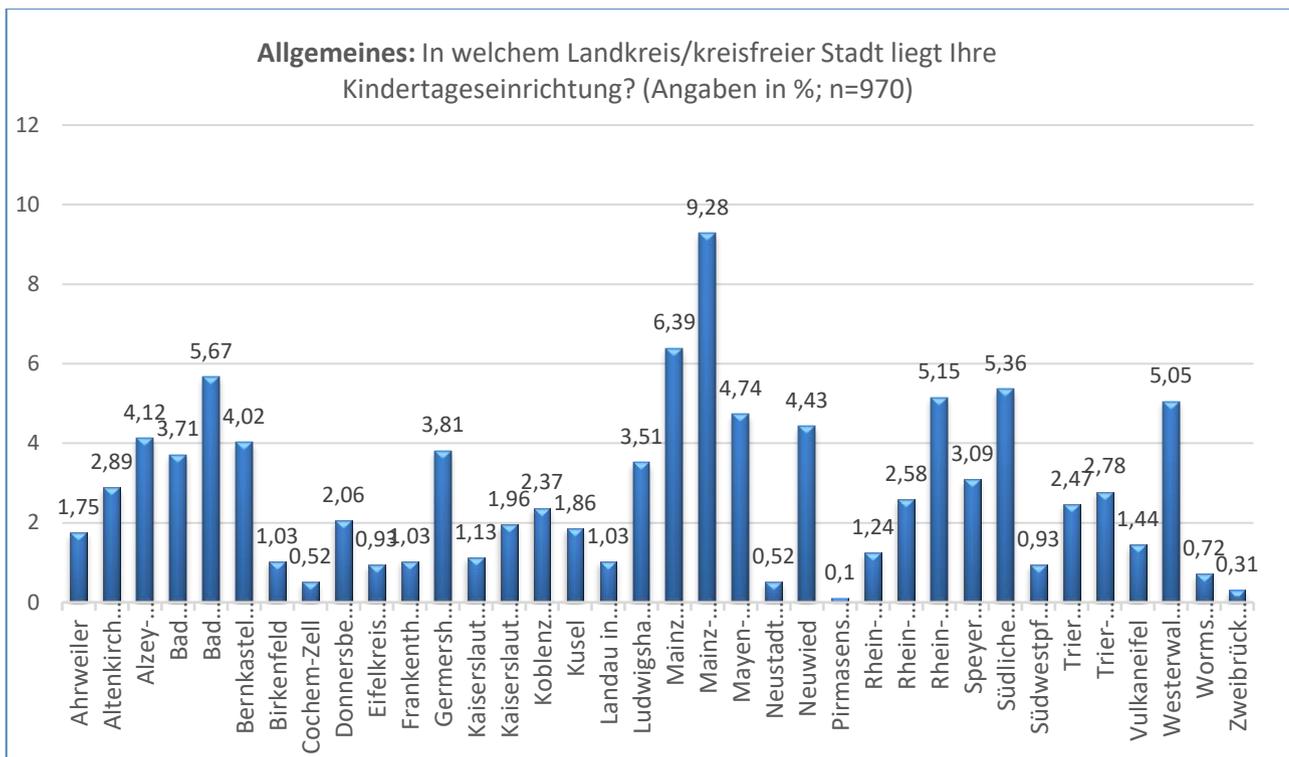


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung – Landkreis/kreisfreie Stadt der Kindertageseinrichtung von den Befragten.

Dargestellt ist der Anteil der Befragten nach der Zugehörigkeit zu dem jeweiligen Landkreis/kreisfreier Stadt in Rheinland-Pfalz (Abb. 8). Am häufigsten vertreten sind die Befragten aus dem *Landkreis Mainz-Bingen* (9,28 % der Befragten), der *Stadt Mainz* (6,39 % der Befragten) sowie *Bad Kreuznach* (5,67 % der Befragten). Insgesamt zeigt sich eine relativ breite Verteilung auf die 36 in dieser Stichprobe vertretenen Jugendamtsbezirke.

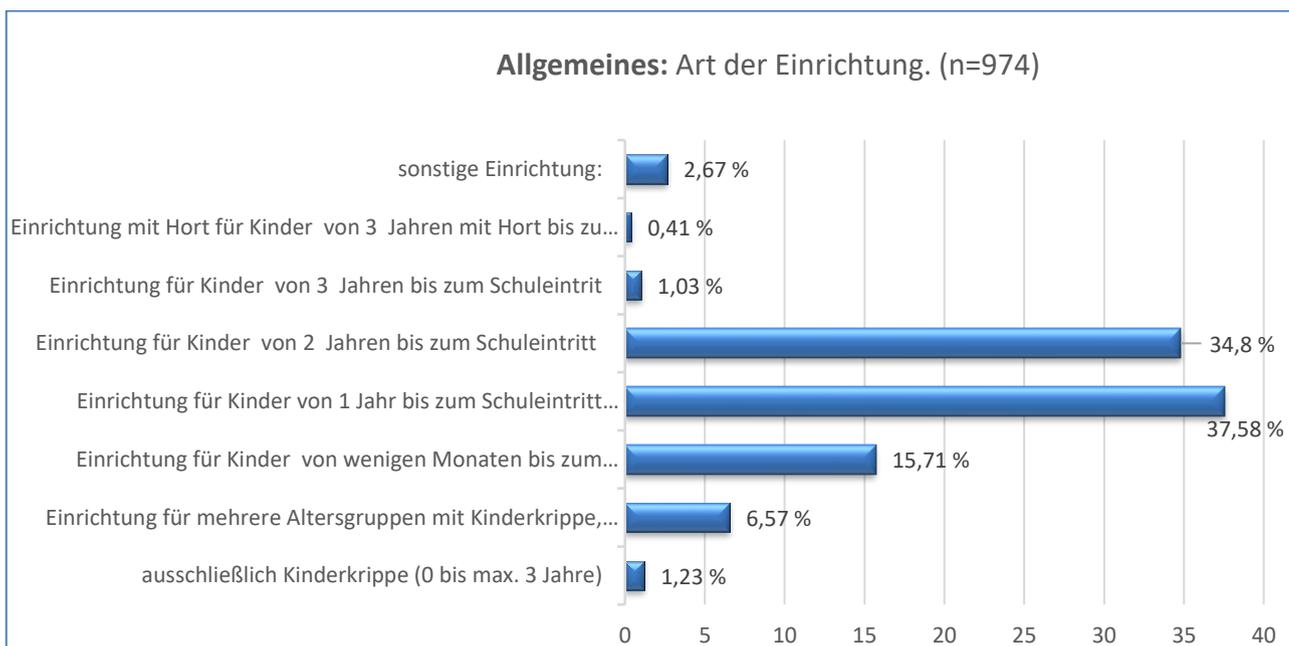


Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung - Art der Einrichtung.

Dargestellt ist die Art der Einrichtung (Abb. 9). Die meisten Befragten sind demnach in einer *Einrichtung für Kinder von 1 Jahr bis Schuleintritt* (Krippe und Kindergarten) tätig (37,58 %), gefolgt von *Einrichtungen für Kinder von 2 Jahren bis zum Schuleintritt* (34,80 %). 15,71 % der Befragten gaben an, dass Sie in einer *Einrichtung für Kinder von wenigen Monaten bis zum Schuleintritt* (Krippe und Kindergarten) tätig sind. Einige Befragte sind in *Einrichtungen für mehrere*

Altersgruppen mit Kinderkrippe, Kindergarten, Hort (6,57 %) sowie ausschließlich Kinderkrippe (0 bis max. 3 Jahre) (1,23 %) und Einrichtungen mit Hort für Kinder ab 3 Jahre bis max. 10 Jahre (0,41% der Befragten) tätig. 2,67 % der Befragten gaben an in sonstigen Einrichtungen tätig zu sein. Darunter wurden u.a. integrative Einrichtungen, Einrichtung für Kinder von 1 Jahr bis zum Schuleintritt mit zwei integrativen Gruppen sowie Einrichtungen mit Hort für Kinder von 2- 13 Jahren genannt.

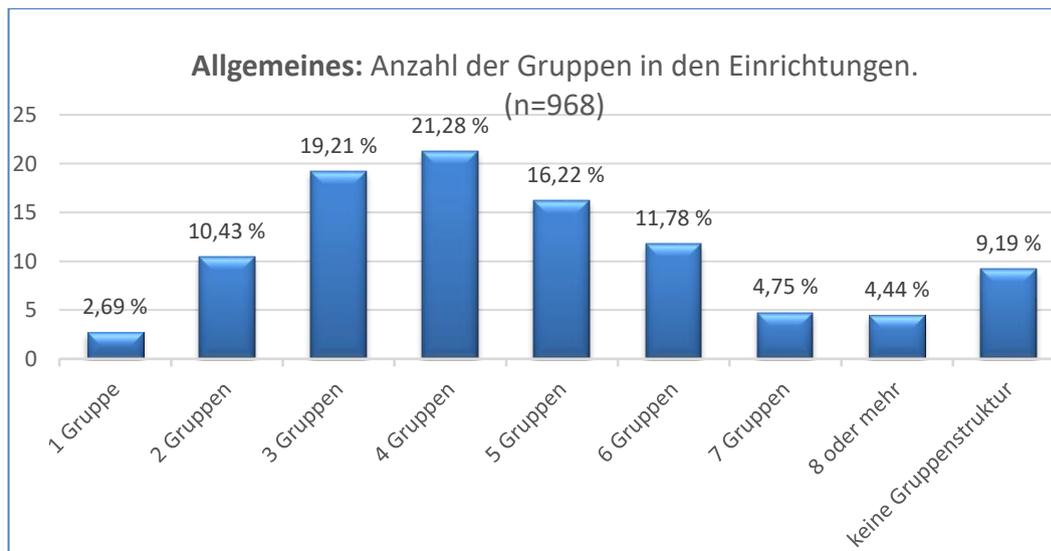


Abbildung 10: Häufigkeitsverteilung - Anzahl der Gruppen – auch teiloffene- in den Einrichtungen (n=968).

Dargestellt ist die Gruppenanzahl¹² in den Einrichtungen (Abb. 10). Mehr als die Hälfte der Befragten (56,71 %) gaben an in Einrichtungen mit 3-5 Gruppen zu arbeiten. 13,12 % sind in Einrichtungen mit bis zu 2 Gruppen tätig. Fast zwei Drittel der Befragten (20,97 %) sind in Einrichtungen mit 6-8 Gruppen oder mehr tätig. Dagegen gibt es bei 9,19 % der Befragten gibt es keinerlei Gruppenstruktur innerhalb der Einrichtung.

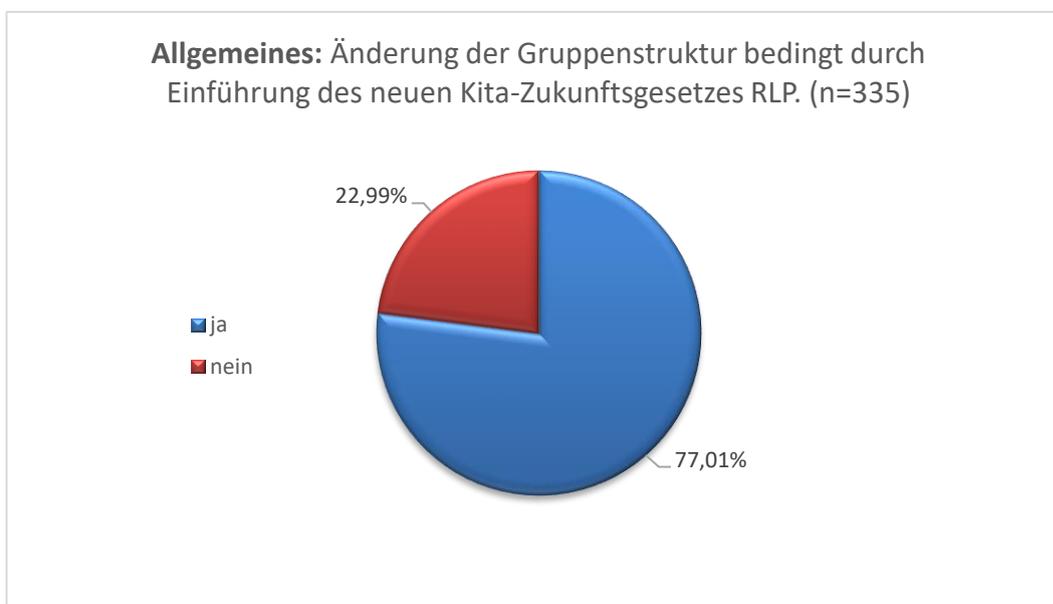


Abbildung 11: Änderung der Gruppenstruktur in den Einrichtungen aufgrund der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetzes RLP.

¹² Das Kita-Zukunftsgesetz sieht keine Unterteilung in Gruppen vor, vielmehr wird von Alterskohorten ausgegangen. Da diese Kohorten im Bereich der frühkindlichen Betreuung jedoch nicht der pädagogischen Realität entsprechen und keinerlei wissenschaftlichen Grundlagen unterliegen, wurden hier Gruppen erfragt.

Bedingt durch das neue Kitagesetz haben sich bei Dreiviertel der Befragten (77,01 %) die Gruppenstrukturen verändert (Abb. 11). Da nur wenige Umfrageteilnehmer:innen diese Frage beantworten konnten, wurde nicht berücksichtigt, inwiefern sich diese Veränderungen auf den Betrieb der Einrichtungen sowie die Betreuung der Kinder ausgewirkt haben (z.B. Altersstruktur, Anzahl der päd. Fachkräfte etc.).

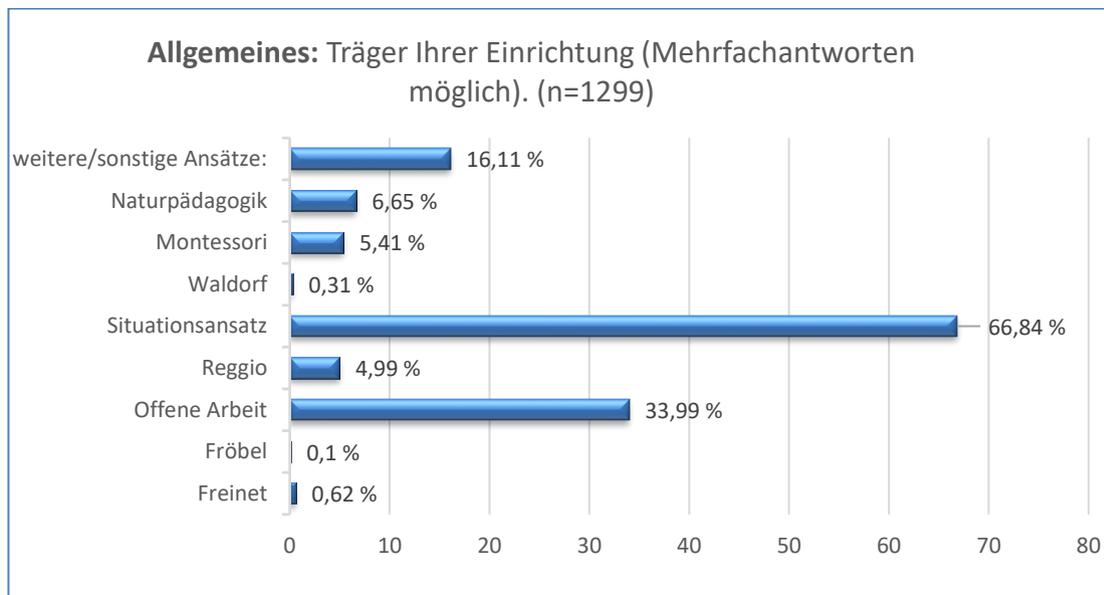


Abbildung 12: Ausrichtung des pädagogischen Ansatzes der Einrichtungen in RLP - Mehrfachantworten möglich.

In *Abbildung 12* ist die Verteilung der unterschiedlichen pädagogischen Ansätze der Kindertagesstätten dargestellt. Demnach bildet der *Situationsansatz* bei über zwei Drittel der Befragten (66,84 %) die pädagogische Grundlage, gefolgt von der *Offenen Arbeit* (33,99 % der Befragten). Die *Naturpädagogik*, *Waldorf-Pädagogik*, *Montessori-Pädagogik*, *Reggio-Pädagogik*, die Arbeit nach *Fröbel* sowie *Freinet* sind mit einem Anteil von insgesamt 18,08 % der Befragten nur gering vertreten. Weitere/sonstige Ansätze wurden von 16,11 % der Befragten angegeben, darunter wurden u.a. folgende Ansätze genannt: *teiloffen*, *Bewegungskita*, *Pikler*, *situationsorientierter und funktionsorientierter Ansatz*, *bedürfnisorientierte Pädagogik*, *Pestalozzi*, *Lebensbezogener Ansatz*, *Familienorientiert*, *Resilienz Ansatz*, *Arbeit nach Marte Meo*, *Janusz Korczak*, *Partizipation und Demokratiebildung*, *Tiergestützte Pädagogik*.



Abbildung 13: Änderung des pädagogischen Ansatzes in den Einrichtungen aufgrund der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetzes RLP.

Seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich bei 88,50 % der Befragten die Ausrichtung des pädagogischen Ansatzes innerhalb der Einrichtung nicht geändert (Abb. 13). Dennoch gaben 11,50 % der Befragten an, dass sich die pädagogische Ausrichtung geändert hat.



Abbildung 14: Zuständigkeit der bezogen auf die Einrichtung.

97,42 % der Befragten gaben an, dass die jeweiligen Leitungen der Einrichtungen ausschließlich für eine Einrichtung zuständig sind. Wobei auch 4,43 % der Befragten angaben, dass die Einrichtung derzeit ohne Leitung besetzt ist (siehe Abb. 15).



Abbildung 15: Besetzung der Leitungsstelle der Einrichtungen.

2.3 Zusammenfassung der allgemeinen Informationen

Die Umfrage deckt eine repräsentative Auswahl von Fachkräften aus verschiedenen Regionen und Arten von Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz ab. Dies unterstreicht die Aussagekraft der erhobenen Daten und ermöglicht es, die Meinungen und Erfahrungen aus einer breiten Palette von Kontexten zu berücksichtigen. Die Informationen zur Altersstruktur, Geschlechterverteilung, Funktionen, Einrichtungsgrößen, Trägerzugehörigkeit, Berufserfahrung und regionale Verteilung tragen dazu bei, ein vollständiges Bild der Stichprobe zu zeichnen und zeigen die Repräsentativität der Teilnehmergruppe auf. Die Verteilung der Funktionen der Befragten in den Einrichtungen, die Einrichtungsgröße, die Trägerzugehörigkeit, die Anzahl der Berufsjahre und die regionale Verteilung der Befragten sind wichtige Informationen, um die Vielfalt der Stichprobe zu verstehen und die Ergebnisse angemessen zu interpretieren. Informationen zu pädagogischen Ansätzen und eventuellen Veränderungen in der Ausrichtung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes sind ebenfalls relevant, da sie Aufschluss darüber geben, wie die Umsetzung des Gesetzes die pädagogische Arbeit in den Einrichtungen beeinflusst hat. Insgesamt bildet die Stichprobe eine breite und repräsentative Auswahl von pädagogischen Fachkräften aus den Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz ab.

Die Tatsache, dass die Stichprobe repräsentativ für pädagogische Fachkräfte der Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz ist, stärkt die Belastbarkeit der Umfrageergebnisse und ermöglicht es, Schlussfolgerungen und Empfehlungen auf breiter Basis abzuleiten.

Diese Daten sind entscheidend, um die Umfrageergebnisse in den richtigen Kontext zu setzen und zu verstehen, wie sich das Kita-Zukunftsgesetz auf verschiedene pädagogische Fachkräfte und Einrichtungen auswirkt.

3. Ergebnisse

3.1 Allgemeines

Der Bereich „Allgemeines“ umfasst fünf Unterkategorien (siehe Schaubild – *Abbildung 16*):

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT
A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung B: Allgemeine Angaben zur Person C: Arbeitsbedingungen D: Arbeitsbelastung E: Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit F: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz	A: Ausbildung B: aktuelle Personalsituation C: Stellenbesetzung D: Auszubildende E: Fachkraft-Kind-Relation F: Wirtschaftskräfte G: Leitung und Verwaltung	A: „Gleiche Chancen für alle“ B: Sozialraumbudget (SRB) C: Kinderschutz & Partizipation	A: Elternmitwirkung B: Betreuungsgarantie C: Elternkooperation	A: aktuelle Verpflegungssituation B: Räumlichkeiten (Kindeswohl)	A: Qualifizierung von Trägerverantwortlichen B: Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung C: Pädagogische Ausrichtung

Abbildung 16: Umfrage-Bereich "Allgemeines" aufgeteilt in fünf Unterkategorien.

Die Unterkategorien „A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung“ sowie „B: Allgemeine Angaben zur Person“ wurden bereits in Kapitel 2 berücksichtigt.

3.1.1 Arbeitsbedingungen

Es gibt eine Vielzahl von Bedingungen, die im Berufsleben wichtig sind, um zufrieden und leistungsfähig zu sein. Im Folgenden wollten wir von den Befragten erfahren:

- wie wichtig die genannten Arbeitsbedingungen für Sie persönlich sind,
- inwieweit diese Ihrer Meinung nach vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP (altes Kitagesetz RLP), vor dem 1.7.2021, bei Ihrer Tätigkeit erfüllt waren
- und inwieweit diese nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (neues Kitagesetz RLP), seit dem 1.7.2021, erfüllt werden.

3.1.1.1 Lärmschutzmaßnahmen

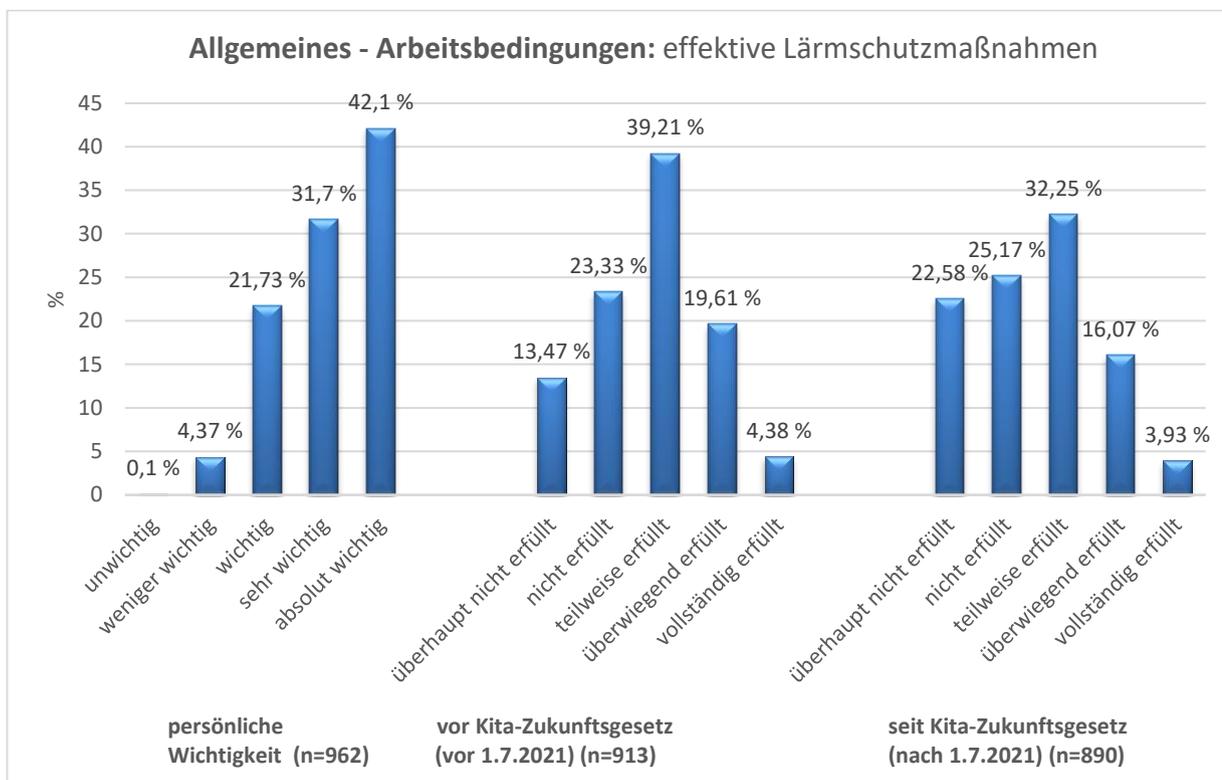


Abbildung 17: Häufigkeitsverteilung - effektive Lärmschutzmaßnahmen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung der Frage zu den effektiven Lärmschutzmaßnahmen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 17). Hierbei zeigt sich zunächst, dass die Mehrheit der Befragten (95,53 %) es persönlich wichtig bis absolut wichtig findet, wenn effektive Lärmschutzmaßnahmen in ihrem Arbeitsbereich vorhanden sind. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 4,38 % der Befragten vollständig erfüllt, so dass die Mehrheit der Befragten angab (39,21 %), dass diese nur teilweise erfüllt waren. 36,90 % der Befragten gaben an, dass Lärmschutzmaßnahmen nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt waren. Nach Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes haben sich diese Bedingungen für die Befragten jedoch deutlich verschlechtert, so dass 47,75 % angaben, dass effektive Lärmschutzmaßnahmen nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt sind.

3.1.1.2 Erwachsenengerechte Möbel

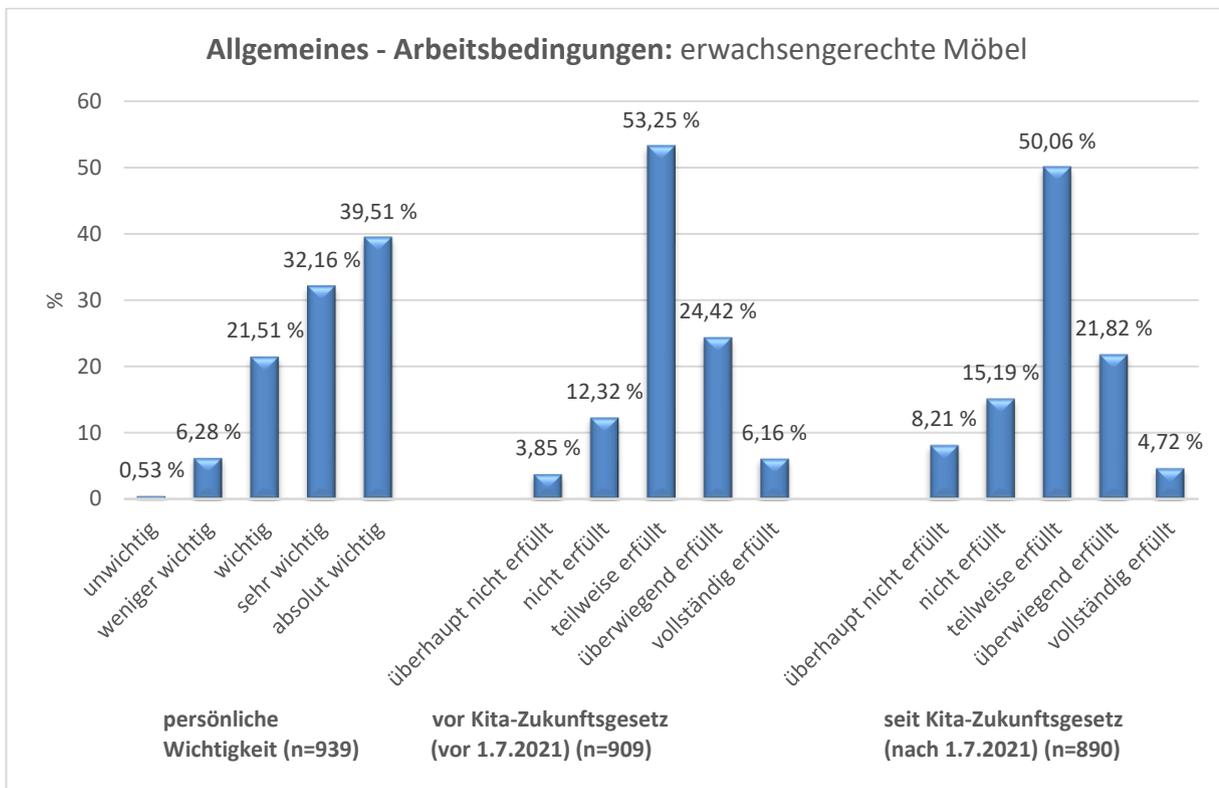


Abbildung 18: Häufigkeitsverteilung –erwachsenderechte Möbel.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung der Frage zu erwachsenderechte im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 18). Hierbei zeigt sich, dass der Mehrheit der Befragten (93,18 %) es persönlich wichtig bis absolut wichtig ist, wenn erwachsenderechte Möbel in ihrem Arbeitsbereich vorhanden sind. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 30,58 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt, so dass die Mehrheit der Befragten angab (53,29 %), dass diese nur teilweise erfüllt waren. 16,17 % der Befragten gaben an das erwachsenderechte nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt waren. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Bedingungen jedoch leicht verschlechtert, so dass 23,40 % der Befragten angaben, dass erwachsenderechte Möbel nicht bzw. überhaupt nicht und bei 50,06 % der Befragten teilweise erfüllt sind.

3.1.1.3 Geeigneter Pausen- und Mitarbeiteraum

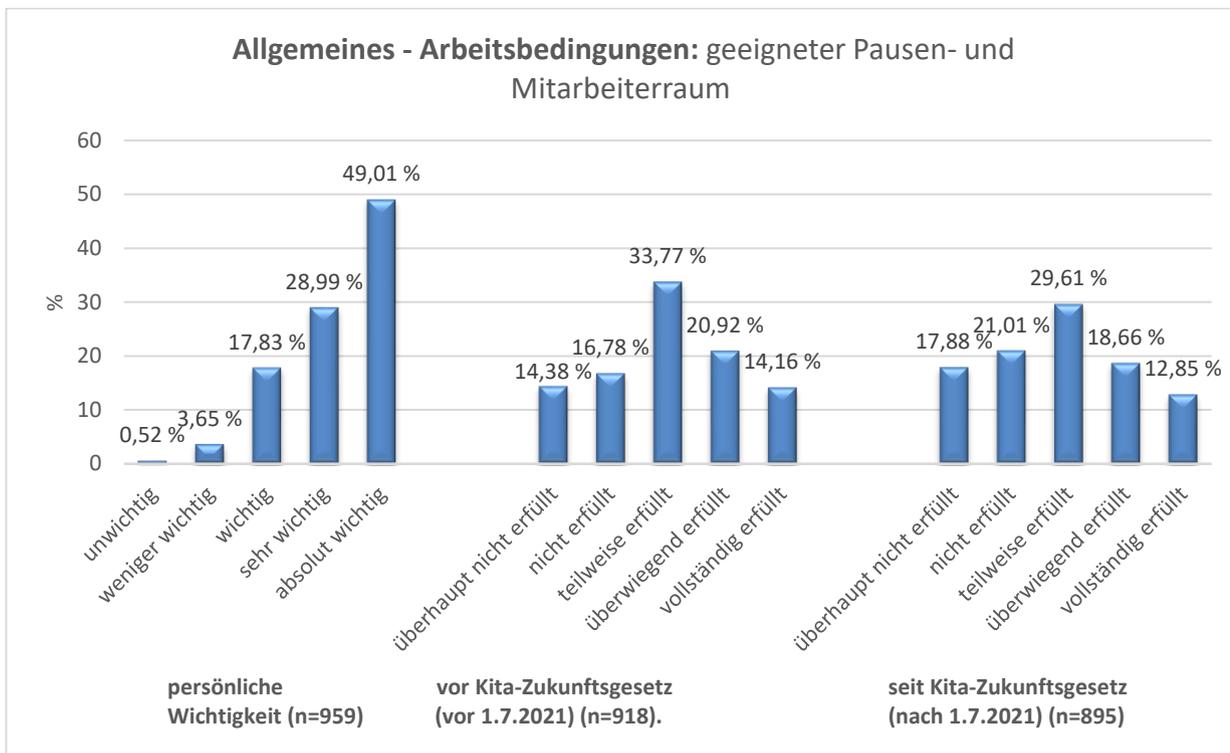


Abbildung 19: Häufigkeitsverteilung - geeigneter Pausen- und Mitarbeiteraum.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung der Frage zu geeigneten Pausen- und Mitarbeiteräumen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 19). Hierbei zeigt sich, dass der Mehrheit der Befragten (95,83 %) es persönlich wichtig bis absolut wichtig ist, wenn geeignete Räumlichkeiten in Ihrem Arbeitsbereich vorhanden sind. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 35,08 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt, so dass die Mehrheit der Befragten angab (33,77 %), dass diese nur teilweise erfüllt waren. 31,16 % der Befragten gaben an geeignete Räume hierfür nicht bzw. überhaupt nicht vorhanden waren. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Bedingungen jedoch nochmals verschlechtert, so dass 38,89 % der Befragten angaben, dass geeignete Pausen- und Mitarbeiteräume nicht bzw. überhaupt nicht und bei 29,61 % der Befragten teilweise erfüllt sind.

3.1.1.4 Ausstattung mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen

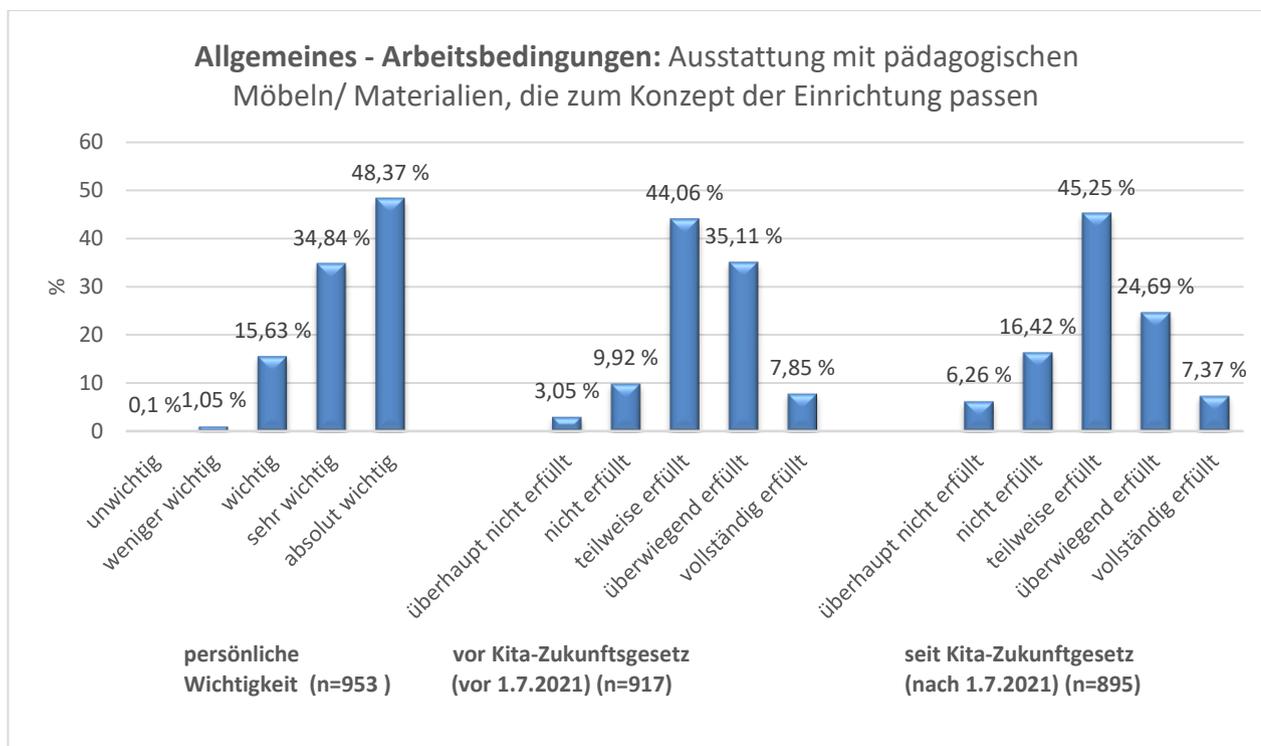


Abbildung 20: Häufigkeitsverteilung - Ausstattung mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung der Frage zur Ausstattung mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 20). Hierbei zeigt sich, dass eine große Mehrheit der Befragten (98,84 %) es persönlich wichtig bis absolut wichtig ist, wenn in Ihrem Arbeitsbereich eine Ausstattung mit pädagogischen Möbeln und Materialien vorhanden ist, die zum Konzept der Einrichtung passt. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 42,96 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt, so dass die Mehrheit der Befragten angab (44,06 %), dass diese nur teilweise erfüllt waren. 12,97 % der Befragten gaben an, dass diese Ausstattung nicht bzw. überhaupt nicht vorhanden war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Ausstattung jedoch nochmals verschlechtert, so dass 22,68 % der Befragten angaben, dass die Ausstattung mit pädagogischen Möbeln und Materialien nicht bzw. überhaupt nicht und bei 45,25 % der Befragten teilweise erfüllt sind.

3.1.1.5 Angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich

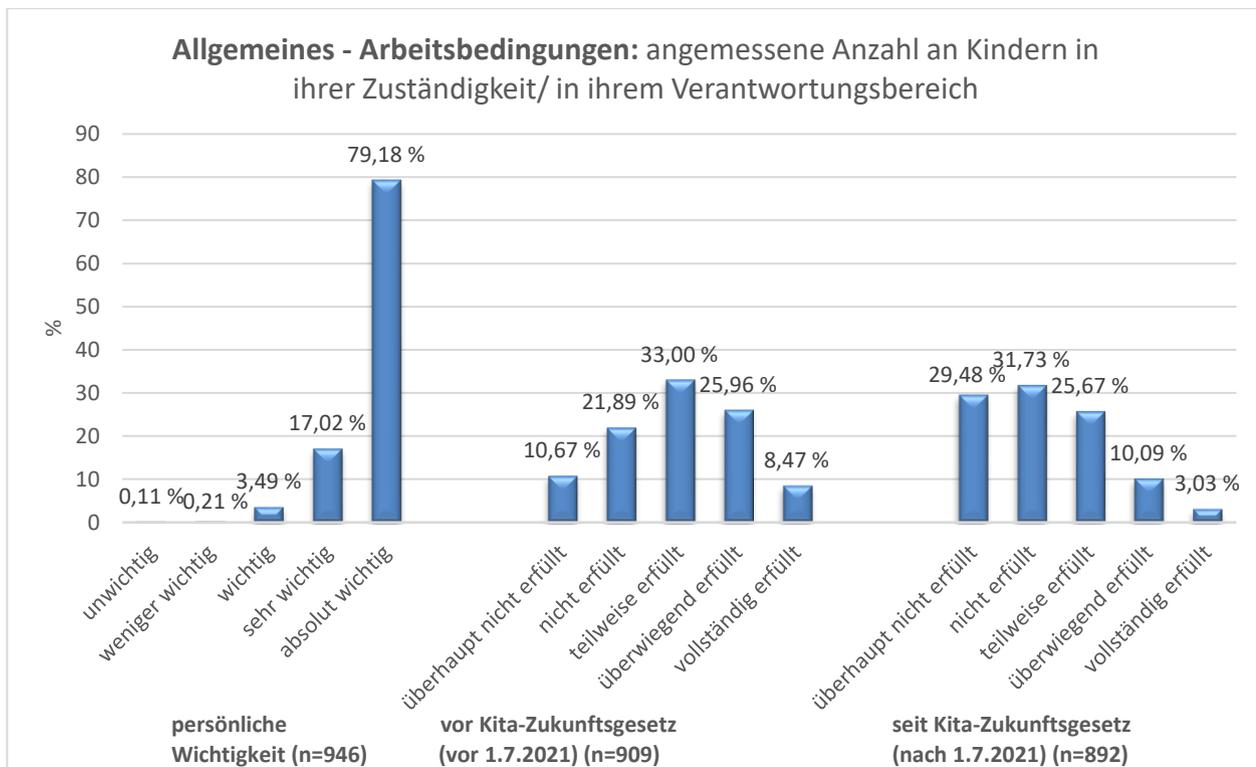


Abbildung 21: Häufigkeitsverteilung - angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung zu der Einschätzung über die angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 21). Hierbei zeigt sich, dass eine große Mehrheit der Befragten (79,18 %) es persönlich absolut wichtig findet, wenn eine angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich liegt. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 34,43 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt. Die Mehrheit der Befragten (33,00 %) gab an, dass dies nur teilweise erfüllt war. 32,56 % der Befragten gaben an, dass eine angemessene Anzahl an Kindern nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese angemessene Anzahl an Kindern jedoch deutlich verschlechtert, so dass über die Hälfte der Befragten (61,21 %) angaben, dass eine angemessene Anzahl an Kindern in Ihrer Zuständigkeit bzw. Verantwortungsbereich nicht bzw. überhaupt nicht und bei 25,67 % der Befragten teilweise erfüllt sind. Lediglich 13,12% der Befragten gaben an, dass diese Arbeitsbedingungen für Sie überwiegend bis vollständig erfüllt waren.

3.1.1.6 Ausreichend Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit

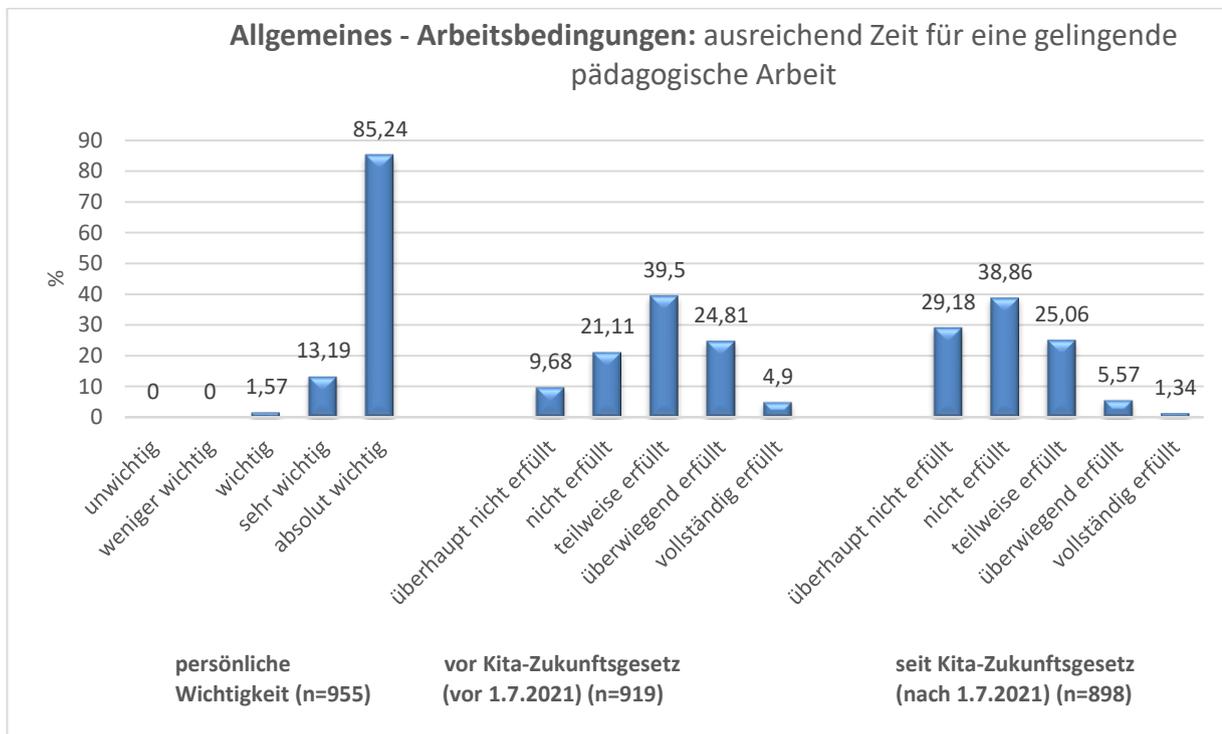


Abbildung 22: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Zeit für gelingende Arbeit.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung zu der Einschätzung über die ausreichende Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 22). Hierbei zeigt sich, dass eine deutliche Mehrheit der Befragten (85,24 %) es persönlich absolut wichtig findet, wenn ausreichend Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit für sie zur Verfügung steht. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 29,71 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt. Die Mehrheit der Befragten (39,50 %) gab an, dass dies nur teilweise erfüllt war. Fast ein Drittel der Befragten (30,79 %) geben an, dass das Kriterium Zeit für pädagogische Arbeit nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses Merkmal nochmal deutlich verschlechtert, so dass über zwei Drittel der Befragten (68,04 %) angaben, dass ihnen nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit zur Verfügung steht. Bei einem Viertel der Befragten (25,06 %) nur teilweise. Nur 6,91% der befragten pädagogischen Fachkräfte gaben an, dass diese Arbeitsbedingungen für Sie überwiegend bis vollständig erfüllt waren.

3.1.1.7 Zusätzliche ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool)

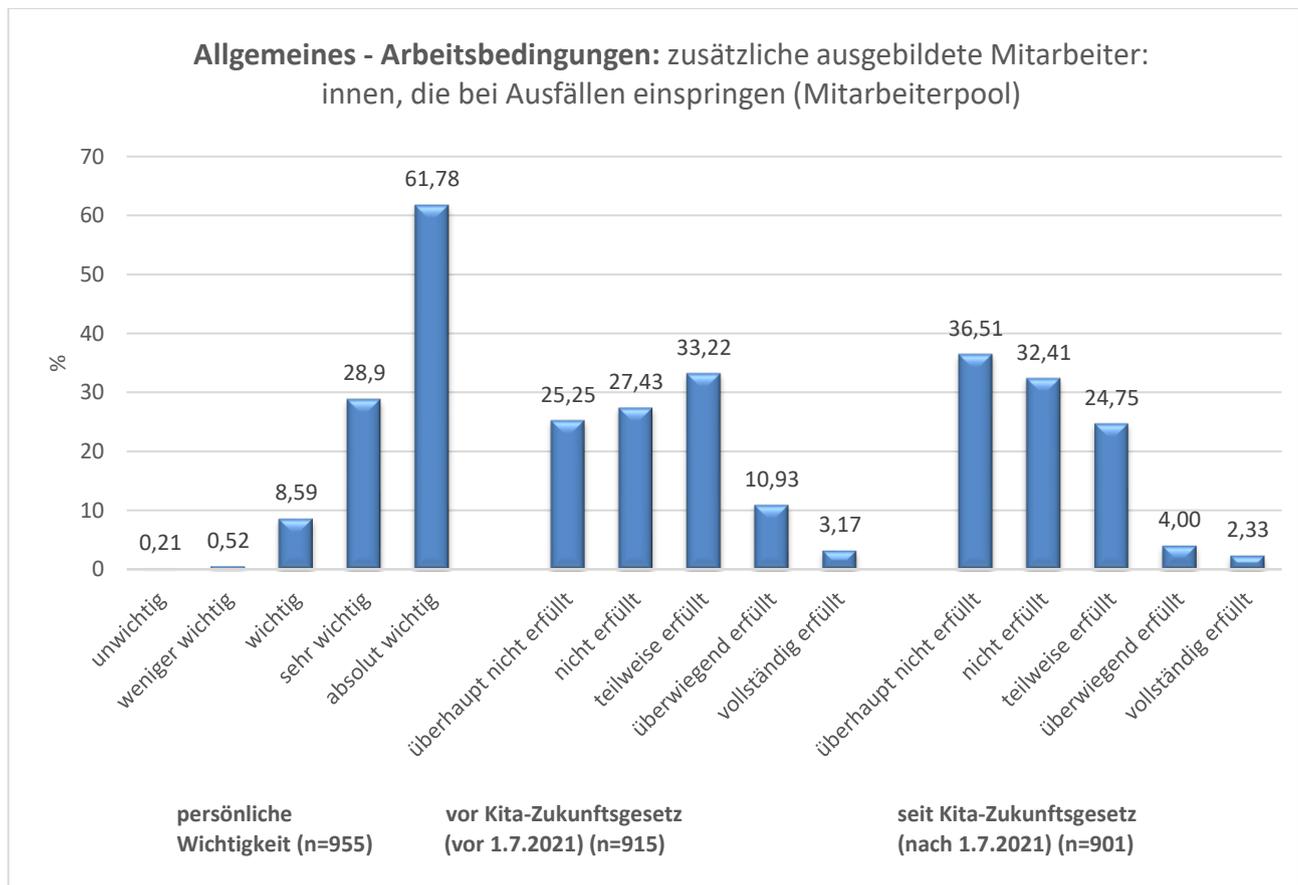


Abbildung 23: Häufigkeitsverteilung - zusätzlich ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool).

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über zusätzliche ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool), im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 23). Hierbei zeigt sich, dass eine deutliche Mehrheit der Befragten (90,68 %) es persönlich sehr bis absolut wichtig findet, wenn zusätzliche ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool) zur Verfügung stehen. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 14,1 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt. Die Mehrheit der Befragten (33,22 %) gab an, dass dies nur teilweise erfüllt war. Über die Hälfte der Befragten (52,68 %) gaben an, dass das dieser Mitarbeiterpool für eventuelle Ausfälle von Personal nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieser Umstand nochmal verschlechtert, so dass über zwei Drittel der Befragten (68,92 %) angaben, dass ihnen nicht bzw. überhaupt nicht zusätzlich ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen können zur Verfügung stehen. Bei 24,75 % der Befragten nur teilweise. Lediglich 6,33% der Befragten gaben an, dass Mitarbeiter:innen bei Ausfällen überwiegend bis vollständig zur Verfügung standen.

3.1.1.8 Ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit

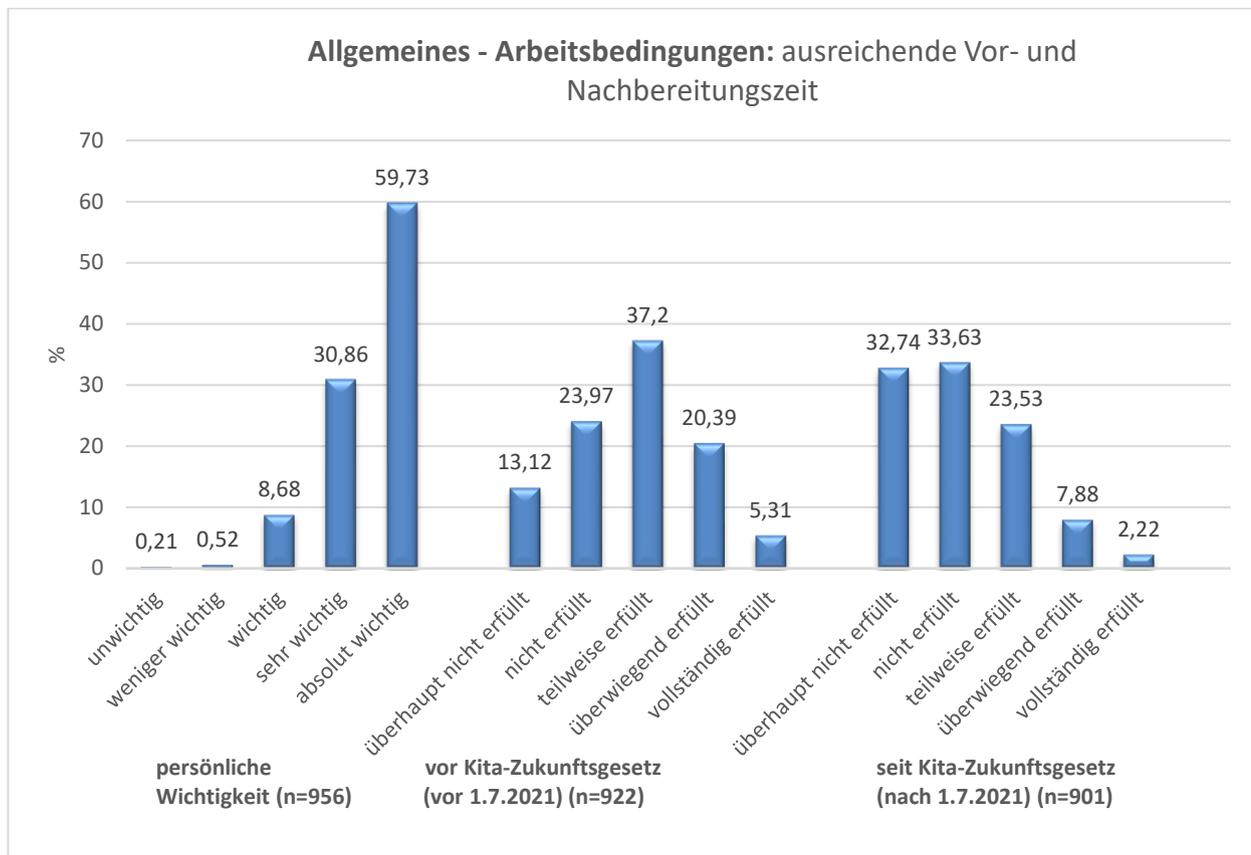


Abbildung 24: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 24). Hierbei zeigt sich, dass persönlich eine deutliche Mehrheit der Befragten (90,59 %) es sehr bis absolut wichtig findet, ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit zu haben. Diese Gegebenheiten waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei einem Viertel der Befragten (25,70 %) überwiegend bis vollständig erfüllt. Die Mehrheit der Befragten (37,20 %) gab an, dass dies nur teilweise erfüllt war. Über ein Drittel der Befragten (37,09 %) gaben an, dass diese Vor- und Nachbereitungszeit nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich dies nochmal deutlich verschlechtert, so dass zwei Drittel der Befragten (66,37 %) angaben, dass ihnen nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit zur Verfügung steht. Bei 23,53 % der Befragten nur teilweise. Nur 10,10 % der Befragten gaben an, dass ihnen diese Zeit überwiegend bis vollständig ausreichend zur Verfügung steht.

3.1.1.9 Ausreichend Zeit für Pausen

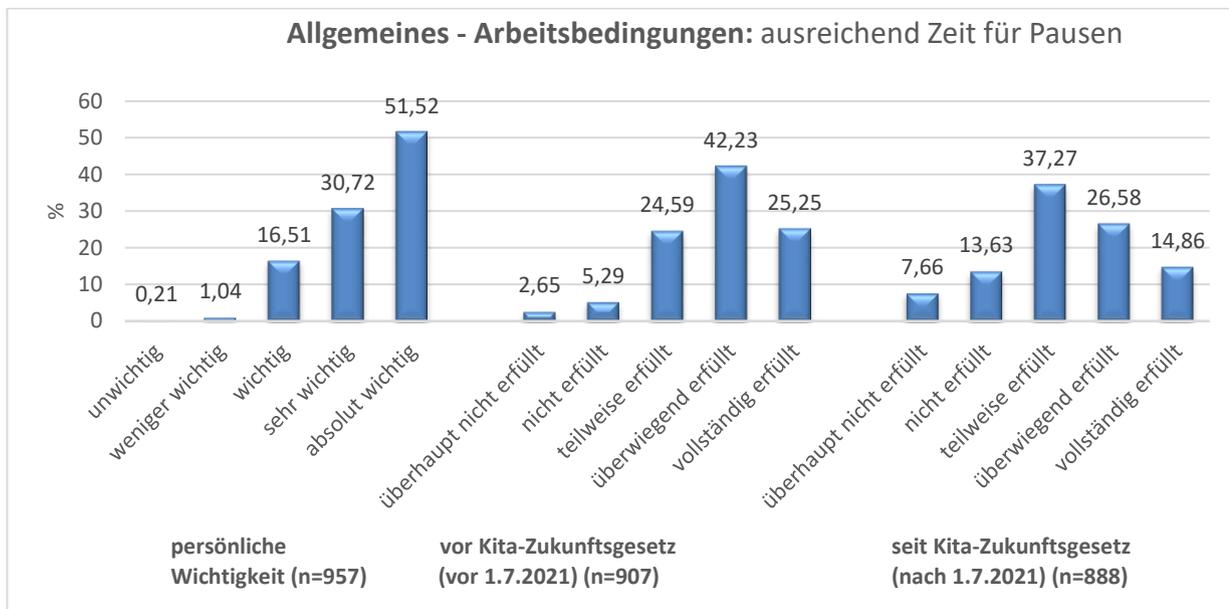


Abbildung 25: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Zeit für Pausen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über ausreichend Zeit für Pausen, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 25). Hierbei zeigt sich, dass persönlich eine deutliche Mehrheit der Befragten (82,24 %) es sehr bis absolut wichtig findet, ausreichend Zeit für Pausen zu haben. Diese Gegebenheiten waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei einem Drittel der Befragten (67,48 %) überwiegend bis vollständig erfüllt. 24,59 % gaben an, dass dies nur teilweise erfüllt war. Bei lediglich 7,94 % der Befragten war dies nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend erfüllt. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich die Zeit für Pausen jedoch zum Nachteil für die Befragten deutlich verschlechtert, so dass diese Bedingung bei einem Großteil der Befragten nur teilweise 37,27 % zur Verfügung stand. 41,44 % der Befragten gaben an, dass ihnen überwiegend bis vollständig Zeit für Pausen zur Verfügung stand. Fast ein Viertel der Befragten (21,29 %) gaben an, dass in ihrem Arbeitsverhältnis dies nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.10 Freie Einteilung der Urlaubstage

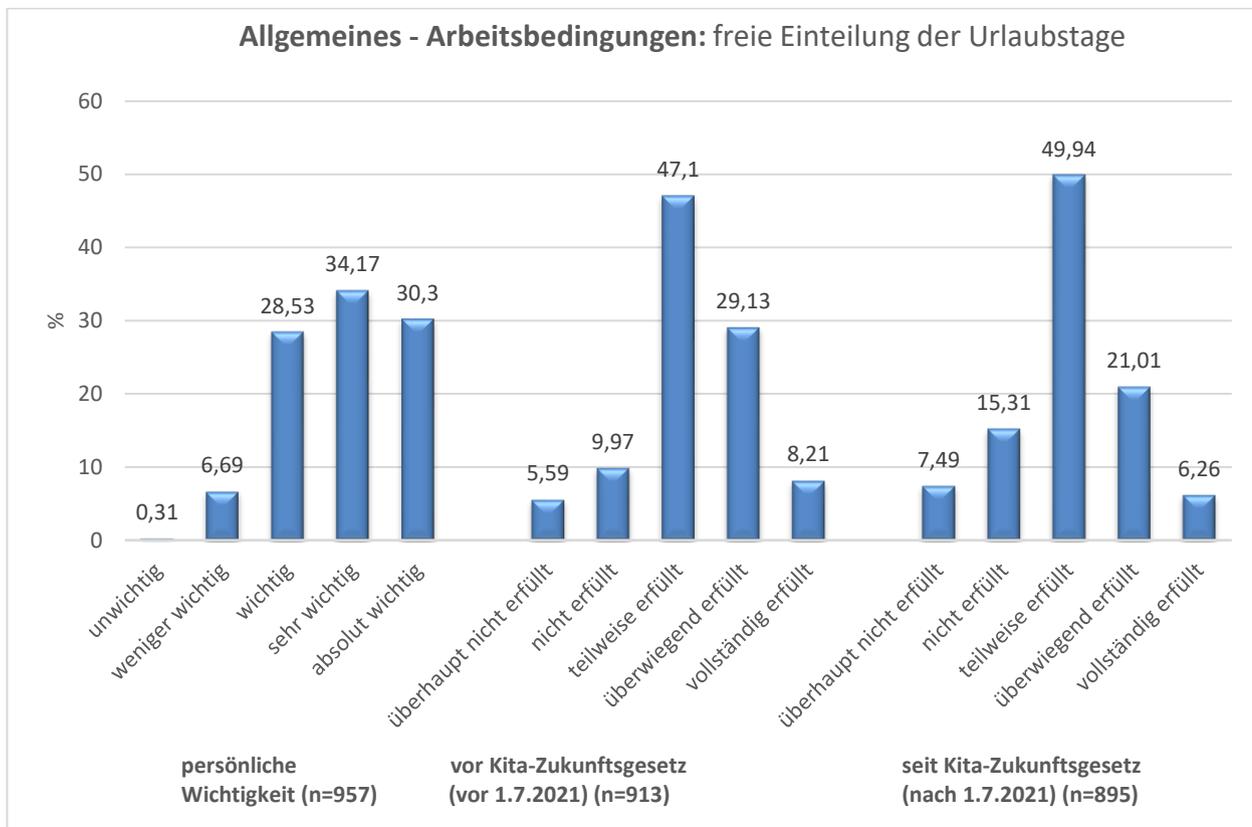


Abbildung 26: Häufigkeitsverteilung - freie Einteilung der Urlaubstage.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über die freie Einteilung der Urlaubstage, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 26). Persönlich ist es eine Mehrheit der Befragten (64,47 %) sehr bis absolut wichtig, eine freie Einteilung der Urlaubstage im Rahmen ihrer Tätigkeit zu haben. Diese Regelung war vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei 37,34 % Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei der Mehrheit der Befragten (47,10%) war dies nur teilweise erfüllt. Bei 15,56 % der Befragten war dies nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend erfüllt. Das neue Kita-Zukunftsgesetz hat diese Lage jedoch verschlechtert, so dass diese Bedingung jetzt bei 22,80 % der Befragten nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt ist. Bei der Hälfte der Befragten (49,94 %) ist die freie Einteilung der Urlaubstage teilweise erfüllt. 27,27 % der Befragten gaben an, dass dies in ihren Einrichtungen überwiegend bis vollständig erfüllt ist.

3.1.1.11 Produktive Teamsitzungen

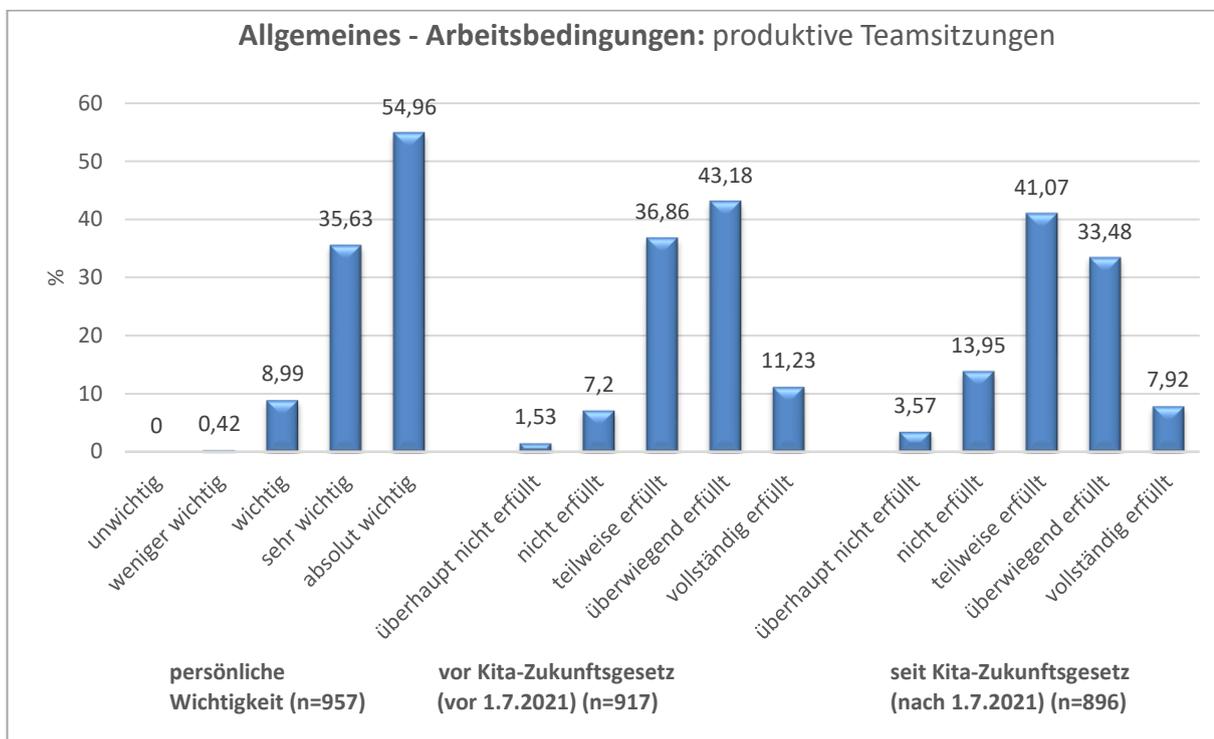


Abbildung 27: Häufigkeitsverteilung - produktive Teamsitzungen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über produktive Teamsitzungen, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 27). Persönlich ist es einer großen Mehrheit der Befragten (90,59 %) sehr bis absolut wichtig, produktive Teamsitzungen zu haben. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei Hälfte der Befragten (54,41 %) überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei 36,86 % der Befragten war dies nur teilweise erfüllt. Bei 8,73 % der Befragten war dies nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend erfüllt. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich die Qualität der Teamsitzungen jedoch verschlechtert. 41,07 % der Befragten gaben an, dass produktive Teamsitzungen nur teilweise erfüllt waren. Ein ebenso großer Anteil der Befragten (41,40 %) gab an, dass produktive Teamsitzungen überwiegend bis vollständig erfüllt war. Jedoch war dies bei 17,52 % der Befragten nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt.

3.1.1.12 Regelmäßige Team-Klausurtage

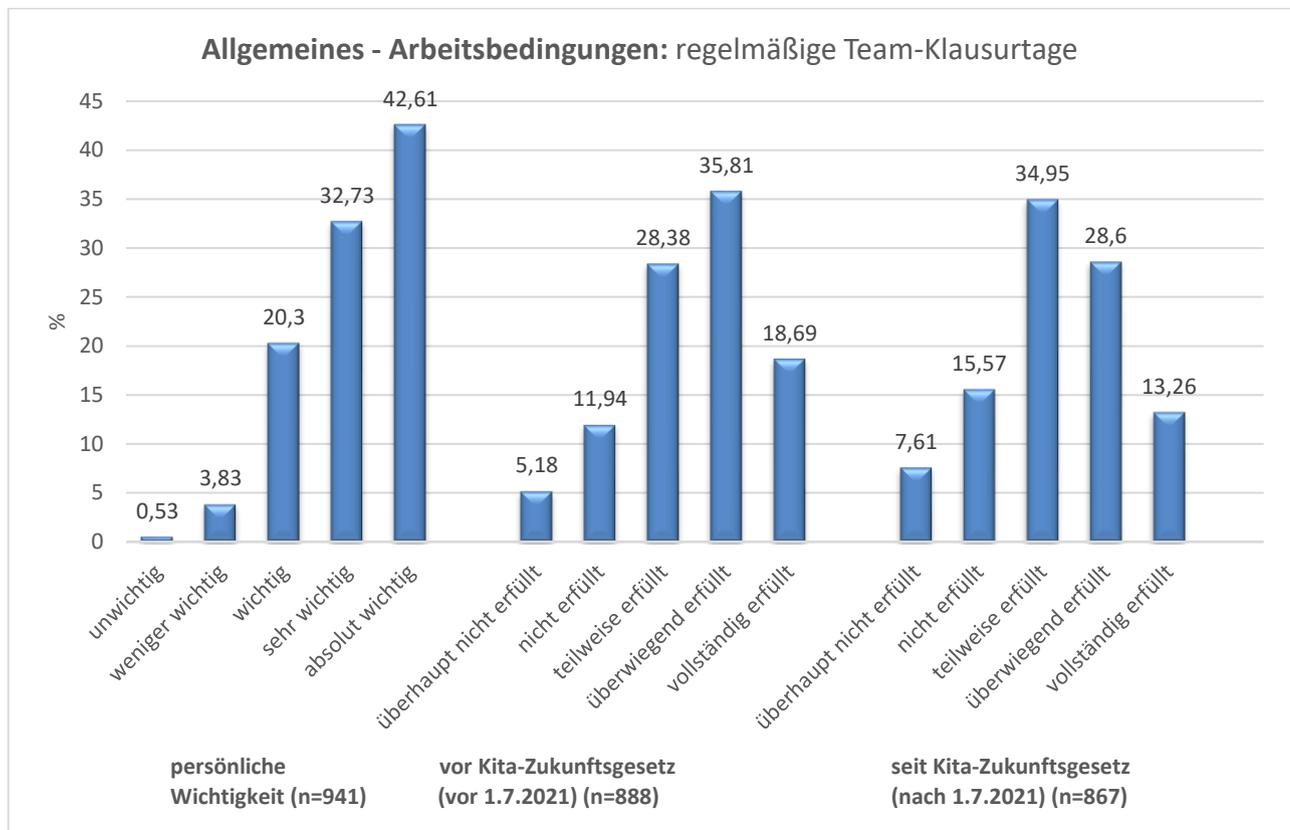


Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung - regelmäßige Team-Klausurtage.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über regelmäßige Team-Klausurtage, im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 28). Persönlich ist es einer Mehrheit der Befragten (75,34 %) sehr bis absolut wichtig, regelmäßig Team-Klausurtage zu haben. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei Hälfte der Befragten (54,50 %) überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei 28,38 % der Befragten war dies teilweise erfüllt. 17,12 % der Befragten gaben an, dass dies nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz haben sich regelmäßige Team-Klausurtage verschlechtert. 41,86 % der Befragten gaben an, dass regelmäßige Team-Klausurtage überwiegend bis vollständig erfüllt waren. Ein Drittel der Befragten (34,95 %) gab an, dass regelmäßige Team-Klausurtage teilweise erfüllt waren. Bei fast einem Viertel der Befragten (23,18 %) ist sind regelmäßige Team-Klausurtage nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt.

3.1.1.13 Teamentwicklungsmaßnahmen

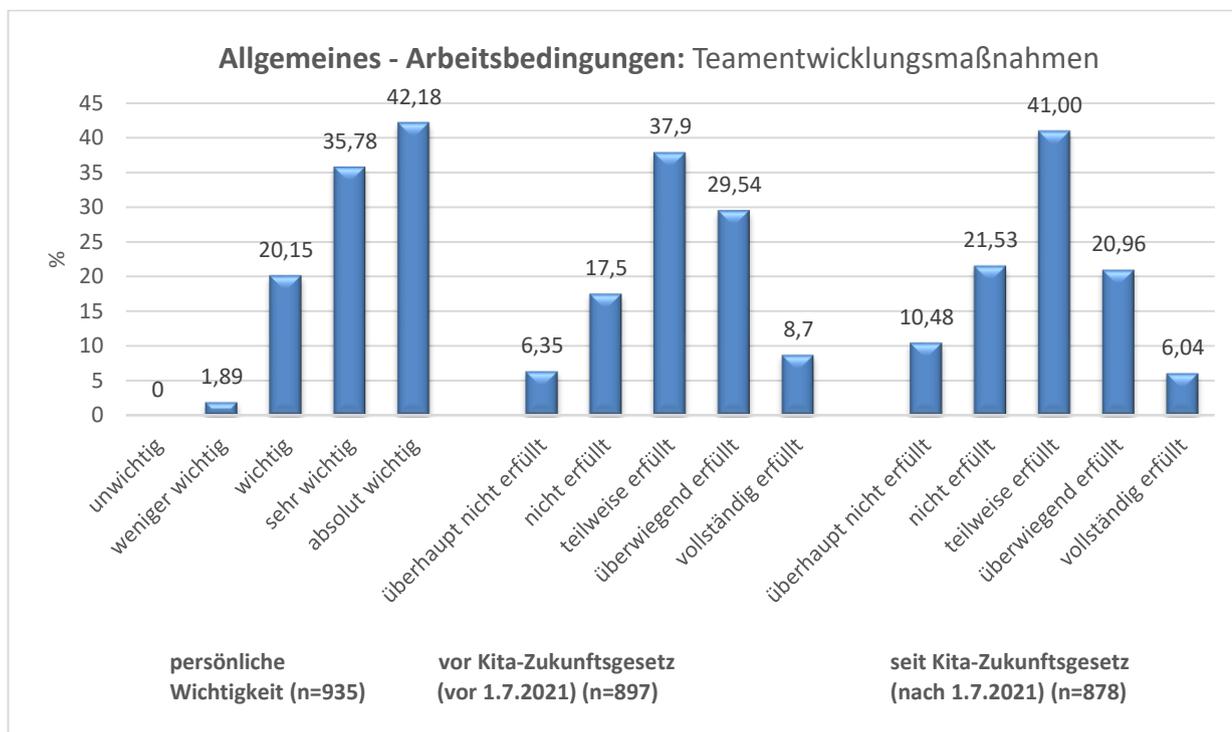


Abbildung 29: Häufigkeitsverteilung – Teamentwicklungsmaßnahmen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung über Teamentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 29). Persönlich ist es einer Mehrheit der Befragten (77,96 %) sehr bis absolut wichtig, regelmäßig Team-Klausurtag zu haben. Diese Bedingungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei mehr als einem Drittel der Befragten (37,90 %) lediglich teilweise erfüllt. Bei ebenfalls über einem Drittel der Befragten (38,24 %) war dies überwiegend bis vollständig erfüllt. Beinahe ein Viertel der Befragten (23,85 %) gaben an das dies nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz haben sich Teamentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitsbedingungen verschlechtert. Jetzt gaben lediglich mehr als ein Viertel der Befragten (27,00 %) an, dass Teamentwicklungsmaßnahmen überwiegend bis vollständig erfüllt waren. Bei 41,00 % der Befragten war diese Bedingung teilweise erfüllt und bei fast einem Drittel (32,01%) nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt.

3.1.1.14 Supervisionen

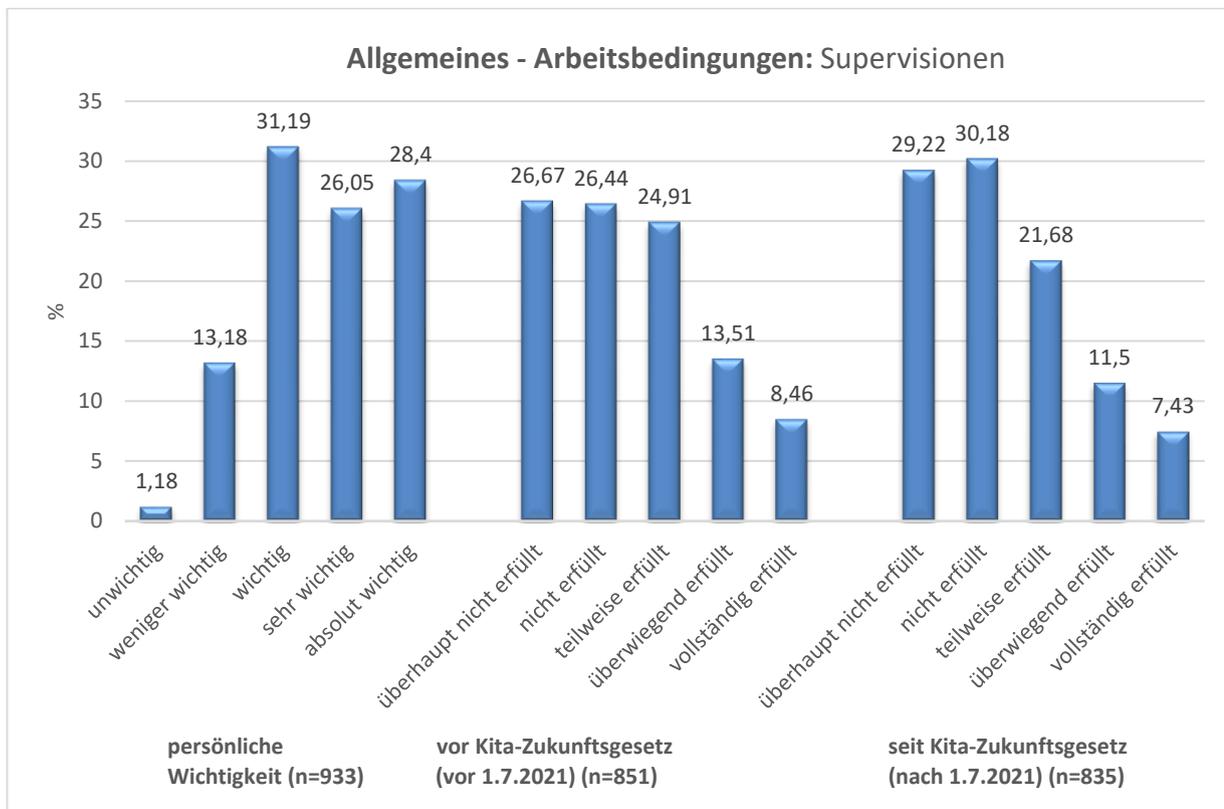


Abbildung 30: Häufigkeitsverteilung – Supervisionen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf Supervisionen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 30). Persönlich ist es einer deutlichen Mehrheit der Befragten (85,64 %) wichtig bis absolut wichtig, im Rahmen ihrer Tätigkeit Supervisionen zu haben. Diese Voraussetzungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei mehr als der Hälfte der Befragten (53,11 %) nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt. Bei einem Viertel der Befragten (24,91 %) war dies teilweise erfüllt und nur 21,97 % der Befragten gaben an, dass dies überwiegend bzw. vollständig erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich das Angebot von Supervisionen im Rahmen der Arbeitsbedingungen jedoch leicht verschlechtert. Jetzt gaben 18,93 % der Befragten an, dass Supervisionen überwiegend bis vollständig erfüllt waren. Bei 21,68 % der Befragten war diese Bedingung teilweise erfüllt und bei 59,4 % war dies nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt.

3.1.1.15 Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste (Psychologen, Ergotherapeuten, Logopäden etc.)

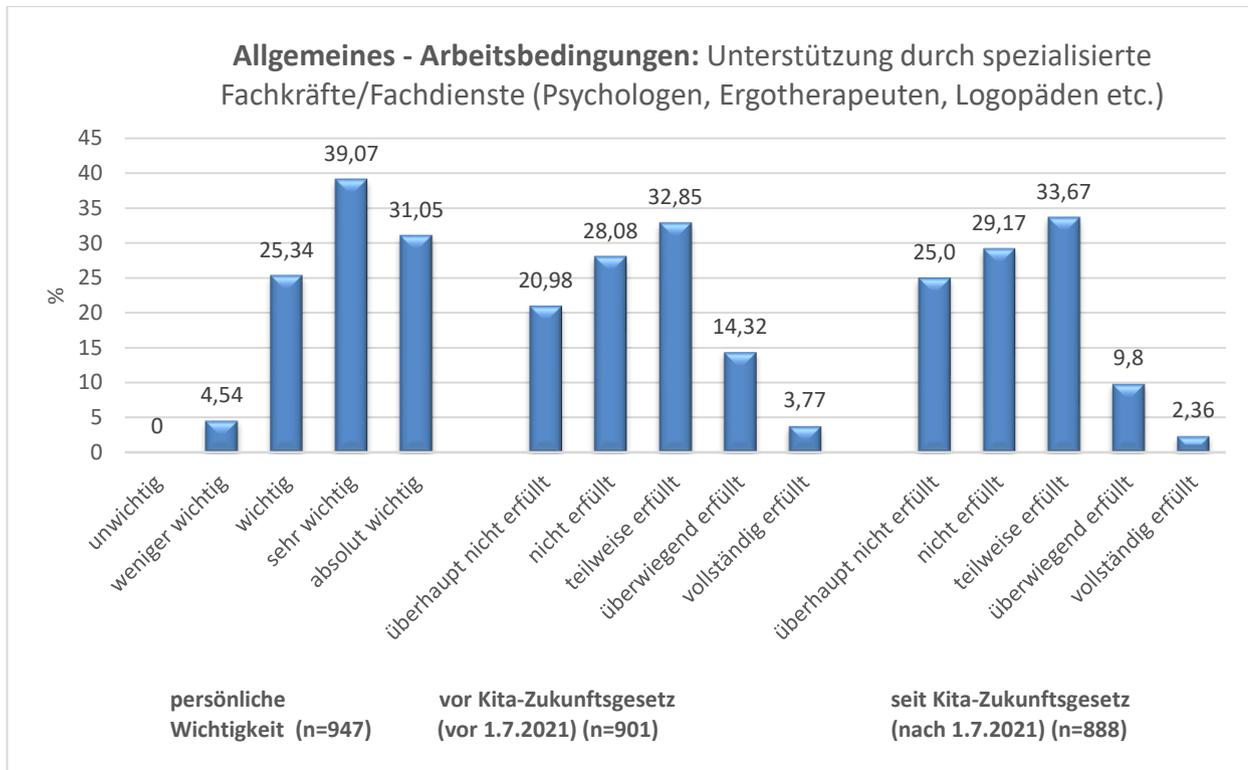


Abbildung 31: Häufigkeitsverteilung - Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste (Psychologen, Ergotherapeuten, Logopäden etc.) im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 31). Persönlich ist es einer Mehrheit der Befragten (70,12 %) sehr wichtig bis absolut wichtig, im Rahmen ihrer Tätigkeit Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste (Psychologen, Ergotherapeuten, Logopäden etc.) zu haben. Diese Voraussetzungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei mehr als der Hälfte der Befragten (49,06 %) nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt. Bei fast einem Drittel der Befragten (32,85 %) war dies teilweise erfüllt und lediglich bei 18,09 % der Befragten war dies überwiegend bzw. vollständig erfüllt. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte jedoch leicht verschlechtert. Jetzt gaben nur noch 12,16 % der Befragten an, dass diese Rahmenbedingungen während ihrer Tätigkeit überwiegend bis vollständig erfüllt waren. Bei einem Drittel der Befragten (33,67 %) war diese Bedingung teilweise erfüllt und mehr als die Hälfte (54,17 %) gaben an, dass dies nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.16 Fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis (z.B. Fachberatung etc.)

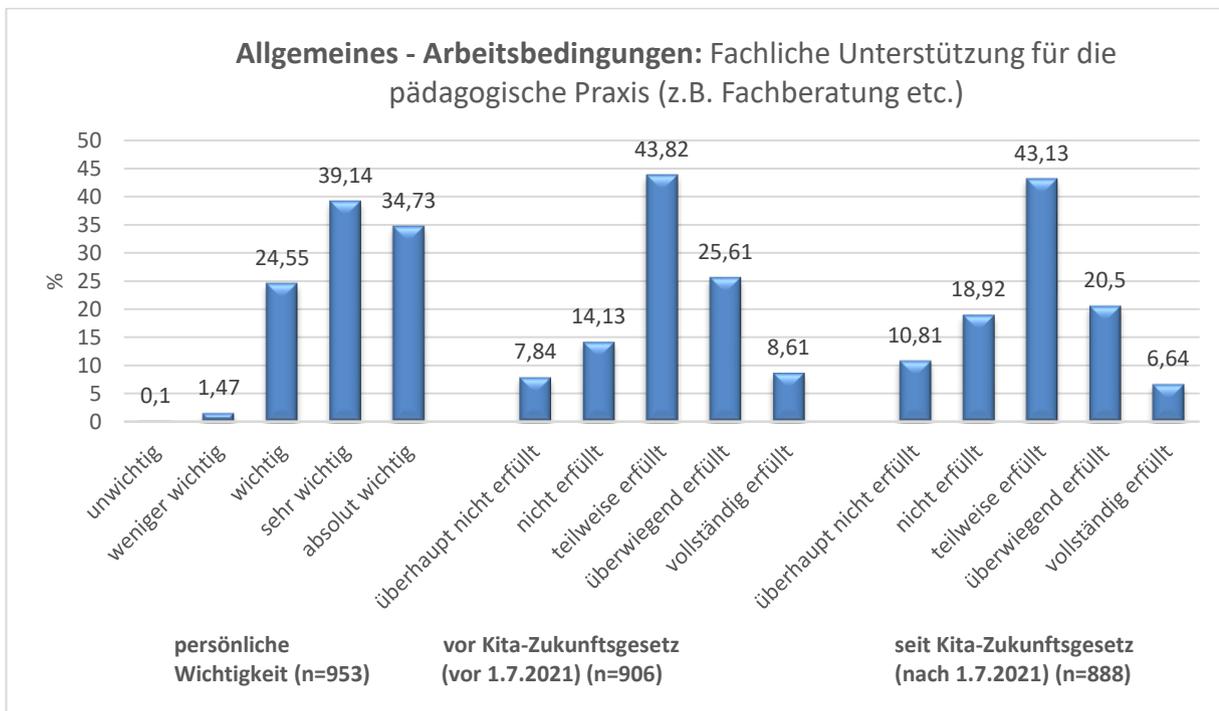


Abbildung 32: Häufigkeitsverteilung - fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis (z.B. Fachberatung etc.) im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 32). Persönlich ist es einer Mehrheit der Befragten (73,87 %) sehr wichtig bis absolut wichtig, im Rahmen ihrer Tätigkeit fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis zu erhalten. Diese Voraussetzungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei fast der Hälfte der Befragten (43,82 %) teilweise erfüllt. Ein Drittel der Befragten (34,22 %) gab an, dass dies überwiegend bzw. vollständig erfüllt war und bei 21,96 % war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis nicht verbessert, im Gegenteil es wird eine Tendenz zur leichten Verschlechterung sichtbar. So gaben nur noch 27,14 % der Befragten an, dass diese Rahmenbedingungen während ihrer Tätigkeit überwiegend bis vollständig erfüllt waren. Bei 43,13 % war diese Bedingung teilweise erfüllt und 29,73 % der Befragten gab an das dies nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.17 Mitwirkung bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption

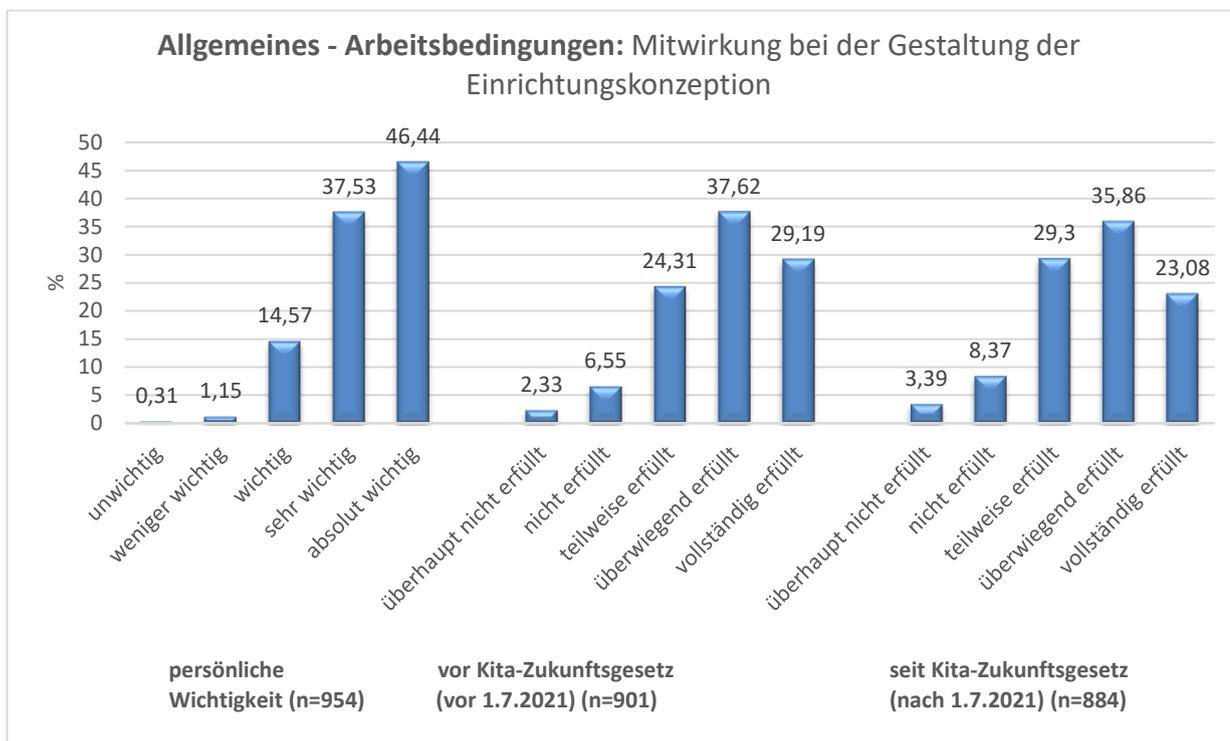


Abbildung 33: Häufigkeitsverteilung - Mitwirkung bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Mitwirkung bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 33). Persönlich ist es einer großen Mehrheit der Befragten (83,97 %) sehr wichtig bis absolut wichtig, im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption mitzuwirken. Diese Voraussetzungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz auch bei zwei Drittel der Befragten (66,81 %) überwiegend bis vollständig erfüllt. Ein Viertel der Befragten (24,31 %) gab an, dass dies teilweise erfüllt war und bei lediglich 8,88 % war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Bedingungen kaum verändert, wobei auch hier eine leichte Verschlechterung sichtbar wird. 58,94 % der Befragten gaben an, dass diese Rahmenbedingungen während ihrer Tätigkeit überwiegend bis vollständig erfüllt waren. Bei 29,30 % war diese Bedingung teilweise erfüllt und 11,76 % der Befragten gab an das dies nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.18 Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung

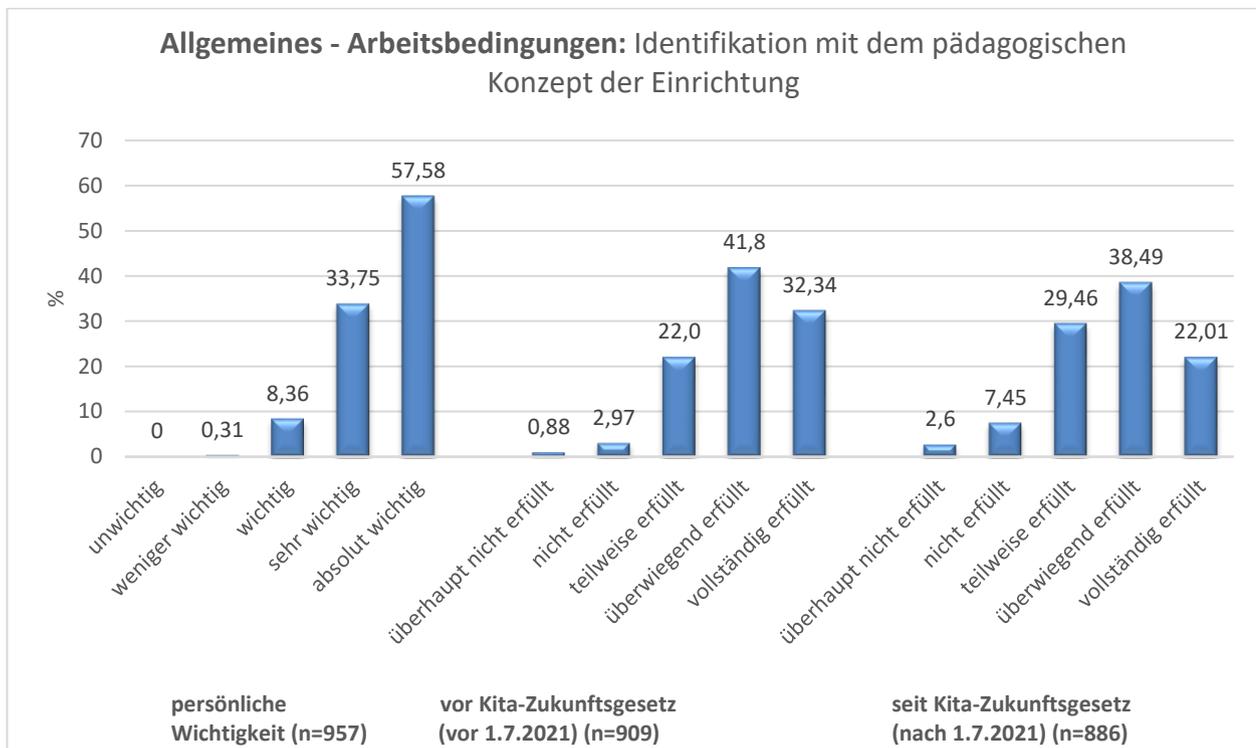


Abbildung 34: Häufigkeitsverteilung - Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 34). Persönlich ist es mehr als der Hälfte der Befragten (57,58 %) absolut wichtig, sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung zu identifizieren. Diese Identifikation war vor dem Kita-Zukunftsgesetz auch bei einem Drittel der Befragten (32,34 %) vollständig erfüllt und bei 41,80 % überwiegend erfüllt. Ein Viertel der Befragten (25,85%) gab an, dass dies teilweise bis überhaupt nicht erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Identifikation jedoch verschlechtert. Nun geben 39,51 % der Befragten an, dass eine Identifikation mit der Konzeption der Einrichtung teilweise bis überhaupt nicht mehr erfüllt ist. Wohingegen der Anteil mit einer überwiegenden Identifikation mit 38,49 % fast gleichbleibend ist, ist der Anteil mit einer vollständigen Identifikation der Konzeption der Einrichtung um 10 % gesunken.

3.1.1.19 Individuelles Gesprächsangebot mit der Leitung

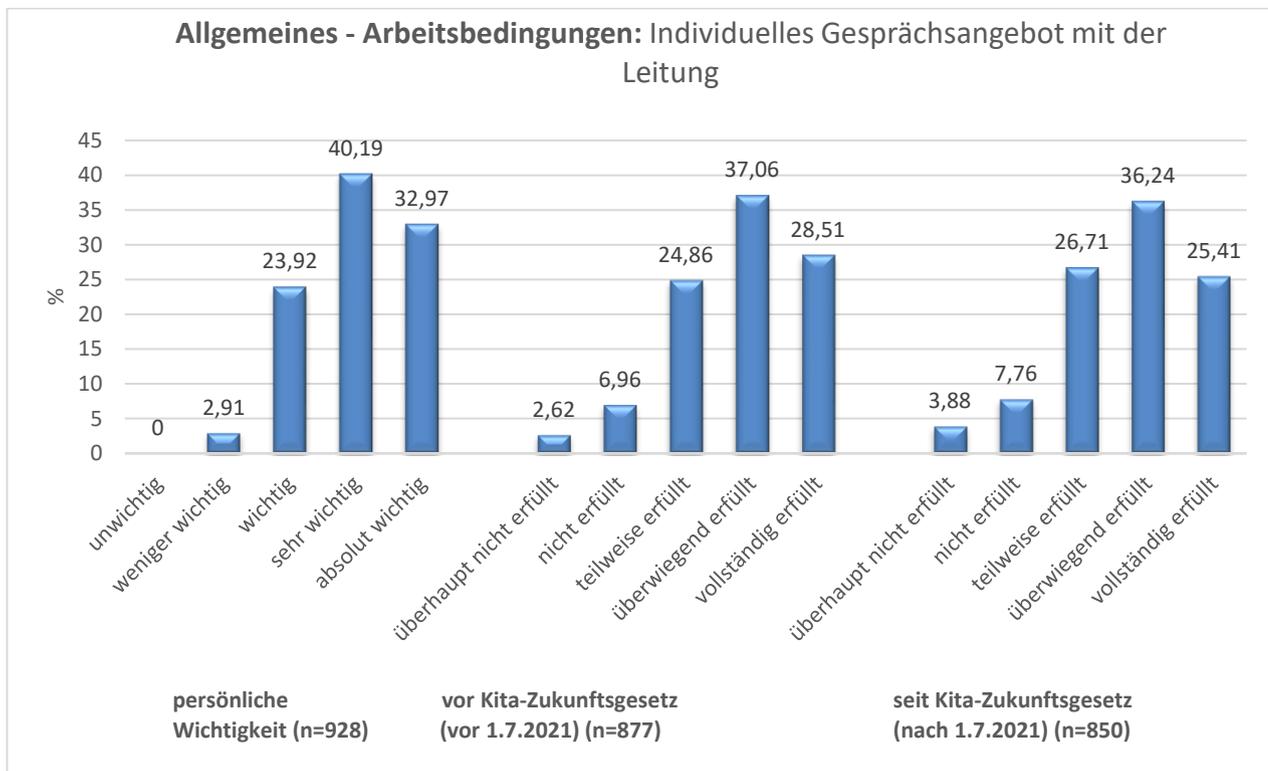


Abbildung 35: Häufigkeitsverteilung - Individuelles Gesprächsangebot mit der Leitung.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf individuelle Gesprächsangebote mit der Leitung der Einrichtung im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 35). Persönlich ist es einer deutlichen Mehrheit der Befragten (73,16 %) sehr wichtig bis absolut wichtig, dass es die Möglichkeit von individuellen Gesprächsangeboten mit der Leitung gibt. Dieses Angebot war vor dem Kita-Zukunftsgesetz auch bei einem Drittel der Befragten (65,57 %) vollständig bis überwiegend und bei einem Viertel (24,86%) % teilweise erfüllt. Lediglich 9,58 % der Befragten gab an, das dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt war. Nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses Angebot innerhalb der Einrichtungen in RLP nicht verbessert und kann beinahe als gleichbleibend benannt werden. Nun geben 61,65 % der Befragten an, das ein individuelles Gesprächsangebot mit der Leitung überwiegend bis vollständig gegeben ist. Etwa ein Viertel (26,71 %) geben an, dass die nur teilweise erfüllt ist und bei 11,64 % der Befragten ist nicht bis überhaupt nicht erfüllt.

3.1.1.20 Gerechte Dienstplangestaltung

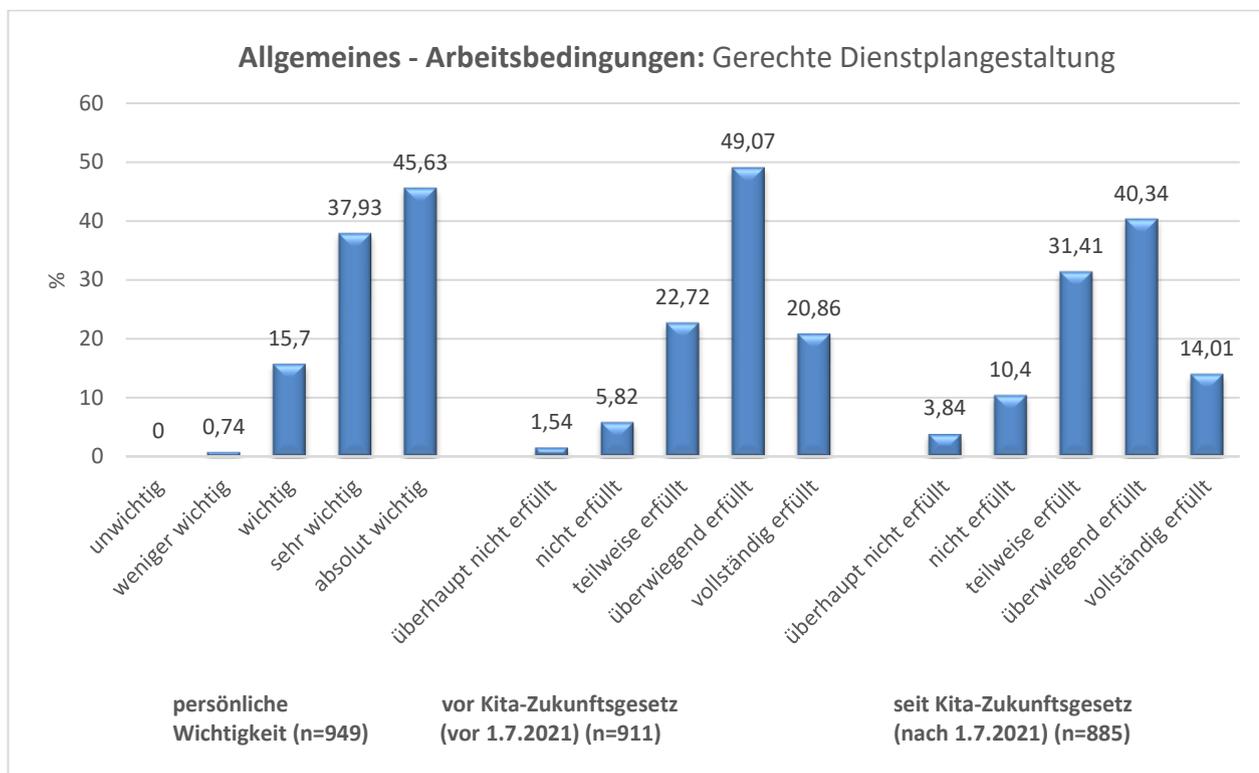


Abbildung 36: Häufigkeitsverteilung - gerechte Dienstplangestaltung.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf eine gerechte Dienstplangestaltung im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 36). Persönlich ist es einer deutlichen Mehrheit der Befragten (83,56 %) sehr bis absolut wichtig, dass eine gerechte Dienstplangestaltung gegeben ist. Diese Rahmenbedingung war vor dem Kita-Zukunftsgesetz auch bei über zwei Drittel der Befragten (69,93 %) vollständig bis überwiegend erfüllt und bei 22,72 % teilweise erfüllt. Bei lediglich 7,36 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Rahmenbedingungen leicht verschlechtert, bei etwas mehr als der Hälfte der Befragten (54,35 %) ist diese Bedingung noch überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei 31,41 % war dies noch teilweise erfüllt. Jedoch gaben beinahe doppelt so viele Befragten (14,24 %), als im Vergleich vor dem Kita-Zukunftsgesetz an, dass eine gerechte Dienstplangestaltung nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.21 Miteinbeziehung bei Personaleinstellungen

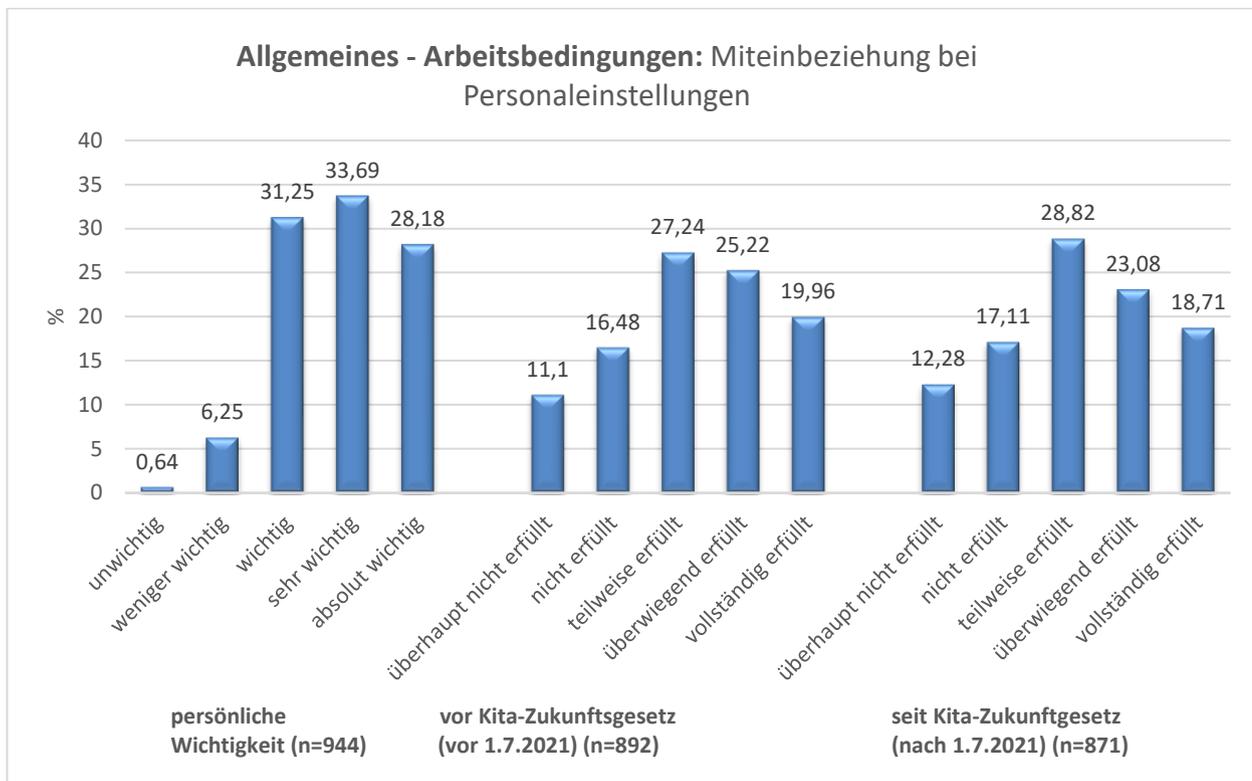


Abbildung 37: Häufigkeitsverteilung - Miteinbeziehung bei Personaleinstellungen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Miteinbeziehung bei Personalausstellungen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 37). Persönlich ist es einer leichten Mehrheit der Befragten (61,87 %) sehr bis absolut wichtig, dass sie bei Personaleinstellungen mit einbezogen werden. Diese war vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei 45,18 % der Befragten vollständig bis überwiegend erfüllt und bei 27,24 % teilweise erfüllt. Bei mehr als ein Viertel (27,58 %) der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Rahmenbedingungen so gut wie nicht verändert. Bei 41,79 % der Befragten ist dies überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei 28,82 % ist dies teilweise erfüllt. 29,39 % der Befragten gaben an, dass dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.22 Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildung

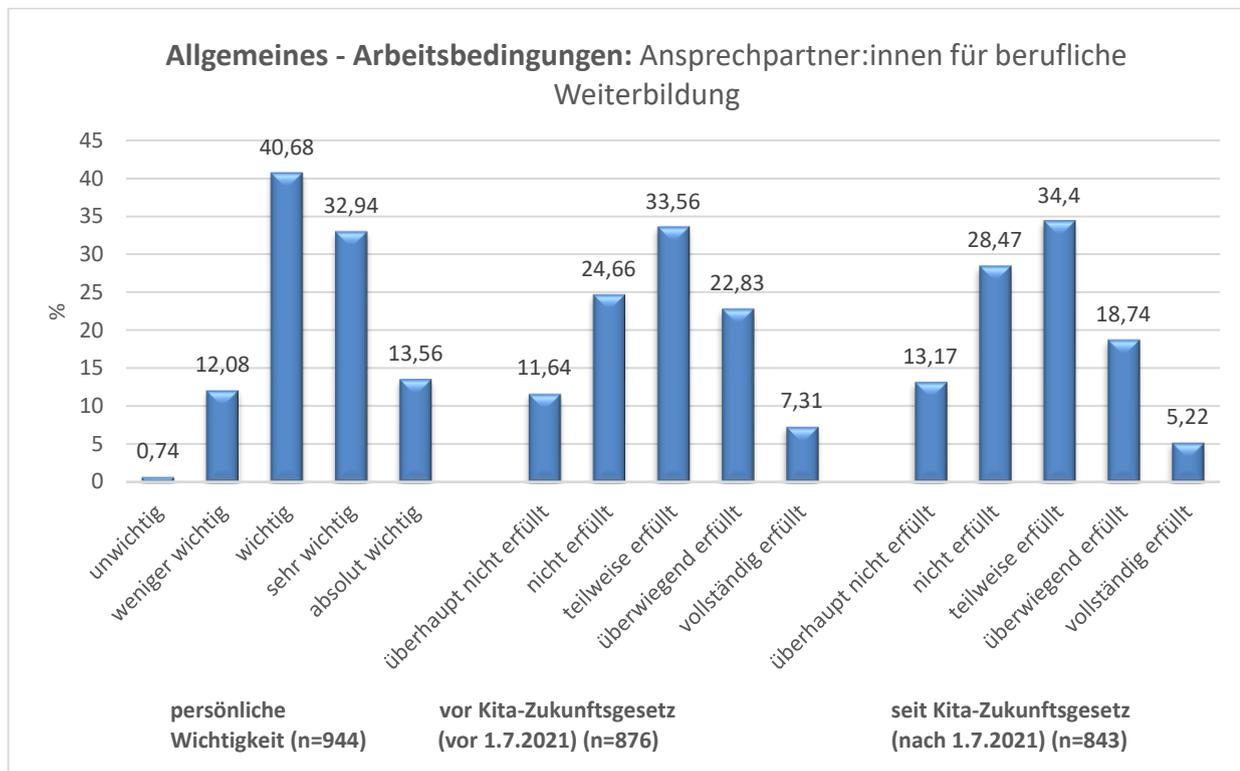


Abbildung 38: Häufigkeitsverteilung - Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildung.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 38). Persönlich ist es beinahe der Hälfte der Befragten (46,50 %) sehr bis absolut wichtig, dass sie Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildungen innerhalb ihrer Arbeitsbedingungen haben. Fast gleich so vielen Befragten (40,68 %) ist es „nur“ wichtig. Diese Ansprechpartner:innen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei 30,14 % der Befragten vollständig bis überwiegend und bei fast ebenso vielen (33,56 %) teilweise erfüllt. Bei mehr als ein Drittel (36,30 %) der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Rahmenbedingungen leicht verschlechtert. Bei 23,96 % der Befragten ist dies überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei 34,40 % ist dies teilweise erfüllt. Und 41,64 % der Befragten geben an, dass dies für sie nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.23 Fachlicher Austausch mit den Kolleg:innen anderer Einrichtungen

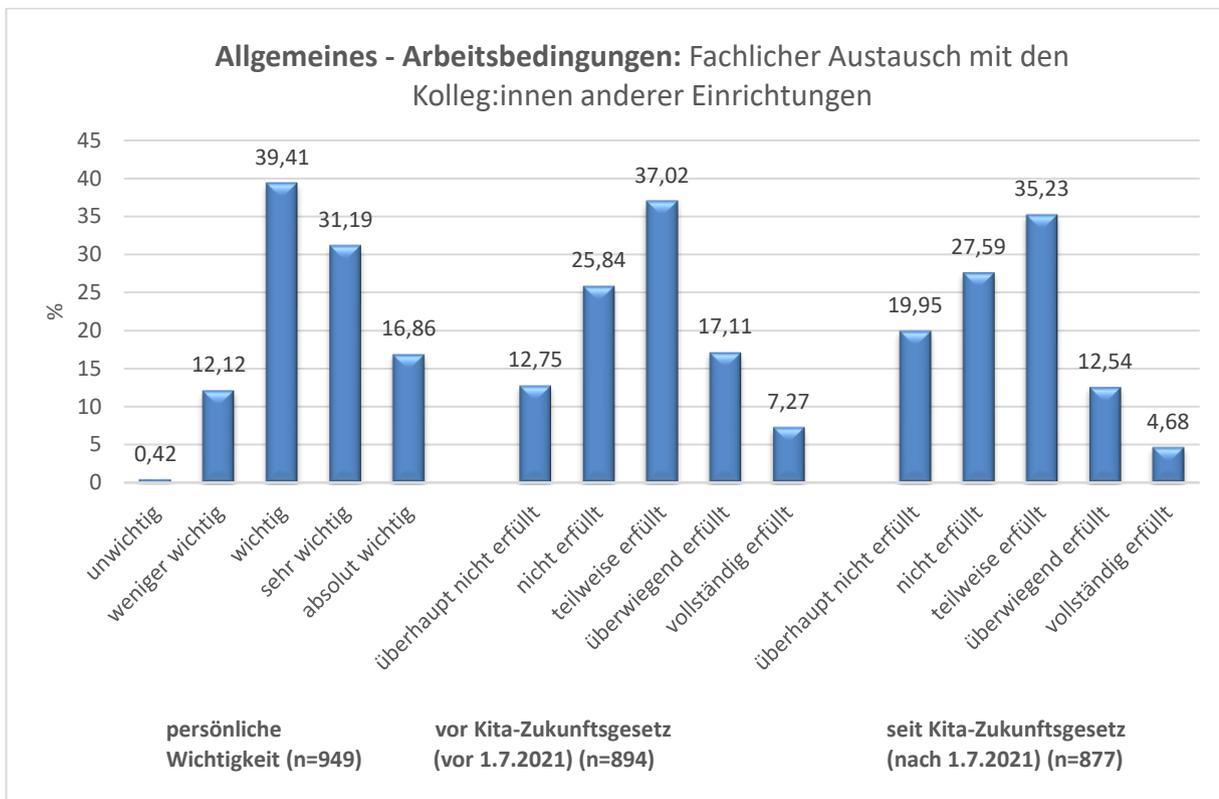


Abbildung 39: Häufigkeitsverteilung - fachlicher Austausch mit den Kolleg:innen anderer Einrichtungen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf den fachlichen Austausch mit Kolleg:innen anderer Einrichtungen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 39). Persönlich ist es der Mehrheit der Befragten (39,41 %) wichtig, dass sie sich mit Kolleg:innen aus anderen Einrichtungen fachlich austauschen. Dieser Austausch war vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei 37,02 % der Befragten teilweise erfüllt, bei einem Viertel (24,38 %) war dies überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei mehr als ein Drittel (38,59 %) der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieser fachliche Austausch leicht verschlechtert. Bei 17,22 % der Befragten ist dies überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei 35,23 % ist dies teilweise erfüllt. Und fast die Hälfte der Befragten (47,54 %) geben an, dass dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.24 Unterstützung durch den Träger

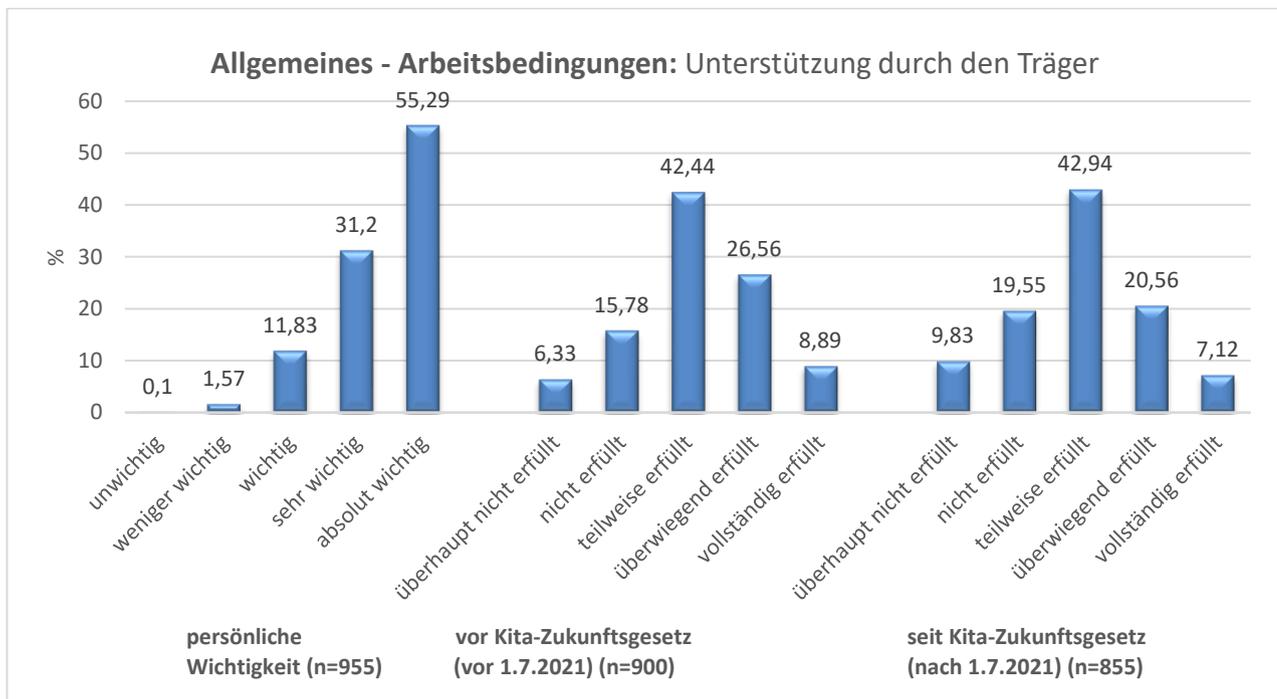


Abbildung 40: Häufigkeitsverteilung - Unterstützung durch den Träger.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf Unterstützung durch den Träger im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 40). Persönlich ist es mehr als der Hälfte der Befragten (55,29 %) absolut wichtig, dass sie Unterstützung durch den Träger erhalten. Fast ein weiteres Drittel der Befragten (31,20 %) ist dies sehr wichtig. Diese Unterstützung war vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei fast ein Drittel der Befragten (34,45 %) überwiegend bis vollständig erfüllt, bei der Mehrheit der Befragten (42,44 %) teilweise erfüllt. Bei 22,11 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Unterstützung für die Befragten leicht verschlechtert. Bei 27,68 % der Befragten ist dies überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei der Mehrheit der Befragten 42,94 % ist dies teilweise erfüllt. Und fast ein Drittel der Befragten (29,38 %) gab an, dass dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist.

3.1.1.25 Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen

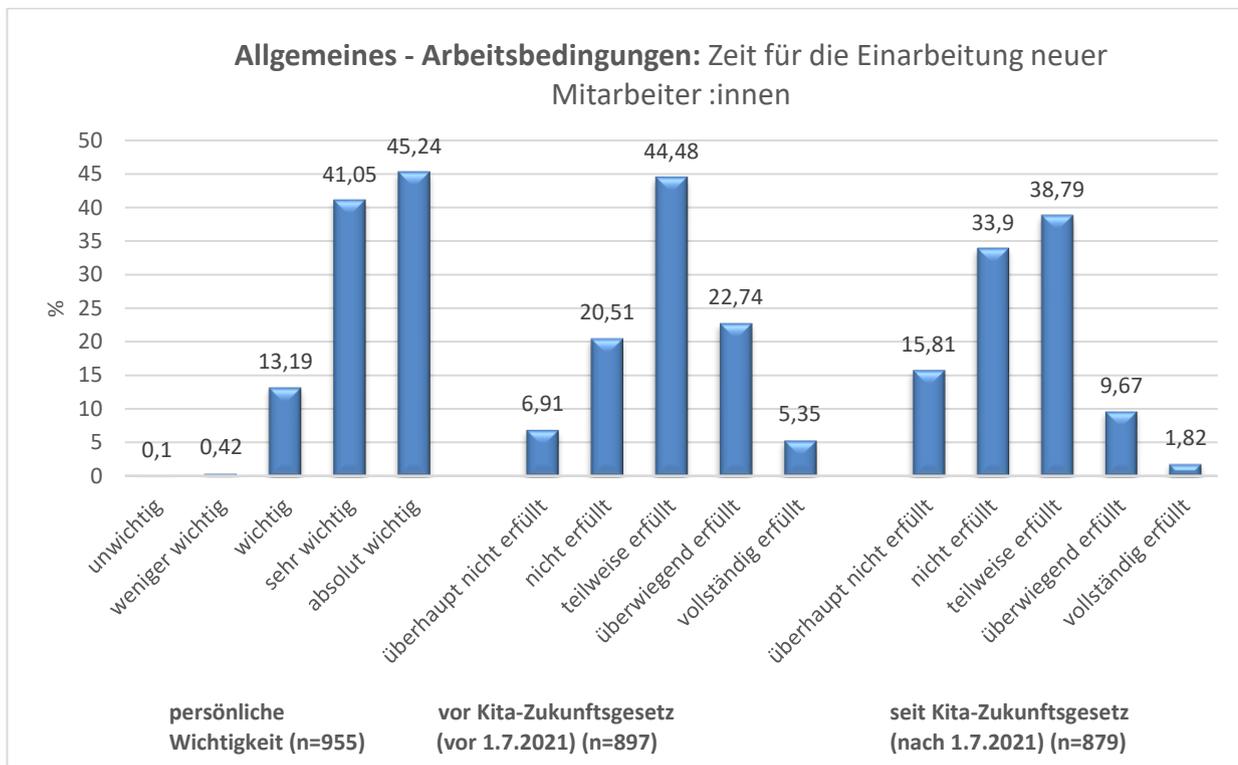


Abbildung 41: Häufigkeitsverteilung - Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 41). Persönlich ist es der überwiegenden Mehrheit der Befragten (86,29 %) sehr bis absolut wichtig Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen zu haben. Diese Zeit war jedoch vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei nur 28,09 % überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei der Mehrheit der Befragten (44,48 %) hingegen nur teilweise erfüllt. Bei einem Viertel der Befragten (27,42 %) ist diese Zeit zur Einarbeitung von neuen Mitarbeiter:innen nicht bzw. teilweise erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieser Anteil nochmal deutlich reduziert, so dass jetzt fast die Hälfte der Befragten (49,00 %) angibt, nicht, bis überhaupt nicht die Zeit zur Einarbeitung von neuen Mitarbeiter:innen zur Verfügung zu haben. 38,79 % der Befragten stand diese Zeit nur teilweise zur Verfügung und lediglich 11,49 % Befragten gaben an, dass diese Zeit zur Einarbeitung überwiegend bis vollständig erfüllt war.

3.1.1.26 Ausreichende Informationen von Seiten des Trägers

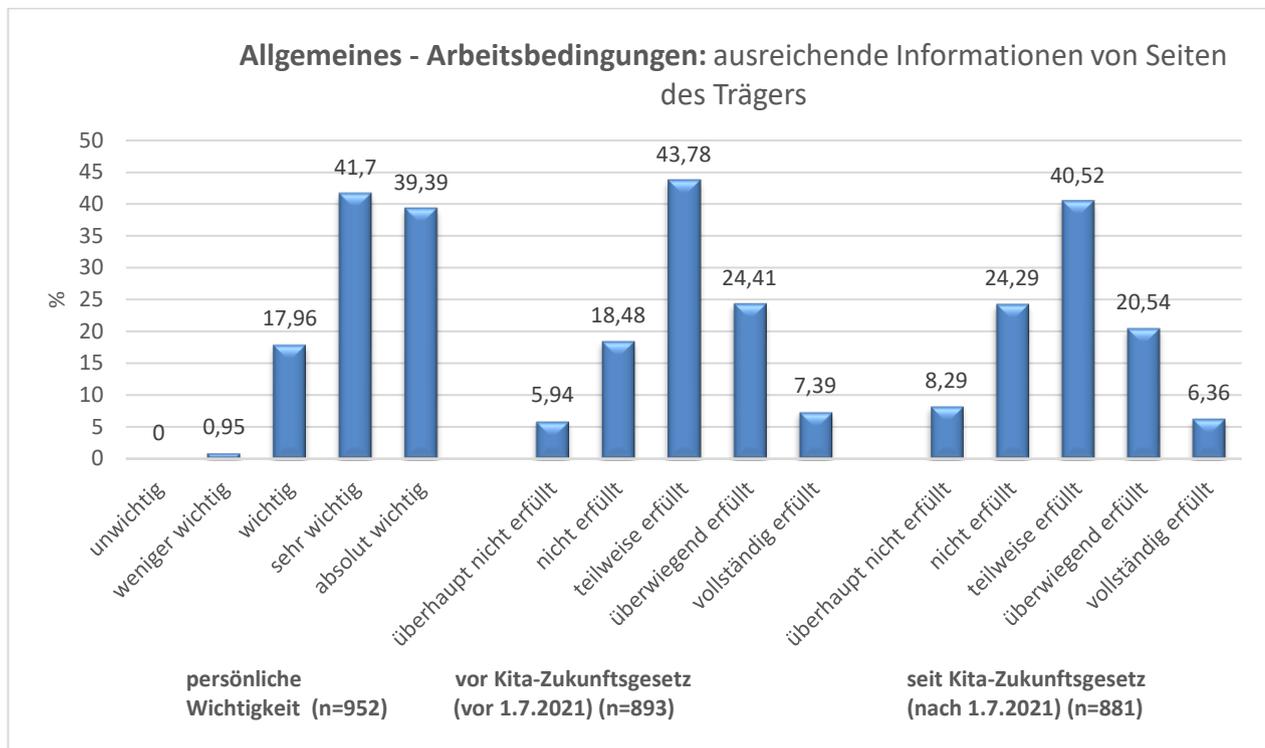


Abbildung 42: Häufigkeitsverteilung - ausreichend Informationen von Seiten des Trägers.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf ausreichende Informationen von Seiten des Trägers im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 42). Persönlich ist es der überwiegenden Mehrheit der Befragten (81,09 %) sehr bis absolut wichtig ausreichende Informationen vom Träger der Einrichtung zu erhalten. Diese Transparenz war in Bezug auf Informationen von Seiten des Trägers vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei fast einem Drittel der Befragten (31,80 %) gegeben. Bei der Mehrheit der Befragten (43,78 %), war dies nur teilweise erfüllt und bei einem Viertel (24,42 %) nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieser Anteil nochmal leicht verschlechtert, so dass jetzt fast ein Viertel der Befragten (32,58 %) angibt, nicht bis überhaupt nicht vom Träger informiert zu werden. 40,52 % der Befragten gibt an teilweise informiert zu werden und etwa 26,90 % geben an überwiegend bis vollständig vom Träger informiert zu werden.

3.1.1.27 Regelmäßige Trägerpräsenz vor Ort

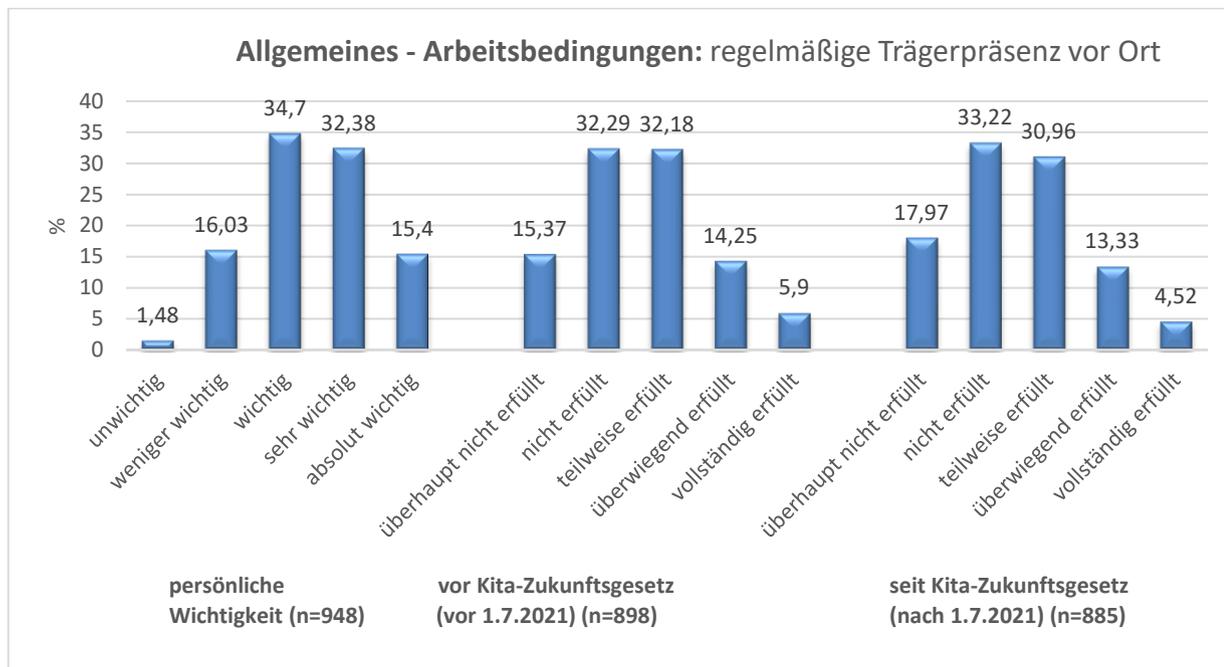


Abbildung 43: Häufigkeitsverteilung - regelmäßige Trägerpräsenz vor Ort.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf regelmäßige Trägerpräsenz im Rahmen der Arbeitsbedingungen. Persönlich ist dies beinahe der Hälfte der Befragten (47,78 %) sehr bis absolut wichtig. Diese Trägerpräsenz war vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei fast 20,15 % der Befragten erfüllt. Bei der Mehrheit der Befragten (32,18 %) war dies nur teilweise erfüllt. Ebenso hoch war der Anteil der Befragten (32,29 %) die angaben, dass diese Trägerpräsenz nicht erfüllt war. 15,37 % gaben an das diese überhaupt nicht erfüllt ist. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich die Trägerpräsenz nicht verbessert, so dass jetzt über die Hälfte der Befragten angibt, dass die Trägerpräsenz nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist. Bei einem Drittel (30,96 %), ist diese Präsenz teilweise gegeben und 17,82 % der Befragten geben an überwiegend bis vollständig eine Trägerpräsenz vor Ort in ihren Einrichtungen wahrzunehmen.

3.1.1.28 Praxiseinblick des Trägers vor Ort im Rahmen von Mitarbeiterbesprechungen oder Hospitationen

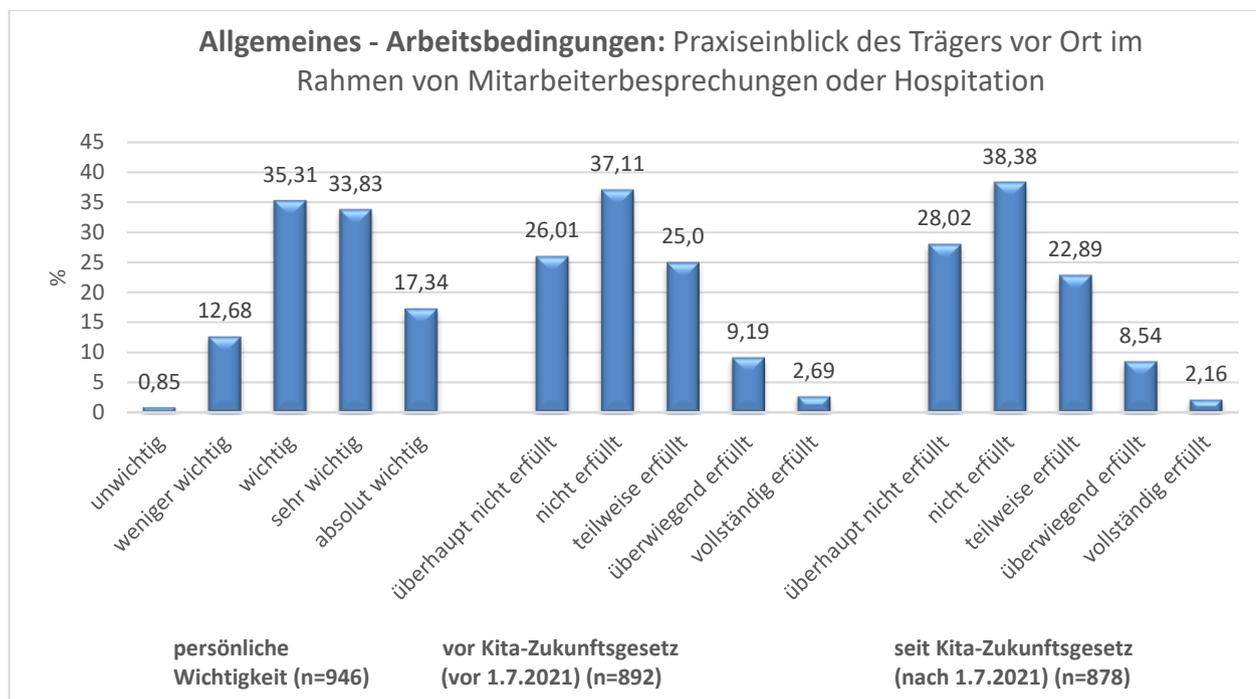


Abbildung 44: Häufigkeitsverteilung - Praxiseinblick des Trägers vor Ort.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf den Praxiseinblick des Trägers vor Ort im Rahmen von Mitarbeiterbesprechungen oder Hospitationen (Abb. 44). Persönlich ist dies einer großen Mehrheit der Befragten (86,48 %) wichtig bis absolut wichtig. Dieser Praxiseinblick war vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch bei fast nur 11,88 % der Befragten erfüllt. Bei der Mehrheit der Befragten (37,11 %), war dies nicht erfüllt. Ein Viertel der Befragten (26,01 %) gab an, dass dieser Praxiseinblick überhaupt nicht erfüllt war. Ein ebenso hoher Anteil (25,0 %) gab an, dass dies teilweise erfüllt ist. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz ist der Praxiseinblick vom Träger konstant geblieben, so dass zwei Drittel der Befragten (66,40 %) angibt, dass dieser Einblick nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist. Bei 22,89 % ist dies teilweise gegeben und 10,70 % der Befragten geben an überwiegend bis vollständig einen Praxiseinblick von Seiten des Trägers vor Ort in ihren Einrichtungen wahrzunehmen.

3.1.1.29 Aufmerksamkeit des Trägers z.B. bei Jubiläen/ Geburtstag/ Verabschiedung von Mitarbeiter:innen etc.

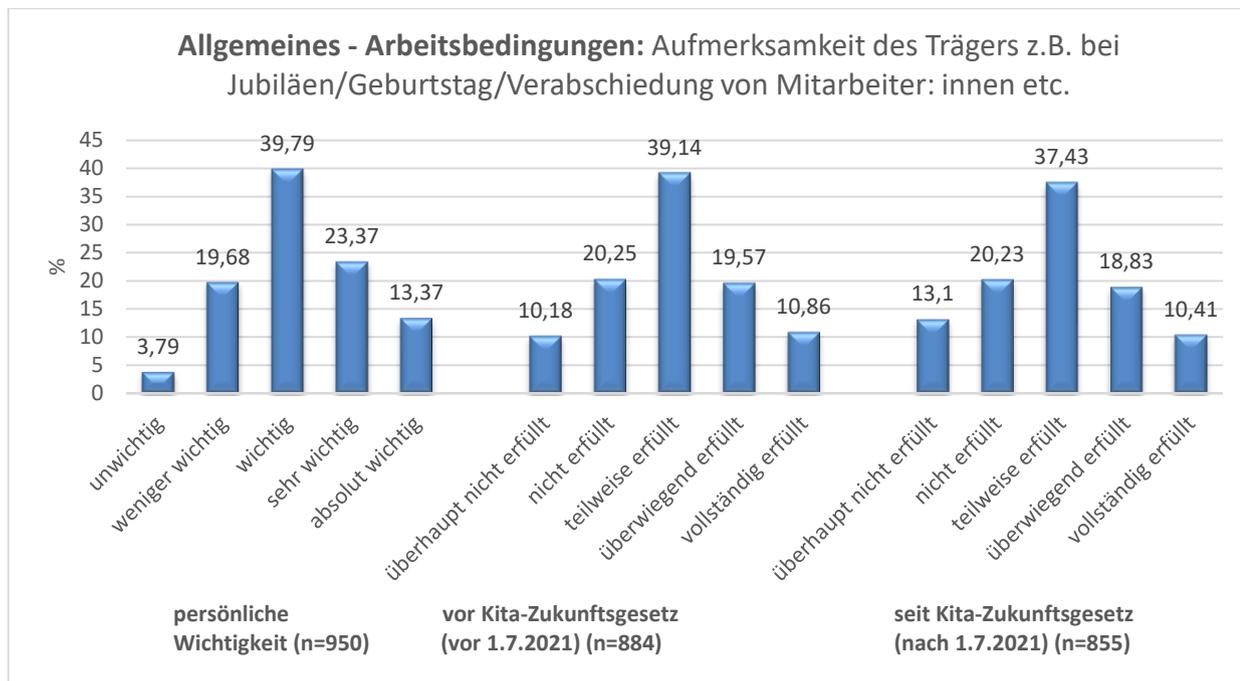


Abbildung 45: Häufigkeitsverteilung – Aufmerksamkeit des Trägers.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aufmerksamkeit des Trägers z.B. bei Jubiläen/Geburtstag/Verabschiedung von Mitarbeiter:innen etc. im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 45). Persönlich ist dies einer Mehrheit der Befragten (76,53 %) wichtig bis absolut wichtig. Diese Aufmerksamkeit des Trägers war vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei fast 30,43 % der Befragten erfüllt. Bei der Mehrheit der Befragten (39,14 %) war dies nur teilweise erfüllt. Beinahe ein Drittel der Befragten (30,43 %) gab an, dass diese Aufmerksamkeit des Trägers nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt war. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich die Aufmerksamkeit des Trägers nicht verändert, so dass 29,24 % der Befragten angibt, dass dies überwiegend bis vollständig erfüllt ist. Bei der Mehrheit der Befragten (37,43 %) ist dies teilweise erfüllt. Bei einem Drittel (33,33 %) nicht bis überhaupt nicht erfüllt.

3.1.1.30 Angebote zur Gesundheitsförderung

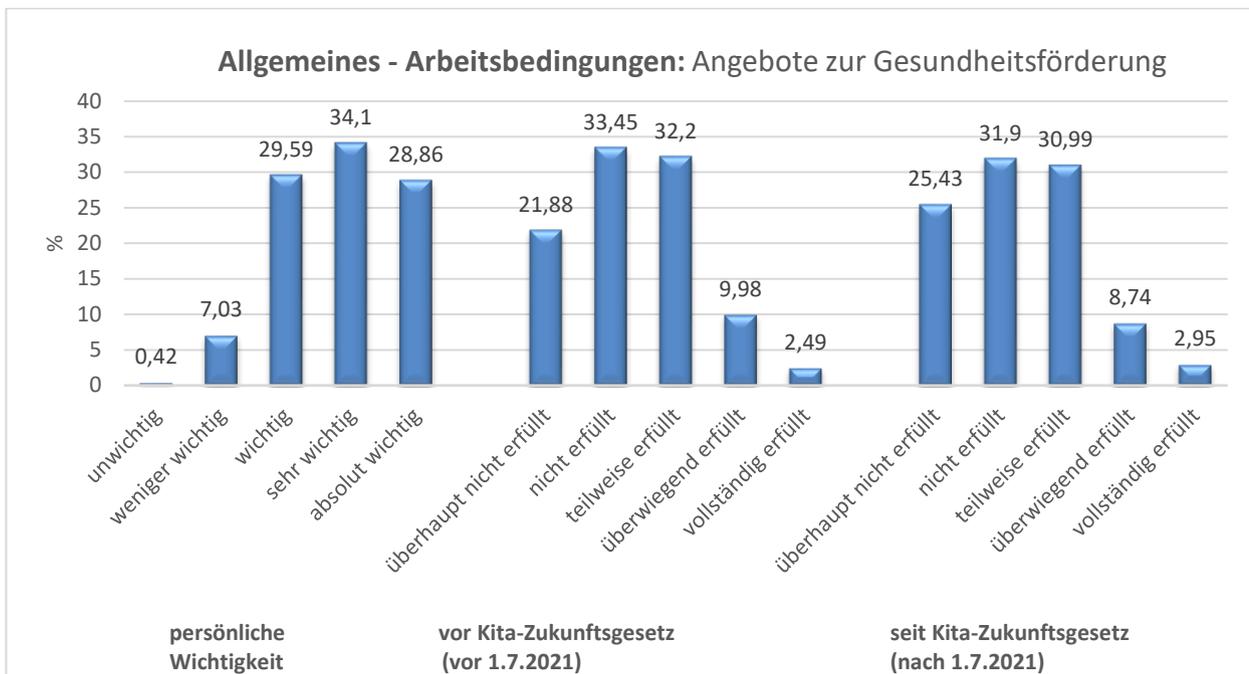


Abbildung 46: Häufigkeitsverteilung - Angebote zur Gesundheitsförderung.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf Angebote zur Gesundheitsförderung im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 46). Persönlich ist dies einer großen Mehrheit der Befragten (92,55 %) wichtig bis absolut wichtig. Dieses Angebot war vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 12,47 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt. Beinahe ein Drittel der Befragten (32,20 %) gab an, dass Angebote zur Gesundheitsförderung teilweise erfüllt waren und bei über der Hälfte der Befragten (55,33 %) sind die Angebote nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich die Angebote zur Gesundheitsförderung kaum verändert. Ebenfalls über die Hälfte der Befragten (57,33 %) gaben an, dass dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist. Bei einem Drittel (30,99 %) ist dies nur teilweise erfüllt. Bei lediglich 11,69 % der Befragten sind diese Angebote zur Gesundheitsförderung überwiegend bis vollständig erfüllt.

3.1.1.31 Spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter

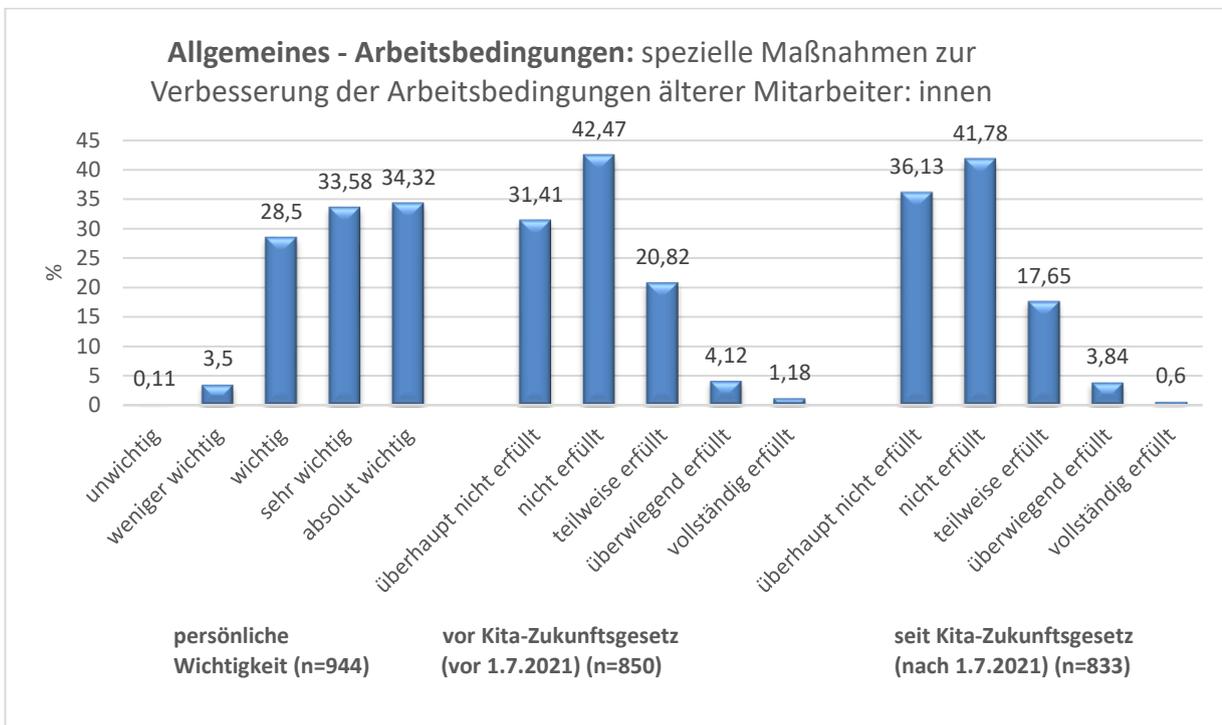


Abbildung 47: Häufigkeitsverteilung - spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter:innen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter:innen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 47). Persönlich sind diese Maßnahmen einer deutlichen Mehrheit der Befragten (96,40 %) wichtig bis absolut wichtig. Diese Maßnahmen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz jedoch nur bei 5,30 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei 20,82 % teilweise erfüllt. Eine große Mehrheit der Befragten (73,57 %) gab an, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter nicht erfüllt bis überhaupt nicht erfüllt waren. Mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Maßnahmen nicht verbessert, mit der Tendenz zu einer leichten Verschlechterung. Eine große Mehrheit der Befragten (77,91 %) gab an, dass dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist. 17,65 % gaben an, dass dies nur teilweise erfüllt ist. Bei nur 4,44 % der Befragten sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter:innen überwiegend bis vollständig erfüllt.

3.1.1.32 Wertschätzung ihrer Arbeit durch Eltern

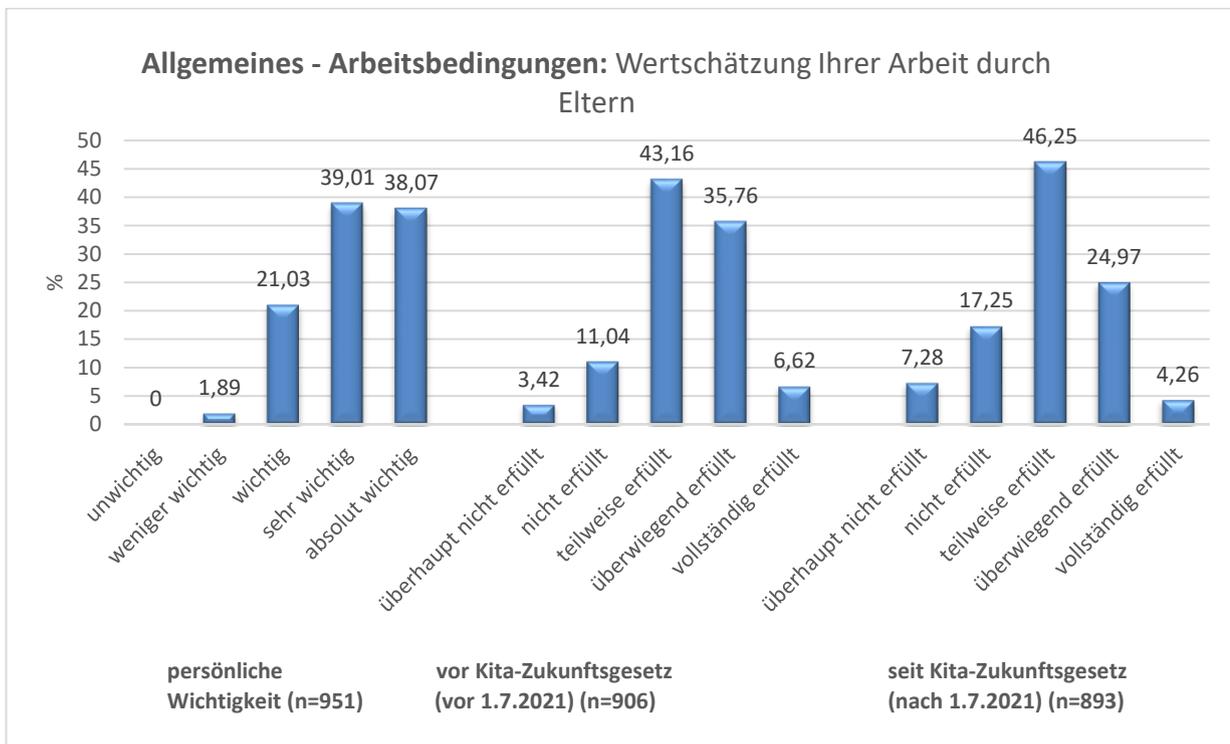


Abbildung 48: Häufigkeitsverteilung - Wertschätzung der Arbeit durch Eltern.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Wertschätzung Ihrer Arbeit durch Eltern im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 48). Persönlich ist die Wertschätzung der eigenen Arbeit durch Eltern einer deutlichen Mehrheit der Befragten (98,11 %) wichtig bis absolut wichtig. Diese war vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei 42,38 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei einer Mehrheit der Befragten (43,16 %) teilweise erfüllt. 14,46 % der Befragten gab an, dass diese Wertschätzung nicht erfüllt bis überhaupt nicht erfüllt war. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Wertschätzung verschlechtert. Weniger als ein Drittel der Befragten (29,93 %) gab an, dass dies überwiegend bis vollständig erfüllt ist. Beinahe die Hälfte der Befragten (46,25 %) gab an, dass dies nur teilweise erfüllt ist. Ein Viertel der Befragten (24,53 %) gab an, dass die Wertschätzung der Arbeit durch Eltern überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.33 Zusatzleistungen

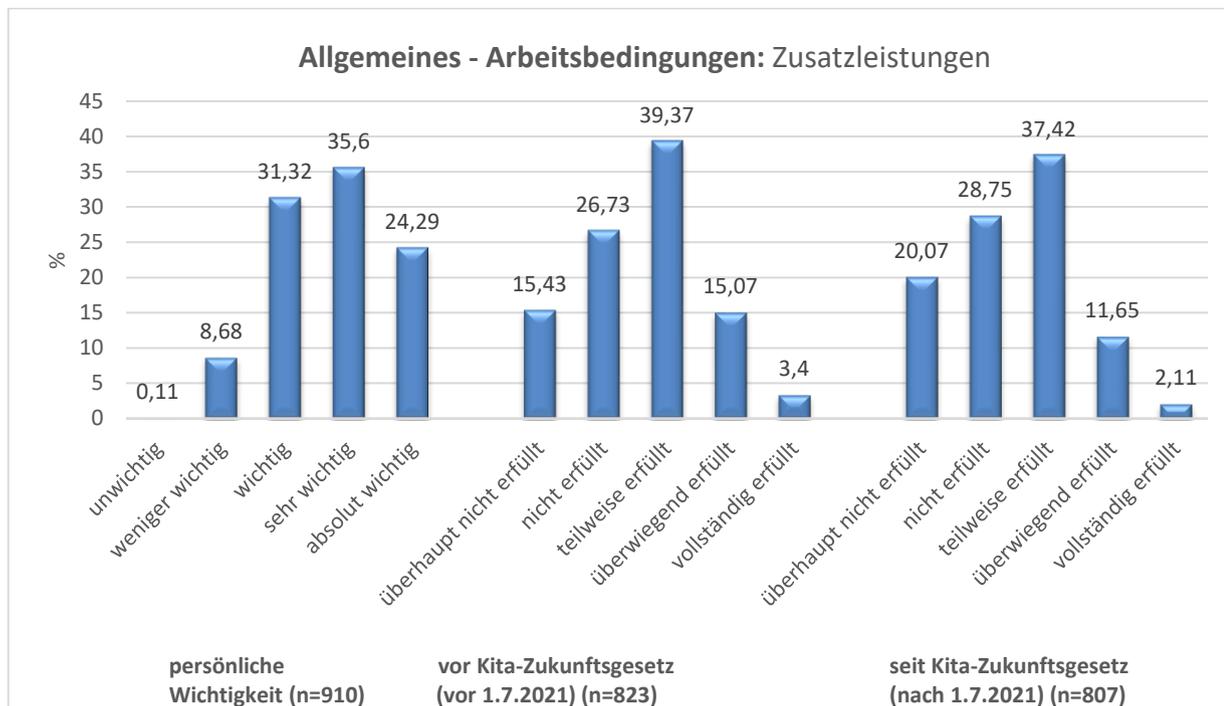


Abbildung 49: Häufigkeitsverteilung - Zusatzleistungen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf Zusatzleistungen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 49). Persönlich sind Zusatzleistungen einer deutlichen Mehrheit der Befragten (91,11 %) wichtig bis absolut wichtig. Diese Zusatzleistungen waren vor dem Kita-Zukunftsgesetz bei 18,47 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei einer Mehrheit der Befragten (39,37 %) teilweise erfüllt. 42,16 % der Befragten gaben an, dass das Angebot von Zusatzleistungen nicht erfüllt bis überhaupt nicht erfüllt war. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich Zusatzleistungen leicht verschlechtert. 13,76 % der Befragten gaben an, dass dies überwiegend bis vollständig erfüllt ist. Die Mehrheit der Befragten (37,42 %) gab an, dass dies nur teilweise erfüllt ist. Beinahe die Hälfte der Befragten (48,82 %) gaben an, dass Zusatzleistungen überhaupt nicht bis nicht erfüllt sind.

3.1.1.34 Gerechte und leistungsbezogene Bezahlung

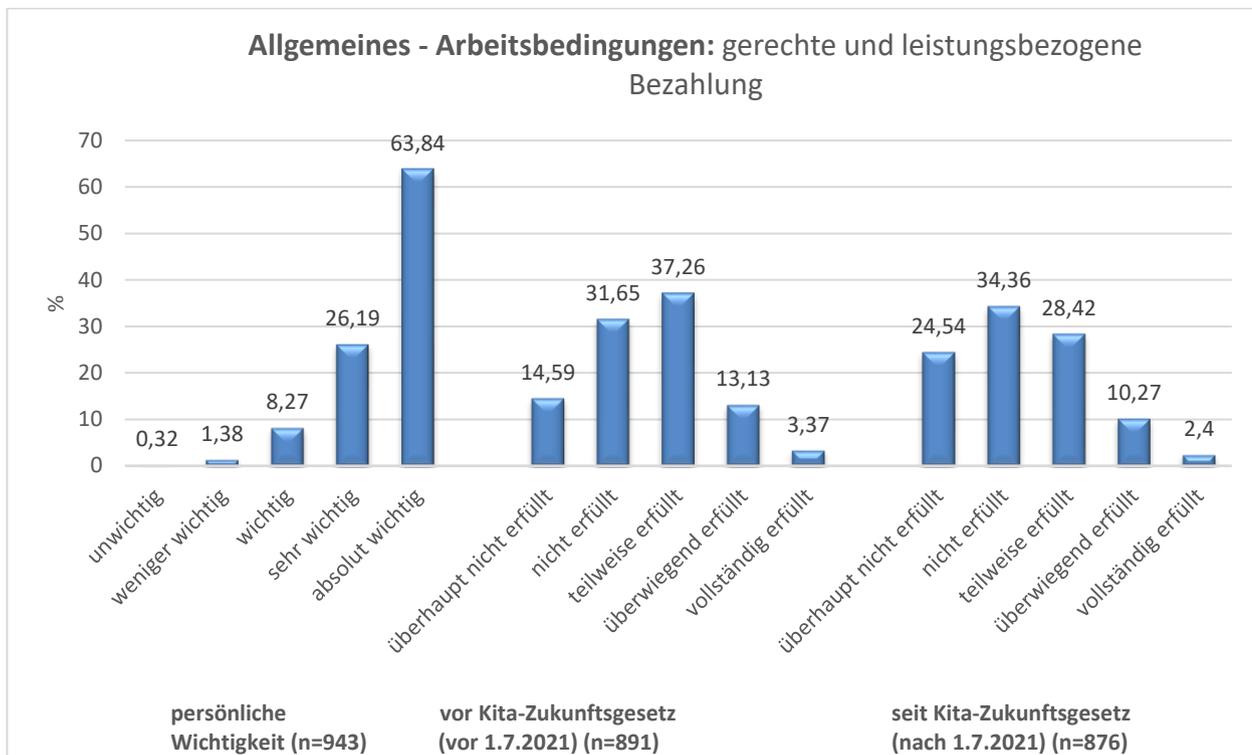


Abbildung 50: Häufigkeitsverteilung - gerechte und leistungsbezogene Bezahlung.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf eine gerechte und leistungsbezogene Bezahlung im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 50). Persönlich ist diese Bezahlung einer deutlichen Mehrheit der Befragten (98,30 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz war eine gerechte und leistungsbezogene Bezahlung bei 16,50 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei einer Mehrheit der Befragten (37,26 %) teilweise erfüllt. 46,24 % der Befragten gaben an, dass eine derartige Bezahlung nicht erfüllt bis überhaupt nicht erfüllt war. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese gerechte und leistungsbezogene Bezahlung leicht verschlechtert. 12,67 % der Befragten geben an, dass dies überwiegend bis vollständig erfüllt ist. Etwa ein Viertel der Befragten (28,42 %) geben an, dass dies nur teilweise erfüllt ist. Beinahe die Hälfte der Befragten (46,24 %) geben an, dass eine gerechte und leistungsbezogene Bezahlung überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.35 Persönliche Identifikation mit der Aufgabe

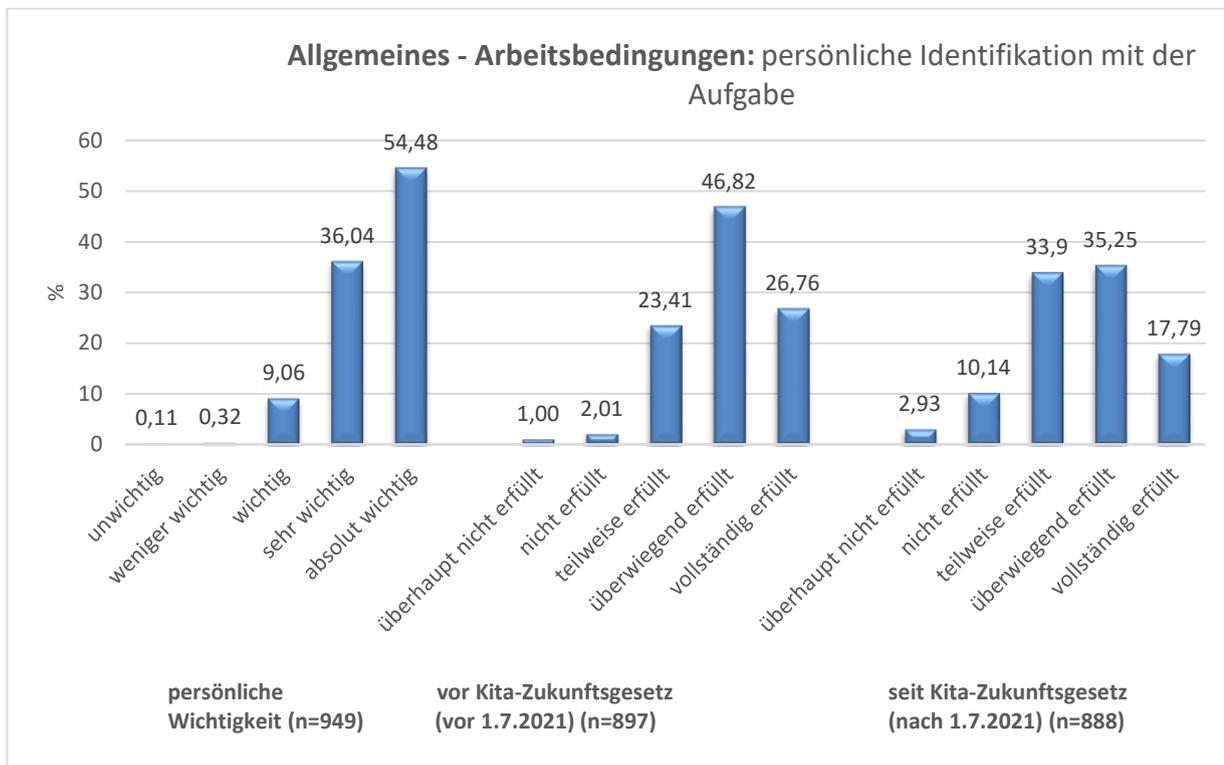


Abbildung 51: Häufigkeitsverteilung - persönliche Identifikation.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die persönliche Identifikation mit der Aufgabe im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 51). Persönlich ist diese Identifikation einer deutlichen Mehrheit der Befragten (99,58 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz war diese persönliche Identifikation bei mehr als zwei Drittel der Befragten 73,58 % überwiegend bis vollständig erfüllt und bei 23,41 % teilweise erfüllt. Lediglich 3,01 % der Befragten gaben an, dass das ihre persönliche Identifikation nicht erfüllt bis überhaupt nicht erfüllt war. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich die persönliche Identifikation mit der Aufgabe deutlich verschlechtert. So können sich etwas jetzt mehr als die Hälfte der Befragten (53,04) persönlich mit Ihrer Aufgabe identifizieren. Bei einem Drittel der Befragten (33,90 %) war dies noch teilweise erfüllt. 53,04 % gaben an, dass dies überwiegend bis vollständig erfüllt ist. 13,07 % der Befragten geben an, dass diese Identifikation überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.36 Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten

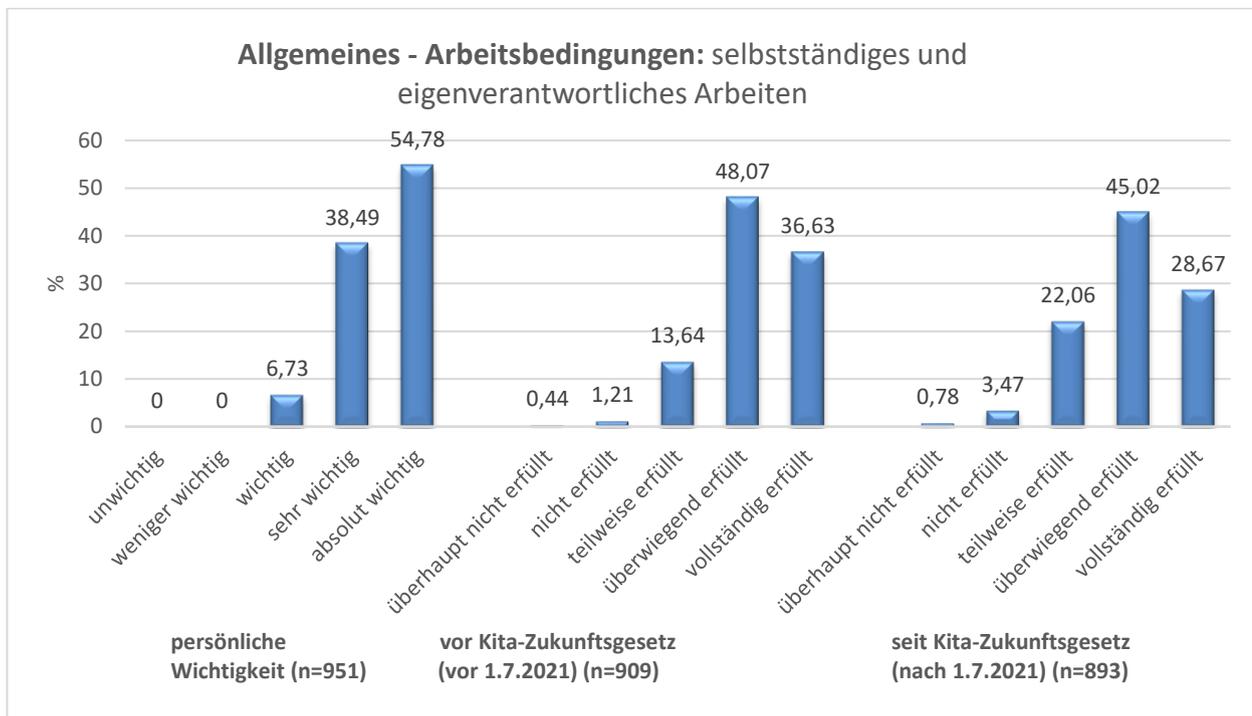


Abbildung 52: Häufigkeitsverteilung – selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 52). Persönlich ist selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten bei allen Befragten (100,00 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz war dieses Arbeiten bei 84,70 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei 13,64 % teilweise erfüllt. Bei immerhin 1,65 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses eigenverantwortliche und selbstständige Arbeiten für die Befragten verschlechtert. So geben jetzt nur noch 73,69 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei weniger als ein Viertel der Befragten (22,06 %) war dies noch teilweise erfüllt. 4,25 % der Befragten geben an, dass dieses Arbeiten nun überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.37 Professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen

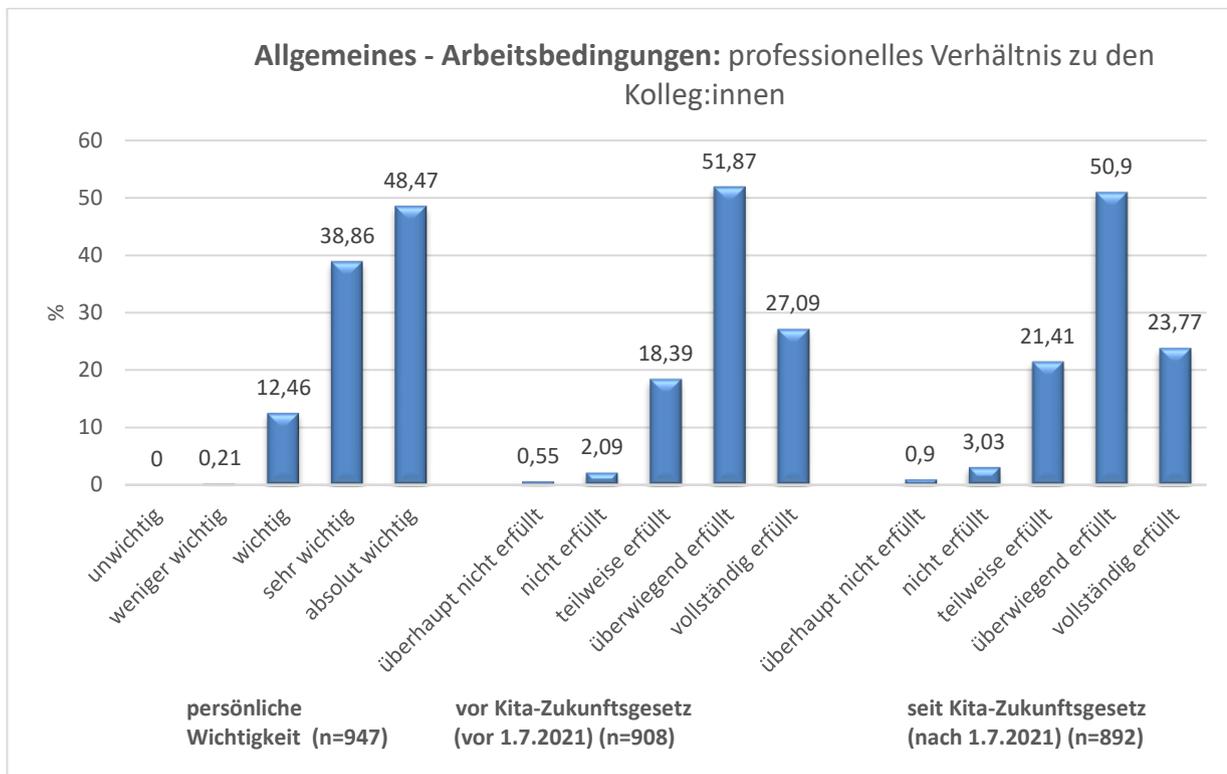


Abbildung 53: Häufigkeitsverteilung - professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf ein professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 53). Persönlich ist dieses Verhältnis allen Befragten (99,79 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz war ein professionelles Verhältnis zu Kolleg:innen bei zwei Drittel der Befragten (78,96 %) überwiegend bis vollständig erfüllt und bei 18,39 % teilweise erfüllt. Bei 2,64 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses Verhältnis für die Befragten kaum verändert. So geben 74,67 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei weniger als ein Viertel der Befragten (21,41 %) ist dies noch teilweise erfüllt. 3,93 % der Befragten geben an, dass ein professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen nun überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.38 Professionelles Verhältnis zu den Vorgesetzten

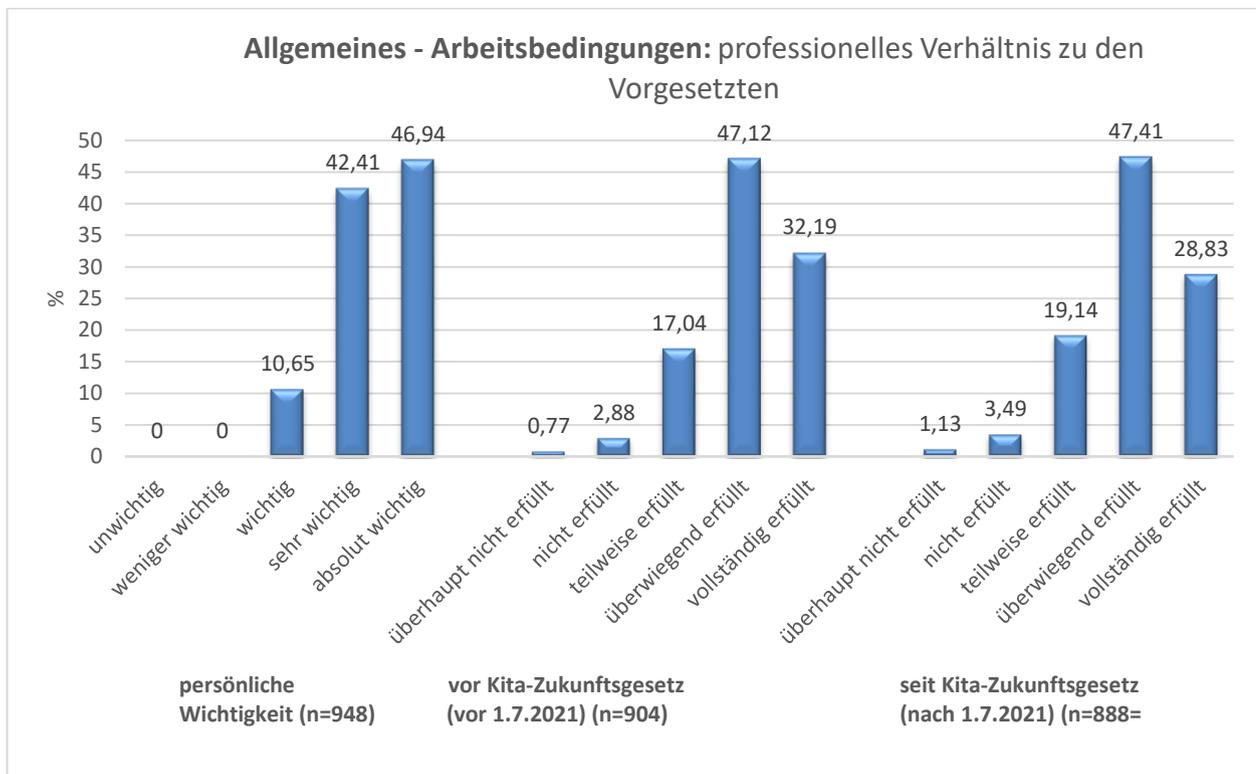


Abbildung 54: Häufigkeitsverteilung - professionelles Verhältnis zu Vorgesetzten.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf ein professionelles Verhältnis zu Vorgesetzten im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 54). Persönlich ist dieses Verhältnis allen Befragten (100,0 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz war ein professionelles Verhältnis zu Vorgesetzten bei 79,31 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei 17,04 % teilweise erfüllt. Bei 3,65 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses Verhältnis für die Befragten kaum verändert. So geben 76,24 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei 19,14 % der Befragten war dies noch teilweise erfüllt. 4,62 % der Befragten geben an, dass ein professionelles Verhältnis zu den Vorgesetzten überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.39 Interessante und Abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben

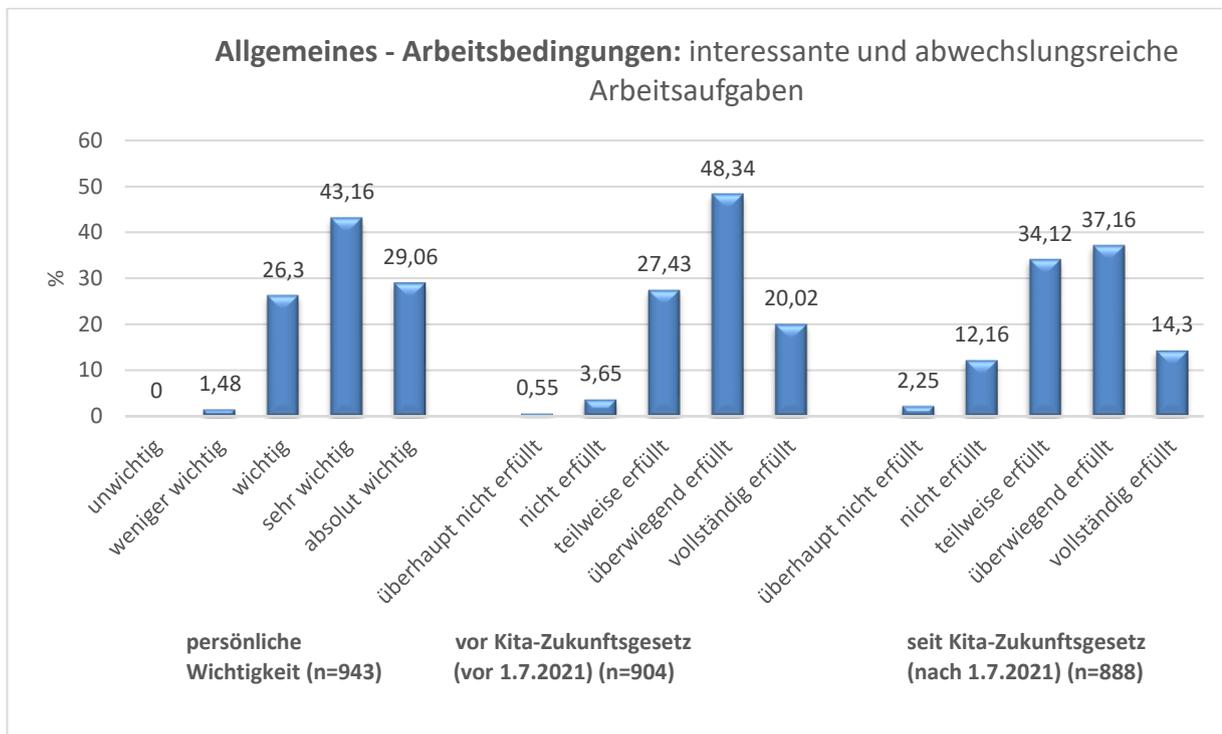


Abbildung 55: Häufigkeitsverteilung - interessante und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf interessante und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 55). Persönlich ist dieses Verhältnis fast allen Befragten (98,52 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz waren diese Aufgaben bei 68,36 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt und bei 27,43 % teilweise erfüllt. Bei 4,11 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben für die Befragten verschlechtert. So geben 51,46 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei 34,12 % der Befragten war dies noch teilweise erfüllt. 14,91 % der Befragten geben an, dass derartige Aufgaben überhaupt nicht bis nicht erfüllt sind.

3.1.1.40 Angenehme räumliche Arbeitsbedingungen

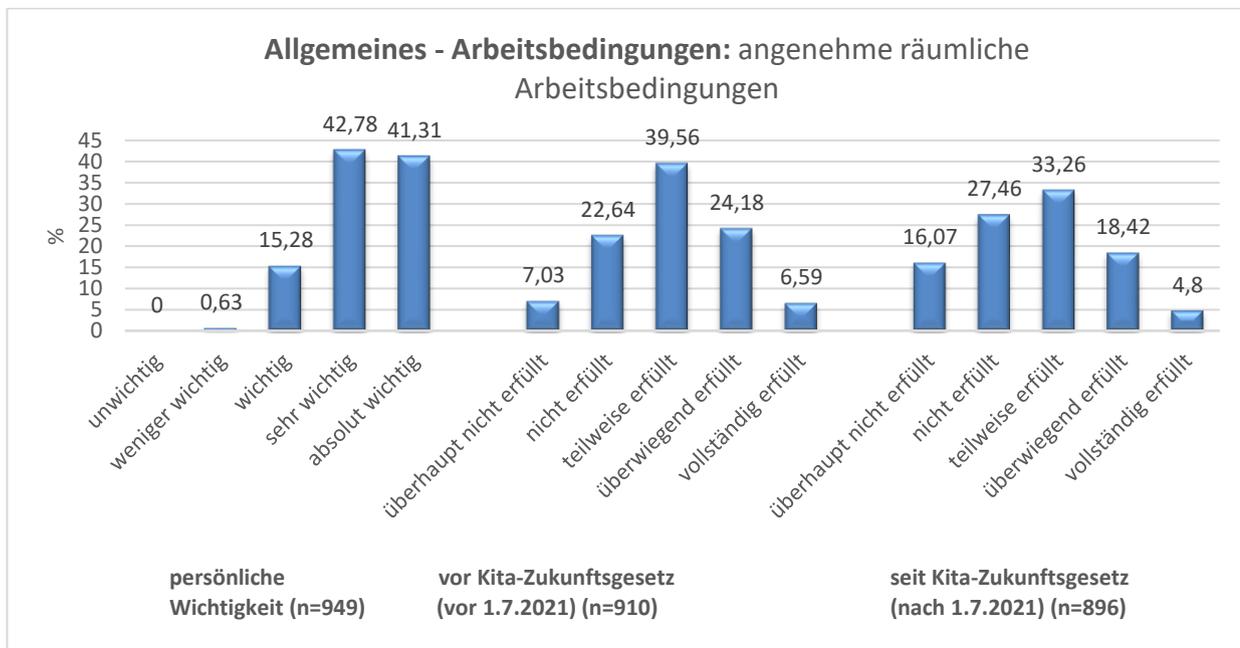


Abbildung 56: Häufigkeitsverteilung - angenehme räumliche Arbeitsbedingungen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf angenehme räumliche Arbeitsbedingungen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 56). Persönlich sind diese Bedingungen beinahe allen Befragten (99,37 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz waren angenehme räumliche Arbeitsbedingungen bei beinahe einem Drittel der Befragten (30,77 %) überwiegend bis vollständig und bei 39,56 % teilweise erfüllt. Bei über einem Viertel der Befragten (29,67 %) war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses Verhältnis für die Befragten zum Nachteil verschlechtert. So geben 23,22 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei einem Drittel der Befragten (33,26 %) war dies noch teilweise erfüllt. 43,53 % der Befragten geben an, dass angenehme räumliche Arbeitsbedingungen überhaupt nicht bis nicht erfüllt sind.

3.1.1.41 Moderne technische Ausstattung und Geräte

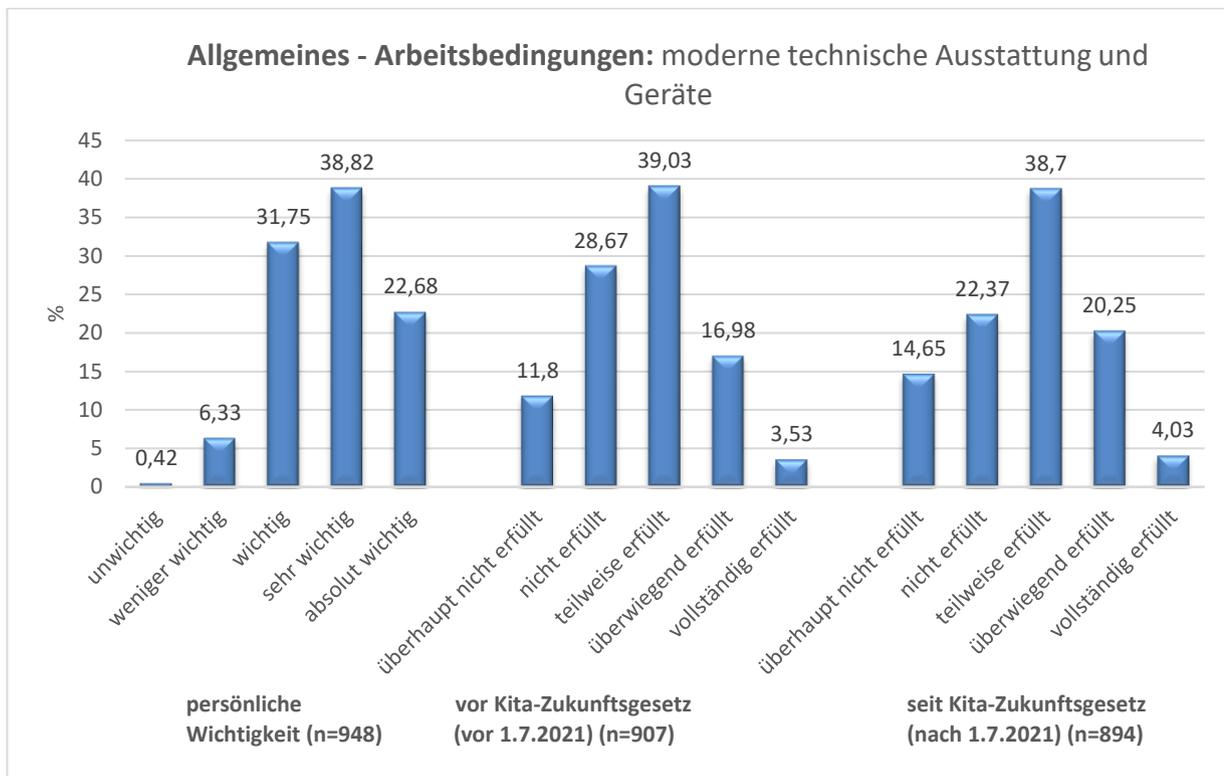


Abbildung 57: Häufigkeitsverteilung - moderne technische Ausstattung und Geräte.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf moderne technische Ausstattung und Geräte im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 57). Persönlich sind diese Bedingungen einer deutlichen Mehrheit der Befragten (93,25 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz waren diese Ausstattung und Geräte bei 20,51 % überwiegend bis vollständig und bei einer Mehrheit der Befragten (39,03 %) teilweise erfüllt. Bei 40,47 % der Befragten war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich die technischen Ausstattungen und Geräte nicht verbessert, sondern ist beinahe gleichbleibend. So geben 24,55 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei weiteren 38,7 % der Befragten war dies noch teilweise erfüllt. 37,02 % der Befragten geben an, dass eine moderne technische Ausstattung und Geräte überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.42 Sicherheit des Arbeitsplatzes

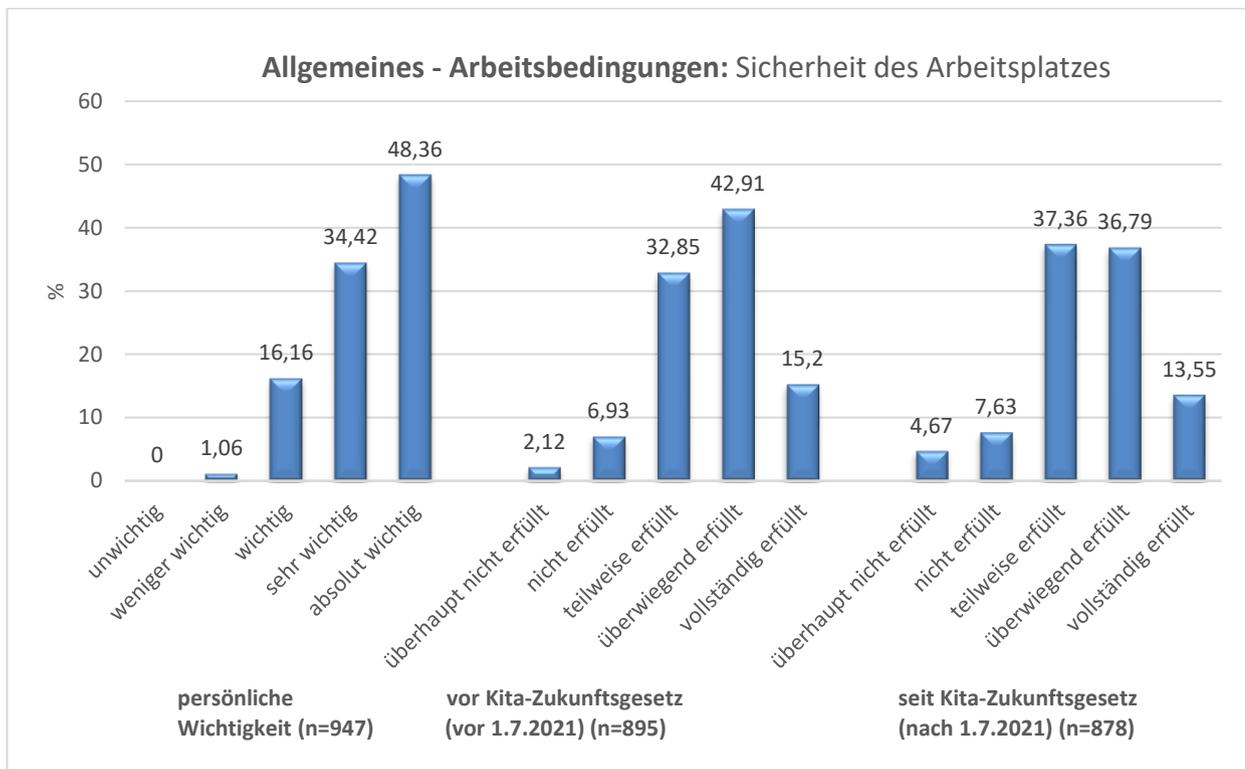


Abbildung 58: Häufigkeitsverteilung - Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 58). Persönlich ist diese Sicherheit einer deutlichen Mehrheit der Befragten (98,94 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz war diese Rahmenbedingung bei mehr als der Hälfte der Befragten (58,11 %) überwiegend bis vollständig und bei einem Drittel der Befragten (32,85 %) teilweise erfüllt. 9,05 % der Befragten gaben an, dass dies bei Ihnen nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht verbessert, sie verzeichnet eher eine leichte Verschlechterung. So geben die Hälfte der Befragten (50,34 %) an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei weiteren 37,36 % der Befragten war dies noch teilweise erfüllt und 12,3 % der Befragten geben an, dass diese Bedingung überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.43 Effiziente Abläufe

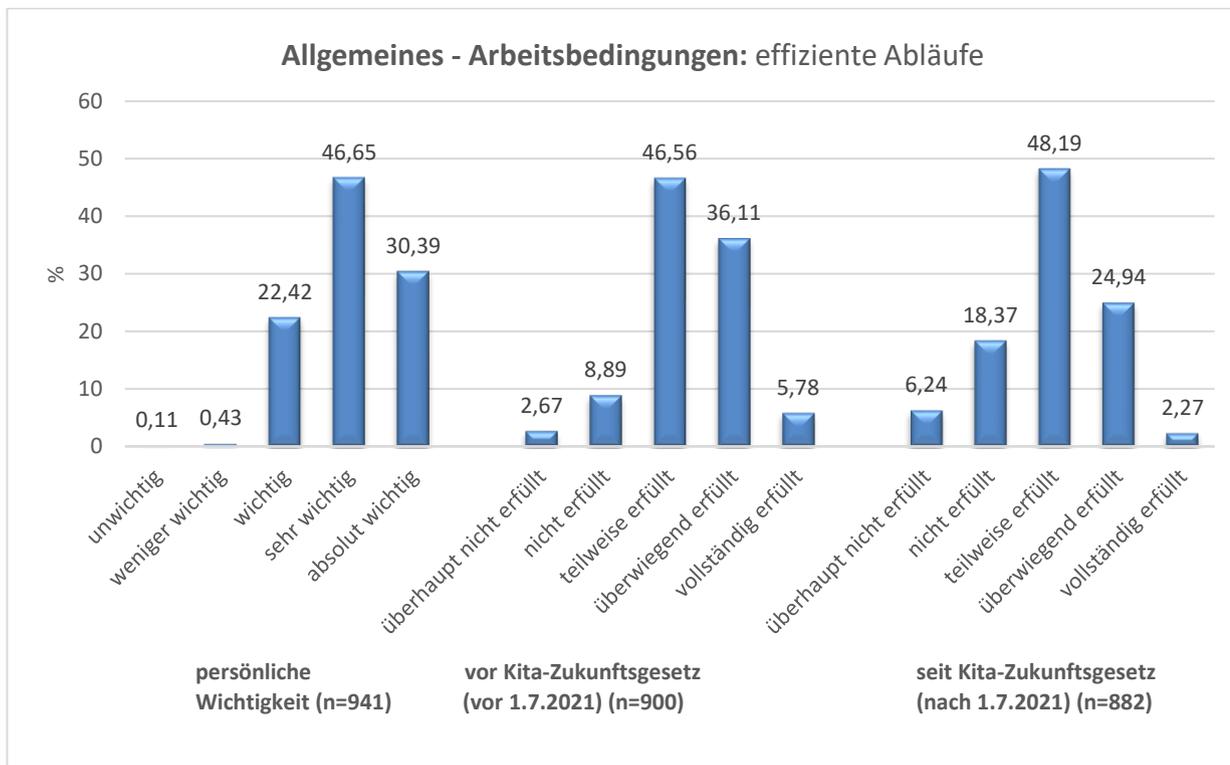


Abbildung 59: Häufigkeitsverteilung - effiziente Abläufe.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf effiziente Abläufe im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 59). Persönlich ist diese Sicherheit einer deutlichen Mehrheit der Befragten (98,46 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz waren diese Abläufe 41,89 % der Befragten überwiegend bis vollständig und bei der Mehrheit der Befragten (46,56 %) teilweise erfüllt. 11,56 % der Befragten gaben an, dass dies bei Ihnen nicht bis überhaupt nicht erfüllt ist. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich vor allem überwiegend effiziente Abläufe verschlechtert. So geben etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27,21 %) an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei fast der Hälfte der Befragten (48,19 %) ist dies noch teilweise erfüllt. Jetzt gibt beinahe ein Viertel der Befragten (24,61 %) an, dass diese Bedingung überhaupt nicht bis nicht erfüllt ist.

3.1.1.44 Gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

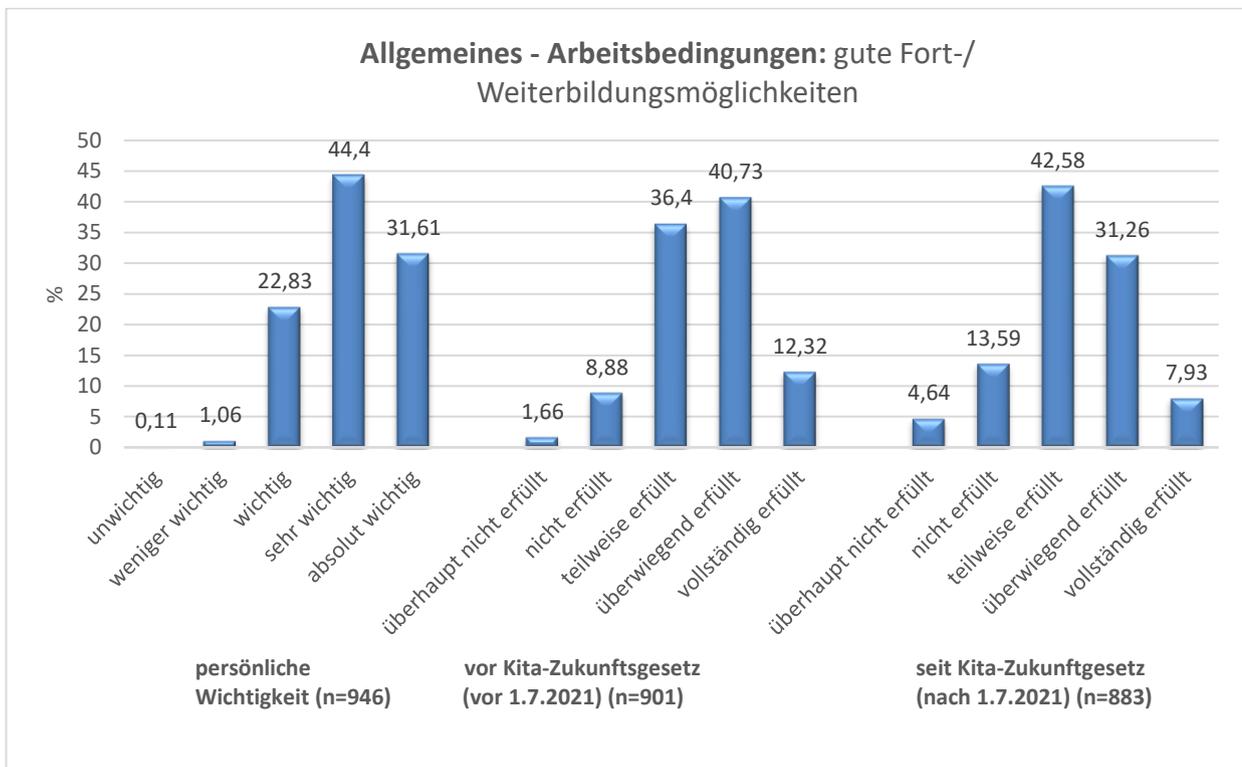


Abbildung 60: Häufigkeitsverteilung - gute Fort und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 60). Persönlich ist auch diese Arbeitsbedingung einer deutlichen Mehrheit der Befragten (98,84 %) wichtig bis absolut wichtig. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz waren gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei mehr als der Hälfte der Befragten (53,05 %) überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei über einem Drittel der Befragten (36,40 %) teilweise erfüllt. 10,48 % der Befragten gaben an, dass dies bei Ihnen nicht bis überhaupt nicht erfüllt war. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Möglichkeiten jedoch leicht verschlechtert. So geben 39,19 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei 42,58 % der Befragten ist dies noch teilweise erfüllt. 18,23 % der Befragten geben an, dass gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten überhaupt nicht bis nicht erfüllt sind.

3.1.1.45 Umfassende Aufstiegschancen

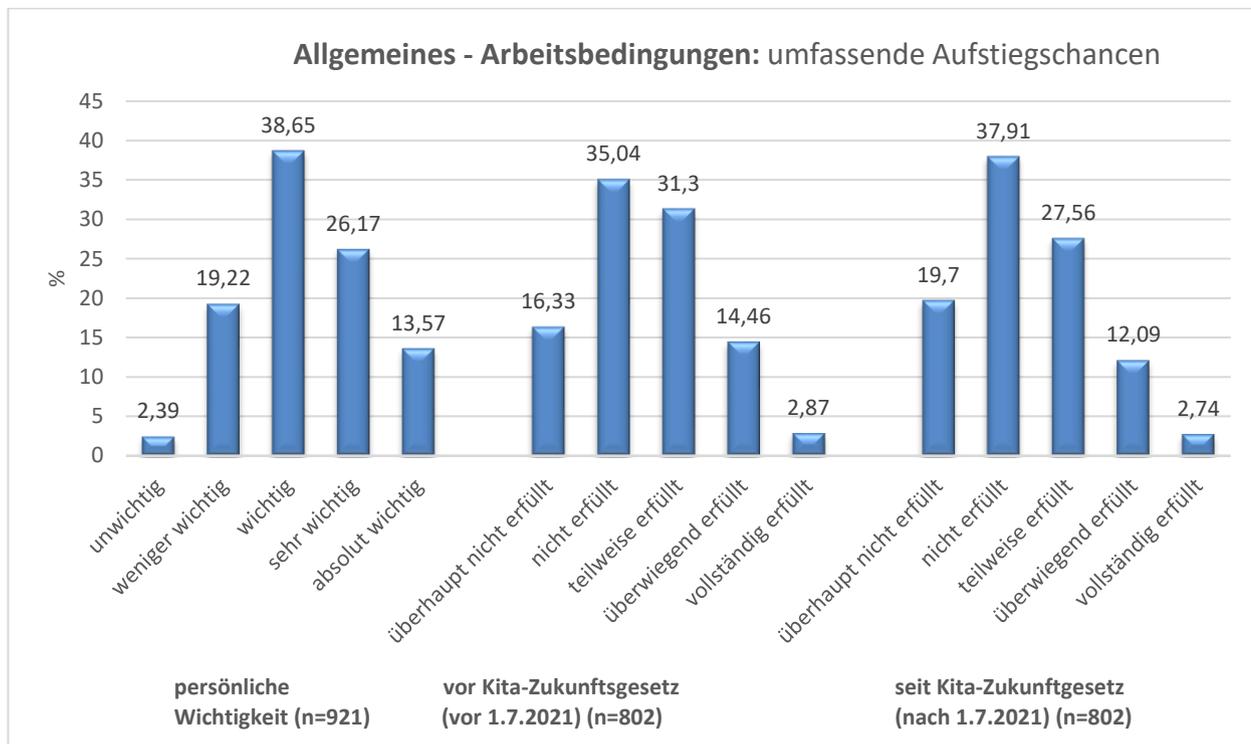


Abbildung 61: Häufigkeitsverteilung - umfassende Aufstiegschancen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf umfassende Aufstiegschancen im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Abb. 61). Persönlich ist auch diese Arbeitsbedingung einer Mehrheit der Befragten (78,39 %) wichtig bis absolut wichtig, wobei die Mehrheit der Befragten (38,65 %) es als wichtig empfand. Vor dem Kita-Zukunftsgesetz waren umfassende Aufstiegschancen bei 17,33 % der Befragten überwiegend bis vollständig erfüllt. Bei fast einem Drittel der Befragten (31,30 %) teilweise erfüllt. Bei der Hälfte der Befragten (51,37 %) war dies nicht bis überhaupt nicht erfüllt. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Gegebenheiten kaum verändert mit einer leichten Tendenz zu Verschlechterung. So geben 14,83 % der Befragten an, dass dies vollständig bis überwiegend erfüllt ist. Bei einem Viertel der Befragten (27,56 %) ist dies noch teilweise erfüllt. Mehr als die Hälfte der Befragten (57,61 %) geben an, dass umfassende Aufstiegschancen überhaupt nicht bis nicht erfüllt sind.

3.1.1.46 Zusammenfassung der Arbeitsbedingungen

Abschließend lässt sich in Bezug auf die Arbeitsbedingungen folgende Erkenntnis festhalten: Durch die Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP haben sich die Arbeitsbedingungen innerhalb der Einrichtungen insgesamt verschlechtert (*siehe Abb. 62*). Einige Bedingungen sind gleichgeblieben, v.a. jene die geringe Auswirkungen auf die unmittelbare pädagogische Arbeit mit Kindern haben (Ausstattung technische Geräte, Trägerpräsenz etc.). Hingegen haben sich ein Großteil der Arbeitsbedingungen für die befragten Fachkräfte verschlechtert, hierbei v.a. Bedingungen die sich unmittelbar auf die Arbeit mit Kindern auswirken (z.B. Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung, Fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis (z.B. Fachberatung etc.), Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste (Psychologen, Ergotherapeuten, Logopäden etc.), Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen, zusätzliche ausgebildete Mitarbeiter:innen, die bei Ausfällen einspringen (Mitarbeiterpool), Ausstattung mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen etc.). Eine deutliche bis eklatante Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wird v.a. bei den Aspekten deutlich, die sich unmittelbar auf pädagogische Arbeit mit Kindern und damit einer gelingenden qualitativen Bildungs- und Erziehungsarbeit auswirken (z.B. angemessene Anzahl an Kindern in ihrer Zuständigkeit/ in ihrem Verantwortungsbereich, ausreichend Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit, ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit, persönliche Identifikation mit der Aufgabe).

Es ist offensichtlich, dass die Arbeitsbedingungen für pädagogische Fachkräfte in Kitas eine Vielzahl von Herausforderungen aufweisen, und einige dieser Bedingungen haben sich nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes weiter verschlechtert. Die Fachkräfte benötigen mehr Unterstützung in verschiedenen Bereichen, um die Qualität ihrer Arbeit aufrechtzuerhalten und ihre Zufriedenheit zu gewährleisten. Diese Daten bieten eine wichtige Grundlage für die Identifizierung von Problemfeldern und die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten. Diese Analyse der Befragung liefert wichtige Erkenntnisse für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Entwicklung von politischen Maßnahmen.

Entwicklung der Arbeitsbedingungen nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP	
Anstieg um 10-20 %	Nicht vorhanden
Anstieg um 5-10 %	Nicht vorhanden
+/-5 % (gleichbleibend)	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption • individuelles Gesprächsangebot mit der Leitung • Miteinbeziehung bei Personaleinstellungen • regelmäßige Trägerpräsenz vor Ort • Praxiseinblick des Trägers vor Ort • Aufmerksamkeit des Trägers • Angebote zur Gesundheitsförderung • umfassende Aufstiegschancen • professionelles Verhältnis zu den Kolleg:innen und Vorgesetzten • moderne technische Ausstattung und Geräte
Rückgang um 5-10 % (leichte Verschlechterung)	<ul style="list-style-type: none"> • erwachsendgerechte Möbel • Ansprechpartner:innen für berufliche Weiterbildung • Fachlicher Austausch mit den Kolleg:innen anderer Einrichtungen • Zusatzleistungen • Supervision • Fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis (z.B. Fachberatung etc.) • Unterstützung durch den Träger • spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter • gerechte und leistungsbezogene Bezahlung • Sicherheit des Arbeitsplatzes • ausreichende Informationen von Seiten des Trägers • Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte/Fachdienste • gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten • geeignete Mitarbeiter- und Pausenräume • gerechte Dienstplangestaltung • angenehme räumliche Arbeitsbedingungen
Rückgang um 10-20 % (Verschlechterung)	<ul style="list-style-type: none"> • effektive Lärmschutzmaßnahmen • Ausstattung: Möbel/ Materialien, passend zum Konzept der Einrichtung • Identifikation mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung • Interessante und abwechslungsreich Arbeitsaufgaben • freie Einteilung der Urlaubstage • produktive Teamsitzungen; regelmäßige Team-Klausurtag • Teamentwicklungsmaßnahmen • Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen • Wertschätzung Ihrer Arbeit durch Eltern • selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten • effiziente Abläufe • Mitarbeiterpool: mit ausgebildeten Mitarbeiter:innen die für Ausfälle einspringen
Rückgang um mehr als 20 % (deutliche Verschlechterung)	<ul style="list-style-type: none"> • Zuständigkeit/ Verantwortungsbereich für angemessene Kinderanzahl • ausreichend Zeit für eine gelingende pädagogische Arbeit • ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit • ausreichend Zeit für Pausen • persönliche Identifikation mit der Aufgabe

Abbildung 62: Entwicklung der Arbeitsbedingungen nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP.

3.1.2 Arbeitsbelastung

Es gibt eine Vielzahl von Belastungen, die Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit haben. Im Folgenden wollten wir zu ausgewählten Aussagen von den Befragten erfahren:

- wie sie ihre allgemeinen Arbeitsbelastungen vor der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP (vor dem 1.7.2021) sehen
- und inwieweit sie diesen Aussagen, beeinflusst durch die Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (neues Kitagesetz RLP), seit dem 1.7.2021, zustimmen.

3.1.2.1 Bewältigung von Arbeitsaufgaben

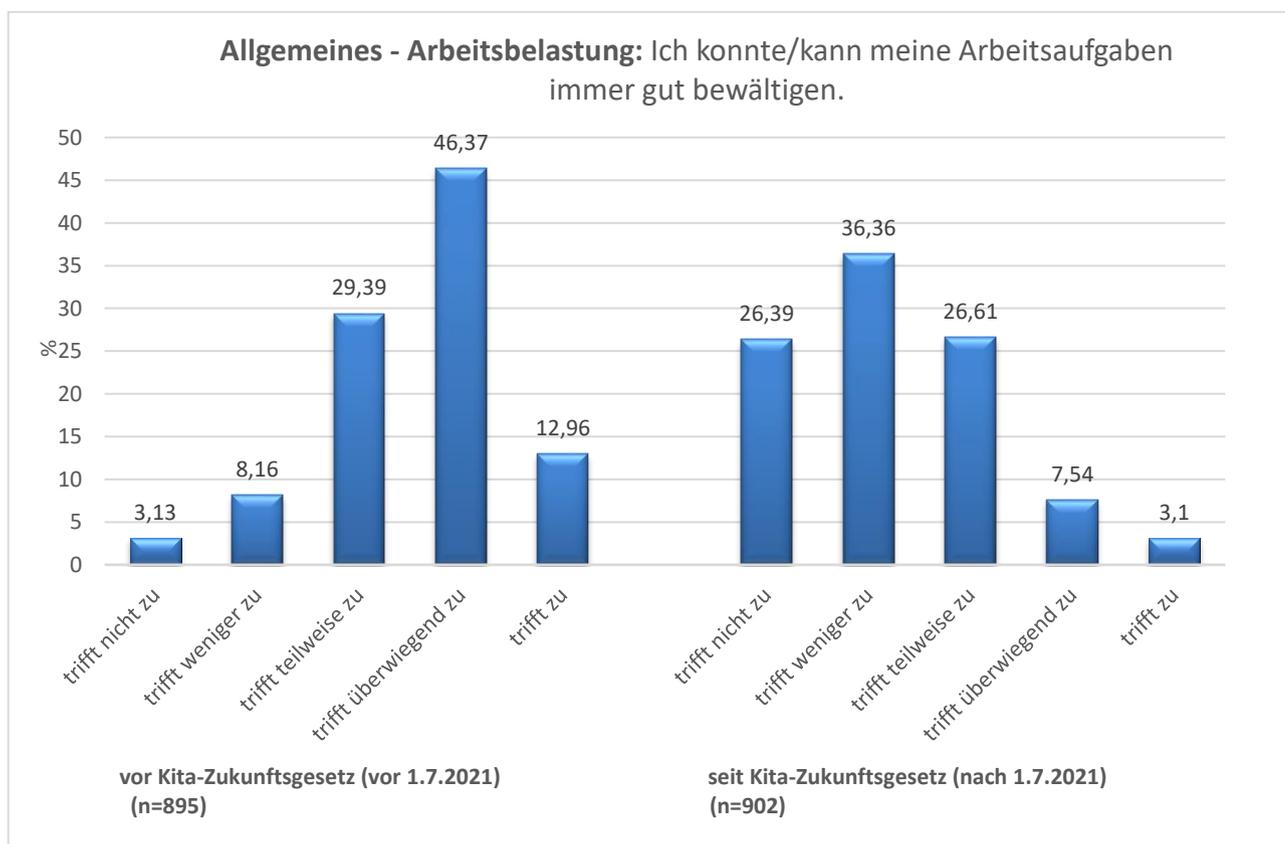


Abbildung 63: Häufigkeitsverteilung – Bewältigung von Arbeitsaufgaben.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich konnte/kann meine Arbeitsaufgaben immer gut bewältigen“ (Abb. 63). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten mehr als die Hälfte der Befragten dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Bei fast ein Drittel der Befragten (29,39 %) traf dies teilweise zu. 11,29 % der Befragten konnten dieser Aussage weniger bis gar nicht zustimmen. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich Bewältigung der Arbeitsaufgaben für die Befragten deutlich verschlechtert. Nun geben nur 10,64 % der Befragten an, dass sie ihre Arbeitsaufgaben überwiegend bis zutreffend bewältigen können. Ein Viertel der Befragten (26,61 %) kann dies nur teilweise. Fast zwei Drittel der Befragten gibt an mit der Einführung des Gesetzes ihre Arbeitsaufgaben weniger bis gar nicht mehr bewältigen zu können.

3.1.2.2 Körperliche und geistige Gesundheit

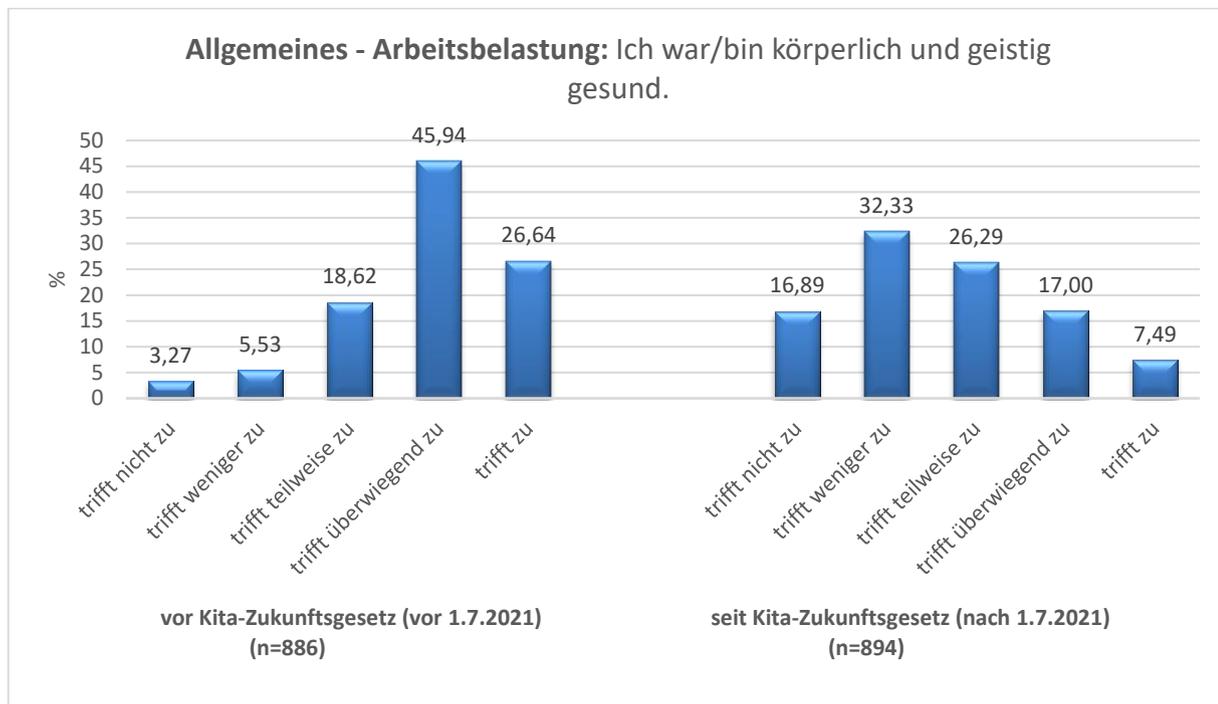


Abbildung 64: Häufigkeitsverteilung - körperliche und geistige Gesundheit.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich war/bin körperlich und geistig gesund“ (Abb. 64). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten die Mehrheit der Befragten (72,38 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Bei 18,62 % traf dies teilweise zu. Lediglich 8,60 % der Befragten gaben an, dass sie weniger bis gar nicht körperlich und geistig gesund waren. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Gesundheit für die Befragten deutlich verschlechtert. Nun gibt nur noch ein Viertel der Befragten (24,49 %) an sich körperlich und geistig überwiegend bis zutreffend gesund zu fühlen. Ein weiteres Viertel (26,29 %) gibt an, dass sie sich nur teilweise gesund fühlen. Die Hälfte der Befragten (49,22 %) gibt mit der Umsetzung des Gesetzes an, dass ihre körperliche und geistige Gesundheit weniger bis gar nicht mehr gegeben ist.

3.1.2.3 Bedürfnissen der Kinder immer gerecht zu werden

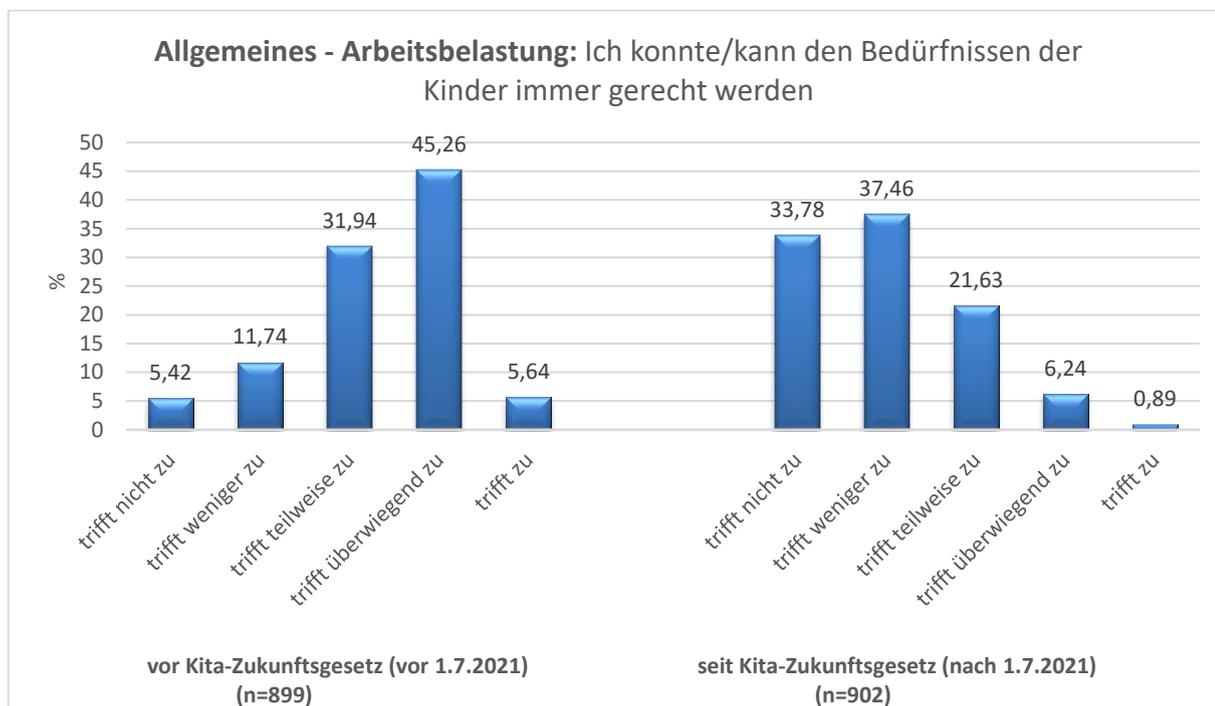


Abbildung 65: Häufigkeitsverteilung - Bedürfnissen der Kinder immer gerecht werden.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich konnte/kann den Bedürfnissen immer gerecht werden“ (Abb. 65). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnte die Hälfte der Befragten (50,9 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Bei einem Drittel (31,94 %) traf dies teilweise zu. 17,16 % der Befragten gaben an, dass sie weniger bis gar nicht den Bedürfnissen der Kinder immer gerecht werden konnten. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz nehmen die befragten Fachkräfte ebenfalls eine deutliche Verschlechterung wahr. Lediglich 7,13 % der Befragten geben an, den Bedürfnissen von Kindern überwiegend bis zutreffend gerecht zu werden. 21,63 % können dies nur teilweise. Mehr als zwei Drittel (71,24 %) der Befragten gibt nun an, dass weniger bis gar nicht mehr den Bedürfnissen der Kinder immer gerecht werden.

3.1.2.4 Gereizte Reaktion

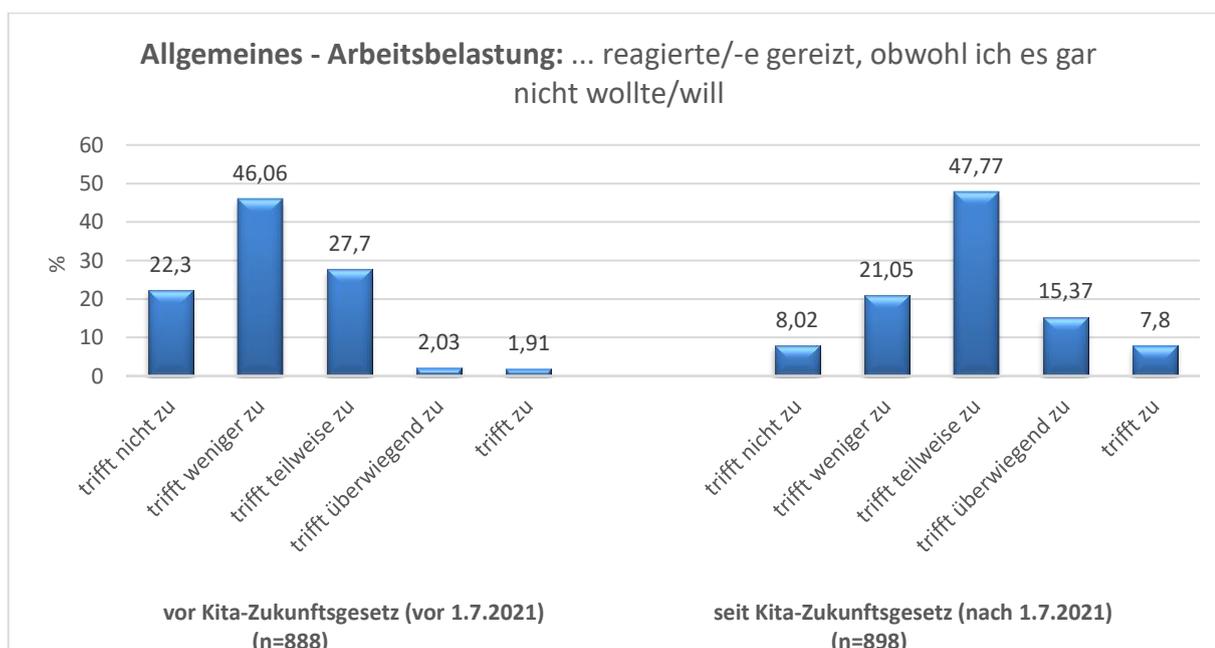


Abbildung 66: Häufigkeitsverteilung - ... reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich reagierte/-e gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte/will“ (Abb. 66). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten nur 3,94 % der Befragten dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Ein Viertel (27,7 %) gab an, dass dies teilweise zutraf. Zwei Drittel der Befragten (68,36 %) gaben an, dass sie weniger bis gar nicht gereizt reagiert hätten. Auch hier wird mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz eine deutliche Verschlechterung sichtbar. Nun gibt beinahe ein Viertel (23,17 %) der befragten Fachkräfte an, dass sie überwiegend bis zutreffend der Aussage zustimmen. Knapp die Hälfte der Befragten (47,77 %) gibt an, teilweise gereizt zu reagieren, obwohl sie dies gar nicht wollen. Bei mehr als ein Viertel (29,07 %) trifft dies weniger bis gar nicht zu.

3.1.2.5 Ausgelauqt

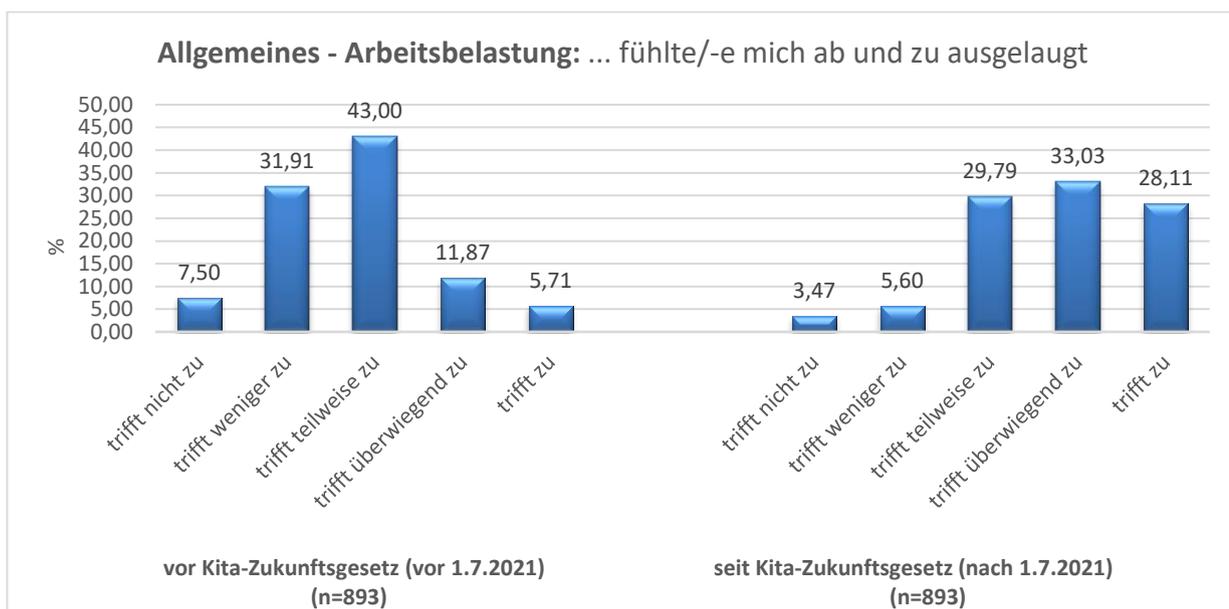


Abbildung 67: Häufigkeitsverteilungen - ...fühle mich ab und zu ausgelauqt.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich fühlte/fühle mich ab und zu ausgelauqt“ (Abb. 67). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten 17,58 % der Befragten dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. 43,0 % der Befragten gab an, dass dies teilweise zutraf. Beinahe ebenso viele Befragte (39,41 %) gaben an, dass sie sich weniger bis gar nicht ausgelauqt fühlten. Mit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz wird wiederum eine deutliche Verschlechterung sichtbar. Nun geben weit mehr als die Hälfte der befragten Fachkräfte (61,14 %) an, dass sie sich überwiegend bis zutreffend ab und zu ausgelauqt fühlen. Etwa ein Drittel der Befragten (29,79 %) gibt an, sich ab und an teilweise ausgelauqt zu fühlen. Lediglich 9,07 % der Befragten gibt an, dass sie diese Aussage weniger bis gar nicht zutreffend finden.

3.1.2.6 Verärgerung

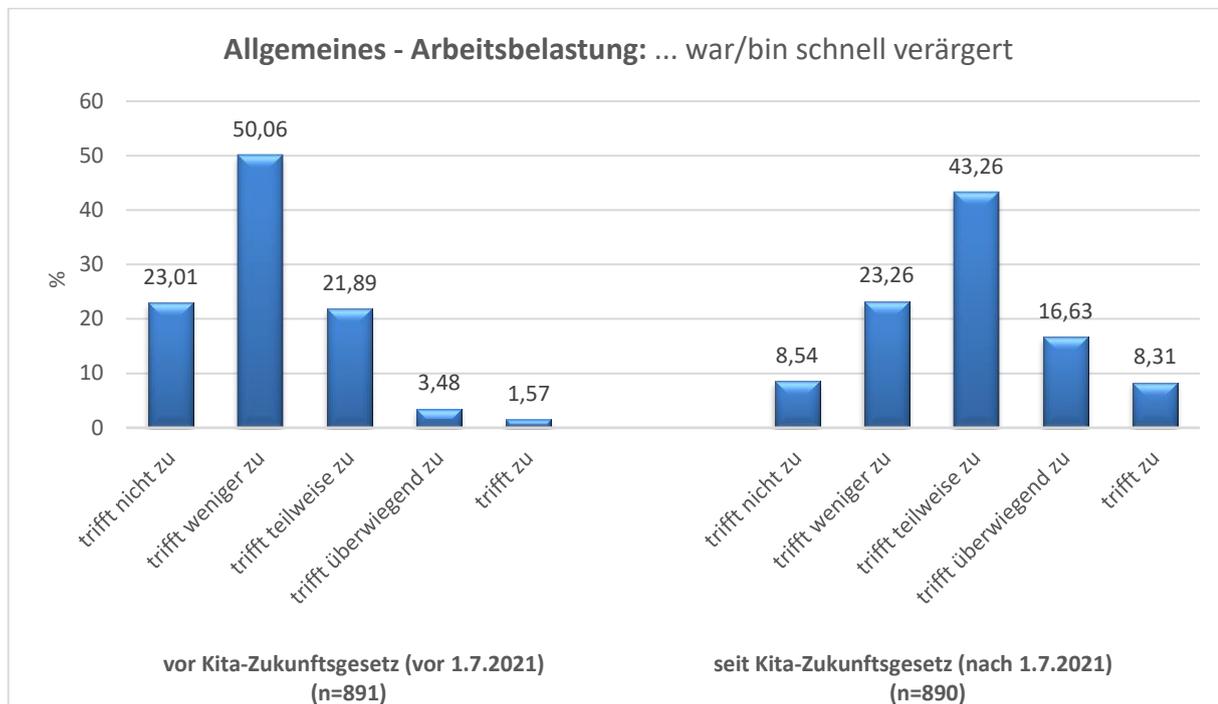


Abbildung 68: Häufigkeitsverteilung - ...bin schnell verärgert.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich war/bin schnell verärgert“ (Abb. 68). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten nur 5,05 % der Befragten dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. 21,89 % der Befragten gab an, dass dies teilweise zutrif. Die überwiegende Mehrheit der Befragten (73,07 %) gab an, dass sie sich weniger bis gar nicht schnell verärgert fühlen. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz ist eine deutliche Verschlechterung erkennbar. Nun gibt ein Viertel der befragten Fachkräfte (24,94 %) an, dass sie sich überwiegend bis zutreffend schnell verärgert fühlen. 43,26 % gibt an, sich ab und an teilweise schnell verärgert zu fühlen und beinahe nur noch ein Drittel der Befragten (31,8 %) gibt an, dass sie diese Aussage weniger bis gar nicht zutreffend finden.

3.1.2.7 Zusammenfassung der Arbeitsbelastung

Abschließend lässt sich in Bezug auf die Arbeitsbelastung folgende Erkenntnis festhalten: Seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die gefühlte Arbeitsbelastung der Fachkräfte in den Kindertagesstätten RLP akut erhöht (siehe Abb. 69). Keine einzige Belastung konnte verbessert oder als gleichbleibend stabil wahrgenommen werden. Im Gegenteil, die Belastungen sind teilweise so akut, dass ein bis zu siebenfachem Anstieg im Vergleich zur vorherigen Gesetzgebung zu verzeichnen ist (*Bedürfnisse der Kinder immer gerecht zu werden*). Bedenklich ist hierbei, dass alle Belastungsfaktoren/-anzeiger sich unmittelbar auf die tägliche Arbeit auswirken und sich auch im Rahmen von vermehrten Personalausfall niederschlagen können.

Entwicklung der Arbeitsbelastung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (ab 1.7.2021)	
Anstieg um 10-20 %	Nicht vorhanden
Anstieg um 5-10 %	Nicht vorhanden
+/-5 % (gleich- bleibend)	Nicht vorhanden
Rückgang um 5-10 % (leichte Verschlech- terung)	Nicht vorhanden
Rückgang um 10-20 % (Verschlech- terung)	Nicht vorhanden
Rückgang um mehr als 20 % (deutliche Verschlech- terung)	<ul style="list-style-type: none"> • Bewältigung von Arbeitsaufgaben • Körperliche und geistige Gesundheit • persönliche Gereiztheit • Gefühl: ausgelaugt zu sein • Schnell verärgert zu sein • Bedürfnissen der Kinder immer gerecht werden

Abbildung 69: Entwicklung der Arbeitsbelastung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP.

3.1.3 Stress

Es gibt eine Vielzahl von beruflichen Faktoren, die sich im Rahmen von Stress auswirken können. Im Folgenden wollten wir von den Befragten erfahren:

- inwieweit sie folgenden Aussagen zum Stress Ihrer Meinung nach vor dem Kita-Zukunftsgesetz RLP (altes Kitagesetz RLP), vor dem 1.7.2021, bei Ihrer Tätigkeit bewerten
- und inwieweit sind diese Aussagen durch die Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (neues Kitagesetz RLP), seit dem 1.7.2021, zu bewerten

3.1.3.1 Zeitdruck

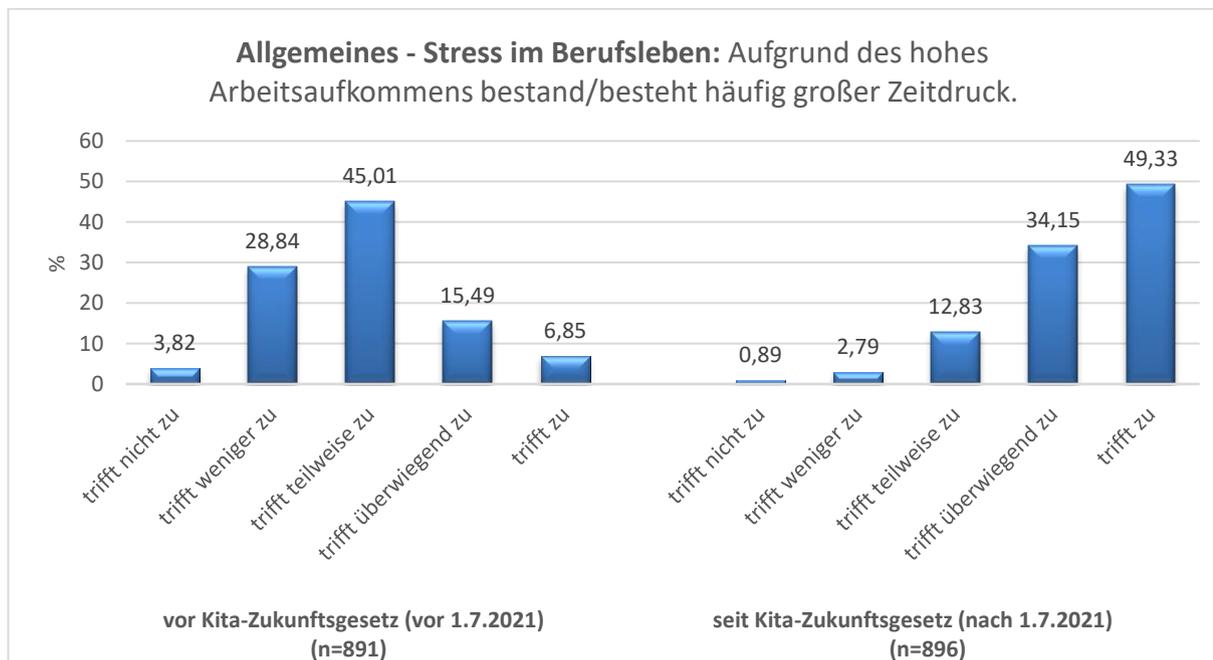


Abbildung 70: Häufigkeitsverteilung - Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Aufgrund des hohes Arbeitsaufkommens bestand/besteht häufig großer Zeitdruck“ (Abb. 70). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten etwas weniger als ein Viertel der Befragten (22,34 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Beinahe die Hälfte der Befragten (45,01%) und damit die Mehrheit gab an, dass dies teilweise zutrif. Und beinahe zwei Drittel der Befragten (32,66 %) gab an, dass sie dieser Aussage weniger bis gar nicht zustimmen würden. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetzes ist eine deutliche Verschlechterung erkennbar. So geben jetzt mehr als Dreiviertel der befragten Fachkräfte (83,48 %) an, dass sie überwiegend bis zutreffend häufig einen großen Zeitdruck aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens verspüren. 12,83 % geben an, diesen Druck teilweise wahrzunehmen lediglich ein ganz geringer Anteil der Befragten (3,69 %) gibt an, dass sie diese Aussage weniger bis gar nicht zutreffend finden.

3.1.3.2 Unterbrechungen und Störungen

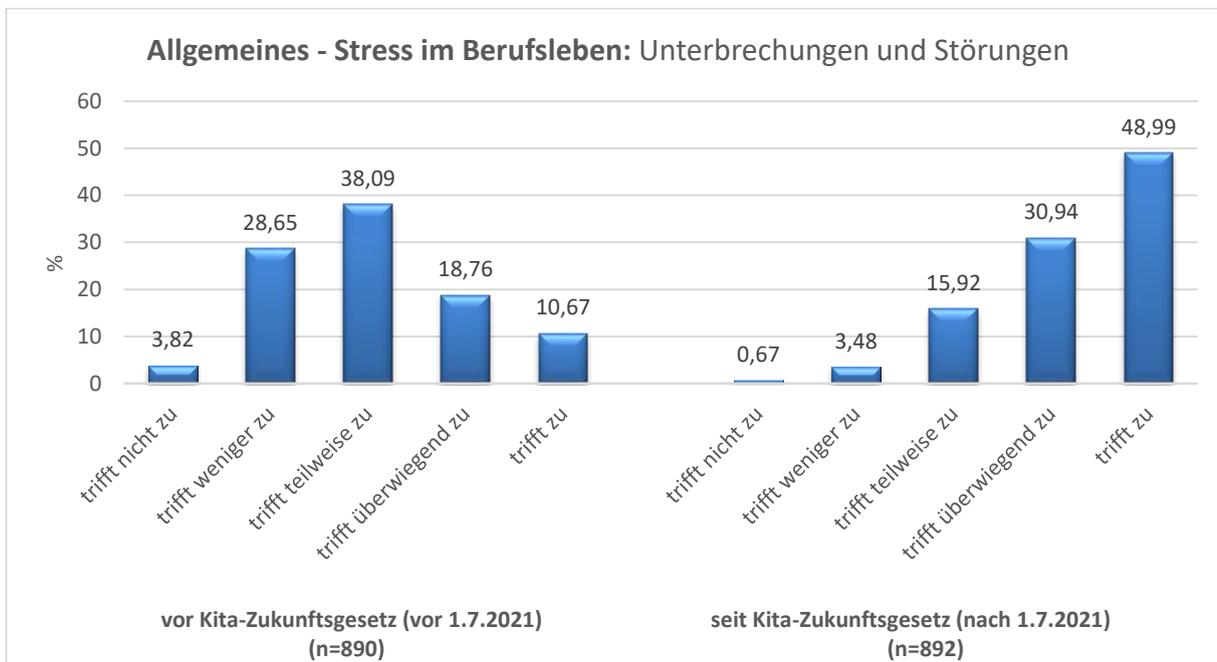


Abbildung 71: Häufigkeitsverteilung - Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Bei meiner Arbeit wurde/werde ich häufig unterbrochen und gestört“ (Abb. 71). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten etwas weniger als ein Drittel der Befragten (29,43 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Die Mehrheit der Befragten (38,09 %) gab an, dass dies teilweise zutraf. Und ein weiteres Drittel der Befragten (32,47 %) gab an, dass sie dieser Aussage weniger bis gar nicht zustimmen würden. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz ist eine deutliche Verschlechterung erkennbar. So gibt jetzt mehr als zwei Drittel der befragten Fachkräfte (69,93 %) an, dass sie überwiegend bis zutreffend häufig während ihrer Tätigkeit unterbrochen und gestört werden. 15,92 % geben an, der Aussage teilweise zuzustimmen und lediglich ein geringer Anteil der Befragten (4,15 %) gibt an, dass sie diese Aussage weniger bis gar nicht zutreffend finden.

3.1.3.3 Im Laufe der letzten Jahre war meine Arbeit immer mehr geworden

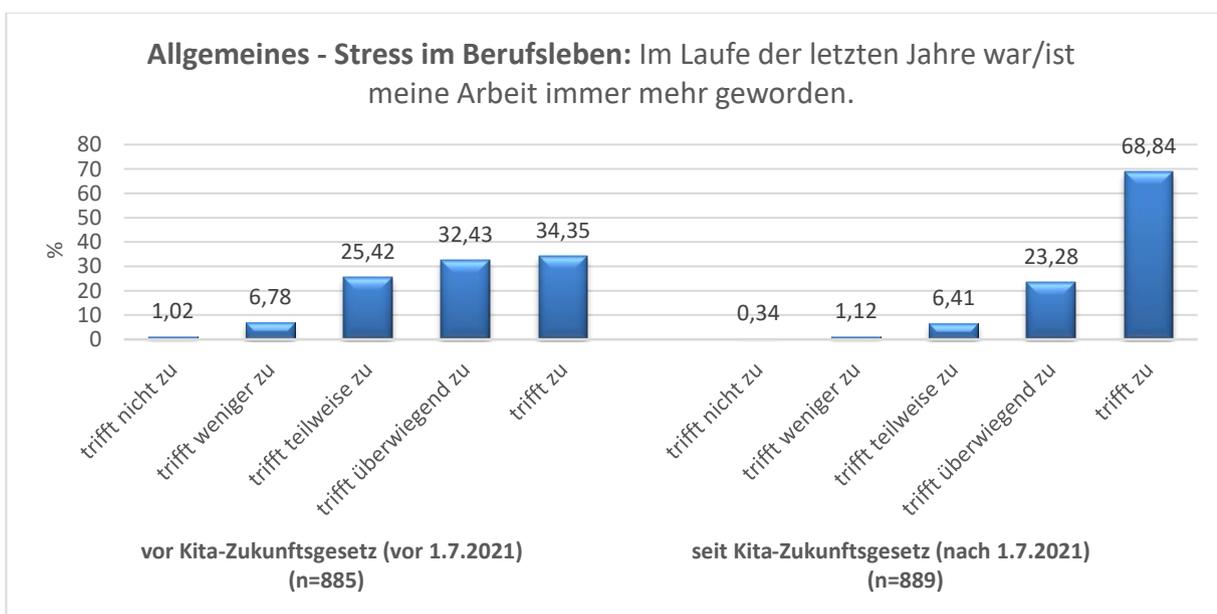


Abbildung 72: Häufigkeitsverteilung - Im Lauf der Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Im Laufe der letzten Jahre war/ist meine Arbeit immer mehr geworden“ (Abb. 72). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten zwei Drittel der Befragten (66,78 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen. Ein Viertel der Befragten (25,42 %) gab an, dass dies teilweise zutraf. Und 7,8 % der Befragten gab an, dass sie dieser Aussage weniger bis gar nicht zustimmen würden. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz ist eine deutliche Verschlechterung erkennbar. So gibt jetzt eine große Mehrheit der Befragten (92,12 %) an, dass ihre Arbeit im Laufe der Jahre überwiegend bis zutreffend mehr geworden ist. 6,41 % geben an, der Aussage teilweise zuzustimmen und lediglich ein ganz geringer Anteil der Befragten (1,46%) gibt an, dass ihre Arbeit weniger bis gar nicht zutreffend mehr geworden ist.

3.1.3.4. Ich erhalte/erhalte von meinem Vorgesetzten und den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene/verdiene

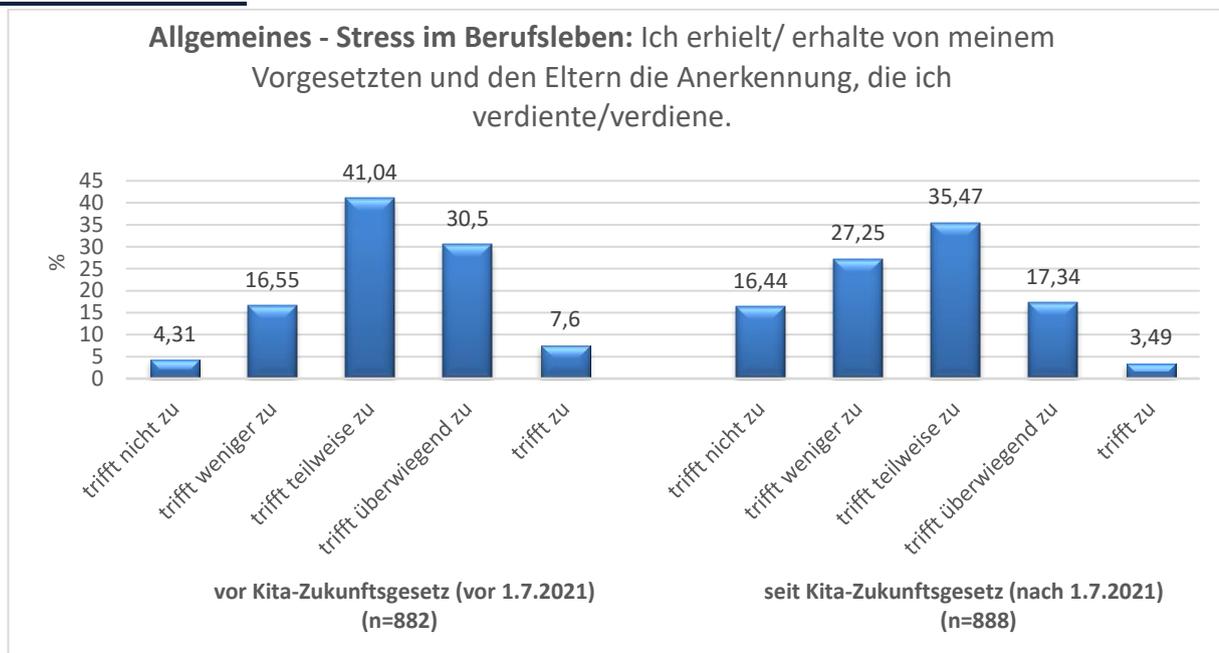


Abbildung 73: Häufigkeitsverteilung - Ich erhalte von meinen Vorgesetzten und den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich erhielt/ erhalte von meinem Vorgesetzten und den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene/verdiene“ (Abb. 73). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnte eine Mehrheit der Befragten (41,01 %) dieser Aussage teilweise. überwiegend bis zutreffend empfanden diese Aussage 38,10 % und 20,86 % gaben an, dass dies nicht bis weniger zutreffend ist. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz ist eine deutliche Verschlechterung erkennbar. So geben jetzt 20,83 % der Befragten an, dass sie die Aussage zur Anerkennung von Vorgesetzten und Eltern überwiegend bis zutreffend empfinden. 35,47 % geben an, der Aussage teilweise zuzustimmen und ein Großteil der Befragten (43,69 %) gibt an, dass sie diese Aussage als weniger bis nichtzutreffend empfinden.

3.1.3.5 Ich bemerkte – oder erwartete eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation

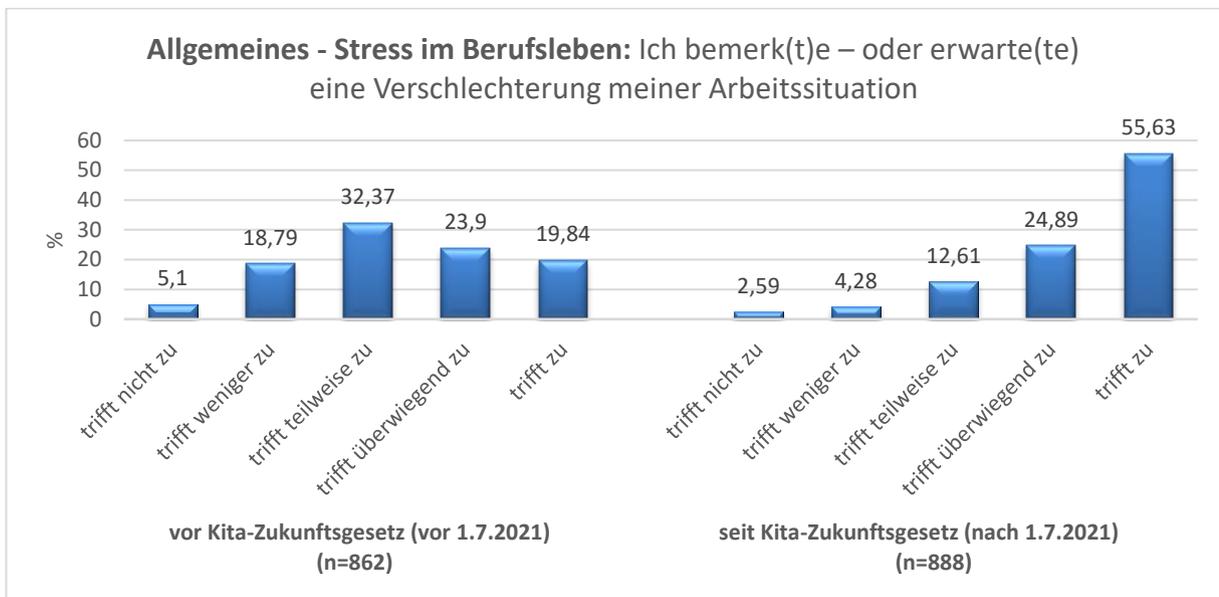


Abbildung 74: Häufigkeitsverteilung - Ich erwarte eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Ich bemerk(t)e – oder erwarte(te) eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation“ (Abb. 74). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten 43,73 % der Befragten überwiegend bis zutreffend zustimmen, 32,37 % teilweise. Ein Viertel der Befragten (23,89 %) erwarteten eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation in den Einrichtungen. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz ist eine deutliche Verschlechterung erkennbar. So erwarten jetzt 80,52 % der Befragten, dass sich ihre Arbeitssituation überwiegend bis zutreffend verschlechtert. Ein geringer Anteil (12,61 %) gehen von einer teilweisen Verschlechterung aus und lediglich 6,87 % gehen von keiner bis eine geringere Verschlechterung aus.

3.1.3.6 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, hielt ich die erfahrene Anerkennung für angemessen

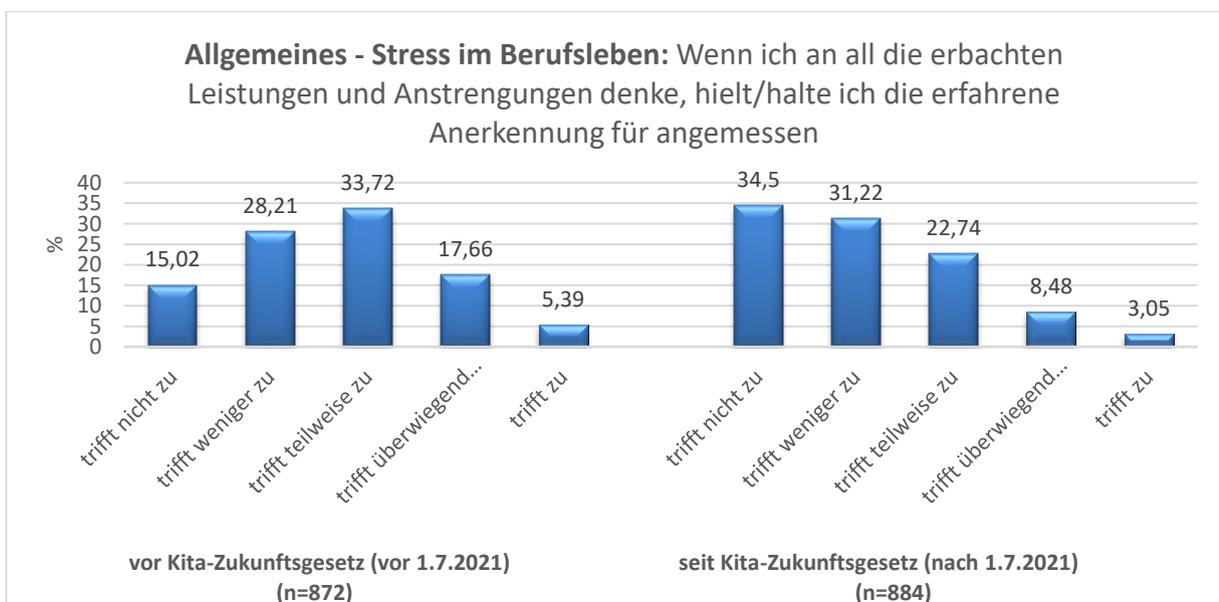


Abbildung 75: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, hielt/halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen“

(Abb. 75). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten fast ein Viertel der Befragten (23,05 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen, ein Drittel (33,72 %) teilweise. Die Mehrheit der Befragten (43,23 %) halten die Anerkennung für ihre erbrachten Leistungen und Anstrengungen und die damit verbundene Bestätigung für weniger bis nicht angemessen. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz ist eine Verschlechterung erkennbar. So stimmen jetzt nur noch 11,53 % der Befragten der Aussage überwiegend bis zutreffend zu. Ein Viertel der Befragten (22,74 %) stimmen der Aussage teilweise zu. Mehr als zwei Drittel der Befragten (65,72 %) empfinden, dass die erfahrene Anerkennung weniger bis nicht angemessen ist.

3.1.3.7 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, hielt/halte ich mein Gehalt für angemessen

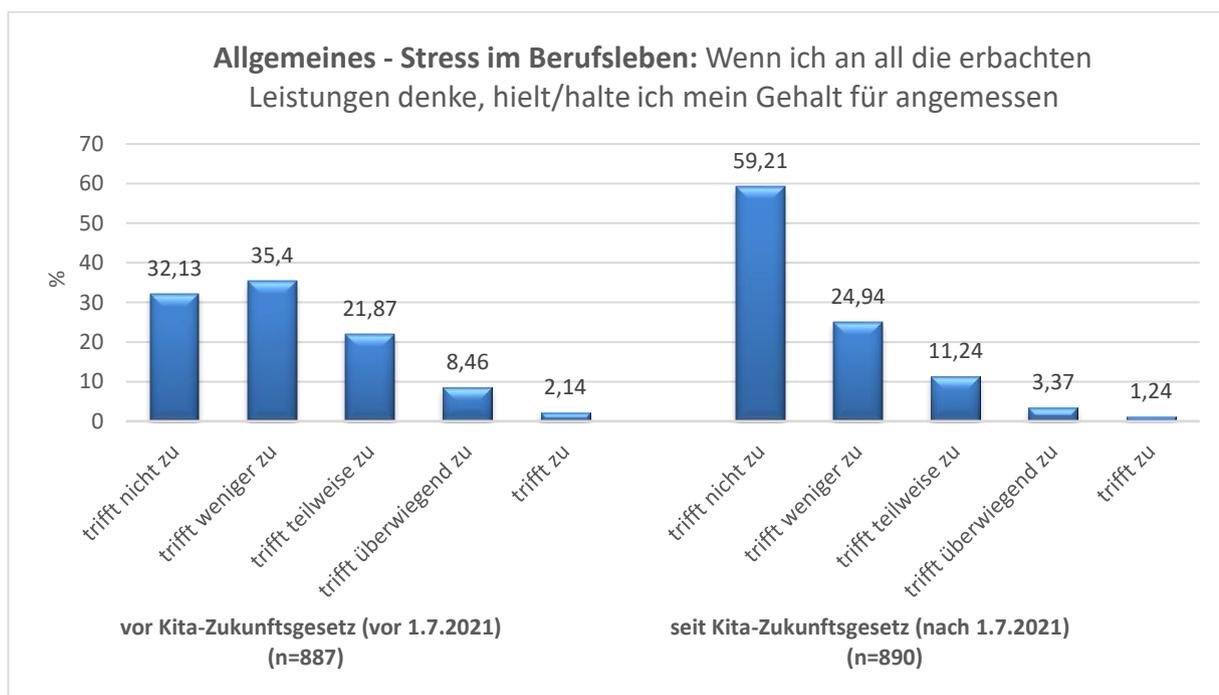


Abbildung 76: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich all die erbrachten Leistungen denke halte ich mein Gehalt für angemessen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, hielt/halte ich mein Gehalt für angemessen“ (Abb. 76). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnte ein kleiner Anteil der Befragten (10,6 %) dieser Aussage überwiegend bis zutreffend zustimmen, 21,87 % teilweise. Eine Mehrheit der Befragten (67,53 %) hielt ihr Gehalt in Bezug auf ihre erbrachten Leistungen für weniger bis nicht angemessen. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Wahrnehmung weiterhin verschlechtert (84,15 %), v.a. stimmen mehr als der Hälfte (59,21 %) dieser Aussage gar nicht zu. 11,24 % der Befragten teilweise, lediglich 4,61% halten ihr Gehalt für die erbrachten Leistungen für überwiegend bis zutreffend angemessen.

3.1.3.8 Wenn ich an all die Verantwortung denke, hielt ich mein Gehalt für angemessen



Abbildung 77: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich all die Verantwortung denke, halte ich mein Gehalt für angemessen.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Wenn ich an all die Verantwortung denke, hielt/halte ich mein Gehalt für angemessen“ (Abb. 77). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz hielt ein kleiner Anteil der Befragten (6,38 %) ihr Gehalt in Bezug auf die Verantwortung für überwiegend bis zutreffend, 12,75 % teilweise. Eine Mehrheit der Befragten (80,92 %) hielt hingegen ihr Gehalt in Bezug auf ihre Verantwortung für weniger bis nicht angemessen. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Wahrnehmung verschlechtert (90,35 %), v.a. stimmen jetzt zwei Drittel der Befragten (67,45 %) der Aussage gar nicht zu. 6,73 % der Befragten halten ihr Gehalt in Bezug auf die Verantwortung für teilweise angemessen und lediglich 2,91% für überwiegend mit zutreffend angemessen.

3.1.3.9 Beim Arbeiten kam/komme ich leicht in Zeitdruck

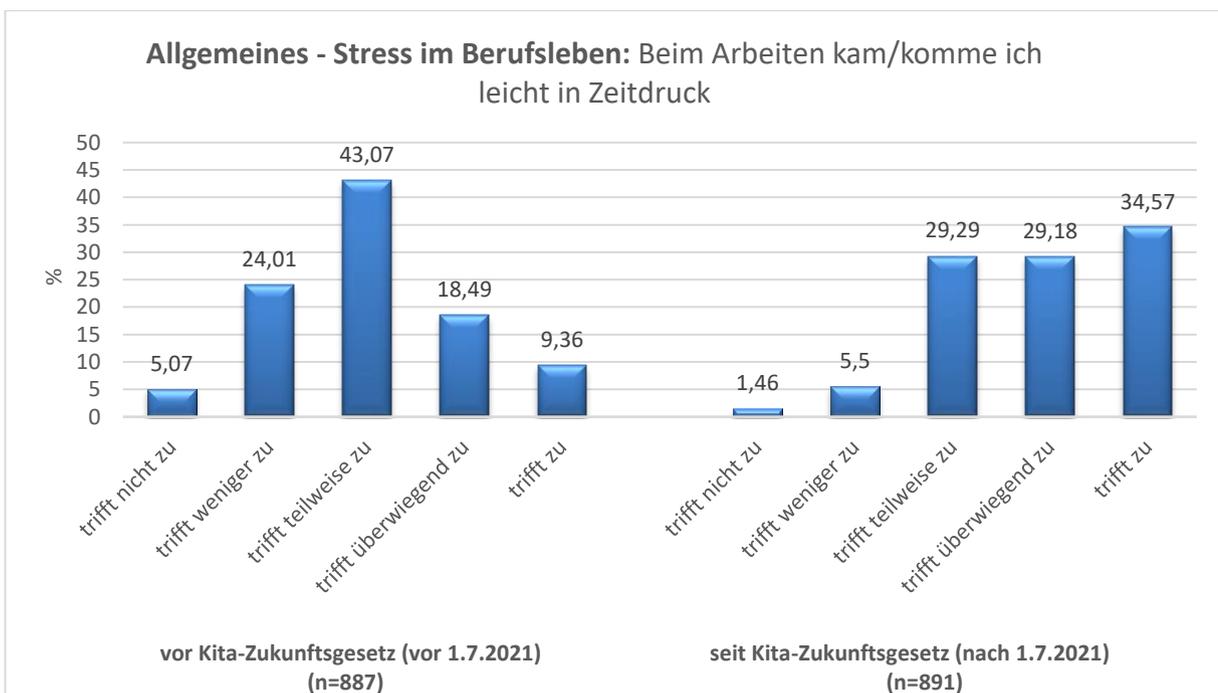


Abbildung 78: Häufigkeitsverteilung - Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Beim Arbeiten kam/komme ich leicht in Zeitdruck“ (Abb. 78). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz gerieten etwa ein Viertel der Befragten (27,85 %) überwiegend bis zutreffend leicht unter Zeitdruck. Die Mehrheit der Befragten (43,07 %) teilweise. 29,02 % gaben an, dass sie weniger bis gar nicht während ihrer Arbeit leicht unter Zeitdruck gerieten. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich diese Wahrnehmung deutlich verschlechtert. Jetzt geben beinahe zwei Drittel der Befragten (63,75 %) an überwiegend bis zutreffend leicht in Zeitdruck zu geraten. Ein Viertel der Befragten (29,29 %) stimmt der Aussage teilweise zu und lediglich 6,96 % und damit ein sehr geringer Anteil der befragten Fachkräfte gerät weniger bis gar nicht unter Zeitdruck.

3.1.3.10 Es passiert/e mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme dachte/denke

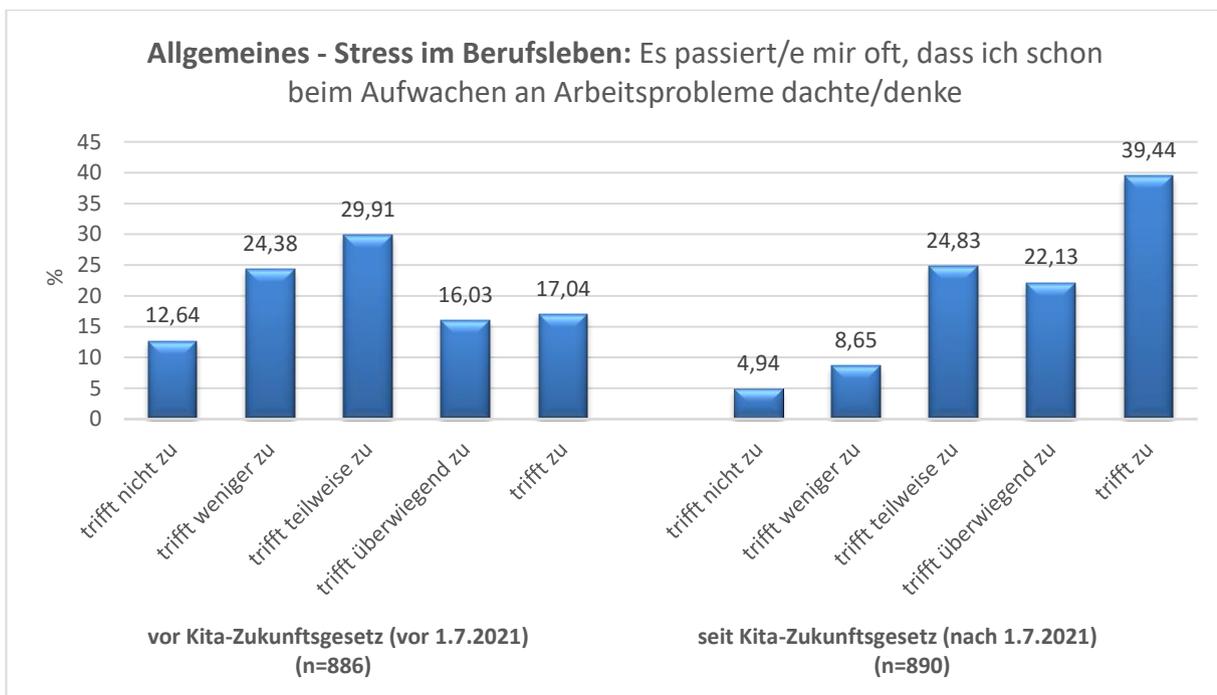


Abbildung 79: Häufigkeitsverteilung - Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Es passiert/e mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme dachte/denke“ (Abb. 79). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnte ein Drittel der Befragten (33,07 %) überwiegend bis zutreffend dieser Aussage zustimmen. Ein beinahe weiteres Drittel (29,92 %) teilweise und etwas mehr als ein Drittel (37,02 %) weniger bis gar nicht. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Gedanken deutlich verschlechtert. Jetzt geben beinahe zwei Drittel der Befragten (61,57 %) an, überwiegend bis zutreffend leicht bereits beim Aufwachen an Arbeitsprobleme zu denken. Ein Viertel der Befragten (24,83 %) gibt an, dies teilweise wahrzunehmen und 13,59 % der befragten Fachkräfte nimmt dies weniger bis gar nicht wahr.

3.1.3.11 Wenn ich nach Hause kam/komme, fiel/fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht

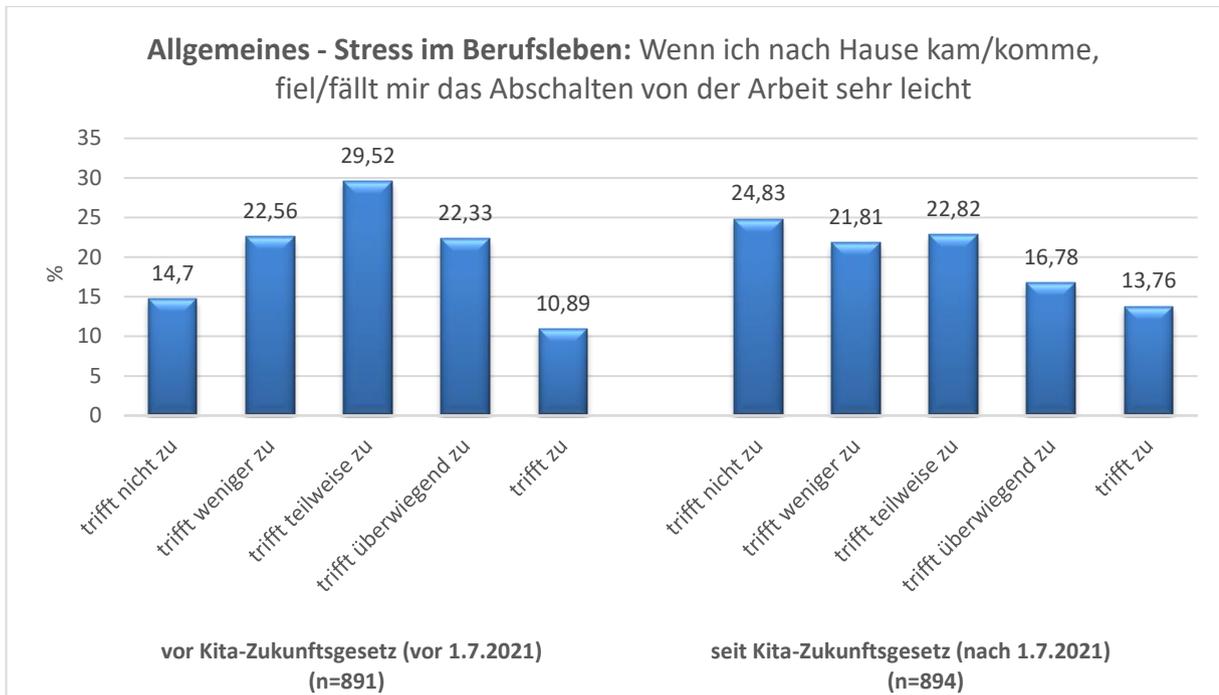


Abbildung 80: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Wenn ich nach Hause kam/komme, fiel/fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht“ (Abb. 80). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnte ein Drittel der Befragten (33,22 %) überwiegend bis zutreffend dieser Aussage zustimmen. Ein beinahe weiteres Drittel (29,52 %) teilweise und etwas mehr als ein Drittel (37,26 %) weniger bis gar nicht. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich das Abschalten von der beruflichen Tätigkeit verschlechtert. So geben zwar weiterhin ein Drittel der Befragten (30,53 %) an, dass ihnen das Abschalten von der Arbeit überwiegend bis zutreffend leichtfällt, dennoch steigt der Anteil der derjenigen die gar nicht abschalten können von 14,7 % auf 24,83 %, so dass beinahe die Hälfte der Befragten (46,64 %) gar nicht bis weniger dieser Aussage zustimmen. 22,82 % stimmten teilweise zu.

3.1.3.12 Die Arbeit lies/lässt mich selten los, das ging/geht mir abends noch im Kopf herum

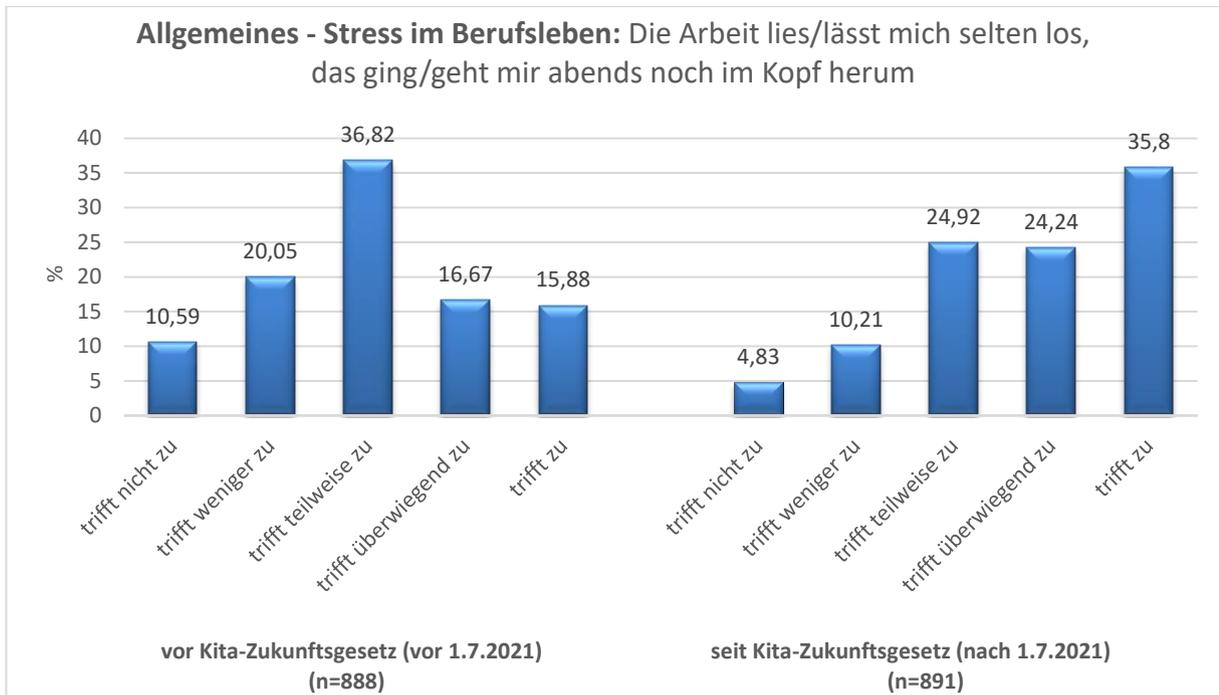


Abbildung 81: Häufigkeitsverteilung - Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum.

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Die Arbeit lässt mich selten los, das ging/geht mir abends noch im Kopf herum“ (Abb. 81). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnte ein Drittel der Befragten (32,55 %) überwiegend bis zutreffend dieser Aussage zustimmen. Die Mehrheit (36,82 %) stimmte teilweise zu und ein weiteres Drittel (30,64 %) weniger bis gar nicht. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz haben sich diese Gedanken deutlich verschlechtert. Jetzt geben fast zwei Drittel der Befragten (60,04 %) an, überwiegend bis zutreffend leicht sich noch nach Feierabend mit der Arbeit mental zu befassen. Ein Viertel der Befragten (24,92 %) gibt an, dies teilweise zu tun und 15,04 % der befragten Fachkräfte nehmen dies weniger bis gar nicht wahr.

3.1.3.13 Wenn ich etwas Berufliches verschob/verschiebe, was ich eigentlich hätte tun müssen, hatte/habe ich ein „schlechtes Gewissen“

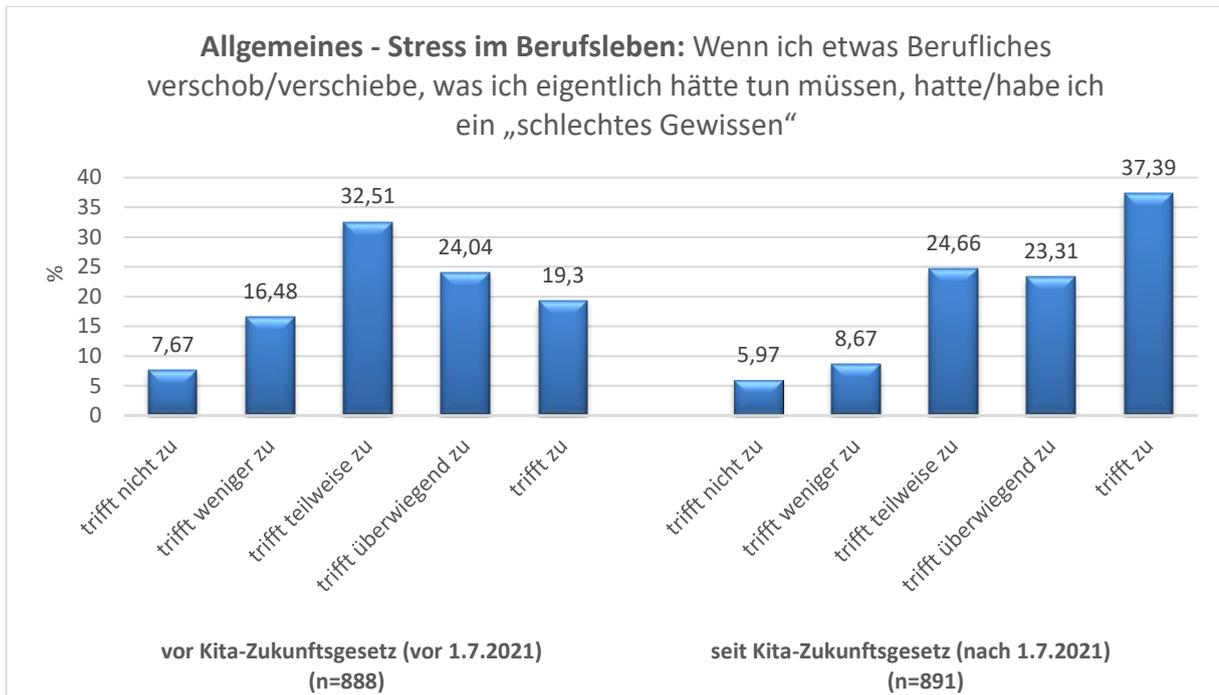


Abbildung 82: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich etwas Beruflichen verschiebe, was ich eigentlich hätte tun müssen, habe ich ein "schlechtes Gewissen".

Dargestellt ist die Häufigkeitsverteilung in Bezug auf die Aussage „Wenn ich etwas Berufliches verschob/verschiebe, was ich eigentlich hätte tun müssen, hatte/habe ich ein „schlechtes Gewissen“ (Abb. 82). Vor dem Kita-Zukunftsgesetz konnten bereits 43,34 % der Befragten überwiegend bis zutreffend dieser Aussage zustimmen. Ein Drittel (32,51 %) stimmte teilweise zu und ein Viertel (24,15 %) weniger bis gar nicht. Seit der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich dieses schlechte Gewissen deutlich verstärkt. Jetzt geben fast zwei Drittel der Befragten (60,70 %) an, überwiegend bis zutreffend leicht ein „schlechtes Gewissen“ zu haben, wenn sie beruflich etwas verschieben müssen. Ein Viertel der Befragten (24,66 %) gibt an, dies teilweise zu haben und 14,64 % der befragten Fachkräfte hat dies weniger bis gar nicht

3.1.3.14 Zusammenfassung der Stressbelastung

Die Analysen zeigen, dass sich die Arbeitsbedingungen und die Wahrnehmung der Fachkräfte in Kindertagesstätten nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes in vielen Bereichen verschlechtert haben (siehe Abb. 83) und das obwohl bereits zuvor eine hohe Grundausgangslage vorhanden war. Der erhöhte Zeitdruck, die Zunahme der Arbeitsbelastung, die Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit und die Verschlechterung der Wahrnehmung von Anerkennung und Gehalt sind besorgniserregenden Entwicklungen. Dies bringt eine erhöhte Belastung und Unzufriedenheit im Arbeitsumfeld mit sich. All dies deutet auf Herausforderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gesetzes hin. Es ist wichtig, diese Erkenntnisse bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und bei der Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu berücksichtigen, um die Arbeitszufriedenheit und damit die Qualität der Kinderbetreuung in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten sicherzustellen. Dies sollte als Warnsignal für Entscheidungsträger und Politiker dienen, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die

Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten verbessern und gewährleisten, dass die Mitarbeiter angemessen entlohnt und anerkannt werden. Eine zufriedene Belegschaft spielt eine entscheidende Rolle bei der Sicherstellung der Qualität und Bildung in den Kindertagesstätten.

Entwicklung der Stressbelastung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (ab 1.7.2021)	
Anstieg um 10-20 %	Nicht vorhanden
Anstieg um 5-10 %	Nicht vorhanden
+/-5 % (gleichbleibend)	Nicht vorhanden
Rückgang um 5-10 % (leichte Verschlechterung)	Nicht vorhanden
Rückgang um 10-20 % (Verschlechterung)	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn ich an all die erbachten Leistungen und Anstrengungen denke, hielt/halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen • Wenn ich an all die Verantwortung denke, hielt/halte ich mein Gehalt für angemessen • Wenn ich nach Hause kam/komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht
Rückgang um mehr als 20 % (deutliche Verschlechterung)	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgrund des hohes Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck • Bei meiner Arbeit wurde/werde ich häufig unterbrochen und gestört • Im Laufe der letzten Jahre war/ist meine Arbeit immer mehr geworden • Ich erhalte von meinem Vorgesetzten und den Eltern die Anerkennung, die ich verdiente/verdiene • Ich bemerke oder erwarte eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation • Wenn ich an all die erbachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt für angemessen • Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme dachte/denke • Die Arbeit lies/lässt mich selten los, das ging/geht mir abends noch im Kopf herum • Wenn ich etwas Berufliches verschiebe, was ich eigentlich hätte tun müssen, habe ich ein „schlechtes Gewissen“

Abbildung 83: Entwicklung der Stressbelastung nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (ab 1.7.2021).

3.1.4 Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit

Es gibt eine Vielzahl von beruflichen Parametern, die sich auf die Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit auswirken können. Im Folgenden wollten wir von den Befragten wissen:

- Wie sie die aktuellen Arbeitsanforderungen einschätzen?
- Wie sie ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit einschätzen?
- Ob Sie darüber nachdenken sich beruflich zu verändern?
- Wie Sie sich persönlich in Hinblick auf Ihre Arbeit fühlen?
- Wie Sie mit ihrem aktuellen Beruf und Träger der Einrichtung identifizieren?
- Und wie zufrieden sie mit Ihrer Tätigkeit sind?

3.1.4.1 Arbeitsanforderung

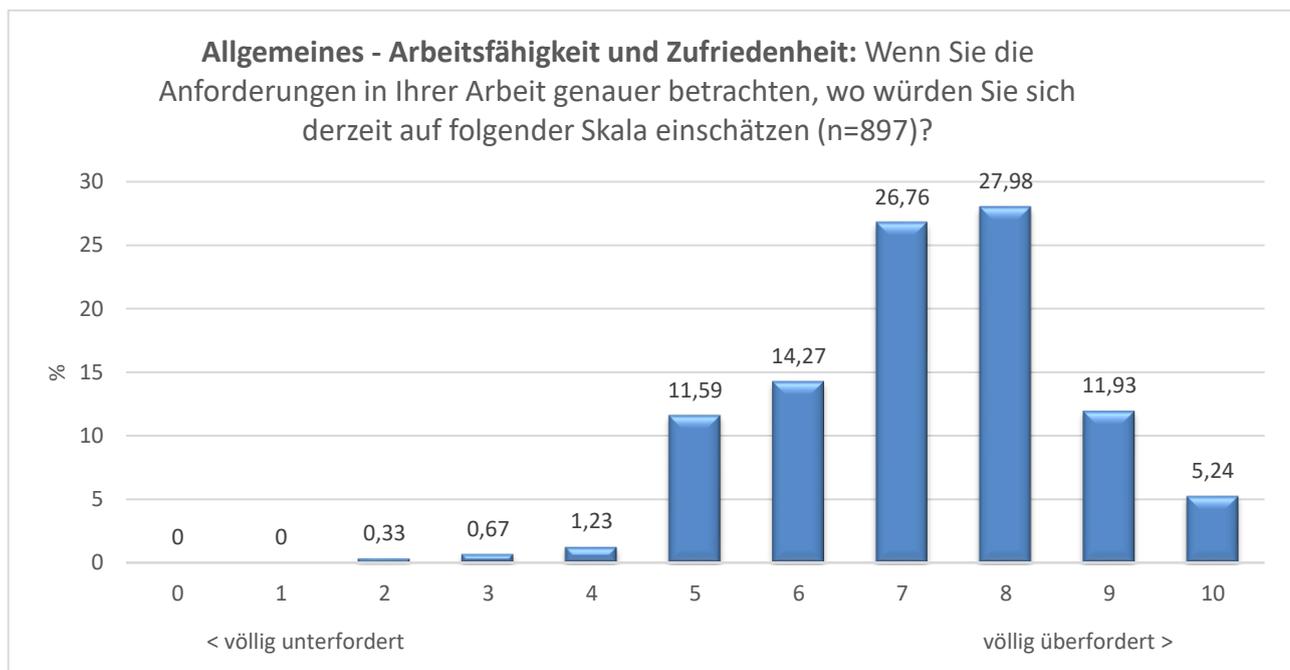


Abbildung 84: Häufigkeitsverteilung - Wenn sie die Anforderungen in ihrer Arbeit genauer betrachten, wo würden sie sich derzeit auf folgender Skala einschätzen.

Dargestellt ist die Wahrnehmung der Befragten zu ihrer aktuelle Arbeitsanforderung (Abb. 84). Beinahe die Hälfte aller befragten Fachkräfte (45,15 %) und damit fast jede 2. Fachkraft gibt an in Bezug auf die aktuellen Anforderungen überfordert bis völlig überfordert (Stufe ≥ 8) zu sein. Lediglich 2,33 % der Fachkräfte (Stufe ≤ 4) fühlen sich unterfordert. 52,59 % der Fachkräfte (Stufe 5-7) können, die an sie gestellten Anforderungen, in Ihrer Arbeit bewältigen, wobei hier die Hälfte der befragten Fachkräfte (26,76 %) eine Tendenz zur Überforderung angibt. Wenn man diese Tendenz zur Überforderung berücksichtigt, fühlen sich demnach Dreiviertel der befragten Fachkräfte (79,35 %) überfordert.

3.1.4.2 Arbeitsfähigkeit

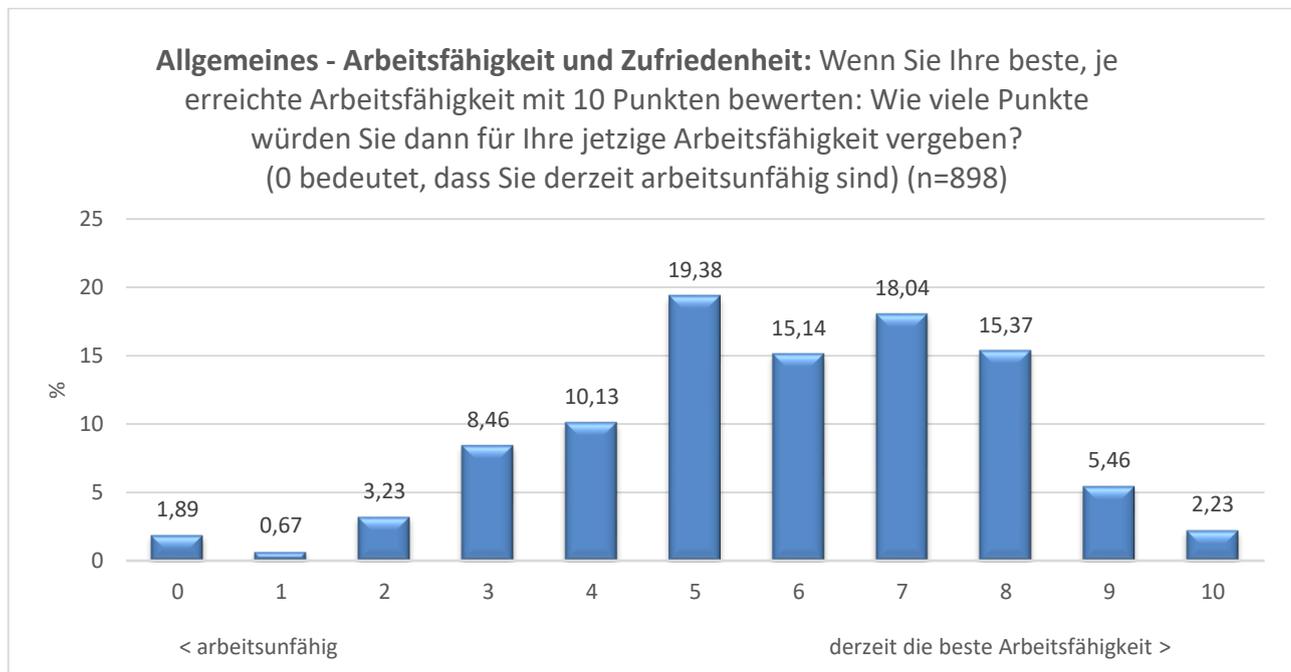


Abbildung 85: Häufigkeitsverteilung - jetzige Arbeitsfähigkeit.

Dargestellt ist die jetzige Arbeitsfähigkeit der Befragten in Bezug auf ihre je erreichte beste Arbeitsfähigkeit (Abb. 85). 14,25 % (Stufe ≤ 4) der Fachkräfte und damit beinahe jede 7. Fachkraft gibt an arbeitsunfähig zu sein. Beinahe jede 4. Fachkraft (23,06 %, Stufe ≥ 8) erreicht derzeit ihre beste Arbeitsfähigkeit. Die überwiegende Mehrheit (62,69 %, Stufe 5-7) gibt an, aktuell eine durchschnittliche Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur ihrer je erreichten, besten Arbeitsfähigkeit leisten zu können.

3.1.4.3 berufliche Veränderung aufgrund der Auswirkungen des neues Kita-Zukunftsgesetzes

Im Folgenden wurden bei den Befragten mögliche berufliche Veränderungen, welche aufgrund der Auswirkungen des neuen Kita-Zukunftsgesetzes, entstanden sind erfragt.

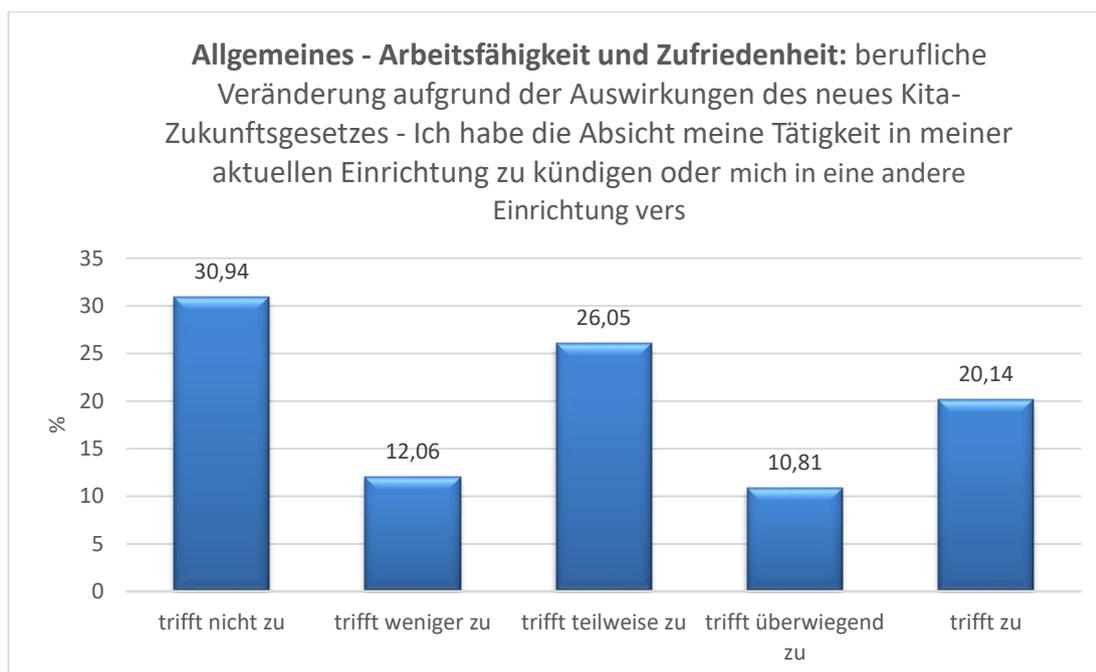


Abbildung 86: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht meine Tätigkeit in meiner aktuellen Einrichtung zu kündigen oder mich in andere Einrichtung versetzen zu lassen.

Dargestellt ist die Absicht der Befragten ihre Tätigkeit in der jetzigen Einrichtung zu kündigen oder sich in eine andere Einrichtung versetzen zu lassen (Abb. 86). Beinahe jede 3. Fachkraft (30,95 %) hat eine derartige Absicht. Auf weitere 43,00 % der Fachkräfte trifft dies weniger bis nicht zu. Mehr als ein Viertel der Befragten (26,05 %) gibt an, dass sie teilweise die Absicht haben, ihre Tätigkeit in der aktuellen Einrichtung zu kündigen oder sich in eine andere Einrichtung versetzen zu lassen.

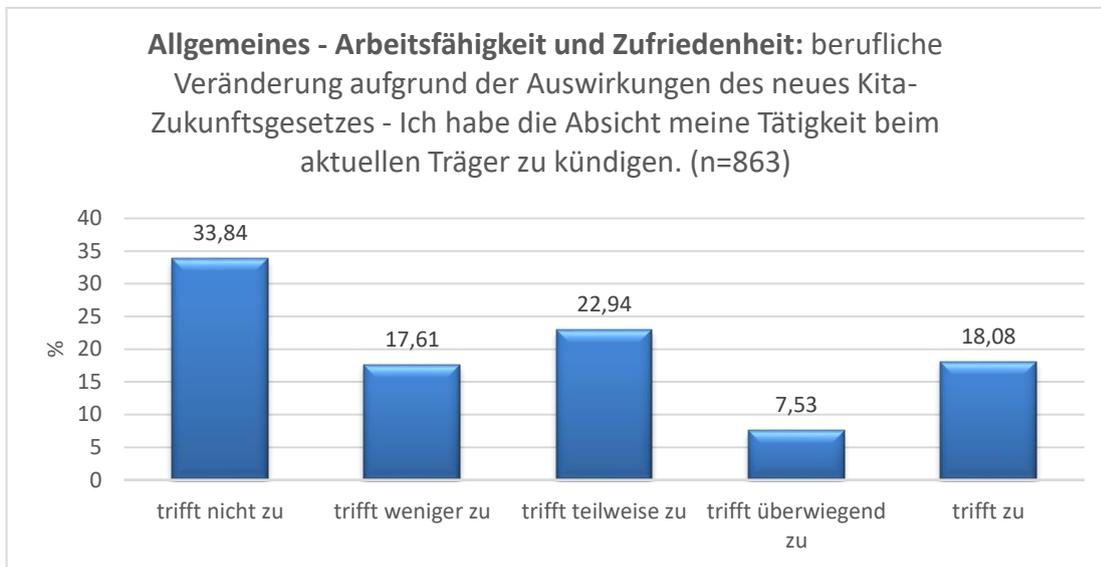


Abbildung 87: Häufigkeitsverteilung zu der Aussage: Ich habe die Absicht meine Tätigkeit beim aktuellen Träger zu kündigen.

Die hohe Anzahl der Befragten in Bezug auf die berufliche Veränderung und die Absicht ihre Arbeit zu kündigen oder sich versetzen zu lassen (siehe Abb. 87), bestätigt sich im Folgenden, in Bezug auf die Absicht der Befragten ihre Tätigkeit bei ihrem aktuellen Träger zu kündigen. Bei einem Viertel der Befragten (25,61 %) und damit jedem Viertem trifft dies überwiegend bis ganz zu. Die Hälfte der Befragten (51,45 %) gibt an, dass dies für sie nicht bis weniger zutrifft. Fast jeder 4. Befragte (22,94 %) hat teilweise die Absicht seine Tätigkeit bei dem aktuellen Träger zu kündigen.

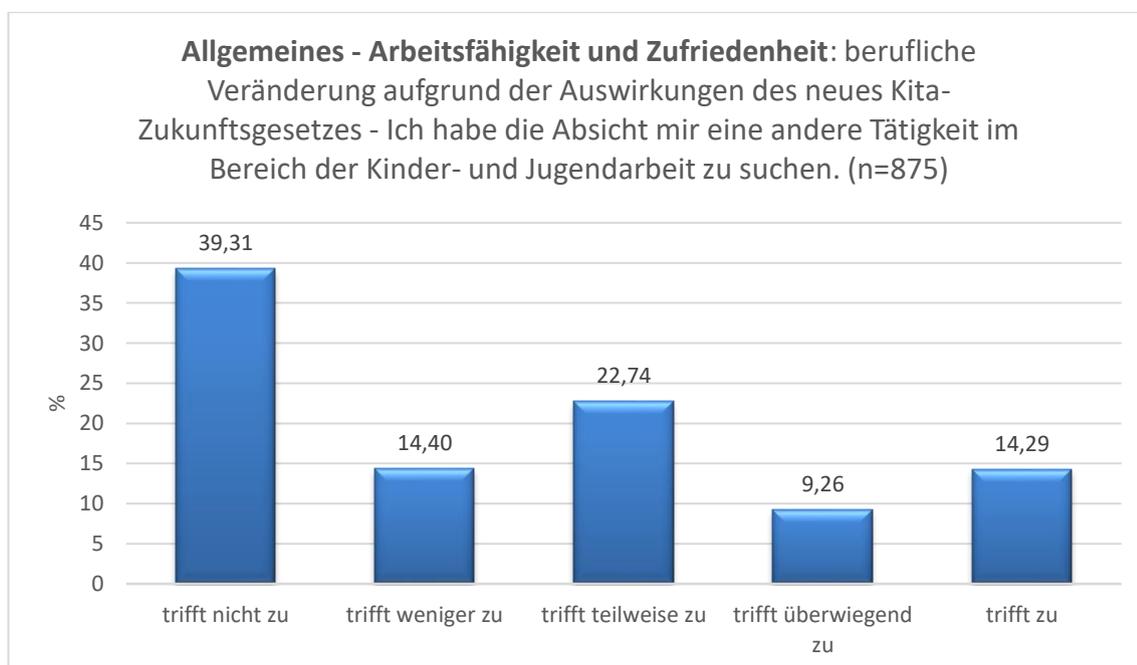


Abbildung 88: Häufigkeitsverteilung zu der Aussage: Ich habe die Absicht mir eine andere Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu suchen.

Dargestellt ist die Absicht der Befragten, sich aufgrund der Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes eine andere Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu suchen (Abb. 88). Immerhin beinahe ein Viertel der Befragten (23,55 %) und damit fast jede 4. Fachkraft hat die Absicht, sich eine andere Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu suchen. Lediglich die Hälfte der Befragten (53,71 %) gibt an, sich keine andere Tätigkeit in diesem Bereich suchen zu wollen. Bei einem weiteren Viertel (22,74 %) ist diese Absicht teilweise vorhanden.

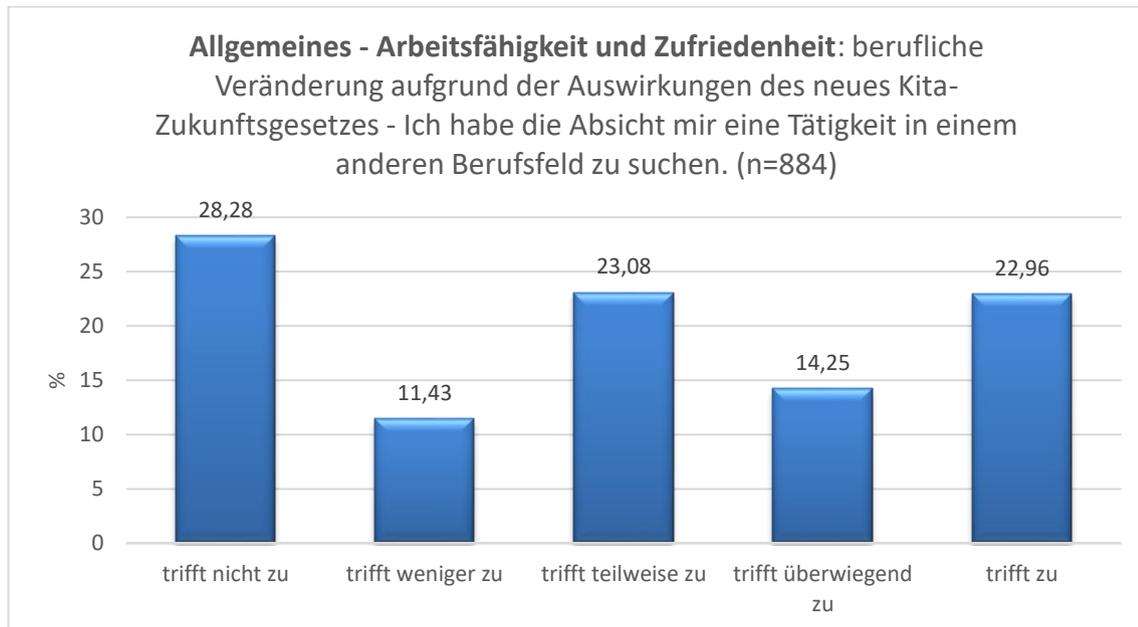


Abbildung 89: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht mir eine Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld zu suchen.

Das jede 4. Fachkraft (22,96 %) die Absicht hat, sich aufgrund der Auswirkungen des neuen Kita-Zukunftsgesetzes eine andere Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu suchen (siehe Abb. 89) und damit eine Abwanderung der Fachkräfte in Kindertagesstätten einhergeht, wird nochmals durch die Frage verstärkt, inwieweit die Absicht besteht, sich eine Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld zu suchen. Jede 3. Fachkraft (37,21 %) hat die Absicht, sich eine Tätigkeit in einem anderem Berufsfeld zu suchen. Ein Drittel der Befragten (39,11 %) hingegen weniger bis nicht. Bei einem Viertel der Befragten (23,08 %) trifft diese Absicht teilweise zu.

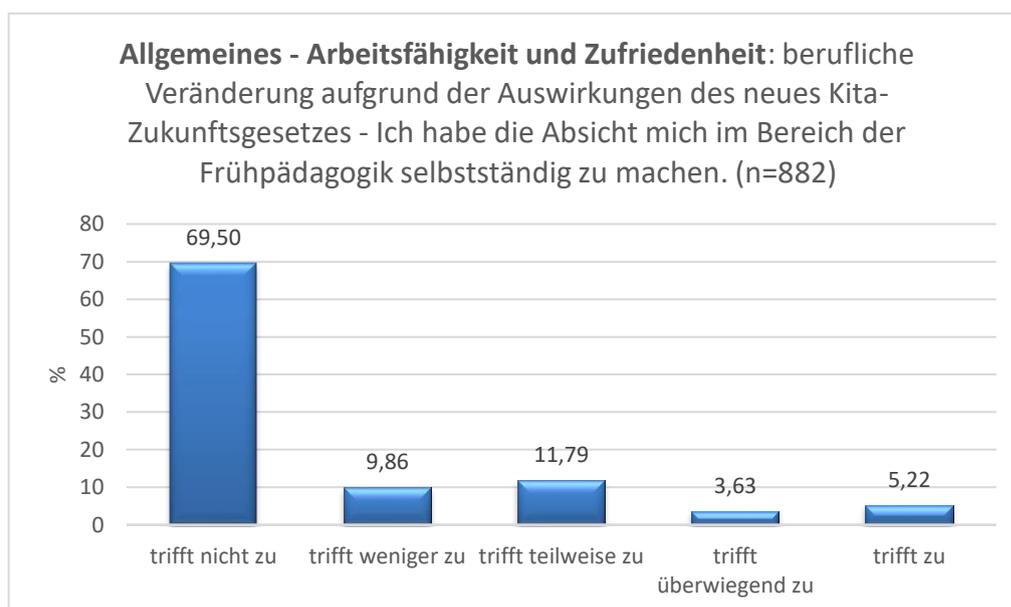


Abbildung 90: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht mich im Bereich der Frühpädagogik selbstständig zu machen.

Dargestellt ist die Absicht, sich im Bereich der Frühpädagogik selbstständig zu machen (Abb. 90). Für 79,36 % und damit einer großen Mehrheit trifft dies weniger bis nicht zu. Lediglich bei 8,85 % der Befragten besteht die Absicht sich selbstständig zu machen und bei 11,79 % teilweise.

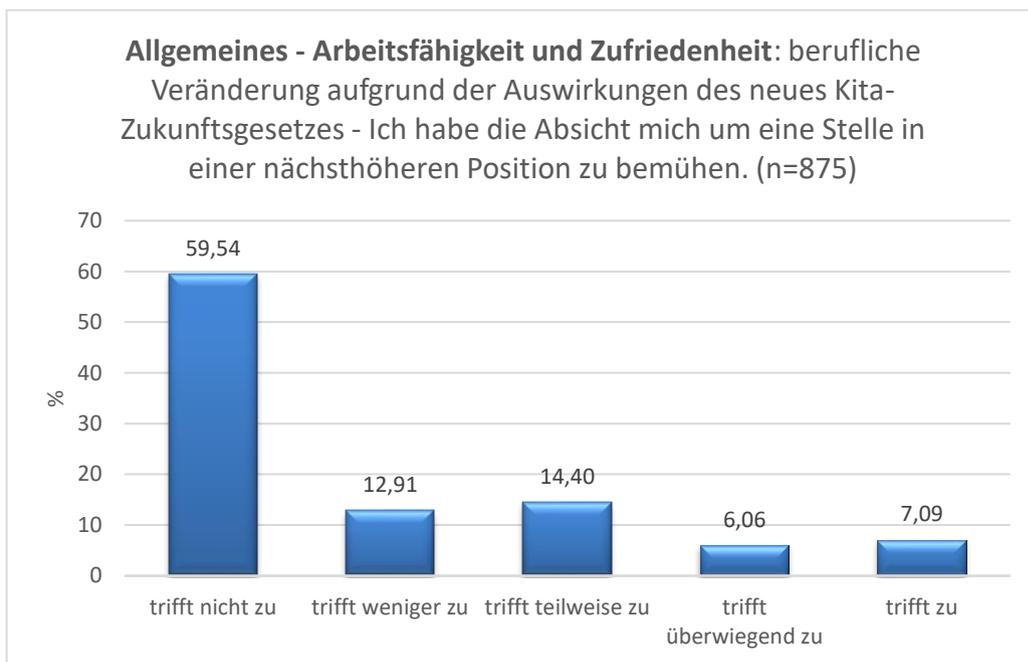


Abbildung 91: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht mich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen

Dargestellt ist die Absicht der Befragten, sich um eine nächsthöhere Position zu bemühen (Abb. 91). Ebenso wie in der vorherigen Frage, trifft diese Absicht bei einem Großteil (72,45 %) weniger bis nicht zu. Lediglich 13,15 % der Fachkräfte möchten sich darum bemühen bzw. 14,40 % teilweise bemühen.

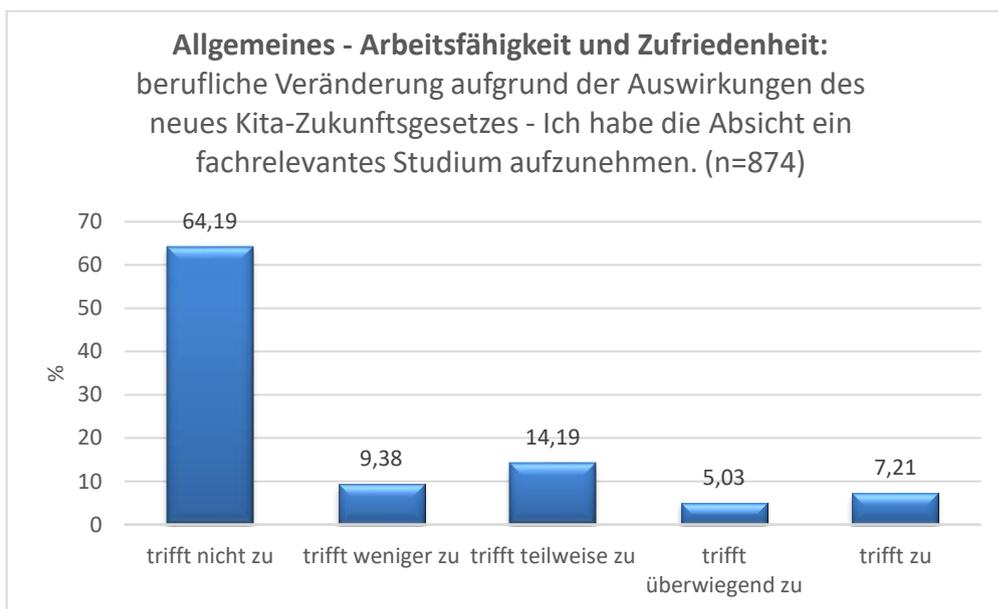


Abbildung 92: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht ein fachrelevantes Studium aufzunehmen.

Dargestellt ist die Absicht der Befragten, ein fachrelevantes Studium aufzunehmen (Abb. 92). Mehr als zwei Drittel der Befragten (73,57 %) geben an, dass sie weniger bis keine Absicht haben. 12,24 % der Fachkräfte haben die Absicht und 14,19 % teilweise.

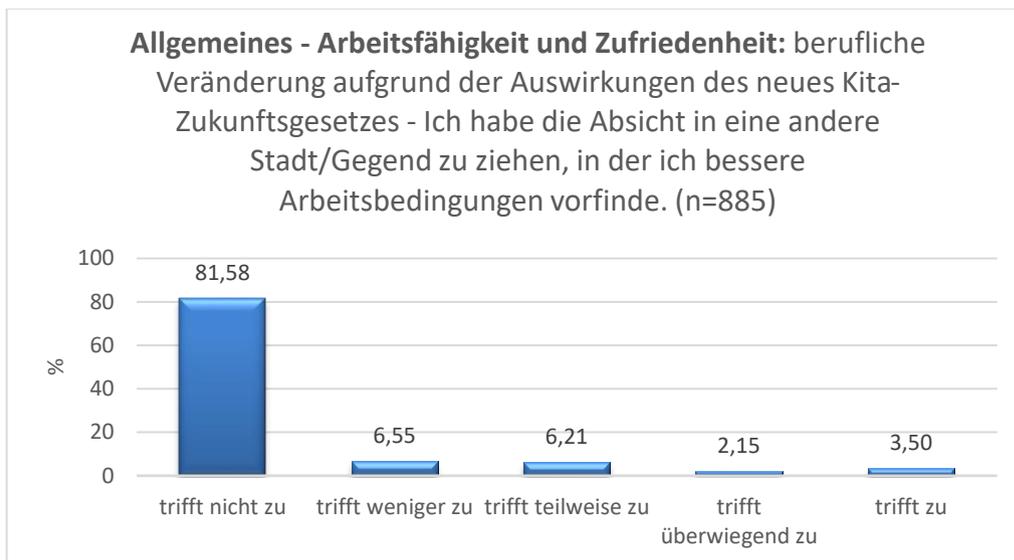


Abbildung 93: Häufigkeitsverteilung - Ich habe die Absicht in eine andere Stadt/Gegend zu ziehen, in der ich bessere Arbeitsbedingungen vorfinde.

Dargestellt ist die Absicht der Befragten, aufgrund der Auswirkungen des neuen Kita-Zukunftsgesetzes in eine andere Stadt/Gegend zu ziehen, in der sie bessere Arbeitsbedingungen vorfinden (Abb. 93). Eine große Mehrheit (88,13 %) hat diese Absicht nicht. 5,65 % haben die Absicht bzw. bei 6,21 % trifft dies teilweise zu. In der Zusammenschau dieser Zahlen hat immerhin jeder 8. Befragte zumindest teilweise bis deutlich die Absicht, seinen beruflichen Standort zu wechseln.

3.1.4.4 Wie fühlen Sie sich im Hinblick auf Ihre Arbeit?

Im Folgenden wurde bei den Befragten das persönliche Gefühl im Hinblick auf Ihre Arbeit näher betrachtet, insbesondere Aussagen zur Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit.

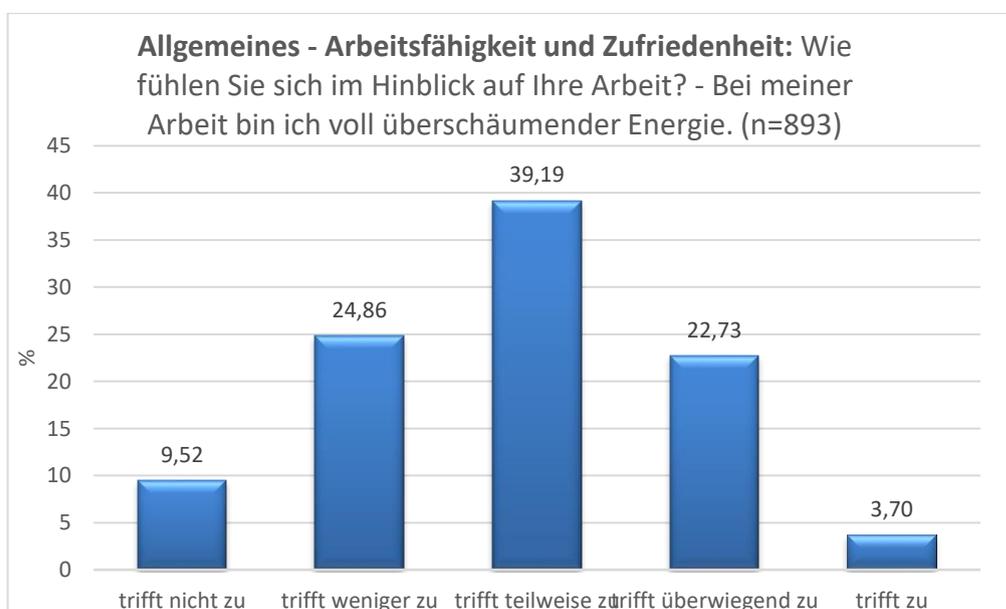


Abbildung 94: Häufigkeitsverteilung - Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.

Hier dargestellt ist die Aussage „Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie“ (Abb. 94). Ein Drittel der Befragten (34,38 %) können dieser Aussage nicht bis weniger zustimmen. 39,19 %

der Befragten stimmt den teilweise zu und für ein Viertel der Befragten 26,43 % ist es überwiegend bis zutreffend.

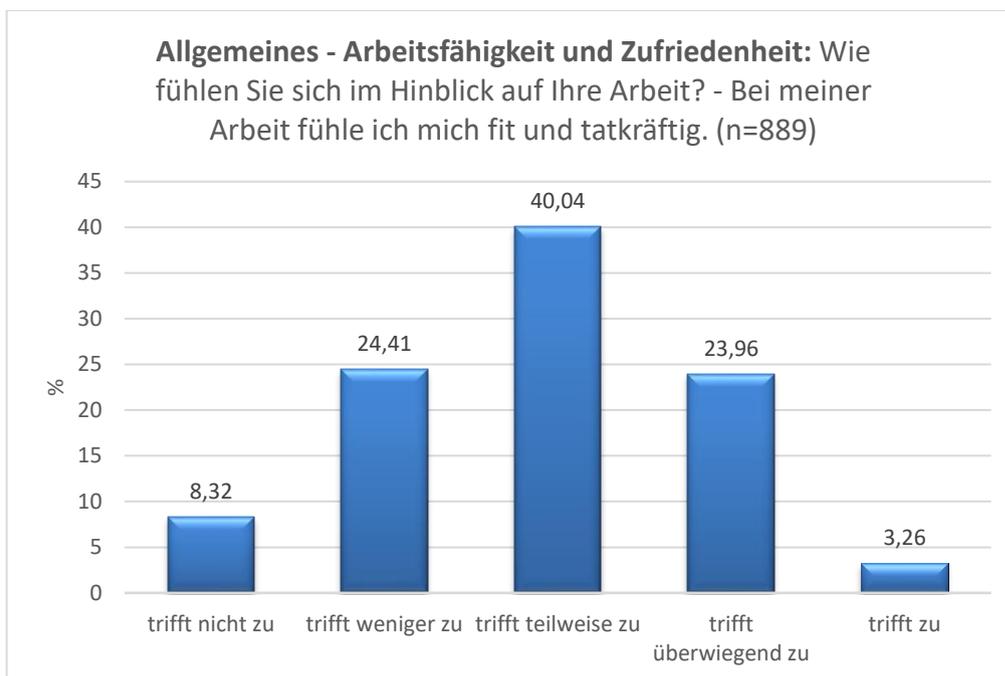


Abbildung 95: Häufigkeitsverteilung - Bei meiner Arbeit fühle ich mich fit und tatkräftig.

In Bezug auf die Aussage „Bei meiner Arbeit fühle ich mich fit und tatkräftig“, stimmt die überwiegende Mehrheit (40,04 %) nur teilweise zu. Ein Drittel der Befragten (32,73 %) kann hingegen dieser Aussage weniger bis gar nicht zustimmen. Weitere 27,22 % fühlen sich auf ihrer Arbeit überwiegend bis vollständig fit und tatkräftig.

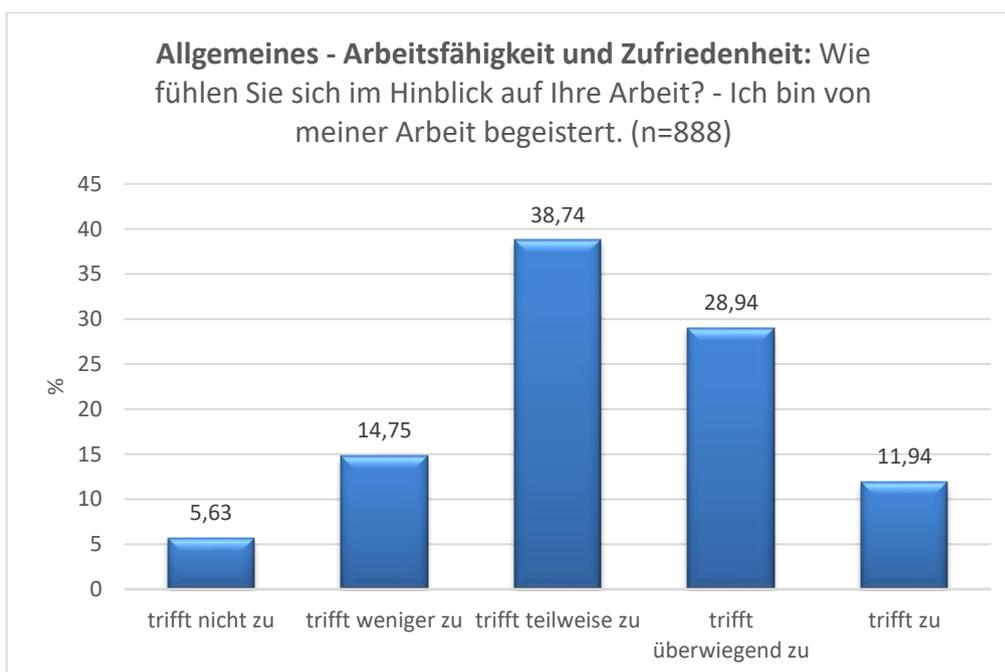


Abbildung 96: Häufigkeitsverteilung - Ich bin von meiner Arbeit begeistert.

Die Begeisterung von der eigenen Arbeit ist in Abb. 96 dargestellt. Die überwiegende Mehrheit (40,88 %) ist von ihrer Arbeit überwiegend bis vollständig begeistert. Ein beinahe ebenso hoher Anteil (38,74%) ist teilweise begeistert. Hingegen ist fast jede 4. Fachkraft (20,38 %) von ihrer Arbeit weniger bis gar nicht begeistert.

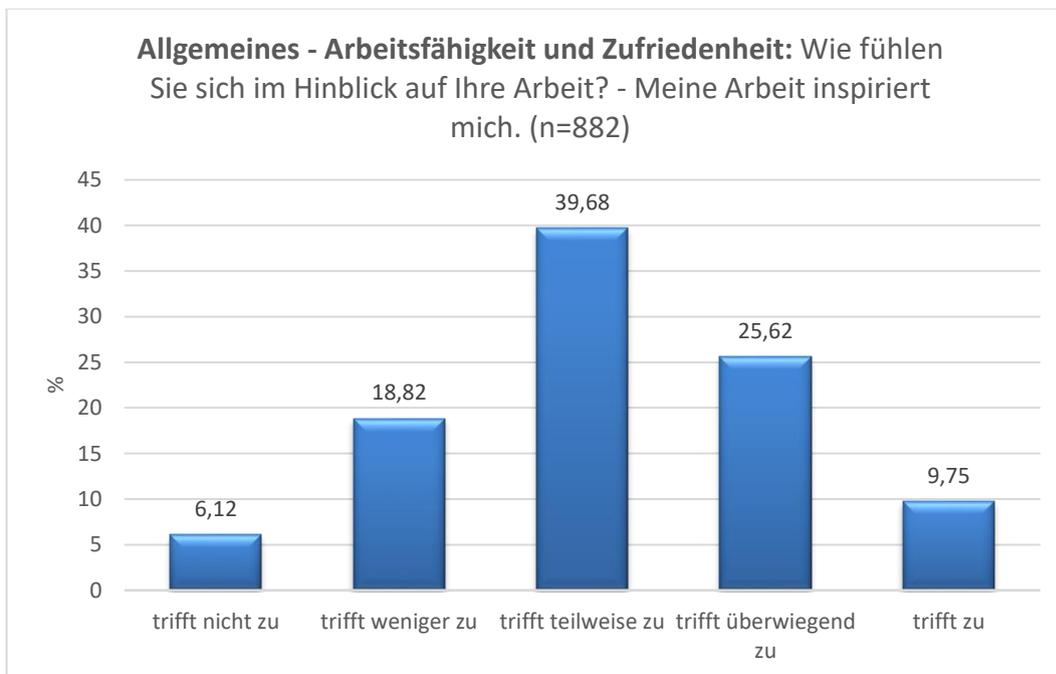


Abbildung 97: Häufigkeitsverteilung - Meine Arbeit inspiriert mich.

Von ihrer Arbeit inspiriert fühlen sich ein Drittel der Befragten (35,37 %) (Abb. 97). Die überwiegende Mehrheit (39,68 %) ist teilweise von ihrer Arbeit inspiriert. Hingegen fühlen sich ein Viertel der Befragten (24,94 %) von ihrer Tätigkeit wenig bis gar nicht inspiriert.

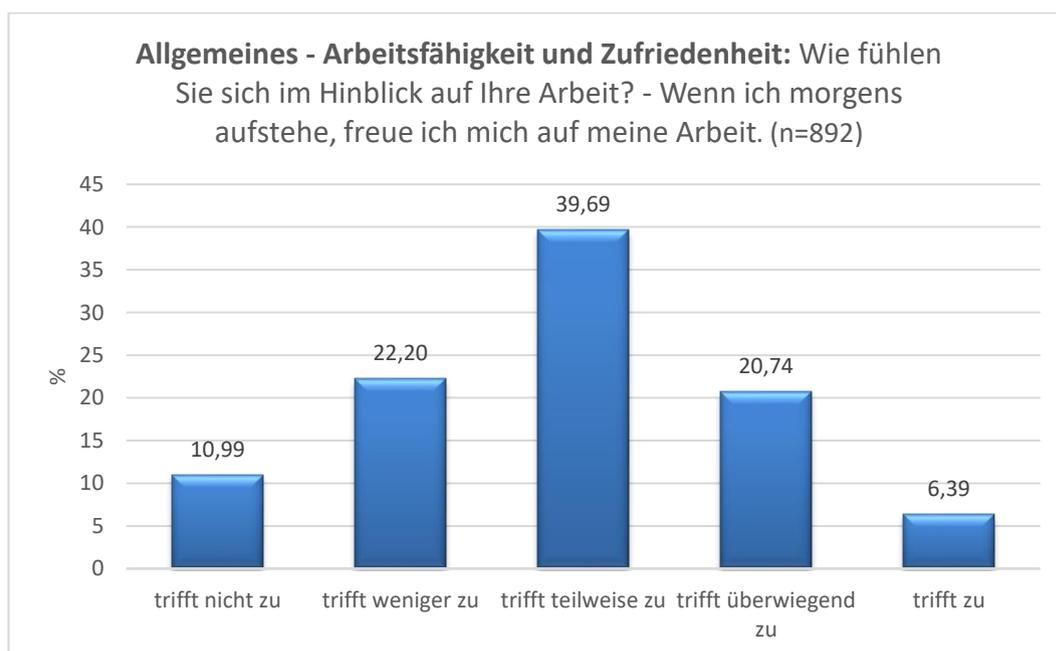


Abbildung 98: Häufigkeitsverteilung - Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.

Freude an der eigenen Arbeit, wenn man morgens aufsteht, empfindet jede 4. Fachkraft (27,13 %) (Abb. 98). Für 39,69 % der Befragten trifft dies teilweise zu und für ein Drittel (33,19 %) trifft dies weniger bis gar nicht zu.

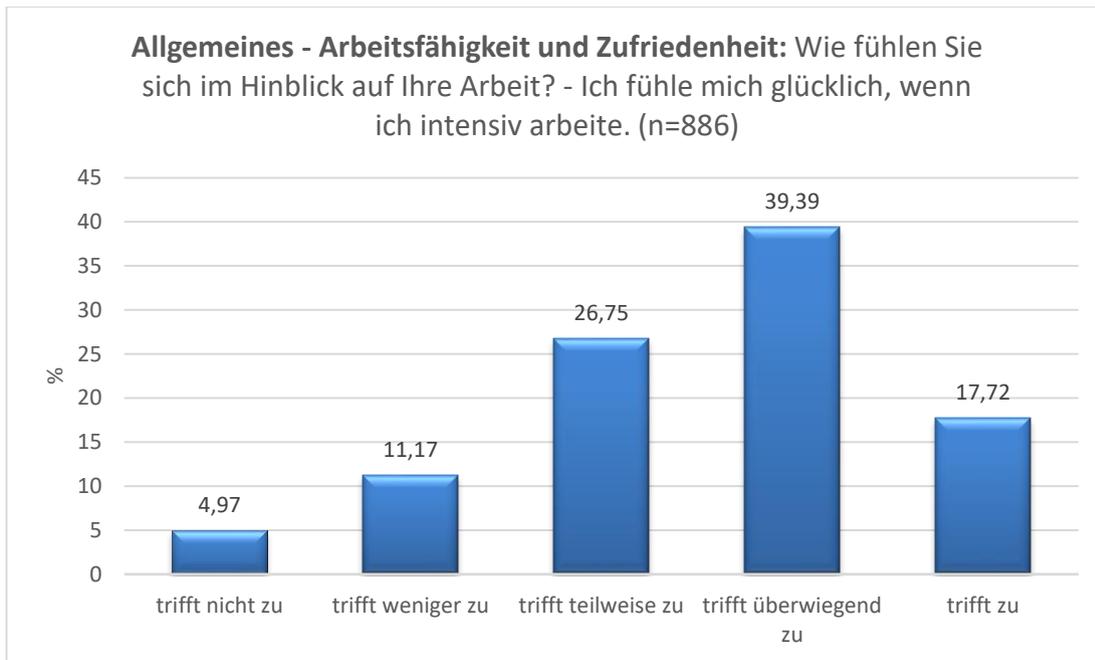


Abbildung 99: Häufigkeitsverteilung - Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.

„Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite“ dieser Aussage kann mehr als jeder 2. der Befragten zustimmen (Abb. 99). Hingegen stimmt jede 6. Fachkraft (16,14 %) dieser Aussage weniger bis nicht zu. Jede 4. Fachkraft (26,75 %) fühlt sich dagegen teilweise glücklich, wenn sie intensiv arbeitet.

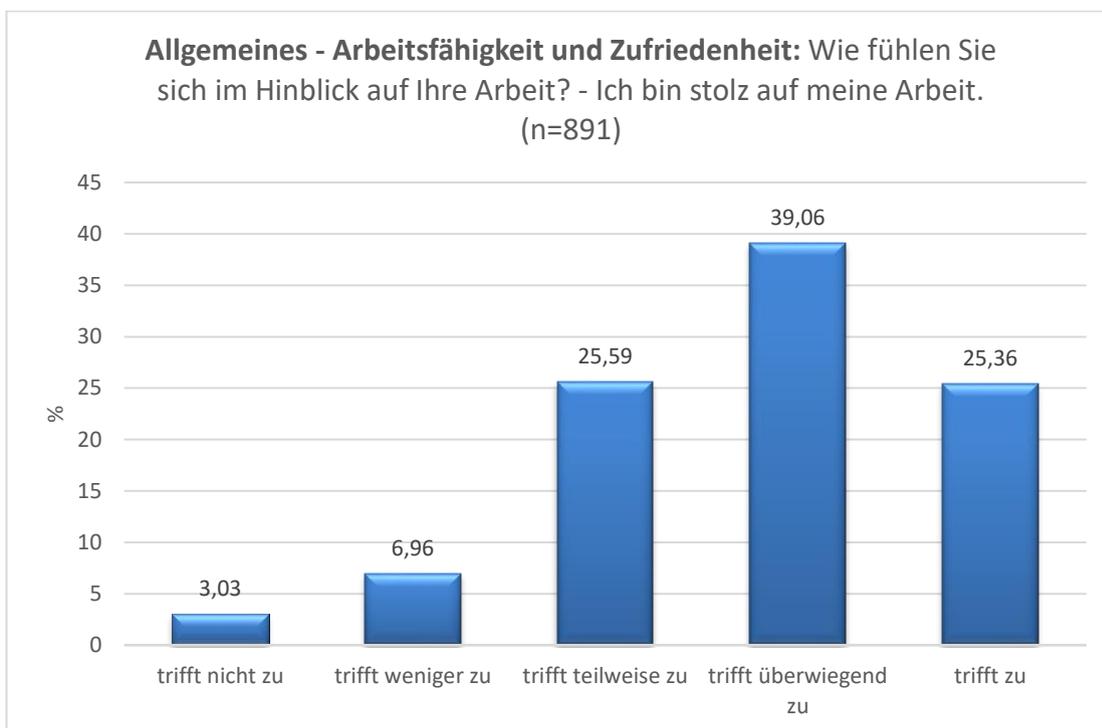


Abbildung 100: Häufigkeitsverteilung - Ich bin stolz auf meine Arbeit.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (64,42 %) sind stolz auf ihre Arbeit (Abb. 100), ein Viertel (25,59 %) teilweise und lediglich 9,99 % sind stolz auf ihre Arbeit.

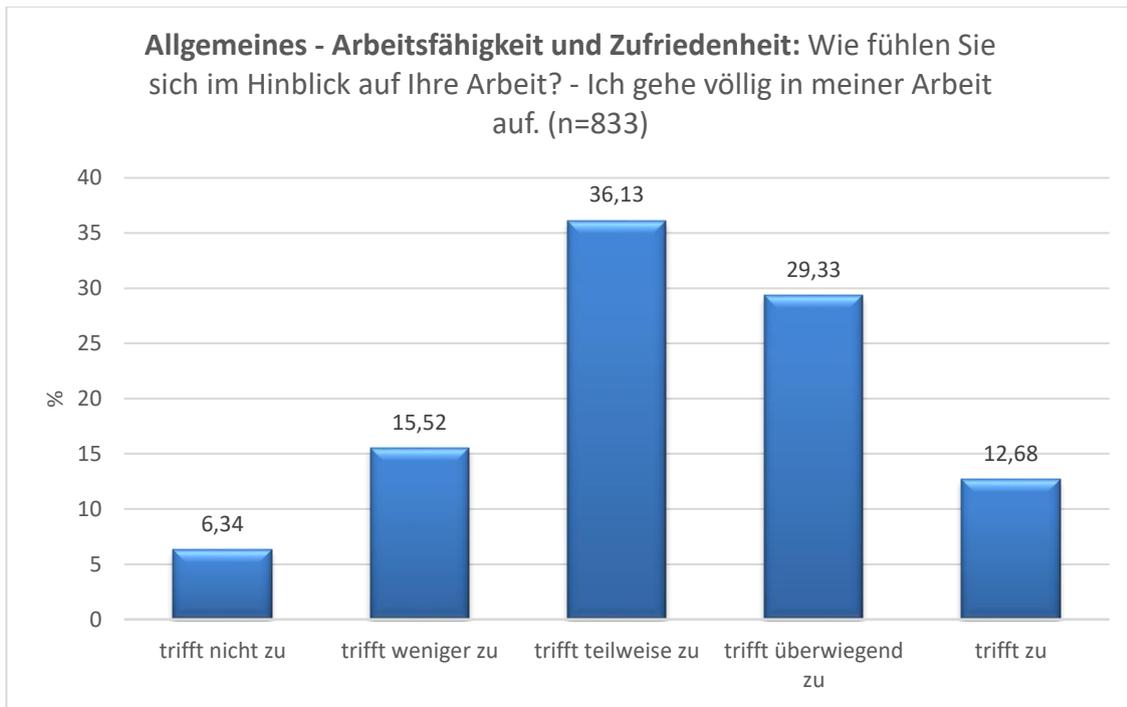


Abbildung 101: Häufigkeitsverteilung - Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.

42,01 % und damit die Mehrheit der befragten Fachkräfte geht völlig in ihrer Arbeit auf (Abb. 101). 36,13 % teilweise und für jede 5. Fachkraft trifft diese Aussage weniger bis gar nicht zu.

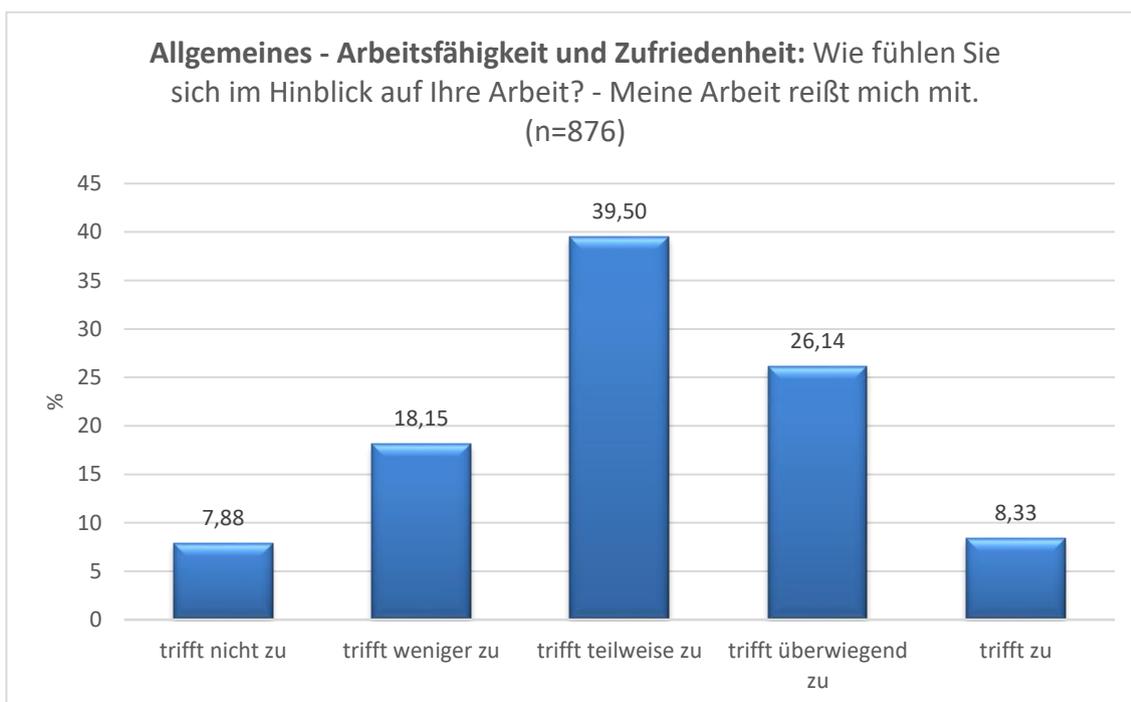


Abbildung 102: Häufigkeitsverteilung - Meine Arbeit reißt mich mit.

Überwiegend bis völlig mitgerissen von ihrer Arbeit fühlen sich 34,47 % der Fachkräfte (Abb. 102). Die überwiegende Mehrheit (39,50 %) hingegen nur teilweise und jeder 4. Befragte (26,03 %) fühlt sich von seiner Arbeit weniger bis gar nicht mitgerissen.

3.1.4.5 Identifikation mit Ihrem Träger und Ihrem Beruf

Inwiefern sich die Befragten mit ihrem Träger und ihrem Beruf identifizieren können, wurde in den folgenden Fragen näher betrachtet.

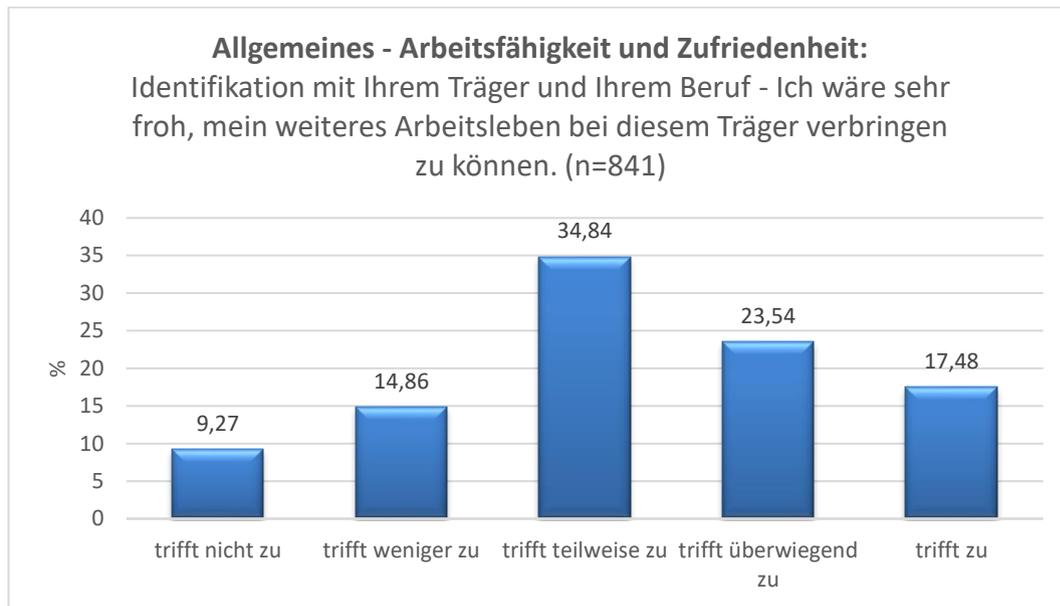


Abbildung 103: Häufigkeitsverteilung - Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei diesem Träger verbringen zu können.

Die Mehrheit der Befragten (41,02 %) wäre froh, ihr weiteres Arbeitsleben bei ihrem aktuellen Arbeitgeber und damit Träger der Kindertagesstätte verbringen zu können (Abb. 103). Für ein Drittel der Befragten trifft diese Aussage teilweise zu (34,84 %). Jeder 4. Befragte (24,13 %) möchte hingegen sein weiteres Arbeitsleben nicht bei seinem aktuellen Arbeitgeber verbringen.

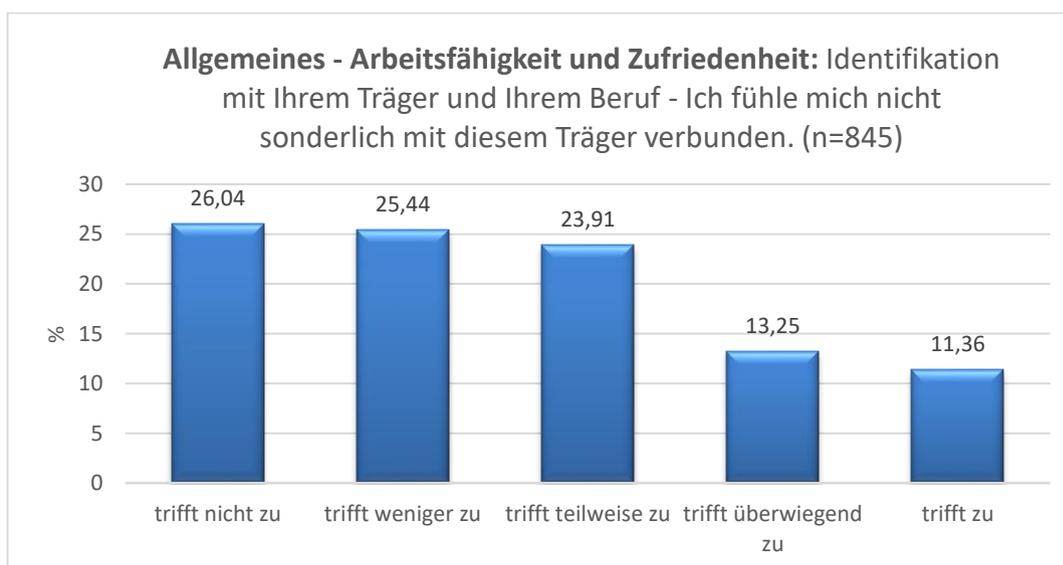


Abbildung 104: Häufigkeitsverteilung - Ich fühle mich nicht sonderlich mit diesem Träger verbunden.

In Bezug auf das weitere Arbeitsleben und die Verbundenheit mit dem Träger wird jedoch im Vergleich zur vorhergehenden Frage deutlich, dass eine überwiegende Mehrheit (51,48 %) sich mit ihrem aktuellen Arbeitgeber und somit der Träger der Einrichtung verbunden fühlen (Abb. 104). Jeder 4. Befragte (24,61 %) fühlt sich hingegen überwiegend bis nicht mit seinem Träger der Kindertagesstätte verbunden und ebenfalls bei fast jedem 4. Befragten trifft diese teilweise zu.

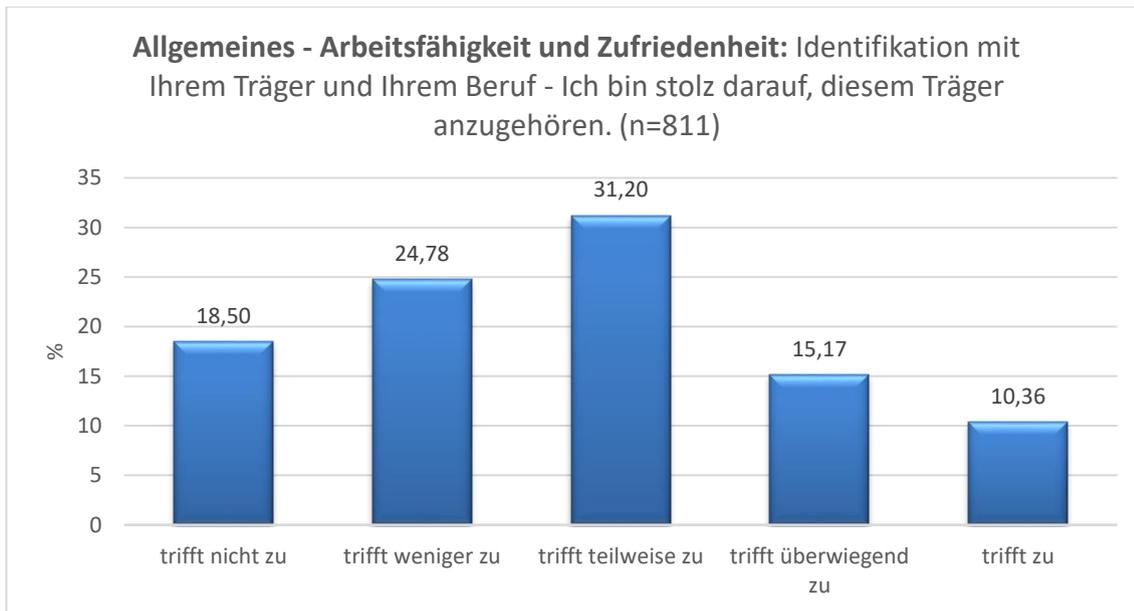


Abbildung 105: Häufigkeitsverteilung - Ich bin stolz darauf diesem Träger anzugehören.

Noch deutlicher wird die Identifikation mit dem Träger anhand der Aussage: „Ich bin stolz darauf, diesem Träger anzugehören“ (Abb. 105). Fast jede zweite Fachkraft (43,28 %) kann dieser Aussage nicht zustimmen. Fast ein weiteres Drittel (31,20 %) ist teilweise stolz und lediglich ein Viertel (25,53 %) der befragten Fachkräfte ist aktuell stolz darauf bei seinem aktuellen Träger tätig zu sein.

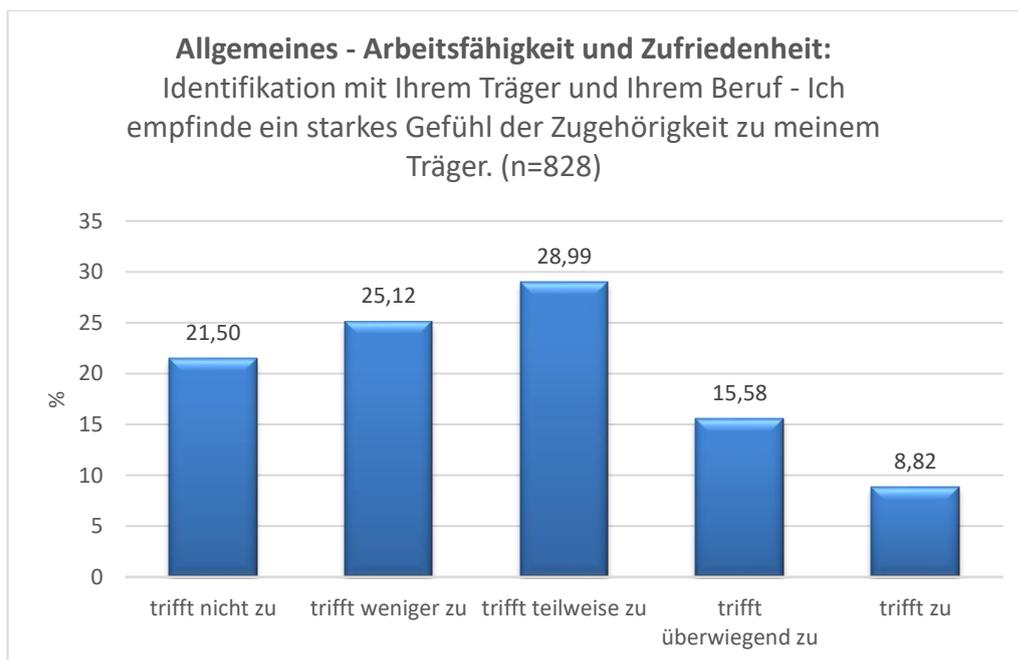


Abbildung 106: Häufigkeitsverteilung - Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Träger.

Auch in Bezug auf die Zugehörigkeit zum Träger und einem damit verbundenen starken Gefühl, wird deutlich, dass die Identifikation mit dem Träger ausbaufähig ist (Abb. 106). So benennen knapp die Hälfte der Befragten (46,62 %), dass sie kein bis ein weniger starkes Gefühl der Zugehörigkeit zum Träger haben. Lediglich ein Viertel (24,40 %) haben ein starkes bis überwiegend starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu ihrem Träger. Für weitere 28,99 % trifft dies teilweise zu.

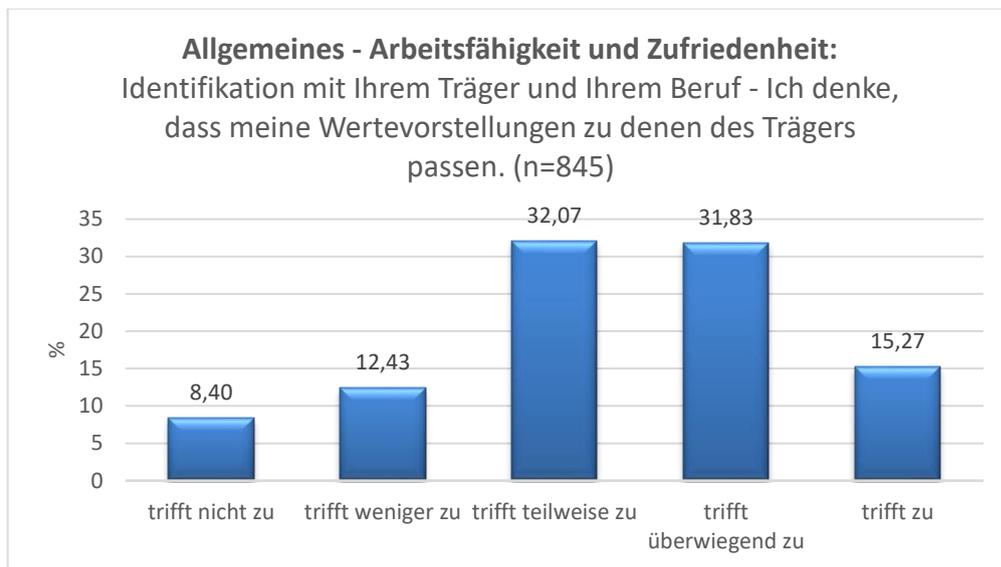


Abbildung 107: Häufigkeitsverteilung - Ich denke, dass meine Wertevorstellungen zu denen des Trägers passen.

Bezugnehmend auf die eigenen Wertvorstellungen der Befragten und der des aktuellen Trägers, geben fast die Hälfte der Teilnehmer:innen (47,10 %) an, dass diese überwiegend bis zutreffend übereinstimmen (Abb. 107). Ein Drittel (32,07 %) gibt an, dass dies teilweise der Fall sei und 20,83 % der Befragten geben, dass die eigenen Wertvorstellungen mit denen des Trägers weniger bis nicht zusammenpassen.

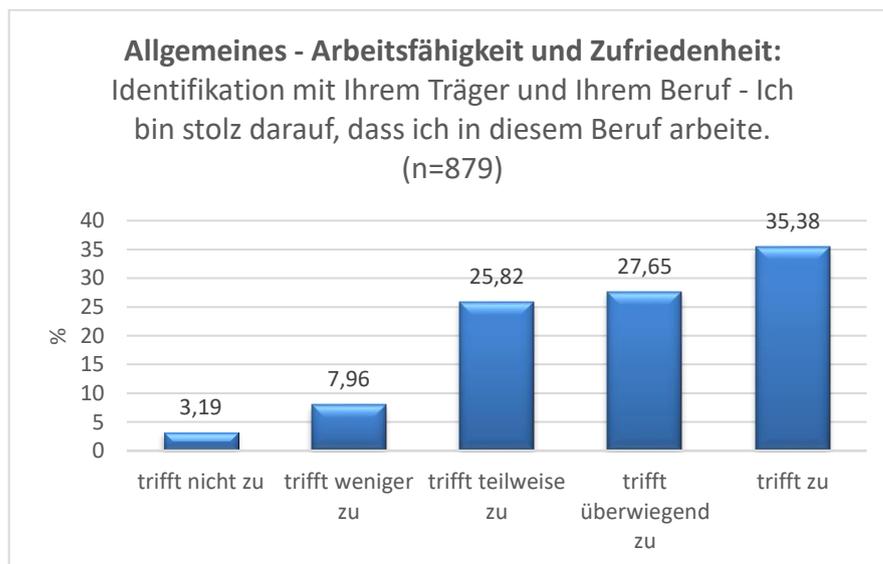


Abbildung 108: Häufigkeitsverteilung - Ich bin stolz darauf, dass ich in diesem Beruf arbeite.

„Ich bin stolz, dass ich in diesem Beruf arbeite“ (Abb. 108), dieser Aussage stimmt die überwiegende Mehrheit der Befragten (63,03 %) zu. Lediglich 11,15 % können dies weniger bis nicht bestätigen und ein Viertel (25,82 %) empfindet teilweise Stolz, dass sie die Tätigkeit ausüben.

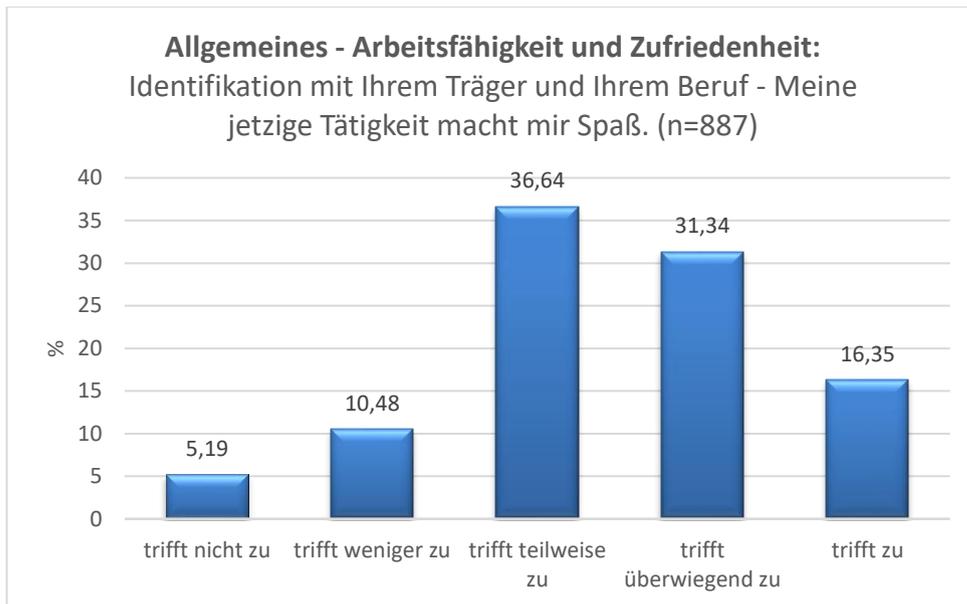


Abbildung 109: Häufigkeitsverteilung - Meine jetzige Tätigkeit macht mir Spaß.

Spaß bei der Ausübung ihrer Beschäftigung empfindet beinahe die Hälfte der Fachkräfte (47,69 %) (Abb. 109). Knapp jede 6. Fachkraft empfindet hingegen weniger bis keinen Spaß bei der Ausübung ihrer Tätigkeit (15,67 %) und für mehr als ein Drittel (36,64 %) trifft dies teilweise zu.

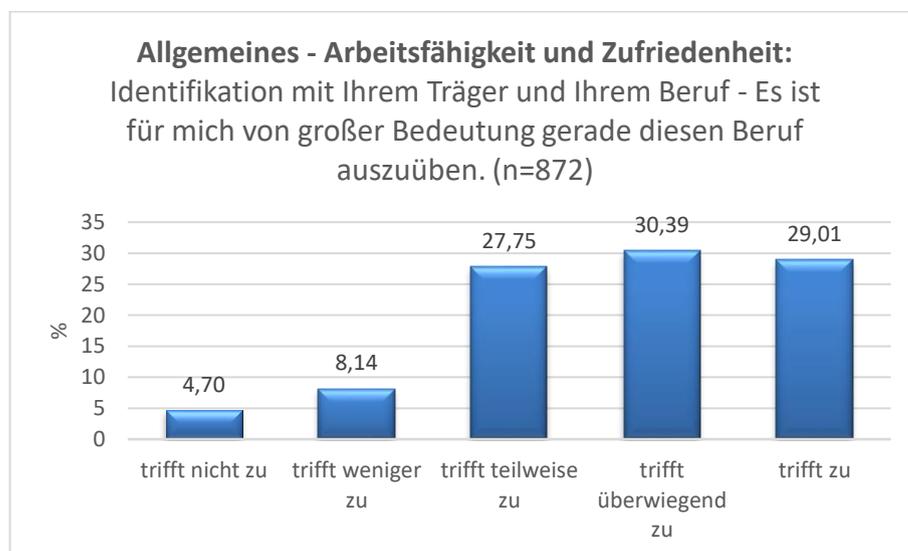


Abbildung 110: Häufigkeitsverteilung - Es ist für mich von großer Bedeutung gerade diesen Beruf auszuüben.

Die Ausübung des Berufs ist mehr als jeder 2. Fachkraft (59,40 %) wichtig (Abb. 110). Lediglich 12,84 % geben an, dass dieser Beruf für Sie weniger bis gar nicht von Bedeutung ist, bei mehr als einem Viertel der Befragten (27,75 %) trifft dies teilweise zu.

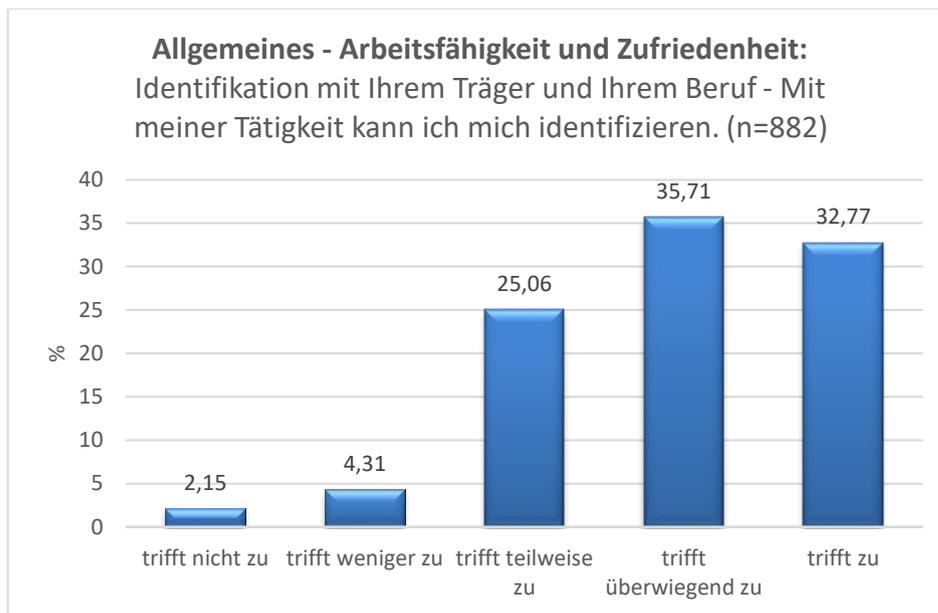


Abbildung 111: Häufigkeitsverteilung - Mit meiner Tätigkeit kann ich mich identifizieren.

Die Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit ist ein wichtiger Faktor für die Ausübung von beruflichen Prozessen. Mehr als die Hälfte aller Befragten (68,48 %) kann sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren (Abb. 111), ein weiteres Viertel (25,06 %) hingegen nur teilweise. Eine geringe Anzahl der Befragten (6,46 %) gibt an, sich mit seiner aktuellen Tätigkeit weniger bis gar nicht identifizieren zu können.

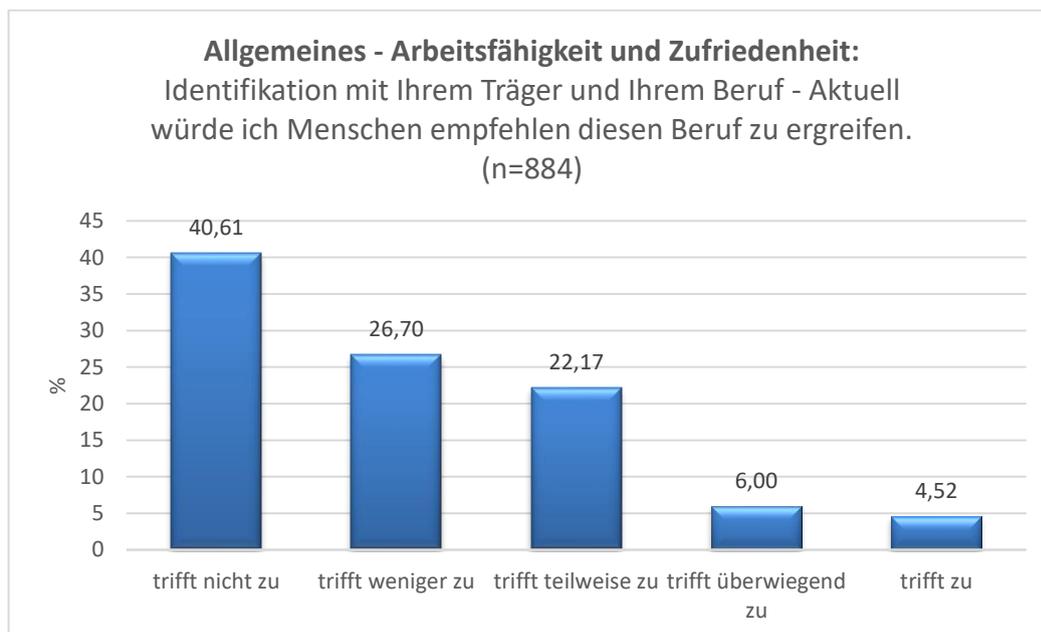


Abbildung 112: Häufigkeitsverteilung - Aktuell würde ich Menschen empfehlen diesen Beruf zu ergreifen.

Zum Abschluss des Themas „Identifikation mit dem Träger und dem Beruf“ wurden die Fachkräfte befragt, inwiefern sie aktuell anderen Menschen empfehlen würden diesen Beruf zu ergreifen (Abb. 112). Zwei Drittel der Befragten (66,62 %) würde weniger bis gar nicht eine derartige Empfehlung abgeben. Lediglich 10,52 % würden überwiegend bis vollständig anderen Menschen empfehlen diesen Beruf auszuüben. Jeder 5. Befragte (22,17 %) würde dies teilweise empfehlen.

3.1.4.6 Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit

Im Folgenden wurde die allgemeine Zufriedenheit im Hinblick auf die Arbeit erfragt.

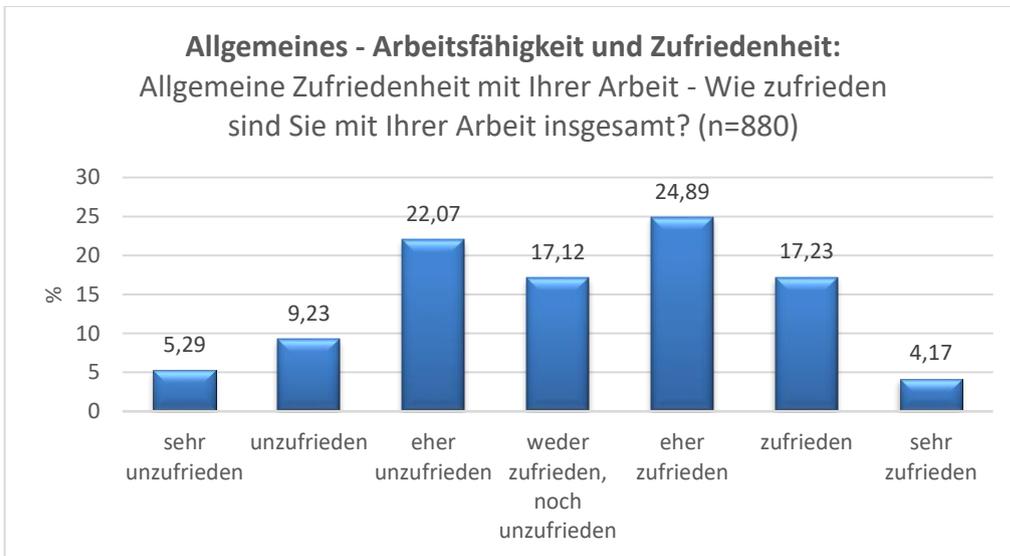


Abbildung 113: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?

Hierbei wurde zunächst gefragt, wie zufrieden die Teilnehmerinnen mit ihrer Arbeit sind (Abb. 113). Annähernd die Hälfte der Fachkräfte (46,29 %) sind eher zufrieden bis sehr zufrieden. Jede 3. Fachkraft (36,59 %) gibt hingegen an eher unzufrieden bis sehr unzufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. Weitere 17,12 % sind weder zufrieden, noch unzufrieden.

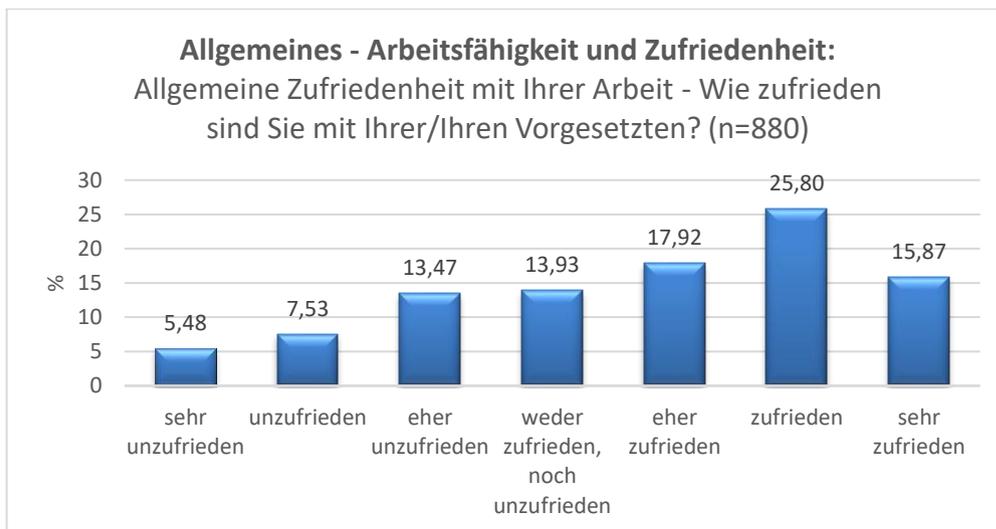


Abbildung 114: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer/Ihren Vorgesetzten?

Im Folgenden wurden weitere Kriterien in Bezug auf die Zufriedenheit erfragt. In *Abbildung 114* wurde dabei zunächst die Zufriedenheit im Hinblick auf den Vorgesetzten näher betrachtet. Mehr als die Hälfte der Fachkräfte (59,59 %) ist mit ihrem Vorgesetzten zufrieden bis sehr zufrieden, jedoch geben ein Viertel der Befragten (26,48 %) an, eher unzufrieden bis sehr unzufrieden zu sein. Jede 7. Fachkraft (13,93 %) ist weder zufrieden noch unzufrieden.

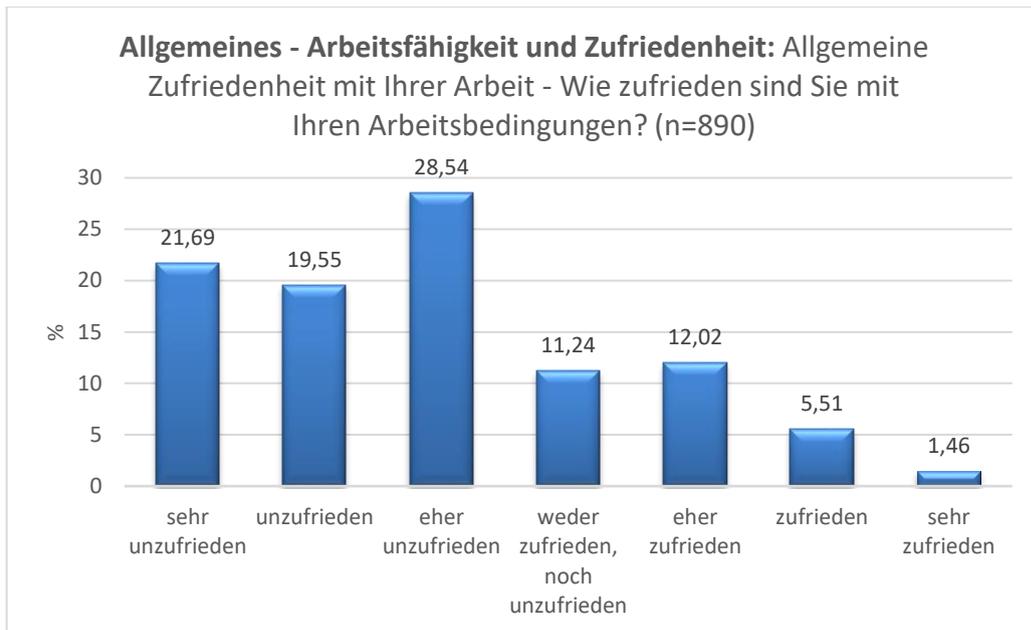


Abbildung 115: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?

Auch die Zufriedenheit der Arbeitsbedingungen wurde erfragt (Abb. 115). Über zwei Drittel der Fachkräfte (69,78 %) geben dabei an, unzufrieden bis sehr unzufrieden zu sein. Lediglich 18,99 % geben an, dass Sie eher zufrieden bis sehr zufrieden sind. Weitere 11,24 % der Fachkräfte sind weder zufrieden noch unzufrieden.

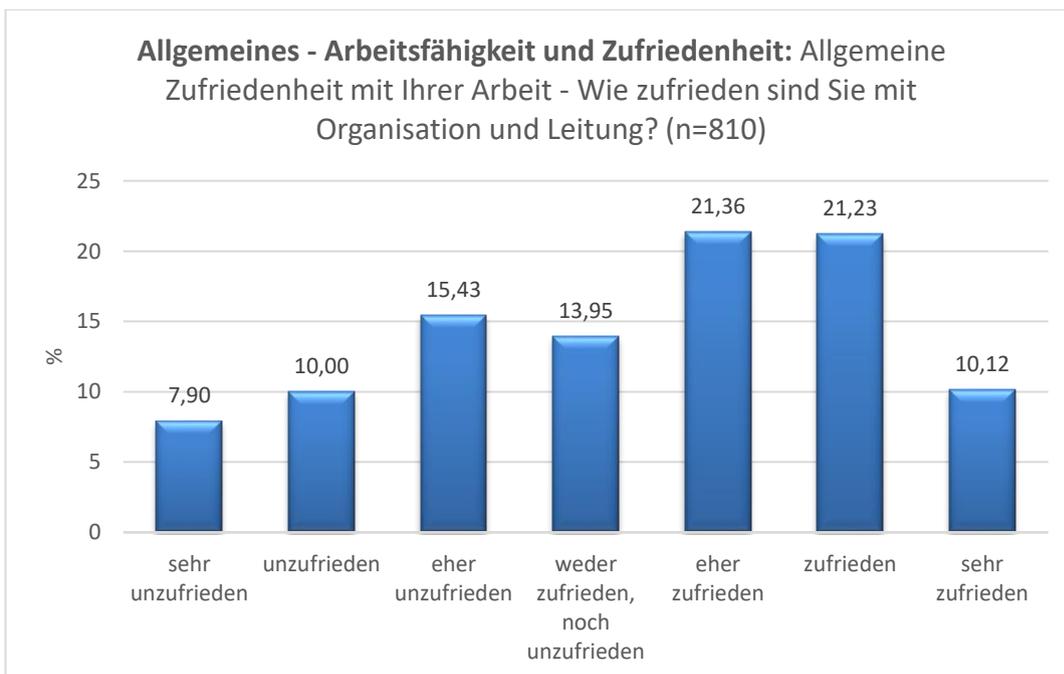


Abbildung 116: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Organisation und Leitung?

In Bezug auf die Organisation und Leitung der Einrichtung ist jede 3. Fachkraft (33,33 %) eher unzufrieden bis sehr unzufrieden (Abb. 116), jedoch gibt jede 5. Fachkraft (18,93 %) an, dass sie eher zufrieden bis sehr zufrieden ist. Jede 7. Fachkraft (13,95 %) ist weder zufrieden noch unzufrieden.

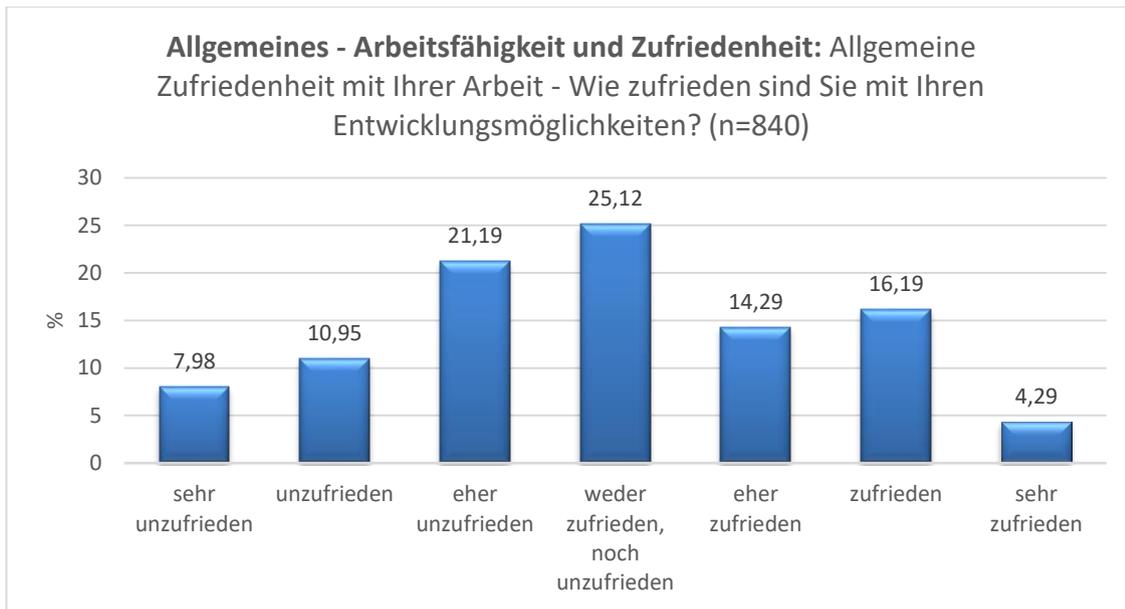


Abbildung 117: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?

Auch das Thema Entwicklungsmöglichkeiten wurde näher betrachtet (Abb. 117). 40,12 % der Teilnehmer:innen gibt an, dass sie unzufrieden bis sehr unzufrieden mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf ihre Tätigkeit sind. Jede 4. Fachkraft (25,12 %) ist weder zufrieden noch unzufrieden. 34,77 % sind hingegen eher zufrieden bis sehr zufrieden.

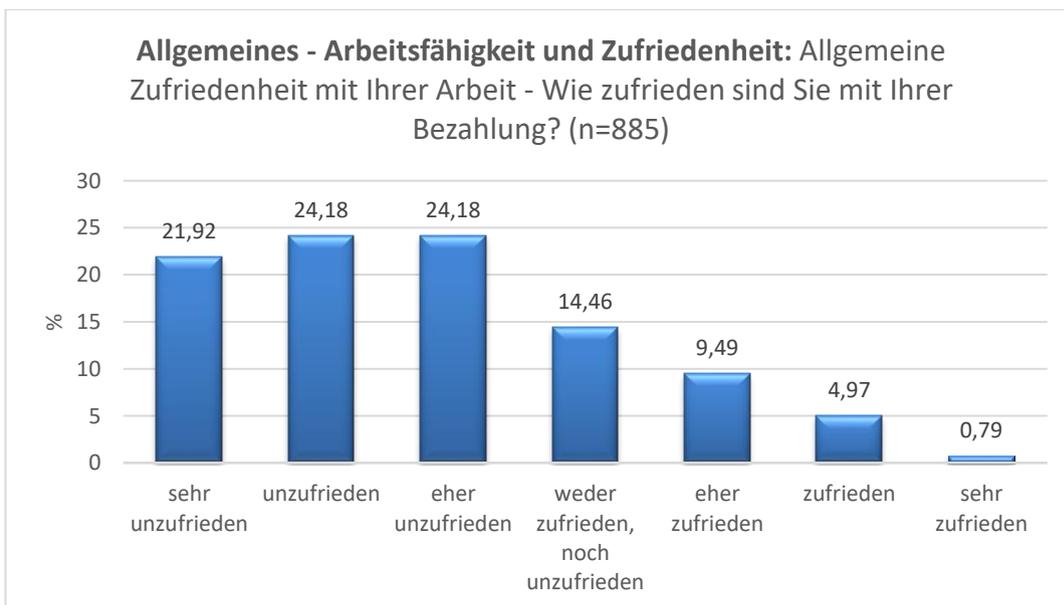


Abbildung 118: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?

Im Rahmen der Abfrage zur Zufriedenheit wurde auch die Bezahlung betrachtet (Abb. 118). Hierzu geben über zwei Drittel der Befragten (70,28 %) an, dass sie eher unzufrieden bis sehr unzufrieden mit der Bezahlung sind. Lediglich jede 6. Fachkraft (15,25 %) ist eher zufrieden bis sehr zufrieden, wobei „sehr zufrieden“ lediglich 0,79 % sind. Weitere 14,46 % sind weder zufrieden noch unzufrieden.

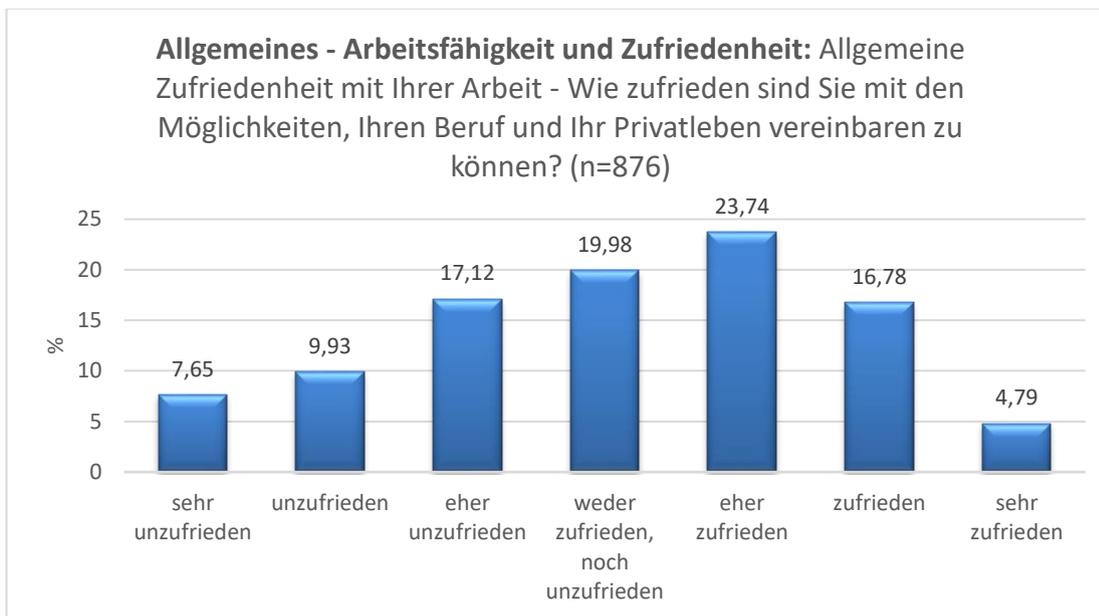


Abbildung 119: Allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit - Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten, Ihren Beruf und Ihr Privatleben vereinbaren zu können?

Zum Ende des Abschnitts Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit wurde das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfragt (Abb. 119). So geben etwas weniger als die Hälfte aller Befragten (40,52 %) an, dass sie eher zufrieden bis sehr zufrieden mit dieser Vereinbarkeit sind. Ein Drittel (34,70 %) gibt hingegen an eher unzufrieden bis sehr unzufrieden zu sein. Jede 5. Fachkraft (19,98 %) gibt an, weder zufrieden noch unzufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu sein.

3.1.4.7 Zusammenfassung der Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit

Die Daten zeichnen ein umfassendes Bild der Zufriedenheit und der Arbeitsbelastung von Fachkräften in den Kindertagesstätten von Rheinland-Pfalz. Hier sind einige Schlussfolgerungen und Beobachtungen basierend auf den dargestellten Informationen:

Arbeitsbelastung und Überforderung: Es ist besorgniserregend, dass fast die Hälfte der befragten Fachkräfte angibt, überfordert oder völlig überfordert in Bezug auf die aktuellen Arbeitsanforderungen zu sein. Die hohe Zahl derer, die übermäßig unter Stress und Druck stehen, ist ein ernstes Thema und könnte langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit und die Qualität der Kinderbetreuung haben.

Wahrnehmung der Arbeitsfähigkeit: Die Tatsache, dass beinahe ein Viertel der Befragten angibt, arbeitsunfähig zu sein, ist alarmierend und deutet auf ernsthafte Probleme in Bezug auf die physische und mentale Gesundheit der Fachkräfte hin.

Absicht zur Kündigung oder Berufswechsel: Die hohe Anzahl von Fachkräften, die erwägen, ihre Tätigkeit in der aktuellen Einrichtung zu kündigen oder sich in eine andere Einrichtung versetzen zu lassen, weist auf eine Unzufriedenheit und ein erhöhtes Fluktuationsrisiko hin. Ebenso die Absicht, sich in andere Berufsfelder zu bewegen, könnte auf eine mangelnde Bindung an den derzeitigen Beruf hinweisen.

Stolz auf die Arbeit und Identifikation mit dem Beruf: Es ist erfreulich zu sehen, dass die Mehrheit der Befragten stolz auf ihre Arbeit ist und sich mit ihrem Beruf identifizieren kann. Diese positiven Gefühle können die Motivation und die Qualität der Arbeit beeinflussen.

Empfehlungen für den Beruf: Die Tatsache, dass etwa zwei Drittel der Fachkräfte ihren Beruf nicht anderen Menschen empfehlen würden, ist beunruhigend. Es zeigt, dass es erhebliche Probleme und Herausforderungen im Beruf gibt, die dringend angegangen werden müssen.

Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit: Die Daten deuten darauf hin, dass viele Fachkräfte mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit unzufrieden sind, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Bezahlung und die Entwicklungsmöglichkeiten.

Diese Erkenntnisse sollten für Träger von Kindertageseinrichtungen und politische Entscheidungsträger von großer Bedeutung sein, um die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten zu verbessern. Verbesserungen in diesen Bereichen sind nicht nur wichtig für das Wohlbefinden der Mitarbeiter, sondern auch für die Qualität der Kinderbetreuung und Bildung.

3.1.5 Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP

Zum Abschluss des allgemeinen Abschnitts wollten wir von den Teilnehmer:innen erfahren, was Ihre persönliche Meinung zur Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetz RLP ist.

3.1.5.1 Persönliche Meinung zum neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP

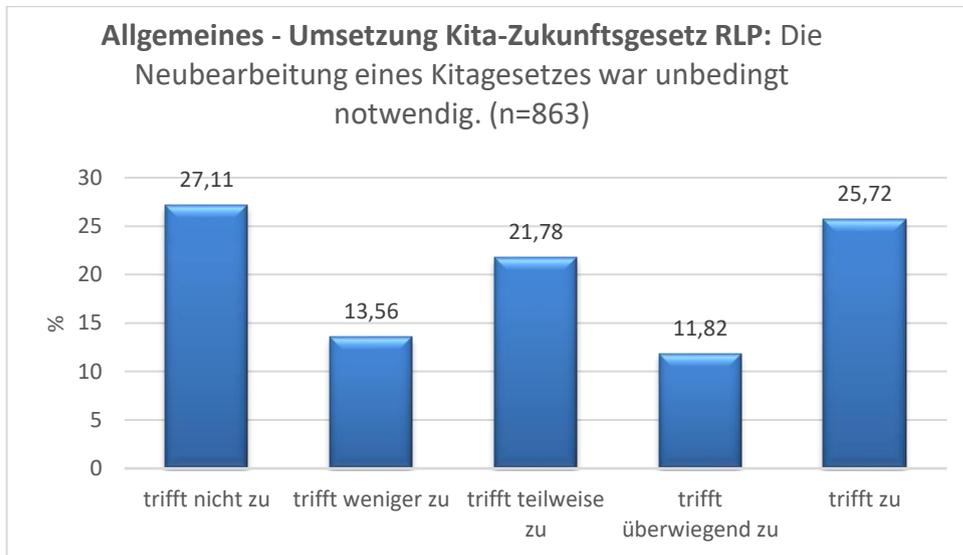


Abbildung 120: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Die Neubearbeitung eines Kitagesetzes war unbedingt notwendig

Bei der Frage inwiefern die Teilnehmer:innen die Neubearbeitung des Kitagesetz für unbedingt notwendig erachteten, zeigt sich beinahe eine gleichmäßige Verteilung (Abb. 120). So geben mehr als ein Drittel (37,53 %) an, dass diese Neubearbeitung aus ihrer Sicht überwiegend bis zutreffend notwendig war. Beinahe ebenso viele, 40,67 %, geben an, dass dies für sie weniger bis gar nicht notwendig war. Jeder 5. Befragte (21,78 %) gibt an, dass dies teilweise notwendig war.

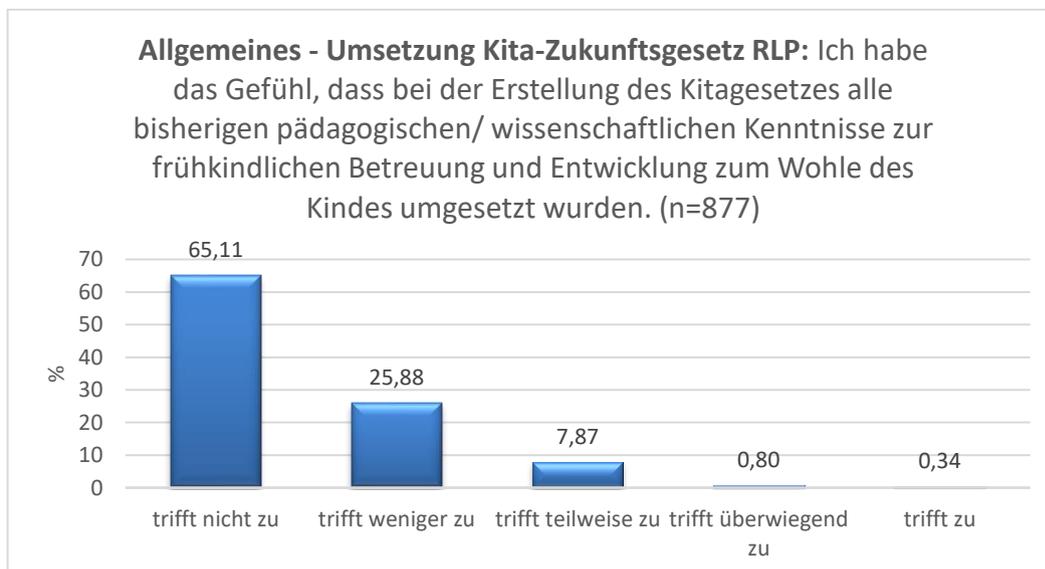


Abbildung 120: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Ich habe das Gefühl, dass bei der Erstellung des Kitagesetzes alle bisherigen pädagogischen/ wissenschaftlichen Kenntnisse zur frühkindlichen Betreuung und Entwicklung zum Wohle des Kindes umgesetzt wurden.

Trotz der unterschiedlichen Meinungen in Bezug auf die Notwendigkeit einer Neubearbeitung des Kitagesetzes haben eine deutliche Mehrheit der Fachkräfte nicht das Gefühl, dass bei der Erstellung des Kitagesetzes alle bisherigen pädagogischen/ wissenschaftlichen Kenntnisse zur frühkindlichen

Betreuung und Entwicklung zum Wohle des Kindes umgesetzt wurden (Abb. 121). Beinahe jede Fachkraft (90,99 %) gibt an, dass für sie die bisherigen pädagogischen sowie wissenschaftlichen Kenntnisse bei der Erstellung des Kita-Zukunftsgesetzes nicht berücksichtigt wurden. 7,87 % sehen diese Erkenntnisse als teilweise berücksichtigt im Gesetz. Lediglich 1,34 % der Fachkräfte finden, dass überwiegend bis zutreffend alle bisherigen pädagogischen/ wissenschaftlichen Kenntnisse zur frühkindlichen Betreuung und Entwicklung zum Wohle des Kindes innerhalb des Gesetzes umgesetzt wurden.

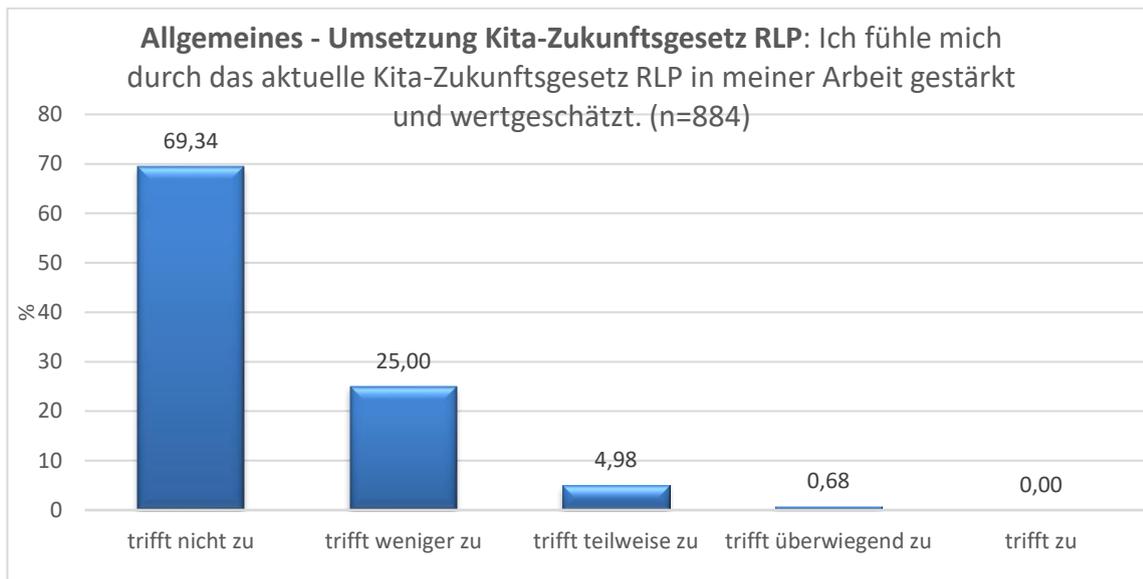


Abbildung 121: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Ich fühle mich durch das aktuelle Kita-Zukunftsgesetz RLP in meiner Arbeit gestärkt und wertgeschätzt.

Auch bei der Einschätzung der Befragten, dass sie sich durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP in ihrer Arbeit gestärkt und wertgeschätzt fühlen, zeigt sich eine deutliche Tendenz (Abb. 122). Beinahe jede Fachkraft (94,34 %) fühlt sich bedingt durch das Gesetz in ihrer Arbeit weder gestärkt noch wertgeschätzt. 4,98 % der Teilnehmer:innen haben teilweise das Gefühl und lediglich 0,68 % können überwiegend eine Stärkung und Wertschätzung ihrer Arbeit durch das Gesetz zustimmen.

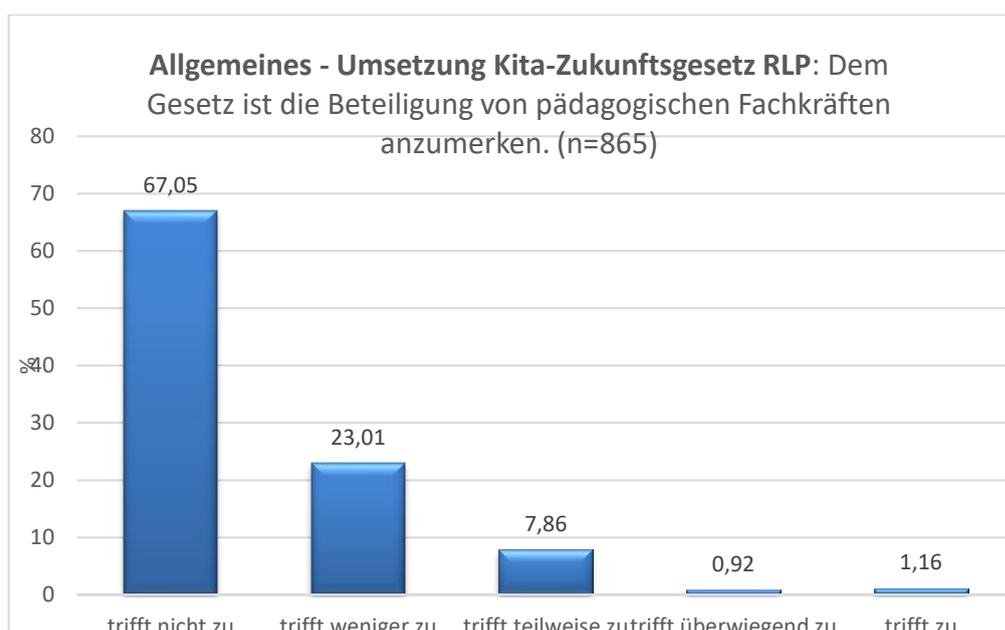


Abbildung 122: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Dem Gesetz ist die Beteiligung von pädagogischen Fachkräften anzumerken.

In Bezug auf die Aussage „Dem Gesetz ist die Beteiligung von pädagogischen Fachkräften anzumerken“ ist ebenfalls eine deutliche Mehrheit erkennbar (Abb. 123). 90,06 % der Befragten können dieser Aussage weniger bis gar nicht zustimmen. Weitere 7,86 % können teilweise eine Beteiligung von pädagogischen Fachkräften innerhalb des Gesetzes erkennen und nur 2,08 % nehmen innerhalb des Gesetzes eine Beteiligung von Fachkräften war.

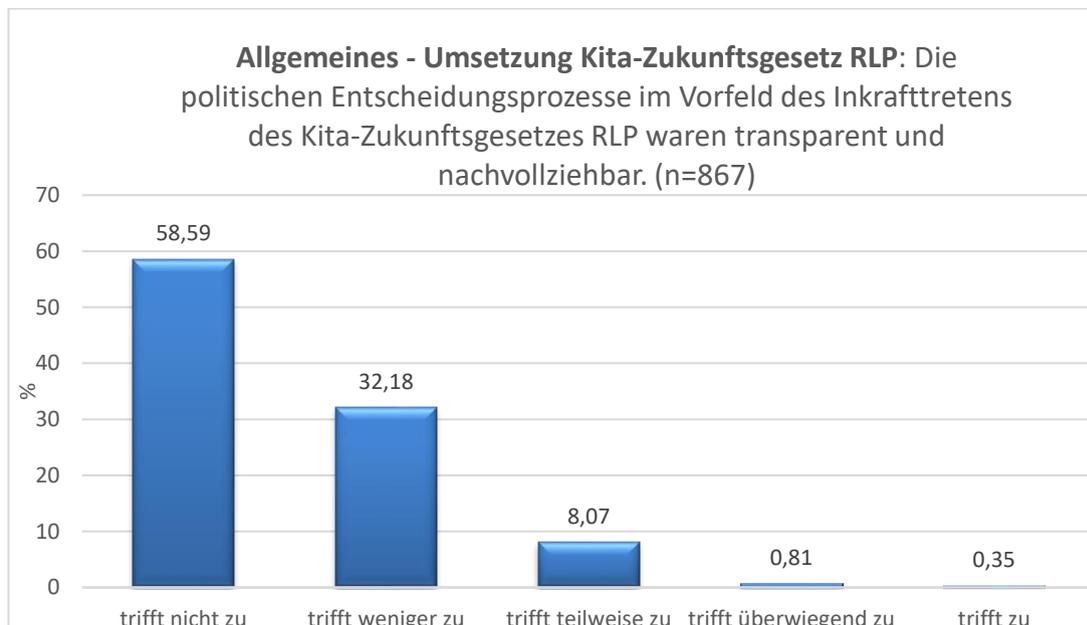


Abbildung 123: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Die politischen Entscheidungsprozesse im Vorfeld der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes RLP waren transparent und nachvollziehbar.

Inwiefern die politischen Entscheidungsprozesse im Vorfeld des Inkrafttretens des Kita-Zukunftsgesetzes RLP transparent und nachvollziehbar waren, wurde ebenfalls betrachtet (Abb. 124). Auch hier gibt es eine eindeutige Mehrheit. 90,77% der Befragten geben an, dass diese politischen Entscheidungsprozesse wenig bis gar nicht transparent und nachvollziehbar waren. Weitere 8,07 % geben an, dass dies teilweise der Fall war und lediglich 1,16 % fanden diese Prozesse überwiegend bis zutreffend transparent und nachvollziehbar.

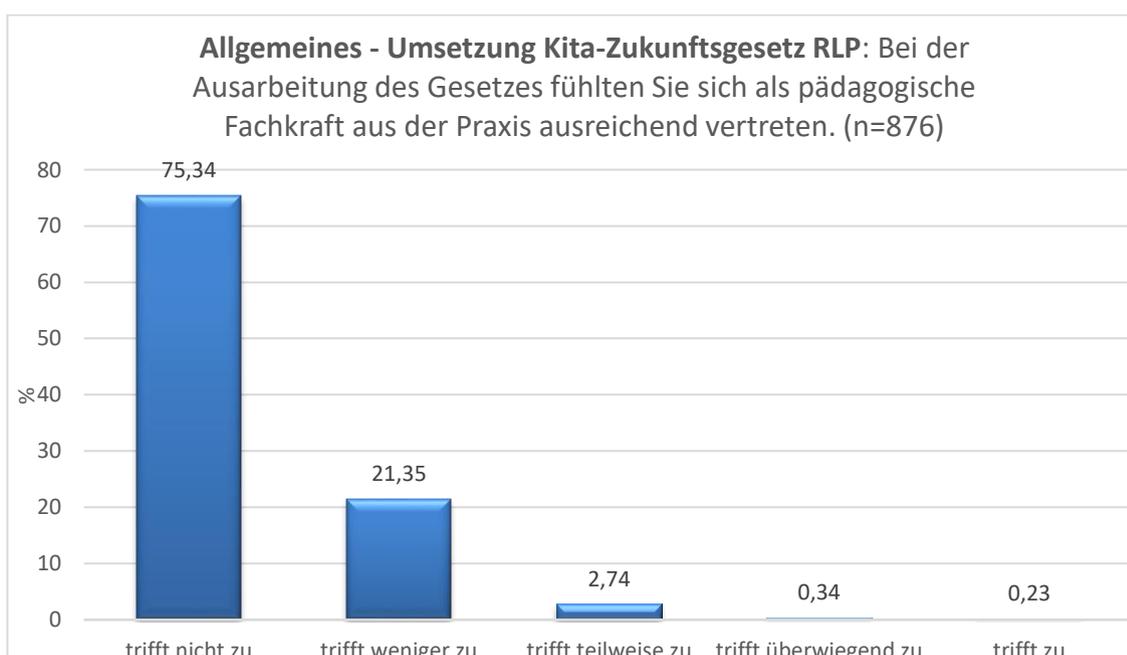


Abbildung 124: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Bei der Ausarbeitung des Gesetzes fühlten Sie sich als pädagogische Fachkraft aus der Praxis ausreichend vertreten.

Bei der Ausarbeitung des Gesetzes fühlte sich beinahe jede befragte pädagogische Fachkraft nicht ausreichend vertreten (96,69 %) (Abb. 125). 2,74 % teilweise und lediglich 0,57 % der Befragten konnten eine überwiegend bis zutreffend transparente und nachvollziehbar Vertretung bei der Ausarbeitung des Gesetzes feststellen.

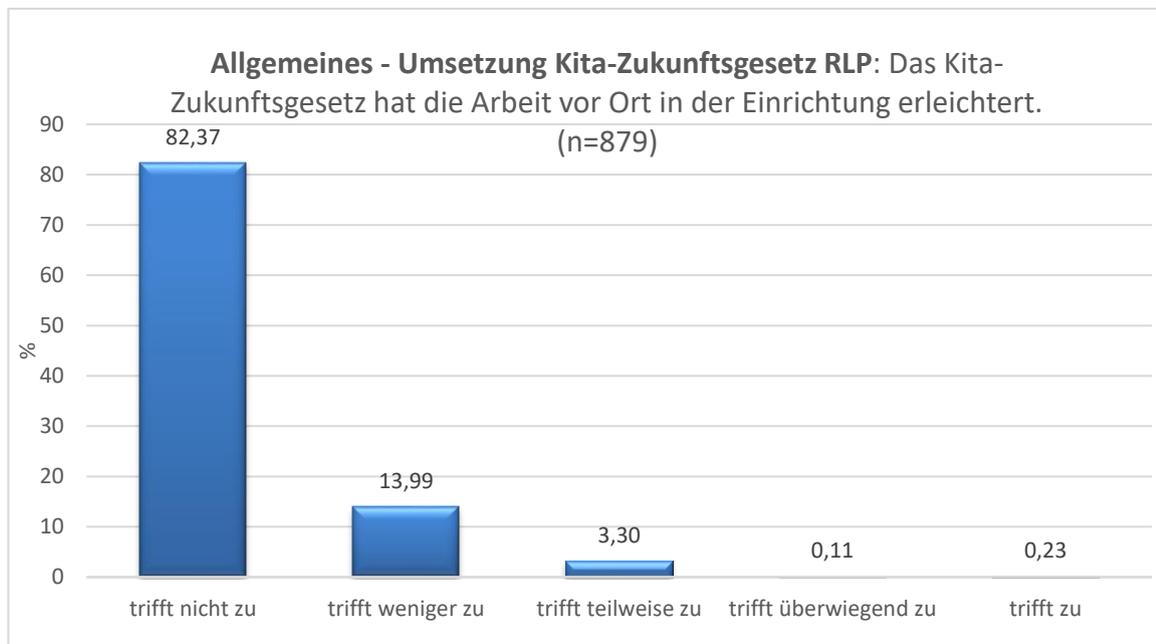


Abbildung 125: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Das Kita-Zukunftsgesetz hat die Arbeit vor Ort in der Einrichtung erleichtert.

Auch die konkrete Arbeitserleichterung seit der Umsetzung des Gesetzes wurde betrachtet (Abb. 126). Und auch hier wird deutlich, dass für die Mehrheit der Befragten vor Ort in den Einrichtungen keinerlei Arbeitserleichterung erkennbar ist. So geben 96,36 % an, dass eine Arbeitserleichterung für sie weniger bis gar nicht zutreffend ist. Für 3,30 % teilweise und lediglich 0,34 % können überwiegend bis zutreffend eine Erleichterung feststellen.

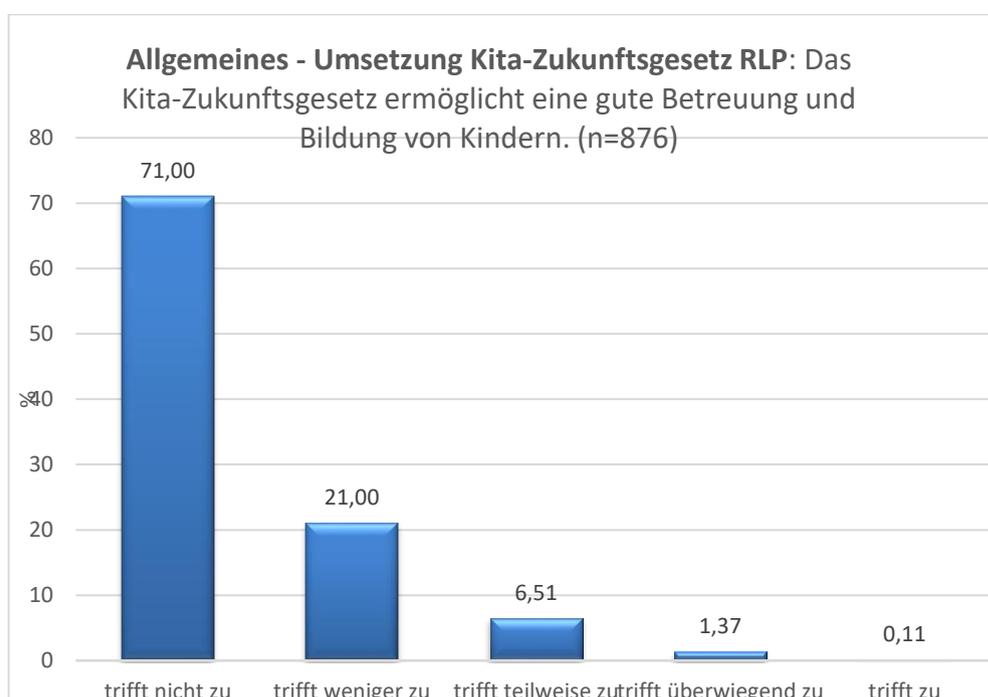


Abbildung 126: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Das Kita-Zukunftsgesetz ermöglicht eine gute Betreuung und Bildung von Kindern.

Was die konkrete Betreuung und Bildung von Kindern betrifft, geben 92,00 % der befragten Fachkräfte an, dass durch die Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes keine gute Betreuung und Bildung von Kindern möglich ist (Abb. 127). 6,51 % geben an, dass dies seit der Umsetzung des Gesetzes teilweise möglich ist und 1,48 % geben an, dass dies überwiegend bis zutreffend möglich ist.

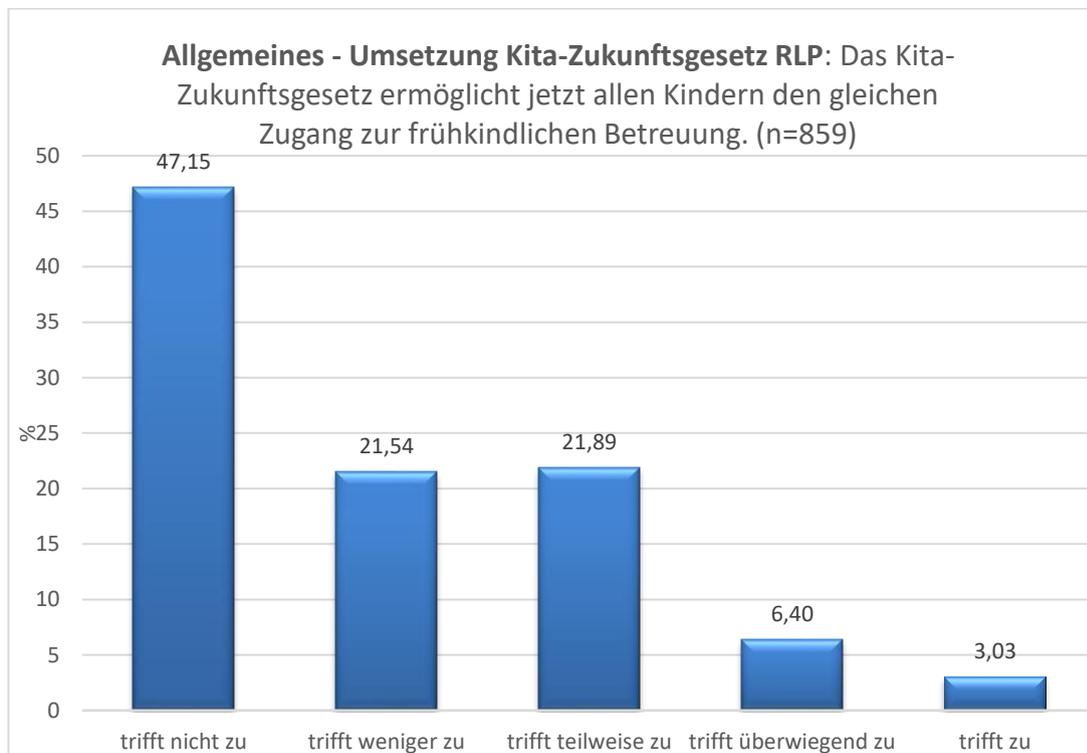


Abbildung 127: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP: Häufigkeitsverteilung - Das Kita-Zukunftsgesetz ermöglicht jetzt allen Kindern den gleichen Zugang zur frühkindlichen Betreuung.

Was den gleichen Zugang aller Kinder zur frühkindlichen Betreuung betrifft, verneinen zwei Drittel aller Fachkräfte (68,69 %), dass dies mit der Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetz ermöglicht wird (Abb. 128). Jede 5. Fachkraft (21,89 %) gibt an, dass dies aus ihrer Sicht teilweise möglich ist. Und lediglich 9,43 % geben an, dass überwiegend bis zutreffend jetzt allen Kindern der gleiche Zugang zur frühkindlichen Betreuung ermöglicht wird.

3.1.5.2 Zusammenfassung Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP

Die Ergebnisse zeigen, dass viele pädagogische Fachkräfte gemischte Ansichten über das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz haben. Hier sind die wichtigsten Erkenntnisse:

Notwendigkeit einer Neubearbeitung des Kitagesetzes: Die Meinungen darüber, ob das Kitagesetz überarbeitet werden sollte, sind geteilt. Während 37,53 % der Teilnehmer die Neubearbeitung für notwendig erachteten, sehen 40,67 % dies als weniger oder gar nicht notwendig an.

Berücksichtigung von pädagogischen/wissenschaftlichen Kenntnissen: Fast alle Befragten (90,99 %) sind der Meinung, dass das Gesetz bei der Erstellung nicht ausreichend pädagogische und wissenschaftliche Erkenntnisse zur frühkindlichen Betreuung und Entwicklung berücksichtigt.

Stärkung und Wertschätzung durch das Gesetz: Die überwiegende Mehrheit der Fachkräfte (94,34 %) fühlt sich durch das Gesetz in ihrer Arbeit weder gestärkt noch wertgeschätzt.

Beteiligung von pädagogischen Fachkräften: Nur 2,08 % der Befragten erkennen eine Beteiligung von Fachkräften bei der Erstellung des Gesetzes. Die Mehrheit (90,06 %) sieht keine Beteiligung.

Transparenz der politischen Entscheidungsprozesse: 90,77 % der Befragten empfinden die politischen Entscheidungsprozesse im Vorfeld des Inkrafttretens des Gesetzes als wenig bis gar nicht transparent und nachvollziehbar.

Vertretung bei der Ausarbeitung des Gesetzes: 96,69 % der Fachkräfte fühlen sich bei der Ausarbeitung des Gesetzes nicht ausreichend vertreten.

Arbeitserleichterung durch das Gesetz: Fast alle Fachkräfte (96,36 %) sehen keine Arbeitserleichterung seit der Umsetzung des Gesetzes.

Betreuung und Bildung von Kindern: 92,00 % der Befragten geben an, dass die Betreuung und Bildung von Kindern durch die Umsetzung des Gesetzes nicht verbessert wurde.

Gleicher Zugang zur frühkindlichen Betreuung: 68,69 % der Fachkräfte sehen nicht, dass mit der Umsetzung des Gesetzes allen Kindern der gleiche Zugang zur frühkindlichen Betreuung ermöglicht wird.

Die Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass es in vielen Bereichen des Kita-Zukunftsgesetzes noch Raum für Verbesserungen gibt, um die Bedürfnisse der pädagogischen Fachkräfte und die Qualität der frühkindlichen Betreuung und Bildung besser zu berücksichtigen. Es ist hilfreich, diese Erkenntnisse in zukünftigen Gesetzgebungsprozessen und Reformen zu berücksichtigen. Dies ist wichtig, um sicherzustellen, dass Kinder in Kindertagesstätten die bestmögliche Betreuung und Bildung erhalten und die Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte angemessen sind.

3.1.6 Allgemeines – Zusammenfassung

Die Daten zeigen, dass die Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes Rheinland-Pfalz zu einer insgesamt verschlechterten Situation der Arbeitsbedingungen in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten geführt hat, insbesondere bei Bedingungen, die sich direkt auf die pädagogische Arbeit mit Kindern auswirken. Die erhöhte Arbeitsbelastung und das Fehlen von Verbesserungen in verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen sind besorgniserregend.

Die Erkenntnisse in Bezug auf die Notwendigkeit einer Überarbeitung des Kitagesetzes und die mangelnde Berücksichtigung von pädagogischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen sind wichtige Hinweise auf Verbesserungsbereiche. Ebenso deuten die Ergebnisse auf einen Mangel an Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit der Fachkräfte hin.

Die Transparenz der politischen Entscheidungsprozesse und die fehlende Beteiligung von pädagogischen Fachkräften sind weitere Aspekte, die in zukünftigen Gesetzgebungsprozessen sorgfältig berücksichtigt werden müssen.

Diese Ergebnisse bieten eine wichtige Grundlage für Träger, Politiker und Fachaufsichten, um die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten von Rheinland-Pfalz zu verbessern und sicherzustellen, dass die pädagogischen Fachkräfte angemessen unterstützt, anerkannt und entlohnt werden. Eine zufriedene Belegschaft spielt eine zentrale Rolle bei der Aufrechterhaltung der Qualität und Bildung in den Kindertagesstätten.

3.1.7 Allgemeines – Kommentare der Befragten

Zum Abschluss hier noch beispielhaft ausgewählte Kommentare der Umfrageteilnehmer:innen (diese Kommentare wurden weder orthographisch noch grammatikalisch verändert) zum ersten Abschnitt „Allgemeines“:

„Das Mehrpersonal und die Freistellung von Leitung hat durch die Vermehrung von bürokratischen Abläufen keinen Vorteil gebracht, sondern Nachteile.“

„Bei Wegfall von bestehendem Personal ist es fast unmöglich geeignetes neues und gutes Personal zu finden. Die Identifikation mit dem Beruf einer Erzieherin lässt bei neuen und jungen Kräften zu wünschen übrig. Das Arbeitspensum wird immer höher, demzufolge steigt der Krankenstand und desto öfter muss Notfallplan gefahren werden. Das Verständnis der Eltern ist erschöpft - sie würden sich eine verlässliche Betreuung wünschen. Anschaffungen und Erneuerungen müssen oftmals gestrichen werden, weil die Kommunen Einsparungen treffen müssen oder lange ihren Haushaltsplan nicht genehmigt bekommen.“

„Ich bin noch immer sprachlos, dass dieses Gesetz so umgesetzt wurde, trotz des vielen Gegenwindes aus der Praxis. Man hat daraufgesetzt, dass die Menschen an der Basis, alles für die Kinder tun, und nicht wirklich nach sich schauen. Und leider hatte man damit Recht. Die Arbeitsbedingungen haben sich so verschlechtert, dass ich, obwohl ich die Arbeit am Kind und mit den Erwachsenen liebe, meinen Beruf am liebsten aufgeben möchte. Ich kann niemanden gerecht

werden, nicht den Kindern, nicht den Kolleginnen, nicht den Eltern und schon gar nicht meinen Ansprüchen an meine Arbeit und meine Gesundheit gegenüber.“

„Die Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit sind durch das "gute Kita Gesetz" wesentlich schlechter geworden! Wir können schon nicht mehr von einer Bildung sprechen, sondern lediglich von Betreuung und Verwahrung der Kinder. Selbst das in den aktuellen Zeiten des massiven Fachkräftemangels kaum noch möglich! Die Berechnung der Vollzeitäquivalente für 2-jährige Kinder ist ein Schlag ins Gesicht für jede Fachkraft und jedes Kind!!!“

„Seitdem neuen Kita Gesetz RLP ist die Qualität der Arbeit absolut gesunken und somit die eigene Zufriedenheit. 2-6-Jährige in einer Gruppe. Man wird keiner Altersgruppe gerecht. Man reagiert nur auf Situationen. Vor und Nachbereitungszeit entfällt vollkommen. Die Eltern werden unzufriedenen, auch die Kinder. Viele kleine Kinder bleiben 9-9,5 Stunden in der Kita. Großer Personalmangel und hoher Krankenstand der Erzieherinnen.“

„Ich würde mir wünschen, endlich wieder pädagogisch am Kind arbeiten zu können. Zurzeit ist es nur noch eine Aufbewahrungs-Kita. Dieses arbeiten hat nix mehr mit Bildung zu tun. Nur noch Notbetreuungen und Abfertigung. Das haben die Kleinsten unserer Gesellschaft nicht verdient!!!!“

„Ich habe den Beruf erlernt, um Kinder beim Wachsen zu begleiten. Für mich war es immer eine Berufung und keine notwendige Pflicht. Mittlerweile bin ich ausgelaugt und verbrannt und überlege, meine Berufung aufzugeben. Das macht mich sehr traurig, aber so wie es ist, ist es nicht mehr leistbar.“

„Bislang ist eine gute Umsetzung nicht möglich, da keinerlei bauliche Anpassung stattgefunden hat. Die benötigten Räumlichkeiten und Möbel sind nicht vorhanden und werden auch nicht angeschafft.“

„Hätte ich 2019 gewusst, was da auf mich zu kommt, hätte ich NIE angefangen in diesem Bereich zu arbeiten!!!!“

„Das Kita Zukunfts-Gesetz war und ist eine Mogelpackung. Ich bin der Meinung, dass sich in manchen Kitas am Rande der Kindeswohlgefährdung bewegt wird. Quantität - nicht pädagogische Qualität - steht im Fokus. Eine dem Kindeswohl entsprechende Kinder-Fachkräfterelation wird außer Acht gelassen. Kitas entwickeln "ungewöhnliche" Konzeptionen, um den quantitativen Standards entsprechen zu können. Dabei werden wichtige Faktoren wie Bindung, Anzahl der Bezugspersonen usw. häufig mit Unterstützung der Träger "kreativ" ausgelegt.“

3.2 Personal

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT
A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung B: Allgemeine Angaben zur Person C: Arbeitsbedingungen D: Arbeitsbelastung E: Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit F: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz	A: Ausbildung B: aktuelle Personalsituation C: Stellenbesetzung D: Auszubildende E: Fachkraft-Kind-Relation F: Wirtschaftskräfte G: Leitung und Verwaltung	A: „Gleiche Chancen für alle“ B: Sozialraumbudget (SRB) C: Kinderschutz & Partizipation	A: Elternmitwirkung B: Betreuungsgarantie C: Elternkooperation	A: aktuelle Verpflegungssituation B: Räumlichkeiten (Kindeswohl)	A: Qualifizierung von <u>Trägerverantwortlichen</u> B: Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung C: Pädagogische Ausrichtung

Schaubild

Im zweiten Teil dieser Evaluation stand das Personal im Mittelpunkt (*siehe Schaubild*). Dabei wurde die aktuelle Ausbildung der Fachkräfte, die Personalsituation vor Ort in den Einrichtungen, die derzeitige Stellenbesetzung, die Situation der Auszubildenden, die Fachkraft-Kind-Relation in den Einrichtungen, der Einsatz von Wirtschaftskräften sowie die Konstellation von Leitung und Verwaltung näher betrachtet.

Das Thema Personal wird in den drei vorliegenden Veröffentlichungen des Ministeriums für Bildung Rheinland-Pfalz¹³ vielfältig erwähnt:

Aktuelle Personalsituation und Fachkraft-Kind-Relation:

- „Die besten Erzieherinnen und Erzieher für Kitas“¹⁴
- „Darum sollen Erzieherinnen und Erzieher für jedes Kind genug Zeit haben“¹⁵
- „Überall sollen die Kinder in der Kita gut betreut werden“¹⁶
- „Darum ist es wichtig, dass es in jeder Kita genug Erzieherinnen und Erzieher gibt“¹⁷
- „Dann können in den Kitas noch mehr Erzieherinnen und Erzieher arbeiten.“¹⁸
- „Es gibt mehr Personal in den Kitas und eine neue Personalbemessung.“¹⁹

¹³ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit - leichte Sprache (2021). Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021). Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit – leichte Sprache (2021).

¹⁴ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit - leichte Sprache (2021).

¹⁵ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021).

¹⁶ Ebd.

¹⁷ Ebd.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit - leichte Sprache (2021).

Leitung und Verwaltung:

- *„Eine Schlüsselfunktion in allen Tageseinrichtungen haben bei allen Aufgaben die Leitungskräfte. Sie tragen eine wesentliche Verantwortung, die Qualität der Einrichtungen sicherzustellen und weiterzuentwickeln.“²⁰*
- *„Bis zu 20 Prozent der Leitungszeit kann durch Verwaltungspersonal erfüllt werden. Damit können bestimmte Verwaltungsaufgaben durch dafür ausgebildete Verwaltungsfachkräfte erfüllt werden. Das entlastet die Leiterinnen und Leiter.“²¹*
- *„Deshalb wird erstmals Zeit für Leitungsaufgaben gesetzlich verankert und der Einsatz von Verwaltungskräften ermöglicht, um die Leitungskräfte bei ihren Aufgaben zu entlasten.“²²*

Wirtschaftskräfte:

- *„Fallen pädagogische Fach- und Wirtschaftskräfte aus und müssen vertreten werden, beteiligt sich das Land an den Personalkosten für die Vertretungskräfte im gleichen Umfang wie bei den regulären Kräften (§ 25 Abs. 2 KiTaG). Deshalb empfiehlt sich, was vielerorts schon passiert: die Einrichtung von Vertretungspools. Das ist zugleich eine wertvolle Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen.“²³*
- *„Wirtschaftskräfte sollen die pädagogische Arbeit unterstützen und ergänzen, nicht ersetzen.“²⁴*
- *„Das sind vor allem die Wirtschaftskräfte, also Reinigungs- und Küchenpersonal. Sie unterstützen die Erzieherinnen und Erzieher insbesondere in der Mittagszeit, beim Kochen, Tischvorbereiten und hinterher beim Aufräumen. So können sich die Erzieherinnen und Erzieher auf die pädagogische Arbeit konzentrieren. Jede Kita kann so viele Wirtschaftskräfte einsetzen, wie sie begründet benötigt.“²⁵*
- *„Darüber hinaus sind Wirtschaftskräfte (Reinigungs- und Küchenpersonal) eine große Unterstützung in der Mittagszeit. ... Die pädagogischen Fachkräfte können sich auf die Kinder und die pädagogischen Inhalte des Mittagessens konzentrieren.“²⁶*

Auszubildende

- *„Das pädagogische Personal benötigt zusätzliche Zeit, um Auszubildende und Studierende gut anleiten zu können. Deshalb wird die Praxisanleitung erstmals gesetzlich verankert.“²⁷*

²⁰ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 7.

²¹ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 19.

²² Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 7.

²³ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 12.

²⁴ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 12.

²⁵ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 19.

²⁶ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 11f.

²⁷ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 23f.

- „Insgesamt ist die Praxisanleitung ein echter Mehrwert für Auszubildende und Studierende, die bei ihrer Ausbildung in der Praxis besser gefördert werden können, und für die schon tätigen Fachkräfte, die für die Aufgaben nun auch klar definierte Zeiteile bekommen. Damit wird langfristig dazu beigetragen, die Ausbildung bzw. das Studium für alle Seiten attraktiver zu gestalten und qualifizierten Nachwuchs für die Kitas zu gewinnen.“²⁸
- „Auszubildende und Studierende werden nicht in den Personalschlüssel mit eingerechnet – sie kommen zusätzlich zum regulären pädagogischen Personal hinzu.“²⁹

Diese Maßnahmen und Betonungen deuten darauf hin, dass das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz bestrebt ist, die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen zu verbessern und die Bedingungen für pädagogische Fachkräfte, Leitungskräfte und Auszubildende zu optimieren.

3.2.1 Ausbildung

Innerhalb der frühkindlichen Betreuung und Bildung gibt es im Bereich der rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten eine Vielzahl von verschiedenen beruflichen Ausbildungen. Welche Formen der Ausbildungen vertreten sind, welche Schulabschlüsse die aktuell tätigen Fachkräfte haben und inwiefern die berufsbegleitende Ausbildung aktuell für die Fachkräfte eine Rolle spielt, wird im Folgenden betrachtet.

3.2.1.1 Schulabschluss

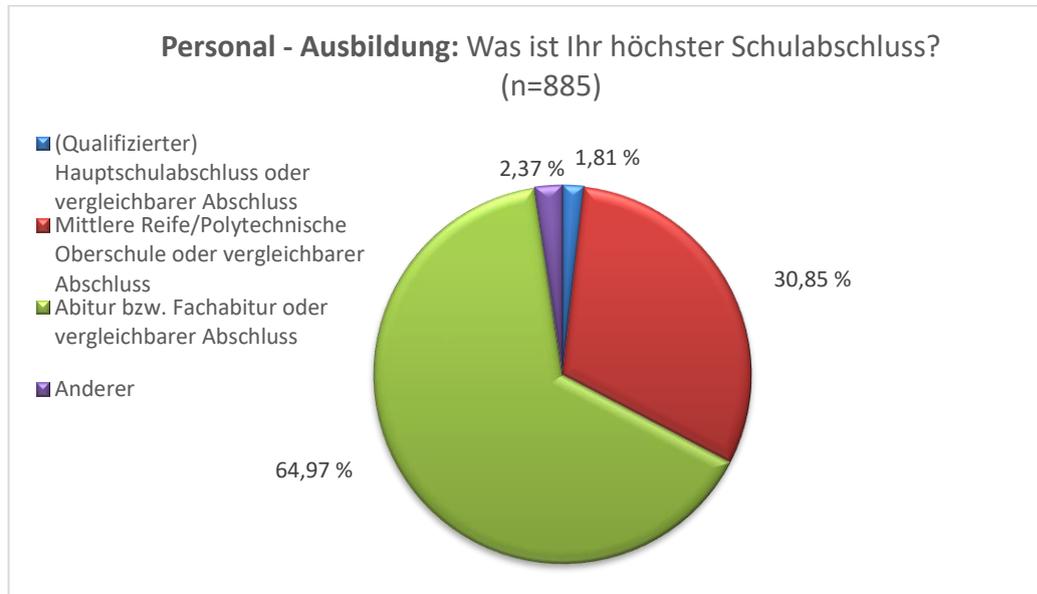


Abbildung 128: Personal - Ausbildung: Was ist höchster Schulabschluss?

Beinahe zwei Drittel (64,97 %) der teilnehmenden Fachkräfte in RLP hat als höchsten Schulabschluss ein Abitur bzw. Fachabitur oder einen vergleichbaren Abschluss (Abb. 129). Ein weiteres Drittel verfügt über die mittlere Reife/polytechnischen Oberschule oder einen

²⁸ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 25.

²⁹ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 17.

vergleichbaren Abschluss. 2,37 % verfügt über einen anderen Schulabschluss und lediglich 1,81 % über einen (qualifizierten) Hauptschul- bzw. vergleichbaren Abschluss.

3.2.1.2 Berufsabschluss

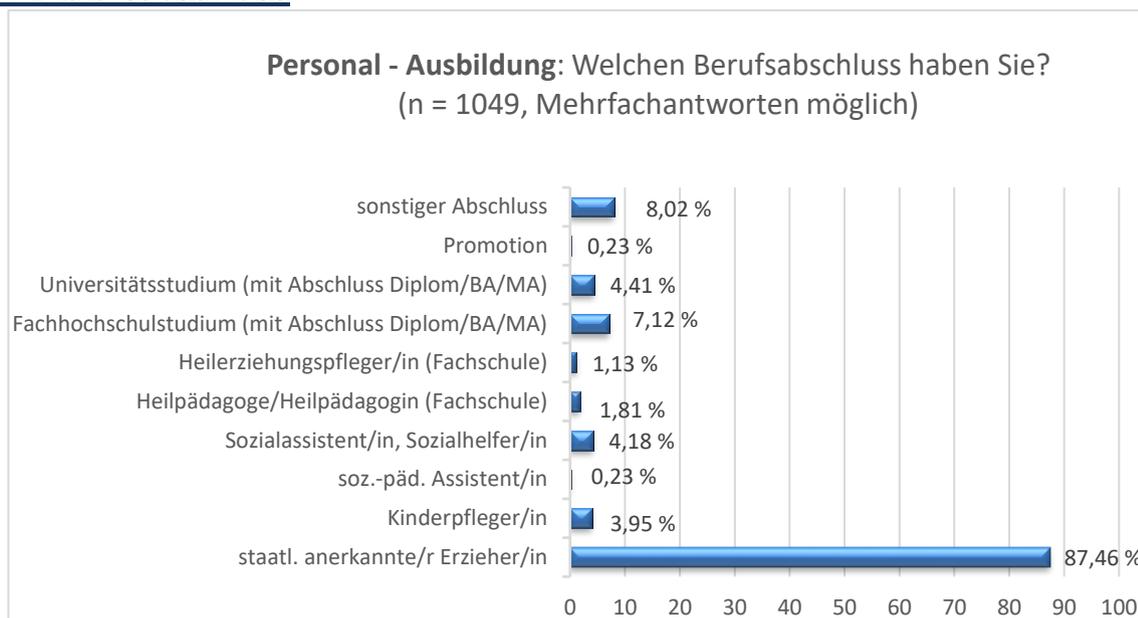


Abbildung 129: Personal - Ausbildung: Welchen Berufsabschluss haben Sie?

Bei der Verteilung der Berufsabschlüsse (Abb. 130) wird deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer:innen über eine staatliche Anerkennung als Erzieher/in verfügt (87,46 %). Auffällig und wahrscheinlich in den nächsten Jahren weiterhin steigend ist die Beobachtung, dass 8,02 % einen anderen Abschluss bzw. 7,12 % ein Fachhochschulstudium haben. Weitere 4,41 % verfügen über ein Universitätsstudium oder sind gelernte Sozialassistent:innen/ Sozialhelfer:innen (4,18 %) bzw. Kinderpflegerinnen (3,95 %).

3.2.1.3 Berufsbegleitende Ausbildung/ Studium



Abbildung 130: Personal - Ausbildung: Welchen Berufsabschluss haben Sie?

Im Hinblick auf die Frage, ob die Teilnehmer:innen derzeit eine berufsbegleitende Ausbildung oder ein berufsbegleitendes Studium absolvieren (Abb. 131), gibt eine große Mehrheit (92,74 %) an, dass dies aktuell nicht der Fall ist. Lediglich 7,26 % befinden sich derzeit in einer berufsbegleitenden Maßnahme, davon 4,65 % in einem Studium und 2,61 % in einer Ausbildung.

3.2.1.4 Ausbildung der derzeit in der Einrichtung tätigen Fachkräfte

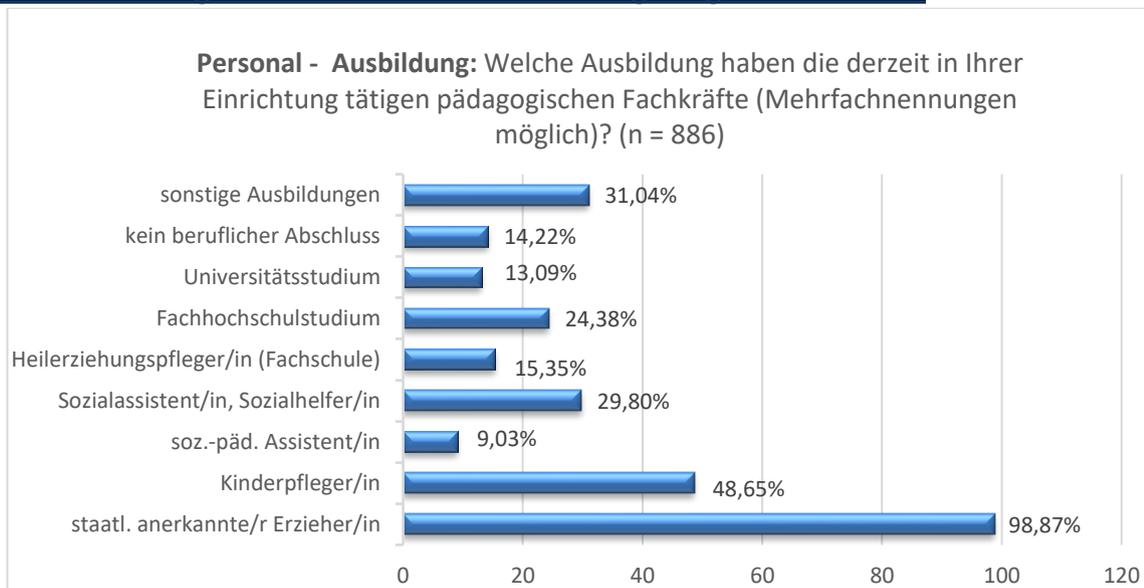


Abbildung 131: Personal - Ausbildung: Welche Ausbildung haben die derzeit in Ihrer Einrichtung tätigen pädagogischen Fachkräfte.

In der überwiegenden Mehrheit der Einrichtungen arbeiten staatlich anerkannte Erzieher:innen (Abb. 133). In beinahe der Hälfte der Einrichtungsteams (48,65 %) sind ebenfalls Kinderpfleger:innen tätig. Bei knapp einem Drittel aller Einrichtungen sind ebenfalls Mitarbeiter:innen mit einer sonstigen Ausbildung (31,04 %) bzw. Sozialassistent:innen und Sozialhelfer:innen (29,80 %) tätig. Jede 7 Mitarbeiter:in (14,22 %), welche als Fachkraft in einer frühkindlichen Einrichtung tätig ist, hat hingegen keinerlei beruflichen Abschluss.

3.2.1.5 Zusammenfassung – Personal-Ausbildung

Die Vielfalt der schulischen und beruflichen Qualifikationen innerhalb der Fachkräfte in rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten spiegelt die Anforderungen und die Komplexität des Berufsfeldes wider. Die verschiedenen Hintergründe und Qualifikationen können zur Bereicherung der Teams beitragen und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kinder und Familien besser erfüllen. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass diese Diversität in der Personalstruktur effektiv genutzt wird, wobei hier näher zu untersuchen wäre, wann diese Diversität an ihre Belastungsgrenze gerät, da insbesondere die Anforderungen an die Einarbeitung und die Arbeitsleistung der diversen Fachkräfte sowohl einen zeitlichen als auch organisatorischen Aufwand insbesondere des Leitungsteam und des gesamten pädagogischen Teams bedeutet.

3.2.2 aktuelle Personalsituation

Bedingt durch das neue Kitazukunftsgesetz RLP hat sich die Personalbemessung innerhalb der Einrichtungen verändert. Diese neue Berechnung der Personalausstattung setzt sich aus verschiedenen Faktoren zusammen:

Altes Kitagesetz RLP	Neues Kitagesetz RLP
Halbtags- + Ganztagsplätze	Ganztagsplätze mind. 7 Stunden durchgehende Betreuung
Unterscheidung der Plätze anhand des Alters der Kinder in U3 und Ü3	Unterscheidung der Plätze anhand des Alters der Kinder in U2 und Ü2
Keine Leitungsfreistellung	Anteilige Leitungsfreistellung je nach Anzahl der Kinder in der Einrichtung
Keine Zeitfreistellung für die Anleitung von Auszubildenden und Studierenden	1 Stunde pro Woche Freistellung für die Anleitung von Auszubildenden und Studierenden
Mehrpersonal bedingt durch interkulturelle Kräfte, Sprachförderkräfte, Mehrpersonalisierung durch längere Öffnungszeiten etc.	Personal aus dem Sozialraumbudget (individuelle Regelung: abhängig von der jeweiligen Kommune/ der jeweiligen Stadt; vielfältige verschiedene Modelle)

Inwiefern sich diese Berechnung auf „mehr Personal in den Kitas“ und wie sich die aktuelle Situation in Bezug auf die Personalorganisation auswirkt, wird in dem folgenden Kapitel näher erörtert.

3.2.2.1 Genehmigter Personalschlüssel altes und neues Kitagesetz RLP

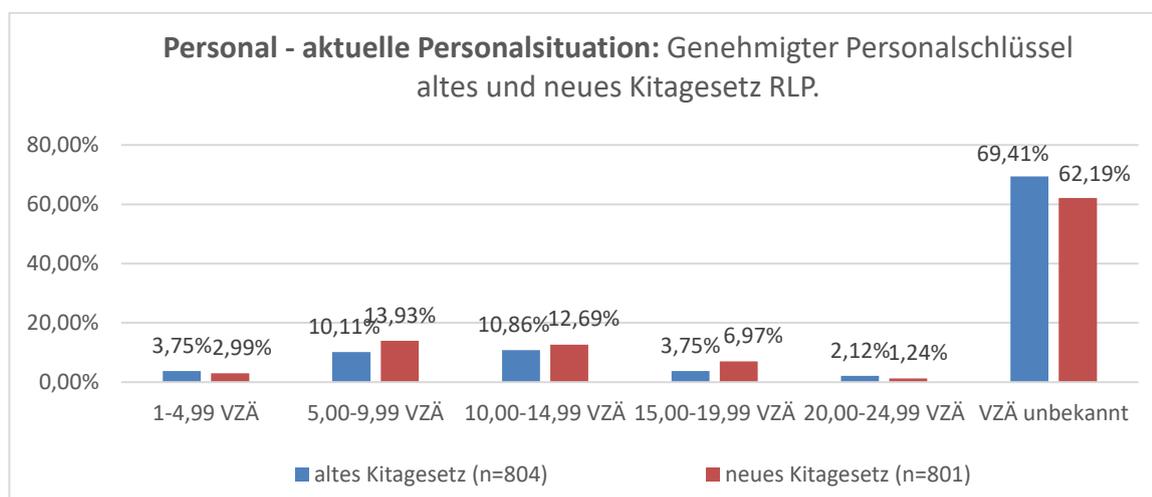


Abbildung 132: Personal – aktuelle Personalsituation: Genehmigter Personalschlüssel altes und neues Kitagesetz (VZÄ: Vollzeitäquivalent; entspricht einer Vollzeitkraft) .

Um die aktuelle Personalsituation in den Einrichtungen mit dem alten Kitagesetz vergleichen zu können, wurde der von den Fachkräften benannte genehmigte Personalschlüssel laut dem alten Kitagesetz RLP mit dem genehmigten aktuellen Personalschlüssel miteinander verglichen (Abb. 133). Erstaunlich ist, dass mehr als bzw. beinahe zwei Drittel der Teilnehmer:innen hierzu keine

Antwort geben konnten, da sie dies nicht wussten. Gerade im Hinblick auf die eventuelle Umsetzung von Maßnahmenplänen in Bezug auf den Personalausfall scheint es fraglich, inwiefern diese Fachkräfte in der Lage sind im Sinne der Betriebserlaubnis, sowie der Aufsichts- und Fürsorgepflicht zu handeln. Diese Tatsache macht eine Auswertung schwierig, da ein Großteil nicht berücksichtigt werden kann.

Insofern ist die Interpretation der Zahlen mit Einschränkungen verbunden. Der Anstieg kann aufgrund von verschiedenen Faktoren wie z.B. Ganztagsbetreuung, Vergrößerung der Anzahl der Kinder, Veränderung der Altersstruktur der Kinder etc. begründet sein. Auf Grund der hohen Anzahl an Nichtkenntnissen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse für RLP repräsentativ sind. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, die Fachkräfte innerhalb der Einrichtungen über die tatsächliche Grundpersonalisierung zu informieren.

3.2.2.2 Genehmigte Anzahl der Kinder vor der Einführung und nach der Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP?

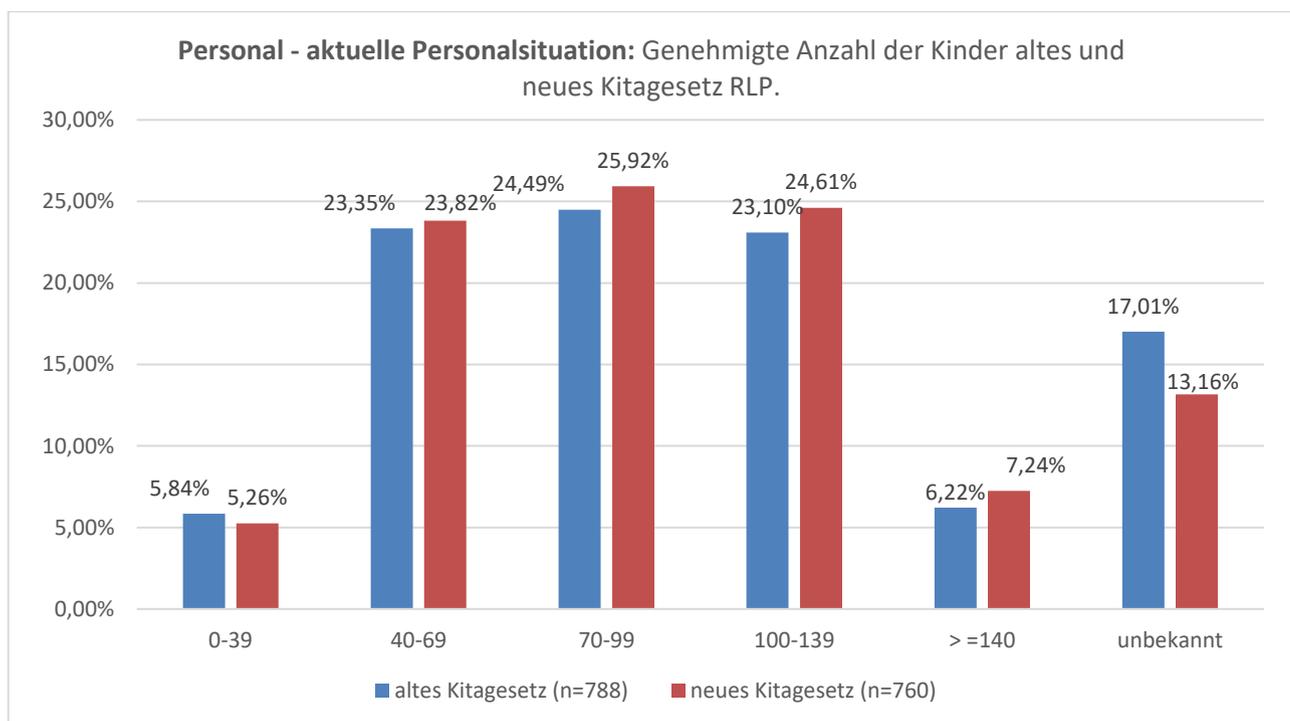


Abbildung 133: Personal – aktuelle Personalsituation: Genehmigte Anzahl der Kinder altes und neues Kitagesetz.

Um die aktuelle genehmigte Kinderanzahl in den Einrichtungen mit dem alten Kitagesetz vergleichen zu können, wurde die von den Fachkräften benannten Zahlen laut dem alten Kitagesetz RLP mit der genehmigten aktuellen Kinderanzahl miteinander verglichen (Abb. 134). Erstaunlich ist auch hier, dass viele Fachkräfte diese Fragen nicht beantworten konnten. Insgesamt hat sich die genehmigte Anzahl der Kinder im Vergleich des alten zum neuen Kitagesetz RLP kaum verändert.

3.2.2.3 Aktuelle Stellenbesetzung innerhalb der Einrichtung?

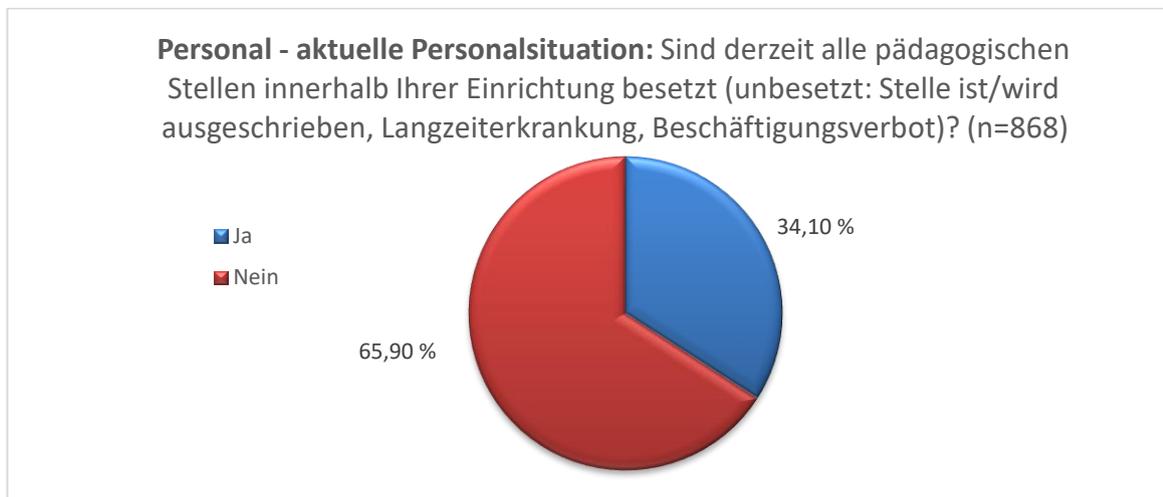


Abbildung 134: Personal – aktuelle Personalsituation: Sind derzeit alle pädagogischen Stellen innerhalb Ihrer Einrichtung besetzt (unbesetzt: Stelle ist/wird ausgeschrieben, Langzeiterkrankung, Beschäftigungsverbot)?

Im Frühjahr 2023 (Umfragezeitraum) waren in rund zwei Drittel (65,90 %) der Einrichtungen, nicht alle Stellen besetzt (Abb. 135). Vor dem Hintergrund der Personalisierung und der damit genehmigten Stellenanteile für die genehmigte Anzahl der Kinderplätze, würde dies in der rechtlichen sowie organisatorischen Konsequenz bedeuten, dass entweder die Plätze für die Kinder nur nach dem tatsächlich vorhandenen Personal in den Einrichtungen vergeben werden könnten oder aber, dass geradezu regelhaft Personalmaßnahmenpläne (Personalnotfallpläne) gelten bzw. umgesetzt werden, um die personellen Ausfälle zu kompensieren.³⁰

3.2.2.4 Anzahl der fehlenden Stellen innerhalb der Einrichtung?

Wie viele Stellen konkret in den Einrichtungen zum Zeitpunkt der Evaluation nicht besetzt waren, wird in Abb. 136 verdeutlicht.

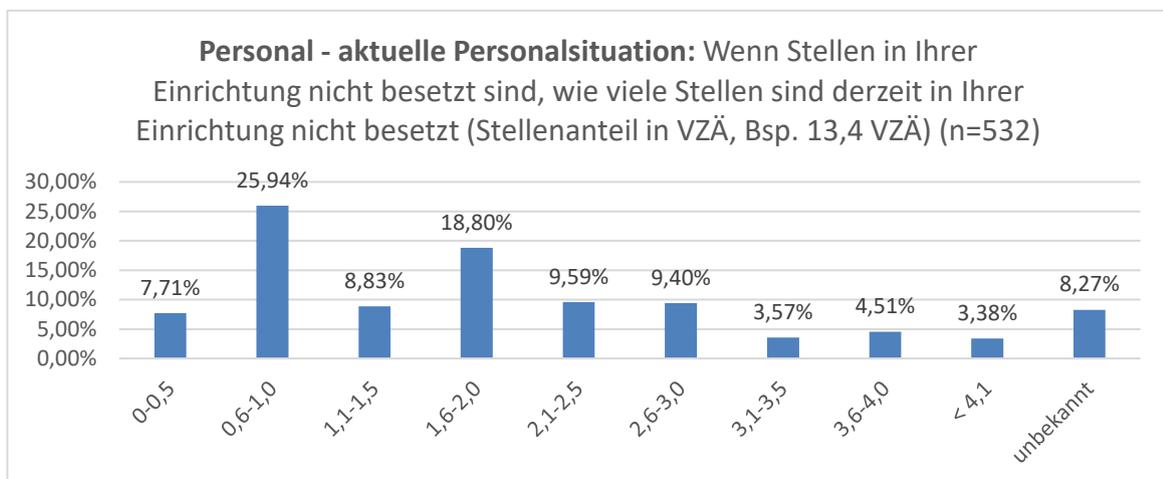


Abbildung 135: Personal – aktuelle Personalsituation: Wenn Stellen in Ihrer Einrichtung nicht besetzt sind, wie viele Stellen sind derzeit in ihrer Einrichtung nicht besetzt.

Bei einem Viertel der Einrichtungen sind 0,6-1,0 Vollzeitstellen (VZÄ) nicht besetzt. Beinahe jeder 4. Befragte (27,63 %) gibt an, dass 1,1-2,0 VZÄ aktuell nicht besetzt seien. Bei 18,99 % und damit bei beinahe jeder 5. Fachkraft waren 2,1-3,0 VZÄ nicht besetzt. Und 3,1-4,0 und mehr Stellen, waren bei 11,46 % Umfrageteilnehmer:innen nicht besetzt. All diese unbesetzten Stellen haben

³⁰ Siehe hierzu insbesondere KiTaG § 21, Abs. 6.

Auswirkungen auf die Organisation der Einrichtungen und somit auf die Betreuung und Bildung der Kinder. Bedingt durch weitere kurzfristige Ausfälle von pädagogischen Fachkräften durch eigene Krankheit³¹, möglicherweise Erkrankung des eigenen Kindes, Urlaub sowie Fortbildungen ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer des täglich tatsächlich vorhandenen Personals in den Einrichtungen im Durchschnitt höher liegt.

3.2.2.5 Haben Sie für ihre Einrichtung ein aktuelles Personalausfallkonzept?

Wie oben beschrieben, ist der Anteil der nicht besetzten Stellen innerhalb der Einrichtungen mit 34,00 % sehr hoch. Hinzukommen kurzfristige Personalausfälle aufgrund von Erkrankungen der Fachkräfte sowie ihren Kindern, Urlaube und Fortbildungen. Um diese Ausfälle zu kompensieren kann das Instrument eines Personalausfallkonzept bzw. eines Personalmaßnahmenplans sehr sinnvoll sein und sowohl für Eltern als auch für Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und den Träger einen Rahmen bieten, um die rechtlichen Bedingungen im Rahmen der Aufsichts- und Fürsorgepflicht sicherzustellen.

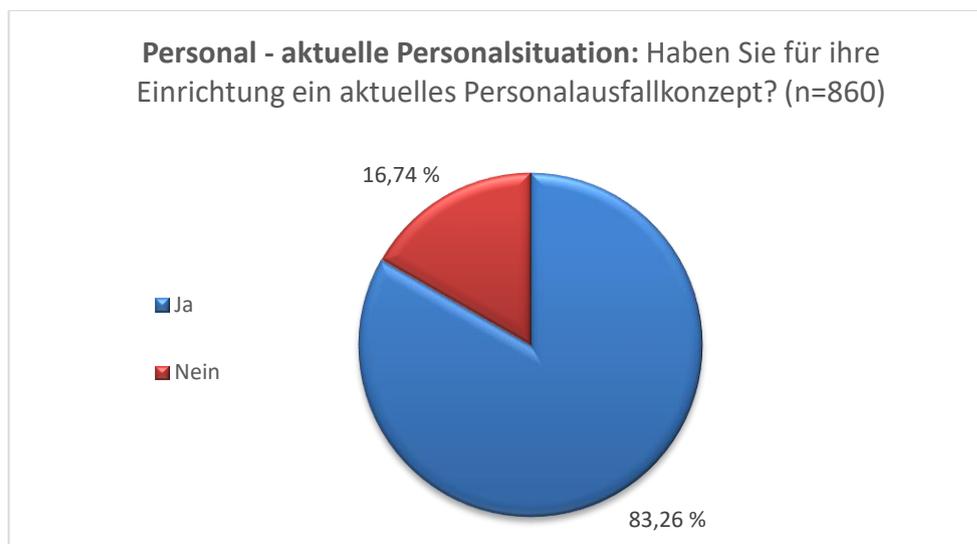


Abbildung 136: Personal – aktuelle Personalsituation: Haben Sie für ihre Einrichtung ein aktuelles Personalausfallkonzept?

Jede 6. Teilnehmer:in (16,74 %) der Evaluation gibt demnach an (Abb. 136), dass ein derartiges Konzept für ihre Einrichtung nicht vorliegt, obwohl dies Bestandteil der Betriebserlaubnis einer Kindertagesstätte in RLP ist.³²

³¹ Gesundheitsreport BARMER (2022): 2022 waren Erwerbspersonen aus Rheinland-Pfalz, die in der Kindererziehung und –betreuung arbeiten, im Durchschnitt 26,7 Tage arbeitsunfähig.

³² Siehe hierzu insbesondere KiTaG § 21, Abs. 6.

3.2.2.6 Wird dieses aktuelle Personalausfallkonzept in Ihrer Einrichtung regelmäßig angewendet?

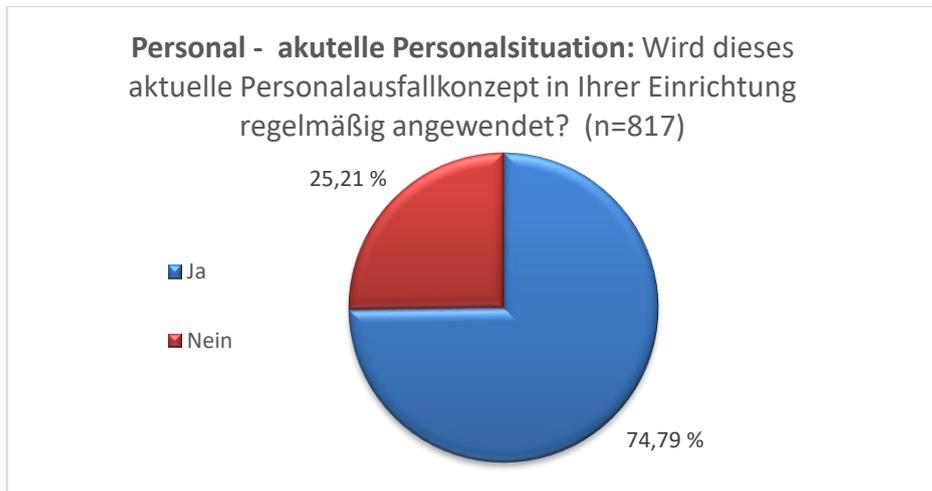


Abbildung 137: Personal – aktuelle Personalsituation: Wird dieses aktuelle Personalausfallkonzept in Ihrer Einrichtung regelmäßig angewendet?

Aktuell wird dieses Personalausfallkonzept lediglich bei drei Viertel (74,79 %) der Befragten angewendet (Abb. 137). Ein Viertel der Befragten (25,21 %) gibt an, dass ihr Personalausfallkonzept nicht regelmäßig Anwendung findet. Die Gründe dafür, dass dieses Konzept keine Anwendung findet, werden im folgenden Kapitel deutlich.

3.2.2.7 Gründe dafür das, dass aktuelle Personalausfallkonzept in der Einrichtung nicht angewendet wird?

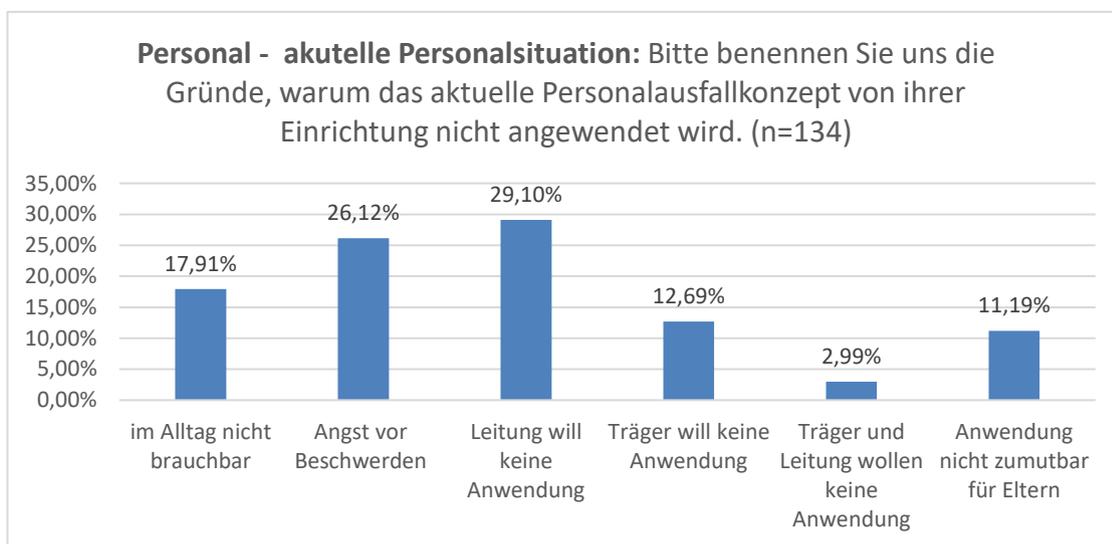


Abbildung 138: Personal – aktuelle Personalsituation: Gründe, warum das aktuelle Personalausfallkonzept von Ihrer Einrichtung nicht angewendet wird.

Zum überwiegenden Teil wird das Personalkonzept nicht umgesetzt, da die Einrichtungsleitung (29,10 %) keine Anwendung des Konzepts will (Abb. 138). Des Weiteren spielen auch Ängste vor Beschwerden von Eltern eine Rolle (26,12 %) oder aber, dass der Träger keine Anwendung möchte (12,69 %). Scheinbar sind manche Konzepte im Alltag auch nicht brauchbar, so dass jede 6. Befragte (17,91 %) dies als Grund angibt. Weitere 11,19 % der Befragten findet, dass die Umsetzung eines Personalausfallskonzepts den Eltern nicht zuzumuten ist und deshalb das Konzept keine Anwendung findet. Insgesamt scheinen vor allem organisatorische (im Alltag

unbrauchbar) und hierarchische Gründe (44,78 %: Leitung/Träger wollen keine Anwendung) sowie Ängste eine Rolle bei der fehlenden Umsetzung von Personalausfallkonzepten zu sein.

3.2.2.8 Anwesenheit der pädagogischen Fachkräfte

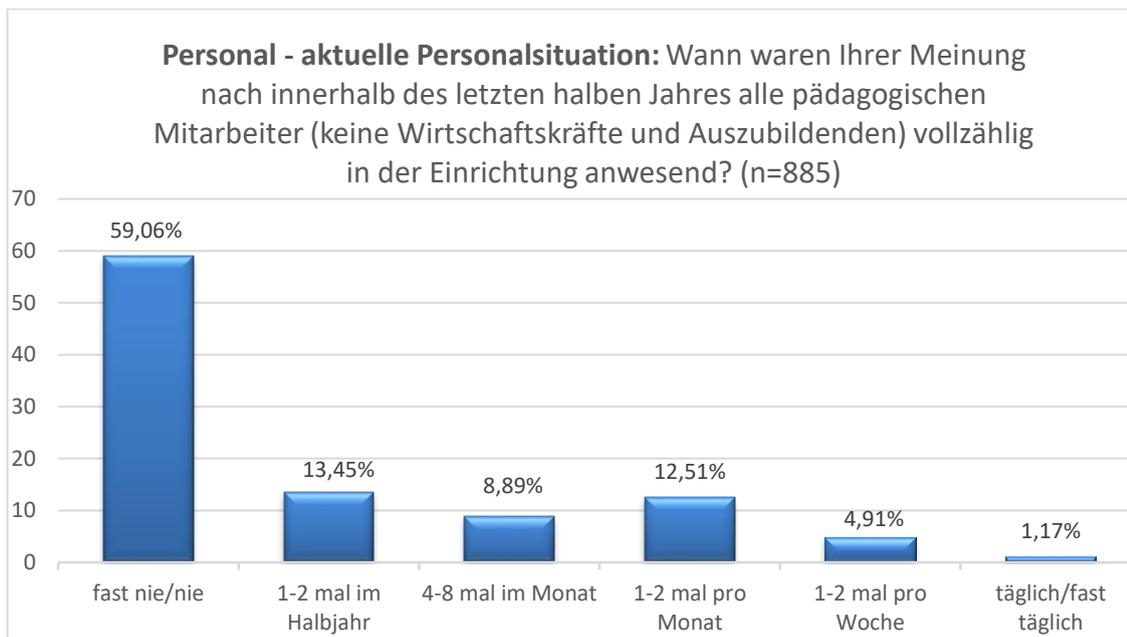


Abbildung 139: Personal – aktuelle Personalsituation: Wann waren Ihrer Meinung nach innerhalb des letzten halben Jahres alle pädagogischen Mitarbeiter (keine Wirtschaftskräfte und Auszubildenden) vollzählig in der Einrichtung anwesend?

Im Hinblick auf die aktuelle Personalsituation in den Einrichtungen von RLP (Abb. 139) geben über die Hälfte der Befragten (59,06 %) an, im letzten halben Jahr fast nie bis nie vollzählig in der Einrichtung mit pädagogischen Mitarbeitern besetzt gewesen zu sein. Wenn man die Angaben der Befragten hinzuzählt, die 1-2-mal im Halbjahr vollständig besetzt waren (13,45 %), geben beinahe drei Viertel der Befragten (72,51 %) an, dass so gut wie täglich im letzten halben Jahr die Stellen innerhalb der Einrichtungen nicht vollständig besetzt waren. Lediglich 6,08 % geben an, dass bei ihnen im letzten halben Jahr mindestens ein- bis zweimal die Woche (4,91 %) oder gar täglich (1,17 %) alle pädagogischen Fachkräfte innerhalb der Einrichtung anwesend waren. 8,89 % waren vier- bis achtmal im Monat und 12,51 % ein- bis zweimal im Monat vollständig besetzt.

3.2.2.9 Einsatz von Eltern im Notfall als Hilfspersonal?

Da ein Großteil der Stellen in den Einrichtungen nicht immer vollständig besetzt sind, wurde gefragt, inwiefern Eltern zur Betreuung der Kinder als Hilfspersonal in den Einrichtungen eingesetzt werden (Abb. 140). Bei lediglich 6,57 % der Befragten ist dies der Fall. Die Mehrheit, 93,43 % geben an, keine Eltern als Hilfspersonal einzusetzen.

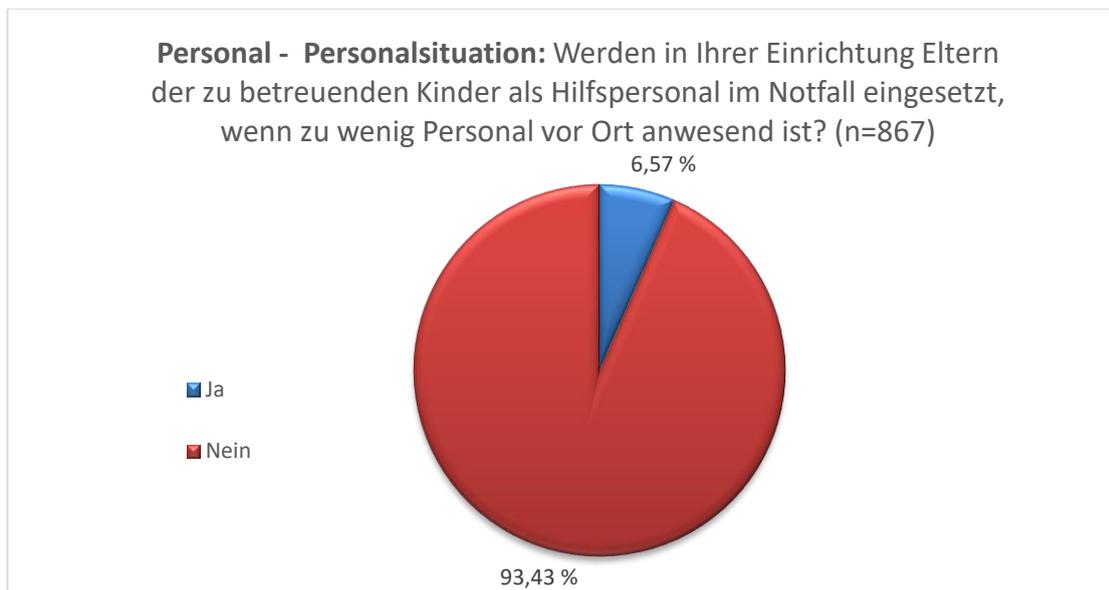


Abbildung 140: Personal – aktuelle Personalsituation: Werden in Ihrer Einrichtung Eltern der zu betreuenden Kinder als Hilfspersonal im Notfall eingesetzt, wenn zu wenig Personal vor Ort anwesend ist?

3.2.2.10 Wie oft werden ggf. Eltern als Hilfspersonal eingesetzt?

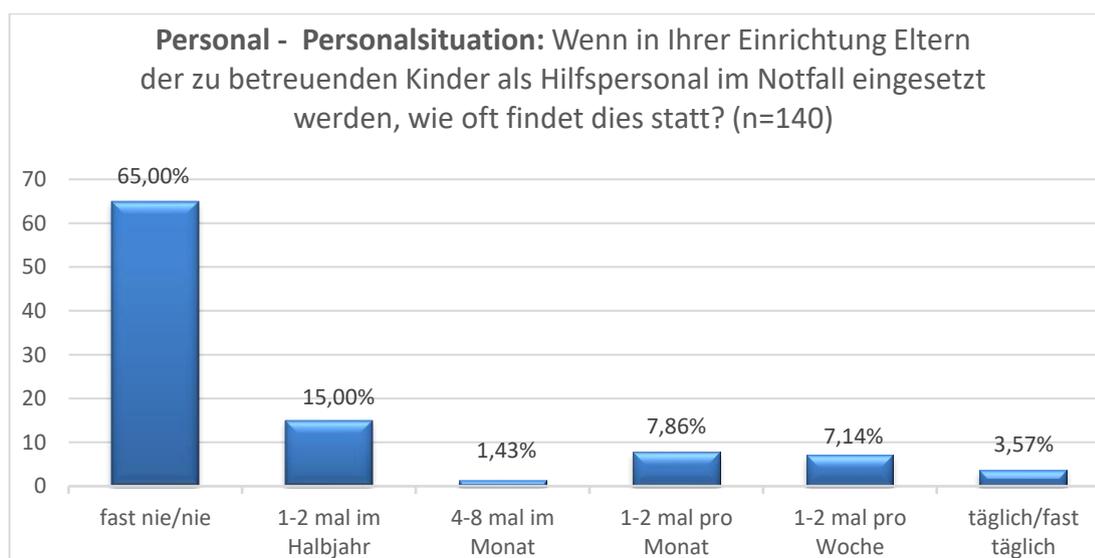


Abbildung 141: Personal – aktuelle Personalsituation: Wenn in Ihrer Einrichtung Eltern der zu betreuenden Kinder als Hilfspersonal im Notfall eingesetzt werden, wie oft findet dies statt?

Der Einsatz von Eltern als Hilfspersonal scheint überwiegend nur wenig in Anspruch genommen zu werden (Abb. 141). 65,00 % geben an, dass dies nie bis fast nie der Fall ist. Bei 15,00 % kommt der Einsatz derartiger Personen ein- bis zweimal im Halbjahr vor. Ein- bis zweimal im Monat kommt es bei 7,86 % der Befragten vor und ein- bis zweimal in der Woche bei 7,14 %. Weitere 1,43 % geben an, dass sie vier- bis achtmal im Monat die Möglichkeit nutzen, Eltern als Hilfspersonal für die zu betreuenden Kinder einzusetzen.

3.2.2.11 Zusammenfassung – aktuelle Personalsituation

Die Informationen in Ihrem Text zeigen, dass die Personal- und Ressourcensituation in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten eine komplexe Herausforderung darstellt. Hier sind einige Schlüsselerkenntnisse:

Mangelnde Kenntnisse über den genehmigten Personalschlüssel: Es ist besorgniserregend, dass mehr als zwei Drittel der befragten Fachkräfte keine Informationen über den genehmigten Personalschlüssel nach dem alten oder neuen Kitagesetz hatten. Dies wirft Fragen hinsichtlich der Informationsvermittlung und des Bewusstseins für die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Aufsichtspflicht auf.

Kinderanzahl und Personal: Die genehmigte Anzahl der Kinder in den Einrichtungen hat sich im Vergleich zum alten Kitagesetz kaum verändert. Trotzdem gibt es Schwierigkeiten, die Stellen gemäß dem genehmigten Personalschlüssel zu besetzen. Der erhebliche Anteil von nicht besetzten Stellen (65,90 %) in den Einrichtungen weist auf einen signifikanten Mangel an Fachkräften hin.

Vor dem Hintergrund der Personalisierung und der damit genehmigten Stellenanteile für die genehmigte Anzahl der Kinderplätze, würde dies in der rechtlichen sowie organisatorischen Konsequenz bedeuten, dass entweder die Plätze für die Kinder nur nach dem tatsächlich vorhandenen Personal in den Einrichtungen vergeben werden oder aber, dass geradezu regelhaft Personalmaßnahmenpläne (Personalnotfallpläne) gelten bzw. umgesetzt werden, um die personellen Ausfälle zu kompensieren.

Mangel an Personalausfallkonzepten: Es ist alarmierend zu erfahren, dass 16,74 % der Einrichtungen überhaupt keine Personalausfallkonzepte oder Personalmaßnahmenpläne haben, obwohl dies eine Voraussetzung für die Aufsichts- und Fürsorgepflicht sowie die Genehmigung der Betriebserlaubnis ist. Auch bei Einrichtungen, die solche Konzepte haben, wird in 25,21 % der Fälle angegeben, dass sie nicht regelmäßig angewendet werden.

Gründe für das Fehlen von Personalausfallkonzepten: Es gibt verschiedene Gründe für das Fehlen der Umsetzung von Personalausfallkonzepten, darunter der Widerstand der Einrichtungsleitung, Ängste vor Beschwerden von Eltern und Zweifel an der Brauchbarkeit der Konzepte.

Häufiger Personalmangel: Die Mehrheit der befragten Fachkräfte gibt an, dass ihre Einrichtungen fast nie bis nie vollständig mit pädagogischem Personal besetzt sind. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung und Bildung der Kinder.

Die vorgestellten Daten verdeutlichen, dass in vielen rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten erhebliche Herausforderungen im Bereich des Personals und der Ressourcen bestehen. Die meisten Einrichtungen sind nicht in der Lage, die genehmigten Stellen entsprechend dem Personalschlüssel zu besetzen, was Konsequenzen für die Qualität der Betreuung und Bildung der Kinder hat. Die fehlende Anwendung von Personalausfallkonzepten und die mangelnde Kenntnis über rechtliche Rahmenbedingungen sind weitere Anliegen, die angegangen werden müssen. Die Informationen aus dieser Analyse sollten dazu beitragen, Maßnahmen zu ergreifen, um die

Personal- und Ressourcensituation in den Kindertagesstätten zu verbessern und die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung sicherzustellen.

3.2.3 Stellenbesetzung

Bedingt durch das neue Kitazukunftsgesetz RLP hat sich die Personalbemessung innerhalb der Einrichtungen verändert. Diese neue Berechnung des Personals setzt sich aus verschiedenen Faktoren zusammen³³:

- Plätze für Kinder bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres,
- Plätze für Kinder ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt,
- Plätze für Kinder vom Schuleintritt bis zum vollendeten 14. Lebensjahr.

Pro Platzkategorie gibt es bestimmte Personalquoten:

- pro Platz für ein Kind bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres: 0,263 Vollzeitäquivalente³⁴,
- pro Platz für ein Kind ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt: 0,1 Vollzeitäquivalente
- pro Platz für ein Kind vom Schuleintritt bis zum vollendeten 14. Lebensjahr: 0,086 Vollzeitäquivalente.

Im Folgenden wurde in der Evaluation die aktuelle Situation der Stellenbesetzung innerhalb der rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen näher untersucht.

3.2.3.1 Aussagen zum Thema Stellenbesetzung

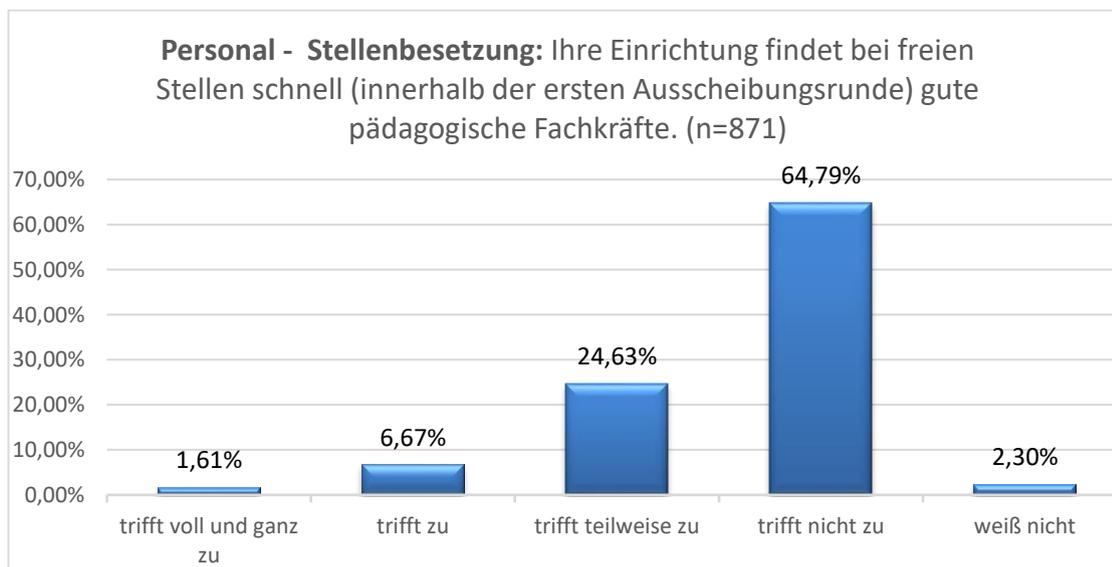


Abbildung 142: Personal – Stellenbesetzung: Ihre Einrichtung findet bei freien Stellen schnell (innerhalb der ersten Ausschreibungsrunde) gute pädagogische Fachkräfte.

Bei der Besetzung von freien Stellen innerhalb einer Einrichtung ist es demnach nicht so, dass diese schnell nachbesetzt werden können (Abb. 142). So geben beinahe zwei Drittel der Befragten (64,79 %) an, dass eine schnelle Stellenbesetzung innerhalb der ersten Ausschreibungsrunde nicht zutrifft. Ein weiteres Viertel (24,63 %) gibt an, dass dies nur teilweise zutrifft. Lediglich bei 8,28 %

³³ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 18.

³⁴ Ein Vollzeitäquivalent ist eine rechnerische Größe und entspricht im Umfang einer Vollzeitstelle.

der Befragten (trifft voll und ganz zu/ trifft zu) ist es so, dass eine schnelle Besetzung einer freien Stelle im ersten Ausschreibungsverfahren möglich ist.

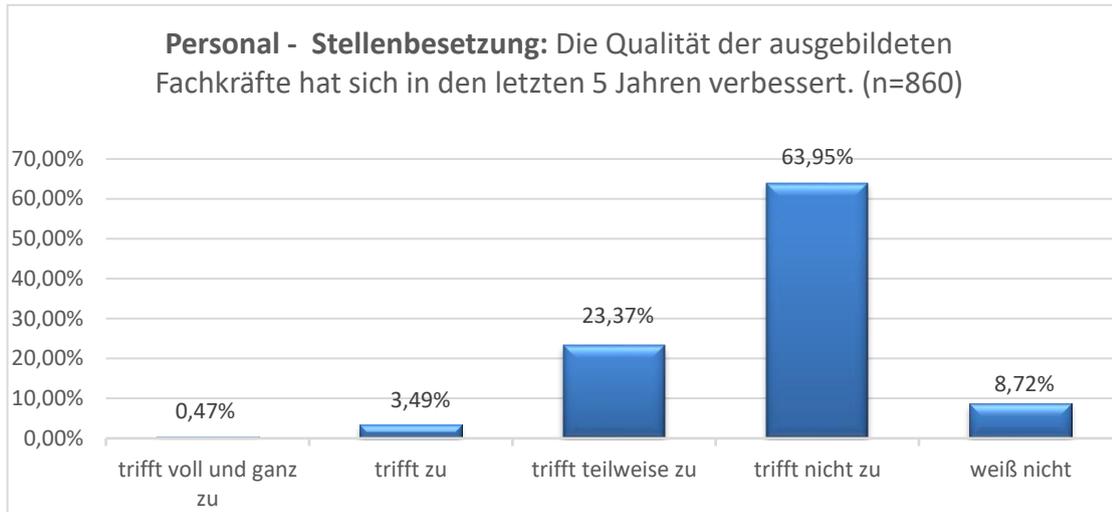


Abbildung 143: Personal – Stellenbesetzung: Die Qualität der ausgebildeten Fachkräfte hat sich in den letzten 5 Jahren verbessert.

Bei der Aussage, dass sich Qualität der ausgebildeten Fachkräfte, die sich auf die freien Stellen bewerben, in den letzten 5 Jahren verbessert hat, zeigt sich ebenfalls eine stark negative Aussage (Abb. 143). Auch hier geben beinahe zwei Drittel der Befragten an, dass sich die Qualität (63,95 %) der ausgebildeten Fachkräfte in den letzten 5 Jahren nicht verbessert hat. Für ein weiteres Viertel (23,37 %) trifft diese Aussagen teilweise zu. Hingegen können 3,96 % eine Verbesserung (trifft voll und ganz zu/ trifft zu) feststellen.

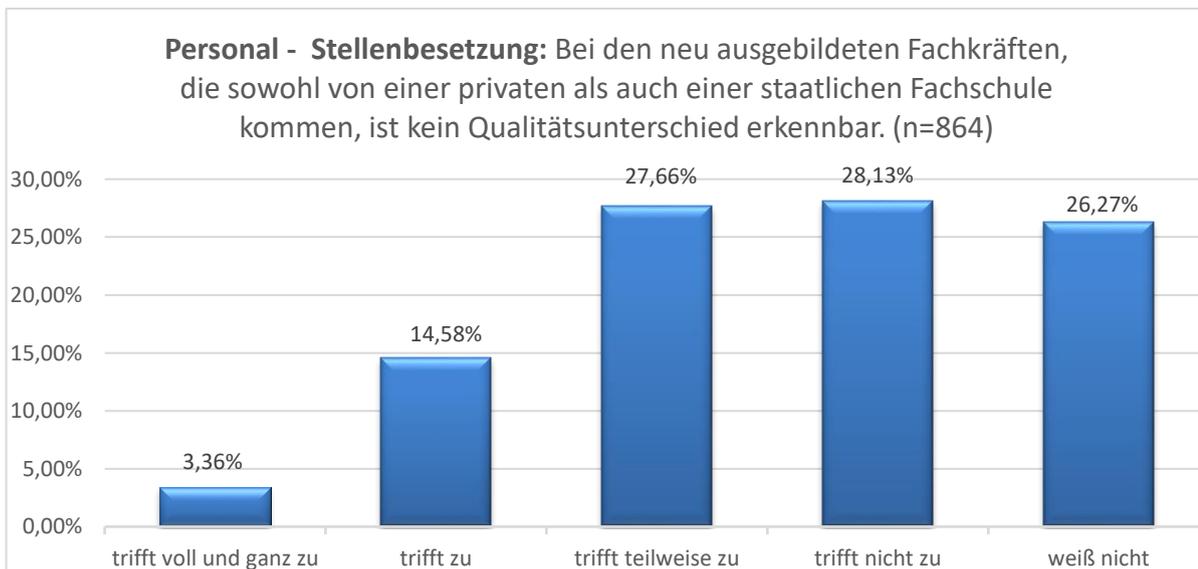


Abbildung 144: Personal – Stellenbesetzung: Bei den neu ausgebildeten Fachkräften, die sowohl von einer privaten als auch einer staatlichen Fachschule kommen, ist kein Qualitätsunterschied erkennbar.

Inwiefern dies möglicherweise mit der der Ausbildung an einer staatlichen oder privaten Fachschule zusammenhängt, wurde in der Aussage „Bei den neu ausgebildeten Fachkräften, die sowohl von einer privaten als auch einer staatlichen Fachschule kommen, ist kein Qualitätsunterschied erkennbar“ näher untersucht (Abb. 144). Über die Hälfte der Befragten (55,79 %) stellen hierzu

teilweise (27,66 %) oder gar keinen (28,13 %) Unterschied fest. 17,94 % bemerken hingegen einen Unterschied (trifft/ trifft voll und ganz zu). Jedoch kann ein Viertel der Befragten (26,27 %) diese Aussagen nicht beantworten. Somit ist das Ergebnis der Aussage ein wenig mit Bedacht zu interpretieren.

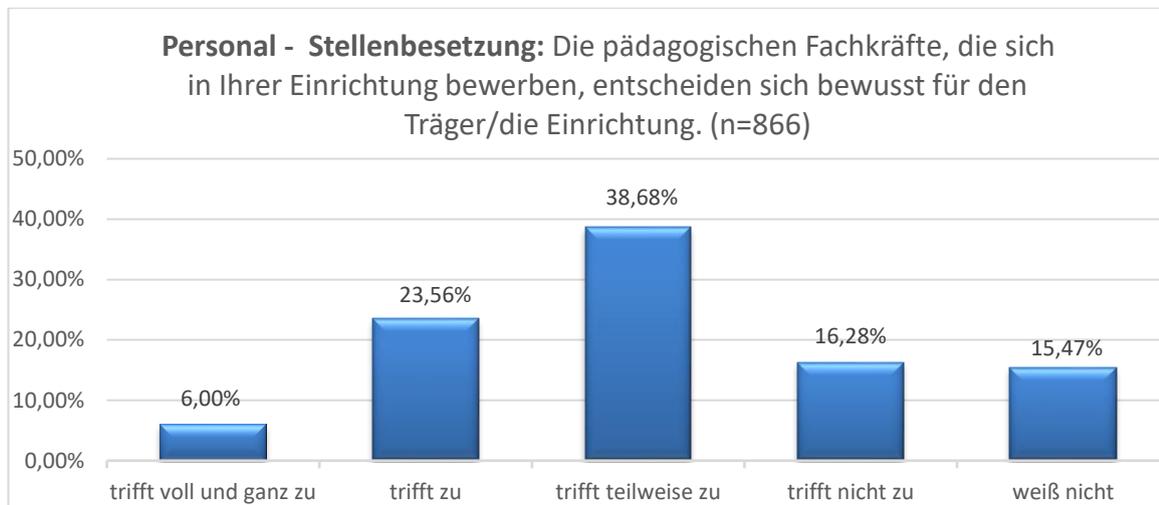


Abbildung 145: Personal – Stellenbesetzung: Die pädagogischen Fachkräfte, die sich in Ihrer Einrichtung bewerben, entscheiden sich bewusst für den Träger/die Einrichtung.

Das sich Bewerber:innen bewusst für den Träger bzw. die Einrichtung bei der Stellensuche entschieden haben, konnte beinahe jede 4. Befragte (23,56 %: trifft zu/ trifft voll und ganz zu) bestätigen (Abb. 145), lediglich 16,28 % der Befragten haben nicht den Eindruck. Die Mehrheit der Befragten (38,68 %) gibt an, dass dies als eine bewusste Entscheidung der pädagogischen Fachkräfte teilweise zu trifft.

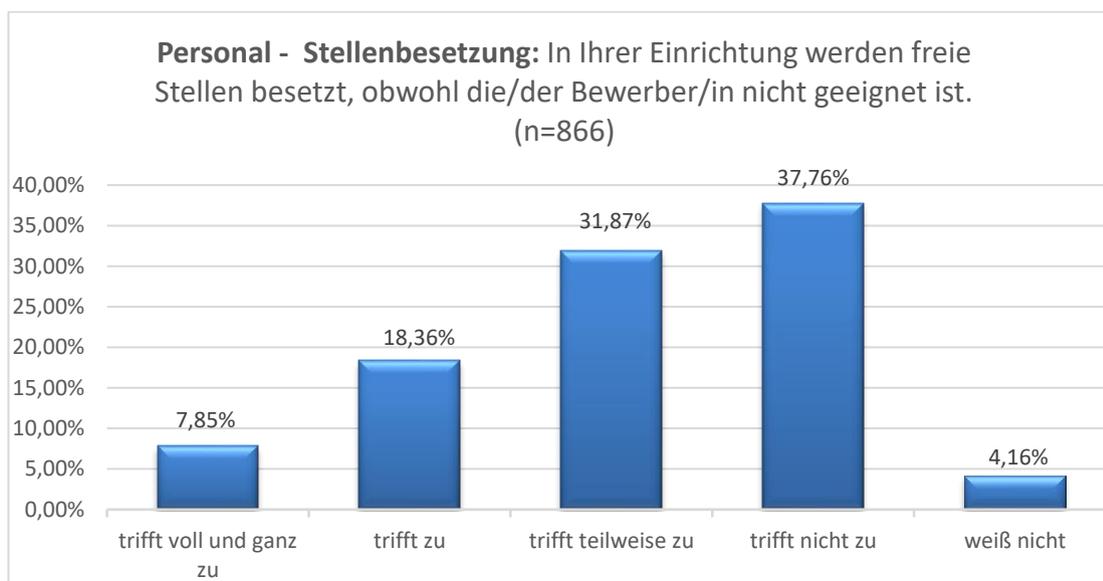


Abbildung 146: Personal – Stellenbesetzung: In Ihrer Einrichtung werden freie Stellen besetzt, obwohl die/der Bewerber/in nicht geeignet ist.

Dass freie Stellen bewusst mit ungeeigneten Bewerber:innen besetzt werden, trifft bei einem Viertel der Befragten (26,21 %) zu (Abb. 146). Jedoch geben mehr als ein Drittel der Befragten an, dass sie trotz des Fachkräftemangels Stellen mit ungeeigneten Bewerber:innen (37,76 %) nicht besetzen. Bei 31,87 % ist dies dennoch teilweise der Fall.

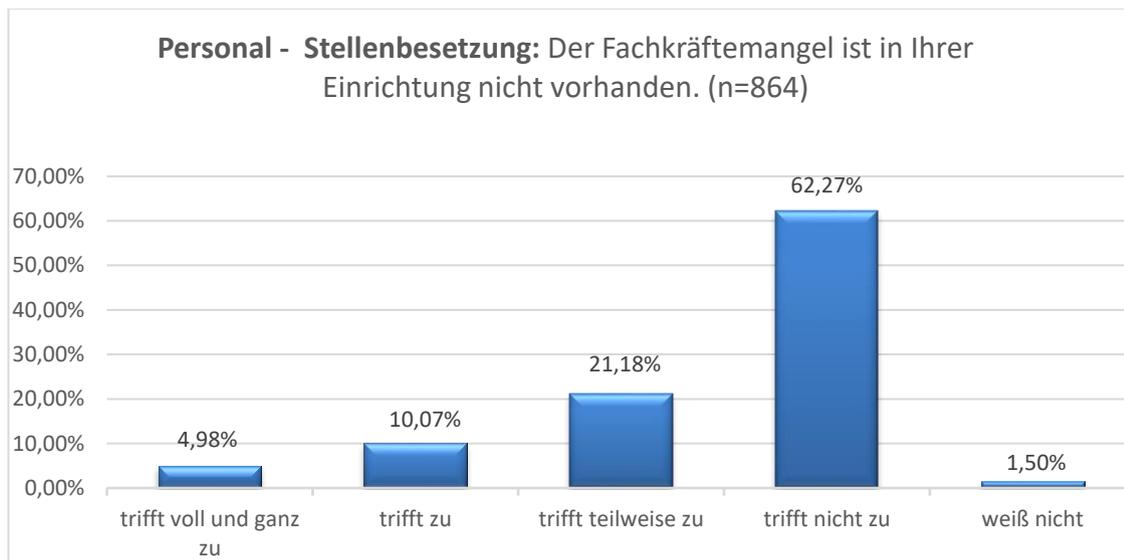


Abbildung 147: Personal – Stellenbesetzung: Der Fachkräftemangel ist in Ihrer Einrichtung nicht vorhanden.

Inwiefern die Besetzung von Stellen auch mit ungeeigneten Bewerber:innen notwendig ist, zeigt die Aussage „Der Fachkräftemangel ist in ihrer Einrichtung nicht vorhanden“ (Abb. 147). Bei einer deutlichen Mehrheit von 62,27 % ist dieser Fachkräftemangel vorhanden. Lediglich 15,05 % geben an, dass sie innerhalb ihrer Einrichtung keinen Fachkräftemangel wahrnehmen (trifft zu/trifft voll und ganz zu). Bei 21,18 % ist teilweise ein Mangel an Fachkräften gegeben.

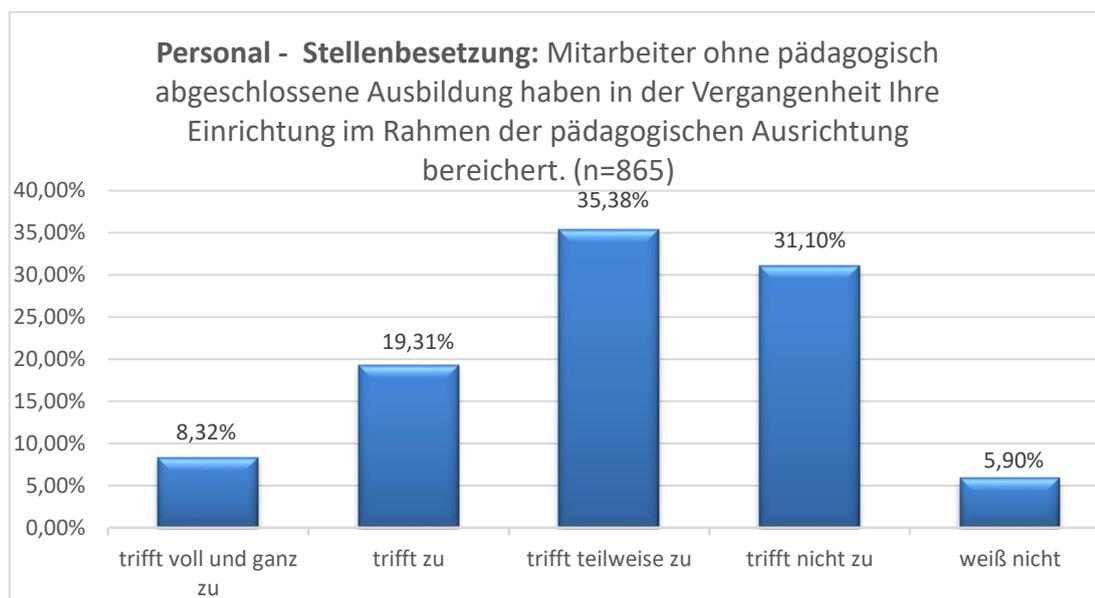


Abbildung 148: Personal – Stellenbesetzung: Mitarbeiter ohne pädagogisch abgeschlossene Ausbildung haben in der Vergangenheit Ihre Einrichtung im Rahmen der pädagogischen Ausrichtung bereichert.

Mit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz ist es möglich, auch Mitarbeiter:innen ohne pädagogisch abgeschlossene Ausbildung zu beschäftigen. Hierbei wird gerne der Aspekt der Bereicherung für die Einrichtungen sowie Kinder herangezogen, mit dem Ziel multiprofessionelle Einrichtungssteams zu etablieren, welche aus Mitarbeiter:innen mit den unterschiedlichsten Berufs- und Studienzweigen bestehen. Derartige Quereinsteiger:innen können dann ggf. durch Weiterbildungen bzw. eine Ausbildung langfristig für die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen gewonnen werden. Das derartige Mitarbeiter:innen die Einrichtungen in der Vergangenheit voll und ganz bzw. zutreffend bereicherten stimmt jede 4. Befragte (27,63 %) zu (Abb. 148). Jedoch gibt

jede 3. Befragte (31,10 %) an, dass dies für ihre Einrichtung nicht zutrifft. Bei 35,38 % der Befragten trifft dies teilweise zu.

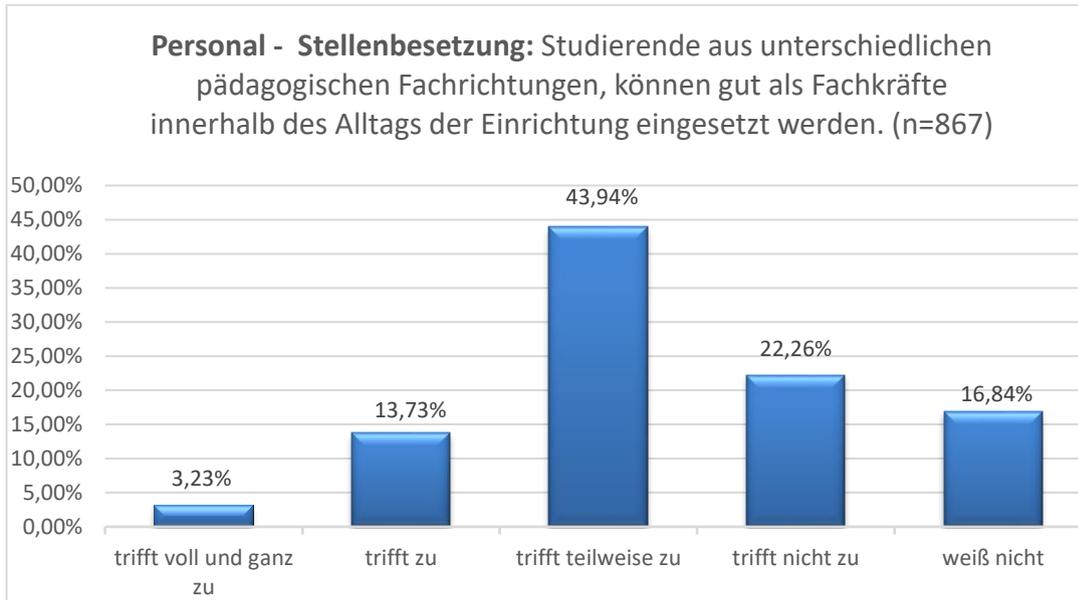


Abbildung 149: Personal – Stellenbesetzung: Studierende aus unterschiedlichen pädagogischen Fachrichtungen, können gut als Fachkräfte innerhalb des Alltags der Einrichtung eingesetzt werden.

In den letzten Jahren sind viele verschiedene pädagogische Studiengänge entstanden, welche unterschiedliche Ausprägungen haben. Dabei bietet die Hochschullandschaft zahlreiche Bachelorstudiengänge in Voll- und Teilzeit im Rahmen der Berufsbegleitung an. Auch hier stellt sich die Frage, inwiefern Absolvent:innen dieser Studiengänge die Besetzung von freien Stellen und damit die Einrichtungen gut unterstützen können (Abb. 149). Und auch hier kann die Mehrheit der Befragten (43,94 %) nur teilweise zustimmen, dass diese Absolvent:innen die Einrichtung unterstützen können. Mehr als jeder fünfte Befragte (22,26 %) gibt an, dass dies für seine Einrichtung nicht zutrifft und lediglich jeder 6. Befragte (16,96 %) kann feststellen, dass Fachkräfte mit einer Hochschulausbildung gut als Fachkräfte innerhalb des Alltags der Einrichtung eingesetzt werden können.



Abbildung 150: Personal – Stellenbesetzung: Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung konnten in der Vergangenheit im Zuge der Fachkräftegewinnung für eine pädagogische Ausbildung in ihrer Einrichtung gewonnen werden.

Nun könnte angenommen werden, dass durch den Einsatz von Mitarbeiter:innen ohne pädagogischen Hintergrund, Personen gewonnen werden, die mittelfristig auch für eine pädagogische Ausbildung gewonnen werden und damit Teams innerhalb der Einrichtungen bereichern. Das dies nicht der Fall ist, wird aus *Abbildung 150* deutlich. So geben 42,87 % der Befragten an, dass Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung nicht für eine pädagogische Ausbildung gewonnen werden konnten. Immerhin war dies jedoch bei 21,38 % der Fall (trifft zu/ trifft voll und ganz zu) und ein weiteres Viertel der Befragten (27,47 %) gibt an, dass dies teilweise bei Ihnen in den Einrichtungen zutrifft.

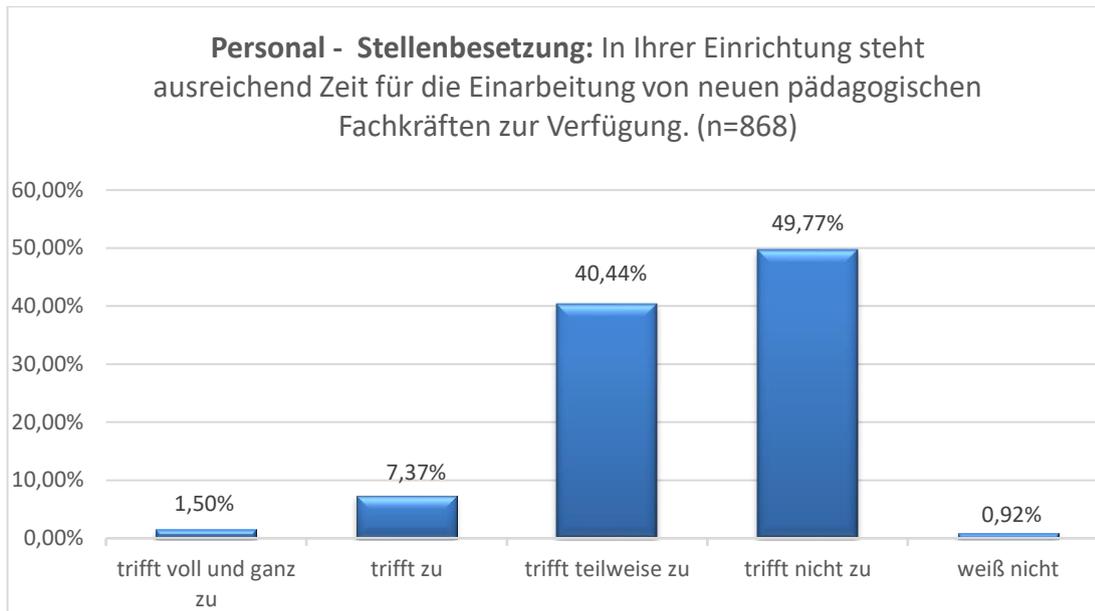


Abbildung 151: Personal – Stellenbesetzung: In Ihrer Einrichtung steht ausreichend Zeit für die Einarbeitung von neuen pädagogischen Fachkräften zur Verfügung.

Tritt der Fall ein, freie Stellen mit neuen Mitarbeiter:innen zu besetzen, ist es im Rahmen des Personalmanagements sinnvoll und notwendig, diese im Einarbeitungsprozess gut innerhalb des Teams und damit der Einrichtung zu integrieren. Hierfür ist es notwendig, dass ausreichend Zeit für die Einarbeitung von neuen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht. Die Hälfte aller Befragten (49,77 %) gibt an, dass dies bei Ihnen nicht der Fall ist (*Abb. 151*). Berücksichtigt man auch die Aussagen, dass teilweise ausreichend Zeit (40,44 %) für die Einarbeitung von neuen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht, sind 90,21 % der pädagogischen Fachkräfte der Meinung, dass für neue Mitarbeiter:innen nicht ausreichend Zeit zur Einarbeitung zur Verfügung steht. Lediglich 7,37 % steht ausreichend Zeit bzw. voll und ganz Zeit (1,50 %) zur Verfügung, neue Mitarbeiter:innen einzuarbeiten. Inwiefern die Einarbeitung von Mitarbeiter:innen bei der Personalberechnung des neuen Kitagesetzes RLP berücksichtigt wird, bleibt unklar. Dennoch scheint es im Rahmen von Fachkräftegewinnung/ -bindung notwendig, diesen Teil des Onboarding-Prozesses auch im Rahmen von ausreichend zur Verfügung stehender Zeit gut zu gestalten.

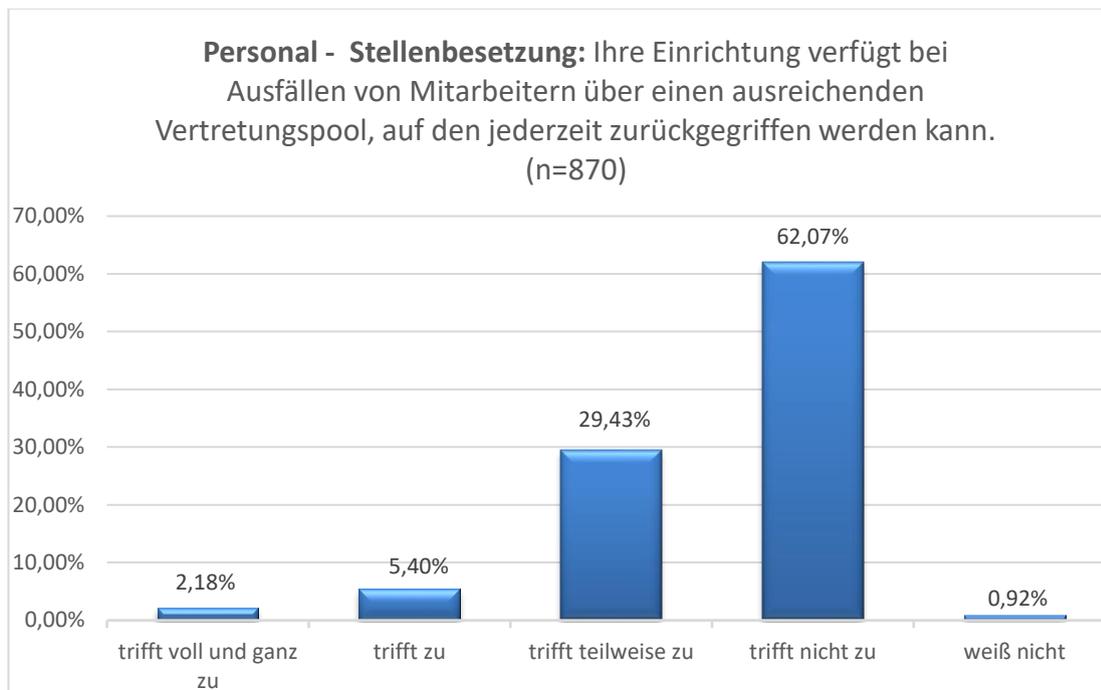


Abbildung 152: Personal – Stellenbesetzung: Ihre Einrichtung verfügt bei Ausfällen von Mitarbeitern über einen ausreichenden Vertretungspool, auf den jederzeit zurückgegriffen werden kann.

„Fallen pädagogische Fach- und Wirtschaftskräfte aus ... empfiehlt sich, was vielerorts schon passiert: die Einrichtung von Vertretungspools.“³⁵ Das diese Vertretungspools durch Mitarbeiter:innen nicht ausreichend zur Verfügung stehen, zeigt *Abbildung 152*. So geben 62,07 % und damit beinahe zwei Drittel der Befragten an, dass ihnen nicht ausreichend Mitarbeiter über einen Vertretungspool zur Verfügung stehen. Bei knapp einem weiteren Drittel (29,43 %) ist dies teilweise der Fall. Lediglich 7,58 % der Fachkräfte geben an, dass ihnen voll und ganz bzw. zutreffend Mitarbeiter:innen innerhalb eines Vertretungspool zur Verfügung stehen, auf welche jederzeit zurückgegriffen werden kann.

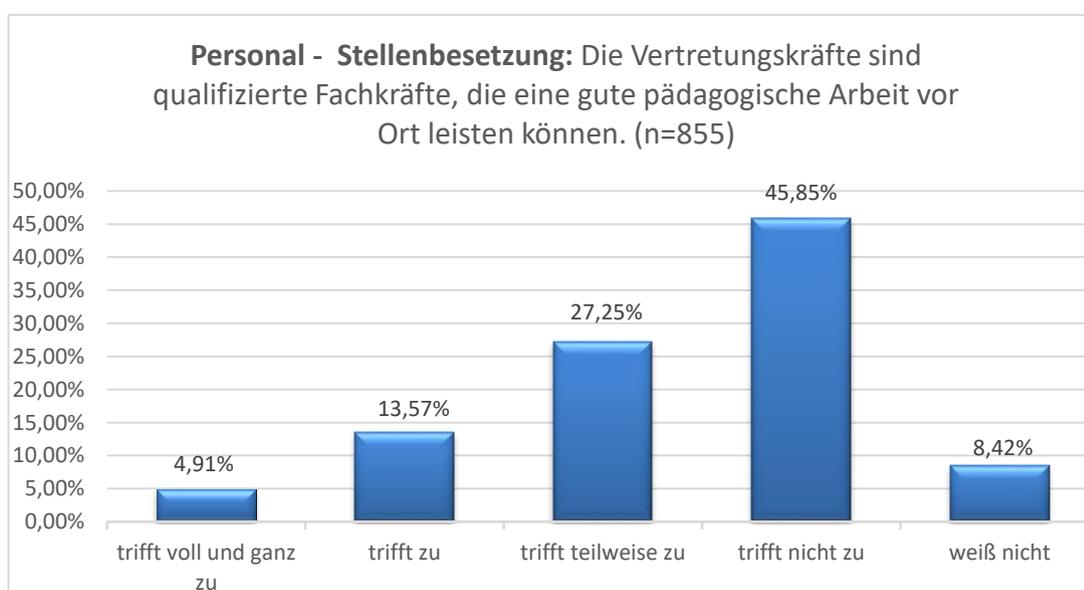


Abbildung 153: Personal – Stellenbesetzung: Die Vertretungskräfte sind qualifizierte Fachkräfte, die eine gute pädagogische Arbeit vor Ort leisten können.

³⁵ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit. (2021), 12.

Inwiefern diese Vertretungskräfte qualifizierte Fachkräfte sind und vor Ort gute pädagogische Arbeit vor Ort in der Einrichtung leisten, wurde ebenfalls befragt (Abb. 153). 18,48 % der Befragten stimmt der Aussage zu, dass Vertretungskräfte qualifizierte Fachkräfte sind, die eine gute pädagogische Arbeit leisten. Über ein Viertel (27,25 %) sind teilweise der Meinung. Doch fast die Hälfte aller Fachkräfte (45,85 %) gibt an, dass die Vertretungskräfte weder qualifiziert sind, noch gute pädagogische Arbeit leisten.

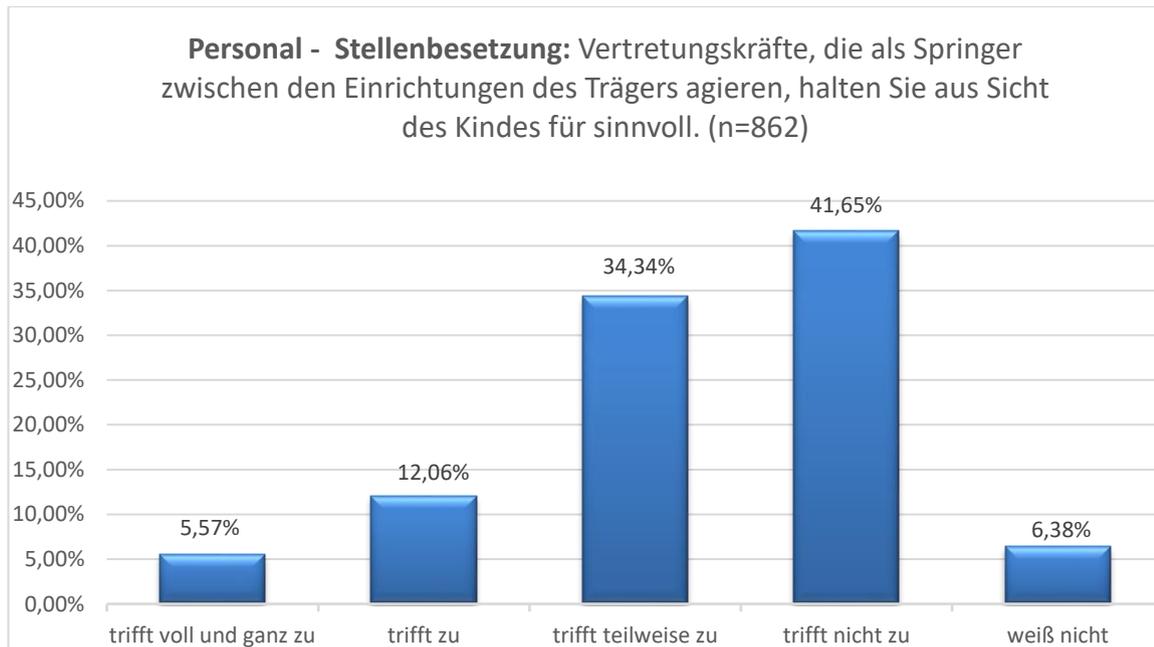


Abbildung 154: Personal – Stellenbesetzung: Vertretungskräfte, die als Springer zwischen den Einrichtungen des Trägers agieren, halten Sie aus Sicht des Kindes für sinnvoll.

Im Rahmen der Sicherstellung von ausreichend Personal innerhalb einer Einrichtung könnten im Rahmen der Personalorganisation von Trägern Entscheidungen getroffen werden, die darauf hinauslaufen, dass Vertretungskräfte zwischen verschiedenen Einrichtungen tätig sind. Ob sie dies aus Sicht des Kindes für sinnvoll halten, sollten die Teilnehmer ebenso beantworten (Abb. 154). Dabei sind 41,56 % der Befragten der Meinung, dass Springer zwischen den Einrichtungen aus Sicht des Kindes nicht sinnvoll sind. 17,63 % halten dies hingegen für sinnvoll. Weitere 34,34% halten Springer zwischen verschiedenen Einrichtungen aus Sicht des Kindes für teilweise sinnvoll.

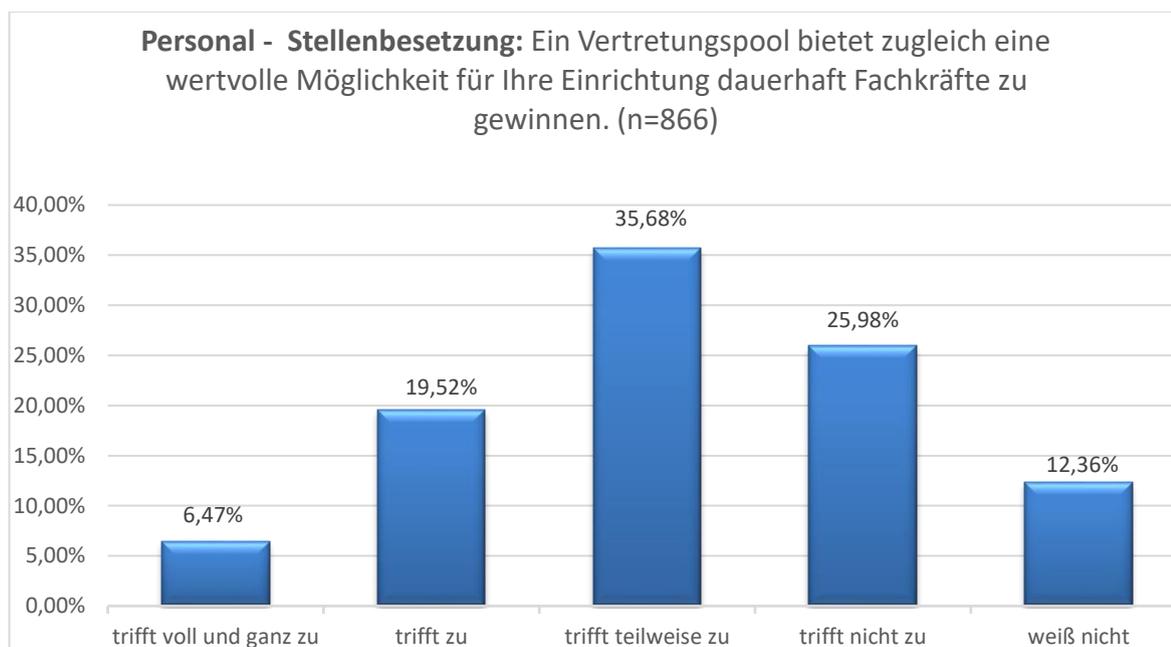


Abbildung 155: Personal – Stellenbesetzung: Ein Vertretungspool bietet zugleich eine wertvolle Möglichkeit für Ihre Einrichtung dauerhaft Fachkräfte zu gewinnen.

Laut Darstellung sind Vertretungskräfte „zugleich eine wertvolle Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen“³⁶. Jede 4. Fachkraft (25,99 %) kann dieser Aussage zustimmen (Abb. 155). Doch auch jede 4. weitere Fachkraft findet diese Aussage nichtzutreffend. Die Mehrheit und damit jede 3. Fachkraft (35,68 %) ist teilweise der Meinung, dass ein Vertretungspool eine wertvolle Möglichkeit bietet, dauerhaft Fachkräfte zu gewinnen.

3.2.3.2 Zusammenfassung –Stellenbesetzung

Die oben genannten Informationen bieten wichtige Einblicke in verschiedene Aspekte des Personalmanagements und der Qualifikation von Fachkräften:

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung: Die Daten zeigen, dass es in den meisten Fällen nicht möglich ist, offene Stellen im ersten Ausschreibungsverfahren schnell zu besetzen. Nur eine Minderheit der Befragten gab an, dass dies der Fall ist, während die Mehrheit Schwierigkeiten damit hat, offene Stellen zügig zu besetzen.

Qualität der ausgebildeten Fachkräfte: Ein Großteil der Fachkräfte gab an, dass sich die Qualität der ausgebildeten Fachkräfte in den letzten 5 Jahren nicht verbessert hat. Nur eine Minderheit sah eine Verbesserung. Dies wirft Fragen zur Ausbildung und Qualifikation der Bewerber auf.

Unterschiede zwischen privaten und staatlichen Fachschulen: Die Frage, ob es einen Qualitätsunterschied zwischen Absolventen privater und staatlicher Fachschulen gibt, führt zu gemischten Meinungen. Ein beträchtlicher Teil der Befragten kann keine klare Antwort geben.

Bewusste Wahl des Trägers oder der Einrichtung durch Bewerber: Ein beträchtlicher Teil der Bewerber hat sich bewusst für den Träger oder die Einrichtung entschieden, bei der sie sich beworben haben.

³⁶ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 12.

Besetzung von Stellen mit ungeeigneten Bewerbern: Einige Einrichtungen besetzen offensichtlich Stellen mit ungeeigneten Bewerbern, was auf den anhaltenden Fachkräftemangel hinweist.

Wahrnehmung des Fachkräftemangels: Eine signifikante Mehrheit der Fachkräfte gibt an, innerhalb ihrer Einrichtung einen Fachkräftemangel zu haben.

Quereinsteiger und Mitarbeiter ohne pädagogische Ausbildung: Die Möglichkeit, Mitarbeiter ohne pädagogischen Hintergrund einzustellen und sie mittelfristig auszubilden, wird kontrovers diskutiert. Ein großer Teil der Befragten sieht darin keine Bereicherung.

Einarbeitungszeit für neue Mitarbeiter: Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass nicht genug Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter zur Verfügung steht. Dies wirft erneut die Frage nach der mittelfristig leistbaren Qualität von Fachkräften und Einrichtungen auf.

Hochschulausbildung und Unterstützung der Einrichtungen: Absolventen von Hochschulstudien werden in vielen Fällen nur teilweise als Unterstützung für die Einrichtungen angesehen. Nur eine Minderheit sieht sie als große Bereicherung.

Qualifizierung und Einsatz von Vertretungskräften: Eine erhebliche Anzahl von Befragten sieht Vertretungskräfte nicht als qualifizierte Fachkräfte, die gute pädagogische Arbeit leisten.

Einsatz von Springern zwischen verschiedenen Einrichtungen: Die Meinungen zur Sinnhaftigkeit des Einsatzes von Springern zwischen verschiedenen Einrichtungen aus Sicht der Kinder sind gespalten. Ein erheblicher Anteil der Fachkräfte hält dies nicht für sinnvoll.

Wert der Vertretungspools zur Fachkräftegewinnung:

Ein Großteil der Fachkräfte vertritt die Meinung, dass Vertretungspools nicht ausreichend verfügbar sind. Sie sehen darin auch keine qualifizierten Fachkräfte.

Diese Daten zeigen, dass die Personalgewinnung und -bindung der Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz eine komplexe Herausforderung darstellt. Es zeigt, dass die Besetzung von Stellen in pädagogischen Einrichtungen eine komplexe Angelegenheit ist und viele Herausforderungen mit sich bringt, insbesondere im Kontext des anhaltenden Fachkräftemangels und der Qualität der Bewerber und Vertretungskräfte. Diese Aspekte haben Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Qualität der pädagogischen Arbeit in diesen Einrichtungen.

3.2.4 Auszubildende

Um Auszubildende und Studierende gut anleiten zu können, wird die zusätzlich benötigte Zeit für die Praxisanleitung durch das neue Kitazukunftsgesetz RLP erstmals gesetzlich verankert, i.d.R. ist dies eine Stunde pro Woche. Ebenso werden Auszubildende und Studierende nicht in den Personalschlüssel mit eingerechnet – sie kommen zusätzlich zum regulären pädagogischen Personal hinzu. Des Weiteren sieht das Gesetz keine Begrenzung der Anzahl der Auszubildenden pro Kita vor.

Im Folgenden wurde in der Evaluation die aktuelle Situation der Auszubildenden/Studierenden innerhalb der rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen näher untersucht.

3.2.4.1 Anzahl der Ausbildungsstellen

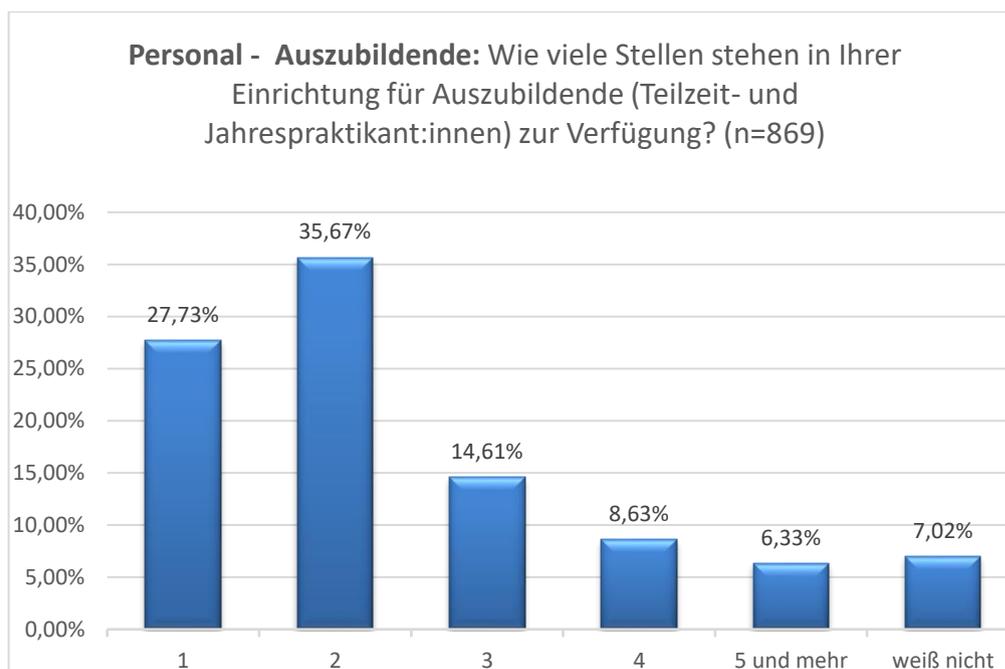


Abbildung 156: Personal – Auszubildende: Wie viele Stellen stehen in Ihrer Einrichtung für Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) zur Verfügung? (n=869)

Die meisten befragten Fachkräfte geben an, dass in ihrer Einrichtung zwei Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen (35,67 %) (Abb. 156). Eine Stelle für Auszubildende steht 27,73 % aller Befragten zur Verfügung. 14,61 % geben an, dass ihnen drei Stellen für Auszubildende zur Verfügung stehen. Vier Stellen stehen 8,63 % zur Verfügung, 5 und mehr Stellen geben 6,33 % der Befragten an.

3.2.4.2 Besetzung der Ausbildungsstellen

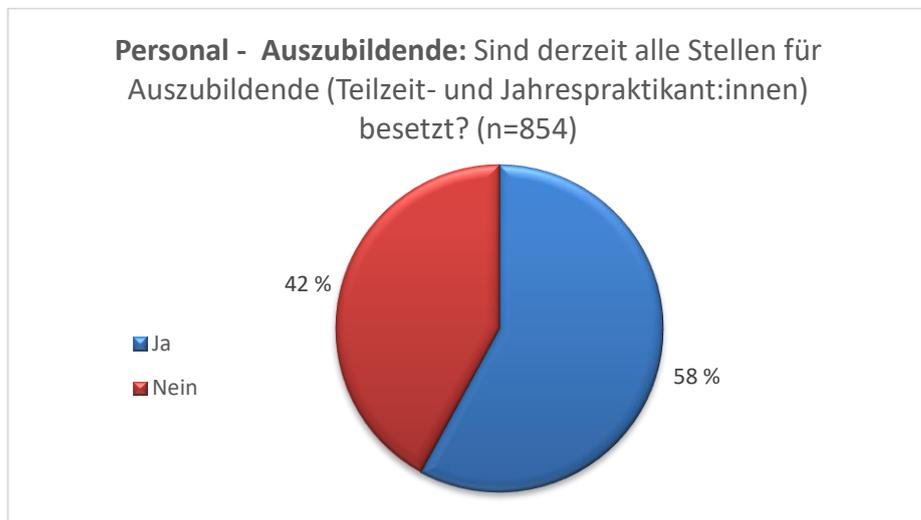


Abbildung 157: Personal – Auszubildende: Sind derzeit alle Stellen für Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) besetzt?

Auch wenn zwei Drittel der Befragten ein bis zwei Stellen für Auszubildende innerhalb der Einrichtungen zur Verfügung haben (siehe Abb. 157), so sind zwei von fünf Stellen (42,00 %) nicht besetzt (Abb. 158).

3.2.4.3 Anzahl der nicht besetzten Ausbildungsstellen

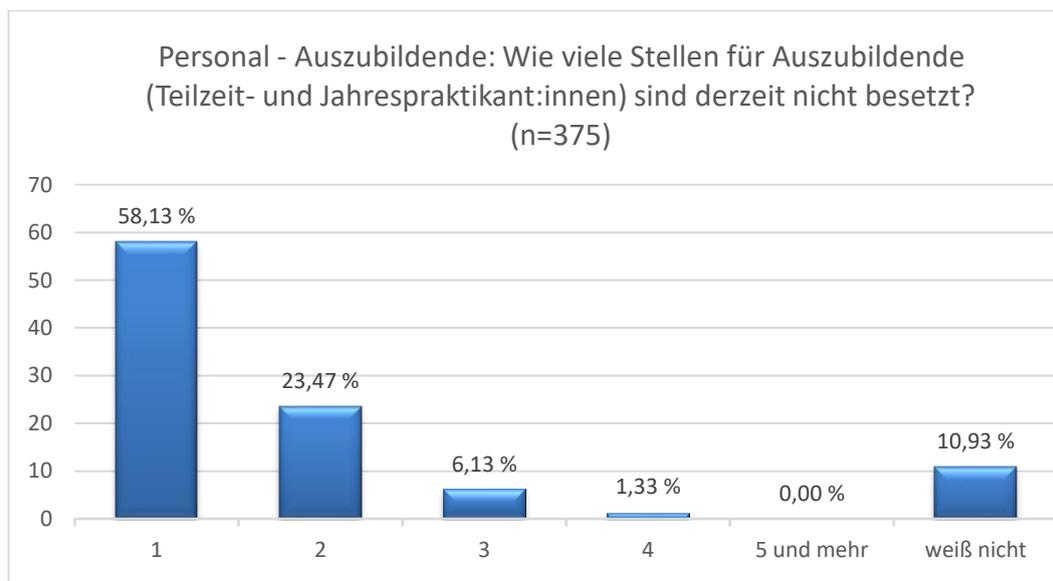


Abbildung 158: Personal – Auszubildende: Wie viele Stellen für Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) sind derzeit nicht besetzt?

Von diesen 42,00 % der nicht besetzten Ausbildungsstellen in den Einrichtungen, ist im Durchschnitt eine Stelle (58,13 %) unbesetzt (Abb. 158). Ein Viertel der Befragten (23,47 %) gibt an, dass sogar zwei Stellen nicht besetzt sind. Drei unbesetzte Stellen von Auszubildenden gibt es bei 6,13 % der Befragten.

3.2.4.4 Einarbeitungskonzept für Auszubildende

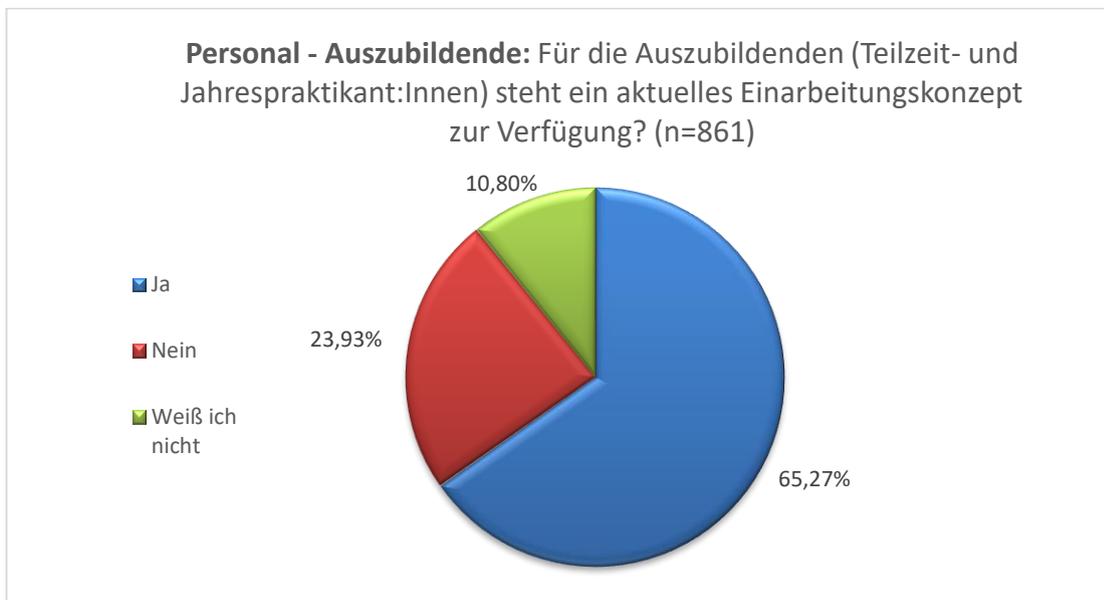


Abbildung 159: Personal – Auszubildende: Für die Auszubildenden (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) steht ein aktuelles Einarbeitungskonzept zur Verfügung?

Abbildung 159 befasst sich mit dem Einarbeitungskonzept für Auszubildende und inwiefern dieses den Fachkräften zur Verfügung steht. Zwei Drittel der Befragten (65,27 %) gibt an, dass ein derartiges Konzept innerhalb der Einrichtungen vorhanden ist. Beinahe ein Viertel der Befragten (23,93 %) gibt an, dass ein Einarbeitungskonzept für Auszubildende nicht vorhanden ist. Weitere 10,80 % wissen nicht, ob ein derartiges Konzept in der Einrichtung vorhanden ist.

3.2.4.5 Werden Auszubildende zur Abdeckung des Betreuungsbedarfs eingesetzt?

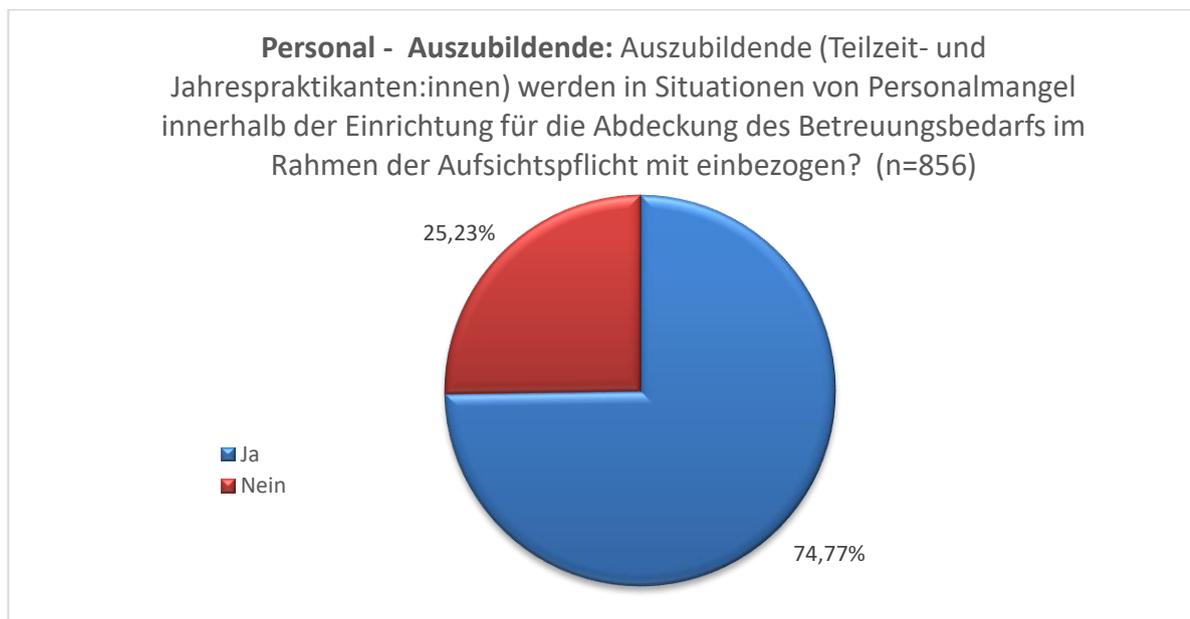


Abbildung 160: Personal – Auszubildende: Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikanten:innen) werden in Situationen von Personalmangel innerhalb der Einrichtung für die Abdeckung des Betreuungsbedarfs im Rahmen der Aufsichtspflicht mit einbezogen?

Zwei Drittel der Befragten (74,77 %) geben an (Abb. 160), dass Auszubildende bei Personalmangel zur Gewährung des Betreuungsbedarfs im Rahmen der Aufsichtspflicht mit einbezogen werden. Lediglich ein Viertel (25,23 %) setzen bei Personalmangel Auszubildende nicht zur Abdeckung des Betreuungsbedarfs ein.

3.2.4.6. Einsatz von Auszubildenden für die Beaufsichtigung von Kindern

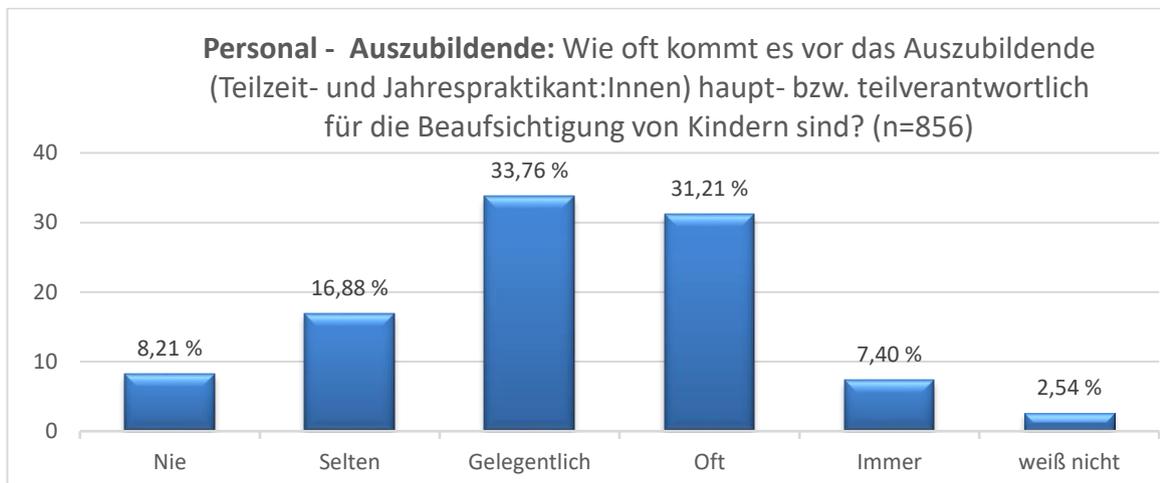


Abbildung 161: Personal – Auszubildende: Wie oft kommt es vor das Auszubildende (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) haupt- bzw. teilverantwortlich für die Beaufsichtigung von Kindern sind? (n=856)

Dass diese Auszubildenden immer bis oft haupt- bzw. teilverantwortlich für die Beaufsichtigung von Kindern eingesetzt werden, geben 38,61 % aller Befragten an (Abb. 161). Ein weiteres Drittel (33,76 %) setzt gelegentlich Auszubildende zur Beaufsichtigung von Kindern ein. Selten oder nie werden Auszubildende zur Beaufsichtigung von Kindern von einem Viertel der Befragten (25,09 %) eingesetzt.

3.2.4.7 Anleitergespräche

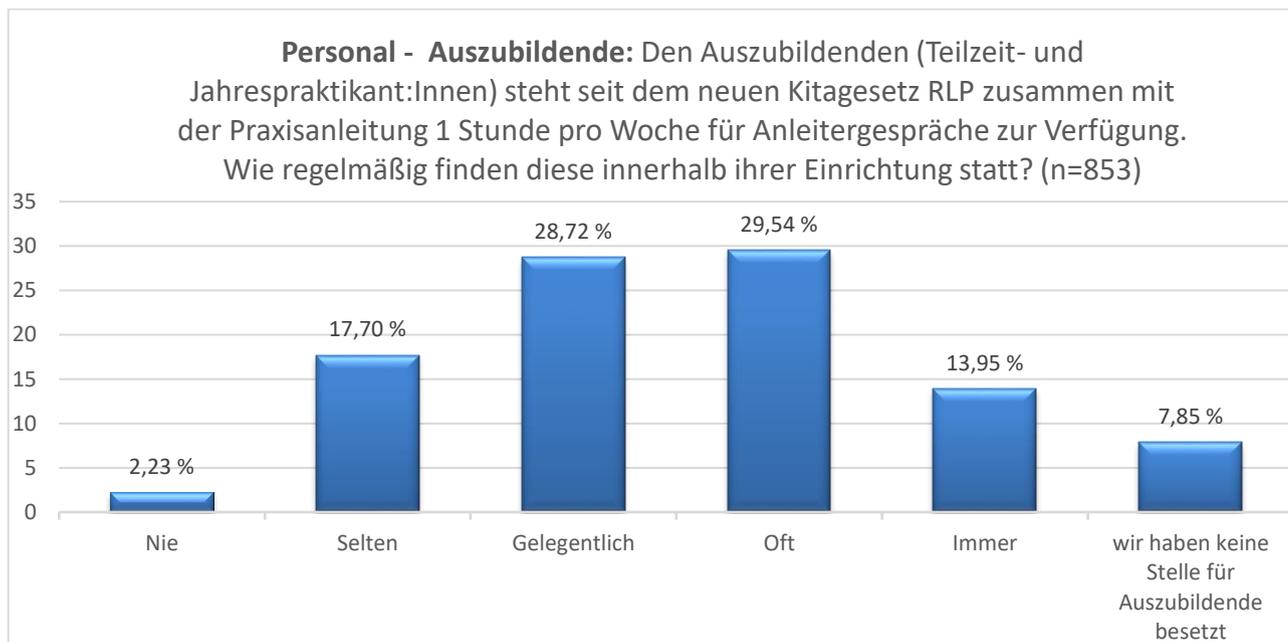


Abbildung 162: Personal – Auszubildende: Den Auszubildenden (Teilzeit- und Jahrespraktikant:innen) steht seit dem neuen Kitagesetz RLP zusammen mit der Praxisanleitung 1 Stunde pro Woche für Anleitergespräche zur Verfügung. Wie regelmäßig finden diese innerhalb ihrer Einrichtung statt? (n=853)

Mit dem neuen Kitagesetz RLP steht für die Anleitung von Auszubildenden erstmals Zeit im Rahmen von einer Stunde zur Verfügung. Dass diese Zeit im Rahmen von Anleitergesprächen immer bis oft genutzt wird, geben 43,49 % der Befragten an (Abb. 162). Gelegentlich wird diese Zeit von 28,72 % der Befragten genutzt. 19,93 % nutzen dagegen selten bis nie die Zeit, um die mit den Auszubildenden ins Gespräch zu kommen. Das bedeutet, dass jede/r fünfte Auszubildende/r keine adäquate Anleitung für die Ausbildung erhält.

3.2.4.8 Zeiträumen für Anleitergespräche

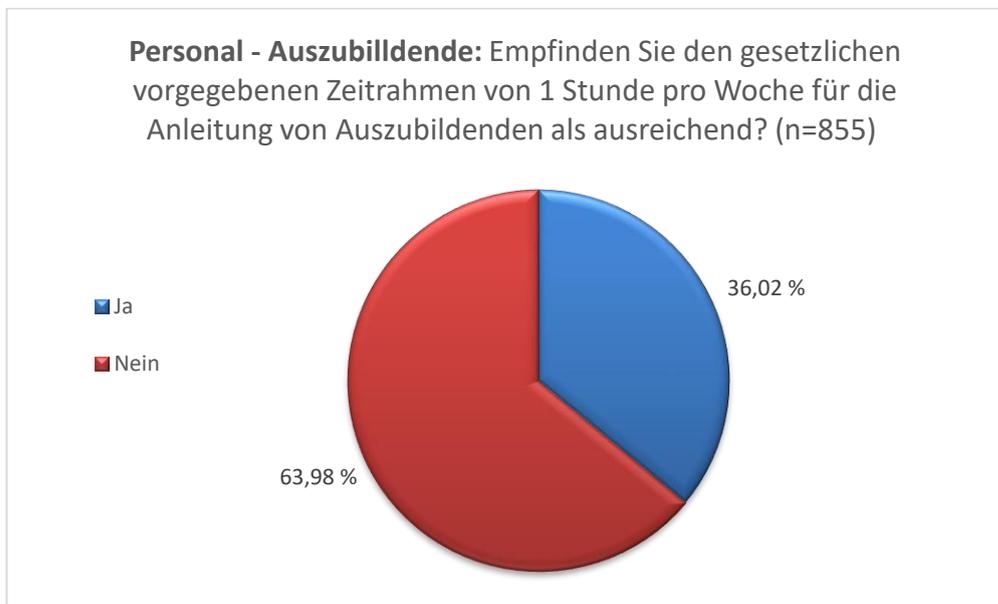


Abbildung 163: Personal – Auszubildende: Empfinden Sie den gesetzlichen vorgegebenen Zeiträumen von 1 Stunde pro Woche für die Anleitung von Auszubildenden als ausreichend?

Auch wenn mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz nun erstmals Zeit für die Anleitung von Auszubildenden bei der Personalisierung berücksichtigt wird, stellt sich die Frage inwiefern die Vorgabe von einer Stunde als ausreichend von den Fachkräften betrachtet wird. Beinahe zwei Drittel der Befragten (63,98 %) gibt an (Abb. 163), dass diese Zeit nicht ausreichend ist. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (36,02 %), empfindet hingegen eine Stunde in der Woche als ausreichend.

3.2.4.9 Anleitergespräche innerhalb des Dienstplans verankert?

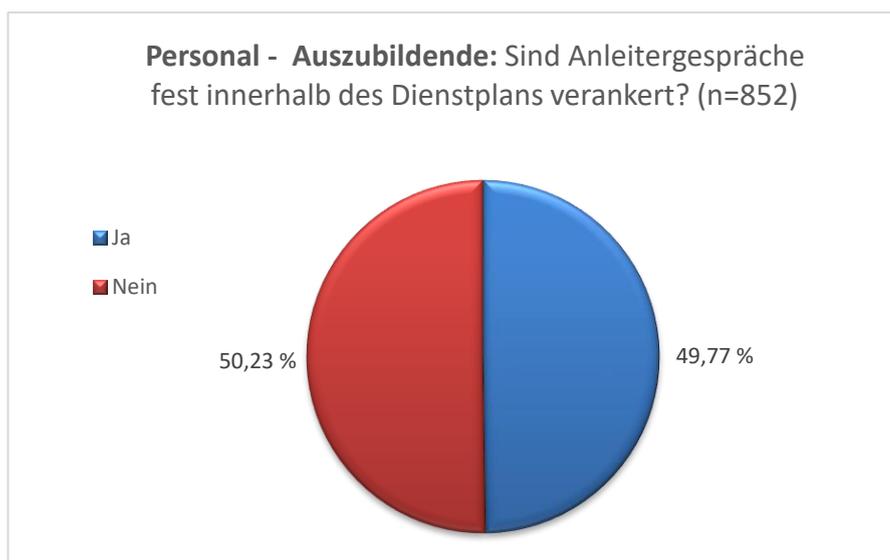


Abbildung 164: Personal – Auszubildende: Sind Anleitergespräche fest innerhalb des Dienstplans verankert?

Ob Anleitergespräche mit den Auszubildenden auch innerhalb des Dienstplans von Fachkräften und so auch innerhalb der Personaleinsatzplanung innerhalb der Kindertagesstätten RLP fest verankert sind, wurde in *Abbildung 164* näher untersucht. Dabei geben die Hälfte aller Befragten (49,77 %) an, dass Gespräche mit den Auszubildenden fest im Dienstplan verankert sind. Jedoch gibt eine weitere Hälfte (50,23 %) an, dass derartige Gespräche bei der Dienstplangestaltung nicht mitberücksichtigt werden.

3.2.4.10 Zusammenfassung –Auszubildende

Die Ergebnisse beschreiben die aktuelle Situation der Auszubildenden und Studierenden in den rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen im Kontext des neuen Kita-Zukunftsgesetzes RLP. Folgend die wichtigsten Erkenntnisse:

Verfügbare Ausbildungsstellen: Die Mehrheit der befragten Fachkräfte gibt an, dass in ihrer Einrichtung zwei Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen. Es gibt jedoch auch Einrichtungen, die ein bis fünf bzw. mehr Ausbildungsstellen anbieten.

Unbesetzte Stellen: Trotz der verfügbaren Ausbildungsstellen sind 42% der Stellen unbesetzt. Hier bedarf es gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel einer Offensive zur Besetzung dieser Stellen, um mittelfristig den Fachkräftemangel zu begegnen.

Einarbeitungskonzepte: Zwei Drittel der Fachkräfte geben an, dass Einarbeitungskonzepte für Auszubildende in ihren Einrichtungen vorhanden sind. Ein Viertel sagt, dass solche Konzepte nicht existieren, während 10,80% nicht sicher sind.

Einsatz von Auszubildenden bei Personalmangel: Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass Auszubildende bei Personalmangel zur Abdeckung des Betreuungsbedarfs eingesetzt werden.

Verantwortlichkeit von Auszubildenden: Etwa 38,61% der Befragten geben an, dass Auszubildende immer bis oft haupt- bzw. teilverantwortlich für die Beaufsichtigung von Kindern eingesetzt werden.

Nutzung der Anleitungszeit: Die Zeit für die Anleitung von Auszubildenden im Rahmen des Kita-Zukunftsgesetzes wird aufgrund von fehlenden zeitlichen Ressourcen sowie Personalmangel nicht ausgeschöpft. Jede fünfte Fachkraft gibt an, dass diese Zeit selten bis nie genutzt wird.

Adäquate Anleitungszeit: Fast zwei Drittel der Befragten halten eine Stunde Anleitungszeit pro Woche nicht für ausreichend. Nur etwas mehr als ein Drittel empfindet dies als ausreichend.

Integration von Anleitersgesprächen im Dienstplan: Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass Anleitersgespräche mit den Auszubildenden fest im Dienstplan verankert sind, während die andere Hälfte angibt, dass solche Gespräche bei der Dienstplangestaltung nicht berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass es sowohl Herausforderungen als auch Verbesserungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Anleitung, Besetzung von Ausbildungsstellen und der Nutzung der Anleitungszeit gibt.

Des Weiteren zeigen die Informationen, dass trotz der gesetzlichen Vorgaben und der Verfügbarkeit von Ausbildungsstellen in rheinland-pfälzischen Kindertageseinrichtungen, es nach wie vor Herausforderungen bei der Besetzung dieser Stellen und der effektiven Anleitung der Auszubildenden gibt. Die Tatsache, dass viele Stellen unbesetzt sind und nicht immer ausreichend Zeit für die Anleitung zur Verfügung steht, wirft wichtige Fragen zur Verbesserung der Ausbildungssituation in diesen Einrichtungen auf.

3.2.5 Frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation

Im Folgenden werden der Evaluation die frühkindliche Bildung und ihr Verhältnis zur aktuellen Fachkraft-Kind-Relation betrachtet. Hierfür dienten den Umfrageteilnehmer:innen beispielhafte Aussagen.

3.2.5.1 Aussagen zum Thema frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation

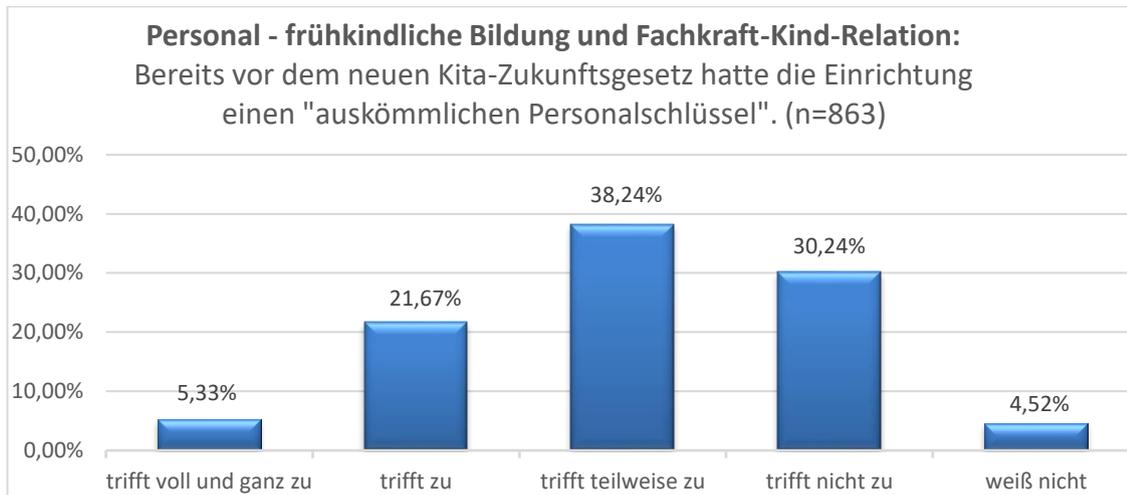


Abbildung 165: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hatte die Einrichtung einen auskömmlichen Personalschlüssel.

Ein Grundstein des Kita-Zukunftsgesetzes RLP ist die veränderte Personalisierung, von einem bereits bestehenden „sehr guten Personalschlüssel“³⁷ in einer „heterogenen Kita-Landschaft“³⁸ zu einer „ausgeglichene Personalausstattung“³⁹ überall im Land, welche nun einen „auskömmlichen Personalschlüssel“⁴⁰ gewährleisten soll. „Das neue Gesetz soll die bereits guten Standards sichern, sie verbessern und sie gleichmäßig etablieren, damit es landesweit eine transparente und vergleichbare Personalbemessung sowie eine Personalausstattung auf einem einheitlichen Niveau gibt. Das ist wichtig, um allen Kindern in Rheinland-Pfalz eine gute frühkindliche Bildung zu ermöglichen.“⁴¹

Ob innerhalb der alten Gesetzgebung mindestens ein auskömmlicher Personalschlüssel gegeben war, wurde im Folgenden näher betrachtet (Abb. 165). Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27,00 %) gibt an, dass dieser auskömmliche Personalschlüssel für sie voll und ganz bzw. zutreffend vorhanden war. Die Mehrheit (38,24 %) fand den Personalschlüssel der alten Gesetzgebung teilweise auskömmlich und fast ein weiteres Drittel (30,24 %) empfand die Personalisierung für nicht auskömmlich.

³⁷ Kita-RLP Themen (2023).

³⁸ Ebd.

³⁹ Ebd.

⁴⁰ Ebd.

⁴¹ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 4.

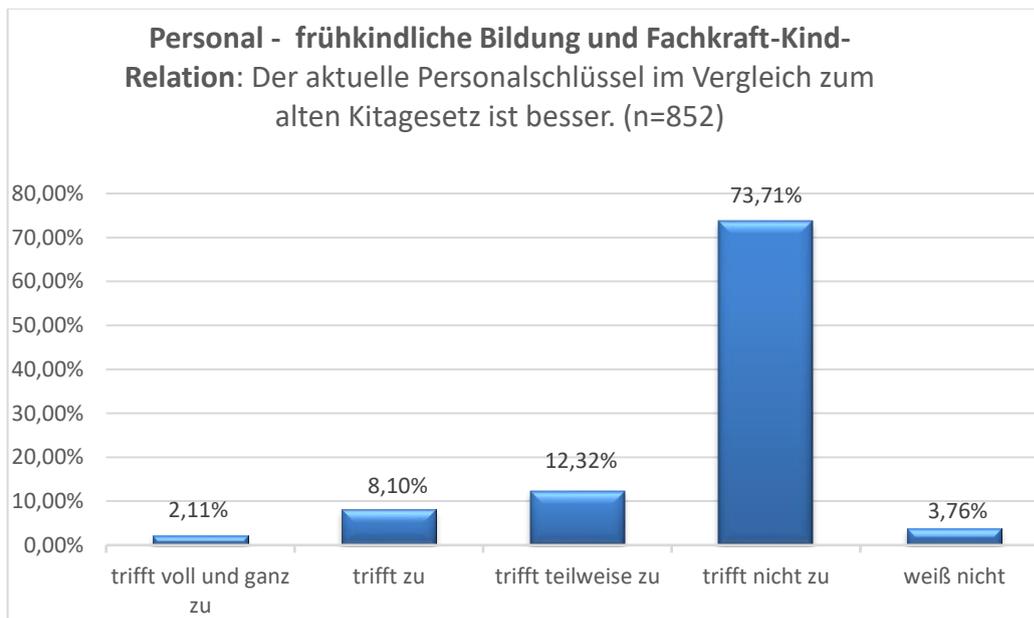


Abbildung 166: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Der aktuelle Personalschlüssel im Vergleich zum alten Kitagesetz ist besser.

Inwiefern sich durch die Personalisierung des neuen Kitagesetzes im Vergleich zu der alten Personalisierung eine Verbesserung des Personalschlüssels abzeichnet, wurde ebenfalls befragt (Abb. 166). Jetzt geben beinahe zwei Drittel der befragten Fachkräfte (73,71 %) an, dass sich der aktuelle Personalschlüssel im Vergleich zum alten Kitagesetz nicht verbessert hat. Weitere 12,32 % können diese Verbesserung teilweise nachvollziehen und lediglich 10,21 % geben an, dass sie eine Verbesserung des neuen Personalschlüssels im Vergleich zur alten Gesetzgebung erkennen können.

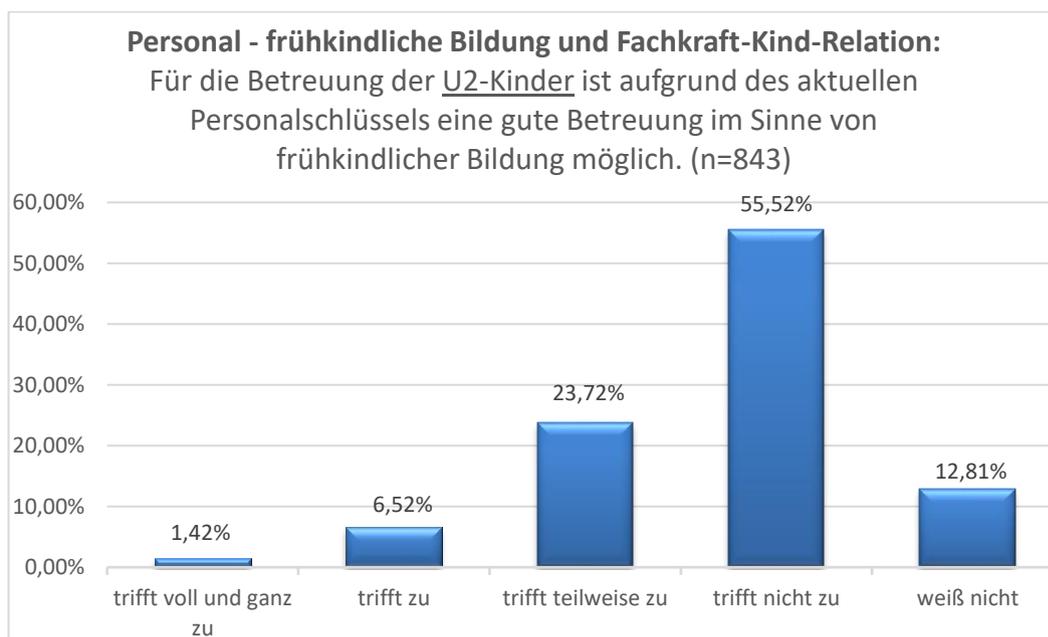


Abbildung 167: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der U2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne von frühkindlicher Bildung möglich.

Die aktuelle Gesetzgebung sieht vor, dass Kinder unter 2 Jahren (U2) einen Betreuungsschlüssel von einer Fachkraft auf vier Kinder (1:4) haben. Mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmer (55,52 %) sind der Meinung, dass hiermit eine gute Betreuung im Sinne der frühkindlichen Bildung mit diesem Personal nicht möglich ist (Abb. 167). Ein weiteres Viertel (23,72 %) kann teilweise eine

gute Betreuung im Sinne der frühkindlichen Bildung ermöglichen. Lediglich 7,94 % finden es zutreffend bzw. voll und ganz zutreffend, mit der neuen Personalisierung der U2-Kinder eine gute frühkindliche Bildung zu ermöglichen.

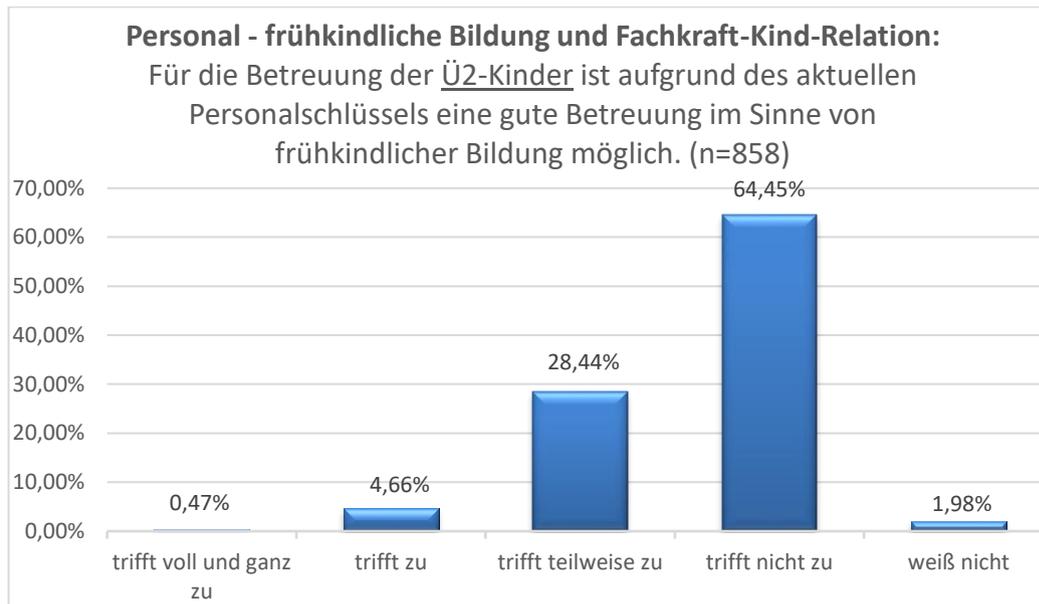


Abbildung 168: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der Ü2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne von frühkindlicher Bildung möglich.

Für Kinder über 2 Jahren (Ü2) sieht die aktuelle Gesetzgebung einen Betreuungsschlüssel von einer Fachkraft auf zehn Kinder (1:10) vor. Beinahe zwei Drittel der befragten Teilnehmer:innen (64,45 %) sind der Meinung, dass eine gute Betreuung im Sinne der frühkindlichen Bildung mit diesem Personalschlüssel nicht möglich ist (Abb. 168). Weitere 28,74% können teilweise eine gute Betreuung im Sinne der frühkindlichen Bildung ermöglichen. Lediglich 5,13 % finden es zutreffend bzw. voll und ganz zutreffend, mit der neuen Personalisierung der Ü2-Kinder eine gute frühkindliche Bildung zu ermöglichen.

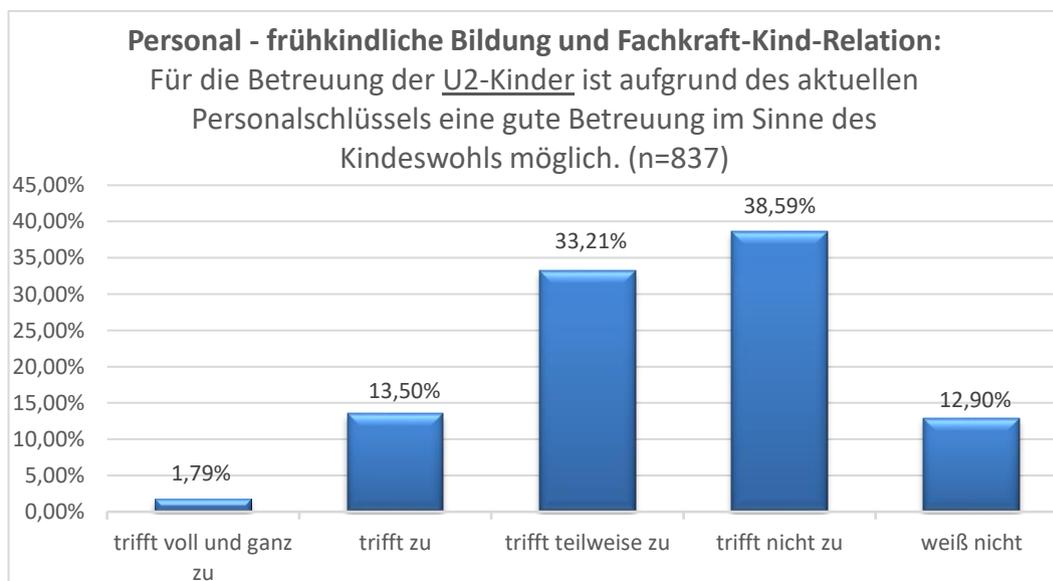


Abbildung 169: Personal – frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der U2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls möglich.

Das für Kinder unter 2 Jahren (U2) im Sinne des Kindeswohls eine gute Betreuung möglich ist, würden 15,29 % der Teilnehmer bestätigen (Abb. 169). Ein Drittel (33,21 %) kann dies teilweise

nachvollziehen. Doch die überwiegende Mehrheit der pädagogischen Fachkräfte (38,59 %) hält aufgrund der aktuellen Gesetzgebung eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls für Kinder unter 2 Jahren für nicht möglich.

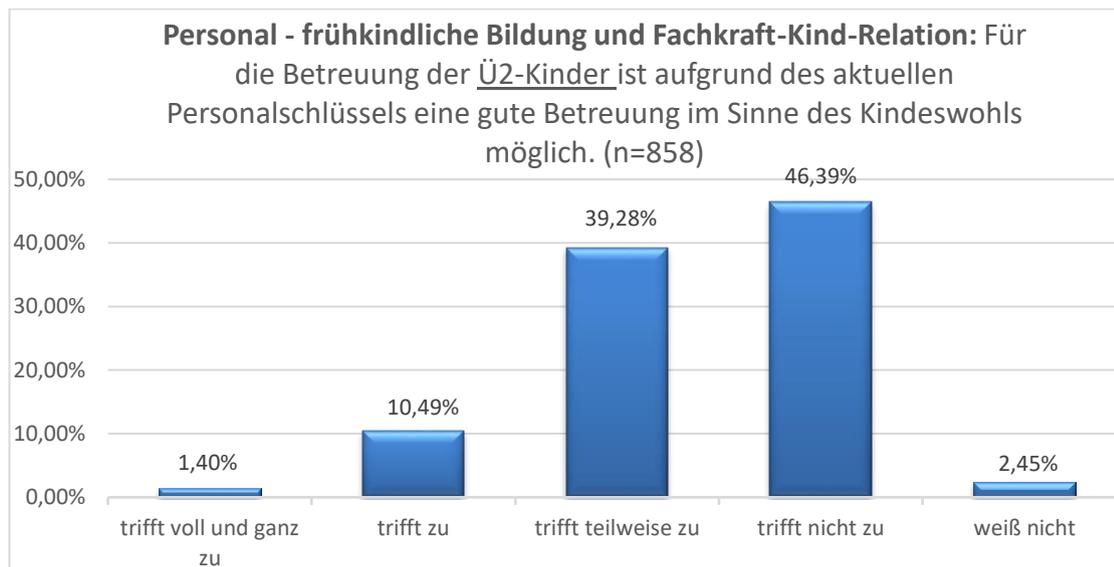


Abbildung 170: Personal - frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Für die Betreuung der Ü2-Kinder ist aufgrund des aktuellen Personalschlüssels eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls möglich.

Bei Kindern über 2 Jahren (Ü2) ist eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls im Vergleich zu den Kindern unter 2 Jahren noch schlechter möglich (Abb. 170). Beinahe die Hälfte aller Fachkräfte (46,39 %) hält eine gute Betreuung im Hinblick auf das Kindeswohl für nicht gegeben. Weitere 39,28 % halten eine gute Betreuung nur für teilweise möglich und lediglich 11,89 % können durch die aktuelle Gesetzgebung eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls ermöglichen.

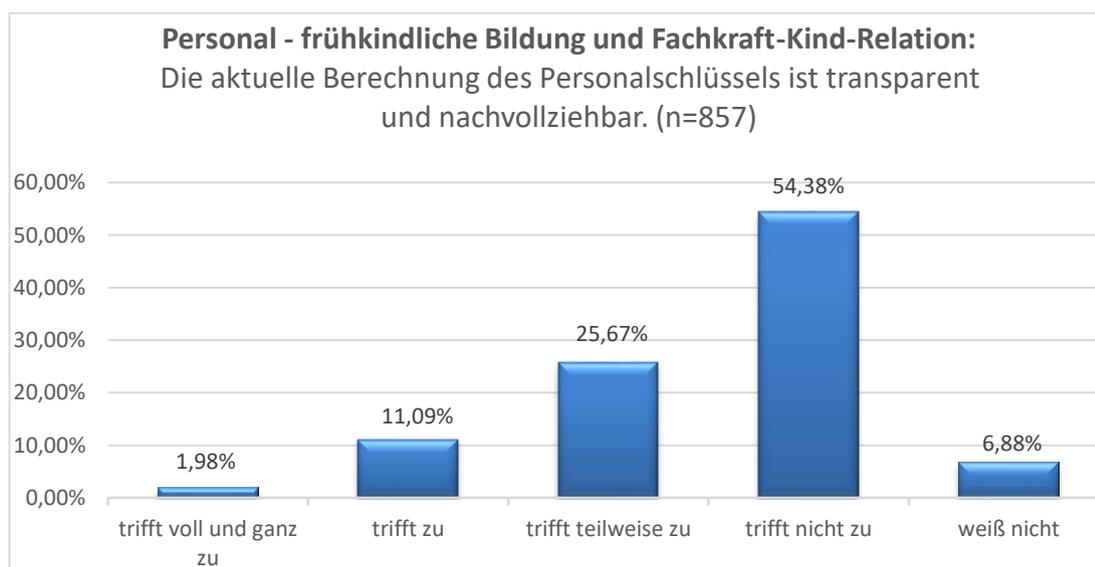


Abbildung 171: Personal - frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation: Die aktuelle Berechnung des Personalschlüssels ist transparent und nachvollziehbar.

Für den Bereich der jährlichen aber auch der täglichen Personalorganisation innerhalb der Einrichtungen in RLP ist es unabdingbar, den Personalschlüssel immer im Blick zu haben. Dass die Berechnung des Personals innerhalb des Kitagesetzes transparent und nachvollziehbar ist, können 13,07 % der Fachkräfte bestätigen (Abb. 171). Ein Viertel der Befragten (25,67 %) kann diese

Berechnung teilweise nachvollziehen. Doch eine große Mehrheit (54,38 %) findet die Berechnung des Personalschlüssels intransparent und nicht nachvollziehbar.

3.2.5.2 Zusammenfassung - Aussagen zum Thema frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation

Die Ergebnisse der Befragung deuten auf einige Bedenken und Herausforderungen im Zusammenhang mit dem aktuellen Personalschlüssel und der Umsetzung der frühkindlichen Bildung in Rheinland-Pfalz hin:

Betreuung von Kindern unter 2 Jahren (U2): Die Mehrheit der befragten Fachkräfte ist der Meinung, dass eine gute Betreuung im Sinne der frühkindlichen Bildung mit dem aktuellen Personalschlüssel von 1:4 für Kinder unter 2 Jahren nicht möglich ist. Nur 7,94 % finden es zutreffend, dass eine gute frühkindliche Bildung mit diesem Schlüssel erreicht werden kann.

Betreuung von Kindern über 2 Jahren (Ü2): Bei Kindern über 2 Jahren, mit einem Betreuungsschlüssel von 1:10, sind die Bedenken noch stärker. Die Mehrheit der Fachkräfte ist der Meinung, dass eine gute Betreuung im Sinne der frühkindlichen Bildung nicht möglich ist. Nur 5,13 % finden, dass gute frühkindliche Bildung mit diesem Personalschlüssel erreicht werden kann.

Kindeswohl: Ein erheblicher Teil der Befragten hält aufgrund der aktuellen Gesetzgebung eine gute Betreuung im Sinne des Kindeswohls für Kinder unter 2 Jahren für nicht möglich.

Bei Kindern über 2 Jahren sind die Bedenken noch größer, wobei ein Großteil der Befragten eine gute Betreuung im Hinblick auf das Kindeswohl für nicht gegeben hält.

Transparenz des Personalschlüssels: zwei Drittel der Befragten findet die Berechnung des Personalschlüssels intransparent und nicht nachvollziehbar.

Die Daten deuten darauf hin, dass die Mehrheit der befragten Fachkräfte Schwierigkeiten und Herausforderungen im Zusammenhang mit dem aktuellen Personalschlüssel und der Umsetzung der frühkindlichen Bildung in Rheinland-Pfalz sieht. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer Überprüfung und möglichen Anpassung der aktuellen Gesetzgebung und der Personalressourcen, um die Qualität der frühkindlichen Bildung zu gewährleisten und das Kindeswohl zu schützen.

3.2.6 Wirtschaftskräfte

Im Folgenden wird die Situation der Wirtschaftskräfte innerhalb der Kindertagesstätten von Rheinland-Pfalz näher betrachtet.

3.2.6.1 Besetzung Stellen Wirtschaftskräfte



Abbildung 172: Personal - Wirtschaftskräfte: Sind derzeit alle Stellen für die Wirtschaftskräfte in Ihrer Einrichtung besetzt?

Bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten (85,88 %) sind derzeit alle Stellen für die Wirtschaftskräfte besetzt (Abb. 172). Dennoch geben 14,12 % der Teilnehmer:innen der Evaluation an, dass nicht alle Stellen besetzt sind.

3.2.6.2 Einsatz von Wirtschaftskräften – beispielhafte Aussagen

Im Hinblick auf den Einsatz von Wirtschaftskräften innerhalb der Kindertagesstätten in RLP wurden einige Aussagen beispielhaft zusammengestellt, welche im Gesetzgebungsverfahren kommuniziert wurden. Zu diesen Aussagen wurden auch die Teilnehmer:innen dieser Evaluation im Rahmen der folgenden Fragestellungen befragt.

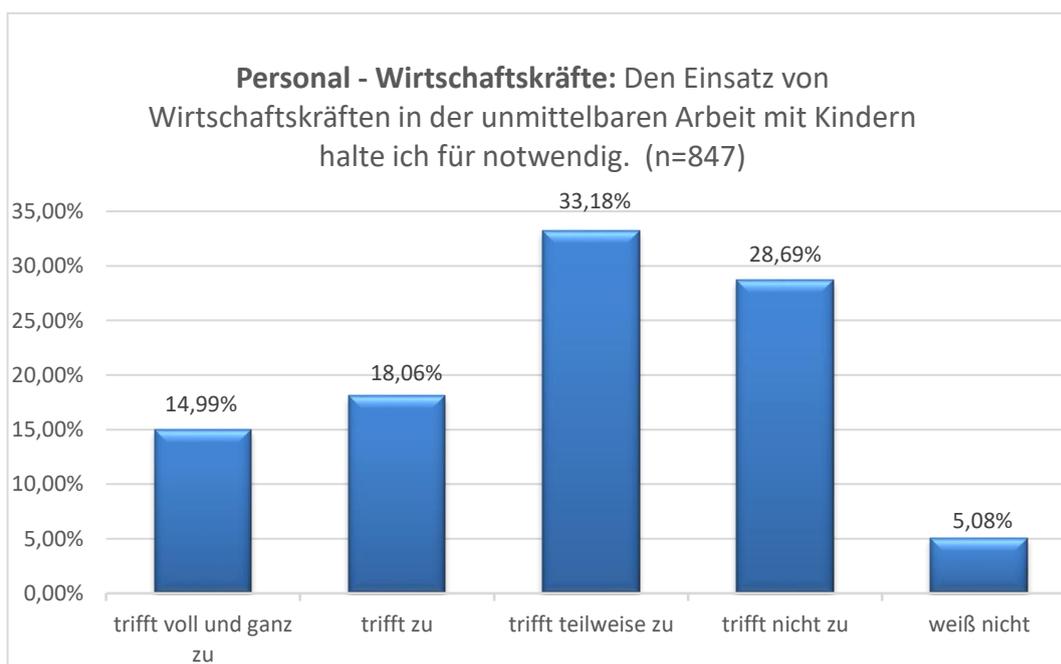


Abbildung 173: Personal - Wirtschaftskräfte: Den Einsatz von Wirtschaftskräften in der unmittelbaren Arbeit mit Kindern halte ich für notwendig.

Ein Drittel der Fachkräfte (33,05 %) halten den Einsatz von Wirtschaftskräften in der unmittelbaren Arbeit mit Kindern für notwendig (Abb. 173). Ein weiteres Drittel kann dieser Aussage nur teilweise zustimmen. Knapp ein weiteres Drittel (28,69 %) hält den Einsatz von Wirtschaftskräften in der unmittelbaren Arbeit mit Kindern nicht für notwendig.



Abbildung 174: Personal - Wirtschaftskräfte: Frühkindliche Bildungsprozesse im Bereich der Ernährung, der eigenen Körperpflege, der Selbstwirksamkeit, Ordnung und Sauberkeit, sowie bei der Tischvorbereitung und dem anschließenden Aufräumen können gut von Wirtschaftskräften begleitet werden.

Das Wirtschaftskräfte innerhalb von frühkindlichen Bildungsprozessen gut im Bereich der Ernährung, der eigenen Körperpflege, der Selbstwirksamkeit, Ordnung und Sauberkeit, sowie bei der Tischvorbereitung und dem anschließenden Aufräumen eingesetzt werden können, stimmt beinahe jede 5. Fachkraft (19,30 %) zu (Abb. 174). Teilweise dieser Aussage zustimmen können 39,42 % der Befragten Teilnehmer:innen zustimmen, hingegen gar nicht bestätigen können dies 37,89 %.

3.2.6.3 Zusammenfassung - Einsatz von Wirtschaftskräften

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Meinungen der Fachkräfte über den Einsatz von Wirtschaftskräften in der Kinderbetreuung geteilt sind. Einige halten diesen Einsatz für notwendig und effektiv, während andere dies nicht so sehen. Dies spiegelt möglicherweise die Vielfalt der Praktiken und Ansichten innerhalb der Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz wider und zeigt die Bedeutung einer sorgfältigen Planung und Umsetzung des Einsatzes von Wirtschaftskräften in der frühkindlichen Bildung.

3.2.7 Einrichtungsleitung und Verwaltung

Die Einrichtungsleitung bzw. das Leitungsteam sowie die Verwaltung sind Grundpfeiler für die Arbeitsorganisation einer Kindertagesstätte. Wie sich das Kita-Zukunftsgesetz auf diese Bereiche ausgewirkt hat, wird in den nächsten Kapiteln anhand von beispielhaften Aussagen näher betrachtet.

3.2.7.1 Zeit für Leitungsaufgaben – beispielhafte Aussagen

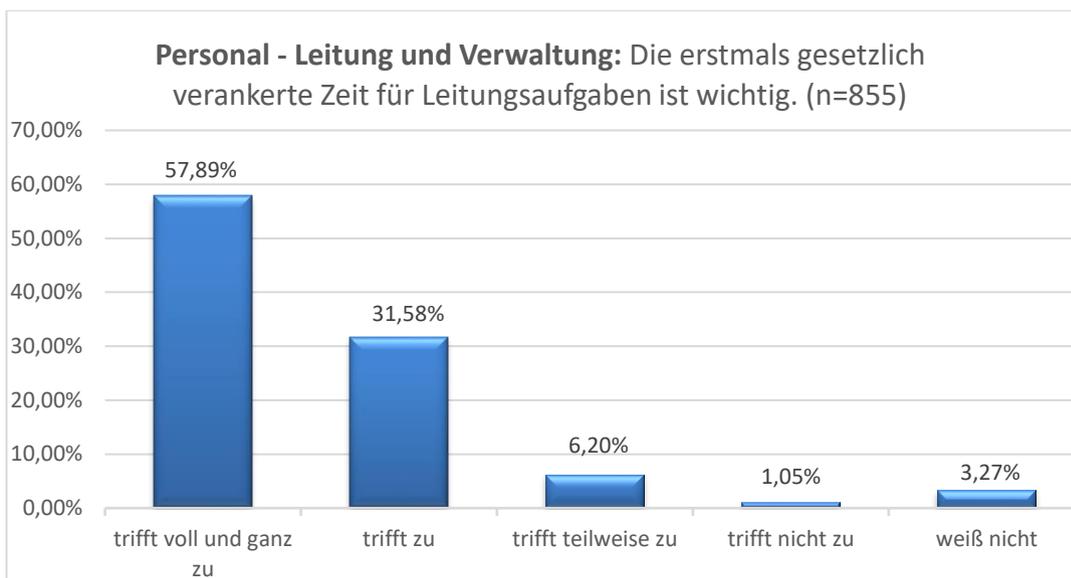


Abbildung 175: Personal – Leitung und Verwaltung: Die erstmals gesetzlich verankerte Zeit für Leitungsaufgaben ist wichtig.

Dass die Zeit für Leitungsaufgaben erstmals gesetzlich verankert wurde, hält eine überwiegende Mehrheit der Befragten (89,47 %) für zutreffend bzw. voll und ganz zutreffend wichtig (Abb. 175). Teilweise können nur 6,20 % zustimmen, dass diese Zeit für Führungskräfte innerhalb der Einrichtungen verankert wurde. Und lediglich 1,05 % halten die gesetzliche Vorgabe für nichtzutreffend.

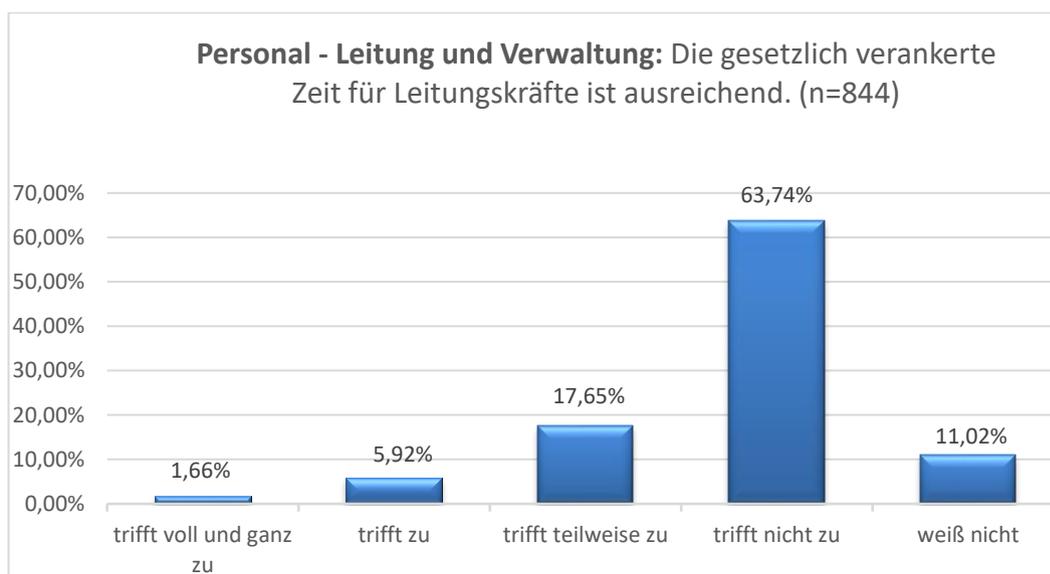


Abbildung 176: Personal – Leitung und Verwaltung: Die gesetzlich verankerte Zeit für Führungskräfte ist ausreichend.

Zwar hält eine deutliche Mehrheit die erstmals gesetzliche berücksichtigte Zeit für Leitungsaufgaben für wichtig (Abb. 175), doch die dem Gesetz zu Grunde liegende Zeit halten nur 7,58 % für

ausreichend (Abb. 176). Fast zwei Drittel der Fachkräfte (63,74 %) halten diese Zeit für unzureichend. Weitere 17,65 % für teilweise ausreichend.

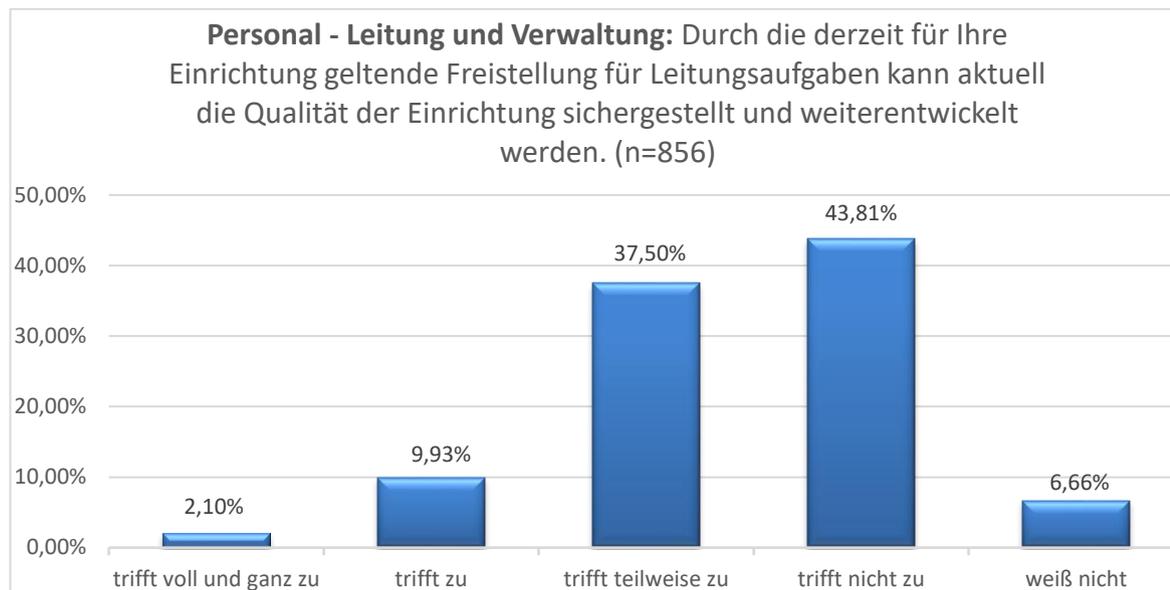


Abbildung 177: Personal – Leitung und Verwaltung: Durch die derzeit für Ihre Einrichtung geltende Freistellung für Leitungsaufgaben kann aktuell die Qualität der Einrichtung sichergestellt und weiterentwickelt werden.

Dass die Qualität der Kindertagesstätten durch die neue Regelung der anteiligen Freistellung der Leitungskräfte sichergestellt oder gar weiterentwickelt werden kann, kann nur beinahe jede achte Fachkraft (12,03 %) bestätigen (Abb. 177). Beinahe jede 2. Fachkraft (43,81 %) kann eine Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität der Einrichtungen durch diese Leitungsfreistellung nicht erkennen. Mehr als jede dritte Fachkraft (37,50 %) hingegen teilweise.

3.2.7.2 Verwaltung– beispielhafte Aussagen

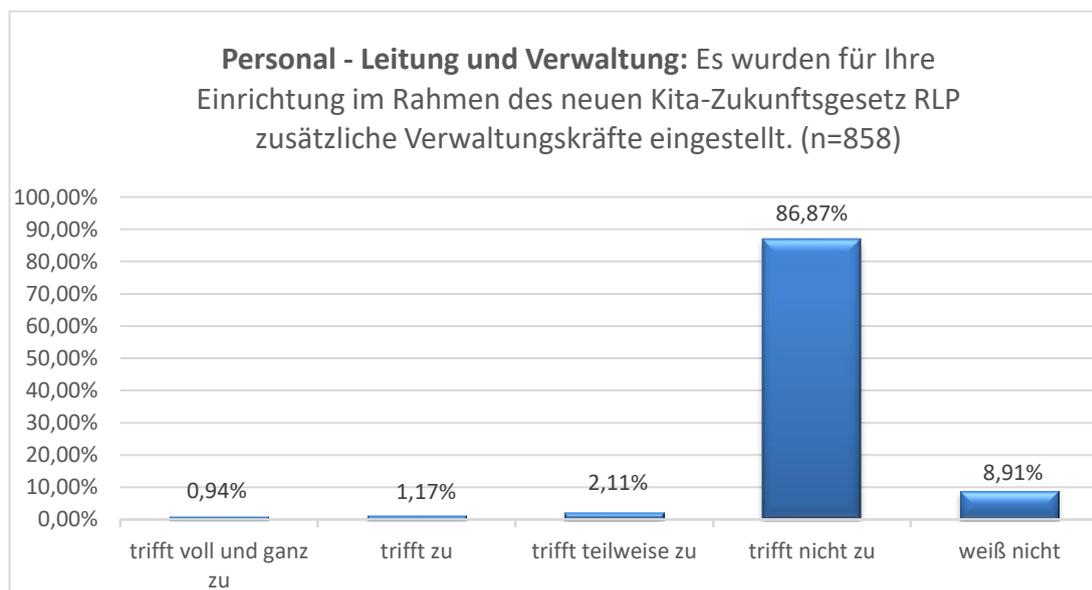


Abbildung 178: Personal – Leitung und Verwaltung: Es wurden für Ihre Einrichtung im Rahmen des neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP zusätzliche Verwaltungskräfte eingestellt.

Die Einstellung von zusätzlichen Verwaltungskräften bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz fand bei einer großen Mehrheit der Befragten (86,87 %) nicht statt (Abb. 178). Lediglich 2,11 % gaben an, dass zusätzliche Verwaltungskräfte eingestellt wurden, bei weiteren 2,11 % trifft dies teilweise zu.

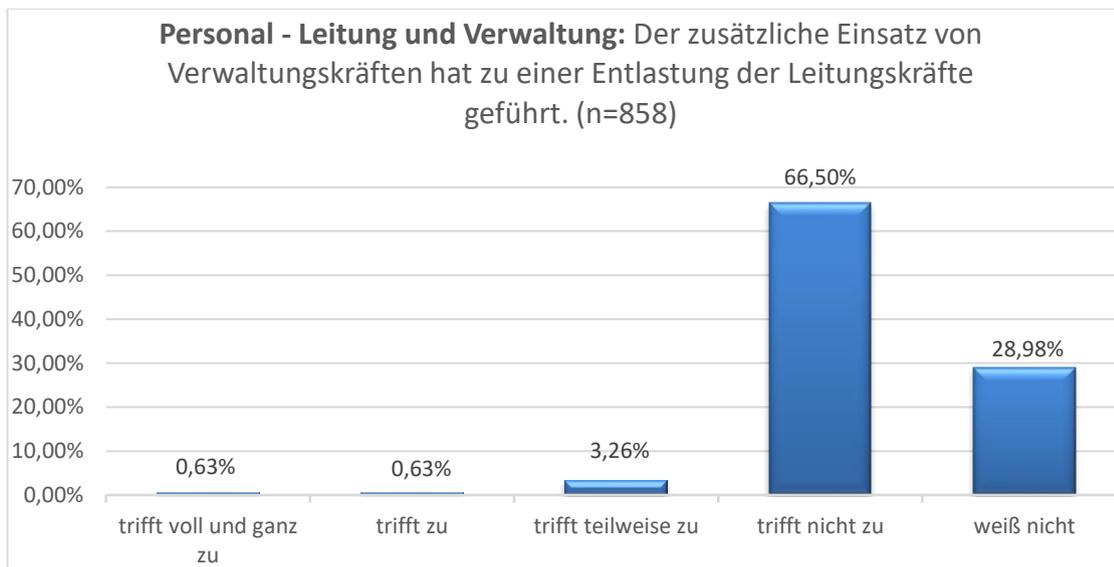


Abbildung 179: Personal – Leitung und Verwaltung: Der zusätzliche Einsatz von Verwaltungskräften hat zu einer Entlastung der Leitungskräfte geführt.

Dass der zusätzliche Einsatz von Verwaltungskräften zu einer Entlastung der Leitungskräfte geführt hat, ist nicht erkennbar (Abb. 179). Zwei Drittel der Befragten (66,50 %) gaben an, dass dies bei Ihnen nicht der Fall sei. Lediglich 1,26 % können diese Aussage bestätigen und weitere 3,26 % teilweise. Über ein Viertel der Befragten (28,98 %), tätigte hingegen dazu keine Aussage, da sie dies nicht einschätzen konnten.

3.2.7.3 Zusammenfassung - Einrichtungsleitung und Verwaltung

Die Ergebnisse der Befragung in Bezug auf die Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes in den Bereichen Einrichtungsleitung, Leitungsaufgaben und Verwaltung deuten auf einige interessante Schlussfolgerungen hin:

Wichtigkeit der gesetzlich verankerten Zeit für Leitungsaufgaben: Eine überwältigende Mehrheit (89,47%) der Fachkräfte hält die erstmalige gesetzliche Verankerung von Zeit für Leitungsaufgaben für wichtig.

Einschätzung der ausreichenden Zeit für Leitungsaufgaben: Allerdings halten nur 7,58% der Fachkräfte die im Gesetz berücksichtigte Zeit für ausreichend. Die Mehrheit (63,74%) hält diese Zeit für unzureichend.

Einfluss der Leitungsfreistellung auf die Qualität der Kindertagesstätten: Nur 12,03% der Fachkräfte glauben, dass die Leitungsfreistellung durch das Gesetz die Qualität der Kindertagesstätten sichern oder weiterentwickeln kann.

Einstellung zusätzlicher Verwaltungskräfte: Die Mehrheit der Befragten (86,87%) gab an, dass aufgrund des neuen Gesetzes keine zusätzlichen Verwaltungskräfte eingestellt wurden.

Entlastung der Leitungskräfte durch zusätzliche Verwaltungskräfte: Für die Mehrheit (66,50%) der Befragten hat die Einstellung zusätzlicher Verwaltungskräfte nicht zur Entlastung der Leitungskräfte geführt.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Fachkräfte die gesetzliche Anerkennung von Zeit für Leitungsaufgaben positiv bewerten, aber die bereitgestellte Zeit als unzureichend empfinden. Die

Mehrheit sieht keine wesentlichen Verbesserungen in der Qualität der Kindertagesstätten durch die Leitungsfreistellung und berichtet, dass keine zusätzlichen Verwaltungskräfte eingestellt wurden. Es zeigt sich auch, dass allein die gesetzliche Möglichkeit zusätzlich Verwaltungspersonal zu beantragen, nicht zwangsläufig dazu führt, dass Verbesserungen im System stattfinden. Diese Erkenntnisse weisen auf notwendige Verbesserungen und Anpassungen im Rahmen der Verwaltung von Kindertagesstätten von einer Kann- zu einer Muss-Bestimmung hin, die im Zusammenhang mit dem Kita-Zukunftsgesetz vorgenommen werden müssen, um die Qualität und die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen weiter zu verbessern und damit das Leitungsteam zu entlasten.

3.2.8 Personal - Zusammenfassung

Die ausführliche Zusammenfassung der Ergebnisse zum Bereich „Personal“ gibt einen Einblick in die verschiedenen Herausforderungen und Meinungen der Fachkräfte, die in den Kindertagesstätten des Landes Rheinland-Pfalz tätig sind. Es wird deutlich, dass es in verschiedenen Bereichen erhebliche Bedenken und Probleme gibt. Hier sind einige der Schlüsselerkenntnisse:

Allgemeine Personal- und Ressourcenprobleme:

- Es gibt einen signifikanten Mangel an Fachkräften, und viele Stellen sind unbesetzt.
- Mangelnde Kenntnis über den genehmigten Personalschlüssel und die rechtlichen Rahmenbedingungen sind weit verbreitet.
- Das Fehlen von Personalausfallkonzepten oder deren unzureichende Anwendung ist besorgniserregend.

Betreuung von Kindern unter 2 Jahren (U2):

- Die Mehrheit der Fachkräfte hält den aktuellen Personalschlüssel von 1:4 für Kinder unter 2 Jahren für unzureichend.
- Die Qualität der frühkindlichen Bildung für U2-Kinder wird von vielen in Frage gestellt.

Betreuung von Kindern über 2 Jahren (Ü2):

- Der Personalschlüssel von 1:10 für Ü2-Kinder wird ebenfalls von den meisten Fachkräften als unzureichend angesehen.
- Die Qualität der frühkindlichen Bildung für Ü2-Kinder wird noch stärker in Frage gestellt.

Leitung und Verwaltung:

- Die gesetzliche Verankerung von Zeit für Leitungsaufgaben wird allgemein als wichtig erachtet, aber die bereitgestellte Zeit wird oft als unzureichend angesehen.
- Die Möglichkeit zusätzliche Verwaltungskräfte zur Entlastung der Leitungskräfte hat sich in vielen Fällen als unwirksam erwiesen, da es mehrheitlich nicht zu einer Einstellung dieser Stellen gekommen ist.

Diversität der Fachkräfte:

- Die Vielfalt der Qualifikationen innerhalb der Fachkräfte wird grundsätzlich als bereichernd angesehen, aber es gibt Herausforderungen bei der effektiven Nutzung dieser Vielfalt und der Einarbeitung von Fachkräften mit unterschiedlichem Hintergrund.

Die gesammelten Informationen zeigen, dass es erheblichen Handlungsbedarf in Bezug auf die Personal- und Ressourcensituation in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten gibt. Es wird notwendig sein, Maßnahmen zu ergreifen, um den Fachkräftemangel zu beheben, die Qualität der frühkindlichen Bildung zu gewährleisten und die Ressourcen effektiver zu nutzen. Darüber hinaus könnten Verbesserungen in der Ausbildung und Einarbeitung von Fachkräften, eine transparentere Berechnung des Personalschlüssels, auf Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie zum Wohle des Kinderschutzes und eine stärkere Unterstützung für Leitungen im Bereich der Verwaltung notwendig sein, um die Qualität der Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz zu sichern und zu verbessern.

3.2.9 Personal – Kommentare der Befragten

Wie auch in den vorangegangenen Kapiteln, werden an dieser Stelle wieder beispielhafte Zitate der Umfrageteilnehmer:innen (diese Kommentare wurden weder orthographisch noch grammatikalisch verändert) zu dem Bereich „Personal“ zitiert:

„Warum werden Leitungen nicht grundsätzlich freigestellt. Vorher war Leitungstätigkeit schon schwierig. Mit den zusätzlichen bürokratischen Aufgaben und ständigen Personalausfällen fast nicht zu leisten.“

„Durch die neue Unterteilung zwischen U2 und Ü2 Kindern wird der Personalschlüssel verfälscht. Es kommen fast ausschließlich die Kinder mit gerade mal 2 Jahren in die Einrichtung und werden als Ü2 Kinder gezählt mit entsprechend schlechterem Personalschlüssel, obwohl der Betreuungsaufwand fast gleich eines 1,5 Jahre alten Kindes ist. Der Personalschlüssel müsste Ü3 und U3 gezählt werden, so wie es vor dem neuen Kita Gesetz war.“

„Wir brauchen junge begeisterte Menschen in diesem Beruf! Dies lässt sich nur erreichen, wenn die Ausbildung weitestgehend finanziert wird. Wenn sie praxisbezogen, wertschätzend und sinnvoll ist. Neueinsteiger brauchen Zeit-wie die Kinder auch. Viele junge Menschen brauchen (nach meinen jahrelangen Erfahrungen) mehr Begleitung. Sie sind schnell überfordert-was auch kein Wunder ist. Die Aufgaben-z. B. Dokumentation... haben sich vervielfacht. Integration ist notwendig! Ich fühle mich jedoch alleine gelassen. Es dauert ewig bis alles geklärt und beantragt ist. Viele Eltern sind überfordert-warum gibt es keine Diagnostik vor dem Kita-Eintritt? Wir sind doch keine Psychologen! Und ich schon gar keine Zeit diesen hinterher zu telefonieren! Wo bleibt die Vernetzung-wo das Kindeswohl? Warum dauert es so lange bis wir für Kinder mit besonderem Betreuungsbedarf Hilfe erhalten! Da lastet viel auf Unseren Schultern. Und ALLE leiden darunter!

„Die Stunden für die Leitungskräfte sollten am Personal gemessen werden und nicht an der Anzahl der Kinder. Das Thema Personalmanagement wird leider viel zu selten erwähnt.“

„Ich habe 9 Stunden Freistellung in der Woche für Leitungsaufgaben, diese fallen jedoch ständig aus, denn die Beaufsichtigung und päd. Arbeit mit den Kindern geht immer vor Verwaltungsaufgaben! Das war auch schon vor dem Kita-Gesetz so! In den letzten 2-3 Jahren waren wir ca. 10 Tage vollständig, das ist die Realität. Krankheit, Urlaub, Fortbildung, ... es fehlt immer jemand und das wurde nicht im Personalschlüssel berücksichtigt.“

„Die Leitungsstunden sind blanker Hohn. Inzwischen boykottieren wir intern 95% der bürokratischen Arbeiten, weil dafür realistisch betrachtet keine Zeit vorhanden ist! Pädagogische Bildungsangebote finden de facto nicht mehr statt. Seit dem Zukunftsgesetz verwahren wir die Kinder und passen auf, das nichts geschieht. Wir sind froh, wenn wir es zwischendrin mal schaffen, mit einzelnen Kindern ein Puzzle zu machen oder ein Buch zu lesen. Mehr ist Personal- und Zeittechnisch nicht mehr drin.“

„Auch wenn sich unser Personalschlüssel verbessert hat, kommt diese Verbesserung nicht in der Kita an, da der Krankenstand aufgrund des unzureichenden Gesundheitsschutzes für Kita-Mitarbeiter so hoch ist wie noch nie in den letzten Jahrzehnten.“

„Unsere Einrichtung profitiert von dem Sozialraumbudget, wir haben jetzt Mehrpersonal wegen den Kindern aus schwierigen sozialen Verhältnissen. Wobei sich da die Katze in den Schwanz beißt. Vorher war unser Regelpersonalschlüssel höher als jetzt, aber durch das Sozialraumbudget haben wir 1,5 Fachkraftstellen mehr, als vor dem neuen Kita Gesetz. Nicht falsch verstehen, dass neue Gesetz ist für alle Beteiligten ein Desaster, aber ich empfinde es als gerechter. Unsere Einrichtung profitiert immens von der eingeführten Kitasozialarbeit. Den Elternbeirat sehe ich ebenfalls als Bereicherung, da der Träger nun wenigstens einmal pro Jahr, durch die FaKiP, die Stimme der Kinder wahrnimmt.“

„Es ist doch Absurd, dass eine Einrichtung die Betreuungszeiten täglich um 30 Minuten ausweiten und mehr Kinder (4 Ü2 und 4 U2) aufnehmen muss und am Ende doch noch 0,225 VZÄ wegfällt.“

„Wir haben in 4 Jahren nun die 3. Neue Leitung. Zwischenzeitlich immer mal wieder keine. Wenn eine Leitung da ist, muss sie trotz Freistellung immer wieder im Gruppendienst, wegen der vielen Fehlzeiten oder der unbesetzten Stellen einspringen.“

„Das einzig Positive aus dem neuen Gesetz ist meiner Ansicht der bessere Personalschlüssel für die U2 Kinder, während sie 1 Jahr alt sind. Wird aber sofort wieder relativiert dadurch, dass der Betreuungsmehraufwand für 2-Jährige (Wickeln, Schlafen....) nicht berücksichtigt wird. Die Betreuungsqualität der 2 bis 6 Jährigen hat sich besorgniserregend verschlechtert. Katastrophal ist für die 1-Jährigen, dass sie mit ihrem 2. Geb aus ihrer "Kohorte" geworfen werden. Der Druck, dass die Zahlen stimmen, ist enorm, auf besondere Bedürfnisse einzelner Kinder kann KEINERLEI Rücksicht genommen werden. Extrem frustrierend für Leitung und Personal.“

„Bei Änderung der BE sofort Ersatz zu suchen ist schwierig. Ich muss nehmen, was auf dem Markt ist und kann nicht auf "gute Qualität" oder "Teamfähigkeit" achten.“

„Es ist kaum möglich Vollzeitkräfte zu bekommen.“

„2,5 Stellen der interkulturellen Fachkräfte wurden gestrichen und die Leitungsfreistellung um ein Viertel gekürzt - 125 Kinder vorher = 6 Gruppen = volle Freistellung / Jetzt 125 Kinder = dreiviertel Freistellung / trotz jetzt längerer Öffnungszeit, mehr Ganztagskinder wurden der Kita 103 Personalstunden gestrichen.“

„Der Träger sieht nicht, welches Personal wirklich nötig ist, um die Arbeit professionell und gut zu erledigen. Stellen sind nicht adäquat besetzt, Berufsanfänger werden einfach reingeworfen, es wird alles eingestellt, was zu bekommen ist. Sind die Stunden dadurch vergeben, erwartet der Träger, dass es läuft...“

„Bei uns gibt es keine Vertretungskräfte und es wird auch nicht nach einer Lösung für dieses Problem gesucht. Der Kreis und das Land sagen, das ist Trägersache. Der Träger fühlt sich dafür nicht zuständig und delegiert es an die Leitung.“

„Durch den Wechsel zu einem kommunalen Träger, wurde ich als Leitung stark entlastet. Abrechnungen und andere Verwaltungsaufgaben werden von Mitarbeitern/innen der Verbandsgemeinde übernommen. Das war bei meinem vorherigen großen kirchlichen Träger nicht der Fall.“

3.3 KINDER

Im dritten Teil dieser Evaluation standen die Kinder im Mittelpunkt (*siehe Schaubild*). Dabei wurde die Aussage „Chancengleichheit aller Kinder“⁴² bzw. „Gleiche Chancen für alle“⁴³ näher betrachtet. Ebenso wurden insbesondere die Themen Sozialraumbudget sowie Kinderschutz und Partizipation berücksichtigt.

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT
A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung B: Allgemeine Angaben zur Person C: Arbeitsbedingungen D: Arbeitsbelastung E: Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit F: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz	A: Ausbildung B: aktuelle Personalsituation C: Stellenbesetzung D: Auszubildende E: Fachkraft-Kind-Relation F: Wirtschaftskräfte G: Leitung und Verwaltung	A: „Gleiche Chancen für alle“ B: Sozialraumbudget (SRB) C: Kinderschutz & Partizipation	A: Elternmitwirkung B: Betreuungsgarantie C: Elternkooperation	A: aktuelle Verpflegungssituation B: Räumlichkeiten (Kindeswohl)	A: Qualifizierung von <u>Trägerverantwortlichen</u> B: Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung C: Pädagogische Ausrichtung

Schaubild.

Das Thema Kinder wird in den vorliegenden Veröffentlichungen⁴⁴ vielfältig erwähnt:

Sozialraumbudget

- *„Damit kann in den Kitas Personal eingesetzt werden für Kita-Sozialarbeit bzw. interkulturelle Arbeit oder auch für die Arbeit von Französischsprachkräften im grenznahen Raum. Ebenso kann über das Sozialraumbudget betriebserlaubnisrelevantes Zusatzpersonal gefördert werden. Für die Konzeption ist der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe zuständig.“⁴⁵*
- *„Deshalb stellt das Land nach § 25 Abs. 5 KiTaG erstmals ein sogenanntes Sozialraumbudget zur Verfügung. Das Sozialraumbudget folgt dem Leitbild des sozialen Ausgleichs und ermöglicht den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe durch den*

⁴² Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 13.

⁴³ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021).

⁴⁴ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit - leichte Sprache (2021). Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021). Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021).

⁴⁵ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021),19f.

Einsatz von entsprechendem Personal eine zusätzliche Steuerung und Schwerpunktbildung.⁴⁶

- „Mit dem Kita-Zukunftsgesetz, das ein Sozialraumbudget vorsieht, wird u. a. Kita-Sozialarbeit gesetzlich ermöglicht, um einen sozialen Ausgleich zu schaffen, struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken und inklusives Handeln zu unterstützen.“⁴⁷
- „Grundlage der Verteilung des Sozialraumbudgets ist eine nachvollziehbare Beschreibung des Sozialraums und die Entwicklung einer darauf aufbauenden Konzeption durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe für den Einsatz der Mittel.“⁴⁸
- „Mit dem Kita-Zukunftsgesetz, das ein Sozialraumbudget vorsieht, wird u. a. Kita-Sozialarbeit gesetzlich ermöglicht, um einen sozialen Ausgleich zu schaffen, struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken und inklusives Handeln zu unterstützen.“⁴⁹
- „In vielen Kitas ergeben sich besondere Bedarfe durch den Sozialraum, in dem die Kita liegt. Um diesen Bedarfen gerecht zu werden, stellt das Land nach § 25 Abs. 5 KiTaG dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe erstmals ein sogenanntes Sozialraumbudget zur Verfügung, das zusätzliche personelle Bedarfe aufgrund der sozial-räumlichen Situation abdecken soll. Damit kann in den Kitas Personal eingesetzt werden für Kita-Sozialarbeit bzw. interkulturelle Arbeit oder auch für die Arbeit von Französischsprachkräften im grenznahen Raum. Ebenso kann über das Sozialraumbudget betriebserlaubnisrelevantes Zusatzpersonal gefördert werden. Für die Konzeption ist der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe zuständig.“⁵⁰
- „Das Sozialraumbudget verfolgt vor allem das Leitbild des sozialen Ausgleichs.“⁵¹

Kinder:

- „Kindertagesbetreuung soll danach allen Kindern entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten gleiche Entwicklungs- und Bildungschancen bieten, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer weltanschaulichen und religiösen Zugehörigkeit, einer Behinderung und der sozialen und ökonomischen Situation ihrer Familie.“⁵²
- „Mit dem Kita-Beirat und der verankerten Berücksichtigung der Kinderperspektiven im neuen KiTaG erfolgt ein Meilenstein zur Umsetzung der in der UN-Kinderrechtskonvention verankerten Kinderrechte.“⁵³
- „Muss neben dem regulären inklusiven Personalschlüssel in Kitas ein individueller behinderungsbedingter Mehrbedarf abgedeckt werden, so können die Eltern nach § 75 SGB

⁴⁶ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 27.

⁴⁷ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 6.

⁴⁸ Ebd., 27.

⁴⁹ Ebd., 6.

⁵⁰ Ebd., 19f.

⁵¹ Ebd., 27.

⁵² Ebd., 39.

⁵³ Ebd., 47.

IX (Teilhabe an Bildung) bzw. § 76 SGB IX (Leistungen zur sozialen Teilhabe) unterstützende Leistungen beantragen.“⁵⁴

- „Kindertagesbetreuung soll danach allen Kindern entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten gleiche Entwicklungs- und Bildungschancen bieten“⁵⁵
- „Die pädagogischen Fachkräfte können sich auf die Kinder und die pädagogischen Inhalte des Mittagessens konzentrieren.“⁵⁶
- „Das ist wichtig, um allen Kindern in Rheinland-Pfalz eine gute frühkindliche Bildung zu ermöglichen.“⁵⁷
- „Darum sollen Erzieherinnen und Erzieher für jedes Kind genug Zeit haben“
- „... sollen die Kinder in der Kita gut betreut werden“
- „Alle Kinder sollen die gleichen Chancen haben. Egal in welchem Wohn-Gebiet die leben. Alle Kinder sollen eine gute Betreuung bekommen. Manche Kinder brauchen mehr Betreuung in der Kita als andere Kinder. Dafür bekommt die Kita dann mehr Erzieherinnen und Erzieher.“⁵⁸
- „Viele Kinder profitieren ganz unmittelbar durch die neuen Mindeststandards bei der Personalisierung. Denn mehr Erzieherinnen und Erzieher bedeutet mehr Zeit für beste Bildung und Betreuung für die Kinder.“⁵⁹

3.3.1 „Gleiche Chancen für alle“

3.3.1.1 „Gleiche Chancen für alle“ – beispielhafte Aussagen

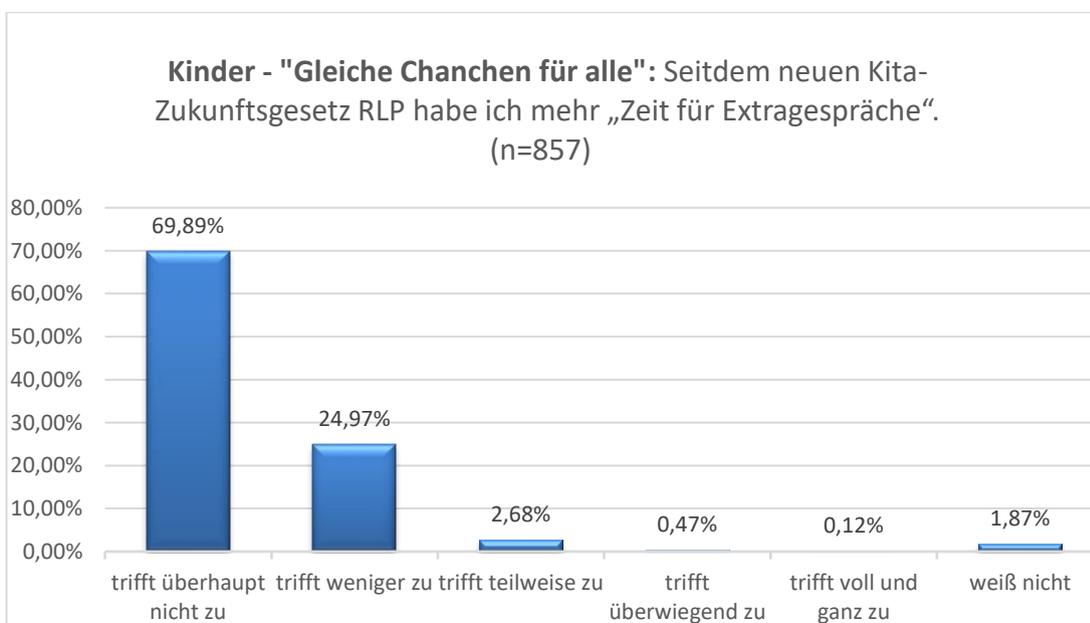


Abbildung 180: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP habe ich mehr „Zeit für Extraggespräche“.

⁵⁴ Ebd., 40.

⁵⁵ Ebd., 39.

⁵⁶ Ebd., 11f.

⁵⁷ Ebd., 4.

⁵⁸ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021).

⁵⁹ Kita-RLP Fragen (2023), 6.

Fast jede pädagogische Fachkraft in RLP (94,86 %) gibt an, mit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz keine „Zeit für Extragespräche“ zu haben (Abb. 180). 2,68 % können dies teilweise ermöglichen. Und nur 0,59 % haben bedingt durch das neue Gesetz jetzt „Zeit für Extragespräche“.

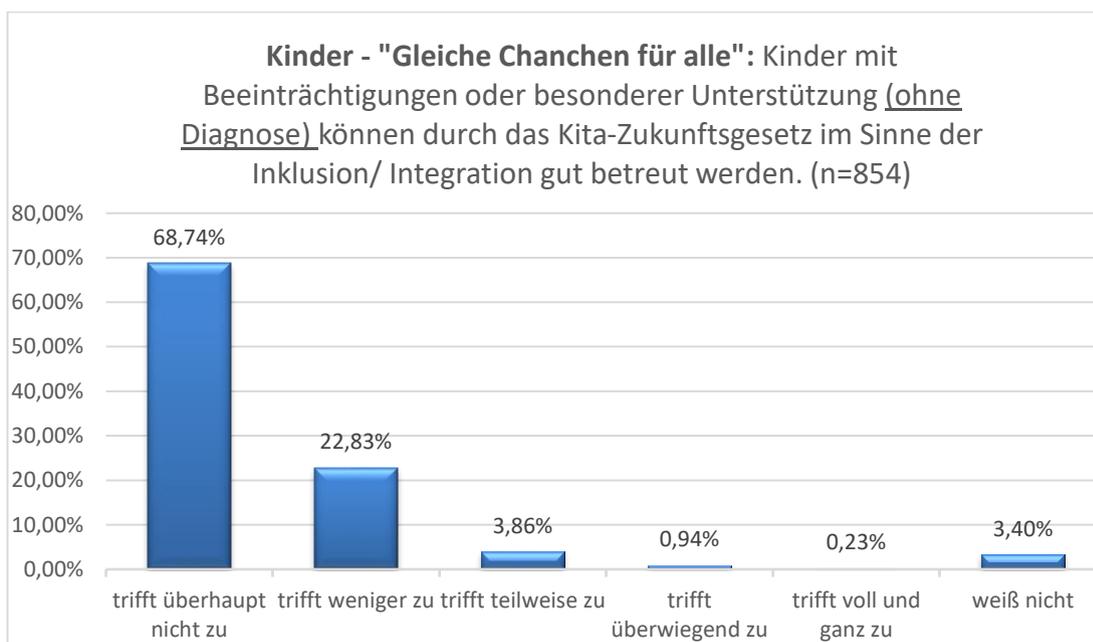


Abbildung 181: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung (ohne Diagnose) können durch das Kita-Zukunftsgesetz im Sinne der Inklusion/ Integration gut betreut werden.

Das Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung ohne eine medizinische Diagnose durch das Kita-Zukunftsgesetz im Sinne der Inklusion/ Integration gut betreut werden können (Abb. 181), bestätigt beinahe keine Fachkraft in RLP (1,17 %). 91,57 % und damit eine große Mehrheit, kann Kinder mit einer Beeinträchtigung oder besonderer Unterstützung (ohne Diagnose) gar nicht bis überhaupt nicht im Sinne der Inklusion/ Integration gut betreuen.

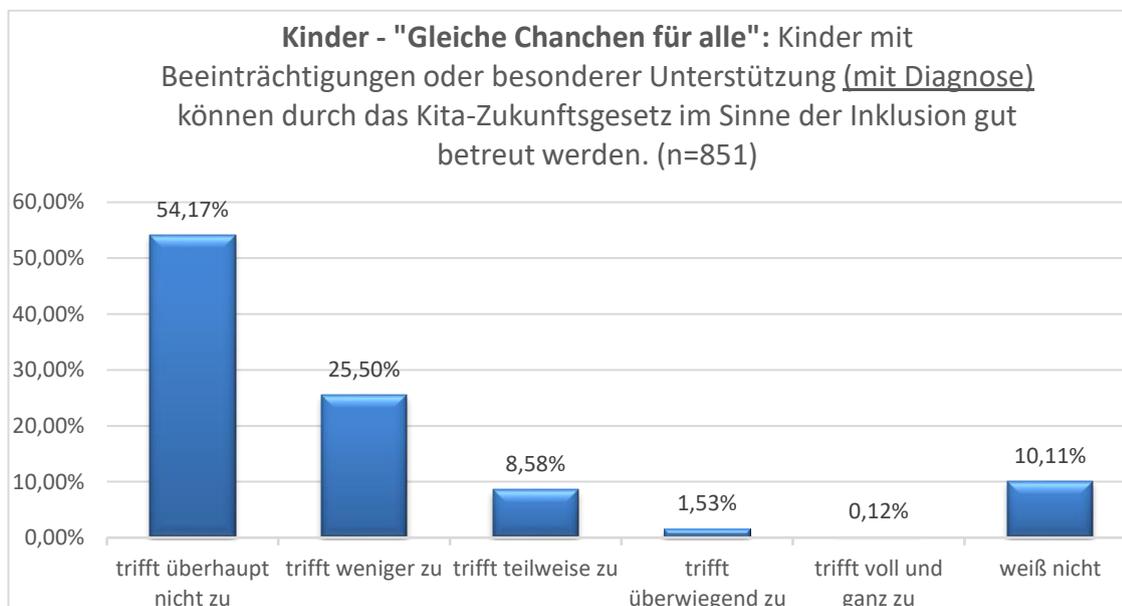


Abbildung 182: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung (mit Diagnose) können durch das Kita-Zukunftsgesetz im Sinne der Inklusion gut betreut werden.

Ebenfalls dramatisch ist die Entwicklung bei Kindern mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung mit einer medizinischen Diagnose (Abb. 182). 79,67 % der Fachkräfte geben an, dass eine gute Betreuung dieser Kinder im Sinne der Inklusion nicht möglich ist. 8,58 % können

dies noch teilweise ermöglichen und lediglich 1,65 % halten bedingt durch das Gesetz eine gute Betreuung für möglich.

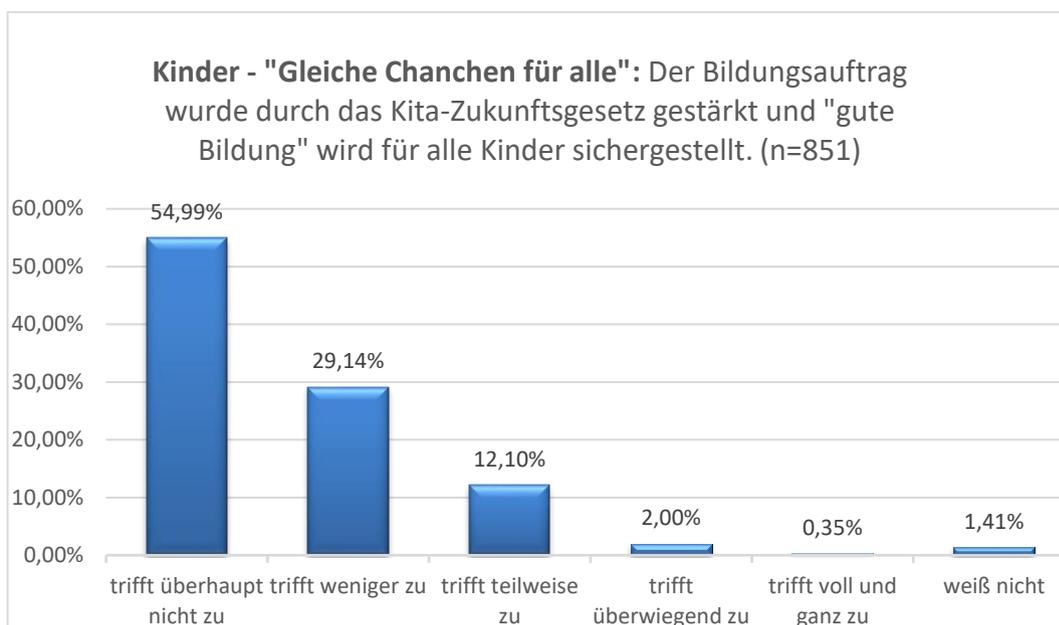


Abbildung 183: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Der Bildungsauftrag wurde durch das Kita-Zukunftsgesetz gestärkt und „gute Bildung“ wird für alle Kinder sichergestellt.

Dass durch das Kita-Zukunftsgesetz der Bildungsauftrag gestärkt wurde und jetzt „gute Bildung“ für alle Kinder sichergestellt werden kann, können nur 2,35 % der Teilnehmer:innen bestätigen (Abb. 183). Die überwiegende Mehrheit (84,13 %) der pädagogischen Fachkräfte in RLP gibt an, keine „gute Bildung“ für alle Kinder sicherstellen zu können und dass der Bildungsauftrag durch das Gesetz keine Stärkung erfahren hat. 12,10 % sehen dies teilweise gegeben.

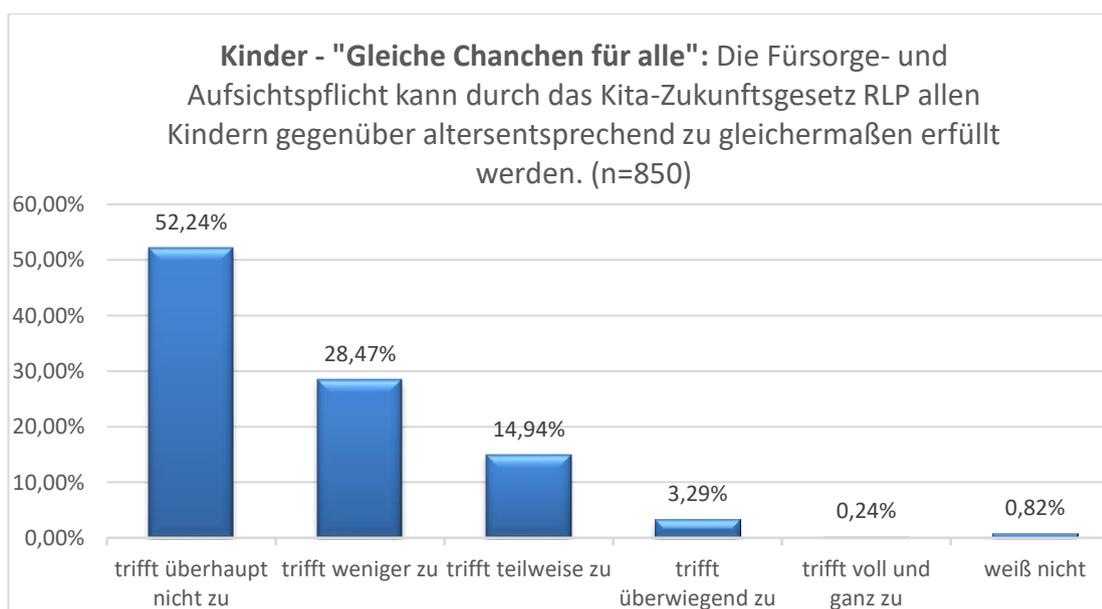


Abbildung 184: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Die Fürsorge- und Aufsichtspflicht kann durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP allen Kindern gegenüber altersentsprechend zu gleichermaßen erfüllt werden.

Die Fürsorge- und Aufsichtspflicht kann nicht allen Kindern gegenüber gleichermaßen erfüllt werden⁶⁰ (Abb. 184), so die überwiegende Mehrheit der Befragten (80,88 %). Noch teilweise

⁶⁰ Siehe hierzu auch: Aufsicht in Kitas (2023).

sichergestellt werden kann diese rechtlich verankerte Pflicht von 14,94 %. Gleichmaßen sicherstellten können dies hingegen nur 3,53 %.

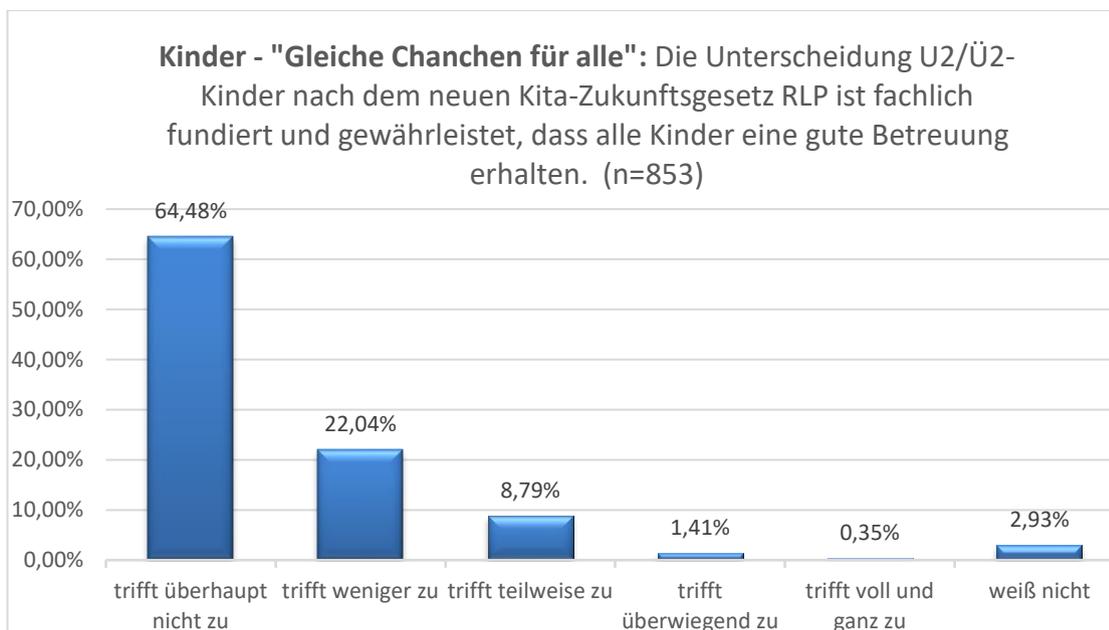


Abbildung 185: Kinder – „Gleiche Chance für alle“: Die Unterscheidung U2/Ü2-Kinder nach dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP ist fachlich fundiert und gewährleistet, dass alle Kinder eine gute Betreuung erhalten.

In Bezug auf die Unterscheidung von U2 und Ü2 Kindern innerhalb des Gesetzes wurde gefragt, inwieweit diese Trennung fachlich fundiert ist und damit eine gute Betreuung aller Kinder gewährleistet werden kann (Abb. 185). Eine große Mehrheit (86,52 %) ist der Meinung, dass dies in Bezug auf das Kita-Zukunftsgesetz überhaupt nicht bis weniger zutrifft. Immerhin noch 8,79 % finden, dass dies teilweise zutrifft und nur geringe 1,76 % der befragten Fachkräfte in RLP stimmen zu das eine Unterscheidung zwischen U2 und Ü2-Kindern fachlich fundiert ist und damit eine gute Betreuung aller Kinder gewährleistet ist.

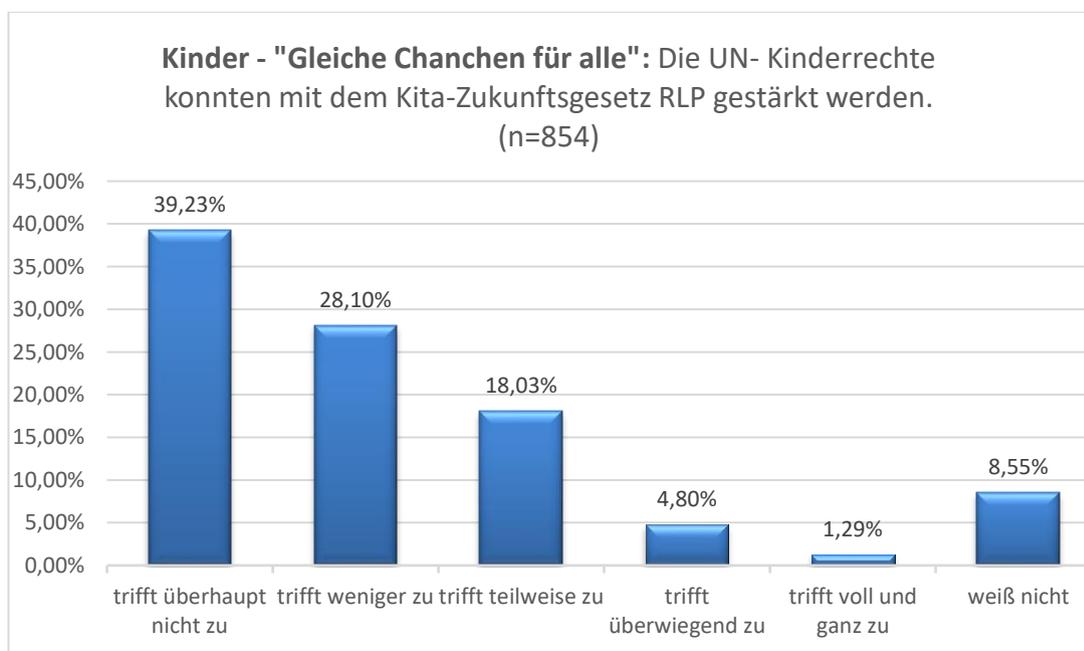


Abbildung 186: Kinder – Die UN- Kinderrechte konnten mit dem Kita-Zukunftsgesetz RLP gestärkt werden.

Die UN-Kinderrechte sind Basis für alle Akteure in Bereich der Kindertagesbetreuung. Diese Rechte wurden mit dem Kita-Zukunftsgesetz laut zwei Drittel (67,33 %) der befragten pädagogischen Fachkräfte weniger bis überhaupt nicht gestärkt (Abb. 186). Weitere 18,03 % sehen mit der neuen

Gesetzgebung eine teilweise Stärkung der UN-Kinderrechte. Und nur 6,09 % sehen mit dem Kita-Zukunftsgesetz RLP eine überwiegende bis volle Stärkung der UN-Kinderrechte.

3.3.1.2 Zusammenfassung - „Gleiche Chancen für alle“

Die Ergebnisse der Evaluation des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz weisen auf eine Vielzahl von Bedenken und Herausforderungen hin, die von den pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen im Bereich der Chancengleichheit wahrgenommen werden. Hier sind die Schlüsselerkenntnisse:

Zeit für Extragespräche:

- Fast 95% der Fachkräfte geben an, dass sie keine Zeit für Extragespräche haben, die für die individuelle Betreuung und Unterstützung von Kindern wichtig sein könnten.

Inklusion und Integration von Kindern mit Beeinträchtigungen:

- Die große Mehrheit der Fachkräfte ist der Meinung, dass Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung, sowohl mit als auch ohne medizinische Diagnose, nicht angemessen betreut werden können.
- Dies wirft Bedenken hinsichtlich der Inklusion und Integration in Kindertagesstätten auf.

Bildungsauftrag und Qualität der Bildung:

- Lediglich 2,35% der Teilnehmer sehen, dass das Kita-Zukunftsgesetz den Bildungsauftrag gestärkt hat und "gute Bildung" für alle Kinder sichergestellt werden kann.
- Die Mehrheit ist der Ansicht, dass "gute Bildung" für alle Kinder nicht sichergestellt ist und der Bildungsauftrag nicht gestärkt wurde.

Fürsorge- und Aufsichtspflicht:

- Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass die Fürsorge- und Aufsichtspflicht nicht gleichermaßen für alle Kinder erfüllt werden kann.
- Dies wirft Fragen zur rechtlichen und ethischen Verantwortung auf.

Trennung von U2- und Ü2-Kindern:

- Die meisten Fachkräfte sind der Meinung, dass die Trennung und Unterscheidung zwischen Kindern unter 2 Jahren und Kindern über 2 Jahren nicht fachlich fundiert ist und nicht zu einer besseren Betreuung aller Kinder führt.

Stärkung der UN-Kinderrechte:

- Die Mehrheit der Befragten sieht keine oder nur eine geringe Stärkung der UN-Kinderrechte durch das Kita-Zukunftsgesetz.
- Dies wirft Bedenken hinsichtlich der Einhaltung der Kinderrechte auf.

Die Ergebnisse deuten auf erhebliche Bedenken hin, die von den pädagogischen Fachkräften in Rheinland-Pfalz hinsichtlich des Kita-Zukunftsgesetzes geäußert werden. Es wird offensichtlich, dass es in verschiedenen Bereichen große Herausforderungen gibt, insbesondere in Bezug auf die Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen, die Qualität der Bildung und die Zeit, die für individuelle Betreuung und Gespräche mit den Kindern fehlt. Diese Ergebnisse bieten Impulse zur Verbesserung des Gesetzes und den Bedingungen in den Kindertageseinrichtungen.

3.2.2 Sozialraumbudget (SRB)

3.3.2.1 Personalisierung durch Sozialraumbudget

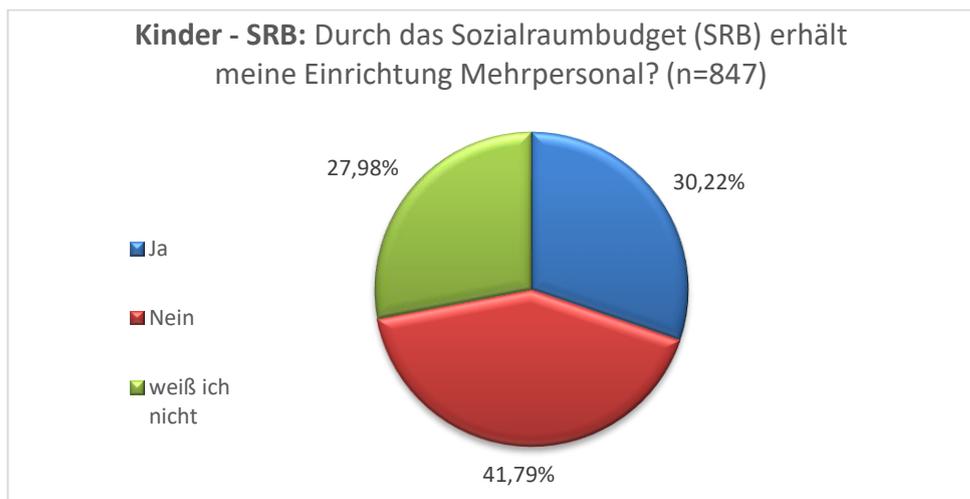


Abbildung 187: Kinder – Sozialraumbudget: Durch das Sozialraumbudget (SRB) erhält meine Einrichtung Mehrpersonal.

Ob die Einrichtungen durch das Sozialraumbudget tatsächlich Mehrpersonal erhalten zeigt sich sehr divers (Abb. 187). So geben 41,79 % an, dass sie kein Mehrpersonal aufgrund des Sozialraums erhalten. Bei 27,98 % ist dies noch unklar bzw. wissen dies die befragten Fachkräfte nicht. Weitere 30,22 % geben an, aufgrund des Sozialraum Mehrpersonal zu erhalten.

3.2.2.2 Tätigkeiten der Kräfte aus dem Sozialraumbudget

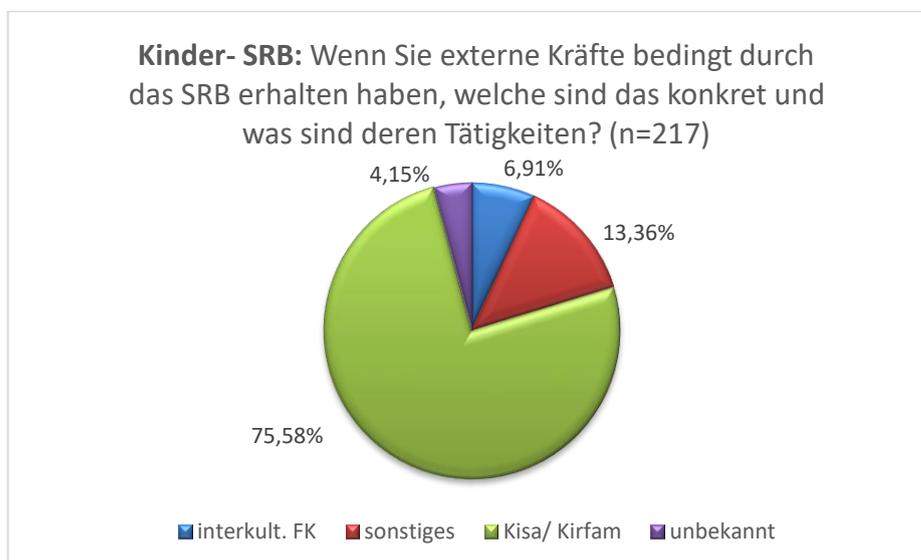


Abbildung 188: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie externe Kräfte bedingt durch das SRB erhalten haben, welche sind das konkret und was sind deren Tätigkeiten?

Der Hauptanteil (Abb. 188) des Mehrpersonals macht sich in sogenannten Kita-Sozialarbeiter:innen (Kisa) bzw. Kirfarm⁶¹ deutlich (75,58 %). Weitere 6,91 % sind interkulturelle Fachkräfte. Sonstige sind 13,36 %, darunter „multifunktionale Fachkraft; nicht regelmäßig, sondern auf Projektbasis“, „Fachkraft für Elternprojekte“, „Unterstützung in der Beaufsichtigung“, „Französisch“, „Rentner,

⁶¹ KIRFAM steht für Kinderrechte, Resilienzorientierung und Familienunterstützung. Es umfasst Familienbildungs- und Beratungsangebote zum Thema Kinderrechte sowie zu Fragen der Entwicklung, Bildung und Erziehung des Kindes und bietet Unterstützungsmöglichkeiten für Familien im Rahmen der Kita-Sozialarbeit an.

Krankenschwester“, „Heilpädagogin“, „Netzwerkerin“, „Integrationskräfte“, „1 Person einmal in der Woche für einen Vormittag, zusätzliche Kleingruppenangebote“, „Naturpädagogin“, „Waldpädagogin, Logopädin“, „Ergotherapeutin“.

3.2.2.3 Wenn Sie durch Sozialraumbudget zusätzlich genehmigte Stellen erhalten

haben:

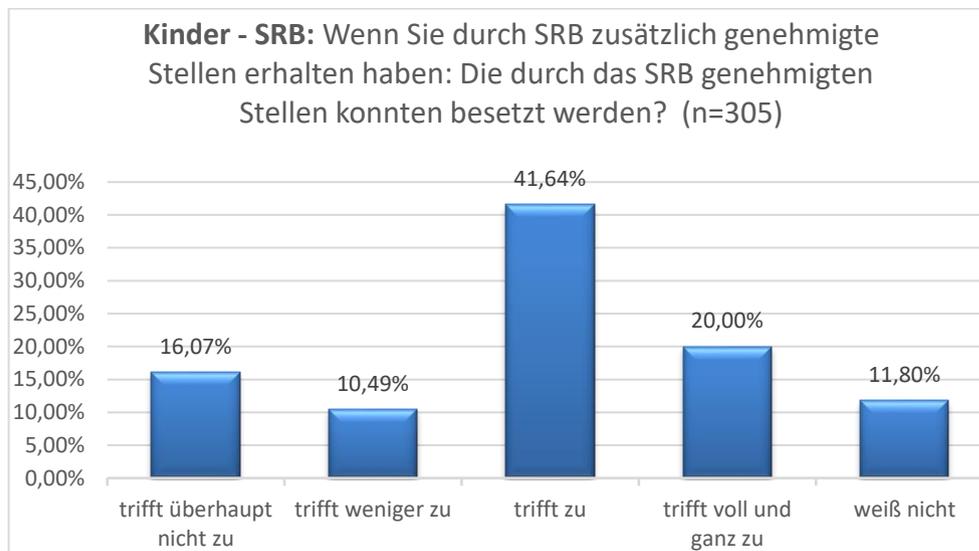


Abbildung 189: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie durch SRB zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben: Die durch das SRB genehmigten Stellen konnten besetzt werden?

Dass die Stellen des Sozialraumbudgets besetzt werden konnten, bestätigt 61,64 % der Umfrageteilnehmer:innen (Abb. 189). Jedoch gibt ein Viertel der Fachkräfte (26,56 %) an, dass die bereits zusätzlich genehmigten Stellen noch nicht besetzt werden konnten, und somit das Mehrpersonal nicht unmittelbar vor Ort eingesetzt werden kann.



Abbildung 190: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie durch SRB zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben: Die durch das SRB besetzten Stellen (Kita-Sozialarbeit bzw. interkulturelle Arbeit oder auch Französischsprachkräfte) sind eine Bereicherung für die Einrichtung.

Inwiefern die bereits besetzten Stellen des Sozialraumbudgets tatsächlich eine Bereicherung für die Arbeit der Einrichtung vor Ort ist, wird sehr unterschiedlich wahrgenommen (Abb. 190). Mehr als jede 4. Fachkraft (28,40 %) sieht keine bis überhaupt keine Bereicherung der Stelle innerhalb des Sozialraumbudgets. Jede 2. Fachkraft (54,14 %) nimmt eine Bereicherung für die Einrichtung wahr. Jedoch ist sich jede 6. Fachkraft (17,46 %) noch nicht darüber klar, inwiefern die Stelle des Sozialraumbudgets tatsächlich ein Gewinn für die Einrichtung darstellt.

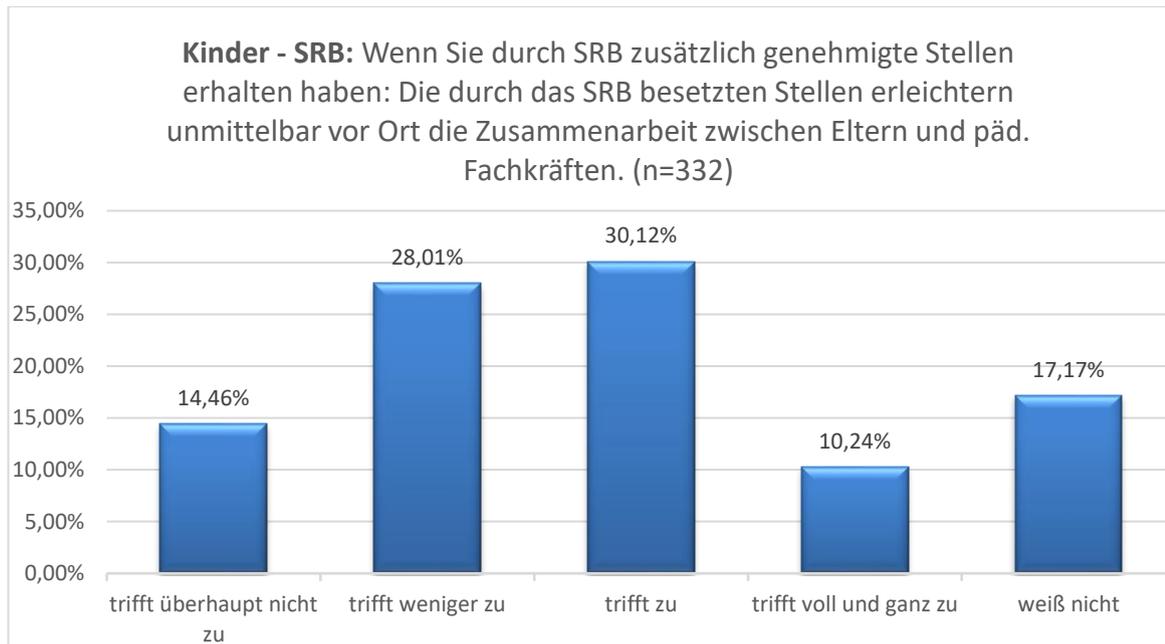


Abbildung 191: Kinder – Sozialraumbudget: Wenn Sie durch SRB zusätzlich genehmigte Stellen erhalten haben: Die durch das SRB besetzten Stellen erleichtern unmittelbar vor Ort die Zusammenarbeit zwischen Eltern und päd. Fachkräften.

Dass die neuen Stellen des Sozialraumbudgets vor Ort die Zusammenarbeit zwischen Eltern und pädagogischen Fachkräften für eine Mehrheit nicht erleichtert, nimmt 42,47 % der Befragten wahr (Abb. 191). Fast genauso viele Befragte (40,36 %) nehmen hingegen eine Erleichterung bei der Zusammenarbeit mit den Eltern aufgrund der Stellen des Sozialraumbudgets wahr.

3.2.2.4 Transparenz des Sozialraumbudgets

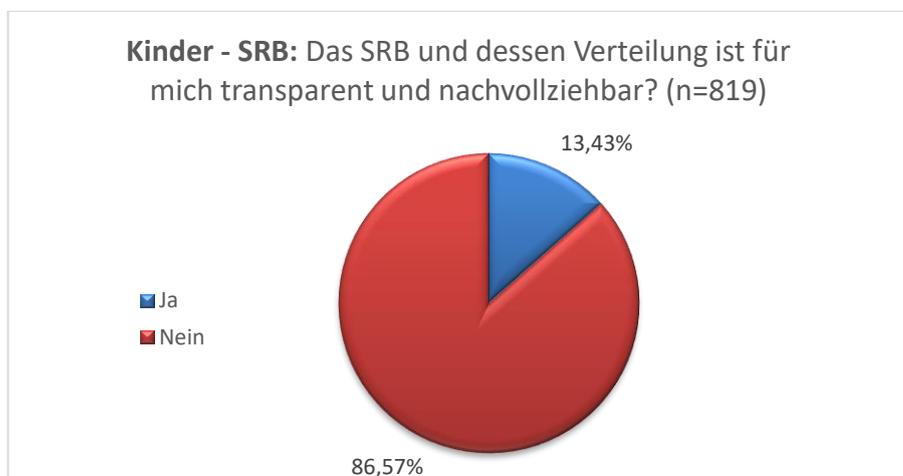


Abbildung 192: Kinder – Sozialraumbudget: Das SRB und dessen Verteilung ist für mich transparent und nachvollziehbar?

Dass Sozialraumbudget und dessen Verteilung ist für ein Großteil der Befragten nicht nachvollziehbar (Abb. 192). So geben 86,57 % an, dass die Verteilung nicht transparent und

nachvollziehbar ist. Lediglich 13,43 % können die unterschiedliche Regelung bezüglich der unterschiedlichen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz nachvollziehen.

3.2.2.5 Zusammenfassung - Sozialraumbudget

Die Ergebnisse der Umfrage im Zusammenhang mit dem Sozialraumbudget im Kontext des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz sind vielfältig und spiegeln die diversen Erfahrungen und Meinungen der pädagogischen Fachkräfte wider. Hier sind die Schlüsselerkenntnisse:

Mehrpersonal durch das Sozialraumbudget:

- Etwa 41,79 % der Fachkräfte geben an, kein Mehrpersonal aufgrund des Sozialraumbudgets zu erhalten.
- Weitere 30,22 % berichten von Mehrpersonal durch das Sozialraumbudget, während 27,98% keine klare Antwort auf diese Frage haben.

Art des Mehrpersonals:

- Der Großteil des Mehrpersonals, das durch das Sozialraumbudget finanziert wird, besteht aus Kita-Sozialarbeiter:innen bzw. Kirfarm (75,58 %).
- Weitere 6,91% sind interkulturelle Fachkräfte, während 13,36 % verschiedene andere Fachkräfte einschließen.

Besetzung der Stellen des Sozialraumbudgets:

- Etwa 61,64 % der Umfrageteilnehmer:innen geben an, dass die Stellen des Sozialraumbudgets bereits besetzt wurden.
- Allerdings berichten 26,56 %, dass die zusätzlich genehmigten Stellen noch nicht besetzt werden konnten.

Wahrnehmung der Bereicherung:

- Mehr als jede vierte Fachkraft (28,40 %) sieht keine oder überhaupt keine Bereicherung durch die Stellen des Sozialraumbudgets.
- Die Mehrheit (54,14 %) empfindet jedoch eine Bereicherung für die Einrichtung, während 17,46 % sich unsicher über die Auswirkungen sind.

Erleichterung der Zusammenarbeit mit Eltern:

- 42,47 % der Befragten geben an, dass die neuen Stellen des Sozialraumbudgets die Zusammenarbeit zwischen Eltern und pädagogischen Fachkräften nicht erleichtern.
- Fast genauso viele (40,36 %) nehmen hingegen eine Erleichterung in der Zusammenarbeit mit Eltern wahr.

Transparenz der Sozialraumbudget-Verteilung:

- Die Mehrheit (86,57 %) empfindet die Verteilung des Sozialraumbudgets als intransparent und nicht nachvollziehbar.
- Nur 13,43 % können die unterschiedlichen Regelungen der verschiedenen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe innerhalb von Rheinland-Pfalz bezüglich des Sozialraumbudgets nachvollziehen.

Die Ergebnisse zeigen eine breite Palette von Erfahrungen und Meinungen der pädagogischen Fachkräfte im Hinblick auf das Sozialraumbudget. Während einige von einer Bereicherung durch zusätzliches Personal berichten, empfinden andere die Verteilung als intransparent und nicht nachvollziehbar. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, die Ausgestaltung und Umsetzung des Sozialraumbudgets genauer zu prüfen und zu optimieren, um die Bedürfnisse der Kindertageseinrichtungen besser zu erfüllen.

3.3.3 Partizipation und Kinderschutz

Auch wenn im Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz nicht explizit die Themen Kinderschutz und Partizipation erwähnt werden, so bilden sie jedoch die Leitlinien, an denen sich eine Landesgesetzgebung zum Thema „Kindertagesstätten“ orientieren sollte, da diese explizit der Bundesgesetzgebung sowie den UN-Kinderechten unterliegen. Deshalb wurde im Folgenden betrachtet, inwieweit sich das Kita-Zukunftsgesetz und dessen Umsetzung auf die Bereiche Kinderschutz und Partizipation auswirkt.

3.3.3.1 Kinderschutz & Partizipation: beispielhafte Aussagen

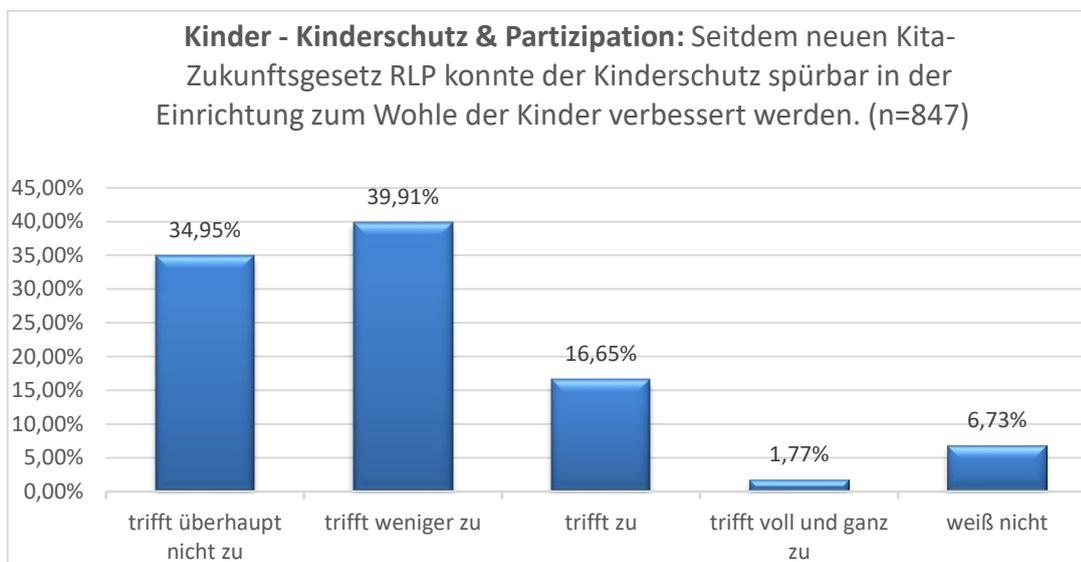


Abbildung 193: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP konnte der Kinderschutz spürbar in der Einrichtung zum Wohle der Kinder verbessert werden.

Bedingt durch das Kita-Zukunftsgesetz konnte der Kinderschutz zum Großteil innerhalb der Kindertagesstätten in RLP nicht verbessert werden (Abb. 193). Drei Viertel der Befragten (74,86 %) können keine spürbare Verbesserung erkennen. Lediglich 18,35 % können bedingt durch das Gesetz eine Verbesserung des Kinderschutzes innerhalb ihrer Einrichtungen beobachten, wobei eine vollkommene Verbesserung nur 1,77 % wahrnehmen.

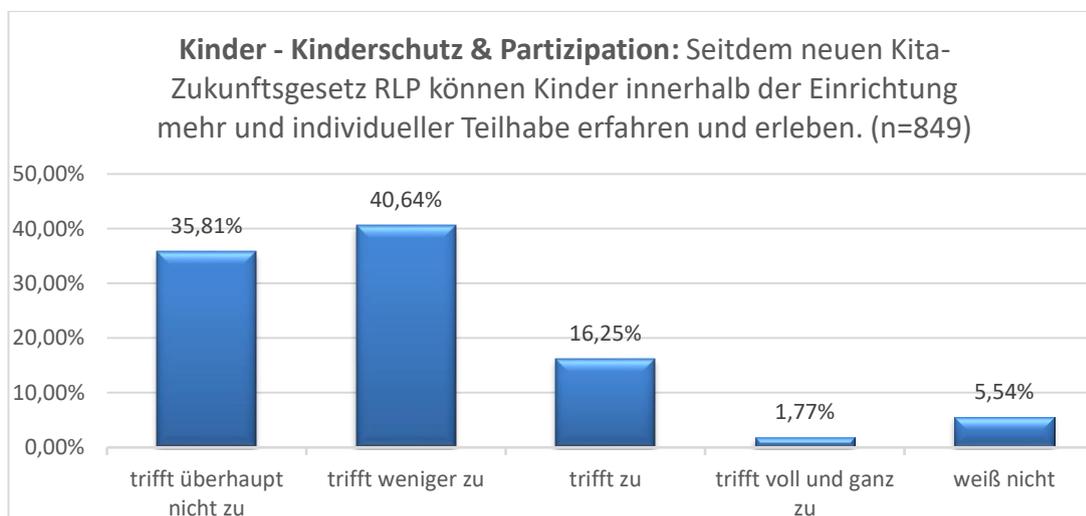


Abbildung 193: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können Kinder innerhalb der Einrichtung mehr und individueller Teilhabe erfahren und erleben.

Auch in Bezug auf die individuelle Teilhabe von Kindern sieht ein Großteil der pädagogischen Fachkräfte keine Verbesserung seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz (Abb. 194). 76,45 % geben an, dass Kinder weniger bis überhaupt nicht mehr und individuelle Teilhabe erfahren bzw. erleben. 18,02 % hingegen können seit dem neuen Gesetz mehr und individueller die Teilhabe von Kindern in den Einrichtungen ermöglichen, wobei auch hier lediglich 1,77 % voll und ganz diese Aussage unterstützen.

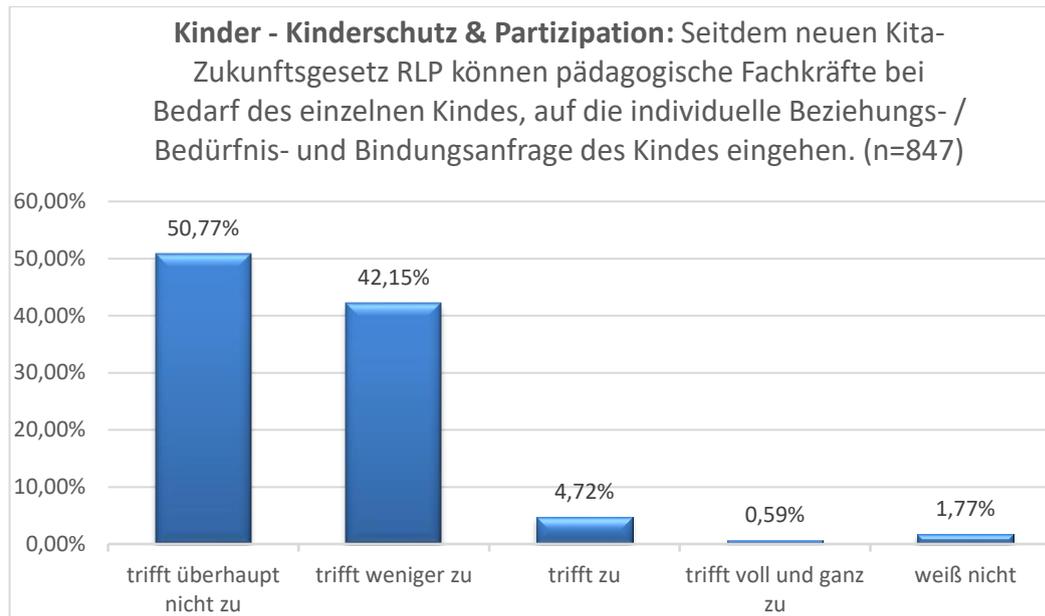


Abbildung 194: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können pädagogische Fachkräfte bei Bedarf des einzelnen Kindes, auf die individuelle Beziehungs- / Bedürfnis- und Bindungsanfrage des Kindes eingehen.

Auf die individuelle Beziehungs- / Bedürfnis- und Bindungsanfrage des Kindes können seit dem Gesetz nur 5,31 % der Fachkräfte eingehen (Abb. 195). 92,92 % und damit beinahe jede befragte Fachkraft in RLP gibt an, dass sie bei Bedarf auf die auf die individuelle Beziehungs- / Bedürfnis- und Bindungsanfrage des Kindes weniger bis gar nicht eingehen kann.

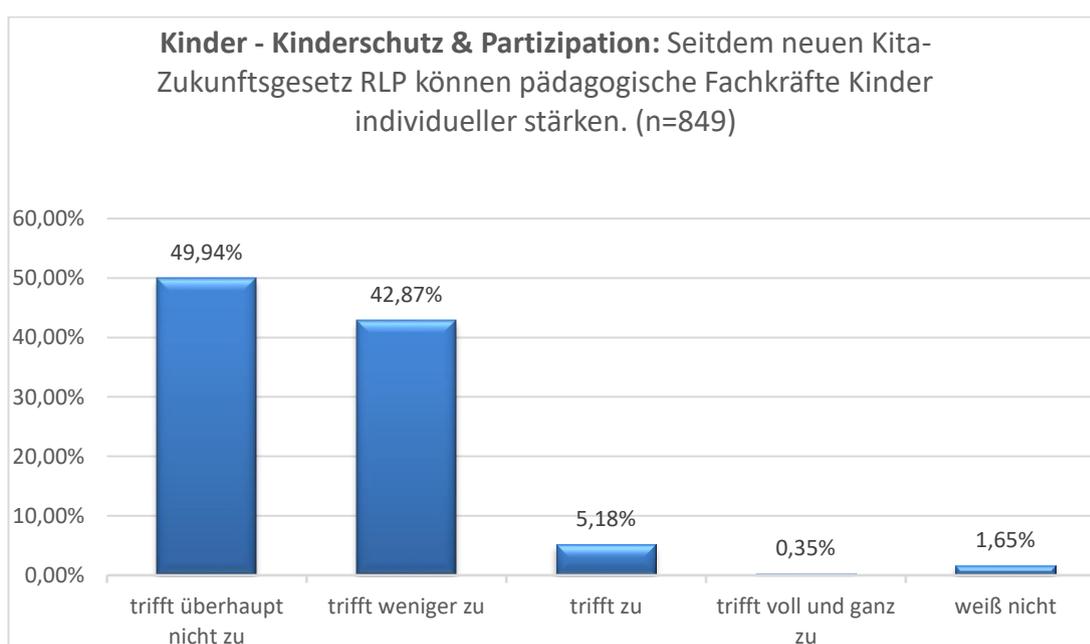


Abbildung 195: Kinder – Kinderschutz & Partizipation: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können pädagogische Fachkräfte Kinder individueller stärken.

Auch die individuelle Stärkung eines Kindes ist seit dem neuen Kitagesetz für beinahe jede Fachkraft nicht möglich (Abb. 196). So geben 92,81 % an, es weniger bis überhaupt nicht zu ermöglichen können, dass die zu betreuenden Kinder individueller gestärkt werden können. Lediglich 5,53 % der befragten Fachkräfte ist dies hingegen möglich.

3.3.3.2 Kinderschutz: beispielhafte Aussagen

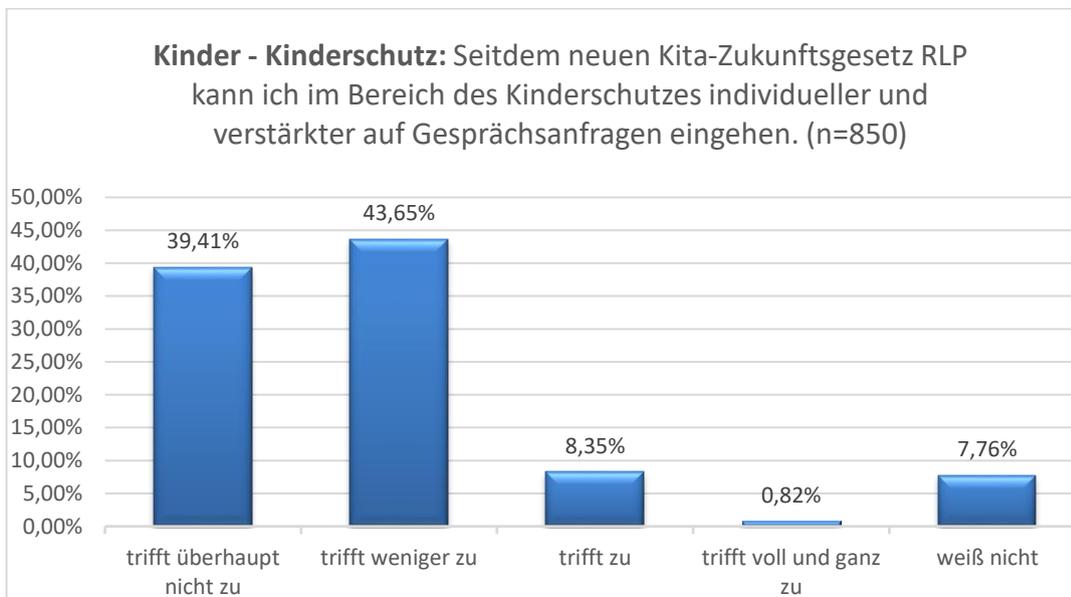


Abbildung 196: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann ich im Bereich des Kinderschutzes individueller und verstärkter auf Gesprächsanfragen eingehen.

Dass auch im Bereich des Kinderschutzes ein Großteil der Fachkräfte seit dem Gesetz nicht mehr agieren kann, bestätigen die Ergebnisse in Bezug auf Gesprächsanfragen (Abb. 197). Lediglich 9,17 % können auf derartige Gesprächsanfragen reagieren. 83,06 % ist dies weniger bis überhaupt nicht möglich

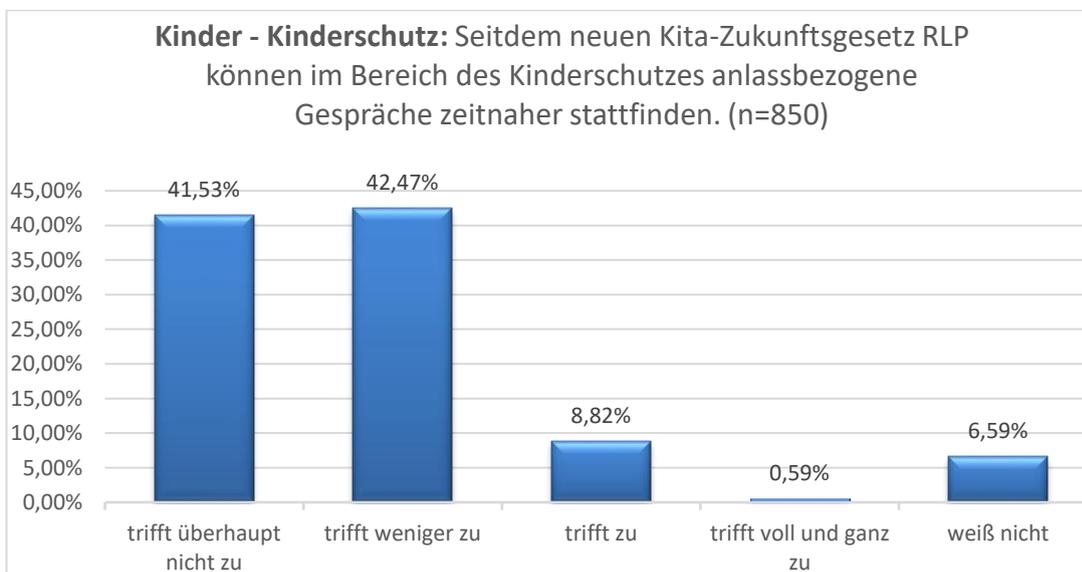


Abbildung 197: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP können im Bereich des Kinderschutzes anlassbezogene Gespräche zeitnah stattfinden.

Auch bei anlassbezogenen Gesprächen im Bereich des Kinderschutzes kann ein Großteil der Fachkräfte (84,00 %) seit dem Gesetz nicht mehr zeitnah agieren (Abb. 198). Lediglich 9,41 % der Befragten können zeitnah im Bereich des Kinderschutzes anlassbezogene Gespräche umsetzen.

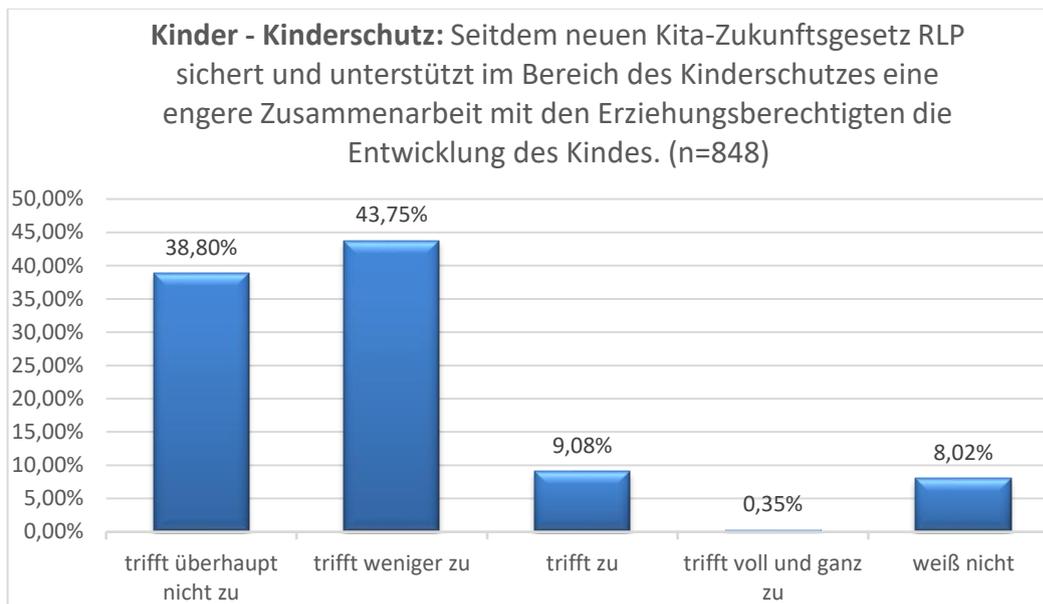


Abbildung 198: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP sichert und unterstützt im Bereich des Kinderschutzes eine engere Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten die Entwicklung des Kindes.

Die fehlende Interaktion im Bereich des Kinderschutzes hat auch Auswirkungen auf die engere Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten (Abb. 199). 82,55 % der befragten Fachkräfte gibt, dass das Kita-Zukunftsgesetz keine bis gar keine engere Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten bezogen auf die Entwicklung des Kindes sichert und unterstützt. Lediglich 9,43 % erfahren mit dem Gesetz eine Sicherung und Unterstützung der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten im Bereich des Kinderschutzes.

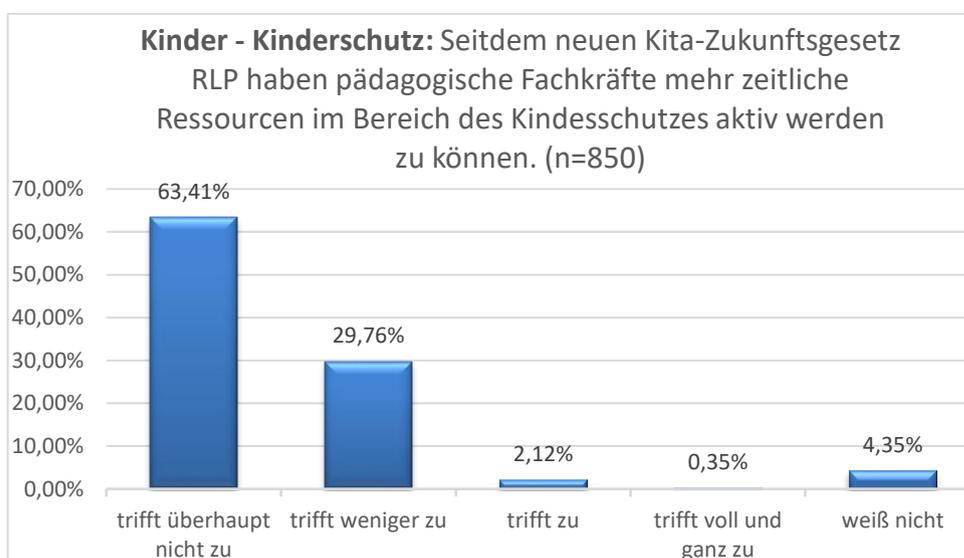


Abbildung 199: Kinder – Kinderschutz: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP haben pädagogische Fachkräfte mehr zeitliche Ressourcen im Bereich des Kinderschutzes aktiv werden zu können.

Ein Faktor für eine intensivere Sicherung des Kinderschutzes in den Kindertagesstätten von RLP scheint der zeitliche Aspekt zu sein. So gibt beinahe jede pädagogische Fachkraft an (93,17 %), dass sie seit dem neuen Gesetz weniger bis gar keine zeitlichen Ressourcen hat im Bereich des Kinderschutzes aktiv werden zu können (Abb. 200). Lediglich 2,47 % der Befragten hat nun mehr Zeit, um aktiv den Schutz der Kinder sicherzustellen.

3.3.3.3 Zusammenfassung – Partizipation und Kinderschutz

Die Ergebnisse verdeutlichen die ernsthaften Bedenken und Herausforderungen, mit denen pädagogische Fachkräfte in Rheinland-Pfalz nach der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes konfrontiert sind. Es wird ersichtlich, dass die Gesetzesänderungen nicht die gewünschten Verbesserungen im Kinderschutz und der individuellen Teilhabe von Kindern in Kindertageseinrichtungen gebracht haben. Hier sind die Hauptpunkte:

Kinderschutz: Die große Mehrheit der Fachkräfte gibt an, keine signifikante Verbesserung des Kinderschutzes in ihren Einrichtungen seit Einführung des Gesetzes festzustellen. Dies ist besorgniserregend, da der Schutz von Kindern eine hohe Priorität haben sollte.

Individuelle Teilhabe von Kindern: Die Mehrheit der Fachkräfte berichtet, dass Kinder weniger bis gar keine individuelle Teilhabe mehr erfahren. Die individuelle Entwicklung und Förderung jedes Kindes sind wesentliche Elemente der frühkindlichen Bildung.

Reaktion auf individuelle Bedürfnisse und Anfragen von Kindern: Es ist besorgniserregend, dass die große Mehrheit der Fachkräfte angibt, nicht auf individuelle Anfragen und Bedürfnisse von Kindern eingehen zu können. Dies kann die individuelle Entwicklung und das Wohlbefinden der Kinder beeinträchtigen.

Gespräche im Bereich des Kinderschutzes: Die Tatsache, dass die meisten Fachkräfte nicht in der Lage sind, zeitnah auf Gesprächsanfragen oder anlassbezogene Gespräche im Bereich des Kinderschutzes zu reagieren, ist ein Anlass zur Sorge. Eine effektive Kommunikation und Intervention sind entscheidend, um Kinder vor Gefahren zu schützen.

Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten: Die Mehrheit der Fachkräfte gibt an, dass das Gesetz keine engere Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten bezogen auf die Entwicklung des Kindes sicherstellt.

Zeitliche Ressourcen: Die überwiegende Mehrheit der Fachkräfte gibt an, weniger bis gar keine zeitlichen Ressourcen für den Kinderschutz zur Verfügung zu haben. Dies weist auf mögliche Überlastung und Zeitdruck hin.

Die Ergebnisse der Umfrage deuten auf einen dringenden Handlungsbedarf hin, um sicherzustellen, dass die Erfahrungen der pädagogischen Fachkräfte dazu führen, dass effektive Maßnahmen ergriffen werden, um den Kinderschutz und die individuelle Teilhabe der Kinder in Kindertageseinrichtungen zu gewährleisten sowie alle Kinder in den Einrichtungen sicher und optimal zu fördern.

3.3.4 Kinder – Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Evaluation des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz sind äußerst besorgniserregend und weisen auf erhebliche Herausforderungen und Bedenken hin, die von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen im Land wahrgenommen werden. Hier sind die Schlüsselerkenntnisse:

Zeit für Extraggespräche: Fast 95 % der befragten Fachkräfte haben keine Zeit für Extraggespräche, die für die individuelle Betreuung und Unterstützung von Kindern notwendig sind. Dies wirft Fragen zur Qualität der Betreuung und Bildung in den Kindertagesstätten auf.

Inklusion und Integration von Kindern mit Beeinträchtigungen: Die große Mehrheit der Fachkräfte ist der Meinung, dass Kinder mit Beeinträchtigungen oder besonderer Unterstützung, sowohl mit als auch ohne medizinische Diagnose, nicht angemessen betreut werden können. Dies wirft Bedenken hinsichtlich der Inklusion und Integration in Kindertagesstätten auf.

Bildungsauftrag und Qualität der Bildung: Lediglich 2,35 % der Befragten sehen, dass das Kita-Zukunftsgesetz den Bildungsauftrag gestärkt hat und "gute Bildung" für alle Kinder sichergestellt werden kann. Die Mehrheit ist der Ansicht, dass "gute Bildung" für alle Kinder nicht sichergestellt ist und der Bildungsauftrag nicht gestärkt wurde.

Fürsorge- und Aufsichtspflicht: Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass die Fürsorge- und Aufsichtspflicht nicht gleichermaßen für alle Kinder erfüllt werden kann. Dies wirft Fragen zur rechtlichen und ethischen Verantwortung auf.

Kinderschutz: Die große Mehrheit der Fachkräfte gibt an, keine signifikante Verbesserung des Kinderschutzes in ihren Einrichtungen seit Einführung des Gesetzes festzustellen. Dies ist besorgniserregend, da der Schutz von Kindern eine hohe Priorität haben sollte.

Trennung von U2- und Ü2-Kindern: Die meisten Fachkräfte sind der Meinung, dass die Trennung und Unterscheidung zwischen Kindern unter 2 Jahren und Kindern über 2 Jahren nicht fachlich fundiert ist und nicht zu einer besseren Betreuung aller Kinder führt.

Stärkung der UN-Kinderrechte: Die Mehrheit der Befragten sieht keine oder nur eine geringe Stärkung der UN-Kinderrechte durch das Kita-Zukunftsgesetz.

Diese Ergebnisse verdeutlichen die dringende Notwendigkeit, die Bedenken und Herausforderungen der pädagogischen Fachkräfte ernst zu nehmen und das Gesetz zu überarbeiten oder ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Die Sicherstellung eines angemessenen Kinderschutzes, die Förderung von Inklusion und Integration, die Stärkung der Bildung und die Gewährleistung ausreichender Zeitressourcen für die individuelle Betreuung sind zentrale Anliegen, die in den Blick genommen werden müssen. Es ist wichtig, dass Kinder in Kindertageseinrichtungen sicher, gut betreut und gefördert werden können.

3.3.5 Kinder – Kommentare der Befragten

Auch an dieser Stelle werden wieder beispielhafte Zitate der Umfrageteilnehmer:innen (diese Kommentare wurden weder orthographisch noch grammatikalisch verändert) zu dem Bereich „Kinder“ zitiert:

„Die Zeit für das einzelne Kind wird immer weniger. Durch benötigte Integration, die für immer mehr Kinder nötig wäre, fallen die "normalen" Kinder durch. Für die Integration in den Gruppen gibt es kein geeignetes Personal, auch eine Testung ist kaum möglich. Dadurch bleibt viel auf der Strecke.“

„Meiner Meinung nach hat sich hier durch das Gesetz nichts verändert! Das liegt aber daran das jede Kita Leitung und jeder Träger damit umgehen kann wir er es für richtig hält und es überhaupt keine wirkliche Kontrolle für die Umsetzung von Schutzkonzepten gibt. Papier ist geduldig sagt man so schön. In der Regel weicht die Praxis von der formulierten Theorie stark ab!“

„Durch die Kitasozialarbeiter/innen werden wir im Kinderschutz sehr unterstützt, auch diese gehen gezielt in Gespräche mit und helfen Unterstützung zu bekommen.“

„In unserer Einrichtung haben wir im Rahmen von QE bereits im Rahmen des Möglichen zeitliche Ressourcen für o.g. Aufgaben eingeplant. Durch den zeitlichen Mehraufwand für Betreuung und pflegerische Aufgaben in Bezug auf U2 Kinder im offenen System, bei gleichzeitigem Personalmangel ist in vielen Bereichen eine Verschlechterung eingetreten.“

„Kinderschutz war schon immer ein wichtiges Thema in der Einrichtung.“

„Durch den ständigen Personalmangel ändert sich leider nichts und wir haben aktuell weniger Zeit für z. B. die Beschäftigung mit Kinderschutz oder pädagogisch relevanten Themen Ich bin damit beschäftigt, die Einrichtung täglich zu öffnen, über Öffnungszeiten und Notfallgruppen mit den Eltern und dem Träger zu sprechen.“

„Thema Kinderschutz hat für mich nichts mit dem neuen Kita Gesetz zu tun, sondern mit meinem eigenen Engagement, Beobachten der Kinder und meiner Beziehung zu den Eltern.“

„Wie soll ein adäquater Kinderschutz und Partizipation gelebt werden, wenn immer weniger Personal für immer mehr Kinder zuständig ist. Letztlich ist mein Eindruck vom Kita-Zukunftsgesetz derer, dass Kita zur Aufbewahrungsstätte und zum Betreuungshort für Kinder berufstätiger Eltern wird. Bildung, Partizipation, Kinderschutz und der gleichen wurde nach meinem Eindruck nicht mitgedacht. Wenn man nämlich den Kinderschutz mit bedenken würde, dann dürfte ich doch als Gesetzgeber Kinder nicht überforderten Fachkräften anvertrauen.“

„Durch die übermäßige Anzahl Zweijähriger in der Kita bleibt weniger Zeit für die Kinder, die aufgrund von Sprache, anderer kultureller Herkunft oder schwieriger häuslicher Situation mehr Unterstützung benötigen.“

„Besonders im Hinblick auf die veränderten Lebensbedingungen der Kinder - soziokulturelle Faktoren, stellt die Kita einen wesentlichen Teil bei der positiven Entwicklung der Kinder dar. Diese können unter diesen Rahmenbedingungen nicht umgesetzt werden. Schade!“

„Die Kinder sind unterfordert und fangen an immer mehr Unfug anzustellen, da die Erzieher kaum Zeit haben sich mit den Kindern zu beschäftigen. Toiletten werden verstopft, Fäkalien beschmierden den Wänden,

Spielzeug fliegt durch den Raum, es wird sich draußen "gewaschen", Streits wurden intensiver, Kinder laufen schreiend durch die Räume und den Flur..."

„War vorher schon gegeben und konzeptionell verankert. Daher keine Verbesserung. Eher eine Verschlechterung, aufgrund von Zeit- und Personalmangel.“

*„Es hat sich überhaupt nichts verbessert. Verändert haben sich ausschließlich, dass wir nun mehr Kinder haben, die länger betreut werden. Wir haben mehr Familien mit Migrationshintergrund oder aus sozial schwierigen Verhältnissen. Dafür wurden uns aber Stunden z.B. der Sprachförderung gestrichen. Durch die Verlängerung der Betreuungszeiten schwanden auch die letzten Vorbereitungszeiten. Zusammengefasst: wenige Erzieher*innen mit zu vielen Kindern (aus immer komplizierter werdenden Lebenssituationen), die zu lange mit zu wenig Stunden betreut werden sollen und das bei gekürzten Stunden und null Vorbereitungszeit. Das Gesetz war Augenwischerei für die Familien. Nun kommt das Echo all der Maßnahmen aber bei den Familien an (durch gekürzte Öffnungszeiten, Krankheitswellen, Personalmangel) und so gibt es inzwischen NUR NOCH Verlierer.“*

„Gute Idee sind Kita-SozialarbeiterInnen. Allerdings ist die Anstellung beim Kreis nicht sinnvoll, sollten vor Ort beschäftigt sein. Kinder mit erhöhtem Förderbedarf werden im neuen Kita-Gesetz nach meiner Ansicht nicht berücksichtigt. Derzeitige Lösungen in Bezug auf Eingliederungshilfe sind nicht sinnvoll. Dringender Handlungsbedarf zum Wohle der Kinder, deren Familien und der gesamten Kita!“

„Geht nur mit deutlich mehr Personal. Papier ist geduldig - die Realität sieht aber anders aus. Irgendwo scheint immer noch ein Rechenfehler vorhanden zu sein. Uns helfen nur verkürzte Öffnungszeiten, damit überhaupt Aufsichtspflicht gewährleistet werden kann...“

„Kinderschutz war schon vorher gut gewährleistet und konnte immer umgehend bearbeitet werden.“

3.4 ELTERN

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT
A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung B: Allgemeine Angaben zur Person C: Arbeitsbedingungen D: Arbeitsbelastung E: Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit F: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz	A: Ausbildung B: aktuelle Personalsituation C: Stellenbesetzung D: Auszubildende E: Fachkraft-Kind-Relation F: Wirtschaftskräfte G: Leitung und Verwaltung	A: „Gleiche Chancen für alle“ B: Sozialraumbudget (SRB) C: Kinderschutz & Partizipation	A: Elternmitwirkung B: Betreuungsgarantie C: Elternkooperation	A: aktuelle Verpflegungssituation B: Räumlichkeiten (Kindeswohl)	A: Qualifizierung von <u>Trägerverantwortlichen</u> B: Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung C: Pädagogische Ausrichtung

Schaubild.

Im vierten Teil dieser Evaluation stand das Thema „Eltern“ im Mittelpunkt (siehe Schaubild). Dabei wurde insbesondere die Elternmitwirkung, die Betreuungsgarantie sowie die Kooperation der Einrichtungen mit den Eltern berücksichtigt.

Folgende wichtige Anliegen verfolgt das Kita-Zukunftsgesetz:

- „Der individuelle Rechtsanspruch auf Erziehung, Bildung und Betreuung in einer Kindertageseinrichtung im Umfang von sieben Stunden mit Mittagessen gilt für alle Kinder.“⁶²
- „Kinder gehen heute oft früher in eine Kindertagesbetreuung und werden dort länger betreut. Dadurch hat die Zusammenarbeit mit den Eltern an Bedeutung gewonnen. Einrichtungsträger, -leitung, -personal und Eltern begegnen sich in der Tageseinrichtung als Erziehungspartner, die die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder gemeinsam gestalten. Sie wirken als Verantwortungsgemeinschaft zusammen, wie § 3 Absatz 1 KiTaG formuliert. Eine gute Zusammenarbeit der Beteiligten ist eine wichtige Voraussetzung, um das Wohl jedes Kindes fördern zu können. Aus diesem Grund ist die Elternmitwirkung in Tageseinrichtungen besonders wichtig.“⁶³
- „Auf der Ebene der Tageseinrichtungen findet Elternmitwirkung in zwei Gremien statt: der Elternversammlung und dem Elternausschuss.“⁶⁴

⁶² Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 40.

⁶³ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 42.

⁶⁴ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 43.

- *„Mit der Elternversammlung, den Elternausschüssen und dem Kita-Beirat erhalten die Eltern viele Möglichkeiten und Rechte, am Kita-Alltag mitzuwirken. Eltern haben aber nicht nur Mitwirkungsrechte, sondern auch Mitwirkungspflichten: So ist es zum Beispiel beim Kita-Beirat vorgeschrieben, dass Eltern vertreten sind, und zwar in gleichen Anteilen wie der Träger, die Einrichtungsleitung und die pädagogischen Fachkräfte.“⁶⁵*
- *„Die Kitas sollen besondere Angebote für die Familien in diesen Wohn-Gebieten machen.“⁶⁶*
- *„Die Kitas sollen besondere Angebote für die Familien in diesen Wohn-Gebieten machen. Besondere Angebote sind zum Beispiel: zusammen mit Eltern und Kindern Essen kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern“⁶⁷*
- *„Einrichtungsträger, -leitung, -personal und Eltern begegnen sich in der Tageseinrichtung als Erziehungspartner, die die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder gemeinsam gestalten. Sie wirken als Verantwortungsgemeinschaft zusammen ...“⁶⁸*

⁶⁵ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 45.

⁶⁶ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021).

⁶⁷ Ebd.

⁶⁸ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 42.

3.4.1 Elternmitwirkung

3.4.1.1 Beurteilung von beispielhaften Aussagen zur Elternmitwirkung

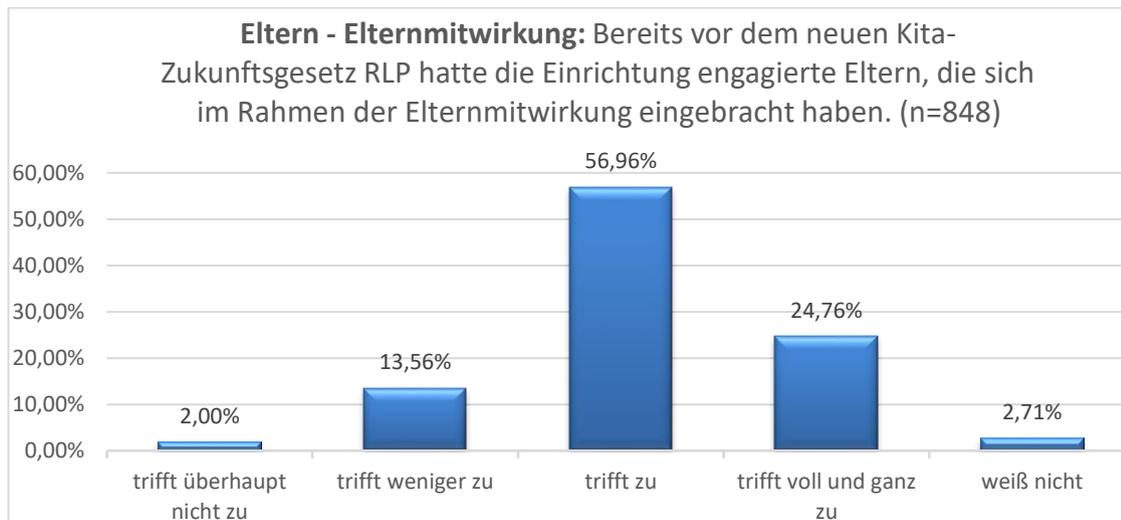


Abbildung 200: Eltern - Elternmitwirkung: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hatte die Einrichtung engagierte Eltern, die sich im Rahmen der Elternmitwirkung eingebracht haben.

Dass die Einrichtungen in RLP bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz engagierte Eltern hatten, die sich im Rahmen der Elternmitwirkung eingebracht haben, bestätigt ein Großteil der Umfrageteilnehmer (81,72 %) (Abb. 201). Lediglich 15,56 % der Befragten gaben an, dass eine Mitwirkung von Eltern weniger bis überhaupt nicht vorhanden war.

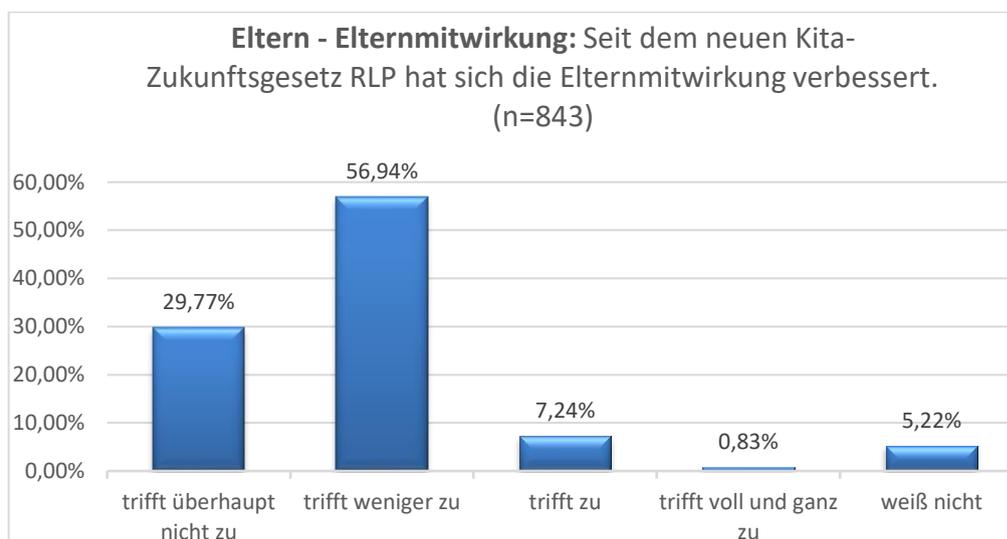


Abbildung 201: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die Elternmitwirkung verbessert.

Dass sich diese bereits engagierte Elternmitwirkung mit dem neuen Gesetz verbessert hat, trifft zum Großteil nicht zu (Abb. 202). So geben 86,71 % an, dass sie keine bis überhaupt keine Verbesserung der Elternmitwirkung wahrnehmen. Lediglich 8,07 % können seit dem Gesetz eine Verbesserung feststellen, wobei, wie bereits oben zu sehen (Abb. 201), ein Großteil der Elternschaft bereits im Vorfeld engagiert war.

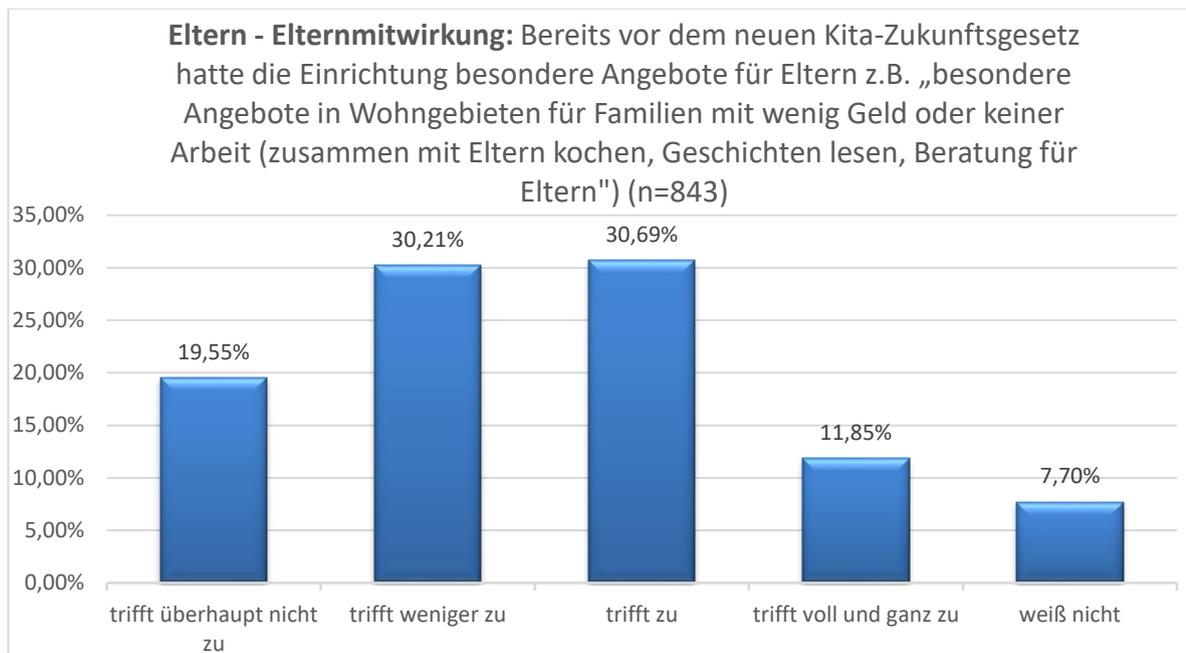


Abbildung 202: Eltern – Elternmitwirkung: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz hatte die Einrichtung besondere Angebote für Eltern z.B. „besondere Angebote in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern)“.

Besondere Angebote für Eltern in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen; Beratung vor Eltern) gab es bei 42,54 % der befragten Fachkräfte bereits vor dem neuen Gesetz (Abb. 203). Beinahe die Hälfte der Befragten gibt hingegen an, dass dies vor dem Gesetz nicht angeboten wurde.

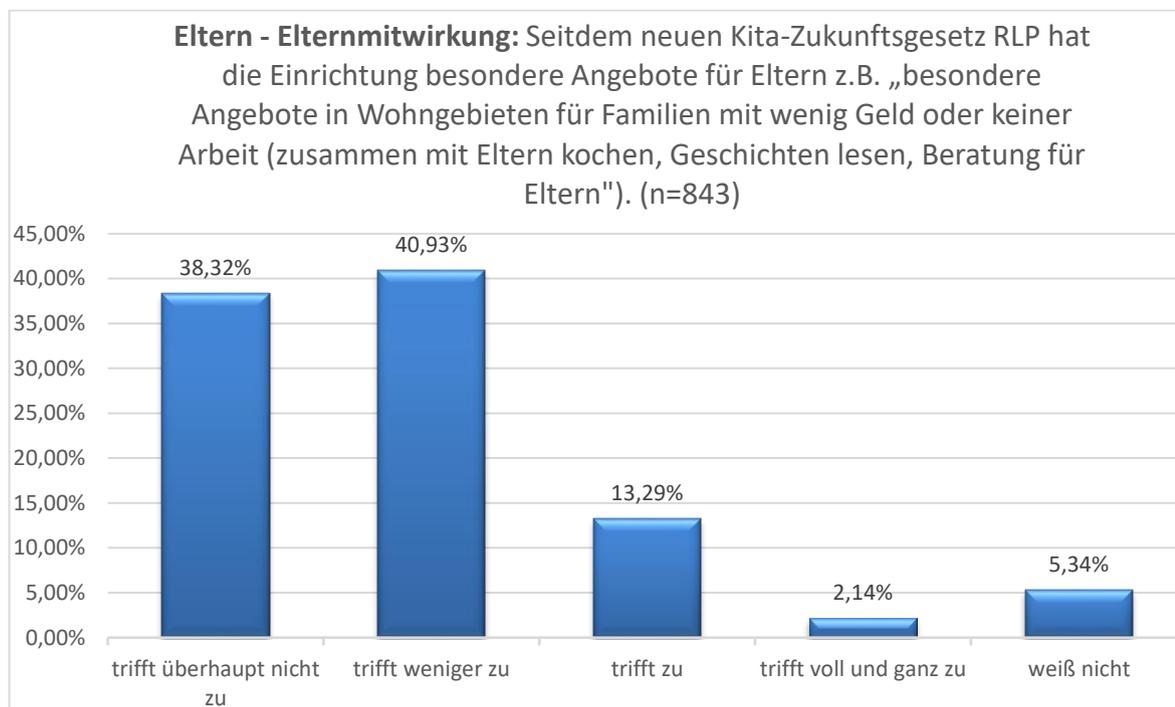


Abbildung 203: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hat die Einrichtung besondere Angebote für Eltern z.B. „besondere Angebote in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern)“.

Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz hat sich das Angebot jedoch verschlechtert (Abb. 204). So geben nun nur noch 15,43 % der Fachkräfte an, ein derartiges Angebot für Eltern unterbreiten zu können. Der Großteil hingegen, 79,25 %, gibt an, seitdem Gesetz weniger bis gar keine Angebote für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit anbieten zu können.

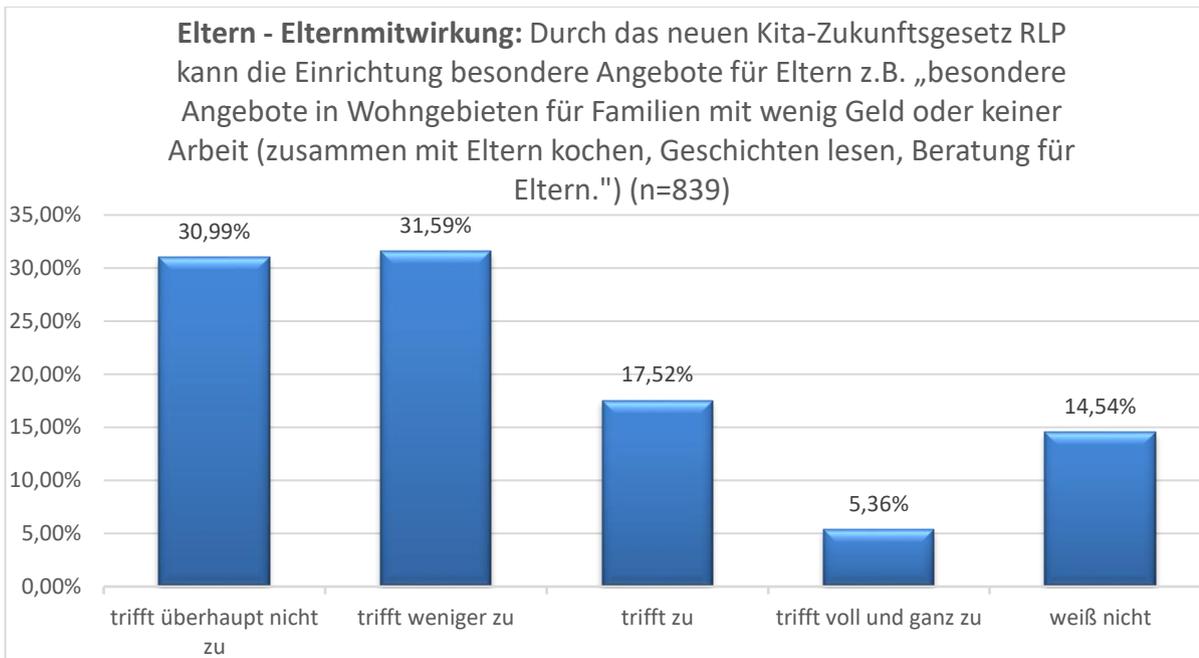


Abbildung 204: Eltern – Elternmitwirkung: Durch das neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann die Einrichtung besondere Angebote für Eltern z.B. „besondere Angebote in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit (zusammen mit Eltern kochen, Geschichten lesen, Beratung für Eltern)“ weniger oder nicht mehr anbieten.

Dass derartige Angebote für Familien durch das Kita-Zukunftsgesetz weniger bis nicht mehr möglich sind, bestätigt beinahe jede 4. befragte Fachkraft (22,88 %) (Abb. 205). Dass dies jedoch bedingt durch das Gesetz nicht umgesetzt wird, trifft für 62,58 % weniger bis überhaupt nicht zu.

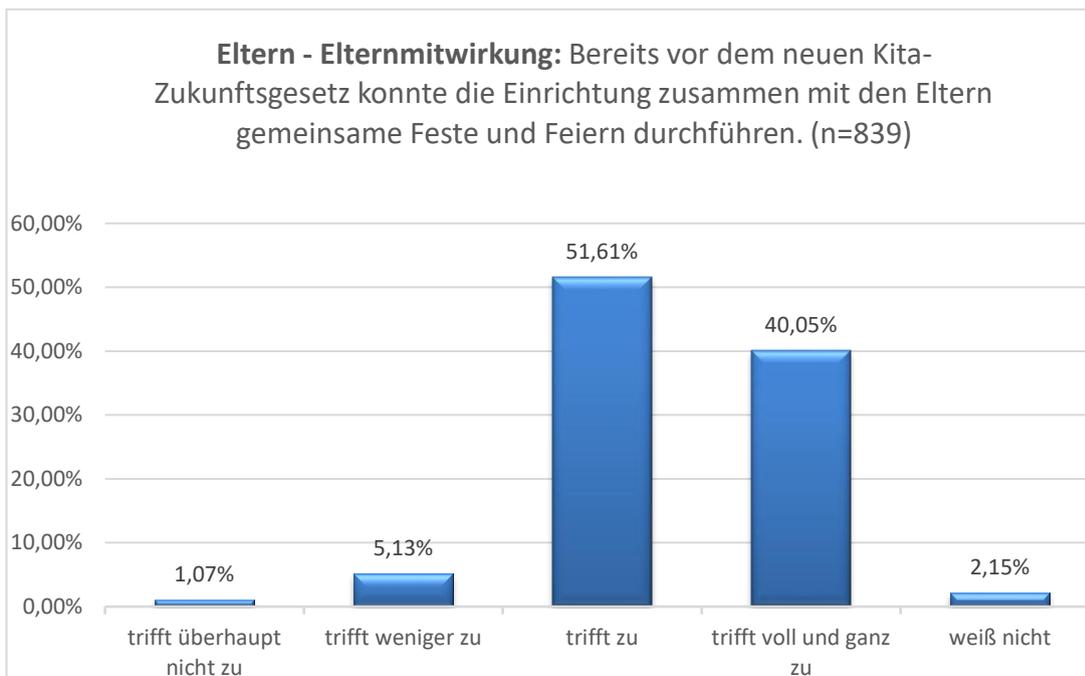


Abbildung 205: Eltern – Elternmitwirkung: Bereits vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz konnte die Einrichtung zusammen mit den Eltern gemeinsame Feste und Feiern durchführen.

Bereits vor dem Kitagesetz war es beinahe allen Einrichtungen in RLP möglich, im Rahmen der Elternzusammenarbeit gemeinsame Feste und Feiern durchzuführen (Abb. 206). Dies bestätigen 91,66 % der Befragten. Lediglich 6,20% gaben an, dass dies vor dem Gesetz wenig bis gar nicht möglich war.

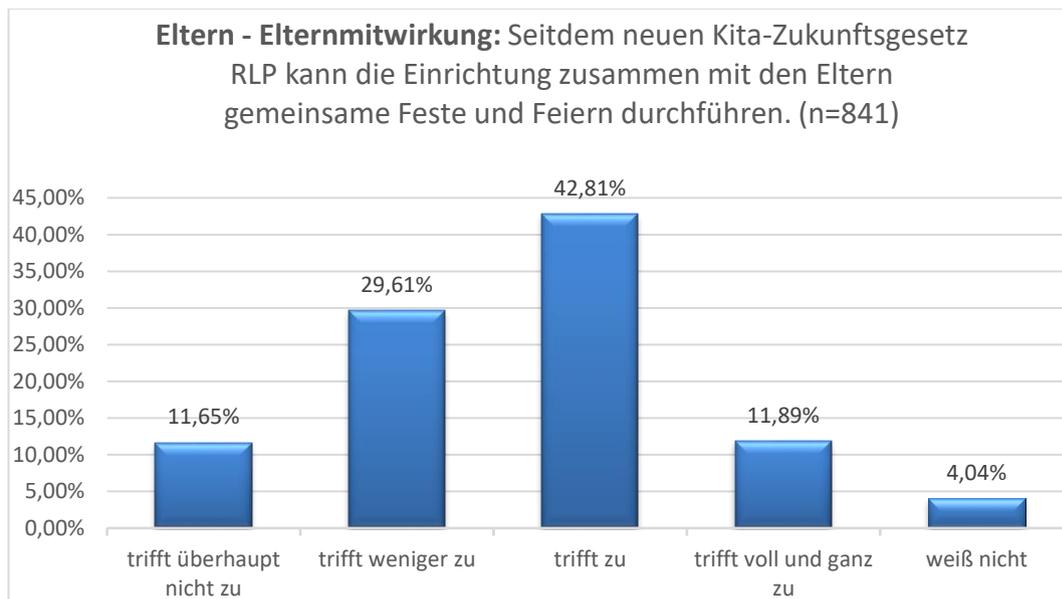


Abbildung 206: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann die Einrichtung zusammen mit den Eltern gemeinsame Feste und Feiern durchführen.

Dem gegenüber steht, dass seit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz diese Art der Elternzusammenarbeit und der gemeinsamen Begegnungen mit den Familien weniger geworden ist (Abb. 207). Jetzt kann nur noch die Hälfte der Einrichtungen (54,70 %) seitdem Kita-Zukunftsgesetz zusammen mit den Eltern gemeinsame Feste und Feiern durchführen. Bei 41,26 % kann dies jetzt weniger bis gar nicht mehr durchgeführt werden.

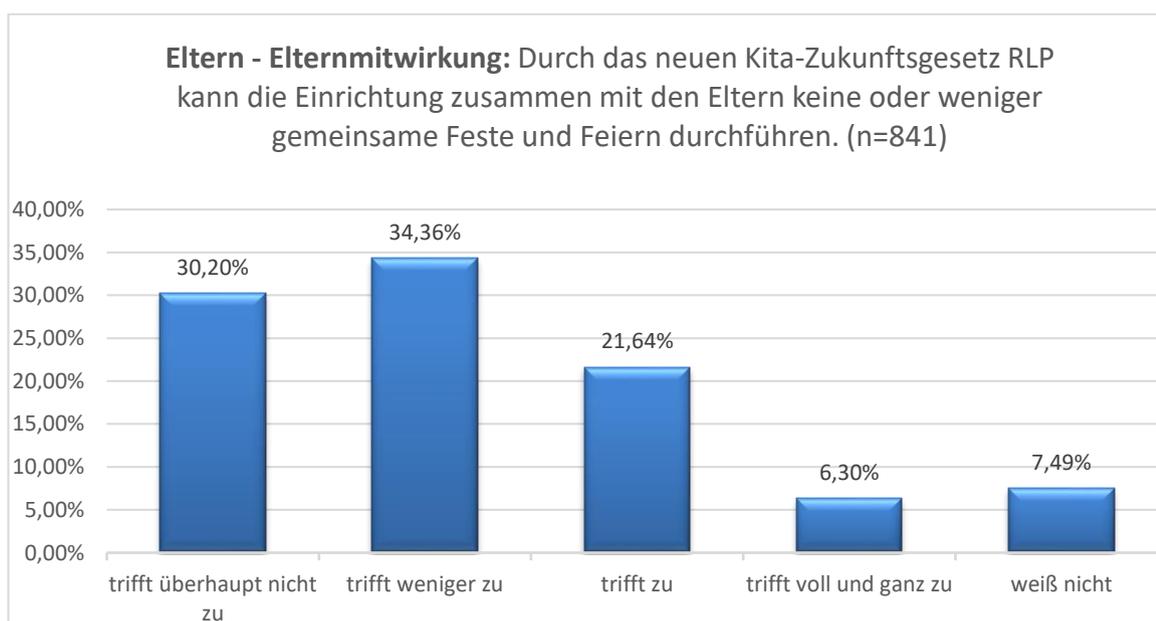


Abbildung 207: Eltern – Elternmitwirkung: Durch das neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP kann die Einrichtung zusammen mit den Eltern keine oder weniger gemeinsame Feste und Feiern durchführen.

Dass ein Rückgang derartige Veranstaltungen durch das Kita-Zukunftsgesetz bedingt ist, bestätigt jede 4. befragte Fachkraft (27,94 %) (Abb. 208). Jedoch sehen dies zwei Drittel der Befragten (64,56 %) nicht so.

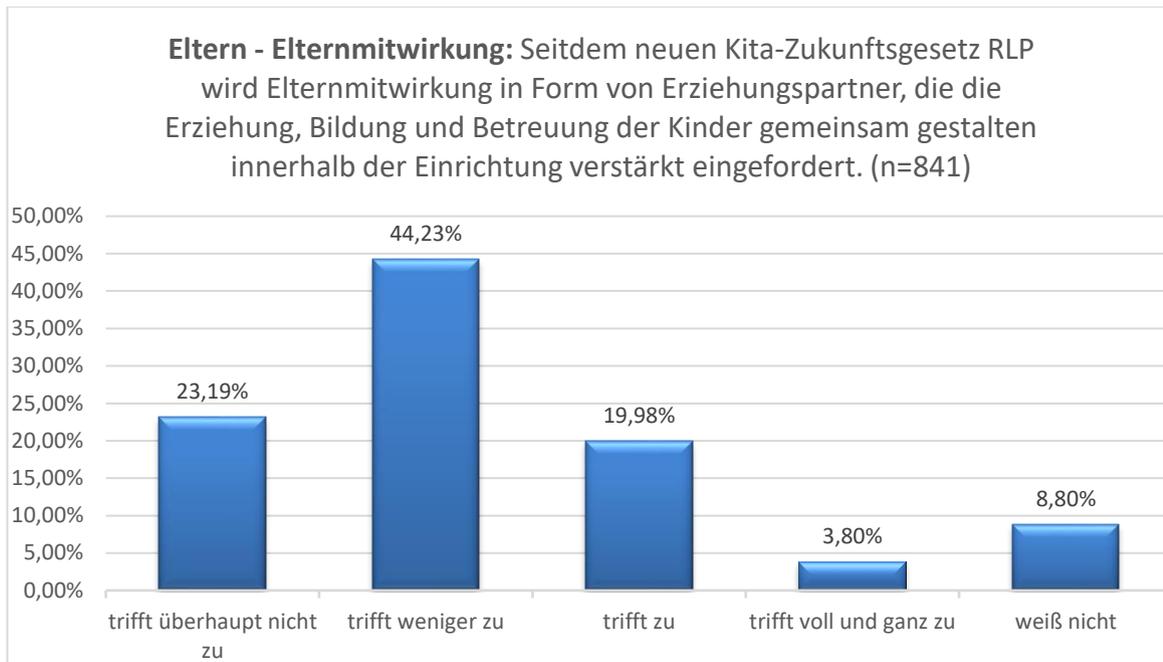


Abbildung 208: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP wird Elternmitwirkung in Form von Erziehungspartner, die die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder gemeinsam gestalten innerhalb der Einrichtung verstärkt eingefordert.

Dass die Elternmitwirkung von Erziehungspartnern, die die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder gemeinsam gestalten innerhalb der rheinland-pfälzischen Einrichtungen verstärkt eingefordert wird, ist nicht der Fall (Abb. 209). So beobachten zwei Drittel (67,42%) der Umfrageteilnehmer:innen, dass dies seit dem Gesetz weniger bis überhaupt nicht zutrifft. Ein Viertel (23,78 %) kann hingegen eine Zunahme der Elternmitwirkung verstärkt im Bereich der gemeinsamen Gestaltung der Erziehungspartnerschaft beobachten.

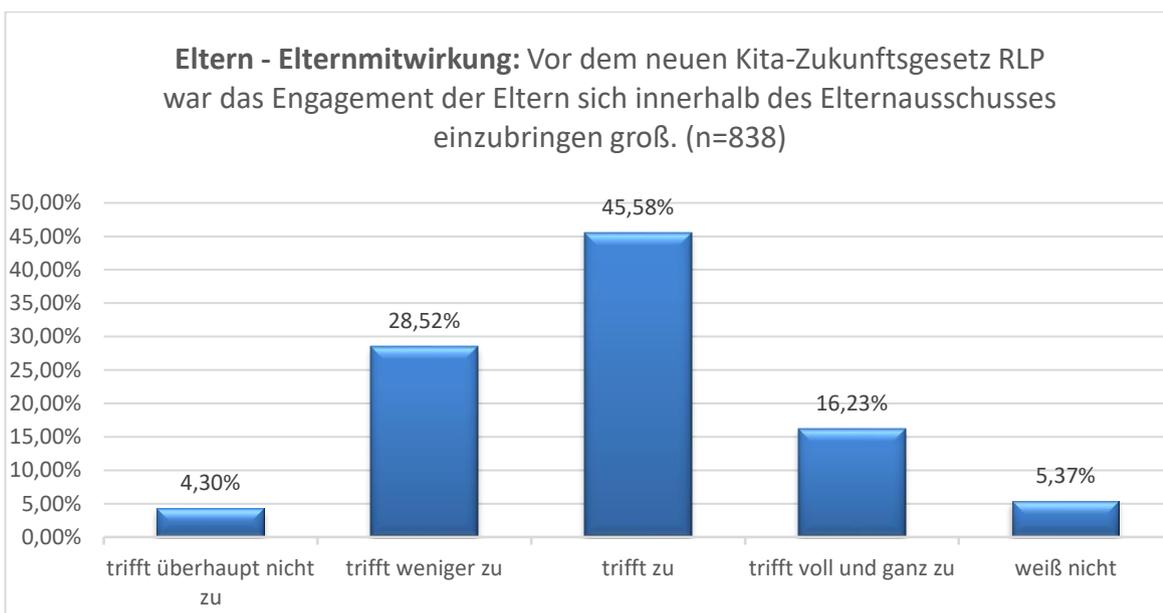


Abbildung 209: Eltern – Elternmitwirkung: Vor dem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP war das Engagement der Eltern sich innerhalb des Elternausschusses einzubringen groß.

Dass sich diese gemeinsame Gestaltung der Erziehungspartnerschaft jedoch bereits vor dem Kita-Zukunftsgesetz im Rahmen des Engagements innerhalb Elternausschussarbeit bemerkbar gemacht hat, bestätigten beinahe zwei Drittel (61,81 %) der pädagogischen Fachkräfte (Abb. 210). Hingegen gibt fast ein Drittel (32,82 %) an, dass dies vor dem Gesetz nicht der Fall war.

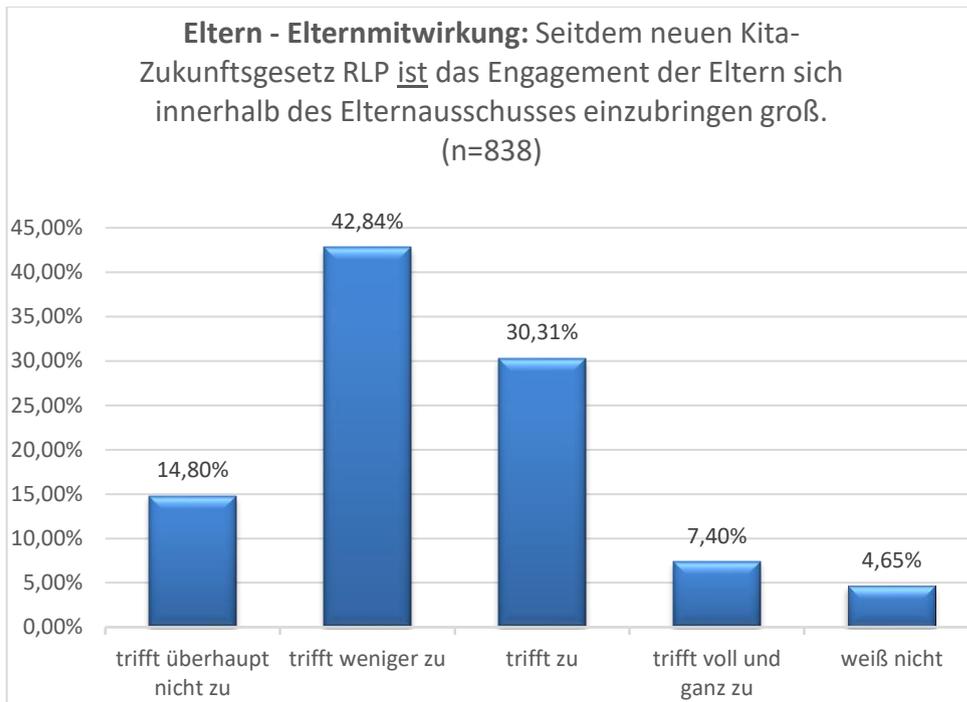


Abbildung 210: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP ist das Engagement der Eltern sich innerhalb des Elternausschusses einzubringen groß.

Dieses Engagement der Elternschaft sich innerhalb des Elternausschusses einzubringen, ist seit dem Kita-Zukunftsgesetz drastisch zurückgegangen (Abb. 211). Jetzt sind es nur etwas mehr als ein Drittel (37,71 %), die im Rahmen der Elternmitwirkung sich im Elternausschuss engagieren. Mehr als die Hälfte (57,64 %) der Eltern engagieren sich hingegen weniger bis überhaupt nicht innerhalb Elternausschusses.

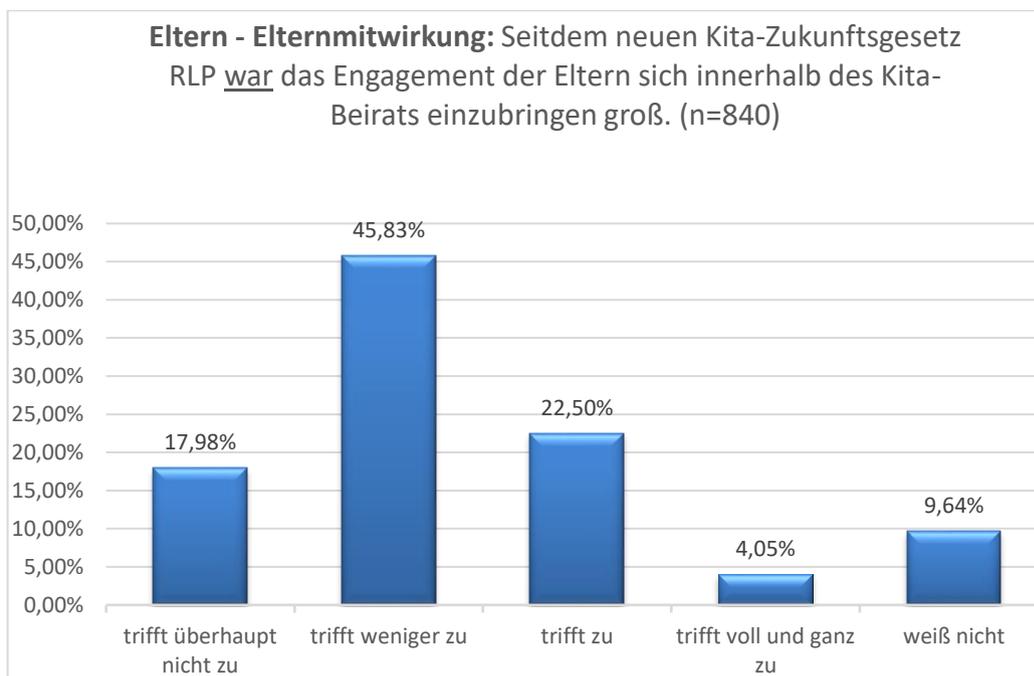


Abbildung 211: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP war das Engagement der Eltern sich innerhalb des Kita-Beirats einzubringen groß.

Ein Viertel der Fachkräfte (26,55 %) gibt an, dass das Interesse der Elternschaft sich innerhalb des Kita-Beirats einzubringen groß war (Abb. 212). Knapp zwei Drittel (63,81 %) geben hingegen an, dass das Interesse der Elternschaft sich innerhalb des Kita-Beirats zu engagieren, weniger bis überhaupt nicht vorhanden war.

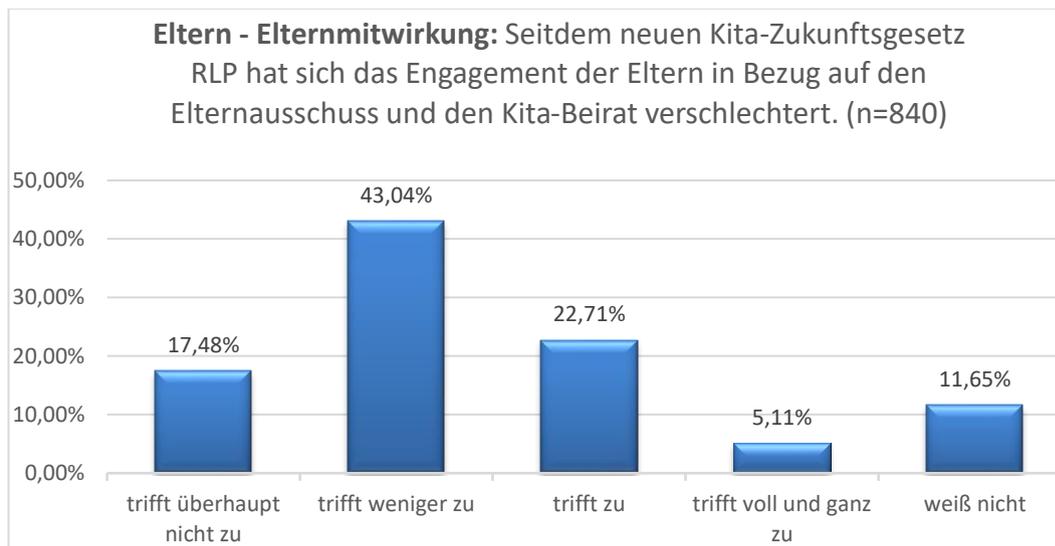


Abbildung 212: Eltern – Elternmitwirkung: Seitdem neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich das Engagement der Eltern in Bezug auf den Elternausschuss und den Kita-Beirat verschlechtert.

Insgesamt scheint es seit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz so zu sein, dass sich das Engagement der Eltern sich im Elternausschuss sowie im Kita-Beirat zu engagieren, etwas verschlechtert hat (Abb. 213). So geben etwas mehr als ein Viertel der Befragten an (27,82 %), dass dies bei ihnen zutrifft. Hingegen nehmen 60,52 % weniger bis keine Verschlechterung des Engagements der Elternschaft war.

3.4.1.2 Elternmitwirkung - Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Umfrage zu den Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz auf die Elternmitwirkung und Elternbeteiligung in Kindertageseinrichtungen sind besorgniserregend. Hier sind die wichtigsten Feststellungen:

Bestehende Elternmitwirkung: Die Mehrheit der Fachkräfte (81,72 %) gibt an, dass bereits vor dem neuen Gesetz engagierte Eltern vorhanden waren, die sich im Rahmen der Elternmitwirkung eingebracht haben. Dies zeigt, dass Elternmitwirkung bereits zuvor existierte und geschätzt wurde.

Fehlende Verbesserung der Elternmitwirkung: Enttäuschender Weise berichten 86,71 % der Fachkräfte, dass sie keine bis überhaupt keine Verbesserung der Elternmitwirkung seit der Einführung des Gesetzes feststellen können. Dies legt nahe, dass das Gesetz bisher nicht dazu beigetragen hat, die Elternmitwirkung zu stärken.

Angebote für Eltern in Wohngebieten für Familien mit geringem Einkommen: Vor dem Gesetz gab es bereits bei 42,54 % der Einrichtungen besondere Angebote für Eltern in Wohngebieten für Familien mit wenig Geld oder keiner Arbeit. Seit der Einführung des Gesetzes hat sich jedoch die Situation verschlechtert, da nur noch 15,43 % der Einrichtungen solche Angebote anbieten können.

Rückgang gemeinsamer Feste und Feiern: Während 91,66 % der Einrichtungen bereits vor dem Gesetz gemeinsame Feste und Feiern mit Eltern durchführen konnten, hat sich diese Form der Elternzusammenarbeit seit der Einführung des Gesetzes verschlechtert. Jetzt können nur noch 54,70 % der Einrichtungen solche Veranstaltungen durchführen.

Rückgang des Engagements im Elternausschuss: Das Engagement der Elternschaft im Elternausschuss ist drastisch zurückgegangen, da nur noch 37,71% der Eltern sich im Rahmen der

Elternmitwirkung im Elternausschuss engagieren. Dies deutet auf einen erheblichen Rückgang der Beteiligung der Eltern hin.

Wenig Interesse am Kita-Beirat: Das Interesse der Elternschaft, sich im Kita-Beirat zu engagieren, scheint ebenfalls gering zu sein, da beinahe zwei Drittel (63,81%) der Fachkräfte angeben, dass das Interesse der Eltern an dieser Form der Beteiligung weniger bis überhaupt nicht vorhanden ist.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass das Kita-Zukunftsgesetz in Rheinland-Pfalz nicht die erhoffte Verbesserung der Elternmitwirkung und Elternbeteiligung in Kindertageseinrichtungen gebracht hat. Stattdessen scheint es zu einem Rückgang dieser wichtigen Form der Zusammenarbeit zwischen Eltern und Fachkräften gekommen zu sein. Dies wirft Fragen zur Umsetzung und den tatsächlichen Auswirkungen des Gesetzes auf. Mögliche Gründe könnten hierbei von Einrichtungsseite her der Mangel an personellen und zeitlichen Ressourcen sein. Es ist wichtig, solche Erkenntnisse zu nutzen, um notwendige Anpassungen vorzunehmen und sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Eltern und Kinder angemessen berücksichtigt werden.

3.4.2 Betreuungsgarantie

3.4.2.1 Betreuungsangebot

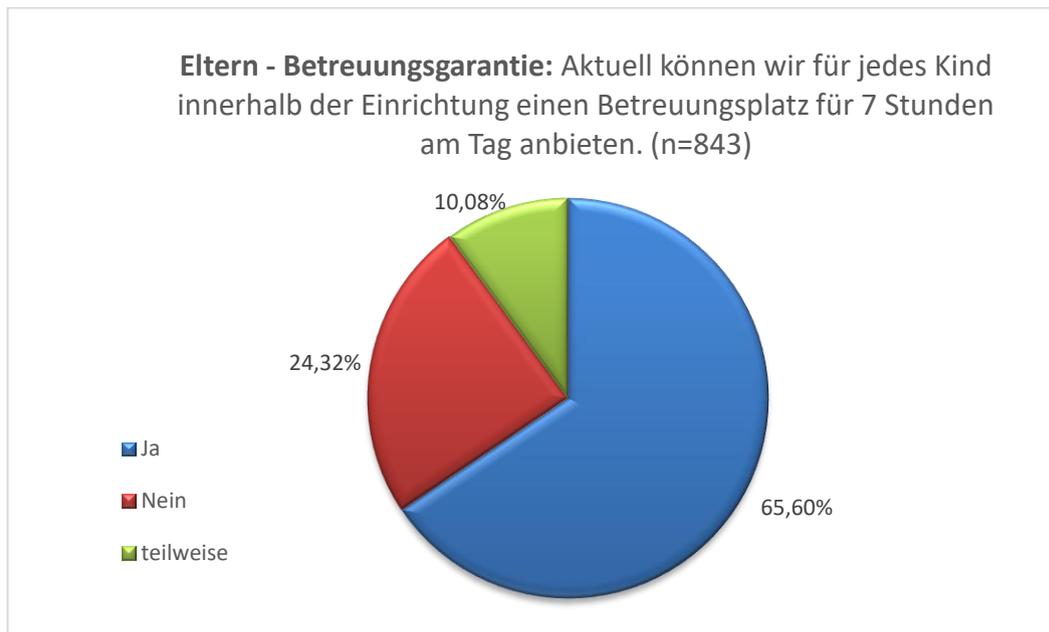


Abbildung 213: Eltern – Betreuungsgarantie: Aktuell können wir für jedes Kind innerhalb der Einrichtung einen Betreuungsplatz für 7 Stunden am Tag anbieten.

Aktuell kann in zwei Drittel der Einrichtungen (65,60 %) ein Betreuungsplatz für 7 Stunden am Tag anbieten (Abb. 214). Fast ein Viertel (24,32 %) kann diese Betreuungsgarantie hingegen nicht gewährleisten.

3.4.2.2 Gründe für fehlende Betreuungsgarantie

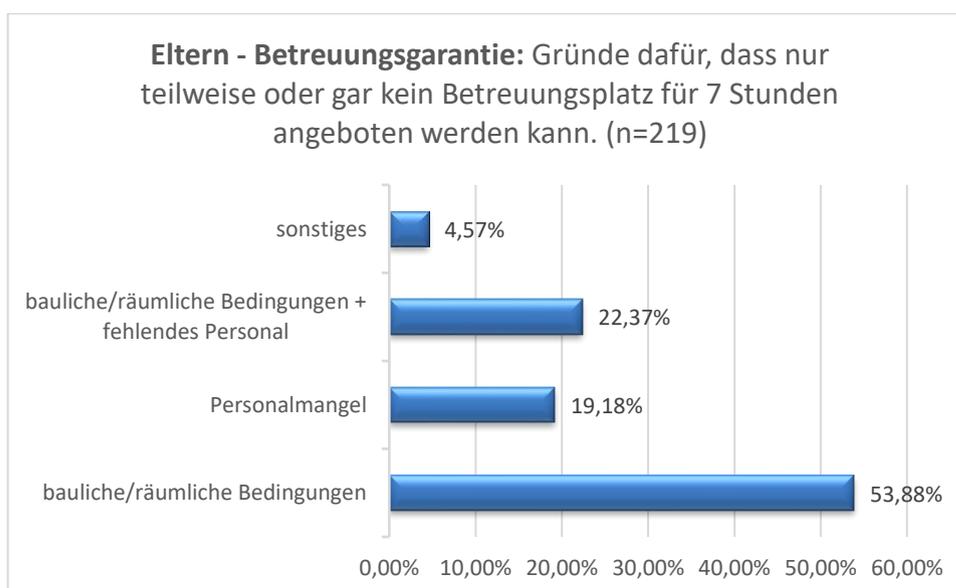


Abbildung 214: Betreuungsgarantie: Gründe dafür, dass nur teilweise oder gar kein Betreuungsplatz für 7 Stunden angeboten werden kann.

Gründe dafür, dass diese Garantie von mindestens 7 Stunden am Tag nicht gewährleistet werden kann (Abb. 215), sind in der Mehrheit bei den baulichen bzw. räumlichen Bedingungen zu finden (53,88 %). Darunter fallen zum Großteil fehlende Ausstattung von Küchen zur Zubereitung der Mittagverpflegung, fehlende räumliche Kapazitäten für die Nahrungsaufnahme von Kindern oder fehlende Räumlichkeiten für die Ruhezeit, insbesondere der jüngeren Kinder in RLP. Eine

zusätzliche weitere Ursache ist neben der baulichen/räumlichen Gegebenheit fehlendes Personal, welches in Kombination bei 22,37 % der Fall war. 19,18 % derjenigen, die keinen Betreuungsplatz von mindestens 7 Stunden anbieten können, geben als Grund ausschließlich den Personalmangel an. Sonstige Gründe sind u.a.: „Die Plätze stehen nicht ausreichend zur Verfügung!“, „Umsetzung des Kiga Gesetzes noch nicht erfolgt“, „Integrative Kinder haben einen höheren Betreuungsbedarf, den können wir mit unseren Stundenkontingent nicht leisten.“, „Wir bemerken einen Anstieg an Kindern mit auffälligem/förderndem Verhalten, was von unserer Seite mehr Betreuung benötigt/Kinder, die noch keine Diagnose haben aber ein SPZ besuchen werden.“, „Zu viele Kinder in der Einrichtung“.

3.4.2.3 Häufigkeit für fehlende Betreuung bei mind. 7 Stunden

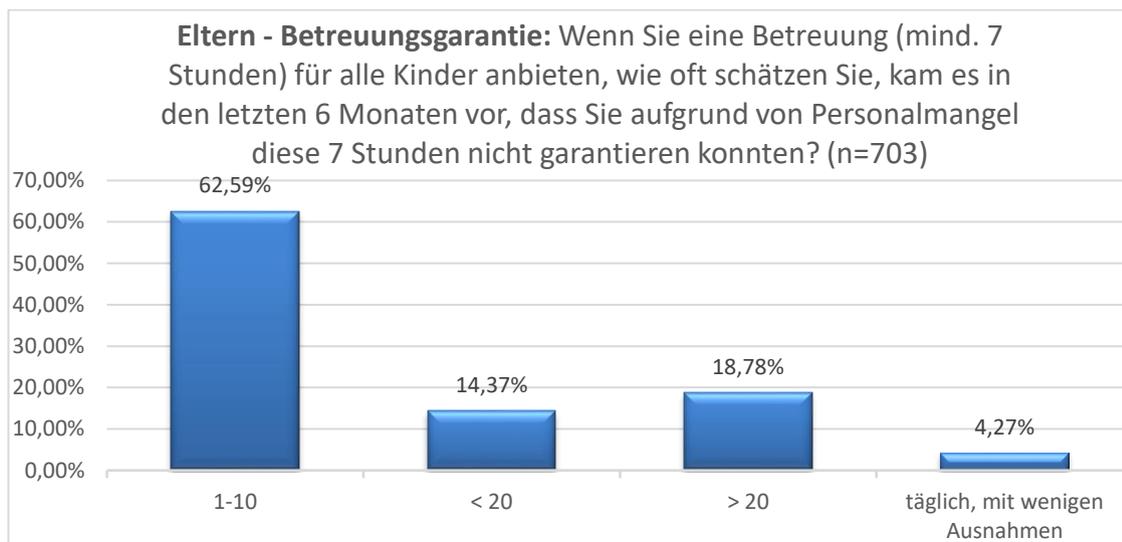


Abbildung 215: Eltern – Betreuungsgarantie: Wenn Sie eine Betreuung (mind. 7 Stunden) für alle Kinder anbieten, wie oft schätzen Sie, kam es in den letzten 6 Monaten vor, dass Sie aufgrund von Personalmangel diese 7 Stunden nicht garantieren konnten?

Wie häufig die Betreuung für Kinder (mind. 7 Stunden) aufgrund von Personalmangel in den letzten 6 Monaten nicht für alle Kinder garantiert werden konnte, wird in *Abbildung 216* deutlich. Die Mehrheit der Befragten (62,59 %) gab an, dass sie 1-10-mal die Betreuung für mindestens sieben Stunden nicht für alle Kinder anbieten konnten. 18,78 % und damit fast jede 5. Teilnehmer:in gab an in den letzten 6 Monaten mehr als 20-mal diese Betreuungsgarantie nicht aufrecht erhalten zu haben. Und jede 7. pädagogische Fachkraft (14,37 %) schätzte, dass sie in den letzten sechs Monaten 11-20-mal die Betreuung für alle Kinder nicht garantieren konnte. 4,27 % konnten hingegen täglich, mit wenigen Ausnahmen, aufgrund des Personalmangels die im Gesetz verankerte Betreuungsgarantie nicht aufrechterhalten.

3.4.2.4 Häufigkeit fehlende Betreuung bei über 7 Stunden

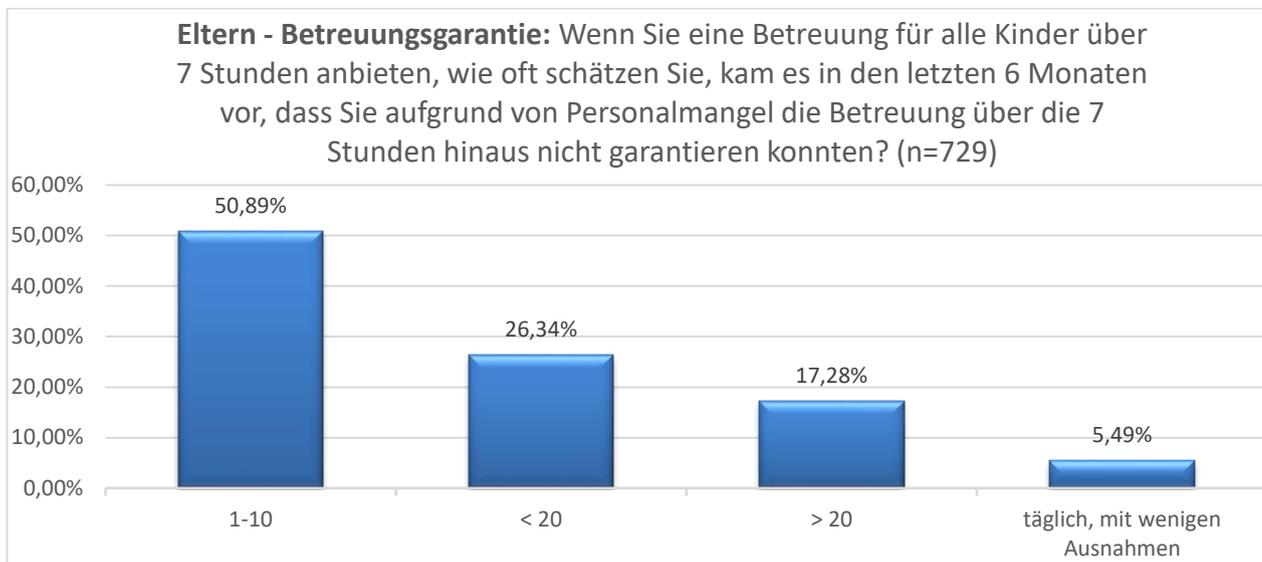


Abbildung 216: Eltern – Betreuungsgarantie: Wenn Sie eine Betreuung für alle Kinder über 7 Stunden anbieten, wie oft schätzen Sie, kam es in den letzten 6 Monaten vor, dass Sie aufgrund von Personalmangel die Betreuung über die 7 Stunden hinaus nicht garantieren konnten?

Auch bei Einrichtungen die zwar die gesetzlich verankerten 7 Stunden Betreuungszeit anbieten können, kommt es aufgrund von Personalmangel zu Beschränkungen der regulären Betreuungszeiten (Abb. 217). So konnten zwar die 7 Stunden garantiert werden, aber darüber hinausgehend kam es zu Einschränkungen. Die Hälfte (50,89 %) gab an, dass dies in den letzten 6 Monaten bei Ihnen 1-10-mal der Fall war. Jede vierte Fachkraft (26,34 %) gab an, dass dies 11-20-mal vorkam und jede 6. Fachkraft (17,28 %), dass Ihre Einrichtung davon mehr als 20-mal in der Vergangenheit davon betroffen war. 5,49 % der Befragten gab an, dass dies mit wenigen Ausnahmen mittlerweile täglich vorkam.

3.4.2.5 Betreuungsgarantie - Zusammenfassung

Die Ergebnisse bezüglich der Betreuungsgarantie von mindestens 7 Stunden am Tag in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz werfen wichtige Fragen zur Verfügbarkeit, zu den Gründen für die Nichterfüllung und den Auswirkungen von Personalmangel auf:

Verfügbarkeit der Betreuungsgarantie: Nur 65,60 % der Einrichtungen können derzeit einen Betreuungsplatz für 7 Stunden am Tag anbieten. Fast ein Viertel der Einrichtungen (24,32 %) kann diese Garantie nicht gewährleisten. Dies zeigt eine Diskrepanz zwischen der Nachfrage nach längeren Betreuungszeiten und der tatsächlichen Kapazität der Einrichtungen.

Gründe für die Nichterfüllung: Die Hauptursache für die Nichterfüllung der Betreuungsgarantie liegt bei baulichen oder räumlichen Einschränkungen (53,88 %). Dazu gehören fehlende Ausstattungen für die Zubereitung der Mittagsverpflegung, begrenzte räumliche Kapazitäten für Mahlzeiten und Ruhezeiten sowie fehlende Räume für jüngere Kinder. Weitere 22,37 % führen den Personalmangel als Grund an, während 19,18 % ausschließlich Personalmangel als Ursache für die Nichterfüllung angeben. Diese Gründe zeigen die Herausforderungen bei der Bereitstellung von ausreichendem Raum und Personal, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Häufigkeit der Nichterfüllung aufgrund von Personalmangel: Fast zwei Drittel der Befragten (62,59 %) gaben an, dass die Betreuung für mindestens 7 Stunden aufgrund von Personalmangel 1-10-mal in den letzten 6 Monaten nicht für alle Kinder garantiert werden konnte. 18,78 % berichteten, dass dies mehr als 20-mal der Fall war. Dies unterstreicht die Schwierigkeiten, die Kindertageseinrichtungen bei der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben aufgrund von Personalmangel haben.

Einschränkungen der regulären Betreuungszeiten trotz Erfüllung der 7-Stunden-Garantie: Selbst in Einrichtungen, die mehr als die gesetzlichen 7 Stunden Betreuung anbieten, gab die Hälfte der Befragten (50,89 %) an, dass es in den letzten 6 Monaten 1-10-mal zu Einschränkungen der regulären Betreuungszeiten aufgrund von Personalmangel gekommen ist. Dies verdeutlicht die Auswirkungen von Personalmangel auf die Qualität und Kontinuität der Betreuung.

Die Ergebnisse deuten auf erhebliche Herausforderungen hin, die mit der Bereitstellung von angemessenen Betreuungszeiten und -bedingungen in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz verbunden sind. Insbesondere die Begrenzungen aufgrund von räumlichen Bedingungen und Personalmangel sind kritische Probleme, die angegangen werden müssen, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Kinder und Eltern erfüllt werden können. Die Folgen dieses Mangels machen sich in einer unsicheren Betreuungskontinuität, sowohl für die Kinder als für die Eltern bemerkbar. Dies erfordert Investitionen in Infrastruktur und zusätzliches qualifiziertes Personal, um die Qualität der Kinderbetreuung zu gewährleisten.

3.4.3 Elternkooperation

3.4.3.1 Information über aktuelle Personalsituation

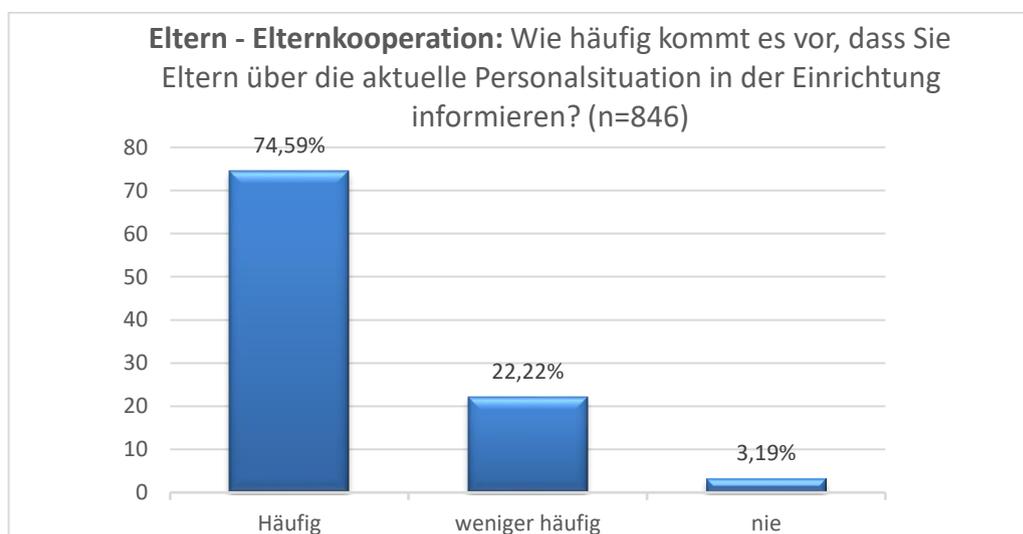


Abbildung 217: Eltern – Elternkooperation: Wie häufig kommt es vor, dass Sie Eltern über die aktuelle Personalsituation in der Einrichtung informieren?

Im Rahmen der Elternkooperation ist es aufgrund der aktuellen Personalsituation unabdingbar, diese transparent zu machen. So informiert die Mehrheit der Einrichtungen (74,59 %) die jeweilige Elternschaft häufig über die aktuelle Situation vor Ort (Abb. 218). 22,22 % der Einrichtungen tun dies hingegen weniger häufig und 3,19 % nie. Inwieweit dies in diesen Einrichtungen nicht

notwendig ist oder erscheint, bleibt unklar. Auch ist unklar, wie derartige Informationen an die Elternschaft erfolgen.

3.4.3.2 Elternkooperation: sichtbares Personalbarometer

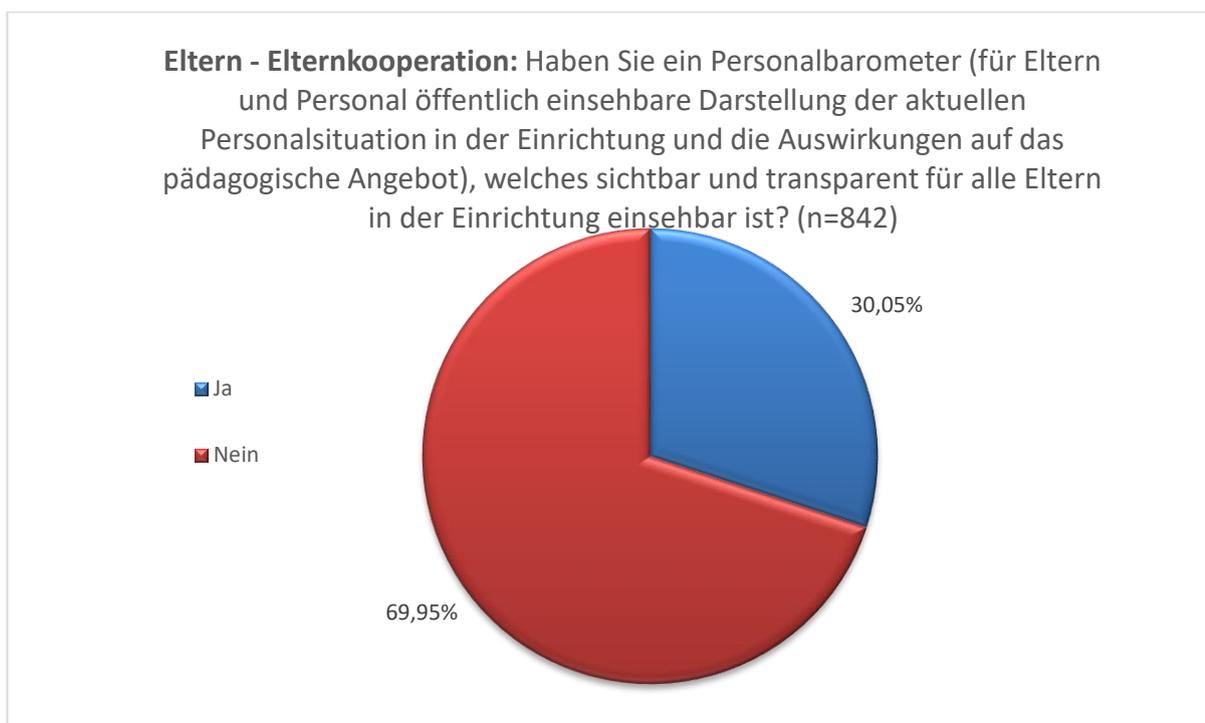


Abbildung 218: Eltern – Elternkooperation: Haben Sie ein Personalbarometer (für Eltern und Personal öffentlich einsehbare Darstellung der aktuellen Personalsituation in der Einrichtung und die Auswirkungen auf das pädagogische Angebot), welches sichtbar und transparent für alle Eltern in der Einrichtung einsehbar ist?

Ein Instrument der transparenten Kommunikation kann dabei ein sogenanntes Personalbarometer sein, eine sowohl für Eltern und als auch Personal öffentlich einsehbare Darstellung der täglichen aktuellen Personalsituation in der Einrichtung und damit verbunden die Auswirkungen auf das pädagogische Angebot. Lediglich fast ein Drittel (30,5 %) der Einrichtungen benutzen so ein derartiges Mittel der Kommunikation (Abb. 219). 69,95 % verfügen darüber nicht. Dabei ist es durchaus wünschenswert, dies im Rahmen von Personalausfallkonzepten zu verankern.

3.4.3.3 Interesse an pädagogischer Arbeit in Bezug auf personelle Situation

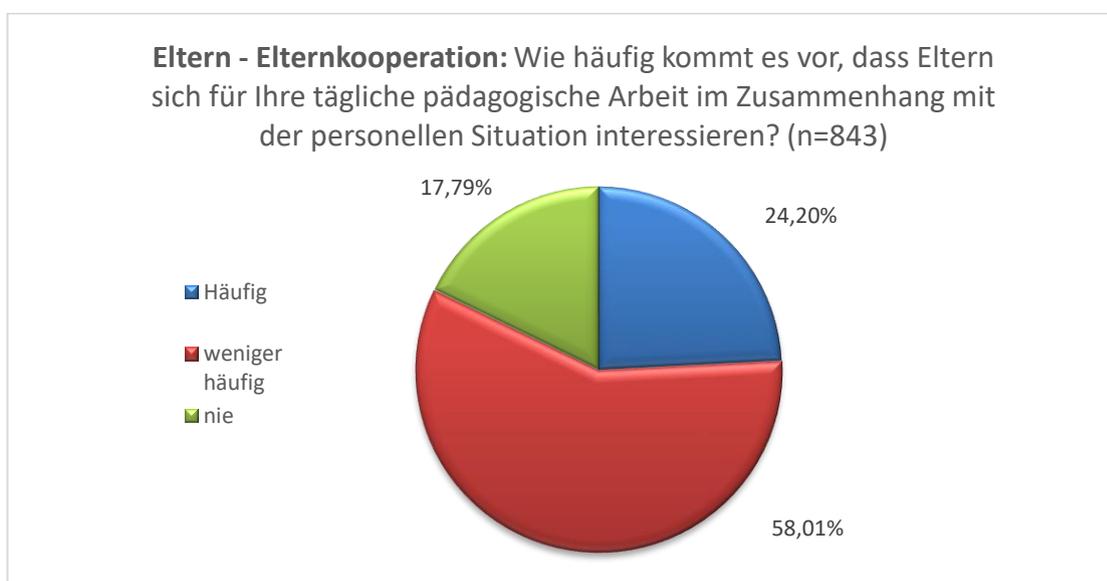


Abbildung 219: Eltern – Elternkooperation: Wie häufig kommt es vor, dass Eltern sich für Ihre tägliche pädagogische Arbeit im Zusammenhang mit der personellen Situation interessieren?

Auch das Interesse der Elternschaft spielt im Rahmen der gemeinsamen Kommunikation zwischen Eltern und Einrichtung eine wichtige Rolle. So gibt ein Viertel der Fachkräfte (24,20 %) an, dass sich Eltern häufig die tägliche Arbeit im Zusammenhang mit der personellen Situation interessieren (Abb. 220). Über die Hälfte der Befragten (58,01 %) gab an, dass sich Eltern weniger häufig dafür interessieren und jede 5. Fachkraft (17,79 %) gab an, dass dies nie der Fall sei.

3.4.3.4 Hospitation innerhalb der Einrichtung durch Eltern

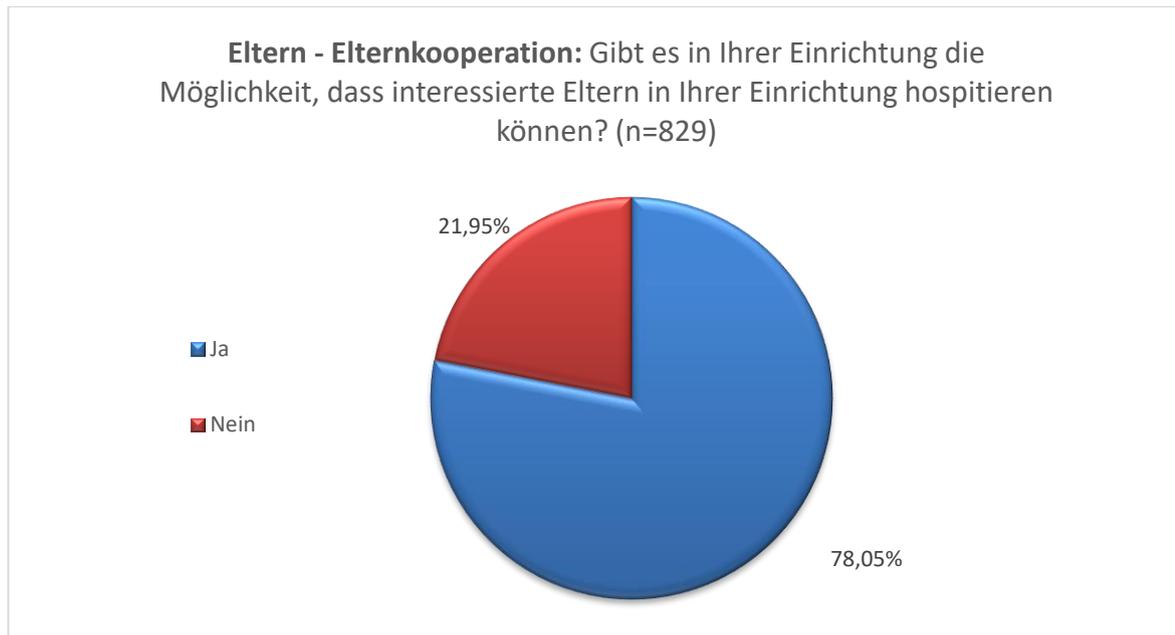


Abbildung 220: Eltern – Elternkooperation: Gibt es in Ihrer Einrichtung die Möglichkeit, dass interessierte Eltern in Ihrer Einrichtung hospitieren können?

Damit die Elternschaft ein Eindruck in die pädagogische Arbeit vor Ort erhält, ermöglichen ein Großteil der rheinland-pfälzischen Einrichtungen interessierten Eltern zu hospitieren. Zwei Drittel der Befragten (78,05 %) gaben dies an (Abb. 221). Bei 21,95 % der Befragten können interessierte Eltern hingegen nicht hospitieren.

3.4.3.5 Art der Hospitation

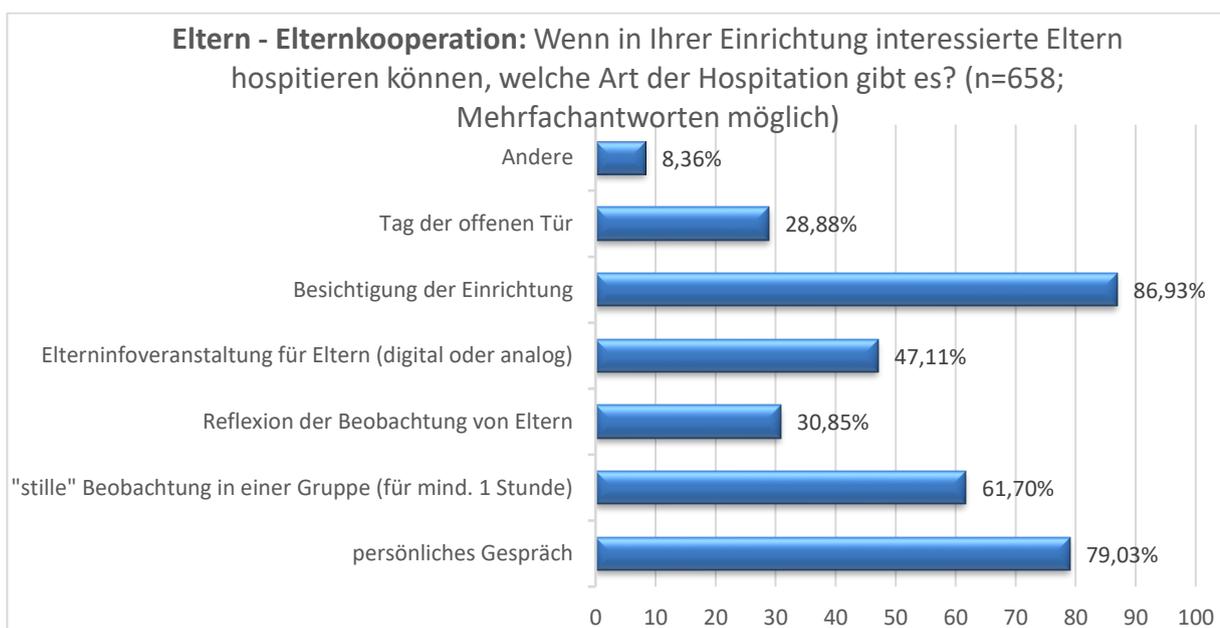


Abbildung 221: Eltern – Elternkooperation: Wenn in Ihrer Einrichtung interessierte Eltern hospitieren können, welche Art der Hospitation gibt es?

Ein Großteil der Hospitationen besteht darin, dass Eltern die Einrichtungen besichtigen (86,93 %), sich in einem persönlichen Gespräch austauschen (79,03 %) oder „stille“ Beobachtungen während des pädagogischen Alltags in einer Gruppe (61,70 %) machen können (Abb. 222). Ebenso können Eltern an Infoveranstaltungen (47,11 %) teilnehmen, gemeinsam mit einer pädagogischen Fachkraft die Beobachtungen reflektieren (30,85 %) oder im Rahmen vom „Tag der offenen Tür“ (28,88 %) sich einen Eindruck von der Einrichtung verschaffen.

3.4.3.6 Veränderungen durch das neue Kita-Zukunftsgesetz – beispielhafte Aussagen

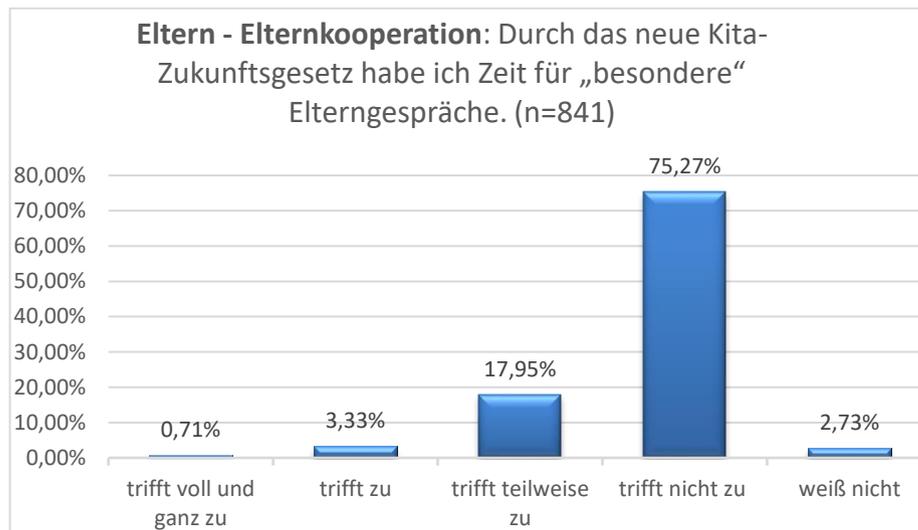


Abbildung 222: Eltern – Elternkooperation: Durch das neue Kita-Zukunftsgesetz habe ich Zeit für „besondere“ Elterngespräche.

Bedingt durch das Kita-Zukunftsgesetz ist in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Eltern keine Zeit für „besondere“ Elterngespräche vorhanden (Abb. 223). Dies bestätigen zwei Drittel (75,27 %) aller befragten Teilnehmer:innen. Lediglich jede 6. Fachkraft gibt an, dass diese Zusammenarbeit mit Eltern noch teilweise ermöglichen kann und lediglich 4,04 % haben jetzt durch das Kita-Zukunftsgesetz die zeitliche Möglichkeit „besondere“ Elterngespräche anzubieten.

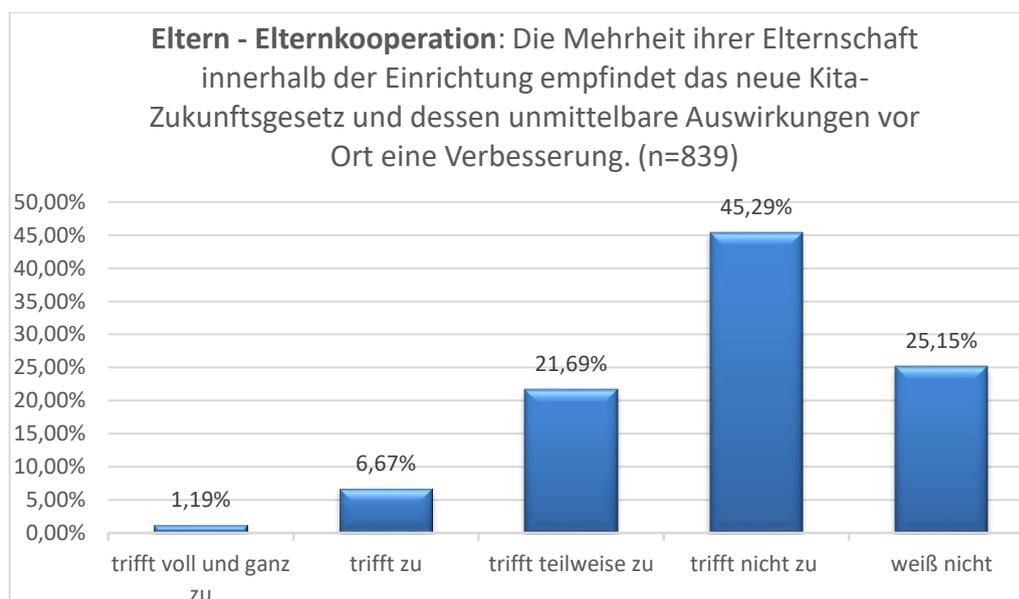


Abbildung 223: Eltern – Elternkooperation: Die Mehrheit ihrer Elternschaft innerhalb der Einrichtung empfindet das neue Kita-Zukunftsgesetz und dessen unmittelbare Auswirkungen vor Ort eine Verbesserung.

Inwiefern die Elternschaft der jeweiligen Einrichtungen das neue Kita-Zukunftsgesetz und dessen unmittelbaren Auswirkungen vor Ort als eine Verbesserung empfindet, kann jede 4. Teilnehmer:in nicht beantworten (25,15 %) (Abb. 224). Die Mehrheit der Befragten geht jedoch davon nicht aus (45,29 %). Lediglich 7,86 % der pädagogischen Fachkräfte geht von einer Verbesserung aus und 21,69 % denken, dass die Elternschaft teilweise eine Verbesserung vor Ort wahrnimmt.

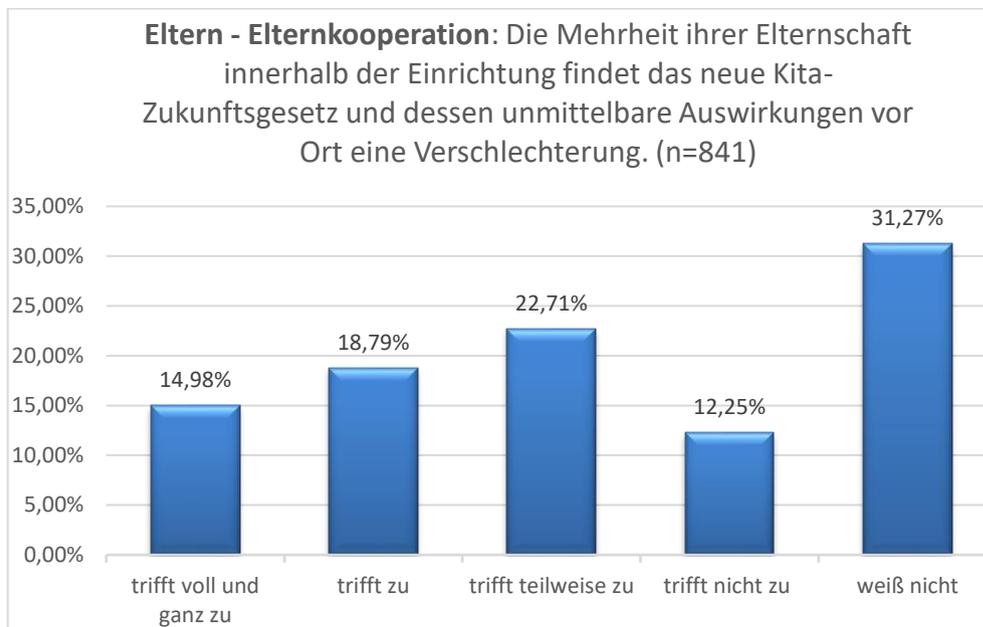


Abbildung 224: Eltern – Elternkooperation: Die Mehrheit ihrer Elternschaft innerhalb der Einrichtung findet das neue Kita-Zukunftsgesetz und dessen unmittelbare Auswirkungen vor Ort eine Verschlechterung.

Von einer Verschlechterung für die Mehrheit der Elternschaft gehen 33,77 % der Befragten aus, wobei beinahe ein Drittel (31,27 %) diese Frage nicht beantworten kann (Abb. 225). Eine teilweise Verschlechterung nehmen 22,71 % wahr. Keine Verschlechterung für die Elternschaft wird von 12,25 % der pädagogischen Fachkräfte angegeben.

Die hohe Anzahl der Antworten „weiß ich nicht“ lässt vermuten, dass jeder 3. bis 4. Befragte sich bislang mit der Elternschaft innerhalb der jeweiligen Einrichtung kaum bis gar nicht über die Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetz ausgetauscht hat.

3.4.3.7 Elternkooperation – Zusammenfassung

Die Ergebnisse bezüglich der Elternkooperation und der Transparenz in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz werfen wichtige Fragen zur Kommunikation, zur Nutzung von Instrumenten wie dem Personalbarometer und zur Wahrnehmung des Kita-Zukunftsgesetzes durch die Elternschaft auf:

Transparente Kommunikation: Die Mehrheit der Einrichtungen (74,59 %) informiert die Elternschaft häufig über die aktuelle personelle Situation vor Ort, was ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz ist. Allerdings gibt es immer noch 22,22 %, die dies weniger häufig oder nie tun. Dies kann die Elternschaft möglicherweise daran hindern, die tatsächliche Herausforderung und Belastung für die Fachkräfte zu verstehen.

Personalbarometer: Nur 30,5 % der Einrichtungen nutzen ein Personalbarometer als Instrument zur transparenten Kommunikation über die personelle Situation. Dies könnte ein nützliches Mittel

sein, um den Eltern die aktuelle Lage und die Auswirkungen auf das pädagogische Angebot besser zu verdeutlichen.

Interesse der Eltern: Das Interesse der Eltern an der täglichen Arbeit im Zusammenhang mit der personellen Situation ist gemischt. Während 24,20 % der Fachkräfte berichten, dass Eltern sich häufig interessieren, geben 58,01 % an, dass Eltern weniger häufig daran interessiert sind. Ein besseres Verständnis der Eltern über die Herausforderungen und Belastungen der Fachkräfte könnte die Zusammenarbeit verbessern.

Hospitationen: Ein Großteil der Einrichtungen ermöglicht interessierten Eltern zu hospitieren, was eine direkte Möglichkeit bietet, die pädagogische Arbeit vor Ort zu erleben. Dies ist ein positiver Schritt in Richtung verstärkter Zusammenarbeit und Transparenz.

Zeit für Elterngespräche: Bedingt durch das Kita-Zukunftsgesetz gibt es für "besondere" Elterngespräche keine Zeit, was von 75,27 % der Befragten bestätigt wird. Dies wirft Fragen zur Qualität der Eltern-Fachkraft-Interaktion und zur Möglichkeit, auf individuelle Bedürfnisse und Anliegen einzugehen, auf.

Wahrnehmung des Kita-Zukunftsgesetzes durch die Elternschaft: Die Ergebnisse zeigen eine gemischte Wahrnehmung des Kita-Zukunftsgesetzes durch die Elternschaft. Während 45,29 % der Befragten keine Verbesserung erkennen, gibt es auch 21,69 %, die eine teilweise Verbesserung sehen. Es ist jedoch besorgniserregend, dass 25,15 % der Teilnehmer nicht in der Lage sind, diese Frage zu beantworten. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Kommunikation zwischen Fachkräften und Eltern über die Auswirkungen des Gesetzes verbesserungsbedürftig ist.

Insgesamt unterstreichen diese Ergebnisse die Bedeutung der transparenten Kommunikation zwischen Einrichtungen und Elternschaft sowie die Notwendigkeit, Instrumente wie das Personalbarometer und Hospitationen zu nutzen, um ein besseres Verständnis und eine effektivere Zusammenarbeit zu fördern. Es ist auch wichtig, die Bedürfnisse und Anliegen der Elternschaft in Bezug auf das Kita-Zukunftsgesetz besser zu verstehen und in den Dialog einzubeziehen, um mögliche Verbesserungen zu identifizieren.

3.4.4 Eltern - Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Umfrage zu den Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz auf die Elternmitwirkung und Elternbeteiligung in Kindertageseinrichtungen sind besorgniserregend. Sie deuten darauf hin, dass das Gesetz nicht die erhoffte Verbesserung der Elternmitwirkung und -beteiligung gebracht hat, sondern im Gegenteil zu einem Rückgang geführt hat. Dies hat weitreichende Konsequenzen für die Qualität der Kinderbetreuung und die Zufriedenheit der Eltern.

Die Ergebnisse zeigen, dass es mehrere Herausforderungen gibt, die angegangen werden müssen:

1. **Elternmitwirkung:** Die Tatsache, dass 86,71 % der Fachkräfte keine Verbesserung der Elternmitwirkung seit der Einführung des Gesetzes feststellen konnten, weist auf eine enttäuschende Umsetzung hin. Es ist wichtig, die Gründe für diese Abnahme zu identifizieren und mögliche Lösungen zu entwickeln.
2. **Angebote für Eltern in Wohngebieten mit geringem Einkommen:** Der Rückgang solcher Angebote in den Einrichtungen ist alarmierend und wirft Fragen zur Gerechtigkeit und Chancengleichheit auf. Es ist entscheidend, sicherzustellen, dass auch Eltern in benachteiligten Gebieten Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen haben.
3. **Gemeinsame Feste und Feiern:** Der Rückgang dieser Aktivitäten wirft Fragen zur sozialen Interaktion und Zusammenarbeit zwischen Eltern und Fachkräften auf. Es ist wichtig, solche Aktivitäten zu fördern, da sie das Gemeinschaftsgefühl stärken.
4. **Elternausschuss und Kita-Beirat:** Der drastische Rückgang bzw. das Fehlen des Engagements in diesen Gremien deutet auf eine Verbindung zwischen dem Gesetz und der sinkenden Beteiligung der Eltern hin. Hier ist eine gezielte Bemühung erforderlich, um das Interesse und die Beteiligung der Eltern wieder zu steigern.
5. **Betreuungsgarantie:** Die Nichterfüllung der Betreuungsgarantie aufgrund von räumlichen und personellen Einschränkungen ist ein ernsthaftes Problem. Dies wirkt sich direkt auf die Verfügbarkeit von Betreuung aus und stellt die Eltern vor erhebliche Herausforderungen.
6. **Transparenz und Kommunikation:** Die Ergebnisse zeigen, dass es Raum für Verbesserungen bei der transparenten Kommunikation zwischen Einrichtungen und Eltern gibt. Die Nutzung von Instrumenten wie dem Personalbarometer und die Förderung von Hospitationen können dazu beitragen, das Verständnis und die Zusammenarbeit zu stärken.

Insgesamt ist es von entscheidender Bedeutung, die Bedürfnisse und Anliegen der Eltern und Fachkräfte besser zu verstehen und auf diese einzugehen. Dies erfordert Anpassungen am Gesetz und Investitionen in Infrastruktur und Personal, um sicherzustellen, dass die Kinderbetreuung in den Kindertageseinrichtungen den Standards entspricht. Transparente Kommunikation und eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten sind Schlüsselkomponenten zur Lösung dieser Probleme.

3.4.5 Eltern – Kommentare der Befragten

Im Folgenden werden beispielhafte Zitate der Umfrageteilnehmer:innen (diese Kommentare wurden weder orthographisch noch grammatikalisch verändert) zu dem Bereich „Eltern“ zitiert:

„Es fällt im Alltag auf, dass viele Eltern ihre Kinder in der Kita lediglich "parken", um ihrer Arbeit nachgehen zu können. Die Pädagogik erscheint ihnen weniger wichtig, als die Möglichkeit, dass das Kind nur betreut wird, sodass sie arbeiten gehen können. Das System scheint so ausgelegt, dass es schwer ist, eine Familie überhaupt finanzieren zu können und es entsteht sofort Not in der Elternschaft, wenn der Maßnahmenplan wegen Personalausfall greift. Als Fachkraft schleppt man sich deshalb krank zur Arbeit, um wenigstens den drohenden (und durchaus verständlichen) Unmut etwas abzuwenden. Ich habe das Gefühl, dass vielen Eltern überhaupt nicht bewusst ist (und sie durch ihre eigene Situation auch bewusst ignorieren), dass in der Einrichtung die Lage gerade "brennt": Notgruppen sind bis zum Rand gefüllt, obwohl die Einrichtung transparent gemacht hat, dass eine gute pädagogische Betreuung in diesem Rahmen kaum möglich ist.“

„Die Eltern fühlen sich alleine gelassen! Gerade für Frauen ist es immer noch sehr schwierig berufstätig zu sein.“

„Durch die Verschlechterung der Personalsituation ist weniger Zeit und Raum für Elterngespräche. Viele Eltern bedauern es, dass ihre Kinder nicht bei zum 3ten Lebensjahr in der Krippe bleiben können!“

„Eltern haben ein Recht auf eine gute und bildungsbetonte Fremdbetreuung und verlässliche Öffnung der KiTas. Sie sind völlig zu Recht mit den Nerven am Ende.“

„Unsere Eltern wertschätzen unsere Arbeit sehr und äußern dies auch. Es ist ein freundliches und wertschätzendes Miteinander.“

„Die Versprechen mit dem neuen Kitagesetz allen Kindern 7 Std.am Stück inkl. Mittagessen anbieten zu können war laut!!! Die Umsetzung bis 2028 stand nur im Kleingedruckten und hat sehr viele Eltern enttäuscht!!!!“

„Einige Eltern finden es toll, dass ihr Kind länger bleiben kann, jedoch mussten wir aufgrund des Gesetzes auch die Ganztagsplätze neu verteilen, was vielen nicht gefallen hat. Die Einrichtung muss sehr oft die Öffnungszeiten verkürzen. Normalerweise haben wir von 7-17 Uhr geöffnet. Wegen Personalmangel und Krankheitsausfällen haben wir sehr oft nur von 7-15 Uhr geöffnet, was sehr viele Eltern verstimmt.“

„Ich bekomme die Rückmeldung von vielen Eltern, dass sie dankbar sind für den Job den ich leiste. Auf der anderen Seite wird auch signalisiert, dass man interessiert ist, dass gute Arbeit geleistet wird. Auf der anderen Seite gibt es auch Eltern die die Augen lieber "verschließen", weil sie in der Betreuungsnot sind und selbst ihrem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet sind. Und soweit nichts Schwerwiegendes passiert, wird dieses kranke System von allen in irgendeiner Art und Weise mitgetragen.“

„Eltern begrüßen die längeren Öffnungszeiten, bemängeln aber den häufigen Personalausfall.“

„Die Eltern erleben, dass ihre Ansprüche nach dem neuen Gesetz in der Praxis aktuell nicht erfüllt werden können - dies sorgt für Unzufriedenheit!“

„Ich glaube die Eltern finden am neuen Kita Zukunftsgesetz die 7 Stunden Betreuung plus Mittagessen super und entlastend. Von den anderen „Auswirkungen“ haben die meisten kaum eine Ahnung.“

„Die Kooperation mit den Eltern hat sich durch das Kita-Zukunftsgesetz nicht verbessert. Sie war auch vorher schon gegeben und gut“

3.5 VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT
A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung B: Allgemeine Angaben zur Person C: Arbeitsbedingungen D: Arbeitsbelastung E: Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit F: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz	A: Ausbildung B: aktuelle Personalsituation C: Stellenbesetzung D: Auszubildende E: Fachkraft-Kind-Relation F: Wirtschaftskräfte G: Leitung und Verwaltung	A: „Gleiche Chancen für alle“ B: Sozialraumbudget (SRB) C: Kinderschutz & Partizipation	A: Elternmitwirkung B: Betreuungsgarantie C: Elternkooperation	A: aktuelle Verpflegungssituation B: Räumlichkeiten (Kindeswohl)	A: Qualifizierung von <u>Trägerverantwortlichen</u> B: Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung C: Pädagogische Ausrichtung

Schaubild.

Der fünfte Teil dieser Evaluation befasste sich mit der Verpflegung und den Räumlichkeiten innerhalb der Kindertagesstätten (siehe Schaubild).

Folgende Anliegen wurden dabei im Kita-Zukunftsgesetz berücksichtigt:

- „Deshalb unterstützt das Land mit einem Sonderprogramm in Höhe von 13,5 Mio. Euro den Ausbau von Kita-Küchen.“⁶⁹
- „Damit können die Kitas Sachen für ihre Küchen kaufen. Zum Beispiel: einen besseren Herd, einen größeren Kühlschrank, eine schnellere Spülmaschine.“⁷⁰
- „Der individuelle Rechtsanspruch auf Erziehung, Bildung und Betreuung in einer Kindertageseinrichtung im Umfang von sieben Stunden mit Mittagessen gilt für alle Kinder.“⁷¹
- „Als Orientierung für das Mittagessen können nach § 14 Abs. 1 Satz 4 KiTaG die Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. dienen.“⁷²
- „Die pädagogischen Fachkräfte können sich auf die Kinder und die pädagogischen Inhalte des Mittagessens konzentrieren. Dabei wird es zukünftig auch darum gehen, wie diese Entlastung der Fachkräfte mit einer konzeptionellen Einbindung der Wirtschaftskräfte

⁶⁹ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 12.

⁷⁰ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021).

⁷¹ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 40.

⁷² Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 11.

*einhergehen kann, die an den pädagogischen Zielsetzungen orientiert ist. Wirtschaftskräfte sollen die pädagogische Arbeit unterstützen und ergänzen, nicht ersetzen.*⁷³

- *„Ab dem Jahr 2028 sollen alle Kinder in allen Kitas Mittagessen bekommen.“*⁷⁴
- *„In der Kita bekommen die Kinder zum Beispiel auch Frühstück und Mittagessen.“*⁷⁵
- *„Die Personalbemessung für einen Platz für ein Kind ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr (Ü2) wurde angehoben, und zwar auf 0,1 Vollzeitäquivalent pro siebenstündigem Betreuungsplatz (§ 21 Abs. 3 KiTaG). Damit wird u. a. der Arbeitsverdichtung in der Mittagszeit entsprochen.“*⁷⁶

⁷³ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 11f.

⁷⁴ Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache (2021).

⁷⁵ Ebd.

⁷⁶ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit (2021), 11.

3.5.1 Verpflegung

3.5.1.1 Frühstück

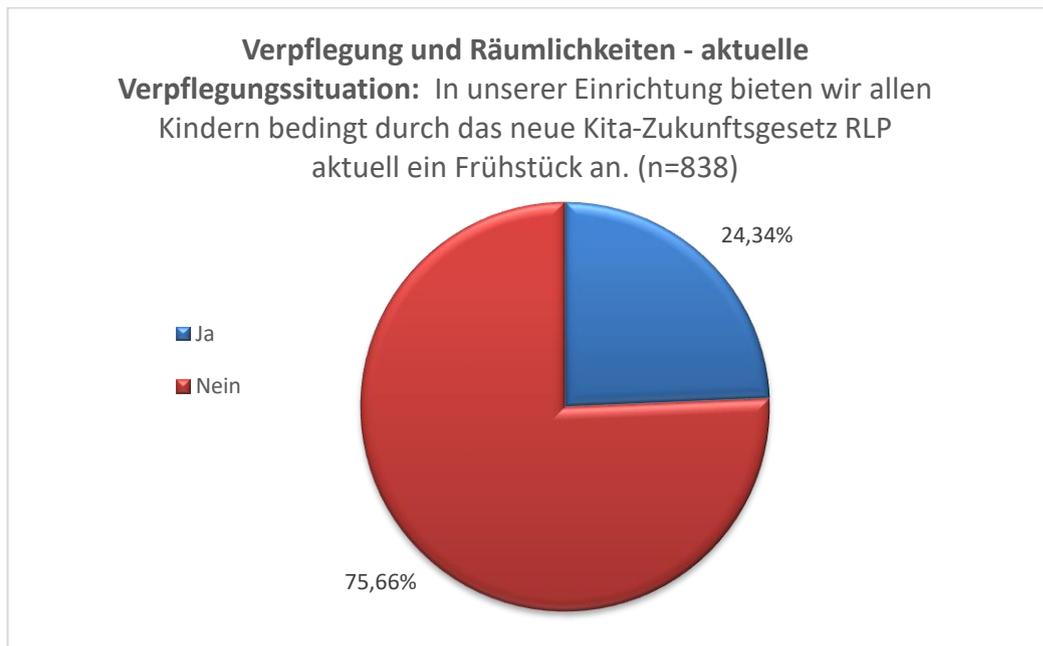


Abbildung 225: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung bieten wir allen Kindern bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP aktuell ein Frühstück an.

Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz bieten ein Viertel der Einrichtungen (24,34 %) allen Kindern ein Frühstück an (Abb. 226). Zwei Drittel aller Einrichtungen (75,66 %) können hingegen weiterhin nicht allen Kindern ein Frühstück anbieten. Dass sich diese Situation jedoch möglicherweise weder verbessert noch verschlechtert hat, wird in der folgenden Auswertung deutlich (Abb. 227).

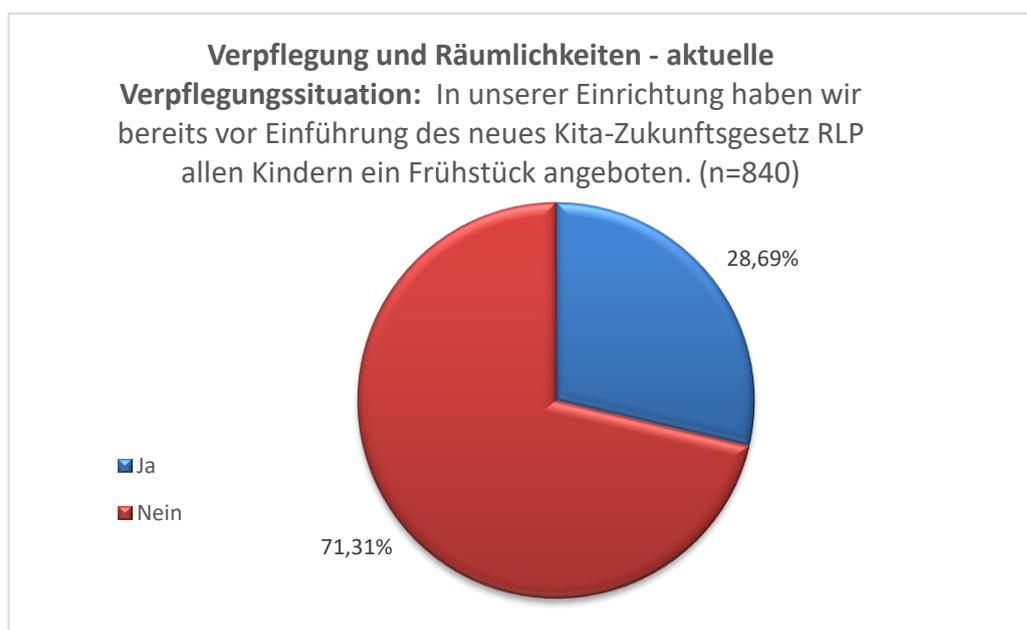


Abbildung 226: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung haben wir bereits vor Einführung des neues Kita-Zukunftsgesetz RLP allen Kindern ein Frühstück angeboten.

So haben bereits vor der Einführung des Gesetzes etwas mehr als ein Viertel der Einrichtungen (28,69 %) ein Frühstück für alle Kinder angeboten (Abb. 227). 71,31 % der Einrichtungen war dies nicht möglich.

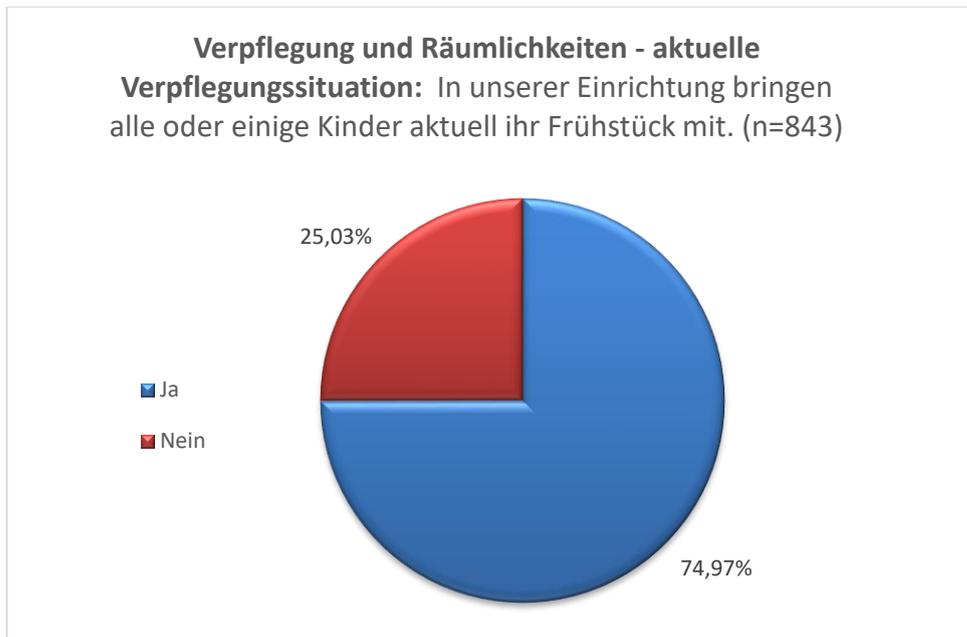


Abbildung 227: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung bringen alle oder einige Kinder aktuell ihr Frühstück mit.

Und so bringen aktuell in drei Viertel der Einrichtungen (74,97 %) alle oder einige Kinder ihr Frühstück selbst mit (Abb. 228).

3.5.1.2 Mittagessen

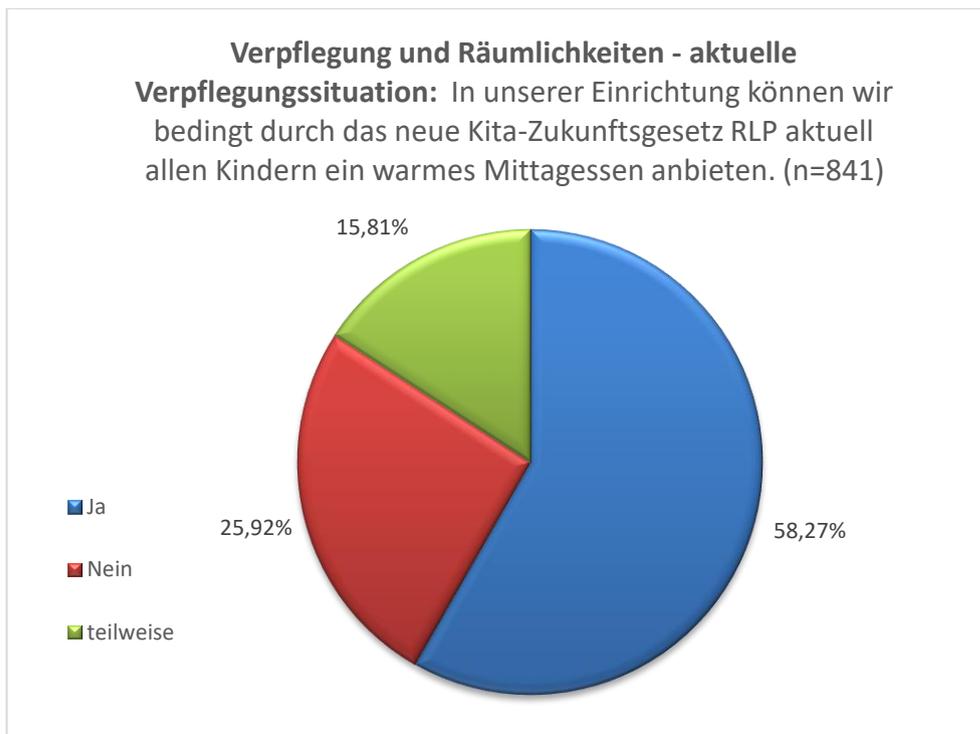


Abbildung 228: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung können wir bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP aktuell allen Kindern ein warmes Mittagessen anbieten.

Das im Gesetz aufgeführte Angebot, allen Kindern ein warmes Mittagessen zu unterbreiten, ist bei etwas mehr als der Hälfte aller Einrichtungen (58,27 %) derzeit möglich (Abb. 229). Bei jedem 6. Befragten (15,81 %) teilweise, und jeder 4. Befragte (25,92 %) gibt an, dass in der Einrichtung kein Mittagessen für alle Kinder möglich ist.

Verpflegung und Räumlichkeiten - aktuelle Verpflegungssituation: Wenn Sie den Kindern aktuell kein oder nur teilweise ein Mittagessen anbieten können, benennen Sie uns bitte die Gründe hierfür. (n=289)

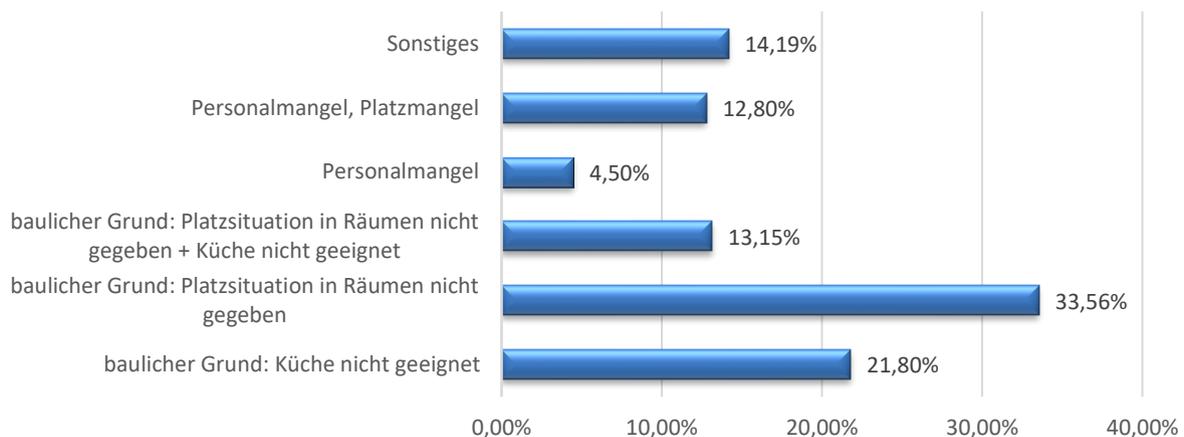


Abbildung 229: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Wenn Sie den Kindern aktuell kein oder nur teilweise ein Mittagessen anbieten können, benennen Sie uns bitte die Gründe hierfür.

Die Gründe dafür, dass teilweise oder gar kein Mittagessen angeboten werden kann, sind wie bereits oben bei der „Betreuungsgarantie“ aufgeführt (Abb. 215), vor allem baulich und personell bedingt (Abb. 230). So nennt ein Drittel der Befragten (33,56 %), dass die Platzsituation in den Räumen für ein Mittagessen nicht gegeben ist. Als zweithäufigste Ursache wird aufgeführt, dass die bauliche Situation der Küche nicht geeignet ist, allen Kindern eine Mittagsverpflegung anzubieten (21,80 %). Das beide genannten Gründe, dafür sorgen die Versorgung am Mittag nicht sicherzustellen, geben 13,15 % der Fachkräfte an.

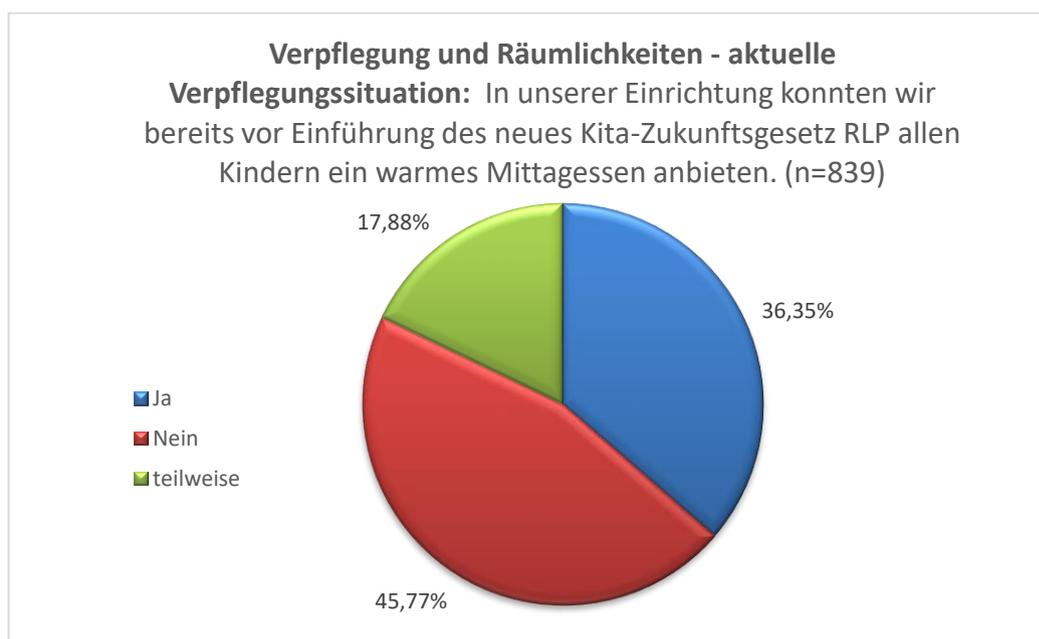


Abbildung 230: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung konnten wir bereits vor Einführung des neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP allen Kindern ein warmes Mittagessen anbieten.

Dass bereits vor der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes allen Kindern ein warmes Mittagessen angeboten wurde, war bei etwa ein Drittel der Befragten (36,35%) der Fall (Abb. 230). Beinahe die Hälfte (45,77%) konnte kein Mittagessen anbieten und 17,88% teilweise. Hier ist demnach seit der Einführung des Kitagesetzes eine deutliche Verbesserung zu erkennen (siehe Abbildung 229).

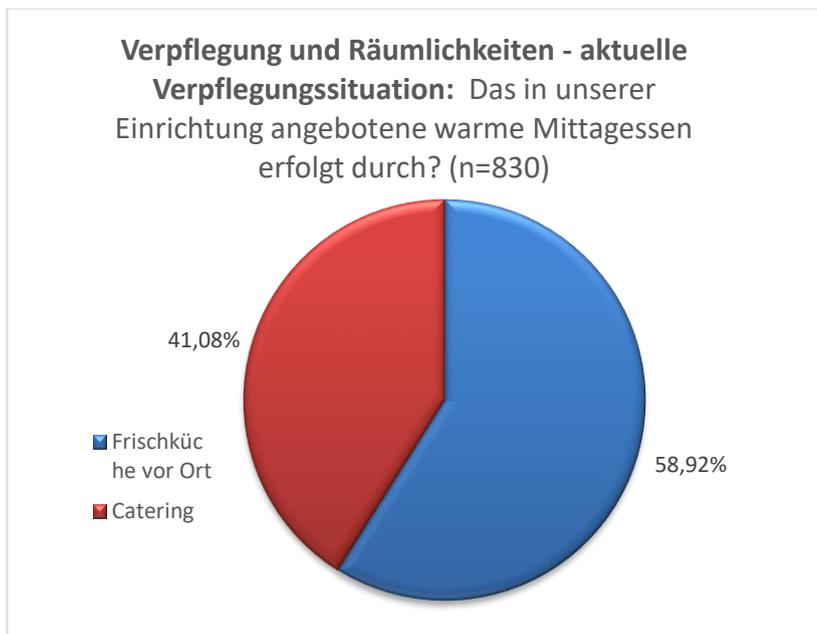


Abbildung 231: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Das in unserer Einrichtung angebotene warme Mittagessen erfolgt durch?

In mehr als der Hälfte der Einrichtungen (58,92 %) erfolgt die Zubereitung eines warmen Mittagessens durch eine Frischküche vor Ort. Bei 41,08 % erfolgt dies durch einen Caterer (Abb. 232).

3.5.1.3 Aktuelle Verpflegungssituation: Maßnahmen zur Verbesserung durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP

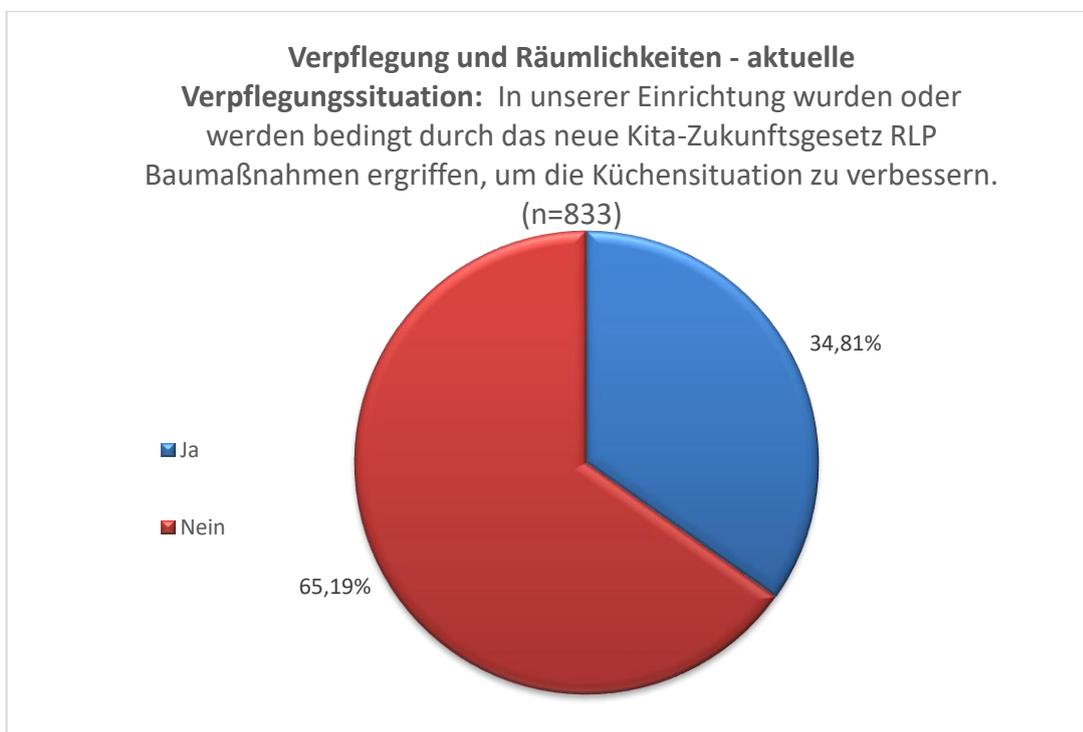


Abbildung 232: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung wurden oder werden bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP Baumaßnahmen ergriffen, um die Küchensituation zu verbessern.

Wie bereits oben erwähnt (siehe Abb. 230), sind die bauliche und räumliche Situation der Einrichtungen wichtige Gründe dafür, dass derzeit nicht alle Kinder ein warmes Mittagessen erhalten können. Aktuell werden in etwa einem Drittel der Einrichtungen (34,81 %) Baumaßnahmen

ergriffen, um die Küchensituation zu verbessern (Abb. 233). 65,19 % haben entweder keinen Bedarf oder es ist absehbar keine Maßnahme geplant.

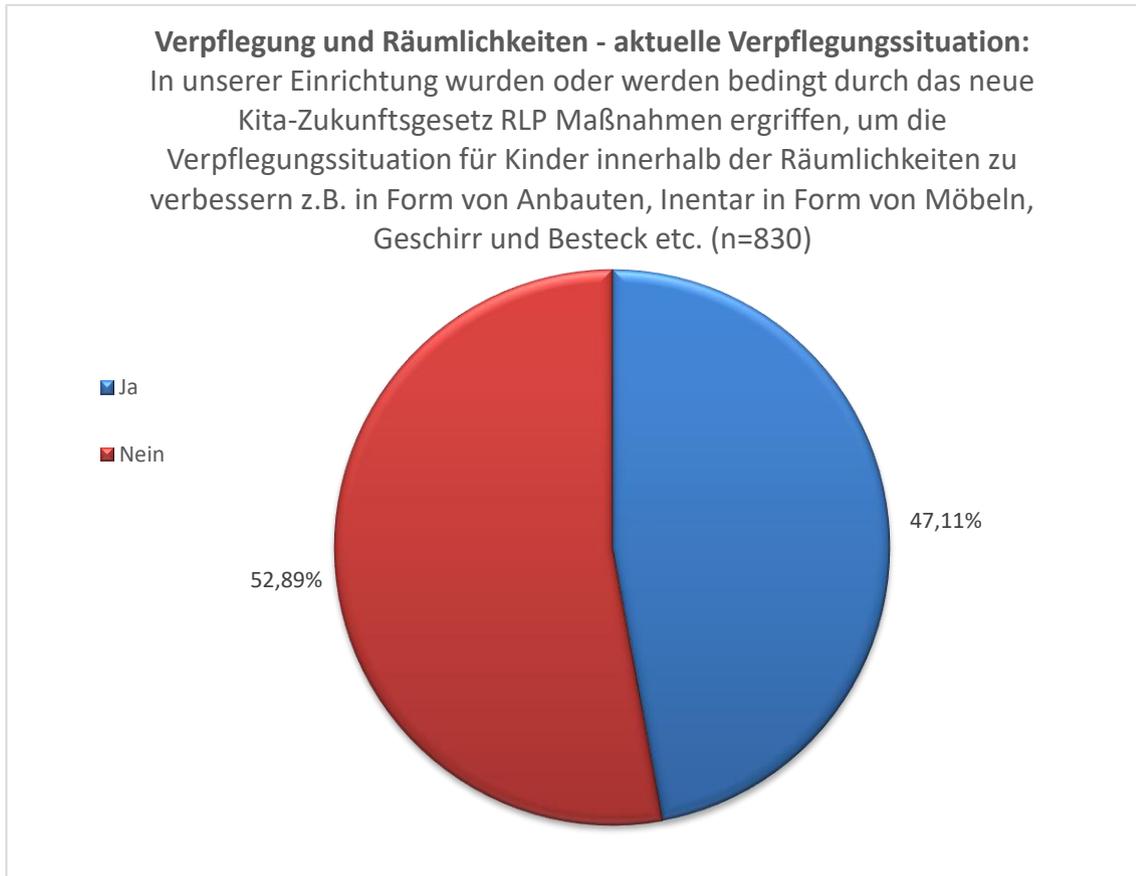


Abbildung 233: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: In unserer Einrichtung wurden oder werden bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP Maßnahmen ergriffen, um die Verpflegungssituation für Kinder innerhalb der Räumlichkeiten zu verbessern z.B. in Form von Anbauten, Inventar in Form von Möbeln, Geschirr und Besteck etc.

Auch die Verpflegungssituation innerhalb Räumlichkeiten erfährt eine Verbesserung (Abb. 234). So geben beinahe die Hälfte der Fachkräfte an (47,11 %), dass durch das Kita-Zukunftsgesetz Maßnahmen zur Verbesserung in Form von Möbeln, Geschirr und Besteck etc. ergriffen wurden. 52,89 % der Teilnehmer:innen haben hingegen keinerlei Maßnahme nötig oder es wurden trotz Bedarf keine ergriffen.

Verpflegung und Räumlichkeiten - aktuelle Verpflegungssituation: Für die Arbeitsverdichtung in der Mittagszeit wurde von Seiten des Landes RLP eine bessere Personalbemessung zugesichert. Ist diese Personalverbesserung für sie in ihrer Einrichtung aktuell spür- und sichtbar? (n=819)

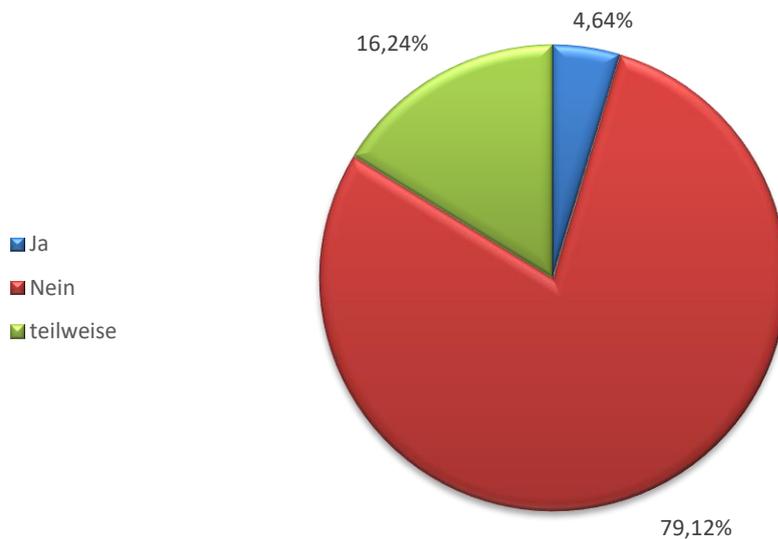


Abbildung 234: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Für die Arbeitsverdichtung in der Mittagszeit wurde von Seiten des Landes RLP eine bessere Personalbemessung zugesichert. Ist diese Personalverbesserung für sie in ihrer Einrichtung aktuell spür- und sichtbar?

Aktuell bemerken lediglich 4,64% der Fachkräfte während der Mittagszeit aufgrund der Arbeitsverdichtung eine bessere Personalisierung (Abb. 236). Für über zwei Drittel (79,12 %) der befragten Teilnehmer:innen ist weder eine Personalverbesserung für die Arbeitsverdichtung in der Mittagszeit spür- noch sichtbar. Für 16,24 % ist dies immerhin teilweise der Fall.

Verpflegung und Räumlichkeiten - aktuelle Verpflegungssituation: Sind die in Ihrer Einrichtung vorhandenen Wirtschaftskräfte seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP für sie im pädagogischen Alltag eine große Unterstützung in der Mittagszeit? (n=823)

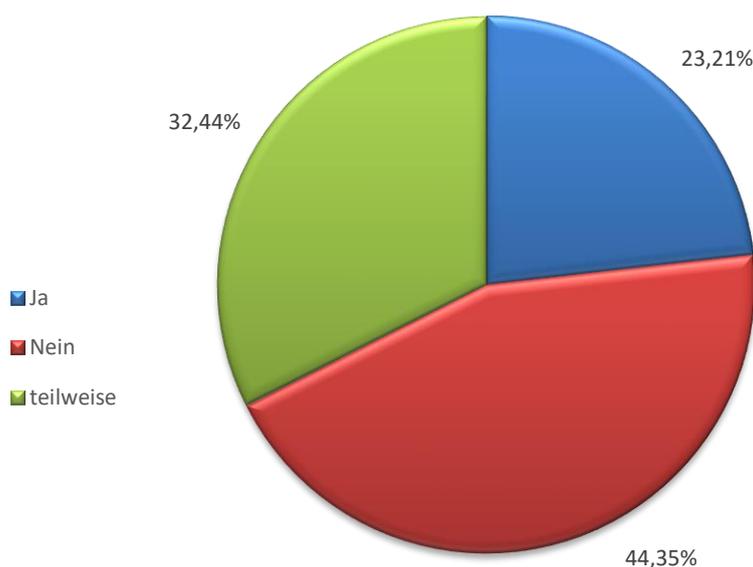


Abbildung 235: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Verpflegungssituation: Sind die in Ihrer Einrichtung vorhandenen Wirtschaftskräfte seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP für sie im pädagogischen Alltag eine große Unterstützung in der Mittagszeit?

Die in der Einrichtung vorhandenen Wirtschaftskräfte sind für ein Viertel der Befragten (23,21 %) eine große Unterstützung in der Mittagszeit (*Abb.236*). Ein weiteres Drittel (32,44 %) gibt an, dass diese Unterstützung teilweise bei ihnen der Fall ist. Bei 44,35 % sind die Wirtschaftskräfte für sie im pädagogischen Alltag hingegen keine große Unterstützung während der Mittagszeit.

3.5.1.4 Verpflegung - Zusammenfassung

Die Ergebnisse bezüglich der Verpflegungssituation in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz im Zusammenhang mit dem Kita-Zukunftsgesetz werfen wichtige Fragen zur Verfügbarkeit von Mahlzeiten, zu den Gründen für die Nichterfüllung und zu den Auswirkungen auf die Arbeit der Fachkräfte auf:

Frühstücksangebot: Die Tatsache, dass nur etwa ein Viertel der Einrichtungen allen Kindern ein Frühstück anbietet, ist systemisch bedingt, da traditionell in Kindertagesstätten oft die Kinder ihr Frühstück selbst mitbringen. Es ist positiv zu sehen, dass sich die Situation seit der Einführung des Gesetzes nicht signifikant verschlechtert hat. Dennoch ist es wichtig, die Gründe für die Nichterfüllung zu verstehen und gegebenenfalls hier gegenzusteuern.

Mittagessen: Das Angebot, allen Kindern ein warmes Mittagessen zur Verfügung zu stellen, ist in etwa der Hälfte der Einrichtungen möglich. Wobei hier im Vergleich vor der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes eine deutliche Verbesserung erkennbar ist. Die Hauptgründe für die Nichterfüllung sind bauliche und personelle Einschränkungen, ähnlich wie bei der Betreuungsgarantie. Dies wirft Fragen zur Kapazität und Infrastruktur der Einrichtungen auf.

Zubereitung des Mittagessens: Die Tatsache, dass in etwa 59 % der Einrichtungen das Mittagessen vor Ort frisch zubereitet wird, ist positiv, da dies die Qualität der Mahlzeiten verbessern kann. Bei 41% erfolgt die Zubereitung durch einen Caterer. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass unabhängig von der Zubereitungsart die Qualitätsstandards eingehalten werden.

Baumaßnahmen und Verbesserungen: Etwa ein Drittel der Einrichtungen ergreift Baumaßnahmen, um die Küchensituation zu verbessern. Dies zeigt das Engagement für die Bereitstellung von Mahlzeiten vor Ort. Zusätzlich haben fast die Hälfte der Einrichtungen Maßnahmen zur Verbesserung der Verpflegungssituation in Form von Möbeln, Geschirr und Besteck ergriffen.

Arbeitsverdichtung und Personalisierung: Die Auswirkungen des Gesetzes auf die Personalisierung während der Mittagszeit sind begrenzt, da nur 4,64 % der Fachkräfte eine Verbesserung bemerken. Die meisten Teilnehmer geben an, dass keine spürbare Personalverbesserung festzustellen ist.

Wirtschaftskräfte: Etwa ein Viertel der Befragten sieht die Wirtschaftskräfte als große Unterstützung während der Mittagszeit, während ein weiteres Drittel zumindest teilweise Unterstützung erfährt. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Wirtschaftskräfte gut geschult und in der Lage sind, die Bedürfnisse der Kinder angemessen zu erfüllen.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die Verpflegungssituation in den Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz vielfältige Herausforderungen aufweist, die von

baulichen Einschränkungen bis hin zu Personalmangel reichen. Es ist wichtig, diese Herausforderungen zu bewältigen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der betreuten Kinder sicherzustellen und die Arbeit der Fachkräfte zu erleichtern. Dies erfordert weitere Investitionen und Maßnahmen, um die Qualitätsstandards in Bezug auf die Verpflegung zu erhöhen.

3.5.2 Räumlichkeiten

3.5.2.1 Aussagen bezgl. der Räumlichkeiten

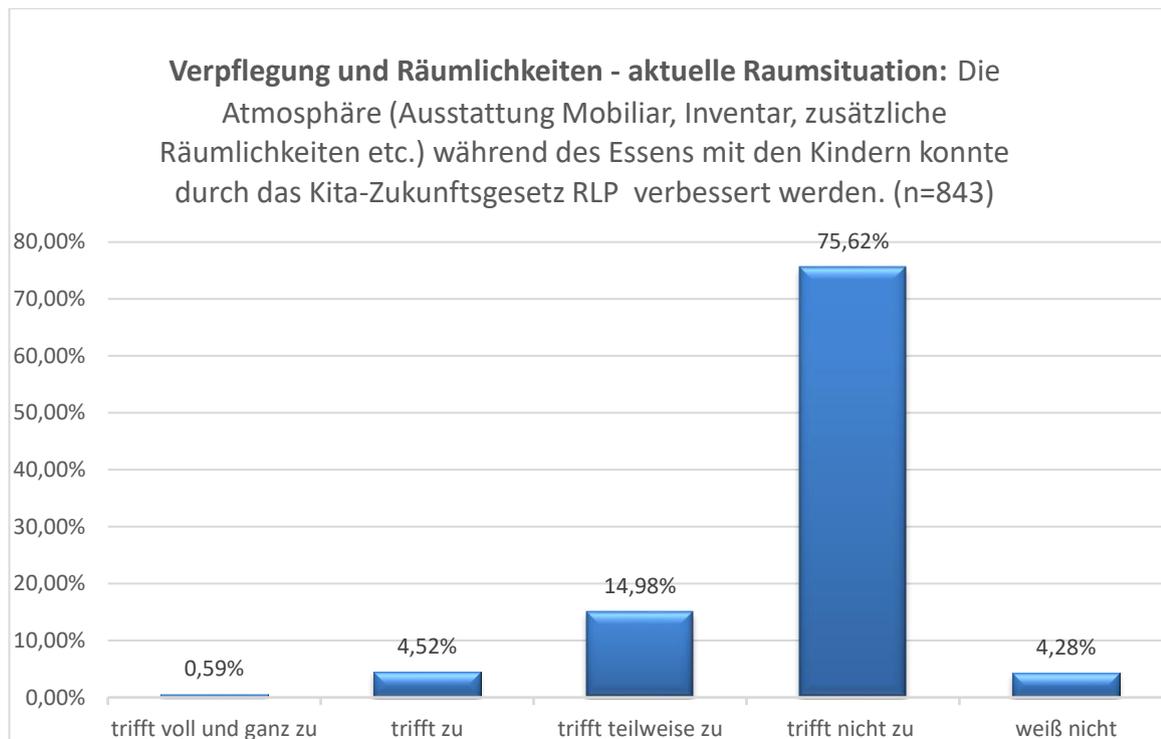


Abbildung 236: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die Atmosphäre (Ausstattung Mobiliar, Inventar, zusätzliche Räumlichkeiten etc.) während des Essens mit den Kindern konnte durch das Kita-Zukunftsgesetz RLP verbessert werden.

Die Atmosphäre während des Essens mit den Kindern konnte durch das Kita-Zukunftsgesetz nicht verbessert werden (Abb. 237), so nehmen dies zwei Drittel der Fachkräfte (75,62 %) wahr. 14,98 % können teilweise eine Verbesserung der Atmosphäre erkennen. Lediglich 5,11 % geben an, dass sich die Atmosphäre während des Essens mit den Kindern verbessert bzw. vollkommen verbessert hat.

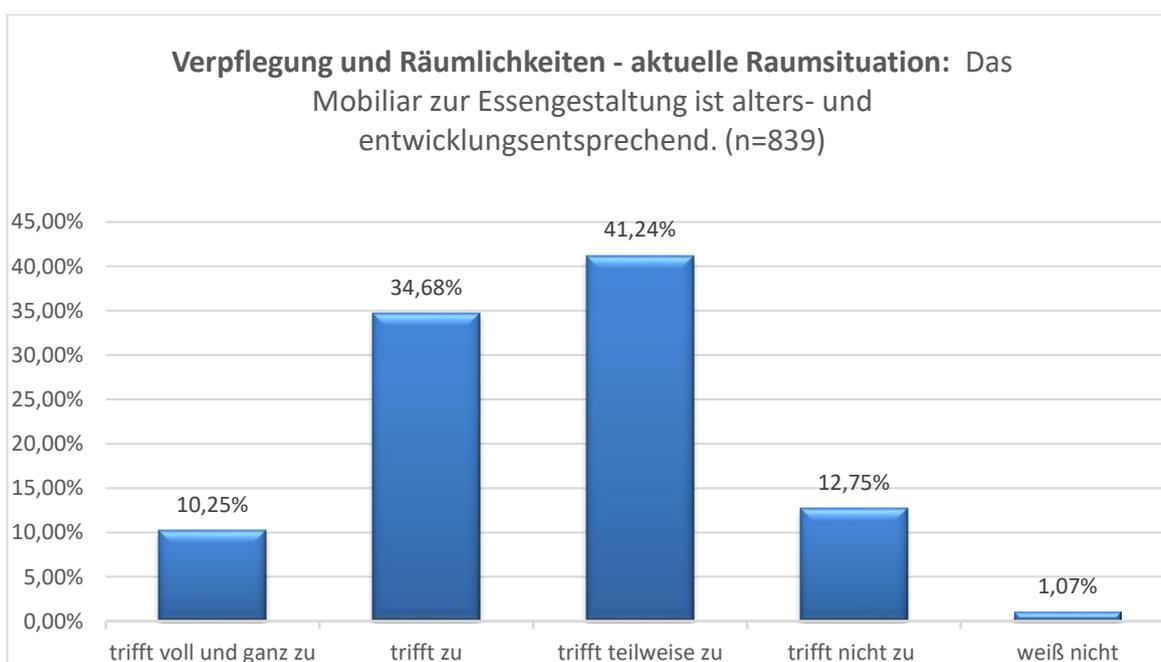


Abbildung 237: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Das Mobiliar zur Essengestaltung ist alters- und entwicklungsentsprechend.

Zur Gestaltung der Essatmosphäre sowie der Arbeitsbelastung der Fachkräfte gehört auch die Ausstattung von alters- und entwicklungsentsprechendem Mobiliar. Dieses Mobiliar ist bei 44,93 % vorhanden bzw. vollkommen vorhanden (Abb. 238). 41,24 % der Fachkräfte geben an, dass sie teilweise alters- und entwicklungsentsprechendes Mobiliar zur Essensgestaltung haben. Jeder 8. Befragte (12,75 %) hat hingegen keine entsprechende Ausstattung, um die Essenssituation alters- und entwicklungsentsprechend zu gestalten.

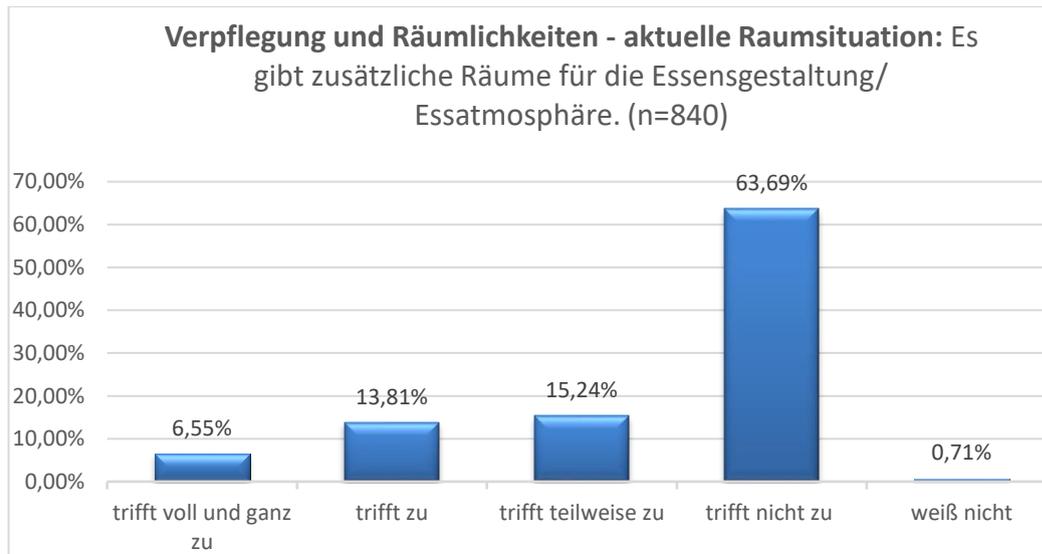


Abbildung 238: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt zusätzliche Räume für die Essensgestaltung/ Essatmosphäre.

Entsprechende Räumlichkeiten für die Essensgestaltung bzw. die Essatmosphäre stehen beinahe bei zwei Drittel der Fachkräfte (63,69 %) nicht zur Verfügung (Abb. 239). 15,24 % haben teilweise entsprechende Räumlichkeiten für die Essensgestaltung. Lediglich für 20,36 % der Umfrageteilnehmer:innen stehen entsprechende bzw. entsprechend gut bis sehr gut ausgestattete zusätzliche Räume für die Essensgestaltung zur Verfügung.

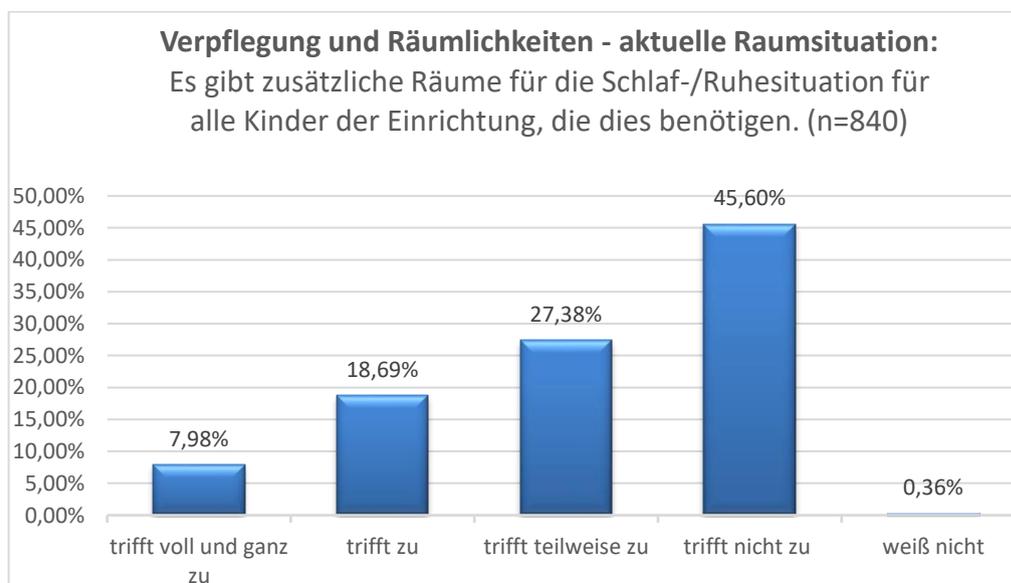


Abbildung 239: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt zusätzliche Räume für die Schlaf-/Ruhsituation für alle Kinder der Einrichtung, die dies benötigen.

Beinahe jede 2. Fachkraft (45,60 %) gibt an, dass keine zusätzlichen Räume für die Schlaf-/Ruhsituation für alle Kinder, die dies benötigen, zur Verfügung stehen (Abb. 240). Jede 4.

Fachkraft (27,38 %) gibt an, dass dies teilweise in ihren Einrichtungen der Fall ist. Bei einem Viertel der Befragten (26,67 %), gibt es zusätzlich Räume für die Schlaf-/Ruhsituation für alle Kinder der Einrichtung.

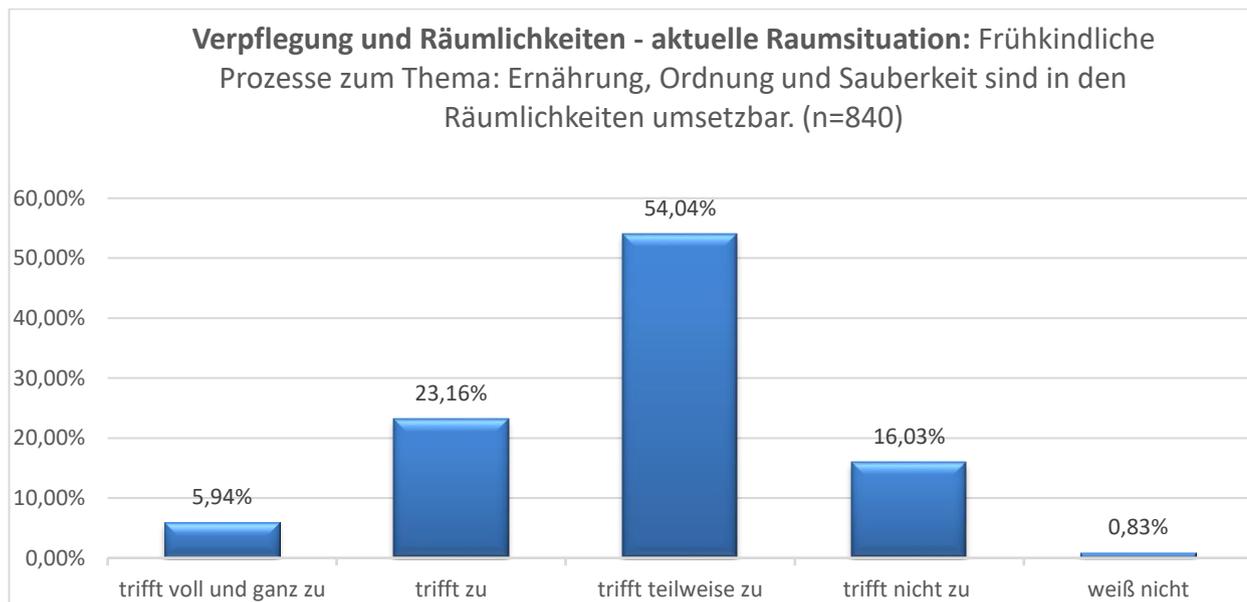


Abbildung 240: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Frühkindliche Prozesse zum Thema: Ernährung, Ordnung und Sauberkeit sind in den Räumlichkeiten umsetzbar.

Frühkindliche Prozesse zum Thema Ernährung, Ordnung und Sauberkeit sind zum Großteil (54,04 %) teilweise in den Räumlichkeiten umsetzbar (Abb. 241). Jede 6. Fachkraft (16,03 %) gibt an, dass für diese Prozesse keine entsprechenden Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. 29,10 % verfügen über Räumlichkeiten, in denen zutreffend bis vollkommen frühkindliche Prozesse zum Thema Ernährung, Ordnung und Sauberkeit umgesetzt werden können.

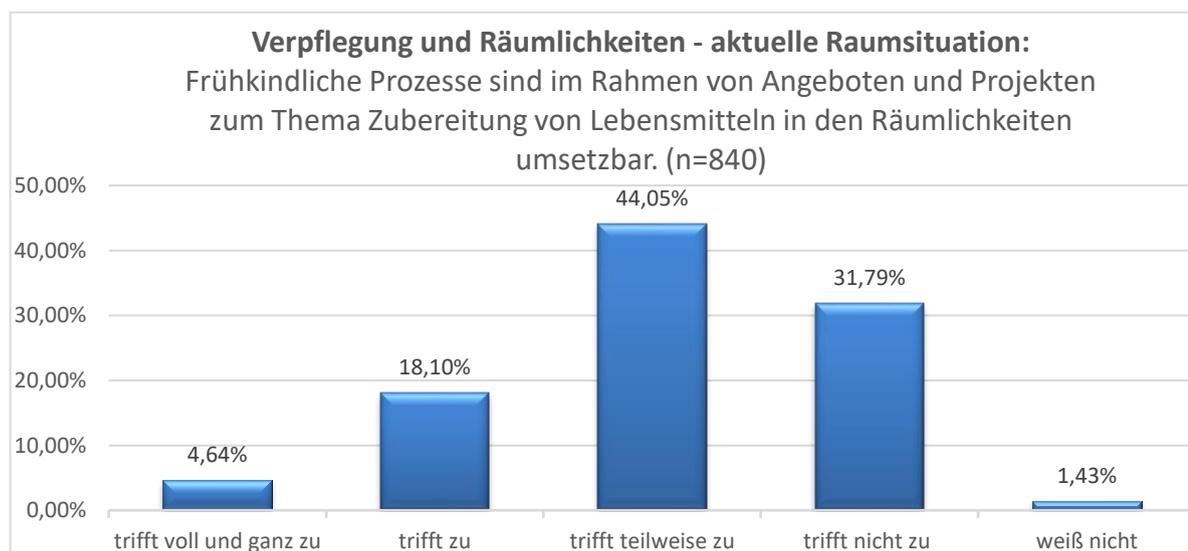


Abbildung 241: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Frühkindliche Prozesse sind im Rahmen von Angeboten und Projekten zum Thema Zubereitung von Lebensmitteln in den Räumlichkeiten umsetzbar.

Auch die Zubereitung von Lebensmitteln in den Räumlichkeiten im Rahmen von Angeboten und Projekten ist lediglich überwiegend teilweise (44,05 %) möglich (Abb. 242). Jede 3. Fachkraft (31,79 %) gibt an, dass keinerlei Räumlichkeiten hierfür zur Verfügung stehen. 22,74 % verfügen über derartige ausgestattete bis gut ausgestattete Räumlichkeiten.

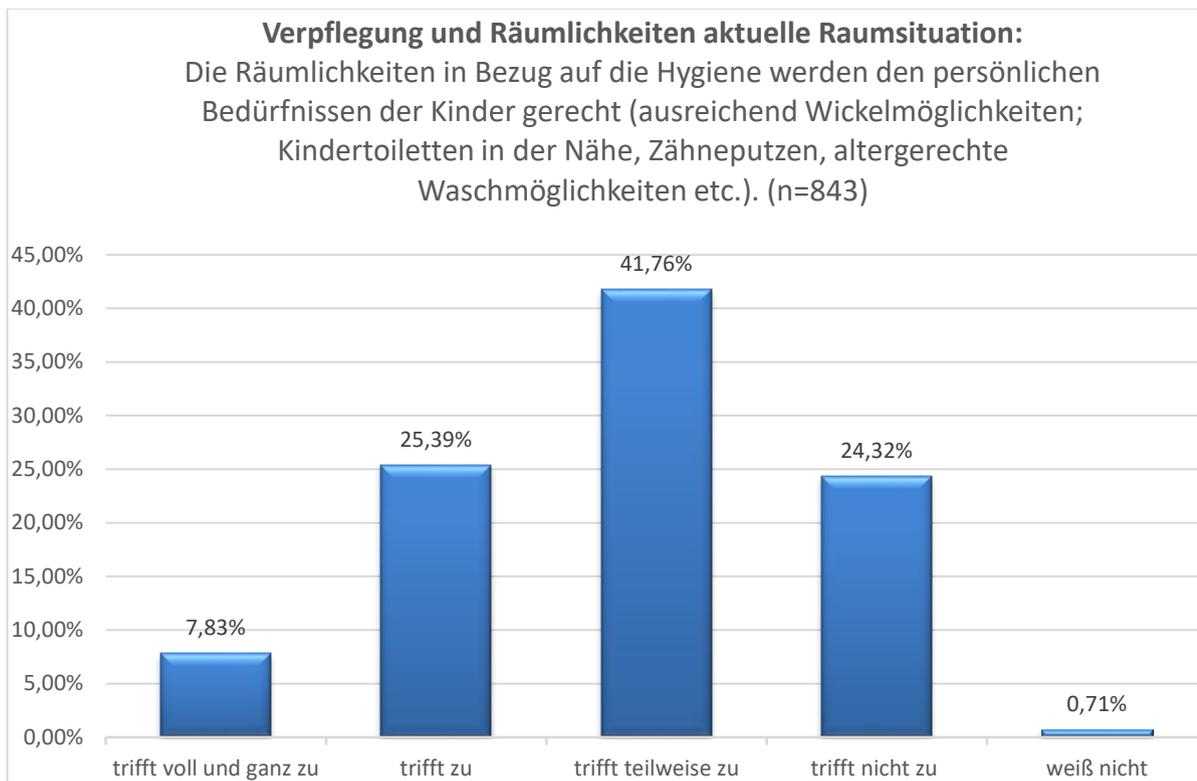


Abbildung 242: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die Räumlichkeiten in Bezug auf die Hygiene werden den persönlichen Bedürfnissen der Kinder gerecht (ausreichend Wickelmöglichkeiten; Kindertoiletten in der Nähe, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten; Zähneputzen; altersgerechte Waschmöglichkeiten etc.).

Der Hygienesituation, abgestimmt auf die persönlichen Bedürfnisse der Kinder, können 41,76 % der Befragten teilweise gerecht werden (Abb. 243). Jede 4. Fachkraft (24,32 %) gibt an, dass sie nicht über ausreichend Wickelmöglichkeiten, Kindertoiletten, Waschmöglichkeiten oder Bereiche für Zahnpflege verfügen. Bei einem weiteren Viertel (25,39 %) ist diese hingegen möglich und 7,83 % geben an, dass sie den persönlichen Bedürfnissen von Kindern in Bezug auf die Hygiene voll- und ganz gerecht werden können.

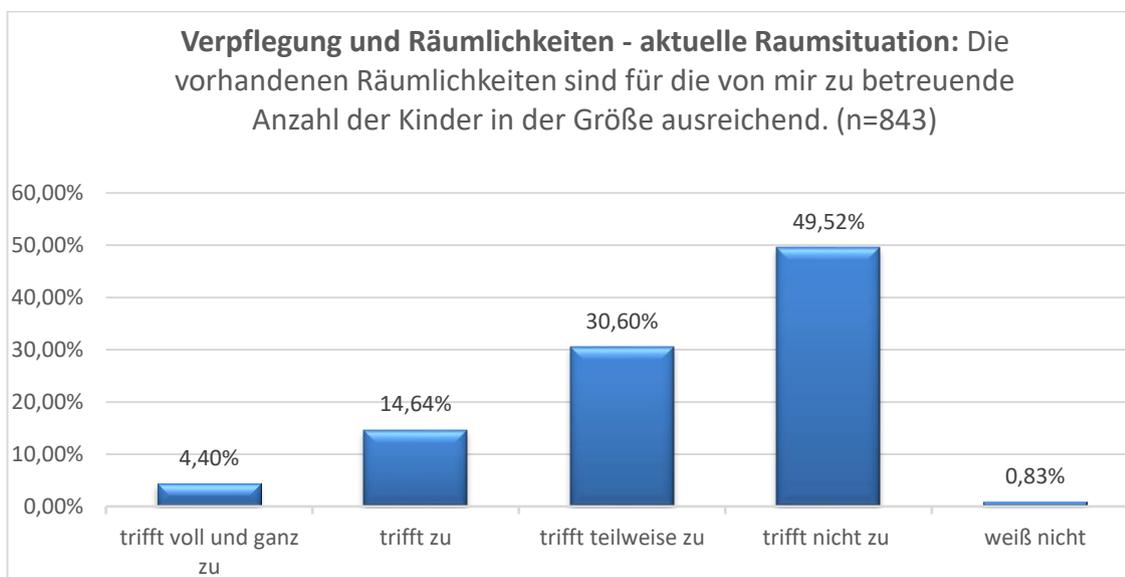


Abbildung 243: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die vorhandenen Räumlichkeiten sind für die von mir zu betreuende Anzahl der Kinder in der Größe ausreichend.

Dass die Größe der vorhandenen Räumlichkeiten, für die von den rheinland-pfälzischen Fachkräften betreute Anzahl der Kinder nicht ausreichend ist, geben die Hälfte der Befragten (49,52 %) an (Abb. 244). Ein weiteres Drittel (30,60 %) gibt an, dass die Räumlichkeiten teilweise

in ihrer Größe ausreichen. Dass die jeweilige Raumgröße ausreichend für die Anzahl der betreuenden Kinder ist, geben 14,64 % an. Lediglich 4,40 % verfügen über eine sehr gute Raumgröße, um die Anzahl der Kinder zu betreuen.

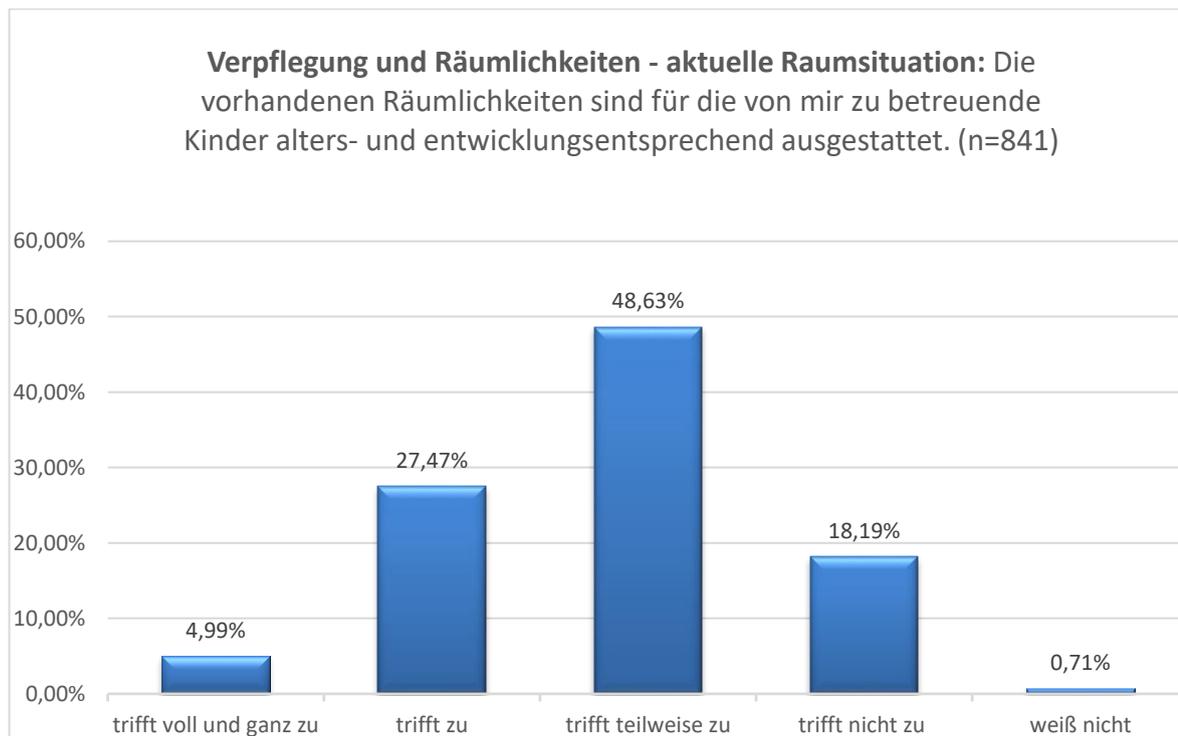


Abbildung 244: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die vorhandenen Räumlichkeiten sind für die von mir zu betreuende Kinder alters- und entwicklungsentsprechend ausgestattet.

Die alters- und entwicklungsentsprechende Ausstattung der vorhandenen Räumlichkeiten für die zu betreuenden Kinder bildet eine wichtige Grundlage für die tägliche Arbeit der Fachkräfte. Ein Drittel der Befragten (32,46 %) gibt an, über entsprechend ausgestattete bis sehr gut ausgestattete Räumlichkeiten zu verfügen (Abb. 245). Beinahe die Hälfte (48,63 %) verfügt teilweise über entsprechende Räumlichkeiten und jede 6. Fachkraft (18,19 %) ist der Meinung, dass die Räumlichkeiten nicht alters- und entwicklungsentsprechend ausgestattet sind.

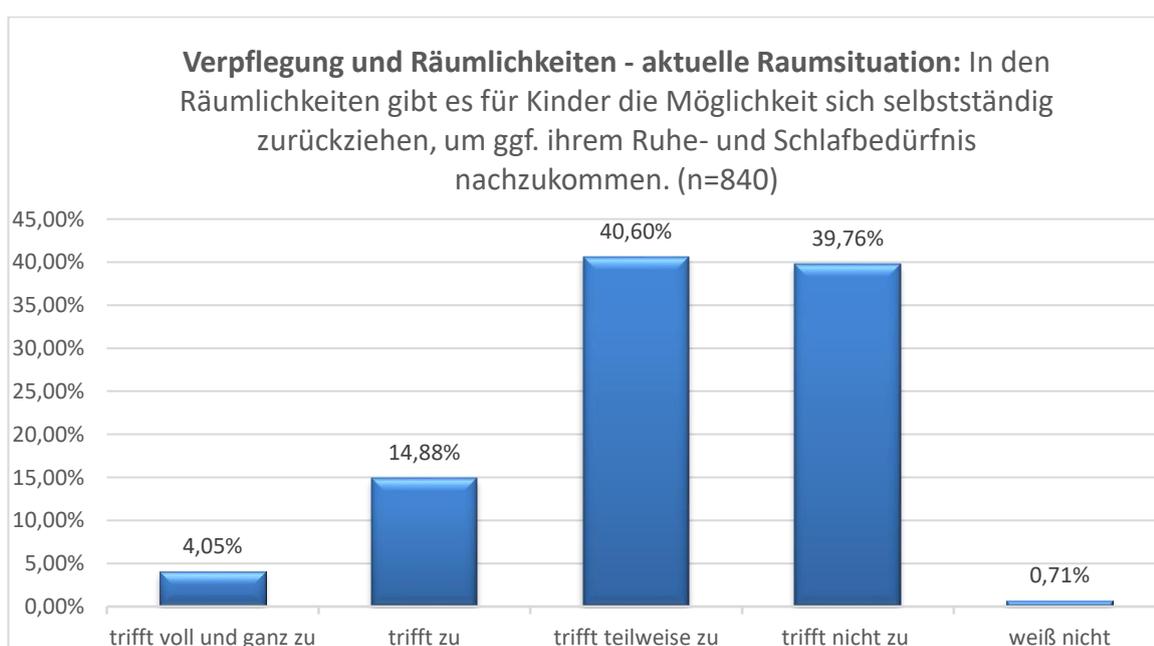


Abbildung 245: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: In den Räumlichkeiten gibt es für Kinder die Möglichkeit sich selbstständig zurückziehen, um ggf. ihrem Ruhe- und Schlafbedürfnis nachzukommen.

Um dem eigenen individuellen Ruhe- und Schlafbedürfnis eines Kindes gerecht zu werden und sich ggf. selbstständig zurückzuziehen, verfügen lediglich 18,93 % der Einrichtungen über entsprechend vorhandener Möglichkeiten (Abb. 246). Dass dies nur teilweise in den Räumlichkeiten der Einrichtungen möglich ist, geben 40,60 % der Umfrageteilnehmer:innen an. Beinahe genauso hoch ist der Anteil der Befragten (39,76 %), welche angeben, dass es für Kinder in ihren Einrichtungen keinerlei Möglichkeit gibt sich selbstständig zurückzuziehen, um ihrem Ruhe- und Schlafbedürfnis nachzukommen.

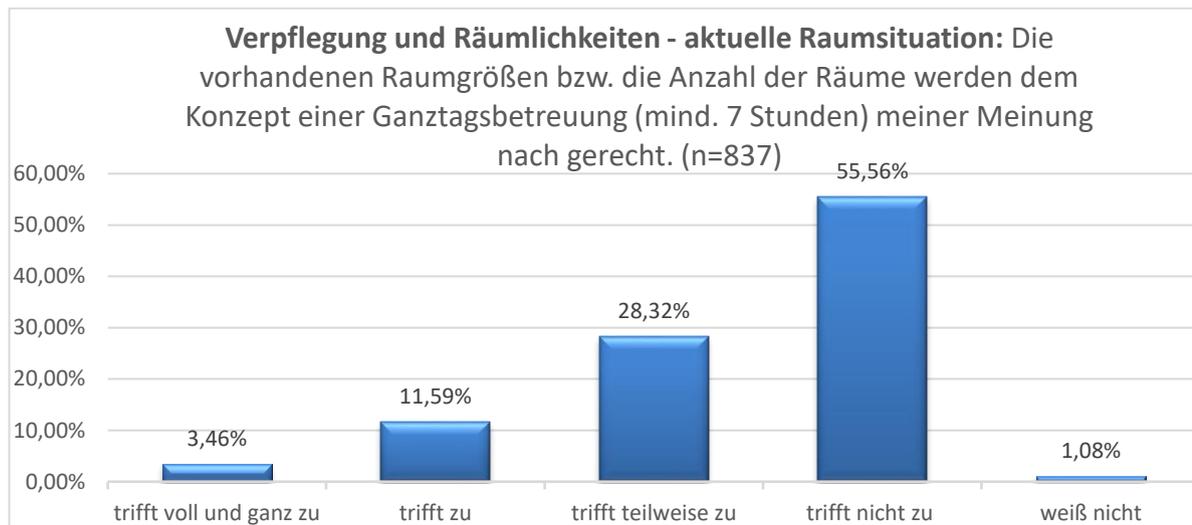


Abbildung 246: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Die vorhandenen Raumgrößen bzw. die Anzahl der Räume werden dem Konzept einer Ganztagsbetreuung (mind. 7 Stunden) meiner Meinung nach gerecht.

Über die Hälfte der Befragten (55,56 %) gibt an, dass ihre Einrichtungen nicht über vorhandene Raumgrößen bzw. Raumanzahlen verfügen, um einer Ganztagesbetreuung gerecht zu werden (Abb. 247). Ein weiteres Viertel (28,32 %) verfügt teilweise über entsprechende Räume. Nur jede 6. Fachkraft gibt an, dass in die Einrichtung für ausreichend bzw. vollkommen ausreichende Räumlichkeiten verfügt, um eine Ganztagsbetreuung von mind. 7. Stunden gerecht zu werden.

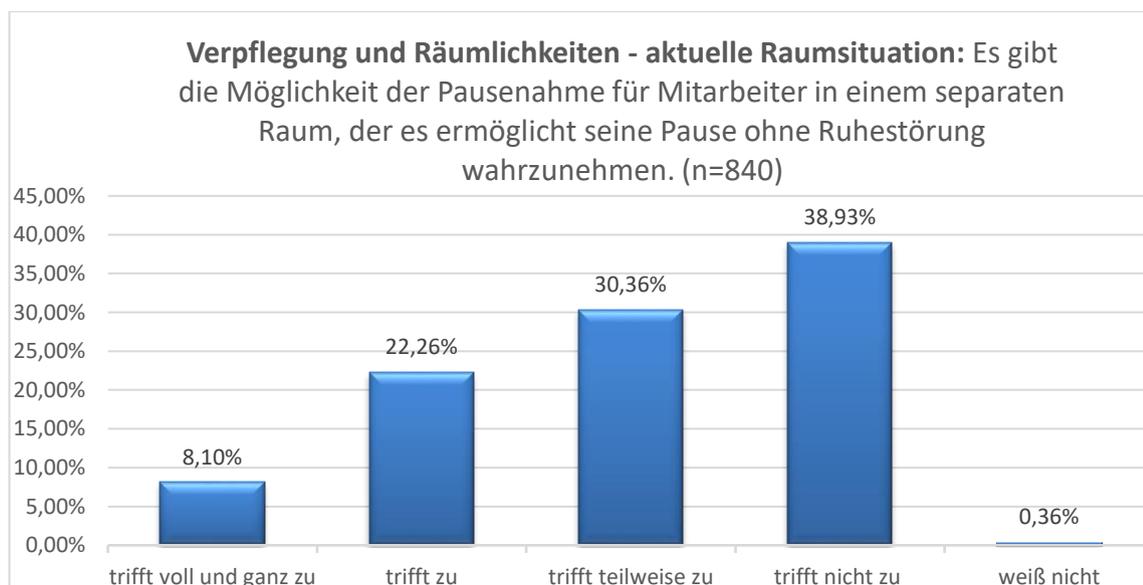


Abbildung 247: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt die Möglichkeit der Pausenahme für Mitarbeiter in einem separaten Raum, der es ermöglicht seine Pause ohne Ruhestörung wahrzunehmen.

Neben fehlenden Räumlichkeiten für Kinder gibt es auch für die Fachkräfte nicht ausreichend Kapazitäten, was wiederum Auswirkungen auf den Arbeitsschutz hat (Abb. 248). So gibt mehr als

jede 3. Fachkraft (38,93 %) an, dass die Arbeitsstätte nicht über die Möglichkeiten einer Pausennahme in einem separaten Raum verfügt, der es ermöglicht seine Pause ohne Ruhestörung wahrzunehmen. Bei einem weiteren Drittel (30,63 %) ist dies nur teilweise vorhanden. 30,36 % der Befragten gibt an, dass derartige räumliche Bedingungen vorhanden bis vollkommen vorhanden sind.

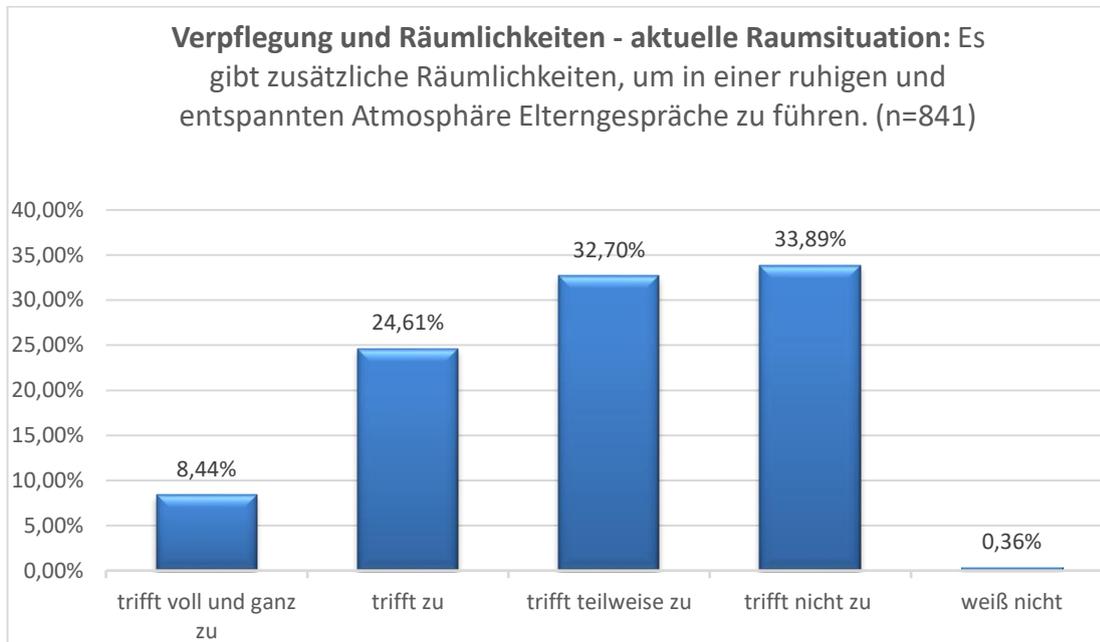


Abbildung 248: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt zusätzliche Räumlichkeiten, um in einer ruhigen und entspannten Atmosphäre Elterngespräche zu führen.

Ebenso fehlt es der Mehrheit der Befragten an Räumlichkeiten, um in einer ruhigen und entspannten Atmosphäre Elterngespräche zu führen (Abb. 249). Jede 3. Fachkraft (33,89 %) gibt an, dass es an derartigen Kapazitäten fehlt. Bei einem weiteren Drittel (32,70 %) ist dies nur teilweise vorhanden. Dem gegenüber stehen 33,05 %, welche über ausreichende bis vollständig vorhandene Räumlichkeiten verfügen.

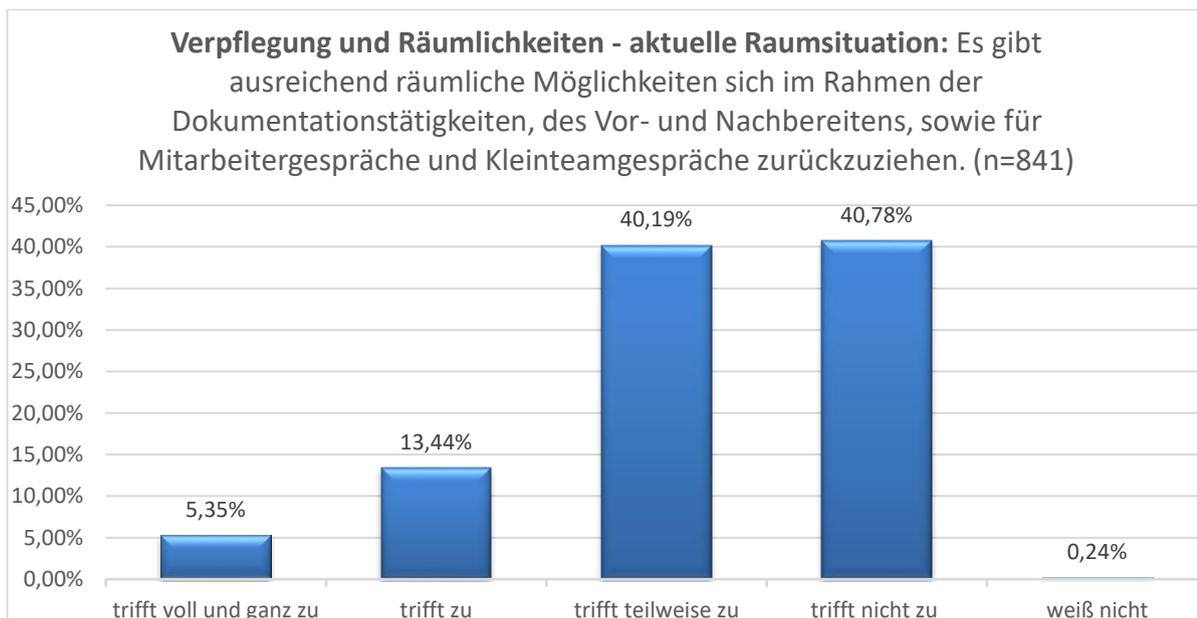


Abbildung 249: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Es gibt ausreichend räumliche Möglichkeiten sich im Rahmen der Dokumentationstätigkeiten, des Vor- und Nachbereitens, sowie für Mitarbeitergespräche und Kleinteamgespräche zurückzuziehen.

Auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Dokumentationstätigkeiten, für die Vor- und Nachbereitung sowie für Mitarbeitergespräche und Kleinteambesprechungen fehlen die räumlichen Ressourcen innerhalb der rheinland-pfälzischen Einrichtungen (Abb. 250). So geben 40,78 % an, nicht über ausreichend räumliche Gegebenheit zu verfügen, um derartige Tätigkeiten durchzuführen. Beinahe ebenso vielen sind (40,19 %) diese Bedingungen teilweise vor Ort gegeben. Lediglich 18,79 % verfügen über ausreichend (13,44 %) bis vollkommen umfassende (5,35 %) Rahmenbedingungen, um derartige fachliche Tätigkeiten durchzuführen.

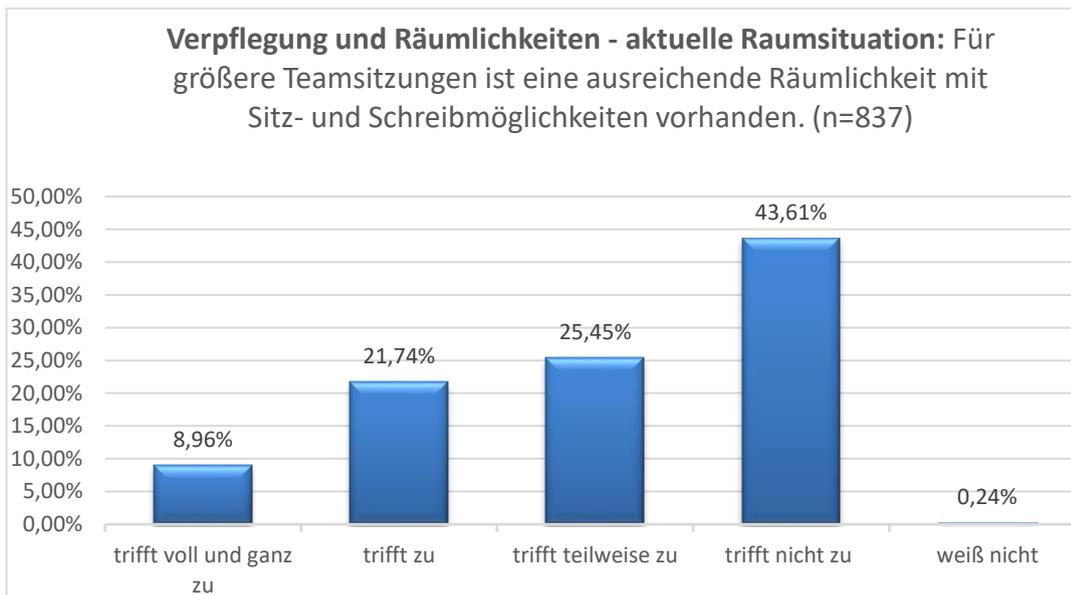


Abbildung 250: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Für größere Teamsitzungen ist eine ausreichende Räumlichkeit mit Sitz- und Schreibmöglichkeiten vorhanden.

Im Rahmen von multiprofessionellen Mitarbeiter:innen sowie des Organisationsmanagements sind Teamsitzungen bzw. Dienstbesprechungen unumgänglich. Hierfür werden ebenfalls räumliche Ressourcen benötigt. Jedoch geben 43,61 % der Teilnehmer:innen an, dass hierfür nicht ausreichend Räumlichkeiten in ihren Einrichtungen zur Verfügung stehen (Abb. 251). Ein weiteres Viertel (25,45 %) verfügt teilweise über derartige Kapazitäten. Beinahe ein Drittel (30,70 %) verfügt über ausreichend (21,74 %) bis vollkommen vorhandene Ressourcen (8,96 %).

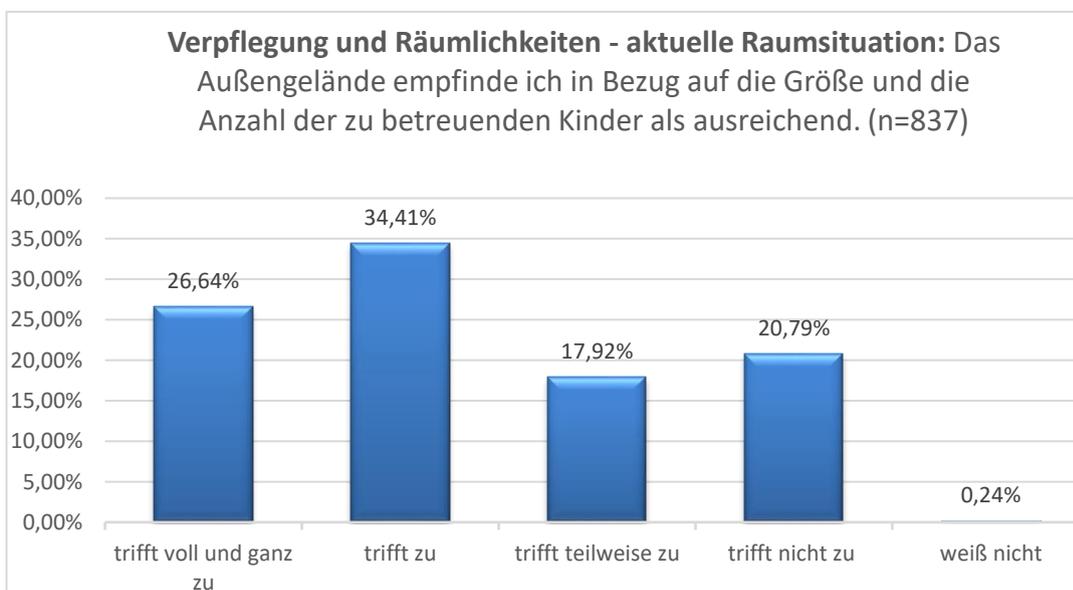


Abbildung 251: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Das Außengelände empfinde ich in Bezug auf die Größe und die Anzahl der zu betreuenden Kinder als ausreichend.

Die überwiegende Mehrheit (61,05 %) der Befragten empfindet das Außengelände in Bezug auf die Größe und die Anzahl der zu betreuenden Kinder als ausreichend (34,41 %) bis vollkommen ausreichend (34,41 %) (Abb. 252). Jede 5. Fachkraft (20,79 %) gibt hingegen an, dass dies auf ihre Einrichtung nicht zutrifft. Weitere 17,92 % verfügen teilweise über ausreichend Platz im Außengelände.

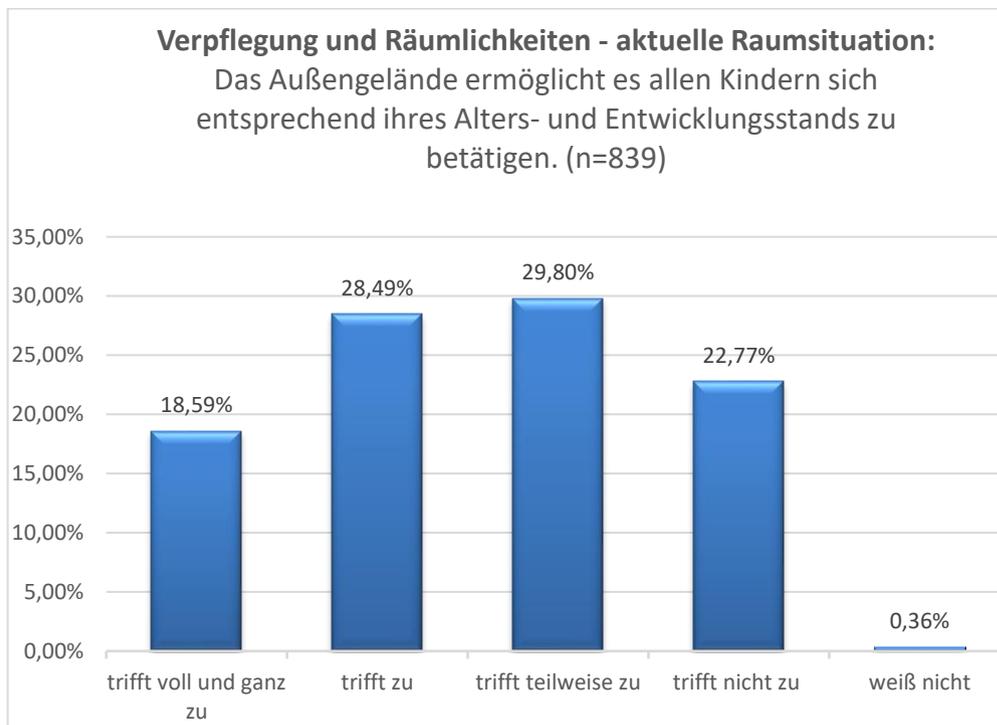


Abbildung 252: Verpflegung & Räumlichkeiten – aktuelle Raumsituation: Das Außengelände ermöglicht es allen Kindern sich entsprechend ihres Alters- und Entwicklungsstands zu betätigen.

Dass das Außengelände allen Kindern ermöglicht sich entsprechend ihrer Alters- und Entwicklungsstands zu betätigen, bestätigen 47,08 % (Abb. 254). Bei 29,80 % der Befragten trifft dies teilweise zu. Bei 22,77 % der Befragten ist das Außengelände nicht dementsprechend ausgestattet.

3.5.2.2 Räumlichkeiten - Zusammenfassung

Die Ergebnisse in Bezug auf die Einrichtungs- und Raumausstattung in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz werfen wichtige Fragen zur Arbeitsumgebung der Fachkräfte und zur Qualität der Betreuung auf:

Essatmosphäre: Die Mehrheit der Fachkräfte (75,62 %) gibt an, dass das Kita-Zukunftsgesetz die Atmosphäre während des Essens mit den Kindern nicht verbessert hat. Dies deutet auf eine anhaltende Herausforderung in Bezug auf die Gestaltung der Essatmosphäre hin.

Alters- und entwicklungsentsprechendes Mobiliar: Etwa 44,93 % der Einrichtungen verfügen über alters- und entwicklungsentsprechendes Mobiliar für die Essensgestaltung. Dies ist wichtig, um den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden.

Räumlichkeiten für Essensgestaltung und Ruhe-/Schlafsituation: Die Ergebnisse zeigen, dass viele Einrichtungen nicht über ausreichende Räumlichkeiten für die Essensgestaltung, die Ruhe- und Schlafsituation oder frühkindliche Prozesse verfügen. Dies kann die Qualität der Betreuung beeinflussen und die Arbeit der Fachkräfte belasten.

Zubereitung von Lebensmitteln: Die Zubereitung von Lebensmitteln in den Räumlichkeiten im Rahmen von Angeboten und Projekten ist nur für etwa 22,74 % der Einrichtungen möglich. Dies schränkt die pädagogischen Möglichkeiten sowie die Lern- und Bildungserfahrungen der Kinder ein.

Hygienebedingungen: Etwa 41,76 % der Fachkräfte geben an, dass sie den persönlichen Bedürfnissen der Kinder in Bezug auf die Hygiene teilweise gerecht werden können. Dies deutet auf die Notwendigkeit hin, die Hygienebedingungen in den Einrichtungen zu verbessern.

Raumgröße und -anzahl: Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass die vorhandenen Räumlichkeiten für die Anzahl der betreuten Kinder nicht ausreichend sind. Dies beeinträchtigt die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte sowie die Aufenthaltsqualität der Kinder in den Einrichtungen.

Alters- und entwicklungsentsprechende Ausstattung: Etwa ein Drittel der Fachkräfte gibt an, über entsprechend ausgestattete Räumlichkeiten zu verfügen. Eine alters- und entwicklungsentsprechende Ausstattung ist wichtig, um die Bedürfnisse der Kinder angemessen zu erfüllen.

Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten: Die Ergebnisse zeigen, dass viele Einrichtungen nicht über ausreichende Räumlichkeiten verfügen, in denen sich Kinder selbstständig zurückziehen können, um ihrem Ruhe- und Schlafbedürfnis nachzukommen. Derartige Bedingungen stellen die Qualität des Kindeswohls erheblich in Frage

Außengelände: Die Größe und Ausstattung des Außengeländes werden von der Mehrheit der Fachkräfte als ausreichend bis vollkommen ausreichend angesehen. Dies ist wichtig, um den Kindern die Möglichkeit zu geben, sich entsprechend ihrer Alters- und Entwicklungsstände zu betätigen.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse auf die Notwendigkeit hin, die Einrichtungs- und Raumausstattung in den Kindertageseinrichtungen von Rheinland-Pfalz zu verbessern, um eine bessere Betreuungsqualität und Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte zu gewährleisten. Dies erfordert weitreichende Investitionen in Infrastruktur und Ressourcen, um den Bedürfnissen der Kinder und Fachkräfte gerecht zu werden.

3.5.3 Verpflegung & Räumlichkeiten – Kommentare der Befragten

Im Folgenden werden beispielhafte Zitate der Umfrageteilnehmer:innen (diese Kommentare wurden weder orthographisch noch grammatikalisch verändert) zu dem Bereich „Verpflegung und Räumlichkeiten“ zitiert:

„Leider mussten wieder mehr Tische und Stühle in die Räume um genügend Essensplätze zu schaffen, Spielbereich ging verloren.“

„Personalraum ist vorhanden, wird für Gespräche, Pausen usw. genutzt, oft mehrfach besetzt; Räume für die Kinder sind ausreichend vorhanden, allerdings sind diese bei Personalmangel nicht geöffnet.“

„Aussengelände hat keine Möglichkeiten zur Förderung der kreativen Bewegungsentwicklung. Personalraum wird genutzt für Teamsitzungen, Elterngespräche, Vor- und Nachbereitungszeiten, Vorschulprogramm und Pausen.“

„Das Außengelände ist groß und völlig ausreichend für die Anzahl der Kinder, allerdings bietet es keine Spielmöglichkeiten für Kinder unter zwei Jahren. Weder Spielgeräte, noch ebenerdige Sandkästen oder einen abgetrennten Bereich in dem sich die Kleinen frei bewegen können.“

„Räume sind teuer. Trotzdem kann nur durch die passende Architektur und klare Zuordnung der Funktionen eines Raumes die optimale Nutzung und damit verbundenen Lernmöglichkeiten erfolgen. Sind wir gezwungen Räume täglich umzuräumen entsteht eine Unruhe die den Kindern anzumerken ist.“

„Wir sind in einem Raum der Ortsgemeinde untergebracht. Es gibt noch keine Kindertoilette, kein Büro... Vorher war es eine Übergangslösung als Außengruppe. Seit Sept. `22 eigenständige Kita. Außengelände ist nur ein kleiner Hof.“

„Aussengelände soll verkleinert werden, um Schlaf- und Essensräume anzubauen!!!???“

„Wir essen in unserem Gruppenraum. Der ist eh viel zu klein. Wir haben einen sehr kleinen Nebenraum der von aktuell 10 Kinder zum Schlafen genutzt wird. Die anderen bekommen im Gruppenraum die Möglichkeit zum Ruhen geschaffen.“

„Mittags müssen die Erzieherinnen die Gruppen zu einem Essraum umbauen. Nach dem Essen müssen im besten Fall zwei Erzieherinnen pro Gruppe (bei ca. 17 Mittagkindern) die Gruppe reinigen, Geschirrwagen in die Küche bringen, kleinen Kindern beim Hände und Mund waschen helfen, wickeln, Schlafraum vorbereiten. Gleichzeitig alle im Blick haben. Wenn Personalmangel ist, isst man mit den Kindern alleine, bis die Kollegin aus der Pause kommt.“

„Das Außengelände grenzt nicht direkt an die Kita. Da immer 2 Fachkraft bei den Kindern sein müssen, ist es uns öfter nicht möglich das Außengelände zu nutzen.“

„Seit die Anzahl zweijähriger Kinder im Regelbereich zugenommen hat, fehlt es leider immer noch an einem ergonomischen und für die Kinder entwicklungsgerechten Wickelbereich! Es ist nicht mal eine Treppe am Wickeltisch vorhanden.“

„In unserem Personalraum, der auch zur Vor- und Nachbereitung der päd. Arbeit genutzt werden soll, gibt es keinerlei technische Ausstattung, kein W-Lan, keine Internetmöglichkeit, kein Drucker o.ä.“

„Der tägliche Um- und Rückbau von Spielräumen zu Speise- und/oder Ruheräumen ist zeit- und kraftaufwendig. Der Personaleinsatz über Mittag erfordert eine hohe Flexibilität des Kollegiums, ständige Absprachen zur Abdeckung von Fehlbesetzungen durch Krankheit, dauernd sich verändernder Dienstplan verlangt ständige Planung...“

„Renovierungsstau... manches wird geplant, natürlich ohne pädagogisches Fachwissen, braucht dann Jahre bis zur Umsetzung...“

„Kitabauten sollten mit Einbindung der pädagogischen Fachkräfte entwickelt werden (und Wirtschaftskräfte), mehr festgelegte Vorgaben wie genug Materialraum, Turnräume nach Kinderzahl, Innerhäusliche Kommunikationsgeräte und sonstige alltäglich wichtige Dinge.“

„Lärmschutz nicht vorhanden, muss dringend gewährleistet sein. Räumlichkeiten alt und nicht ausreichend“

„Das Personalzimmer wurde zugunsten des Restaurants in den Keller verlegt (Schachtfenster)! Hier finden auch Anmelde- und Entwicklungsgespräche statt In einem schmalen Nebenraum neben der Gruppe im U3 Bereich haben die Kinder Matratzen zu schlafen. In diesem Raum steht auch der Wickeltisch! Keine schöne Atmosphäre“

„Mittagssituation ist eine Katastrophe! Schnelles Durchschleusen aller Kinder, keine angenehme gemütliche Essenssituation mehr möglich. Keine Zeit für Gespräche und Tischkultur. Die Essenszeit und auch Ruhezeit war Mal die schönste im Tagesverlauf, in der man auf die Kinder eingehen konnte.“

„Selbst wenn ich die Frage nach ausreichenden Räumlichkeiten mit „trifft zu“ beantworten konnte, heißt dies nicht, dass diese auch genutzt werden können. Räume müssen bei uns in der offenen Arbeit geschlossen werden, da kein Personal zur Besetzung vorhanden ist. So müssen die anwesenden Kinder in weniger Räumen untergebracht werden, was wiederum zu höherer Lautstärke und Enge führt.“

„Für Außenanlagen muss es mehr finanzielle Mittel geben und deren Bewirtschaftung“

3.6 QUALITÄT

Der letzte große Bereich der Befragung befasst sich explizit mit der „Qualität“ (siehe Schaubild). Hierbei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass bereits die vorangegangenen Fragestellungen und deren Beantwortungen immer wieder unmittelbar auf die Qualität der rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten unter Berücksichtigung des Kita- Zukunftsgesetzes Bezug genommen haben. Dennoch wurden einige Aspekte nicht näher thematisiert, die in diesem Abschnitt jetzt ihre Beachtung finden sollen.

Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz					
1. ALLGEMEINES	2. PERSONAL	3. KINDER	4. ELTERN	5. VERPFLEGUNG & RÄUMLICHKEITEN	6. QUALITÄT
A: Allgemeine Angaben zur Einrichtung B: Allgemeine Angaben zur Person C: Arbeitsbedingungen D: Arbeitsbelastung E: Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit F: Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz	A: Ausbildung B: aktuelle Personalsituation C: Stellenbesetzung D: Auszubildende E: Fachkraft-Kind-Relation F: Wirtschaftskräfte G: Leitung und Verwaltung	A: „Gleiche Chancen für alle“ B: Sozialraumbudget (SRB) C: Kinderschutz & Partizipation	A: Elternmitwirkung B: Betreuungsgarantie C: Elternkooperation	A: aktuelle Verpflegungssituation B: Räumlichkeiten (Kindeswohl)	A: Qualifizierung von <u>Trägerverantwortlichen</u> B: Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung C: Pädagogische Ausrichtung

Schaubild.

So wurde die Organisations- und Managementqualität im Rahmen der Qualifizierung von Trägerverantwortlichen berücksichtigt, ebenso wie die Strukturqualität am Beispiel von Verfügungszeiten, Supervisionen und Fortbildungen sowie die Orientierungsqualität, welche sich bei der pädagogischen Ausrichtung der Kindertagesstätten bemerkbar macht.⁷⁷

Im Folgenden wird dargestellt, wie das Thema „Qualität“ im Kita-Zukunftsgesetz von Seiten Landesregierung RLP beschrieben wird:

- „Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit“⁷⁸
- „Eine gute Trägerqualität stärkt die Professionalisierung des Systems, unterstützt die qualitative Weiterentwicklung und entlastet Leitungskräfte.“⁷⁹

⁷⁷ Viernickel 2020, 7.

⁷⁸ Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit. (2021), Deckblatt.

⁷⁹ Ebd., 37.

- „.... dass die Träger von Einrichtungen oder die von ihnen für die Wahrnehmung der Trägeraufgaben benannte verantwortliche Person zukünftig eine aufgabenspezifische Qualifizierung nachweisen sollen.“⁸⁰
- „Für die Qualität der Betreuung in der Kita ist neben der elterlichen auch die Beteiligung aller Verantwortung tragenden Personen, wie Träger, Leitung und Fachkräfte, unter Einbeziehung der Perspektiven der Kinder wichtig. Deshalb wurde mit dem KiTaG ein Gremium geschaffen, in dem alle Protagonisten gemeinsam über wesentliche Fragen und Entwicklungsperspektiven der Einrichtung beraten: der Kita-Beirat (§ 7 KiTaG).“⁸¹
- „Zugleich ist es für die Qualität der Betreuung wichtig, dass alle Verantwortlichen (Träger, Leitung, Fachkräfte, Eltern) unter Einbeziehung der Perspektiven des Kindes gut zusammenarbeiten. Deshalb wurde ein Gremium geschaffen, in dem alle Protagonisten gemeinsam über wesentliche Fragen und Entwicklungsperspektiven der Einrichtung beraten: der Kita-Beirat.“⁸²
- „höhere Zahlungen für Qualitätssicherung und Qualitätsweiterentwicklung an die freien Träger“⁸³
- „Eine Schlüsselfunktion in allen Tageseinrichtungen haben bei allen Aufgaben die Leitungskräfte. Sie tragen eine wesentliche Verantwortung, die Qualität der Einrichtungen sicherzustellen und weiterzuentwickeln.“⁸⁴
- „In der institutionellen Kindertagesbetreuung arbeiten Fachkräfte im Team auf der Grundlage einer Konzeption und geltender Qualitätsstandards unter Verantwortung eines Einrichtungsträgers.“⁸⁵
- „Die besten Erzieherinnen und Erzieher für Kitas. ... Gut betreut werden heißt auch: Die Kinder können viel lernen. Die Kinder können viele verschiedene Sachen machen. Zum Beispiel: malen, singen, basteln, gut sprechen.“⁸⁶

Die folgenden Fragen berücksichtigen die Aussagen der Landesregierung Rheinland-Pfalz und zeigen die Wahrnehmung der pädagogischen Fachkräfte in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten auf.

⁸⁰ Ebd., 37.

⁸¹ Ebd., 46.

⁸² Ebd., 5.

⁸³ Ebd., 50.

⁸⁴ Ebd. 7.

⁸⁵ Ebd. 16.

⁸⁶ Ebd. 7.

3.6.1 Qualifizierung von Trägerverantwortlichen

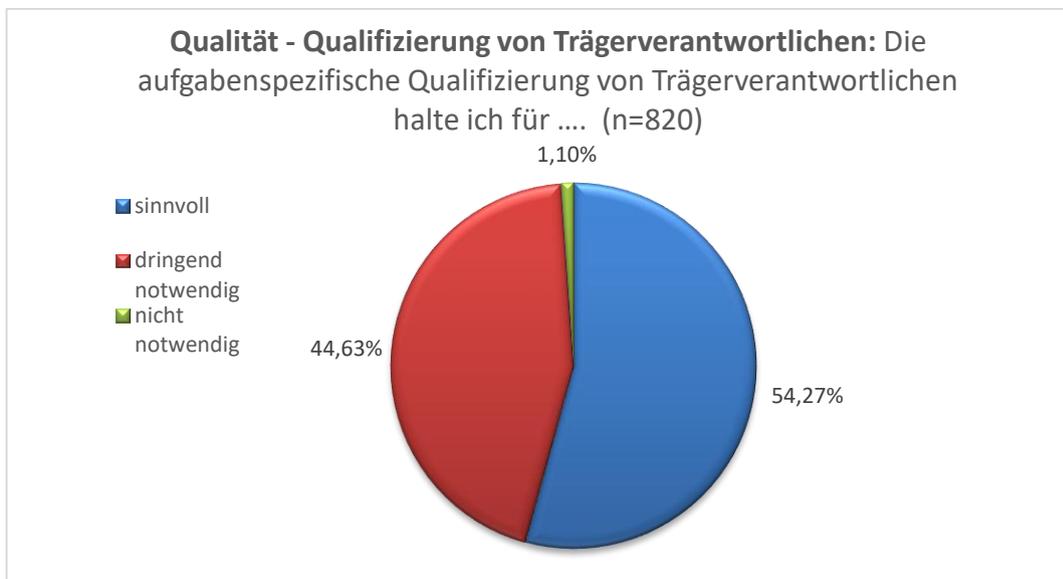


Abbildung 253: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Die aufgabenspezifische Qualifizierung von Trägerverantwortlichen halte ich für

Die im Gesetz verankerte aufgabenspezifische Qualifizierung von Trägerverantwortlichen halten 44,63 % für dringend notwendig und weitere 54,27 % für sinnvoll (Abb. 254). Damit wird deutlich, dass die derzeitige Eignung von Trägerverantwortlichen stark ausbaufähig ist und eine Verankerung innerhalb des Gesetzes befürwortet wird. Lediglich 1,10 % der Befragten hält eine aufgabenspezifische Qualifizierung von Trägerverantwortlichen für nicht notwendig.

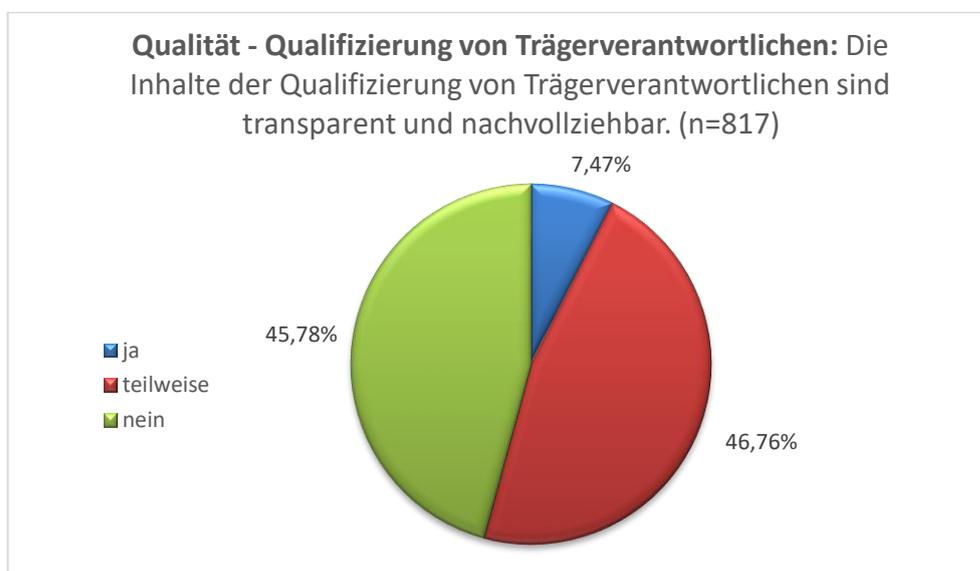


Abbildung 254: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Die Inhalte der Qualifizierung von Trägerverantwortlichen sind transparent und nachvollziehbar.

Die Inhalte der Qualifizierung von Trägerverantwortlichen werden innerhalb des Gesetzes nicht weiter ausgeführt. Somit ist es für die Mehrheit der Befragten unklar, wie diese Qualifizierung ausgestaltet werden soll (Abb. 255). Für 45,78 % der Fachkräfte sind die Inhalte der Qualifizierung nicht transparent und nachvollziehbar. Weitere 46,76 % geben an, dass ihnen die Inhalte teilweise bekannt sind.

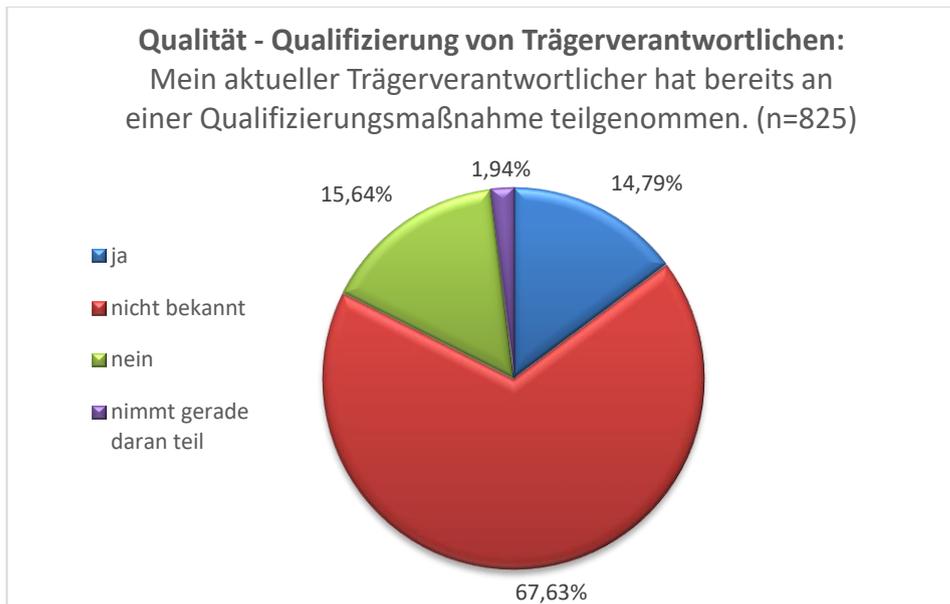


Abbildung 255: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Mein aktueller Trägerverantwortlicher hat bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen.

Aufgrund der oben genannten Ergebnisse ist es nicht verwunderlich, dass über zwei Drittel (67,63 %) der Fachkräfte nicht wissen, ob der aktuelle Trägerverantwortliche bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hat (Abb. 256). Lediglich jede 7. Fachkraft (14,79 %) gibt an, dass der Trägerverantwortliche bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hat. Weiterhin gibt fast jede 6. Fachkraft (15,64 %) an, dass der Träger bislang nicht an einer derartigen Maßnahme teilgenommen hat.

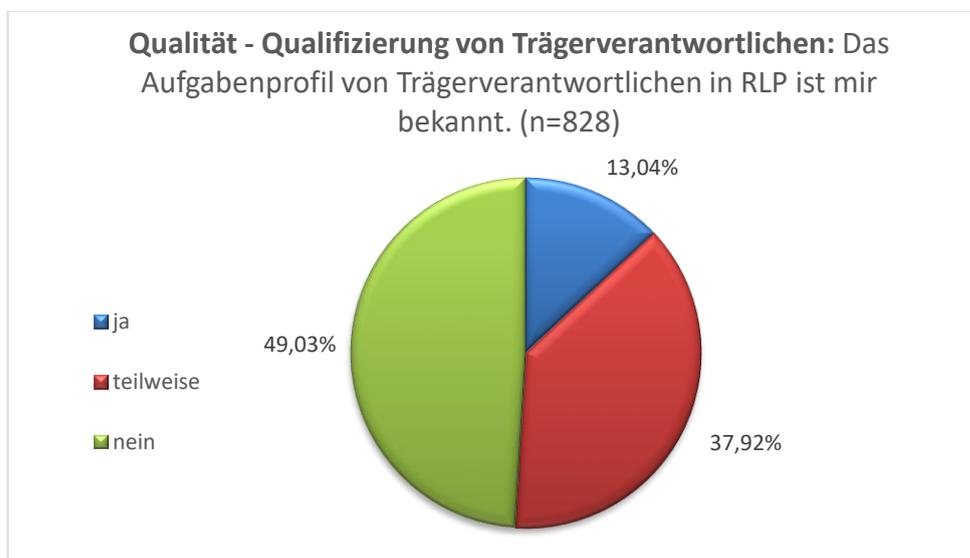


Abbildung 256: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Das Aufgabenprofil von Trägerverantwortlichen in RLP ist mir bekannt.

Lediglich jeder 8. Fachkraft (13,04 %) ist das Aufgabenprofil von Trägerverantwortlichen in Rheinland-Pfalz bekannt (Abb. 257). Die Hälfte aller befragten Teilnehmer:innen (49,03 %) sind diese Aufgaben nicht bekannt und mehr als ein Drittel (37,92 %) geben an, diese Aufgaben des Trägerverantwortlichen nur teilweise zu kennen.

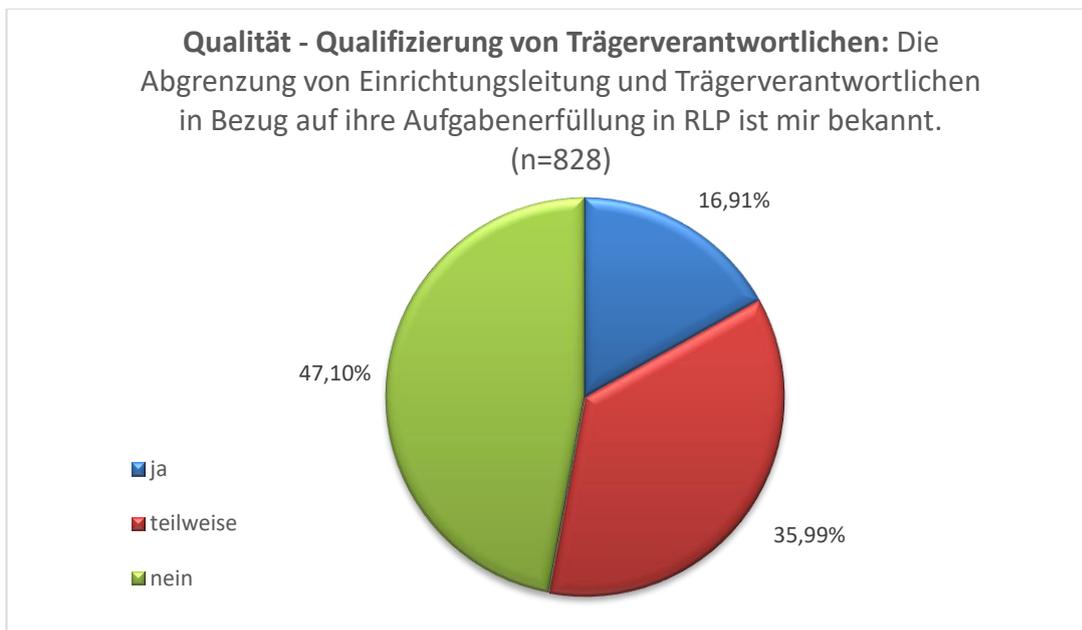


Abbildung 257: Qualität - Qualifizierung von Trägerverantwortlichen: Die Abgrenzung von Einrichtungsleitung und Trägerverantwortlichen in Bezug auf ihre Aufgabenerfüllung in RLP ist mir bekannt.

Auch die Abgrenzung der Aufgabenerfüllung zwischen Einrichtungsleitung und Trägerverantwortlichen ist einem Großteil der befragten Fachkräfte in Rheinland-Pfalz nicht bekannt (Abb. 258). Beinahe die Hälfte (47,10 %) kennt dies gar nicht und ein weiteres Drittel (35,99 %) nur teilweise. Lediglich jede 6. Fachkraft in RLP kennt sich in Bezug auf die Aufgabenerfüllung von Einrichtungsleitung und dem Trägerverantwortlichen sowie deren Abgrenzung aus.

3.6.1.1 Qualifizierung von Trägerverantwortlichen – Zusammenfassung

Die Ergebnisse, zur Qualifizierung und der Rolle der Trägerverantwortlichen in den Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz, werfen wichtige Fragen zur Transparenz, zur Notwendigkeit von Qualifizierung und zur Klärung der Aufgaben auf. Hier sind einige Schlüsselpunkte:

Notwendigkeit der Qualifizierung: Es ist bemerkenswert, dass ein großer Anteil der Fachkräfte (44,63 %) die aufgabenspezifische Qualifizierung von Trägerverantwortlichen als dringend notwendig erachtet und weitere 54,27 % sie als sinnvoll betrachten. Dies unterstreicht die Bedeutung einer angemessenen Qualifizierung für diese Positionen.

Unklarheit über Qualifizierungsinhalte: Die Tatsache, dass die Inhalte der Qualifizierung von Trägerverantwortlichen im Gesetz nicht näher ausgeführt sind und für fast die Hälfte der Fachkräfte (45,78 %) nicht transparent und nachvollziehbar sind, stellt eine Herausforderung dar. Dies erschwert die Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Voraussetzungen für die Rollenklärung von Trägerverantwortlichen.

Unsicherheit über Qualifizierungsbeteiligung: Die Mehrheit der Fachkräfte (67,63 %) hat keine Kenntnisse darüber, ob der aktuelle Trägerverantwortliche bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hat. Dies deutet auf mangelnde Transparenz und Kommunikation hin.

Unkenntnis des Aufgabenprofils: Nur eine geringe Anzahl von Fachkräften (13,04 %) kennt das Aufgabenprofil der Trägerverantwortlichen in Rheinland-Pfalz. Dies zeigt, dass es erheblichen

Informationsbedarf gibt, um die Rolle und Verantwortlichkeiten dieser Positionen besser zu verstehen.

Unklare Abgrenzung der Aufgaben: Die Tatsache, dass fast die Hälfte der Fachkräfte (47,10%) keine klare Vorstellung von der Abgrenzung der Aufgabenerfüllung zwischen Einrichtungsleitung und Trägerverantwortlichen hat, kann zu Missverständnissen und ineffizienter Zusammenarbeit führen.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es in Rheinland-Pfalz einen erheblichen Bedarf an Klärung, Kommunikation und Transparenz in Bezug auf die Qualifizierung und die Rolle der Trägerverantwortlichen gibt. Dies kann die Qualität der Kindertagesbetreuung und die Effizienz der Einrichtungen verbessern, wenn die Qualifizierung und die Aufgaben der Trägerverantwortlichen klarer definiert und verstanden werden.

3.6.2 Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung

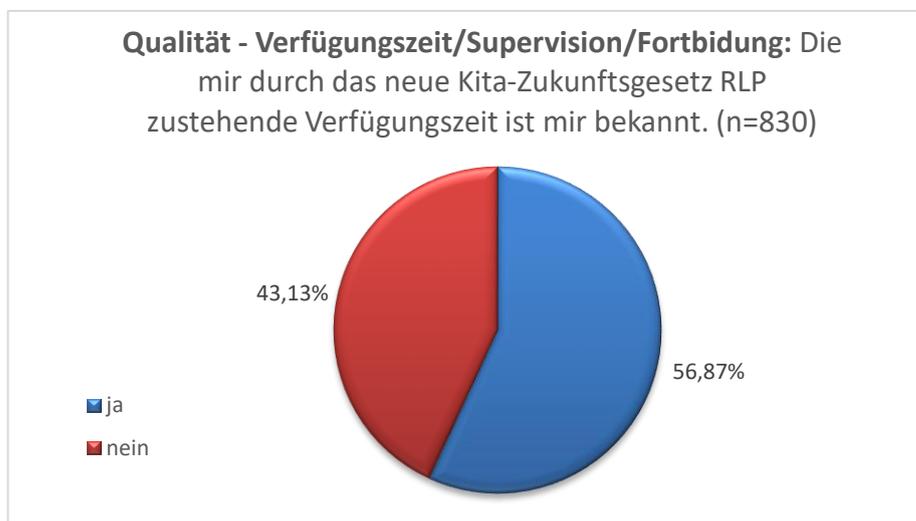


Abbildung 258: Qualität - Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Die mir durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP zustehende Verfügungszeit ist mir bekannt.

Beinahe der Hälfte der rheinland-pfälzischen Fachkräfte (43,13 %) ist die ihnen zustehende Verfügungszeit nicht bekannt (Abb. 259). 56,87 % kennen zumindest, die Ihnen laut Gesetz zustehende Verfügungszeit. Dieses Ergebnis verwundert, da innerhalb der Gesetzes Regelungen derartiger Zeiten nicht festgelegt ist. Insofern scheint es sich um interne einrichtungs- und/oder trägerspezifische Regelungen zu handeln.

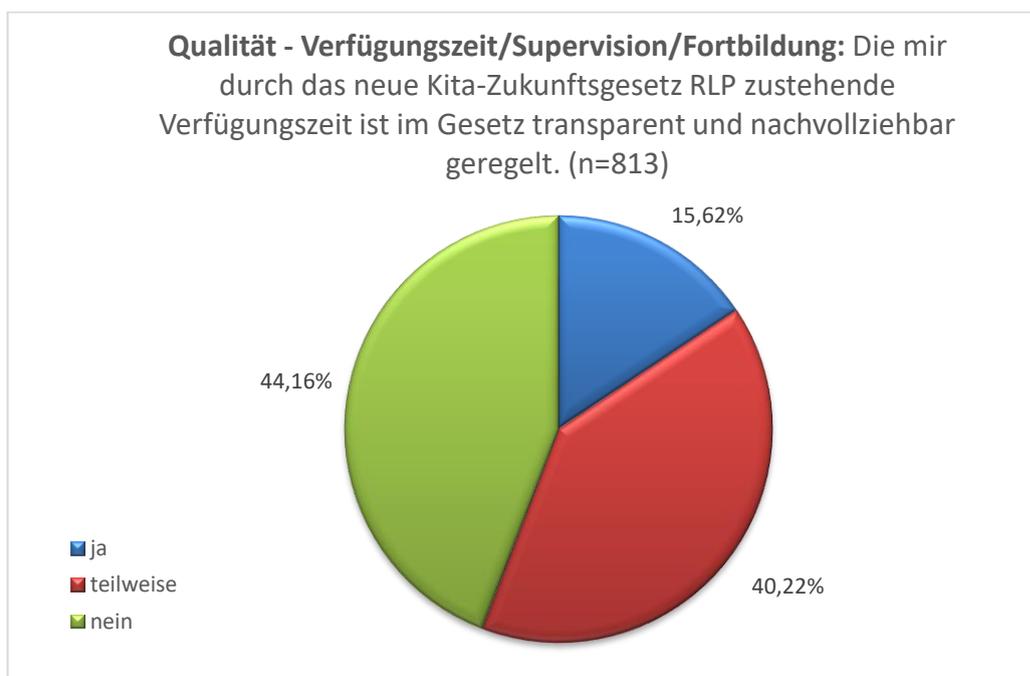


Abbildung 259: Qualität - Verfügungszeit: Die mir durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP zustehende Verfügungszeit ist im Gesetz transparent und nachvollziehbar geregelt.

Dass die den Fachkräften zustehende Verfügungszeit im Gesetz transparent und nachvollziehbar geregelt ist, stimmen 15,62 % aller Befragten zu (Abb. 260). Hingegen finden 44,16 %, dass dies nicht bzw. 40,22 % nur teilweise geregelt ist. Ebenso wie bei Abbildung 259, verwundert dieses Ergebnis, da innerhalb der Gesetzes Regelungen derartiger Zeiten nicht festgelegt ist. Insofern scheint es sich um interne einrichtungs- und/oder trägerspezifische Regelungen zu handeln.

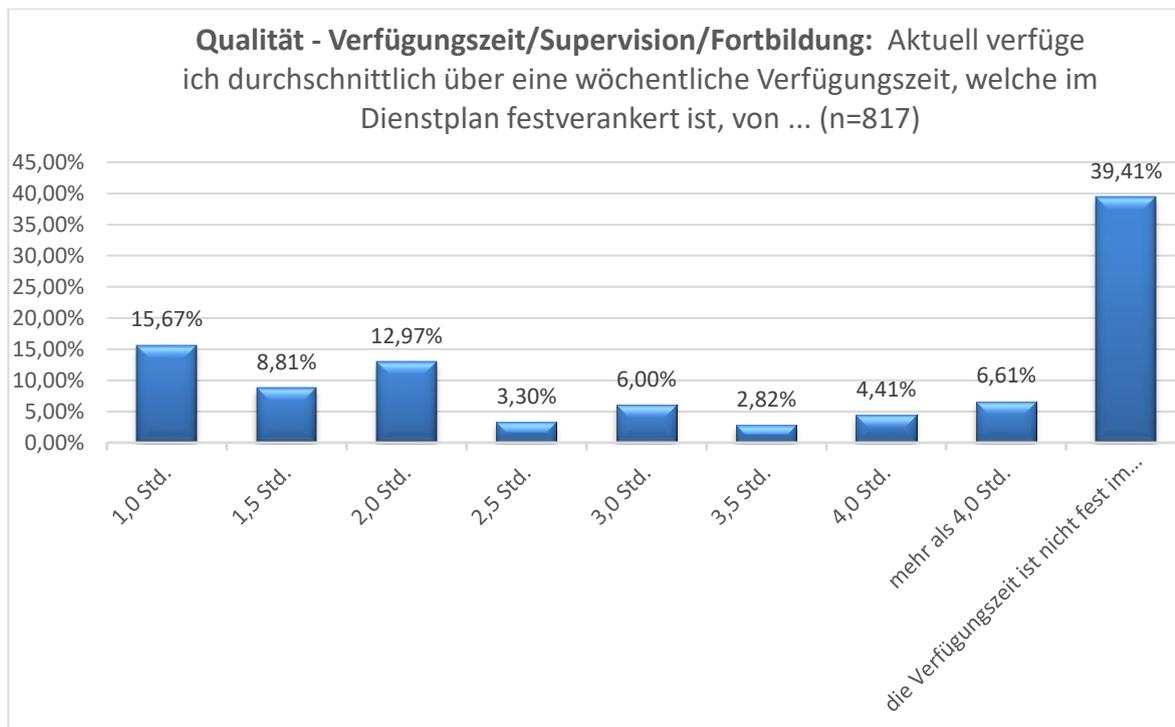


Abbildung 260: Qualität - Verfügungszeit: Aktuell verfüge ich durchschnittlich über eine wöchentliche Verfügungszeit, welche im Dienstplan festverankert ist, von

In Bezug auf die Verfügungszeit, welche im Dienstplan hinterlegt ist, haben ein Großteil der Befragten (37,45 %) ein bis zwei Stunden in der Woche zur Verfügung (Abb. 261). Bis zu vier Stunden haben 16,53 % zur Verfügung und darüber hinaus 6,61 % der Teilnehmer:innen. Bedenklich ist, dass 39,41 % der Fachkräfte innerhalb der Dienstpläne über keine zeitlich festgelegten Verfügungszeit verfügen. Hier legt die Vermutung nahe, dass die Verfügungszeit und damit ein Grundpfeiler der fachlichen Tätigkeiten sowie des Qualitätsmanagements nicht stattfindet bzw. als nicht prioritär betrachtet wird.

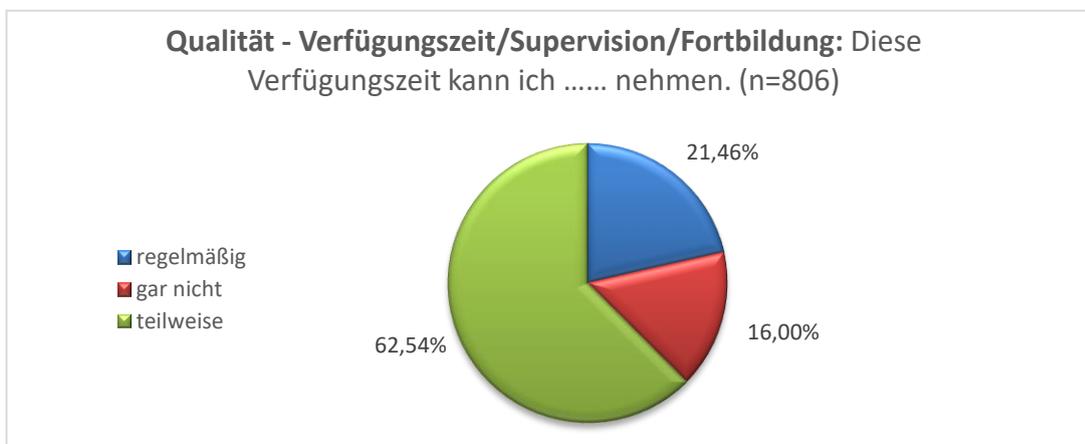


Abbildung 261: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Diese Verfügungszeit kann ich nehmen.

Die Vermutung, dass die Verfügungszeiten häufiger ausfallen bzw. als nachrangig betrachtet werden, wird in *Abbildung 262* deutlich. So gibt ein Großteil der Fachkräfte (62,54 %) an, dass sie ihre Verfügungszeit teilweise nehmen können. Jede 6. Fachkraft (16,00 %) kann ihre Verfügungszeit gar nicht nehmen. Und lediglich weniger als ein Viertel der befragten Fachkräfte (21,46 %) gibt an, ihre Verfügungszeit und damit einen Grundpfeiler ihrer fachlichen Tätigkeiten regelmäßig nutzen kann.

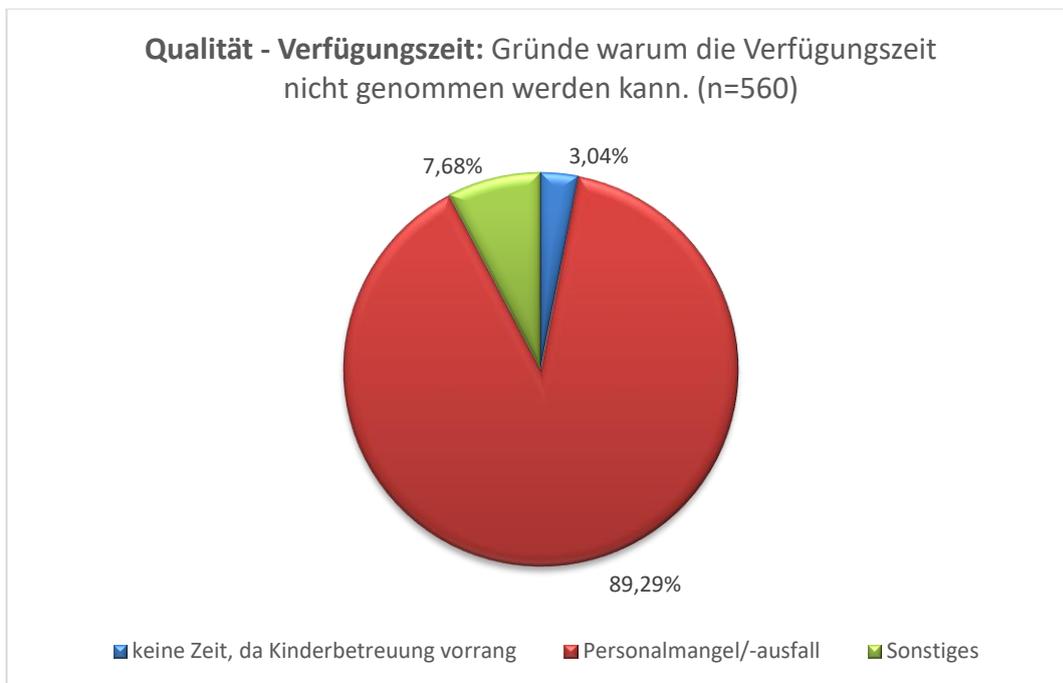


Abbildung 262: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Gründe warum die Verfügungszeit nicht genommen werden können.

Bei den Gründen dafür, dass die Verfügungszeiten nicht genommen werden, benannte der überwiegende Teil der befragten Fachkräfte (89,29 %), dass vor allem der Personalmangel sowie kurzfristige Personalausfälle dazu führen, dass diese nicht stattfinden (Abb. 263). Dies bedeutet, dass die Vorbereitung von Entwicklungsgesprächen, Gespräche mit den Eltern, fachliche Besprechungen mit den Mitarbeiter:innen in den Einrichtungen, Projektvorbereitungen etc. nicht bzw. nur noch eingeschränkt in den rheinland-pfälzischen Einrichtungen stattfinden kann. Im Rahmen der Qualität der Kindertagesstätten ist somit ein deutlicher Mangel erkennbar. Weitere 7,68 % geben eine Vielzahl von sonstigen Gründen an, welche im Folgenden auszugsweise zitiert werden:

- *„Da in unserem Haus seit dem 1.7.2020 nicht mehr die Bildungs- und Erziehungsarbeit sondern notgedrungen die Betreuung der Kinder im Vordergrund steht, fällt die Vor- und Nachbereitungszeit der Pädagog/ innen häufig zu Gunsten der Betreuungszeit aus!“*
- *„Wenn die Gruppe gut besetzt ist, kann ich mich rausziehen. Meistens ist einer von uns in einer anderen Gruppe vertreten. VZ -mache ich nach der Arbeit zu Hause ...“*
- *„Zu viele auffällige Kinder ...“*
- *„Ist nicht vorgesehen während der Arbeitszeit. Sämtliche Vor- und Nachbereitungen und sonstige Aufgaben werden/müssen während des Alltags erledigt werden. Teilweise auch in der Pausenzeit (wer Pause hat) oder nach Feierabend... Aussage der Leitung "Sowas wie Vorbereitungszeit gibts hier nicht".“*
- *„Während der Ruhezeit, sofern alle Kinder schlafen, habe ich Vorbereitungszeit, ansonsten nicht.“*
- *„Als Springerkraft bin ich in meiner Arbeit hauptsächlich am Kind und habe keine zusätzlichen Zeiten für Schreibarbeiten etc. Das muss ich privat machen.“*

- „Eine Stunde steht mir frei zu nehmen, doch oft muss ich die nutzen für Kinder, die zu spät geholt werden.“

Weitere 3,04 % geben als Grund für den Ausfall ihrer Verfügungszeiten an, dass die Kinderbetreuung als vorrangig betrachtet wird.

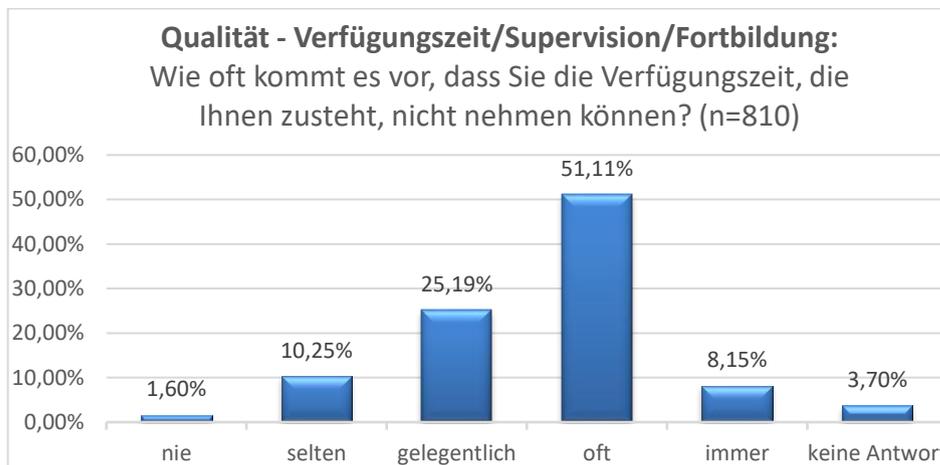


Abbildung 263: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie die Verfügungszeit, die Ihnen zusteht, nicht nehmen können?

Dass die Verfügungszeiten oft bis immer ausfallen, wird in *Abbildung 264* deutlich. Hier gibt mehr als jede 2. Fachkraft (59,26 %) an, dass oft bzw. immer diese Zeit nicht zur Verfügung steht. Ein Viertel der Befragten (25,19 %), gibt an gelegentlich keine Verfügungszeit nehmen zu können. Lediglich 1,60 % geben an, dass bei Ihnen nie die Verfügungszeit ausfällt. Einen seltenen Ausfall dieser Arbeitstätigkeiten haben 10,25 %.

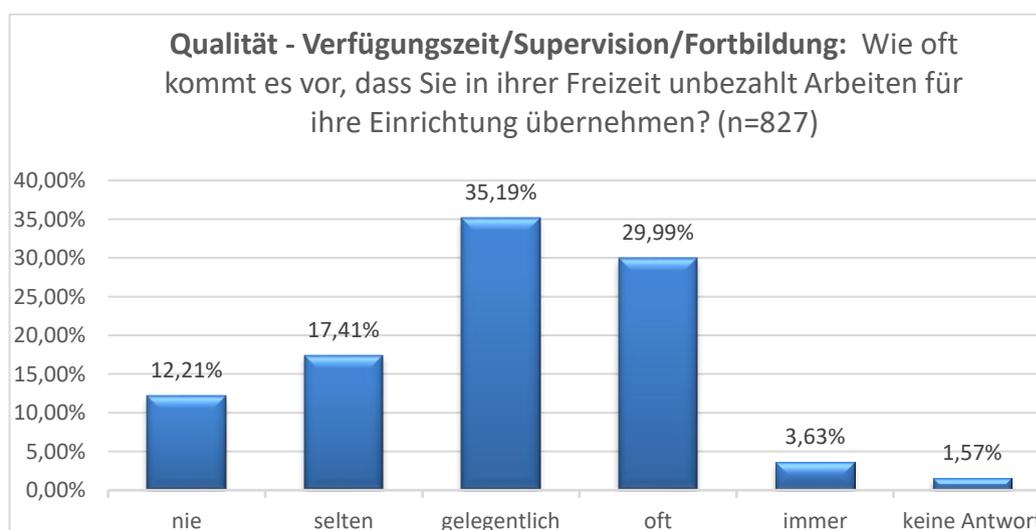


Abbildung 264: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie in ihrer Freizeit unbezahlt Arbeiten für ihre Einrichtung übernehmen?

Wie bereits in *Abbildung 265* deutlich wurde, übt eine Vielzahl von Fachkräften ihre Tätigkeiten unbezahlt während ihrer Freizeit zusätzlich aus. Dies kommt immer bis oft bei einem Drittel (33,62 %) der befragten Teilnehmer:innen vor (*Abb. 265*). Gelegentlich kommt dies bei einem

weiteren Drittel (35,19 %) vor. Nie bis selten üben 29,62 % Fachkräfte unbezahlt Tätigkeiten während ihrer Freizeit aus.

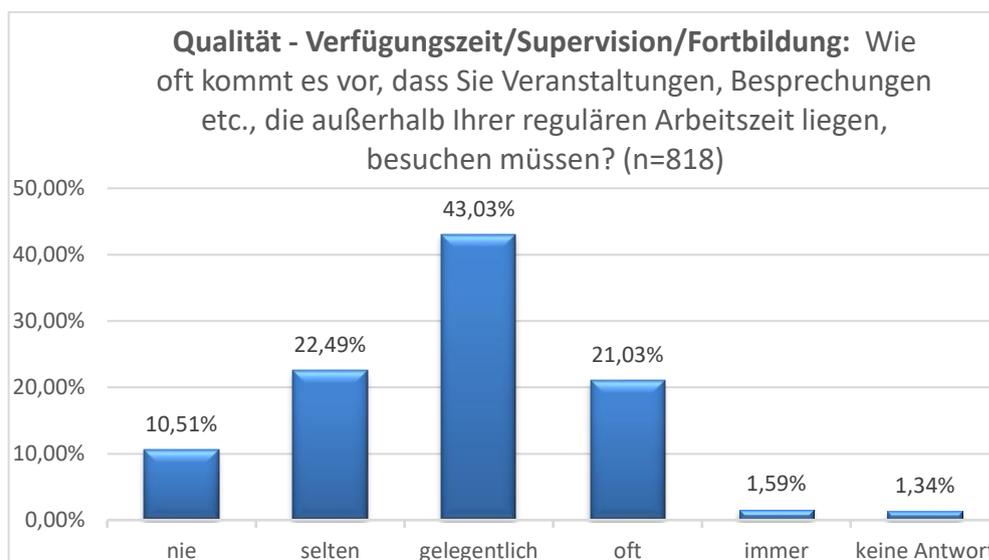


Abbildung 265: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie Veranstaltungen, Besprechungen etc., die außerhalb Ihrer regulären Arbeitszeit liegen, besuchen müssen?

Beinahe jede 4. Fachkraft (22,62 %) gibt an, dass sie oft bis immer Veranstaltungen, Besprechungen etc. besuchen muss, die außerhalb der regulären Arbeitszeit liegen (Abb. 266) Gelegentlich kommt dies bei 43,03 % der Befragten vor. Selten bis nie ist dies bei 33,00 % der Fachkräfte der Fall.



Abbildung 266: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie fachfremde Tätigkeiten (die eigentlich nicht in Ihren Zuständigkeitsbereich fallen) übernehmen?

Fachfremde Tätigkeiten, welche nicht in den Zuständigkeitsbereich der pädagogischen Fachkräfte fallen, übernehmen ein Drittel der Befragten (35,76 %) der Befragten immer bis oft (Abb. 267). Gelegentlich ist dies bei einem weiteren Drittel (34,06 %) kommt dies gelegentlich vor. 28,00 % führen selten bis nie fachfremde Tätigkeiten aus. Hier wird deutlich, dass pädagogische Tätigkeiten oft von fachfremden Tätigkeiten unterbrochen werden und möglicherweise aus Gründen von strukturellen Gegebenheiten sowie vergangenen Zeiten als weiterhin selbstverständlich im Bereich von Kindertagesstätten betrachtet werden.

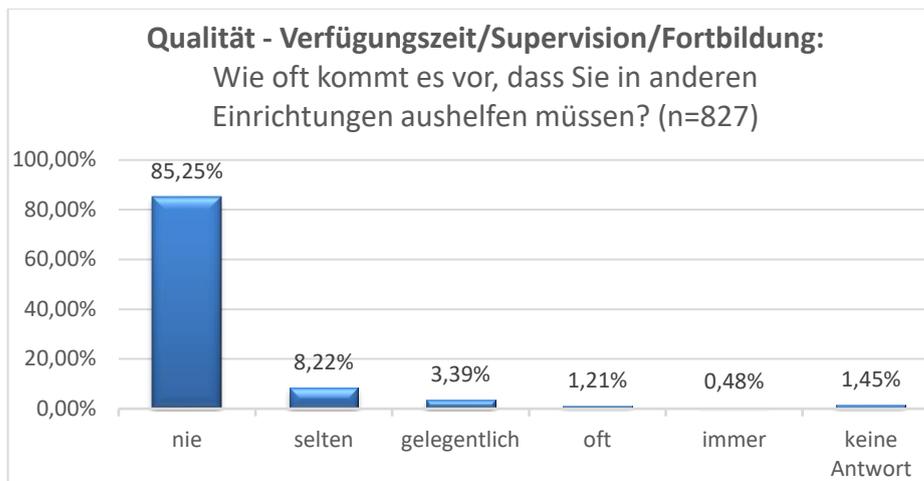


Abbildung 267: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie in anderen Einrichtungen aushelfen müssen?

Im Rahmen des Qualitätsmanagements sowie der Bindungstheorie ist es erfreulich, dass ein Großteil der befragten Fachkräfte (85,25 %) ausschließlich innerhalb ihrer Einrichtung eingesetzt wird (Abb. 268). Selten bis gelegentlich müssen Fachkräfte (11,61 %) in einer anderen Einrichtung aushelfen. Das sie oft bis immer in anderen Einrichtungen eingesetzt werden, geben 1,69 % der Umfrageteilnehmer:innen an.

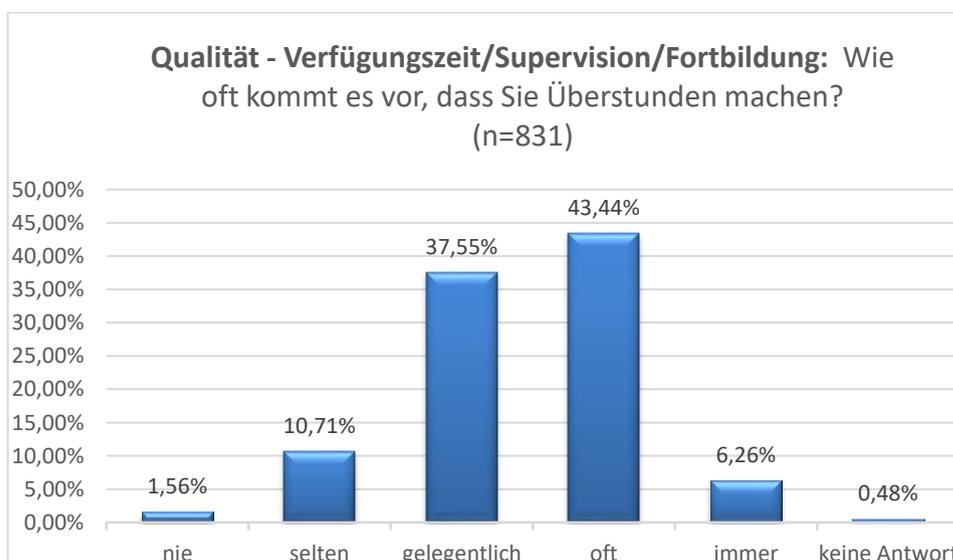


Abbildung 268: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft kommt es vor, dass Sie Überstunden machen?

Der Personalmangel bzw. -ausfall wird auch deutlich in der Thematik der Überstunden. So gibt jede 2. Fachkraft (49,70 %) an, dass sie oft bzw. immer Überstunden macht (Abb. 269). Weitere 37,55 % machen gelegentlich Überstunden. Selten bis keine Überstunden machen 12,27 % der befragten Fachkräfte. Insgesamt bedeutet dieses Ergebnis, dass ein Großteil der Umsetzung des mindestens 7-stündigen Rechtsanspruchs in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten aktuell auf Grundlage von Überstunden der Fachkräfte basiert und damit sichergestellt wird.

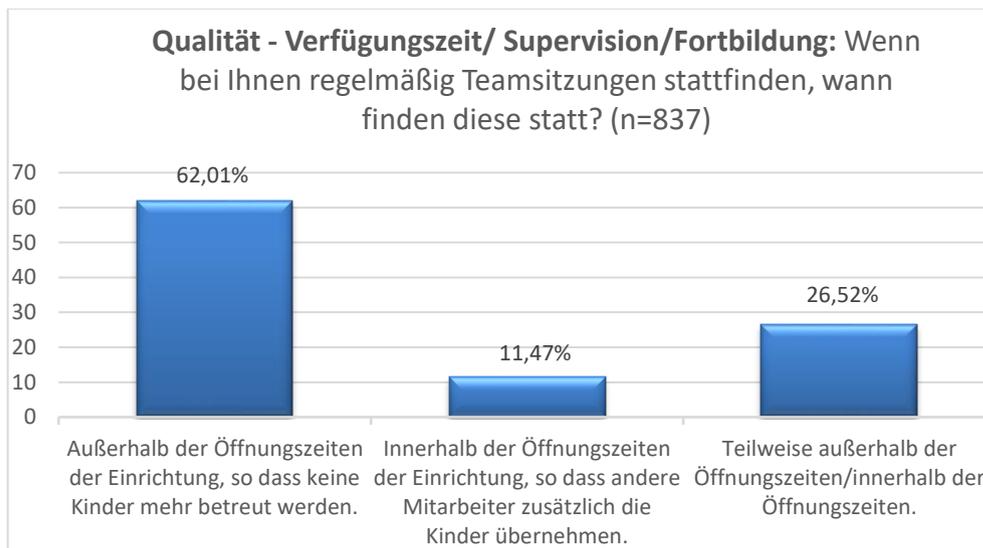


Abbildung 269: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wenn bei Ihnen regelmäßig Teamsitzungen stattfinden, wann finden diese statt?

Teamsitzungen, welche gerade in Hinblick auf multiprofessionelle Mitarbeiter:innen essenziell sind und Bestandteil der Verfügungszeit wären, finden zum Großteil (62,01 %) außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtungen statt, so dass keine Kinder betreut werden (*Abb. 270*). Innerhalb der Öffnungszeiten und während der Betreuung von Kindern geben 11,47 % der Befragten an. Teilweise außerhalb/innerhalb der Öffnungszeiten und damit auch während der Betreuung der Kinder finden Teamsitzungen bei 26,25 % Fachkräfte statt. Hierbei bleibt es fraglich, inwieweit die Qualitätsentwicklung bzw. die Verstetigung der Qualität ungehindert stattfinden kann.



Abbildung 270: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wenn bei Ihnen regelmäßig Teamsitzungen stattfinden, wann finden diese statt?

Häufig finden Teamzeiten innerhalb eines Wochentages nach den Öffnungszeiten bis 18 Uhr statt (77,34 %) (*Abb. 271*). Dennoch gibt etwas mehr als jede 5. Fachkraft (22,26 %) an, dass die

Teamsitzungen der Einrichtungen nach 18 Uhr stattfinden. Hierbei stellt sich die Frage, inwiefern v.a. Arbeitszeiten im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes eingehalten werden können, wenn bspw. Vollzeitfachkräfte um 7:00 Uhr/ 7:30 Uhr ihre Tätigkeit aufnehmen.

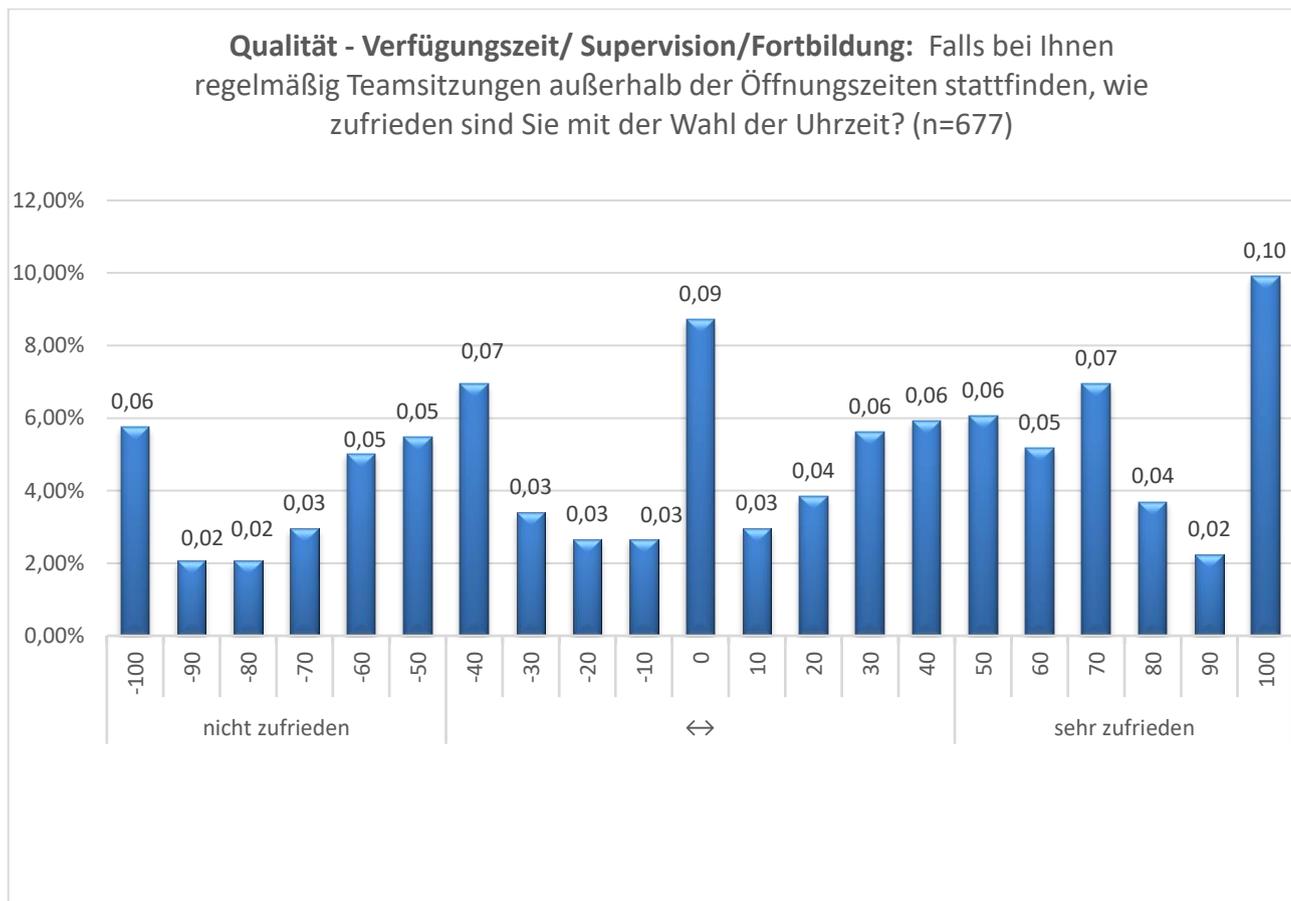


Abbildung 271: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Falls bei Ihnen regelmäßig Teamsitzungen außerhalb der Öffnungszeiten stattfinden, wie zufrieden sind Sie mit der Wahl der Uhrzeit?

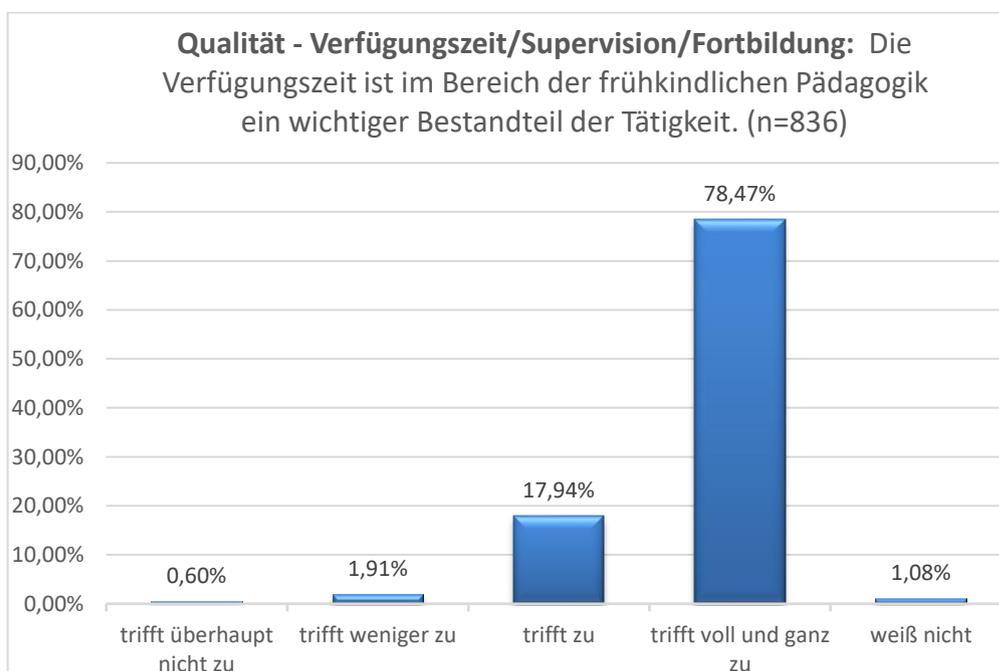


Abbildung 272: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Die Verfügungszeit ist im Bereich der frühkindlichen Pädagogik ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit.

Dass die Verfügungszeit im Bereich der frühkindlichen Pädagogik ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit ist, stimmen beinahe alle Umfrageteilnehmer:innen (96,41 %) zu (Abb. 273). Umso verwunderlich ist, dass wie in *Abbildung 263* deutlich wird, beinahe 80 % der Fachkräfte keine bzw. teilweise Verfügungszeit, nehmen können.

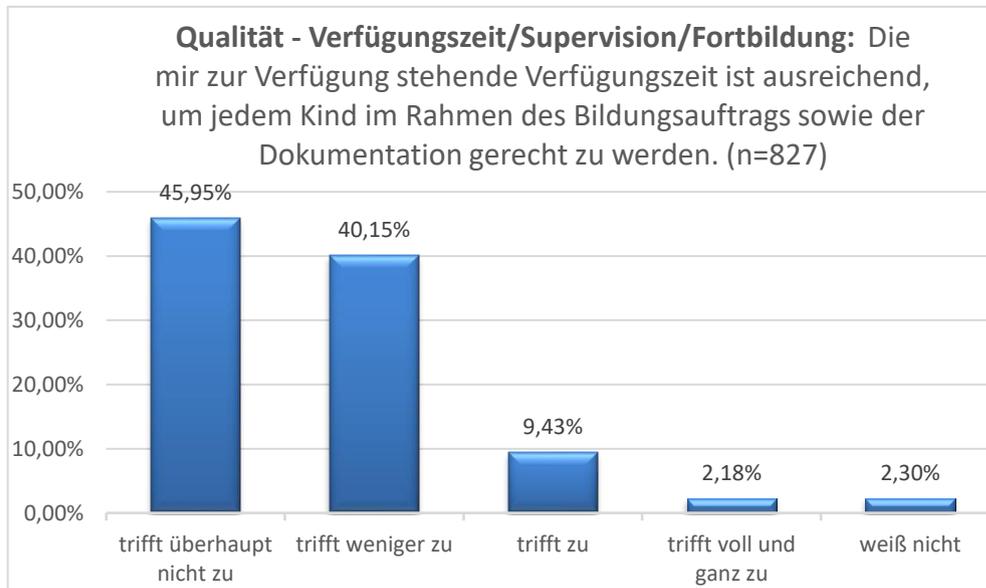


Abbildung 273: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Die mir zur Verfügung stehende Verfügungszeit ist ausreichend, um jedem Kind im Rahmen des Bildungsauftrags sowie der Dokumentation gerecht zu werden.

Dass die zur Verfügung stehende Verfügungszeit als ausreichend empfunden wird, um jeden Kind im Rahmen des Bildungsauftrags sowie der Dokumentation gerecht zu werden, stimmen lediglich 11,61 % der Umfrageteilnehmer:innen zu (Abb. 274). 90,10 % der rheinland-pfälzischen Fachkräfte können mit der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit weniger, bis gar nicht dem Bildungsauftrag sowie der Dokumentation für jedes Kind gerecht werden. Somit kann weder dem Qualitätsanspruch noch der Bildungsgerechtigkeit für alle Kinder genüge getan werden.

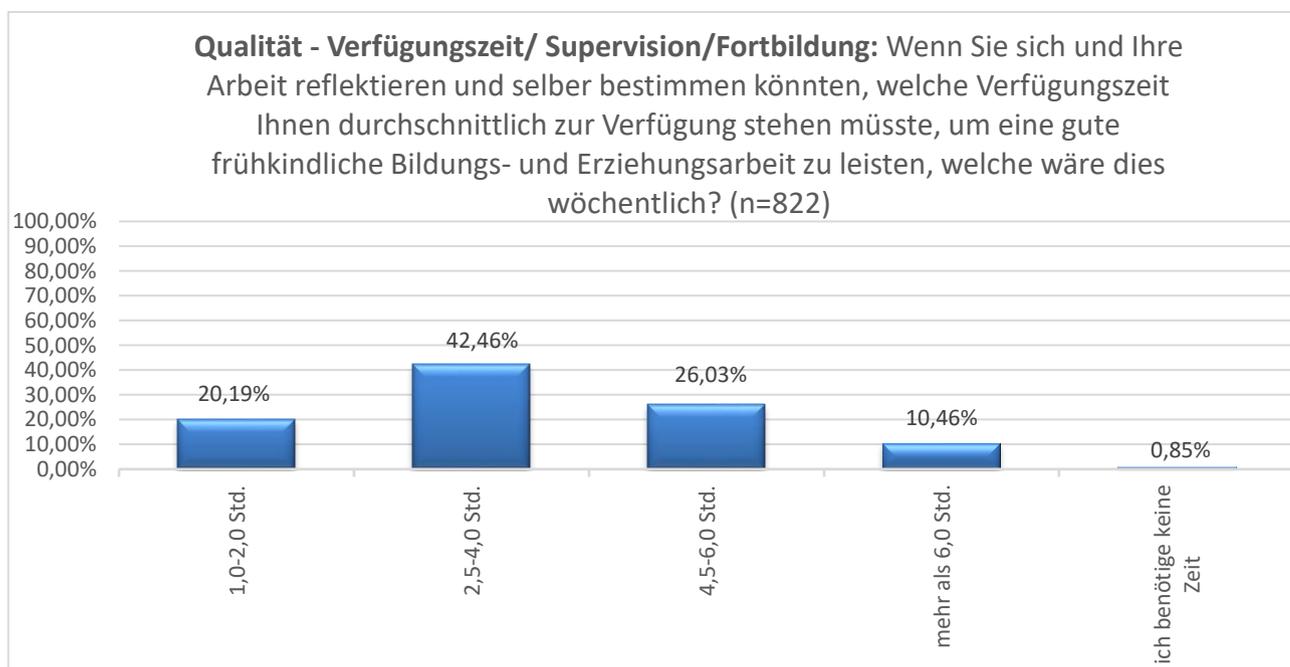


Abbildung 274: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wenn Sie sich und Ihre Arbeit reflektieren und selbst bestimmen könnten, welche Verfügungszeit Ihnen durchschnittlich zur Verfügung stehen müsste, um eine gute frühkindliche Bildungs- und Erziehungsarbeit zu leisten, welche wäre dies wöchentlich?

Um eine gute frühkindlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit leisten zu können, bräuchte die Mehrheit der Fachkräfte eine wöchentliche Verfügungszeit von durchschnittlich 2,4-4,0 Stunden (42,45 %) (Abb. 275). Zwischen 4,5-6,0 Stunden wöchentlich, um eine gute Arbeit zu leisten, befürwortet ein Viertel der Befragten (26,03 %). 20,19 % benötigen ihrer Meinung 1,0-2,0 Stunden wöchentlich.

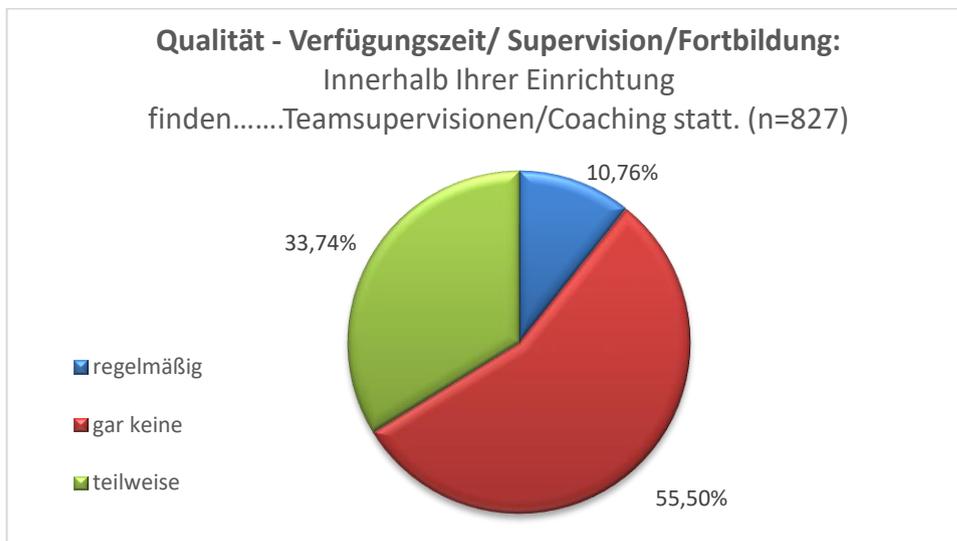


Abbildung 275: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Innerhalb Ihrer Einrichtung finden.....Teamsupervisionen/Coaching statt.

Im Rahmen der Qualität von Kindertageseinrichtungen und deren Weiterentwicklung ist es unabdingbar, dass Supervisionen bzw. Coaching innerhalb der Teams stattfinden. Jedoch gibt mehr als die Hälfte der Fachkräfte in den Einrichtungen an (55,50 %), dass Ihnen gar keine derartigen Angebote zur Verfügung stehen (Abb. 276). Ein Drittel der Fachkräfte (33,74 %) kann zumindest teilweise seine Arbeit im Rahmen von Coaching bzw. Teamsupervision reflektieren und sich damit sowohl fachlich als auch persönlich weiterentwickeln. Dass derartige Maßnahmen regelmäßig den Einrichtungen stattfinden, geben lediglich 10,76 % der Befragten an.

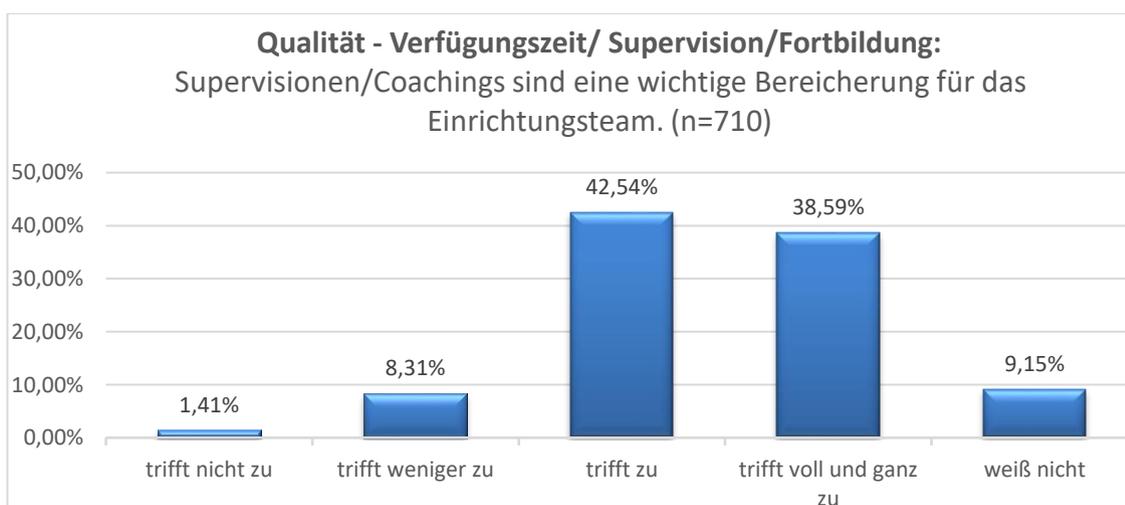


Abbildung 276: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sind eine wichtige Bereicherung für das Einrichtungsteam.

Das Supervisionen/ Coachings eine wichtige Bereicherung für ein Einrichtungsteam ist, dieser Aussage stimmt die Mehrheit der Fachkräfte in RLP (81,13 %) zu (Abb. 277). Lediglich 9,72 % halten diese Qualitätssicherungsmaßnahme für weniger bis gar nicht wichtig.

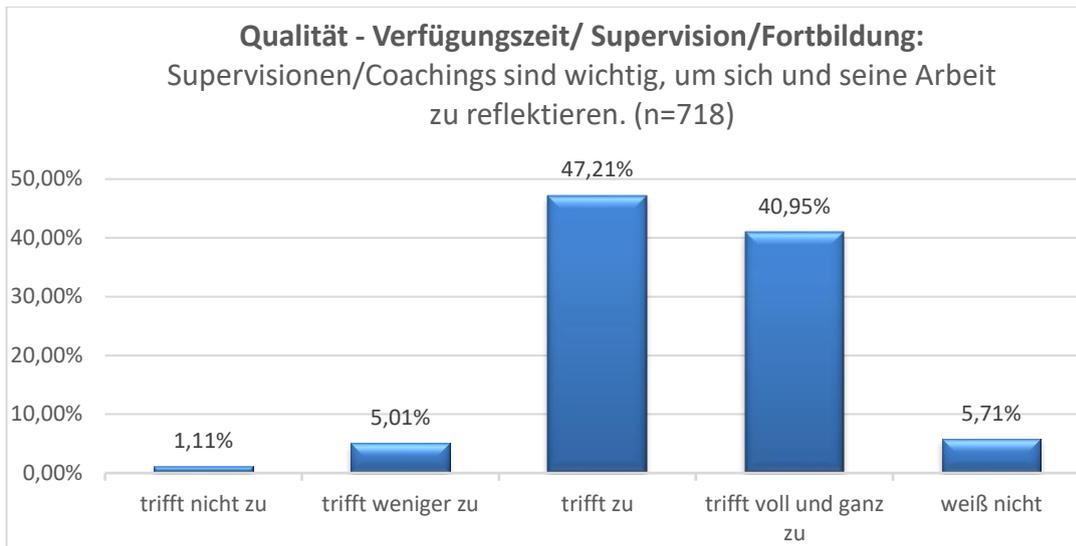


Abbildung 277: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sind wichtig, um sich und seine Arbeit zu reflektieren.

Dass durch Supervisionen bzw. Coachings Reflektionsmöglichkeiten geschaffen werden, die im Zusammenhang mit der Arbeit wichtig sind, stimmt ebenso die Mehrheit der Fachkräfte (88,16 %) zu (Abb. 278). 6,12 % halten diese Maßnahmen zur Reflektion nicht wichtig.

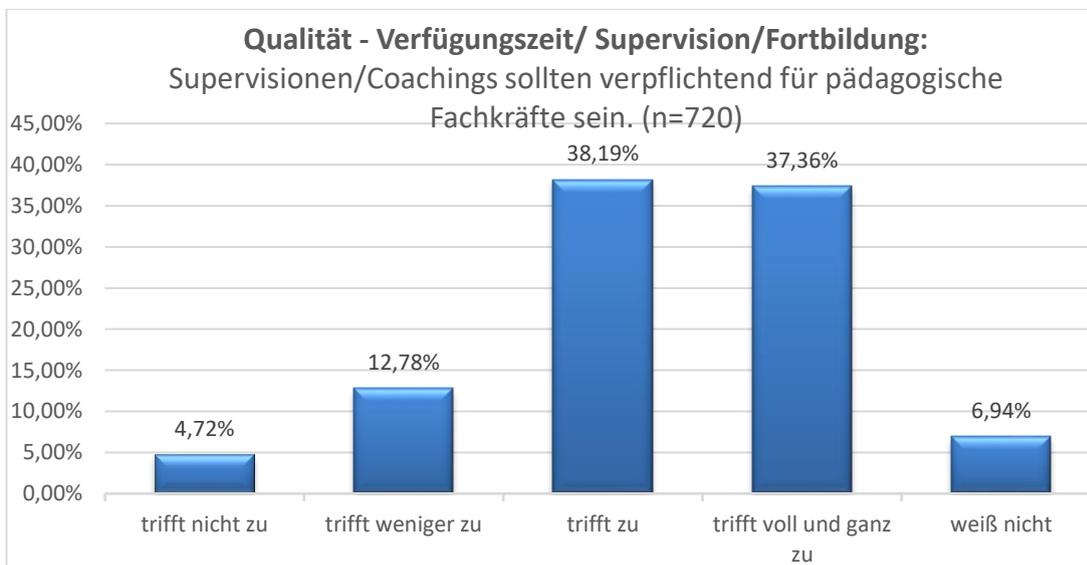


Abbildung 278: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sollten verpflichtend für pädagogische Fachkräfte sein.

Dass Coachings bzw. Supervisionen verpflichtend für die pädagogischen Fachkräfte sein sollten, stimmen drei Viertel der befragten Fachkräfte (75,55 %) zu (Abb. 279). Jede 6. Fachkraft (17,50 %) lehnt dies hingegen ab.

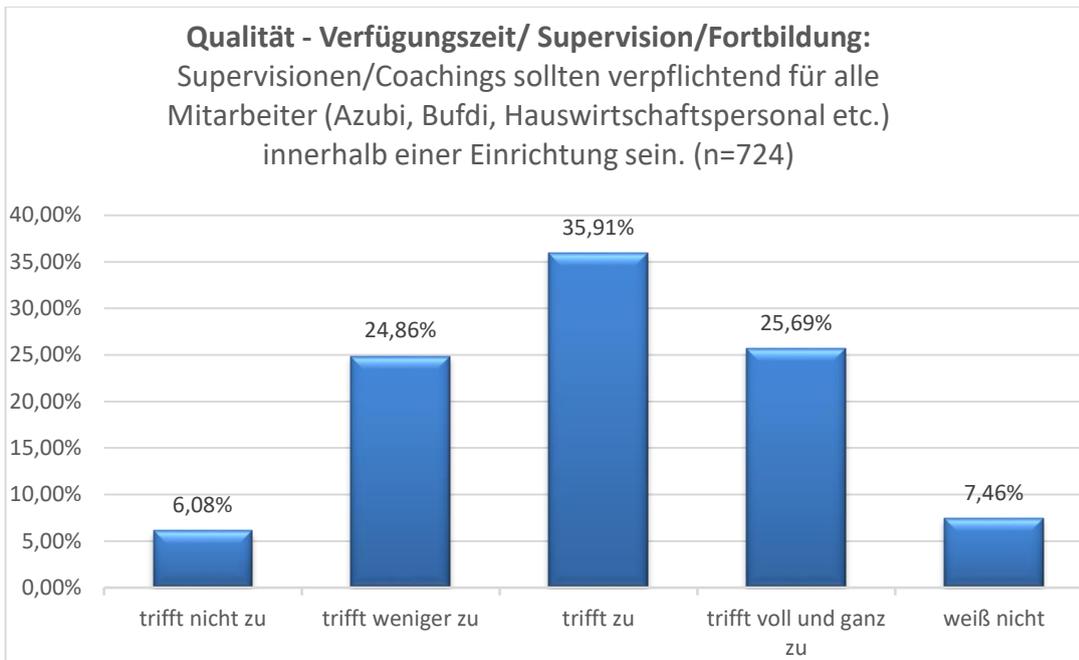


Abbildung 279: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sollten verpflichtend für alle Mitarbeiter (Azubi, Bufdi, Hauswirtschaftspersonal etc.) innerhalb einer Einrichtung sein.

Dass neben den pädagogischen Fachkräften alle Mitarbeiter:innen einer Einrichtung (z.B. Auszubildende, Bundesfreiwilligendienstler, Hauswirtschaftspersonal etc.) verpflichtend an Supervisionen/ Coachings teilnehmen sollten, stimmten 61,60 % der Umfrageteilnehmer:innen zu (Abb. 280). 30,94 % lehnen dies ab.

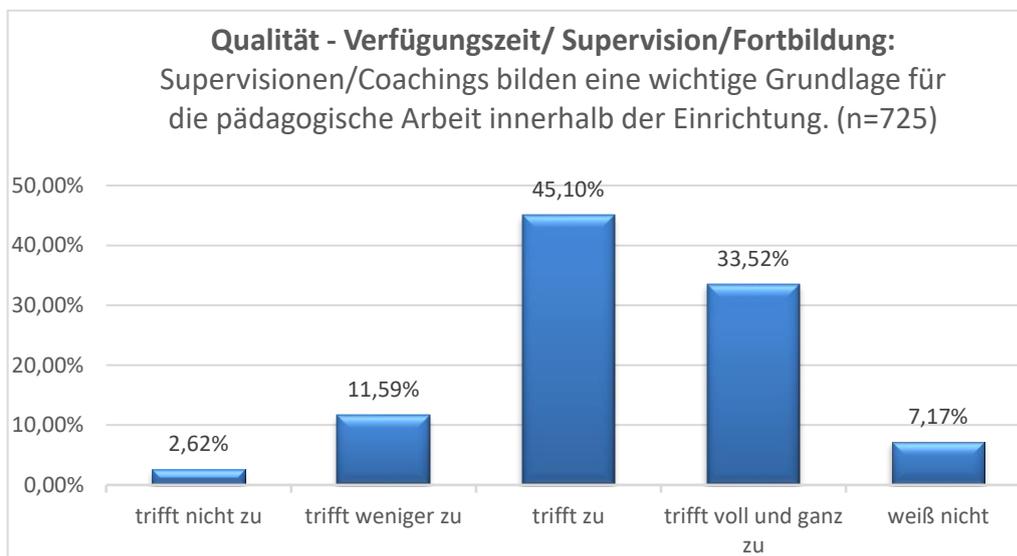


Abbildung 280: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings bilden eine wichtige Grundlage für die pädagogische Arbeit innerhalb der Einrichtung.

Coachings und Supervisionen bilden eine wichtige Grundlage für die pädagogische Arbeit innerhalb der Einrichtung (Abb. 281). Dieser Meinung sind mehr als zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte (78,62 %). 14,21 % sind hingegen weniger bis gar nicht dieser Meinung.

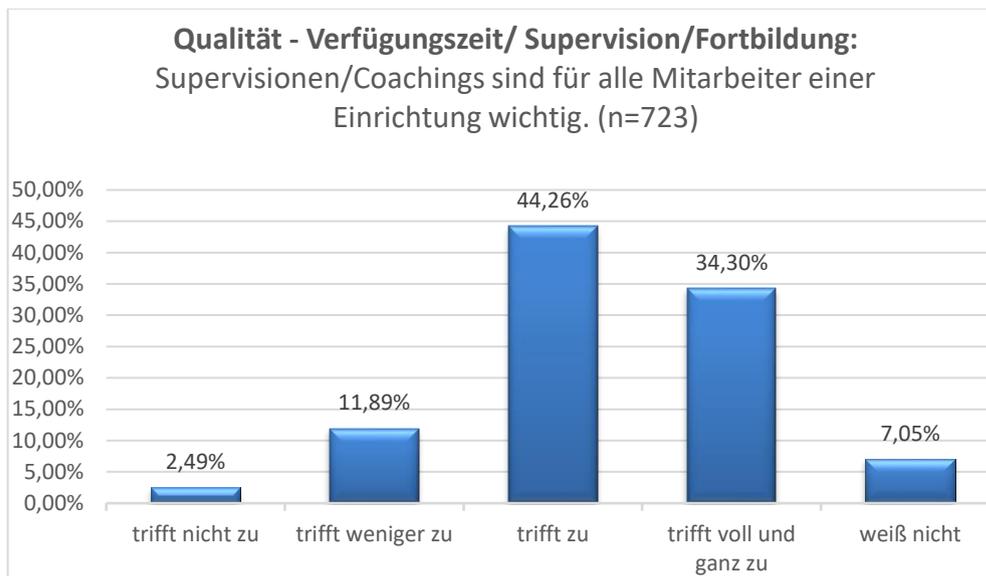


Abbildung 281: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Supervisionen/Coachings sind für alle Mitarbeiter einer Einrichtung wichtig.

Coachings und Supervisionen sind für alle Mitarbeiter einer Einrichtung (Abb. 282). Dieser Meinung sind mehr als zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte. 14,21 % sind hingegen weniger bis gar nicht dieser Meinung.

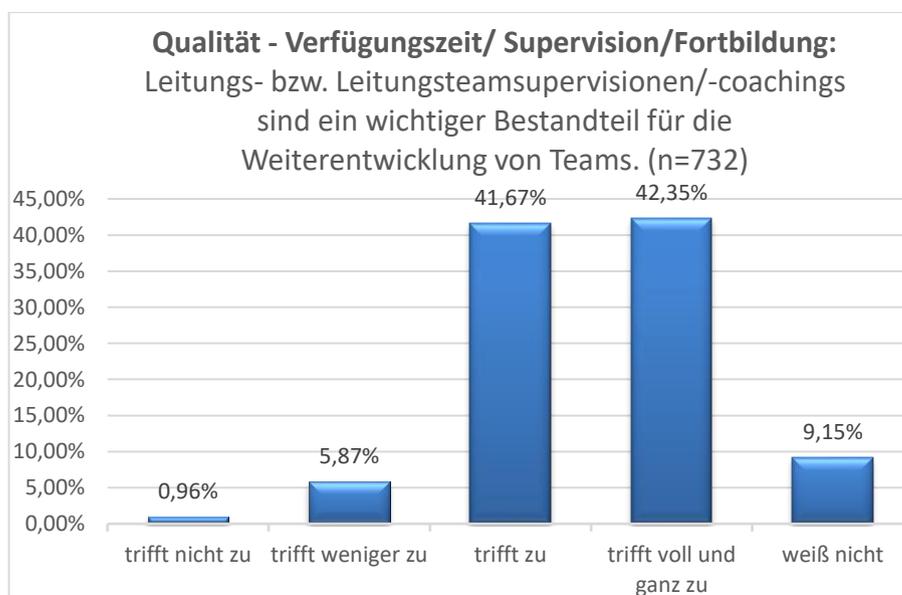


Abbildung 282: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings sind ein wichtiger Bestandteil für die Weiterentwicklung von Teams.

Dass Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings ein wichtiger Bestandteil für die Weiterentwicklung von Teams sind, trifft für 84,02 % zu bis vollkommen zu (Abb. 283). Eine Weiterentwicklung von Leitungsteams im Rahmen von derartigen Qualitätsmaßnahmen stimmen hingegen 6,83 % weniger bis gar nicht zu.

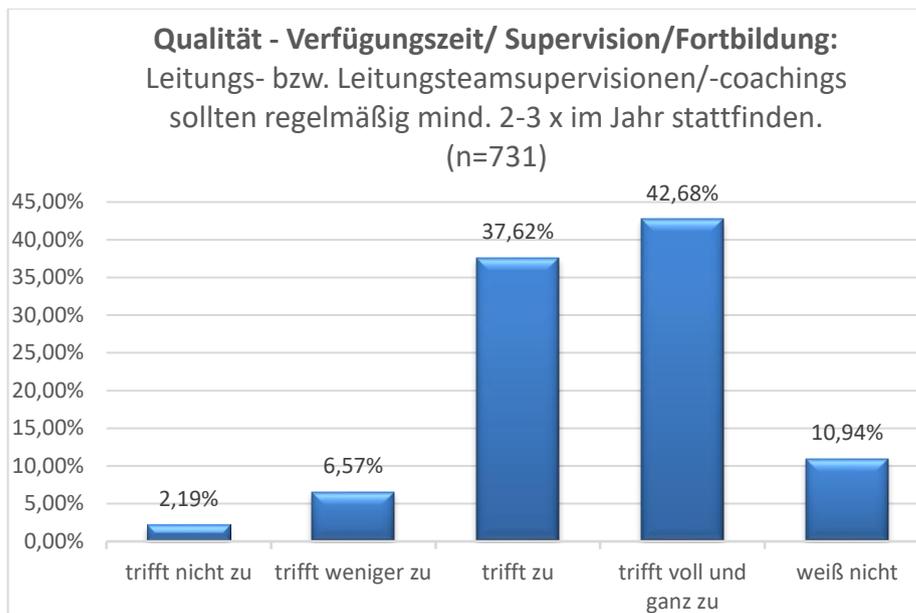


Abbildung 283: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings sollten regelmäßig mind. 2-3 x im Jahr stattfinden.

Regelmäßige Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings werden von der Mehrheit der pädagogischen Fachkräfte (80,30 %) befürwortet (Abb. 284). Weniger bis keine regelmäßigen Leitungs- bzw. Leitungsteamsupervisionen/-coachings wird von 8,76 % präferiert.

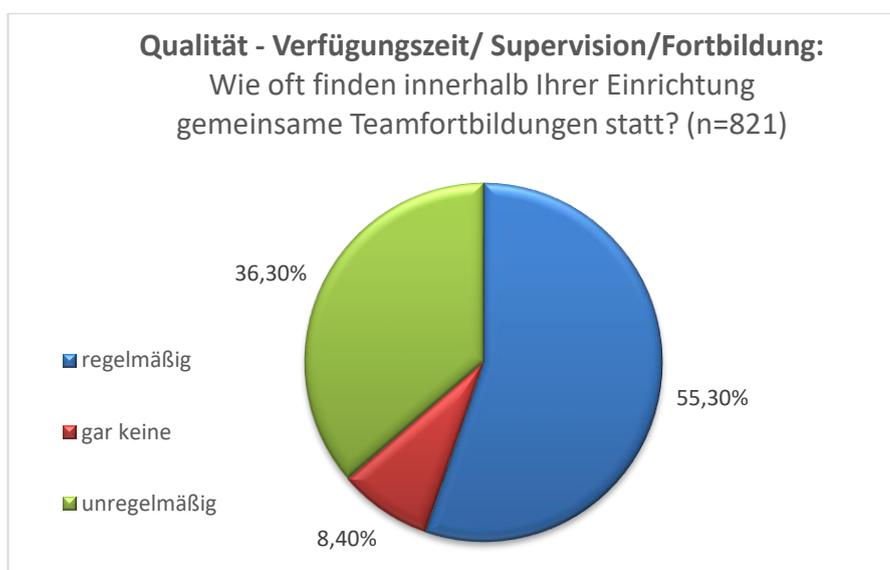


Abbildung 284: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie oft finden innerhalb Ihrer Einrichtung gemeinsame Teamfortbildungen statt?

Regelmäßig stattfindende Teamfortbildungen sind im Rahmen des Qualitätsmanagements wichtige Bestandteile innerhalb eines Einrichtungsteams. Mehr als die Hälfte der Befragten (55,30 %) gibt an, dass diese fachliche Weiterentwicklung bei Ihnen regelmäßig stattfindet (Abb. 285). Ein Drittel (36,30 %) berichtet von unregelmäßig stattfindenden Teamfortbildungen und bei 8,40 % finden keine Teamfortbildungen statt.

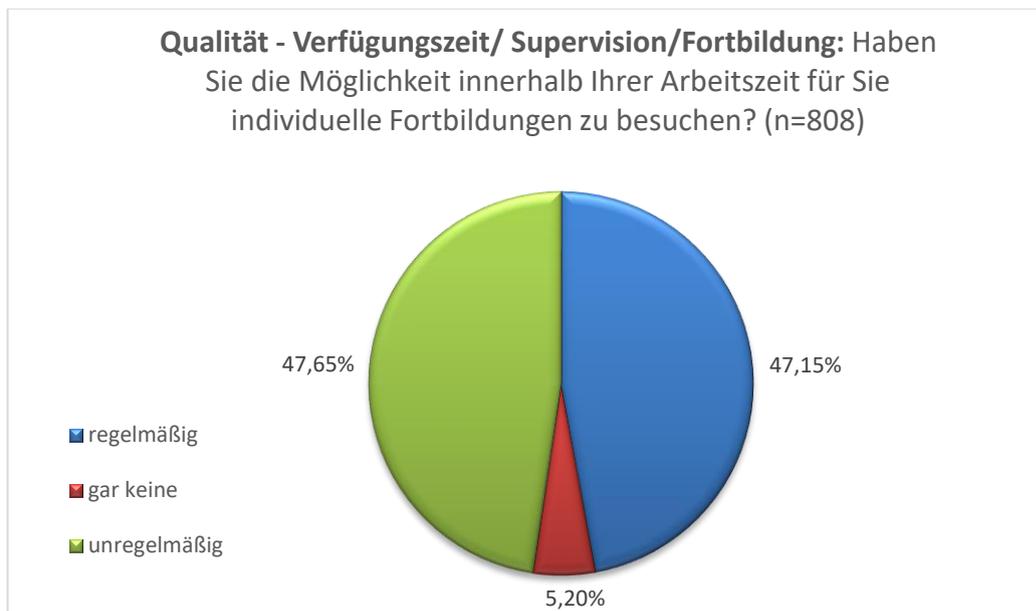


Abbildung 285: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Haben Sie die Möglichkeit innerhalb Ihrer Arbeitszeit für Sie individuelle Fortbildungen zu besuchen?

Dass Fachkräfte sich auch individuell regelmäßig im Rahmen von Fortbildungen fachlich weiterentwickeln können, ist bei 47,15 % der Befragten der Fall (Abb. 286). Unregelmäßig individuell stattfindende Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit haben 47,65 % der Fachkräfte. Gar keine Möglichkeit derartige Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu nutzen, haben 5,20 %.

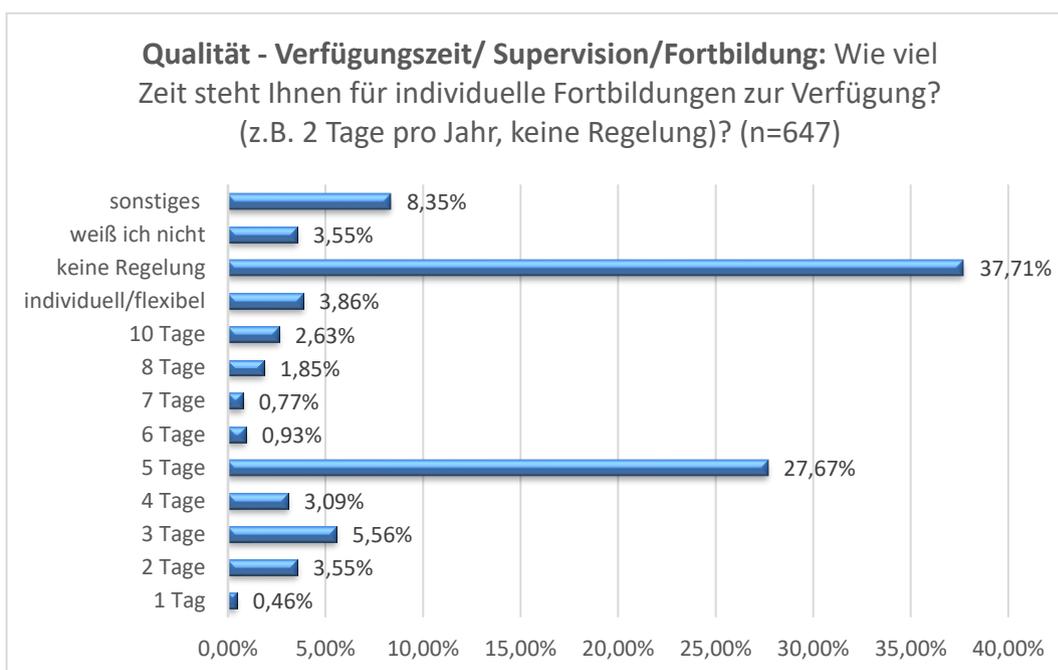


Abbildung 286: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Wie viel Zeit steht Ihnen für individuelle Fortbildungen zur Verfügung? (z.B. 2 Tage pro Jahr, keine Regelung)?

Bei der Frage, wie viel Zeit den Umfrageteilnehmer:innen für individuelle Fortbildungen zur Verfügung stehen, wird eine große Spannweite deutlich (Abb. 287). Die Mehrheit der Befragten und damit mehr als jede 3. Fachkraft (37,71 %) hat hierzu innerhalb ihrer Einrichtung keinerlei Regelung. Und weitere 3,55 % wissen nicht, ob es eine Regelung hierzu gibt. Bei denjenigen Befragten, die eine Regelung haben, stehen der Mehrheit (27,67 %) 5 Tage zur Verfügung. Bis zu 4 Tage für individuelle Fortbildungen, stehen insgesamt 12,66 % der Fachkräfte zur Verfügung. Bis zu 10 Tage zur Verfügung haben 6,24 % der Fachkräfte. Darüber hinaus geben 3,86 % der Befragten an, dass

es in ihren Einrichtungen jeweils individuelle bzw. flexible Absprachen gibt. Bei 8,35 % der Fachkräfte (Sonstiges), gibt es hingegen unklare Rahmenbedingungen, welche beispielhaft zitiert werden:

- „normalerweise 5, durch die Haushaltssperre gar keine mehr“
- „so lange Budget vorhanden ist“
- „theoretisch 5 Tage im Jahr, allerdings ist das in der momentanen Personalsituation nicht möglich.“
- „Kommt auf das Fortbildungsbudget und die Kosten der Fortbildung drauf an“
- „keine Regelung. Die Realität ist aber, dass, wenn man mal eine Fortbildung besuchen möchte, diese inzwischen zu 90 Prozent ausfallen.“

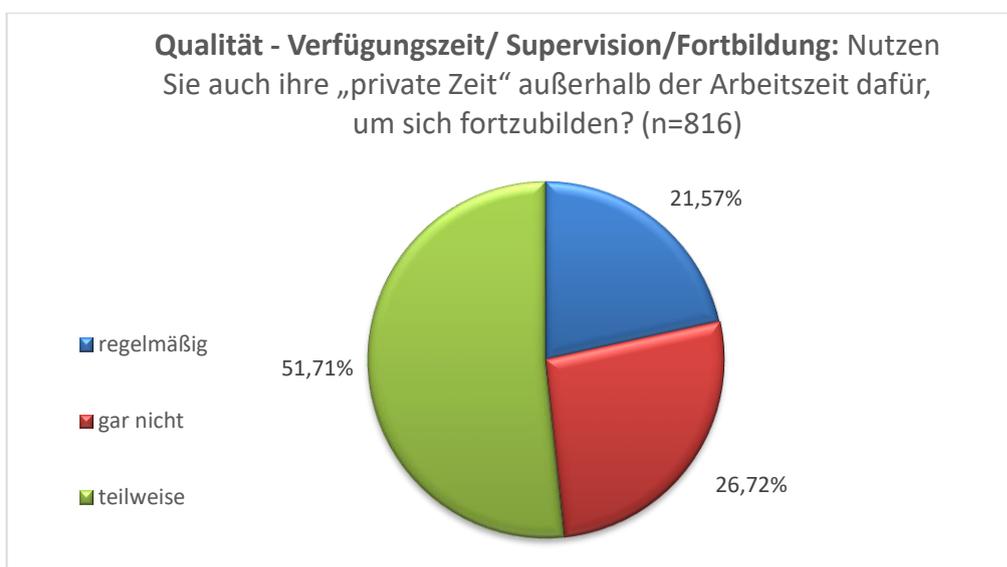


Abbildung 287: Qualität – Verfügungszeit/Supervision/Fortbildung: Nutzen Sie auch ihre „private Zeit“ außerhalb der Arbeitszeit dafür, um sich fortzubilden?

Abbildung 288 zeigt deutlich, wie stark das Engagement der pädagogischen Fachkräfte in RLP ist, sich auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit fachlich weiterzuentwickeln. Jede 5. Fachkraft (21,57 %) nutzt hierfür regelmäßig ihre Freizeit, weitere 51,71 % teilweise. Ein Viertel der Teilnehmer:innen (26,72 %) bildet sich nicht in seiner Freizeit fort.

3.6.2.1 Verfügungszeit/ Supervision/ Fortbildung – Zusammenfassung

Die Ergebnisse bieten einen tiefen Einblick in die Herausforderungen und Schwierigkeiten, mit denen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz konfrontiert sind. Hier sind einige Schlüsselpunkte, die aus den Ergebnissen hervorgehen:

Unklarheit über Verfügungszeit: Es ist besorgniserregend, dass fast die Hälfte der Fachkräfte (43,13%) nicht einmal weiß, wie viel Verfügungszeit ihnen laut Gesetz zusteht. Dies wirft Fragen zur Transparenz und zur Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen auf.

Mangel an Verfügungszeit: Die Tatsache, dass fast 40 % der Fachkräfte innerhalb ihrer Dienstpläne keine festgelegte Verfügungszeit haben, ist bedenklich. Dies kann zu unzureichender

Vorbereitung von pädagogischen Aktivitäten und zur Vernachlässigung der Qualitätsentwicklung führen.

Gründe für den Ausfall der Verfügungszeit: Der Personalmangel und kurzfristige Personalausfälle sind die Hauptgründe, warum Verfügungszeiten nicht genommen werden können. Dies unterstreicht die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen.

Unbezahlte Arbeitszeit: Es ist beunruhigend zu sehen, dass viele Fachkräfte (33,62 %) unbezahlte Arbeitszeit in ihrer Freizeit investieren, um ihre pädagogische Arbeit zu erledigen. Dies zeigt, wie stark die Belastung in diesem Berufsfeld ist.

Qualifizierung und Supervision: Die Bedeutung von Supervisionen und Coachings für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung wird von den meisten Fachkräften anerkannt. Allerdings stehen vielen Fachkräften (55,50 %) gar keine derartigen Angebote zur Verfügung.

Individuelle Fortbildungen: Die Verfügbarkeit und Dauer von individuellen Fortbildungen variieren erheblich zwischen den Einrichtungen. Viele Fachkräfte haben keine klaren Regelungen für individuelle Fortbildungen innerhalb ihrer Einrichtung.

Engagement in der Freizeit: Es ist bemerkenswert, wie viele Fachkräfte ihre Freizeit nutzen, um sich außerhalb der Arbeitszeit fachlich weiterzuentwickeln. Dies zeigt ihr starkes Engagement für die pädagogische Arbeit.

Die Ergebnisse deuten auf erhebliche Herausforderungen hin, denen die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz auch im Bereich der Verfügungszeiten sowie der Fortbildungen gegenüberstehen. Diese Herausforderungen reichen von mangelnder Verfügungszeit und Ressourcen bis hin zu unbezahlter Arbeit und der Notwendigkeit von klaren Regelungen und Unterstützung in Bezug auf Fortbildungen und Supervision. Es scheint, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Ressourcen in diesem Bereich dringend erforderlich sind, um die Qualität der Kinderbetreuung aufrechtzuerhalten und zu verbessern.

3.6.3 Pädagogische Ausrichtung – beispielhafte Aussagen

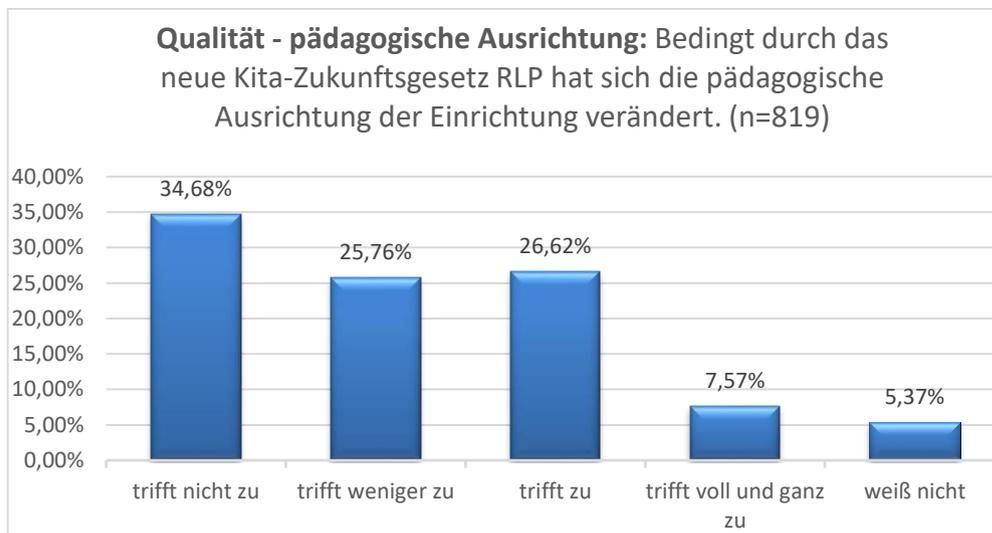


Abbildung 288: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die pädagogische Ausrichtung der Einrichtung verändert.

Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz hat sich die pädagogische Ausrichtung von Kindertagesstätten in RLP bei einem Drittel der befragten Fachkräfte (34,19 %) verändert (Abb. 289). Bei 60,44 % der Teilnehmer:innen ist dies nicht der Fall.

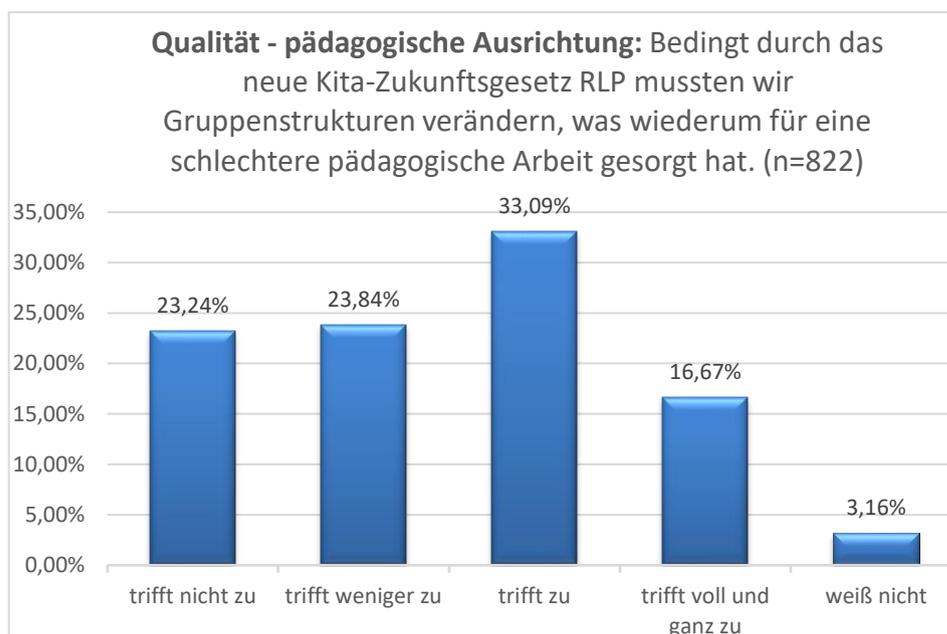


Abbildung 289: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die pädagogische Ausrichtung der Einrichtung verändert.

Dass Gruppenstrukturen bedingt durch das Gesetz verändert werden mussten, was wiederum für eine schlechtere pädagogische Arbeit gesorgt hat, stimmen die Hälfte aller Fachkräfte in RLP (49,76 %) zu (Abb. 290). Bei 47,08 % war dies weniger bis gar nicht der Fall.

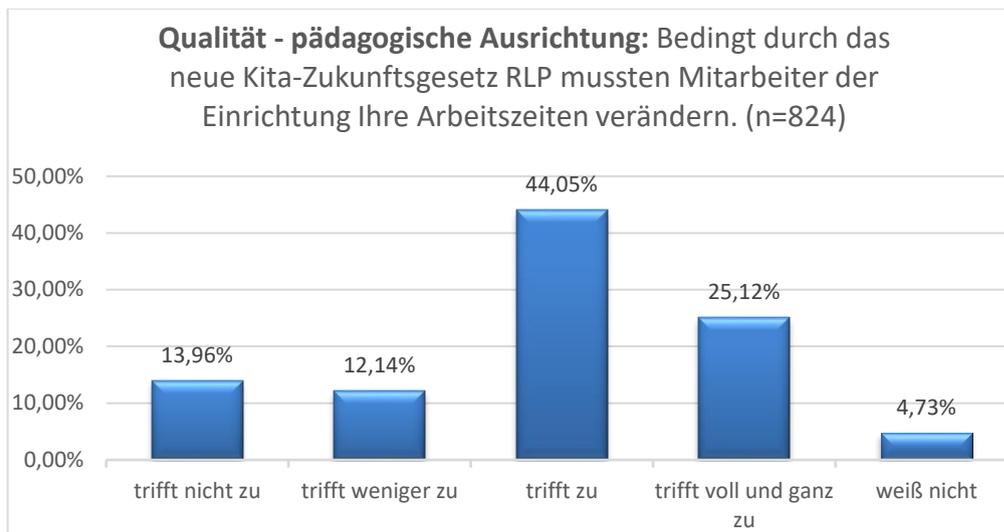


Abbildung 290: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP mussten Mitarbeiter der Einrichtung Ihre Arbeitszeiten verändern.

Bedingt durch das Kita.-Zukunftsgesetz mussten Mitarbeiter:innen der Kindertagesstätten zum Großteil (69,17 %) ihre Arbeitszeiten verändern (Abb. 291). Bei einem Viertel (26,10 %) war dies nicht der Fall.

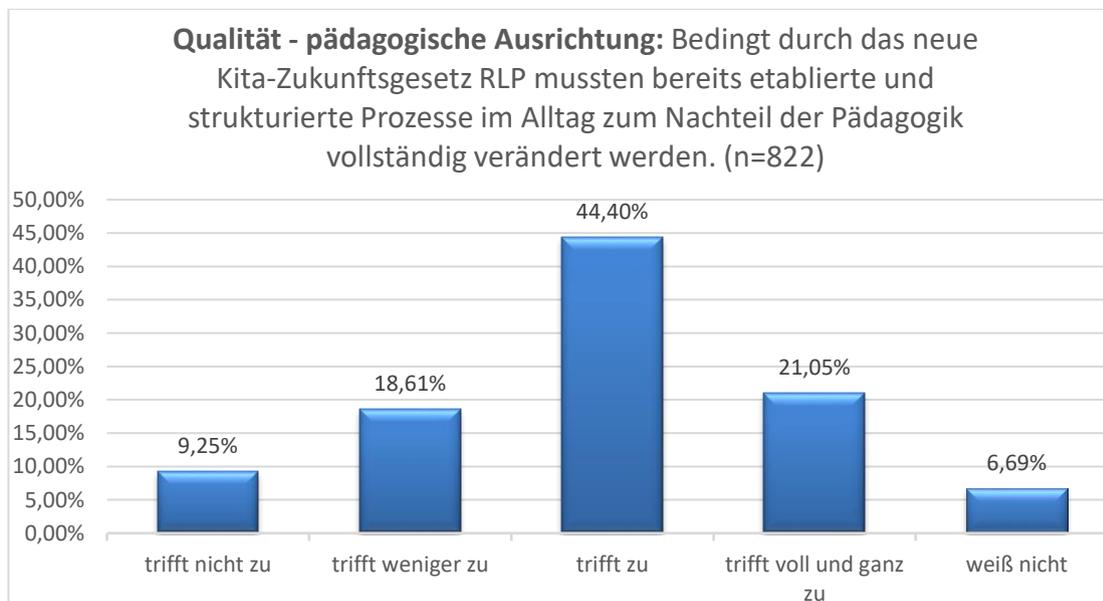


Abbildung 291: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP mussten bereits etablierte und strukturierte Prozesse im Alltag zum Nachteil der Pädagogik vollständig verändert werden.

Dass bedingt durch das Kita-Zukunftsgesetz etablierte und strukturierte Prozesse im Alltag zum Nachteil der Pädagogik verändert wurden, bestätigen zwei Drittel (65,45 %) der Fachkräfte (Abb. 292). 27,86 % haben keinen Nachteil bei den Prozessveränderungen feststellen können.

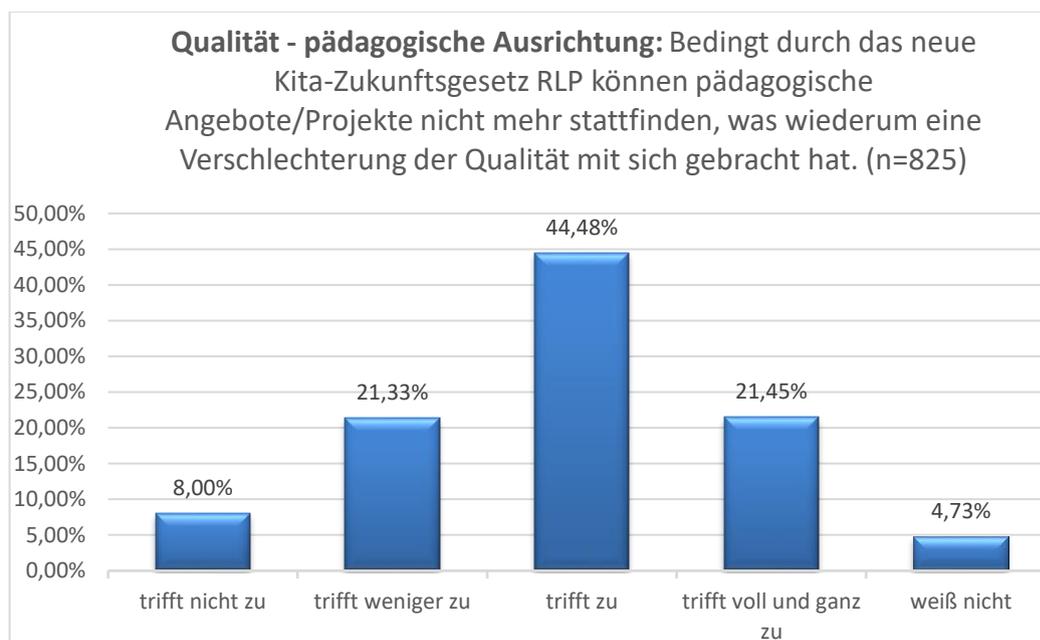


Abbildung 292: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können pädagogische Angebote/Projekte nicht mehr stattfinden, was wiederum eine Verschlechterung der Qualität mit sich gebracht hat.

Ebenso hat sich laut den Fachkräften auch die Qualität durch das Kita-Zukunftsgesetz in Bezug auf die pädagogischen Angebote und Projekte verschlechtert, da diese nicht mehr stattfinden können (Abb. 293). So geben zwei Drittel (65,93 %) der Befragten an, dass dies für ihre Tätigkeit vollkommen bis zutreffend ist. Bei 29,33 % trifft dies weniger bis gar nicht zu.

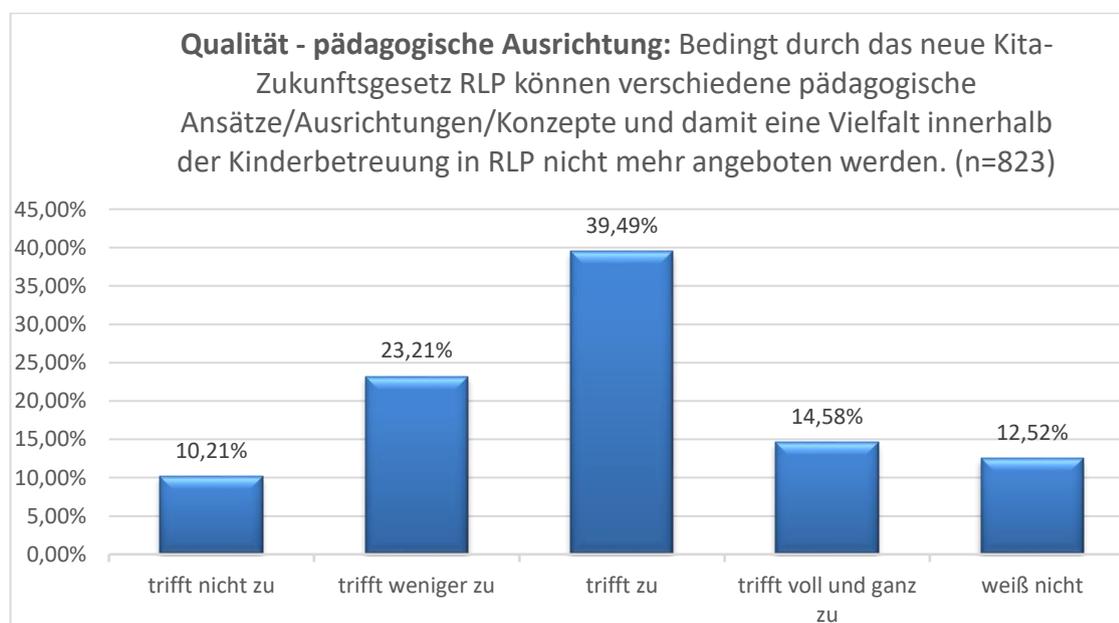


Abbildung 293: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können verschiedene pädagogische Ansätze/Ausrichtungen/Konzepte und damit eine Vielfalt innerhalb der Kinderbetreuung in RLP nicht mehr angeboten werden.

Ebenso hat sich bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz für die Mehrheit der Fachkräfte die Vielfalt der Kinderbetreuung in RLP verändert (Abb. 294). So sind 57,07 % der Meinung, dass verschiedene pädagogische Ansätze, Ausrichtungen und Konzepte nicht mehr angeboten werden können. Ein Drittel der Befragten (33,42 %) teilt hingegen diese Ansicht nicht. 12,52 % können dies aktuell nicht beurteilen.

3.6.3.1 pädagogische Ausrichtung - Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen, dass das Kita-Zukunftsgesetz in Rheinland-Pfalz erhebliche Auswirkungen auf die pädagogische Ausrichtung der Kindertageseinrichtungen hat. Hier sind einige wichtige Erkenntnisse aus den Daten:

Veränderung der pädagogischen Ausrichtung: Bei etwa einem Drittel der befragten Fachkräfte (34,19 %) hat sich die pädagogische Ausrichtung von Kindertagesstätten aufgrund des Gesetzes geändert. Dies weist auf eine signifikante Veränderung in der pädagogischen Landschaft hin.

Negative Auswirkungen auf Gruppenstrukturen: Fast die Hälfte der Fachkräfte (49,76 %) stimmt der Aussage zu, dass die Gesetzesänderungen zu Veränderungen in den Gruppenstrukturen geführt haben, die sich negativ auf die pädagogische Arbeit auswirken. Dies legt nahe, dass die neuen Vorgaben Herausforderungen mit sich gebracht haben.

Veränderung der Arbeitszeiten: Ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (69,17 %) in den Kindertagesstätten musste aufgrund des Gesetzes ihre Arbeitszeiten ändern. Dies kann zu zusätzlichem Stress und einer Anpassungsphase führen.

Veränderung von etablierten Prozessen: Zwei Drittel der Fachkräfte (65,45 %) berichten, dass etablierte und strukturierte Prozesse im Alltag aufgrund des Gesetzes geändert wurden und sich dies negativ auf die pädagogische Arbeit ausgewirkt hat. Dies kann die Effizienz und Qualität der Betreuung beeinflussen.

Verschlechterung der pädagogischen Angebote und Projekte: Die Qualität der pädagogischen Angebote und Projekte hat sich laut den Fachkräften verschlechtert, da diese nicht mehr stattfinden können. Dies betrifft fast zwei Drittel der Befragten (65,93 %), was auf erhebliche Einschränkungen in der pädagogischen Arbeit hinweist.

Veränderung der Vielfalt der Kinderbetreuung: Die Mehrheit der Fachkräfte (57,07 %) ist der Meinung, dass das Kita-Zukunftsgesetz die Vielfalt der Kinderbetreuung beeinträchtigt hat, da verschiedene pädagogische Ansätze und Konzepte nicht mehr angeboten werden können.

Diese Ergebnisse deuten auf die Herausforderungen hin, die mit Gesetzesänderungen in der Kinderbetreuung einhergehen. Es ist wichtig, die Auswirkungen auf die pädagogische Qualität zu berücksichtigen und Anpassungen vorzunehmen, um die bestmögliche Betreuung für die Kinder sicherzustellen.

3.6.4 Qualität – beispielhafte Aussagen

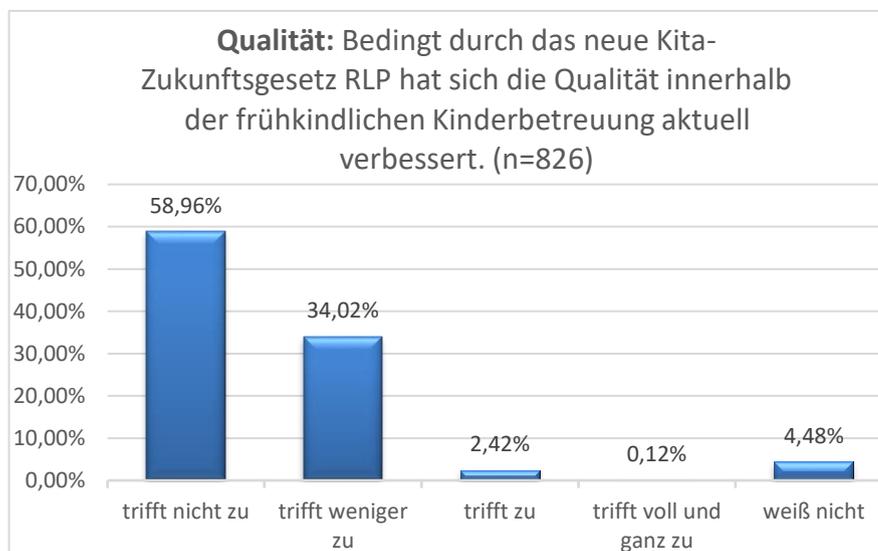


Abbildung 294: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP hat sich die Qualität innerhalb der frühkindlichen Kinderbetreuung aktuell verbessert.

Die Qualität der frühkindlichen Kinderbetreuung hat sich nicht verbessert (Abb. 295). Fast jede befragte Fachkraft (92,88 %) trifft diese Aussage, wobei mehr als die Hälfte (58,96 %) davon ganz konkret benennt, dass eine Verbesserung nicht stattgefunden hat. Lediglich 2,54 % kann bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz eine Verbesserung erkennen.

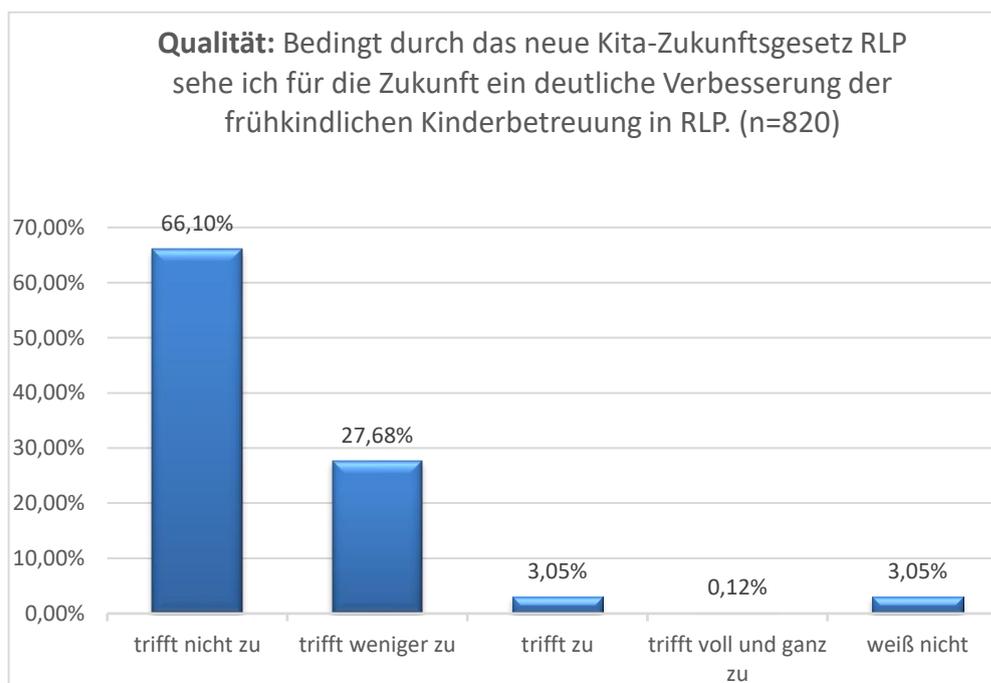


Abbildung 295: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP sehe ich für die Zukunft eine deutliche Verbesserung der frühkindlichen Kinderbetreuung in RLP.

Auch in Hinblick auf die zukünftige frühkindliche Kinderbetreuung in RLP sehen die Fachkräfte keine Verbesserung (Abb. 296). Beinahe jede Befragte (93,78%) ist der Meinung, dass weniger (27,68 %) bis gar keine (66,10 %) Verbesserung in absehbarer Zukunft für die frühkindliche Kinderbetreuung stattfindet. Lediglich 3,17 % haben die Hoffnung auf eine erkennbare Verbesserung in diesem Bereich.

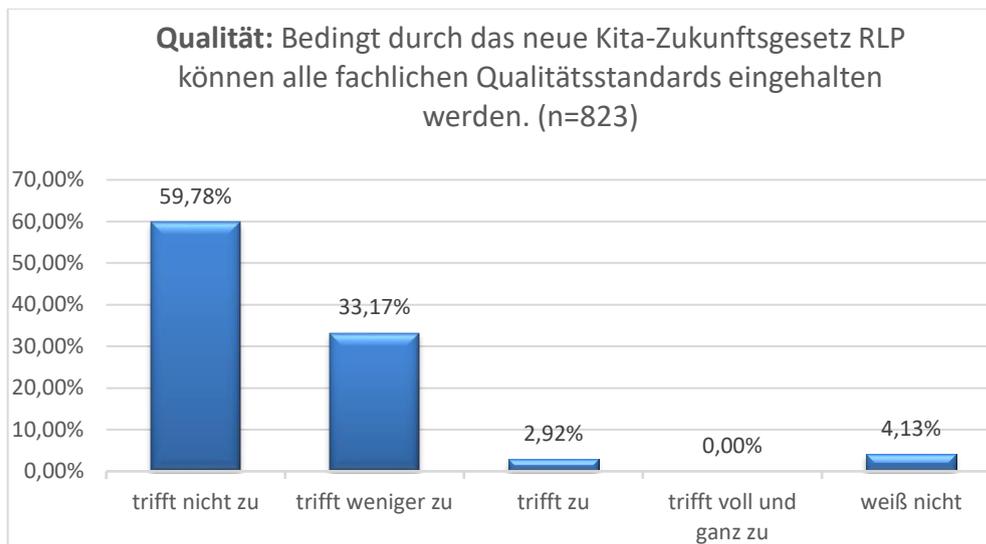


Abbildung 296: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können alle fachlichen Qualitätsstandards eingehalten werden.

Ebenso kann nahezu jede Fachkraft in RLP (92,95 %) bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz die fachlichen Qualitätsstandards nicht einhalten (Abb. 297). Diese Standards sind sowohl rechtliche als auch gesellschaftspolitische Vorgaben, welche somit von fast allen Befragten nicht umgesetzt werden können. Lediglich 2,92 % geben an, dass sie diese erfüllen können.

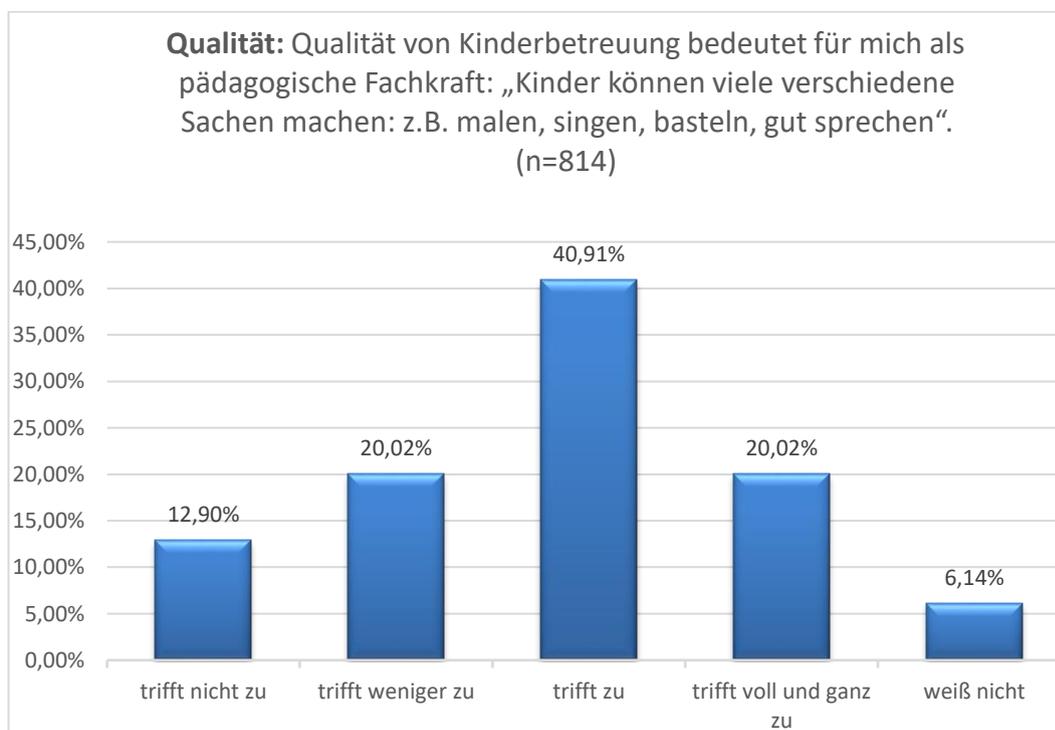


Abbildung 297: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Qualität von Kinderbetreuung bedeutet für mich als pädagogische Fachkraft: „Kinder können viele verschiedene Sachen machen: z.B. malen, singen, basteln, gut sprechen“.

Knapp zwei Drittel der Teilnehmer:innen (60,93 %) ist der Meinung, dass die Qualität von Kinderbetreuung für sie als pädagogische Fachkraft bedeutet „Kinder können viele verschiedene Sachen machen: z.B. malen, singen, basteln, gut sprechen“ (Abb. 298). Für ein Drittel (32,92 %) der pädagogischen Fachkräfte trifft dieses Qualitätsmerkmal weniger bis gar nicht zu.

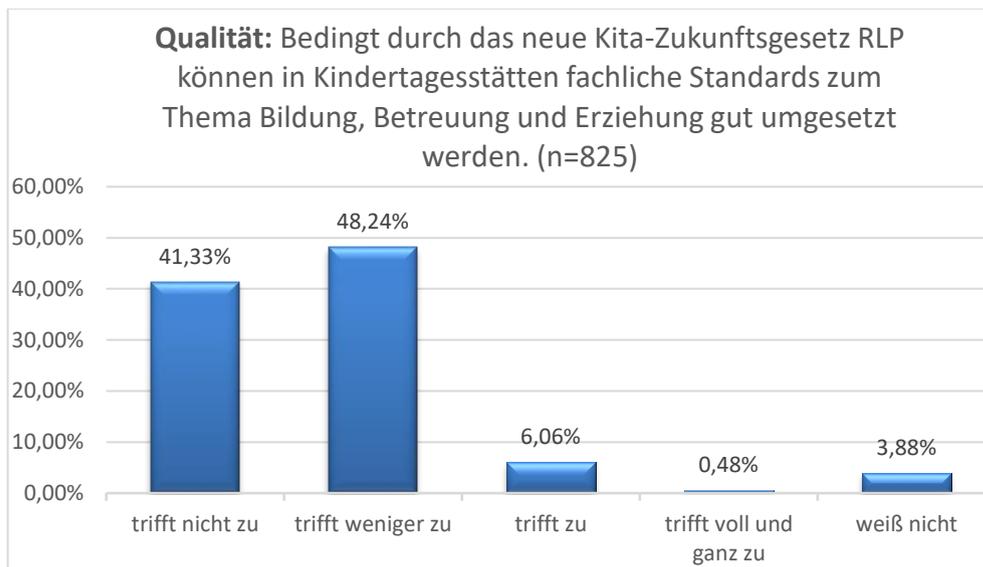


Abbildung 298: Qualität – pädagogische Ausrichtung: Bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz RLP können in Kindertagesstätten fachliche Standards zum Thema Bildung, Betreuung und Erziehung gut umgesetzt werden.

Im Hinblick auf die fachlichen Standards zum Thema Bildung, Betreuung und Erziehung sind 89,57 % und damit beinahe alle Fachkräfte der Meinung, dass diese bedingt durch das neue Kita-Zukunftsgesetz nicht gut umgesetzt werden können (Abb. 299). 6,54 % können unter den aktuellen Bedingungen diese fachlichen Standards erfüllen.

3.6.4.1 Qualität – beispielhafte Aussagen - Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Fachkräfte in Rheinland-Pfalz deutliche Bedenken hinsichtlich der Qualität der frühkindlichen Kinderbetreuung haben und die Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes als negativ einschätzen:

Keine Verbesserung der Qualität: Fast 93 % der befragten Fachkräfte sind der Meinung, dass sich die Qualität der frühkindlichen Kinderbetreuung nicht verbessert hat. Die Hälfte von ihnen gibt an, dass tatsächlich keine Verbesserung stattgefunden hat.

Pessimistischer Blick in die Zukunft: Über 93 % der Fachkräfte sehen auch für die zukünftige frühkindliche Kinderbetreuung in Rheinland-Pfalz keine Verbesserung. Eine überwiegende Mehrheit (66,10 %) glaubt, dass es in absehbarer Zukunft gar keine Verbesserung geben wird.

Fehlende Einhaltung fachlicher Qualitätsstandards: Fast 93 % der Fachkräfte geben an, dass sie aufgrund des Kita-Zukunftsgesetzes die fachlichen Qualitätsstandards nicht einhalten können. Dies betrifft sowohl rechtliche als auch gesellschaftspolitische Vorgaben.

Verständnis von Qualität: Für die Mehrheit der Befragten (60,93 %) bedeutet Qualität in der Kinderbetreuung, dass Kinder in verschiedenen Aktivitäten wie Malen, Singen, Basteln und Sprechen gefördert werden. Dieses Qualitätsverständnis legt nahe, dass die kreative und ganzheitliche Entwicklung der Kinder als wichtig erachtet wird.

Probleme bei der Umsetzung fachlicher Standards: Fast 90 % der Fachkräfte sind der Meinung, dass die fachlichen Standards für Bildung, Betreuung und Erziehung aufgrund des Kita-Zukunftsgesetzes nicht gut umgesetzt werden können.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Fachkräfte in Rheinland-Pfalz erhebliche Herausforderungen und Bedenken hinsichtlich der Qualität der frühkindlichen Kinderbetreuung im Kontext des Gesetzes sehen. Es besteht ein dringender Bedarf an Maßnahmen zur Verbesserung und zur Sicherstellung einer hochwertigen Betreuung und Bildung für Kinder.

3.6.5 Qualität - Zusammenfassung

Die vorgestellten Ergebnisse weisen auf verschiedene Herausforderungen und Probleme hin, die die frühkindliche Kinderbetreuung in Rheinland-Pfalz betreffen. Diese Herausforderungen beziehen sich auf die Qualifizierung und Rolle der Trägerverantwortlichen, die Verfügungszeiten und die Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes. Es ist wichtig, diese Herausforderungen anzuerkennen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Qualität der Kinderbetreuung zu verbessern und die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte zu unterstützen.

Die Ergebnisse deuten auf die Notwendigkeit hin, die Qualifizierung und die Rolle der Trägerverantwortlichen besser zu definieren und transparenter zu gestalten. Eine klare Qualifizierung und Aufgabenbeschreibung können dazu beitragen, Missverständnisse und ineffiziente Zusammenarbeit zu vermeiden. Ebenso ist die Verfügungszeit ein wichtiges Thema, bei dem Transparenz und klare Regelungen erforderlich sind, um die pädagogische Arbeit angemessen vorzubereiten und durchzuführen.

Die Auswirkungen des Kita-Zukunftsgesetzes auf die pädagogische Ausrichtung, die Gruppenstrukturen, die Arbeitszeiten, die Prozesse und die Vielfalt der Kinderbetreuung sollten sorgfältig analysiert werden, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Änderungen nicht zu Qualitätsverlusten in der Kinderbetreuung führen.

Die Fachkräfte in der frühkindlichen Kinderbetreuung spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung und Entwicklung von Kindern. Daher ist es von großer Bedeutung, ihre Anliegen und Bedenken ernst zu nehmen und Lösungen zu finden, um die Qualität der Kinderbetreuung in Rheinland-Pfalz zu gewährleisten und zu verbessern. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren im Bildungsbereich, um die bestmöglichen Bedingungen für Kinder und Fachkräfte zu schaffen.

3.6.6 Qualität – Kommentare der Befragten

Am Ende der Befragung konnten die Teilnehmer:innen noch eine persönliche Einschätzung (Gedanken, Ideen und Anmerkungen) zum neuen Kita-Zukunftsgesetz RLP abgeben. Auch hier ist wieder eine beispielhafte Zusammenstellung von verschiedenen Kommentaren erfolgt (diese Kommentare wurden weder orthographisch noch grammatikalisch verändert), welche im Original zitiert werden:

„das Gesetz ist in einigen Bereichen verbesserungswürdig; entspricht nicht meinen Erwartungen einer fachlichen und bildungsorientierten Arbeit“

„Es scheint von Menschen auf dem Reißbrett entworfen worden zu sein, die von der Praxis keine Ahnung haben und denen es lediglich darum ging Geld einzusparen und der breiten Öffentlichkeit vorzugaukeln, dass sich die Qualität maßgeblich verbessert hat. Alleine der Punkt 2 Jährige wie drei jährige zu werten zeigt die Unfähigkeit und die fachliche Ferne der Urheber:innen dieses Gesetzes.“

„Ich finde seit dem das neue Kita Gesetz in Kraft getreten ist hat sich die Arbeit deutlich an der Qualität verschlechtert. Es ist wie am Fließband man fertigt die Kinder ab. Es gibt immer mehr Forderungen an uns pädagogische Fachkräfte und wir werden in den Entscheidungen nicht miteinbezogen was ich sehr schade finde. Man ist nur noch erschöpft und ausgelaugt, da man ständig Personalmangel hat und keine beständige Kraft in der Gruppe hat. Ich finde der Personalschlüssel sollte anders berechnet werden (man sollte nicht an Geld sparen, da sonst die Qualität drunter leidet.“

„eine verpflichtende Betreuung über Mittag mit warmem Mittagessen entspricht in unserer Einrichtung nicht den Bedürfnissen der Eltern. Diese hätten sich mehr Flexibilität und Wahlmöglichkeiten gewünscht“

„Mehr Arbeit mit weniger oder gleichem Personal = weniger Qualität. Wir bilden nicht. Erziehen nicht. Betreuen höchstens. (Zu) oft verwahren wir nur noch.“

„Es war gut, dass das Kita-Gesetz überarbeitet wurde. Es zeigt sich für mich aber ein großes Theorie-Praxis-Gefälle. Ich sehe auch kaum, dass Erkenntnisse aus der (aktuellen) Hirnforschung hinsichtlich optimaler Voraussetzungen für (früh-) kindliche/s Entwicklung/Lernen Beachtung fanden. Nur zu gerne erinnere ich das erste Jahr mit Corona, in welchem wir max. 18 Kinder mit zwei Fachkräften betreuten: unter diesen Umständen war wirklich eine intensive & individuelle Entwicklungsbegleitung möglich! Und ich hatte den Eindruck, dem im SGB VIII in §22 benannten Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen gerecht zu werden: [...] (2) Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen 1. die Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern, [...] Würden zudem noch der Übergang in die (und Beschulung in der) Grundschule neu bedacht werden und ein wirkliches Hand-in-Hand-Arbeiten stattfinden, könnten Jungen und Mädchen besser „abgeholt“ und evtl. Hürden jeglicher Art abgebaut werden.“

„Ich finde es beschämend, dass im Vorfeld Träger, Leitungen, Päd. Fachkräfte usw. zum Gesetz befragt wurden und damals schon die Schwierigkeiten die wir jetzt haben angesprochen wurden und gefühlt nichts davon im Gesetz geändert wurde!!! Ich fühle mich in keinster Weise von meiner Landesregierung in meiner Professionalität ernst- und wahrgenommen! Zudem würde ich mir wünschen, dass endlich jemand Verantwortung übernimmt und diese nicht ständig weitergereicht wird (vom Bund an Land, von Land an Kreis, von Kreis an Kommune, von Kommune an Träger, von Träger an Leitung, und diese kann nichts ändern, da es is keinster Weise ihr Aufgabenbereich ist!!!)“

„Dieses KiTaG fährt das System der frühkindlichen Betreuung komplett an die Wand. Ich sehe mit großer Sorge eine Kindeswohlgefährdung, die sich erst in einigen Jahren bemerkbar macht. Die Bedürfnisse der 2-3 Jährigen werden in keiner Weise erfüllt. Die Verweildauer in der Einrichtung, 9 Stunden! ist viel zu lang. Die Benötigte liebevolle, individuelle Zuwendung, Rückzugsbereiche, ruhige Bereiche können wir den Kindern nicht bieten. Wir produzieren eine Generation von Kindern mit massiven Entwicklungs- und Bindungsstörungen. Ich warte darauf bis sich auch Hospitalismusschäden wissenschaftlich in Studien bemerkbar machen. Mindestforderung an eine Nachbesserung: Fachkraft-Kind-Schlüssel von 1:4 bei Kindern im Alter von 2 bis 3 Jahren. Höchstverweildauer für Kinder in einer Einrichtung für 2--3 Jährige von 7 Stunden!“

„Ein theoretischer Ansatz, der nicht auf die Praxistauglichkeit überprüft wurde. Der Gesellschaft wird suggeriert, dass alles zum Besten dient. Oft erlebe ich Unverständnis über meine Arbeitsbedingungen. Kinderbetreuung steht an erster Stelle und nicht die Qualität der pädagogischen Arbeit. Außerdem werden Versprechungen gemacht, die nicht eingehalten werden können: mehr Personal ... Es wurde nicht rechtzeitig vorgesorgt: woher Mehrpersonal nehmen, wenn Erziehermangel herrscht? Ich arbeite noch, weil ich einen Sinn in meiner Arbeit sehe und sie gerne mache. Ich freue mich über jeden, der diese Ausbildung anstrebt, kann den Beruf aufgrund der Arbeitsbedingungen aber nicht empfehlen. Mittelfristig werde ich weitere Stunden reduzieren, um "durchzuhalten".“

„Durch das neue Kitagesetz entwickeln wir uns immer mehr zur Bewahranstalt, die Bildung bleibt völlig auf der Strecke! Ich bin oft einfach nur froh meine tägliche Aufsichtspflicht nachgegangen zu sein und das alle mir anvertrauten Kinder den Tag unbeschadet überstanden haben. an individueller Förderung ist gar nicht zu denken! Die Kinder im Alter von 3 und 4 Jahren fallen völlig durchs Raster.“

„Das neue Gesetz hat durchaus zukunftsfähiges Entwicklungspotenzial. Der nicht geklärte Finanzierungsrahmen (Trägeranteil) und der aktuelle Fachkräftemangel tragen dazu bei, dass NICHTS davon in der Praxis ankommt. Die Arbeitsbelastungen werden immer mehr und können nicht kompensiert werden. Wir geben mittlerweile den Druck an die Eltern weiter durch Anwendung des Maßnahmeplans, damit wenigstens das "Wohlfühlen" der Kinder einigermaßen sichergestellt ist. Unserem Bildungsverständnis werden wir nicht gerecht. Die integrierte sprachliche Bildung im Regelpersonalschlüssel bedeutet: KEINE sprachliche Bildung. Die Auswirkungen auf die Familien, insbesondere für Mütter im Zusammenhang mit Vereinbarkeit Familie und Beruf, sowie generell auf die Gesellschaft / Arbeitswelt durch nicht verlässliche Kita-Betreuung hat fatale Folgen.“

„Im Prinzip ist alles schon gesagt. Das Gesetz war Augenwischerei für Familien. In der Realität sieht es hingegen gar nicht gut aus. Kaum noch Zeit für viel mehr Kinder, Bildung fällt hinten runter - Verweilen ist an der Tagesordnung. Kaum individuelles Eingehen ist mehr möglich, Stunden, Vorbereitungszeiten sind reduziert... all dies sehen die Familien kaum und laden ihre Unzufriedenheit ("Wir haben einen Rechtsanspruch!") auch noch bei uns Erzieher*innen ab. Erzieher*innen sind viel häufiger (psychisch) Erkrankt, immer mehr Personalausfall, dadurch vermehrte Schließungen, Unzufriedenheiten ... wenn wir dann Hilfe suchen, werden wir im Regen stehen gelassen mit der Aussage, man könnte uns "nichts anbieten". Das System (ähnlich wie nun das der Lehrer) kollabiert, weil zu viele Fehlentscheidungen getroffen wurden. Dies hat - mal von unserem Berufsbild abgesehen - auch wirtschaftliche Folgen. Wenn Familien ständig ihre Kinder Zuhause betreuen müssen, greift ein Zahnrad ins nächste und es sitzen keine Kassierer*innen mehr an den Kassen, keine Arzthelfer*innen mehr in den Praxen, usw. weil diese ihre Kinder betreuen müssen, weil die Kitas nicht mehr funktionieren. - wenn junge Menschen dies aktuell mitbekommen - wer hat da noch Lust (bei dieser Bezahlung im Vergl. z.B. zu Verdiensten in der Wirtschaft) diesen Beruf überhaupt zu erlernen?“

„Verschlechterung in allen Bereichen. Meist nur noch Aufbewahrung, keine Pädagogik mehr. Es wird nur noch nach Kinderzahlen geschaut, nicht mehr nach Individuen. Dabei kommen immer mehr Kinder mit erhöhtem Förderbedarf!“

„Qualität der Kinderbetreuung ist ja nicht nur, dass Kinder viele verschiedene Sachen machen dürfen, sondern auch ob sie es ermöglicht bekommen können. Zudem wie wird der Prozess gestaltet? Ist es: Jetzt singen wir alle Lied 154. Oder: Wer hat jetzt Lust zu singen. Und welche Möglichkeiten haben die anderen Kinder, die dazu jetzt keine Lust haben. Ist genügend Personal da, um eine Alternative anzubieten bzw. um diese Kinder zu beaufsichtigen?“

„Es war schlichtweg der Genickbruch der gesamten pädagogischen Arbeit, der einfach nur einen Verschleiß von Fachkräften verursacht hat. Ebenso eine Freisprechung von der elterlichen Verantwortung in Bezug auf Erziehung und Bildung“

„Das neue Gesetz bedeutet schon seit Beginn an für unsere Einrichtung ein massiver Motivationsabbau sowie Verschleiß an Personal und dadurch eine dauerhafte Überlastung des verbliebenen Personals. Die daraus folgenden Maßnahmen führen zur Verschlechterung der Beziehung zu den Familien. Das Er- und Beziehungsdreieck leidet und zwar an allen Seiten. Frühkindliche Bildung und päd. Arbeit ist mittlerweile eine "Aufbewahrung" von Kindern geworden.“

„Ich sehe Überlastung der Kommunen, die oftmals selbst mit personellen Engpässen und zunehmenden Herausforderungen zu kämpfen haben. Personelle Engpässe im pädagogischen Bereich sind kaum aufzufangen. Druck für Leitungen ist steigend, Motivation und Arbeitsmoral in Teams sinkt parallel zur Überlastung. Im Kita Zukunftsgesetz ist sicherlich Vieles gut gemeint und gleichzeitig kaum bis gar nicht umzusetzen. Nach vielen Jahren der Leitungstätigkeit bei kommunalen Trägern wechselte ich aus den oben genannten Gründen zu einem privaten Träger in die Position der Stellvertretung.“

„Das Gesetz dient nicht der Bildung und der Sicherung einer Chancengleichheit für Kita-Kinder. Es richtet sich in Personalisierung nicht an wissenschaftlichen Erkenntnissen aus und ist nicht transparent in der fachlichen Zuordnung (Betreuung, Verfügungszeit, Sprachförderung, inklusive Anteile...). Es dient der wirtschaftlichen Rentabilität von Betreuung für Eltern als Arbeitskräfte. Das Wohl und die Bildung der Kinder hätte etwas besseres verdient.“

„Das neue Kita-Gesetz hat augenscheinlich eine Verbesserung der Situation für berufstätige Eltern gebracht, die aber nur so lange gilt, wie kein Notfallplan ausgerufen werden muss. Wenn die Eltern sich nicht auf die Betreuung ihrer Kinder verlassen können hilft es Ihnen im Bezug auf ihre Berufstätigkeit nicht. An das Wohl und die Bildung der Kinder wurde dabei nicht wirklich gedacht und auch nicht an die Arbeitsbelastung der päd. Fachkräfte.“

„Ich arbeite in einer privilegierten, kleinen Einrichtung. Wir können nach wie vor recht qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit leisten. Wenn ich das Gros der Einrichtungen beobachte (social Media Foren, Austausch in Fachschulen und bei Anleitungstreffen) sehe ich das erschütternde Ausmaß der nicht stattfindenden pädagogischen Arbeit.“

„Das Kitagesetz hat sicher einige gute Denkanstöße und Umsetzungen mit sich gebracht, aber die Qualität der pädagogischen Arbeit hat sich meiner Meinung nach sehr verschlechtert. Zuwenig Personal für zu viele Kinder, keine Verbesserung der Räumlichkeiten.“

„Vorher konnte ich im Krippenbereich noch pädagogisch arbeiten und hatte zumindest im Ansatz die Chance allen individuellen Bedürfnissen der Kinder entgegen kommen zu können. Danach war der Krippenalltag nicht mehr der Gleiche! Ich hatte nur noch Zeit um die nötigsten pflegerischen Tätigkeiten auszuführen und die Grundbedürfnisse zu berücksichtigen. Der Alltag besteht aus wickeln, essen, schlafen. Eingewöhnen, umgewöhnen, fertig. Das war es dann... Darum habe ich nach 17 Jahren das Berufsfeld gewechselt. Es war nicht mehr tragbar für mich mit diesen Rahmenbedingungen!“

„Für uns hat sich der Personalschlüssel leicht zum positiven verändert. Ansonsten kann ich dem neuen Kita-Zukunftsgesetz keine positiven Aspekte abgewinnen. Leider!“

„Wir sind ein Elternverein. Wir bekommen keine Verwaltungskraft finanziert, das bedeutet, dass eine Kollegin die eigentlich in der Gruppe arbeiten sollte, Verwaltungsaufgaben übernimmt. Weiter werden die Trägeraufgaben von einer anderen Kollegin geregelt, die auch in der Gruppe fehlt. Meine Leitungsaufgaben gehen weit über die Norm hinaus und ich kann nicht verstehen, dass ich nicht komplett frei gestellt bin. Durch den hohen Personalausfall muss ich ständig in die Gruppe...alles bleibt liegen und ich sitze jeden Tag nach der Öffnungszeit im Büro und versuche das Chaos zu sichten. Ich fühle mich wie in einem sinkenden Boot...überall Löcher die ich kurzzeitig zu stopfen versuche. Momentan schaue ich mich nach einer Beruflichen Alternative um.“

„Es ist nicht mehr machbar, wir sind auf satt sauber sicher, keine Pädagogik mehr möglich das ist nicht mehr der Beruf, da kann ich auch bei Ikea Kinder betreuen. Wieso machen die Eltern das mit....“

„Das Gesetz hat uns bis jetzt viel Stress, Diskussionen mit Träger und Eltern gebracht. Öffnungszeiten mussten verkürzt werden, päd. Angebote mussten ausfallen und der Stresslevel ist im Team enorm gestiegen. Als Leitung kann ich kaum allen Ansprüchen gerecht werden und komme kaum auf meine Bürozeiten. Die ersten Mitarbeiter überlegen, aus dem Kitabereich auszusteigen. Auch ich suche nach Alternativen, obwohl das nach über 30 Jahren Kitaarbeit mein Herz bluten lässt. Aber die Belastung bringt mich an meine persönlichen und körperlichen Grenzen.“

„Ich glaube viele Ansätze sind gut, werden aber schlecht umgesetzt - zum Beispiel Stellen zu streichen steht nirgends im Gesetz meines Wissens - wird aber gemacht, weil die Stellen für die Betriebserlaubnis nicht mehr gebraucht werden. Das ist kontraproduktiv - hätte man anders formulieren müssen vielleicht. Viele Dinge sind gut gedacht, lassen sich aber aufgrund der Fachkraftkrise- die gerade überall vorherrscht- nicht umsetzen. Viele Dinge laufen auch vor Ort schlecht, weil die Haltung der Fachkräfte nicht stimmt. Weil sich viel unsinnig krank gemeldet und viel Zeit mit Meckern, statt mit den Kindern verbracht wird. Nehme mich da selbst nicht raus- aber die Haltungskrise macht die Situation vor Ort schlimmer als es ein Gesetz je könnte. Deswegen wären verpflichtende Fortbildungen und mehr Teamtage (Einrichtung geschlossen) zu diesem Thema wirklich wichtig.“

„An sich finde ich das Kita Zukunftsgesetz richtig und gut. Aber die Umsetzung ohne weiteres Personal, ohne weitere Räumlichkeiten und ohne finanzielle Unterstützung ist nicht machbar. So leiden die pädagogische Arbeit, die Mitarbeiter und die Kinder unter den Gegebenheiten.“

„Das positive zuerst: Die Aufstockung der Hauswirtschaftsstunden wirkt sich sehr positiv aus. Pädagogisches Personal muss nun nicht mehr (außer bei Krankheitsfällen) hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Wäsche waschen oder spülen übernehmen. Ansonsten konnte ich leider keine Verbesserungen feststellen, ganz im Gegenteil. Vor allem die (Qualitäts-)Zeit für die Kinder und somit die individuelle Förderung ist oftmals nicht

mehr möglich. Der Wegfall der zusätzlichen Sprachförderstunden ist sehr negativ. Der Anteil der Kinder, die kein Deutsch können nimmt stetig zu. Diesem Förderbedarf können wir nicht gerecht werden. Rahmenbedingungen haben sich enorm verschlechtert. Somit auch die Motivation im Team. Die Krankmeldungen haben sich deutlich erhöht. Zwei langjährige Mitarbeiterinnen haben im letzten Jahr gekündigt und das Berufsfeld verlassen, andere Mitarbeiterinnen spielen mit dem Gedanken. Vakante Stellen können nicht besetzt werden. Wir können für Eltern kein verlässlicher Partner mehr sein, da regelmäßig das Angebot laut Maßnahmen Plan eingeschränkt werden muss. Dies führt zu Konflikten mit Eltern. Elterngespräche und sonstige Elternarbeit können oft nicht wie geplant stattfinden wegen Personalmangel. Man kann den eigenen Ansprüchen nicht mehr gerecht werden, dies frustriert zusätzlich. Trotz großem Interesse der Eltern, haben die meisten Eltern nicht die Möglichkeit (aus verschiedenen nachvollziehbaren Gründen) sich in Elterngremien zu engagieren. Die Plätze hierfür konnten nicht alle besetzt werden. Der anstehende Anbau wird ab Herbst im laufenden Betrieb stattfinden was eine zusätzliche Herausforderung sein wird. Die Grundgedanken des neuen Gesetzes sind sehr gut. Leider passen die Rahmenbedingungen nicht überein. Wir benötigen dringend mehr Personal!“

„Das KiTa-System steht vor dem Kollaps und alle schauen dabei zu“

„Ich hatte mir von der Novellierung/ Neugestaltung des Gesetzes sehr viel erhofft. Die Inkraftsetzung unter Corona war ein schwerer Fehler. Ich bemängelte, wie immer, dass die an der Basis arbeitenden Fachkräfte viel zu wenig einbezogen wurden und werden. Die bisherigen Pressemitteilungen des Ministeriums empfinde ich als Farce, da hier konsequent die Realität verschwiegen wird. Reflexion sollte immer ehrlich und zielorientiert geschehen. Politisch erfolgt dies in keinster Weise. Dass das Gesetz in der Planung augenscheinlich gute Ansätze hatte, ist in der Praxis als gescheitert zu beurteilen und hat effektiv nicht zu einer Verbesserung der Bildungslandschaft der frühkindlichen Bildung geführt.“

„Fachkräfte sind die tragende Säule in der frühkindlichen Betreuung. Solange der Fachkräftemangel fortbesteht, können noch so gute Gesetze die Situation der Kinder und Pädagogen nicht verbessern!“

„Wie bereits beschrieben, kann ich kaum einen Unterschied feststellen. Evtl. haben größere Einrichtungen etwas mehr Personal. Gerade auf die Qualität und die Rahmenbedingungen hat es keine Auswirkung, weil Papier geduldig ist und die Umsetzung der auch vor dem Gesetz bestehenden Richtlinien nicht kontrolliert werden! Jede Einrichtung kann einfach arbeiten wie sie es für richtig hält und es liegt an dem Mut der Mitarbeiter es anzuzeigen. Meist führt auch das zu wenig Erfolg oder Veränderung! Weil der Bedarf der Eltern einfach da ist und es laufen muss ob gut oder schlecht ist eigentlich egal. Es steht und fällt mit der individuellen Umsetzung der Leitung und der Kontrolle des Trägers! So traurig es ist! Aber Kindeswohl, sollte eine gewisse Kontrolle bedürfen! Hinterher ist man immer schlauer aber das Kind ist dann bereits in Brunnen gefallen!“

„Der Grundgedanke des Gesetzes ist sehr gut, besonders im Hinblick auf einen 7 stündigen durchgehenden Betreuungsanspruch mit Mittagessen für alle. Der Personalschlüssel für 2-6 jährige Kinder entspricht nicht dem Bedarf des Alltags. Kinder unter 3 haben einen höheren Betreuungsaufwand als ältere. Der Personalschlüssel sollte wieder wie vor dem Kitagesetz berechnet werden. Außerdem sollte es auch eine Freistellung für stellvertretende Leitungen geben. Diese übernehmen auch leitende Aufgaben, für die sie Zeit brauchen. Derzeit fehlen sie dann im Kinderdienst.“

„Wir brauchen jetzt eine Überarbeitung und diesmal mit Pädagoge aus allen Kita Bereichen. Kommt keine Überarbeitung kollabiert das System noch mehr und wir haben keine Qualität mehr. Wir sind jetzt schon nur noch bei sauber und satt. Von sicher spreche ich leider an manchen Tagen auch nicht mehr.“

„Das Ziel des Gesetzes ist zunächst einmal gut. In der Umsetzung bestehen aber viele Stellschrauben. Der Personalschlüssel ist unzureichend, die Leistungsdeputate sind viel zu gering (Leitung sollte freigestellt sein). Fehlzeiten sollten vorab einberechnet werden. Fachkräftemangel kann nicht durch ungelernete Kräfte ausgeglichen werden ohne eine Gefahr für Kindeswohl, Aufsicht und Qualität der päd. Arbeit darzustellen. Die Verpflichtung zur Umsetzung bis 2028 birgt bestimmt für einige Einrichtungen, dass sie sich, da sie aufgrund der Rahmenbedingungen nicht dazu in der Lage sein werden, Gedanken hinsichtlich ihrer päd. Konzepte und der Betriebserlaubnis stellen werden müssen. Die Jugendämter werden der Erfüllung des Rechtsanspruches auf einen Kita-Platz, wie auch schon heute nicht nachkommen können. Meiner Meinung nach ist die Situation in einigen Einrichtungen schon heute eine strukturelle Kindeswohlgefährdung. Nicht durch die dort arbeitenden Menschen, sondern durch die Bedingungen und gesetzlichen Vorgaben, die nicht erfüllt werden können. Mit dem Gesetz will die Politik aussagen, dass die Kita-Landschaft quantitativ und qualitativ auf dem Papier gut dasteht. Wie dies jedoch in der Realität umsetzbar ist, wird darin jedoch vollkommen ausgeblendet. Ich gehe sogar soweit zu sagen, dass die Verantwortung für dieses Gesetz bzw. dessen Ausführung komplett an die Kommunen und die Träger (und damit Leitungen und Mitarbeitende) abgeschoben wurde, diese jedoch in allen Bereichen alleingelassen werden. Sollte dann noch die Frage der Ursachen für das Scheitern in der Umsetzung gestellt werden, wird sich die Politik (Landesverantwortung für Kita-Landschaft), wie auch in vielen Interviews und Stellungnahmen dazu, nicht als Verantwortliche sehen und eingestehen, dass sie eine gute aber unrealistische Utopie aufgestellt haben, die zudem noch gesetzlich verankert wurde. In Frage stelle ich zudem die Vorgehensweise, dass zwar für den Gesetzentwurf relevante Berufsgruppen und Gremien zur Beratung einbezogen wurden, im Nachgang jedoch (Referentenentwurf und folgende Änderungen nach Einsicht der verschiedenen Ministerien), deren kritischen Anmerkungen und Forderungen, die zu einem guten und verbesserten Kita-Gesetz geführt hätten, ignoriert wurden. Quantität und Geld darf niemals vor Qualität gehen, wenn es um die Arbeit mit Menschen, insbesondere mit Kindern geht! Dies ist jedem in diesem Bereich tätigen Menschen bewusst. Wenn sich die Situation und die Beurteilung der politisch Verantwortlichen nicht ändert und nachgesteuert wird, wird der Karren im Dreck landen (dort ist er schon) und versinken. Ich versuche Menschen für diesen Beruf zu begeistern und so Fachkräfte in die Ausbildung zu bringen. Aber dies hat unter gegebenen Umständen keine hohe Erfolgchance. Ich kenne viele Erzieher*innen, die ausgebrannt sind, die Stunden reduzieren (Personalisierung dieser Vakanzen nicht möglich), mit dem Gedanken spielen, das Berufsfeld zu verlassen oder schon aktiv auf der Suche sind und kündigen werden. Die Probleme in der Kita-Betreuung sind allen schon so lange bekannt, daher darf es niemanden wundern, dass sie aktuell und noch schlimmer werdend in der Zukunft, allen um die Ohren fliegen und dieser Bereich droht, zu kollabieren.“

„Durch das neue Kita- Gesetz wurde unsere Kita immer mehr zur Aufbewahrungsstätte für die Kinder. Es kommt immer mehr zur Abfertigung der Kinder. Bildungsangebote finden nur noch sporadisch statt. Es ist absolut keine Verbesserung eingetreten.“

„Für mich ist das Gesetz ein Rückschlag für die individuelle Entwicklung und Bildung jedes einzelnen Kindes. Wir werden ihnen nicht mehr gerecht.“

„Wer an diesen Gesetzen mitarbeitet, sollte sich auch ein Bild vor Ort machen und einfach mal eine Woche vorab hospitieren kommen. Wir wollen auch als Erzieher:innen angehört werden und mit sprechen dürfen. Meist regeln Leute Dinge für uns, die gar keinen Einblick oder Ahnung haben. Das ist sehr gefährlich.....“

4. SCHLUSSFOLGERUNG UND AUSBLICK

Die Ergebnisse der Studie „Fachkräfte aus den Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz“ liefern ein besorgniserregendes Bild. Die negativen Aspekte sind erheblich und in jedem der sechs untersuchten Bereiche sind keine positiven Entwicklungen zu verzeichnen. **Im Gegenteil die Arbeitsbedingungen und -belastungen, die Personalsituation, die Bildung und Betreuung der Kinder, die Chancengleichheit und Partizipation, Mitwirkung und Teilhabe von Eltern, die räumliche Situation sowie die Verpflegung und die Qualität haben sich seit der Einführung des Gesetzes deutlich verschlechtert. Diese Entwicklung betrifft nicht einzelne wenige Fachkräfte oder Einrichtungen und deren subjektive Wahrnehmung, sondern ist systemisch bedingt.** Es dürfte Einigkeit darüber bestehen, dass solche Ergebnisse nicht hinnehmbar sind.

Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Stressbelastung

Im Bereich der Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Stressbelastung gibt es seit der Einführung des Kitagesetzes 2021 keinerlei Verbesserungen. Im Gegenteil, es gehen zum Großteil mit dem Gesetz ernsthafte Verschlechterungen und Belastungen einher, die das System Kindertagesstätte täglich auf den Prüfstand der Umsetzbarkeit von gesetzlichen Vorgaben stellen, dabei Gefährdungen von Mitarbeitern und Kindern wissentlich im Kauf nimmt und Eltern im Unklaren darüber lässt, das Bildung und Betreuung der Kinder nicht mehr täglich sichergestellt wird. Es ist entscheidend, die Belastungen in den Kindertagesstätten zu minimieren und darüber hinaus sicherzustellen, dass Bildung und Betreuung der Kinder auf hohem Niveau gewährleistet wird.

Personalsituation

Die beschriebene in den Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz wirft ernsthafte Bedenken auf und verdeutlicht die bestehenden Herausforderungen:

Unbesetzte Stellen: Es ist äußerst besorgniserregend, dass mehr als ein Drittel der Befragten angeben, dass in ihrer Einrichtung nicht alle Stellen besetzt sind. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung und Bildung der Kinder und ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot.

Abhängigkeit von hierarchischen Strukturen und persönlichen Ängsten: Die Umsetzung von Personalmaßnahmenplänen ist anscheinend stark von hierarchischen Strukturen und persönlichen Bedenken abhängig. Dies bedeutet, dass notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation und damit eine Entlastung des Personals behindert werden.

Besetzung von Stellen mit ungeeigneten Fachkräften: Die bewusste Besetzung von Stellen mit ungeeigneten Fachkräften, um den Personalschlüssel zu erfüllen, ist äußerst bedenklich. Dies gefährdet die Qualität der frühkindlichen Betreuung sowie Bildung und möglicherweise das Kindeswohl.

Keine Zeit für Auszubildende: Die Tatsache, dass knapp die Hälfte der Befragten von nicht besetzten Ausbildungsstellen berichten und dass die verfügbaren zeitlichen Kontingente für die Anleitung von Auszubildenden nicht ausreichen, ist ein ernsthaftes Problem. Die Ausbildung von jungen Menschen ist entscheidend, um qualifizierten Nachwuchs für das Berufsfeld der Kindertagesstätte sicherzustellen. Wenn Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können oder nicht ausreichend Zeit für die Anleitung der Auszubildenden vorhanden ist, hat dies negative Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung und die Zukunftsaussichten der jungen Menschen. Personalmangel ist ein zentrales Hindernis, das die Qualität der Ausbildung und Anleitung von Auszubildenden erschwert. Es ist wichtig, dass Kindertagesstätten ausreichend qualifiziertes Personal haben, um die Auszubildenden angemessen zu betreuen und anzuleiten. Hierbei könnten eine bessere Personalausstattung und gezielte Maßnahmen zur Rekrutierung von Auszubildenden hilfreich sein.

Nichterfüllung des personellen Mindeststandards: Das Ergebnis, dass der personelle Mindeststandard zur Sicherstellung der Aufsichts- und Fürsorgepflicht gegenüber Kindern in einem Zeitraum von sechs Monaten an fast keinem Tag erfüllt wird, ist alarmierend. Dies stellt die Sicherheit und Qualität der Betreuung in Frage.

Bei Mindeststandards handelt es sich um Anforderungen, die von allen Einrichtungen zum Wohle der Kinder und Fachkräfte sowie dem Anrecht der Eltern auf gute frühkindliche Betreuung erreicht werden sollten – hierfür haben alle Akteursgruppen im Bildungssystem gemeinsam Sorge zu tragen. Es ist offensichtlich, dass dringende Maßnahmen erforderlich sind, um die Personalsituation in Kindertagesstätten zu verbessern, die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung sicherzustellen sowie die Sicherheit der Kinder zu gewährleisten. Dies könnte eine verstärkte Rekrutierung und Qualifizierung von Fachkräften, eine bessere Unterstützung der hierarchischen Strukturen und eine Verständigung von Mindestqualitätsstandards erforderlich sein. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Herausforderungen angegangen werden, um sicherzustellen, dass die angehenden Fachkräfte die notwendige Ausbildung und Anleitung erhalten, um erfolgreich in ihren Berufen zu sein. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten, um Lösungen zu finden, die sowohl die Auszubildenden als auch die Bildungseinrichtungen unterstützen.

Fachkraft-Kind-Relation und frühkindliche Bildung

Dass der Erfolg für frühkindliche Bildung auch im unmittelbaren Zusammenhang der Fachkraft-Kind-Relation steht ist unstrittig. Dennoch zeigt die Umsetzung des Gesetzes auf, dass hierhin aktuell dringender Handlungsbedarf besteht:

Qualität der frühkindlichen Betreuung: Der Gesetzgeber hat mit dem Kita-Zukunftsgesetz Umstrukturierungen vorgenommen, die eine Qualitätsverbesserung zum Ziel hatten. Die Personalisierung wurde nicht gruppenbezogen, sondern platzbezogen gestaltet, ein Personalschlüssel für die Betreuung der Altersgruppe 0-2/ 2-6 Jahre eingeführt und eine durchgehende Betreuung aller Kinder von mindestens sieben Stunden etabliert. Gute frühkindliche Bildung und Betreuung erfordert eine Personalisierung, mit der weder das

Kindeswohl, die Fürsorge- und Aufsichtspflicht noch die Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Fachkräfte gewährleistet werden. Die Umfrageergebnisse zeigen drastisch, dass die Personalschlüssel des neuen Gesetzes nicht ausreichen, um eine gute pädagogische Qualität zu gewährleisten und das Kindeswohl zu sichern.

Personalverteilung: Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Personalisierung ein kritischer Punkt ist. Besonders besorgniserregend ist, dass das Kindeswohl und die Qualität der Bildung laut Angabe bei einem Großteil der Fachkräfte nicht erreicht werden können. Dies wirft die Frage auf, wie Bildung und Betreuung der Kinder gewährleistet werden können, wenn die Personalressourcen so knapp sind.

Kindeswohl und Bildung: Die Zahlen, die das Kindeswohl und die Qualität der Bildung betreffen, sind alarmierend. Wenn bis zu 86% der Fachkräfte das Kindeswohl nicht sicherstellen können und bis zu 93% keine gute frühkindliche Betreuung im Bereich der Bildung bieten können, besteht eine dringende Notwendigkeit, die Situation zu verbessern.

Die Bedingungen in rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten müssen überdacht werden. Es gilt sicherzustellen, dass die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung den bereits mehrfach bekannten und wissenschaftlich untersuchten fachlichen Standards an eine gute pädagogische Qualität entspricht. Dies erfordert weitere Maßnahmen, damit das Wohl der Kinder und die Zufriedenheit der Fachkräfte gewährleistet werden kann.

Leitungsfreistellung

Die Feststellung, dass die gesetzlich verankerte anteilige Leitungsfreistellung in der frühkindlichen Bildung in Rheinland-Pfalz zwar positiv wahrgenommen wird, jedoch nicht ausreicht, ist von großer Bedeutung:

Anteilige Leitungsfreistellung: Die Einführung der gesetzlichen Leitungsfreistellung wird grundsätzlich als positiver Schritt in der frühkindlichen Bildung begrüßt, da sie den Leitungen in den Kindertagesstätten die Möglichkeit gibt, sich auch operativen und strategischen Aufgaben zu widmen.

Herausforderungen bei der Umsetzung: Die Erkenntnis, dass aufgrund der täglichen Unwägbarkeiten, Personalausfällen, unbesetzten Stellen und administrativen Aufgaben eine situative Herangehensweise erforderlich ist, verdeutlicht die Schwierigkeiten, die bei der Umsetzung der Leitungsfreistellung auftreten können und verdeutlicht, dass die anteiligen Freistellungen noch lange nicht ausreichen. Durch die oben benannten täglich zu bewältigenden Unwägbarkeiten mit permanenten Personalausfällen, unbesetzten Stellen sowie der pädagogischen Dokumentation und den administrativen Aufgaben, kann immer nur situativ agiert werden kann.

Mangelnde Möglichkeit für strategische Arbeit: Das Fehlen der Möglichkeit, operative und strategische Aufgaben zur mittel- bis langfristigen Sicherung der Einrichtungsqualität wahrzunehmen, wird als Problem hervorgehoben. Dies führt zu ständigen Veränderungen im operativen Ablauf und Verunsicherungen in den Einrichtungen.

Auswirkungen auf die Fachkräfte: Das "Fahren auf Sicht" und die Belastungen, die sich daraus ergeben, führen dauerhaft zu strategischen Veränderungen und stellen enorme Irritationen und Belastungen für die Fachkräfte vor Ort in den Einrichtungen dar. Was sich wiederum auf die Arbeitsbelastung, die Qualität und die Attraktivität des Berufs auswirkt.

Die Erkenntnisse legen nahe, dass die Umsetzung der Leitungsfreistellung überdacht werden muss. Es ist sicherzustellen, dass das Leitungsdeputat effektiv zur Verbesserung der Qualität in der frühkindlichen Bildung beiträgt und gleichzeitig die Belastungen für die Fachkräfte minimiert. Ausreichende Leitungsdeputate könnten beispielsweise eine bessere Planung, Aufgabenbeschreibung und Ressourcenzuweisung der Leitungsteams in Abgrenzung zu Trägeraufgaben in den Kindertagesstätten beinhalten, um Mindestqualitätsstandards umzusetzen.

"Gleiche Chancen für alle"

Die dargestellten Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Gesetz "Gleiche Chancen für alle" sicherstellen zu wollen, verdeutlichen die Diskrepanz zwischen den gesetzlichen Zielen und der Realität vor Ort:

Fehlende Rahmenbedingungen und mangelnde Ressourcen: Trotz des offensiven Ziels des Gesetzes, "Gleiche Chancen für alle" sicherzustellen, fehlen die notwendigen Rahmenbedingungen, um diese Ziele zu erreichen. Dies betrifft insbesondere den Bereich Inklusion/Integration. Hier können derzeit Fachkräfte weder eine gute Betreuung sicherstellen (bis zu 92%) noch verfügen Fachkräfte aktuell über zeitliche Ressourcen Eltern- bzw. Entwicklungsgespräche im erforderlichen Maße und insbesondere in Bezug auf das Kindeswohl zu führen.

Herausforderungen bei der Umsetzung: Die Einführung des Sozialraumbudgets, das die Intention hatte, die Kinder, Eltern und Einrichtungen zu unterstützen, hat bisher in der Praxis vielerorts nicht die erwarteten Entlastungen gebracht. Der Fachkräftemangel und die Interpretationsvielfalt in verschiedenen Kommunen und Landkreisen erschweren die Umsetzung.

Die dargestellte Diskrepanz zwischen den gesetzlichen Vorgaben und der tatsächlichen Umsetzung zeigt die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Ressourcen, um die ambitionierten Ziele des Gesetzes zu erreichen. Dies könnte die verstärkte Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachkräften und die Schaffung klarer Richtlinien für die Umsetzung des Sozialraumbudgets beinhalten. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Gesetze und Programme, die zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung geschaffen werden, auch in der Praxis effektiv umgesetzt werden können.

Partizipation

Ferner zeigt auch der Bereich Partizipation auf, dass ein riesiges Missverhältnis zwischen Wunsch und Realität herrscht:

Mangelnde individuelle Berücksichtigung: Die Tatsache, dass fast alle Fachkräfte (93%) nicht auf die individuellen Beziehungs-, Bedürfnis- und Bindungsanfragen von einzelnen

Kindern eingehen können, bedeutet, dass die Kinder nicht in dem Maße wahrgenommen und unterstützt werden, wie es im Sinne der Teilhabe und Wohl des Kindes sinnvoll wäre.

Ebenso ist keine individuelle Stärkung des Kindes sowie individuelle Teilhabe von allen Kindern möglich.

Fehlende individuelle Stärkung und Teilhabe: Die Ergebnisse zeigen, dass eine individuelle Stärkung der Kinder sowie ihre individuelle Teilhabe aufgrund der Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten nicht möglich ist. Dies beeinflusst die Möglichkeiten der Kinder, sich aktiv am Kita-Alltag zu beteiligen.

Die beschriebene Diskrepanz zwischen den Intentionen des Gesetzes und der tatsächlichen Umsetzung zeigt die Notwendigkeit, die Bedingungen in Kindertagesstätten zu überdenken um sicherzustellen, dass die individuellen Bedürfnisse der Kinder in Bezug auf Bildung und Betreuung angemessen berücksichtigt werden. Dies könnte Maßnahmen zur Entlastung der Fachkräfte, zur Förderung der individuellen Stärkung und zur Unterstützung der Kinder bei ihrer Teilhabe am Kita-Alltag umfassen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Kinder in ihrer Einzigartigkeit wahrgenommen und gefördert werden.

Mitwirkung und Teilhabe von Eltern

Die beschriebenen Auswirkungen auf die Mitwirkung und Teilhabe von Eltern in Kindertagesstätten verdeutlichen, wie sich die Praxis oft von den Intentionen des Gesetzes unterscheidet:

Einschränkungen aufgrund von Personalisierung: Die Personalisierung und die Knappheit an zeitlichen und personellen Ressourcen haben dazu geführt, dass besondere Angebote für Eltern wegfallen. Dies hat Auswirkungen auf die Möglichkeit der Eltern, sich in die Einrichtungen einzubringen.

Verringerung gemeinsamer Begegnungen: Die Verringerung gemeinsamer Veranstaltungen und Elterngespräche wirkt sich negativ auf die Interaktion zwischen Eltern und Kindertagesstätten aus.

Herausforderungen bei der Elternbeteiligung: Die Schaffung eines Kita-Beirats allein reicht nicht aus, um die Elternbeteiligung sicherzustellen. Tatsächliche Elternmitwirkung erfordert Ressourcen und Engagement von beiden Seiten.

Mangelnde Ressourcen: Die fehlenden Ressourcen, sei es Zeit oder personelle Unterstützung, beeinträchtigen die Fähigkeit von Eltern und Kindertagesstätten, effektiv zusammenzuarbeiten und die Mitwirkung zu fördern.

Dies zeigt die Notwendigkeit auf, für das gemeinsame Wirken der Verantwortungsgemeinschaft, bestehend aus Kita-Team, Eltern und Träger die Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine aktive Mitwirkung und Beteiligung ermöglichen. Dies könnte bedeuten, Ressourcen für die Elternarbeit bereitzustellen und die Organisation von Eltern-Kind-Veranstaltungen sowie die Zusammenarbeit von Eltern und Kita-Team zu fördern. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die gesetzlichen Anforderungen zur Elternmitwirkung in der Praxis umsetzbar sind und tatsächlich gelebt werden.

7-stündige Betreuungsgarantie

Die Herausforderungen bei der Umsetzung der 7-stündigen Betreuungsgarantie in Kindertagesstätten sind offensichtlich und haben Auswirkungen auf Kinder, Eltern und Fachkräfte:

Fehlende Umsetzbarkeit: Die Tatsache, dass nur etwa zwei Drittel der befragten Fachkräfte die 7-stündige Betreuungsgarantie umsetzen können, verdeutlicht, dass es erhebliche Probleme bei der Realisierung dieses Rechtsanspruchs gibt.

Bauliche/räumliche Bedingungen und Personalmangel: Die Hauptgründe für die Nichterfüllung der Betreuungsgarantie sind bauliche und räumliche Einschränkungen sowie Personalmangel. Diese Herausforderungen waren bereits vor der Einführung des Gesetzes bekannt.

Kommunikationsbedarf: Die Ergebnisse zeigen, dass es dringenden Bedarf an einer aufrichtigen Kommunikation darüber gibt, was die aktuelle Situation in den Kindertagesstätten für die Betreuungsgarantie bedeutet. Eltern und die Öffentlichkeit sollten realistisch über die bestehenden Einschränkungen informiert werden, um falsche Erwartungen zu vermeiden.

Verlässlichkeit des Anspruchs: Die Tatsache, dass jede fünfte Fachkraft in den letzten sechs Monaten an mehr als 20 Tagen die Betreuungsgarantie nicht aufrechterhalten konnte, bedeutet, dass Kinder und Eltern sich nicht auf ihren Anspruch verlassen konnten. Dies stellt eine erhebliche Herausforderung dar.

Es ist wichtig, dass die Realitäten in den Kindertagesstätten und die tatsächlichen Herausforderungen bei der Umsetzung von Gesetzen und Rechtsansprüchen ehrlich kommuniziert werden. Dies kann dazu beitragen, realistische Erwartungen zu setzen und Lösungen zu finden, um die Betreuungsgarantie umfassender umzusetzen.

Räumlichkeiten

Die beschriebene Problematik in Bezug auf die Räumlichkeiten in Kindertagesstätten verdeutlicht die Herausforderungen, die sich aus den räumlichen Bedingungen für Kinder, Eltern und Fachkräfte ergeben.

Mehrfachnutzung der Räume: Die Räumlichkeiten sind Lebens- und Bildungsräume, Wahrnehmungs- und Erfahrungsräume, Bewegungs-, Aktions- und Rückzugsräume sowie Kommunikations-, Begegnungs-, Versammlungs- und Organisationsräume. Um diesen Anforderungen, die weit über eine Aufbewahrung von Personen hinausgehen, angemessen zu begegnen, sind Raumkonzepte erforderlich, die den Bedarfen von Kindern und Fachkräften gerecht werden. Diese sind aktuell bei einem Großteil der Einrichtungen aufgrund der höheren Anzahl an Kindern die ganztags eine Einrichtung besuchen nicht oder nur sehr eingeschränkt umsetzbar.

Nicht ausreichend für Ganztagesbetreuung: 88% der Fachkräfte sind der Ansicht, dass die vorhandenen Räumlichkeiten, nicht ausreichend sind, um einer Ganztagesbetreuung gerecht werden. Darüber hinaus bemängeln 80%, dass die Räumlichkeiten nicht für die hohe Anzahl für Kinder ausgelegt sind. Gleichfalls sind diese nicht alters- und entwicklungsentsprechend für Kinder ausgestattet. Es fehlt an adäquaten Wickel- und Waschmöglichkeiten,

Kindertoiletten und Bereichen für die Zahnpflege der Kinder. Geradezu alarmierend ist die Tatsache das nur wenige Einrichtungen Kindern individuell ermöglichen können, ihrem Ruhe- und Schlafbedürfnis innerhalb der Räumlichkeiten nachzukommen (19%).

Einschränkungen im Organisationsmanagement und den Arbeitsbedingungen:

Organisatorisch bedeutet dies, dass für das Führen von Elterngesprächen in den meisten Einrichtungen keine adäquaten Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, die eine geschützte und vertrauensvolle Kommunikation ermöglichen. 81% können aufgrund von fehlenden räumlichen Ressourcen nicht vollständig ihren Aufgaben im Bereich des Organisationsmanagement nachkommen. Im Bereich der Arbeitsbedingungen wird deutlich, dass auch für die ungestörte Pausennahme bei jeder 3. Fachkraft keine Räumlichkeiten zur Verfügung stehen.

Die beschriebene Situation unterstreicht die Notwendigkeit von Investitionen in die räumlichen Bedingungen der Kindertagesstätten, um den Bedürfnissen der Kinder und Fachkräfte gerecht zu werden und die Qualität der Betreuung und Bildung sicherzustellen. Die räumlichen Rahmenbedingungen müssen den Anforderungen einer zeitgemäßen frühkindlichen Bildung und Betreuung entsprechen.

Verpflegungssituation

Die Auswirkungen des neuen Kita-Zukunftsgesetzes auf die Verpflegungssituation in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz deuten auf weitere Herausforderungen hin:

Rückläufiges Frühstücksangebot: Trotz der Bestrebungen, ein Frühstücksangebot für alle Kinder sicherzustellen, zeigt sich, dass dieses Angebot in einigen Einrichtungen leicht rückläufig ist.

Nicht ausreichende Mittagsverpflegung: Obwohl die Bereitstellung eines warmen Mittagessens ein Leitziel des Gesetzes war, können derzeit nur etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen allen Kindern ein warmes Mittagessen anbieten.

Gründe für die Herausforderungen: Die Gründe für diese Herausforderungen liegen in der begrenzten Platzsituation und der baulichen Beschaffenheit der Einrichtungen, die die Zubereitung und Ausgabe von Speisen erschweren. Zusätzlich fehlt die spürbare personelle Entlastung während der Mittagszeit, wie vom Gesetzgeber versprochen.

Verbesserung der Verpflegungssituation: Ermutigend ist, dass fast die Hälfte der Befragten angibt, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Verpflegungssituation in Form von Anschaffungen im Bereich Möbel, Geschirr und Besteck getroffen wurden.

Es ist offensichtlich, dass die Verpflegungssituation in Kindertagesstätten weiterhin verbessert werden muss, um den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden und die Ziele des Gesetzes zu erreichen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Kinder angemessen versorgt werden und die Verpflegung und damit einhergehend die Essenssituation verbindlichen Qualitätsstandards entspricht. Hierfür gibt es jedoch ebenfalls keinerlei verbindlichen Vorgaben.

Qualität

Im Bereich der Qualität wird deutlich, dass das Kita-Zukunftsgesetz von 2021 zu keinerlei Verbesserungen innerhalb der Einrichtungen geführt hat, sondern dass sich die Rahmenbedingungen insgesamt verschlechtert haben.

Unklarheit über die Rolle der Träger: Vielen Fachkräften ist vollkommen unklar, was die Aufgaben eines Trägers sind, inwiefern der Träger überhaupt für die Aufgaben qualifiziert ist und welche professionellen Qualitätsstandards in Bezug auf Trägerverantwortung und Leitungskräften notwendig sind. Dies wirft Fragen zur Trägerverantwortung und den professionellen Qualitätsstandards auf.

Nicht-Einhaltung fachlicher Qualitätsstandards: 93% der Fachkräfte können bedingt durch das neue Gesetz fachliche Qualitätsstandards nicht einhalten.

Einschränkungen bei pädagogischen Ansätzen: Viele Fachkräfte erleben Einschränkungen bei der Umsetzung verschiedener pädagogischer Ansätze, was die pädagogische Vielfalt stark gefährdet.

Überstunden und unentgeltliche Arbeitszeit: Die Tatsache, dass etwa die Hälfte der Fachkräfte regelmäßig Überstunden macht und ein Drittel berufliche Tätigkeiten in ihrer Freizeit ausübt, um den Anforderungen gerecht zu werden, ist besorgniserregend. Damit wird deutlich dass ein Großteil der Betreuung in rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten derzeit auf Grundlage von Überstunden sichergestellt. Damit wird eine erhebliche Arbeitsbelastung der Fachkräfte in Kauf genommen.

Die Ergebnisse zeigen einen dringenden Handlungsbedarf, um die Rahmenbedingungen für Fachkräfte in Kindertagesstätten zu verbessern und sicherzustellen, dass die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung nicht leidet. Dies muss Maßnahmen zur Entlastung der Fachkräfte, zur klaren Definition von Trägerverantwortung und Qualitätsstandards sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen miteinschließen.

Forderungen

Die vorgestellte Studie zeigt, dass die Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz dringend verbessert werden muss, um sicherzustellen, dass die gesteckten Ziele erreicht werden. Das Gesetz wollte die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung verbessern, jedoch zeigt die Umfrage, dass sich aus Perspektive der Fachkräfte die Rahmenbedingungen insgesamt verschlechtert haben. Dies erfordert eine umfassende Überprüfung und Anpassung des Gesetzes, um die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte zu erleichtern und sicherzustellen, dass die Qualität der frühkindlichen Bildung nicht leidet.

All die oben aufgeführten Aspekte sind mittelbare und unmittelbare Auswirkungen der seit Jahren vernachlässigten erforderlichen Maßnahmen im Bereich der frühkindlichen Bildung. Seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetzes hat sich die Lage in vielen Einrichtungen weiter verschärft, nicht zuletzt auch dadurch bedingt, dass die Zusammenarbeit von Fachaufsichten in diesem Bereich

quasi nicht stattfindet⁸⁷ und somit auch keine verbindlichen Qualitätsstandards entwickelt werden konnten.

Auch der Zeitpunkt der Umsetzung des Gesetzes mitten in der Corona-Pandemie, in einem Arbeitsfeld, das bereits im Vorfeld von Fachkräftemangel stark betroffen war und ohne Einbeziehung der Praxis, hat nicht zum Erreichen der Ziele des Gesetzes beigetragen.

In Zukunft muss sichergestellt werden, dass Gesetze und Programme, die zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung geschaffen werden, in der Praxis auch effektiv umgesetzt werden können.

Dabei ist entscheidend, dass die politischen Entscheidungsträger und Träger der Kindertagesstätten die Ergebnisse dieser Studie ernstnehmen und Maßnahmen ergreifen, um die bestehenden Herausforderungen Schritt für Schritt zu bewältigen. Es gilt die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Kita-Kinder die bestmögliche Betreuung und Bildung erhalten.

Damit sich fehlgeleiteten Entwicklungen nicht weiter verstärken, sondern nach Möglichkeit umkehren, werden kurzfristige Einzelmaßnahmen allein nicht ausreichen. Folgende Hauptforderungen müssen als wirksame Sofortmaßnahmen für bessere Kita- Rahmenbedingungen etabliert werden:

1. Politisch Verantwortliche/Träger/Kita-Teams/Elternvertretungen:

Das körperliche, seelische und psychische Kindeswohl muss an erster Stelle stehen und ist unter allen Umständen zu gewährleisten. Entwicklungspsychologische Erkenntnisse über elementare Bedürfnisse und entwicklungsförderliche Bedingungen in Bezug auf Kinder im Klein- und Kindergartenalter müssen allen Kita-Akteuren bekannt sein und die Grundlage ihres Handelns bilden.

2. Gesetzgeber/Kommunen/Träger/Fachkräfte:

Arbeitsbedingungen herstellen, die nicht zu ständiger Überlastung führen - Kitaplätze und Öffnungszeiten sind an die vorhandene Personalsituation anzupassen, auch wenn das zu Kürzungen der Öffnungszeiten führt oder Aufnahmen verschoben werden müssen. Sowie die öffentliche Kommunikation darüber, dass der Rechtsanspruch auf eine durchgehende siebenstündige Betreuung sowie der Kinderbetreuungsplatz ab einem Jahr unter den aktuellen Bedingungen vielerorts nicht zu garantieren ist

3. Gesetzgeber/Kommunen/Träger/Fachkräfte:

Sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kindertagestätten einsetzen, um Überlastung zu vermeiden und die Qualität der Betreuung zu gewährleisten:

⁸⁷ Ein Beispiel hierfür bieten die Recherchen von Correctiv: „*Ein weiteres Ergebnis aus diesen Auskunftsanfragen: Viele Bundesländer haben keinen Überblick über die Meldungen, die bei ihnen eingingen. Das hat weitreichende Folgen: Ohne eine realistische Einschätzung, wie häufig und wo Kitas ihren Personalschlüssel nicht einhalten können, ist es für die Politik schwierig, gezielt gegenzusteuern.*“ (Lenz et al. 2023). Auch für Rheinland-Pfalz gibt es weder von Seiten des Bildungsministeriums noch von Seiten des Landesjugendamts eine statistische Erfassung über die Personalmangel-Meldungen sowie die daraus erfolgten Maßnahmen (z.B.: Verkürzung der Öffnungszeiten, keine Aufnahme von weiteren Kindern, Notbetreuung etc.) der Einrichtungen.

- Anpassung von Kitaplätzen an die Personalsituation, auch wenn dies Kürzungen der Öffnungszeiten oder Verschiebungen von Neuaufnahmen zur Folge hat
- Konsequente Umsetzung von Personalmaßnahmenplänen
- Gewinnung geeigneter qualifizierter Fach- und Vertretungskräfte
- Ausbau der Räumlichkeiten, entsprechend einer ganztägigen Bildungseinrichtung
- Anpassung der Kinderzahlen an Räumlichkeiten, um den Anforderungen an eine durchgehende Betreuung gerecht zu werden
- Optimierung von räumlichen und personellen Ressourcen durch die Träger, damit nicht nur das Nötigste, sondern das Möglichste getan wird
- Zusätzliches Personal für Hauswirtschaft/Verpflegung sowie Verwaltung
- Hohe Grundpersonalisierung, die Personalausfälle berücksichtigt
- Höhere Leitungsteamdeputate, die Personal- und Qualitätsmanagement sicherstellen

4. Jugendämter und sonstige Fachaufsichten:

Jugendämter und sonstige Fachaufsichten müssen ihrer Verantwortung als Kontrollinstanzen für fachliche Standards gerecht werden. Hierfür sind Standards zusammenzuführen, festzulegen und umzusetzen.

5. Bund/Land/Kommunen/Gesetzgeber:

Prozess zur Schaffung von kindgerechten Rahmenbedingungen nach fachlichen Qualitätsstandards unter Einbeziehung der Kita-Praxis unverzüglich starten, um Chancengleichheit, kindgerechte Betreuung und gute frühkindliche Bildung zu ermöglichen. Hierfür sind evidenzbasierte Strategien der Qualitätsentwicklung und systematisch aufeinander abgestimmte Maßnahmen erforderlich, die durch stetiges Monitoring und Evaluation begleitet werden.

6. Alle Kita-Akteure:

Gemeinsames Engagement von Eltern und Fachkräften für eine bedarfsgerechte Kitabetreuung mit kindgerechter Kita-Qualität weiter ausbauen.

Alles in allem bedeutet das aktuelle Kita-Zukunftsgesetz für die Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz systemisch bedingt:

Weniger Qualität! Weniger Kindeswohl! Weniger Zeit für das einzelne Kind und die pädagogische Arbeit!

In diesem Sinne liegt es in der Verantwortung aller Akteure die Realität ernst zu nehmen und die Qualität anzustreben die Kinder, Eltern und Fachkräfte benötigen und verdienen.

Es erscheint plausibel, dass die Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes in Rheinland-Pfalz kontinuierlich überwacht und evaluiert werden sollte, insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen auf die Praxis. Das ermöglicht es, den Fortschritt und die Wirksamkeit der modular prioritär

einzuführenden und aufeinander aufbauenden Maßnahmen zu bewerten, Herausforderungen zu identifizieren und sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele erreicht werden.

Dass der Kita-Fachkräfteverband weitere Evaluationen plant, ist ein vielversprechender Ansatz, um sicherzustellen, dass die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung langfristig verbessert wird. Dies trägt dazu bei, dass die politischen Entscheidungsträger und die gesellschaftlichen Akteure auf dem Laufenden bleiben und bei Bedarf Anpassungen vornehmen können, um sicherzustellen, dass den Bedarfen und Bedürfnissen der Kinder, Eltern und Fachkräfte entsprochen wird.

Kontinuierliche Beobachtungen und Bewertungen prüfen und evaluieren, ob politische Maßnahmen und Gesetze tatsächlich positive Veränderungen bewirken, die gewünschten Ergebnisse erzielen und dadurch die frühkindliche Bildung und Betreuung in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten langfristig verbessern.

5. LITERATURVERZEICHNIS

Aufsicht in Kitas 2023:

Ministerium für Bildung (BM), Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) und die Unfallkasse RLP (UK RLP) (Hrsg.), Aufsicht in Kitas: Pädagogischer Auftrag und Aufsichtspflicht – ein Konflikt?

https://bildung.ukrlp.de/fileadmin/ukrlp/daten/pdf/Informationsblaetter/Aufsicht_in_Kitas.pdf (Stand: 31.10.2023).

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Federführung: Städtetag Rheinland-Pfalz 2019:

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Federführung: Städtetag Rheinland-Pfalz, Abschließende Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände zum Landesgesetz über die Weiterentwicklung der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (Kita-Zukunftsgesetz) nach § 4 Abs. 4 Konnexitätsausführungsgesetz (KonnexAG). Mainz 2019.

<https://www.staedtetag-rlp.de/themen/soziales-jugend-familie-und-gesundheit/kita-zukunftsgesetz/abschl.-stellungnahme-ksv-zum-kitazg.pdf?cid=f31> (Stand 31.10.2023).

Bock-Famulla et al. 2021:

Bock-Famulla, K., Münchow, A., Sander, F. Akko, D., & Schütz, J. (2021). Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh 2021.

<https://www.laendermonitor.de/de/startseite> (Stand: 18.10.2023).

Lenz et al. 2023:

Lenz , M., Sachse, J., Donheiser, M.,(2023), Kitakrise in Deutschland - Zehntausende Personalausfälle im vergangenen Kitajahr.

<https://correctiv.org/aktuelles/bildung/2023/11/15/zehntausende-personalausfaelle-personalmangel-im-vergangenen-kitajahr/> (Stand: 15.11.2023).

Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit 2021:

Broschüre: Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit. Ministerium für Bildung Rheinland-Pfalz. Mainz 2021.

https://bm.rlp.de/fileadmin/09/Publikationen/Publikationen_2022/Das_Kita_Zukunftsgesetz_A5_2021_bf.pdf (Stand: 15.09.2023).

Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz – Gute Betreuung für Kinder - leichte Sprache 2021:

Broschüre: Das Kita-Zukunfts-Gesetz für Rheinland-Pfalz. Gute Betreuung für alle Kinder. Ministerium für Bildung. Mainz 2021.

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01_Themen/KiTaG/KiTaG_Broschueren/21_03_RZ_mfb_Broschue_re_Zukunftsgesetz_leichteSprache_web.pdf (Stand: 15.09.2023).

Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz – Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit - leichte Sprache (2021):

Broschüre: Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz. Mehr Qualität, mehr Geld, mehr Gebührenfreiheit. Mainz 2021.

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01_Themen/KiTaG/KiTaG_Broschueren/Kurze_Informationen_zum_KiTaG_Deutsch_2021_CLEAN_DNK08a.pdf (Stand: 15.09.2023).

Gesundheitsreport BARMER 2022:

BARMER, Jobs in der Kinderbetreuung machen oft krank.

<https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/rheinland-pfalz-saarland/archiv-pressemitteilungen/gesundheitsreport-kinderbetreuung-kindererziehung-1071888#:~:text=Das%20zeigt%20der%20Barmer%20-Gesundheitsreport%2C%20der%20das%20Krankheitsgeschehen,-betreuung%20arbeiten%2C%20im%20Durchschnitt%2026%2C7%20Tage%20arbeitsun%C3%A4hig%20zuhause.> (Stand: 15.07.2023).

GEW 2019:

GEW, STELLUNGNAHME zum zweiten Entwurf zum Kita-Zukunftsgesetz (Mainz 2019).

<https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/vorlagen/4984-V-17.pdf> (Stand: 31.10.2023).

Katholisches Büro Mainz 2019:

Katholisches Büro Mainz, Stellungnahme der rheinland-pfälzischen (Erz-)Diözesen zum Entwurf eines Landesgesetzes über die Weiterentwicklung der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTa-Zukunftsgesetz), Mainz 2019

<https://bistummainz.de/export/sites/bistum/kita/fachstelle/.galleries/downloads/2019-06-19-Katholische-Stellungnahme-KiTaG-E.pdf> (Stand: 31.10.2023).

Keyfacts 2023:

Ministerium für Bildung RLP. Keyfacts Frühkindliche Bildung-Kindertagesbetreuung 2022. (Stichtag 1.3.2022)

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/04_Service/03_Keyfacts/2022_Keyfacts_Kindertagesbetreuung.pdf (Stand: 25.4.2023).

Kita-RLP Themen 2023:

Ministerium für Bildung RLP: Themen-Kitagesetz.

<https://kita.rlp.de/de/themen/kita-gesetz/was-aendert-sich-themenbloecke/regelungen-zum-personal-leitungsdeputate-unddeputate-fuer-praxisanleitung/> (Stand: 31.10.2023).

Kita-RLP Fragen 2023:

Ministerium für Bildung RLP: Die 10 am häufigsten gestellten Fragen zum Kita-Zukunftsgesetz.

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01_Themen/09_Kita-Gesetznovelle/10_Fragen_an_das_neue_Kita-Zukunftsgesetz.pdf (Stand 31.10.2023).

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz 2019.

Liga der Freie Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz, Stellungnahme der LIGA zum 2. Entwurf des KiTa-Zukunftsgesetzes (KiTaZG) im Rahmen der Anhörung vor dem Bildungsausschuss des Landtages am 25.06.2019 (Mainz 2019)

[20190613 - KiTaZG - Stellungnahme LIGA inkl. Anlagen.pdf \(liga-rlp.de\)](https://www.liga-rlp.de/20190613-KiTaZG-Stellungnahme-LIGA-inkl-Anlagen.pdf) (Stand 31.10.2023).

Luhmann 1984:

Luhmann, N., Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main 1984.

Stellungnahme der Kita Bockenheim 2019:

Stellungnahme der Kita Bockenheim, Stellungnahme-Kita-Leitung: E. Happersberger im Bildungsausschuss des Ministeriums am 25.06.19 (Bockenheim 2019) https://www.kita-bockenheim.de/?page_id=1839 (Stand: 31.10.2023).

Ver.di 2018:

Ver.di, Stellungnahme zum Kita-Zukunftsgesetz. Mainz 2018

<https://rps.verdi.de/++file++5b8fd695f7be9605d8a4f77c/download/Stellungnahme-verdi-Kita-Zukunftsgesetz-03-09-2018.pdf> (Stand 31.10.2023).

Vertretung der evangelischen Kirche und diakonischen Werke im Lande Rheinland-Pfalz 2019:

Vertretung der evangelischen Kirche und diakonischen Werke im Lande Rheinland-Pfalz, – ZUSAMMENFASSUNG – Stellungnahme der Evangelischen Kirchen in Rheinland-Pfalz zum Entwurf eines Landesgesetzes über die Weiterentwicklung der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTa-Zukunftsgesetz). Mainz 2019

https://evangelisch-rlp.de/wp-content/uploads/2019/06/Zusammenfassung_STN.pdf (Stand 31.10.2023).

Viernickel 2020:

Viernickel, S., Auf die Qualität kommt es an! Reflektionen zur Qualität der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Zeiten von Corona.

https://www.nifbe.de/images/nifbe/Aktuelles_Global/2020/Nifbe_P%C3%A4dagogische_Qualit%C3%A4t_und_Corona_200927.pdf (Stand 13.08.2023).

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2020:

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, Sachstand - Zur praktischen Umsetzung und Evaluierung von Gesetzen, Aktenzeichen: WD 3 - 3000 - 298/19 Abschluss der Arbeit: 30. Januar 2020 Fachbereich: WD 3: Verfassung und Verwaltung.

<https://www.bundestag.de/resource/blob/687888/421820b4cf590937b45c24010e45e499/WD-3-298-19-pdf-data.pdf> (Stand. 2.1.2023).