



Verband
KiTa-Fachkräfte
Rheinland-Pfalz

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

Eine repräsentative Befragung für Rheinland-Pfalz



Pressemappe

(11/2023)

Diese Handreichung sowie die darin enthaltenen Verweise beziehen sich auf die Studie des Kitafachkräfteverbands Rheinland-Pfalz: Fachkräfte aus den Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz 2023:

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.

Kostenfreier Download auf der Website des Kitafachkräfteverbandes RLP:

www.kitafachkraefteverband-rlp.de (Anklicken – unter Publikationen befindet sich die Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse)

Inhalt

1. Motivation	4
2. Einführung in die Studie	6
3. Allgemeines	8
3.1 Arbeitsbedingungen.....	8
3.2 Arbeitsbelastung.....	14
3.3 Stressbelastung.....	16
3.4 Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit.....	18
3.5 Identifikation	19
3.6 Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit	20
3.7 Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP	21
4. Personal	22
4.1 Ausbildung der Fachkräfte	22
4.2 Aktuelle Personalsituation	23
4.3 Personalbesetzung	24
4.4 Auszubildende	25
4.5 Frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation	26
4.6 Wirtschaftskräfte.....	27
4.7 Leitung und Verwaltung.....	28
5. Kinder	29
5.1 „Gleiche Chancen für alle“	29
5.2 Sozialraumbudget.....	30
5.3 Partizipation und Kinderschutz	31
6. Eltern.....	32
6.1 Elternmitwirkung.....	32
6.2 Betreuungsgarantie	33
6.3 Elternkooperation.....	34
7. Räumlichkeiten und Verpflegung	35
7.1 Räumlichkeiten - Organisationsmanagement	35
7.2 Räumlichkeiten – Kinder	36
7.3 Verpflegung.....	37
8. Qualität	38
8.1 Trägerqualifizierung.....	38
8.2 Verfügungszeit, Teamentwicklung und Fortbildung	39
8.3 pädagogische Ausrichtung.....	40
9. Fazit.....	41

1. Motivation

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 Autor:innen es für unabdingbar bereits im Vorfeld der Gesetzgebung und während der Umsetzung dieser zukunftsweisenden Veränderung der Kita-Landschaft in Rheinland-Pfalz prozessbegleitend zu evaluieren.

Nun stellt sich die Frage, wie die Akteur:innen in den Kindertageseinrichtungen aktuell die Umsetzung des Gesetzes ab 1.7.2021 nach ca. 1 ½ 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 von verschiedenen Akteur:innen im System Kindertagesstätten sind bekannt .

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.

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.

Folgende Fragestellungen liegen der Evaluation zugrunde:

- 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?

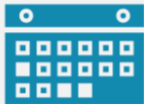
2. Einführung in die Studie

Grundlage ^{1/2}

repräsentative Befragung



Fachkräfte
aus den Kindertagesstätten
evaluieren das
Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz



Umfragezeitraum
04.03.-19.04.2023

Online-Umfrage
Facebook, Homepage,
Instagram + Mitgliederverteiler



137 Fragen

Beteiligung
1.021 Teilnehmer



**durchschnittliche
Bearbeitungsdauer**
1:37 h

Teilnehmer aus allen
Landkreisen und
kreisfreien Städten **RLP**



**Alter der
Teilnehmer:Innen**
am häufigsten 30-59 Jahre



Mehrheit:
weiblich (95 %)



Mehrheit:
pädagogische
Fachkräfte **oder**
Einrichtungsleitungen



Mehrheit:
mehr als **20 Jahre**
Berufserfahrung

Grundlage 2/2

repräsentative Befragung



Fachkräfte
aus den Kindertagesstätten
evaluieren das
Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz



Mehrheit der Teilnehmer
kirchliche Trägerschaft (48 %) und
kommunale Träger (46 %)



Mehrheit der
Kindertagesstätten ab
1./2. Lebensjahr bis
Schuleintritt

Mehrheit pädagogische
Ausrichtung
Situationsansatz und
offene Arbeit

Aufbau der Evaluation

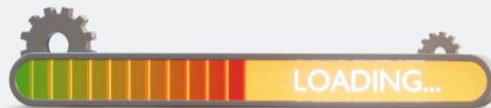
Fachkräfte aus Kindertagesstätten evaluieren das Kita-Zukunftsgesetz Rheinland-Pfalz

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

3. Allgemeines
3.1 Arbeitsbedingungen

Allgemeines 1/11

Arbeitsbedingungen vor und nach dem neuem
Kita-Gesetz



**Verbesserung der
Arbeitsbedingungen** durch das neue
Kita-Gesetz?

Keine Verbesserungen

Allgemeines 2/11

Arbeitsbedingungen vor und nach dem neuem Kita-Gesetz



keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch das neue Kita-Gesetz



gleichbleibend +/- 5 %



- **Mitwirkung** bei der Gestaltung der Einrichtungskonzeption
- individuelles **Gesprächsangebot** mit der Leitung
- **Miteinbeziehung** bei Personaleinstellungen
- regelmäßige Trägerpräsenz vor Ort
- **Praxiseinblick des Trägers** vor Ort bei Mitarbeiterbesprechungen oder Hospitationen
- **Aufmerksamkeit** des Trägers z.B. bei Jubiläen/ Geburtstag
- **Verabschiedung** von Mitarbeiter:Innen etc.
- Angebote zur **Gesundheitsförderung**
- umfassende **Aufstiegschancen**
- **professionelles Verhältnis** zu den Kolleg:Innen und Vorgesetzten
- moderne **technische Ausstattung und Geräte**



- Träger: Verbesserungen die unter den aktuellen Rahmenbedingungen möglich sind, konsequent nutzen
- Professionalisierung der Träger- und Kommunikationsstrukturen
- berufliche Aufstiege fördern und Funktionsstellen schaffen mit zusätzlicher Vergütung und Zeitkontingenten

Allgemeines 3/11

Arbeitsbedingungen vor und nach dem neuem Kita-Gesetz



keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch das neue Kita-Gesetz

leichte Verschlechterung



um 5-10 %



- erwachsendere **Möbel**
- Ansprechpartner:Innen für **berufliche Weiterbildung**
- **fachlicher Austausch** mit Kolleg:Innen anderer Einrichtungen
- **Zusatzleistungen**
- **Supervision**
- **fachliche Unterstützung** für die pädagogische Praxis
- **Unterstützung** durch den **Träger**
- Maßnahmen: 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**

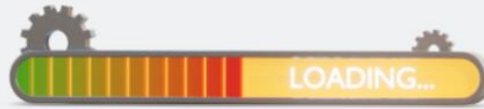


Forderung

- Bund/Land: auskömmliche Finanzierung von Kommunen und Träger überdenken
- Professionalisierung der Träger-/ Kommunikations-/Einrichtungsstruktur
- Funktionsstellen schaffen mit zusätzlicher Vergütung und Zeitkontingenten

Allgemeines 4/11

Arbeitsbedingungen vor und nach dem neuem Kita-Gesetz



keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch das neue Kita-Gesetz



Verschlechterung
um 10-20 %



- effektive **Lärmschutzmaßnahmen**
- **Ausstattung** mit pädagogischen Möbeln/ Materialien, die zum Konzept der Einrichtung passen
- **Identifikation** mit dem **pädagogischen Konzept** der Einrichtung
- interessante und abwechslungsreich **Arbeitsaufgaben**
- freie Einteilung der **Urlaubstage**
- produktive **Teamsitzungen**; regelmäßige Team-Klausurtage
- **Teamentwicklungsmaßnahmen**
- Zeit für die **Einarbeitung neuer Mitarbeiter:Innen**
- **Wertschätzung** der Arbeit durch Eltern
- **selbstständiges** und **eigenverantwortliches** Arbeiten
- effiziente **Abläufe**
- **zusätzliche ausgebildete** Mitarbeiter:Innen, die bei Ausfällen einspringen (**Mitarbeiterpool**)



Forderung

- Bund/Land: auskömmliche Finanzierung von Kommunen und Träger überdenken
- Professionalisierung der Träger- /Kommunikations-/Einrichtungsstrukturen
- ausreichende Leitungsdeputate und Verfügungszeiten

Allgemeines 5/11

Arbeitsbedingungen vor und nach neuem Kita-Gesetz



keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch das neue Kita-Gesetz

deutliche Verschlechterung



mehr als 20 %



- **Zuständigkeit/Verantwortung** für eine angemessene Anzahl an Kindern
- **ausreichend Zeit** für eine gelingende pädagogische Arbeit
- **ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit**
- **ausreichend Zeit für Pausen**
- **persönliche Identifikation** mit der Aufgabe



Forderung

- Träger/ Fachkräfte: Kitaplätze und Öffnungszeiten müssen an das vorhandene Personal sowie die erforderlichen Dokumentationsaufgaben angepasst werden
- Gesetzgeber/Träger/ Fachkräfte: Sicherstellung des Kindeswohls
- Träger/Einrichtungen: Überlastung verhindern
- Gesetzgeber/Träger/Fachkräfte: Personalmaßnahmenpläne konsequent umsetzen und Kontrolle durch Fachaufsicht
- Gesetzgeber/Kommunen/Träger: kindgerechte Rahmenbedingungen und gute Arbeitsbedingungen schaffen

Entwicklung der Arbeitsbedingungen seit 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-Klausurtage • 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

Allgemeines 6/11

Arbeitsbelastung vor und nach neuem Kita-Gesetz



keine Verbesserung der Arbeitsbelastung durch das neue Kita-Gesetz

deutliche Verschlechterung



mehr als 20 %



- Bewältigung von **Arbeitsaufgaben**
- körperliche und geistige **Gesundheit**
- persönliche **Gereiztheit**
- Gefühl: **ausgelaugt** zu sein
- schnell **verärgert**
- **Bedürfnissen der Kinder** immer gerecht werden



Forderung

- Träger/ Fachkräfte: Kitaplätze und Öffnungszeiten müssen an das vorhandene Personal angepasst werden
- Gesetzgeber/Träger/ Fachkräfte: Sicherstellung des Kindeswohls
- Träger/Einrichtungen: Überlastung verhindern
- Gesetzgeber/Träger/Fachkräfte: Personalmaßnahmenpläne konsequent umsetzen und Kontrolle durch Fachaufsicht
- Gesetzgeber/Kommunen/Träger: kindgerechte Rahmenbedingungen und gute Arbeitsbedingungen schaffen

Entwicklung der Arbeitsbelastung seit der Einführung des Kita-Zukunftsgesetz RLP (ab 1.7.2021)	
Anstieg um 10-20 %	<i>Nicht vorhanden</i>
Anstieg um 5-10 %	<i>Nicht vorhanden</i>
+/-5 % (gleich- bleibend)	<i>Nicht vorhanden</i>
Rückgang um 5-10 % (leichte Verschlech- terung)	<i>Nicht vorhanden</i>
Rückgang um 10-20 % (Verschlech- terung)	<i>Nicht vorhanden</i>
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

Allgemeines 7/11

Stressbelastung vor und nach neuem Kita-Gesetz



keine Verbesserung durch neues Kita-Gesetz

Verschlechterung **bis zu 20 %**



- Abschalten von der Arbeit **fällt nicht leicht**
- Anerkennung für erbrachte Leistungen und Anstrengungen **nicht angemessen**
- für all die Verantwortung **Gehalt nicht angemessen**



deutliche Verschlechterung **mehr als 20 %**



- **Verschlechterung** der **Arbeitssituation**
- durch hohes Arbeitsaufkommen **häufig großer Zeitdruck**
- **häufig Arbeitsunterbrechungen** und **-störungen**
- im Laufe der letzten Jahre immer **mehr Arbeit**
- **weniger Anerkennung** von Vorgesetzten und Eltern
- **kein angemessenes Gehalt** für die erbrachten **Leistungen**
- oft **Gedanken** beim **Aufwachen** an Arbeitsprobleme
- häufig **Gedanken abends** in Bezug auf Arbeit
- „**schlechtes Gewissen**“ beim Verschieben von Arbeitsaufgaben



Forderung

- Träger/Fachkräfte: psychische Gefährdungsbeurteilungen erstellen und dringend überprüfen (Arbeits- und Gesundheitsschutz) unter Einbeziehung der Mitarbeiter:Innen -> Kontrolle durch Aufsichtsbehörden

Entwicklung der Stressbelastung seit 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)	<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 Verschlech- terung)	<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“

Allgemeines 8/11

Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit



Arbeitsanforderungen

79 %

fühlen sich **überfordert**

jede **3.** Fachkraft



hat die **Absicht** die **Tätigkeit** bei der aktuellen Einrichtung zu **kündigen**

jede **4.** Fachkraft



aufgrund der **Auswirkungen des Gesetzes** sich eine **andere Tätigkeit** im **Bereich der Kinder- und Jugendarbeit** zu **suchen**



37 %

aufgrund der **Auswirkungen des Gesetzes** die **Absicht** sich eine **Tätigkeit** in einem **anderen Berufsfeld** zu **suchen**

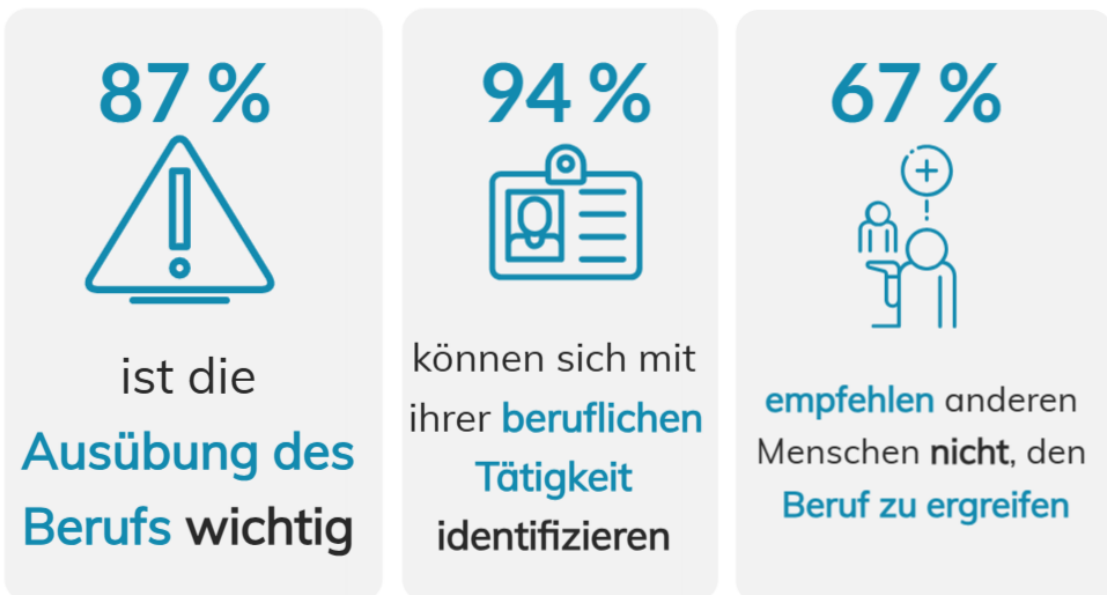


Forderung

- gemeinsame Verantwortungsgemeinschaft von Gesetzgeber/Kommune/Träger/ Fachkräfte: Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen

Allgemeines 9/11

Identifikation

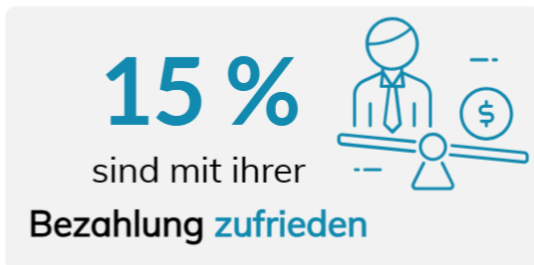


- Gesetzgeber/Kommunen/Träger/Fachkräfte: Arbeitsbedingungen herstellen, die nicht zu ständiger Überlastung führen
- Gesetzgeber/Kommunen/Träger: Fachkräfte in ihrer Selbstwirksamkeit stärken (Prioritäten setzen, Grenzen setzen, transparent kommunizieren, was leistbar ist)

3.6 Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit

Allgemeines 10/11

allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit



Forderung

- Gesetzgeber/ Kommunen/Träger/ Fachkräfte: Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und Selbstwirksamkeit der Fachkräfte stärken
- Träger/Fachkräfte: Professionalisierung der Organisationsstrukturen

Allgemeines 11/11

Umsetzung Kita-Zukunftsgesetz RLP



pädagogische und wissenschaftliche Kenntnisse



wurden bei der Erstellung des Gesetzes nicht **berücksichtigt**

91 %



94 %
der Fachkräfte

fühlen sich durch das neue Gesetz **in ihrer Arbeit** weder **gestärkt** noch **wertgeschätzt**

91 %
der Fachkräfte



politische Entscheidungsprozesse waren **nicht transparent** und **nachvollziehbar**



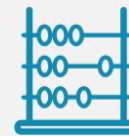
97 %

fühlten sich bei der **Ausarbeitung des Gesetzes** nicht **ausreichend vertreten**



96 %

keinerlei **Arbeitserleichterung** seit Umsetzung des Gesetzes



92 %

durch Umsetzung des Gesetzes **keine gute** **Betreuung** und **Bildung** möglich



Forderung

- unter Einbeziehung der Kita-Praxis: Schaffung von Rahmenbedingungen, die dem gesetzlichen Auftrag gerecht werden

4. Personal

4.1 Ausbildung der Fachkräfte

Personal ^{1/7}

Ausbildung der Fachkräfte



2/3

der Fachkräfte **Abitur** bzw. **Fachabitur** oder vergleichbare Ausbildung



1/3

der Fachkräfte **mittlere Reife/ polytechnische Oberschule** oder vergleichbarer Abschluss

87 %

der Fachkräfte
staatliche
Anerkennung als
Erzieher:In



7 %

der Fachkräfte
berufsbegleitende
Maßnahme (Studium/
Ausbildung)

sonstiges Fachkräfte in den Einrichtungen

48 % der Befragten haben **Kinderpfleger:Innen**

31 % der Befragten haben **Mitarbeiter:Innen** mit einer sonstigen Ausbildung

20 % der Befragten haben **Sozialassistent:Innen/ Sozialhelfer:Innen**

14 % der Befragten haben **keinerlei berufliche Ausbildung**



4.2 Aktuelle Personalsituation

Personal 2/7

aktuelle Personalsituation



2/3

der Fachkräfte

kennen den
Personalschlüssel vor und
seit dem neuen Kitagesetz
nicht



? Anwendung von ?
Personalausfallplänen



Stellenbesetzung

66 %

der Fachkräfte sagen, dass
nicht alle pädagogischen
Stellen in ihrer Einrichtung
besetzt sind

davon in den Einrichtungen der
befragten Teilnehmer:Innen:

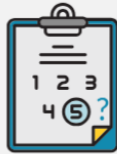
bis zu 1 VZÄ: 34 %

bis zu 2 VZÄ: 28 %

bis zu 3 VZÄ: 19 %

mehr als 3,1 VZÄ: 11 %

Anwendung von Personalausfallkonzepten



75 %
regelmäßige
Anwendung

25% der Einrichtungen wenden kein Personalausfallkonzept an
Gründe dafür sind:

29 % Einrichtungsleitung will keine Anwendung des Konzepts

26 % Ängste vor Beschwerden von Eltern

18 % Konzept im Alltag nicht brauchbar, da zu kompliziert

13 % Träger möchte keine Anwendung

11 % FK möchten dies den Eltern nicht zumuten



hierarchische Strukturen, unpraktikable Konzepte und
Ängste verhindern die Umsetzung

tägliche Personalsituation in den Einrichtungen

73 %

in den letzten 6 Monaten (außer an 1-2
Tagen) nicht vollständig besetzt



Forderung

- Fachkräfte: verpflichtende Schulungen über Aufsichtspflicht, Kindeswohl und Personalausfallkonzepte
- Träger/ Leitungsteams: Unterweisungen der Mitarbeiter zum Thema Aufsichtspflicht, Kindeswohl sowie zur Anwendung und Umsetzung von Personalausfallkonzepten

4.3 Personalbesetzung

Personal ^{3/7}

Stellenbesetzung



Stellenbesetzung

2/3

keine Besetzung im
1. Ausschreibungsverfahren



Qualität



64 %

die Qualität der
ausgebildeten
Fachkräfte hat sich in
den letzten 5 Jahren
nicht verbessert

Stellenbesetzung

27 %



der freien Stellen werden
bewusst mit ungeeigneten
Fachkräften besetzt, um den
Personalschlüssel zu
gewährleisten

Fachkräftemangel



83 %

nehmen bei der
Stellenbesetzung einen
Fachkräftemangel war

ungelernte Fachkräfte

21 %

konnten für eine
pädagogische
Ausbildung
gewonnen werden

Fachkräfte mit Hochschulausbildung



ein Sechstel können gut im
Alltag der Einrichtungen
eingesetzt werden



90%

nicht ausreichend Zeit
für **Einarbeitung** neuer
Mitarbeiter:Innen

Vertretungskräfte

92%

für Vertretungspools sind
nicht ausreichend
Mitarbeiter:Innen vorhanden



18%

sind qualifizierte Fachkräfte,
die eine gute pädagogische
Arbeit leisten



Forderung

- Platzangebot und Betreuungszeiten müssen an verfügbares Personal angepasst werden
- Schaffung von ausreichenden Ausbildungsplätzen in Fachschulen und Einrichtungen

Personal 4/7

Auszubildende



Ausbildungsstellen

42 %

der Fachkräfte berichten davon
das Stellen **nicht besetzt** sind



Einarbeitung



24 %

kein
Einarbeitungskonzept

Anleitung von Auszubildenden

49 %

keine Zeit für
Anleitergespräche



64 %

1 Stunde pro Woche für
Anleitergespräche ist nicht
ausreichend



50 %

keine Verankerung der
Anleitergespräche im
Dienstplan



Forderung

- Gesetzgeber: mehr Zeit für die Anleitung von Auszubildenden (2 h/Woche)
- Fachkräfte/Leitungsteam: Anleitung von Auszubildenden im Dienstplan verankern
- keine Streichung von Anleitergesprächen aufgrund von Personalausfällen

Personal ^{5/7}

Frühkindliche Bildung und Fachkraft-Kind-Relation



aktueller Personalschlüssel

74 %

keine Verbesserung im Vergleich zum alten Kitagesetz



80 %

Berechnungen des Personalschlüssels **intransparent** und **nicht nachvollziehbar**

Personalschlüssel: frühkindliche Bildung

U2-Kinder

79 %

gute Betreuung mit aktuellen Personalschlüssel nicht möglich



Ü2-Kinder

93 %

gute Betreuung mit aktuellen Personalschlüssel nicht möglich

Personalschlüssel: Kindeswohl

U2-Kinder

72 %

gute Betreuung mit aktuellen Personalschlüssel nicht möglich



Ü2-Kinder

86 %

gute Betreuung mit aktuellen Personalschlüssel nicht möglich



- Gesetzgeber: kindgerechte Fachkraft-Kind-Relation, um den gesetzlichen Auftrag der Kindertageseinrichtungen zu erfüllen

Personal ^{6/7}

Wirtschaftskräfte



Stellenbesetzung



86 %

der Stellen sind **besetzt**

Arbeit mit Kindern

33 %



halten den unmittelbaren **Einsatz** der Wirtschaftskräfte in der Arbeit mit Kindern für **notwendig**

frühkindliche Bildungsprozesse



19 %

sagen, dass Wirtschaftskräfte **gut** im Bereich der **Ernährung**, der **Körperpflege**, der **Selbstwirksamkeit**, **Ordnung** und **Sauberkeit** sowie der **Tischvorbereitung** und dem anschließenden **Aufräumen** einsetzbar sind



- Wirtschaftskräfte sind keine pädagogischen Fachkräfte
- Überdenken, ob Wirtschaftskräfte für den unmittelbaren Einsatz am Kind geeignet sind

Personal 7/7

Leitung und Verwaltung



Zeit für Leitungsaufgaben

89 %

erstmalig verankerte **Zeit** für Leitungsaufgaben ist **wichtig**



81 %

Zeitberechnung **nicht ausreichend**



12 %
der
Fachkräfte

Qualität

sagen, dass sie mit dem vorhandenen Leitungsfreistellung die Qualität **sicherstellen** und **weiterentwickeln** können

Verwaltungskräfte

2 % der Fachkräfte

sagen, dass in ihrer Einrichtung seit dem neuen Kitagesetz **zusätzliche Verwaltungskräfte** eingesetzt wurden



1 % der Fachkräfte

sagen, dass in ihrer Einrichtung durch den **Einsatz von Verwaltungskräften** Leitungskräfte **entlastet** wurden



Forderung

- Gesetzgeber: ausreichende Leitungsdeputate
- Gesetzgeber: Differenzierung zwischen pädagogischer Leitungstätigkeit und Verwaltungstätigkeit

5. Kinder

5.1 „Gleiche Chancen für alle“

Kinder ^{1/3}

"Gleiche Chancen für alle"



Inklusion/Integration: Betreuung für Kinder mit Beeinträchtigung oder besonderem Unterstützungsbedarf

ohne Diagnose: keine gute Betreuung möglich (92 %) 

mit Diagnose: keine gute Betreuung möglich (80 %) 

keine gleichen Chancen für alle



95 %

keine Zeit für Extragespräche

Stärkung des Bildungsauftrags?



84 %

der Fachkräfte

Gewährleistung für gute Bildung nicht für alle Kinder möglich



81 %
können nicht allen Kindern gegenüber gleichermaßen die Fürsorge- und Aufsichtspflicht erfüllen



87 %

der Fachkräfte

Trennung der Kinder nicht fachlich fundiert
+
damit wird keine gute Betreuung gewährleistet

85 %



UN-Kinderrechte wurden mit Gesetz nicht gestärkt



Forderung

- Gesetzgeber: kindgerechte Fachkraft-Kind-Relationen nach wissenschaftlichen Mindestanforderungen an eine gute Kitaqualität etablieren
- öffentliche Jugendhilfe: Teilhabeleistungen nach Kindeswohlkriterien bemessen

Kinder 2/3

Sozialraumbudget



Stellen
Sozialraumbudget

54 %



Bereicherung für die
Kindertagesstätte



40 %

Erleichterung bei der
Zusammenarbeit mit Eltern

Mehrpersonal



davon 76 %
Kitasozialarbeiter:Innen
und Fachkräfte Kirfarm

27 %

der Stellen sind nicht
besetzt



87 %

finden die Verteilung des
Sozialraumbudgets nicht
transparent und nachvollziehbar



Forderung

- Gesetzgeber: Ausbau der Kita-Sozialarbeit für alle Einrichtungen unabhängig vom Sozialraum
- Gesetzgeber: transparente einheitliche Regelung für alle Einrichtungen unabhängig von Kommune/Stadt

Kinder 3/3

Partizipation und Kinderschutz



können seit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz **nicht** auf die individuelle Beziehungs- /Bedürfnis- und Bindungsanfrage des einzelnen Kindes eingehen

Kinderschutz im Kita-Zukunftsgesetz



keine spürbare Verbesserung des Kinderschutzes

individuelle Teilhabe

▼76%



seit dem neuen Kita-Zukunftsgesetz ist die individuelle Teilhabe für Kinder nicht erfahrbar

83 %
der
Fachkräfte



Gesprächsanfragen im Bereich des Kinderschutzes nicht möglich

individuelle Stärkung des Kindes



nicht möglich

93 %

der Fachkräfte



keine zeitliche Ressourcen im Bereich des Kinderschutzes aktiv zu werden

Entwicklung des Kindes

83 %

Gesetz sichert und unterstützt keine engere Zusammenarbeit mit Eltern

Kinderschutz



84 %
anlassbezogene Gespräche nicht zeitnah möglich



Forderung

- kindgerechte Fachkraft-Kind-Relation, um auf die individuelle Beziehungs- /Bedürfnis- und Bindungsanfrage jedes Kindes einzugehen
- gesetzlich verankerte Verfügungszeiten, die Kindeswohl und Kinderschutz sicherstellen

6. Eltern

6.1 Elternmitwirkung

Eltern 1/3

Elternmitwirkung



Besondere Angebote für Eltern



Verschlechterung: "besondere Angebote" für Eltern



mit den Eltern gemeinsame Feste und Feiern durchführen



gemeinsame Begegnungen mit den Familien sind **weniger** geworden



Engagement im Elternausschuss



Einforderung der Elternmitwirkung

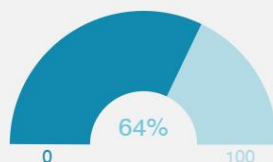


nehmen wahr, dass dies nach dem neuen Kita-Zukunftsgesetz nicht stattfindet



nehmen eine Zunahme wahr

Kita-Beirat



der Eltern haben gar kein bis weniger Interesse sich innerhalb des Kitabeirats zu engagieren



Forderung

- gesetzlich verankerte Leitungsdeputate und Verfügungszeiten, die eine qualitativ hochwertige Elternarbeit/-mitwirkung ermöglichen

Eltern (2/3)

Betreuungsgarantie



Betreuungsgarantie für 7 Stunden

66 %

der Einrichtungen kann eine **Betreuung** der Kinder für 7 Stunden am Tag anbieten



25 %

der Einrichtungen kann **keine Betreuung** der Kinder für 7 Stunden am Tag gewährleisten



jede **5.** Fachkraft

in den **letzten 6 Monaten** konnte in der Einrichtung an mehr als



die **Betreuungsgarantie** nicht **aufrecht erhalten** werden

Gründe für fehlende Betreuungsgarantie



54 %

bauliche und räumliche Bedingungen



20 %

Personalmangel



22 %

bauliche/ räumliche Bedingungen und Personalmangel



Forderung

- Gesetzgeber: Rechtsanspruch auf 7stündige Betreuung kann nicht für alle garantiert werden → Realität kommunizieren

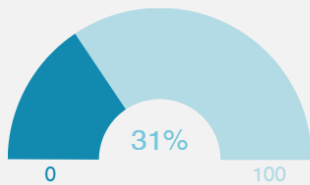
6.3 Elternkooperation

Eltern (3/3)

Elternkooperation



informieren die Elternschaft häufig über die aktuelle Personalsituation vor Ort



für Eltern öffentlich einsehbares Personalbarometer

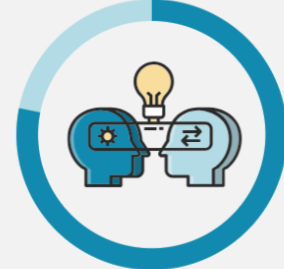
häufiges Interesse für die personelle Situation der Kindertagesstätte



24 %
der Eltern

keine Zeit für "besondere Elterngespräche"

75 %



78 %

Möglichkeit zur **Hospitation** der Eltern innerhalb der Einrichtung

Besichtigung **87 %**

persönliches Gespräch **79 %**

Beobachtung im Alltag **61 %**



Forderung

- Fachkräfte: transparente kontinuierliche Zusammenarbeit mit Eltern und Elternräten
- Gesetzgeber: gesetzlich verankerte Verfügungszeiten u.a. für besondere Elterngespräche
- Träger/ Fachkräfte: keine Streichung von Elterngesprächen aufgrund von Personalausfällen

7. Räumlichkeiten und Verpflegung

7.1 Räumlichkeiten - Organisationsmanagement

Räumlichkeiten ^{1/2}

Organisationsmanagement



jede **3.** Fachkraft

bemängelt, dass **keine** adäquaten Räumlichkeiten, für Elterngespräche, zur Verfügung stehen



jede **3. Fachkraft**

bemängelt, dass die Arbeitsstätten keinen separaten Raum für störungsfreie Pausen hat

keine ausreichenden Räumlichkeiten für das Organisationsmanagement einer Kindertagesstätte

69%



81%



können aufgrund von fehlenden räumlichen Ressourcen nicht vollständig ihren Aufgaben im Bereich der Dokumentation, der Vor- und Nachbereitung der päd. Arbeit, von Mitarbeitergesprächen und Kleinteambesprechungen nachkommen



Forderung

- Verständigung auf und Festlegung von Standards durch die Fachaufsichten
- Träger/ Fachaufsicht: Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Akkreditierung der Kindertagesstätten durch eine externe Organisation

Räumlichkeiten 2/2

Kinder



 **80%**

der Fachkräfte sind der Ansicht, dass die Räumlichkeiten für die zu betreuende Anzahl der Kinder nicht ausreichend ist

88% 

der Fachkräfte sind der Ansicht, dass die vorhandenen Raumgrößen nicht ausreichend sind, um einer Ganztagsbetreuung für die Kinder gerecht zu werden

jede **6.** Fachkraft

bemängelt das Fehlen alters- und entwicklungsentsprechend ausgestatteter Räume für Kinder



 **45%**

haben keine zusätzlichen Räume für die Schlaf-/Ruhebedürfnisse aller Kinder

19% 

der Einrichtungen verfügen über Möglichkeiten, dem individuellen Ruhe- und Schlafbedürfnis eines Kindes gerecht zu werden

jede **4.** Fachkraft



gibt an, dass ihre Einrichtung nicht über ausreichend Wickelmöglichkeiten, Kindertoiletten, Waschmöglichkeiten oder Bereiche für Zahnpflege verfügt



61%

empfinden das Außengelände in Bezug auf die Größe und die Anzahl der zu betreuenden Kinder als ausreichend

47%



der Fachkräfte sind der Auffassung, dass das Außengelände allen Kindern ermöglicht, sich entsprechend ihres Alters- und Entwicklungsstandes zu betätigen



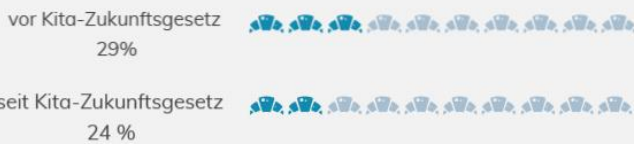
Forderung

- Verständigung auf und Festlegung von Standards durch die Fachaufsichten
- jährliche Prüfung der Standards durch die Fachaufsicht
- Akkreditierung der Kindertageseinrichtungen durch eine externe Organisation
- Träger/Fachkräfte: ständige Selbstüberprüfung der Standards

Verpflegung



Frühstücksangebot für alle Kinder



Verschlechterung des Frühstücksangebots für alle Kinder in RLP

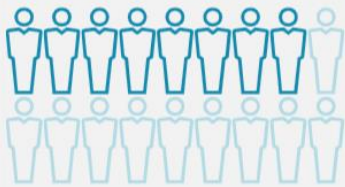
warmes Mittagessen



der Einrichtungen in RLP für alle Kinder

Gründe dafür, dass teilweise oder gar kein warmes Mittagessen angeboten werden kann:

- Platzsituation in den Räumlichkeiten für ein Mittagessen nicht gegeben
- bauliche Situation der Küche nicht geeignet



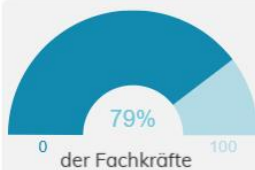
44% nehmen keine Unterstützung des pädagogischen Alltags durch Wirtschaftskräfte wahr

der Fachkräfte

jede **8.** Fachkraft bemängelt die fehlende Ausstattung, um die Essenssituation alters- und entwicklungsentsprechend zu gestalten.



der Fachkräfte nehmen seit Kita-Zukunftsgesetz **keine** Verbesserung der Essatmosphäre wahr



nehmen keine Personalverbesserung für die Arbeitsverdichtung während der Mittagszeit wahr



47% der Fachkräfte

durch das Kita-Zukunftsgesetz wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Verpflegungssituation in Form von Möbeln, Geschirr und Besteck etc. umgesetzt



Forderung

- Gesetzgeber: Wirtschaftskräfte ersetzen keine pädagogische Tätigkeit
- Gesetzgeber: räumliche Standards, die die Verpflegung alters- und entwicklungsentsprechend sicherstellen, damit alle Kinder Frühstück und ein warmes Mittagessen erhalten
- Gesetzgeber: mehr Personal für die Arbeitsverdichtung während der Mittagszeit

8. Qualität

8.1 Trägerqualifizierung

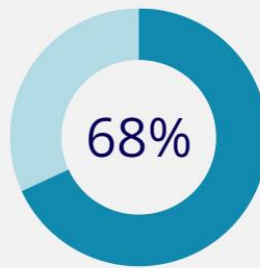
Qualität ^{1/3}

Trägerqualifizierung



87%

der Fachkräfte kennen die Aufgaben des Trägers nicht



der Fachkräfte wissen nicht, ob der Trägerverantwortliche

an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hat

46% der Fachkräfte

finden die Inhalte der Trägerqualifizierung nicht transparent und nachvollziehbar



Abgrenzung der Aufgaben von Einrichtungsleitung und Trägerverantwortlichen ist

83 %

der Fachkräfte nicht bekannt



Forderung

- Gesetzgeber, Träger, Fachkräfte: Festlegung von Aufgabenprofilen der Träger, Leitungen und Fachkräften
- Gesetzgeber & Träger: Professionalisierung von Trägern unter Berücksichtigung von Qualitätsstandards

8.2 Verfügungszeit, Teamentwicklung und Fortbildung

Qualität ^{2/3}

Verfügungszeit, Teamentwicklung & Fortbildung



**4 von 10
Fachkräften**

haben im Dienstplan **keine**
festgelegte Verfügungszeit



**84% der
Fachkräfte**

finden, dass die Verfügungszeit in der gesetzlich
vorgesehenen Personalisierung **nicht**
transparent und nachvollziehbar ist

▼43%



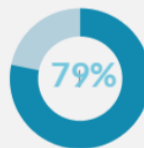
der Fachkräfte kennen ihre Verfügungszeit nicht



jede
**2.
Fachkraft**

**macht oft bis immer
Überstunden**

>>> ein Großteil der rheinland-pfälzischen
Kindertagesbetreuung wird derzeit auf
Grundlage von Überstunden der Fachkräfte
sichergestellt



können ihre
Verfügungszeit
aufgrund von
Personalmangel und
**kurzfristigen
Personalausfällen**
nicht nehmen

>>> Vorbereitung von Entwicklungs-
gesprächen, Gespräche mit den Eltern,
fachliche Besprechungen ist nicht möglich

regelmäßige
Fortbildungen in
ihrer Freizeit



**22% der
Fachkräfte**

1/3

der
Fachkräfte

üben
berufliche
Tätigkeiten
unentgeltlich
während
ihrer Freizeit
aus

**55% der
Fachkräfte**

stehen keine Supervisionen oder
Coachings zur Entwicklung und
Reflexion der pädagogischen
Arbeit zur Verfügung



90 %

der Fachkräfte können dem
Bildungsauftrag sowie der
Dokumentation **nicht** für alle
Kinder gerecht werden



jede 3. Fachkraft hat
innerhalb ihrer
Einrichtung keine
Regelung zum Umgang
mit Fortbildungen



Forderung

- Gesetzgeber: verbindliche Regelung der Verfügungszeit von Fachkräften
- Träger: keine Überstunden zum Wohle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Fachkräfte
- Träger: verpflichtende Regelungen zu Fortbildungen
- keine Erwartungen, dass berufliche Tätigkeiten in der Freizeit ausgeübt werden

Qualität ^{3/3}

pädagogische Ausrichtung



Einschränkung der verschiedenen pädagogischen Ansätze aufgrund der organisatorischen Umsetzung des Kita-Zukunftsgesetzes



schlechtere pädagogische Arbeit durch veränderte Strukturen der Gruppen



etablierte und strukturierte Prozesse im Alltag wurden zum Nachteil der Pädagogik verändert



93% der Fachkräfte

Qualität der frühkindlichen Kinderbetreuung in RLP hat sich **nicht** verbessert



94%

in absehbarer Zukunft **keine Verbesserung** für die frühkindliche Kinderbetreuung



93%

können bedingt durch Kita-Zukunftsgesetz fachliche Qualitätsstandards nicht mehr einhalten



90%

fachliche Standards zum Thema Bildung, Betreuung und Erziehung können **nicht gut** umgesetzt werden



Forderung

- Gesetzgeber: Jugendämter als Kontrollinstanzen für fachliche Standards, auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse
- Gesetzgeber: Umsetzung von vielfältigen pädagogischen Konzepten durch gute Rahmenbedingungen ermöglichen
- Träger: verpflichtende Qualitätsstandards, auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse

9. Fazit

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, dass 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, dass 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 ist erforderlich. 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, das 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 bewältigen Unwägbarkeiten mit permanenten Personalausfällen, unbesetzten Stellen sowie der pädagogischen Dokumentation und den administrativen Aufgaben, kann immer nur situativ agiert werden.

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 ist. 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 stattfindet¹ 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

¹ 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.

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:

- 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.