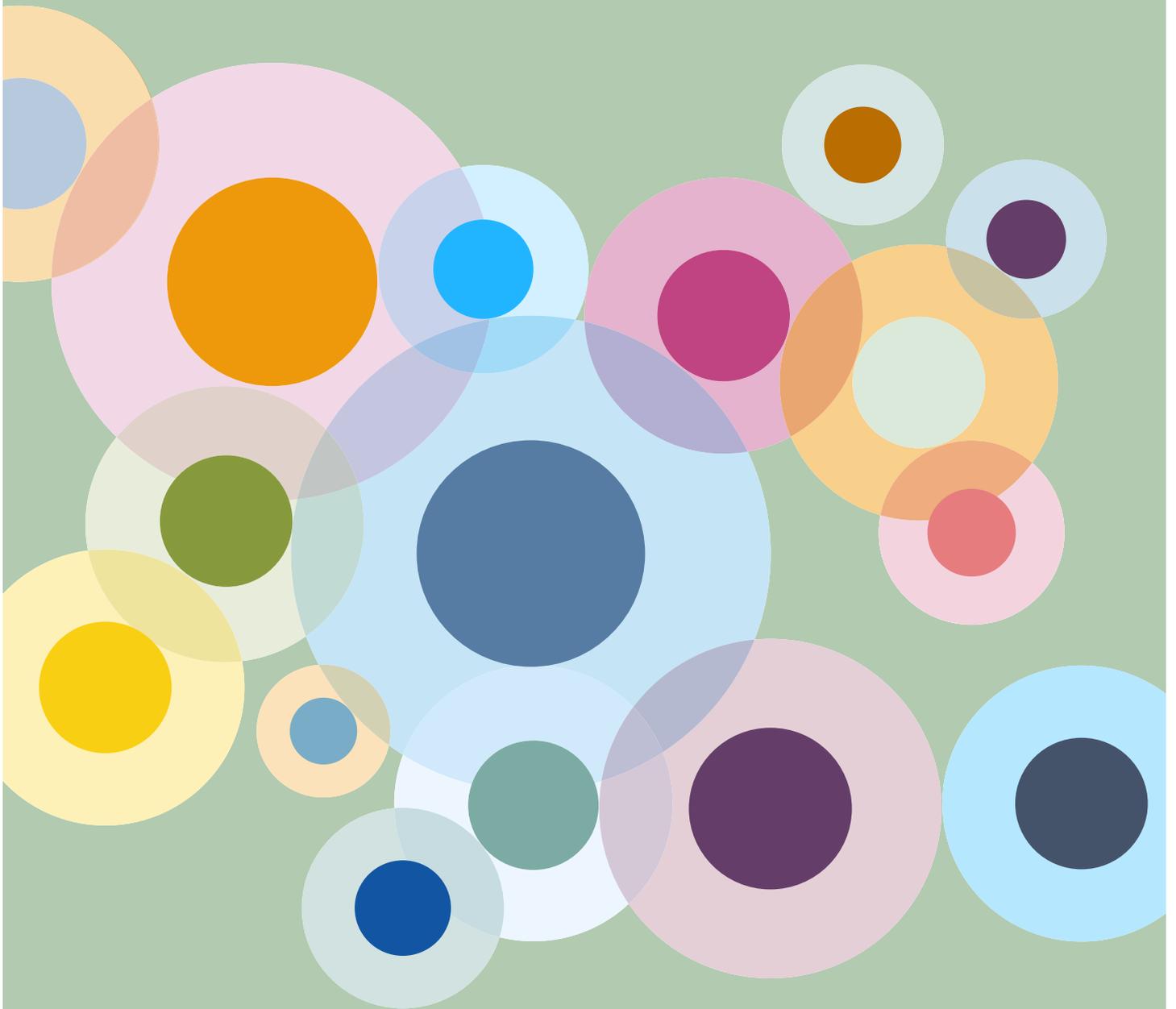


Die Personalausstattungsquote in KiTas

Ein Indikator zur Messung der Personalausstattung auf Einrichtungsebene



Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
2026

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256,
33311 Gütersloh
bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Dr. Andreas Baierl
Dr. Olaf Kapella
Helena Hornung
(*Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien*)

Verantwortlich

Anette Stein
Director Bildung und Next Generation
anette.stein@bertelsmann-stiftung.de

Lektorat

Helga Berger, Gütersloh

Zitationshinweis

Baierl, Andreas/Kapella, Olaf/Hornung, Helena (2026):
Die Personalausstattungsquote in KiTas. Ein Indikator zur
Messung der Personalausstattung auf Einrichtungsebene.
Herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Grafikdesign

LOK. Design Division, Bielefeld

Bildnachweis

© Karin Justus

DOI 10.11586/2026009

Die Personalausstattungs- quote in KiTas

Ein Indikator zur Messung der Personalausstattung
auf Einrichtungsebene

Andreas Baierl | Olaf Kapella | Helena Hornung

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	9
2 Definition und Herleitung der Personalausstattungsquote	11
2.1 Definition und Interpretation der Personalausstattungsquote	11
2.2 Umrechnungsfaktor zwischen Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation	12
2.3 Fachliche Empfehlungen für eine Fachkraft-Kind-Relation nach dem Alter des Kindes	14
2.4 Zusätzliche Personalkapazitäten für Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache und Kinder mit Eingliederungshilfe in KiTas	14
2.5 Berechnungsformel	17
2.6 Rechenbeispiel	18
3 Auswertungen und Analysen	20
3.1 Personalausstattungsquote	20
3.2 Komplexität der Betreuungssituation	25
3.2.1 Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache	25
3.2.2 Kinder mit Eingliederungshilfe	28
3.3 Personalausstattungsquote und Komplexität der Betreuungssituation	32
3.3.1 Personalausstattungsquote und nichtdeutsche Familiensprache	33
3.3.2 Personalausstattungsquote und Eingliederungshilfe	35
3.4 Personalausstattungsquote und Komplexität anhand von Regionalindikatoren	37
3.4.1 Zusammenhang zwischen Personalausstattungsquote und Bildungsbeteiligung der unter 3-Jährigen in KiTas	38
3.4.2 Zusammenhang zwischen Personalausstattungsquote und Anteil der Leistungsberechtigten nach SGB II	40
3.4.3 Zusammenhang zwischen Personalausstattungsquote und Kaufkraft je Einwohner:in	40
3.4.4 Einschränkungen	40
4 Auswertungen auf Länderebene	43
4.1 Baden-Württemberg	43
4.2 Bayern	44
4.3 Berlin	44
4.4 Brandenburg	45
4.5 Bremen	46
4.6 Hamburg	47
4.7 Hessen	47
4.8 Mecklenburg-Vorpommern	48
4.9 Niedersachsen	49
4.10 Nordrhein-Westfalen	49
4.11 Rheinland-Pfalz	50
4.12 Saarland	51
4.13 Sachsen	52
4.14 Sachsen-Anhalt	52
4.15 Schleswig-Holstein	53
4.16 Thüringen	54

Literatur	55
Anhang	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Herleitung der empfohlenen Beschäftigungszeit pro Kind im Rechenbeispiel	19
Tabelle 2 Mittlere Personalausstattungsquote (Median) sowie durchschnittlicher Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache und Eingliederungshilfe in KiTas (ohne Horte) nach Kreisen und kreisfreien Städten am 01.03.2024	56
Tabelle 3 Standardabweichungen der Kreis-Werte für die Personalausstattungsquote, Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache und Eingliederungshilfe in KiTas (ohne Horte) in den Bundesländern am 01.03.2024	64
Tabelle 4 Mittlere Personalausstattungsquote (Median) in KiTas (ohne Horte) nach dem Anteil an betreuten Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in den Bundesländern am 01.03.2024	65
Tabelle 5 Mittlere Personalausstattungsquote (Median) in KiTas (ohne Horte) nach dem Anteil an betreuten Kindern mit Eingliederungshilfe in den Bundesländern am 01.03.2024	66
Tabelle 6 KiTas (ohne Horte) nach ihrer Personalausstattungsquote in den Bundesländern am 01.03.2024 (Anzahl)	67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Berechnung der Arbeitszeitanteile für Ausfallzeiten, unmittelbare und mittelbare pädagogische Arbeit	13
Abbildung 2 Schematische Darstellung einer KiTa für das Rechenbeispiel	18
Abbildung 3 KiTas (ohne Horte) nach ihrer Personalausstattungsquote in den Bundesländern am 01.03.2024 (in %)	22
Abbildung 4 Mittlere Personalausstattungsquote in KiTas (ohne Horte) in den Bundesländern am 01.03.2024 (Median)	23
Abbildung 5 Mittlere Personalausstattungsquote in KiTas (ohne Horte) in den Kreisen bzw. kreisfreien Städten am 01.03.2024 (Median)	24
Abbildung 6 KiTas (ohne Horte) nach ihrem Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in den Bundesländern am 01.03.2024 (in %)	26
Abbildung 7 Durchschnittlicher Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache pro KiTa (ohne Horte) in den Kreisen bzw. kreisfreien Städten am 01.03.2024 (Mittelwert)	27
Abbildung 8 KiTas (ohne Horte) nach ihrem Anteil an Kindern mit Eingliederungshilfe in den Bundesländern am 01.03.2024 (in %)	29
Abbildung 9 Durchschnittlicher Anteil an Kindern mit Eingliederungshilfe pro KiTa (ohne Horte) in den Kreisen bzw. kreisfreien Städten am 01.03.2024 (Mittelwert)	30
Abbildung 10 Unter 6-jährige Kinder mit Eingliederungshilfe in KiTas (ohne Horte) nach den Gründen für den Erhalt einer Eingliederungshilfe in den Bundesländern am 01.03.2024 (Mehrfachnennungen möglich; in %)	31
Abbildung 11 Mittlere Personalausstattungsquote der KiTas (ohne Horte) nach ihrem Anteil an Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache in den Bundesländern am 01.03.2024 (Median)	34
Abbildung 12 Mittlere Personalausstattungsquote der KiTas (ohne Horte) nach ihrem Anteil an Kindern mit Eingliederungshilfe in den Bundesländern am 01.03.2024 (Median)	36
Abbildung 13 Mittlere Personalausstattungsquote der KiTas (ohne Horte) (Median) und Bildungsbeteiligung der unter dreijährigen Kinder in KiTas in den Kreisen und kreisfreien Städten am 01.03.2024 (in %)	39
Abbildung 14 Mittlere Personalausstattungsquote der KiTas (ohne Horte) am 01.03.2024 (Median) und Leistungsberechtigte nach SGB II in den Kreisen und kreisfreien Städten am 31.12.2023 (in %)	41
Abbildung 15 Mittlere Personalausstattungsquote der KiTas (ohne Horte) am 01.03.2024 (Median) und Kaufkraft je Einwohner:in in den Kreisen und kreisfreien Städten im Jahr 2023 (in Euro)	42

Formelverzeichnis

Formel 1 Definition der Personalausstattungsquote	11
Formel 2 Berechnung der Personalausstattungsquote pro Einrichtung	17

1 | Einleitung

Vor dem Hintergrund steigender Erwartungen an die Förderung von Kindern in KiTas gewinnt die Diskussion über eine hochwertige Qualität frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung immer mehr an Relevanz. Ebenso erfordern zunehmende sozialräumliche Herausforderungen und komplexe pädagogische Anforderungen, nicht zuletzt aufgrund der Lebenslagen der Kinder und ihrer Familien, eine noch stärker bedarfsgerechte Arbeit von KiTa-Fachkräften. Wenngleich Bildungsqualität nur im Zusammenspiel von mehreren Faktoren entstehen kann, so zeigt doch die Forschung, dass die quantitative Komponente, die Verfügbarkeit von genügend Personal, eine zentrale und notwendige Voraussetzung für hochwertige Interaktions- und Kommunikationsangebote in den Einrichtungen ist. Liegen besondere Bedarfe von Kindern und ihren Familien vor, sind möglicherweise auch zusätzliche Personalressourcen erforderlich, um jedes Kind individuell in seinen Bildungs- und Entwicklungsprozessen begleiten zu können. Die Frage nach der Steuerung von Personalressourcen, auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Anforderungen an KiTas, rückt aus diesem Grund immer stärker in den Mittelpunkt des Interesses.

Auch die Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024) betont in ihrem Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung, dass eine gute Betreuungsrelation (Fachkraft-Kind-Relation) eine grundlegende Voraussetzung für qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit in KiTas darstellt. Als Handlungsziel wird dort unter anderem die Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung formuliert, die eine kindgerechte Fachkraft-Kind-Relation berücksichtigt. Dabei sollen Faktoren wie das Alter der Kinder, Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit sowie Ausfallzeiten einbezogen werden (Handlungsziel 1, S. 24).

Die vorliegende Studie versteht sich daher als Beitrag zur aktuellen Diskussion über die Qualitätssicherung in KiTas und deren Monitoring in Bezug auf diese wichtige Dimension der Strukturqualität: die pädagogische Personalausstattung. Im Rahmen des Projekts „Frühkindliche Bildung“ der Bertelsmann Stiftung wurde in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien ein neuer Indikator, die **Personalausstattungsquote**, entwickelt, die nun zur fachlichen Diskussion gestellt wird. Die Personalausstattungsquote bietet eine innovative Möglichkeit, die Personalsituation in KiTas auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) differenziert abzubilden.

Da die rechtlichen Regelungen zur Personalbemessung in KiTas zwischen den Bundesländern stark variieren, wurde der Indikator „Personalausstattungsquote“ als einheitliche Messgröße auf Basis der Daten der amtlichen KJH-Statistik entwickelt. Er misst die Personalressourcen jeder Einrichtung in einer Weise, die eine deutschlandweite Vergleichbarkeit aller KiTas, die in der KJH-Statistik erfasst werden, gewährleistet. Dabei berücksichtigt der Indikator die Größe der Einrichtung, die Altersstruktur der Kinder sowie die Zusammensetzung der KiTas (Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache oder Kinder mit Eingliederungshilfe). Im Gegensatz zu bestehenden Indikatoren wie dem Personalschlüssel, der Fachkraft-Kind-Relation oder dem Personal-Kind-Schlüssel, die sich auf die Gruppenebene beziehen und die Vergleichbarkeit von Einrichtungen nur eingeschränkt ermöglichen, liefert die Personalausstattungsquote einen einzigen Messwert pro Einrichtung. Dieser Wert wird zum einen durch die Verknüpfung der beobachteten Personalausstattung mit den altersspezifischen fachlichen Empfehlungen berechnet; die Kinder werden entsprechend ihrem Alter unterschiedlich gewichtet, basierend auf den Empfehlungen zur Fachkraft-Kind-Relation. Zum anderen wird, um die Komplexität der Betreuungssituation in KiTas differenziert abzubilden, für jedes Kind mit nichtdeutscher Familiensprache sowie für jedes Kind mit Eingliederungshilfe ein zusätzlicher Personalaufschlag berücksichtigt. Da sich die Personalausstattungsquote auf Daten aus der KJH-Statistik stützt, wurden bei der Abbildung der Komplexität ausschließlich Aspekte berücksichtigt, die über diese Statistik erfasst werden.

Zusammenfassend bietet die Personalausstattungsquote folgende Vorteile:

1. Die Personalressourcen unterschiedlicher Einrichtungen können jeweils anhand eines Wertes verglichen werden.
2. Der Indikatorwert gibt zudem Auskunft darüber, inwieweit die Personalausstattung einer bestimmten Einrichtung den zugrunde gelegten fachlichen Empfehlungen entspricht.
3. Gruppenübergreifend tätiges Personal sowie Einrichtungen ohne Gruppenstruktur werden berücksichtigt.
4. Da sich die zugrunde gelegten fachlichen Empfehlungen am tatsächlichen Alter jedes einzelnen Kindes orientieren und nicht an der durchschnittlichen Altersverteilung für Gruppentypen, hat der neue Messwert eine höhere Aussagekraft.
5. Zentrale Merkmale von Kindern, die ebenfalls über die KJH-Statistik erfasst werden – konkret Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache und Kinder mit einer Eingliederungshilfe –, werden im Indikator berücksichtigt.
6. Der Wert der Personalausstattungsquote kann direkt in Bezug zu anderen Kennzahlen und Merkmalen auf regionaler Ebene (Kreise) gesetzt werden. Damit können zum Beispiel Hypothesen untersucht werden, welche Rahmenbedingungen zu höheren oder niedrigeren Personalressourcen innerhalb eines Bundeslandes führen.

Mit der neu entwickelten – und noch erweiterbaren – Personalausstattungsquote wird angestrebt, einen Beitrag zur fachlichen Diskussion über die Personalsteuerung sowie das (Qualitäts-)Monitoring in KiTas zu leisten. Darüber hinaus soll der Indikator zusätzliche Analysemöglichkeiten für die fachliche und politische Diskussion eröffnen und damit die Qualitätssteuerung in der frühen Bildung weiterentwickeln.

2 | Definition und Herleitung der Personalausstattungsquote

2.1 | Definition und Interpretation der Personalausstattungsquote

Für die Personalausstattungsquote wird der Personalschlüssel (Ist-Stand¹) nach KJH-Statistik in Relation zum fachlich empfohlenen Personalschlüssel gesetzt (vgl. Formel 1).

Formel 1:

Definition der Personalausstattungsquote

$$\frac{\text{Personalschlüssel nach KJH-Statistik}}{\text{fachlich empfohlener Personalschlüssel}}$$

Quelle: eigene Darstellung

Die Ermittlung des Ist-Standes erfolgt über die Berechnung des Personalschlüssels pro Einrichtung auf Basis der KJH-Statistik. Die Summe der vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeiten des pädagogisch tätigen Personals (in Wochenstunden) wird durch die Summe der vertraglich vereinbarten Betreuungsumfänge (in Wochenstunden) aller Kinder in der Einrichtung, einschließlich jener Kinder mit Eingliederungshilfe, geteilt. Dabei werden die Arbeitszeiten des gesamten Personals in den Arbeitsbereichen „Gruppenleitung“, „Zweit- und Ergänzungskraft“, „gruppenübergreifend tätig“ und „Förderung von Kindern nach SGB VIII/IX“ berücksichtigt. Beschäftigungszeiten in den Arbeitsbereichen „Einrichtungsleitung“, „Verwaltung“ sowie „hauswirtschaftliches/technisches Personal“ fließen in die Berechnung nicht ein.

Der so ermittelte Wert wird anschließend durch den fachlich empfohlenen Personalschlüssel geteilt und somit ins Verhältnis gesetzt. Für die Berechnung des fachlich empfohlenen Personalschlüssels auf Einrichtungsebene wiederum wird zunächst die empfohlene Fachkraft-Kind-Relation (FKR) für die jeweilige Einrichtung ermittelt. Dafür werden altersspezifische Empfehlungen für die FKR (siehe Kapitel 2.3) herangezogen; zusätzlich wird, falls zutreffend, ein Aufschlag pro Kind mit nichtdeutscher Familiensprache sowie ein Aufschlag pro Kind mit Eingliederungshilfe berücksichtigt (siehe Kapitel). Sollte ein Kind beide Kriterien erfüllen, wird nur der höhere Aufschlag (für die Eingliederungshilfe) angewendet. Auf diese Weise ergibt sich eine fachliche Empfehlung für die FKR, die auf die exakte Altersstruktur und die Zusammensetzung der Kinder in der jeweiligen Einrichtung abgestimmt ist.

¹ Der Ist-Stand basiert auf der statistischen Erfassung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden pro KiTa und spiegelt nicht die tatsächliche Personalausstattung wider, wie sie sich im Betreuungsalldag der einzelnen Einrichtungen darstellt.

Andere, in einzelnen Bundesländern gewährte bzw. in der fachlichen Diskussion geforderte Aufschläge, die die spezifische Situation von Kindern betreffen, wurden in der Personalausstattungsquote bisher nicht berücksichtigt. Das gilt beispielsweise für Aufschläge für die Betreuung von Kindern aus sozialen Brennpunktgebieten in Berlin (Bundesland Berlin 2005; DaKS 2023) oder für prekäre familiäre Verhältnisse, wie sie im Sozialindex für Kindertageseinrichtungen vom Paritätischen Gesamtverband vorgeschlagen werden (Espenhorst 2024). Der Grund für dieses Vorgehen im Rahmen der Personalausstattungsquote liegt in der mangelnden Verfügbarkeit entsprechender Merkmale: Die Personalausstattungsquote greift als Basis auf die bundesweite KJH-Statistik zurück. Diese umfasst jedoch neben dem Alter und dem Geschlecht der Kinder nur drei Merkmale zu ihrer spezifischen Situation, nämlich die vorrangig gesprochene Sprache in der Familie, ob mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft ist und ob das Kind in der Einrichtung eine Eingliederungshilfe nach SGB VIII/IX aufgrund körperlicher, geistiger oder drohender seelischer Behinderung erhält.

Um die ermittelte empfohlene FKR in die Logik des Personalschlüssels überführen und damit in Relation zum Personalschlüssel nach KJH-Statistik setzen zu können, wird ein Umrechnungsfaktor (siehe Kapitel) angewandt. Damit werden Arbeitszeitanteile für die mittelbare pädagogische Arbeit sowie für die Ausfallzeiten berücksichtigt.

Ein Wert von 1 (= 100%) der Personalausstattungsquote bedeutet, dass die vorhandenen Personalkapazitäten (Ist-Stand auf Basis der KJH-Statistik) ausreichen, um den empfohlenen Personalschlüssel zu erreichen. Ein Wert beispielsweise von 0,6 bedeutet, dass 60% der notwendigen Personalkapazitäten vorhanden sind, um den fachlich empfohlenen Personalschlüssel zu erreichen.

2.2 | Umrechnungsfaktor zwischen Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation

In die Personalausstattungsquote fließen, wie eingangs erwähnt, sowohl Informationen ein, die aus der Logik des Personalschlüssels hervorgehen, als auch solche aus der Logik der Fachkraft-Kind-Relation. Der Personalschlüssel in KiTas bezieht sich auf die vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeiten der pädagogisch Tätigen, während sich die Fachkraft-Kind-Relation auf jene Zeit beschränkt, die für die unmittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung steht. Die KJH-Statistik erfasst Daten zu vertraglich vereinbarten Beschäftigungs- und Betreuungszeiten; der fachliche Diskurs dagegen bezieht sich vorrangig auf die tatsächliche Betreuungssituation, also die unmittelbare pädagogische Arbeitszeit. Da die Personalausstattungsquote Quantitäten aus beiden Betrachtungsweisen in Beziehung setzt, wird ein Umrechnungsfaktor benötigt, der ein Umwandeln der vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeiten in die unmittelbaren pädagogischen Arbeitszeiten und umgekehrt ermöglicht und damit eine Verknüpfung von Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation schafft.

Die unmittelbare pädagogische Arbeitszeit ergibt sich aus der vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeit, indem die Arbeitszeitanteile für die mittelbare pädagogische Arbeit und für Ausfallzeiten (für Urlaub, Krankheit und Fort- und Weiterbildung) abgezogen werden. Die Annahmen zu diesen beiden Arbeitszeitanteilen basieren auf den Empfehlungen von Strehmel und Viernickel (2022), die dann von der Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024: 22 f.) in ihrem „Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung“ aufgegriffen wurden. Auf Grundlage von Erhebungen gehen die beiden Autorinnen von folgenden durchschnittlichen Arbeitszeitanteilen aus: 20% der gesamten Arbeitszeit entfallen auf Ausfallzeiten (Urlaub, Fortbildung, Krankenstand) und 18% auf die mittelbare pädagogische Arbeit (z. B. Elterngespräche, Vor- und Nachbereitungszeiten). Daraus ergibt sich, dass durchschnittlich 62% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die unmittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen (Strehmel/Viernickel 2022).

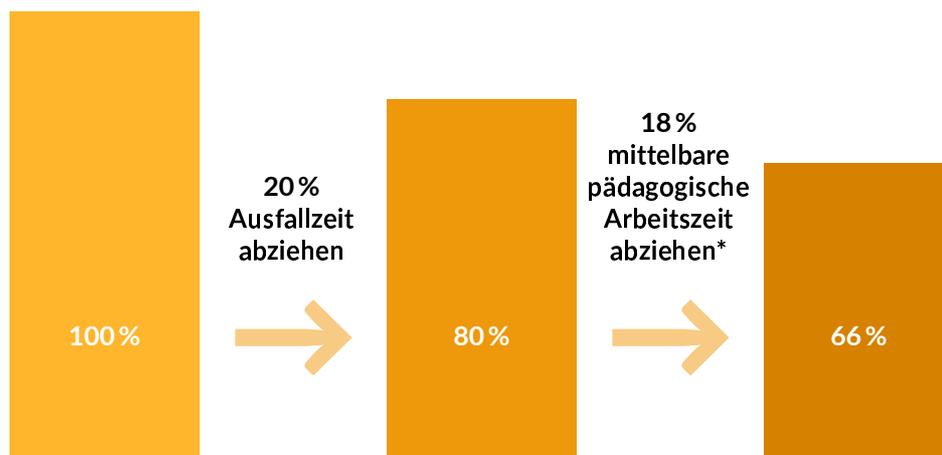
Diese auf Erhebungen basierende Schätzung der jeweiligen Anteile wird für die Berechnung des Indikators „Personalausstattungsquote“ übernommen – 20% Ausfallzeit und 18% mittelbare pädagogische Arbeit. Allerdings

wird die Berechnung folgendermaßen modifiziert: Von 100% der Arbeitszeit werden zunächst 20% Ausfallzeiten abgezogen. Dies ergibt eine neue Basis von 80%, von der anschließend der Anteil für die mittelbare pädagogische Arbeit (18%) abgezogen wird. Diese Vorgehensweise erscheint sinnvoll, da während der Ausfallzeiten weder mittelbare noch unmittelbare pädagogische Arbeit durch die Fachkräfte geleistet werden kann (siehe Abbildung 1). Die in der Abbildung dargestellten 14% ergeben sich rechnerisch, wenn 18% von 80% ermittelt werden ($0,8 \times 0,18 = 0,14$).

Somit stehen 66% bzw. ca. zwei Drittel der vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeit der Fachkräfte für die unmittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung. Umgekehrt kann aus dem Umfang der unmittelbaren pädagogischen Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte Beschäftigungszeit durch Kehrwertbildung des Faktors (1 durch zwei Drittel = 1,5) ermittelt werden. Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation lassen sich auf dieselbe Weise in Bezug setzen: Ein Personalschlüssel von 1:4 entspricht einer Fachkraft-Kind-Relation von $(1 \times 2/3):4 = 1:6$, und eine Fachkraft-Kind-Relation von 1:9 entspricht beispielsweise einem Personalschlüssel von $(1 \times 3/2):9 = 1:6$.

Abbildung 1:

Berechnung der Arbeitszeitanteile für Ausfallzeiten, unmittelbare und mittelbare pädagogische Arbeit



■ vertraglich vereinbarte Arbeitszeit
 ■ verfügbare Arbeitszeit
 ■ unmittelbare pädagogische Arbeitszeit

* Erläuterungen zur Berechnung siehe Kapitel 2.2

Quelle: eigene Darstellung

2.3 | Fachliche Empfehlungen für eine Fachkraft-Kind-Relation nach dem Alter des Kindes

Eine gute Betreuungsrelation ist einer der zentralen Faktoren und eine wesentliche Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit in KiTas. Die fachliche Diskussion zur Fachkraft-Kind-Relation (FKR, adult-to-child ratio) hat eine lange Tradition (vgl. u. a. Howes et al. 1992; National Institute of Child Health Human Development 2006; Viernickel/Fuchs-Rechlin 2015; Strehmel/Viernickel 2022). Die FKR beschreibt das Verhältnis von pädagogischen Fachkräften zu den betreuten Kindern in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit. In der Logik einer FKR werden daher weder die Arbeitszeitanteile für Ausfallzeiten (Urlaub, Krankenstände etc.) noch die für mittelbare pädagogische Tätigkeiten berücksichtigt. Demgegenüber sind all diese Arbeitszeitanteile (gesamte vertraglich vereinbarte Arbeitszeit) im Personalschlüssel enthalten. Im Sinne einer qualitativ hochwertigen Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern steht allerdings der direkte Kontakt zwischen pädagogischem Personal und den Kindern im Fokus.

Im „Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung“ gibt die Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024) fachliche Empfehlungen für eine Fachkraft-Kind-Relation nach dem Alter des Kindes und für Regelgruppen in KiTas, die der Berechnung der Personalausstattungsquote zu Grunde gelegt werden und sich auf die Empfehlungen von Strehmel und Viernickel (2022) beziehen:

- Kinder im Alter von unter einem Jahr: FKR 1:2
- Kinder im Alter zwischen einem und unter 3 Jahren: FKR 1:4
- Kinder im Alter ab 3 Jahren: FKR 1:9

2.4 | Zusätzliche Personalkapazitäten für Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache und Kinder mit Eingliederungshilfe in KiTas

Neben dem Alter der Kinder, das, wie oben erwähnt, in den Empfehlungen für eine Fachkraft-Kind-Relation (FKR) berücksichtigt wird, werden in der Personalausstattungsquote und bei der Bereitstellung von Personalressourcen zusätzlich die individuellen Teilhabevoraussetzungen und Lebenssituationen der Kinder in den KiTas einbezogen, sofern entsprechende Daten verfügbar sind. In der fachlichen Diskussion werden hierzu verschiedene Aspekte hervorgehoben, die in die Berechnungen einfließen sollten (u. a. Arbeitsgruppe Frühe Bildung 2024; Espenhorst 2024; Strehmel/Viernickel 2022). Dazu zählen insbesondere Lebenssituationen, in denen Kinder aufwachsen, wie beispielsweise eine primär nichtdeutsche Familiensprache bzw. ein Migrationshintergrund, sozioökonomische Benachteiligung, prekäre familiäre Verhältnisse (z. B. häusliche Gewalt, Familien in sozialpädagogischer Familienhilfe, Wohnungslosigkeit oder prekäre Wohnverhältnisse) sowie gesundheitliche Einschränkungen (z. B. Behinderungen, chronische Erkrankungen). Im Rahmen der vorliegenden Berechnung werden zwei dieser Aspekte berücksichtigt: Kinder in KiTas mit nichtdeutscher Familiensprache sowie Kinder, die nach SGB VIII/IX wegen körperlicher, geistiger oder drohender seelischer Behinderung eine Eingliederungshilfe erhalten. Für beide Aspekte liegen entsprechende Daten in der KJH-Statistik vor.

Es stellt sich nun die Frage, in welcher Form und in welcher Höhe die Personalausstattungsquote diese beiden Dimensionen, nichtdeutsche Familiensprache und Eingliederungshilfe, berücksichtigen soll.

Bereits 2015 wiesen Viernickel und Fuchs-Rechlin auf den Mangel an empirischen Befunden hin, die eine fundierte Grundlage für eine entsprechende Berücksichtigung liefern könnten. Die Autorinnen empfehlen, sich an „Best Practice“- bzw. „Good Practice“-Modellen zu orientieren. Konkret verweisen sie auf das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG), das zu jener Zeit einen Gewichtungsfaktor von 1,4 (aktuell 1,3) für Kinder mit erhöhtem Bildungs-, Erziehungs- und -Betreuungsaufwand vorsah, wenn beide Elternteile nicht-

deutschsprachiger Herkunft sind. Für Kinder mit Behinderung sah das Gesetz eine altersunabhängige Gewichtung von 4,5 vor.

Die Expertise von Strehmel und Viernickel aus dem Jahr 2022 greift diese Empfehlung auf und bestätigt die Orientierung an der aktuellen Gesetzeslage; am Beispiel von Bayern ist das der Bezug auf den Gewichtungsfaktor 1,3 für Kinder, von denen beide Elternteile nichtdeutschsprachiger Herkunft sind.

Anders stellt sich dies in Bezug auf Kinder mit einer Behinderung dar: Die Autorinnen weisen in ihrer Expertise kritisch darauf hin, dass der Faktor von 4,5 in den bayerischen Gesetzen sehr hoch erscheint und das Risiko birgt, dass die daraus resultierenden hohen Kosten den Inklusionsbestrebungen entgegenwirken könnten (ebd.: 110). Daher empfehlen sie die Entwicklung eines mindestens zweifach gestuften Gewichtungsfaktors, der sich am Schweregrad der Behinderung orientiert. Zur Festlegung eines solchen gestuften Modells schlagen sie vor, einschlägige Expert:innen einzubinden und „Best Practice“-Erfahrungen zu berücksichtigen. Dieser Vorschlag findet sich so auch in den Ausführungen der Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024) wieder, ebenso wie der Gewichtungsfaktor von 1,3 für Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache.

Ein weiteres „Good Practice“-Modell im Bereich der Eingliederungshilfe bietet Niedersachsen. Hier erfolgt die Förderung von Kindern mit Behinderungen sowohl in integrativen Krippen- und Kindergartengruppen der (Regel-)Kindertagesstätten als auch in heilpädagogischen Einrichtungen über die Eingliederungshilfe nach SGB VIII/IX. In den (Regel-)Kindertagesstätten wird die heilpädagogische Förderung sichergestellt, indem über die personelle Mindestausstattung der Gruppe nach § 11 NKiTaG hinaus eine zusätzliche pädagogische Fachkraft gemäß § 9 Abs. 2 Nr. 6 oder 7 NKiTaG tätig ist (§ 17 Abs. 2 DVO-NKiTaG).² In integrativen Krippengruppen muss diese zusätzliche heilpädagogische Fachkraft entsprechend dem in einer Leistungsvereinbarung nach § 125 SGB IX festgelegten Umfang tätig sein (§ 17 Abs. 1 DVO-NKiTaG). In integrativen Kindergartengruppen muss die zusätzliche heilpädagogische Fachkraft mindestens zehn Stunden pro Woche während der Kernzeit regelmäßig tätig sein, wenn ein Kind mit Behinderung in der Gruppe gefördert wird. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden entspricht dies einer Viertelstelle. Bei der Förderung von mehr als einem Kind mit Behinderung muss die Fachkraft während der gesamten Kernzeit regelmäßig tätig sein.

An diesem Punkt ist festzuhalten, dass keine empirischen Studien vorliegen, die Anhaltspunkte liefern, in welcher Form und Höhe die beiden Dimensionen nichtdeutsche Familiensprache und Eingliederungshilfe in die Berechnung der Personalausstattungsquote einfließen sollen. Es stehen aber in Bayern und Niedersachsen Praxisbeispiele zur Verfügung.

In den beiden Bundesländern werden die beiden Aspekte entweder über einen Aufschlag (Niedersachsen) oder mittels eines Faktors (Bayern) geregelt. Die beiden Ansätze wirken sich unterschiedlich auf die Steigerung der Personalressourcen aus. Bei einem Aufschlag wird der Personaleinsatz für jedes Kind unabhängig vom angesetzten Personalschlüssel um den jeweiligen Wert erhöht. Ein Gewichtungsfaktor dagegen erhöht den Personaleinsatz relativ zum Personalschlüssel. Folgendes Beispiel verdeutlicht dies: Liegt ein Personalschlüssel von 1:4 vor, stehen 0,25 Personalanteile pro Kind zur Verfügung. Ein Gewichtungsfaktor von 2 pro Kind würde zu doppelt so vielen Personalanteilen pro Kind führen, also 0,5. Bei einem Personalschlüssel von 1:8 stehen 0,125 Personalanteile pro Kind zur Verfügung, ein Gewichtungsfaktor von 2 ergibt 0,25 zusätzliche Personalanteile pro Kind. Somit führt ein Gewichtungsfaktor von 2 im ersten Fall (1:4) zu einem Aufschlag von 0,25 pro Kind, im zweiten Fall (1:8) dagegen zu einem Aufschlag von 0,125.

Aus fachlicher Sicht erscheint die Berücksichtigung der beiden Aspekte nichtdeutsche Familiensprache und Eingliederungshilfe mittels Aufschlags sinnvoller, da auf diese Weise zusätzliche Personalressourcen unabhängig

² Siehe Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) und Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (DVO-NKiTaG) (Zugriff am 15.12.2025).

vom zu Grunde liegenden Personalschlüssel angesetzt werden; der vom Alter abhängige höhere Betreuungsbedarf bleibt über die FKR weiter berücksichtigt. Damit wird der Logik des niedersächsischen Gesetzes gefolgt, wobei anzumerken ist, dass die Ausformulierung in Bayern komplexer ist als hier dargestellt.³

Die hier vorgenommene Festlegung der Höhe des Aufschlags für Kinder mit Eingliederungshilfe für die Berechnung der Personalausstattungsquote lehnt sich an das niedersächsische Gesetz an. Konkret wird das dort formulierte Mindestausmaß von 0,25 Personalanteilen pro Kind mit Eingliederungshilfe herangezogen. Da der Aufschlag im niedersächsischen Gesetz im Sinne der vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeiten formuliert ist, er aber für die Berechnung der Personalausstattungsquote auf die Fachkraft-Kind-Relation angewendet werden muss, erfolgt noch ein Abschlag für Arbeitszeitanteile für Ausfallzeiten und die mittelbare pädagogische Arbeit um ein Drittel (siehe Umrechnungsfaktor in Kapitel). Der Aufschlag von 0,25 reduziert sich somit auf einen Wert von **0,17** ($= 0,25 \times 2/3$).

Zur Einordnung lässt sich auch der bayerische Faktor von 4,5 für Kinder mit Eingliederungshilfe in einen Aufschlag umrechnen. Die bayerische Gesetzeslage sieht grundsätzlich einen Anstellungsschlüssel von 1:11 vor, d. h. $1/11 = 0,091$ Personen pro Kind. Ein Faktor von 4,5 führt zu $4,5/11 = 0,409$ Personen pro Kind. Die Differenz und somit der Aufschlag ergibt den Wert 0,318. Wendet man auch hier den Umrechnungsfaktor von $2/3$ an, ergibt sich ein etwas höherer Wert von 0,21 im Vergleich zu 0,17. Vor dem Hintergrund der fachlichen Diskussion über die Einführung gestufter Gewichtungsfaktoren, die aber noch nicht zur Verfügung stehen, erscheint der konservativ geschätzte pauschale Aufschlag von 0,17 eine pragmatische Herangehensweise für die Berechnung der Personalausstattungsquote.

Die Festsetzung des Aufschlags pro Kind mit nichtdeutscher Familiensprache leitet sich direkt aus dem entsprechenden Faktor von 1,3 für Bayern ab. Der Anstellungsschlüssel von $1/11 = 0,091$ erhöht sich durch den Faktor von 1,3 auf $1,3/11 = 0,118$. Die Differenz beträgt 0,027. Durch Anwendung des Umrechnungsfaktors ergibt sich ein Aufschlag für die Berechnung der Personalausstattungsquote von **0,018**. Das bedeutet, dass pro vertraglich vereinbarter Betreuungsstunde des Kindes die veranschlagten Personalressourcen, die für die unmittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen sollten, um 0,018 Stunden erhöht werden.

Ergänzend sei hier angemerkt, dass das Bundesland Berlin ähnliche Aufschläge für die beiden Aspekte anwendet. In seiner Verordnung über das Verfahren zur Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebotes von Plätzen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege und zur Personalausstattung in Tageseinrichtungen (VOKitaFöG) in Bezug auf zusätzliches Personal wird festgehalten:⁴ Wenn in Tageseinrichtungen der Anteil der Kinder mit nichtdeutscher Herkunftssprache 40% übersteigt, wird ein Personalzuschlag von 0,017 Stellenanteilen pro Kind gewährt (§ 17 VOKitaFöG). Für Kinder mit Eingliederungshilfe schlägt das VOKitaFöG ein zweistufiges Verfahren vor (§ 16): Werden in Tageseinrichtungen Kinder mit Behinderung gefördert, so wird zusätzliches Fachpersonal im Umfang von 0,25 Stellenanteilen pro Kind eingesetzt. Bei Kindern mit Behinderung, deren Bedarf an sozialpädagogischer Hilfe deutlich erhöht ist, wird zusätzliches Fachpersonal im Umfang von 0,5 Stellenanteilen pro Kind zur Verfügung gestellt.

3 Das bayerische Gesetz sieht für Kinder unter drei Jahren einen Gewichtungsfaktor von 2,0 vor und regelt, dass immer nur der höchste Gewichtungsfaktor anzuwenden ist. Somit gilt für Kinder unter drei Jahren mit Eingliederungshilfe ein Faktor von 4,5 und mit nichtdeutscher Herkunftssprache ein Faktor von 2,0.

4 Siehe VOKitaFöG (Zugriff am 15.12.2025).

2.5 | Berechnungsformel

Aus den vorangegangenen Ausführungen zur allgemeinen Form der Personalausstattungsquote (Formel 1: Definition der Personalausstattungsquote), zum Umrechnungsfaktor (Kapitel), zu den altersspezifischen Empfehlungen für die Fachkraft-Kind-Relation (Kapitel 2.3) und zu den Aufschlägen für Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache und Eingliederungshilfe (Kapitel) ergibt sich folgende Berechnungsformel für die Personalausstattungsquote:

Formel 2:

Berechnung der Personalausstattungsquote pro Einrichtung

$$\frac{\text{Beschäftigungszeiten}^1}{\text{Betreuungsumfänge}^2} \times \text{Empfohlene Fachkraft-Kind Relation}^3 \times \text{Umrechnungsfaktor}^4$$

Quelle: eigene Darstellung

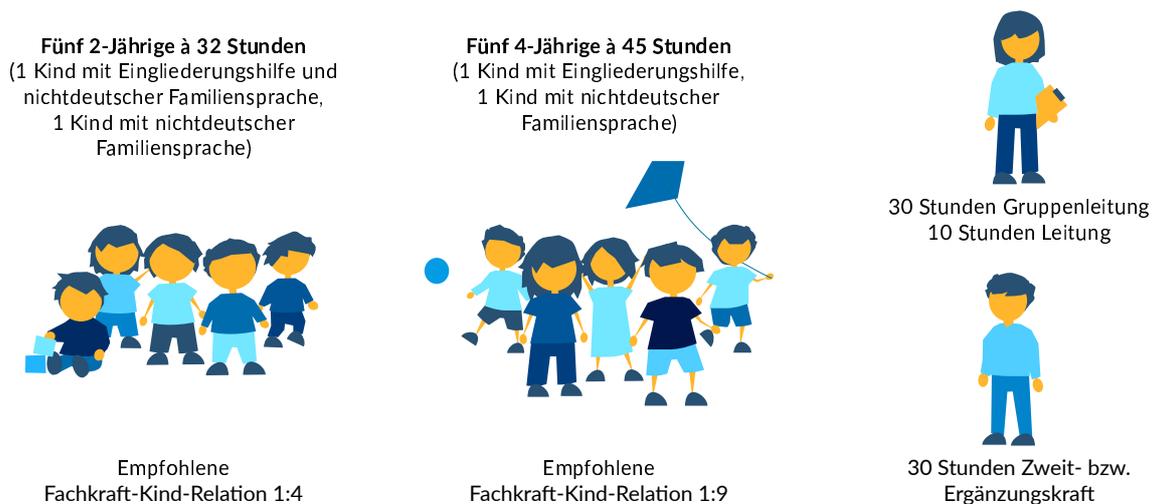
Die einzelnen Terme der Formel sind folgendermaßen definiert:

1. **Beschäftigungszeiten:** Summe der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden aller Beschäftigten der Einrichtung in den Arbeitsbereichen Gruppenleitung, Zweit- und Ergänzungskraft, gruppenübergreifend tätig und Förderung von Kindern nach SGB VIII/IX.
2. **Betreuungsumfänge:** Summe der vertraglich vereinbarten Betreuungsstunden pro Woche aller in der Einrichtung betreuten Kinder einschließlich Kinder mit Eingliederungshilfe.
3. **Empfohlene Fachkraft-Kind-Relation:** Die altersspezifischen Empfehlungen lauten: Kinder unter einem Jahr: 1:2, ein bis unter 3 Jahren: 1:4, ab 3 Jahren: 1:9. Zusätzlich wird pro Betreuungsstunde eines Kindes mit Eingliederungshilfe ein Aufschlag von 0,17 Personalstunden berücksichtigt und pro Betreuungsstunde eines Kindes mit nichtdeutscher Familiensprache, aber ohne Eingliederungshilfe ein Aufschlag von 0,018 Personalstunden.
4. **Umrechnungsfaktor:** Es wird angenommen, dass 1/3 der vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeit auf die mittelbare pädagogische Arbeit und Ausfallzeiten entfällt. Daraus ergibt sich ein Faktor von $1/(2/3) = 3/2$, um die Fachkraft-Kind-Relation in den empfohlenen Personalschlüssel umzurechnen.

2.6 | Rechenbeispiel

Anhand der in Abbildung 2 dargestellten eingruppigen Einrichtung wird die Berechnung des Indikators Personalausstattungsquote demonstriert.

Abbildung 2:
Schematische Darstellung einer KiTa für das Rechenbeispiel



Quelle: eigene Darstellung

Für die Berechnung der Personalausstattungsquote müssen laut Formel 2 die folgenden vier Größen bestimmt werden:

1. **Beschäftigungszeiten:** 1 Person mit 30 Stunden + 1 Person mit 30 Stunden = **60 Stunden**

2. **Betreuungsumfänge:** 5 Kinder mit 32 Stunden + 5 Kinder mit 45 Stunden = **385 Stunden**

3. **Empfohlene Fachkraft-Kind-Relation der Einrichtung =**

Summe der empfohlenen Beschäftigungszeiten / Summe der Betreuungsumfänge

Für die *Summe der empfohlenen Beschäftigungszeiten* muss die *empfohlene Beschäftigungszeit pro Kind* ermittelt werden:

Empfohlene Beschäftigungszeit pro Kind = Betreuungsumfang des Kindes × empfohlene Fachkraft-Kind-Relation des Kindes

Die *empfohlene Fachkraft-Kind-Relation des Kindes* ergibt sich aus:

den altersspezifischen Empfehlungen (1:2 für 0-Jährige, 1:4 für 1- bis unter 3-Jährige, 1:9 für ab 3-Jährige)

+ Aufschlag 0,17 für Kinder mit Eingliederungshilfe

+ Aufschlag 0,018 für Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache (wenn keine Eingliederungshilfe vorliegt)

Die *Summe der Betreuungsumfänge* kann der vorigen Berechnung entnommen werden (= 385 Stunden).

Tabelle 1 zeigt die Berechnung der empfohlenen Beschäftigungszeit für jedes der 10 Kinder der Einrichtung. Das erste Kind wird 32 Stunden pro Woche betreut, ist 2 Jahre alt, erhält Eingliederungshilfe und spricht zuhause nicht Deutsch. Die empfohlene Beschäftigungszeit beträgt 13,4 Stunden. Sie ergibt sich durch Multiplikation des Betreuungsumfangs von 32 Stunden mit der empfohlenen Fachkraft-Kind-Relation für 2-Jährige von 1:4. Hinzu kommen noch ein Aufschlag von $32 \times 0,17$ Stunden aufgrund der Eingliederungshilfe. Der Aufschlag aufgrund der nichtdeutschen Familiensprache entfällt, da bereits die Eingliederungshilfe berücksichtigt wurde (treffen mehr als ein Aufschlag zu, wird nur der höhere Aufschlag berücksichtigt).

Die Summe der empfohlenen Beschäftigungszeiten (unmittelbare pädagogische Arbeitszeit) beträgt 79,5 Stunden. Durch die Division durch die Summe der Betreuungsumfänge ergibt sich die empfohlene Fachkraft-Kind-Relation der Einrichtung: $79,5 \text{ Stunden} / 385 \text{ Stunden} = 1:4,8$.

Tabelle 1:

Herleitung der empfohlenen Beschäftigungszeit pro Kind im Rechenbeispiel

Kind	Alter	Betreuungsumfang in Wochenstunden	Empfohlene Beschäftigungszeit in Wochenstunden
Eingliederungshilfe und nichtdeutsche Familiensprache	2	32	$32 \times (1/4 + 0,17) = 13,4$
	2	32	$32 \times 1/4 = 8,0$
	2	32	$32 \times 1/4 = 8,0$
nichtdeutsche Familiensprache	2	32	$32 \times (1/4 + 0,018) = 8,6$
	2	32	$32 \times 1/4 = 8,0$
Eingliederungshilfe	4	45	$45 \times (1/9 + 0,17) = 12,7$
	4	45	$45 \times 1/9 = 5,0$
	4	45	$45 \times 1/9 = 5,0$
nichtdeutsche Familiensprache	4	45	$45 \times (1/9 + 0,018) = 5,8$
	4	45	$45 \times 1/9 = 5,0$
Summe der empfohlenen Beschäftigungszeiten in Wochenstunden			= 79,5

4. Der **Umrechnungsfaktor** hat laut Kapitel einen Wert von **3/2**.

Setzt man nun die vier Größen in Formel 2 ein, ergibt sich für den *Personalschlüssel nach KJH-Statistik* im Zähler:

$$60/385 = 1:6,4$$

und für den *empfohlenen Personalschlüssel* im Nenner

$$1:4,8 \times 3/2 = 1:3,2$$

Die *Personalausstattungsquote* beträgt somit $1:6,4/1:3,2 = 0,5$.

Diese Personalausstattungsquote sagt aus, dass die Einrichtung mit den Beschäftigungszeiten nach KJH-Statistik 50% des fachlich empfohlenen Personalschlüssels erreicht, also in speziell dieser KiTa nur 50% der fachlich empfohlenen Personalressourcen vorhanden sind, um eine qualitativ hochwertige Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder zu gewährleisten.

3 | Auswertungen und Analysen

3.1 | Personalausstattungsquote

Der neue Indikator Personalausstattungsquote beschreibt, inwieweit KiTas die fachlichen Empfehlungen in Bezug auf das Ausmaß der Personalausstattung erfüllen und damit die Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern gegeben sind (siehe Kapitel 2 für eine detaillierte Definition der Personalausstattungsquote). In Abbildung 3 und Abbildung 4 werden die Personalausstattungsquoten aller KiTas (ohne Horte) eines Bundeslands dargestellt. Zunächst erfolgt eine Kategorisierung und Einordnung der Einrichtungen in die folgenden vier Gruppen auf Basis ihrer Personalausstattungsquoten (siehe Abbildung 3). Zusätzlich wird der Median der Personalausstattungsquote pro Bundesland angegeben (siehe Abbildung 4); er zeigt, wie hoch die Personalausstattungsquote jener Einrichtung ausfällt, die hinsichtlich ihrer Personalausstattungsquote genau in der Mitte der Bundeslandverteilung liegt.⁵

1. **Circa zur Hälfte erfüllt ($\leq 0,6$):**⁶ Einrichtungen mit einer Personalausstattungsquote von maximal 0,6. Hier stehen 60% oder weniger jener Personalressourcen zur Verfügung, die für das Erreichen der fachlichen Empfehlungen, wie sie in Kapitel 2 definiert sind, notwendig wären.
2. **Zu circa zwei Drittel erfüllt ($> 0,6$ bis $\leq 0,8$):** In diesen Einrichtungen stehen mehr als 60%, aber maximal 80% der Personalressourcen für das Erreichen der fachlichen Empfehlungen zur Verfügung.
3. **Zu ungefähr 90% erfüllt ($> 0,8$ bis < 1):** In diesen Einrichtungen stehen mehr als 80% und weniger als 100% der Personalressourcen für das Erreichen der fachlichen Empfehlungen zur Verfügung.
4. **Erfüllt (1):** In diesen Einrichtungen werden die fachlichen Empfehlungen in Bezug auf die Personalausstattung erfüllt.

Während die Darstellung der Kategorien einen Überblick über die Verteilung der Personalausstattungsquote im Bundesland gibt, drücken die Bundesländer-Mediane die Mitte der Verteilung in einem Wert aus. Zum Beispiel beträgt der Median der Personalausstattungsquote in Hamburg 0,7. Daraus geht jedoch nicht hervor, wie viele Einrichtungen in Hamburg Personalausstattungsquoten zwischen 0,6 und 0,8 aufweisen. Laut der Darstellung nach Gruppen in Abbildung 3 sind dies 44%.

Auf Kreisebene werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nur die Mediane der Personalausstattungsquoten dargestellt. Abbildung 5 zeigt die Deutschlandkarte, in der die Kreiswerte durch farbliche Schattierung dargestellt sind, Tabelle 2 im Anhang enthält die Werte in Tabellenform.

Hinsichtlich des Anteils der Einrichtungen, die die fachlichen Empfehlungen für die Personalausstattung erfüllen und in denen die Voraussetzungen für eine hochwertige Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern gegeben sind, zeigt sich, dass in Baden-Württemberg und Bremen mindestens 30% der Einrichtungen diesen Wert er-

- 5 Dies bedeutet, dass 50% der Einrichtungen in dem jeweiligen Bundesland mit ihrer Personalausstattungsquote unter dem angegebenen Median liegen und 50% der Einrichtungen einen höheren Wert als den angegebenen Median ausweisen.
- 6 Für die Interpretation der zur Analyse gebildeten Gruppen ist es nicht relevant, ob der Wert der Gruppengrenze (hier 0,6 als Grenze zwischen Gruppe 1 und 2) noch zur Gruppe 1 oder bereits zur Gruppe 2 zählt, da die Berechnung der Personalausstattungsquote über viele Rechenschritte mit zahlreichen Faktoren erfolgt und somit ein Wert, der exakt der Gruppengrenze entspricht, äußerst unwahrscheinlich ist. Das heißt, es ist unerheblich, ob die Gruppe 1 als „ $\leq 0,6$ “ oder „ $< 0,6$ “ definiert wird.

reichen (siehe Abbildung 3). In Niedersachsen liegt der Anteil bei mindestens 20%, während in Bayern, Hamburg, Hessen und Schleswig-Holstein mindestens 10% der Einrichtungen die fachlichen Empfehlungen erfüllen. In Berlin, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland liegt dieser Anteil bei mindestens 5%, während in den ostdeutschen Bundesländern jeweils weniger als 5% der Einrichtungen die fachlichen Empfehlungen erreichen.

Betrachtet man den Anteil der Einrichtungen, die weniger als 60% der notwendigen Personalressourcen einsetzen, die notwendig wären, um die fachlichen Empfehlungen zu erreichen, so liegt er in Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein bei höchstens 10%. Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz erreichen Werte von höchstens 20%, während Berlin, Hamburg und das Saarland Anteile zwischen 20% und 40% aufweisen. In Brandenburg liegt der Anteil bei 56%, und in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen werden Werte zwischen 70% und 90% erreicht.

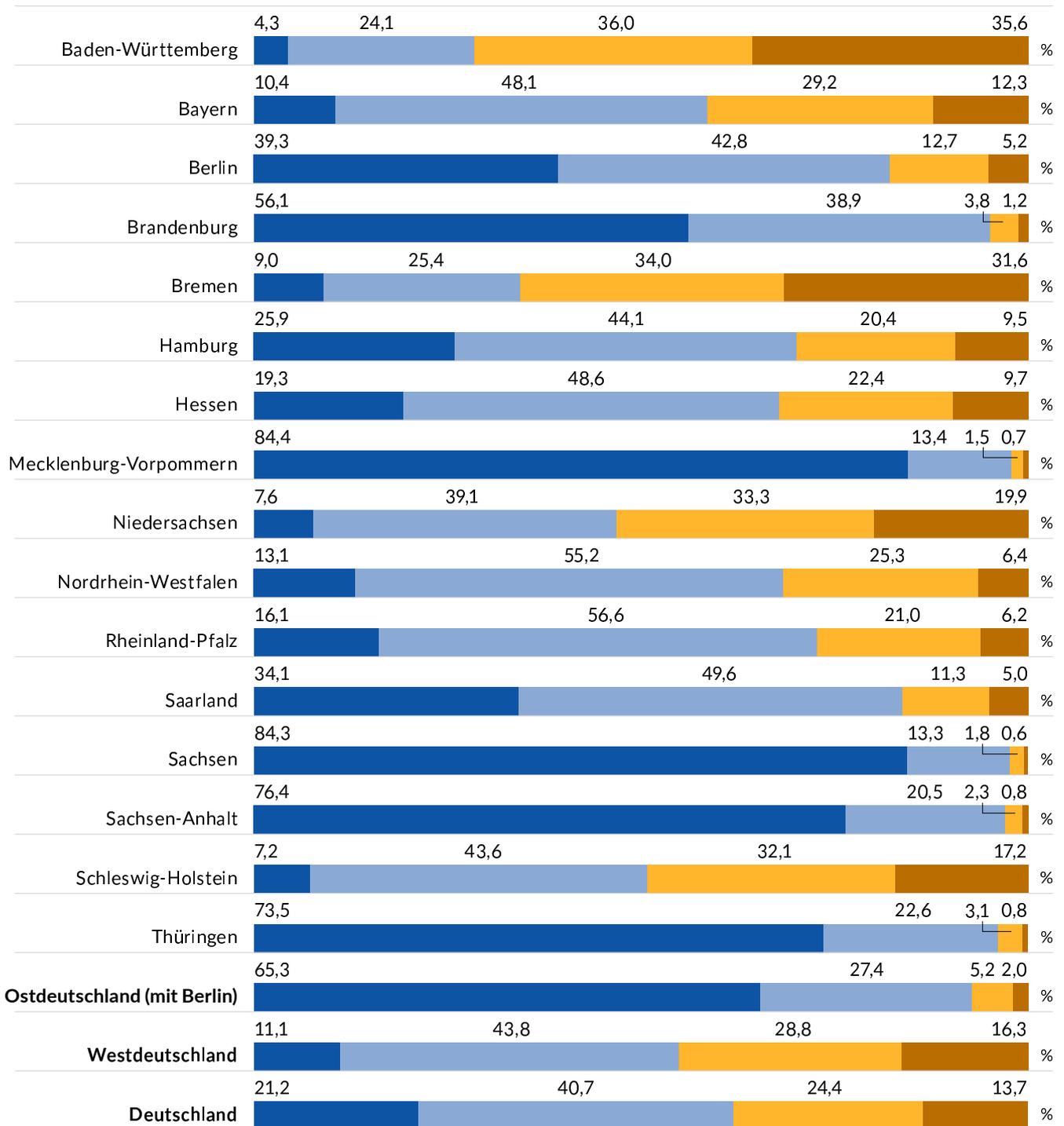
Die Ergebnisse zeigen, dass im Mittel kein Bundesland einen Wert von 1 für den Indikator Personalausstattungsquote und damit die fachlichen Empfehlungen erreicht (siehe Abbildung 4). Dabei ist eine große Varianz in der Personalausstattungsquote sowohl zwischen den Bundesländern als auch innerhalb der Bundesländer erkennbar. Betrachtet man den Median der Personalausstattungsquote, so erreichen Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein Werte von mindestens 0,8. Bayern, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz liegen bei mindestens 0,7, während Berlin und das Saarland Werte von mindestens 0,6 erreichen. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen weisen hingegen Mediane von knapp über 0,5 auf.

Es besteht also ein Handlungsbedarf in allen Bundesländern, die Ausgangsniveaus sind aber stark unterschiedlich.

In welchem Maße die einzelnen Kreis-Mediane vom Bundeslandschnitt abweichen, d. h., wie heterogen die Bundesländer hinsichtlich der Personalausstattungsquote sind, lässt sich durch die Variation gemessen an der Standardabweichung ausdrücken. Diese ist in Bayern am größten und in den ostdeutschen Bundesländern am geringsten. Tabelle 3 im Anhang enthält die Standardabweichungen für alle Bundesländer.

Abbildung 3:

KiTas (ohne Horte) nach ihrer Personalausstattungsquote in den Bundesländern am 01.03.2024 (in %)



Personalausstattungsquote

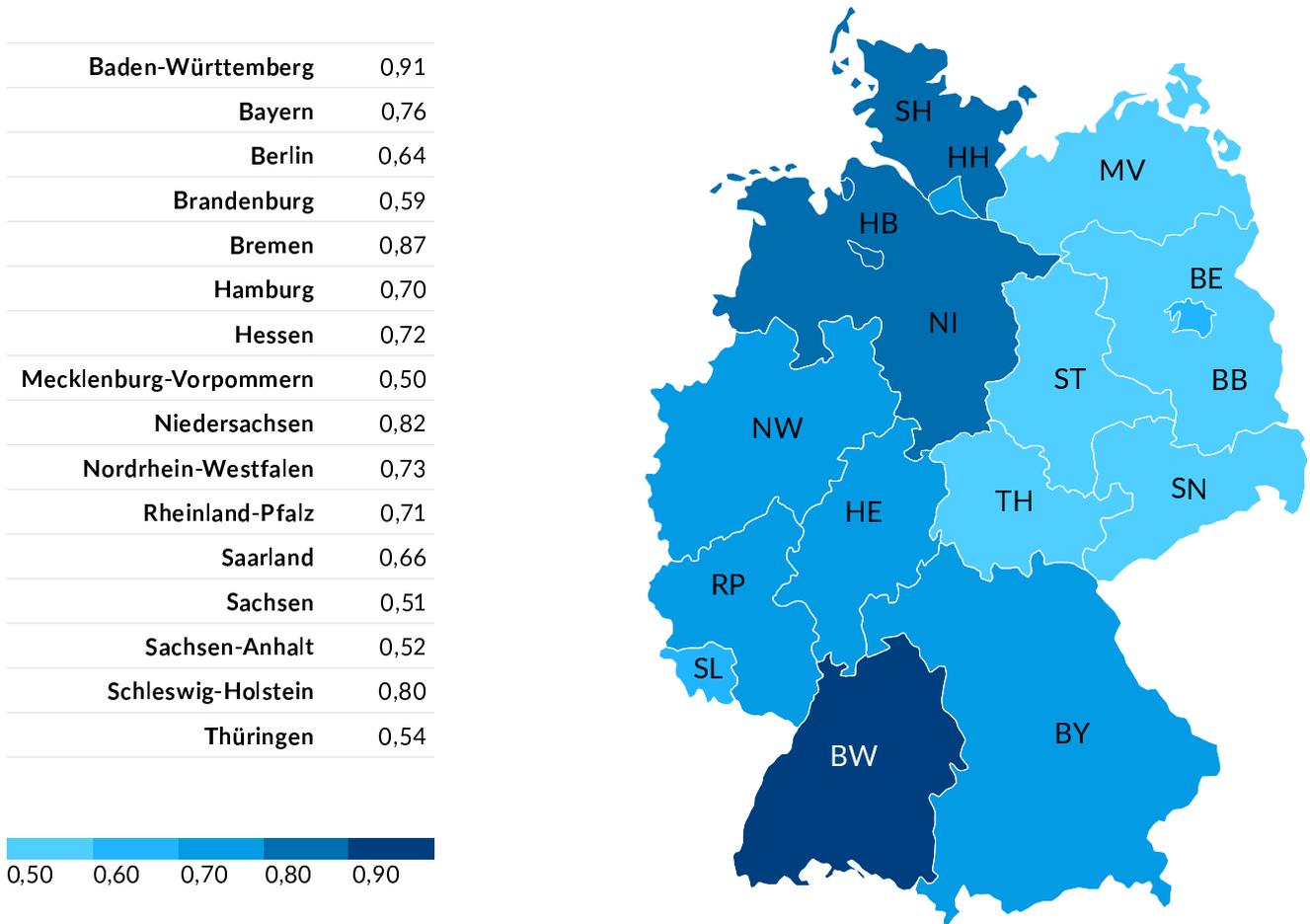
■ ≤ 0,6 ■ > 0,6 bis ≤ 0,8 ■ > 0,8 bis < 1 ■ 1 (erfüllt)

Anmerkung: Verteilung der KiTas hinsichtlich der Personalausstattungsquote nach den Kategorien ≤ 0,6 (Empfehlungen werden ca. zur Hälfte erfüllt), > 0,6 bis ≤ 0,8 (Empfehlungen werden ca. zu zwei Drittel erfüllt), > 0,8 bis < 1 (Empfehlungen werden ca. zu 90% erfüllt) und 1 (Empfehlungen werden erfüllt). Die absolute Anzahl der dargestellten KiTas ist in Tabelle 6 enthalten.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege (DOI: 10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0), 2024, berechnet vom Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 2025.

Abbildung 4:

Mittlere Personalausstattungsquote in KiTas (ohne Horte) in den Bundesländern am 01.03.2024 (Median)



Anmerkung: Für jedes Bundesland ist der Median der Personalausstattungsquote dargestellt, der ausdrückt, inwieweit 50% der KiTas eines Bundeslandes die Empfehlungen hinsichtlich der Personalausstattungsquote erfüllen. Z. B. verfügen in Bayern die Hälfte der KiTas zumindest über 76% jener Personalressourcen, die notwendig wären, um die fachlichen Empfehlungen zu erfüllen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege (DOI: 10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0), 2024; berechnet vom Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 2025.

Abbildung 5:

Mittlere Personalausstattungsquote in KiTas (ohne Horte) in den Kreisen bzw. kreisfreien Städten am 01.03.2024 (Median)

Anmerkung: Für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt ist der Median der Personalausstattungsquote dargestellt, der ausdrückt, inwieweit 50% der KiTas eines Kreises bzw. einer kreisfreien Stadt die Empfehlungen hinsichtlich der Personalausstattungsquote erfüllen. Z. B. verfügen die Hälfte der KiTas in den Kreisen und kreisfreien Städte der niedrigsten Kategorie (hellstes Blau) nur über 47 bis 50% jener Personalressourcen, die notwendig wären, um die fachlichen Empfehlungen zu erfüllen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege (DOI: 10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0), 2024; berechnet vom Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 2025.

ERROR: stackunderflow
OFFENDING COMMAND: exch

STACK:

/_ct_na