



Forschungsverbund



Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

Jens Lange

Leitungspersonal und Leistungsstrukturen in Kitas

Sechs Thesen



| BertelsmannStiftung

Bundesqualitätsstandards KiTa-Leitung

Forschungsergebnisse und Reformbedarfe



**22 MIO. JUNGE
CHANCEN**

gemeinsam. gesellschaft.
gerecht. gestalten.



16. DEUTSCHER
KINDER- UND
JUGENDHILFETAG
28.-30. MÄRZ 2017
DÜSSELDORF





Überblick

■ „Leitung“ in der KJH-Statistik

■ Leitungspersonal

■ **Leitungsprofile**



„Leitung“ in der KJH-Statistik





Merkmale der Erfassung von Leitungskräften

- ✓ vereinbarte Zeit für Leitungsaufgaben
 - ≠ Leitung
 - ≠ „gefühlte“ Arbeitszeit
 - ≠ tatsächlich verwendete Zeit
 - ≠ stellvertretende Leitung ohne Freistellung
- ✓ zwei Arbeitsbereiche (seit 2011)
- ✓ kein dritter Arbeitsbereich



Leitungspersonal





These 1:

Leitungskräfte sind älter, arbeiten mehr und
sind besser qualifiziert als das sonstige
pädagogische Personal in Kitas



Abb. 1 Leitungskräfte sowie pädagogisch Tätige insgesamt nach Altersgruppen in Deutschland, 2016

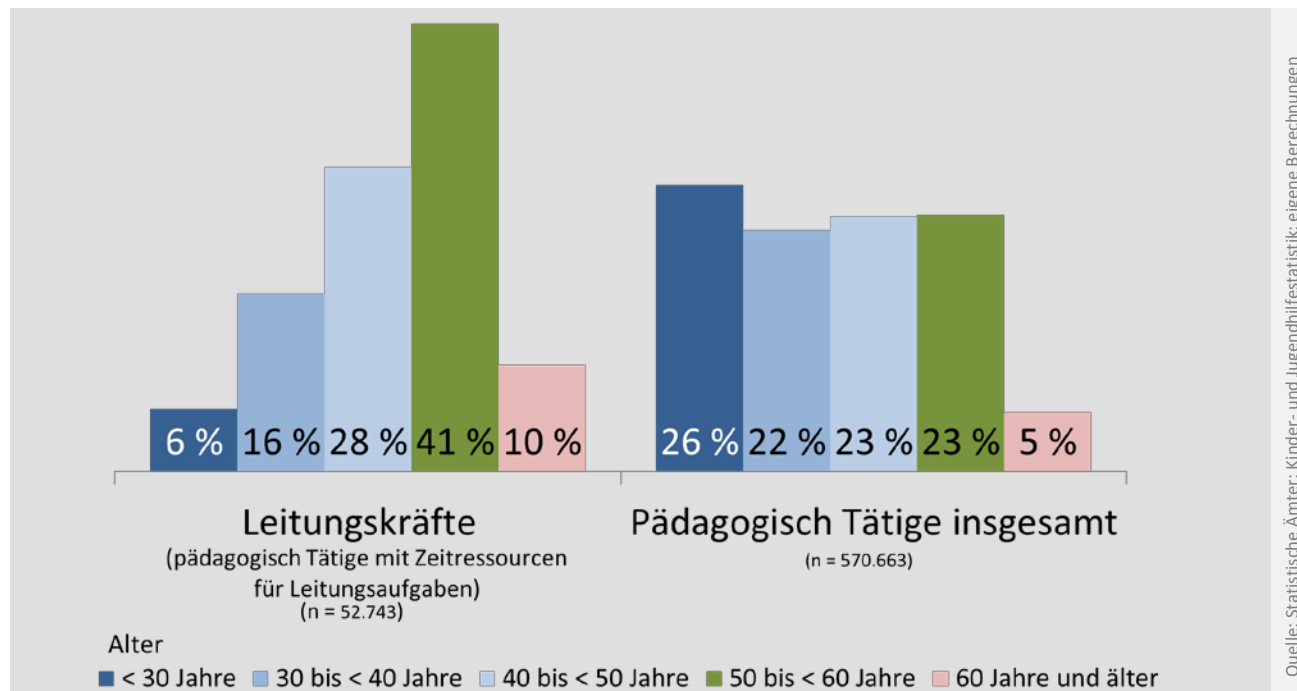




Abb. 2 Führungskräften sowie pädagogisch Tätige insgesamt nach Wochenarbeitszeit in Deutschland, 2016

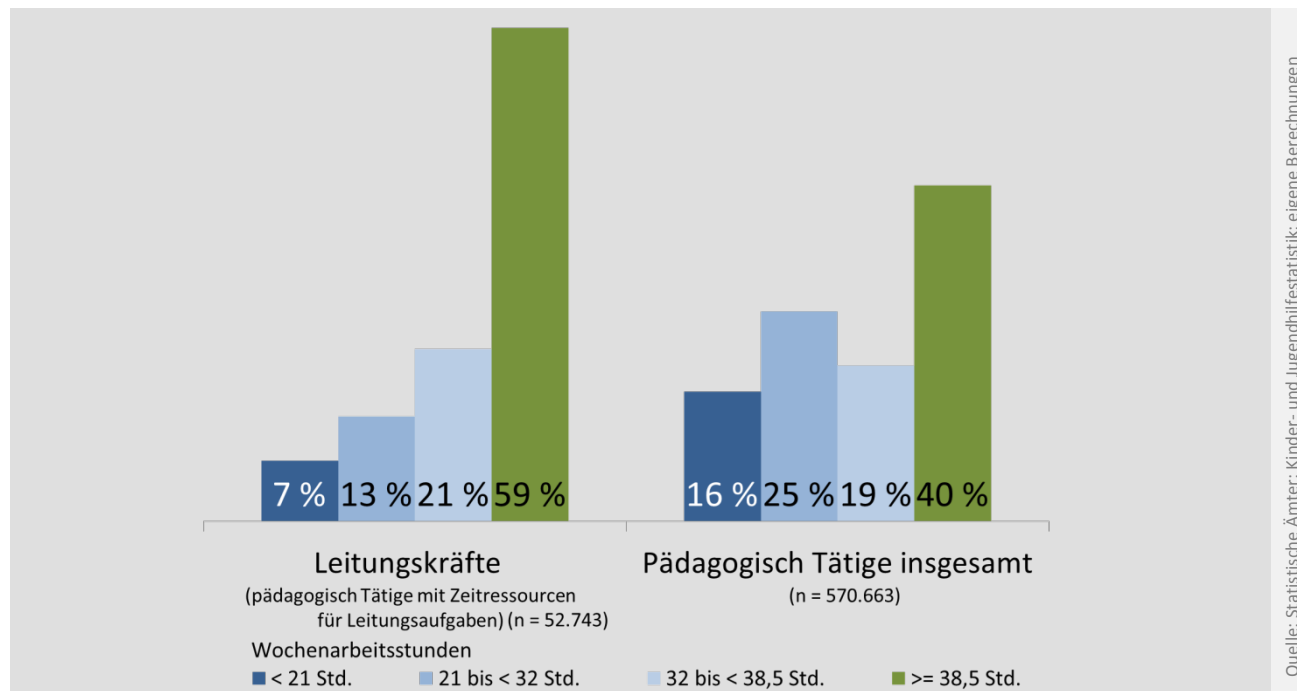
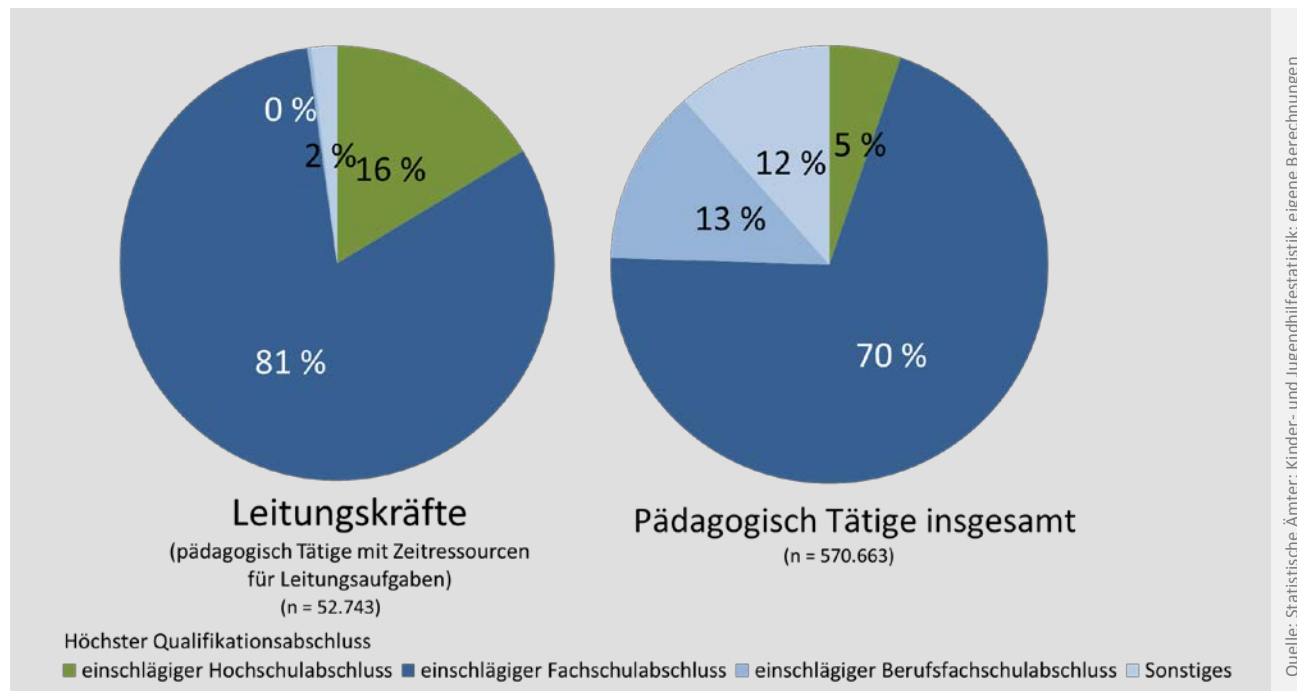




Abb. 3 Leitungskräften sowie pädagogisch Tätige insgesamt nach höchstem Qualifikationsabschluss in Deutschland, 2016





These 2:

Ein Viertel aller Leitungskräfte ist vollständig freigestellt und arbeitet in Vollzeit. Die Aufgabe der Kita-Leitung ist somit ganz überwiegend verbunden mit Aufgabenvielfalt und/oder Teilzeittätigkeit.



Abb. 4 Leitungskräfte nach Anteil der Zeitressourcen für Leitungsaufgaben und Gebietseinheiten, 2016

30.836 Leitungskräfte mit
weiterem Arbeitsbereich

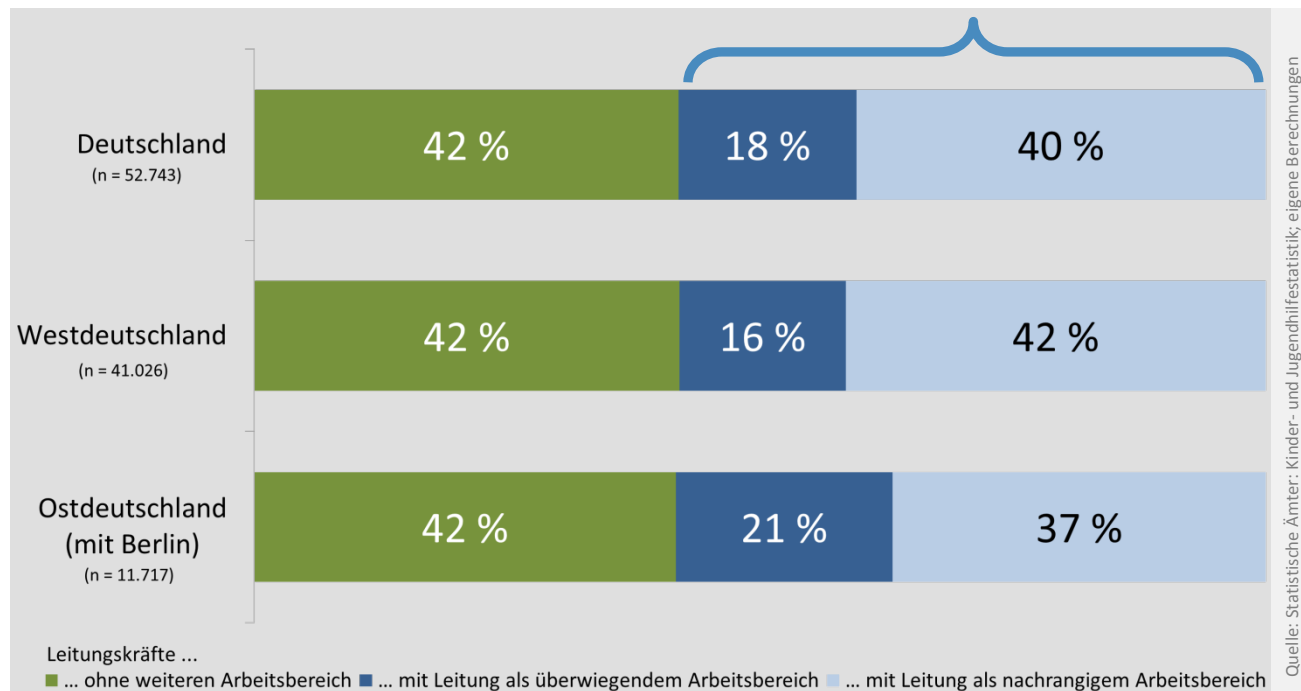




Abb. 5 Weiterer Arbeitsbereich von Leitungskräften mit zweitem Arbeitsbereich in Deutschland, 2016

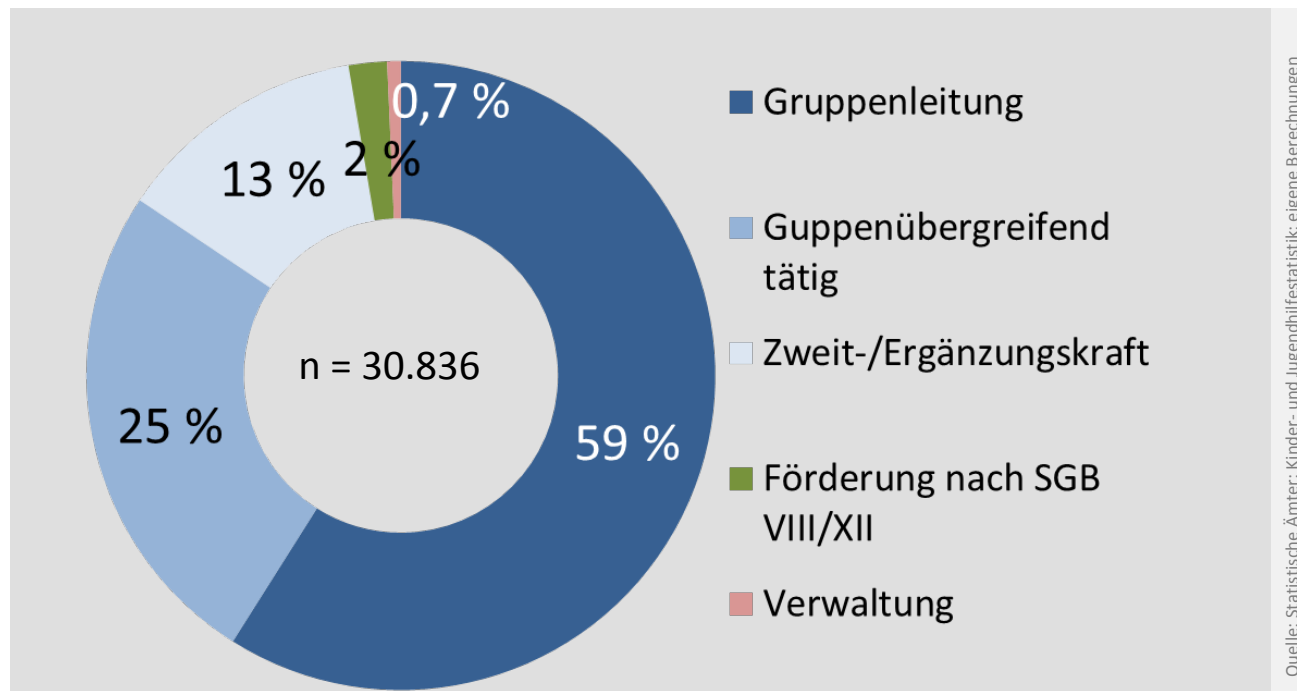




Abb. 6 Leitungskräften nach Wochenarbeitszeit in Deutschland, 2016

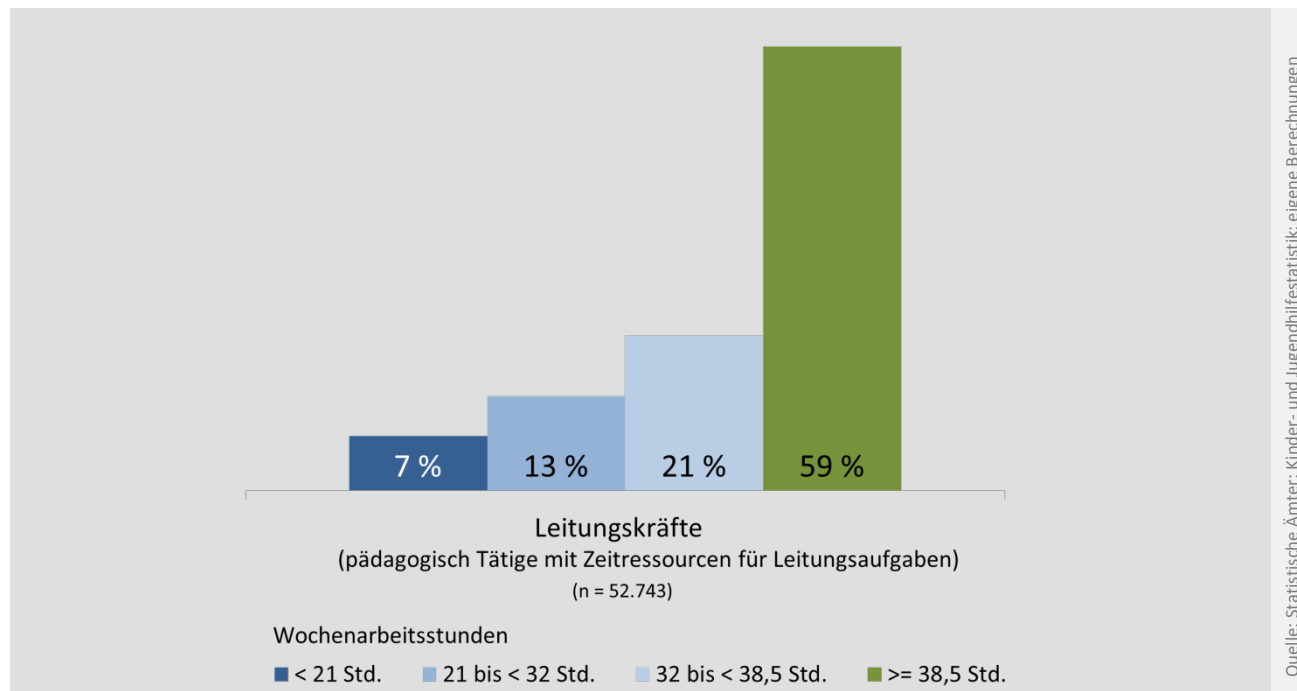
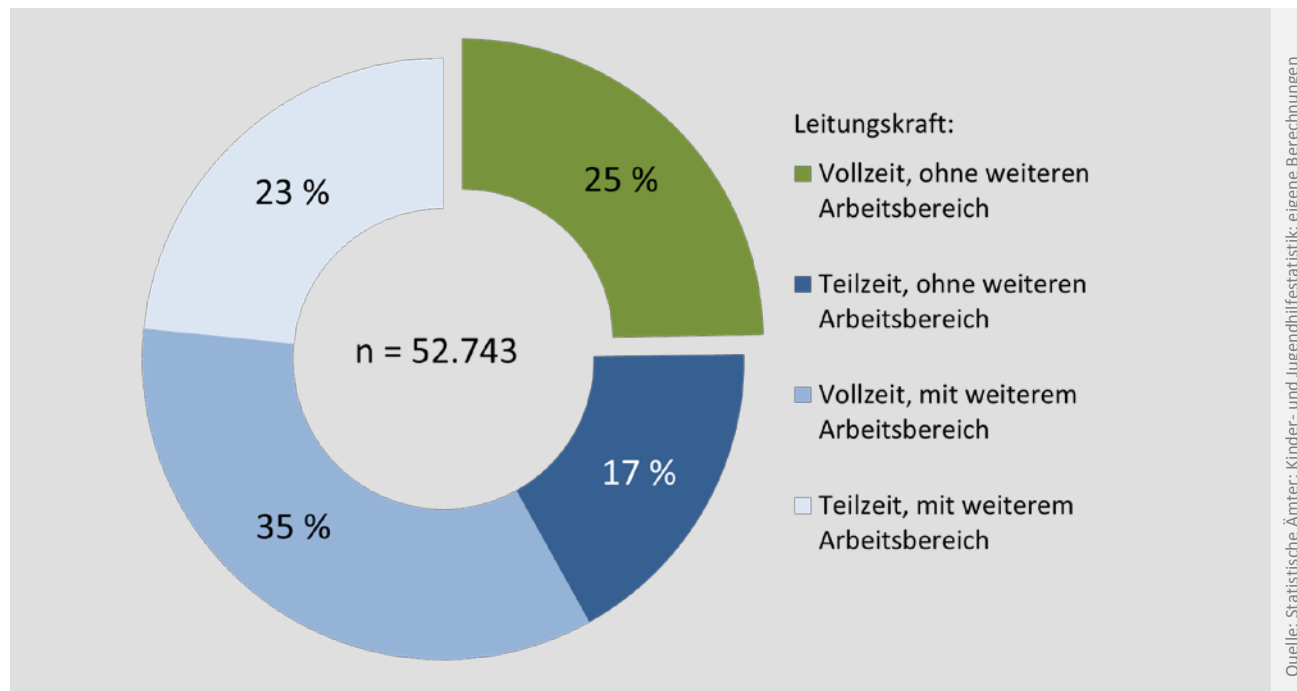




Abb. 7 Leitungskräfte nach Vollzeit/Teilzeit sowie mit/ohne weiteren Arbeitsbereich in Deutschland, 2016





These 3:

Männer als Führungskräfte sind selten.
Der Männeranteil steigt jedoch, wenn der
Leistungsanteil größer ist und Männer sind
häufiger in Vollzeit beschäftigt.



Abb. 8 Männeranteil nach Leitungsanteil an der Gesamtarbeitszeit in Deutschland, 2016

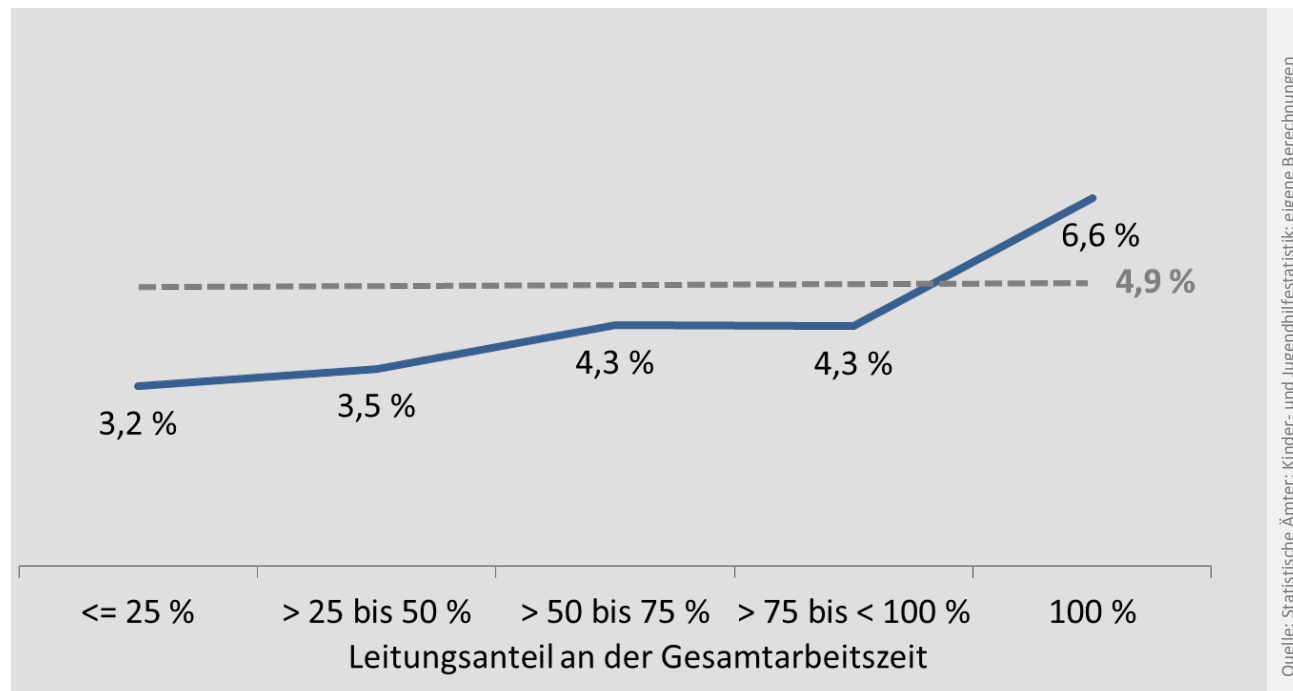




Abb. 9 Leitungskräfte nach Anteil der Zeitressourcen für Leitungsaufgaben und Geschlecht, 2016

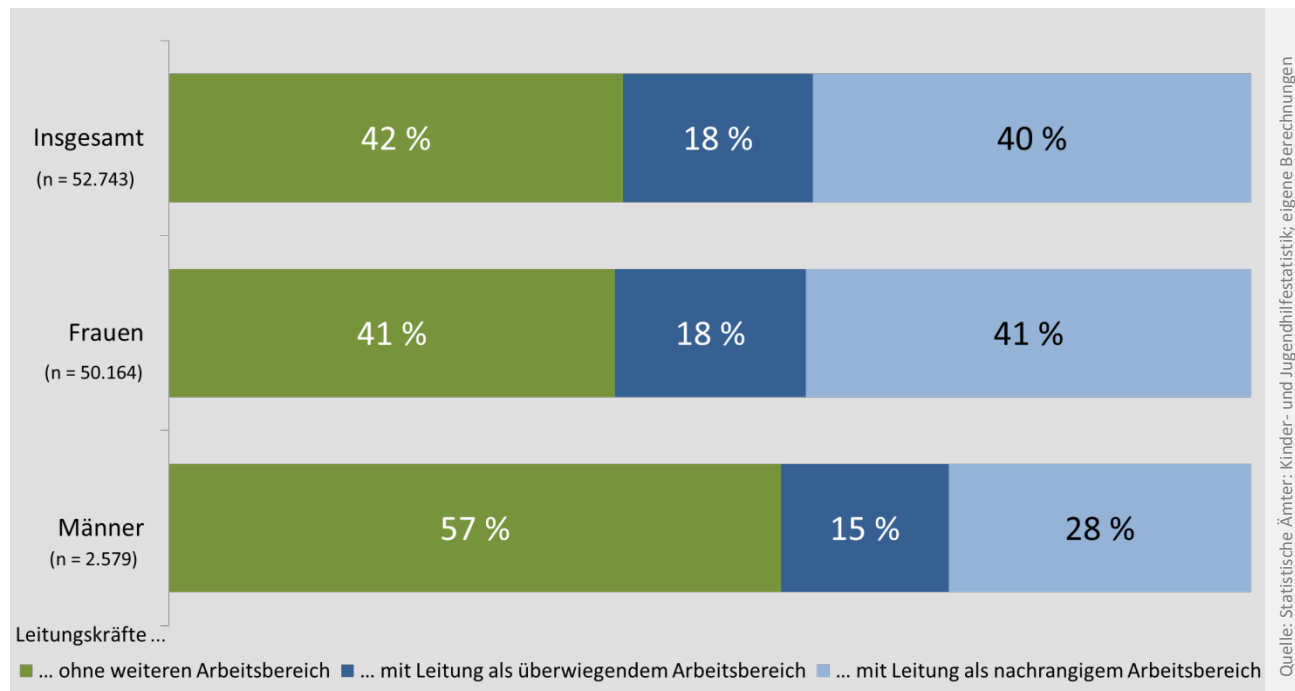
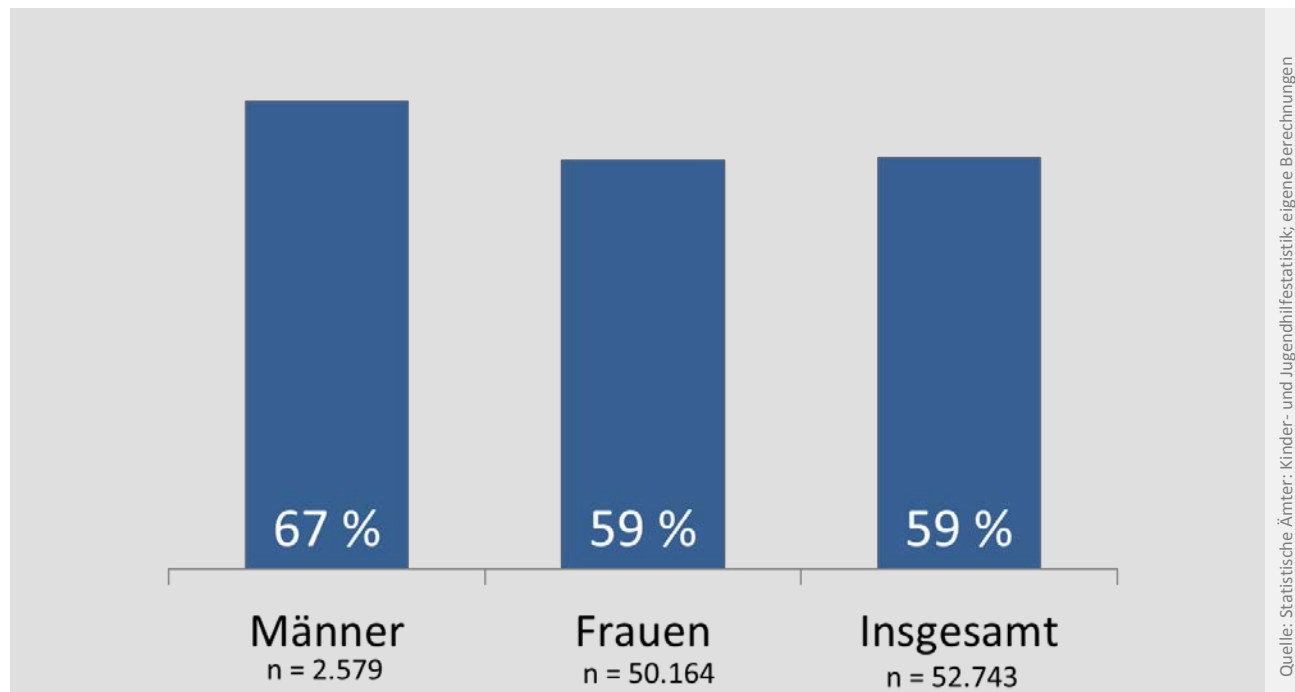




Abb. 10 Anteil der in Vollzeit beschäftigten Leitungskräfte nach Geschlecht in Deutschland, 2016





These 4:

Der Akademiker/-innenanteil ist gering.
Je nach Aufgabenprofil und Bundesland
steigt er jedoch erheblich.



Abb. 11 Anteil hochschulqualifizierter pädagogisch Tätiger nach Leitungsanteil in Deutschland, 2016

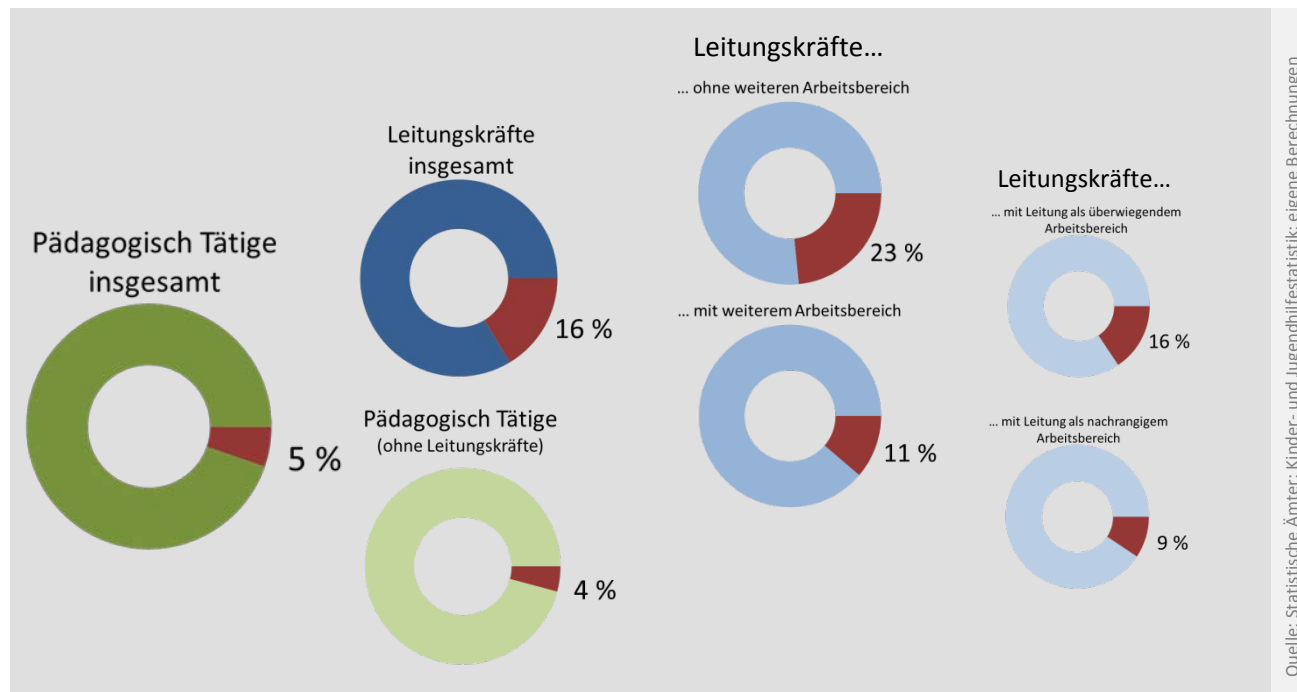
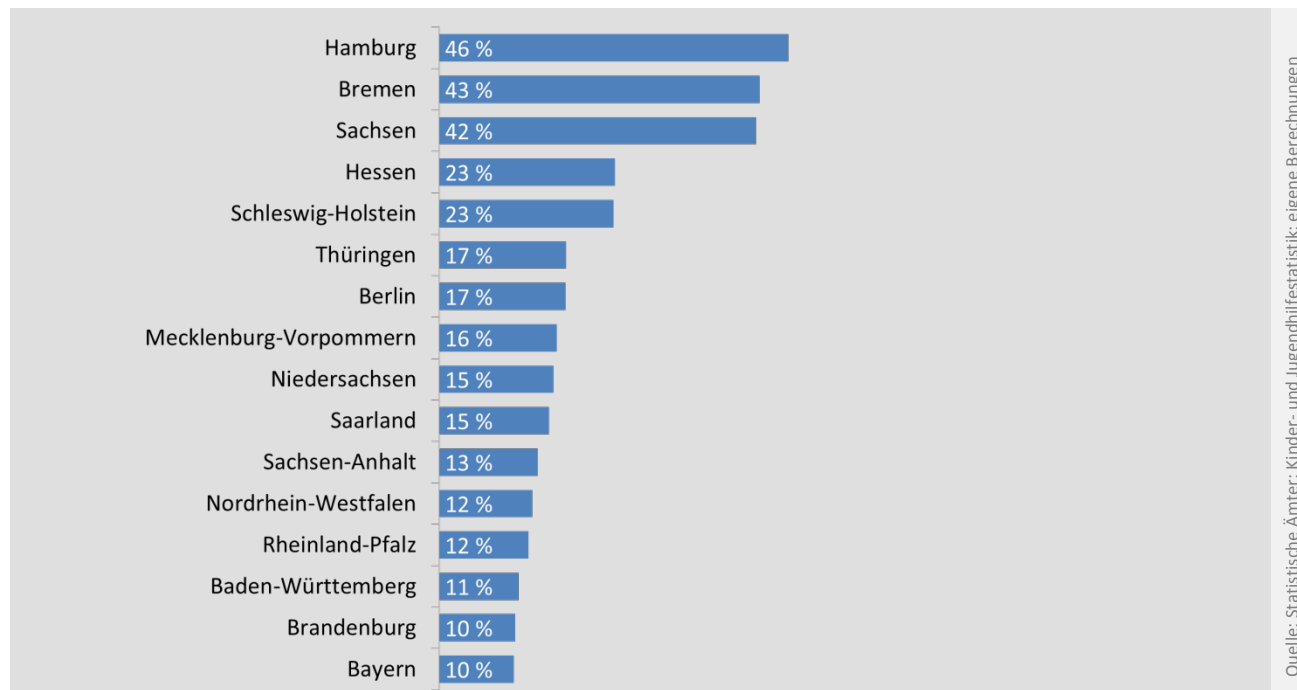




Abb. 12 Anteil der hochschulqualifizierten Leitungskräfte in den Ländern, 2016





Leitungsprofile





These 5:

In fast 80 Prozent der Kitas steht eine Leitungskraft an der Spitze, jedoch mit sehr unterschiedlichem Aufgabenprofil.



Abb. 13 Leitungsprofile von Kindertageseinrichtungen, 2016

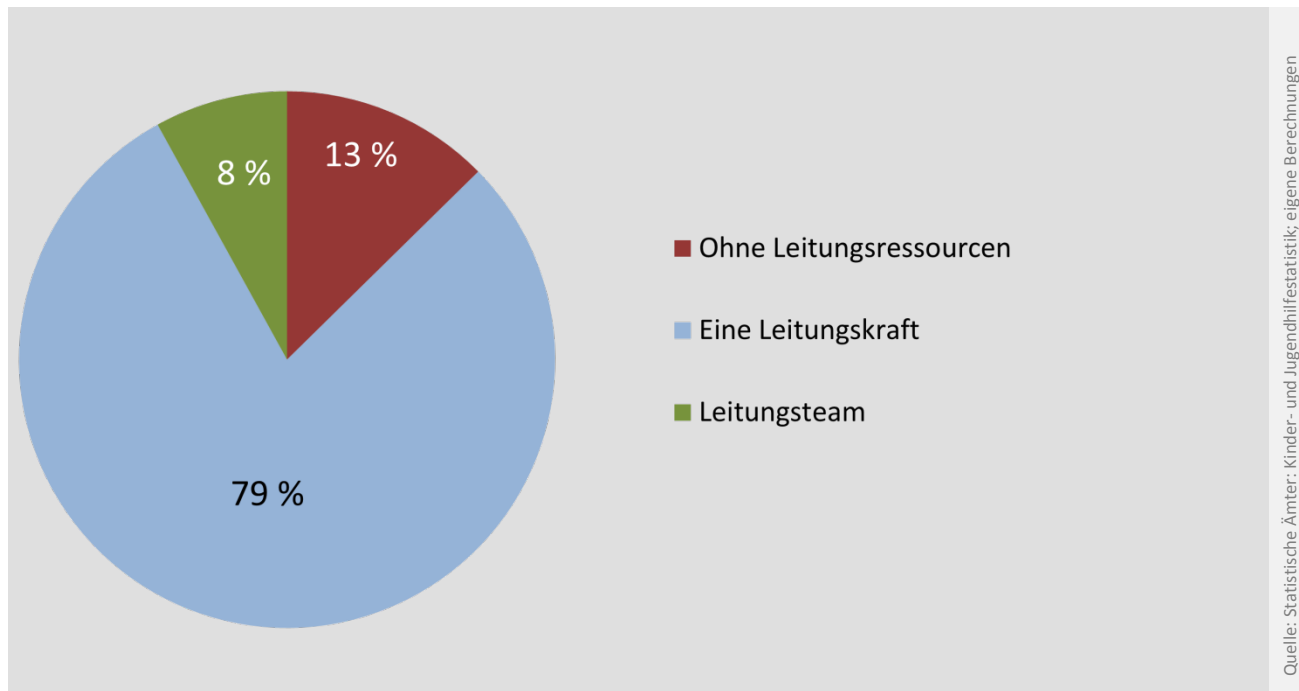
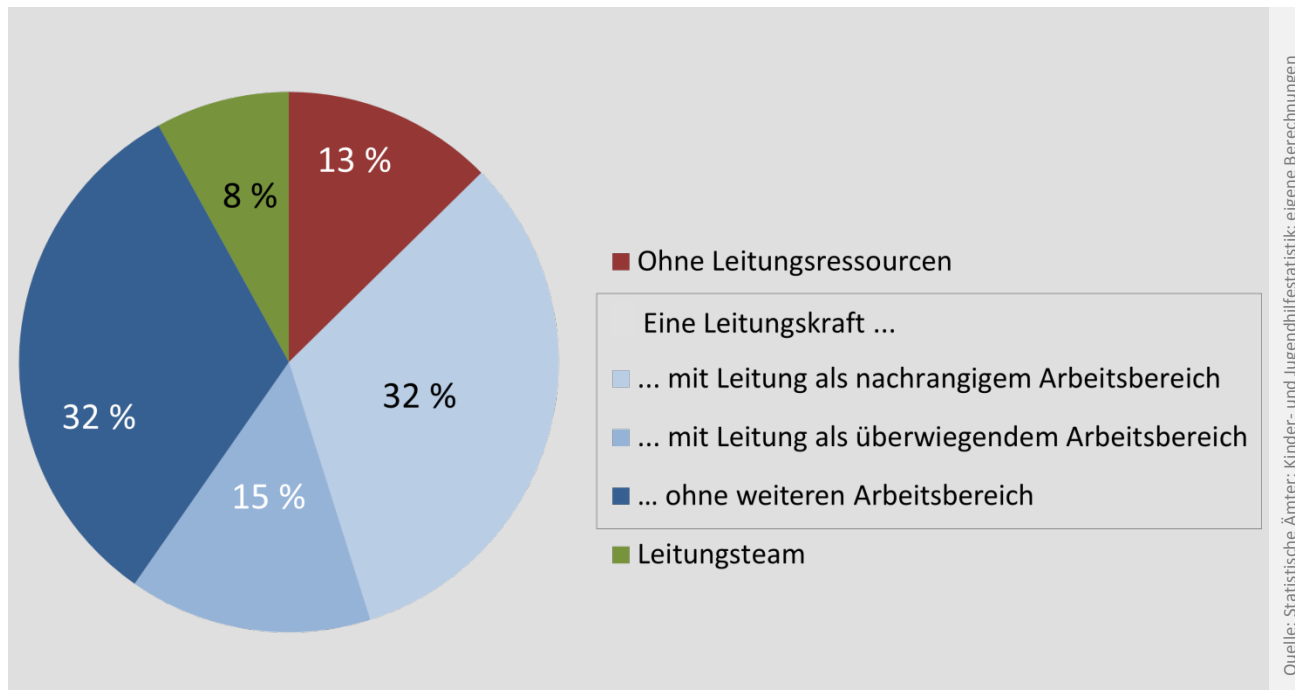




Abb. 14 Leitungsprofile von Kindertageseinrichtungen, 2016





These 6:

Kitas ohne Leitungsressourcen sind keine Seltenheit. In einigen Ländern sind auch größere Einrichtungen davon betroffen.



Abb. 15 Anteil der Kindertageseinrichtungen ohne Leitungsressourcen nach Gebietseinheiten und Ländern, 2016

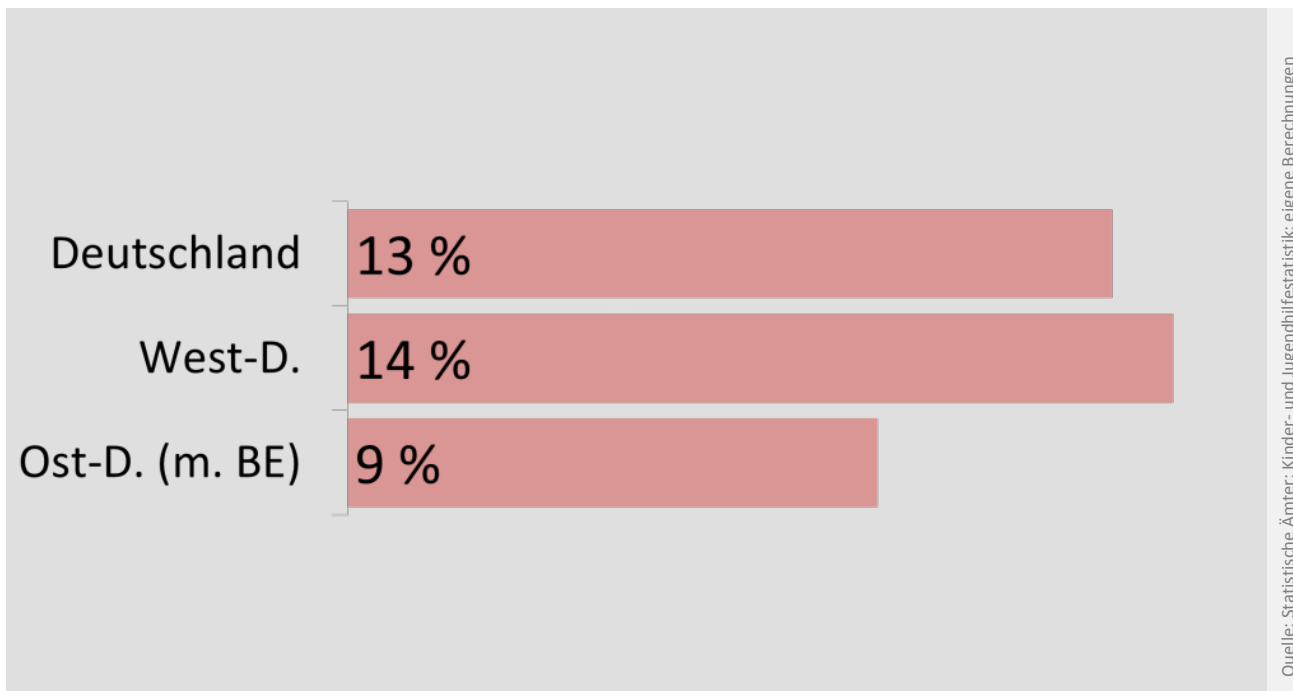
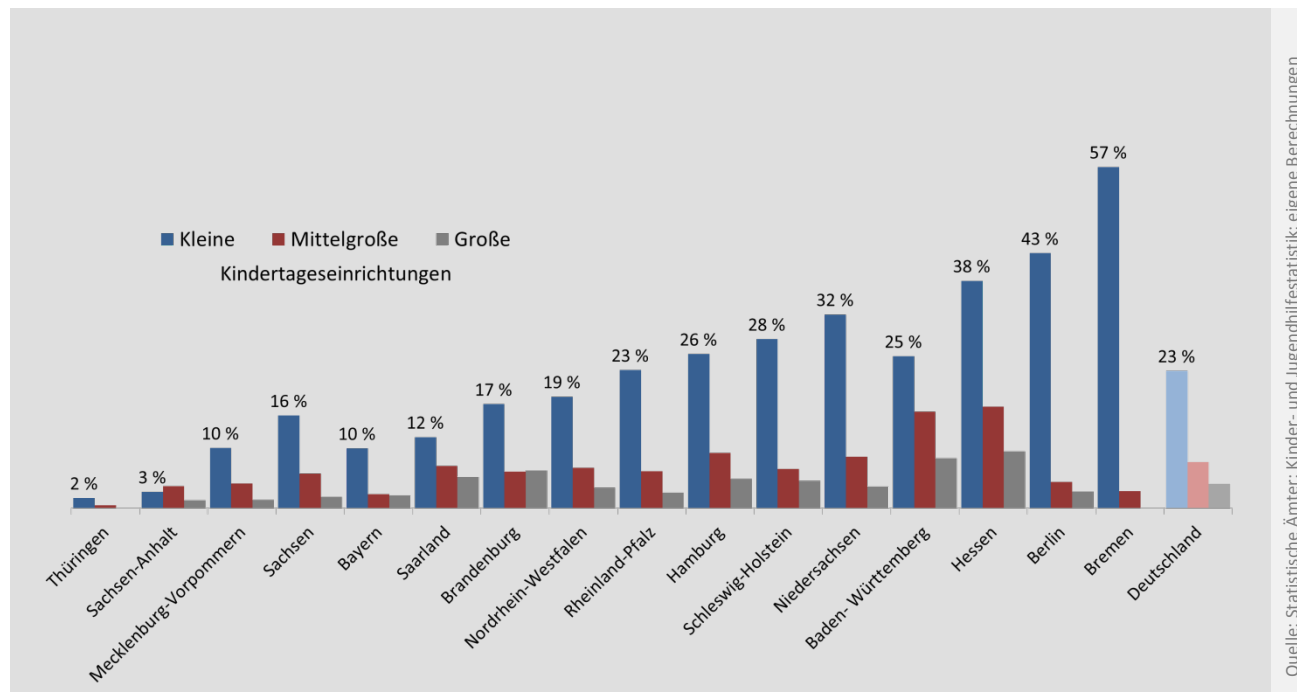




Abb. 16 Anteil der Kindertageseinrichtungen ohne Leitungsressourcen nach Größe und Ländern, 2016





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: jens.lange@tu-dortmund.de



| BertelsmannStiftung