



Besonderheiten
Freiraum geben

FAQ-Liste

Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen

Eine Dokumentenvorlage zur individuellen Anpassung durch Träger für
Personal und Eltern

Auf Initiative von Fachberaterinnen von DRK AC, Stadt Aachen,
Studierendenwerk Aachen AÖR und DiCV Aachen
Juli 2025

Inhalt

1. Einführung	3
2. Grundlegendes zum Thema Personalmangel	3
2.1. Wie viele Kinder werden in Deutschland betreut und wie viele Fachkräfte fehlen?	3
2.2. Was sind Gründe für den Fachkräftemangel?	3
2.3. Warum bekomme ich so wenig Informationen, wenn Erzieher*innen in der Kita fehlen?	4
2.4. Warum ist der Ausfall von Personal nicht planbar und warum können Eltern nicht frühzeitiger informiert werden?	4
2.5. Was muss der Träger tun, wenn er nicht genug Fachkräfte hat?	4
2.6. Wer legt die Anzahl an Schließtagen fest?	5
3. Maßnahmen und Auswirkungen des Personalmangels	5
3.1. Welche Maßnahmen sind bei akuten Personalmangel möglich?	5
3.2. Haben Kinder von berufstätigen Eltern ein Vorrecht auf die regelmäßige Betreuung?	5
3.3. Welche Kinder werden in der Notbetreuung betreut?	5
3.4. Warum setzen Sie nicht Personal von anderen Kitas der Trägerschaft ein?	6
3.5. Was tut mein Kita-Träger, um neue Mitarbeitende zu finden?	6
3.6. Welche Konsequenzen hat der Fachkräftemangel?	6
3.6.1. Auswirkungen auf Ebene der Eltern/Familien:	6
3.6.2. Auswirkungen auf Ebene der Kinder:	7
3.6.3. Auswirkungen auf Ebene der Kita:	7
3.7. Was sind Lösungsansätze bei Personalnot?	7
3.7.1. Auf der politischen Ebene:	7
3.7.2. Auf der Träger- bzw. Einrichtungsebene:	7
3.7.3. Auf der familiären Ebene:	8
4. Grundlagen zur Personalbemessung und Personalverordnung	8
4.1. Wie muss das Verhältnis von Fachkräften und Kindern aussehen?	8
4.2. Welches Personal wird in der Kita benötigt und wie kann es eingesetzt werden?	9
4.2.1. Welche Personen gelten als sozialpädagogische Fachkraft ? (Teil 1 § 4 PersVO)	9
4.2.2. Welche Personen können als weitere Fachkraft , eingesetzt werden? (Teil 1 § 5 PersVO)	10
4.2.3. Welche Personen können auf Fachkraftstunden eingesetzt werden? (Teil 2 § 11 PersVO)	10
4.2.4. Welche Personen können als Ergänzungskraft eingesetzt werden? (Teil 1 § 6 PersVO)	10
4.2.5. Welche Personen können auf Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden? (Teil 2 § 12 PersVO)	11
4.3. Warum sieht es manchmal so aus, als seien genügend Erwachsene im Haus und die Gruppe schließt trotzdem?	11

4.4.	Können Eltern im Gruppendienst eingesetzt werden, um die Betreuung der Kinder zu sichern?	11
4.5.	Darf eine Fachkraft allein 60 Kinder betreuen? (Teil 2 § 15 PersVO)	12
4.6.	Was sind Randzeiten und wie muss die personelle Mindestbesetzung aussehen?	12
4.7.	Müssen Leitungsstunden auch bei Ausfällen sichergestellt werden?	12
4.8.	Wieso wird Urlaub genehmigt, wenn bereits viel Personal wegen Krankheit ausfällt? Warum wird Personal nicht aus dem Urlaub zurückgeholt?	13
4.9.	Warum darf Personal eine Fortbildung besuchen, wenn bereits ein Personalengpass besteht?	13
5.	Finanzierung & Elternbeiträge im Kontext des Personalmangels	13
5.1.	Sparen Kitas Geld ein, wenn Stellen nicht besetzt sind?	13
5.2.	Bekommen Kitas das gleiche Geld, auch wenn sie die vertraglichen Betreuungszeiten nicht erfüllen (können)?	13
5.3.	Wieso werden die Elternbeiträge bei Einschränkungen des Betreuungsumfangs in der Kita nicht verringert?	14
5.4.	Wieso fehlt „meiner“ Kita Personal? Wieso werden keine Springerpools eingerichtet?	14
	Abkürzungsverzeichnis	15
	Quellenverzeichnis:	15

1. Einführung

Die vorliegende FAQ-Liste wurde durch Fachberaterinnen von Kindertageseinrichtungen auf Initiative der AG 78 der Stadt Aachen entwickelt und bündelt ausgewählte Fragestellungen, die in Kindertageseinrichtungen (Kitas) im Kontext des Fachkräftemangels entstehen. Kindertagespflegekräfte tragen einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung eines ausreichenden Platzkontingentes für Kinder unter drei Jahren da. Für dieses Betreuungssetting gelten andere Regelungen, welche hier nicht aufgeführt werden und daher diese FAQ keine Anwendung findet.

Grundlegende Themen, die immer wieder in der praktischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen mit Familien aufkommen, wurden hier aufgenommen und erarbeitet. Die FAQ-Liste richtet sich in erster Linie an Leitungen von Kitas, Fachkräfte sowie relevante Gremien, wie (Jugendamts-) Elternbeiräte. Sie fungiert als systematische Arbeitshilfe mit praxisnahen Informationen und steht Trägern sowie Einrichtungen zur individuellen Anpassung und Weiterentwicklung zur Verfügung

Sie beinhaltet zentrale Fragen zum Personalmangel im Kita-Bereich, zur Personalbemessung und der gültigen Personalverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie relevante Fragen im Zusammenhang zwischen der Finanzierung von Kindertagesstätten und Ausfallzeiten.

In welchem Rahmen die FAQ-Liste genutzt und angepasst wird, obliegt dem jeweiligen Träger.

2. Grundlegendes zum Thema Personalmangel

2.1. Wie viele Kinder werden in Deutschland betreut und wie viele Fachkräfte fehlen?

Deutschlandweit sind 3,9 Millionen Kinder in 60.662 Kindertageseinrichtungen. Die Betreuungs-Quote der 3–6-Jährigen liegt bei 91,3% (vgl. statistisches Bundesamt 2025a&b: online). In Nordrhein-Westfalen wurden im Jahr 2024 insgesamt 647.053 Kinder in Kindertageseinrichtungen betreut (vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen 2025: online).

Deutschlandweit fehlen aktuell 125.000 Fachkräfte im gesamten Bereich der Kindertagesbetreuung (vgl. Colbasevici & Espenhorst 2024: 6). Bis 2030 wird ein zusätzlicher Bedarf von 230.000 Fachkräften im Betreuungsdienst prognostiziert (vgl. Bock-Famulla et al. 2021: 19). Allein in NRW fehlen bis 2030 laut Prognose des Forschungsverbands Deutsches Jugendinstitut (DJI) und der Technischen Universität Dortmund zwischen 16.000 und 20.000 Fachkräfte (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024:171).

2.2. Was sind Gründe für den Fachkräftemangel?

Trotz des stetigen Zuwachses von Personal in den Kitas, gehen mehr Beschäftigte in Rente, als neue ausgebildete Fachkräfte nachkommen. Dies führt zu einem zunehmenden Fachkräftemangel, der durch den weiteren Ausbau von Kita-Plätzen zusätzlich verstärkt wird. (vgl. Statistisches Bundesamt 2024: online). Wie sich der weitere Ausbau der offenen Ganztagschulen (OGS) auswirken wird, ist zurzeit noch nicht absehbar.

Zudem ist das Personal in Kitas häufig von hohen Krankheitsständen betroffen. Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung bundesweit ca. 30 Tage – das sind 9,5 Tage mehr als in anderen Berufsgruppen, was die besonders hohe Belastung in diesem Berufsfeld unterstreicht (vgl. Bertelsmann Stiftung 2023: 3). Diese hohen Ausfallzeiten durch Krankheit, Fortbildung oder Urlaub erfordern zusätzliche personelle Ressourcen, die jedoch weder finanziert

noch verfügbar sind (siehe hierzu auch die Fragen 4.7.-4.9.). Um diese Ausfallzeiten zu kompensieren, wären allein in NRW zusätzlich 19.781 Vollzeitkräfte erforderlich, „diese würden jährlich Kosten in Höhe von 1.167,7 Millionen Euro verursachen“ (Bertelsmann Stiftung 2024: 7). Hier sind politische Lösungen erforderlich, um die Personalsituation nachhaltig zu verbessern.

Ein weiterer Aspekt des Personalmangels in Kitas ist die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. Nach wie vor liegt die familiäre Betreuungsarbeit hauptsächlich bei Frauen, was sich auch im Berufsfeld der Erzieherinnen und Erziehern widerspiegelt: Der Frauenanteil im Kita-Personal beträgt rund 92 % (Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2024: online). Mutterschutz, Elternzeit, Pflege und Beschäftigungsverbote betreffen somit überwiegend Frauen und verschärfen die bestehende Problematik. Die politische Fachkräfteoffensive hat zu spät begonnen, um der wachsenden Anzahl an Kita Plätzen in den vergangenen Jahren gerecht zu werden.

2.3. Warum bekomme ich so wenig Informationen, wenn Erzieher*innen in der Kita fehlen?

Bei Personalausfall gestaltet sich die Kommunikation zwischen den verschiedenen Beteiligten als besondere Herausforderung. Viele Gründe für einen Ausfall sind auch dem Arbeitgeber (Kitaträger) selbst nicht bekannt, aber auch wenn sie bekannt sind, fallen sie unter den Datenschutz. Gleichzeitig gibt es den berechtigten Wunsch von Teammitgliedern, Kindern und Eltern mehr über die Dauer der Abwesenheit zu erfahren. Dies stellt eine fortwährende Gratwanderung für alle Beteiligten dar. Gerade für Familien ist eine Unsicherheit in der Betreuung ein zusätzlicher hoher Belastungsfaktor, für den es in der Regel keine einfachen Lösungen gibt. In dieser Belastungszeit wird den Eltern abverlangt, dass sie einem Träger vertrauen, dass er an dieser Stelle die richtigen Entscheidungen trifft, ohne dass sie selbst viele Informationen haben.

2.4. Warum ist der Ausfall von Personal nicht planbar und warum können Eltern nicht frühzeitiger informiert werden?

Der Ausfall von Personal ist meist unvorhersehbar, aufgrund von akuter Krankheit oder unvorhersehbaren Ereignissen. Deshalb kann nur für den akuten Moment mit den bis dahin vorliegenden Informationen geplant werden. Die Einrichtungen versuchen die Eltern dementsprechend frühzeitig zu informieren und haben dazu ggf. individuelle Notfallpläne und Methoden entwickelt. Bei der Informationsweitergabe an die Familien müssen die Datenschutzrichtlinien im Sinne des Personals immer beachtet werden.

2.5. Was muss der Träger tun, wenn er nicht genug Fachkräfte hat?

Wenn der Träger merkt, dass zu wenig Fachkräfte in der Kita vorhanden sind, muss er dies sofort dem Landesjugendamt Rheinland (LVR) über die Online-Plattform „KiBiZ Web“ melden. Zu wenig Personal in der Einrichtung wird im Rahmen des Kinderschutzes als „Situation, die das Wohl der Kinder beeinträchtigen kann“ bewertet. In der Meldung muss er angeben, wie viele Stunden an Fachkräften fehlen und welche Maßnahmen er ergreifen will, um das Problem zu lösen.

Gesetzliche Grundlage:

Nach dem Gesetz muss der Träger der zuständigen Behörde sofort melden, wenn etwas passiert, das das Wohl der Kinder gefährden könnte. Das ist in § 47 SGB VIII festgelegt.

2.6. Wer legt die Anzahl an Schließtagen fest?

Die Anzahl der Schließtage pro Kita-Jahr (August bis Juli) werden über das Kinderbildungsgesetz festgelegt, Feiertage und Brauchtumstage werden nicht oder nur anteilig als Schließtage gezählt.

§ 27 Abs.3 KiBiz „Die Anzahl der Schließtage, ohne Wochenend- und Feiertage, soll 20 und darf 27 Öffnungstage nicht überschreiten. Schließzeiten bis zur Hälfte der täglichen Öffnungszeit zählen grundsätzlich als halbe Schließtage und darüberhinausgehende Schließzeiten zählen grundsätzlich als ganzer Schließtag.“

3. Maßnahmen und Auswirkungen des Personalmangels

3.1. Welche Maßnahmen sind bei akuten Personalmangel möglich?

- Pädagogische Aktivitäten/Projekte/Veranstaltungen/Angebote werden eingeschränkt
- Schließung von Funktionsräumen (innerhalb der offenen Arbeit)
- Leitung unterstützt punktuell im Gruppendienst (z.B. Pausenablösung)
(siehe dazu Frage 4.7.: Müssen Leitungsstunden auch bei Ausfällen sichergestellt werden?)
- Verlegung der Eingewöhnungsphasen
- Gruppenzusammenlegung in Randzeiten
- Personal wird umverteilt (bspw. Abhängig von Beschäftigungsumfang)
- Unterstützender Personaleinsatz innerhalb der Trägerschaft
(siehe dazu Frage 3.4.: Warum setzen Sie nicht Personal von anderen Kitas der Trägerschaft ein?)
- Anpassung der Arbeitszeiten (zeitlich begrenzte Mehrarbeit oder Stundenaufstockung)
- Abfrage nach Betreuungsbedarf
- Einschränkung der Öffnungs- bzw. Betreuungszeiten (stundenweise/tageweise/Reduzierung der Kinderanzahl/Notgruppen)
- Stunden- oder tageweise Komplettschließung der gesamten Einrichtung

WICHTIG: Bei Unterschreitung der Mindestbesetzung ist immer eine Meldung an das Landesjugendamt und das örtliche Jugendamt unter Angabe der ergriffenen Maßnahmen erforderlich!

3.2. Haben Kinder von berufstätigen Eltern ein Vorrecht auf die regelmäßige Betreuung?

Nein, dazu gibt es keine gesetzlichen Regelungen. Vielmehr ist im Kinderbildungsgesetz ausdrücklich davon die Rede, dass die regelmäßige Betreuung für ALLE Kinder zu gewährleisten ist. Eine Bevorzugung bestimmter Personengruppen widerspricht demnach diesem Grundsatz.

§ 27 Abs. 3 KiBiz: „Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, ganzjährig eine regelmäßige Betreuung und Förderung aller aufgenommenen Kinder zu gewährleisten. (...)“

3.3. Welche Kinder werden in der Notbetreuung betreut?

Bei einer Notbetreuung sind alle Kinder zu berücksichtigen. Jedes Kind hat das Recht auf Bildung und Förderung in einer Kindertageseinrichtung. Die notwendigen Maßnahmen vor Ort müssen nach diesem Grundsatz berücksichtigt werden.

§ 27 Abs. 3 KiBiz: „Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, ganzjährig eine regelmäßige Betreuung und Förderung aller aufgenommenen Kinder zu gewährleisten. (...)“

LVR Rundschreiben Nr. 42/21/2023: „Der Träger sollte vor Ort und auf die gesamte Einrichtung bezogen prüfen, inwieweit die Betreuung aller in der Einrichtung betreuten Kinder im Rahmen der verfügbaren (personellen) Ressourcen möglich ist, vgl. § 26 Abs. 3 KiBiz. Nach dieser Norm ist das Personal der Gruppe grundsätzlich auch für die Kinder mit (drohender) Behinderung verantwortlich.“

3.4. Warum setzen Sie nicht Personal von anderen Kitas der Trägerschaft ein?

Bei anhaltendem Personalmangel wird diese Option stets geprüft. Aber auch die anderen Kitas haben häufig Personalmangel. Zudem ist es für die Kinder schwierig, wenn in Situationen von personellen Engpässen, für sie fremdes Personal in der Betreuung zum Einsatz kommt. Bildung braucht Beziehung: beständige Bezugspersonen sind daher unser Ziel.

3.5. Was tut mein Kita-Träger, um neue Mitarbeitende zu finden?

Die meisten Einstellungen finden zu Beginn des Kitajahres statt. Alle größeren Träger nehmen dann Einstellungen vor. Einstellungen während des Kitajahres bedeuten in der Regel, dass Beschäftigte von anderen Trägern abgeworben werden, da es nahezu keine Arbeitslosigkeit in diesem Berufsfeld gibt. Zeitungsanzeigen führen nur selten zu zusätzlichen Bewerbungen, da dem pädagogischen Fachpersonal bewusst ist, dass alle großen Träger Personal suchen. Auf den Portalen der Träger und der Bundesagentur sind diese Stellen aber durchaus zu finden.

3.6. Welche Konsequenzen hat der Fachkräftemangel?

In den meisten Kitas fehlen Fachkräfte. Das bedeutet: Es gibt zu wenig gut ausgebildetes Personal für die Kinder. Dieser Mangel hat vielfältige Auswirkungen – auf mehreren Ebenen, denn der Fachkräftemangel betrifft nicht nur die Kitas selbst. Er ist ein Problem für die ganze Gesellschaft. Wenn Kinder nicht gut betreut und gefördert werden, kann das ihre Entwicklung und Bildungschancen verschlechtern. Eltern können oft nicht arbeiten oder müssen ihre Arbeitszeit verringern, weil sie keine Betreuung für ihr Kind finden. Besonders Mütter sind davon betroffen. Das wirkt sich auch auf die Wirtschaft aus. Im Folgenden sind exemplarisch ein paar Konsequenzen für die jeweils beteiligten Personengruppen ausgeführt, die helfen sollen, ein besseres Verständnis für die anderen Beteiligten zu gewinnen.

3.6.1. Auswirkungen auf Ebene der Eltern/Familien:

- Die Familien nehmen die Überforderung und Belastung des Personals vor Ort wahr und geraten in einen Zwiespalt der unterschiedlichen Bedürfnisse.
- Wenn zu wenig Personal da ist, muss die Betreuung schnell eingeschränkt werden. Eltern müssen dann oft spontan umplanen und sehr flexibel sein – das passt nicht gut zu einem festen Arbeits- oder Familienalltag.
- Die Verlässlichkeit der Betreuung ist nur noch bedingt gegeben. Dies kann u.a. Druck/Stress/Ärger mit dem Arbeitgeber, aber auch innerhalb der Familie zur Folge haben.
- Konkurrenz in der Elternschaft: Wer darf sein Kind wann und wie häufig bringen? Warum ich nicht? Die Atmosphäre in der gesamten Kita wird angespannter.
- Der Betreuungsvertrag kann nicht erfüllt werden, die Belastung nimmt zu, evtl. finanzielle Einbußen und existenzielle Bedrohung.

3.6.2. Auswirkungen auf Ebene der Kinder:

- Das Recht auf Bildung und Teilhabe für die Kinder ist eingeschränkt. Die Kinder erhalten weniger Impulse für ihre Entwicklung.
- Die fehlenden sozialen Kontakte und Interaktionsmöglichkeiten mit gleichaltrigen Kindern schränken die kindliche Entwicklung ein.
- Die Startbedingungen für die Grundschule sind unterschiedlich ausgeprägt. Durch die mangelnde Betreuung in der Kita können, die sonst von der Institution abgefangenen Bildungsungleichheiten weniger ausgeglichen werden.
- Verlust von Beständigkeit und damit einhergehend auch Verlust des Sicherheitsgefühls. Bedürfnisse werden im Stress durch die Betreuungspersonen seltener wahrgenommen.
- Auch eine Konstanz in Bezug auf verlässliche Bindungspartner und Bindungspartnerinnen haben eine hohe Bedeutung für das kindliche Wohlbefinden.
- Manchen Kindern wird durch den regelmäßigen Wegfall der Betreuung der sichere Entwicklungs- und Wohlfühlort genommen. Auch bei belastenden Familienverhältnissen, kann die Betreuung unterstützend sein.

3.6.3. Auswirkungen auf Ebene der Kita:

- Die Mitarbeitenden nehmen die Belastung der Elternschaft wahr und werden damit konfrontiert.
- Die Anforderungen an die Mitarbeitenden nehmen zu und die Arbeitsbedingungen werden belastender. Die anhaltende Überlastung und Erschöpfung können zu einer negativen Verstärkung der Situation führen.
- Der eigene Anspruch an Bildungsangeboten und pädagogischer Qualität kann nur noch bedingt umgesetzt werden, was als sehr frustrierend empfunden wird.
- Fehlende Anerkennung, ständiges Aushelfen und am Personalminimum arbeiten demotiviert weiter.
- Die eigentliche pädagogische Bildungsarbeit sinkt immer weiter in der Prioritätenliste.

3.7. Was sind Lösungsansätze bei Personalnot?

Für den Fachkräftemangel in Kitas gibt es keine einfache Lösung. Er betrifft nicht nur einzelne Einrichtungen, sondern ist ein Problem für die ganze Gesellschaft. Träger, Leitungen und Fachkräfte können die Ursachen oft nicht selbst ändern – sie spüren aber die Folgen jeden Tag. Trotzdem gibt es auf vielen Ebenen gute Ansätze, wie man mit der schwierigen Situation besser umgehen kann – in der Politik, bei den Trägern, im Alltag in der Kita und auch auf Ebene der Familien.

3.7.1. Auf der politischen Ebene:

- Öffentliches Positionspapier der Kommunen der Städteregion an das Land ist versendet worden,
- Beschlüsse im Kinder- und Jugendausschuss,
- Schreiben und Protestaktionen der freien Wohlfahrtspflege,
- überarbeitete Personalverordnung: Erweiterung des Personenkreises von in Kita tätigen Personen (Quereinstieg).

3.7.2. Auf der Träger- bzw. Einrichtungsebene:

- Personalgewinnungs- und teambildende Maßnahmen,
- Notfallpläne,
- Transparenz, Elternschreiben,

- Bedarfsabfrage der zu betreuenden Kindern,
- präventive Maßnahmen im Rahmen der Dienstplangestaltung (Fortbildungen, Beschäftigungsverbote etc. berücksichtigen),
- Anpassung der Öffnungszeiten,
- Umstrukturierung/Einschränkung von pädagogischen Angeboten (z.B. keine Waldausflüge),
- Leitung zeitweise in Gruppendienst (bspw. zur Pausenabdeckung. Trotzdem: Leitungsstunden müssen erfüllt werden),
- kurzfristiger Aufbau von Überstunden,
- befristete Stundenaufstockung bei Bestandspersonal,
- Priorisierung bei Fort- und Weiterbildungen,
- Ausnahmegenehmigungen LVR zur Sicherung der Aufsichtspflicht,
- Zusammenlegung von Gruppen,
- (Teil-)Schließung von Gruppen oder der gesamten Einrichtung (→ Meldung nach § 47).

3.7.3. Auf der familiären Ebene:

- Eltern organisieren sich und fangen Betreuungseinschränkungen ab,
- Familiäre Hilffsysteme werden aktiviert,
- Eltern helfen sich gegenseitig,
- Eltern flexibilisieren ihre Arbeitszeit, wo möglich,
- Eltern führen das Gespräch mit ihren Arbeitgebern suchen, um auf die Betreuungseingpässe in Kitas aufgrund von Fachkräftemangel hinzuweisen. Das Thema wird damit nicht nur als persönliches Problem gesehen, sondern als gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die durch Zusammenarbeit von Eltern und Arbeitgebern und auf politischer Ebene angegangen werden muss.
- Eltern engagieren sich politisch über den Jugendamtselternbeirat und den Landeselternbeirat,
- Eltern mobilisieren andere Eltern und Großeltern, um sich politisch für bessere Rahmenbedingungen einzusetzen.
- Der Landeselternbeirat ist im kritischen Austausch mit dem Land.

4. Grundlagen zur Personalbemessung und Personalverordnung

4.1. Wie muss das Verhältnis von Fachkräften und Kindern aussehen?

Es gibt Vorgaben, wie viele Fachkräfte in einer Kita für wie viele Kinder zuständig sein müssen. Diese Regeln sind im Kinderbildungsgesetz aus NRW in verschiedenen Paragraphen nachzulesen. In der Anlage zu § 33 Abs. 1 ist festgelegt, wie viele Stunden an Fachkräften für jede Gruppe mindestens eingeplant werden müssen. Es gibt dort genaue Vorgaben für die Anzahl der Stunden, die für jede Gruppe benötigt werden, je nachdem, wie viele Kinder in der Gruppe sind und wie alt die Kinder sind.

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland stellt auf seiner Website einen „Personalstundenrechner“ zur Verfügung, mit dem Kitas und Träger genau berechnen können, wie viele Fachkräfte sie mindestens brauchen.

Es ist wichtig, dass die Anzahl der Fachkräfte immer zu der Anzahl der Kinder passt, die tatsächlich in der Kita sind. Das bedeutet, die Kita muss immer so viele Fachkräfte haben, wie es das Gesetz vorgibt. Wenn es spezielle Zusatzzahlungen gibt, wie z.B. „Basisleistung I“ (finanzielle und personelle Unterstützung zur sozialen Teilhabe von Kindern mit Behinderung) oder „plusKita“ (Kindertageseinrichtungen, die in ihrem Umfeld einen hohen Anteil Familien mit erschwerten Startbedingungen haben, erhalten eine zusätzliche Förderung),

muss die zusätzliche Personalzeit auch bei der Berechnung berücksichtigt werden. Relevante Paragraphen zum Verhältnis zwischen anwesenden Kindern und Personal sind folgende:

- **§ 28 KiBiz** (siehe dazu Frage 4.2.: Welches Personal wird in der Kita benötigt?)
 - In einer Kita müssen pädagogische Fachkräfte arbeiten, also z.B. Erzieher und Erzieherinnen oder andere pädagogische Fachkräfte.
 - In den Gruppen arbeiten in der Regel mindestens zwei pädagogische Fachkräfte.
 - In Gruppen mit Kindern unter drei Jahren sind dies nur Fachkräfte.
 - In Gruppen, in denen Kinder über 3 Jahren betreut werden, werden Fachkräfte und Ergänzungskräfte eingesetzt.
 - Wenn es Ausfälle gibt, muss dafür gesorgt werden, dass immer ausreichend Fachkräfte anwesend sind.
- **§ 29 KiBiz**
 - Die Leitung einer Kita muss eine erfahrene sozialpädagogische Fachkraft übernehmen, die mindestens zwei Jahre in einem pädagogischen Beruf gearbeitet hat.
 - Die Kita-Leitung hat entsprechend der Anzahl der Gruppen einer Einrichtung Zeit für die Organisation der Kita (Büroarbeit). (siehe dazu Frage 4.7.: Müssen Leitungsstunden auch bei Ausfällen sichergestellt werden?)
- **§ 36 Abs. 4 KiBiz**
 - Die Mindestanzahl an Fachkräften und Ergänzungskräften, die für jede Gruppe vorgesehen ist, muss immer eingehalten werden.

4.2. Welches Personal wird in der Kita benötigt und wie kann es eingesetzt werden?

Die „Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel“ kurz Personalverordnung vom 06.12.2024 gibt vor, welches Personal als pädagogische Fachkraft eingesetzt werden darf. Sozialpädagogische Fachkräfte, die eine sozialpädagogische Ausbildung oder ein sozialpädagogisches Studium abgeschlossen haben, werden vorrangig im Gruppendienst benötigt, für die Gruppenform der 3-6-Jährigen werden auch Ergänzungskräfte benötigt.

Zur weiteren Personalgewinnung wurden mit der neuen Personalverordnung weiteren Zielgruppen die Möglichkeit gegeben in Kitas zu arbeiten. So sind nun auch Zugänge für andere Personengruppen oder ursprünglich nicht pädagogisches Personal geschaffen (ggf. mit zusätzlicher Qualifizierung und/oder Ausnahmegeheimung des Landesjugendamtes), welches aufgrund ihres Profils und ihrer Ausbildung einen pädagogischen Mehrwert in die Kita bringen kann.

Demnach können aufgrund des Personalmangels nach der aktuellen Personalverordnung weitere folgende Personen **auf** Fachkraftstunden oder **auf** Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden. (siehe dazu auch online: “Positiv Liste - Personaleinsatz” des LVR-Landesjugendamt Rheinland)

4.2.1. Welche Personen gelten als sozialpädagogische Fachkraft? (Teil 1 § 4 PersVO)

- Staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen
- Staatlich anerkannte Heilpädagogen und Heilpädagoginnen
- Staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerinnen
- Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen und Kindheitspädagoginnen
- Staatlich anerkannte Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen
- Staatlich anerkannte Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen

- Diplom-, Bachelor- und Master Absolvent und Absolventinnen mit folgenden Studiengängen: Erziehungswissenschaften, Heilpädagogik, Rehabilitationspädagogik, Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik
- Grundschullehramt (1. Staatsprüfung/Masterabschluss) plus “160 Stunden Qualifizierung”
- Personen mit partiellen Berufszugang (Berufsbild Erzieher und Erzieherin) z.B. Personen, die eine vergleichbare Ausbildung im Ausland absolviert haben und diese in Deutschland anerkannt wurde

WICHTIG: Nur diese sozialpädagogischen Fachkräfte dürfen Gruppenleitungs- und Leitungsaufgaben übernehmen!

4.2.2. Welche Personen können als **weitere Fachkraft**, eingesetzt werden? (Teil 1 § 5 PersVO)

- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen
- Pflegefachpersonen mit gesondertem Abschluss der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
- **Mit Ausnahmegenehmigung:** Personen mit sonstiger pädagogischer Ausbildung entsprechend Niveau 6 des deutschen Qualifikationsrahmens (plus 160h Qualifizierung) (Teil 1 § 9 Abs. 1 PersVO)
- Alle Personen, die die Maßgaben nach der vorherigen Personalverordnung bis 5.12.2024 erfüllen

4.2.3. Welche Personen können **auf Fachkraftstunden** eingesetzt werden? (Teil 2 § 11 PersVO)

- Erzieher und Erzieherinnen mit fachtheoretischer Prüfung (ohne staatliche Anerkennung, fachtheoretische Prüfung vor mehr als 4 Jahren absolviert, plus 160h- Qualifizierung)
- Abgeschlossene Ausbildung oder Studium in folgenden Bereichen: Logopädie, Motopädie, Physiotherapie, Ergotherapie, Theaterpädagogik, Kulturpädagogik, Musikpädagogik, Religionspädagogik, Sportpädagogik, Kunstpädagogik, Medienpädagogik, Psychologie oder Bildungswissenschaften (plus 160h Qualifizierung)
- Ergänzungskräfte mit 3-jähriger Berufserfahrung plus 160h Qualifizierung (in Gruppenform I und II)
- PiA Erzieher und Erzieherin und Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerin (im 2. Ausbildungsjahr mit der Hälfte der Präsenzzeit/im 3. Ausbildungsjahr 2/3 der Präsenzzeit)
- Berufspraktikanten und Berufspraktikantinnen (mit der Hälfte ihrer Präsenzzeit)
- Studierende in Erziehungswissenschaften, Heil-, Rehabilitations- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Kindheits- und Sozialpädagogik (ab 90 Credit Points und Praxisanteil von 400 Stunden in der Kita, auf max. 2 Jahre befristet)

4.2.4. Welche Personen können **als Ergänzungskraft** eingesetzt werden? (Teil 1 § 6 PersVO)

- Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen
- Sozialassistenten und Sozialassistentinnen
- Heilerziehungshelfer und Heilerziehungshelferinnen
- Krippenerzieher und Krippenerzieherinnen
- Hortner und Hortnerinnen
- Personen mit vergleichbarer Ausbildung (staatl. geprüfter Berufsabschluss anderer Bundesländer)
- Personen, die nach Qualifikation und Eignung in der Lage sind, Fachkräfte in der pädagogischen Arbeit zu unterstützen, wenn diese Personen, **am 15.3.2008 in der Einrichtung tätig waren**
- **Mit Ausnahmegenehmigung:** Personen, mit Niveau 4 des deutschen Qualifikationsrahmens (plus 160h Qualifizierung) (Teil 1 § 9 Abs. 2 PersVO)
- Alle Personen, die die Maßgaben nach der vorherigen Personalverordnung bis 5.12.2024 erfüllen

4.2.5. Welche Personen können auf **Ergänzungskraftstunden** eingesetzt werden? (Teil 2 § 12 PersVO)

- Arbeitserzieher und Arbeiterzieherinnen, Familienpfleger und Familienpflegerinnen, Dorfhelfer und Dorfhelferinnen, Gymnastiklehrer und Gymnastiklehrerinnen
- Kindertagespflegepersonen (mit 3-jähriger Berufserfahrung oder mit QHB-Qualifikation, sofern die praxisbegleitende Tätigkeit als Kindertagespflegeperson mit Erlaubnis zur Kindertagespflege absolviert wurde)
- PiA Erzieher und Erzieherin und Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerin (im 1. Ausbildungsjahr in Gruppenform III anstatt einer Ergänzungskraft im Umfang der tatsächlichen Präsenzzeit)
- PiA Kinderpfleger und Kinderpflegerin (im 2. Ausbildungsjahr in Gruppenform III mit 1/3 der tatsächlichen Präsenzzeit höchstens bis zur Hälfte der festgelegten Mindestanzahl der Ergänzungskraftstunden)
- Studierende in Erziehungswissenschaften, Heil-, Rehabilitations- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Kindheits- und Sozialpädagogik (an Stelle einer Ergänzungskraft, ab 60 Credit Points und Praxisanteil von 200 Stunden in der Kita, auf max. 2 Jahre befristet)
- Personen in Vorbereitung einer Externen Prüfung für Erzieher*in oder Heilerziehungspfleger*in (mit Bestätigung der Absicht zur Prüfung, max. 2 Jahre befristet)

4.3. Warum sieht es manchmal so aus, als seien genügend Erwachsene im Haus und die Gruppe schließt trotzdem?

Die Mehrheit des Personals in der Einrichtung muss grundsätzlich durch Fachkräfte gestellt werden, um die personelle Mindestbesetzung und damit die Betreuung von Kindern zu sichern. Durch Praktikanten und Praktikantinnen, Hauswirtschaftskräfte, BTHG-Kräfte/Inklusionsassistent und Inklusionsassistentinnen, ehrenamtliche Helfer und Helferinnen wie z.B. Großeltern oder Eltern kann es so aussehen, dass genügend Personal in der Einrichtung vorhanden ist. Diese Personen sind jedoch keine Fach- oder Ergänzungskräfte und nur als zusätzliche Unterstützung zu sehen. Sie können und dürfen nicht in die personelle Mindestbesetzung einberechnet werden.

4.4. Können Eltern im Gruppendienst eingesetzt werden, um die Betreuung der Kinder zu sichern?

Nein, das ist nicht möglich. Im KiBiZ und in der Personalverordnung NRW als entsprechende Ausführungsverordnung ist das gesetzlich notwendige Verhältnis zwischen Fachkraft zu Kind festgeschrieben. Fallen Fachkräfte aus, können nur noch entsprechend weniger Kinder in der Kita betreut werden. Eltern helfen hier nicht, um diese sogenannte personelle Mindestbesetzung zu gewährleisten. Ein unterstützender Einsatz durch Eltern ist auch wegen datenschutzrelevanter Informationen und Haftungsfragen kritisch zu hinterfragen. Auch Elternteile mit pädagogischer Ausbildung können nicht ohne Arbeitsvertrag (inkl. aktuellem Führungszeugnis, Betriebsärztliche Untersuchung, u.ä.) in der Einrichtung aushelfen.

(siehe dazu Frage 4.2.: Welches Personal wird in der Kita benötigt und wie kann es eingesetzt werden?)

Auch mit Blick auf den Kinderschutz ist dies nicht möglich: Eltern übernehmen keine Arbeit am Kind in der Einrichtung. Unterstützenswert sind jedoch private Kooperationen in Freizeit, um Betreuungseinschränkungen abfangen zu können. Falls Eltern regelmäßig ehrenamtlich in der Kita aktiv sein möchten, gilt es folgendes u.a. vorzuhalten:

- Masernschutzimpfung,
- erweitertes polizeiliches Führungszeugnis,

- Präventionsschulung und/oder Kenntnisse zum Kita-eigenem Schutzkonzept,
- unterschriebener Verhaltenskodex und
- unterschriebene Verschwiegenheitserklärung.

4.5. Darf eine Fachkraft allein 60 Kinder betreuen? (Teil 2 § 15 PersVO)

Nein, es darf keine Fachkraft allein 60 Kinder betreuen. Der § 15 „Akuter Personalnotstand“ besagt, dass auf Antrag beim Landesjugendamt, bei unabsehbaren Personalausfällen für maximal 6 Wochen pro Kindergartenjahr, die Mindestpersonalbesetzung durch einen verstärkten Einsatz von Ergänzungskräften abgedeckt werden kann. Voraussetzungen dafür sind:

- Der Personalengpass war **nicht absehbar** und wird nicht länger als 6 Wochen andauern.
- Mindestens eine Fachkraft muss zu jeder Zeit bei max. 60 Kinder in der Einrichtung anwesend sein. Bei mehr als 60 Kindern muss mindestens eine weitere Fachkraft anwesend sein.
- Zusätzlich müssen die offenen Mindestpersonalstunden durch Ergänzungskräfte gedeckt werden, die bei der Antragstellung mit Namen genannt sind und vom Träger **ausdrücklich als geeignet eingeschätzt** werden.
- In Gruppen mit Kindern **unter 3 Jahren oder Kindern mit drohender Behinderung muss eine weitere Fachkraft** anwesend sein.

4.6. Was sind Randzeiten und wie muss die personelle Mindestbesetzung aussehen?

Randzeiten betreffen, laut mündlicher Aussage von Mitarbeitenden des LVR-Landesjugendamt Rheinland, eine Stunde nach der Öffnung und eine Stunde vor der Schließung der Einrichtung. In diesen Randzeiten darf eine pädagogische Fachkraft maximal 5 Kinder allein betreuen, wenn eine andere zuverlässige Person im Haus ist, um einen Notruf abzusetzen (beispielsweise bei Brand, Verletzung oder Unfall). Diese Person muss diese Aufgabe verantwortungsvoll übernehmen können und darüber informiert sein.

In Trägerverantwortung liegt zu überprüfen welche Personen als zuverlässige Personen gelten. Es sollte beachtet werden, dass beispielsweise ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt und ggf. eine Präventionsschulung absolviert wurde. Diese zuverlässige Person kann beispielsweise eine Berufspraktikantin oder eine Alltagshelferin sein.

4.7. Müssen Leitungsstunden auch bei Ausfällen sichergestellt werden?

Ja! Auch bei Personalausfällen und Personalmangel, müssen die Leitungsstunden der Kita weiterhin gewährleistet werden. Das bedeutet, dass immer entsprechend Zeit für die Leitungskräfte für die Organisation der Kita vorhanden sein muss, auch wenn Personal krank ist und/oder Urlaub hat. Bei akuten Personalausfall erhöht sich der Planungs- und Kommunikationsaufwand der Leitung. Insbesondere in diesen Fällen muss die Leitung zur Sicherstellung des Betriebes ihren Leitungsstunden nachgehen.

Das gilt auch für andere wichtige Zeiten der Mitarbeitenden, wie zum Beispiel:

- Zeit für die Vorbereitung und Nachbereitung der Arbeit,
- das Schreiben von Bildungs- und Entwicklungsdokumentationen,
- die Zusammenarbeit mit den Eltern,
- die Praxisanleitung für neue Mitarbeitende,
- die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen wie Frühförderung, Kindertagespflege und Schulen sowie
- die Teilnahme an Besprechungen, Fachberatungen und Weiterbildungen.

Gesetzliche Grundlage:

Nach § 28 Abs. 1 KiBiz muss der Träger sicherstellen, dass diese Stunden auch in Ausfallzeiten (wenn jemand krank oder abwesend ist) weiterhin eingehalten werden.

4.8. Wieso wird Urlaub genehmigt, wenn bereits viel Personal wegen Krankheit ausfällt? Warum wird Personal nicht aus dem Urlaub zurückgeholt?

Genehmigte Urlaube dürfen nur einvernehmlich gestrichen oder verlegt werden (DGB 2025: online). Wird kein Urlaub durch Mitarbeitende genommen, verschiebt sich das Problem auf einen anderen Zeitraum. Ebenso könnte es sich negativ auf die Zufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auswirken, wenn Erholungsurlaub nicht bedarfsangemessen eingesetzt werden kann.

4.9. Warum darf Personal eine Fortbildung besuchen, wenn bereits ein Personalengpass besteht?

Fortbildungen werden bereits weit im Voraus genehmigt, bei kurzfristiger Absage entstehen erhebliche Kosten. Es gibt zahlreiche Pflichtfortbildungen (wie bspw. erste Hilfe- Kurs am Kind) die besucht werden müssen. Weiter dienen Fortbildungen der Qualitätssicherung und dem Kindeswohl. Die Pflicht zur Teilnahme an Fortbildungen wird auch über das KiBiz geregelt: „Die Umsetzung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages erfordert eine ständige Fortbildung der mit dem Auftrag betrauten Personen.“ (§ 46 Abs. 5 KiBiz)

5. Finanzierung & Elternbeiträge im Kontext des Personalmangels

5.1. Sparen Kitas Geld ein, wenn Stellen nicht besetzt sind?

Nein. Die Höhe der Zuschüsse richtet sich nach der Anzahl der Betreuungsverträge – also danach, wie viele Kinder offiziell einen Platz in der Kita haben. Auch der Personalbedarf wird anhand dieser Grundlage berechnet. Am Ende des Kindergartenjahres wird im Rahmen der Endabrechnung geprüft, wie viele Betreuungsverträge tatsächlich bestanden und wie viel Personal dafür notwendig gewesen wäre. Wenn dann Stellen faktisch unbesetzt waren, dann werden Rückforderungen an den Träger entstehen.

5.2. Bekommen Kitas das gleiche Geld, auch wenn sie die vertraglichen Betreuungszeiten nicht erfüllen (können)?

Jein. Die Finanzierung orientiert sich an der Anzahl der bestehenden Betreuungsverträge und dem daraus berechneten Personalbedarf – nicht an den täglich tatsächlich geleisteten Betreuungszeiten. Kurzfristige Einschränkungen führen daher nicht automatisch zu Kürzungen. Wenn Personal allerdings längerfristig nicht vorgehalten wird, so erfolgen Rückforderungen an den Träger.

Im Falle von Langzeiterkrankungen hat der Träger während der gesetzlichen Entgeltfortzahlung (i. d. R. die ersten 6 Wochen) weiterhin die Lohnkosten zu tragen. In dieser Zeit ist die Finanzierung von zusätzlichem Vertretungspersonal für den Träger oft nicht möglich. Erst wenn die erkrankten Mitarbeitenden Krankengeld von der Krankenkasse beziehen und der Träger keine Entgeltfortzahlung mehr leisten muss, entsteht finanzieller Spielraum, um Vertretungspersonal einzusetzen, ohne dass dadurch zusätzliche Gelder zufließen. Allerdings sind diese Vertretungsvakanzen mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation für qualifizierte

Fachkräfte sehr unattraktiv, wodurch die Ausschreibungen an dieser Stelle kaum rentabel sind. (siehe dazu Frage 5.4.: Wieso fehlt „meiner“ Kita Personal?)

5.3. Wieso werden die Elternbeiträge bei Einschränkungen des Betreuungsumfangs in der Kita nicht verringert?

Elternbeiträge funktionieren anders als Gebühren. Bei Gebühren zahlt man für eine Leistung, die man ganz konkret nutzt, zum Beispiel für einen Schwimmbadbesuch. Bei Elternbeiträgen ist das anders: Sie stehen **nicht** in direktem Zusammenhang mit der tatsächlichen Nutzung einzelner Betreuungsstunden. Deshalb führt es rechtlich auch nicht zu einer Beitragsminderung, wenn die Betreuungszeiten in der Kita vorübergehend eingeschränkt werden müssen.

Der Elternbeitrag ist, auch wenn er monatlich gezahlt wird, ein Jahresbeitrag. Dieser Beitrag soll nur einen kleinen Teil der Gesamtkosten der Kinderbetreuung abdecken. Wie hoch der Beitrag ist, richtet sich nach sozialen Kriterien – zum Beispiel nach Einkommen und vertraglichem Betreuungsumfang. Ziel ist eine faire Beteiligung aller Familien, nicht die vollständige Finanzierung der Betreuung.

Tatsächlich decken die Elternbeiträge nur einen sehr kleinen Teil der echten Kosten ab. Ein Beispiel aus dem Kindergartenjahr 2024/25: Die Stadt Aachen erwartet rund 7,4 Millionen Euro an Elternbeiträgen. Die Gesamtkosten für die Kitas liegen aber bei etwa 124 Millionen Euro. Das bedeutet: Eltern zahlen **weniger als sechs Prozent** der tatsächlichen Ausgaben. Die übrigen **94 %** sowie alle Investitionen werden von der Stadt Aachen, dem Land Nordrhein-Westfalen und den Kita-Trägern übernommen.

Das zeigt: Auch wenn es zeitweise zu Einschränkungen kommt, bleibt der Elternbeitrag ein sozial gestaffelter Kostenanteil, der insgesamt nur einen sehr kleinen Teil der Betreuungsleistungen finanziert.

5.4. Wieso fehlt „meiner“ Kita Personal? Wieso werden keine Springerpools eingerichtet?

Deutschlandweit und NRW-weit fehlen Fachkräfte für Kitas. Ein Springerpool wäre hilfreich, da bei plötzlichem Ausfall von Personal, Fachkräfte des Springerpools eingesetzt werden könnten. Der Fachkräftemangel führt aber zu der Situation, dass sich diese Springerpools nicht einrichten lassen. Das Personal ebenso wie Kinder und Eltern benötigen konstante Betreuungspersonen. Das vorhandene Personal verteilt sich auf die Kitas, der Aufbau von Springerpools ist kaum möglich. Überdies müssen Träger die Kosten für Personal aus einem Springerpool selbst tragen, da diese nicht in den KiBiz Pauschalen inbegriffen sind. In Zeiten der so-wieso schon nicht auskömmlichen Refinanzierung von Kitas ist dies eine Belastung, die nur wenige Träger bewerkstelligen können.

Zudem können Stellen in der Regel nur neu ausgeschrieben und besetzt werden, wenn die Personalstunden faktisch fehlen. Das heißt, Personalstunden, die aufgrund von (Langzeit-) Erkrankung nicht vor Ort verfügbar sind, können nicht bzw. nur bedingt neu besetzt werden, weil die erkrankten Personen die Stelle weiterhin besetzen. Mit Berücksichtigung des aktuellen Arbeitsmarktes ist die Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen für die Bewerbenden eher unattraktiv.

Abkürzungsverzeichnis

- BTHG-Kräfte: Personen die im Rahmen einer Vereinbarung im Sinne des Bundesteilhabegesetzes eingestellt sind.
- KiBiZ: Kinderbildungsgesetz NRW
- Kita: Kindertageseinrichtung
- LVR: Landesjugendamt Rheinland
- NRW: Nordrhein-Westfalen
- OGS: offene Ganztagschule
- PersVO: Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel
- PiA-Erzieher*innen: Angehende Erzieher*innen, die ihre Ausbildung in der Praxisintegriertenform absolvieren.

Quellenverzeichnis:

- **Bertelsmann Stiftung (2023).** *Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand_Kindertagesbetreuung_Publikation_CC_final_01.pdf [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Bertelsmann Stiftung (2024).** *Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2024.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Verfügbar unter: <https://www.laendermonitor.de> [Zugriff am: 23. April 2025].
- **Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T. & Kriechel, B. (2021).** *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021: Deutschland.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Kita-Fachkraefte-Radar_2021.pdf [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Colbasevici, L. & Espenhorst, N. (2024).** *Kita-Bericht 2024 des Paritätischen Gesamtverbandes.* Berlin: Der Paritätische Gesamtverband. Verfügbar unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Seiten/Presse/docs/broschuere_kitabericht-2024.pdf [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2025).** *Urlaub: Alles, was du wissen musst.* Verfügbar unter: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/urlaub/> [Zugriff am: 23. April 2025].
- **Fachkräftebarometer Frühe Bildung (2024).** *Geschlecht – Kita-Personal Bundestrend.* München: Deutsches Jugendinstitut. Verfügbar unter: <https://www.fachkraeftebarometer.de/laenderdaten/kita-personal/geschlecht> [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025).** *Kinder in Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2024.* Verfügbar unter: [30,4 Prozent der Kinder unter drei in Kindertagesbetreuung | Landesbetrieb IT.NRW](https://www.iti.nrw.de/30,4-Prozent-der-Kinder-unter-drei-in-Kindertagesbetreuung-Landesbetrieb-IT-NRW) [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2023).** *Rundschreiben Nr. 42/21/2023 vom 13. November 2023: Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung in Tageseinrichtungen für Kinder, die einen Anspruch auf individuelle heilpädagogische Leistungen haben („KiTa-Assistenz“).* Köln: LVR. Verfügbar unter: https://www.lvr.de/de/nav_main/jugend_2/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/fachthemen/integration_inklusion/integrationinklusion_1.jsp [Zugriff am: 23. April 2025].
- **Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2024).** *Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Personelle Unterbesetzungen in betriebserlaubnispflichtigen Tageseinrichtungen für Kinder gemäß §§ 45 ff. SGB VIII.* Köln:

LVR. Verfügbar unter: [Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Personelle Unterbesetzungen](#) [Zugriff am: 23. April 2025].

- **Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2024).** *Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung – PersVO) vom 06.12.2024.* In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, Ausgabe 2024. Verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&bes_id=54169&gld_nr=2&ugl_nr=216 [Zugriff am: 23. April 2025].
- **Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2022).** *Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz), Stand: 1. August 2022.* Düsseldorf: MKJFGFI NRW. Verfügbar unter: <https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/kibiz-mit-stand-vom-01.08.2022.pdf> [Zugriff am: 23. April 2025].
- **Rauschenbach, T., & Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024).** *Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe – Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW.* München: Deutsches Jugendinstitut.
- **Statistisches Bundesamt (2024).** *51 % mehr pädagogisches Personal im März 2023.* Wiesbaden: Destatis. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_N004_p002.html [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Statistisches Bundesamt (2025a).** *Kinder in Tageseinrichtungen nach Altersgruppen und Bundesländern am 01.03.2024.* Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/kinder-kindertageseinrichtungen.html> [Zugriff am: 22. April 2025].
- **Statistisches Bundesamt (2025b).** *Betreuungsquote von Kindern unter 6 Jahren nach Bundesländern am 01.03.2024.* Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/betreuungsquote.html> [Zugriff am: 22. April 2025].