

Presskit zur Stellungnahme: „Gesunde Fachkräfte, gute Bildung: Personal und Qualität in der frühen Bildung sichern“,

Veröffentlichung Bonn, 24.11.2025

Schlussfolgerungen und Empfehlungen der SWK zur Gesundheitsförderung

Das System der frühen Bildung und Betreuung steht nicht nur durch den Personalmangel der letzten Jahre unter Druck, sondern auch durch Herausforderungen der Fachkräftesicherung. Viele Einrichtungen sind von hoher Personalfuktuation und überdurchschnittlich hohen Krankenstände betroffen, häufig bedingt durch psychische Belastungen. Die Vielzahl dieser Problemlagen führt zu einer zunehmenden Instabilität im System. Diese gefährdet nicht nur die Verlässlichkeit der Betreuung, sondern wirkt sich auch negativ auf die pädagogische Qualität aus: Gerade junge Kinder leiden unter wechselnden Bezugspersonen und instabilen Betreuungssettings. Emotional erschöpfte Fachkräfte bieten im Mittel weniger Bildungsangebote an und zeigen weniger Empathie, welche aber essenziell für eine hohe Bildungsqualität ist.

Frühpädagogische Fachkräfte sind mit vielfältigen Belastungsfaktoren konfrontiert: hohe Interaktionsdichte, Zeitdruck, Lärm sowie herausforderndes Verhalten von Kindern und Eltern. Gleichzeitig existieren aber auch potenzielle Ressourcen, die zur Stressreduktion beitragen können, wie etwa kollegialer Austausch, Wertschätzung, Mitgestaltungsmöglichkeiten, unterstützende Führung durch die Leitung, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie individuelle Strategien der Selbstregulation. Auf systemischer Ebene beeinflussen bildungspolitische Entwicklungen wie die Erweiterungen des Bildungsauftrags die Rahmenbedingungen in der frühkindlichen Bildung. Vor allem fehlende Zeitressourcen für Tätigkeiten außerhalb der direkten Arbeit mit den Kindern stellen eine Herausforderung dar. Trotz der Belastungen ist ein Großteil der frühpädagogischen Fachkräfte zufrieden mit ihrer Arbeit und ihrem Beruf.

Resilienz wird als die Fähigkeit verstanden, auch in Krisenzeiten vorhandene Ressourcen zu bewahren oder wiederzuerlangen. Diese Fähigkeit spielt sowohl auf individueller als auch auf organisationaler und systemischer Ebene eine zentrale Rolle. Studien zeigen, dass Interventionen wie Achtsamkeitsübungen, Verhaltenstrainings, kollegiale Supervision in Präsenz und Onlineformaten positive Effekte auf das psychische Wohlbefinden, die Emotionsregulation und den Umgang mit Stress von frühpädagogischen Fachkräften haben können. Auf systemischer und organisationaler Ebene sind die Verbesserung der Personalschlüssel, die Bereitstellung von ausreichend mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit sowie Möglichkeiten zur Fort-



und Weiterbildung bedeutsam. Professionalisierung kann wesentlich zur Gesundheitsförderung und Resilienz frühpädagogischer Fachkräfte beitragen. Der Führungsstil der Leitungskraft und das Teamklima spielen eine zentrale Rolle und können durch Fortbildung, Supervision, Coaching und kollegialen Austausch gefördert werden. Auch Lärmschutz, ergonomische Ausstattung und die unterstützende Einführung digitaler Technologien sind wichtige Faktoren zur Belastungsreduktion.

Einige gesundheitsförderliche Maßnahmen lassen sich bereits kurzfristig umsetzen, etwa der Erhalt freier werdender Personalkapazitäten aus dem demografischen Wandel mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung. Langfristig wirksam kann Gesundheitsförderung jedoch nur sein, wenn individuelle, organisationale und systemische Ansätze miteinander verknüpft werden. Eine resiliente Organisation braucht eine wertschätzende, fehlerfreundliche und transparente Kultur sowie eine enge Zusammenarbeit aller Ebenen – von der Fachkraft über die Leitung bis hin zu Trägern, Politik und Gesundheitsakteuren. Nur wenn wir die Gesundheit und Motivation der Fachkräfte als zentrales Fundament der frühen Bildung anerkennen, können wir Kindern langfristig eine qualitativ hochwertige Betreuung und Bildung bieten.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die SWK:

1. Die aktuell sich abzeichnende Entspannung der Fachkräftesituation zur Entwicklung von Strategien zur Gesundheitsförderung zu nutzen, die einen Beitrag zur Fachkräfte- und Qualitätssicherung leisten.

2. Die Gesundheit der Fachkräfte in der frühen Bildung auf systemischer, organisationaler und individueller Ebene zu fördern.

Dies umfasst auf der systemischen Ebene der Ministerien, Rahmenbedingungen für die Gesundheitsförderung des pädagogischen Personals zu schaffen.

- **Kurzfristig** müssen rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die frei werdenden Personalkapazitäten aus dem demografischen Wandel schnell für Qualitätsverbesserungen nutzbar zu machen. Dazu gehört, hohe Krankenstände und Fluktuation realistisch in die Berechnung des Personalschlüssels einzubeziehen. Gleichzeitig ist zur Fachkräfte-Bindung eine realistische und positive Darstellung des Berufsbildes erforderlich, etwa durch eine Positiv-Kampagne, die Arbeitszufriedenheit, Sinnhaftigkeit und Entwicklungsperspektiven betont.
- **Mittelfristig** ist es zur Entzerrung der Aufgabekumulation unabdingbar, Zeitressourcen für Fort- und Weiterbildung, mittelbare pädagogische Arbeit sowie die Zusammenarbeit mit Familien gesetzlich in angemessener Form zu verankern.
- **Langfristig** sollten Strategien zum Umgang mit Arbeitsanforderungen und Ressourcen fest bereits in die Ausbildung verankert werden. Darüber hinaus sind weitere attraktive Karrierewege jenseits der klassischen Rollen als Gruppenerzieher:in oder Kitaleitung zu schaffen, um



Fachkräfte im Beruf zu halten, die an einer individuellen inhaltlichen Weiterentwicklung interessiert sind.

Dies umfasst auf der organisationalen Ebene der einzelnen Kindertageseinrichtungen und ihrer Träger, Handlungsspielräume vor Ort zur Gesundheitsförderung des pädagogischen Personals auszuschöpfen.

- Gesundheitsförderung und eine ergonomische Arbeitsumgebung müssen als zentrale Führungsverantwortung von Trägern und Leitungen verankert sein. Dies sollte Teil einer kontinuierlichen Team- und Qualitätsentwicklung sein, unterstützt durch Fachberatung und Supervision.
- Gesundheitsförderliche pädagogische Angebote für Kinder – wie Naturerfahrungen, Sport und Entspannung – sollten so gestaltet werden, dass sie auch der Gesundheit der Fachkräfte zugutekommen.
- Arbeitsaufgaben sollten so verteilt werden, dass sie den individuellen Stärken, Voraussetzungen und Motivationen der Mitarbeitenden entsprechen.
- Präventions- und Interventionsansätze aus dem Schulbereich sollten für frühpädagogische Fachkräfte wirksam adaptiert und niedrigschwellig, flexibel und ggf. digital angeboten werden. Professionalisierung in belastungsintensiven Arbeitsfeldern – wie der Zusammenarbeit mit Familien – muss durch qualitätsgesicherte Angebote und eine unmittelbare Nutzbarkeit so gestaltet werden, dass sie als Ressource und nicht als zusätzliche Belastung erlebt wird.
- Ein kontinuierliches Monitoring, auch über regelmäßige Kinderbefragungen, sollte etabliert werden, um frühzeitig Anzeichen von Überforderung oder Depersonalisierung zu erkennen. Dieses könnte z. B. in das ERIK-Monitoring integriert und verstetigt werden, aber auch in einzelnen Einrichtungen im Rahmen von Maßnahmen der Qualitätsentwicklung.

Dies umfasst auf der individuellen Ebene aller pädagogischen Fachkräfte, Gesundheitsförderung, Selbst- und Emotionsregulation als professionelle Aufgabe zu begreifen.

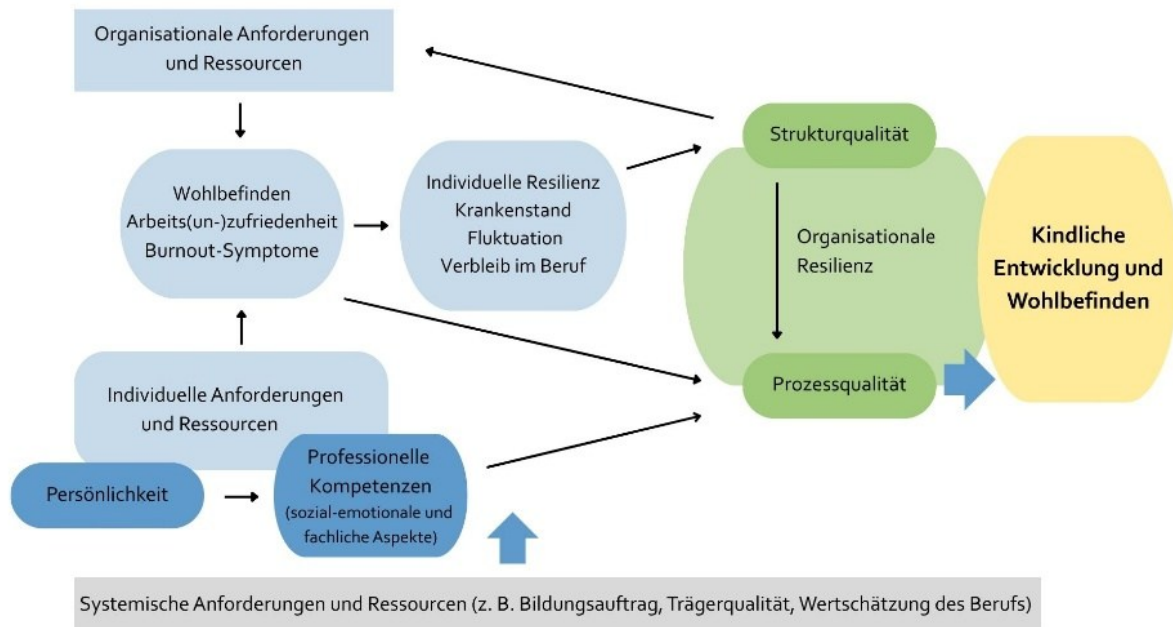
- Gesundheitsförderung, Selbst- und Emotionsregulation sollten als zentrale professionelle Kompetenzen regelmäßig durch Fort- und Weiterbildung gestärkt werden.
- Eigenverantwortung in der Weiterentwicklung der professionellen Kompetenzen und der Gestaltung der eigenen Arbeitsrealität sind zu fördern und neue Entwicklungen sollten als Ressourcen verstanden und aktiv genutzt werden.

Dies umfasst Ebenen übergreifend, Digitalisierung als Ressource nutzbar zu machen.

- Das Potenzial digitaler Werkzeuge sollte in weiteren Arbeitsbereichen (Dokumentation, in der Qualitäts- und Teamentwicklung, in der Zusammenarbeit mit Familien oder in der Entzerrung von Bildungszeiten) ausgeschöpft werden.



Wie hängen systemische, organisationale und individuelle Faktoren in der frühen Bildung zusammen?



Die Abbildung steht unter der Lizenz [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Über die Ständige Wissenschaftliche Kommission

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) ist ein unabhängiges wissenschaftliches Beratungsgremium der Kultusministerkonferenz. Ihr gehören [16 Bildungsforscher:innen](#) aus unterschiedlichen Disziplinen an. Die SWK berät die Länder bei der Weiterentwicklung des Bildungswesens. Sie identifiziert bestehende Probleme und gibt evidenzbasierte Empfehlungen für deren Lösung.

Die Beratung erfolgt auf Basis der zum jeweiligen Zeitpunkt vorliegenden wissenschaftlichen Evidenz. Grundlage der Empfehlungen bilden Erkenntnisse des Bildungsmonitorings, der Bildungsberichterstattung und der Forschung. Dabei nimmt die Kommission eine interdisziplinäre, längerfristige und systemische Perspektive entlang der Bildungsbiografie ein. Den Co-Vorsitz haben Prof. Dr. Olaf Köller und Prof. Dr. Felicitas Thiel inne. Eine Geschäftsstelle unterstützt die SWK bei der Arbeit.

Die Kultusministerkonferenz hat sich mit dem Beschluss vom 15.10.2020 auf die Einrichtung der SWK verständigt und sie auf Vorschlag einer unabhängigen Findungskommission 2021 über die Dauer von drei Jahren berufen. Die Zusammensetzung der Kommission spiegelt die unterschiedlichen Bildungsbereiche wider. 2024 erfolgte die Wieder- und Neuberufung für die zweite Amtszeit (01.07.2024 bis 30.06.2027).



Wie kann die Situation von Fachkräften der frühen Bildung verbessert werden?

Die Gesundheit und Motivation von Fachkräften ist ein zentrales Fundament der frühen Bildung, um Kindern langfristig eine qualitativ hochwertige Betreuung und Bildung zu bieten.



Auf Systemischer Ebene

- Es ist wichtig, Krankenstände und Fluktuation realistisch in die Berechnung des Personalschlüssels aufgenommen werden und Zeitressourcen für die Vor- und Nachbereitung von Bildungsangeboten und die Zusammenarbeit mit Familien („mittelbare pädagogische Arbeitszeit) sowie Fort- und Weiterbildungen einzuplanen



Auf Organisationaler Ebene

- Auch auf organisationaler Ebene (in der einzelnen Kindertageseinrichtung und ihrer Träger) kann man die Gesundheit von Fachkräften stärken:
 - o Gesundheitsförderung und Ergonomie als Führungsaufgabe verstehen;
 - o Individuelle Stärken und Motivation bei der Gestaltung von Arbeitsprofilen berücksichtigen;
 - o Fortbildung für solche inhaltlichen Anforderungen, die Überforderung auslösen
 - o Mentoring und Supervision;
 - o Monitoring als Tool zum frühzeitigen Erkennen von Überlastung nutzen



Auf Individueller Ebene

- Individuell kann jede Fachkraft ihre Resilienz stärken
 - o Durch Eigenverantwortung für die Gestaltung der eigenen Arbeitsrealität
 - o Durch Fortbildungen zur Gesundheitsförderung, Selbst- und Emotionsregulation

Kontakt

Dr. Judith Schulte

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

Geschäftsstelle

0228 501 702

judith.schulte@swk.kmk.org