

SWK Talk

„Gesunde Fachkräfte, gute Bildung: Wie kann man Personal und Qualität in der frühen Bildung sichern?“

03.12.2025 / Digital

Ausgangslage im System der frühen Bildung



- massiver Personalaufwuchs im System der frühen Bildung
- lange Phase des Fachkräftemangels
- aktuell Entspannung durch sinkende Geburtenzahlen (lokal unterschiedlich ausgeprägt)
- personelle Instabilität durch hohe Krankenstände und Fluktuation zwischen Einrichtungen („Kita-Kollaps“)
- insbesondere Zunahme psychischer Erkrankungen in den letzten 10 Jahren
- zugleich insgesamt hohe Berufszufriedenheit der Fachkräfte
- Verengung der Diskussion auf wenige strukturelle Merkmale insbesondere Personalschlüssel



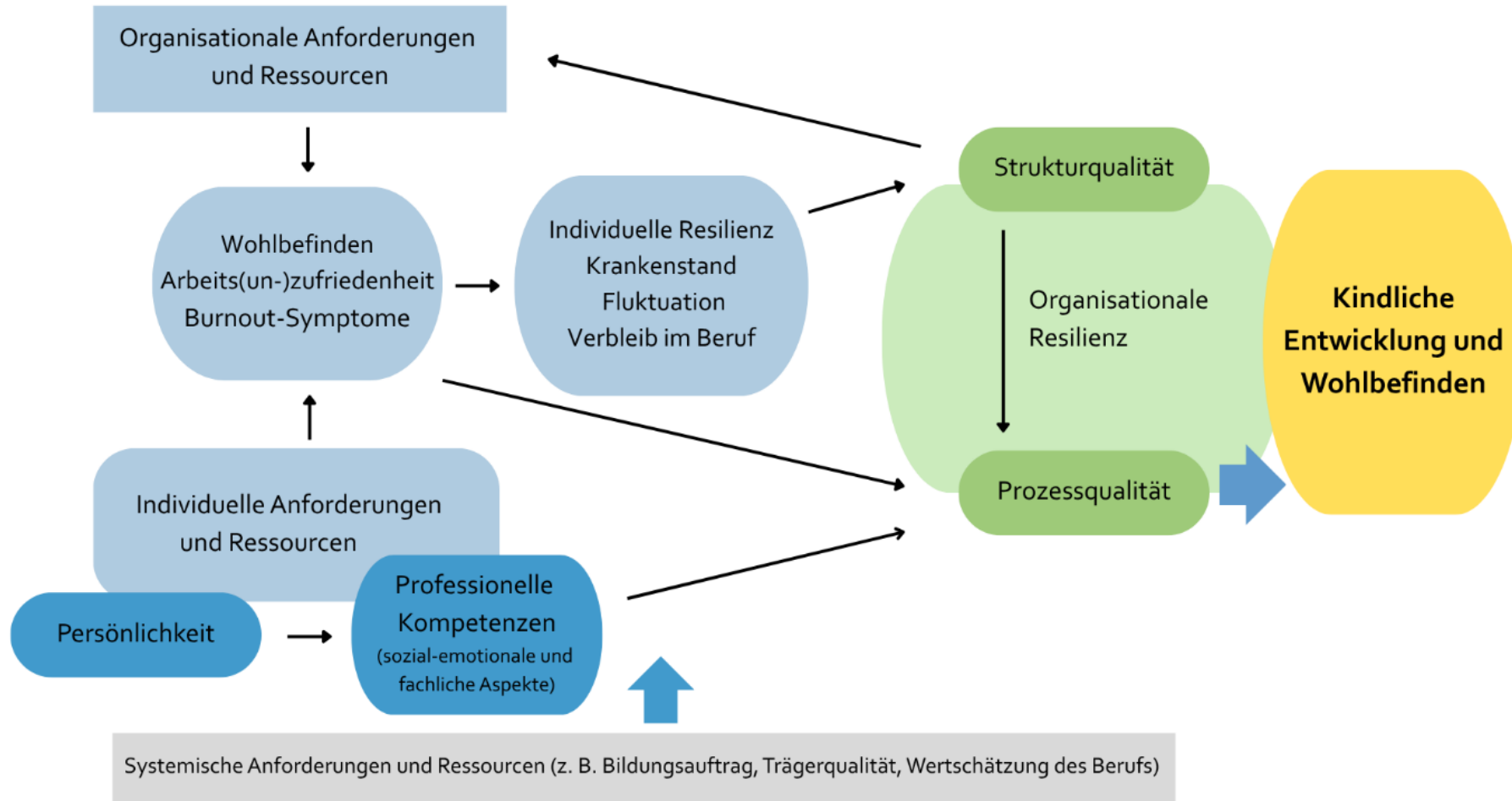
Ausgangslage im System der frühen Bildung



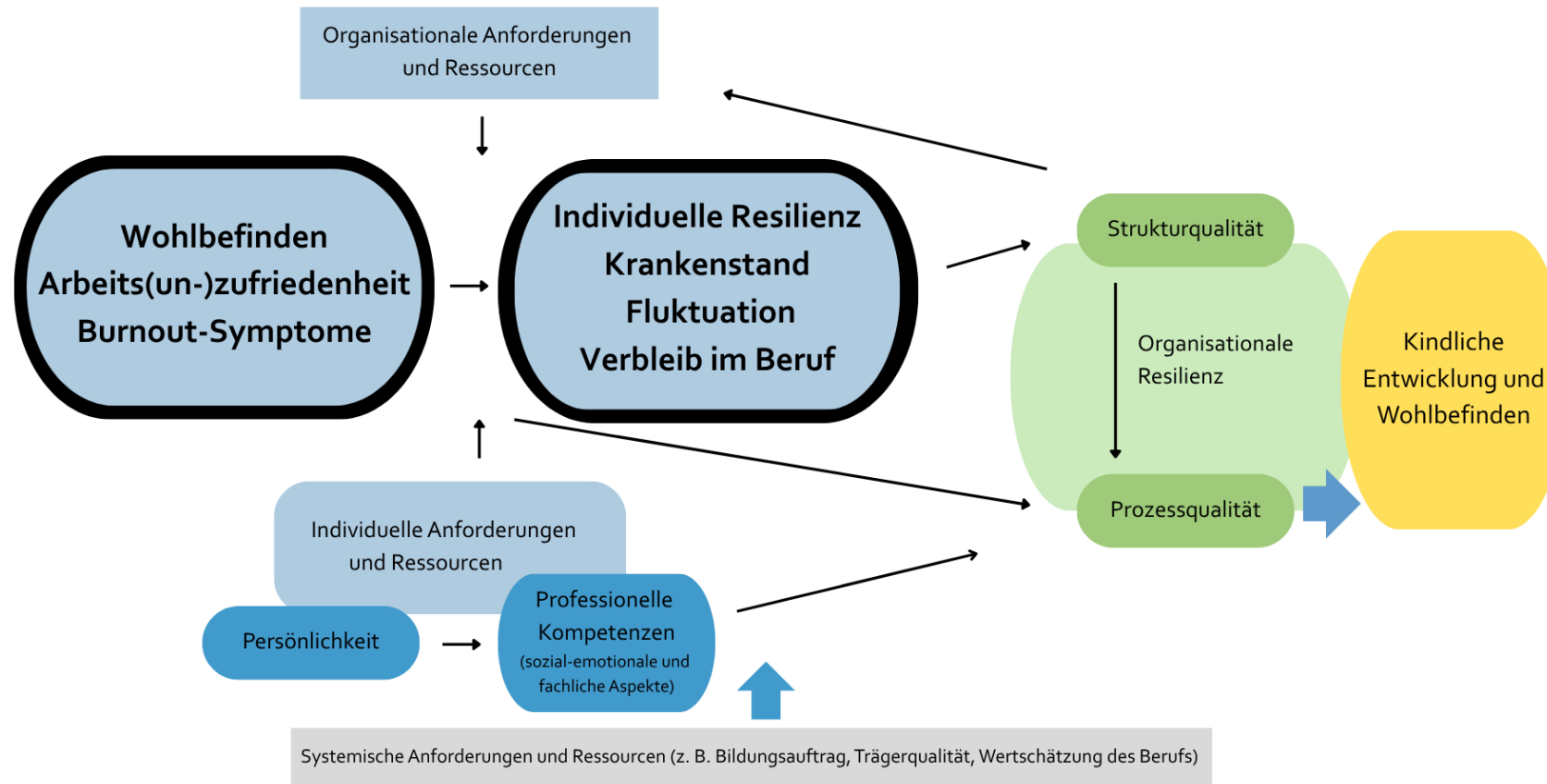
- Wenig Auseinandersetzung mit (internationalem) empirischem Forschungsstand
- Die Weiterentwicklung der Prozess- und Interaktionsqualität in den Kitas ist gerade vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen zwingend notwendig
- Die Relevanz der (psychischen) Gesundheit für die Prozess- und Interaktionsqualität und damit die kindliche Entwicklung wird bislang wenig diskutiert.



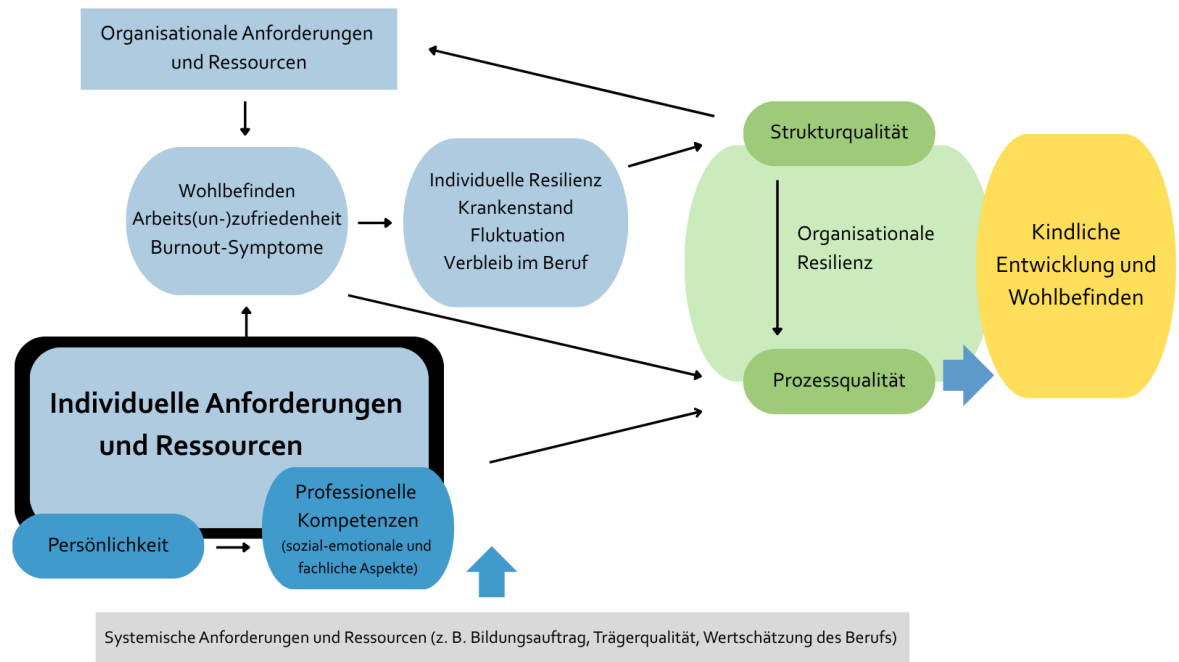
Rahmenmodell



Rahmenmodell



Anforderungen und Ressourcen – berufstypisch/individuell



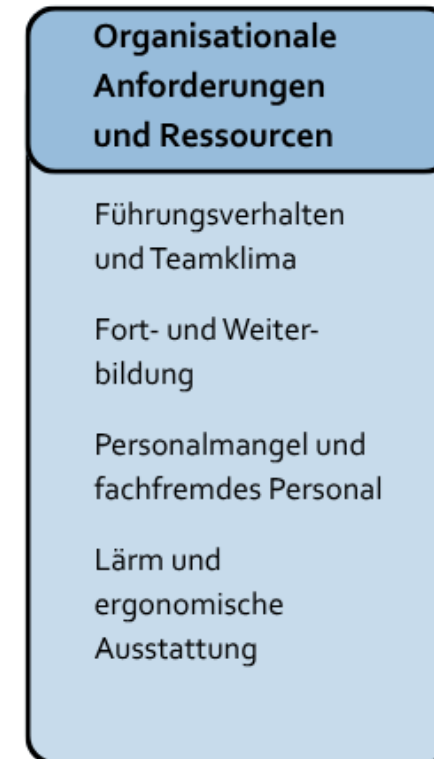
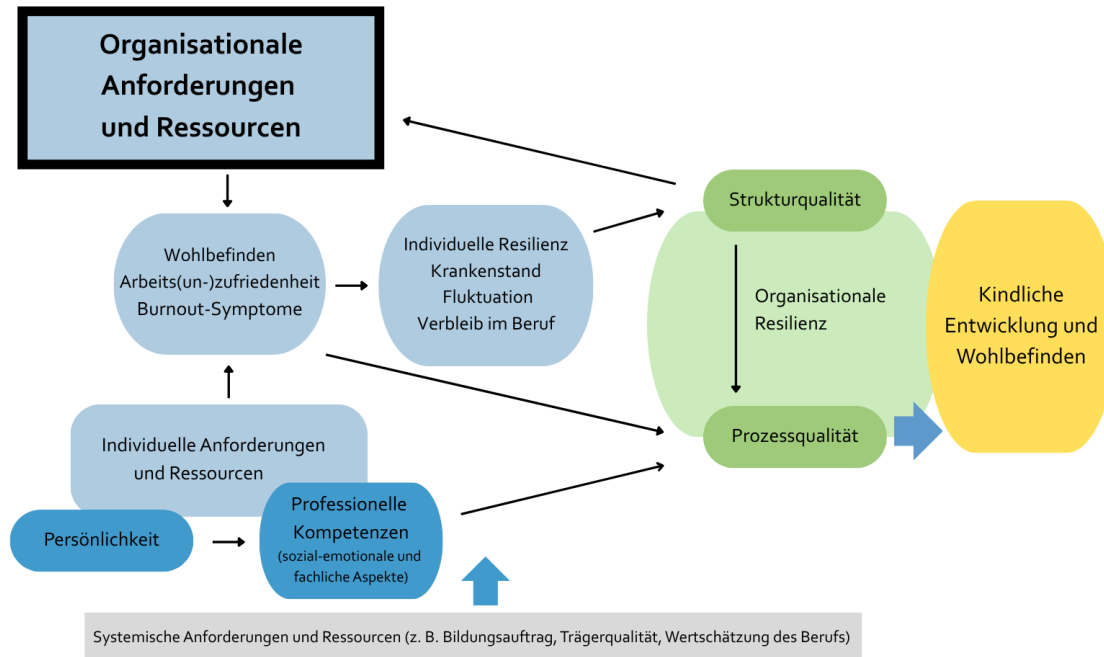
Berufstypische Anforderungen und Ressourcen

- Interaktion mit Kindern, Eltern und Kolleg:innen
- Hohe Interaktionsdichte und Aufgabekumulation
- Lärm und ergonomisches Arbeiten

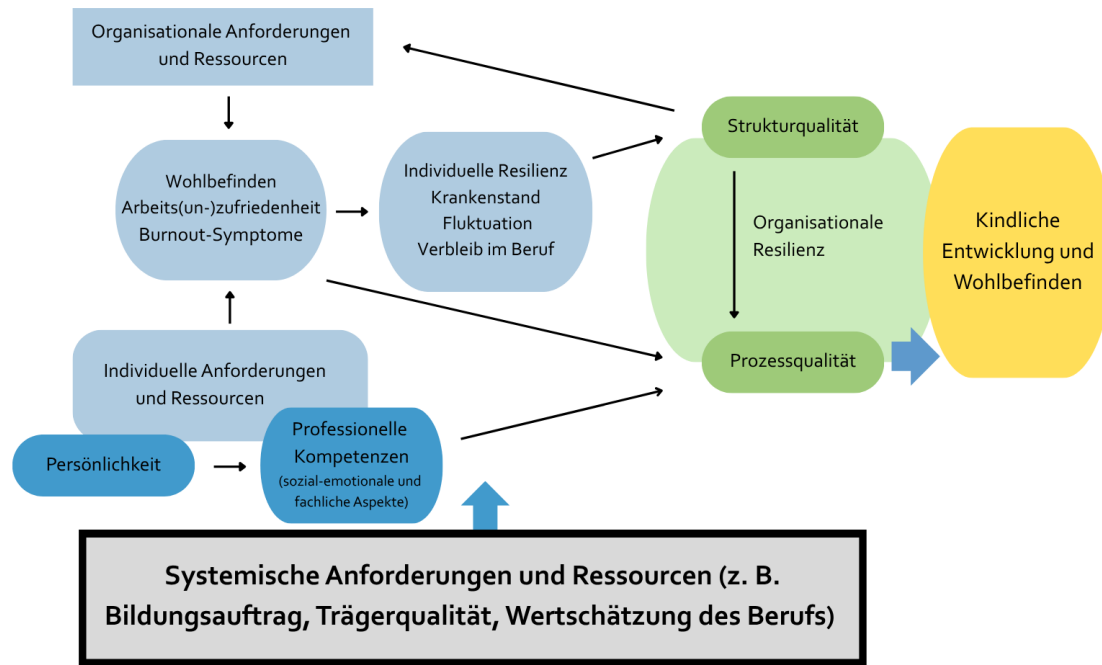
Individuelle Anforderungen und Ressourcen

- Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit
- Selbstwirksamkeit
- Individuelles Stresserleben
- Bewertung von Gehalt und Aufstiegschancen

Anforderungen und Ressourcen – organisational



Anforderungen und Ressourcen – systemisch



Systemische Anforderungen und Ressourcen

Gesellschaftliche Entwicklungen und Bildungserwartungen

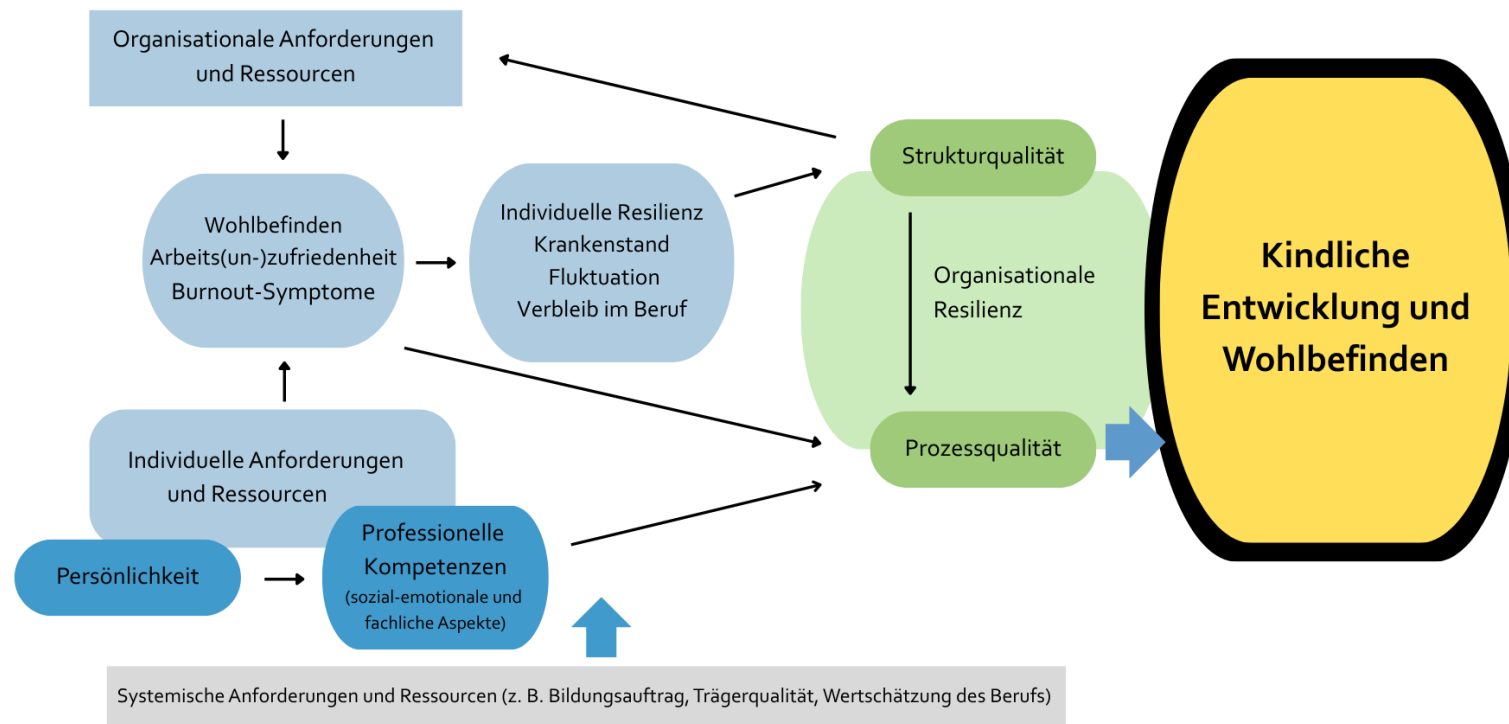
Struktur der Erzieherausbildung

Personalbemessung

Rahmenbedingungen für Leitungsstrukturen

Aufstiegschancen

Kindliche Entwicklung und Wohlbefinden



Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen



Individuelle Ansätze zur Förderung von Gesundheit und Resilienz

Förderung von Schutzfaktoren wie Problemlösefähigkeit

Selbstfürsorge

Achtsamkeitsbasierte Ansätze

Kognitiv-behaviorale Ansätze

Sozial-emotionale Ansätze

Professionsbezogene Ansätze

Organisationale und systemische Ansätze zur Förderung von Gesundheit und Resilienz

Berechnung der Personalschlüssel

Führungsstil der Leitungskraft und Personalentwicklung

Teamklima

Lärm und ergonomische Ausstattung

Karrierewege etablieren

Professionalisierung

Digitalisierung



Empfehlungen



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



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

Die SWK empfiehlt...



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.

Die SWK empfiehlt...



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 und Aufgabenprofile 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.

Die SWK empfiehlt...



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.



Die SWK empfiehlt...



- **Aufgabenprofile** sollten so entwickelt werden, dass sie den **individuellen Stärken**, Voraussetzungen und Motivationen der Fachkräfte entsprechen.
- **Wirksame Präventions- und Interventionsansätze aus dem Schulbereich** sollten für frühpädagogische Fachkräfte 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.



Die SWK empfiehlt...



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.

Die SWK empfiehlt...



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

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



Impressum

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

Geschäftsstelle

Graurheindorfer Str. 157 53117 Bonn

Tel. 0228 501 700 info@swk.kmk.org www.swk-bildung.org

Ständige Wissenschaftliche Kommission

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

(2025): *Gesunde Fachkräfte, gute Bildung: Personal und Qualität in der frühen Bildung sichern*. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz. <https://doi.org/10.25656/01:34300>