



GEW-UMFRAGE

ZWISCHEN PÄDAGOGISCHEM ANSPRUCH UND SYSTEMISCHER BELASTUNG

**Zur Situation der pädagogischen Fachkräfte
in den Kindertagesstätten in Schleswig-Holstein 2025**

Impressum
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24 | 24103 Kiel
Tel.: 0431 – 5195-150
info@gew-sh.de | www.gew-sh.de

Redaktion: Jana Matz

 **Januar 2026**

INHALT

Kurzdarstellung der Ergebnisse	04
Ausgangslage 2025	05
Hohe Arbeitsbelastung als Normalität	06
Auswirkungen auf die Qualität der pädagogischen Arbeit	08
Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	10
Direkte Eindrücke von Beschäftigten	12
Forderungen der GEW Schleswig-Holstein	14

KURZDARSTELLUNG

DER ERGEBNISSE

Die Ergebnisse der Befragung machen aus gewerkschaftlicher Perspektive deutlich: Hohe Belastung ist für viele Beschäftigte längst zur Normalität geworden. Personalmangel, große Gruppengrößen, steigende Anforderungen sowie unzureichende gesetzliche Rahmenbedingungen führen zu einer dauerhaften Überforderung der Beschäftigten.

Hohe Arbeitsbelastung und unzureichender Gesundheitsschutz

Besonders kritisch bewerten die Fachkräfte den im Gesetz verankerten Anstellungsschlüssel. Die Möglichkeit, dass Fachkräfte zeitweise allein für sehr große Kindergruppen verantwortlich sind, wird als gravierender Fehler der Reform wahrgenommen. In der Praxis führt dies dazu, dass Gruppen trotz personeller Unterbesetzung geöffnet bleiben und pädagogische Fachkräfte dauerhaft an ihre Belastungsgrenzen kommen. Aus gewerkschaftlicher Sicht stellt dies nicht nur ein erhebliches Risiko für die Gesundheit der Beschäftigten dar, sondern gefährdet auch die Aufsichtspflicht und die Bildungsqualität. Pädagogische Arbeit wird zunehmend auf reine Aufsicht reduziert, wodurch ein klarer Widerspruch zum Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen entsteht.

Erhöhte Ausfallzeiten durch hohe Belastung

Durch die Arbeitsverdichtung ergeben sich deutliche gesundheitliche Folgen. Die überdurchschnittlichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten sind ein alarmierendes Signal für die strukturelle Überlastung im System. Gleichzeitig verschärfen Ausfälle die Situation der verbleibenden Beschäftigten weiter, da es an verlässlichen Vertretungssystemen fehlt. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Entwicklung Ausdruck eines Systems, das auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten betrieben wird und langfristig weder tragfähig noch attraktiv für Fachkräfte ist.

Pädagogische Qualität der Arbeit leidet

Ein weiterer zentraler Kritikpunkt ist der massive Mangel an verlässlicher Vor- und Nachbereitungszeit. Pädagogische Planung, Dokumentation und Reflexion werden vielfach in die private Freizeit verlagert oder parallel zur Arbeit am Kind erledigt. Dies führt zu unbezahlter Mehrarbeit, Entgrenzung der Arbeitszeit und einer zunehmenden Entwertung pädagogischer Professionalität. Dass 83 % der Befragten angeben, ihren eigenen fachlichen Ansprüchen nicht mehr gerecht werden zu können, ist ein Beleg für die strukturelle Unterfinanzierung der fröhkindlichen Bildung. Erhebliche Mehrbelastungen prägen die Situation der Leitungskräfte. Entgegen politischer Versprechen ist der bürokratische Aufwand in den Kitas deutlich gestiegen.

Arbeitszufriedenheit ist auf dem Tiefpunkt

Die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte führen in einer alarmierend niedrige Arbeitszufriedenheit. Rund drei Viertel der Fachkräfte sind mit ihren aktuellen Arbeitsbedingungen unzufrieden. Aus gewerkschaftlicher Sicht stellt dies ein Warnsignal dar. Ohne grundlegende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen droht eine weitere Abwanderung von Fachkräften aus dem Berufsfeld. Symbolische Anerkennung oder Imagekampagnen reichen nicht aus, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Beschäftigten formulieren klare Erwartungen an Politik und Träger.

Die Landespolitik muss hier handeln.

Nur durch nachhaltige strukturelle Investitionen in Personal, Arbeitsbedingungen und Qualität kann fröhkindliche Bildung ihrem Anspruch gerecht werden und als attraktives Arbeitsfeld erhalten bleiben.



AUSGANGSLAGE

2025

Die vorliegende Broschüre stellt die Ergebnisse der Umfrage der GEW Schleswig-Holstein zur Arbeitssituation in den Kitas 2025, nach Inkrafttreten des neuen KitaG vor.

Bereits 2024 hat die GEW Schleswig-Holstein eine umfassende Befragung zu den Arbeitsbedingungen in der frühkindlichen Bildung durchgeführt. Die Resonanz war groß. Viele Fachkräfte nutzten die Gelegenheit, um auf Belastungen, strukturelle Defizite und die zunehmende Arbeitsverdichtung in ihrem Berufsfeld aufmerksam zu machen. Die Ergebnisse machten bereits 2024 deutlich, dass Fachkräfte regelmäßig über ihre Belastungsgrenzen hinaus arbeiteten, unter Personalmangel, großen Gruppengrößen und unzureichenden Rahmenbedingungen litten, was die pädagogische Qualität einschränkt.

Viele berichteten ebenfalls von einer zunehmenden Verschiebung der pädagogischen Arbeit hin zu Aufsichtstätigkeiten und administrativen Aufgaben sowie von steigender psychischer Belastung.

Während die Kita-Reform voranschritt, führten die Beratungen im Sozialausschuss zu keinen Verbesserungen für die Beschäftigten. Das neue Kita-Gesetz wurde Ende 2024 mit erheblichen Mängeln verabschiedet, die in der Praxis sogar teilweise zu Verschlechterungen führten. Besonders kritisch sehen die Beschäftigten den neuen Anstellungsschlüssel, der in vielen Einrichtungen zu Überlastung durch zu große Gruppen und fehlende Vertretungen führte. Gleichzeitig blieben administrative Anforderungen hoch. Vor- und Nachbereitungszeiten wurden in vielen Einrichtungen nicht gewährt, was sich negativ auf die Qualität der Arbeit auswirkt.

Schon lange äußern Fachkräfte Befürchtungen über die schlechende Deprofessionalisierung ihres Berufs.

Rund neun Monate später wollten wir in einer erneuten Umfrage wissen:

- Welche Veränderungen haben sich seit Inkrafttreten des neuen KitaG ergeben?
- Haben sich die Befürchtungen, insbesondere hinsichtlich steigender Arbeitsbelastung, bewahrheitet?
- Welche Aspekte empfinden Fachkräfte heute als besonders kritisch?

Ziel war es, die aktuelle Situation differenziert abzubilden und die konkreten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen vor Ort zu erfassen.

Um diese Fragen zu beantworten, haben wir erneut eine Umfrage durchgeführt, an der insgesamt 169 Fachkräfte teilnahmen: 127 pädagogische Fachkräfte, 32 Leitungskräfte und 10 stellvertretende Leitungskräfte. Im Vergleich zum Vorjahr war die Stichprobe kleiner, jedoch bot die Befragung deutlich mehr qualitative Rückmeldungen in Form von freien Textantworten.■

HOHE BELASTUNG ALS NORMALITÄT

Die Auswertung der Befragung weist eine anhaltend hohe Arbeitsbelastung bei Fach- und Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen auf. Zentrale Belastungsfaktoren sind Personalmangel, große Gruppengrößen sowie zunehmende administrative Anforderungen. Seit Inkrafttreten des neuen Kita-Gesetzes berichten viele Fachkräfte von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Pädagogische Aufgaben rücken stärker in den Hintergrund. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf strukturelle Defizite hin, die die Qualität frühkindlicher Bildung und die Gesundheit der Beschäftigten gefährden.

Bedingungen in Kitas werden kontinuierlich schlechter

Allen Teilnehmenden der Befragung wurden Fragen zu ihrer allgemeinen Arbeitsbelastung gestellt. Die Gegenüberstellung mit den Ergebnissen der umfassenderen Erhebung aus dem Jahr 2024 verdeutlicht eine anhaltend hohe Belastungssituation. Mit 86% arbeitet ein erheblicher Teil der Fachkräfte regelmäßig über der eigenen Belastungsgrenze.

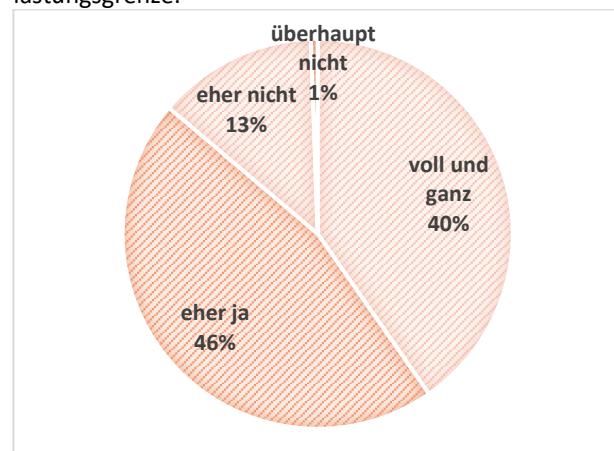


ABB. 1: ARBEIT ÜBER DIE BELASTUNGSGRENZEN

Die Fachkräfte geben an, den fachlichen und persönlichen Qualitätsansprüchen an die pädagogische Arbeit nicht mehr gerecht werden zu können. Die Rückmeldungen deuten auf eine fortschreitende Verschlechterung der strukturellen Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen hin.

Als besonders belastend werden unter anderem eine dauerhaft hohe Lärmbelastung, fehlendes Personal sowie eingeschränkte Möglichkeiten genannt, angemessen auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen einzugehen. Auch große Gruppengrößen und Defizite im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden als zentrale Belastungsfaktoren beschrieben. Für 65 % der Befragten haben sich ihre Arbeitsbedingungen seit Inkrafttreten des neuen Kita-Gesetzes verschlechtert.

Anstellungsschlüssel verstärkt Arbeitsbelastung

Ein zentraler Faktor für die wahrgenommene Mehrbelastung ist der veränderte Fachkraft-Kind-Schlüssel. Durch die neuen Regelungen zu Anstellungsschlüssel und den Regelungen zur Mindestanwesenheit des Personals erlaubt das Kita-Gesetz, dass Fachkräfte durchgehend mit 15 Kindern allein arbeiten, solange eine weitere Fachkraft im Haus ist. In der praktischen Umsetzung führt dies dazu, dass Gruppen auch bei erheblicher personeller Unterbesetzung geöffnet bleiben. Fachkräfte sehen sich dadurch zunehmend alleinverantwortlich für sehr große Kindergruppen. Die Anforderungen an Aufsicht, Organisation und Sicherheit steigen beträchtlich, während gleichzeitig der zeitliche Spielraum für pädagogische Bildungs- und Entwicklungsarbeit sinkt.

Diese Entwicklung begünstigt eine Verschiebung der Tätigkeitsenschwerpunkte weg von pädagogischer Arbeit hin zu reiner Aufsicht. Bildungsprozesse, individuelle Förderung und Beziehungsarbeit können unter diesen Bedingungen kaum noch adäquat umgesetzt werden.

Die Rückmeldungen verdeutlichen, dass der gesetzlich vorgesehene Anstellungsschlüssel unter den gegebenen Bedingungen häufig nicht eingehalten werden kann. Krankheitsausfälle, fehlende Vertretungskräfte und der zunehmende Fachkräftemangel zwingen Leitungskräfte, regelmäßig selbst dazu im Gruppendienst aushelfen zu müssen.

Kurzfristige Notlösungen prägen daher in immer stärkerem Maße die Personalplanung. Dienstpläne müssen häufig angepasst werden, was zusätzlichen organisatorischen Aufwand erzeugt und die Belastung der Teams weiter erhöht. Frustration, Unsicherheit und sinkende Motivation sind häufige Folgen dieser Situation.

Arbeitsbelastung und Ausfallzeiten

Die hohe Arbeitsverdichtung hat erhebliche gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten. Die Rückmeldungen weisen auf eine zunehmende physische und psychische Belastung hin, die sich unter anderem in Erschöpfung, dauerhaftem Stress und steigenden krankheitsbedingten Ausfällen äußert.

Viele Fachkräfte berichten von einem hohen psychischen Druck. Sie äußern Sorgen, den Beruf langfristig nicht mehr ausüben zu können. Daten der Bertelsmannstiftung aus 2024 belegen, dass der Krankenstand in Kitas deutlich über dem Durchschnitt anderer Berufe liegt¹. 32 Ausfalltage in Schleswig-Holstein verzeichnet einen Wert weit über den in der Berechnungsformel berücksichtigten 15 Tagen. Selbst die Evaluation zum KitaG gab mit etwa 22 Tagen einen höheren Wert an.²

Insbesondere in Gruppen mit einem hohen Anteil an Kindern mit erhöhtem Förderbedarf wird die personelle Uterausstattung als pädagogisch wie sicherheitstechnisch problematisch eingeschätzt. Die Überlastung der Fachkräfte führt dabei zu einer sich selbst verstärkenden Dynamik: Steigende Belastung erhöht das Risiko von Ausfällen, was wiederum die verbleibenden Beschäftigten zusätzlich belastet.

Die Angaben zur Entwicklung krankheitsbedingter Ausfälle ergeben ein differenziertes Bild. Während 52 % der befragten Leitungskräfte von gleichbleibenden Ausfallzeiten berichten, geben 48 % an, seit Inkrafttreten des neuen Kita-Gesetzes einen Anstieg der Krankheitsfälle im Team zu beobachten. Von rückläufigen Ausfällen berichtet keine Leitungskraft.

Rund drei Viertel der Befragten geben an, dass es bei krankheitsbedingten Ausfällen regelmäßig Schwierigkeiten gibt, den Kita-Alltag aufrechtzuerhalten. In der Praxis wird häufig die Personalausstattung reduziert, während Gruppenschließungen oder Einschränkungen der Betreuungszeiten seltener erfolgen.

Gestiegene Arbeitsbelastung der Leitungskräfte

Entgegen der politischen Ankündigungen einer Entlastung ist der administrative Aufwand erheblich gestiegen. Zwar wurden bestehende Verfahren formal verändert, eine tatsächliche Reduzierung bürokratischer Anforderungen ist jedoch ausgeblieben.

Mehrachtmeldungen an unterschiedliche Stellen sowie unzureichende Einarbeitungen in die Arbeit mit der Kita-Datenbank binden beträchtliche zeitliche Ressourcen. Diese fehlen dann zunehmend für pädagogische Führungs- und Steuerungsaufgaben. In der Folge verschiebt sich das professionelle Selbstverständnis vieler Leitungskräfte weg von pädagogischer Leitung hin zu administrativer und finanzieller Verwaltung.

Zusätzliche Anforderungen an Leitungskräfte

Durch die stetig steigenden Anforderungen an Leistungsfähigkeiten bleibt den Leitungskräften immer weniger Zeit für kollegialen Austausch im Team und für pädagogische Arbeit.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Personalführung, da die Teams heterogener werden und unterschiedliche Ausbildungswege sowie Wissensstände berücksichtigt werden müssen.

Leitungskräfte übernehmen dabei sowohl fachliche als auch emotionale Unterstützungsfunctionen für ihre Teams, häufig unter Bedingungen hoher eigener Belastung.

Strukturelle Lücken im Kita-Gesetz

In den Rückmeldungen werden wiederholt strukturelle Defizite des Kita-Gesetzes sichtbar. Besonders deutlich zeigt sich dies bei der ganzjährigen Aufnahme neuer Kinder, die zu einem dauerhaft hohen Eingewöhnungsaufwand führt. Ein Zustand permanenter Eingewöhnung bindet personelle Ressourcen und erschwert die pädagogische Arbeit im Regelbetrieb.

Zudem werden zusätzliche Aufgaben in Bereichen wie Qualitätsmanagement oder Inklusion ohne entsprechende zeitliche oder personelle Ressourcen übertragen. Diese strukturellen Lücken führen dazu, dass viele Leitungskräfte das System als überlastet und in Teilen realitätsfern wahrnehmen.

Das neue KitaG entlastet die Leitungskräfte keinesfalls. Was uns geschildert wird, ist ein „anderes, aber keinesfalls entbürokratisiertes Meldewesen“. Die versprochene Entlastung durch das Sozialministerium blieb aus. Bürokratie wurde nicht abgebaut, nur umetikettiert. Vielerorts fehlen Einführungen in SQKM und die Kita-Datenbank, sodass Daten doppelt an unterschiedliche Stellen gemeldet werden müssen. Leitungen beschreiben, wie sie sich zunehmend mit Finanz- und Personalfragen statt mit pädagogischer Leitung beschäftigen. Die Kita als Bildungseinrichtung verliert somit an Bedeutung. Ein fatales Signal dafür, welche Prioritäten das Gesetz setzt.

Die Unterstützung durch den Träger wird unterschiedlich bewertet. Etwa die Hälfte der Leitungskräfte fühlt sich ausreichend unterstützt, während die andere Hälfte von fehlender oder unzureichender Unterstützung berichtet.

Die Aussagen der Fachkräfte zur Arbeitsbelastung zeichnen ein deutliches Bild davon, dass das neue KitaG in der Praxis nicht zu einer Entlastung der Leitungskräfte und Fachkräfte geführt hat, sondern in Teilen die ohnehin hohe Belastung verstärkt hat. Es ignoriert die Realität in den Einrichtungen und gefährdet die Qualität frühkindlicher Bildung nachhaltig.■

¹ Akko, Davin P. (2024): Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand_Kindertagesbetreuung_Publikation_CC_final_01.pdf, Stand: 28.01.2026

² FIBS; pädquis Stiftung; Difu; KOWID (2023): Evaluation des Kindertagesförderungsgesetzes (KiTaG) Schleswig-Holstein. Im Auftrag des Sozialministeriums Schleswig-Holstein. https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/K/kita/_downloads/abschlussbericht_evaluation?nn=33e824de-9d70-4196-9f53-e429b547c73f, Stand: 28.01.2026

AUSWIRKUNGEN AUF DIE QUALITÄT DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT

Die Qualität pädagogischer Arbeit ist maßgeblich von strukturellen Rahmenbedingungen abhängig. Eine zentrale Rolle spielt dabei die zur Verfügung stehende Vor- und Nachbereitungszeit, die pädagogischen Fachkräften ermöglicht, ihre Arbeit professionell zu planen, zu reflektieren und zu dokumentieren. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass diese Zeit häufig nicht ausreichend oder gar nicht nutzbar ist. Die folgenden Ergebnisse verdeutlichen, welche Auswirkungen der Wegfall oder die Einschränkung der Vor- und Nachbereitungszeit auf Arbeitsbelastung, pädagogische Qualität und das professionelle Selbstverständnis der Fachkräfte hat.

Bedeutung der Vor- und Nachbereitungszeit für pädagogische Qualität

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gab an, die vorgesehene Vor- und Nachbereitungszeit nicht regelmäßig in Anspruch nehmen zu können.

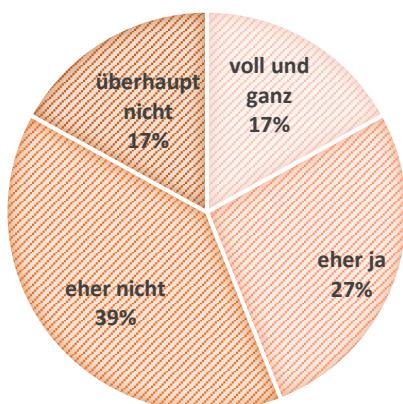


ABB. 2: MÖGLICHKEITEN DER INANSPRUCHNAHME
VON VOR- UND NACHBEREITUNG

In einem anschließenden offenen Antwortformat wurden die Fachkräfte gebeten, die Konsequenzen des Wegfalls oder der starken Einschränkung dieser Zeit zu beschreiben. Die Rückmeldungen verdeutlichen die zentrale Bedeutung der Vor- und Nachbereitungszeit für eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit und machen zugleich die erheblichen Belastungen sichtbar, die aus ihrem Fehlen resultieren.

Verlagerung pädagogischer Arbeit in die private Zeit

Eine der am häufigsten beschriebenen Folgen ist die Verlagerung von Vor- und Nachbereitungsaufgaben in die private Freizeit. Viele Fachkräfte berichten, dass Tätigkeiten wie Entwicklungsdokumentationen oder organisatorische Aufgaben regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden.

Diese zusätzliche Arbeit führt entweder zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit oder dazu, dass Fachkräfte unbezahlt Zusatzarbeit leisten, um ihren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Viele Befragte äußern, dass sie ohne die Verlagerung von Aufgaben in die Freizeit ihre Aufgaben nicht in der erforderlichen Qualität erfüllen könnten. Die daraus resultierende Doppelbelastung begünstigt Erschöpfung und langfristige Überlastung.

Doppelbelastung durch Vor- und Nachbereitung im Gruppenalltag

Die Fachkräfte führen außerdem regelmäßig Dokumentationsarbeit neben der Arbeit am Kind an. Dies führt zu einer Mehrfachbelastung. Pädagogische Angebote bleiben hierbei häufig auf der Strecke. Die notwendige Konzentration auf Bildungs- und Beziehungsarbeit wird dadurch erheblich beeinträchtigt. Dieser Umstand wird von den Fachkräften als stark belastend wahrgenommen und geht mit dem Gefühl einher, den eigenen pädagogischen Ansprüchen nicht mehr gerecht werden zu können.

Insgesamt beantworten 83% der befragten Fachkräfte, die Frage danach, ob sie ihren eigenen Ansprüchen unter den gegebenen Bedingungen gerecht werden können mit „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“.

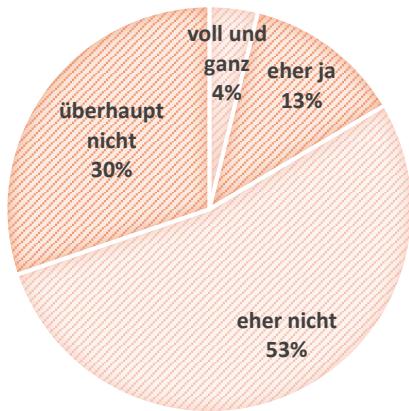


ABB. 3: GEFÜHL, DEN EIGENEN ANSPRÜCHEN AN DIE ARBEIT GERECHT ZU WERDEN

Auswirkungen auf pädagogische Qualität und Bildungsarbeit

Besonders problematisch ist diese Entwicklung vor dem Hintergrund eines steigenden Anteils von Kindern mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Unter den gegebenen Bedingungen können individuelle Förderung, differenzierte Beobachtung und gezielte Entwicklungsbegleitung vielfach nicht mehr in ausreichendem Umfang gewährleistet werden.

Immer neue Projekte, wie beispielsweise die Entscheidung der flächendeckenden Etablierung des Entwicklungsfookus Viereinhalb und dem damit entstehenden Aufwand an Dokumentation, belasten die Fachkräfte zusätzlich.

Einschränkung kollegialer Zusammenarbeit und fachlicher Reflexion

Darüber hinaus leidet der kollegiale Austausch erheblich unter dem Zeitmangel. Fachliche Absprachen, Reflexion und Teamgespräche finden nur noch eingeschränkt oder

„zwischen Tür und Angel“ statt. Dadurch, dass viele Absprachen „nebenbei“ erfolgen, gehen viele Informationen verloren und gemeinsame Planungen werden erschwert. Die fehlende Zeit für strukturierte Teamarbeit erhöht die Komplexität des Arbeitsalltags zusätzlich und beeinträchtigt die Qualität gemeinsamer pädagogischer Arbeit.

Hohes Stressniveau und gesundheitliche Folgen

Übergreifend wird ein deutlich erhöhtes Stressniveau beschrieben. Viele Fachkräfte berichten von dem Gefühl, dauerhaft unter Zeitdruck zu stehen und weder den Kindern, den Eltern noch den eigenen professionellen Ansprüchen gerecht zu werden. Multitasking, häufige Unterbrechungen und permanente Improvisation erzeugen anhaltenden negativen Stress, Frustration und Erschöpfung. Teilweise wird auch darauf hingewiesen, dass sich diese Belastung auf die Interaktionen mit den Kindern auswirkt und somit die Qualität pädagogischer Beziehungen beeinträchtigt.

Zunehmende Anforderungen an Dokumentation

Parallel dazu, dass Vor- und Nachbereitungszeit häufig nicht realisierbar ist, nehmen die Dokumentationsaufgaben der Fachkräfte stetig zu. Ein Umstand, der nicht zusammenpasst. Steigende Dokumentationspflichten und organisatorische Aufgaben kommen auf die Fachkräfte vor Ort zu, ohne dass hierfür ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Dies führt zu einer weiteren Verschiebung der Arbeitsanteile weg von der pädagogischen Arbeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Vor- und Nachbereitungszeit für pädagogische Fachkräfte in vielen Einrichtungen aus Gründen wie Personalknappheit oftmals nicht realisierbar ist. In der Folge sinkt die Qualität der pädagogischen Arbeit spürbar, insbesondere in den Bereichen Planung, Dokumentation und individueller Förderung. Kollegiale Zusammenarbeit und fachliche Reflexion werden deutlich eingeschränkt. Insgesamt wird deutlich, dass eine verlässliche und geschützte Vor- und Nachbereitungszeit eine zentrale Voraussetzung für professionelle frühkindliche Bildungsarbeit darstellt. ■

ZUFRIEDENHEIT

MIT DEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Fachkräfte haben sehr konkrete Vorstellungen davon, welche strukturellen Veränderungen notwendig sind, um die Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern. Dabei benennen sie wiederkehrend zentrale Handlungsfelder, die aus ihrer Sicht untrennbar miteinander verbunden sind. Besonders häufig genannt werden die Erhöhung des Anstellungsschlüssels inklusive ausreichender Vertretungsanteile, eine finanzielle Aufwertung des Berufs sowie eine verlässliche Umsetzung pädagogischer Qualitätsstandards. Die folgenden Abschnitte verdeutlichen, welche Erwartungen Fachkräfte an Politik und Arbeitgeber richten. Gleichzeitig geben sie Einblick in die hohe Unzufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die langfristige Bindung von Fachkräften an das Berufsfeld.

Um die Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten nachhaltig zu verbessern, benennen die Befragten vor allem drei zentrale Bereiche: eine deutliche Stärkung der personellen Ausstattung, eine finanzielle und strukturelle Aufwertung des Berufs sowie die konsequente Einhaltung und Umsetzung pädagogischer Qualitätsstandards. Diese Bereiche werden nicht isoliert betrachtet, sondern als eng miteinander verknüpft beschrieben. Aus Sicht der Fachkräfte kann eine nachhaltige Verbesserung nur gelingen, wenn alle drei Dimensionen gleichzeitig berücksichtigt werden.

Mehr Personal für die Kindertagesstätten

In nahezu allen Rückmeldungen wird die zentrale Bedeutung einer verlässlichen Personalplanung und einer ausreichend hohen Fachkraft-Kind-Relation, die wissenschaftlichen Standards entspricht³ erwähnt. Kleinere Gruppengrößen, eine höhere Anzahl pädagogisch qualifizierter Fachkräfte sowie verbindliche Vertretungssysteme werden als grundlegende Voraussetzungen genannt, um den Bedürfnissen der Kinder ebenso wie den eigenen fachlichen und professionellen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Die Fachkräfte berichten übereinstimmend, dass die steigende Zahl herausfordernder Situationen, komplexere individuelle Bedarfe der Kinder sowie wachsende Aufgabenbereiche mit dem derzeit verfügbaren Personal nicht mehr angemessen bewältigt werden können. Besonders häufig wird darauf hingewiesen, dass krankheitsbedingte Ausfälle mangels zusätzlicher Springer- oder Vertretungskräfte unmittelbar zu massiver Überlastung des verbleibenden Personals führen. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten, sondern auch auf die Qualität der pädagogischen Arbeit. Vor diesem Hintergrund fordern viele Befragte klare und verbindliche Obergrenzen für Gruppengrößen, transparente Standards für die Zusammensetzung von Teams sowie den Ausbau spezialisierter Unterstützungssysteme. Aus Sicht der Fachkräfte ist nur so eine qualitativ hochwertige und zugleich sichere Betreuung langfristig gewährleistbar.

³ Wiss. Empfehlung der Bertelsmann-Stiftung: U3: drei Kinder im Alter von null bis unter drei Jahren werden von einer Fachkraft betreut (Verhältnis von 1:3). Ü3: Auf eine Fachkraft kommen 7,5 Kinder zwischen drei Jahren bis zum Schuleintritt (Verhältnis 1:7,5). Die

mittelbare pädagogische Arbeit findet hierbei Berücksichtigung. https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/personalschlüssel/personalschlüssel-mit-leitungszeit-1-1-1?utm_source=chatgpt.com, Stand: 28.01.2026

Finanzielle Aufwertung

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die finanzielle Aufwertung des Berufs. Die Befragten wünschen sich eine Vergütung, die der hohen Verantwortung, der wachsenden Belastung und der fachlichen Professionalität ihrer Tätigkeit gerecht wird. Wiederholt wird darauf hingewiesen, dass die derzeitige Bezahlung weder die Anforderungen des Berufs noch den gesellschaftlichen Stellenwert frühkindlicher Bildung angemessen widerspiegelt.

Eine bessere Bezahlung wird dabei nicht nur als Frage der Anerkennung verstanden, sondern auch als entscheidender Faktor zur Fachkräftesicherung. Sie gilt aus Sicht der Befragten als Voraussetzung, um erfahrene Fachkräfte im Beruf zu halten, neue Kolleg*innen zu gewinnen und den steigenden Anforderungen langfristig gesund begegnen zu können. Darüber hinaus verweisen viele Fachkräfte auf den Bedarf an zusätzlichen finanziellen Ressourcen für Fort- und Weiterbildungen, eine zeitgemäße Ausstattung der Einrichtungen, Maßnahmen der Gesundheitsprävention sowie bauliche und räumliche Verbesserungen. All diese Faktoren werden als wesentliche Bestandteile angemessener und professioneller Arbeitsbedingungen betrachtet.

Gesellschaftliche und politische Anerkennung

Eng verbunden mit den Forderungen nach mehr Personal und besserer Bezahlung ist der Wunsch nach einer stärkeren gesellschaftlichen und politischen Anerkennung der Arbeit in Kindertagesstätten, einschließlich der konsequenten und realistischen Umsetzung pädagogischer Bildungsstandards. Viele Fachkräfte berichten, dass sie mit steigendem Erwartungen konfrontiert sind, etwa durch umfangreiche Dokumentationspflichten, wachsende Anforderungen im Bereich der Inklusion oder zusätzliche gesetzliche Vorgaben.

Gleichzeitig fehlen jedoch häufig die notwendigen strukturellen und zeitlichen Rahmenbedingungen, um diesen Anforderungen gerecht werden zu können. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird daher eng verknüpft mit einem realistischen politischen Verständnis für die tatsächlichen Bedingungen in den Einrichtungen. Dazu zählen aus Sicht der Befragten insbesondere eine spürbare Reduzierung bürokratischer Belastungen sowie die verlässliche Sicherstellung von Vor- und Nachbereitungszeiten, die nicht nur formal vorgesehen, sondern auch tatsächlich eingehalten werden.

Darüber hinaus wünschen sich viele Fachkräfte klare, realistische und verbindliche Standards für Gruppengrößen, Verfügungszeiten und pädagogische Konzepte. Diese Standards sollen nicht lediglich auf dem Papier bestehen, sondern im Alltag umsetzbar sein und regelmäßig überprüft werden.

Nur so könne verhindert werden, dass Qualitätsansprüche und praktische Realität dauerhaft auseinanderfallen. Multitasking, häufige Unterbrechungen und permanente Improvisation erzeugen anhaltenden negativen Stress, Frustration und Erschöpfung. Teilweise wird auch darauf hingewiesen, dass sich diese Belastung auf die Interaktionen mit den Kindern auswirkt und somit die Qualität pädagogischer Beziehungen beeinträchtigt.

Bedenkliche Befunde zur Arbeitszufriedenheit

Besonders alarmierend ist der Befund zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit der befragten Fachkräfte. Insgesamt gaben 74 % der Teilnehmenden an, mit ihren aktuellen Arbeitsbedingungen „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zufrieden zu sein. Dieses Ergebnis unterstreicht die Dringlichkeit struktureller Veränderungen und verdeutlicht, wie stark die Belastungen im Arbeitsalltag wahrgenommen werden.

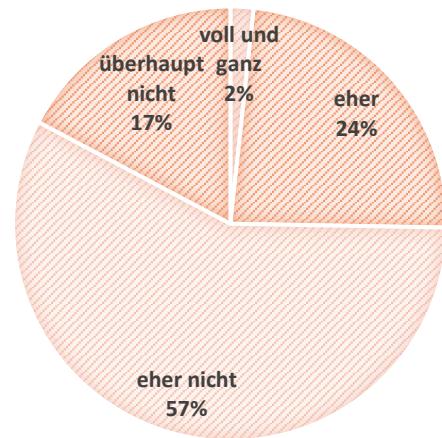


ABB. 4: ZUFRIEDENHEIT MIT DEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Bereits in der Befragung aus dem Jahr 2024 zeigte sich, dass viele Fachkräfte ihre Arbeit mit hoher ideeller Motivation und persönlichem Engagement ausüben, sich jedoch von Politik und Gesellschaft nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen. Diese Diskrepanz zwischen professionellem Anspruch und tatsächlichen Arbeitsbedingungen besteht weiterhin fort. Um Fachkräfte langfristig in der frühkindlichen Bildung zu halten, reichen aus Sicht der Befragten symbolische Anerkennung oder Imagekampagnen nicht aus.

Vielmehr sind Politik, Träger und Kommunen gefordert, an den strukturellen Rahmenbedingungen anzusetzen und die Arbeitsplätze in Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern. Nur wenn verlässliche personelle, finanzielle und organisatorische Bedingungen geschaffen werden, kann eine Arbeitsumgebung entstehen, in der Fachkräfte ihren Beruf langfristig ausüben wollen und die Qualität frühkindlicher Bildung gesichert werden kann.■

DIREKTE EINDRÜCKE VON BESCHÄFTIGTEN

Die Rückmeldungen der befragten pädagogischen Fachkräfte zeichnen ein sehr klares Bild davon, was sie für gute Arbeit brauchen. An erster Stelle steht fast durchgängig der Wunsch nach mehr ausgebildetem Personal, mehr Zeit, kleineren Gruppen und einem besseren Geseundheitsschutz. An dieser Stelle der Broschüre sollen die Fachkräfte direkt zu Wort kommen. Ausgewählte Zitate verdeutlichen, was die Fachkräfte in ihrem Arbeitsalltag bewegt.

Leitungsarbeit

„Noch mehr Bürokratie, ständig müssen Personalmeldungen an verschiedene Stellen geschickt werden, obwohl diese im KitaPortal auch immer aktualisiert werden müssen. Personalschlüssel sollte erst immer überall 2,0 sein und auch immer gehalten werden, jetzt dann wieder nicht mehr. Es ändern sich quasi monatlich Bedingungen und Auflagen.“

„Noch mehr Dokumentation, Planung des Personals ist durch die Einhaltung des Fachkräftechlüssels noch schwieriger, die SPA Kräfte fühlen sich herabgesetzt, das Personal ist viel öfter Krank, unmotiviert und überbelastet. Ich versuche als Leitung das Personal zu unterstützen wo ich nur kann, daher kann ich nicht mehr von einer Freistellung sprechen.“

Vor- und Nachbereitungszeiten

„Ich versuche die vor-und nachzubereitenden Dinge während der pädagogischen Arbeit nebenbei zu erledigen, darunter leidet die Qualität in beiden Bereichen. Meistens aber bereite ich nach meiner Arbeitszeit vor.“

„Dann fallen Überstunden an, die wieder abgebaut werden müssen, was bei der knappen Personaldecke immer schwierig ist.“

„Ich erarbeite viele Sachen in meiner Freizeit, z.B. Elterngespräche, Beobachtungen schreiben, aber alles ohne mir die Überstunden aufzuschreiben, da ich das nicht darf. Ohne diese unbezahlte Zusatzarbeit könnte ich meine Tätigkeit als professionelle Erzieherin, die regelmäßig Eltern-/ Entwicklungsgespräche führt nicht ausüben.“

„Die Interessen und Bedürfnisse der Kinder werden wohl noch wahrgenommen, aber ein Thema der Kinder aufgreifen, passend dazu etwas professionell auszuarbeiten und den Kindern anzubieten ist häufig unmöglich. Oft muss ich auf ähnliche Aktionen aus der Vergangenheit zurückgreifen oder irgendetwas "aus dem Ärmel schütteln", wobei mir als "alter Hase" da sicher mehr Möglichkeiten zur Verfügung stehen als so manch jungen Kollegen/Kolleginnen.“

„Der Austausch und Absprachen mit Kollegen findet meist nur "zweischendurch mal schnell statt" über die Köpfe der Kinder hinweg, z.B. auf dem Spielplatz.“

Anstellungsschlüssel und Gruppengröße

„Aufgrund des geänderten Betreuungsschlüssels, ist es uns untersagt bei Unterbesetzung Gruppen zu schließen. Dadurch ist es nur ein Aufbewahren der Kinder, anstatt professioneller, individueller pädagogischer Arbeit am Kind. Die Aufsichtspflicht ist dadurch nicht immer gegeben.“

„Offenhaltung der Einrichtung zu Lasten der Fachlichen Arbeit. Immer weniger Fachpersonal in den Gruppen führt dazu, nur noch Aufsicht gewährleistet werden kann. Kaum Qualitative Arbeit möglich.“

„Aushilfsstellen sollen vor dem Hintergrund der Haushaltssperre ab Januar 2026 komplett gestrichen werden, dies wird die Arbeitsverdichtung weiter deutlich erhöhen und wird zu Schließung der Einrichtung bei Krankheitsausfällen führen. Ich habe durch mehrere Aspekte des neuen Gesetztes weniger Zeit für die Kinder. Bei so vielen Sonderbedürfnissen der Kinder heute, hat das verheerenden Folgen.“

„Es fehlt Rückhalt bei Gruppenschließungen. Der Fachkraft-Kind-Schlüssel wurde massiv erhöht, es ist kaum mehr möglich, bei fehlendem Personal Gruppen zu schließen, weil eine päd. Fachkraft so massiv viele Kinder betreuen "darf". Verantwortung wird an die Leitungen abgegeben, das sorgt für Unverständnis bei den Eltern und wir haben die Probleme damit, während der Gesetzesgeber fein raus ist, weil er andere Sachen vorgibt.“

„Zudem bräuchte es viel mehr Unterstützung bei der Inklusion von herausfordernden Kindern (die immer mehr werden, vor den Ferien hatten wir ein I-Kind, sowie drei Kinder mit ADHS-Diagnosen und drei weiteren in der Diagnostik bzw. in psychologischer Behandlung, plus die Kinder die "nicht auffällig genug" sind, aber trotzdem extrem fordern)“

Arbeits- und Gesundheitsschutz

„Wir brauchen auch eine bessere Gesundheitsvorsorge (insbesondere im Hinblick auf Burnout und Gehörschäden)“

Warum ist Politik so wenig an der katastrophalen Situation interessiert? Wenn es so weitergeht, haben wir bald kein Personal mehr. Ich arbeite über 30 Jahre in dem Beruf und liebe ihn. Unter diesen Bedingungen sind alle überarbeitet, ausgelaugt, auf.

„Ich bin, nach 35 Jahren, immer noch gerne Erzieherin. In meinem Alter ist es mir zur Zeit nicht möglich, meinen Anspruch an die Arbeit mit Kinder zu erfüllen. Das erzeugt Stress, Krankheiten und Frust“

„Der mangelnde Gesundheitsschutz der päd. Fachkräfte ist eine Dauerbelastung, die das Arbeiten in diesem Berufsfeld auf Dauer nicht mehr erträglich macht. Es muss dringend etwas passieren.“ ■

FORDERUNGEN DER GEW SCHLESWIG-HOLSTEIN

*Die Berichte der Befragten lassen keinen Zweifel daran, dass das **KitaG** in seiner aktuellen Form nicht praxistauglich ist. Es erhöht Belastungen, ignoriert die geringe Personaldecke in den Einrichtungen sowie die Belange der Fachkräfte. Damit das Gesetz seinen Anspruch auf gute Arbeitsbedingungen, Qualität und Kinderschutz erfüllen kann, braucht es sofortige politische Korrekturen. Daher stellen wir klare Forderungen an die Landesregierung.*

Ein Fachkraftsystem, das Qualität schützt

- Ein klares Bekenntnis zur Professionalisierung statt Deprofessionalisierung
- Weitere Begrenzung des Anteils nicht-qualifizierten Personals
- Verbindlich einzuhaltende Zeiten für kollegiale Beratung, Mentoring und Anleitung von Auszubildenden und Praktikant*innen
- Sichere Finanzierung für Qualifizierung und Weiterbildung und finanzielle Aufwertung hochqualifizierter Fachkräfte

Wir fordern: Ausreichend Fachkräfte und Zeitressourcen für gute Arbeit. Pädagogische Qualität braucht gut ausgebildete Fachkräfte und Zeit, sie anzuleiten.

Realistische und verlässliche Personalplanung

- Korrektur des Anstellungsschlüssels unter Berücksichtigung des realen Krankenstands
- Verpflichtender Nachweis der Einhaltung von Vor- und Nachbereitungszeiten
- Erhöhung der Vertretungsanteile, damit Dienstpläne nicht auf glückliche Zufälle angewiesen sind

- Verbindliche Freistellung der Leitung, ohne dass diese regelmäßig im Gruppendienst einspringen muss. Keine Anrechnung der Leitung bei der Mindestpersonalanwesenheit

Wir fordern: Regelungen für eine realistische Personalplanung! Hochwertige Bildungsarbeit inklusive Vor- und Nachbereitung muss auch dann gut aufrechterhalten werden, wenn Teile des Personals durch Ausfallzeiten wegbrechen.

Verlässliche Finanzierung und echte Wertschätzung

- Politische Anerkennung der fröhkindlichen Bildung als Grundpfeiler gesellschaftlicher Entwicklung
- Finanzierung der tatsächlichen Personalkosten statt Durchschnittswerte, damit Träger nicht auf Kosten der Beschäftigten sparen müssen
- Faire Löhne und langfristige Finanzierungszusagen statt immer neuer, aber befristeter Bildungsprojekte

Wir fordern: Solide Finanzierung des pädagogischen Personals! Wertschätzung darf nicht nur verkündet werden, sie muss finanziert werden.

Zeit und Ressourcen für Leitungskräfte

- Politische Anerkennung der Leitungsfunktion als Führungsposition in der fröhkindlichen Bildung
- Höhere Leitungskapazitäten, die der Belastung und Komplexität der Tätigkeit entsprechen
- Berechnung der Freistellung nicht nach Einrichtungsgröße, sondern nach tatsächlichem Personal
- Anerkennung der zusätzlichen Aufgaben in Inklusion, Qualitätsmanagement und Administration durch Ausbau der Zeitkontingente für die Leitung der Einrichtung

Wir fordern: Ausreichende Leitungsfreistellung! Pädagogische Führungskräfte brauchen Zeit für ihre Kernaufgaben, statt gleichzeitig zig Rollen auszufüllen.

GEW- Umfragen zu den Arbeitsbedingungen 2024-2025

Die frühkindliche Bildung in Schleswig-Holstein befindet sich in einer Phase des Umbruchs.

Mit der Reform des Kindertagesförderungsgesetzes (KitaG) verfolgte die Landesregierung das Ziel, die Qualität der Betreuung zu sichern und die Verlässlichkeit zu erhöhen.

Um die Belange der Arbeitnehmer*innen abzubilden, hat die GEW Schleswig-Holstein 2024 und 2025 Umfragen durchgeführt. Alle Informationen und Ergebnisse findest du auf unserer Website!

Verbesserte Rahmenbedingungen für Inklusion

- Prävention statt Intervention. Nur mit ausreichendem Personal kann eine Kita für Alle gut umgesetzt werden
- Mehr Finanzierungsspielraum für die Etablierung multiprofessioneller Teams. Inklusion darf keine Frage regionaler Zusatzqualität sein
- Schnelle und unkomplizierte Wege für Hilfen für Kinder mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf

Wir fordern: Realistische Zeiten und ausreichende finanzielle Mittel für Inklusion im Kita-Gesetz! Inklusion sollte selbstverständlich und kein Bonus sein.

Sofortige Entlastung bei der Übermittlung von Daten für die Kita-Datenbank

- Vereinheitlichung und Verschlankung der Meldewege
- Verbindliche Schulungen und Support für alle Leitungen und Träger
- Entlastung der Leitungen bei der Lieferung von Daten für die Kita-Datenbank

Wir fordern: Ausreichende Zeitkontingente für verwaltende Tätigkeiten! Bürokratie darf die Kernaufgaben einer Leitung nicht ersetzen. ■



FOTO: GEW SCHLESWIG-HOLSTEIN





www.gew-sh.de