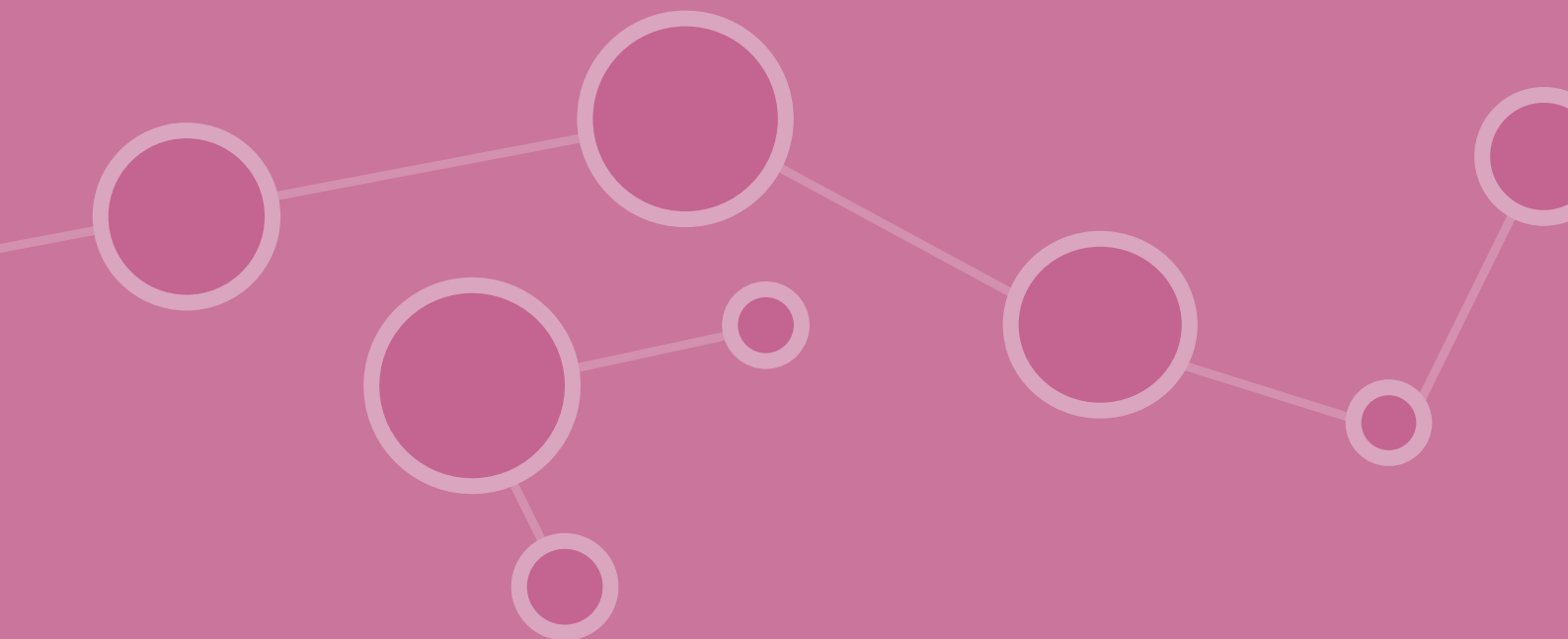


Fazit

9



Das Arbeitsfeld der Frühen Bildung ist nach wie vor – und nahezu ungebrochen – auf Expansionskurs. Dies zeigt sich u.a. am Personalaufwuchs insbesondere in den Kindertageseinrichtungen. Dort arbeiteten zuletzt 675.600 pädagogisch und leitend Tätige und damit mehr als dreimal so viele Personen, wie es Lehrkräfte an Grundschulen gibt (vgl. Kap. 2.1). In der Kindertagespflege hingegen scheint ein gewisser Sockel erreicht zu sein. Die Zahlen der Tagespflegepersonen sind seit einigen Jahren vergleichsweise stabil geblieben (vgl. Kap. 4.1). Zuwächse wurden allein durch einen Anstieg bei der Zahl der Kinder pro Tagespflegeperson erreicht. Zugleich finden sich Hinweise einer fortschreitenden Verberuflichung und Institutionalisierung, die sich in einem Trend zur Mehr-Kind-Tagespflege, zur Betreuung in anderen Räumen sowie in einer starken Zunahme der Großtagespflege ausdrücken.

Personal in Kitas wird vielfältiger

Mit dem Beschäftigungsaufwuchs der vergangenen Jahre sind auch Veränderungen in der Personalstruktur einhergegangen: Das Personal in der Frühen Bildung ist jünger geworden, und die kulturelle Vielfalt hat zugenommen. Insbesondere unter den jüngeren Fachkräften – und dem Personal in Ausbildung – ist der Anteil der männlichen Fachkräfte gestiegen. Gleichwohl zeigen sich auch in diesem, von Frauen dominierten Arbeitsfeld geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer finden sich anteilig häufiger unter den freigestellten Leitungskräften als unter den anteilig freigestellten und damit in jenen Positionen, die vermutlich stärker durch Managementaufgaben gekennzeichnet sind – insbesondere da freigestellte Leitungskräfte vor allem in großen Einrichtungen arbeiten. Und sie finden sich häufiger in der Arbeit mit älteren Kindern, also mit Schulkindern, in den Horten (vgl. Kap. 2.6 und 2.9). Letzteres ist ein Phänomen, das sich durch die gesamte Kinder- und Jugendhilfe zieht: je älter die Adressatinnen und Adressaten, desto höher der Männeranteil unter den Beschäftigten.

Qualifikationsstruktur bleibt stabil

Nicht bestätigt haben sich hingegen die Befürchtungen, die Expansion des Arbeitsfeldes würde mit einer Dequalifizierung aufseiten des Personals einhergehen. Im Gegenteil: Die Qualifikationsstruktur des Personals ist – zumindest bislang – erstaunlich stabil geblieben. Nach wie vor stellen die fachschulisch qualifizierten Erzieherinnen und Erzieher mit einem Anteil von bundesweit 68% die Kernberufsgruppe im Arbeitsfeld der Kindertageseinrich-

tungen dar, was nicht zuletzt dem enormen Aufwuchs der Ausbildungskapazitäten bei den Fachschulen zu verdanken ist (vgl. Kap. 6). Zugleich weiß man, dass die personellen Zugewinne aus erhöhten Ausbildungszahlen begrenzt sind: Lediglich rund zwei Drittel derer, die eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder ein kindheitspädagogisches Studium durchlaufen, münden anschließend in die Frühe Bildung ein.

Gleichwohl zeigen sich Unterschiede in der Qualifikationsstruktur bei einer Differenzierung nach Ost und West: In Ostdeutschland lässt sich – allerdings von einem hohen Niveau ausgehend – ein Rückgang der Erzieherinnen und Erzieher beobachten, der jedoch in weiten Teilen durch die Zunahme aufseiten der Akademikerinnen und Akademiker kompensiert wurde (vgl. Kap. 2.7). Damit sind in den ostdeutschen Bundesländern nach wie vor knapp 90% des Personals auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) qualifiziert. In den westdeutschen Bundesländern bilden die fachschulisch qualifizierten Erzieherinnen und Erzieher zwar ebenfalls immer noch die Kernbelegschaft in Kindertageseinrichtungen, ihre Größenordnung variiert jedoch deutlich zwischen den Ländern und hängt mit dem Anteil des berufsfachschulisch qualifizierten Personals zusammen.

Bei den Akademikerinnen und Akademikern lassen sich nur marginale Zuwächse von etwa einem Prozentpunkt in den letzten zehn Jahren beobachten. Nach einer anfänglichen Akademisierungseuphorie scheint dieser Prozess – zumindest in Westdeutschland – mittlerweile zum Stillstand gekommen zu sein. Dies erstaunt wenig angesichts der vergleichsweise geringen und stagnierenden Ausbildungskapazitäten in den einschlägigen kindheitspädagogischen Studiengängen: Hier bewegt sich die Zahl im ersten Studienjahr seit etwa fünf Jahren auf einem unverändert niedrigen Niveau (vgl. Kap. 6.3). In den benachbarten Studiengängen der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft ist die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger zwar gestiegen, bekanntermaßen sind die Übergangsquoten in die Frühe Bildung hier jedoch gering (vgl. Kap. 6.4).

Teams werden heterogener

Die wachsende Vielfalt im Hinblick auf das Personal spiegelt sich auch auf der Teamebene wider, und zwar in der Zunahme altersgemischter Teams, der Teams mit Männern und der qualifikationsgemischten Teams – im Osten stärker als im Westen (vgl. Kap. 3.3). So lässt sich eine Zunahme der Teams mit einschlägig qualifizierten Akademikerinnen

und Akademikern sowie mit heilpädagogisch qualifizierten Fachkräften beobachten. Im Gegenzug haben die eher traditionellen Formen, d.h. die sozialpädagogischen und die Erzieherinnen-Teams, zahlenmäßig an Bedeutung verloren. Daneben zeigt sich ein deutlicher Rückgang der sogenannten gemischten Teams, in denen auch nicht einschlägig qualifizierte Personen tätig sind. Die empirische Bedeutsamkeit dieser Personalgruppe ist also sehr viel geringer, als die Fachdiskurse der vergangenen Jahre, die mit der Chiffre des „multiprofessionellen Teams“ operieren, vermuten lassen. Abzuwarten bleibt, ob die Bemühungen der Personalsicherung im Zuge der Covid-19-Pandemie zu nennenswerten Entwicklungen geführt haben. Nichtsdestotrotz ist davon auszugehen, dass der sukzessive Umbau der bislang eher homogenen Teams – insbesondere dann, wenn er mit einer stärkeren Aufgabendifferenzierung verbunden ist – eine intensivere Begleitung etwa durch das Stützsystem der Fachberatung bedarf.

Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung verbessern sich

Im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen in Kindertageseinrichtungen ist positiv zu vermelden, dass sich diese in den letzten Jahren zum Teil deutlich verbessert haben: Die Arbeitsplätze in der Frühen Bildung sind sicherer geworden, das Einkommen ist gestiegen, und die gemeldete Arbeitslosigkeit von Fachkräften ist – angesichts des hohen Fachkräftebedarfs erwartungsgemäß – so gut wie verschwunden (vgl. Kap. 7.4). Mehr noch: Erzieherinnen und Erzieher sind von der Bundesagentur für Arbeit mittlerweile als Engpassberuf eingestuft worden (vgl. Kap. 7.5).

Bei den Arbeitszeitumfängen zeichnen sich unterschiedliche Entwicklungen in Ost und West ab: So nehmen im Osten die Vollzeit- und vollzeithen Beschäftigungen zu, während im Westen einerseits zwar ebenfalls die vollzeithen Tätigkeiten überproportional wachsen, andererseits hier aber auch die atypische Teilzeittätigkeit eine stabile und tendenziell steigende Größe darstellt. Möglicherweise ist dies ein Hinweis darauf, dass Randzeiten über Teilzeitbeschäftigte abgedeckt werden.

Diese positive Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen zeigt sich insbesondere im Außenvergleich gegenüber ausgewählten Referenzberufen sowie dem Gesamtarbeitsmarkt. Indikatoren hierfür sind die überproportional positive Entgeltentwicklung, wenig ungewollte Teilzeitbeschäftigung und ein insgesamt sehr geringes Arbeitslosigkeitsrisiko (vgl. Kap. 7).

Ganzttag im Hintertreffen

Im Unterschied zur Frühen Bildung gestalten sich die Angebote an Ganztagschulen sowohl bezogen auf die Qualifikationsstruktur des Personals als auch auf die Beschäftigungsbedingungen deutlich ungünstiger: So arbeiten einerseits an Ganztagschulen zwar mehr Akademikerinnen und Akademiker als in den Kindertageseinrichtungen, andererseits ist dort aber auch der Anteil der Personen ohne einschlägige Berufsausbildung deutlich höher (vgl. Kap. 5.4). Damit korrespondiert, dass die Beschäftigungsbedingungen sehr viel häufiger, als dies in Kindertageseinrichtungen der Fall ist, durch atypische Teilzeit und Befristung gekennzeichnet sind und vergleichsweise viele Personen einer weiteren Beschäftigung nachgehen (vgl. Kap. 5.5).

Damit gestalten sich die Voraussetzungen für eine Professionalisierung der außerunterrichtlichen pädagogischen Angebote an Ganztagschulen in dem Sinne, dass dieses Arbeitsfeld attraktiv für gut und einschlägig qualifiziertes Personal ist, deutlich ungünstiger als auf dem stärker fachlich regulierten Arbeitsmarkt der Frühen Bildung. Zugleich eröffnet dies Spielräume für Quereinstiege.

Qualitätsentwicklung tritt auf der Stelle

Die Personalfrage ist nicht nur eine Frage der Quantität, sie berührt auch Fragen der Qualität früher Bildung, Betreuung und Erziehung. Die große Herausforderung der nächsten Jahre wird nicht nur darin bestehen, den Personalbedarf mengenmäßig zu decken, sondern zugleich auch die bislang erreichten Standards qualitativ zu erhalten bzw. idealerweise sogar zu erhöhen, da die Analysen zu den Merkmalen der Strukturqualität vermuten lassen, dass die Potenziale der frühen Bildung unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht voll ausgeschöpft werden.

Dies zeigen die Analysen zum Personalschlüssel und zu den Leitungsressourcen (vgl. Kap. 2.4). So hat sich der Personaleinsatz in den vergangenen Jahren – mit Ausnahme der „Gruppen mit Schulkindern“ – über alle Gruppenformen hinweg zwar tendenziell verbessert, und die Befürchtungen, die Qualitätsstandards könnten aufgrund der Expansion des Arbeitsfeldes nicht gehalten werden, haben sich – zumindest bislang – nicht bewahrheitet. Allerdings bleiben die inzwischen erreichten Personalschlüssel weiterhin zum Teil deutlich hinter den fachlich geforderten Standards zurück. Dies gilt ins-

besondere dann, wenn man in Rechnung stellt, dass die auf vertraglichen Arbeitszeiten und Betreuungsumfängen basierenden Personalschlüssel nicht die Relation in der tatsächlichen Face-to-Face-Interaktion mit den Kindern abbilden. Um etwa eine Fachkraft-Kind-Relation von 1 zu 9 zu erzielen, wie sie für die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt auf der Basis empirischer Befunde gefordert wird, wäre ein Personalschlüssel von 1 zu 6 erforderlich (Viernickel/Fuchs-Rechlin 2016, S. 85). Hinzu kommt, dass sich hinter diesen bundesweiten Ergebnissen erhebliche Länderunterschiede verbergen. So übersteigt der Personalschlüssel in den ostdeutschen Ländern die Werte in den westdeutschen Ländern zum Teil beträchtlich, und zwar in allen Gruppentypen. Schließlich sind Effekte der Covid-19-Pandemie auf die Personalsituation hier (noch) nicht eingerechnet.

Ähnlich wie mit dem Personalschlüssel verhält es sich mit den Leitungsressourcen: Dass Leitungskräfte eine Schlüsselrolle in Kindertageseinrichtungen einnehmen, ist mittlerweile hinreichend belegt, und diesem Umstand wird zunehmend auch Rechnung getragen (vgl. Kap. 3.6). Dies zeigt sich daran, dass der Anteil der Einrichtungen mit Leitungsressourcen in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen ist, wenngleich auch hier erhebliche Länderunterschiede bestehen und die erreichten Größenordnungen ebenfalls hinter den fachlich geforderten Zielmarken zurückbleiben.

Personalbedarf spitzt sich zu

Laut Prognose der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik wird sich der hohe Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen noch bis Mitte dieses Jahrzehnts fortsetzen, und zwar aufgrund noch nicht gedeckter Betreuungsbedarfe sowie anstehender Renteneinstiege vor allem in den westdeutschen Ländern (Rauschenbach u.a. 2020; vgl. Kap. 8). Da die bestehenden Ausbildungskapazitäten die Bedarfe nicht decken können, ist von einer Personallücke von – je nach Bedarfsszenario – 20.000 bis 70.000 Personen allein in Kindertageseinrichtungen auszugehen. Zugleich zeigen die Mikrozensus-Analysen, dass das Fachkräfte-reservoir, bestehend aus entsprechend qualifizierten Personen, die aber aktuell nicht erwerbstätig oder in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, nahezu ausgeschöpft ist (vgl. Kap. 7.4).

Durch den in Aussicht stehenden Rechtsanspruch auf ein Ganztagsangebot an Grundschulen – sukzessive ab 2026/27 – werden sich die Personalengpässe noch einmal verschärfen. Prognosen zu den Personalbedarfen an Grundschulen sind jedoch schwierig, da für den schulischen Ganztags keine validen Daten zu den Kindern und vor allem zum Personal vorliegen. Um Planungssicherheit zu erzielen, ist es also dringend geboten, die statistische Erfassung rund um die Angebote an Ganztagschulen zu verbessern. Die Personalgewinnung und Personalbindung bleiben damit – noch einmal verstärkt durch die Covid-19-Pandemie – das beherrschende Thema der Frühen Bildung in den kommenden Jahren.

Erhöhung der Ausbildungskapazitäten mit Nebenwirkungen

Die bisherige Strategie der Personalbedarfsdeckung bestand darin, die Ausbildungskapazitäten vor allem an den Fachschulen für Sozialpädagogik zu erhöhen (vgl. Kap. 6.2), während es dagegen um die Akademisierung erstaunlich still geworden ist. Flankiert wurde der Ausbau der Fachschulen durch umfassende Ausbildungsreformen. Dabei wurden zwei Ziele verfolgt, und zwar *erstens*, möglichst viele Personen und neue Zielgruppen für die Ausbildung zu gewinnen, und *zweitens*, die angehenden Fachkräfte früher in Kindertageseinrichtungen einzusetzen, um sie auf den Personalschlüssel anrechnen zu können und sie stärker an die Einrichtungen zu binden.

Diese Entwicklungen hatten Entgrenzungen an den Rändern der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher zur Folge. Einerseits wurden die Zugangswege zur Ausbildung deutlich erweitert und viele Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten etabliert. Dies führte zwar zu mehr Durchlässigkeit, aber die Fachschulausbildung läuft dadurch auch zunehmend Gefahr, ihre Abgrenzung zu anderen Stufen des Bildungssystems und ihren Status als berufliche Weiterbildung zu verlieren. Andererseits wurden auf Länderebene nach und nach neue Modelle der Erzieherinnenausbildung entwickelt – wie die berufsbegleitenden und praxisintegrierten Formate –, die die räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit fließend werden lassen und den finanziellen Anreiz einer „vergüteten“ Ausbildung setzen. Allerdings sind die personellen Gewinne aus der Ausbildung begrenzt. Nur rund zwei Drittel derer, die eine Ausbildung durchlaufen, werden später auch tatsächlich in der Frühen Bildung tätig.

Herausforderung Personalmangel: quantitative Bedarfe decken und Qualität sichern

Die Strategie, die Personalbedarfe über eine Erhöhung der Ausbildungsplätze zu gewährleisten, scheint jedenfalls an ihre Grenzen zu stoßen. Dies wird an der Verfügbarkeit einschlägig qualifizierter Lehrkräfte, aber auch geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildungsplätze sichtbar. So stimmten in einer aktuellen WiFF-Studie zur Ausbildungssituation an Fachschulen 60% der befragten Fachschulleitungen der Aussage zu, dass es „derzeit schwer ist, offene Stellen für Lehrkräfte in den fachbezogenen Lernbereichen bzw. in den beruflichen Lernfeldern zu besetzen“, und weitere 23% sehen hierin zumindest teilweise eine gewisse Schwierigkeit. Immerhin die Hälfte der Fachschulleitungen zeigt sich bezüglich der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber skeptisch, gleichwohl mangle es nicht an Interessentinnen und Interessenten.

Hinzu kommt: Reformbemühungen aufseiten der „Ausbildung der Ausbilder“, die jetzt in die Wege geleitet werden, kommen für die Personalgewinnung in Kindertageseinrichtungen im Prinzip zu spät. Ein Beispiel dafür sind die jüngsten Anstrengungen, die Kapazitäten in der sozialpädagogischen Lehramtsausbildung zu erhöhen (Tessmer/Schäfer 2021; Spanu u.a. 2020). Es wird fünf bis sechs Jahre dauern, bis diese Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Um die zukünftigen Bedarfe bei den Ganztagsangeboten an Grundschulen zu decken, ist dies jedoch eine wichtige Strategie.

Nicht nur unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, aber sicherlich dadurch noch einmal befördert, haben sich Länder und Träger aufgemacht, Lösungen für die Personalfrage zu finden. Dreh- und Angelpunkt dieser Steuerungsbemühungen sind die Regelungen zum Fachkräftegebot, das auch schon in der Vergangenheit eine wichtige Rolle für die Schließung oder Öffnung dieses Teilarbeitsmarktes spielte (Grgic 2020), und vereinzelt der Personalschlüssel. Während in einzelnen östlichen Bundesländern die Kindertageseinrichtung für berufsfachschulisch qualifizierte Personen geöffnet wird – was de facto eine Annäherung an die Personalsituation in den westlichen Ländern bedeutet –, findet in einigen westdeutschen Ländern eine Öffnung gegenüber affinen Berufsgruppen (mit einer großzügigen Auslegung dessen, was als affin zu bezeichnen ist) und nichtpädagogisch qualifizierten Personen statt. Letztere sollen das pädagogische Personal bei den nichtpädagogischen Aufgaben wie etwa in der Verwaltung, der Hauswirt-

schaft oder bei Hygienemaßnahmen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie unterstützen. Dahinter steht auch die Hoffnung, diese Menschen – wenn sie erst einmal in der Einrichtung sind – für eine Ausbildung und damit einen dauerhaften Verbleib zu gewinnen. Und schließlich lassen sich auf Verbandsebene mehr oder weniger pädagogisch aufgeladene Anstrengungen ausmachen, die Debatte um die multiprofessionellen Teams neu zu beleben und fachfremde Personen für die pädagogische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen zuzulassen, die dann tätigkeitsbegleitend qualifiziert werden.

Der aktuell hohe und noch dazu kurzfristige Fachkräftebedarf wird voraussichtlich ohne unkonventionelle Strategien, die in Teilen auch die Grundfeste des Systems berühren – wie die nach wie vor große Homogenität in der Qualifikation der Kita-Teams –, nicht zu bewältigen sein. Umso wichtiger ist es, die Strategien der Personalgewinnung und -bindung so zu gestalten, dass sie Perspektiven für alle Seiten eröffnen, für die Qualität der frühen Bildung, die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen und für die Personen, die jetzt „einspringen“. Insbesondere mit Blick auf die Gewinnung fachfremden Personals kommt vor diesem Hintergrund den Diskussionen um die Durchlässigkeit von Bildungswegen im Kontext lebenslangen Lernens erneut mehr Bedeutung zu.

Im Hinblick auf die Personalgewinnung werden Personalismodelle bei gleichzeitiger Aufgabendifferenzierung ebenso diskutiert wie durch Fort- und Weiterbildung flankierte Seiten- und Quereinstiege für fachfremde oder fachlich affine Berufsgruppen. Gerade in Bezug auf die Weiterbildung dieser Personengruppen müssten Standards für Zusatzqualifikationen entwickelt werden, und zwar bezüglich der Inhalte, der Arbeitsbelastung, der Prüfungsmodalitäten und der Zertifizierung; idealerweise wären diese Standards länder- und trägerübergreifend zu gestalten. Dabei sollte auch die Anschlussfähigkeit an formale Bildungswege berücksichtigt werden. Diese Qualifizierungsmodelle müssten zwischen Abnehmern (Jugendhilfe) und Anbietern (Aus- und Weiterbildung) abgestimmt sein. Das betrifft u.a. die Vergütung, die in der Kindertageseinrichtung an die Fachkraftdefinition gebunden ist. Ein Einkommen auf Niveau einer Ergänzungskraft ist für (gut qualifizierte) Quereinsteigende wenig attraktiv.

Schließlich wurde in den Debatten um die Fachkräftebedarfsdeckung eine Gruppe bislang völlig vergessen, nämlich die Gruppe der einschlägig pädagogisch Studierenden. Hier tut sich ein erhebliches Reservoir an Personen auf, die als Werkstudierende in Kindertages-

einrichtungen beschäftigt werden könnten (bundesweit ca. 150.000 Personen in einschlägigen Studiengängen). Der Vorteil bestünde darin, dass man auf Personen trifft, die bereits entsprechende berufliche Interessen verfolgen und über eine – je nach Studienphase umfangreiche – einschlägige Vorqualifikation verfügen. Es ist symptomatisch für die Frühe Bildung, dass sie sich gegenüber angehenden akademisch qualifizierten Personen zurückhaltend zeigt. Öffnung findet eher nach unten, also in Richtung der Hilfs- oder Assistenzkräfte, oder gegenüber Fachfremden statt.

Neben der Gewinnung neuen Personals ist aber auch der Bindung des vorhandenen Personals erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken. Hier spielen außer den formalen Beschäftigungsbedingungen vor allem berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten eine große Rolle (Nachtigall u.a. 2021): Fachkräfte bleiben, wenn sie zufrieden sind, und sie gehen, wenn sie unzufrieden sind oder sich belastet fühlen. Das ist sicherlich ein erwartungsgemäßer Befund. Allerdings ist Zufriedenheit oder Unzufriedenheit nicht alleiniger Faktor für Verbleib oder Ausstieg; Zufriedenheit ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung für den Verbleib. Die Verbleibs- und Ausstiegsneigung wird durch die beruflichen Aspirationen und die Einschätzung ihrer Realisierbarkeit moderiert. Wird die Realisierbarkeit als hoch eingeschätzt, führt das auch zu einer hohen Verbleibsneigung. Und im Gegenzug: Wird die Realisierbarkeit als niedrig eingeschätzt, führt das zu einem Ausstieg oder einem Teilausstieg, d.h., die Fachkräfte bleiben zwar mit einem Fuß in der Kindertageseinrichtung, suchen sich aber parallel dazu Tätigkeiten, bei denen sie ihre Interessen besser verwirklichen können. Häufig, so ist zu vermuten, gehen damit aber dem System gerade die Fachkräfte mit hohem Innovationspotenzial verloren.

Die Sicherung des Personals – sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht – ist also ein komplexes Geschehen, das der Abstimmung aller Ebenen und Akteure im Kita-System bedarf, um die aufgezeigten Disparitäten und damit letztendlich die ungleichen Teilhabechancen von Kindern in der Frühen Bildung nicht weiter zu befördern, sondern idealerweise auszugleichen.

Literatur

- Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72. Jg., H. 1, S. 197–227
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2021): Berufliche Wege in der Kita: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine Interviewstudie mit fröhpädagogischen Fachkräften. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnung für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund
- Spanu, Stephanie/Meyer, Nikolaus/Karsten, Maria-Eleonora (2020): Qualifizierung für die Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte. Beschreibung und Diskussion empirischer Entwicklungen zur Ausbildung von Lehrkräften an Berufsbildenden Schulen mit der Fachrichtung Sozialpädagogik. In: Neue Praxis, 50. Jg., H. 6, S. 552–565
- Tessmer, Elisa/Schäfer, Maximilian (2021): Lehramtsstudium der Beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik – Status quo und aktuelle Entwicklungen in Zeiten des Lehrkräftemangels. In: Bildung und Erziehung, 74. Jg., H. 2, S. 152–170
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016): Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 11–129