



Karrierewege in der Kindertagesbetreuung.

Eckpunkte für Curricula, Kosten und Renditen

Inhalt der Studie

- **Bestehende Qualifizierungsangebote** und bundesland-spezifische Stellenprofile **weisen bereits in Richtung Fachkarrieren.**
- Eine **Weiterentwicklung des Systems** der Frühen Bildung **erfordert** jedoch die Zusammenführung von **Weiterqualifizierung** und den dazu **passenden Stellen** und **Rahmenbedingungen.**

Inhalt und Anspruch der Studie

- Modulares Konzept für drei Arten von Fach- und Führungskarrieren in Erzieherberufen an Beispielen für drei unterschiedliche Themenfelder
- Konkretisierung durch Eckpunkte für Curricula der Weiterqualifizierung sowie Rahmenbedingungen der Stellenprofile
- Berechnung von Bedarf und Angebot von Fachkarrieren sowie Kosten und Renditen auf der Basis von empirisch hergeleiteten Trends und Szenarien
- Darstellung nichtmonetärer Renditen und Gewinne der Fachkarrieren

Insbesondere die vorgeschlagene Fach- und Führungskarriere im Bereich der Grundschulkinderpädagogik baut auf bewährten Konzepten auf und kann vor dem Hintergrund des kommenden Rechtsanspruchs auf die Grundschulkindbetreuung eine hohe Attraktivität für neue Fachkräfte entfalten.

Agenda



01

Begründung, Gestaltungsziele & exemplarische Felder für Fachkarrieren

02

Karrierepfade, Eckpunkte für Curricula, Stellenprofile

03

Bedarf und Interesse an Fach- und Führungskarrieren

04

Kosten und Erträge von Fachkarrieren in der Frühen Bildung

05

Nichtmonetäre Renditen von Fachkarrieren und vorläufiges Fazit

Begründung, Gestaltungsziele & exemplarische Felder für Fachkarrieren

01

Begründung für Karriereweg

Herausforderungen

- für Organisation, Pädagogik und Interaktion¹
- für die Fachkräftegewinnung- und Bindung.
 - Zielgruppen, die aufgrund bisher fehlender beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten den Beruf nicht wählen
 - bildungsaffine Fachkräfte, deren berufliche Ambitionen durch die bisher verfügbaren Karriereoptionen nicht befriedigt werden

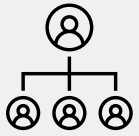
Karrierewege als **Qualitätsmerkmal**

- Karrierewege fördern organisatorische und pädagogische Qualität
- Neue Leitungsprofile durch Weiterbildung (z.B. Fachwirtin/Fachwirt Erziehungswesen, Betriebswirtin/Betriebswirt Sozialwesen)
- Fachliche Spezialisierungen durch Fortbildung bereits in drei viertel der Teams²

Fachkarrieren als **Attraktivitätsmerkmal**

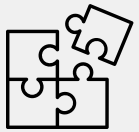
- Grundsätzliches Interesse am Tätigkeitsfeld Kindertagesbetreuung³ – wichtige Potenzialgruppen (Männer, Abiturienten legen Wert auf Aufstiegsmöglichkeiten⁴
- Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten als häufigster Grund für Unzufriedenheit im Erzieherberuf^{5/15}
- Jährlich verlassen ca. 5.300 Personen zusätzlich das Arbeitsfeld⁶
- Fachkarrieren fördern die Fachkräftefindung und -bindung⁷

Gestaltungsziele der Fachkarrieren



**Erfüllung von
Erwartungen an
Karrierewege**

- Grundlagen für eine tarifliche Höhergruppierung (anerkannte Zertifikate)
- Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitspräferenzen
 - Direkte Arbeit mit Kindern und Eltern
 - Konzeptionelle Arbeit und Teamentwicklung
 - Aufstieg und Leitungsposition



**Machbarkeit für
Fachkräfte &
Tragbarkeit für Träger**

- Modulare und berufsbegleitende Qualifizierungsstruktur
- Lehreinheiten in digitaler Form und in Präsenz

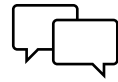


**Angebot langfristiger
Entwicklungschancen**

- Aufbau auf abgeschlossener Ausbildung, Berufserfahrung
- Anschluss- und Anerkennungsfähigkeit für ein Studium (20-30 Credits)

Differenzierte Arbeitsfelder

Auswahl exemplarischer Felder für Fachkarrieren



Sprachliche Bildung

- Unterschiedliche **Beschaffenheit** der möglichen Aufgaben
- Unterschiedlich viele **Vorarbeiten** zum Thema⁸
- **Aktuelle Relevanz** der Themen

- In allen Bildungsplänen der Bundesländer verankert
- Erfahrungen im Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“: Einrichtungen mit einer zusätzlichen Sprachfachkraft, sind erfolgreicher in der alltagsintegrierten sprachlichen Bildung⁹



Praxisanleitung

- Bedeutungsgewinn durch praxisintegrierte Ausbildungsmodelle
- Tätigkeitsschwerpunkt der Bonusfachkräfte im Bundesprogramm Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher¹⁰



Außerschulischer Ganztag

- Geplanter Rechtsanspruch ab 2026
- Unterschiedliche Ganztagsangebote bereits in 68% aller Grundschulen¹¹

Karrierepfade, Eckpunkte für Curricula, Stellenprofile

02

Typologie für Karrierepfade

Beispiele für 3 unterschiedliche Fach- und Leitungskarrieren

Horizontaler Karriereweg

Expertise in besonderen pädagogischen Themen

Diagonaler Karriereweg

thematische Expertise und Koordinationskompetenz

Vertikaler Karriereweg

Expertise in der Organisation und Koordination und Leitung

Sprachliche Bildung

Praxisanleitung

Leitung einer Kindertageseinrichtung

Digitale Bildung

Qualitätsentwicklung

Leitung des außerschulischen Bildungsbereichs einer Ganztagsgrundschule

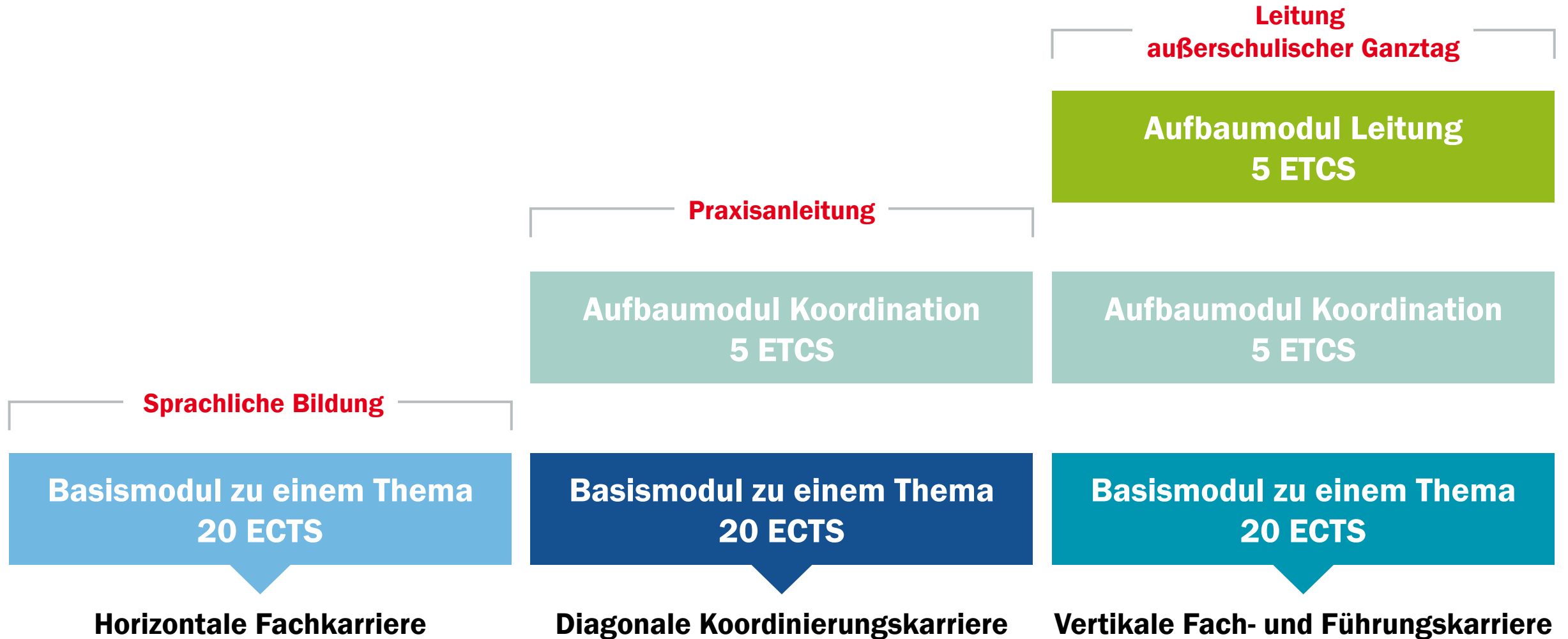
Inklusive Bildung

Kinderschutz

Quelle: eigene Darstellung

Prognos 2022

Modularer Aufbau von Weiterqualifizierungen für Karrierewege



Umsetzung und Aufwand der Qualifizierung

Rahmenbedingungen



Creditverteilung



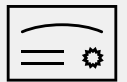
Aufwand für Präsenz oder Online-Unterricht



Selbstlernphasen



Coaching in der Praxis



Leistungsnachweise

Konkreter Aufbau von Qualifizierungen für Fachkarrieren

- Insgesamt 10 Weiterbildungsblöcke à 2 Tage – entspricht 20 Credits. Die Hälfte der Credits (oder Lehreinheiten) sind in konkreten Veranstaltungen, Aufgaben und Coachings zu hinterlegen (Kontaktzeit), die andere Hälfte umfasst das Selbststudium, das sich z.B. im Lesen von Fachliteratur, Reflexion oder Austausch mit der Leitung und dem Team darstellt.
- Für die kleineren 5-Credits-Bausteine (max. 150 LE = je 45 min), 3 Tage Weiterbildung plus 3 Tage Selbststudium, 1 Tag Leistungserbringung
- Coaching ist laut wissenschaftlichen Befunden sehr effektiv für die Kompetenzentwicklung der FK und sollte in der Einrichtung der zu Qualifizierenden stattfinden.
- Leistungsnachweise mit Noten sind essentiell, wenn die Qualifizierung auf ein Hochschulstudium angerechnet werden können soll.

Eckpunkte der Curricula

Curriculum	Sprachliche Bildung	Praxisanleitung	Außerschulischer Ganzttag
Basismodul	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprachliche Bildung / Alltagsinteraktionen z. Sprachentwicklung ▪ Sprachentwicklungsbeobachtung / Sprachförderinstrumente ▪ spezifische Methoden der Erwachsenenbildung ▪ Organisationsentwicklung im Hinblick auf Sprachliche Bildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungskonzept/ Rechtliches ▪ Kommunikation, Konfliktbearbeitung ▪ Beurteilung, Bewertung, Evaluation ▪ professionelle Arbeitsbeziehung ▪ Begleitung/Dokumentation der Bildungs- und Entwicklungsprozesse ▪ Gestaltung von Lern- und Lehrarrangements i. d. Praxis ▪ Austausch, Reflexion d. eigenen Rolle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklungspsychologische/pädag. Grundlagen Grundschulalter ▪ Rechtliche Grundlagen ▪ Gestaltung von Angeboten ▪ Zusammenarbeit mit Lehrkräften ▪ Austausch, Reflexion der eigenen Rolle ▪ Zusammenarbeit mit Eltern und Lehrkräften
Aufbaumodul Koordination		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulierung Ausbildungskonzept ▪ Einbezug d. Teams i. Anleitungsprozess ▪ Aufbau Lernortkooperation m. Fach/Hochschule ▪ Kooperation mit dem Träger 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kooperationskonzepte ▪ Kommunikation und Konfliktmanagement ▪ Organisations- und Abstimmungsprozesse
Aufbaumodul Leitung			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation/Verwaltung ▪ Führung/Entwicklung d. soz.päd. Teams ▪ Strategische Planung mit der Schulleitung ▪ Qualitätsentwicklung
Stellenprofil	Fachliche Expertise	Koordinierende Stelle	Leitende Stelle
Aufgabe im Team	Planung, Weiterentwicklung und Evaluation der Sprachlichen Bildung	zentrale Ansprechpartnerin für Auszubildende und Praktikant:innen, Kooperation und Koordination m. Schule	Teamleitung, Zusammenarbeit mit Schulleitung, Ansprechperson für soz.päd. Fachkräfte und Lehrkräfte und Eltern
Stellenumfang/ Anteil für die Fachkraftaufgabe	eine halbe Stelle, bzw. Einrichtungen über 100 Kindern eine ganze Stelle* *Anlehnung an Konzept der „Sprach-Kitas“5	Mind. 2 - 3 Wochenstunden je Auszubildender/Auszubildendem* *Anlehnung an Praxisintegrierte Ausbildung	Eine volle Stelle
Einkommensperspektive	Höhergruppierung vergl. zum TVöD von S 8a nach S 8b	Höhergruppierung vergl. zum TVöD von mind. S 8a nach S 8b	Positionierung auf Augenhöhe mit der Schulleitung - Eingruppierung analog zum TVöD S 13

Bedarf und Interesse an Fach- und Führungskarrieren



03

Bedarf an Fach- und Führungskarrieren in der Frühen Bildung

Szenarien zum mittelfristigen Bedarf an den ausgewählten Fach- und Führungskarrieren

	Fachkarriere Sprachliche Bildung	Koordinierungskarriere Praxisanleitung	Fach- & Führungskarriere Außerschulischer Ganztag
Ansatzpunkt	Kitas im Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“	Kitas mit Auszubildenden in der praxisintegrierten Ausbildung (PiA)	Grundschulen, die mit der KJH bei Ganztagsangeboten kooperieren
Szenario in Anteilen	Verdreifachung des Anteils der in 2021 im Bundesprogramm geförderten Kitas ⇒ von 12,4 %* auf 37,2 %	Verdopplung des Anteils der Ausbildungsbetriebe in 2020 ⇒ von ≈ 21,7 %** auf 43,5 %	Unterstellung des Anteils an Grundschulen, die in 2020/2021 bereits mit der KJH kooperierten ⇒ ≈ 33,8 % ¹⁴
Begründung	Empfohlene Ausweitung des Prinzips „zusätzliche Fachkraft“ für sprachliche Bildung	Empirisch zu beobachtender Trend der Ausweitung der PiA-Ausbildung	Abdeckung eines signifikanten Teils des Feldes auch ohne Erhöhung des gegenwärtigen Anteils
Ergebnis	Bedarf von rund 20.300 Fachkräften	Bedarf von rund 25.400 Fachkräften	Bedarf von rund 5.200 Fachkräften

Interesse an Fach- und Führungskarrieren in der Frühen Bildung

Kann der szenarienhaft berechnete Bedarf an Fach- und Führungskarrieren (Σ 50.900) gedeckt werden?

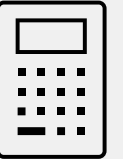
Wissenschaftliche Erkenntnisse

Fachkräftebefragungen zeigen, dass das pädagogische Kita-Personal trotz geringer Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zum Teil bereits an länger- bzw. langfristigen Weiterbildungen teilnimmt.¹⁵ Die **Übertragbarkeit** dieser Befunde ist aufgrund von Unterschieden in der Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote und ihrer Rahmenbedingungen jedoch eingeschränkt.

Praxiserfahrungen

Erfahrungen aus der Praxis mit bereits bestehenden Fachkarrieren-Angeboten zufolge nehmen im Durchschnitt **1,5 Prozent** des pädagogischen Personals im Jahr an längerfristigen Weiterbildungen teil.

Annahmen, Szenario und Ergebnis



- ⇒ Jährlich schlagen **3 Prozent** (=10.000) der infrage kommenden pädagogischen Kita-Fachkräfte eine Fach-/Führungskarriere ein.
- ⇒ Rein rechnerisch könnte der Gesamtbedarf (=50.900) somit nach **fünf Jahren** vollständig gedeckt werden.
- ⇒ In der Praxis ist von einem **sukzessiven Ausbau** der Weiterbildungskapazitäten und Stellen auszugehen.

Kosten und Erträge von Fachkarrieren in der Frühen Bildung

04

Kosten und Erträge – Quantifizierung der Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten bei Umsetzung im Rahmen von ...

Lehraufträgen (V1)

Annahmen

- Personalkostensatz je UE: 45 €
- Prüfungsgebühr (einmalig): 200 €
- Kursgröße: 18 Teilnehmer:innen
- Sachkostenzuschlag: 20%

Skalierung

- mittels UE

regulären Hochschulangeboten (V2)

Annahmen¹⁶

- FH-Master-Studium Sozialwesen
- Jährliche Lehrkosten: 5.200 €
- Forschungskostenzuschlag: 9%
- Sachkostenzuschlag: 10%

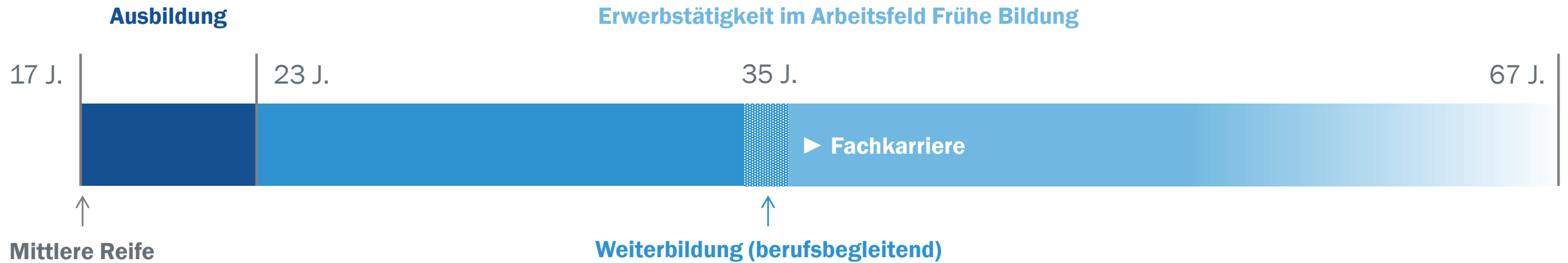
Skalierung

- mittels ECTS

Weiterbildungskosten je Platz	V1	V2
Klassische Fachkarriere (20 ECTS, 600 UE)	1.900 €	2.100 €
Koordinierende Fachkarriere (25 ECTS, 750 UE)	2.400 €	2.700 €
Fach- und Führungskarriere (30 ECTS, 900 UE)	2.800 €	3.200 €

Kosten und Erträge – Quantifizierung der Arbeitskosten und Erträge

Annahme: Idealtypische Berufsbiografie



- Mittlere Reife mit Abschluss der 10. Klasse
- Berufliche Erstausbildung im sozialen Bereich (ca. 2,5 Jahre)
- Besuch der Fachschule für Sozialpädagogik (ca. 2 Jahre)
- Anerkennungsjahr/Berufspraktikum (ca. 1 Jahr)
- Im Alter von 23 Jahren Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Erzieher:in

- Im Alter von 35 Jahren berufsbegleitende Weiterbildung (ca. 1 Jahr)
- Im Anschluss Fachkarriere im Arbeitsfeld Frühe Bildung

Quantifizierung der Effekte auf Arbeitskosten und Erträge

Effekte je Karriereweg

Die Zuordnung von Kosten und Erträgen wäre erst nach einer möglichen, Aushandlung über die Finanzierung von Weiterbildungs- und Personalstellen zwischen Bund, Ländern, Trägern und Fortbildungsinteressierten, möglich.

	Fachkarriere Sprachliche Bildung	Fachkarriere Praxisanleitung	Fach- & Führungskarriere Außerschul. Ganztage	
Kosten	Weiterbildungskosten (gemittelt)*	+2.000 €	+2.550 €	+3.000 €
	Arbeitskosten durch höhere Entgelte**	+6.860 €	+6.860 €	+10.750 €
	Arbeitskosten durch Freistellungen**	+28.890 €	+2.770 €	+53.950 €
Erträge	Jahresbruttogehalt**	+5.490 €	+5.490 €	+8.600 €
	Sozialbeiträge durch Vergütungserhöhungen**	+2.280 €	+2.280 €	+3.570 €
	Lohnsteuerabgaben durch Vergütungserhöhungen**	+880 €	+880 €	+1.380 €
	Lohnsteuerabgaben & Sozialbeiträge durch Freistellungen**	+13.310 €	+1.280 €	+24.750 €

Nichtmonetäre Renditen von Fachkarrieren und vorläufiges Fazit

05

Nichtmonetäre Renditen der Fach- und Führungskarrieren

Ebene	Fachkarriere Sprachbildung	Koord. Fachkarriere Praxisanleitung	Leit. Fachkarriere außerschulischer Ganztag
Kindertagesbetreuung als attraktives Berufsfeld	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effektivere Wirkung des Fortbildungsinteresses von Fachkräften ▪ Mehr Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten und Entlohnung ▪ Bessere Bindung von Fachkräften /weniger Fachkräfte, die das Berufsfeld vorzeitig verlassen ▪ Bessere Ausschöpfung des Ausbildungsinteresses auch von Schüler:innen mit hoher Bildung ▪ Frühzeitigere Entscheidungen von Auszubildenden für eine Tätigkeit in Kindertageeinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bessere Ausbildungsbedingungen für Fachkräfte und Auszubildende ▪ Stärkere Identifikation der Auszubildenden mit dem Berufsfeld 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewinnung unterrepräsentierter Zielgruppen – mehr männliche Fachkräfte
Individuelle Bildungschancen von Kindern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprache als effektiveres Werkzeug des Lernens ▪ frühe bessere Integration ▪ Reduktion Bildungsungleichheit 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ mehr Qualität – mehr Vertrauen seitens der Eltern ▪ Mehr Akzeptanz durch die Kinder ▪ Vermeidung/Reduzierung von Verhaltensauffälligkeiten ▪ Reduktion Bildungsungleichheit ▪ bessere Integration
Gesellschaftlicher Zusammenhalt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduzierung von vermeidbaren therapeutischen Maßnahmen ▪ weniger Einschulungsrückstellungen ▪ mehr gute Schulbildungsverläufe und -Abschlüsse ▪ Mehr Partizipation an Kultur- Bildungs- und Sportangeboten ▪ Geringere Jugendarbeitslosigkeit ▪ Mehr Potenzial an Auszubildenden und Absolventen für Hochschulen ▪ Höhere Erwerbsquoten ▪ Weniger gesellschaftliche Ausgrenzung 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ mehr erfolgreich abgeschlossene akademische und berufliche Ausbildungen ▪ Stärkung des Fachkräftepotenzials ▪ vermehrte Erwerbstätigkeit (auch in Vollzeit) von Müttern ▪ Steigerung des Bruttoinlandproduktes

Fazit



Fach- und Führungskarrieren als Investition

- Fachkräftegewinnung- und Bindung
- Kosten der Fachkarrieren stehen monetäre Erträge gegenüber (individuell und volkswirtschaftlich)
- Gesellschaftlicher Nutzen als Element einer vorbeugenden Sozialpolitik
- Finanzierung und Gestaltung von Qualifizierungsplätzen und Stellen für die Fachkarrieren sind gemeinsame Aufgabe von Bund, Ländern, Tarifpartnern und Trägern
- Diskussion und Prüfung von
 - Facherzieherprofilen analog zum „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil“ (KMK/JFMK)
 - Stellenprofilen in den Gesetzen zur Finanzierung der Kindertagesbetreuung (Länder)
 - Tarifrrechtliche Regelungen (Tarifpartner)

Literatur (1/3)

- 1) **Rauschenbach, T.** (2005): Rahmencurriculum Frühkindliche Bildung, Robert Bosch Stiftung (Hrsg.).
<http://docplayer.org/28632509-Rahmencurriculum-fruehkindliche-bildung-1.html> (abgerufen am 23.08.2021).
- 2) **Geiger, K.** (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München: Deutsches Jugendinstitut.
- 3) **Borgstedt, S.** (2020): Sinus- Jugendbefragung. Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158240/dddec08758972ec83d43f233d90fc8d7/20200607-sinus-jugendbefragung-data.pdf> (abgerufen am 23.08.2021).
- 4) **Meyer, N./Wahl, J.** (2018): Zwischen beruflichem Aufstieg und persönlicher Entwicklung. In: Sozial Extra. Heft 1, S. 48-51.
- 5) **Schreyer, I./Krause, M./Brandl, M./Nicko, O.** (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik.
http://www.aqua-studie.de/Dokumente/AQUA_Endbericht.pdf (abgerufen am 23.08.2021).
- 6) **Autorengruppe Fachkräftebarometer** (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. S. 152.
https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2017_web.pdf (abgerufen am 10.10.2021).
- 7) **Geiger, K.** (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München: Deutsches Jugendinstitut.
Fröhlich-Gildhoff, K./Nentwig-Gesemann, I./Pietsch, S./Köhler, L./Koch, M. (2014): Kompetenzentwicklung und Kompetenzerfassung in der Frühpädagogik: Konzepte und Methoden. Freiburg: FEL.
Kalicki, B./Spiekermann, N/Uhlein, C. (2019): Zukunft der sozialen Berufe – Fachspezialisierungen für Erzieherinnen. Ein Dossier auf der Grundlage von Ergebnissen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).
<https://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/27659-zukunft-der-sozialen-berufe-fachspezialisierungen-fuer-erzieherinnen.html> (abgerufen am 23.08.2021).
- 8) **Weßler-Poßberg, D./Huschik, G.** (2020): Zukunftsfelder für Erzieherberufe – Fachkarrieren in der frühen Bildung. Kurzstudie
https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163910/694f6b1807f0f1857_bceb0f009b499f5/zukunftsfelder-fuer-erzieherberufe-fachkarrieren-in-der-fruehen-bildung-prog-nos-data.pdf (abgerufen am 23.08.2021).

Literatur (2/3)

- 9) **Roßbach, H.-G./Anders, Y./Tietze, W.** (2016): Wissenschaftliche Evaluation des Bundesprogramms „Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“. Berlin/Bamberg.
- 10) **Weltzien, D., Hohagen, J., Kassel, L., Pasquale, D. & Wirth, C.** (2021). Expertise zum Aufstiegsbonus für Fachkräfte. Freiburg https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/FC_FKO_PB3Expertise_zum_Aufstiegsbonus.pdf (abgerufen am 20.12.2021)
- 11) **KomDat** (2020): Ganztagsangebote für Grundschulkindern – welche Ausbaustrategien verfolgen die Länder? In: KomDat, Dez 2020, S. 11-17.
- 12) **BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2021): Standortkarte für das Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“. <https://sprach-kitas.fruehe-chancen.de/programm/standortkarte/> (abgerufen am 23.08.2021).
StBA - Statistisches Bundesamt (2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402217004.pdf> (abgerufen am 23.08.2021).
- 13) **StBA - Statistisches Bundesamt** (2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402217004.pdf> (abgerufen am 23.08.2021).
- 14) **StEG-Konsortium** (2019): Ganztagschule 2017/2018. Deskriptive Befunde einer bundesweiten Befragung. Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG). https://www.pedocs.de/volltexte/2019/17105/pdf/Ganztagschule_2017_2018_StEG.pdf (abgerufen am 23.08.2021).
KMK-Sekretariat – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2021): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland. Statistik 2015 bis 2019. Tabellenauszug. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/GTS2019_Tabwerk.xlsx (abgerufen am 23.08.2021).
StBA – Statistisches Bundesamt (2021): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Fachserie 11, Reihe 1. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/allgemeinbildende-schulen-2110100217005.xlsx> (abgerufen am 23.08.2021).

Literatur (3/3)

- 15) Viernickel, S./Nentwig-Gesemann, I./Nicolai, K./Schwarz, S./Zenker, L.** (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Forschungsbericht. Alice-Salomon-Hochschule. <http://docplayer.org/17635320-Forschungsbericht-schluesel-zu-guter-bildung-erziehung-und-betreuung.html> (abgerufen am 23.08.2021).
- Buschle, C./Gruber, V.** (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 30. https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WiFF_Studie_30_Buschle_Gruber_WEB.pdf (abgerufen am 23.08.2021).
- Fuchs-Rechlin, K./Züchner, I.** (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WiFF_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf (abgerufen am 23.08.2021).
- 16) Jenkner, P./Deuse, C./Dölle, F./Sanders, S./Winkelmann, G.** (2019): Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich Fachhochschulen 2017. Forum Hochschule 1/2019. https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201901.pdf (abgerufen am 23.08.2021).
- Pasternack, P./Schildberg, A.** (2005): Die finanziellen Auswirkungen einer Akademisierung der Erzieher/innen-Ausbildung. In: Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Materialien zum Zwölften Kinder und Jugendbericht der Bundesregierung. Band 2: Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich. Verlag Deutsches Jugendinstitut, München: S. 9-133.
- 17) Bundesprogramm „Sprach-Kitas:** Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“. <https://sprach-kitas.fruehe-chancen.de/programm/> (abgerufen am 23.08.2021)
- 18) Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“.** <https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/> (abgerufen am 23.08.2021)