Inhaltsverzeichnis

1. Theoretischer Bezugsrahmen 1

1.1 Das Kita-System in Deutschland: strukturelle Rahmenbedingungen 1

1.2 Fachkräftemangel als strukturelles Problem 3

1.3 Berufliche Anforderungen im pädagogischen Alltag 5

1.4 Arbeitsbelastung und Ressourcenknappheit 8

1.5 Gesundheitliche Belastungen und Krankenstand 10

1.6 Arbeitszufriedenheit und Berufsverbleib 11

1.7 Frühzeitiger Berufsausstieg: Forschungsstand 13

1.8 Zwischenfazit und Ableitung für die empirische Untersuchung 15

2. Literaturverzeichnis 16

1. Theoretischer Bezugsrahmen

1.1 Das Kita-System in Deutschland: strukturelle Rahmenbedingungen

Kindertageseinrichtungen sind in Deutschland nicht bloß Betreuungsorte, sondern Teil der Kinder- und Jugendhilfe mit einem eigenständigen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag. Strehmel und Ulber (2014, S. 9) beschrieben dieses Feld als öffentlich verantwortete Infrastruktur, die pädagogische, organisatorische und sozialpolitische Funktionen miteinander verbindet. Damit ist das Kita-System von Anfang an doppelt codiert. Einerseits soll es kindliche Entwicklung unterstützen, andererseits Erwerbsarbeit, Familienalltag und soziale Teilhabe absichern.

Seit den 2000er Jahren hat das System einen tiefgreifenden Ausbau erfahren. Der Ausbau betraf nicht nur die Zahl der Plätze, sondern auch die Zahl der Einrichtungen, die Größe der Teams und die öffentliche Aufmerksamkeit für frühe Bildung. Das Fachkräftebarometer 2025 beschreibt diese Entwicklung als langjährige Expansionsbewegung, in deren Verlauf mehr Kinder, mehr Plätze und mehr Personal in das Feld eingetreten sind (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025, S. 14). Bereits das Fachkräftebarometer 2019 ordnete den Ausbau in einen breiteren bildungs- und sozialpolitischen Kontext ein und verwies auf die wachsende Bedeutung früher Bildung für Vereinbarkeit, Inklusion und gesellschaftliche Erwartungen an pädagogische Institutionen (Beher et al., 2019, S. 10).

Der Rechtsanspruch hat diese Dynamik erheblich verstärkt. Seit dem Ausbau der U3-Betreuung ist die Versorgung nicht mehr allein eine Angebotsfrage, sondern eine Frage rechtsförmig abgesicherter Teilhabe. In der Folge wurde der Zugang zu Kindertagesbetreuung stärker politisiert und administrativ verdichtet. Menzel und Scholz (2022, S. 16) stellten fest, dass die Teilhabe an früher Bildung längst nicht nur auf individueller Nachfrage beruht, sondern maßgeblich durch institutionelle Zugangsstrukturen, lokale Steuerung und sozial ungleiche Verteilungschancen geprägt ist. In dieselbe Richtung argumentieren Correll und Lepperhoff (2019, S. 10), wenn sie frühe Bildung als zentralen Ort sozialer Teilhabe fassen.

An diesem Punkt gewinnt die kommunale und trägerbezogene Steuerung an Bedeutung. Aufnahmeverfahren, Vormerkungen und Platzvergaben sind keineswegs neutral. Sie strukturieren, welche Familien wann und unter welchen Bedingungen Zugang erhalten.

Der Beitrag von Scholz und Menzel verortet die Schaffung gleicher Zugangsbedingungen explizit auf kommunaler Ebene und beschreibt das Aufnahmeverfahren als zentrales Instrument lokaler Zugangssteuerung (Scholz & Menzel, 2023, S. 54). Auch Peucker, Pluto und van Santen rahmten Kindertageseinrichtungen als Einrichtungen, die auf gesellschaftliche Anforderungen reagieren und zugleich von ihren institutionellen Rahmenbedingungen geprägt werden (Peucker et al., 2017, S. 9). Das Kita-System ist damit nicht homogen, sondern durch regionale, kommunale und trägerspezifische Unterschiede gegliedert.

Die aktuelle Versorgungslage lässt sich deshalb nicht allein über Ausbauzahlen beschreiben. Maßgeblich ist ebenso, ob Angebot, Nutzung und Bedarf in ein belastbares Verhältnis treten. Kayed, Wieschke und Kuger (2023, S. 7) verwiesen darauf, dass Betreuungsbedarf, Inanspruchnahme und bedarfsgerechte Angebote nicht deckungsgleich sind und dass Zugangsselektivität bereits im U3-Bereich relevant wird. Auch die Frage, warum Eltern Angebote nicht nutzen, verweist auf strukturelle Grenzen des Systems. Die Studie von Lippert, Hüsken und Kuger arbeitet heraus, dass Nichtinanspruchnahme keineswegs nur auf fehlende Nachfrage zurückgeht, sondern mit Einstellungen, Bedarfen und Angebotsbedingungen zusammenhängt (Lippert et al., 2022, S. 6).

Ebenso wichtig ist die Kontinuität der Nutzung. Für Kinder und Familien ist nicht allein der Erstzugang bedeutsam, sondern auch die Stabilität der Betreuungsverläufe. Die Untersuchung von Lippert, Kayed und Kuger ordnet Kindertagesbetreuung als festen Bestandteil der kindlichen Normalbiografie ein, betont aber zugleich Unterschiede beim Eintrittsalter und in der Nutzungsstabilität zwischen Regionen und Familienkontexten (Lippert et al., 2023, S. 6). Versorgungslage meint daher mehr als eine formale Platzquote. Sie umfasst auch die Verlässlichkeit und Dauerhaftigkeit institutioneller Arrangements.

Mit dem quantitativen Ausbau sind die Qualitätsanforderungen nicht zurückgetreten. Vielmehr wurden sie erweitert. Anders und Oppermann (2024, S. 551) argumentierten, dass hohe pädagogische Qualität eine zentrale Voraussetzung kindlicher Entwicklung ist und dass die Forschung deshalb Struktur-, Prozess- und weitere Qualitätsdimensionen gemeinsam betrachten muss. Die Expertise von Strehmel und Viernickel bindet die Diskussion um Fachkraft-Kind-Relationen ausdrücklich an die politische Suche nach bundesweiten Qualitätsstandards und verweist damit auf die enge Verbindung von Strukturqualität und Systemsteuerung (Strehmel & Viernickel, 2023, S. 10).

Qualitätsentwicklung ist zugleich eine Mehrebenenaufgabe. Nicht nur die einzelne Fachkraft, auch Träger, Leitungen, Teams und politische Steuerungsebenen wirken auf die Qualität der Einrichtung ein. Die Einführung in den Sammelband zur Qualitätsentwicklung in der Frühen Bildung rahmt den Systemausbau ausdrücklich als Prozess, in dem gestiegene quantitative Reichweite mit erhöhten qualitativen Anforderungen zusammenfällt (Schelle et al., 2023, S. 7). Riedel, Geiger, Otremba und Dingfelder beschrieben vor diesem Hintergrund neue Träger nicht als bloße Verwaltungsinstanzen, sondern als Akteure mit eigenen Qualitätsvorstellungen, Finanzierungslogiken und Steuerungsstrategien, die auf das System zurückwirken (Riedel et al., 2022, S. 4). Die Trägerlandschaft gehört daher zum strukturellen Kern des Feldes.

Ein Blick in internationale Vergleichsstudien unterstreicht diese Mehrdimensionalität. Die OECD-Befragung verweist für Deutschland auf ein hohes Maß an Fachlichkeit, benennt aber zugleich Entwicklungsbedarfe bei strukturellen Bedingungen und organisatorischen Rahmenlagen (Bader et al., 2019, S. 56). Das Fachkräftebarometer 2021 hält ebenfalls fest, dass das Feld durch Expansion, Pluralität und Differenzierung geprägt ist und sich damit in einem anhaltenden Umbau befindet (Deutsches Jugendinstitut, 2021, S. 20). Vor diesem Hintergrund beschreibt die Situationsanalyse der Stiftung Kinder forschen ein System, dessen Anforderungen an Fach- und Leitungskräfte wachsen, während gesellschaftliche Anerkennung und institutionelle Ressourcen nicht im selben Tempo mitsteigen (Stiftung Kinder forschen, 2025, S. 52).

1.2 Fachkräftemangel als strukturelles Problem

Der Fachkräftemangel im Feld der frühen Bildung ist kein vorübergehender Randaspekt, sondern eine systemprägende Strukturbedingung. Betz, Idel und Steffensky (2024, S. 1414) beschrieben den Mangel an pädagogischen Fachkräften als Gegenstand intensiver öffentlicher, wissenschaftlicher und politischer Debatten. Damit ist bereits angezeigt, dass es sich nicht um eine isolierte Personalfrage handelt. Der Fachkräftemangel verändert Handlungsoptionen von Einrichtungen, Trägern und Kommunen und verschiebt die Grenzen dessen, was im Alltag noch als regelhafter Betrieb gelten kann.

Die Ursachen liegen in einer Überlagerung mehrerer Entwicklungen. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung erhöhte den Personalbedarf nachhaltig. Parallel dazu stiegen die Erwartungen an Inklusion, Bildung, Zusammenarbeit mit Familien, Dokumentation und Qualitätsentwicklung. Das Fachkräftebarometer 2019 verwies schon früh darauf, dass das

Aufgabenspektrum der pädagogischen Arbeit zugenommen hat und sich damit auch die Anforderungen an Personal und Organisation verschärfen (Beher et al., 2019, S. 10). Das aktuelle Fachkräftebarometer führt diese Entwicklung fort und ordnet den Mangel in einen Kontext wachsender Heterogenität und steigender Belastung ein (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025, S. 8).

Als strukturelles Problem wird der Fachkräftemangel auch deshalb sichtbar, weil er nicht nur Einstellungen verhindert, sondern das Qualifikationsgefüge des Feldes verschiebt. Wenn offene Stellen dauerhaft unbesetzt bleiben, reagieren Systeme mit Ausweichstrategien. Dazu zählen erweiterte Zugangspfade, stärkere Heterogenität im Personalbestand, Mehrarbeit vorhandener Teams oder die Verschiebung von Aufgaben. Klusemann, Rosenkranz, Schütz und Bock-Famulla (2023, S. 17) verweisen in ihrer Studie darauf, dass unzureichende Personalausstattung die Sicherung hoher Professionalität erschwert.

Unbesetzte Stellen werden auf Trägerebene zunehmend zu einem Steuerungsproblem. Birkel-Barmsen (2024, S. 1448) zeigte auf, dass der Rekrutierungserfolg von Kita-Trägern mit kollektiven Anreizen, Trägermerkmalen und der Positionierung als Arbeitgeber zusammenhängt. Rekrutierung ist im Mangelfeld nicht mehr reine Personalverwaltung, sondern Teil einer Konkurrenz um knappe Fachkräfte. Daraus folgt eine stärkere Bedeutung von Work-Life-Balance, nicht-monetärer Wertschätzung und Trägerprofilen.

Geiger (2019, S. 8) kam zum Entschluss, dass Personalentwicklung als strategische Antwort auf den Fachkräftemangel zu verstehen ist. Das ist aufschlussreich, weil es den Fokus verschiebt. Wenn Personalgewinnung allein nicht ausreicht, werden Einarbeitung, Weiterqualifizierung, Bindung und Entwicklung des vorhandenen Personals zentral. Fachkräftemangel ist dann nicht nur ein Rekrutierungsproblem, sondern ein Problem der gesamten Personalpolitik.

Die Engpasslage wird durch Personalausfälle verschärft. Hohe Krankenstände, Vakanzzeiten und unzureichende Vertretungsreserven machen aus knappen Teams hochgradig störanfällige Organisationen. Das Fachkräftebarometer 2025 verweist auf erhebliche Fehlzeiten des Kita-Personals und betont, dass diese Ausfälle die ohnehin knappen Personalschlüssel weiter verschärfen (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025, S. 8). Die SWK verbindet hohe Fluktuation und hohe Krankenstände ausdrücklich

mit Risiken für Verlässlichkeit und pädagogische Qualität (SWK, 2025, S. 5). Mangel und Ausfall sind somit nicht getrennt zu betrachten. Sie potenzieren einander.

Auch regionale Unterschiede gehören zum Problem. Personalmärkte, Angebotsdichte, kommunale Steuerung und Trägerlandschaften sind in Deutschland nicht einheitlich. Das Fachkräftebarometer 2021 zeichnet ein Feld nach, in dem Expansion, unterschiedliche Ausbildungsmodelle und länderspezifische Entwicklungen zusammenwirken (Deutsches Jugendinstitut, 2021, S. 11). Der Fachkräftemangel erscheint deshalb nicht überall in derselben Form.

Ein möglicher Entlastungsweg liegt in der stärkeren Nutzung internationaler Fachkräftepotenziale. Hartwich und Tillmann (2024, S. 4) beschrieben die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse als bislang begrenzt genutztes, aber relevantes Potenzial für die Frühe Bildung. Diese Perspektive relativiert vorschnelle Engführungen auf nationale Ausbildungskorridore. Zugleich löst sie das Problem nicht automatisch. Anerkennungsverfahren, Sprachkompetenzen, Arbeitsbedingungen und Einbindung in Teams entscheiden mit darüber, ob aus einem Potenzial tatsächlich eine stabile Ressource wird.

Das strukturelle Gewicht des Fachkräftemangels lässt sich auch an der Debatte um bundesweite Standards ablesen. Diskussionen über Fachkraft-Kind-Relationen, Leitungszeit oder Personalbemessung zielen nicht nur auf Qualität, sondern ebenso auf die Frage, welche Mindestbedingungen Einrichtungen brauchen, um überhaupt funktionsfähig zu bleiben. Die Expertise zu bundesweiten Standards ordnet diese Diskussion in die Weiterentwicklung des Qualitätsrechts ein und verbindet Personalrelationen direkt mit Qualitäts- und Teilhabefragen (Strehmel & Viernickel, 2023, S. 10).

1.3 Berufliche Anforderungen im pädagogischen Alltag

Die Anforderungen an pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gehen weit über die direkte Arbeit am Kind hinaus. Ausgangspunkt bleibt zwar der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag. Schon Strehmel und Ulber (2014, S. 9) beschrieben die Kernaufgabe von Kindertageseinrichtungen als Zusammenspiel von Bildung, Betreuung und Erziehung im institutionellen und sozialen Kontext. Dieser Auftrag ist jedoch nicht statisch. Er wird im Alltag in konkrete Interaktionen, Routinen, Beobachtungen, Abstimmungen und Entscheidungen übersetzt.

Die Forschung zur pädagogischen Qualität hat diese Verdichtung des Alltags in den letzten Jahren präziser gefasst. Anders und Oppermann (2024, S. 552) argumentierten, dass Qualität nicht allein über strukturelle Merkmale zu bestimmen ist, sondern eine integrierte Betrachtung von Struktur, Prozess, Kompetenzen und organisationalen Bedingungen erfordert. Damit rückt die Arbeit der Fachkräfte in ihrer situativen Komplexität in den Vordergrund. Qualität entsteht nicht automatisch aus einem Platzangebot.

Die Fachkraft-Kind-Interaktion ist dafür zentral. Peters, Wolstein, Mischo und Ehm (2020, S. 1228) stellten fest, dass theoretisches Wissen ein relevanter Prädiktor für die Qualität sozial- und lernunterstützender Interaktionen ist. Pädagogisches Handeln ist damit wissensbasiert, aber nicht auf deklaratives Wissen reduzierbar. Fachkräfte müssen Beobachtungen deuten, situative Entscheidungen treffen, Beziehungen gestalten und entwicklungsförderliche Impulse setzen.

Internationale und nationale Befragungen bestätigen diese Verdichtung. Die TALIS-Starting-Strong-Studie in der deutschen Auswertung betont, dass Fachkräfte und Leitungen ihre Praktiken, Routinen, Arbeitsbedingungen und Organisationsformen selbst berichten und dadurch ein detailliertes Bild des Kita-Alltags entsteht (Turani et al., 2022, S. 14). Der frühere OECD-Vergleich verweist für Deutschland auf eine hohe Fachlichkeit des Feldes und auf die Bedeutung struktureller Bedingungen für pädagogische Praxis (Bader et al., 2019, S. 36). Das Bild des pädagogischen Alltags ist deshalb nicht auf „Arbeit mit Kindern“ im engen Sinne zu reduzieren.

Zum pädagogischen Auftrag tritt die emotionale Arbeit. Fachkräfte müssen Nähe und Distanz regulieren, Konflikte moderieren, Belastungen von Kindern aufnehmen und gleichzeitig das eigene Verhalten steuern. Nürnberg (2018, S. 13) beschrieb diese Tätigkeit als Arbeit, die ein hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Gefühlskontrolle verlangt. Die Fachkraft ist damit nicht nur Vermittlerin von Inhalten, sondern auch Beziehungsperson, Krisenmanagerin und Koordinatorin sozialer Situationen. Diese emotionale Verdichtung ist ein integraler Teil professionellen Handelns.

Nicht minder relevant sind Dokumentation, Beobachtung und Qualitätsentwicklung. Mit dem Ausbau des Systems sind Verfahren der Beobachtung, Sprachbildung, Entwicklungsdokumentation, Kinderschutzsicherung und Konzeptarbeit dichter geworden. Die Einführung in den Sammelband zur Qualitätsentwicklung stellt den Ausbau der

Kindertageseinrichtung als Bildungsort ausdrücklich in Zusammenhang mit gestiegenen Ansprüchen an Integration, Inklusion und Qualitätsentwicklung (Schelle et al., 2023, S. 7).

Ein weiterer Anforderungsbereich betrifft die Zusammenarbeit mit Eltern und das Gemeinwesen. Peucker, Pluto und van Santen ordnen diese Kooperationen als konstitutiven Teil des Handlungsfeldes ein und verweisen darauf, dass Kindertageseinrichtungen mit Eltern, Beschwerdeverfahren und sozialen Bezügen im Umfeld umgehen müssen (Peucker et al., 2017, S. 9). Elternarbeit ist deshalb kein Zusatz, sondern institutioneller Kern. Sie umfasst Informationsweitergabe, Aushandlung von Erwartungen, Begleitung von Übergängen und den Umgang mit Differenzen.

Die Organisationsdimension des Berufs tritt ebenfalls stärker hervor. Strehmel und Ulber (2014, S. 9) betonten die strukturelle Einbettung des Feldes und verknüpften sie mit Management- und Leitungsanforderungen. In größeren Teams, heterogenen Trägerstrukturen und verdichteten Regulierungen muss pädagogische Arbeit koordiniert, geplant und verantwortet werden. Geiger (2019, S. 10) verwies in diesem Zusammenhang auf erhöhte Anforderungen an Steuerung und interne Organisation. Administrative Zusatzaufgaben, Personalentwicklung, Dienstpläne, Abstimmungen und Konzeptarbeit prägen den Alltag nicht nur von Leitungen, sondern auch von Fachkräften.

Mit der Heterogenisierung der Teams verändern sich auch Arbeitsteilung und professionelle Zuständigkeiten. Weimann-Sandig und Diskowski (2026, S. 14) beschrieben die rechtlichen und organisatorischen Fragen der Aufgabenzuweisung zwischen verschiedenen Berufs- und Qualifikationsgruppen als bislang unzureichend geklärt. Das betrifft die Kooperation von Erst- und Zweitkräften, Assistenzkräften, Verwaltungspersonal und weiteren Professionen. Wo Zuständigkeiten unscharf bleiben, verlagern sich Abstimmungsanforderungen in den Alltag.

Träger und Organisationsformen wirken auf die Anforderungen des pädagogischen Alltags zurück. Riedel, Geiger, Otremba und Dingfelder (2022, S. 4) beschrieben, dass Träger mit unterschiedlichen Profilen, Finanzierungsquellen und Qualitätsvorstellungen in das Feld eintreten. Das beeinflusst Erwartungen an Personal, Steuerung, Konzeptarbeit und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Anforderungen des Berufs ergeben sich daher nicht allein aus dem direkten Kontakt mit Kindern, sondern ebenso aus Trägerlogiken, regulatorischen Vorgaben und institutionellen Arrangements.

1.4 Arbeitsbelastung und Ressourcenknappheit

Arbeitsbelastung in Kindertageseinrichtungen ist nicht als Ausnahme zu verstehen, sondern als dauerhaftes Strukturmerkmal eines hoch verdichteten Arbeitsfeldes. Nürnberg (2018, S. 10) beschrieb den Alltag frühpädagogischer Fachkräfte als dynamisches Interaktionsgeschehen, in dem fortlaufend Entscheidungen getroffen, Beziehungen gestaltet und Anforderungen priorisiert werden müssen. Belastung entsteht in diesem Rahmen nicht erst in Krisensituationen.

Zu den klassischen Belastungsfaktoren gehören Lärm, Zeitdruck, räumliche Enge, Unterbrechungen und hohe Konzentrationsanforderungen. Madeira Firmino und Bauknecht (2022, S. 196) führten diese Faktoren als typische Arbeitsanforderungen in Kindertageseinrichtungen auf und verbanden sie mit psychischer und emotionaler Erschöpfung. Die Bedeutung dieser Faktoren liegt darin, dass sie kumulativ wirken. Eine einzelne Störung mag beherrschbar sein.

Nürnberg (2018, S. 16) verwies auf Belastungsfaktoren, die direkt im Kita-Alltag verortet sind. Darunter fallen Merkmale der Arbeitsumgebung, Aufgabenvielfalt und soziale Anforderungen. Der pädagogische Alltag ist von permanenter Responsivität geprägt. Fachkräfte reagieren auf Kinder, Eltern, Kolleginnen und Kollegen, organisatorische Änderungen und spontane Ausfälle. Diese permanente Reaktionspflicht bindet Aufmerksamkeit und erschwert Phasen ungestörter Arbeit.

Ressourcenknappheit verschärft solche Belastungen. Unzureichende Personalausstattung bedeutet nicht nur mehr Arbeit pro Kopf, sondern verändert den Charakter der Arbeit. Wenn Teams knapp besetzt sind, sinkt der Spielraum für Vertretungen, Vorbereitung, Reflexion und informelle Entlastung. Klusemann et al. (2023, S. 20) ordnen die Personalsituation deshalb nicht als isoliertes Verwaltungsproblem ein, sondern als Bedingung professionellen Handelns. In Mangellagen verschieben sich Prioritäten zugunsten des unmittelbaren Betriebs. Pädagogische Qualität wird defensiver organisiert.

Der Personalmangel wirkt dabei als Belastungsverstärker. Oppermann, Hummel und Anders beschreiben strukturelle Rahmenbedingungen wie Personalsituation, Gruppenorganisation und Gruppengröße ausdrücklich als relevante Faktoren für das Belastungserleben frühpädagogischer Fachkräfte (Oppermann et al., 2025, S. 4). Lärm oder Unterbrechungen sind unter günstigen Bedingungen eher bearbeitbar. In knapp

besetzten Teams verlieren Fachkräfte dagegen Kompensationsmöglichkeiten. Belastung wird dann weniger situativ als dauerhaft.

Die Diskussion um Fachkraft-Kind-Relationen zielt genau auf diesen Zusammenhang. Zu enge Relationen erhöhen nicht nur das Risiko von Qualitätsverlusten, sondern verdichten jede einzelne Tätigkeit. Die Expertise zu bundesweiten Standards stellt die Fachkraft-Kind-Relation in den Kontext bundesweiter Mindestbedingungen und damit in den Mittelpunkt einer strukturellen Belastungsdebatte (Strehmel & Viernickel, 2023, S. 10). Wo Personalbemessung unzureichend ist, werden Pausen, Vertretungen und Vorbereitungszeiten prekär.

Auch die Forschung zur Qualitätsentwicklung betont, dass die gestiegenen Anforderungen des Feldes nicht folgenlos bleiben. Schelle et al. (2023, S. 7) verweisen auf ein System, in dem quantitative Expansion mit qualitativ höheren Erwartungen zusammenfällt. Fachkräfte sollen zugleich individuell begleiten, dokumentieren, kooperieren, inklusiv arbeiten, Bildungsimpulse setzen und organisatorische Anforderungen erfüllen. Solche Mehrfachzuständigkeiten erzeugen nicht nur Arbeitsfülle, sondern konkurrierende Handlungslogiken. Das kann den Eindruck verstärken, permanent unvollständig zu arbeiten.

Die internationale Forschungsperspektive unterstützt dieses Bild. Der deutsche TALIS-Bericht hebt hervor, dass Qualität im Elementarbereich unter Bedingungen gesellschaftlicher Veränderungen, Migration, Digitalisierung und Personalknappheit neu verhandelt wird (Turani et al., 2022, S. 18). Bereits der ältere OECD-Vergleich hatte strukturelle Bedingungen des Einrichtungsumfeldes als relevant für die Arbeit in der Kita markiert (Bader et al., 2019, S. 36). Arbeitsbelastung ist damit nicht auf die Einzelperson zurechenbar. Sie verweist auf institutionelle und politische Rahmungen.

Die Folgen von Ressourcenknappheit reichen bis in die Tagesstruktur hinein. Fehlende Pausen, verkürzte Vorbereitungszeiten und permanente Improvisation sind keine Nebeneffekte, sondern Ausdruck einer Organisation unter Druck. Das Fachkräftebarometer 2025 verweist auf erhebliche Fehlzeiten, die nicht in den Personalschlüssel eingerechnet werden und damit die alltägliche Knappheit verschärfen (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025, S. 8). Wo personelle Puffer fehlen, wird jede Erkrankung zur Belastung aller Beteiligten.

Für die Zeit nach der Pandemie weist die Forschung zusätzlich auf gesundheitsbezogene Organisationsentwicklung hin. Der Überblick von Lattner, Strehmel, Borkowski und Ulbrich beschreibt, dass gesundes Arbeiten in Kitas organisationale Voraussetzungen braucht und bisherige Ansätze häufig noch keine systematische Organisationsentwicklung erzeugen (Lattner et al., 2025, S. 107). Belastung reduziert sich also nicht allein durch individuelle Resilienz. Erforderlich sind strukturelle Ressourcen, verbindliche Standards und eine Arbeitsorganisation, die pädagogische Professionalität nicht gegen betriebliche Notlösungen ausspielt.

1.5 Gesundheitliche Belastungen und Krankenstand

Die gesundheitliche Lage frühpädagogischer Fachkräfte ist für die Analyse des Feldes zentral, weil sie sowohl die Person selbst als auch die Stabilität der Einrichtungen betrifft. Psychische Belastung, körperliche Beanspruchung und Krankenstand sind nicht bloß Begleiterscheinungen, sondern wirken auf Qualität, Kontinuität und Personalbindung zurück. Das gilt im Besonderen für emotionale Erschöpfung, die als Kernindikator beruflicher Überlastung im Feld wiederholt untersucht wurde.

Madeira Firmino und Bauknecht (2022, S. 195) stellten fest, dass zahlreiche Befunde auf psychische und emotionale Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern verweisen. Ihre Analyse macht deutlich, dass das Aufgabenspektrum des Berufs weit reicht und zugleich mit Stressoren wie Lärm, Zeitdruck und zusätzlicher Verantwortung verknüpft ist. Damit wird eine typische Konstellation sichtbar. Hohe soziale Verantwortung trifft auf eine Arbeitsumgebung, die Regeneration erschwert.

Die psychische Gesundheit ist jedoch nicht nur durch Belastungen, sondern auch durch soziale Ressourcen geprägt. Malek, Thielmann und Böckelmann (2025, S. 173) argumentierten, dass unterstützende Netzwerke und soziale Ressourcen eine wichtige Funktion für die psychische Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern haben. Diese Perspektive ist bedeutsam, weil sie Gesundheit nicht individualisiert. Teambeziehungen, kollegiale Unterstützung und organisationale Rückendeckung beeinflussen, wie stark Belastungen überhaupt gesundheitlich wirksam werden.

Eine ähnliche Richtung schlägt die Untersuchung von Oppermann, Hummel und Anders ein. Die Autorinnen betonen, dass Teamklima und Führungspraktiken für das Belastungserleben frühpädagogischer Fachkräfte relevant sind und dass ein positives

soziales Klima mit geringerer emotionaler Erschöpfung einhergeht (Oppermann et al., 2025, S. 2). Gesundheit im Beruf hängt damit nicht nur an der Zahl der Aufgaben, sondern ebenso an den sozialen Bedingungen ihrer Bearbeitung.

Der Krankenstand bildet diese Belastungen auf institutioneller Ebene ab. Die SWK beschreibt hohe Krankenstände als ein Merkmal vieler Einrichtungen und ordnet sie in einen Zusammenhang mit psychischen Belastungen ein (SWK, 2025, S. 5). Für Einrichtungen bedeutet das eine doppelte Problemlage. Erkrankungen belasten das Team. Gleichzeitig verstärken knappe Vertretungsressourcen den Druck auf die verbleibenden Fachkräfte. Ein hoher Krankenstand ist daher sowohl Folge als auch Auslöser weiterer Belastung.

Das Fachkräftebarometer 2025 konkretisiert diese Lage, indem es auf deutlich überdurchschnittliche Fehlzeiten des Kita-Personals verweist (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025, S. 8). Solche Daten sind für die vorliegende Arbeit relevant, weil sie die Brücke zwischen subjektivem Belastungserleben und objektivierbaren Systemindikatoren schlagen. Wo Fehlzeiten dauerhaft hoch sind, spricht vieles gegen die Annahme, dass es sich um Einzelfälle handelt.

Gesundheitsförderung muss deshalb breiter gedacht werden. Der Wegweiser des Deutschen Jugendinstituts und der WiFF ordnet Gesundheit in Kindertageseinrichtungen nicht nur als Thema für Kinder, sondern ebenso als Aufgabe für Fachpraxis, Wissenschaft und Politik ein (Deutsches Jugendinstitut & WiFF, 2020, S. 11). Eine solche Perspektive verschiebt den Fokus von reaktiver Problembearbeitung zu präventiver Gestaltung.

Für die Nachpandemiezeit betonen Lattner et al. (2025, S. 107), dass gesundes Arbeiten in Kitas organisationsbezogene Voraussetzungen braucht. Ohne verlässliche Strukturen, Reflexionszeiten und entlastende Rahmenbedingungen bleibt Gesundheitsförderung punktuell. Das ist für das Thema Berufsverbleib von hoher Bedeutung. Gesundheitliche Belastung ist kein isolierter Risikofaktor, sondern ein Knotenpunkt, an dem Arbeitsbedingungen, Teamkultur und Steuerung zusammenlaufen.

1.6 Arbeitszufriedenheit und Berufsverbleib

Arbeitszufriedenheit im Feld der frühen Bildung speist sich nicht allein aus Entgelt oder Karriereoptionen. Viele Fachkräfte berichten von hoher intrinsischer Motivation, von der

Freude an Beziehungen zu Kindern und von dem Erleben pädagogischer Sinnhaftigkeit. Nürnberg (2018, S. 28) beschrieb, dass Fachkräfte trotz deutlicher Belastung wiederkehrend Freude und Zufriedenheit in ihrem Arbeitsalltag thematisieren. Das ist kein nebensächlicher Befund. Er verweist auf eine motivationale Ressource des Berufsfeldes.

Die Arbeit mit Kindern bleibt für viele Fachkräfte der zentrale Haltefaktor. Nürnberg (2018, S. 29) schildert, wie positive Interaktionen, Anerkennung durch Kinder und gelingende Alltagsmomente im Arbeitsalltag als tragende Elemente von Zufriedenheit erlebt werden. Solche Erfahrungen stabilisieren Berufsidentität. Sie kompensieren strukturelle Defizite allerdings nur begrenzt.

Für den Berufsverbleib ist daher das Zusammenspiel aus intrinsischer Motivation und organisationalen Bedingungen entscheidend. Nachtigall, Stadler und Fuchs-Rechlin (2021, S. 23) beschrieben positive Arbeitsbedingungen, vor allem Teamklima und Zusammenarbeit mit der Leitung, als wichtige Anreize für den Verbleib in der Einrichtung.

Dass Entwicklungsmöglichkeiten relevant sind, zeigt auch die Perspektive auf Aufstieg und Weiterbildung. Nachtigall et al. (2021, S. 24) verweisen darauf, dass berufliche Perspektiven innerhalb der Einrichtung oder des Trägers den Verbleib stützen können. Fuchs-Rechlin und Züchner (2018, S. 55) beschrieben zugleich, dass Weiterbildungsinteressen vieler Fachkräfte von zeitlichen und finanziellen Ressourcen sowie von der Unterstützung des Arbeitgebers abhängen. Berufsverbleib ist damit eng an Lern- und Entwicklungskorridore gekoppelt.

Geiger (2019, S. 10) argumentierte, dass Personalentwicklung zwischen institutionellen Zielen und den Interessen der Beschäftigten ausbalanciert werden muss. Für die Frage des Berufsverbleibs bedeutet das, dass Fachkräfte nicht nur gehalten, sondern auch in ihrer Entwicklung ernst genommen werden müssen. Fehlen Aufstiegswege, Anerkennung oder fachliche Entfaltungsmöglichkeiten, steigt die Gefahr, dass qualifizierte Beschäftigte das Feld verlassen oder innerlich distanzieren.

Auch Trägerstrategien spielen eine Rolle. Birkel-Barmsen (2024, S. 1448) verweist darauf, dass nicht-monetäre Wertschätzung und Angebote zur Work-Life-Balance den Rekrutierungserfolg erhöhen. Diese Befunde sind für den Berufsverbleib anschlussfähig.

Die soziale Einbettung im Team bleibt dabei zentral. Malek et al. (2025, S. 173) betonen die Bedeutung sozialer Ressourcen für psychische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Oppermann et al. (2025, S. 3) verweisen im selben Zusammenhang auf die Schlüsselrolle der Einrichtungsleitung für die Gestaltung eines positiven Arbeitsumfeldes.

Entgelt und gesellschaftliche Anerkennung bleiben dennoch relevant. Das Fachkräftebarometer 2019 thematisiert für die Frühe Bildung zwar solide Arbeitsverhältnisse und Gehaltsentwicklungen, markiert aber zugleich die fortbestehende Spannung zwischen verantwortungsvoller Tätigkeit und begrenzter statusbezogener Aufwertung (Beher et al., 2019, S. 9). Die Situationsanalyse der Stiftung Kinder forschen verweist ebenfalls auf eine teilweise geringe gesellschaftliche Anerkennung der Bildungs- und Erziehungsarbeit in Kitas (Stiftung Kinder forschen, 2025, S. 52). Berufsverbleib hängt folglich nicht nur an interner Teamkultur, sondern auch an externer Wertschätzung des Arbeitsfeldes.

1.7 Frühzeitiger Berufsausstieg: Forschungsstand

Der Forschungsstand zum frühzeitigen Berufsausstieg im Feld der frühen Bildung ist in Deutschland gewachsen, weist aber weiterhin Lücken auf. Vor allem qualitative und längsschnittliche Studien haben gezeigt, dass der Ausstieg nicht als singuläre Entscheidung zu begreifen ist, sondern als Ergebnis von Erfahrungen im Berufseinstieg, organisationalen Rahmenbedingungen, Entwicklungsperspektiven und Belastungsdynamiken.

Einen wichtigen Zugang bietet die Studie von Nachtigall, Stadler und Fuchs-Rechlin. Bereits in der Einleitung betonen die Autorinnen, dass die Attraktivität des Erzieherberufs auf den ersten Blick hoch erscheinen mag, der weitere Berufsweg aber von Unterstützung, Widerständen und institutionellen Bedingungen geprägt wird (Nachtigall et al., 2021, S. 6). Für die Frage des frühzeitigen Ausstiegs ist das zentral. Die Eintrittsentscheidung in den Beruf erklärt noch nicht den Verbleib.

Im Kapitel zu Verbleib- und Ausstiegsneigungen beschreiben Nachtigall et al. (2021, S. 21) begrenzte Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als relevanten Faktor. Frühzeitiger Ausstieg entsteht demnach nicht nur aus Überforderung, sondern auch aus dem Eindruck, dass der Beruf auf Dauer nur wenige Perspektiven eröffnet. Dieser Befund verweist auf die enge Verbindung von Personalentwicklung und Fluktuation.

Die Studie differenziert dabei zwischen verschiedenen Typen von Berufsverläufen. Nachtigall et al. (2021, S. 22) beschreiben sowohl Fachkräfte mit deutlicher Verbleibsneigung als auch solche, die sich mit Ausstiegsmöglichkeiten befassen oder ihre Zukunft außerhalb der Kita sehen. Aufschlussreich ist, dass diese Orientierungen an konkrete Erfahrungen geknüpft sind. Team, Leitung, Anerkennung und persönliche Entwicklungsperspektiven wirken nicht abstrakt, sondern unmittelbar auf Zukunftsentscheidungen.

Für diejenigen mit Verbleibsneigung spielen nach der Studie positive Arbeitsbedingungen eine erhebliche Rolle. Teamklima, gute Zusammenarbeit mit der Leitung und die Erfahrung, in der Einrichtung „angekommen“ zu sein, stabilisieren den Verbleib (Nachtigall et al., 2021, S. 23). Diese Befunde legen nahe, dass frühzeitiger Berufsausstieg nicht allein durch individuelle Berufseignung erklärt werden kann. Organisationale Kontexte sind mitentscheidend.

Ein weiterer Strang des Forschungsstands befasst sich mit der mittelfristigen beruflichen Platzierung nach Ausbildung oder Studium. Fuchs-Rechlin und Züchner (2018, S. 6) rahmen die Frage nach dem weiteren Berufsweg als Problem der Berufseinmündung und mittelfristigen Platzierung. Damit wird der Blick von der Ausbildung in die ersten Berufsjahre gelenkt. Für diese Phase ist kennzeichnend, dass sich Erwartungen, reale Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen erstmals konkret gegenüberstehen.

Die Studie verweist zugleich auf die Bedeutung von Weiterqualifizierung und institutioneller Unterstützung. Fuchs-Rechlin und Züchner (2018, S. 60) beschreiben, dass Weiterbildung und Freistellung durch Arbeitgeber zur Etablierung im Arbeitsfeld beitragen können. Wo solche Unterstützung fehlt, bleibt die Bindung schwächer. Frühzeitiger Berufsausstieg ist daher nicht nur als Abbruch, sondern auch als misslingende berufliche Konsolidierung zu fassen.

Personalentwicklung erscheint in diesem Zusammenhang als präventiver Ansatz gegen Fluktuation. Geiger (2019, S. 8) argumentierte, dass Personalentwicklung eine wesentliche Strategie im Umgang mit dem Fachkräftemangel ist. Diese Aussage betrifft auch den Berufsausstieg in den ersten Jahren.

Die strukturelle Dimension des Problems bleibt dabei präsent. Betz et al. (2024, S. 1414) verorten den Fachkräftemangel im gesamten pädagogischen Feld und machen damit

deutlich, dass Berufsausstiege nicht isoliert, sondern im Kontext breiter Personalengpässe betrachtet werden müssen. Die SWK knüpft daran an und beschreibt hohe Fluktuation und hohe Krankenstände als Gefährdung für Verlässlichkeit und Qualität im System (SWK, 2025, S. 5).

Auch die Diskussion um alternative Rekrutierungswege und neue Personalgruppen ist hier einzuordnen. Hartwich und Tillmann (2024, S. 4) verweisen auf ausländische Berufsabschlüsse als bislang wenig genutztes Fachkräftepotenzial. Weimann-Sandig und Diskowski (2026, S. 14) thematisieren zugleich die unzureichend geklärte Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen. Beides verweist auf eine Forschungslücke. Zwar wird intensiv über Gewinnung und Zusammensetzung des Personals gesprochen, doch die langfristige Wirkung solcher Strukturveränderungen auf Verbleib, Professionalisierung und Ausstieg ist noch nicht hinreichend geklärt.

1.8 Zwischenfazit und Ableitung für die empirische Untersuchung

Der theoretische Bezugsrahmen verortet die frühe Bildung in Deutschland als ausgebautes, hoch reguliertes und zugleich unter Druck stehendes System. Ausbau, Rechtsanspruch, kommunale Zugangssteuerung und gestiegene Qualitätsanforderungen haben die institutionelle Reichweite erweitert, aber auch neue Spannungslagen erzeugt. Fachkräftemangel, knappe Personalrelationen, hohe Belastungen und gesundheitliche Risiken greifen tief in den pädagogischen Alltag ein und beeinflussen Berufsverbleib sowie Ausstiegsneigungen.

Für die empirische Untersuchung folgt daraus ein klarer Zugriff. Frühzeitiger Berufsausstieg sollte nicht als isolierte Individualentscheidung untersucht werden. Analytisch sinnvoll ist vielmehr ein Mehrebenenverständnis, das strukturelle Rahmenbedingungen, konkrete Arbeitsbelastungen, gesundheitsbezogene Folgen und organisationale Ressourcen gemeinsam betrachtet. Teamklima, Leitungsverhalten, Einarbeitung, Entwicklungsperspektiven und wahrgenommene Anerkennung sind dabei keine Randvariablen, sondern zentrale Erklärungskomponenten. Ebenso relevant ist die Frage, wie junge Fachkräfte den Widerspruch zwischen hoher Sinnhaftigkeit des Berufs und belastenden Arbeitsbedingungen bearbeiten. Auf dieser Grundlage kann die empirische Untersuchung danach fragen, welche Kombinationen aus Belastung, Unterstützung und Perspektive den Verbleib stabilisieren und welche Konstellationen frühe Ausstiegstendenzen fördern.

2. Literaturverzeichnis

Anders, Y., & Oppermann, E. (2024). Frühpädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen: Eine Erweiterung des Struktur-Prozess-Modells. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27, 551–577. https://doi.org/10.1007/s11618-024-01218-7

Autor:innengruppe Fachkräftebarometer. (2025). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. wbv Publikation. https://doi.org/10.3278/9783763979578

Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C., & Turani, D. (Hrsg.). (2019). Kita-Praxis im internationalen Vergleich: Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018. Deutsches Jugendinstitut.

Beher, K., Gessler, A., Hanssen, K., Hartwich, P., König, A., Peucker, C., Rauschenbach, T., & Walter, M. (2019). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:28506

Betz, T., Idel, T.-S., & Steffensky, M. (2024). Fachkräftemangel in pädagogischen Handlungsfeldern. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27, 1413–1420. https://doi.org/10.1007/s11618-024-01278-9

Birkel-Barmsen, J. (2024). Zum Personalrekrutierungserfolg von Kita-Trägern: Der Einfluss von kollektiven Anreizen und Trägermerkmalen auf die Dauer der Stellennachbesetzung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27, 1447–1466. https://doi.org/10.1007/s11618-024-01286-9

Correll, L., & Lepperhoff, J. (Hrsg.). (2019). Teilhabe durch frühe Bildung: Strategien in Familienbildung und Kindertageseinrichtungen. Beltz Juventa. https://doi.org/10.25656/01:29178

Deutsches Jugendinstitut. (2021). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:29455

Deutsches Jugendinstitut, & Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. (2020). Gesundheitsförderung in Kitas: Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. Ein Wegweiser der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.36189/wiff22020

Fuchs-Rechlin, K., & Züchner, I. (Hrsg.). (2018). Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:28516

Geiger, K. (2019). Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung: Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:28505

Hartwich, P., & Tillmann, K. (2024). Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse: Fachkräftepotenziale für die Frühe Bildung? wbv Publikation. https://doi.org/10.3278/9783763978083

Kayed, T., Wieschke, J., & Kuger, S. (2023). Der Betreuungsbedarf im U3- und U6-Bereich: Zugangsselektivität und bedarfsgerechte Angebote. DJI-Kinderbetreuungsreport 2023, Studie 1 von 7. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:30080

Klusemann, S., Rosenkranz, L., Schütz, J., & Bock-Famulla, K. (2023). Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung: Auswirkungen der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen auf das professionelle Handeln, die pädagogischen Akteur:innen und die Kinder. Bertelsmann Stiftung. https://doi.org/10.25656/01:29171

Lattner, K., Strehmel, P., Borkowski, S., & Ulbrich, M.-C. (2025). Neue Herausforderungen der Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen nach der Pandemie – Fachkräftegesundheit im Fokus. Prävention und Gesundheitsförderung, 20, 106–110. https://doi.org/10.1007/s11553-023-01095-8

Lippert, K., Hüsken, K., & Kuger, S. (2022). Weshalb nehmen Eltern keine Betreuungsangebote in Anspruch? DJI-Kinderbetreuungsreport 2020, Studie 4 von 8. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:30520

Lippert, K., Kayed, T., & Kuger, S. (2023). Kindertagesbetreuung: Unterschiede im Einstieg und der Kontinuität bei Kindern bis zur Einschulung. DJI-Kinderbetreuungsreport 2022, Studie 5 von 6. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:30083

Madeira Firmino, N., & Bauknecht, J. (2022). Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 72, 195–205. https://doi.org/10.1007/s40664-022-00468-8

Malek, S., Thielmann, B., & Böckelmann, I. (2025). Soziale Ressourcen zur Förderung der psychischen Gesundheit von Erzieher_innen: Eine qualitative Studie. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 75, 172–182. https://doi.org/10.1007/s40664-025-00570-7

Menzel, B., & Scholz, A. (2022). Frühkindliche Bildung und soziale Ungleichheit: Die lokale Steuerung von Zugang im internationalen Vergleich. Beltz Juventa. https://doi.org/10.25656/01:28682

Nachtigall, C., Stadler, K., & Fuchs-Rechlin, K. (2021). Berufliche Wege in der Kita: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine Interviewstudie mit frühpädagogischen Fachkräften. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:29456

Nürnberg, C. (2018). Kita-Alltag zwischen Belastung und Erfüllung: Ergebnisse einer explorativen Interviewstudie mit Gruppenkräften und Kita-Leitungen. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:28507

Oppermann, E., Hummel, T. G., & Anders, Y. (2025). Psychische Gesundheit in der Kita: Die Rolle von Leadership und Teamklima für das Belastungserleben frühpädagogischer Fachkräfte. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s11618-025-01353-9

Peucker, C., Pluto, L., & van Santen, E. (2017). Situation und Perspektiven von Kindertageseinrichtungen: Empirische Befunde. Beltz Juventa. https://doi.org/10.3262/978-3-7799-4738-7

Peters, S., Wolstein, K., Mischo, C., & Ehm, J.-H. (2020). Wissen, Wissensorientierung und die Qualität von Fachkraft-Kind-Interaktionen: Eine Analyse ihrer Zusammenhänge. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 23, 1227–1250. https://doi.org/10.1007/s11618-020-00979-1

Riedel, B., Geiger, K., Otremba, K., & Dingfelder, J. (2022). Eine neue Generation von Kita-Trägern: Herausforderungen und Chancen für Qualität und Qualitätssicherung in der frühkindlichen Bildung und Betreuung. Deutsches Jugendinstitut.

Schelle, R., Blatter, K., Michl, S., & Kalicki, B. (Hrsg.). (2023). Qualitätsentwicklung in der Frühen Bildung: Akteure – Organisationen – Systeme. Beltz Juventa. https://doi.org/10.25656/01:29207

Scholz, A., & Menzel, B. (2023). Zentralisierte Aufnahmeverfahren als Lösung? Frühe Bildung und Zugangssteuerung als kommunales Handlungsfeld in Deutschland, Kanada und Schweden. In C. Brüggemann, B. Hermstein, & R. Nikolai (Hrsg.), Bildungskommunen: Bedeutung und Wandel kommunaler Politik und Verwaltung im Bildungswesen (S. 53–71). Beltz Juventa. https://doi.org/10.25656/01:29734

Stiftung Kinder forschen. (Hrsg.). (2025). Kita-Entwicklung – Verstehen, Vernetzen, Verändern. Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/84743090

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz. (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

Strehmel, P., & Ulber, D. (2014). Leitung von Kindertageseinrichtungen: Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Deutsches Jugendinstitut. https://doi.org/10.25656/01:28538

Strehmel, P., & Viernickel, S. (2023). Bundesweite Standards zur Betreuungsrelation in der Kindertagesbetreuung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Turani, D., Seybel, C., & Bader, S. (Hrsg.). (2022). Kita-Alltag im Fokus – Deutschland im internationalen Vergleich: Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018. Waxmann.

Weimann-Sandig, N., & Diskowski, D. (2026). Arbeitsteilung und Professionalisierung in der frühen Bildung: Dokumentenanalyse der Länderregelungen und Forschungsüberblick. Vorstudie. Pestalozzi-Fröbel-Verband. https://doi.org/10.25656/01:35029