

## Fachkräftemangel in pädagogischen Handlungsfeldern

Tanja Betz · Till-Sebastian Idel · Mirjam Steffensky

Angenommen: 2. Oktober 2024 / Online publiziert: 4. November 2024  
© The Author(s) 2024

Der Fachkräftemangel wird in vielen Branchen Deutschlands beklagt (aktuell: u. a. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 2024), nicht nur im Feld der Bildung und Erziehung. In der Öffentlichkeit wird aber gerade der erhebliche Mangel an pädagogischen Fachkräften und Lehrkräften seit langem thematisiert und es werden mögliche Ansatzpunkte, diesem Problem zu begegnen, intensiv diskutiert. So vergeht kaum ein Tag, an dem in den Tages- und Wochenzeitungen, in Nachrichtensendungen und über *social media* nicht die Misere in den pädagogischen Handlungsfeldern beschrieben und die Politik zum Handeln aufgerufen wird. Der Mangel an Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften und weiterem Personal wird als „die größte Herausforderung“ der Bildungspolitik beschrieben (Zeit online, 10. September 2024), der „Bildungskollaps“ wird befürchtet (SZ, 16. Juli 2024) und die „Katastrophe“ ausgerufen (Der Spiegel, 23. November 2023). Auch in der Bildungsadministration, der Wissenschaft und in den Bildungseinrichtungen wird das Thema intensiv diskutiert. So hat z. B. die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der KMK 2023 ein Gutachten zum Thema Lehrkräftegewinnung erstellt (SWK 2023). Der Thementeil dieses Heftes der *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* greift dieses Thema aus einer wis-

---

✉ Prof. Dr. Tanja Betz

Institut für Erziehungswissenschaft, Johannes Gutenberg-Universität Mainz,  
Jakob-Welder-Weg 12, 55128 Mainz, Deutschland  
E-Mail: [tbetz@uni-mainz.de](mailto:tbetz@uni-mainz.de)

Prof. Dr. Till-Sebastian Idel

Institut für Pädagogik, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Ammerländer  
Heerstr. 114–118, 26129 Oldenburg, Deutschland  
E-Mail: [till-sebastian.idel@uni-oldenburg.de](mailto:till-sebastian.idel@uni-oldenburg.de)

Prof. Dr. Mirjam Steffensky

Fakultät für Erziehungswissenschaft, Universität Hamburg, Von-Melle-Park 8, 20146 Hamburg,  
Deutschland  
E-Mail: [mirjam.steffensky@uni-hamburg.de](mailto:mirjam.steffensky@uni-hamburg.de)

senschaftlichen Perspektive auf und gibt exemplarische Einblicke in die empirische Forschung zum pädagogischen Fachkräftemangel und seiner Bearbeitung in den Handlungsfeldern der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) und der Schule.

Von einem *Mangel* kann immer dann gesprochen werden, „wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber“ (Burstedde et al. 2020, S. 6). Dabei zeigen sich im Bereich des Fach- und Lehrkräftemangels deutlich regionale Unterschiede, z. B. zwischen Städten und ländlichen Regionen, zwischen Bundesländern sowie zwischen Ost- und Westdeutschland (Schule: SWK 2023; Kindertagesbetreuung: u. a. Meiner-Teubner et al. in diesem Heft; Bock-Famulla et al. 2023). Darüber hinaus gibt es Unterschiede in Abhängigkeit von Schulfächern und Schulformen. So gibt es erhöhte Bedarfe in den Fächern Mathematik, Chemie, Physik, Musik und Kunst (SWK 2023) und in der Sekundarstufe sind die Bedarfe deutlich höher als in der Grundschule (Klemm und Zorn 2024). Auch in anderen Ländern lässt sich eine entsprechende Bedarfskrise beobachten (Schule: u. a. UNESCO 2024; Kindertagesbetreuung: u. a. OECD 2019, 2020).

Der akute Mangel an Lehrkräften wird von der SWK als zentrales Problem beschrieben und mit Zahlen zur gegenwärtigen Lage und mit Blick auf Vorausberechnungen bis zum Jahr 2035 unterlegt (SWK 2023). Zugleich ist der Mangel nicht nur bildungspolitisch brisant und auf die Schule begrenzt. Er erstreckt sich auf weitere pädagogische Handlungsfelder. Von den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken, so eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft, liegen die Hälfte im sozialen Bereich und dem Gesundheitssektor (Hickmann und Koneberg 2022). Hierzu gehören die Schulsozialarbeit, die Jugend-, Kinder- und Altenheime, die Suchtberatung sowie die Krankenpflege und Physiotherapie und einen „Rekordwert“ gibt es bei den Erzieher:innen (Hickmann und Koneberg 2022, S. 1). Entsprechend weist auch die aktuelle „Fachkräfteengpassanalyse“ der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2023 (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2024) unter den beschäftigungsstärksten Engpassberufen Erzieher:innen aus (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2024, S. 15), die nach wie vor die Hauptberufsgruppe in Kindertageseinrichtungen darstellen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024).

Im *Kontext Schule* eignet sich der Mangel in einer Zeit, in der weitreichende Programme zum Ausbau und zur Qualitätssteigerung im Bildungssystem aufgelegt werden (Startchancen-Programm; Einführung des Rechtsanspruchs auf den Ganzttag im Primarbereich), wozu dann auch mehr und vor allem ausreichend qualifiziertes Personal benötigt wird (Behrens et al. 2023). Gleichzeitig wird die Debatte im Zusammenhang mit den dramatischen Ergebnissen der aktuellen Schulleistungsstudien geführt, z. B. dem IQB-Bildungstrend, der alternierend in der Primarstufe in den Fächern Deutsch und Mathematik und in der Sekundarstufe I mit wechselnden Schwerpunktsetzungen auf die Fächer Deutsch, Englisch und Französisch bzw. Mathematik, Biologie, Chemie und Physik durchgeführt wird. Die Daten des jüngsten Bildungstrends 2022 (Stanat et al. 2023) weisen zum einen insgesamt auf Kompetenzeinbußen hin sowie auf eine Zunahme der herkunftsbedingten Disparitäten in den letzten Jahren in allen untersuchten Kompetenzbereichen. Schüler:innen aus

Familien mit einem höheren sozioökonomischen Status erzielen im Durchschnitt höhere Kompetenzwerte als Kinder aus weniger privilegierten Familien. Darüber hinaus gibt es zuwanderungsbezogene Disparitäten: In allen untersuchten Kompetenzbereichen lassen sich signifikante Kompetenznachteile für Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund im Vergleich zu jungen Menschen ohne Zuwanderungshintergrund nachweisen (Stanat et al. 2023). Diese Disparitäten werden unter anderem auch auf eine reduzierte Unterrichtszeit und Unterrichtsqualität zurückgeführt (u. a. SWK 2023). Gerade für diese Gruppen an Lernenden sind Maßnahmen, die auf die Unterrichtsversorgung und die Unterrichtsqualität abzielen, insofern besonders zentral. Erste Befunde deuten zudem darauf, dass Schulen in herausfordernden Lagen mehr Lehrkräfte ohne Lehramtsabschluss beschäftigen (siehe z. B. Richter in diesem Heft; Richter et al. 2018).

Auch im *Feld der Kindertagesbetreuung* sind viele Initiativen zur Steigerung der Qualität initiiert worden (u. a. KiQuTG – Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege). Einhergehend mit der massiven Expansion des (Arbeits-)Feldes in den letzten Jahren (u. a. Bock-Famulla 2023), wird das pädagogische Personal zu einem immer entscheidenderen Faktor. Zugleich werden hier die negativen Folgen des Personal-mangels auf die pädagogische Qualität und das Personal breit thematisiert. So geben z. B. in der DKLK-Kita-Leitungsbefragung 2024 mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sie innerhalb eines Jahres in mehr als 20 % der Zeit in Personalunterdeckung arbeiten, 96 % der Befragten sagen aus, dass die Arbeitsbelastung zu höheren Fehlzeiten und Krankschreibungen führt und 72 % der Befragten haben den Eindruck, dass der Träger Personal einstellt, das in der Vergangenheit wegen unzureichender Qualifikation nicht eingestellt worden wäre (DKLK 2024,  $N=3055$ ). Auch im Kita-Bericht 2024 des Paritätischen Gesamtverbandes wird anhand eines Belastungs-Index und aus der Perspektive der befragten Leitungskräfte aufgezeigt, dass es Zusammenhänge zwischen einer hohen strukturellen Belastung und der Personalfluktu-ation gibt: In hoch belasteten Einrichtungen (u. a. hoher Anteil unbesetzter Stellen, Überstunden bei Fachkräften) ist das negative Verhältnis von Zu- und Abgängen des Personals um mehr als ein Vierfaches so hoch wie in Einrichtungen, die wenig belastet sind (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V. 2024, S. 61). Ähnlich wie im schulischen Kontext lassen sich diese Zusammenhänge auch sozialräumlich verorten. Je höher der Anteil an Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Lebenslagen in Kindertageseinrichtungen ist, umso a) mehr offene Stellen gibt es, die aufgrund mangelnder Bewerbungen mindestens sechs Monate unbesetzt sind, b) häufiger konnte der Personalschlüssel in den letzten sechs Monaten nicht eingehalten werden und c) höher ist der Anteil an Mitarbeitenden, die aufgrund längerer Abwesenheit (mindestens sechs Wochen) u. a. wegen Krankheit nicht zur Verfügung stehen (Schieler und Menzel 2024). Weder in der Schule noch in der Kindertagesbetreuung sind Mangellagen gleich verteilt; die Bedarfskrise ist also auch eng mit gesellschaftlichen Entwicklungen verbunden (u. a. Zunahme sozialer Ungleichheit und von Segregationstendenzen).

In Deutschland haben Bund und Länder sowie Kinder- und Jugendhilfe und Schule zahlreiche Beschlüsse und Leitlinien verabschiedet, um die Bedarfskrise abzuschwächen (JFMK/KMK 2023). Angesichts der Brisanz der Situation wird im

gemeinsamen Beschluss von JFMK und KMK vom Oktober 2023 festgehalten, dass die Fachkräftebedarfe gemeinsam zu betrachten seien, gemeinsame Bemühungen zur Deckung des Fachkräftebedarfes zu fördern seien und es bei der Anwerbung von Fachkräften keine Konkurrenzsituation zwischen Schule und Kinder- und Jugendhilfe/FBBE geben soll (JFMK/KMK 2023). Konkret werden in der Gesamtstrategie Fachkräfte (BMFSFJ 2024) anhand der vier Handlungsfelder ‚Berufliche Orientierung‘, ‚attraktive Aus- und Weiterbildung‘, ‚Potenziale zusätzlicher Berufsgruppen‘ und bessere ‚Arbeits- und Rahmenbedingungen‘ Eckpfeiler der Umsetzung dargelegt. Die SWK empfiehlt sechs Maßnahmenbündel zum Umgang mit dem Mangel (SWK 2023; zu den Leitlinien zur Deckung des Lehrkräftebedarfs: KMK 2022): Erschließung von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften, Ausweitung des Potenzials an qualifizierten Lehrkräften, Entlastung und Unterstützung qualifizierter Lehrkräfte durch Studierende und andere, formal nicht (vollständig) qualifizierte Personen, Flexibilisierung des Einsatzes von Lehrkräften, vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Bestandsaufnahme sowie Bewertung und Weiterentwicklung von Modellen des Quer- und Seiteneinstiegs.

Die allermeisten Bundesländer haben auch bereits Maßnahmen ergriffen, um möglichst rasch die Personalversorgung in pädagogischen Einrichtungen zu verbessern, z. B. die Verkürzung von Qualifizierung, Absenkung von Zugangsvoraussetzungen, Öffnung des Berufsfelds für noch in der Qualifikation stehende Personen bzw. für fachnahes Personal, das dann berufsbegleitend pädagogisch nachqualifiziert wird. Diese Bearbeitungsformen führen zur Entstehung alternativer Zugänge zu pädagogischen Berufen und werden in aller Regel als Sonderprogramme parallel zu den etablierten grundständigen Ausbildungsangeboten eingerichtet.

## 1 Zu den einzelnen Beiträgen

*Christiane Meiner-Teubner, Melanie Böwing-Schmalenbrock, Ninja Olszenka und Thomas Rauschenbach* widmen sich in ihrem Beitrag einem zunehmend relevanteren und zugleich komplexen Element politischer Planung und Steuerung: den wissenschaftsbasierten Vorausberechnungen des Platz- und Personalbedarfs in der FBBE auf Basis verfügbarer Daten. Die politische und ökonomische Brisanz solcher Berechnungen liegt darin, dass sowohl eine Unterdeckung an Plätzen und Personal vermieden werden soll als auch (regionale) Überkapazitäten. Zugleich ändern sich aber im Zeitverlauf Elternbedarfe, Rechtsgrundlagen werden neu geschaffen (Rechtsansprüche auf Plätze in den 1990er- sowie den 2000er-Jahren) und auch die demografischen Entwicklungen sind mit zu berücksichtigen. Entsprechende Berechnungen müssen daher stetig weiterentwickelt werden und auf kurzfristige Änderungen reagieren können. Die Analysen sind anschlussfähig an weitere Berechnungen u. a. der Bertelsmann Stiftung, in denen im „Fachkräfte-Radar“ in sieben Szenarien bis 2025 und 2030 die Entwicklung des Fachkräftebedarfs und -angebots in Kindertageseinrichtungen in der Altersgruppe über sechs Jahre differenziert nach Bundesländern prognostiziert wird (Bock-Famulla et al. 2023).

*Janine Birkel-Barmsen* beschäftigt sich mit der Rolle von Trägern für den Rekrutierungserfolg von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Träger

werden aufgrund des Mangels an pädagogischen Fachkräften als zunehmend wichtig für die Fachkräftegewinnung und -bindung in Einrichtungen eingeschätzt. In der Studie wird der Zusammenhang zwischen strukturellen Trägermerkmalen, Anreizen und Rekrutierungserfolg (hier operationalisiert als Dauer der Stellenbesetzung) untersucht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass kleinere und freigemeinnützige Träger erfolgreicher in der Rekrutierung sind als größere und konfessionelle Träger. Zudem spielen kollektive Anreizsysteme aus den Bereichen a) nicht-monetäre Wertschätzung, z. B. Gesundheitsförderung, und b) Work-Life-Balance, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, eine wichtige Rolle. Die beschriebenen Anreizsysteme stellen keinen allgemeinen Ansatzpunkt für die Mangelsituation dar, sie geben aber Hinweise auf Faktoren, die wichtig sein können, um das Wohlbefinden von Fachkräften in der aktuell schwierigen Situation zu steigern.

*Kirsten Fuchs-Rechlin* und *Clarissa Nachtigall* gehen in ihrem Beitrag von der Beobachtung aus, dass das Kita-Personal derzeit mit hohen Belastungen konfrontiert ist, u. a. durch einen Mangel an Personal. Dies belegen zahlreiche Studien (vgl. Meiner-Teubner et al. in diesem Heft) – auch im internationalen Vergleich (OECD 2019, 2020). Während bisher der (politische) Fokus auf dem Ausbau der Fachschulen für Sozialpädagogik lag, um mehr Personal zu gewinnen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023), rücken in den letzten Jahren auch Strategien der Fachkräftesicherung und damit die Bindung des Bestandspersonals bzw. die Vermeidung von Stellenwechseln in den Fokus. Auf der Basis qualitativer Daten untersuchen die Wissenschaftlerinnen, welche Einflussgrößen es für Stellenwechsel gibt und welche Berufsverläufe sich aus der Chronologie der Stellenwechsel rekonstruieren lassen. Systematisch lassen sich fünf Laufbahntypen nach Aspirationen (Karriereorientierung und -ansprüche), nach subjektiven und objektiven Möglichkeiten, diese Orientierungen zu realisieren, sowie nach kontextbezogenem Belastungsempfinden unterscheiden. Der Stellenwechsel ist ein komplexes Phänomen und der Personal-mangel nur eine Ursache. Die empirischen Befunde werden abschließend hinsichtlich ihres Potenzials für die Personalbindung als Strategie der Fachkräftesicherung in der FBBE diskutiert.

*Dirk Richter*, *Yizhen Huang* und *Eric Richter* gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, ob sich der Anteil an Lehrkräften mit bzw. ohne qualifizierendem Abschluss an Grundschulen in Abhängigkeit von Schulmerkmalen unterscheidet. Die Ergebnisse zeigen, dass nicht alle Schulen gleichermaßen von dem Mangel betroffen sind. So sind gerade an Schulen mit mehr Schüler:innen mit Migrationshintergrund und weniger Gymnasialempfehlungen (als einem Leistungsindikator) viele Lehrkräfte ohne Lehramtsabschluss beschäftigt. Längsschnittliche Analysen deuten zudem darauf, dass Schulen mit größeren Kollegien, weniger Schüler:innen mit Gymnasialempfehlung und schwächerem sozioökonomischen Umfeld einen Anstieg von Lehrkräften ohne qualifizierenden Abschluss und eine Zunahme des fachfremden Unterrichts verzeichnen. Die Ergebnisse bestätigen die bisherigen Ergebnisse, dass Schulen mit benachteiligten Schüler:innen eher von dem Mangel betroffen sind als andere. Aus den Befunden ergeben sich eine Reihe unterschiedlicher Implikationen für die Praxis, die die Autor:innen diskutieren.

*Rolf Puderbach* und *Anna Noémie Verheggen* berichten quantitative Befunde einer Befragung aus dem Bundesland Sachsen, in der Seiteneinsteiger:innen, die eine

berufliche Qualifizierung beginnen und seit nicht länger als zwei Jahren in Schulen tätig sind, mit grundständigen Lehramtsstudierenden in der Studieneingangsphase verglichen werden. Im Zentrum steht die Frage, inwieweit sich die beiden Gruppen in Bezug auf die persönlichen Dispositionen der Berufswahlmotivation, der pädagogischen Vorerfahrungen, der Persönlichkeitsmerkmale (Big Five), der Selbstwirksamkeitserfahrung und des pädagogischen Unterrichtswissens unterscheiden. Die Datenanalyse ergibt weitreichende Übereinstimmungen, aber auch Unterschiede im Hinblick auf eine deutlich höhere Selbstwirksamkeitserwartung sowie ein höheres allgemeinpädagogisches Wissen in der Facette des Wissens über Unterrichtsprozesse und -gestaltung von Seiteneinsteiger:innen. Aus den Befunden ergeben sich Fragen an eine zielgruppenspezifischere Ausgestaltung von Programmen des Seiteneinstiegs.

*Isabelle Winter, Till Kaiser, Sonja Nonte, Gabriele Bellenberg und Christian Reintjes* geben in ihrem Beitrag einen Einblick in fachfremden Unterricht, der von Studierenden zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an Schulen erteilt wird. Die Herausforderung ist hier eine doppelte: Die Studierenden müssen nicht nur neben dem Studium eigenständig unterrichten, sondern sie tun dies in Fächern, für die sie keine fachliche und fachdidaktische Qualifikation erhalten. Die Befunde basieren auf einer quantitativen Befragung von knapp 1000 Lehramtsstudierenden niedersächsischer Universitäten. Im Mittelpunkt der explorativen Studie stehen Fragen nach dem Umfang des fachfremden Unterrichts sowie schulform- und fachspezifischen Unterschieden. Deutlich wird, dass fast zwei Drittel aller Studierenden unabhängig davon, ob sie noch im Bachelor- oder bereits im Masterstudium sind, fachfremd vor allem in der Sekundarstufe und den Fächern Kunst, Mathematik und Englisch unterrichten und ein beträchtlicher Teil von ihnen keine Begleitung oder Betreuung durch erfahrene Lehrkräfte erhält. Die Autor:innen diskutieren mit Bezug darauf die ungewollten Effekte auf die (De-)Professionalisierung der Studierenden.

Die Beiträge stellen spannende Befunde zum pädagogischen Fach- und Lehrkräftemangel in Deutschland dar. Dabei werden Gemeinsamkeiten und Spezifika zwischen den beiden Feldern der FBBE und der schulischen Bildung sichtbar. Die Beiträge verdeutlichen den erheblichen Forschungsbedarf zu Fragen des Mangels selbst wie auch zu den Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen zu seiner Linderung in beiden Feldern. Gleichzeitig zeigen sie, dass mögliche Implikationen für die Bildungsadministration und die pädagogische Praxis trotz des noch unzureichenden Forschungsstands jetzt intensiv diskutiert werden müssen.

**Funding** Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

**Open Access** Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung

nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

## Literatur

- Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) (2024). Fachkräftemangel. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 74 (22–23). [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/APuZ\\_2024-22-23\\_online\\_Fachkraeftemangel\\_0.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2024-22-23_online_Fachkraeftemangel_0.pdf). Zugegriffen: 17. Okt. 2024.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024*. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinititative Frühpädagogische Fachkräfte*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Behrens, D., Forell, M., Idel, T.-S., & Pauling, S. (2023). *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bock-Famulla, K. (2023). KiTa-Fachkräfte im Fokus. Personelle Ausstattung der frühkindlichen Systeme der Bildung, Betreuung und Erziehung. In S. Klusemann, L. Rosenkranz, J. Schütz & K. Bock-Famulla (Hrsg.), *Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung* (S. 20–36). Weinheim: Beltz Juventa.
- Bock-Famulla, K., Girndt, A., Berg, E., Vetter, T., & Kriechele, B. (2023). *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2024). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2023*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Burstedde, A., Flake, R., Jansen, A., Malin, L., Risius, P., Seyda, S., Schirner, S., & Werner, D. (2020). Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren (IW-Report Nr. 59). [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report\\_2020\\_Messung\\_des\\_Fachkraeftemangels.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Messung_des_Fachkraeftemangels.pdf). Zugegriffen: 26. Sept. 2024.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage. Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/240038/23b7b41880a2ca6e962c01271fb1fbca/empfehlungspapier-gesamtstrategie-fachkraefte-in-kitas-und-ganztage-data.pdf>. Zugegriffen: 17. Okt. 2024.
- Deutscher Kitleitungskongress (2024). Key Facts DKLK-Studie 2024. [https://deutscher-kitleitungskongress.de/wp-content/uploads/2024/03/DKLK\\_Keyfacts\\_2024\\_Bund.pdf](https://deutscher-kitleitungskongress.de/wp-content/uploads/2024/03/DKLK_Keyfacts_2024_Bund.pdf). Zugegriffen: 26. Sept. 2024.
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. (2024). *Kita-Bericht 2024 des Paritätischen Gesamtverbandes*. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2024). Global report on teachers. Addressing teacher shortages and transforming the profession. <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789231006555>. Zugegriffen: 26. Sept. 2024.
- Hickmann, H., & Koneberg, F. (2022). Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht Nr. 67. [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht\\_2022-Top-Fachkr%C3%A4fteI%C3%BCcken.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Top-Fachkr%C3%A4fteI%C3%BCcken.pdf). Zugegriffen: 26. Sept. 2024.
- Jugend- und Familienministerkonferenz/Kultusministerkonferenz (2023in). Ergebnisniederschrift der gemeinsamen Sitzung von Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) und Kultusministerkonferenz (KMK) am 13. Oktober 2023 in Berlin. <https://www.kmk.org/presse/pressearchiv/mitteilung/1-gemeinsame-sitzung-der-kultusministerkonferenz-kmk-und-jugend-und-familienministerkonferenz-j.html>. Zugegriffen: 26. Sept. 2024.
- Klemm, K., & Zorn, D. (2024). *Weniger Geburten, mehr Lehrkräfte. Spielraum für die Grundschulentwicklung*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kultusministerkonferenz (2022). Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs (Beschluss der KMK vom 18.06.2009). Kurzbericht zur Umsetzung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.10.2022. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2022/2022\\_10\\_07-Bericht-Leitlinien-Deckung-Lehrkraeftebedarf.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2022/2022_10_07-Bericht-Leitlinien-Deckung-Lehrkraeftebedarf.pdf). Zugegriffen: 26. Sept. 2024.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). *Good practice for good jobs in early childhood education and care*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/64562be6-en>.

- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). *Building a high-quality early childhood education and care Workforce: further results from the starting strong survey 2018*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b90bba3d-en>.
- Richter, D., Marx, A., & Zorn, D. (2018). *Lehrkräfte im Quereinstieg: sozial ungleich verteilt? Eine Analyse zum Lehrermangel an Berliner Grundschulen*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Schieler, A., & Menzel, D. (2024). *Kitas 2. Klasse? Mehrfachbelastungen von Kitas mit Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Familien*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stanat, P., Schipolowski, S., Schneider, R., Weirich, S., Henschel, S., & Sachse, K. A. (Hrsg.). (2023). *IQB-Bildungstrend 2022. Sprachliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich*. Münster: Waxmann.
- Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2023). *Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz*. Bonn: SWK. <https://doi.org/10.25656/01:26372>.

**Hinweis des Verlags** Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.