



Deutsches  
Jugendinstitut

# Stellungnahme des Deutschen Jugendinstituts e.V. und der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

zum Antrag "Professionalisierung des Qualitätsdiskurses in der frühkindlichen Bildung durch Etablierung eines Zentrums für frühe Bildung in Thüringen" der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN des Thüringer Landtags  
– Vorlage 7/2690 –

und zum Antrag "Fachkräftemangel in Thüringer Kindertageseinrichtungen und Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) im Freistaat Thüringen als Baustein zur Erziehergewinnung an Kindertageseinrichtungen" der Fraktion der CDU – Vorlage 7/2883 –

im Anhörungsverfahren des Ausschusses für Bildung, Jugend und Sport des Thüringer Landtags

München, den 21. Februar 2022



# Inhalt

1	Stellungnahme zur Vorlage 7/2690	
1.1	Inwiefern kann die Errichtung eines Zentrums für frühe Bildung die Implementierung, Steuerung und Umsetzung einer landesweiten Qualitätsstrategie für die frühkindlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote unterstützen?	5
1.2	Welche Hinweise und Erfahrungen liegen aus Berlin, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen vor, die über eine entsprechende landesseitige Unterstützungsinfrastruktur verfügen?	6
1.3	Welche rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen sind notwendig, um in Thüringen ein Zentrum für frühe Bildung auszubauen?	7
1.4	Welche Fachprofessionen sollten an einem solchen Zentrum für frühe Bildung vertreten sein, um sowohl den nötigen Wissenschafts-Praxis-Transfer als auch die praxisorientierte Unterstützung der Kindertagesstätten und ihrer Träger gewährleisten zu können?	8
2	Stellungnahme zur Vorlage 7/2883 und zu dem vorgelegten Fragenkatalog	
2.1	Wie wird die gegenwärtige Thüringer Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der Sicherstellung des Betreuungsanspruchs nach dem ThürKigaG eingeschätzt?	9
2.2	Sehen Sie aktuell den Fachkräftebedarf an Erzieherinnen und Erziehern in Thüringen als gedeckt an?	9
2.3	Welche Möglichkeiten sehen Sie, den aktuellen Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern zu decken?	12
2.4	Wie bzw. mit welchen konkreten Maßnahmen könnte die aktuelle Personalsituation in Kindergärten spürbar verbessert werden?	13
2.5	Sind aus Ihrer Sicht aktuell genügend Ausbildungsplätze für Erzieherinnen und Erzieher vorhanden?	14
2.6	Wäre eine landesseitige finanzielle Unterstützung der Träger von Kindertageseinrichtungen, in denen der gesetzliche Betreuungsanspruch aufgrund von Personalmangel nicht sichergestellt werden kann, bspw. durch Unterstützungsprogramme zur Personalgewinnung, eine wirksame Maßnahme, die dazu beitragen könnte, die generelle Situation an Kitas zu verbessern?	15
2.7	Wie bewerten Sie das Projekt der Praxisintegrierten Ausbildung bzw. wie sind Ihre Erfahrungen mit PiA?	15

2.8	Welcher Stellenwert wird dem Projekt der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) bei der Gewinnung von Fachkräften für Kindertageseinrichtung beigemessen?	15
2.9	Sind die aktuell vom Freistaat Thüringen zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze im Projekt PiA ausreichend?	15
2.10	Welche signifikanten organisatorischen Schwächen besitzt das Projekt PiA in Thüringen, beispielsweise bei der flächendeckenden Umsetzung und der Vergabe der Ausbildungsplätze?	17
2.11	Wie bewerten Sie eine mögliche anteilige finanzielle Unterstützung von Kommunen, die innerhalb ihres Wirkungsbereiches keine PiA-Ausbildungsplätze erhalten haben und in der Folge in Eigenregie PiA-Ausbildungsplätze geschaffen haben sowie die dabei anfallenden Ausbildungskosten für die Träger der Einrichtungen übernommen haben?	17
2.12	Wäre die anteilige Anrechnung gestaffelt nach Ausbildungsjahren von PiA-Auszubildenden auf den Betreuungsschlüssel in Kindertageseinrichtungen, wie sie schon in anderen Bundesländern praktiziert wird, eine zielführende Maßnahme?	17
2.13	Wie bewerten Sie vor dem Hintergrund des aktuell hohen Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern in Kindergärten die Möglichkeit, Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie Sozialassistentinnen und -assistenten im Rahmen des Betreuungsschlüssels einsetzen zu können?	17
2.14	Aktuell dürfen zehn Prozent des Personals in Kindertageseinrichtungen aus Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie Sozialassistentinnen und -assistenten bestehen. Wie stehen Sie zu dieser Einsatzmöglichkeit bzw. wünschen Sie eine Erhöhung oder das Auslaufen dieser bis 2023 befristeten Möglichkeit?	17
3	Literatur	19

# 1 Stellungnahme zur Vorlage 7/2690

Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) begrüßt das mit den vorliegenden Anträgen verbundene Bestreben, die Qualität der frühkindlichen Bildung in Thüringer Kindertageseinrichtungen zu steigern und zugleich Maßnahmen zu ergreifen, um den Bedarf an pädagogischen Fachkräften decken zu können.<sup>1</sup>

Wir nehmen zunächst Stellung zu dem Antrag, ein Zentrum für frühe Bildung im Freistaat Thüringen zu errichten (Vorlage 7/2690), und erörtern das zweite Antragspapier (Vorlage 7/2883) in der Beantwortung des Fragenkatalogs. Hierbei werden die Fragen 12 bis 14 gebündelt beantwortet.

## 1.1 Inwiefern kann die Errichtung eines Zentrums für frühe Bildung die Implementierung, Steuerung und Umsetzung einer landesweiten Qualitätsstrategie für die frühkindlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote unterstützen?

Die Entwicklung landesweiter Strategien der Qualitätsentwicklung im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE), die anschlussfähig sind an den Stand der Forschung und gleichzeitig die Situation bzw. Handlungsbedarfe im Bundesland berücksichtigen, setzt zweierlei voraus. Erstens muss der frühpädagogische Qualitätsdiskurs auf nationaler (idealerweise: auch auf internationaler) Ebene gesichtet und bewertet werden. Im Bund-Länder-Qualitätsprozess, der in dem KiQuTG gemündet ist, bot der Zwischenbericht der von der JFMK eingesetzten „AG Frühe Bildung“ eine solche Grundlage für die strategische Planung. Zweitens bedarf es einer belastbaren Situationsanalyse, zu der – neben der Stakeholder-Einbindung (Trägerverbände, kommunale Spitzenverbände, Gewerkschaften, Elternvertretung auf Landesebene) – sozialwissenschaftliche Forschung entscheidend beitragen kann. Mit der Errichtung eines entsprechenden Landesinstituts verfügt die Administration über die geeignete Forschungsinfrastruktur zur Erfüllung dieser Aufgaben.

Die landesweite strategische Qualitätsentwicklung umfasst, anders als in der Frage benannt, nicht nur die Implementierung, Steuerung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Von zentraler Bedeutung sind zusätzlich die Konzeption sowie die Evaluation. Im Kontext der Entwicklung einer Strategie der landesweiten Qualitätsentwicklung scheint die Frage relevant, zu welchem Zeitpunkt, in welcher Form und mit welcher Rolle die Praxis der Kindertagesbetreuung und frühen Bildung einbezogen wird. Neuere Ansätze der Transferforschung betrachten die Akteure auf den

1 An der Erstellung dieser Stellungnahme haben insbesondere Dr. Sina Veronika Fackler, Dr. Kristina Geiger, Mariana Grgic, Dr. Kirsten Hanssen, Prof. Dr. Bernhard Kalicki, Dr. Christiane Meiner-Teubner und Dr. Regine Schelle mitgewirkt.

unterschiedlichen Handlungsebenen (pädagogische Fachkräfte, Leitungskräfte, Weiterbildner, Fachberatung) nicht als bloße Adressaten oder Empfänger von neuem Wissen, sondern verstehen die Umsetzung von Wissen und Qualitätskonzepten als Transformationsprozess (Rushmer u.a. 2019). Das Zentrum könnte dann einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten, wenn es im Aufgabenspektrum auch die Etablierung von Netzwerken, also von Begegnungsmöglichkeiten und Dialog zwischen unterschiedlichen Akteuren, aufnimmt und sich somit an der Schnittstelle von Praxis, Administration und Wissenschaft positioniert. Dafür wäre ein solches Landesinstitut prädestiniert. Mit Blick auf die Evaluation von Maßnahmen sind zwei Zugänge zu unterscheiden. Die summative Evaluation informiert über den Grad der Zielerreichung, die formative Evaluation erlaubt es, in der Phase der Implementierung erfahrungs- bzw. datengestützt nachsteuern zu können. Entsprechende Vorhaben einer Anwendungsforschung – die Umsetzung landesweiter Qualitätsstrategien ist hierfür ein Paradebeispiel – bedürfen wissenschaftlicher Expertise und Infrastruktur. Darüber hinaus stellen Aufgabenbereiche wie die (regionalisierte) Sozial- und Bildungsberichterstattung, die Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals sowie die Stärkung der Steuerungskompetenz (insbesondere des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe und der Kita-Träger) Daueraufgaben dar, die ebenfalls entsprechende institutionalisierte Infrastrukturen wissenschaftsbasierter Dienstleistungen erfordern. Die Errichtung eines frühpädagogisch ausgerichteten Landesinstituts scheint vor diesem Hintergrund sehr sinnvoll. Das Spektrum der zu bearbeiteten Themen und Fragestellungen sollte bewusst so breit definiert werden, dass stets neueren gesellschaftliche Entwicklungen und kurzfristig emergierenden Anforderungen (Digitalisierung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Extremismusprävention, Gewinnung und Bindung von Fachkräften, Pandemie) begegnet werden kann.

## **1.2 Welche Hinweise und Erfahrungen liegen aus Berlin, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen vor, die über eine entsprechende landesseitige Unterstützungsinfrastruktur verfügen?**

Die verschiedenen Landesinstitute haben eigene, landesspezifische Konzepte und Formate der Qualitätsentwicklung vorgelegt und implementiert. Berlin ist bekannt für den Ansatz der verpflichtenden internen und externen Evaluation der Kindertageseinrichtungen. In Rheinland-Pfalz wurde vom dortigen Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung (IBEB) das Konzept „Qualitätsentwicklung im Diskurs (QiD)“ entwickelt, das nun landesweit ausgerollt wird. In Bayern wurde am dortigen Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) das Landesprogramm der „Pädagogischen Qualitätsbegleitung in Kindertageseinrichtungen“ (PQB) im Rahmen eines Modellversuchs konzipiert und evaluiert. Es wird inzwischen landesweit erfolgreich implementiert.

Über diese Landesprogramme zur Qualitätsentwicklung hinaus bearbeiten die Institute eine Fülle weiterer Themen und Fragestellungen. Bedeutsam ist etwa die Berücksichtigung der Betreuungsform der Kindertagespflege, die Ganztagsbetreuung

von Schulkindern (z.B. in Horten) oder auch die Begleitforschung zu Reformen der jeweiligen Kita-Gesetze der Bundesländer.

Im Rahmen der „Nationalen Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der Kindheit“ (NUBBEK) hatten das bayerische Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) und das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) als frühpädagogische Landesinstitute gemeinsam mit weiteren Forschungseinrichtungen länderübergreifend erfolgreich kooperiert und hierbei die pädagogische Qualität der Kindertagesbetreuung und frühen Bildung in ihren Bundesländern näher in den Blick genommen.

### **1.3 Welche rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen sind notwendig, um in Thüringen ein Zentrum für frühe Bildung auszubauen?**

Die verschiedenen frühpädagogischen Landesinstitute besitzen unterschiedliche Rechts- und Organisationsformen. Das bayerische Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) ist als nachgeordnete Behörde des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) organisiert. Das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) ist ein gemeinnütziger Verein und besteht nach einer 2016 durchgeführten Organisationsreform aus einem Koordinations- und Transferzentrum sowie fünf regionalen Transferstellen. Die wissenschaftliche Arbeit wurde in das interdisziplinär angelegte „Forschungszentrum für die frühkindliche Bildung und Entwicklung“ an der Universität Osnabrück ausgelagert. Das 2021 gestartete Forum Frühkindliche Bildung Baden-Württemberg (FFB) arbeitet als nicht rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Kultusministeriums und gliedert sich in die Arbeitsbereiche „Datenanalyse und Evaluation“ (1), „Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen“ (2) und „Praxisbegleitung“ (3).

Um die Qualität der Forschung, des Wissenstransfers, der wissenschaftsbasierten Dienstleistungen und der Politikberatung zu gewährleisten, sollten in der Definition des Auftrags und in der Organisation eines aufzubauenden Zentrums für frühe Bildung im Freistaat Thüringen die wissenschaftlichen Standards für entsprechende Forschungseinrichtungen berücksichtigt werden, wie sie der Wissenschaftsrat empfohlen hat und in seinen regelmäßigen Evaluierungen einsetzt (Wissenschaftsrat 2021).

#### 1.4 Welche Fachprofessionen sollten an einem solchen Zentrum für frühe Bildung vertreten sein, um sowohl den nötigen Wissenschafts-Praxis-Transfer als auch die praxisorientierte Unterstützung der Kindertagesstätten und ihrer Träger gewährleisten zu können?

Das System der Kindertagesbetreuung erfüllt unterschiedliche Funktionen. Neben einem Förderauftrag dient es der Unterstützung und Entlastung von Familien in der elterlichen Sorge und fördert somit die Gleichstellung. Ein besonderes Augenmerk gilt der Reduktion sozialer Ungleichheit durch Teilhabe und Inklusion. Zur Erfüllung seines Auftrags sollte auch das Zentrum für frühe Bildung im Freistaat Thüringen interdisziplinär aufgestellt werden, wobei neben der Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik und Sozialpädagogik weitere Sozialwissenschaften einbezogen werden sollten. Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) profitiert speziell in der Abteilung Kinder und Kinderbetreuung von der interdisziplinären Zusammenarbeit von Pädagog:innen, Soziolog:innen, Psycholog:innen, Politikwissenschaftler:innen und Kommunikationswissenschaftler:innen. Darüber hinaus gewinnt die Bildungsökonomie an Bedeutung. Themen- und projektbezogen arbeiten wir mit weiteren Disziplinen zusammen (aktuell etwa in der Corona-KiTa-Studie von DJI und RKI). In die strategische Planung, Konzeption, Implementierung und Evaluation von Maßnahmen der Qualitätsentwicklung ist neben den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Fachpraxis in geeigneter Form frühzeitig einzubeziehen. Inwiefern dies durch Integration in das Personaltableau des Zentrums oder durch andere Formen geschieht (in Bayern etwa über einen institutionalisierten Praxisbeirat des Staatsinstituts für Frühpädagogik), ist zu bedenken.



## **2 Stellungnahme zur Vorlage 7/2883 und zu dem vorgelegten Fragenkatalog**

Die Vorlage wirft Fragen nach dem absehbaren Fachkräftebedarf in Thüringen auf. Diese kann in zweierlei Hinsicht angegangen werden: Erstens mit Blick auf die aktuelle Situation und zweitens hinsichtlich der Entwicklungen, wie sie in den kommenden fünf bis zehn Jahren erwartet werden. Letzteres ist vor allem für strategische, richtungweisende Planungen des Landes und der weiteren Akteure im Feld von besonderer Bedeutung. Zudem ist die Beobachtung der aktuellen Situation wichtig, um die Besonderheiten in der Corona-Pandemie einschätzen, kurzfristige Handlungsbedarfe benennen und mögliche längerfristige Auswirkungen verfolgen zu können.

### **2.1 Wie wird die gegenwärtige Thüringer Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der Sicherstellung des Betreuungsanspruchs nach dem ThürKigaG eingeschätzt?**

### **2.2 Sehen Sie aktuell den Fachkräftebedarf an Erzieherinnen und Erziehern in Thüringen als gedeckt an?**

Fragen 1 und 2 werden aus inhaltlichen Gründen gemeinsam beantwortet. Zudem gehen wir zunächst auf die aktuelle Pandemiesituation ein, um hier auch Besonderheiten der vergangenen Monate hervorzuheben. Der Schwerpunkt liegt allerdings anschließend in der Darstellung der Ergebnisse zum zukünftigen Platz- und Personalbedarf.

Die Kindertagesbetreuung ist in den letzten zwanzig Jahren deutschlandweit erheblich ausgebaut worden und hat gleichzeitig eine sichtbare Aufwertung erfahren. Das ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland zu beobachten. Damit in Verbindung steht allerdings auch eine zunehmende Personalknappheit. In den vergangenen Monaten wurde die Personalsituation zusätzlich durch die Herausforderungen der Corona-Pandemie verschärft. Für die Thüringer Kitas war auf Basis der KiTa-Register-Daten zu beobachten, dass seit Dezember 2020 (mit Beginn der zweiten Pandemiewelle) ein überdurchschnittlicher coronabedingter Personalausfall aufgrund von Verdachts- und Infektionsfällen bei Beschäftigten oder aufgrund von Quarantänezeiten vorherrschte, der über die ersten sechs Monate des Jahres 2021 anhielt. Nach einer leichten Entspannung während der Sommermonate melden die Kitas in Thüringen im November und Dezember 2021 erneut überdurchschnittliche pandemiebedingte Personalausfälle von etwa 10% der Beschäftigten pro Woche (Deutsch-

land: 5%). Im Januar 2022 reduzierte sich der Anteil auf etwa 5%, was dem Bundesdurchschnitt entspricht (Autorengruppe Corona-KiTa-Studie 2021; <https://corona-kita-studie.de/ergebnisse#dashboard>). So hat sich die Fachkräftesituation in Thüringen aufgrund der Pandemie zeitweise deutlich verschlechtert. Die Erstimpfungsquote unter den Beschäftigten in Kitas in Thüringen lag im Dezember 2021 mit ca. 76% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 88%. Zu beobachten war, dass bei niedriger Impfquote in den Einrichtungen die pandemiebedingten Personalausfälle zunehmen (Autorengruppe Corona-KiTa-Studie 2021). Hinzu kommt, dass Schutzmaßnahmen, wie eine strikte Gruppentrennung und feste Personalzuweisung, die in Thüringen ebenfalls von sehr vielen Einrichtungen umgesetzt wurden, grundsätzlich ein Mehr an Personal erfordern als im Regelbetrieb vor der Pandemie eingesetzt wurde. Da Thüringen zu den Ländern mit vergleichsweise ungünstigen Personalschlüsseln gehört (vgl. Böwing-Schmalenbrock/Tiedemann 2021, S. 16), ist davon auszugehen, dass die Einführung der Schutzmaßnahmen sowie die über Monate hinweg überdurchschnittliche Betroffenheit von pandemiebedingten Personalausfällen zu einer temporär sehr schwierigen Fachkräftesituation in Thüringen geführt hat.

Positiv zu vermerken ist, dass das Land Thüringen, auch im Vergleich zu anderen Bundesländern, sehr hohe Standards an die Qualifikation des pädagogischen Personals ansetzt. In Thüringen gilt ein tendenziell eng gefasster, akademisch erweiterter Fachkräftekatalog. Dies bedeutet, dass es neben dem „klassischen“ sozialpädagogischen Personal (Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen) eine Öffnung für Kindheitspädagog:innen sowie weitere pädagogische und psychologische Abschlüsse auf Hochschulniveau gibt (z.B. Pädagog:innen, Psycholog:innen mit spezifischen Studienschwerpunkten). Letztere müssen allerdings ihre methodisch-didaktischen Fähigkeiten nachweisen, z.B. über nachgewiesene Berufspraxis. Eine Besonderheit der Fachkräfteverordnung in Thüringen liegt zudem darin, dass Sozialassistent:innen und Kinderpfleger:innen grundsätzlich nicht als Zweitkräfte vorgesehen sind und es auch keine Öffnung für nicht-pädagogisch qualifizierte Berufsgruppen gibt. Eine Öffnung für Assistenzberufe als Zweitkräfte wurde erst kürzlich pandemiebedingt und nur temporär eingeführt (Grgic/Friederich, i.E.). Dies spiegelt sich in der Personalausstattung der Kitas in Thüringen wider. Nur 1,8% der Beschäftigten haben einen berufsfachschulischen Abschluss, während 87% einen einschlägigen Fachschulabschluss besitzen, d.h. überwiegend Erzieher:innen sind. Mit 9% ist die Quote der Beschäftigten mit einschlägigem akademischen Abschluss in Thüringen überdurchschnittlich hoch (Deutschland: 6%; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

Über die aktuelle Situation hinaus zeigen Vorausberechnungen des Platz- und Personalbedarfs bis zum Jahr 2030 allerdings, dass sich diese angespannte Situation in den kommenden Jahren deutlich verbessern dürfte. Dies hängt insbesondere mit den demografischen Entwicklungen und der aktuell bereits guten Versorgungslage mit Kita-Plätzen zusammen.

Zum Stichtag 1.3.2020 besuchten in Thüringen laut amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik etwa 95.000 Kinder vor dem Schuleintritt eine Kita. Dabei lag die Inanspruchnahmequote der unter 3-Jährigen bei 54,8% und bei den Kindern zwischen 3 und 5 Jahren bei 95,7%. Demgegenüber gaben 61% der Eltern unter 3-Jähriger in

einer Elternbefragung des DJI an, dass sie sich einen Platz in der Kindertagesbetreuung wünschen, sowie 97% der Eltern von Kindern zwischen 3 und 5 Jahren. Damit deuten sich vor allem für die Kinder unter 3 Jahren noch unerfüllte Elternbedarfe an, was darauf hinweist, dass der Rechtsanspruch noch nicht gänzlich umgesetzt sein dürfte. Inwieweit dies mit einem Mangel an Fachkräften zusammenhängt, lässt sich über diese Daten nicht beurteilen. Vorausberechnungen des Platz- und Personalbedarfs bis zum Jahr 2030 der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigen allerdings für Ostdeutschland, dass aufgrund der demografischen Veränderungen und des noch unerfüllten Elternbedarfs je nach Szenario lediglich noch bis zum Jahr 2024 ein geringer Ausbaubedarf besteht oder bereits aktuell weniger Plätze als bislang benötigt werden (vgl. Rauschenbach u.a. 2020, S. 16). Entsprechende Berechnungen liegen zwar nicht auf Landesebene vor, allerdings zeigt ein Blick in die Bevölkerungsstatistik, dass die Anzahl der Kinder vor dem Schuleintritt in Thüringen bereits seit 2019 rückläufig ist, während damit für Ostdeutschland insgesamt erst später gerechnet wird. Zudem ist die Lücke zwischen Elternbedarf und Inanspruchnahme in Thüringen geringer als in Ostdeutschland. Diese landesspezifischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass es im Land kaum noch einen Ausbaubedarf geben dürfte bzw. bereits mit einem Abbau von Plätzen zu rechnen ist. Und tatsächlich findet dies bereits statt, denn seit 2020 geht die Anzahl der Kinder in Kindertagesbetreuung in Thüringen zurück. Im Jahr 2020 besuchten rund 300 Kinder weniger ein Kindertagesbetreuungsangebot als im Vorjahr. Im Jahr 2021 waren es sogar mehr als 2.200 Kinder vor dem Schuleintritt. Ob dieser Rückgang allerdings lediglich darauf zurückzuführen ist, dass weniger Kinder in der Altersgruppe in Thüringen leben und kein weiterer Bedarf zur Erfüllung der Rechtsansprüche besteht, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Die sich nach wie vor abzeichnende – allerdings vergleichsweise geringe – Lücke zwischen Elternbedarf und Inanspruchnahme deutet zumindest darauf hin, dass trotz des Abbaus an Plätzen nach wie vor nicht alle Eltern einen Platz erhalten, obwohl sie einen solchen für ihr Kind wünschen. Hier könnten möglicherweise regionale Unterschiede eine Rolle spielen.

Blickt man vor diesem Hintergrund auf den zukünftigen Personalbedarf für Ostdeutschland, zeigt sich, dass unter Berücksichtigung des Personals, das aus Alters- und sonstigen Gründen das Arbeitsfeld verlässt, das neu ausgebildete Personal den Bedarf an Fachkräften deckt. Das heißt, über die Personen, die aus dem Ausbildungssystem neu in das Arbeitsfeld kommen, kann rechnerisch der Personalbedarf erfüllt werden. Spätestens ab Mitte des Jahrzehnts ist sogar damit zu rechnen, dass mehr neu ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen könnten als benötigt werden, um die Rechtsansprüche zu erfüllen – und mehr noch: bis Ende des Jahrzehnts könnten bei gleichbleibenden Ausbildungskapazitäten sogar deutlich mehr Personen ausgebildet werden, als benötigt werden (vgl. dazu ausführlicher Rauschenbach u.a. 2020, S. 36f.). Hinsichtlich der Situation in Thüringen lässt sich beobachten, dass voraussichtlich ein leicht höherer Anteil des pädagogisch tätigen Personals in den kommenden Jahren aus Altersgründen aus dem Beruf aussteigen wird, als es im Durchschnitt in Ostdeutschland der Fall sein dürfte, denn in Thüringen liegt der Anteil des pädagogisch tätigen Personals, das 55 Jahre und älter ist, bei 23,3%, in Ostdeutschland bei 20,7%. Auf der anderen Seite lässt sich mit Blick auf die Absolvent:innen beobachten, dass deren Anzahl in Ostdeutschland tendenziell weiter steigt, wenn auch mit leichten Schwankungen. Demgegenüber sinkt deren Anzahl

in Thüringen bereits seit 2015, liegt dabei allerdings immer noch auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

Der zurückgehende Personalbedarf aufgrund des rückläufigen Platzbedarfs in den nächsten Jahren bietet für das Land die Chance, nachhaltig in Qualitätsverbesserungen zu investieren, da rechnerisch mehr Personal ausgebildet wird, als zur Deckung des Personalbedarfs benötigt werden dürfte. Werden also die Ausbildungskapazitäten konstant gehalten, die neu Ausgebildeten in den Kitas angestellt und Personal in den Kitas weiterhin in gleicher Weise gebunden, könnten beispielsweise die Personalschlüssel in den kommenden Jahren deutlich verbessert werden. Dieser liegt in Thüringen in Gruppen, in denen ausschließlich unter 3-Jährige betreut werden, bei 1 zu 5,0. Das heißt, rechnerisch ist in Thüringen eine in Vollzeit tätige Person für 5 ganztagsbetreute Kinder unter 3 Jahren zuständig. In Gruppen, in denen ausschließlich Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt betreut werden, liegt er bei 1 zu 10,2. Damit liegt Thüringen zwar etwa im Durchschnitt der ostdeutschen Länder, allerdings sind die Personalschlüssel deutlich schlechter als im Bundesdurchschnitt. Bundesweit liegt der Personalschlüssel in Gruppen für unter 3-Jährige bei 1 zu 3,8, was bedeutet, dass eine in Vollzeit tätige Person für mehr als ein ganztagsbetreutes Kind weniger zuständig ist. Bei den Gruppen für Kinder ab 3 Jahren ist dieser Unterschied sogar noch größer. Hier liegt der Personalschlüssel bundesweit bei 8,1, sodass in Thüringen eine in Vollzeit tätige Person für etwa 2 ganztagsbetreute Kinder mehr zuständig ist als im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Böwing-Schmalenbrock/Tiedemann 2021, S. 16).

Aufgrund des zurückgehenden Personalbedarfs in den kommenden Jahren steht das Land also vor der Chance, die zur Verfügung stehenden Fachkräfte, die nicht mehr für die Erfüllung der Rechtsansprüche benötigt werden, für eine nachhaltige Qualitätsverbesserung in den Einrichtungen einzusetzen.

### **2.3 Welche Möglichkeiten sehen Sie, den aktuellen Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern zu decken?**

Wie oben dargelegt, befindet sich Thüringen aktuell in einer Übergangsphase: Zukünftig wird in Thüringer Kitas voraussichtlich weniger Personal benötigt als aktuell in den Einrichtungen beschäftigt ist. In diesem Fall wird es möglicherweise darum gehen, Ausbildungskapazitäten zurückzufahren (wie dies bereits ansatzweise erfolgt). Und selbst wenn in den kommenden zwei Jahren noch zusätzliches Personal benötigt wird, bräuchte es kurzfristig wirkende Maßnahmen. Maßnahmen, die erst in fünf bis sechs Jahren greifen (etwa eine erneute Aufstockung der Ausbildungskapazitäten), wären vor diesem Hintergrund nicht zielführend.

Sollte sich das Land hingegen dazu entscheiden, die günstige Situation der kommenden Jahre zu nutzen und das zusätzliche Potenzial in nachhaltige Qualitätsverbesserungen einzusetzen und darüber hinausgehend weitere Qualitätsverbesserungen zu planen, könnten die unterschiedlichen Modelle und Einzelstrategien der Personalgewinnung im Feld der Kindertagesbetreuung für das Land auf ihre Umsetzbarkeit

geprüft werden. Als Fazit der Beobachtungen des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung im Rahmen des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2021<sup>2</sup> wird festgestellt, dass die Strategie, die Deckung der Personalbedarfe über eine Erhöhung der Ausbildungsplätze zu schaffen, an ihre Grenze gekommen ist. Empfohlen wird beispielsweise, neue und kurzfristig erforderliche Strategien der Personalgewinnung und -bindung so zu gestalten, dass sie weitere Perspektiven im Kontext der Durchlässigkeit von Bildungswegen für die Personen bieten, die jetzt für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung gewonnen werden. Für die Einrichtungen sollte das Personal ein Mehr an Qualität und Stabilität in den Arbeitsbereich bringen (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, S. 175).

In der Praxis setzen Kindertageseinrichtungen vor allem auf Personalgewinnungsmaßnahmen, die sich an Berufseinsteiger:innen richten, während Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes dahinter zurückbleiben (Geiger 2019, S. 32ff.). Auf Basis der Ergebnisse der WiFF-Kita-Befragung zur Personalentwicklung konnte gezeigt werden, dass Kitas vor allem im Angebot von Praktika eine Möglichkeit sehen, pädagogisches Personal zu gewinnen (84%). Auch die Begleitung von Praktikant:innen durch Praxisanleiter:innen oder Mentor:innen und die Kooperation mit Berufs-/Fachschulen wird durch einen Großteil der Kindertageseinrichtungen als Personalgewinnungsstrategie (82% und 65%) genutzt.

## **2.4 Wie bzw. mit welchen konkreten Maßnahmen könnte die aktuelle Personalsituation in Kindergärten spürbar verbessert werden?**

Ein kurzfristiger Lösungsansatz, um der aktuellen Personalknappheit entgegenzuwirken, könnte die Erhöhung der Bindung des vorhandenen Personals an das Arbeitsfeld sein. Dies gilt noch einmal verstärkt für die ersten Jahre des Berufseinstiegs, in denen die Abwanderung am größten ist. Da der größte Anteil an Abwanderung in Phasen von Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternzeiten oder Weiterqualifizierung erfolgt, aus denen nicht alle Beschäftigten wieder in das Arbeitsfeld Kita zurückkehren, kann hier ein Ansatzpunkt gesehen werden, die Bindung der Beschäftigten zu stärken (Grgic 2020). Viele Kitas haben dies erkannt. In fast der Hälfte von ihnen wird die Personalbindung sehr wichtig genommen. Ein noch größerer Anteil beschäftigt sich sehr intensiv mit Personalbindung. Ein Ansatz zur Personalbindung ist die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu erhöhen. Allerdings besteht hier noch Potenzial im Arbeitsfeld. Es zeigt sich, dass Kitas vor allem darauf setzen, das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken, um Personal zu binden. Bei 88% der Kitas zählen gemeinsame Veranstaltungen wie Teamtage, Feste und Ausflüge zu den Personalbindungsmaßnahmen (Geiger 2019). Maßnahmen zur Erhö-

2 Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung ist ein seit 2014 periodisch erscheinender Bericht des Projekts Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.

hung der Attraktivität des Arbeitsplatzes, wie z.B. ein großes Fort- und Weiterbildungsangebot für die pädagogischen Fachkräfte (59%), bleiben dahinter deutlich zurück oder sind eher die Ausnahme, ebenso wie vielfältige Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (16%) (ebd.).

Ein weiterer Ansatzpunkt scheinen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu sein. Gesundheitliche Belastungen der Arbeit in Kindertageseinrichtungen sind hoch und wirken sich mit zunehmendem Alter stärker aus (Almstadt u.a. 2012). Entsprechende Maßnahmen wirken gesundheitsbedingten Risiken entgegen und können so dazu beitragen, Personal zu halten. Spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter:innen können darüber hinaus dazu beitragen, die Tätigkeitsdauer im Arbeitsfeld zu erhöhen. Auf Basis der Ergebnisse der WiFF-Kita-Befragung zur Personalentwicklung konnte gezeigt werden, dass hier noch deutliches Potenzial besteht (Geiger 2019). So sind diese Maßnahmen im Arbeitsfeld weniger verbreitet. In 12% der Kindertageseinrichtungen gibt es spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter:innen, 40% der Kitas bieten Angebote zur Gesundheitsförderung (ebd.).

In Pandemiezeiten sind vor allem hinreichende Schutzmaßnahmen wie das Werben für einen ausreichenden Impfschutz unter den Beschäftigten, aber auch die Umsetzung von Maßnahmen, die Infektionen im Kitasetting verhindern, wie Gruppentrennung, regelmäßige Testungen von Beschäftigten und Kindern oder Lüften (Neuberger u.a. 2022) wichtig, um die aktuelle Personalsituation nicht durch pandemiebedingte Personalsaufälle zu verschärfen, und um der Gesundheit und den Sorgen der Beschäftigten, die aufgrund ihrer Arbeitssituation grundsätzlich einem höheren Ansteckungsrisiko ausgesetzt sind, Rechnung zu tragen. Es ist davon auszugehen, dass dies die Bindung der Beschäftigten an das Arbeitsfeld erhöhen und einer (potenziellen) pandemiebedingten Abwanderung entgegenwirken kann.

## **2.5 Sind aus Ihrer Sicht aktuell genügend Ausbildungsplätze für Erzieherinnen und Erzieher vorhanden?**

Die Schüler:innenzahlen im ersten Ausbildungsjahr der Erzieher:innenausbildung zeigen auch für Thüringen weiterhin viele Personen, die die Ausbildung beginnen. War für das Schuljahr 2013/2014 ein Höchststand von 1.161 Anfänger:innen zu verzeichnen, so variieren inzwischen die Anfänger:innenzahlen. Mit kleinen Schwankungen sind sie auf zuletzt (2019/20) 987 Personen gesunken (vgl. ebd. Tab D.6.8, S. 263) und zum Schuljahr 2020/2021 wieder auf 1.156 Personen gestiegen. Relevant für die Bewertung, ob genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind, ist auch die Betrachtung der Absolvent:innen der Ausbildung. Hier machen sich die Schwankungen der Anfänger:innenzahlen durchaus bemerkbar, und seit dem Schuljahr 2015/2016 ist erstmals ein Rückgang der Absolvent:innenzahlen festzustellen – zuletzt im Schuljahr 2018/2019 im Vergleich zum Vorjahr sogar um -6,2% auf

791 Personen. Zu bedenken ist hierbei auch, dass nicht alle ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher uneingeschränkt in den Arbeitsbereich der Kindertagesbetreuung einmünden.

Nach den oben beschriebenen Vorausberechnungen des Personalbedarfs müssten die Absolvent:innen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung im Land Thüringen genügend Fachkräfte für den Ersatzbedarf durch ausscheidende Fachkräfte und unter Berücksichtigung des Platzbedarfs hervorbringen. Und mehr noch: sollten die Ausbildungskapazitäten konstant gehalten werden und nutzt das Land die Situation nicht für Qualitätsverbesserungen, stünden spätestens in den kommenden fünf bis zehn Jahren deutlich mehr Absolvent:innen zur Verfügung, als in dem Arbeitsfeld benötigt würden (vgl. dazu Rauschenbach et al. 2020).

**2.6 Wäre eine landesseitige finanzielle Unterstützung der Träger von Kindertageseinrichtungen, in denen der gesetzliche Betreuungsanspruch aufgrund von Personalmangel nicht sichergestellt werden kann, bspw. durch Unterstützungsprogramme zur Personalgewinnung, eine wirksame Maßnahme, die dazu beitragen könnte, die generelle Situation an Kitas zu verbessern?**

Zu dieser Frage liegen uns keine Erkenntnisse für Thüringen vor.

**2.7 Wie bewerten Sie das Projekt der Praxisintegrierten Ausbildung bzw. wie sind Ihre Erfahrungen mit PiA?**

**2.8 Welcher Stellenwert wird dem Projekt der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) bei der Gewinnung von Fachkräften für Kindertageseinrichtung beigemessen?**

**2.9 Sind die aktuell vom Freistaat Thüringen zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze im Projekt PiA ausreichend?**

Die Fragen 2.7, 2.8 und 2.9 werden aus inhaltlichen Gründen gemeinsam beantwortet. Zunächst sei nochmals darauf hingewiesen, dass Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Thüringen nur dann relevant sein werden, wenn das Land in eine umfangreiche Qualitätsoffensive investieren möchte. Sollte der letztgenannte Weg realisiert werden, bleibt Folgendes zu berücksichtigen: Es handelt sich bei den PiA-Auszubildenden um eine kleine Gruppe an Personen, die drei Jahre früher als vollzeitschulisch Ausgebildete in die Kitas kommen, dabei allerdings auch nicht sofort die Aufgaben übernehmen können, die ausgebildetes Personal erbringt.

Zudem erfordern die auszubildenden Personen Formen der Unterstützung und Begleitung in ihrer Ausbildung (die sogenannte Praxisanleitung), was zusätzliche Personalressourcen in den Kindertageseinrichtungen bindet.

Ein zentrales Motiv für die Erprobung und Etablierung der praxisintegrierten Ausbildung war es aber auch, mehr Zielgruppen für die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher anzusprechen. Neue Diskussionen führen an, dass nicht alle Interessierten für PiA geeignet sind, d.h., es haben sich bestimmte Personengruppen als Zielgruppe für praxisintegrierte Ausbildungsmodelle herausgestellt. In der WiFF-Fachschulstudie äußern die befragten Schulleitungen, dass mit PiA v.a. Quereinsteigende mit Berufs- oder Praxiserfahrung sowie (Fach-)Abiturient:innen angesprochen werden, weniger Schulleitungen nehmen eine Steigerung von Ausbildungszahlen durch PiA an (Mende/Fuchs-Rechlin 2022, S. 35). Aus Praxissicht stellen praxisintegrierte Ausbildungsmodelle wie PiA und OptiPrax durchaus eine Strategie zur Personalgewinnung dar. So nutzen 41% der im Rahmen der WiFF-Kita-Befragung zur Personalentwicklung bundesweit befragten Kitas das Angebot von praxisintegrierter Ausbildung, um Personal zu gewinnen. Das ist ein vergleichbar hoher Anteil an Einrichtungen wie jener, der dies mit Stellen für Personen im FSJ, FÖJ und BFD versucht (42%; Geiger 2019, S. 32f.). Allerdings ist angesichts des hohen Anteils der Einrichtungen, die an einer praxisintegrierten Ausbildung mitwirken, davon auszugehen, dass der Begriff weit ausgelegt wurde. Auch lässt sich die spezifische Situation in Thüringen mit den vorliegenden Daten nicht zuverlässig beurteilen.

Genauer zu beobachten wären die Ausbildungserfolge und der Verbleib im Arbeitsfeld der Ausbildungsrichtung. Für das Land Thüringen ist der Ausbildungserfolg des Modellprojektes „Praxisintegrierte Ausbildung in Thüringen (PiA-TH)“ 2019 – 2023 noch nicht absehbar, denn noch absolviert ein sehr geringer Anteil (6%) von Schülerinnen und Schülern der Erzieher:innenausbildung (Schuljahr 2019/2020) das vergütete praxisintegrierte Modell (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, Tab. 6.9, S. 264).



- 2.10 Welche signifikanten organisatorischen Schwächen besitzt das Projekt PiA in Thüringen, beispielsweise bei der flächendeckenden Umsetzung und der Vergabe der Ausbildungsplätze?
- 2.11 Wie bewerten Sie eine mögliche anteilige finanzielle Unterstützung von Kommunen, die innerhalb ihres Wirkungsbereiches keine PiA-Ausbildungsplätze erhalten haben und in der Folge in Eigenregie PiA-Ausbildungsplätze geschaffen haben sowie die dabei anfallenden Ausbildungskosten für die Träger der Einrichtungen übernommen haben?

Zu den Fragen zur konkreten Gestaltung einer landesweiten Umsetzung und Förderung der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) liegen uns keine Erkenntnisse vor.

- 2.12 Wäre die anteilige Anrechnung gestaffelt nach Ausbildungsjahren von PiA-Auszubildenden auf den Betreuungsschlüssel in Kindertageseinrichtungen, wie sie schon in anderen Bundesländern praktiziert wird, eine zielführende Maßnahme?
- 2.13 Wie bewerten Sie vor dem Hintergrund des aktuell hohen Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern in Kindergärten die Möglichkeit, Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie Sozialassistentinnen und -assistenten im Rahmen des Betreuungsschlüssels einsetzen zu können?
- 2.14 Aktuell dürfen zehn Prozent des Personals in Kindertageseinrichtungen aus Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie Sozialassistentinnen und -assistenten bestehen. Wie stehen Sie zu dieser Einsatzmöglichkeit bzw. wünschen Sie eine Erhöhung oder das Auslaufen dieser bis 2023 befristeten Möglichkeit?

Die Fragen 2.12, 2.13 und 2.14 werden aus inhaltlichen Gründen gemeinsam beantwortet.

Die anteilige Anrechnung von Auszubildenden und sogenannten Assistenzkräften auf den Betreuungsschlüssel hätte zur Folge, dass die Personalschlüssel in Thüringen (von zuletzt 1:5 im U3-Bereich und 1:10,2 im Ü3-Bereich) weiter verschlechtert würden. Aufgrund der absehbar erwarteten Entspannung der Fachkräftesituation im Land sowie der im Bundesvergleich deutlich schlechteren Personalschlüssel ist dringend von dieser Möglichkeit abzuraten.

### 3 Literatur

- Autorengruppe Corona-KiTa-Studie (2021): Quartalsbericht IV/2021 der Corona-KiTa-Studie. Verfügbar unter: <https://corona-kita-studie.de/ergebnisse#berichte> [17.02.2022]
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte/DJI. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte/DJI. München
- Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Tiedemann, Caterine (2021): Kita-Personalschlüssel – Das „Gute-KiTa-Gesetz“ und Demografie begünstigen bestehenden Verbesserungstrend weiter. In: KomDat Jugendhilfe, Jg. 24, H. 1, S. 16–21.
- Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München
- Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. H. 72. Sonderheft Berufe und soziale Ungleichheit. (hrsg. v. Ebner, Christian/Haupt, Andreas/Matthes, Britta). S. 197–227. DOI: 10.1007/s11577-020-00667-2
- Grgic, Mariana/Friederich, Tina (i.E.). Lizenz zur Multiprofessionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? Professionstheoretische Einordnung „multiprofessioneller“ Teams in Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftekataloge in den Bundesländern. In: Zeitschrift für Pädagogik
- Mende, Sonja/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2022): „Dauerbaustelle“ Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsformate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 35. München
- Neuberger, Franz/Grgic, Mariana/Diefenbacher, Svenja/Spensberger, Florian/Lehfeld, Anna-Sophie/Buchholz, Udo/Haas, Walter/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne (2022): COVID-19 infections in day care centres in Germany: Social and organizational determinants of infections in children and staff in the second and third wave of the pandemic. In: BMC Public Health 22:98. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12470-5>
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund
- Rushmer, Rosemary/Ward, Vicky/Nguyen, Tim/Kuchenmüller, Tanja (2019): Knowledge Translation: Key Concepts, Terms and Activities. In: Verschuuren, Marieke/van Oers, Hans (Hrsg.): Population health monitoring: Climbing the information pyramid. Berlin/Heidelberg, S. 127–150. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-76562-4>
- Weltzien, Dörte/Hoffer, Rieke/Hohagen, Jesper/Kassel, Laura/Wirth, Charlotta (2021): Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung. Überblick, Perspektiven und Gelingensbedingungen. Freiburg
- Wissenschaftsrat (2021): Leitfaden der institutionellen Evaluation wissenschaftlicher Einrichtungen. Download: [https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/Leitfaden\\_Evaluation\\_2021.html](https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/Leitfaden_Evaluation_2021.html)