

sozialmagazin

8. Sonderband

Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit revisited!

Der Blick auf Lösungen

Jörg Fischer | Gunther Graßhoff |
Reinhold Gravelmann (Hrsg.)

Jörg Fischer | Gunther Graßhoff | Reinhold Gravelmann (Hrsg.)
Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit revisited!

Jörg Fischer | Gunther Graßhoff |
Reinhold Gravelmann (Hrsg.)

Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit revisited!

Der Blick auf Lösungen

8. Sonderband Sozialmagazin

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-7799-9914-0 Print

ISBN 978-3-7799-9915-7 E-Book (PDF)

ISBN 978-3-7799-9916-4 E-Book (ePub)

1. Auflage 2026

© 2026 Beltz Juventa

Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

service@beltz.de

Alle Rechte vorbehalten

Satz: Helmut Rohde, Euskirchen

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Editorial

Jörg Fischer, Gunther Graßhoff und Reinhold Gravelmann

[9](#)

I. Ausbildung und Qualifizierung

Ausbildung, Studium, Professionalisierung

Nikolaus Meyer

[14](#)

Nachqualifizierung und Quereinstieg am Beispiel Niedersachsens

Joachim Glaum

[29](#)

Quereinsteiger:innen in der Sozialen Arbeit

Zeit für einen Perspektivwechsel?

Niels Weck

[37](#)

Recruiting

Mitarbeiter:innen finden für den Bereich Soziale Arbeit

Julian Molina Romero

[50](#)

Kompetenz- statt Fachkräftegebot

Eine rechtssichere und praxisorientierte Strategie zur Bewältigung der

Fachkräftekrise in der Kinder- und Jugendhilfe

Andreas Dexheimer und Marc Rothballer

[63](#)

Praxisintegrierte Erzieher:innenausbildung in Thüringen

Vom Erfolgs- zum Auslaufmodell?

Sonja Tragboth

[80](#)

II. Aktivitäten und Modelle für Fachkräfte im Job

Personalentwicklung als Instrument der Mitarbeiterbindung

Wenn der psychologische Vertrag den Rahmen setzt

Katja Ludwig

[98](#)

Das Employee Assistance Program als Mittel, dem Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft zu begegnen

Karin Esch

[110](#)

Führen heißt binden – alles andere ist nicht nachhaltig
Führung als Schlüsselressource gegen den Fachkräftemangel
Christian Martin und Anneke Rieper [121](#)

Fachkräftegewinnung in der Pflege
Chancen durch internationale Rekrutierung aus Vietnam im Kontext
der demografischen Entwicklung Thüringens
Christiane Winter [132](#)

III. (Fach-)Politische Aktivitäten und Strategien

Tarifkampagnen als Hebel gegen den Fachkräftemangel in der
Sozialen Arbeit
Uwe Ostendorff [152](#)

Erwartungen und Arbeitsmotive der aktuell jüngsten Generation von
Sozialarbeiter:innen in einem von Fachkräftemangel geprägten Umfeld
Melanie Germann [160](#)

Digitale Transformation der Wohlfahrtsverbände
Fachkräftemangel zwischen Legitimationsstrategie und neuem
Qualifikationsbedarf
Andreas Schröer [181](#)

Spielräume kommunaler Jugendämter bei der Bewältigung des
Fachkräftemangels durch KI-Einsatz
Nicolas Apitzsch und Marvin Grote [193](#)

Agile Soziale Arbeit: Eine empirische Analyse der Potenziale
Carolin Hirsch und Stefan Sauer [211](#)

IV. Ausgewählte Handlungsfelder und ihre Spezifik

Personal halten und entwickeln im Jugendamt
Anke Berkemeyer [224](#)

Strategien und Maßnahmen der Fachkräftesicherung in der
Frühen Bildung
*Kirsten Fuchs-Rechlin, Janine Birkel-Barmsen, Kirsten Hanssen,
Pascal Hartwich, Clarissa Nachtigall und Susanne Wirag* [236](#)

Und jetzt auch noch der Ganztag?
Die Situation des Personals in der Ganztagsbetreuung
Gunther Graßhoff

[248](#)

V. Resümee und Ausblick

Interventionen auf (fach-)politischer Ebene gegen den Fachkräftemangel
in der Sozialen Arbeit
Handlungsansätze, Erfolge und Grenzen
Reinhold Gravelmann

[260](#)

Die Autor:innen

[277](#)

Editorial

Jörg Fischer, Gunther Graßhoff und Reinhold Gravelmann

Der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren von einem sektoralen Problem zu einem Strukturphänomen der Daseinsvorsorge entwickelt. Das Sozialmagazin hat bereits früh auf diese Entwicklung hingewiesen und damit einen Diskurs angestoßen, der heute im Zentrum sozialpolitischer Debatten steht. Die Engpässe in zentralen Handlungsfeldern – insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe oder der Altenarbeit – gefährden in Teilen die Verlässlichkeit sozialer Infrastruktur. Personalbegründete Versorgungsengpässe, die noch vor wenigen Jahren als Ausnahme galten, werden zunehmend zum Regelfall.

Dabei zeigt sich, dass der Begriff »Fachkräftemangel« weit mehr umfasst als die einfache Diagnose zu geringer Personalzahlen. Die Beiträge dieses Bandes verdeutlichen, dass auf strukturelle Veränderungen im Arbeitsmarkt der Sozialen Arbeit reagiert werden muss. Ebenso relevant sind veränderte berufliche Erwartungen im Kontext von Work-Life-Balance und Belastungserleben, die das Verhältnis von professioneller Verantwortung und persönlicher Lebensführung neu austarieren.

Empirisch liegen mittlerweile umfangreiche quantitative und qualitative Befunde vor, die den Personalbedarf in zahlreichen Handlungsfeldern präziser beschreibbar machen. Gleichwohl besteht die Gefahr, dass der Fachkräftemangel in Politik und Praxis zu einem dominierenden Krisennarrativ erstarrt. Dieses Narrativ erzeugt nicht nur eine Atmosphäre resignativer Problemwahrnehmung, sondern kann Innovationsprozesse blockieren, weil strukturelle Veränderungsbedarfe hinter scheinbar alternativlosen Engpässen zurücktreten.

Mit diesem Band möchten wir einen anderen Akzent setzen. Wir gehen davon aus, dass der Fachkräftemangel kurzfristig nicht grundsätzlich überwunden werden kann – im Gegenteil sich in einigen Arbeitsfeldern weiter verschärfen wird. Gerade deshalb ist es notwendig, jenseits von Krisenrhetorik und punktuellen Notmaßnahmen strategische Perspektiven zu entwickeln. Die hier versammelten Autor:innen leisten hierzu einen Beitrag, indem sie unterschiedliche fachliche, organisatorische und sozialpolitische Zugänge systematisch entfalten. Die Vielfalt der Ansätze ersetzt keine umfassende Lösung – sie eröffnet jedoch ein Spektrum an Handlungsmöglichkeiten, die zusammengedacht neue Spielräume eröffnen können.

Die Situation ist ausgesprochen heterogen: Trägerstrukturen, regionale Arbeitsmärkte und demografische Rahmenbedingungen unterscheiden sich erheblich. Trotz dieser Differenzen lassen sich zentrale Fragen identifizieren, die das Feld bundesweit betreffen:

- Welche Wirksamkeit entfalten fachpolitische Impulse und Aktivitäten? (Gravelmann; Ostendorff)
- Welche Reformen können in Ausbildung und Studium wirksam sein, um zukünftige Bedarfe zu decken? (Tragboth; Meyer; Fuchs-Rechlin)
- Wie können kommunale Strukturen – etwa die Allgemeinen Sozialen Dienste – unter Ressourcenknappheit handlungsfähig bleiben? (Berkemeyer)
- Kompetenz- statt Fachkräftebot: Wo liegen Chancen die Chancen einer Lockerung des Fachkräftegebots? (Dexheimer/Rothballer)
- Welche Potenziale bergen Quereinstiege, Nachqualifizierungen und neue Recruiting-Strategien? (Glaum; Weck)
- Können neue Formen des Recruiting Reserven mobilisieren? (Molina Romero)
- Welche Rolle können Fachkräfte aus dem Ausland perspektivisch übernehmen – und welche Grenzen bestehen? (Esch)
- Wie können interne Strategien wie Mitarbeiter:innenbindung, Personalentwicklung und Stärkung der Leitungskompetenzen zur Stabilisierung beitragen? (Ludwig; Winter; Rieper/Martin)
- Welche Entlastungsmöglichkeiten eröffnen Digitalisierung? (Apitzsch/Grote; Schroer).
- Welche Formen kollektiver Selbstorganisation von Nutzer:innen sind denkbar – und wo liegen normative und fachliche Grenzen? (Hirsch/Sauer)
- Wie kann neuen Herausforderungen begegnet werden? (Grasshoff am Beispiel des Ganztags)

Die demografische Entwicklung, der wachsende Umfang an Aufgaben und die zunehmende Komplexität sozialer Problemlagen lassen erwarten, dass der Anpassungsdruck weiter steigt. Umso wichtiger ist es, den Handlungsrahmen im Hier und Jetzt bewusst zu erweitern – analytisch fundiert, realistisch in der Einschätzung, aber offen für neue Wege.

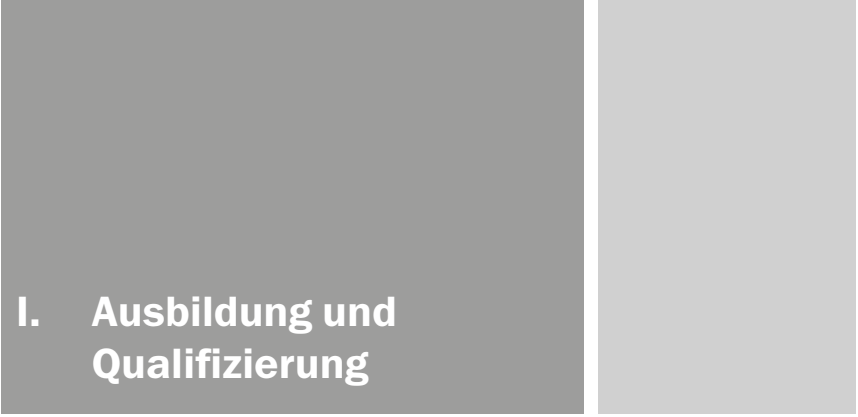
Dabei stießen die Herausgeber in der Entwicklung einer Konzeption und auf der Suche nach Antworten auf interessante Erkenntnisse, die durchaus als Lernprozess verstanden werden können.

So wurde sich zügig auf Fragestellungen geeinigt, die allesamt eine hohe Relevanz im Umgang mit dem Fachkräftemangel aufweisen und durchaus breite Resonanz finden. Umso überraschender war es, trotzdem auf Desiderate in der wissenschaftlichen Diskussion zu stoßen und auf die Wiedergabe fachpraktischer Diskurse angewiesen zu sein. Vieles ist mit Blick auf den Fachkräftemangel und dessen empirisch gesättigte Analyse noch unbeleuchtet. Und manchmal scheint

es, dass der Diskurs darum auch als Sujet, als Auffangbecken für ansonsten nicht so stark im Fokus stehende Themen dient, wenn man beispielsweise an Denkschablonen bezüglich der vermeintlich unterschiedlichen Leistungsbereitschaft von Generationen denkt.

Zugleich wurde aber auch deutlich, dass bestimmte Diskussionen um den Fachkräftemangel auch einer stärkeren Anpassung an aktuelle, sich gerade rapide wandelnde empirische Entwicklungen und fachliche Diskurse bedürfen. Erinnert sei hier nur an ein Festhalten am Fachkräftemangel unter Außenvorlassung demografischer Verschiebungen, die zu massiven Veränderungen etwa im Bereich der Bedarfszahlen von Kindertagesstätten führen. Und zugleich lohnt es sich, künftig einen stärkeren Zusammenhang zwischen einer Sozialen Arbeit unter dem Sparzwang aufgrund von radikalen Veränderungen des deutschen Wirtschaftsmodells auch im Diskurs um Fachkräfte zu sehen.

Die Auseinandersetzung um die Entwicklung und den Bedarf von Fachkräften wird dadurch nicht eine geringere Bedeutung erfahren, aber sie wird wohl fach- und raumbezogen deutlicher differenziert zu führen sein. Wir wünschen eine anregende Lektüre und gewinnbringende Einsichten für Forschung, Praxis und sozialpolitische Gestaltung.



I. Ausbildung und Qualifizierung

Ausbildung, Studium, Professionalisierung

Nikolaus Meyer

Der Personalmangel in der Sozialen Arbeit wird häufig als Mangel an Nachwuchs oder an *Fachkräften* beschrieben. Der in § 72 SGB VIII verankerte sogenannte Fachkräfteparagraf – vermutlich die Quelle des im Feld verbreiteten Begriffs – bezieht sich allerdings ausschließlich auf Beschäftigte der Jugendämter und Landesjugendämter (Wiesner 2022). Zugleich verweist er auf eine grundlegende Rechtssystematik: Als Fachkraft gilt eine Person, die über eine für die jeweilige Aufgabe einschlägige berufliche Qualifikation verfügt (Meyer/Buballa 2025). Für die meisten Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit existiert eine solche rechtliche Präzisierung jedoch nicht, und empirisch zeigt sich, dass dort Personen mit sehr unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und -arten tätig sind (Meyer 2024a). Da eine fachgebundene Qualifizierung weder strukturell vorausgesetzt noch empirisch durchgängig gegeben ist, erscheint der Begriff *Personalmangel* analytisch präziser als der normativ aufgeladene Begriff *Fachkräftemangel*.

Eine solche Engführung übersieht jedoch, dass sich hinter der aktuellen Situation ein komplexes Gefüge aus strukturellen Bedingungen, qualifikatorischen Entwicklungen und biografischen Verläufen verbirgt. Die deutsche Qualifizierungslandschaft Sozialer Arbeit ist historisch gewachsen, ausdifferenziert und durch föderale wie berufs- und bildungspolitische Interessen geprägt. Sie gilt als unübersichtlich, widersprüchlich, reformierungserfahren wie reformierungsbedürftig (Meyer/Schoneville 2026). Die strukturelle Heterogenität der Ausbildungswege, die rechtlichen wie strukturellen Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern¹ wirken dabei direkt auf die Bereitschaft, im Feld zu verbleiben (Meyer/Alsago 2025), und beeinflussen damit die Personalbasis (Meyer/Alsago 2024).

1 Im Beitrag wird daher bewusst der Begriff *Arbeitsfeld* statt des in der Sozialen Arbeit verbreiteten Begriffs *Handlungsfeld* verwendet (Farrenberg/Schulz 2020; van Rieën/Bleck 2022). *Handlungsfeld* umfasst auch ehrenamtlich Tätige und damit Personengruppen, die weder Teil der entlohnenden Beschäftigung noch Gegenstand der empirischen Analyse sind (Meyer 2023a). *Arbeitsfeld* bezeichnet demgegenüber jene Segmente, in denen Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen tatsächlich beschäftigt sind. Zugleich wird auf ein Arbeitsfeldmodell zurückgegriffen, das – trotz unterschiedlicher Qualifikationsniveaus und -arten – von der grundlegenden Einheit der Sozialen Arbeit ausgeht (Meyer/Siewert 2021), alle Kernberufe einschließt (Meyer/Schoneville 2026) und sie in einem gemeinsamen beruflichen Handlungs- und Deutungszusammenhang verortet (Braches-Chyrek et al. 2021).

Professionalisierung stellt vor diesem Hintergrund eine doppelte Herausforderung dar. Einerseits betrifft sie die kollektive Ebene der Organisation von Ausbildung, Qualifikation und berufsfeldbezogener Regulierung. Andererseits umfasst sie die individuellen biografischen Prozesse, in denen sich Fachkräfte entwickeln, professionalisieren und eine berufliche Identität herausbilden (Nittel/Seltrecht 2008). Beide Ebenen sind miteinander verknüpft: Instabile Ausbildungswege, unklare Übergänge oder divergierende Qualifikationsstandards erschweren individuelle Professionalisierungsprozesse. Gleichzeitig wirken die Erfahrungen einzelner Fachkräfte auf die Attraktivität und Bindungskraft des Feldes zurück.

Der Beitrag verknüpft eine professionssoziologische Perspektive auf kollektive und individuelle Professionalisierung mit einer empirischen Analyse der gegenwärtigen Qualifizierungswege. Auf Basis amtlicher Daten und der Studierendenbefragung (DZHW 2024) werden strukturelle Verschiebungen, Übergangsprobleme und formatbezogene Unterschiede im Studium herausgearbeitet. Daraus werden im Schlussteil zentrale Herausforderungen der Professionalisierung sowie professionspolitische Ansatzpunkte zur Bearbeitung des aktuellen Personalmanagements in der Sozialen Arbeit abgeleitet.

Professionalisierung: kollektive und individuelle Dimensionen

In der soziologischen Professionsforschung wurde Professionalisierung lange primär als kollektiver Prozess verstanden, der die Entwicklung eines »besonderen Berufes« bezeichnet (Nittel/Seltrecht 2008, S. 128; Pfadenhauer/Sander 2010). Gemeint sind strukturelle Entwicklungen wie gesellschaftliche Relevanzzuschreibungen, akademische Wissensbestände, regulierte Aufgabenprofile und eine klar definierte Kompetenzbasis. Sie entstehen in Berufsverbänden, staatlichen Regulierungsprozessen, wissenschaftlichen Diskursen und im Ausbildungssystem (Meyer 2019).

Der differenztheoretische Ansatz der erziehungswissenschaftlichen Professionsforschung (Nittel 2000) erweitert diese Perspektive, indem er die Begriffe Profession, Professionalität und Professionalisierung analytisch voneinander trennt. Dadurch wird sichtbar, dass Professionalisierung nicht allein institutionelle Arrangements umfasst, sondern ebenso individuelle »Ausbildungs- und Reifeprozesse« (Nittel/Seltrecht 2008, S. 134). Individuelle Professionalisierung entsteht im biografischen Verlauf, in dem berufliche Identität, professionelle Haltung und Handlungskompetenz ausgebildet werden. Sie ist nicht notwendig an akademische Bildung gebunden, sondern vollzieht sich ebenso über Erfahrungslernen, Übergänge, Irritationen und die Bewältigung beruflicher Anforderungen. Professionalisierung umfasst damit zwei analytisch unterscheidbare Ebenen:

- *Kollektive Professionalisierung* bezeichnet die strukturellen Bedingungen professionellen Handelns. Dazu gehören die Ausdifferenzierung von Qualifizierungswegen, die Akademisierung sozialpädagogischer Berufe, die Einbettung in föderale und verbandliche Steuerungsstrukturen sowie Curricula, Zugangsregelungen und fachliche Standards (Meyer 2019).
- *Individuelle Professionalisierung* beschreibt biografisch verlaufende Kompetenzentwicklungen, die sich aus Erfahrungen, Lerngelegenheiten und habitualisierten Deutungsmustern ergeben (Nittel/Seltrecht 2008).

Beide Ebenen sind wechselseitig aufeinander bezogen (Meyer/Buballa 2025). Fragmentierte Ausbildungslandschaften, uneinheitliche Zugangsvoraussetzungen oder fehlende Durchlässigkeit erschweren individuelle Professionalisierung; umgekehrt beeinflussen biografische Brüche, Ausstiege aus der Qualifizierung sowie den Berufen in der Sozialen Arbeit oder prekäre Übergänge die kollektive Erfahrung der Beschäftigten. Die aktuellen Entwicklungen in Ausbildungsgängen, Studienangeboten und Qualifizierungswegen machen damit deutlich, dass Professionalisierung zugleich ein struktureller und ein biografischer Prozess ist. Diese Doppelperspektive bildet den theoretischen Rahmen für die im Folgenden analysierten empirischen Trends.

Qualifizierungswege im Detail: Zahlen, Dynamiken, Verluste

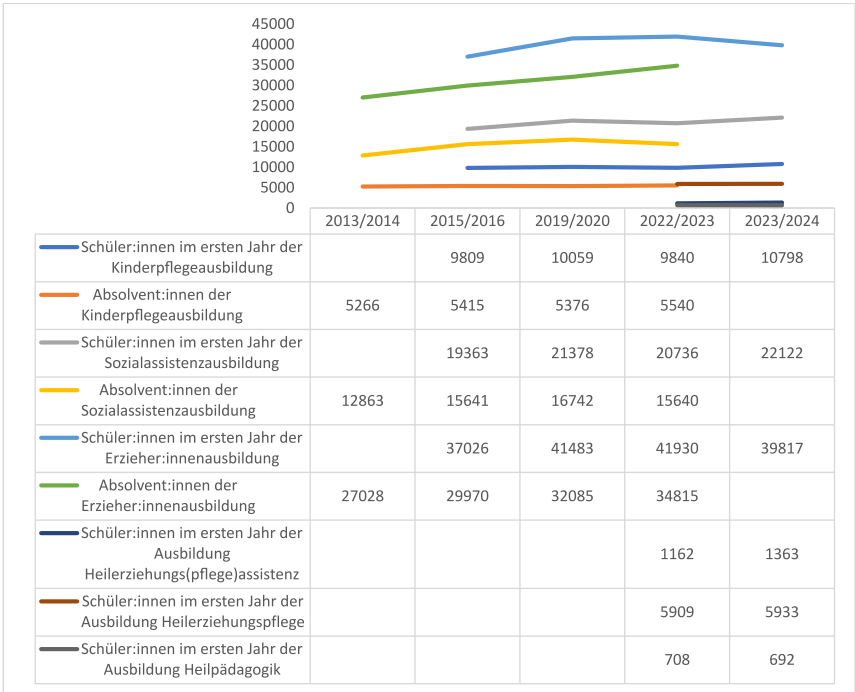
Das Qualifizierungssystem der Sozialen Arbeit zeigt seit Jahren eine deutliche strukturelle Ausdifferenzierung (Abbildung 1), die in allen Segmenten mit erheblichen Verlusten entlang der Qualifikationskette einhergeht. Besonders sichtbar wird dies in den Assistenzberufen, in denen die Kinderpflege- wie die Sozialassistentenausbildung trotz stabiler oder wachsender Anfänger:innenzahlen hohe und über viele Jahre konstante Schwundquoten aufweisen. Dies zeigt sich besonders in den Assistenzberufen: In der Kinderpflegeausbildung verzeichnete das Schuljahr 2023/24 bundesweit 10.978 Anfänger:innen; der Vergleich der Anfänger:innen 2021/22 mit den Absolvent:innen 2022/23 weist einen Rückgang von über 46 Prozent auf, wobei die Schwundquote seit rund einem Jahrzehnt konstant ist (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 123, 126; Meyer/Alsago 2025).²

2 Parallel steigt die Zahl der Ausbildungsorte, insbesondere in Ostdeutschland, wo 2019/20 58,6 Prozent der Berufsfachschulen privat getragen wurden (Westdeutschland: 30,1 %) (Meyer/Braches-Chyrek 2023, S. 517). Ähnliche Muster zeigt die Sozialassistentenausbildung, die inzwischen in 14 Bundesländern existiert und deren Anfänger:innenzahlen von 14.995 (2011/12) auf 22.122 (2023/24) gestiegen sind; auch hier liegen die Schwundquoten stabil bei zuletzt über 23 Prozent (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 127).

Beide Ausbildungsgänge stellen damit zwar weiterhin eine relevante Einstiegsqualifikation dar – insbesondere für Personen mit Haupt- oder Realschulabschluss –, zugleich verbleibt nur ein Teil der Auszubildenden im System. Die regionale Varianz, insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland, verweist zusätzlich auf ungleiche Ausbildungs- und Übergangsstrukturen. Beide Abschlüsse eröffnen Zugang zu beruflichen Tätigkeiten in Kitas, häufig jedoch nicht als Fachkraft, und dienen zugleich als Eintrittsstufe in die Erzieher:innenausbildung (Meyer/Buballa 2025).

Auch in der Erzieher:innenausbildung, dem zentralen Segment der Qualifizierung, zeigt sich ein ambivalentes Bild. Während die Anfänger:innenzahlen über Jahre kontinuierlich gestiegen waren, deutet sich seit einigen Jahren eine Trendumkehr an. Im Schuljahr 2023/24 beginnen bundesweit 39.817 Personen eine solche Ausbildung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 131). Gleichzeitig zeigen die Daten erstmals seit Jahren eine Trendumkehr: Die seit 2015/16 jährlich steigenden Anfänger:innenzahlen gehen seit 2021/22 zurück und liegen 2023/24 bei rund 40.000 (ebd., S. 132). Die vollzeitschulische Ausbildung ist hiervon am stärksten betroffen, während berufsbegleitende und praxisintegrierte Modelle vergleichsweise stabil bleiben. Trotz insgesamt niedrigerer Verluste als in den Assistenzberufen markieren auch hier Abbrüche und uneinheitliche Ausbildungswege strukturelle Herausforderungen, die unmittelbar auf Professionalisierungsprozesse zurückwirken. Die Schwundquote in der Erzieher:innenausbildung beträgt im Mittel der letzten fünf Jahre 18 Prozent und liegt damit deutlich niedriger als in den Assistenzberufen, bleibt aber strukturell bedeutsam (ebd., S. 133).

Abbildung 1: Entwicklung der Anfänger:innen und Absolvent:innenzahlen in den Ausbildungsgängen zwischen 2013/2014 und 2023/24 in der BRD (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025)



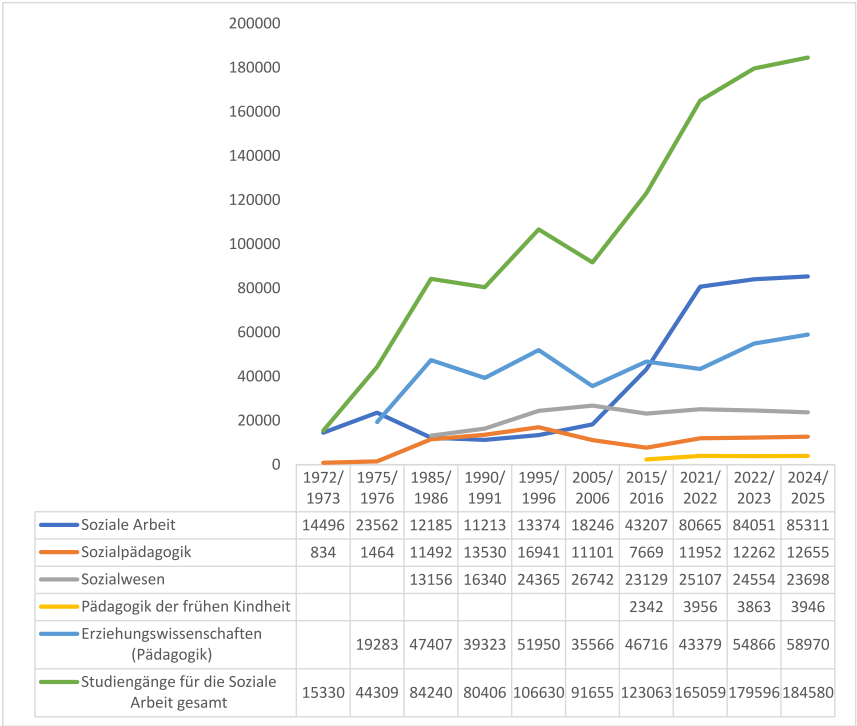
(Angabe in absoluten Zahlen, eigene Darstellung)

Parallel dazu hat sich die Trägerlandschaft der Fachschulen für Sozialpädagogik in Richtung privater Anbieter verschoben (Meyer/Braches-Chyrek 2023). Diese Dynamik ist besonders in Ostdeutschland ausgeprägt, wo ein Großteil der Ausbildungsorte privat getragen wird und der Geburtenrückgang bereits zum Personalabbau im Kita-Bereich führt.³ Vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Daseinsvorsorge wirft dies Fragen nach dauerhafter Verlässlichkeit und Steuerungsfähigkeit privater Ausbildungsstrukturen auf (Meyer 2023b).

3 Bundesweit befinden sich 53 Prozent der Fachschulen für Sozialpädagogik in privater Hand, in Ostdeutschland sogar 71 Prozent (Meyer/Braches-Chyrek 2023).

Die heilerziehungspflegerischen und heilpädagogischen Qualifizierungen bilden ein quantitativ kleines, aber fachlich relevantes Segment des Systems. Die fehlende bundesweite Statistik zur tatsächlichen Beschäftigung dieser Berufsgruppen verweist auf eine strukturelle Blindstelle (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025; Meyer 2024b); zugleich zeigen die verfügbaren Qualifizierungszahlen, dass ihr Beitrag zur Personalbasis im Vergleich zu anderen Ausbildungsgängen begrenzt bleibt. Die Anfänger:innenzahlen in der Heilerziehungspflegeassistentenz lagen in den letzten vier Schuljahren bundesweit zwischen 1.162 und 1.363; die Fachschulausbildung Heilerziehungspflege umfasst jährlich rund 6.000 Personen und verzeichnet im aktuellen Schuljahr einen Rückgang auf 5.900. Die weiterbildende Fachschulausbildung Heilpädagogik umfasst etwa 700 Personen pro Jahr (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 135 f.).

Abbildung 2: Entwicklung der kumulierten Studierendenzahlen in den Studiengängen für die Soziale Arbeit einschließlich Erziehungswissenschaften zwischen den Wintersemestern 1972/73, dem Zeitpunkt der erstmaligen Ausweisung durch Destatis, und 2024/25 in der BRD



(Angabe in absoluten Zahlen, eigene Darstellung)

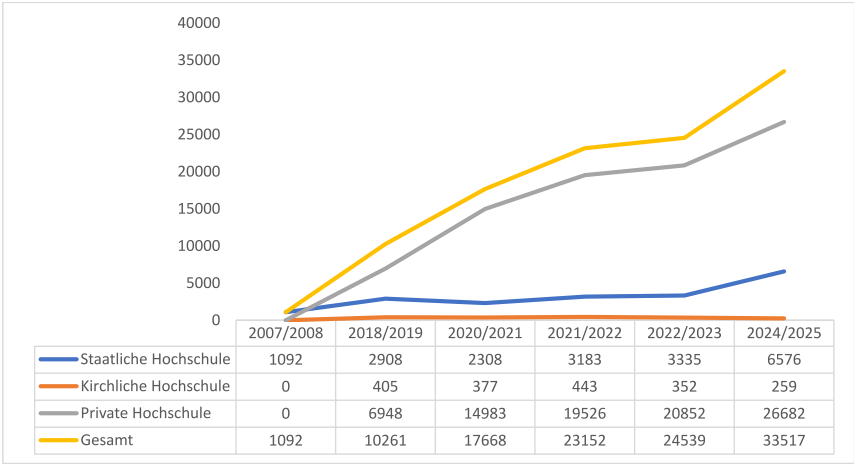
Im hochschulischen Bereich zeigt sich ein deutlicher Aufwuchs (Abbildung 2), der von einer massiven Expansion privater Hochschulen sowie einem wachsenden Anteil nicht-traditioneller Studienformate geprägt ist.⁴ Während die Hochschulen für angewandte Wissenschaften den Hauptanteil der Studierenden tragen, hat sich der Bereich privater Anbieter innerhalb eines Jahrzehnts dynamisch ausgeweitet. Universitäten bleiben vor allem auf Masterniveau relevant, wobei viele der erziehungswissenschaftlichen Studiengänge nicht primär für die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit qualifizieren. Gleichzeitig deutet sich insgesamt eine Verschiebung zwischen Bachelor- und Masterquote an, die auf längerfristige Veränderungen im Akademisierungsprozess verweist.⁵

Auffällig ist zudem die starke Ausweitung von Fern-/Online- (Abbildung 3) und dualen Studiengängen, die insbesondere von privaten Hochschulen getragen wird. Diese sind die zentralen Träger der neuen Studienformate: Insgesamt sind 33.517 Studierende in Fern- oder Onlinestudiengängen eingeschrieben, davon 79,6 Prozent an privaten Hochschulen; damit nutzen 26,7 Prozent aller Studierenden im Bereich Soziale Arbeit (ohne Erziehungswissenschaft) ein Online- bzw. Fernstudienformat.

4 Im Wintersemester 2024/25 studieren 184.580 Personen im Feld der Sozialen Arbeit und Erziehungswissenschaft. Die Darstellung folgt der Ausweisung des Statistischen Bundesamtes, da viele erziehungswissenschaftliche Studiengänge sozialpädagogische sowie sonder- bzw. heilpädagogische Anteile ohne Lehramtsoption enthalten und ein Ausschluss dieser Gruppe das potenzielle Personalreservoir verzerren würde (Züchner 2024); zugleich umfasst sie auch Studierende, die später primär in die Erwachsenenbildung oder andere nicht-sozialpädagogische Felder einmünden. Von den 184.580 Studierenden sind 68,1 Prozent an Hochschulen für angewandte Wissenschaften eingeschrieben (Abbildung 2), davon 59.578 an staatlichen (47,6 %) und 46.748 an privaten Hochschulen (37,4 %).

5 An Universitäten sind weiterhin häufiger Masterstudierende eingeschrieben als an HAWs (Abbildung 3); insgesamt studieren dort 55.090 Personen. Die erziehungswissenschaftlichen Programme variieren stark in Bezeichnung und curricularer Tiefe; insbesondere generalistische Studiengänge unterschreiten häufig die empfohlenen sozialpädagogischen Stundenumfänge (Grunert/Ludwig 2024). Langfristig deutet sich eine Verschiebung zwischen Bachelor- und Masteranteilen an, da der Masteranteil im 14-Jahres-Vergleich sinkt. Von den erziehungswissenschaftlichen Studierenden streben 34,1 Prozent (n = 20.115) einen Lehramtsabschluss an und stehen damit voraussichtlich nicht für den Arbeitsmarkt der Sozialen Arbeit zur Verfügung.

Abbildung 3: Entwicklung der Gesamtstudierendenzahlen in Fernstudiengängen der Sozialen Arbeit ohne Erziehungswissenschaften in der BRD zwischen den Wintersemestern 2008/09 und 2024/25

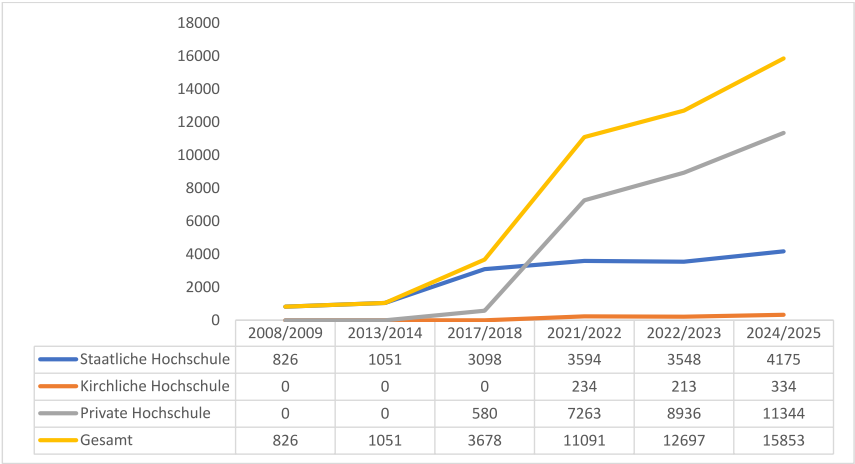


(eigene Darstellung)

Gerade im dualen Bereich haben staatliche Hochschulen auf die Zunahme der Studierendenzahlen reagiert und ihr Angebot ausgebaut, während kirchliche Hochschulen eher rückläufige Entwicklungen verzeichnen (Abbildung 4).

Im Wintersemester 2024/25 nutzten 15.853 Personen das duale Studium, das entspricht 12,6 Prozent der Gesamtstudierenden in der Sozialen Arbeit ohne Erziehungswissenschaft; 71,6 Prozent dieser Studierenden sind an privaten Hochschulen eingeschrieben, und der Bereich hat sich seit 2018/19 nahezu verdoppelt (Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Gesamtstudierendenzahlen in dualen Studiengängen der Sozialen Arbeit ohne Erziehungswissenschaften in der BRD zwischen den Wintersemestern 2008/09 und 2024/25



(eigene Darstellung)

Insgesamt ergibt sich ein Bild zunehmender Segmentierung und Privatisierung, begleitet von erheblichen Verlusten entlang der gesamten Qualifizierungskette und strukturellen Unterschieden zwischen den Regionen. Diese Muster markieren die Bedingungen, unter denen individuelle Professionalisierungsprozesse stattfinden, und verdeutlichen, dass die Personallage in der Sozialen Arbeit weniger durch fehlende Eingangszahlen als durch Drop-out, institutionelle Heterogenität und die zunehmende Bedeutung privatwirtschaftlicher Ausbildungsanbieter geprägt ist.

Studienformate und Professionalisierung: Struktur, Motive und Folgen

Die Analyse der Studierendenbefragung⁶ zeigt, dass sich die innere Struktur der Studierenden der Sozialen Arbeit deutlich nach Studienformat differenziert und damit unterschiedliche Ausgangsbedingungen für individuelle wie kollektive Professionalisierungsprozesse entstehen. Präsenz-, duale, Online-/Fern- sowie

6 In der derzeit zur Verfügung stehenden Studierendenbefragung des DZHW (2024) wurden im Sommersemester 2021 erstmals rund 188.000 Studierende an 250 Hochschulen erfasst (Kroher et al. 2023). Insgesamt kommen 21.523 befragte Studierende aus dem Studienbereich Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaften. Davon waren 87,6 Prozent in einem Präsenzstudiengang, 2,8 Prozent in einem dualen, 5,8 Prozent in einem Online-/Fern-Studiengang sowie 5,9 Prozent in einem berufsbegleitenden Studiengang.

berufsbegleitende Studiengänge sprechen jeweils unterschiedliche Altersgruppen, Bildungshintergründe und Lebenslagen an und prägen damit spezifische Wege in die Soziale Arbeit.⁷

Ein zentrales Differenzkriterium ist das Alter. Während Präsenzstudiengänge erwartungsgemäß überwiegend von jüngeren Studierenden zwischen 20 und 25 Jahren besucht werden, weisen Fern- und insbesondere berufsbegleitende⁸ Studiengänge einen erheblich höheren Anteil älterer Studierender auf: Fast 40 Prozent der Fern- und knapp 60 Prozent der berufsbegleitenden Studierenden sind über 31 Jahre alt. Dies signalisiert, dass diese Formate vorwiegend von Personen genutzt werden, die bereits berufliche und familiäre Erfahrungen mitbringen und das Studium als zweite Bildungsphase oder gezielten individuellen Professionalisierungsschritt einsetzen. Demgegenüber bündelt das duale Studium – mit einem Schwerpunkt im Alterssegment der 20- bis 22-Jährigen – eher diejenigen Studierenden, die früh eine enge Bindung an Praxisorganisationen suchen und über relativ lineare Bildungsbiografien verfügen.

Auch hinsichtlich der Bildungsherkunft zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Studienformaten. Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern sind in allen Formaten überrepräsentiert, besonders jedoch im dualen (59,6 %) und im berufsbegleitenden Studium (61,2 %). Präsenzstudiengänge erreichen hingegen den höchsten Anteil Studierender aus akademischen Haushalten (46,5 %). Entsprechende Muster finden sich bei den schulischen Vorqualifikationen: Während Präsenzstudierende am häufigsten über eine Allgemeine Hochschulreife verfügen (73,9 %), sind Fern- und berufsbegleitende Studierende stärker durch Fachhochschulreife und mittlere Bildungsabschlüsse geprägt. Im Fernstudium liegt der Anteil der Studierenden mit Allgemeiner Hochschulreife bei 54,8 Prozent, im berufsbegleitenden Studium sogar nur bei 44,8 Prozent; zugleich weist dieses Format den höchsten Anteil an Fachhochschulreife (21,8 %) und nicht-abiturientenbasierten Abschlüssen (über 8 %) auf. Der Zugang zur Sozialen Arbeit erfolgt damit in deutlich heterogenen Bildungslagen, was sowohl

7 Die Geschlechterverteilung unterscheidet sich nur moderat. Frauen stellen in allen Formaten die Mehrheit (Präsenz 85,8 %, Fern 83,8 %, dual 84 %). Lediglich im berufsbegleitenden Studium ist der Männeranteil leicht erhöht (18,1 %).

8 Der Fragebogen differenziert die Studienformen entsprechend (Kroher et al. 2023): Berufsbegleitende Studiengänge richten sich überwiegend an Personen mit abgeschlossener Erstausbildung, reduzierter Erwerbstätigkeit und Bedarf an zeitlicher Flexibilität (z. B. Block- oder Abendformate), ohne dass ein inhaltlicher Bezug zwischen Tätigkeit und Studium vorausgesetzt wird. Das duale Studium kann über zwei Ausprägungen unterschieden werden: das ausbildungsintegrierte Studium mit einem zusätzlichen staatlich anerkannten Berufsabschluss sowie das praxisintegrierte Studium ohne zusätzlichen Berufsabschluss, das auf individualisierten vertraglichen Vereinbarungen zwischen Hochschule und Praxisstelle basiert (Maennig-Fortmann/Poppenhagen 2019). Im Bereich der Sozialen Arbeit dominiert im dualen Studium in Deutschland die praxisintegrierte Variante.

für individuelle Professionalisierungsprozesse – etwa im Hinblick auf Studienanforderungen – als auch für kollektive Professionalisierungsfragen wie Durchlässigkeit und Anerkennung bedeutsam ist.

Besonders deutlich unterscheiden sich die Studienformate hinsichtlich der beruflichen Vorqualifikationen ihrer Studierenden. Während im Präsenzstudium nur 23,1 Prozent eine berufliche Ausbildung absolviert haben, trifft dies auf 52,5 Prozent der Fernstudierenden und 65,8 Prozent der berufsbegleitend Studierenden zu. Das Studium fungiert für diese Gruppe offenbar als gezielter Qualifizierungsschritt zur Erweiterung oder Neuorientierung ihres beruflichen Profils. Unter den bereits Qualifizierten stammt die häufigste Ausbildung in allen Formaten aus der Berufsgruppe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbereichs,⁹ was auf vorhandene Praxisvertrautheit verweist und Professionalitätsentwicklungen im Sinne einer vertieften akademischen Rahmung begünstigen kann.

In den Motiven für die Studienwahl zeigen sich formatübergreifende Gemeinsamkeiten – allen voran die Orientierung an eigener Begabung, beruflicher Sicherheit und klaren Berufswünschen. Gleichzeitig liegt der Wunsch nach einer guten wissenschaftlichen Ausbildung im Präsenzstudium am niedrigsten, während er im Fern- und dualen Studium stärker gewichtet wird.¹⁰ Dies deutet darauf hin, dass Studierende nicht primär das Studienformat, sondern die Vereinbarkeit ihrer Lebenslagen (etwa Erwerbstätigkeit, familiäre Verantwortung,¹¹ räumliche Flexibilität) mit professionellen Bildungszielen priorisieren und die wissenschaftliche Ausrichtung je nach Format unterschiedlich zentral setzen.

Die Erwerbstätigkeit illustriert diese Differenzierungen deutlich: Präsenzstudierende arbeiten häufig neben dem Studium, berufsbegleitend Studierende nahezu kontinuierlich, während dual Studierende aufgrund ihres strukturell integrierten Praxisanteils vergleichsweise selten zusätzliche Erwerbstätigkeiten ausüben.¹² Die Gründe variieren entsprechend: Während im Präsenz- und Fernstudium vor allem finanzielle Gründe und berufsfeldbezogene Qualifizierung dominieren, stehen im dualen und berufsbegleitenden Studium strukturelle Vorgaben bzw.

9 Zugleich bestätigen die DZHW-Daten (2024) erste empirische Trends (Meyer/Buschle 2020): Der Anteil Studierender mit vorheriger Berufsausbildung variiert zwischen den Studienformaten: Präsenzstudium 5,8 Prozent, Fernstudium 13,1 Prozent, duales Studium 11,6 Prozent und berufsbegleitendes Studium 26,9 Prozent.

10 Der Wunsch nach einer »guten wissenschaftlichen Ausbildung« ist im Präsenzstudium am geringsten ausgeprägt (6 %), während er in Fernstudiengängen (12 %) und dualen Formaten (11 %) fast doppelt so häufig genannt wird. Berufsbegleitende Studierende nennen diese Kategorie ebenfalls häufiger als Präsenzstudierende (8,8 %).

11 Fern- und berufsbegleitende Studierende tragen häufiger Sorgeverantwortung für Angehörige (15,4 % bzw. 14,4 %) als Präsenzstudierende (11,4 %).

12 Präsenzstudierende arbeiten zu 73 Prozent neben dem Studium, berufsbegleitend Studierende sogar zu 89 Prozent. Im dualen Studium liegt der Anteil hingegen bei nur 44,3 Prozent, was auf die systematische Integration der Praxisanteile zurückzuführen ist. Fernstudierende arbeiten besonders häufig in einer einzigen zusätzlichen Tätigkeit (56,2 %).

die berufliche Einbindung im Vordergrund.¹³ Für Professionalisierungsprozesse bedeutet dies, dass Studierende je nach Format in sehr unterschiedlichen Praxisverhältnissen stehen – von punktuellen Praxiserfahrungen bis hin zu dauerhaft eingebetteter Erwerbsarbeit.

In der Gesamtschau entsteht ein differenziertes Bild: Die vier Studienformate ziehen unterschiedliche Studierendengruppen an, eröffnen jeweils eigene biografische Wege in die Berufe für die Soziale Arbeit und strukturieren Lern-, Praxis- und Theoriebezüge unterschiedlich aus. Gemeinsam ist ihnen, dass sie zur quantitativen Ausweitung der Studierenden beitragen und somit eine zentrale Rolle für die Fachkräftebasis der Sozialen Arbeit spielen. Die Unterschiede liegen in den spezifischen Voraussetzungen, mit denen Studierende das Studium aufnehmen, und den unterschiedlichen Modi, in denen sie Professionalität aufbauen können. Gerade diese Heterogenität ist für die zukünftige Professionsentwicklung bedeutsam, weil sie die Frage aufwirft, wie kollektive Professionalitätsansprüche unter Bedingungen zunehmender Differenzierung der Studienformate gestaltet werden können.

Ausbildung, Studium, Professionalisierung: Stand und Perspektiven

Die Analyse der Qualifizierungslandschaft zeigt, dass Professionalisierung in der Sozialen Arbeit heute unter Bedingungen stattfindet, die durch strukturelle Heterogenität, hohe Verluste entlang der Qualifikationskette und eine deutliche Verschiebung der Ausbildungs- und Studienformate gekennzeichnet sind. In der Unterscheidung von kollektiver und individueller Professionalisierung (Nittel/Seltrecht 2008) wird sichtbar, dass beide Ebenen durch die gegenwärtigen Entwicklungen in Ausbildung und Studium gleichzeitig herausgefordert und neu konfiguriert werden.

Auf der kollektiven Ebene zeigt sich ein Professionalisierungsprozess, der in zentralen Dimensionen an Bindekraft verliert. Die Segmentierung der Qualifizierungswege, die starke Privatisierung von Fach- und Hochschulen, die regional ungleichen Ausbildungsstrukturen und die divergierenden Zugangsvoraussetzungen führen zu einer Zersplitterung des Qualifizierungssystems, die professionelles Handeln nur begrenzt kollektiv stabilisiert. Sie fungiert damit nicht

13 Die Gründe für Erwerbstätigkeit unterscheiden sich deutlich nach Studienformat: Präsenzstudierende arbeiten überwiegend zur Finanzierung des Lebensunterhalts (3,1 %) und zur berufsfeldbezogenen Qualifizierung (2,4 %). Im Fernstudium dominiert deutlich der Wunsch, »etwas Zusätzliches zu leisten« (58 %), ergänzt um Lebensunterhaltssicherung (3,3 %) und Qualifizierungsinteressen (1,5 %). Im dualen Studium spielen Erwerbsgründe praktisch keine Rolle (je 0,2 % für Lebensunterhalt und Qualifizierung), ebenso im berufsbegleitenden Studium (je 0 %).

mehr als stabilisierendes Ordnungsprinzip, sondern wird selbst in marktförmige, organisationale und rechtlich fragmentierte Transformationsprozesse eingewoben (Graßhoff 2025). Gleichzeitig wird zwar die Zahl der Ausbildungs- und Studienplätze fortlaufend ausgebaut, doch die hohen Schwundquoten in nahezu allen Segmenten weisen darauf hin, dass zentrale institutionelle Funktionen kollektiver Professionalisierung – strukturelle Verlässlichkeit, Übergangssicherheit, curriculare Kohärenz – nur partiell erfüllt werden.

Auf der individuellen Ebene zeigt die Studierendenbefragung ein pluralisiertes Bild professioneller Entwicklungsverläufe. Die Studierenden der Sozialen Arbeit unterscheiden sich deutlich nach Alter, Bildungsbiografie, Vorqualifikation, Lebenslage und Erwerbsituation. Die Wahl unterschiedlicher Studienformate – Präsenz, dual, Fern/Online oder berufsbegleitend – korrespondiert mit unterschiedlichen biografischen Voraussetzungen und führt zu Differenzen in der Art und Qualität professioneller Sozialisation. Professionalisierung vollzieht sich damit nicht mehr entlang eines relativ einheitlichen akademischen Bildungswegs, sondern in vielfältigen und teilweise stark strukturierten Arrangements von Studium, Erwerbstätigkeit, familiären Verpflichtungen und Praxisintegration. Diese Heterogenität erweitert einerseits das Zugangspotenzial zur Sozialen Arbeit, erzeugt aber zugleich eine große Varianz in Professionalitätseentwicklungen, die durch die kollektiven Strukturen derzeit kaum aufgefangen werden (Meyer 2025).

Aus der Zusammenschau wird deutlich, dass die gegenwärtige Personallage nicht primär ein Problem zu geringer Eingangszahlen ist, sondern eine Folge von strukturell produzierten Verlusten, ungleichen Professionalisierungsbedingungen und instabilen Übergängen. Eine Lösung kann daher nicht allein im quantitativen Ausbau von Ausbildung und Studium bestehen. Vielmehr bedarf es einer professionspolitischen Neuorientierung, die beide Professionalisierungsdimensionen stärkt.

1. *Kollektive Professionalisierung sichern:* Durch verlässliche und vergleichbare Qualifizierungswege, durch konsistente gesetzliche Standards über Arbeitsfelder hinweg, durch eine Stärkung öffentlich verantworteter Ausbildungs- und Studienstrukturen sowie durch eine bessere Verzahnung von Fachschulen, Hochschulen und Praxis. Nur stabile institutionelle Rahmenbedingungen können die hohen Verluste entlang der Qualifikationskette reduzieren.
2. *Individuelle Professionalisierung unterstützen:* Durch studierbare Ausbildungs- und Studienbedingungen, durch eine klare curricular-theoretische Fundierung auch in neuen Studienformaten, durch verbindliche Praxisstrukturen, und durch Übergangsmodelle, die biografische Brüche reduzieren. Professionalisierung entsteht nicht automatisch durch Teilnahme an Ausbildung und Studium, sondern durch strukturell ermöglichte Reflexions-, Lern- und Erfahrungsräume.

3. *Personalmangel professionsorientiert bearbeiten*: Die Professionalisierung Sozialer Arbeit ist selbst ein wesentlicher Bestandteil der Lösung. Professionell qualifizierte und im System gehaltene Beschäftigte erhöhen die langfristige Stabilität des Feldes und reduzieren Abwanderung. Entsprechend müssen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung nicht auf kurzfristige Rekrutierung von Personen zum Teil unter unsystematischer Anerkennung irgendwie gearteter beruflicher Vorerfahrung (Meyer/Buballa 2025), sondern auf nachhaltige Professionalisierungsprozesse abzielen – entlang der gesamten Qualifikationskette.

Die zentrale Schlussfolgerung dieses Beitrags lautet daher: Ausbildung, Studium und Professionalisierung bilden kein additives Gefüge, sondern ein wechselseitiges Bedingungsgefüge. Die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Arbeit hängt davon ab, kollektive und individuelle Professionalisierungsprozesse so zu gestalten, dass sie tragfähige berufliche Biografien ermöglichen und strukturelle Stabilität herstellen. Personalmangel ist unter diesen Bedingungen nicht allein ein quantitativer, sondern vor allem ein professionspolitischer Auftrag.

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.) (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Bielefeld: wbv.
- Braches-Chyrek, R./Karsten, M.-E./Mayer, M./Meyer, N. (2021): Soziale Arbeit als parzelliertes Feld. In: Meyer, N./Siewert, A. (Hrsg.): Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. Opladen: UTB/Budrich, S. 15–21.
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (Hrsg.) (2024): Die Studierendenbefragung in Deutschland (2021). <https://doi.org/10.21249/DZHW:SID2021:1.0.1>
- Farrenberg, D./Schulz, M. (2020): Handlungsfelder Sozialer Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Graßhoff, G. (2025): Umgang und Auswirkungen der Personalnot in der Qualifizierung für die Soziale Arbeit. In: Alsago, E./Braches-Chyrek, R./Meyer, N. (Hrsg.): Personalmangel in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 155–168.
- Grunert, C./Ludwig, K. (2024): Zwischen Allgemeinem und Speziellem – Profildynamiken erziehungswissenschaftlicher Hauptfachstudiengänge seit der Bolognaform. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27(5), S. 1259–1280.
- Kroher, M./Beuße, M./Isleib, S./Becker, K./Ehrhardt, M.-C./Gerdes, F./Koopmann, J./Schommer, T./Schwabe, U./Steinkühler, J./Völk, D./Peter, F./Buchholz, S. (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Maennig-Fortmann, F./Poppenhagen, N. (2019): Duales Studium – Ein Zukunftsmodell mit Optimierungbedarf. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Meyer, N. (2019): Zwischen Aufbruch und Gefährdung. In: Sozial Extra, 43(5), S. 335–340.
- Meyer, N. (2023a): Ehrenamt und Soziale Arbeit. Notwendige Unterstützung oder Kennzeichen der Deprofessionalisierung? In: bbz. Die Berliner Bildungszeitschrift, (1–2), S. 16–17.
- Meyer, N. (2023b): Die Ökonomisierung der Qualifizierung für die Soziale Arbeit. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, (6), S. 239–244.
- Meyer, N. (2024a): Beschäftigungsstruktur in der Sozialen Arbeit. Berlin: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.