



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Verbleibbefragung

Berufseinstieg und -verbleib von ehemaligen Teilnehmenden aus
Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas

Inhalt

Hintergrund	5
Ziel und Design der Befragung	5
1 Soziobiographische Daten	6
1.1 Charakteristika der Befragten – Persönliche Angaben	6
1.2 Charakteristika der Befragten – Bildungsmerkmale	9
2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale	11
2.1 Arbeitsverhältnis und Arbeitszeit	11
2.2 Vergütung	15
2.3 Arbeitgeber: Träger- und Einrichtungsart	17
2.4 Funktion und Tätigkeit	20
3 Berufseinstieg und Berufsalltag	22
3.1 Gelingensbedingungen	22
3.2 Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag	25
3.3 Perspektiven	27
4 Abbrüche	29
Zusammenfassung	30
Anlagen	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bundesland-Verteilung	7
Abbildung 2: Verteilung auf die Standorte	8
Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss	9
Abbildung 4: Branche vor der Programmteilnahme	10
Abbildung 5: Wöchentliche Arbeitszeit	12
Abbildung 6: Arbeitszeit und Haushalte mit und ohne Kinder	13
Abbildung 7: Geschlechterverteilung der Arbeitszeiten	14
Abbildung 8: Nettoeinkommen	15
Abbildung 9: Verteilung Einkommen auf Geschlechter	16
Abbildung 10: Träger der aktuellen Einrichtung	18
Abbildung 11: Aktuelle Einrichtung, in der die Befragten tätig sind	19
Abbildung 12: Aktuelle Funktion	20
Abbildung 13: Tätigkeitsfelder Fachkräfte mit speziellen Aufgaben	21
Abbildung 14: Hilfreiche und hemmende Faktoren für den Berufseinstieg	23
Abbildung 14a: Befragungswelle 1 2019 ($n_{t1} = 107$)	23
Abbildung 14b: Befragungswelle 2 2020 ($n_{t2} = 41$)	23
Abbildung 15: Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag	25
Abbildung 15a: Befragungswelle 1 2019 ($n_{t1} = 107$)	25
Abbildung 15b: Befragungswelle 2 2020 ($n_{t2} = 39$)	26
Abbildung 16: Berufliche Perspektiven	28
Abbildung 16a: Befragungswelle 1 2019 ($n_{t1} = 107$)	28
Abbildung 16b: Befragungswelle 2 2020 ($n_{t2} = 39$)	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Faktoren für die berufliche Zufriedenheit	27
--	----

Zunächst einmal möchten wir uns bei allen Teilnehmenden noch einmal ganz herzlich für die Teilnahme an der Befragung bedanken!

Vielen Dank für die Mühe und die Zeit, die Sie uns geschenkt haben!

Mit dieser Zusammenfassung stellen wir Ihnen und allen Interessierten die Ergebnisse vor.

Hintergrund

Im ESF-Modellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ sind zum Sommer 2020 alle Ausbildungsjahrgänge abgeschlossen. Bei insgesamt 12 Projekten haben **679 Personen in 29 Klassen** am Programm teilgenommen.

Neben dem unmittelbaren Programmziel, möglichst viele dieser Teilnehmenden zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum staatlich anerkannten Erzieher zu qualifizieren,

stellt sich mit Blick auf das übergeordnete Ziel – die nachhaltige Fachkräftesicherung – die Frage, wie viele von ihnen tatsächlich unmittelbar **im Kita-Bereich eine Anschlussbeschäftigung** finden, wie gut der Berufseinstieg gelingt und mit welchen Hoffnungen und Perspektiven die Quereinsteigenden ins Berufsfeld einsteigen. Dazu wurden die ehemaligen Quereinsteigenden drei Monate nach Beendigung der Ausbildung von der Servicestelle befragt.

Ziel und Design der Befragung

Zum **Berufseinstieg und zum tatsächlichen Verbleib** von pädagogischen Fachkräften im Kita-Bereich gibt es bislang nur wenige Studien¹. Für die Teilnehmenden am ESF-Modellprogramm Quereinstieg wurden diese Fragestellungen deswegen über eine nachgelagerte Online-Befragung untersucht. Die Untersuchung fokussierte sich auf zwei Leitfragen

1. wo die Quereinsteigenden nach der Ausbildung verbleiben und
2. wie sich die Berufseinmündung gestaltet.

Dazu wurden jeweils die Abschlusskohorten befragt. Es gab dazu zwei Befragungszeiträume.

Abschlusskohorte 1 (Befragungswelle t₁)

Im Zeitraum vom 04.10. bis 22.11.2019 wurden, vermittelt über die Projektträger, diejenigen Teilnehmenden, welche die Ausbildung bis zum Jahr 2019 beendeten (n = 482), angeschrieben und zur Online-Befragung eingeladen. Mit einem erfreulich umfangreichen Rücklauf von insgesamt 107 auswertbaren Datensätzen liegt die Beantwortungsquote bei 22 Prozent und damit im üblichen Rahmen von Onlinebefragungen. 65 Befragte haben eingewilligt, zu einer Folgebefragung im Herbst 2020 eingeladen zu werden. An der Folgebefragung, der Follow-Up Befragung, haben 31 Personen teilgenommen. Die Ergebnisse befinden sich in Anlage 1 Follow Up Befragung.

1 vergleiche **Projektgruppe ÜFA (2013)**: Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Erste Befunde der Absolventenbefragung 2012. Dortmund. http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/Personal_und_Qualifikation/Broschuere_UEFA_final.pdf sowie **Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018)**: Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München. <https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/was-kommt-nach-dem-berufsstart/>

Abschlusskohorte 2 (Befragungswelle t_2)

Von 20.10.2020 bis 30.11.2020 wurden auch die Absolvierenden des letzten Jahrgangs zu ihrem Verbleib nach der Ausbildung befragt. Insgesamt beendeten im Sommer 2020 **194 Personen** das ESF-Modellprogramm. Davon nahmen **48 Personen** an der Verbleibbefragung teil. Die Rücklaufquote lag hier bei 25 Prozent.

Die Ergebnisse des zweiten Befragungszeitraums (t_2 = Oktober/November 2020) sind farblich von den Ergebnissen des ersten Befragungszeitraums (t_1 = Oktober/November 2019) abgesetzt und beide werden, soweit möglich, in einer Abbildung dargestellt.

Teilweise wurde die Fragesystematik bei t_2 angepasst. Dies ist in der Auswertung kenntlich gemacht worden. Die Daten sind in diesen Fällen in separaten Abbildungen dargestellt.

Die Ergebnisse werden, sofern sinnvoll und möglich, mit der Gesamtbeteiligung am Programm (n_{Gesamt}) und dem Fachkräftebarometer 2019² (n_{FKB}) abgeglichen. Siehe dazu auch das Fact Sheet zum ESF-Modellprogramm in Anlage 2.

Falls nicht anders angegeben, sind die Zahlen in den Abbildungen in Prozent angegeben, wobei auf die Angabe 0 Prozent verzichtet wurde. Ergibt die Summe der Prozentangaben nicht 100, ist dies Rundungen geschuldet.

1

Soziobiographische Daten

1.1 Charakteristika der Befragten – Persönliche Angaben

Die Befragten charakterisieren sich wie folgt:

- t_1 = Sie sind zu etwa 30 Prozent männlich, zu 70 Prozent weiblich.
- t_2 = **21 Prozent** der Befragten sind männlich und **78 Prozent** weiblich
- 15 Prozent der Befragten geben an, einen Migrationshintergrund zu haben (freiwillige Selbstangabe).
- Dies entspricht auch dem Anteil der Befragten zu t_2 .
- Ein Viertel (25 Prozent) der Befragten ist zwischen 35 und 39 Jahren alt
- Dies entspricht auch dem Ergebnis der zweiten Befragung (27 Prozent) und dem Anteil der Gesamtbeteiligung (25 Prozent)
- Bei gut der Hälfte (51 Prozent) lebt mindestens ein unterhaltsberechtigtes Kind im eigenen Haushalt.

- Bei 27 Prozent der Befragten wohnen Kinder im eigenen Haushalt

Diese allgemeinen Angaben sind größtenteils kongruent mit den Daten des Teilnehmenden-Monitoring sowie der 2017 durchgeführten Teilnehmenden-Befragung. Man kann daher davon ausgehen, dass die Befragungsergebnisse eine **repräsentative Stichprobe** aller am Modellprogramm teilnehmenden Quereinsteigenden darstellen. In der zweiten Befragung sind jedoch im Vergleich zur ersten die Haushalte mit Kindern deutlich unter repräsentiert.

- Dreiviertel ($n = 24$) der Befragten beendeten ihre Ausbildung im Jahr 2019, ein Viertel im Jahr 2018 ($n = 73$). Zehn Befragte machten dazu keine Angaben.
- **48 Befragte beendeten die Ausbildung 2020.**
- An der ersten Befragung nahmen 7 Personen teil, welche die Ausbildung im Rahmen des ESF-Modellprogramms nicht erfolgreich

2 vergleiche **Autorengruppe Fachkräftebarometer** (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

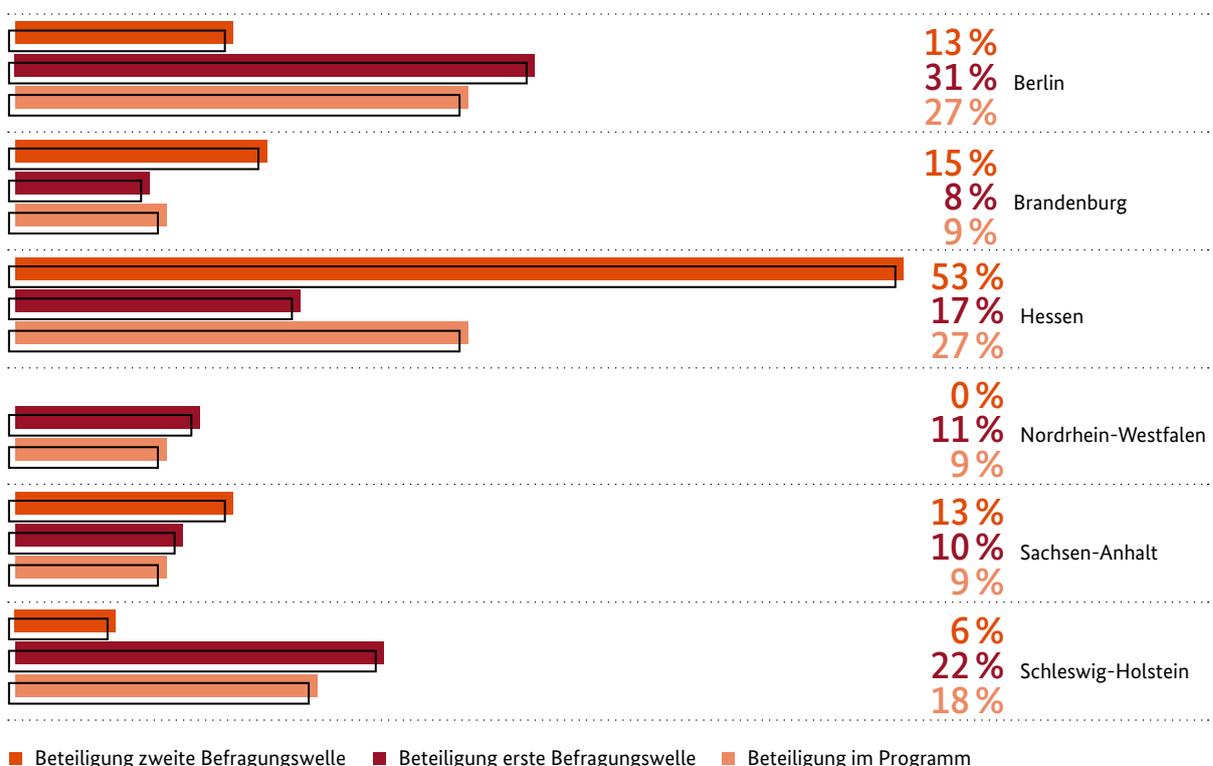
beendeten und somit als „Abbrecher“ im Programm gezählt werden.

- Bei der zweiten Befragungswelle waren es 2 Personen.
- Die Verteilung der Befragten nach Bundesländer (Siehe Abbildung 1) **entspricht nicht ganz der Verteilung im Bundesprogramm**. Die Standorte in Schleswig-Holstein (22 Prozent) und Berlin (31 Prozent) sind leicht überpräsen-

tiert, die Standorte in Hessen (17 Prozent) im Vergleich unterrepräsentiert.

- Bei der zweiten Befragung sind die Vorhaben aus Hessen überproportional stark vertreten (51 Prozent) Aus NRW haben keine Befragten teilgenommen. Die Verteilung auf die Bundesländer entspricht in der zweiten Erhebung nicht der Programmbeteiligung. Siehe dazu Abbildung 1.

Abbildung 1: Bundesland-Verteilung



$n_{\text{Gesamt}} = 679$
 $n_1 = 107$
 $n_2 = 47$

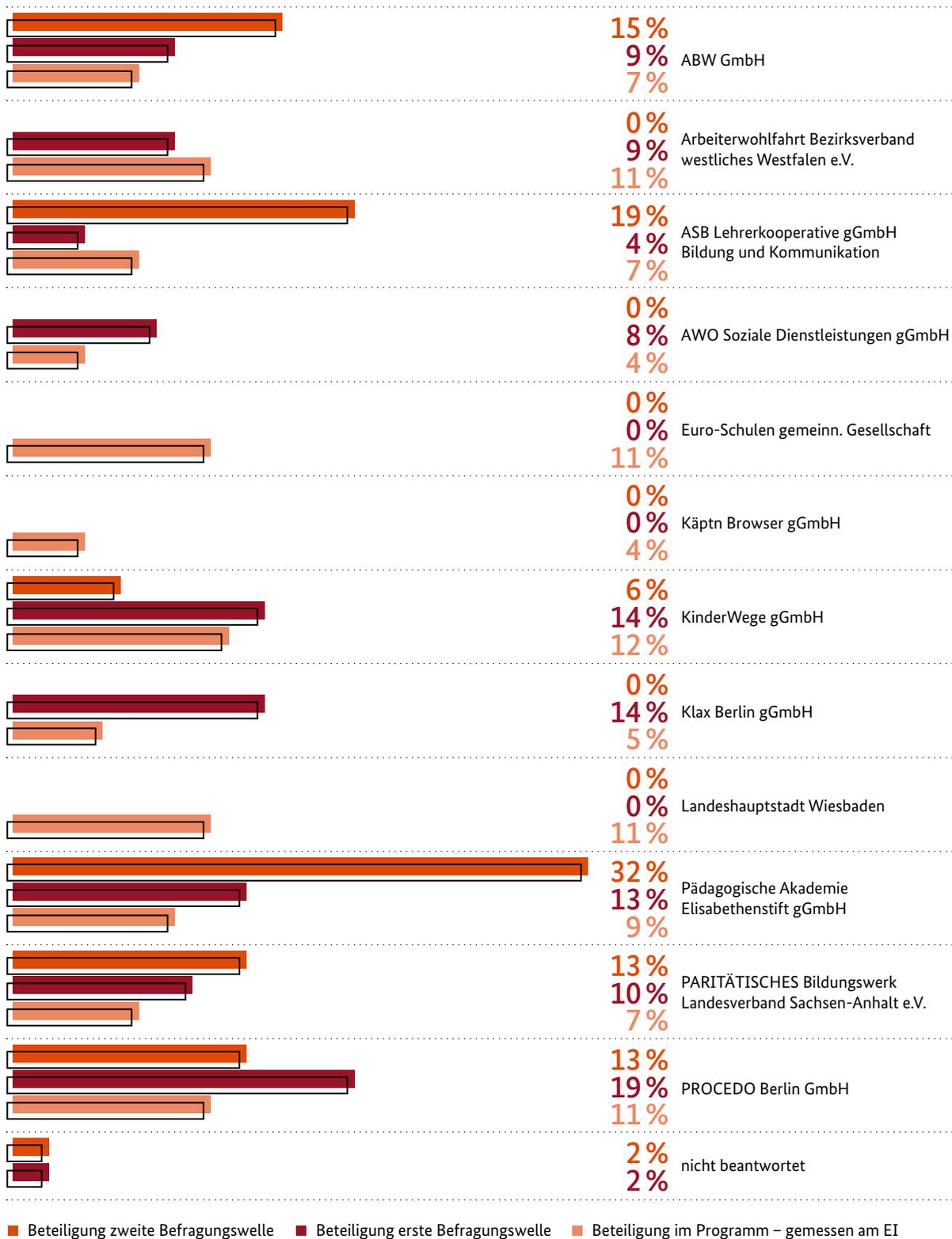
- Die Verteilung der Befragten auf die geförderten Standorte entspricht ebenfalls nicht der Verteilung im Programm insgesamt, gemessen am Ergebnisindikator (EI)³. Aus den Vorhaben der Euroschulen, Wiesbaden und Käptn Browser haben keine Teilnehmenden an der Befragung teilgenommen. Besonders Teilnehmende von Klax (14 Prozent) und Proceso (19 Prozent) sind überproportional vertreten.

- Bei der zweiten Befragungswelle kommt über ein Drittel der Befragten vom Vorhaben in Darmstadt (32 Prozent). Auch die Vorhaben in Frankfurt (ASB, 19 Prozent) und Angermünde (ABW 15 Prozent) sind stärker vertreten, als anteilig am Programm oder der ersten Befragungswelle.

3 Der Ergebnisindikator zählt alle erfolgreich beendeten Teilnehmenden des ESF-Bundesmodellprogramms.

1 Soziobiographische Daten

Abbildung 2: Verteilung auf die Standorte



Zusammenfassung

Die persönlichen Angaben der Teilnehmenden entsprechen überwiegend der Verteilung im Gesamtprogramm. Einzelne Vorhaben sind dabei überrepräsentiert.

Bei der zweiten Befragungswelle haben deutlich weniger Teilnehmende Kinder im eigenen Haushalt. Außerdem spiegelt die Bundeslandverteilung bei der zweiten Befragung nicht die Programmverteilung wieder. Diese Ergebnisse müssen nicht stellvertretend für alle Programmteilnehmenden stehen.

1.2 Charakteristika der Befragten – Bildungsmerkmale

Neben persönlichen Merkmalen machten die Befragten auch Angaben zum Bildungsabschluss, zur Vorausbildung sowie zur Branche der fachfremden Vorausbildung:

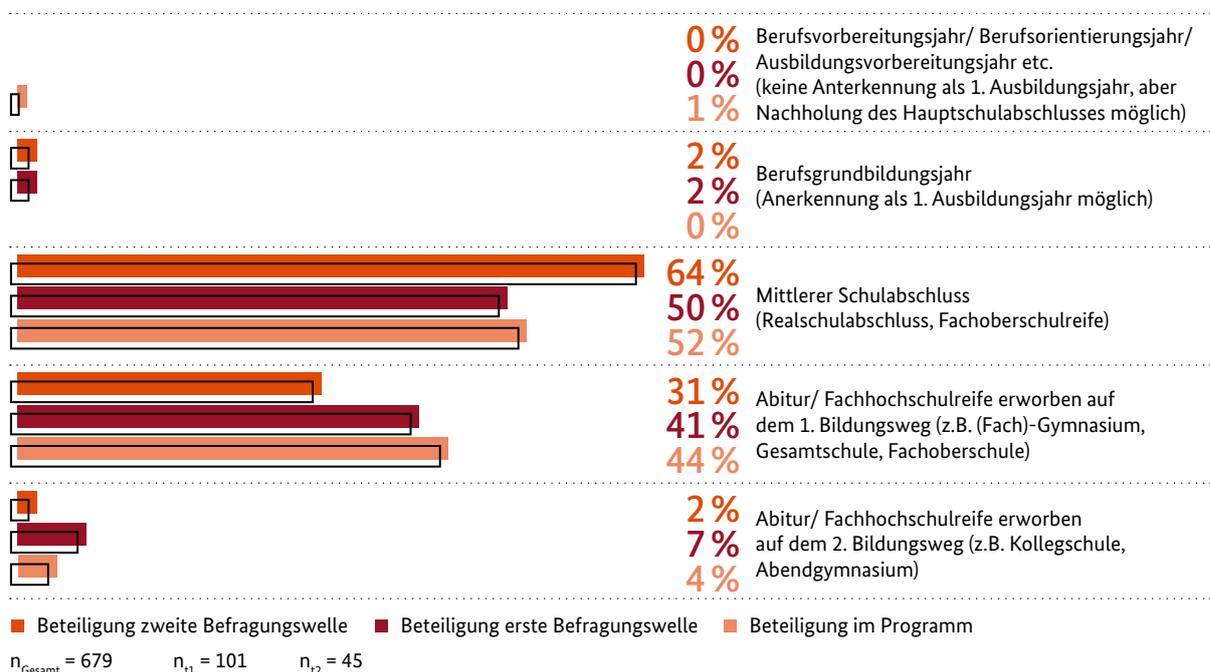
- Die Hälfte der Befragten (50 Prozent) bringt einen mittleren Schulabschluss mit, 48 Prozent haben das Abitur auf dem ersten oder zweiten Bildungsweg erworben. 3 Prozent haben ein Berufsgrundbildungsjahr, beziehungsweise Berufsvorbereitungsjahr durchlaufen (Siehe Abbildung 2).
- Zweidrittel der Befragten der zweiten Befragung bringen einen mittleren Schulabschluss

mit (64 Prozent) und nur 31 Prozent haben das Abitur auf dem 1. Bildungsweg erworben.

- 94 Prozent der Befragten haben eine fachfremde Vorausbildung.
- Über ein Drittel war zuvor in der Dienstleistungsbranche tätig, etwa ein Fünftel in der Branche Wirtschaft und Verwaltung. (Siehe Abbildung 3).
- In der zweiten Befragung sind die Verhältnisse ähnlich.

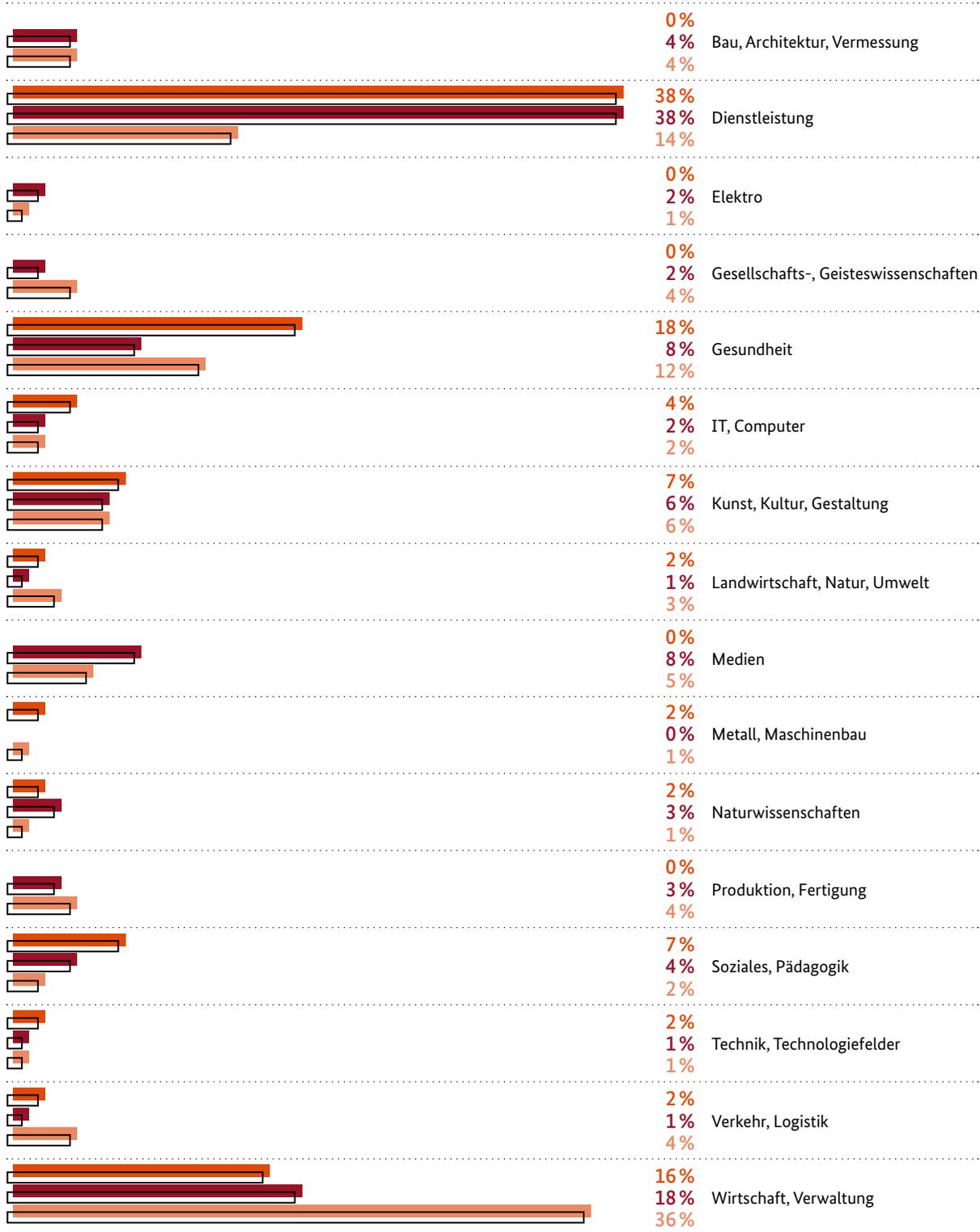
Diese Angaben sind größtenteils kongruent mit den erhobenen Daten aus dem Teilnehmenden-Monitoring oder weiteren Befragungen und können daher auch als repräsentativ angesehen werden.

Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss



1 Soziobiographische Daten

Abbildung 4: Branche vor der Programmteilnahme



■ Beteiligung zweite Befragungswelle ■ Beteiligung erste Befragungswelle ■ Beteiligung im Programm

n_{Gesamt} = 636 n₁₁ = 101 n₁₂ = 45

Zusammenfassung

Die Daten der beiden Verbleibbefragungen entsprechen überwiegend der Gesamtprogrammverteilung und können daher als repräsentativ angesehen werden.

2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

Bei der Befragung in 2019 (t_1) schlossen fast alle der Befragten (93 Prozent) die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher im ESF-Modellprogramm erfolgreich ab.

Bei der zweiten Befragungswelle (t_2) 95 Prozent der Befragten.

Dies bedeutet allerdings im Umkehrschluss, dass durch die Befragung kaum Angaben zum Verbleib derjenigen Personen gemacht werden können, welche die Ausbildung im Modellprogramm vorzeitig abgebrochen haben. Diese wenigen Angaben finden sich in Kapitel 4 – Abbrüche.

Erfreulich ist, dass **fast alle Befragten (97 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig** waren. Drei Personen gaben an, auf Grund eines direkt an die Ausbildung anschließenden „Sabbaticals“ nicht erwerbstätig zu sein.

Bei der Befragung im Jahr 2020 waren 98 Prozent der Befragten erwerbstätig. Eine Person gab als Grund der Nicht-Erwerbstätigkeit Elternzeit und eine Person ebenfalls „Sabbatical“ an.

2.1 Arbeitsverhältnis und Arbeitszeit

Im Feld der Frühen Bildung sind 12,6 Prozent der Anstellungen befristet. Davon entfällt wiederum etwa ein Viertel (26 Prozent) auf Ausbildungs- beziehungsweise Probezeit-Arbeitsverträge⁴. Bei den Quereinsteigenden der ersten Befragungswelle berichten 19 Prozent, befristet beschäftigt zu sein. Damit liegt der **Anteil der Befristungen bei den Quereinsteigenden höher als im Bundesdurchschnitt**. Dies überrascht, da zu erwarten wäre, dass sich die Quereinsteigenden durch ihre Ausbildungszeit in der Praxis bereits in den Einrichtungen bewährt haben und weniger Gründe für eine Befristung vorliegen. Die vorliegenden Daten geben hierfür keine plausiblen Erklärungsansätze.

In der zweiten Beratungswelle liegt die Befristungsquote bei 14 Prozent und nähert sich damit den Angaben des Fachkräftebarometers (FKB) an. Allerdings gibt in dieser Befragung eine Person ($n_{12} = 2$ Prozent) an, in Leih- beziehungsweise Zeitarbeitsverhältnis zu stehen.

Auch beim Arbeitszeitumfang zeigen sich Unterschiede zu den Beschäftigten der frühen Bildung generell: Die befragten **Quereinsteigenden arbeiten deutlich häufiger – zu mindestens**

4 vergleiche **Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019)**: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München Seite 114. Der besseren Vergleichbarkeit wegen wurden für die Befragung dieselben Kategorien wie im FKB verwendet. Weblink siehe: <https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/fachkraeftebarometer-fruehe-bildung-2019/?L=0> [15.04.2020]

2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

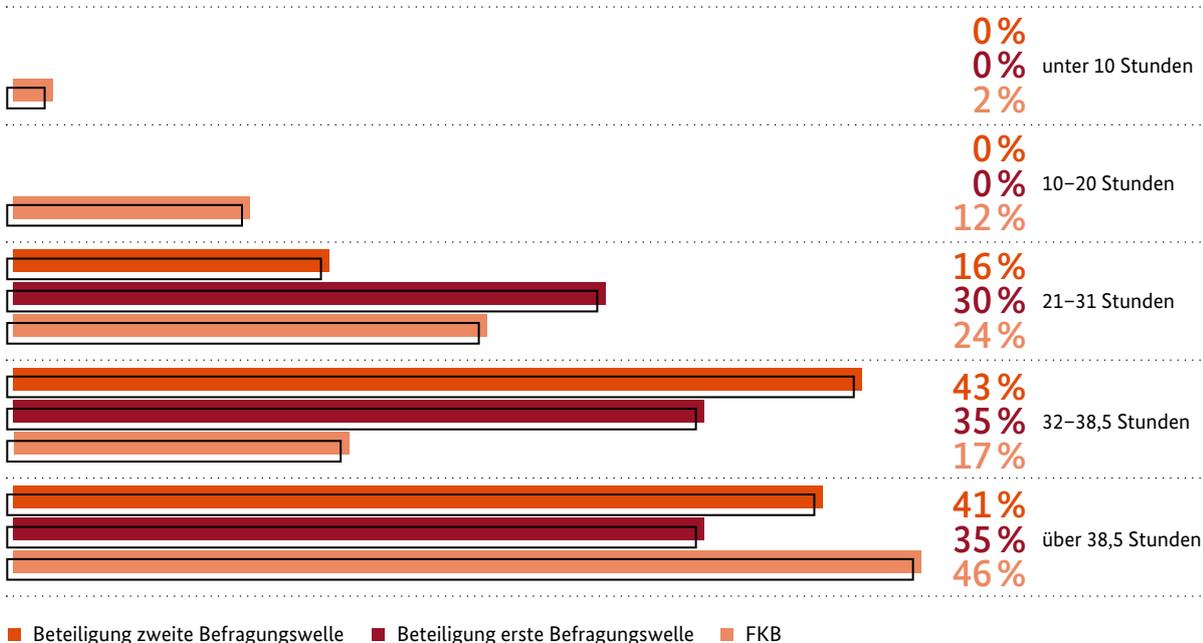
70 Prozent – in Vollzeit oder in vollzeitnahem Umfang (siehe Abbildung 5). Niemand der Befragten der Verbleibstudie gibt an, halbtags zu arbeiten.

In der zweiten Befragungswelle liegt der Anteil an einer Vollzeit-, beziehungsweise Vollzeitnahen Tätigkeit sogar noch höher bei **84 Prozent** ($n_2 = 37$).

Dieses Ergebnis ist bemerkenswert: Laut FKB arbeiten 14 Prozent der Fachkräfte im Bereich der Frühen Bildung maximal 20 Stunden pro Woche

(= halbtags). Auch in der Kategorie 21–31 Stunden sind die Quereinsteigenden in beiden Befragungswellen signifikant weniger häufig vertreten. Gemäß des FKB arbeiten Fachkräfte der frühen Bildung durchschnittliche 32,4 Stunden pro Woche und weisen mit 60 Prozent eine relativ hohe Teilzeitarbeitsquote auf.⁵ Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten – gem. einer Kategorisierung von mehr als 32 Wochenstunden – die Fachkräfte im Feld generell mit 63 Prozent ebenfalls weniger häufig als die Quereinsteigenden aus dem Programm.

Abbildung 5: Wöchentliche Arbeitszeit



$n_{\text{Gesamt}} = n. n.$
 $n_{t_1} = 101$
 $n_{t_2} = 45$

Ein **Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den familiären Verpflichtungen besteht bei beiden Befragungswellen anscheinend nicht**: Der Umfang der Wochenarbeitszeit variiert nur wenig im Zusammenhang mit dem Faktor „Kinder im Haushalt“ (siehe Abbildung 6). Von den Personen, welche Kinder im Haushalt haben, arbeitet bei t_1 etwa ein Drittel

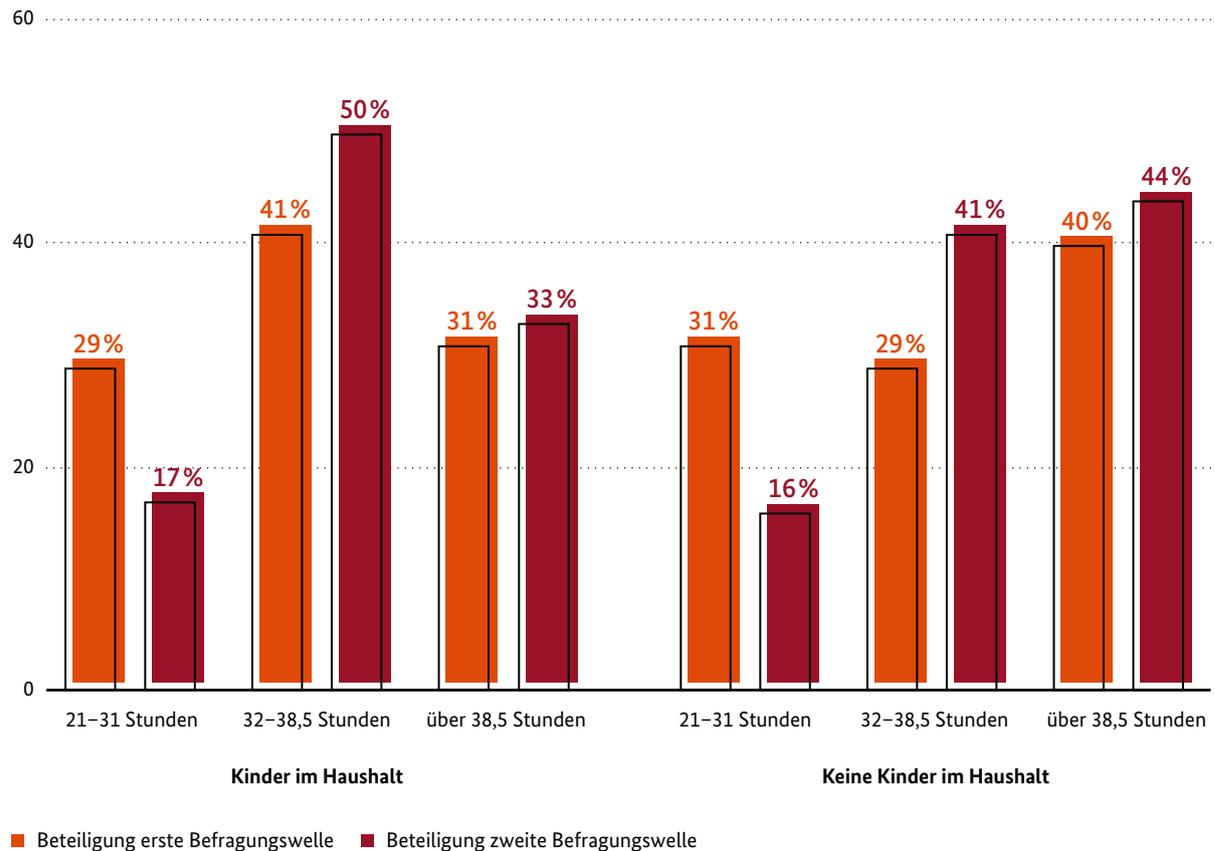
(29 Prozent) unter 32 Stunden. Dies trifft auch für die Personen ohne Kinder zu (31 Prozent). In der ersten Befragungswelle arbeiten sogar Personen mit Kindern im Haushalt häufiger mehr als 32 Stunden (insgesamt 72 Prozent) als Personen ohne eigene Kinder im Haushalt (insgesamt 69 Prozent).

⁵ Zu Teilzeit zählt gem. FKB-Definition alles unter 38,5 Stunden, vergleiche ebenda Seite 43.

In der zweiten Befragungswelle, in der insgesamt mehr Personen Vollzeit(nah) angestellt sind, arbeiten Personen mit Kindern häufiger vollzeitnah (50 Prozent, bis 38,5 Stunden) als Personen ohne Kinder. Diese arbeiten dafür häufiger mehr

als 38,5 Stunden die Woche (44 Prozent). Insgesamt arbeiten 83 Prozent der Personen mit Kindern im Haushalt Vollzeit(nah) und 81 Prozent der Personen ohne Kinder.

Abbildung 6: Arbeitszeit und Haushalte mit und ohne Kinder



$n_{t_1} = 97$
 $n_{t_2} = 44$

Ein **Zusammenhang zwischen Geschlecht und Arbeitszeit ist nicht eindeutig zu bestimmen**: Wie Abbildung 7 zeigt, arbeiten nur wenige der Männer bei t_1 (16 Prozent) unter 30 Stunden.

Mit 85 Prozent bei den Männern und nur 64 Prozent der Frauen zeigt sich eine relevante Diskrepanz bei Vollzeit oder vollzeitnaher Beschäftigung in der erste Befragungswelle (t_1).

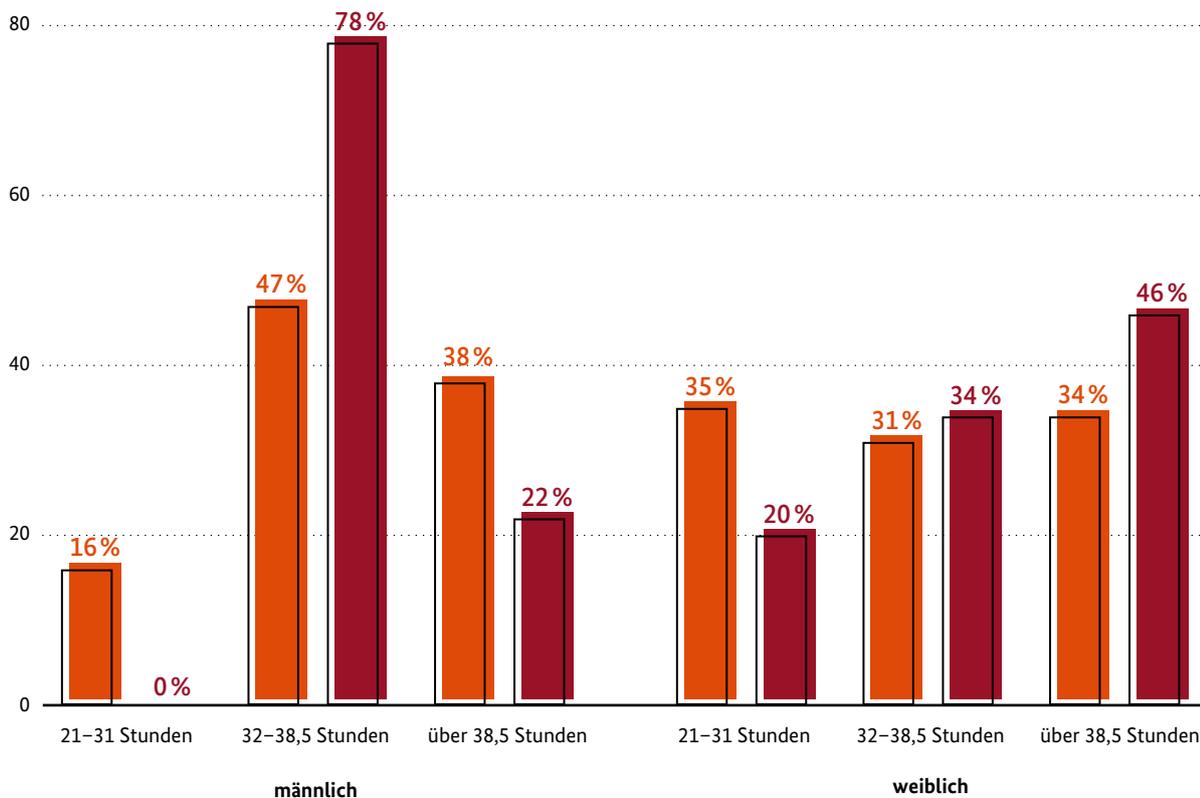
In t_2 arbeitet kein Mann in Teilzeit, jedoch jede fünfte Frau ($n_{t_2} = 20$ Prozent)!

2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

Bei der Befragung 2020 (t_2) ändert sich dieser Zusammenhang allerdings stark: Hier arbeiten alle befragten Männer und 80 Prozent der Frauen mindestens 32 Stunden. Insgesamt arbeiten allerdings mehr Frauen (46 Prozent) als Männer (22 Prozent) mehr als 38,5 Stunden pro Woche.

Der hohe Anteil an Vollzeit(nahen) Beschäftigung bei der zweiten Befragungswelle beruht also nicht nur alleine auf dem Arbeitszeitenumfang der Männer. Auch die weiblichen Befragten arbeiten mehr Wochenstunden als die Befragten der ersten Befragungswelle.

Abbildung 7: Geschlechterverteilung der Arbeitszeiten



■ Beteiligung erste Befragungswelle ■ Beteiligung zweite Befragungswelle

$n_{t_1} = 97$

$n_{t_2} = 45$

Zusammenfassung

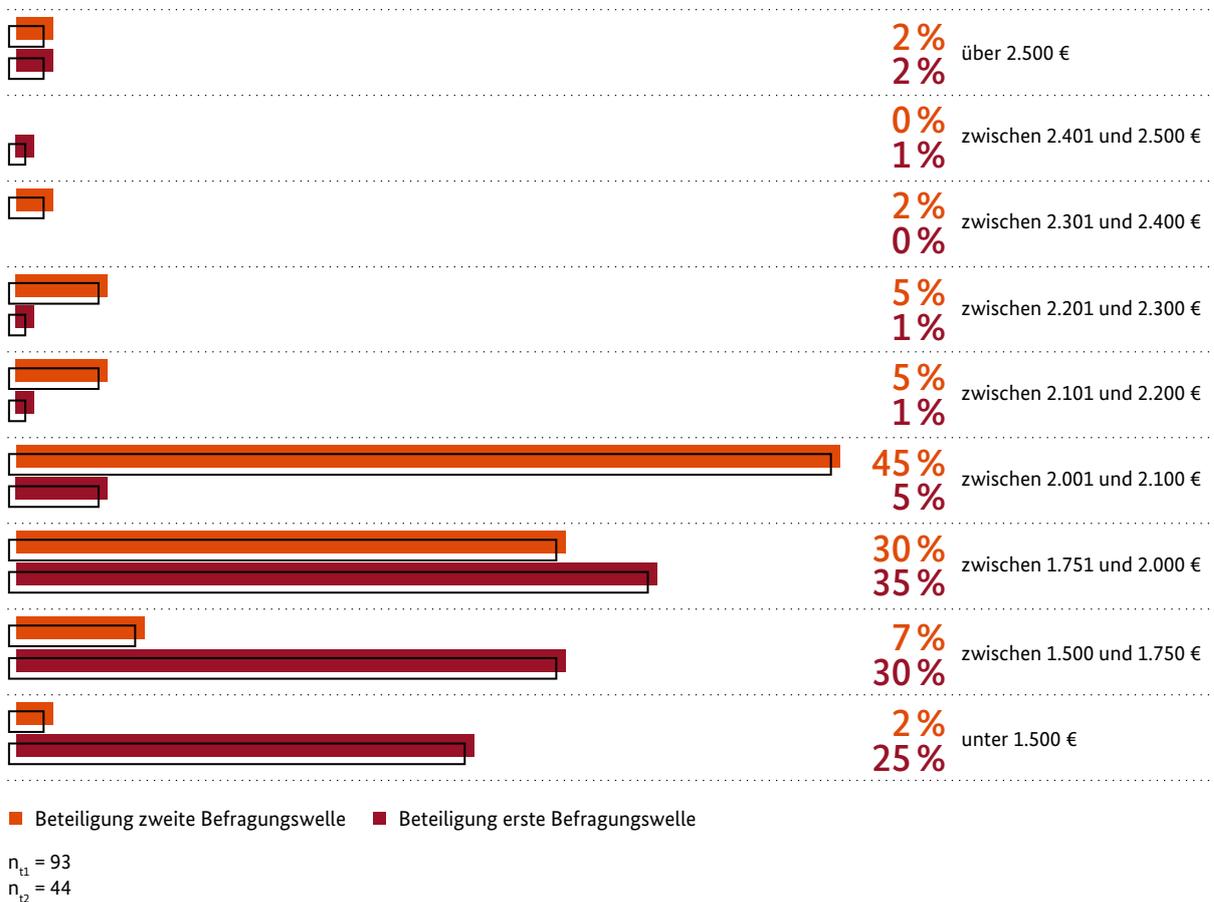
Insgesamt arbeiten die Quereinsteigenden aus dem Programm häufiger in Vollzeit(nahen) Beschäftigungsverhältnissen, als die Vergleichsgruppe im FKB. Geschlecht und Elternschaft haben auf den Arbeitszeitumfang nur einen geringen Einfluss.

2.2 Vergütung

Vergleicht man die Verteilung der Nettovergütung der ehemaligen Quereinsteigenden (siehe Abbildung 8), spiegelt diese in etwa die tariflichen Vorgaben einer Eingruppierung nach TVöD SuE Stufe 8a, Gruppe 1, wieder. Bei 100 Prozent Arbeitsumfang beträgt hier der Bruttolohn 2.797 Euro⁶.

Bei der zweiten Befragungswelle verdienen die befragten Personen im Schnitt mehr. Dies könnte an der Tarifsteigerung oder aber auch an der durchschnittlich höheren Wochenarbeitszeit liegen (siehe Punkt 2.1) und wird in Abbildung 9 näher betrachtet.

Abbildung 8: Nettoeinkommen

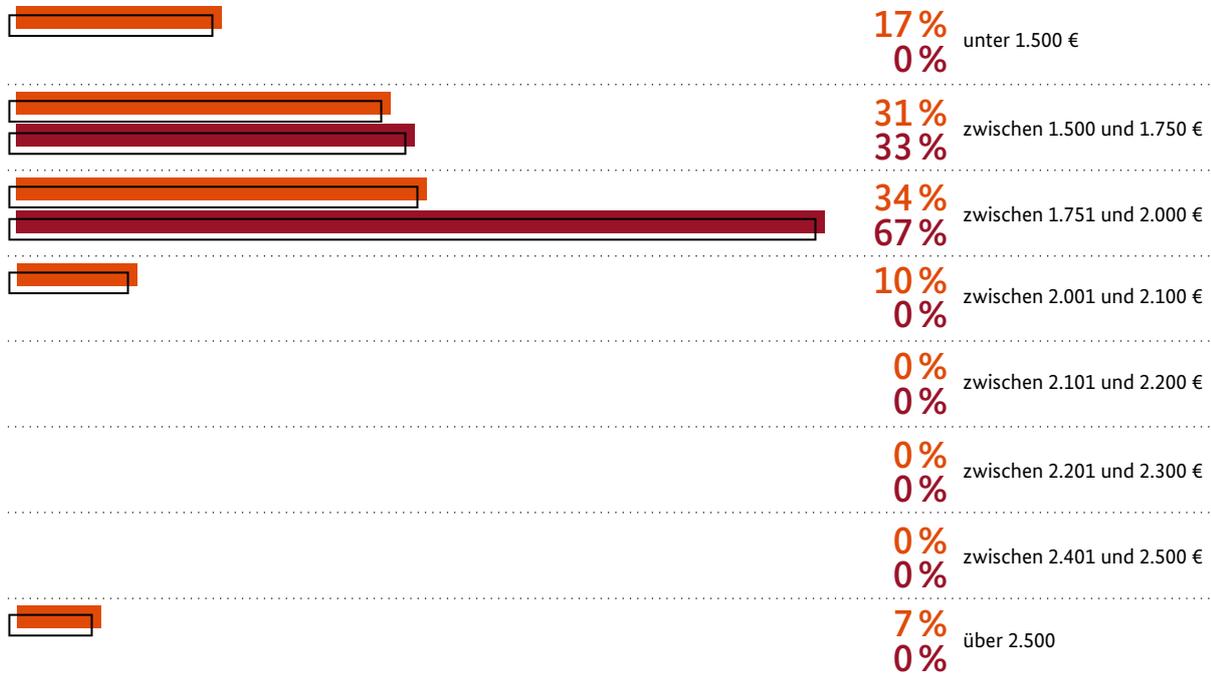


6 vergleiche Gehaltsrechner für den Öffentlichen Dienst, Entgeltgruppe S8a, Stufe 1, Tabelle 01.04.2019–29.02.2020

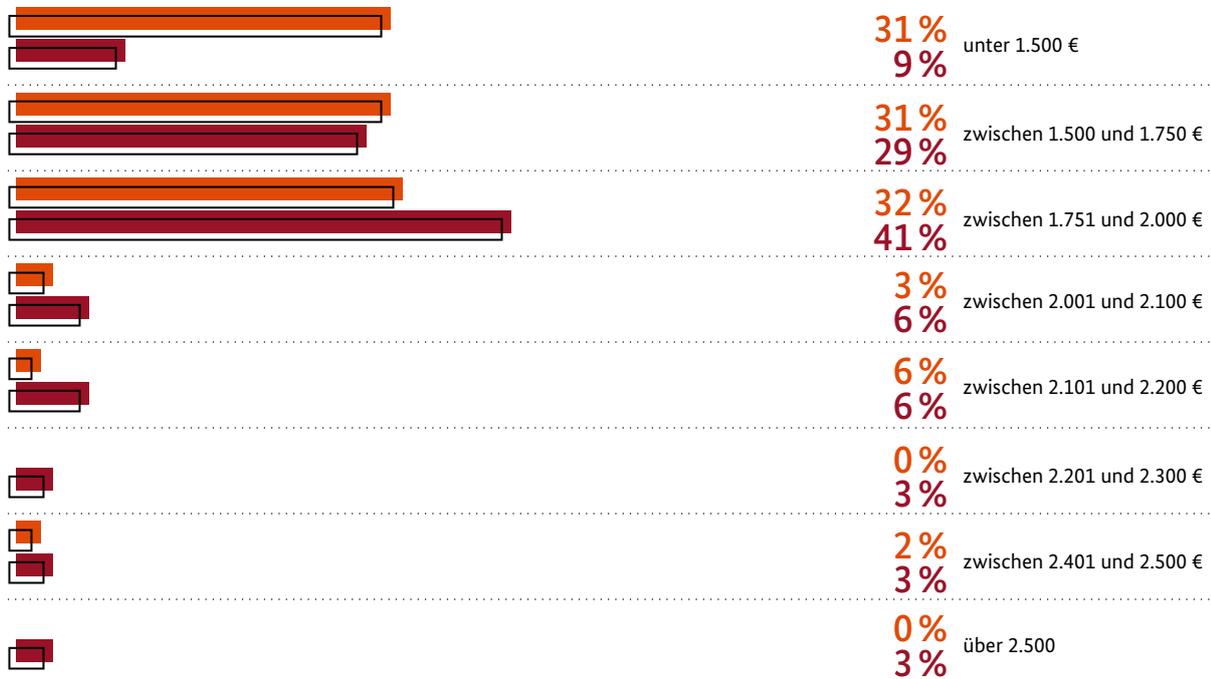
2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

Abbildung 9: Verteilung Einkommen auf Geschlechter

männlich



weiblich



■ Beteiligung erste Befragungswelle ■ Beteiligung zweite Befragungswelle

$n_{11} = 93$
 $n_{12} = 44$

Bei der Aufteilung nach Geschlecht fällt auf, dass in der ersten Befragungswelle Männer im Schnitt mehr verdienen als Frauen. Insgesamt 51 Prozent der männlichen Befragten gaben an, 1751 Euro oder mehr zu verdienen, bei den Frauen waren es nur 39 Prozent.

Bei der zweiten Befragungswelle sind besonders die Einkommen der Frauen heterogener verteilt. Während über zweidrittel (67 Prozent) der männlichen Fachkräfte zwischen 1751 Euro und

2000 Euro Netto verdienen, verdient jede fünfte Frau mehr als 2000 Euro Netto (21 Prozent). Zu beachten ist, dass in der zweiten Befragungswelle auch mehr Frauen als Männer über 38,5 Stunden arbeiten (siehe Abbildung 6). Dies könnte ein Erklärungsansatz dafür sein. Zu beachten ist auch, dass es sich bei den Frauen, die mehr als 2000 Euro Netto verdienen, nur um Einzelangaben handelt und eventuell Netto und Brutto durch die Befragten verwechselt wurde.

Zusammenfassung

Die Angaben zu Befristung, Arbeitszeitumfang und Vergütung decken sich zum größten Teil mit den Abgaben des FKBs und können daher als Indikator angesehen werden, dass die Quereinsteigenden aus dem Bundesmodellprogramm positiv vom Arbeitsmarkt der Frühen Bildung aufgenommen werden und gefragte Fachkräfte sind. Dies kann als Programmerfolg verzeichnet werden.

2.3 Arbeitgeber: Träger- und Einrichtungsart

Neben den allgemeinen Beschäftigungsbedingungen wurden die ehemaligen Quereinsteigenden auch zum konkreten Tätigkeitsfeld befragt:

Ein Viertel der Befragten der ersten Befragungswelle geben an, in einer Einrichtung eines öffentlichen Trägers zu arbeiten, und ein Viertel bei privat-gewerblichen. Die weiteren Befragten teilen sich auf Einrichtungen in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände und solche sonstiger gemeinnütziger Träger auf (Siehe Abbildung 10). Die große Trägervielfalt bei den Anstellungsverhältnissen könnte für eine hohe Akzeptanz der Befragten im Feld der Frühen Bildung sprechen.

Im Vergleich mit dem FKB, wonach 34 Prozent der Fachkräfte bei öffentlichen Trägern angestellt

sind, haben die befragten Quereinsteigenden seltener einen öffentlichen Träger als Arbeitgeber.⁷ Eine Erklärung für diese Verteilung ist sicherlich die Struktur der Träger- und Kitalandschaft im Bundesmodellprogramm: Nur bei einem Projekt (Wiesbaden) handelt es sich um einen öffentlichen Träger.

Die Verteilung der Arbeitgeber – Trägerschaft bei der zweiten Befragungswelle spiegelt die Verteilung der Befragten auf die Projektstandorte wieder – siehe Abbildung 2. Überraschend ist, dass 44 Prozent der Befragten angeben, bei einem öffentlichen Träger angestellt zu sein, jedoch keiner aus dem einzigen Projekt in öffentlicher Trägerschaft (Standort Wiesbaden) an der Befragung teilgenommen hat. Unter sonstige Träger wurden weitere gemeinnützige Träger genannt, wie beispielsweise der Kinderschutzbund und die Volkssolidarität.

7 vergleiche **Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019)**: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München Seite 24

Abbildung 10: Träger der aktuellen Einrichtung

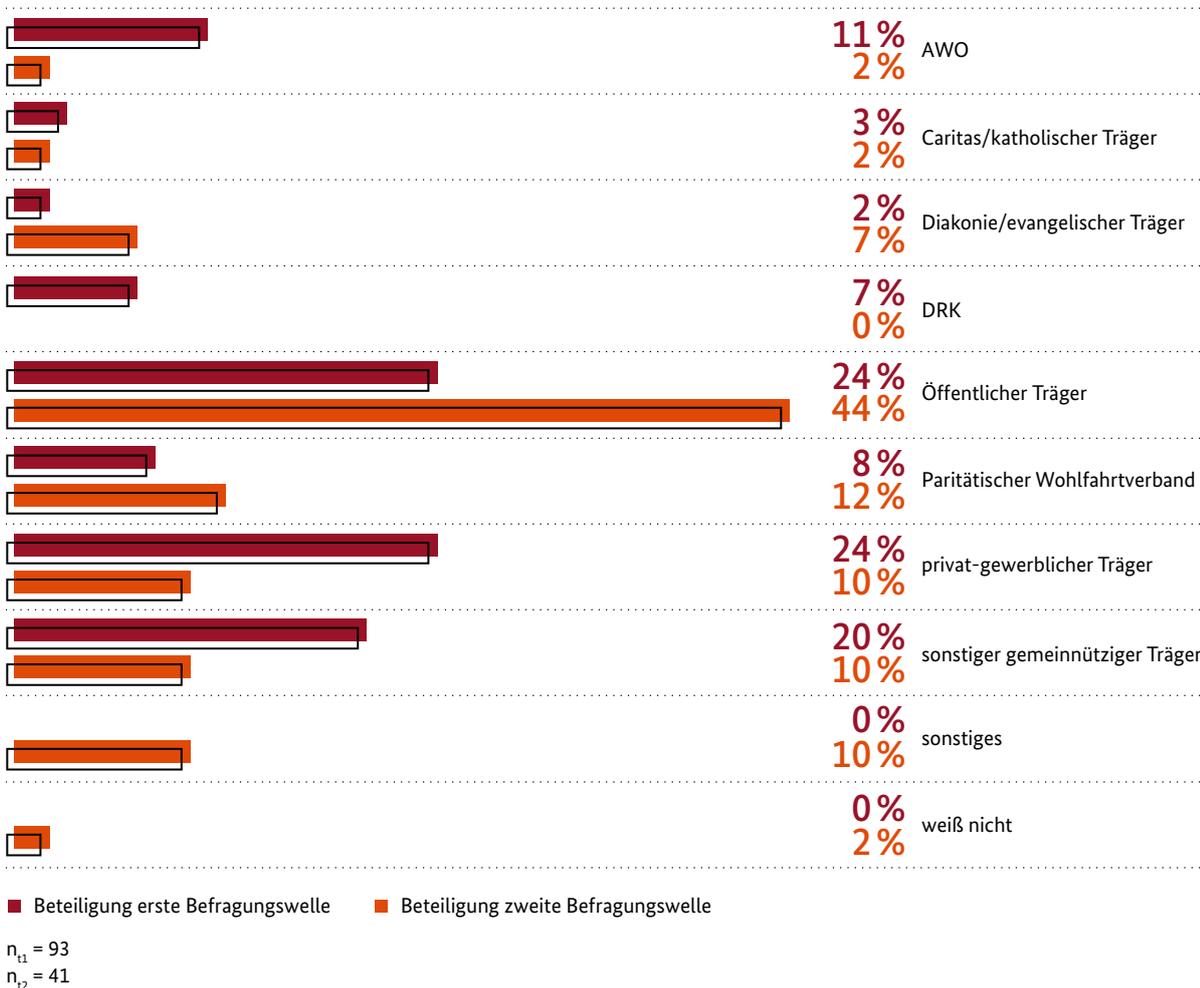


Abbildung 11 zeigt, in welchen Einrichtungen die Befragten aktuell tätig sind. Ein Großteil der Befragten ist im Feld der Frühen Bildung tätig. Ein Drittel (30 Prozent) arbeiten dabei im klassischen „Kindergarten“ (Kinder von drei bis sechs Jahren). In reinen Krippen arbeiten 17 Prozent (jede/jeder Sechste), in einem Hort 7 Prozent der Befragten.

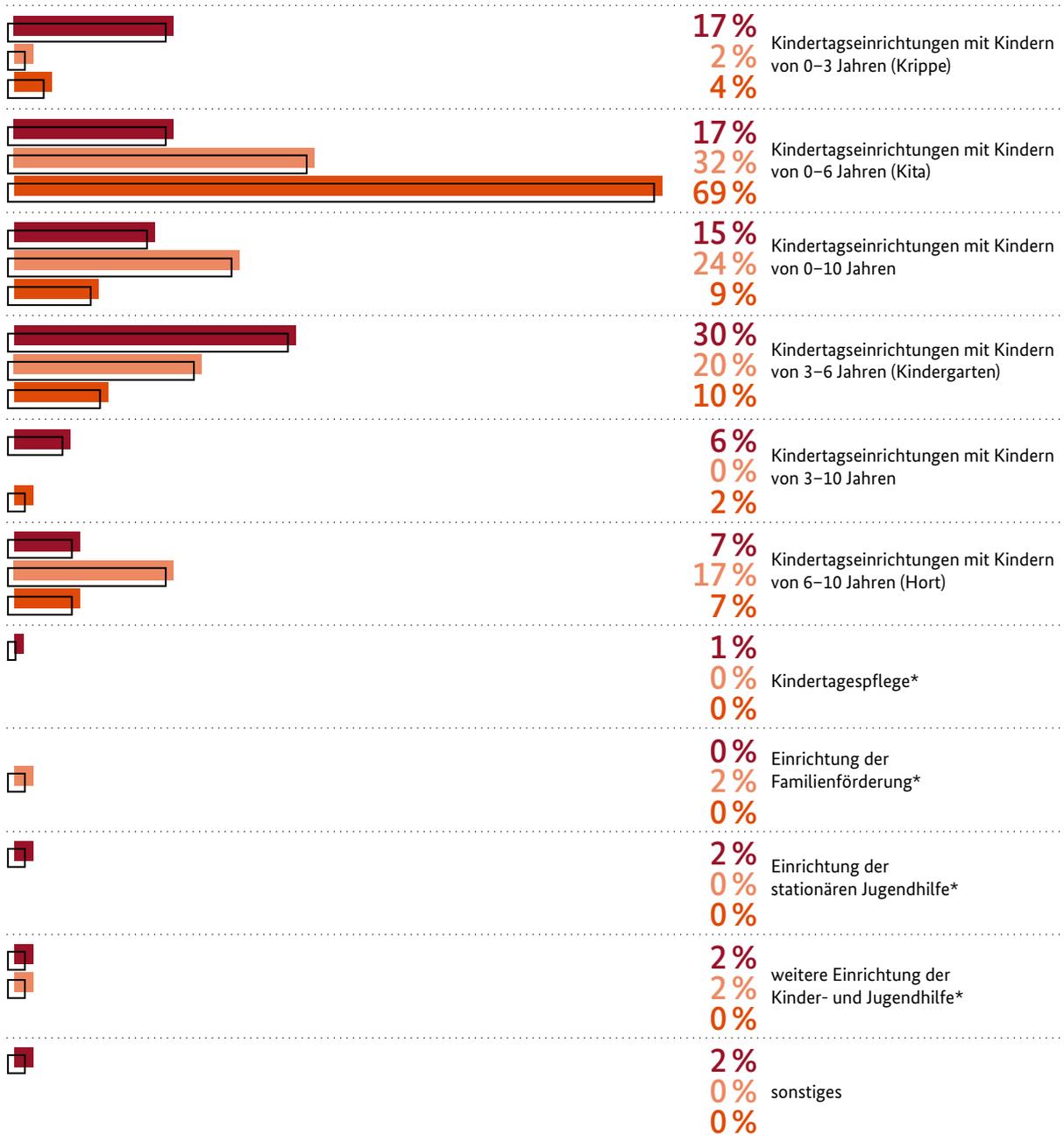
In der zweiten Befragungswelle arbeiten über ein Drittel der Befragten in Kitas (32 Prozent). Dies entspricht wieder eher den Angaben des FKB als das Ergebnis der ersten Befragung. Die Befragten arbeiten im Vergleich zum FKB und der ersten Befragung auch häufiger mit älteren Kindern

zusammen, entweder in der großen Altersmischung von 0–10 Jahren (24 Prozent) oder im Hort (17 Prozent).

Insgesamt geben nur 6 Prozent der Befragten an, in Einrichtungen der (stationären) Kinder- und Jugendhilfe oder anderen Tätigkeitsfelder, wie beispielsweise in einer Einrichtung für Rehabilitation, angestellt zu sein. Auch die Kindertagespflege scheint als Berufsfeld für die ehemaligen Quereinsteigenden weniger attraktiv zu sein (1 Prozent).

Bei der zweiten Befragung fallen die Angaben für diese Tätigkeitsfelder ähnlich gering aus.

Abbildung 11: Aktuelle Einrichtung, in der die Befragten tätig sind⁸



■ Beteiligung erste Befragungswelle ■ Beteiligung zweite Befragungswelle ■ Fachkräftebarometer

n₁ = 107
 n₂ = 41
 n FKB = n. n.
 * nicht vom FKB erfasst

Gut Zweidrittel der Befragten sind in der Einrichtung geblieben, in der sie während der Ausbildung beschäftigt waren (69 Prozent). Knapp ein Drittel (27 Prozent) hat die Einrichtung einmal

gewechselt. Häufigere Wechsel kamen nur vereinzelt vor. Allerdings ist dabei zu beachten, dass die meisten Befragten zum Zeitpunkt der Befragung erst drei Monate im Beruf tätig waren.

⁸ Vergleich ebendiese Seite 59, allerdings liegen nur für die ersten 6 Kategorien Vergleichsdaten aus dem FKB vor.

2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

Bei der zweiten Befragungswelle gibt nur eine Person (2 Prozent) an, die Einrichtung mehr als einmal gewechselt zu haben. Zweidrittel haben die Einrichtung nicht gewechselt und 34 Prozent haben einmal gewechselt.

Der große Anteil der Befragten, die von ihrem „Ausbildungsbetrieb übernommen“ wurden, lässt

den Schluss zu, dass das ESF-Modellprogramm sein Ziel erreicht hat, Männer und Frauen durch den Quereinstieg für den Kita-Bereich nicht nur zu qualifizieren, sondern auch als Beschäftigte zu gewinnen. Die Programmstruktur und das Ausbildungsmodell scheinen eine hohe Bindung an die ausbildende Einrichtung geschaffen zu haben.

Zusammenfassung

Die Quereinsteigenden stellen einen wichtigen Baustein zur Fachkräftesicherung in Kitas dar, da sie nur selten die Einrichtung wechseln und der Großteil in Kitas angestellt sind.

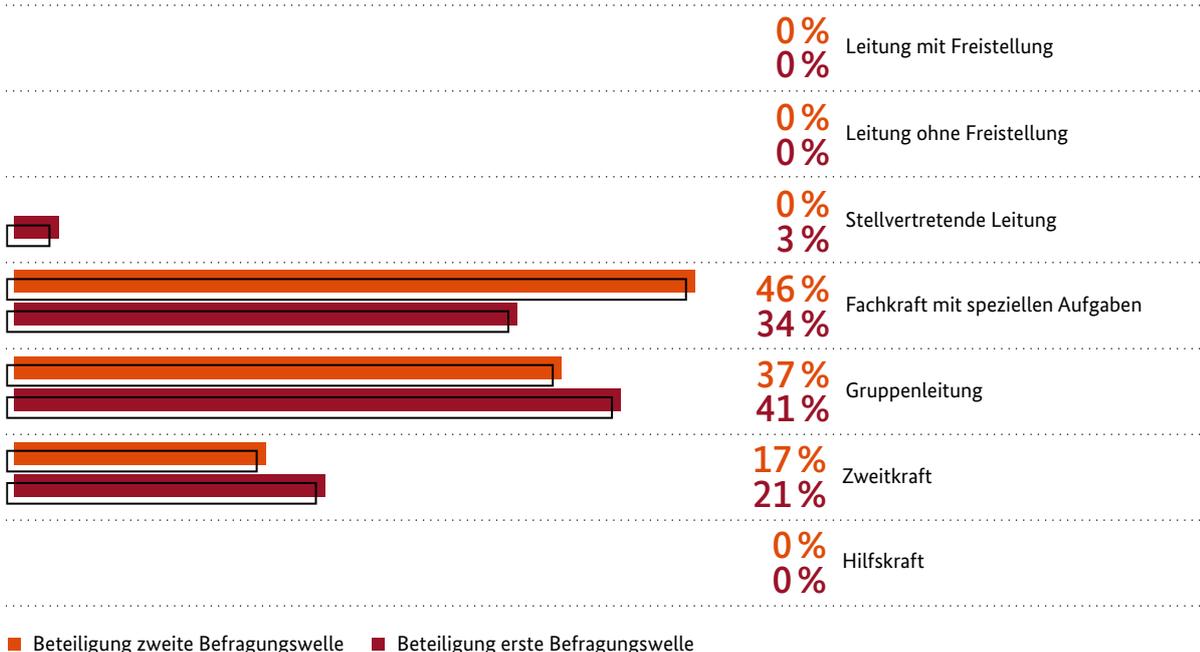
2.4 Funktion und Tätigkeit

Die Befragten sind zu über **40 Prozent als Gruppenleitung** in den Einrichtungen eingestellt (Siehe Abbildung 12). Über ein Drittel (34 Prozent) übernimmt spezielle Aufgaben. Dies könnte an den fachfremden und vorberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen der Quereinsteigenden liegen.

Erfreulich ist, dass niemand als Hilfskraft eingestellt wurde.

In der zweiten Befragungswelle hat fast die Hälfte der Befragten (46 Prozent) spezielle Aufgaben im Team und in der Einrichtung übernommen (siehe dazu auch Abbildung 13).

Abbildung 12: Aktuelle Funktion



$n_{t_1} = 90$
 $n_{t_2} = 41$

Die angegebenen Positionen könnten ein Indikator für eine gute Ausbildungsqualität sowie hohe fachliche Akzeptanz durch die Praxis sein.

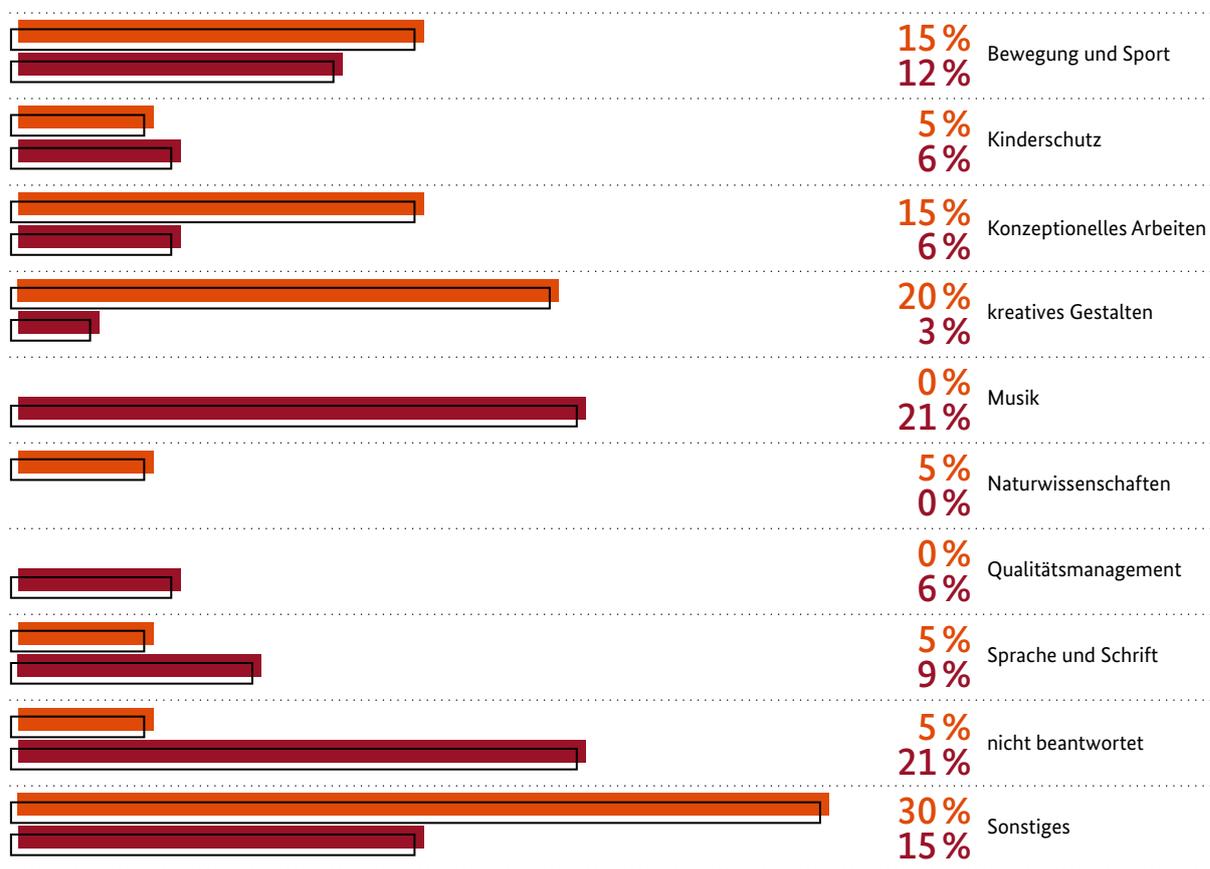
Die 33 Fachkräfte der ersten und die 20 der zweiten Befragungswelle mit den speziellen Aufgaben im Team wurden befragt, in welchen Bereichen sie diese besonderen Tätigkeiten übernommen haben (siehe Abbildung 13).

Generell zeigt sich bei den speziellen Aufgaben eine große Vielfalt an Tätigkeitsfeldern, in welchen

sich die Alumni einbringen. Es überrascht, dass 21 Prozent im Bereich Musik tätig sind. Hier scheint es nur wenige Verbindungen zu den vorberuflichen Erfahrungen zu geben. Wie Abbildung 3 zeigt, kommt über ein Drittel aus dem Bereich Wirtschaft und Verwaltung.

In der zweiten Befragungswelle stechen besonders kreative Tätigkeitsfelder (20 Prozent) und das Feld Bewegung und Sport hervor (15 Prozent).

Abbildung 13: Tätigkeitsfelder Fachkräfte mit speziellen Aufgaben



■ Beteiligung erste Befragungswelle ■ Beteiligung zweite Befragungswelle

$n_{t1} = 33$
 $n_{t2} = 19$

Nur eine Person gibt unter „sonstigen Nennungen“ als spezielle Tätigkeit eine Aufgabe im Bereich Wirtschaft und Verwaltung in der Einrichtung an. Weitere sonstige Nennungen sind beispielsweise Transition, Inklusion und Ernährung. Auch hier ist keine Verbindung zu den angegebenen fachfremden Vorerfahrungen in Abbildung 4 erkennbar.

Die Befragten der 2. Welle nennen als sonstige Tätigkeitsfelder besonders Aufgaben im Bereich der Inklusion, bspw. Gebärdensprachangebote oder andere Förderung und Begleitung von Kindern mit besonderen Beeinträchtigungen (Lernbeeinträchtigung, Autismus). Eine Person gibt an als Praxisanleitung tätig zu sein. Auch in dieser Befragungswelle sind nur wenige Verbindungen zu den fachfremden Vorerfahrungen erkennbar.

Zusammenfassung

Die ehemaligen Quereinsteigenden übernehmen nach ihrer Ausbildung verantwortungsvolle Aufgaben in ihren Einrichtungen und werden als kompetente Fachkräfte eingesetzt.

3 Berufseinstieg und Berufsalltag

Besonders interessant für die Arbeitsfeldforschung sind Daten und Informationen zu Gelingensbedingungen für den Berufseinstieg sowie zur Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit. Solche Daten gab es bis jetzt vor allem in der sogenannten „ÜfA-Studie“ von Fuchs-Rechlin unter anderen⁹. Diese untersuchte im Jahr 2017, wie die Berufseinmündung von Fachkräften der Frühpädagogik aussieht und gelingen kann.

Da bei der zweiten Befragungswelle die Befragungsmodalitäten der folgenden Items verändert wurden, können die Rückmeldungen nicht wie bisher in einer Abbildung dargestellt werden. Es

wird daher jeweils eine Abbildung pro Befragung nebeneinandergestellt. Bei der Befragung 2019 können die Daten nicht prozentual dargestellt werden, sondern nur im Verlauf. Daher fehlt in der Darstellung der Befragung von 2019 jeweils die Zahlenangabe.

3.1 Gelingensbedingungen

Analog zur Befragungssystematik der ÜfA-Studie wurden auch die ehemaligen Quereinsteigenden nach hilfreichen und hemmenden Faktoren beim Berufseinstieg befragt (Siehe Abbildung 14).

9 Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München. <https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/was-kommt-nach-dem-berufsstart/>

Abbildung 14: Hilfreiche und hemmende Faktoren für den Berufseinstieg

Abbildung 14a: Befragungswelle 1 2019 (n₁ = 107)

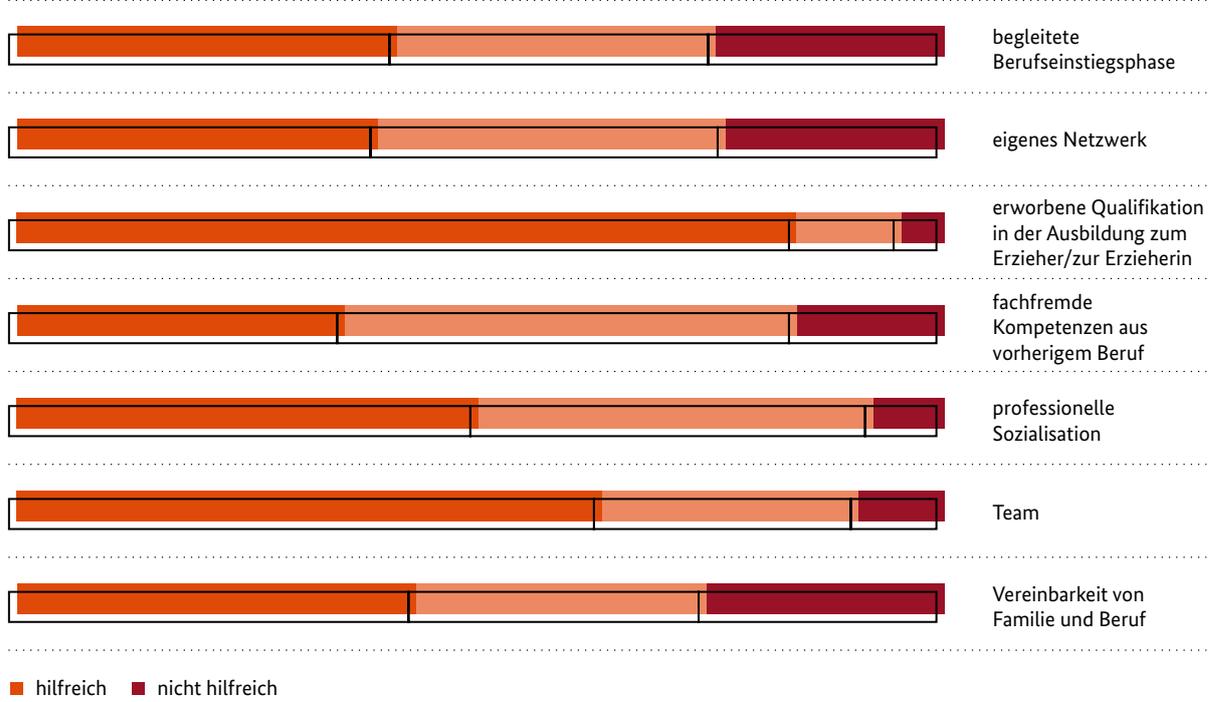
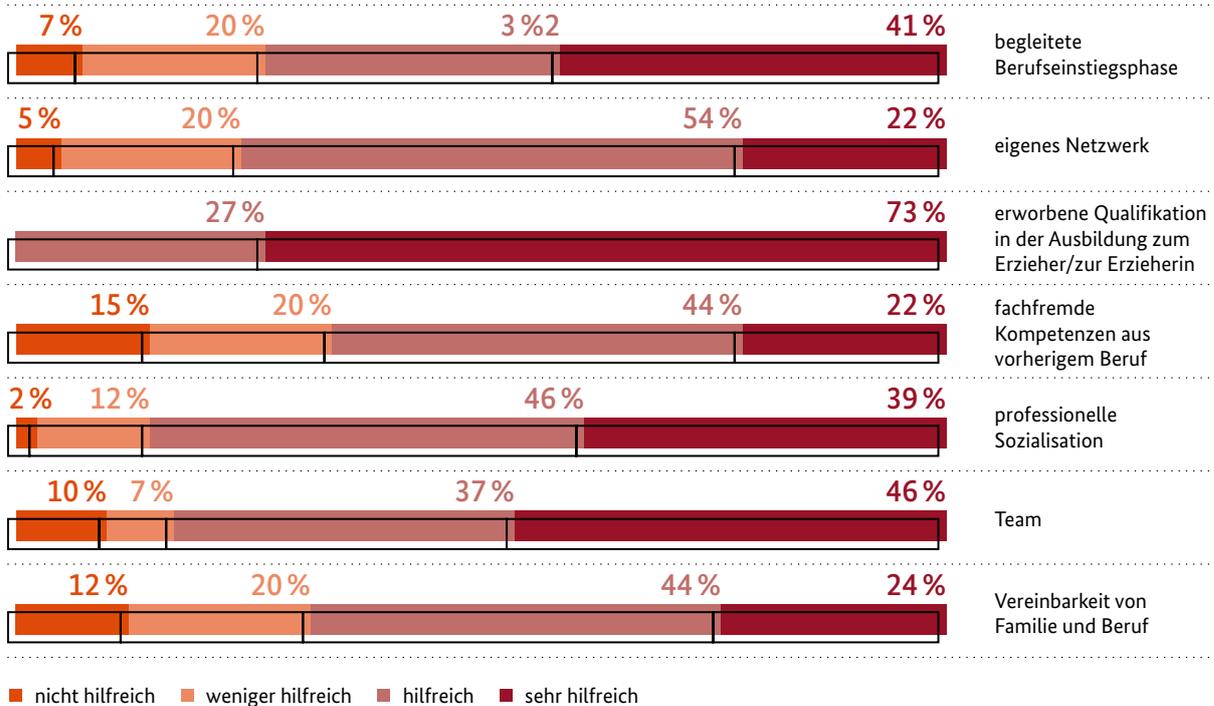


Abbildung 14b: Befragungswelle 2 2020 (n₂ = 41)



3 Berufseinstieg und Berufsalltag

Deutlich wird, dass die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher selbst derjenige Faktor ist, welcher am hilfreichsten ist – die Befragten fühlen sich **durch die erworbene Qualifikation** überwiegend **sehr gut auf den Berufseinstieg vorbereitet**.

In der zweiten Befragungswelle geben alle Befragten an, dass diese hilfreich oder sehr hilfreich war.

Das ist bemerkenswert, weil in der ÜfA-Studie ein „Praxisschock“ bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern beobachtet wurde. Dies scheint hier offensichtlich nicht der Fall zu sein. Berufseinsteigende aus der praxisintegrierten Ausbildung scheinen sich schneller in der Arbeitswelt Kita zurechtzufinden, weniger Zeit für die Einarbeitung zu benötigen und schneller selbstständig den Arbeitsalltag als Fachkraft gestalten zu können.

Die gute Integration ins Team wurde auch in der ÜfA-Studie als sehr hilfreich beschrieben. Bei den

anderen Befragungen der Servicestelle (Befragung der Teilnehmenden, der Einrichtungen sowie die jährliche Schuljahresendevaluation) wurde bereits deutlich, dass die persönlichen Kontakte und die individuelle Unterstützung durch Personen im Programm, seien es Lehrkräfte, die Anleitungen oder das Kollegium der Quereinsteigenden, der Schlüssel zum Erfolg der Ausbildung sind. **Dieser weiche Faktor ist daher als Qualitätsmerkmal für Ausbildung und Berufseinstieg einzuordnen.**

Erfreulich ist auch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die meisten Befragten keine Schwierigkeit darstellte. Auch hier spielten vermutlich die Erfahrungen, aufgebaute Routinen und Unterstützungsstrukturen aus der Ausbildungszeit eine wichtige Rolle.

Bei der zweiten Befragungswelle war auch das persönliche Netzwerk von besonderer Bedeutung. Die fachfremden beruflichen Vorerfahrungen werden als weniger hilfreich eingeschätzt.

Zusammenfassung

Die Quereinsteigenden fühlen sich gut auf den Berufseinstieg vorbereitet und schätzen sich als gut ausgebildet ein. Die Rahmenbedingungen, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Unterstützung durch das Team der Einrichtungen, helfen den Quereinsteigenden beim erfolgreichen Start in die Berufstätigkeit.

3.2 Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag

Mit dem Arbeitsalltag sind die ehemaligen Quereinsteigenden sehr zufrieden (siehe Abbildung 15). Hier decken sich die Daten mit den

Ergebnissen der ÜfA-Studie. Die Quereinsteigenden geben eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima, das heißt der Zusammenarbeit mit der Leitung und dem Team, sowie den Inhalten der Tätigkeit an. Die größte Ausprägung der **Zufriedenheit zeigt sich erfreulicherweise bei der Arbeit mit den Kindern.**

Abbildung 15: Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag

Abbildung 15a: Befragungswelle 1 2019 (n₁ = 107)

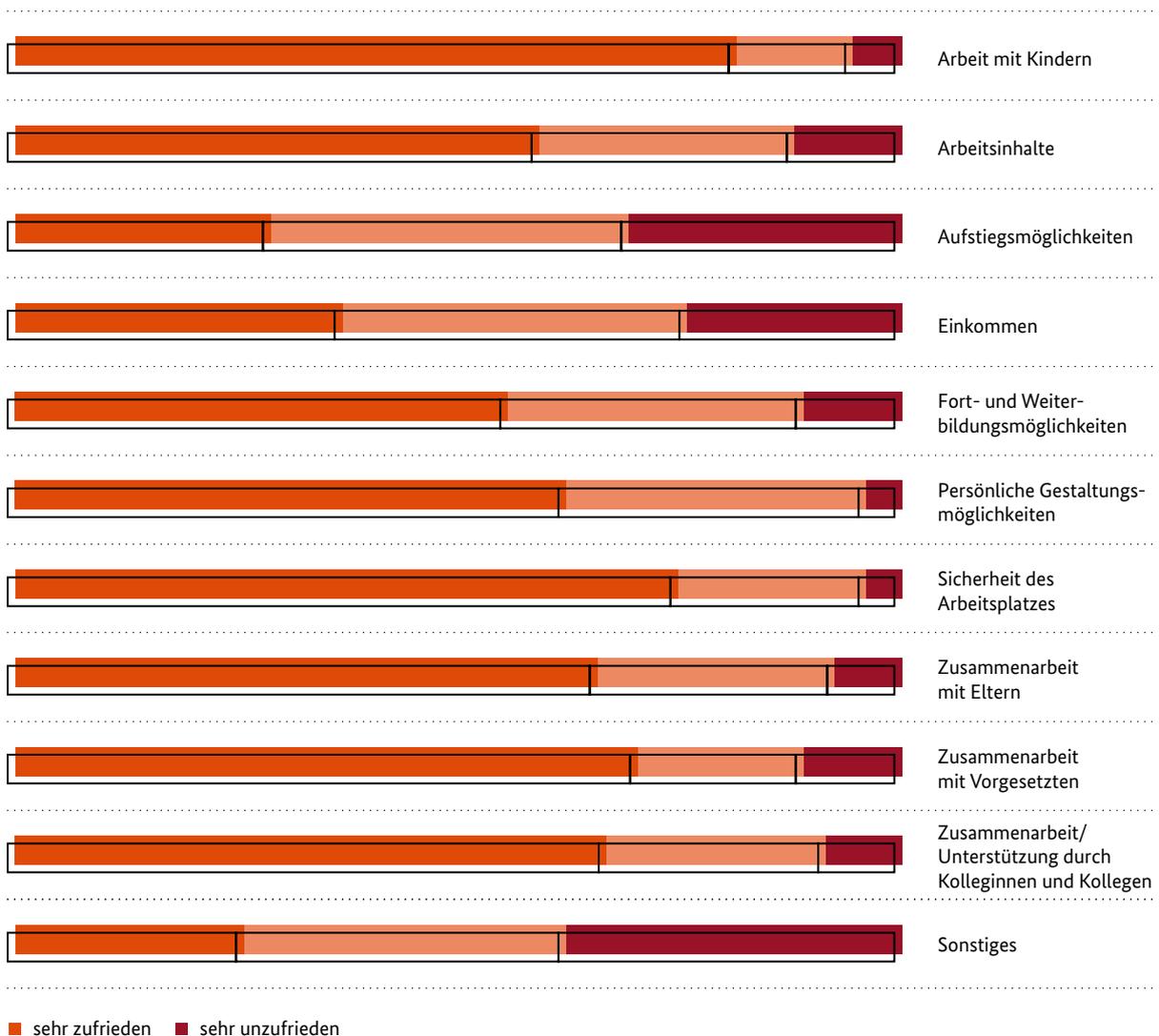
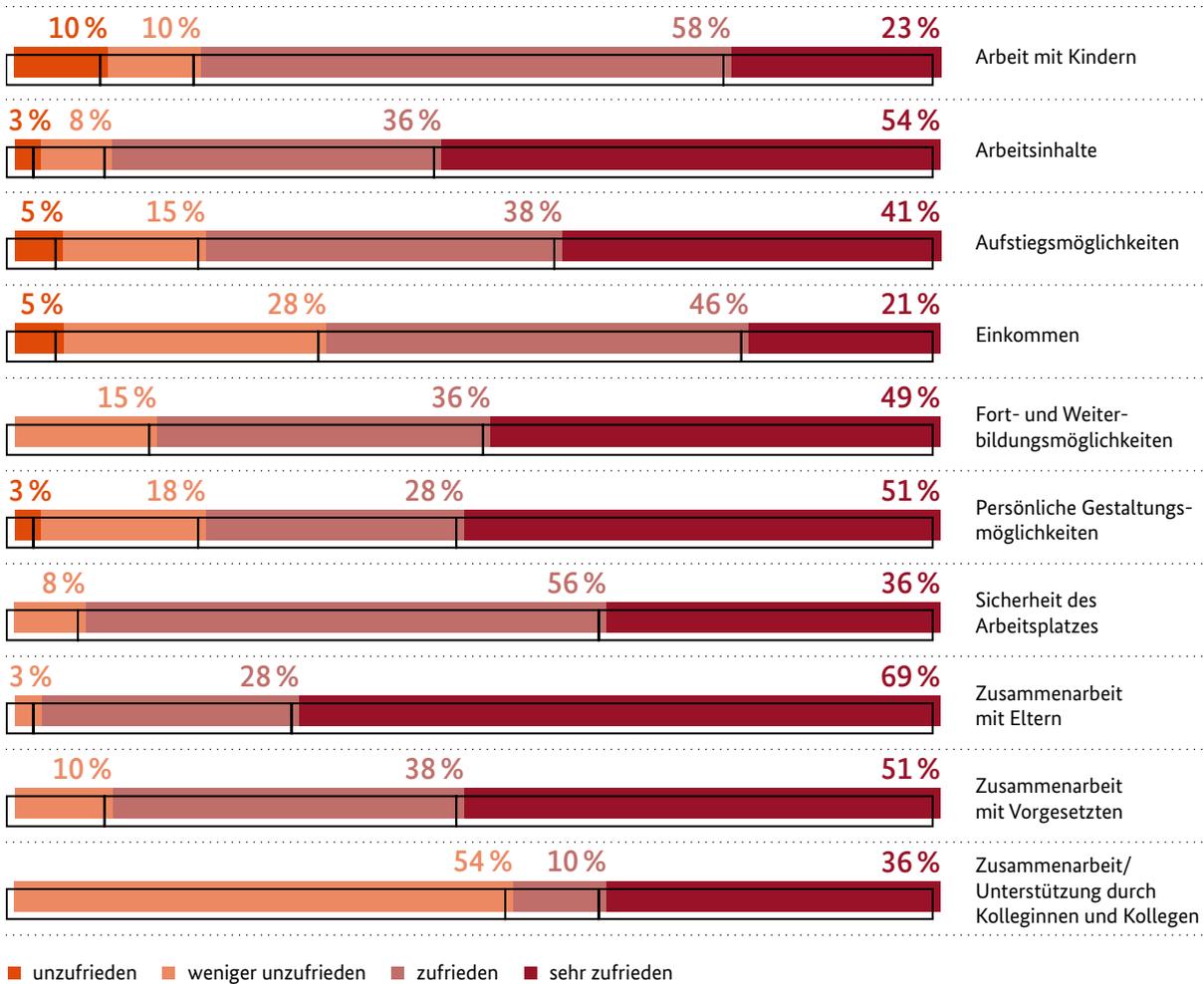


Abbildung 15b: Befragungswelle 2 2020 (n_{t2} = 39)



In der zweiten Befragung sind über die Hälfte (54 Prozent) der Befragten jedoch mit der Zusammenarbeit beziehungsweise der Unterstützung durch die Kolleginnen beziehungsweise Kollegen weniger zufrieden. In Abbildung 14b gab allerdings ein Großteil an mit dem Team (sehr) zufrieden zu sein.

Kritisch sahen die in der ÜfA-Studie Befragten genauso wie die befragten Quereinsteigenden aus dem Programm die Aufstiegsmöglichkeiten. Bei der ÜfA-Studie wurde zudem die **Sicherheit des Arbeitsplatzes** kritisch gesehen. **Bei den Quereinsteigenden gibt es an diesem Punkt jedoch eine**

große Zufriedenheit. Allgemein scheinen sie sehr zufrieden mit ihrem Berufsalltag zu sein

Dieser Unterschied könnte sich dadurch erklären, dass die befragten Quereinsteigenden trotz Berufseinstieg nur in weniger Fällen (19 Prozent) ein befristetes Arbeitsverhältnis haben als die Teilnehmenden der ÜfA-Studie (67 Prozent) – siehe Kapitel 2. Auch mit der Vergütung sind sie nicht so unzufrieden wie die Befragten der ÜfA-Studie.

Im Weiteren wurden die Befragten aus dem Programm gebeten, die **Faktoren, die zu ihrer beruflichen Zufriedenheit beitragen**, in eine

Rangordnung auf einer Skala von 1 bis 8 anzuordnen (Siehe Tabelle 1).

Die Angaben der zweiten Befragungswelle unterscheiden sich nur geringfügig um wenige Komastellen von der ersten Befragung. Die unterschiedlichen Einschätzungen sind jeweils farblich hervorgehoben.

Auf Platz eins landeten die individuellen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume sowie der Arbeitszeitumfang. In Abbildung 5 geben über Zweidrittel der Befragten an, Vollzeit beziehungsweise vollzeitnah zu arbeiten. Interessanterweise landet der Faktor „Einkommen“ auf dem mittleren Rang, wie bereits auch in Abbildung 8 festgestellt.

Die Befragten der ÜfA-Studie sehen das Einkommen sehr viel kritischer als die Quereinsteigenden. Da die Vergütung der Quereinsteigenden der tariflichen Eingruppierung entspricht (siehe Kapitel 2), überrascht diese Aussage nicht.

Tabelle 1: Faktoren für die berufliche Zufriedenheit

Rang 1. Befragungswelle	Rang 2. Befragungswelle	Einflussgröße
1	1	Gestaltungsspielräume
1*	3	Arbeitszeitumfang
2	2	Verantwortungsübernahme
3	5	professionelle Orientierung
4	4	Einkommen
5	6	Arbeitsvertrag (befristet / unbefristet)
6	7	Weiterbildungsmöglichkeiten
7	8	Aufstiegsmöglichkeiten

* Geringfügig bessere Werte

Die Aufstiegsmöglichkeiten belegen den letzten Platz. Die Befragten der ÜfA-Studie schätzten diesen Faktor genauso ein. Während allgemein Gestaltungsmöglichkeiten als gegeben wahrgenommen zu werden scheinen, sehen die Befragten offensichtlich die sehr begrenzten Möglichkeiten für eine vertikale Karriere (i. S. einer Hierarchie folgend) am kritischsten. Bei einer Weiterentwicklung des Systems der Frühen Bildung, zum Beispiel durch eine Etablierung von Spezialisierungen und Stabsstellen in den Einrichtungen, wären die Quereinsteigenden aus dem Programm auf Grund ihrer vorberuflichen Kompetenzen für solche Positionen sicherlich gut geeignet.

Zusammenfassung

Die Quereinsteigenden sind insgesamt sehr zufrieden mit ihrem Berufsalltag. Auch die in anderen Studien kritisch eingeschätzten Punkte, wie Einkommen oder Sicherheit des Arbeitsplatzes, schätzen diese als wenig kritisch ein. Besonders die individuellen Gestaltungsräume und die pädagogische Arbeit mit den Kindern und den Eltern tragen zur Zufriedenheit bei.

3.3 Perspektiven

Im Ausblick auf die nächsten drei Jahren geben die Befragten an, dass die Perspektive, **der Einrichtung auf der aktuellen Position als Fachkraft er-**

halten zu bleiben, eher wahrscheinlich bis hoch ist. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Quereinsteigenden mit ihrer aktuellen Berufstätigkeit und ihrem aktuellen Arbeitgeber zufrieden sind. (Siehe Abbildung 16)

3 Berufseinstieg und Berufsalltag

Abbildung 16: Berufliche Perspektiven

Abbildung 16a: Befragungswelle 1 2019 ($n_{t1} = 107$)

Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie in den nächste drei Jahren ...

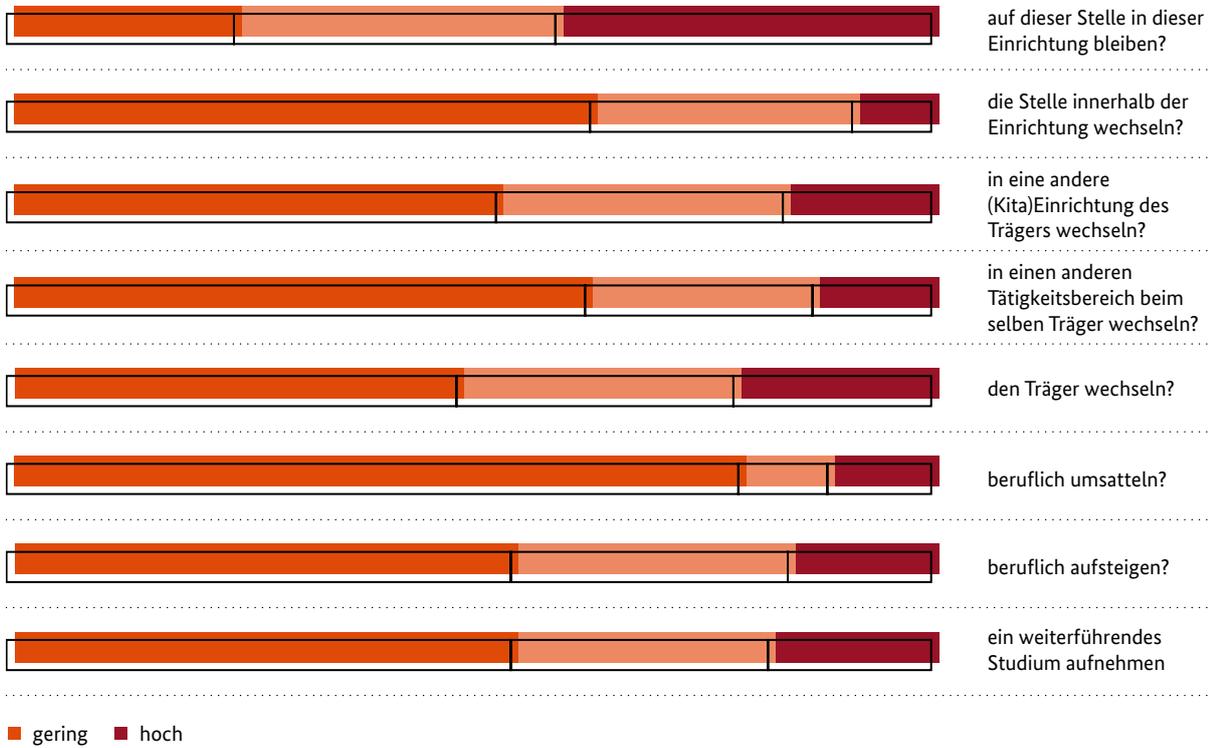
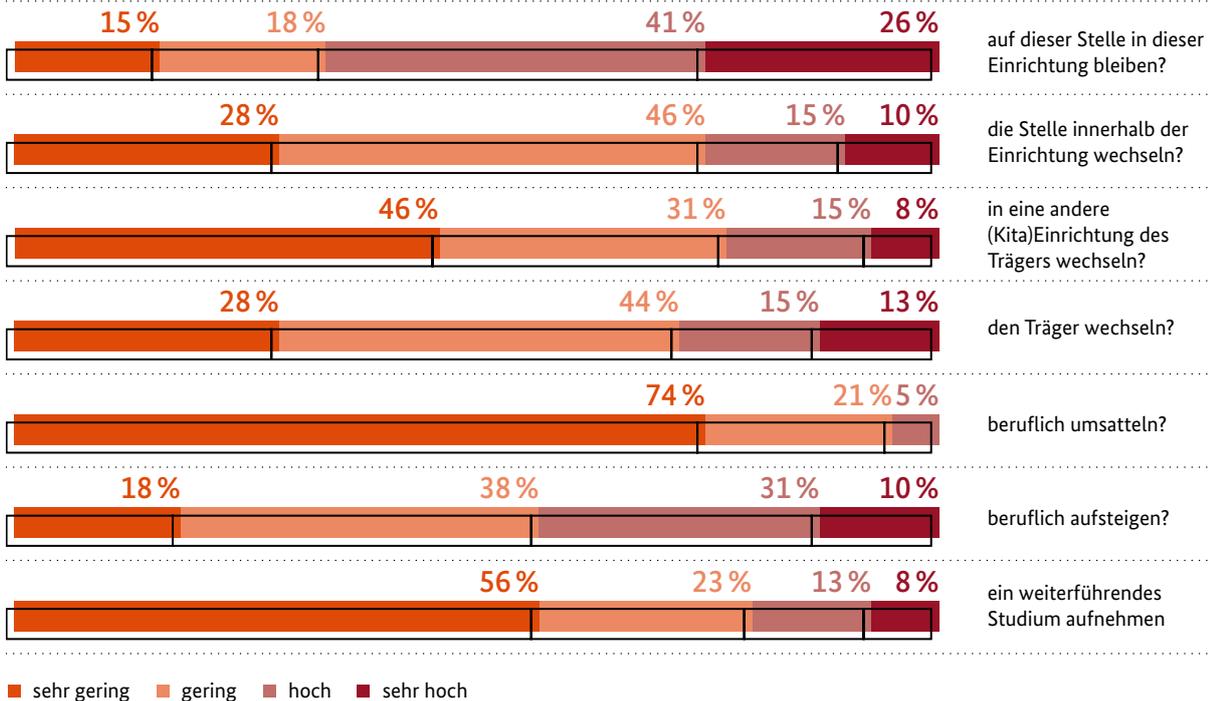


Abbildung 16b: Befragungswelle 2 2020 ($n_{t2} = 39$)

Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie in den nächste drei Jahren ...



Ganz klar wird, dass die Befragten mit deutlicher Mehrheit eines für sich ausschließen: Einen erneuten Berufs- und Branchenwechsel.

Zusammenfassung

Die Einrichtungen konnten die Befragten langfristig als qualifizierte Fachkräfte an sich binden. Das Bundesmodellprogramm zeigt also Wege auf, wie in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur neue Zielgruppen für die Frühe Bildung gewonnen, sondern auch Fachkräfte an die Einrichtung gebunden werden können.

4 Abbrüche

Von den Personen, welche die Ausbildung im Modellprogramm vorzeitig abgebrochen haben, haben nur 7 Personen der ersten Befragungswelle (n = 7) und 2 aus der zweiten Befragungswelle (wobei nur eine Person alle Fragen beantwortet hat) an den Befragungen teilgenommen. Daher ist die Datenlage hier kaum aussagekräftig und nicht repräsentativ.

Als Gründe für den Abbruch wurden genannt:

- Fehlende Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung (3 Personen)
- Kündigung durch die Praxisstelle (2 Personen)
- Krankheit (1 Person)
- Die Ausbildung entsprach nicht den eigenen Vorstellungen (1 Person)
- Schwierige Verhältnisse beziehungsweise Unvereinbarkeit der schulischen und praktischen Vorgaben (1 Person)
- Schwangerschaft (1 Person)

Finanzielle Gründe spielten für diese Befragten keine Rolle, genauso wenig wie Teamkonstellationen oder weitere fachliche Gründe an den Lernorten Schule oder Praxis.

Alle sieben Personen sind zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig, davon zwei Personen nicht unmittelbar im Feld der Frühen Bildung:

- Lernbegleiterin/Lernbegleiter und Mediatorin/Mediator (1 Person)
- Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter ohne Angabe der Branche (1 Person)

Die anderen gehen folgenden Beschäftigungen nach:

- Tagesmutter/Tagesvater (1 Person)
- Sozialassistentin/Sozialassistent (1 Person)
- Fortführung einer praxisintegrierten Ausbildung außerhalb des Bundesprogramms (2 Personen)
- Fortführung der Ausbildung in Vollzeit (1 Person und 1 Person)

Bei den letzten drei ist davon auszugehen, dass die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum staatlich anerkannten Erzieher erfolgreich abgeschlossen wurde.

Diese Personen sind dem System der Frühen Bildung erhalten geblieben. Möglicherweise wäre ihnen der Zugang zum Feld ohne Teilnahme am Modellprogramm verschlossen geblieben. Sie können daher als mittelbarer Erfolg des Bundesmodellprogramms gezählt werden.

Zumindest dieses Ergebnis deckt sich mit den Auswertungen des Programm Monitorings: Hier

wurde deutlich, dass viele Personen, die die Ausbildung im Bundesprogramm Quereinstieg abgebrochen haben, trotzdem im Bereich der Kindertagesbetreuung weiter tätig blieben, weil sie entweder als Zweitkraft oder über eine Anerkennung vorhandener Berufsabschlüsse als Fachkraft beschäftigt wurden oder weil sie die Ausbildung anderweitig – bei anderen Trägern oder in anderen Formaten – fortführten.

Zusammenfassung

In zwei Befragungswellen wurden insgesamt 679 ehemalige Teilnehmende des **-ESF-Modellprogramms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“** befragt, wo sie nach der Ausbildung verblieben sind und wie sich ihre Berufseinmündung gestaltete.

Die erste Befragungswelle wurde im Oktober/November 2019 durchgeführt. Daran nahmen 107 Personen von den Abschlusskohorten 2018 und 2019 teil. Bei der zweiten Befragungswelle im Oktober/November 2020 nahmen 48 Personen der Abschlusskohorte 2020 teil.

Auf Grundlage der auswertbaren und derjenigen Datensätze, die auch für das gesamte Bundesprogramm repräsentativ sind (der überwiegende Teil der Befragungs-Items), lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen:

Die Absolventinnen und Absolventen werden **als Beschäftigte sehr gut vom Arbeitsmarkt angenommen**. Sie sind überproportional häufig in herausgehobenen Positionen beschäftigt – als Gruppenleitung oder Fachkraft mit besonderen Aufgaben – und erhalten in der Regel eine tarifvertraglich adäquate Vergütung.

Beim Berufseinstieg profitieren die Befragten am meisten von den in der Ausbildung erworbenen

Kompetenzen und Qualifikationen. Das **praxisintegrierte Ausbildungsformat hat die Projektteilnehmenden anscheinend gut auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet** und sie erleben keinen sog. „Praxisschock“, wie in den wenigen vorliegenden Befragungen zum Berufseinstieg von rein schulischen ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern konstatiert.

In Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag decken sich die Befragungsergebnisse mit den Befunden der ÜfA-Studie¹⁰. Eine hohe intrinsische Motivation („Arbeit mit den Kindern“) wird verstärkt durch ein gutes Verhältnis zu beziehungsweise eine gute Zusammenarbeit mit dem Team, der Leitung und den Eltern.

Mit der Programmbeteiligung konnten die Einrichtungen die **Quereinstiegs-Absolventinnen und -Absolventen langfristig als qualifizierte Fachkräfte an sich binden**. Das Bundesmodellprogramm zeigt hier Wege auf, wie in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur neue Zielgruppen für das Feld der Frühen Bildung gewonnen, sondern wie Fachkräfte auch an Einrichtungen gebunden werden können, denn:

Zum aktuellen Zeitpunkt **schließen die Befragten einen erneuten Berufs- und Branchenwechsel mehrheitlich für sich eher aus**.

10 Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München. <https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/was-kommt-nach-dem-berufsstart/>

Anlagen

Anlage 1: Follow-Up Befragung

Anlage 2: Fact Sheet

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: Januar 2021

Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de

Gestaltung Innenseiten: www.zweiband.de

Im Rahmen des ESF-Bundesmodellprogramms „**Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas**“ („Quereinstieg“) förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) von 2015 bis 2020 bundesweit Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die für die besondere Zielgruppe der Berufswechslerinnen und Berufswechsler erwachsenengerechte und geschlechtersensible Ausbildungsmöglichkeiten zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum Staatlich anerkannten Erzieher schafften oder weiterentwickelten.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der ESF verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**



* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend