



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Follow-Up Befragung zur Verbleibbefragung

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

Inhalt

Ziel und Design der Befragung	5
1 Soziobiographische Daten	6
1.1 Charakteristika der Befragten – Persönliche Angaben	6
1.2 Charakteristika der Befragten – Bildungsmerkmale	8
2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale	10
2.1 Arbeitsverhältnis und Arbeitszeit	11
2.2 Vergütung	12
2.3 Arbeitgeber: Einrichtungsart	13
2.4 Arbeitgeber: Trägerart	14
2.5 Funktion und Tätigkeit	17
3 Berufseinstieg und Berufsalltag	18
3.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag	18
3.2 Perspektiven	19
4 Abbrüche	20
4.1 Fall 1	20
4.2 Fall 2	20
4.3 Conclusio	20
Zusammenfassung	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bundesland-Verteilung	7
Abbildung 2: Verteilung nach Bundesland und Geschlecht	7
Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss	8
Abbildung 4: Verteilung der Bildungsabschlüsse nach Geschlecht	8
Abbildung 5: Branche vor der Programmteilnahme	9
Abbildung 6: Aufteilung der Arbeitsbereiche vor Teilnahme am Programm	10
Abbildung 7: Arbeitszeit in Stunden	11
Abbildung 8: Verteilung der Arbeitszeit nach Geschlecht	12
Abbildung 9: Zuordnung zu Tarifwerk	12
Abbildung 10: Aktuelle Einrichtung, in der die Befragten tätig sind	13
Abbildung 11: Aufteilung des Einsatzbereiches nach Geschlecht	14
Abbildung 12: Träger der aktuellen Einrichtung	15
Abbildung 13: Verteilung der Befragten auf die aktuellen Träger nach Geschlecht	15
Abbildung 14: Wechselgrund	16
Abbildung 15: Aufteilung der Wechselgründe nach Geschlecht	16
Abbildung 16: Aktuelle Funktion	17
Abbildung 17: Aufteilung der aktuellen Funktion nach Geschlecht	17
Abbildung 18: Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag	18
Abbildung 19: Berufliche Perspektiven	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Faktoren für die berufliche Zufriedenheit	19
--	----

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.

Ziel und Design der Befragung

Zum **Berufseinstieg und zum tatsächlichen Verbleib** von pädagogischen Fachkräften im Kita-Bereich gab es zum Zeitpunkt der Befragung nur wenige Studien¹. Für die Teilnehmenden im Modellprogramm sollten diese Fragestellungen deswegen über eine nachgelagerte Online-Befragung untersucht werden. Die Untersuchung fokussierte sich auf die zwei Leitfragen

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

Im Zeitraum vom 04.10. bis 22.11.2019 wurden, vermittelt über die Projektträger, diejenigen Teilnehmenden, welche die Ausbildung bis zum Jahr 2019 beendet hatten (n = 482), angeschrieben und zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen. Mit einem erfreulich umfangreichen Rücklauf von insgesamt 107 auswertbaren Datensätzen lag die Beantwortungsquote bei 22 Prozent und damit im üblichen Rahmen von Onlinebefragungen.

65 der Befragten willigten darüber hinaus ein, zu einer Folgebefragung im Sommer 2020 eingeladen

zu werden. Ziel dieser Follow-Up-Befragung war es, den beruflichen **Verbleib der Programmteilnehmenden rund ein Jahr nach Ende des 2. Ausbildungsjahrgangs** abzubilden. Von diesen 65 Personen nahmen 31 an der Follow-Up-Befragung teil, was einer Rücklaufquote von 48 Prozent entspricht. Auf diesen Rückmeldungen basiert die nachfolgende Auswertung.²

Die Ergebnisse werden, sofern möglich, mit den Ergebnissen der Verbleibbefragung, mit den Zahlen aus dem Gesamtmonitoring des Modellprogramms und dem Fachkräftebarometer 2019 (FKB) verglichen und in Zusammenhang gebracht. Die Ergebnisse der Follow-Up Befragung werden zusätzlich differenziert nach Geschlecht dargestellt.

Die Follow-Up-Befragung hatte zum Ziel, den mittelfristigen Verbleib der Quereinsteigenden zu erheben sowie die Angaben aus der Verbleibbefragung zu vertiefen. Die Servicestelle erhoffte sich dadurch tiefergehende und weitreichendere Erkenntnisse zum Verbleib von pädagogischen Fachkräften in der Kita-Praxis.

.....

1 siehe dazu **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/>

2 Ergibt die Summe von Prozentangaben nicht 100, ist dies Rundungen geschuldet.

1 Soziobiographische Daten

1.1 Charakteristika der Befragten – Persönliche Angaben

Die Befragten charakterisieren sich gemäß der 31 Rückmeldungen wie folgt:

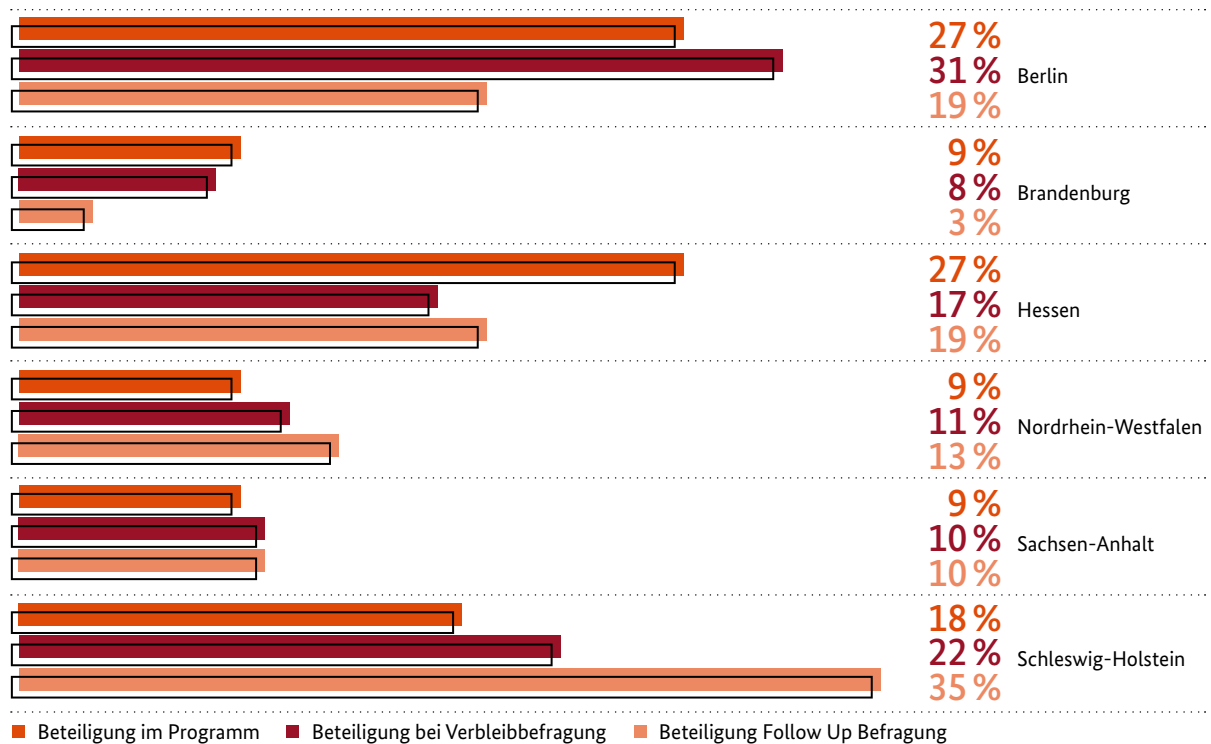
- Sie sind zu etwa 32 Prozent männlich, zu 67 Prozent weiblich.
- 12 Prozent der Teilnehmenden geben an, einen Migrationshintergrund zu haben (freiwillige Selbstangabe).
- Bei annähernd zwei Drittel (61 Prozent) lebt mindestens ein unterhaltsberechtigtes Kind im eigenen Haushalt. Davon leben bei über einem Drittel (37 Prozent) zwei oder mehr als zwei Kinder im eigenen Haushalt.

Diese allgemeinen Angaben sind größtenteils kongruent mit den Daten der Verbleibbefragung, 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.

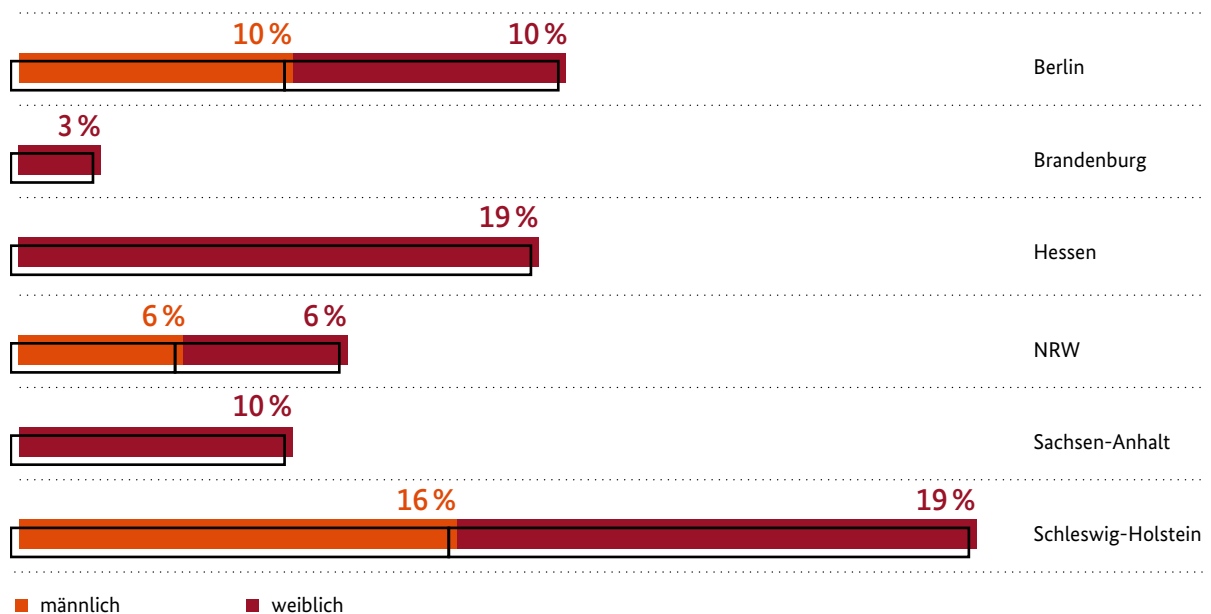
- Zwei Drittel der Befragten beendeten ihre Ausbildung im Jahr 2019 (69 Prozent), ein Drittel im Jahr 2018 (31 Prozent)
- Zwei Personen nahmen an der Befragung teil, welche die Ausbildung im Rahmen des Modellprogramms nicht erfolgreich beendeten und somit als „Abbrecher“ im Modellprogramm gezählt werden. Diese werden im letzten Kapitel als Fallvignetten aufbereitet.
- Die Verteilung auf die Bundesländer (Siehe Abbildung 1) **entspricht nicht ganz der Verteilung bei der Verbleibbefragung oder der im Modellprogramm**. Die Standorte in Schleswig-Holstein (35 Prozent), sind stark überpräsentiert, die Verteilung bei den anderen Bundesländern nähert sich der Verteilung im Programm an.

Abbildung 1: Bundesland-Verteilung



n Follow Up = 31
 n Verbleibbefragung = 107
 n Programm = 679

Abbildung 2: Verteilung nach Bundesland und Geschlecht



n = 31

1.2 Charakteristika der Befragten – Bildungsmerkmale

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

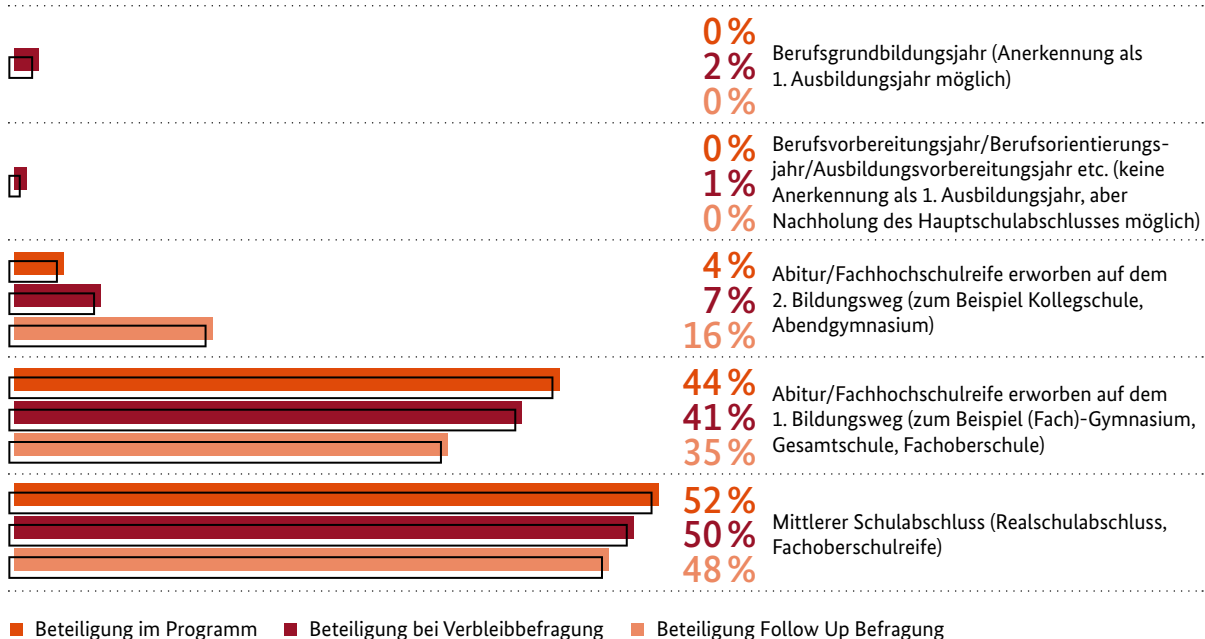
- Knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) bringt einen mittleren Schulabschluss mit, 51 Prozent haben das Abitur auf dem ersten

oder 2. Bildungsweg erworben (siehe Abbildung 3).

- 90 Prozent der Befragten haben eine fachfremde Vorausbildung
- Ein Drittel war zuvor in der Dienstleistungsbranche oder im Bereich Wirtschaft und Verwaltung tätig. (Siehe Abbildung 5)

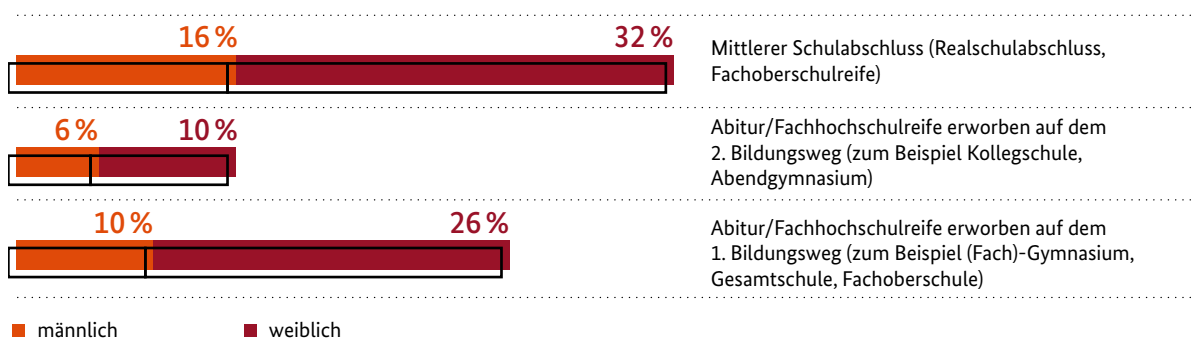
Auch diese Angaben sind größtenteils kongruent mit den erhobenen Daten aus der Verbleibbefragung, dem Teilnehmenden-Monitoring oder weiteren Befragungen und können daher auch als repräsentativ angesehen werden.

Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss



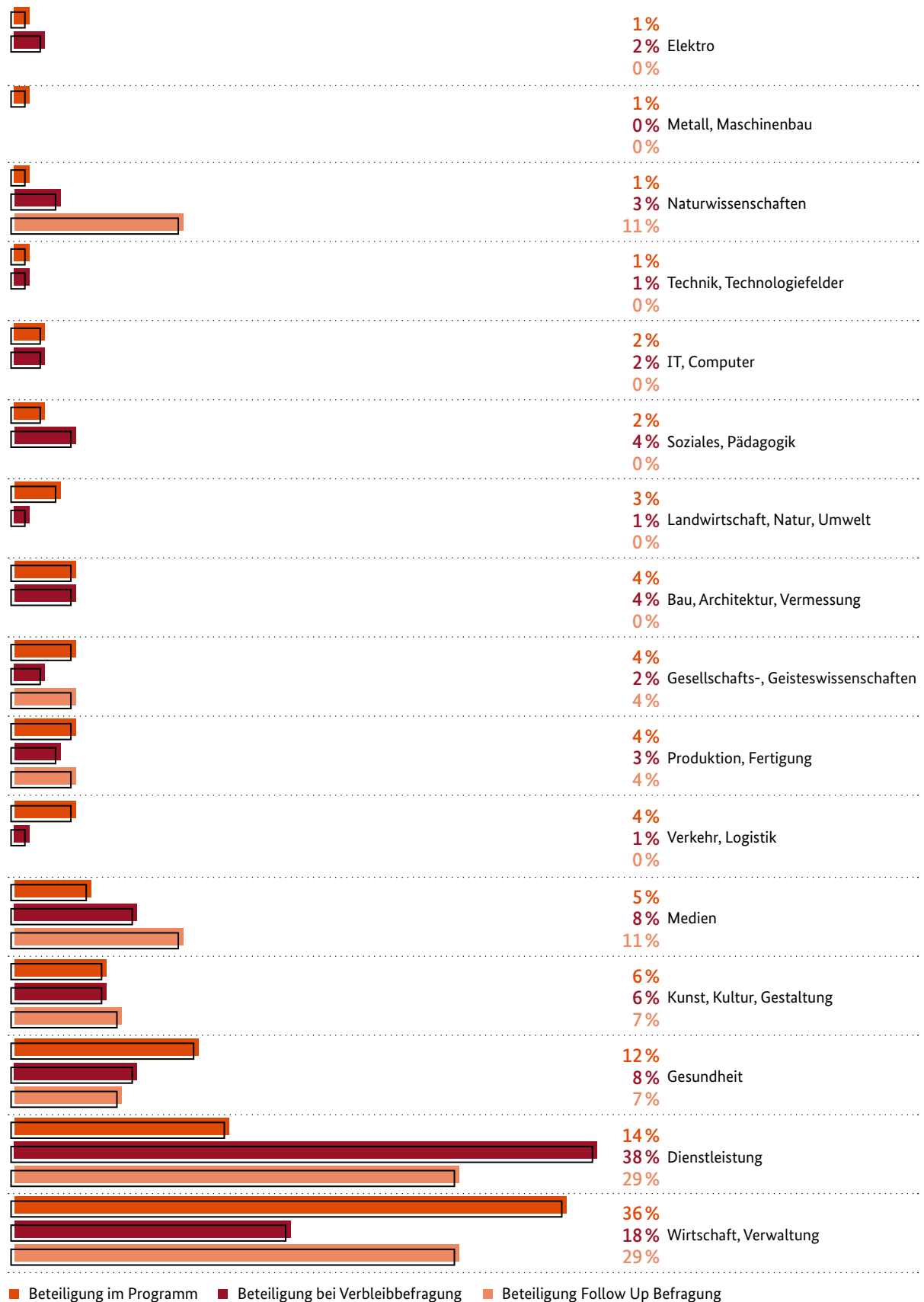
n Follow Up = 31
n Verbleibbefragung = 107
n Programm = 679

Abbildung 4: Verteilung der Bildungsabschlüsse nach Geschlecht



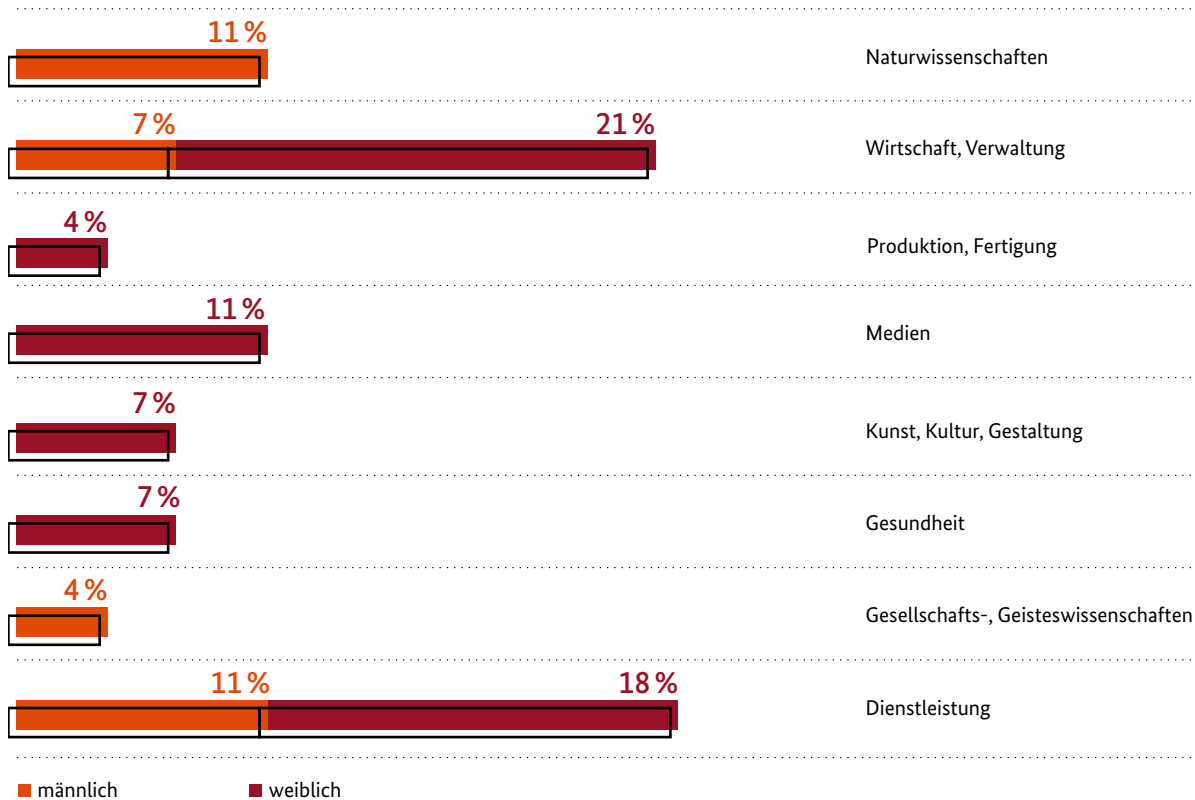
n = 31

Abbildung 5: Branche vor der Programtteilnahme



n Follow Up = 28, n Verbleibbefragung = 101, n Programm = 636

Abbildung 6: Aufteilung der Arbeitsbereiche vor Teilnahme am Programm



n = 28

2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

Fast alle Befragten (94 Prozent n = 29) schlossen die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher im Modellprogramm erfolgreich ab. 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. Die beiden befragten Personen, die die Ausbildung vorzeitig abgebro-

chen haben, sind als Fallvignetten in Kapitel 4 aufgearbeitet.

Erfreulich ist, dass **fast alle Befragten, welche das Programm erfolgreich beendet haben (93 Prozent n = 27) zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig** sind. Zwei Personen gaben an, nicht erwerbstätig zu sein.

2.1 Arbeitsverhältnis und Arbeitszeit

Im Feld der Frühen Bildung sind bundesweit 12,6 Prozent der Anstellungen befristet. Davon entfällt wiederum etwa ein Viertel (26 Prozent) auf Ausbildungs- beziehungsweise Probezeit-Arbeitsverträge³. Bei den Quereinsteigenden berichteten in der Verbleibbefragung 19 Prozent, befristet beschäftigt zu sein.

Nach einem Jahr Berufstätigkeit geben nur noch 7 Prozent (n = 2) der Befragten an, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Die Gründe für die Befristung sind Probezeit und Projektstelle. Die befristeten Verträge haben in beiden Fällen aktuell eine Laufzeit von einem Jahr. Beide Verträge werden voraussichtlich verlängert.

Bei den Personen mit einem unbefristeten Vertrag (93 Prozent, n = 25) war diese Stelle in einem Viertel der Fälle (24 Prozent) auch erst einmal befristet, bevor der Vertrag entfristet wurde.

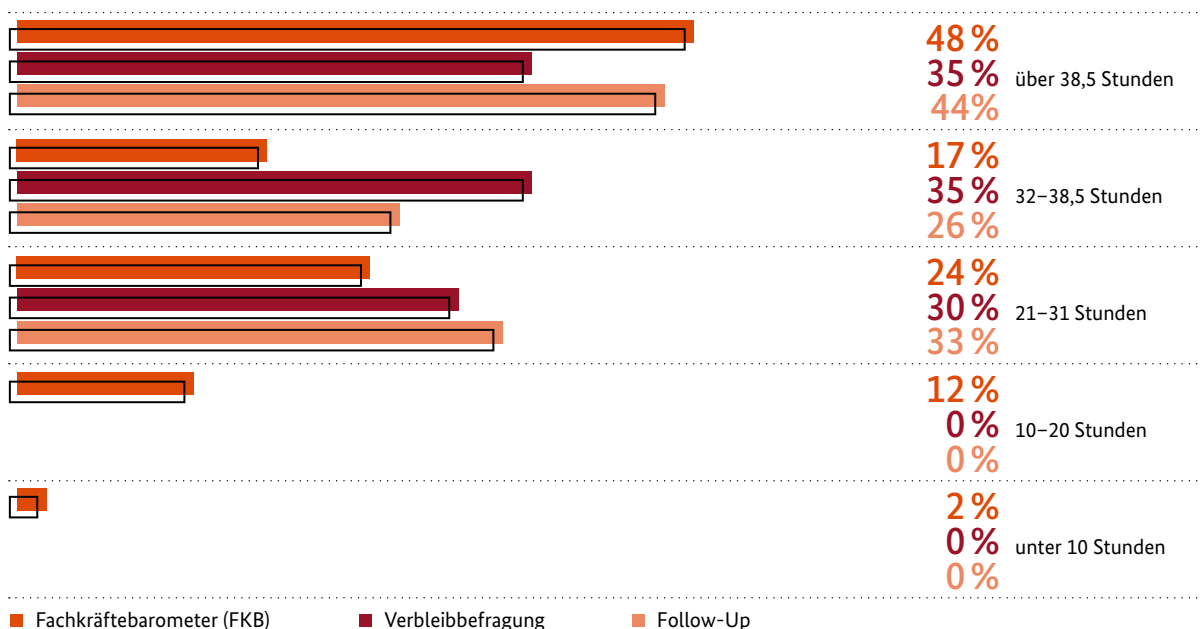
Arbeitszeiten

Etwa die Hälfte (48 Prozent n = 13) der befragten Personen ist in Teilzeit angestellt (unter 36 Stunden/Woche), 52 Prozent arbeiten zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche. Im Schnitt arbeiten die Befragten 34,4 Stunden pro Woche. Dabei hat sich bei über drei Viertel der Befragten (77 Prozent) der Arbeitsumfang seit Beginn der Tätigkeit beim aktuellen Arbeitgeber nicht verändert.

Bei den 22 Prozent (n = 6), welche eine Veränderung seit Beginn angeben, handelt es sich in 83 Prozent (n = 23) um eine Stundenaufstockung. Als Gründe dafür wurden betriebliche Gründe, Arbeitgeberwechsel oder Zugewinn an Verantwortung benannt.

Im Vergleich zur Verbleibbefragung arbeiten die Befragten häufiger über 38,5 Stunden (entspricht 39 oder 40 Stunden pro Woche). Knapp die Hälfte arbeitet Vollzeit oder vollzeitnah (über 32 Stunden; 44 Prozent), im Durchschnitt arbeiten die Quereinsteigenden 34,4 Stunden die Woche.

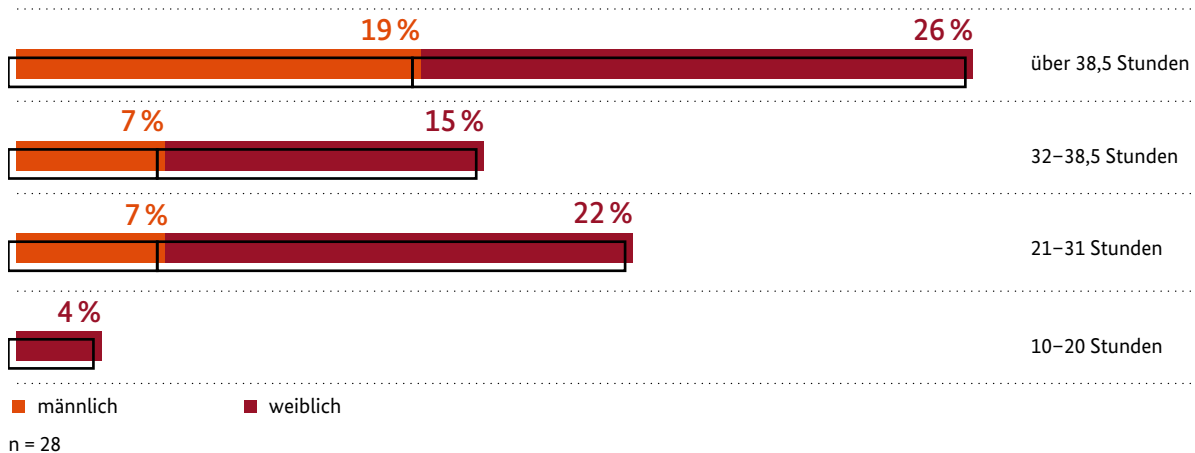
Abbildung 7: Arbeitszeit in Stunden



n Follow Up = 28
n Verbleibbefragung = 101
n FKB = n.n.

3 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]

Abbildung 8: Verteilung der Arbeitszeit nach Geschlecht



Dieses Ergebnis ist bemerkenswert: Gemäß dem Fachkräftebarometer 2019 (FKB) arbeiten Fachkräfte der frühen Bildung durchschnittliche 32,4 Stunden pro Woche und weisen mit 55 Prozent eine relativ hohe Teilzeitarbeitsquote auf.⁴ Laut FKB arbeiten 12 Prozent der Fachkräfte im Bereich der Frühen Bildung maximal 20 Stunden pro Woche (= halbtags). Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten – gem. einer Kategorisierung von mehr als 32 Wochenstunden – 70 Prozent der befragten Fachkräfte in der Follow-Up Befragung Die Quereinsteigenden aus dem Programm arbeiten also im Vergleich mehr als die Fachkräfte im bundesweiten Durchschnitt. Ein Grund könnte hier der Zeitpunkt der Befragung sein, der sich mit einem Jahr nach Absolvieren der Ausbildung und Berufseinstiegung noch relativ früh im Berufsverlauf befindet und Arbeitszeitenreduktion zum Beispiel von älteren Fachkräften nicht berücksichtigt.

2.2 Vergütung

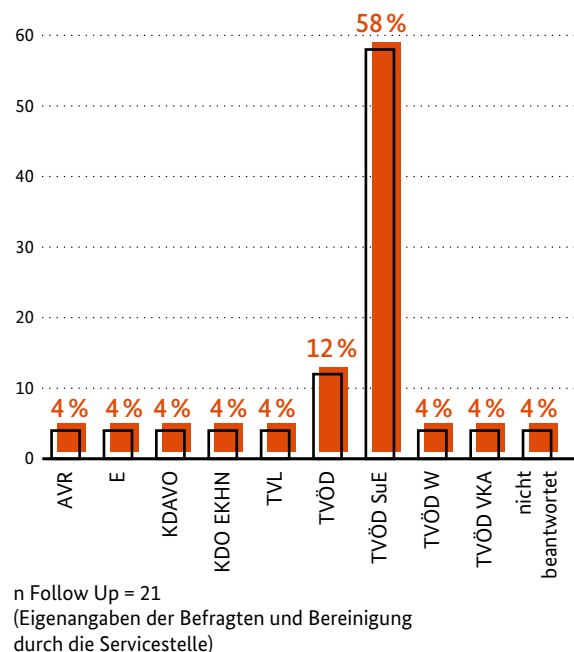
Bei der Follow-Up Befragung wurden die Befragten direkt nach ihrem Brutto- und ihrem Nettoeinkommen befragt.

Als Bruttoeinkommen wurden Einkommenshöhen zwischen 1.680 Euro und 3.616 Euro angegeben. Netto bekommen die Befragten nach eigenen Angaben zwischen 1.030 Euro und 2.300 Euro. Bei 55 Prozent (n = 15) hat sich die Vergütung seit Beginn der Tätigkeit erhöht.

21 Befragte (78 Prozent) geben an, nach Tarif bezahlt zu werden, davon 15 Personen (58 Prozent) nach TVÖD SuE.

Die Angaben zu Befristung, Arbeitszeitenumfang und Vergütung decken sich überwiegend mit den Abgaben des FKB und können daher als Indikator angesehen werden, dass die Quereinsteigenden des Bundesmodellprogramms positiv vom Arbeitsmarkt der Frühen Bildung aufgenommen werden und gefragte Fachkräfte sind.

Abbildung 9: Zuordnung zu Tarifwerk

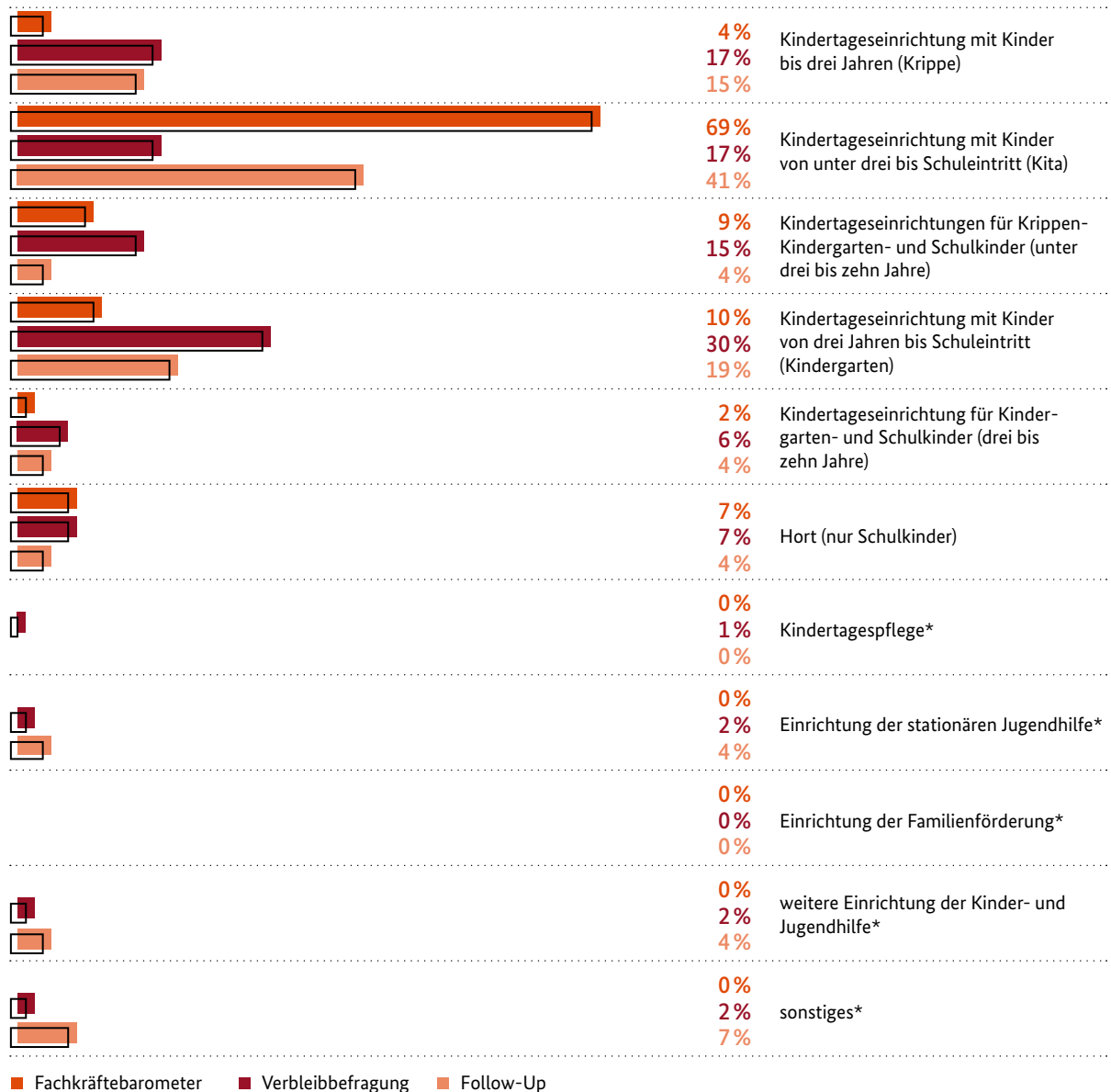


⁴ Zu Teilzeit zählt gemäß FKB-Definition alles unter 38,5 Stunden, vergleiche ebenda Seite 43.

2.3 Arbeitgeber: Einrichtungsart

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

Abbildung 10: Aktuelle Einrichtung, in der die Befragten tätig sind⁵



n Follow Up = 27

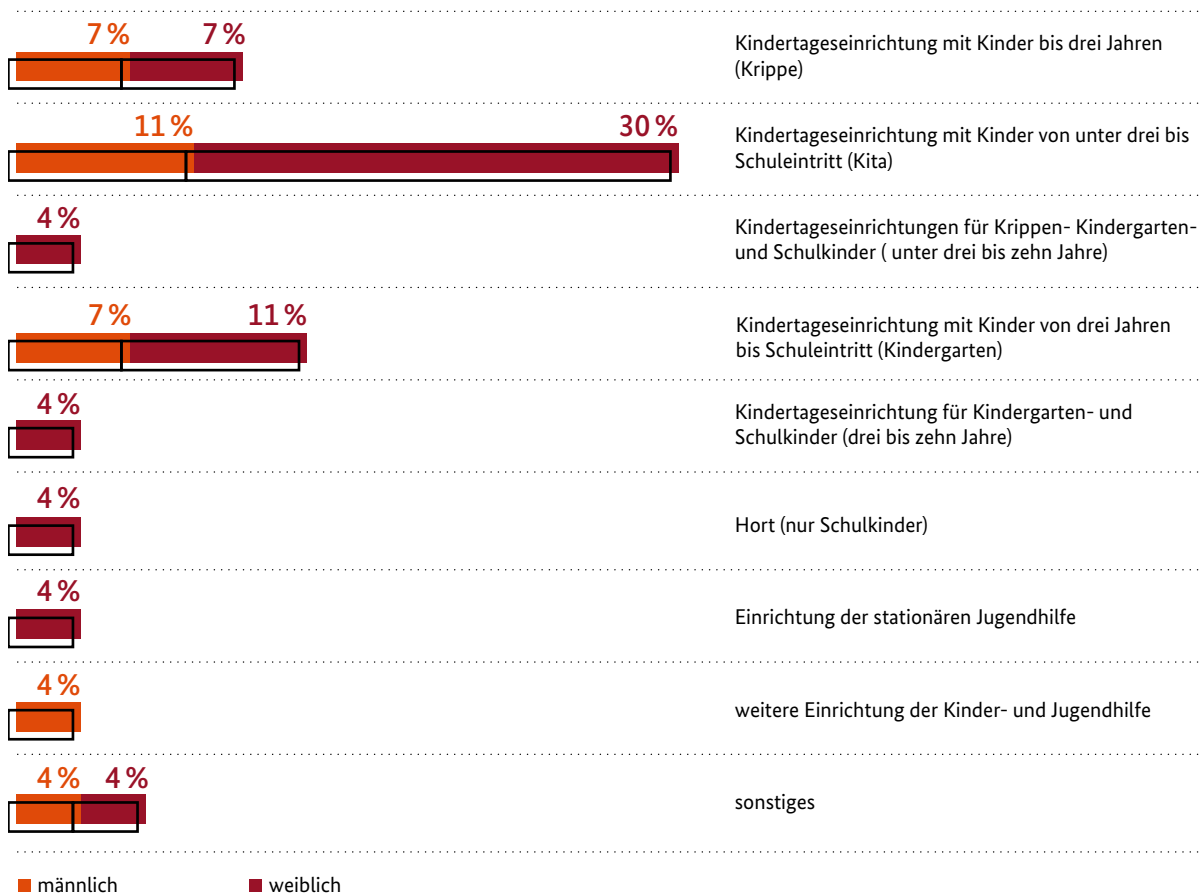
n Verleibbefragung = 107

n Fachkräftebarometer = n.n.

* nicht vom Fachkräftebarometer erfasst

⁵ Vergleiche ebenda Seite 59, allerdings liegen nur für die ersten 6 Kategorien Vergleichsdaten aus dem Fachkräftebarometer vor.

Abbildung 11: Aufteilung des Einsatzbereiches nach Geschlecht



n = 27

Abbildung 10 zeigt, in welchen Einrichtungen die Befragten aktuell tätig sind. Ein Großteil der Befragten ist im Feld der Frühen Bildung tätig. Nur noch ein Fünftel ist dabei im „klassischen“ Kindergarten (Kinder von drei bis sechs Jahren) tätig. 40 Prozent sind nun in altersübergreifenden Einrichtungen mit Kindern unter drei Jahren bis zum Schuleintritt tätig. Laut FKB arbeiten hier über zwei Drittel aller pädagogischen Fachkräfte.

Nur eine Person gibt an, in der (stationären) Kinder- und Jugendhilfe oder einem anderen Tätigkeitsfeld, wie beispielsweise in einer Einrichtung für Rehabilitation, angestellt zu sein. Als „Sonstige Einrichtungen“ nannten die Befragten eine Inklusionseinrichtung und eine Grundschule.

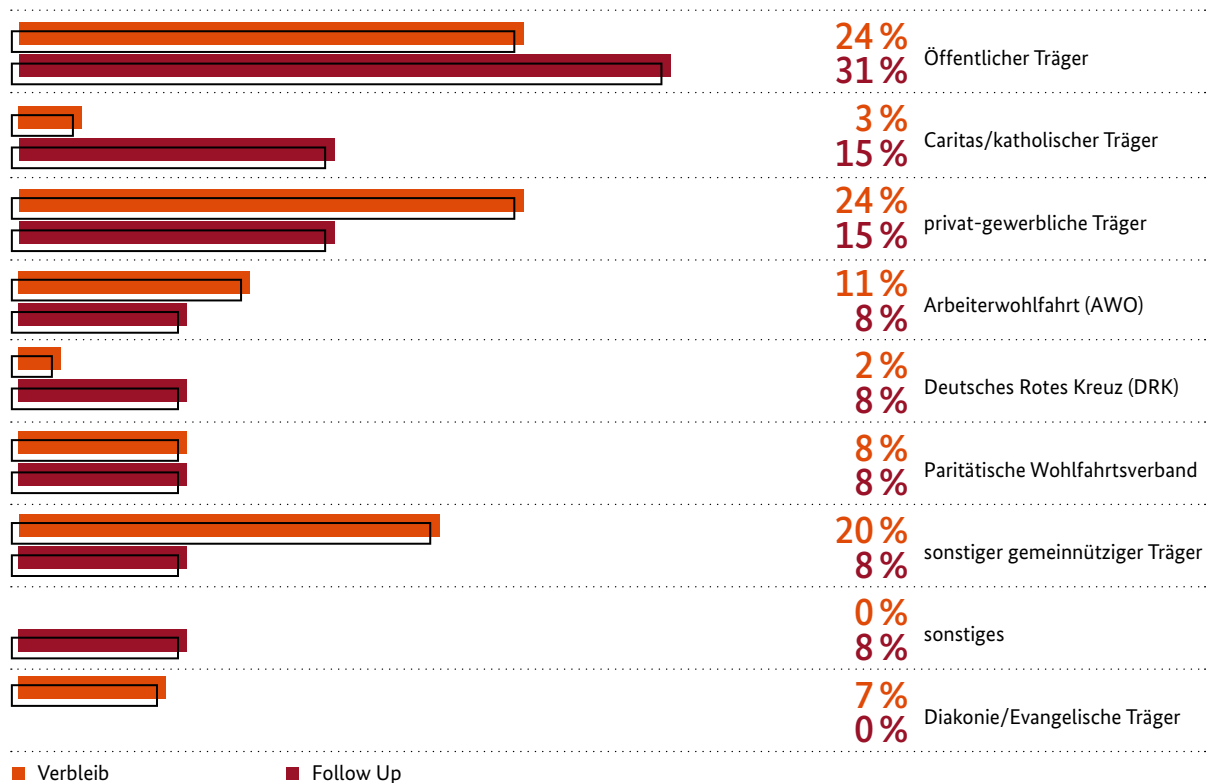
2.4 Arbeitgeber: Trägerart

Ein Drittel aller Befragten gibt an, in einer Einrichtung eines öffentlichen Trägers zu arbeiten. Hier scheint sich die Verteilung gegenüber der Verbleibbefragung noch mal stark verändert zu haben.

Im Vergleich zum FKB, wonach 34 Prozent der Fachkräfte bei öffentlichen Trägern angestellt sind, haben die befragten Quereinsteigenden seltener einen öffentlichen Träger als Arbeitgeber.⁶ 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.

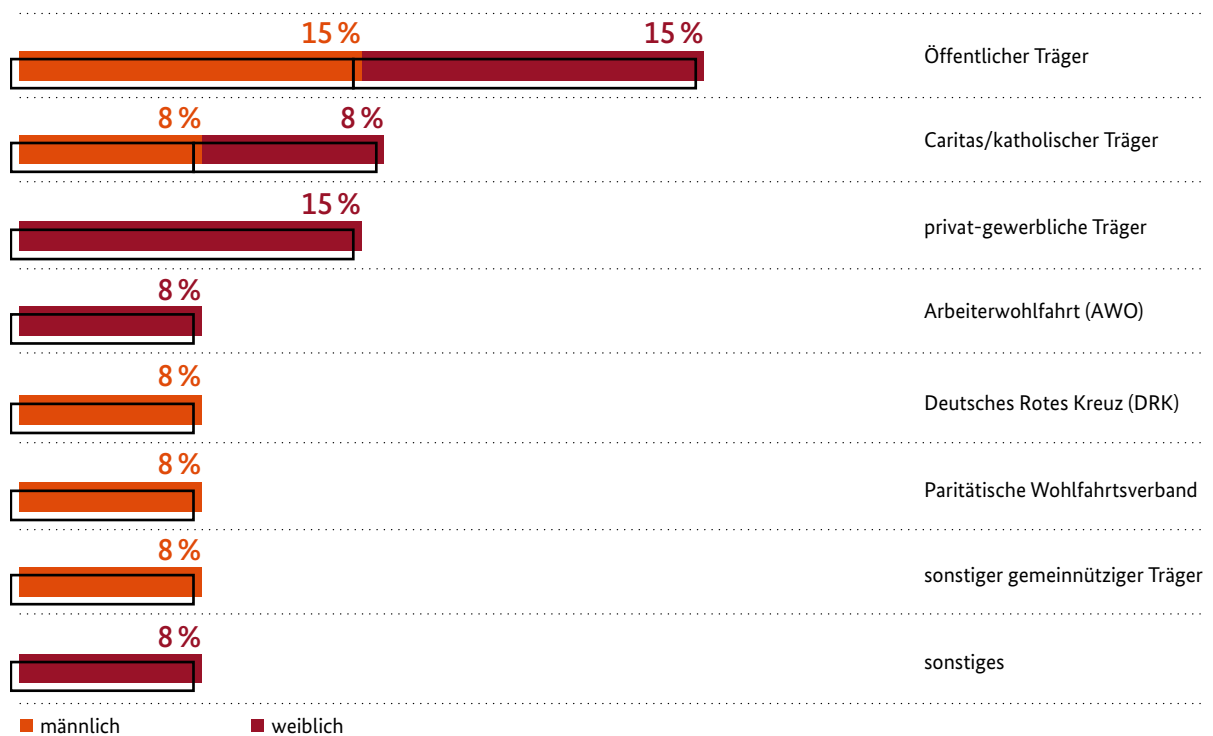
⁶ vergleiche Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München Seite 24

Abbildung 12: Träger der aktuellen Einrichtung



n Follow Up = 13
n Verbleibbefragung = 90

Abbildung 13: Verteilung der Befragten auf die aktuellen Träger nach Geschlecht



n = 13

2 Allgemeine Beschäftigungsmerkmale

Nach Ausbildungsende sind über 80 Prozent **der Befragten in derselben Einrichtung geblieben**, in der sie während der Ausbildung beschäftigt waren (81 Prozent). Nur etwa jede fünfte befragte Person hat die Einrichtung ein oder zweimal gewechselt.

Damit setzt sich der Trend der Verbleibbefragung fort: Bei den Quereinsteigenden zeigt sich auch ein Jahr nach Berufseinstieg nur eine geringe Fluktuation. Das lässt den Schluss zu, dass das 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.

Von denjenigen, welche ihre Einrichtung gewechselt haben, haben ein Viertel als Gründe Unzufriedenheit oder Konflikte mit dem Team angegeben, weitere 20 Prozent gaben persönliche Gründe an. Als sonstige Gründe wurden Rahmenbedingungen der Stellen benannt, beispielsweise ein zu hoher Betreuungsschlüssel.

Abbildung 14: Wechselgrund

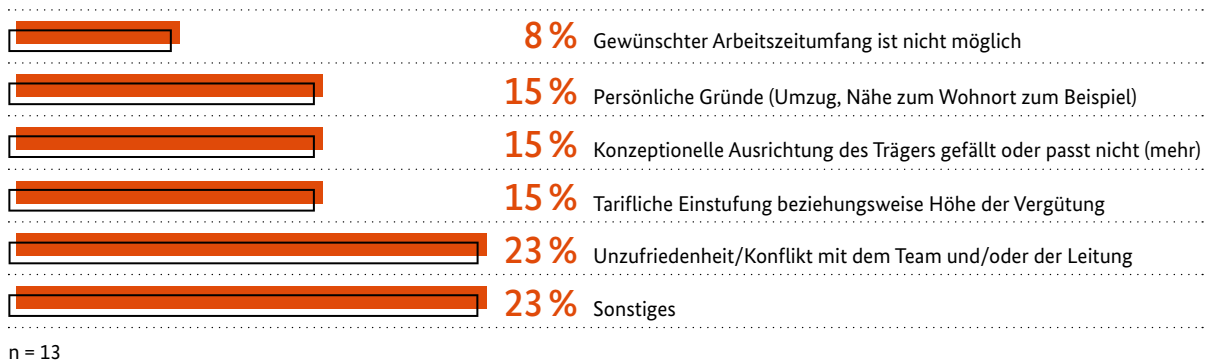
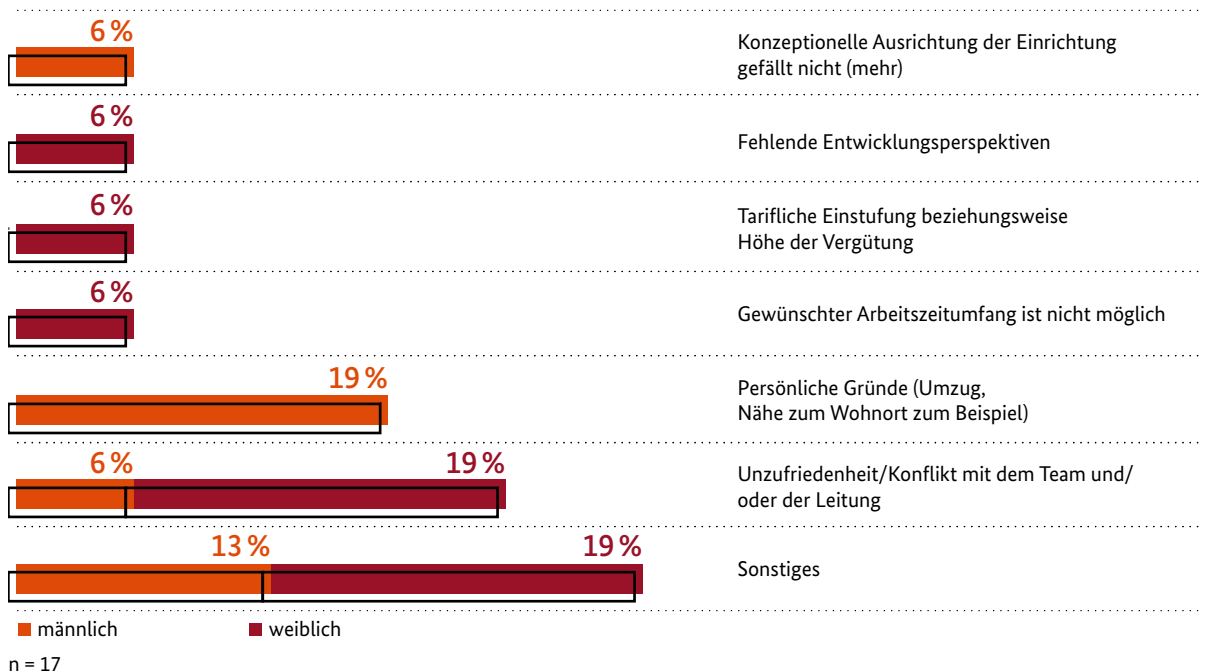


Abbildung 15: Aufteilung der Wechselgründe nach Geschlecht



2.5 Funktion und Tätigkeit

In der Follow-Up Befragung wurde der Fragekatalog zu diesem Punkt präzisiert und um die Ausprägung „(reguläre) Fachkraft“ ergänzt. Dadurch unterscheiden sich die Rückmeldungen beider Befragungen. Hierdurch lassen sich besonders die Unterschiede bei den Ausprägungen

„Zweitkraft“ und „Gruppenleitung“ erklären. **4 Prozent der Befragten** geben an, nun eine Leitungsposition mit Freistellung innezuhaben. Hier ist ein klarer Karriereaufstieg zu erkennen. Allerdings geben bei weiteren Nachfragen nur 25 Prozent an, dass sich Ihre Position in der Einrichtung seit der letzten Befragung verändert hat.

Abbildung 16: Aktuelle Funktion

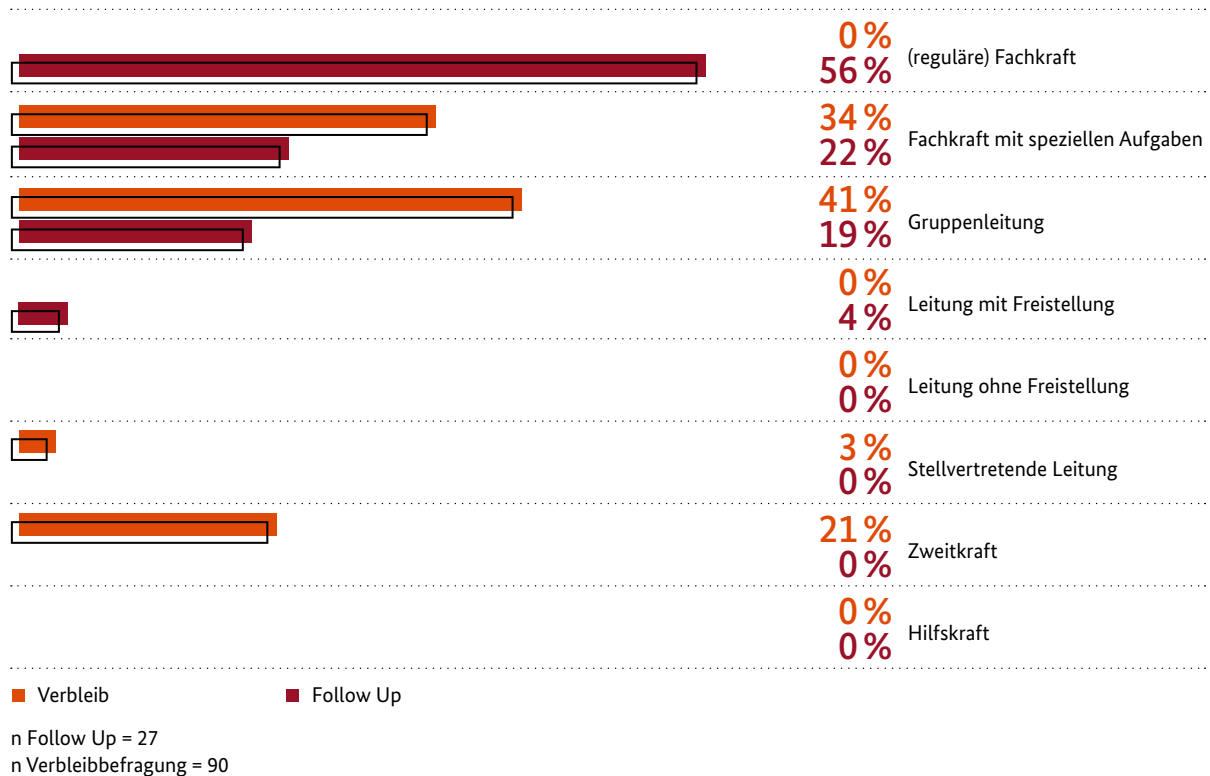
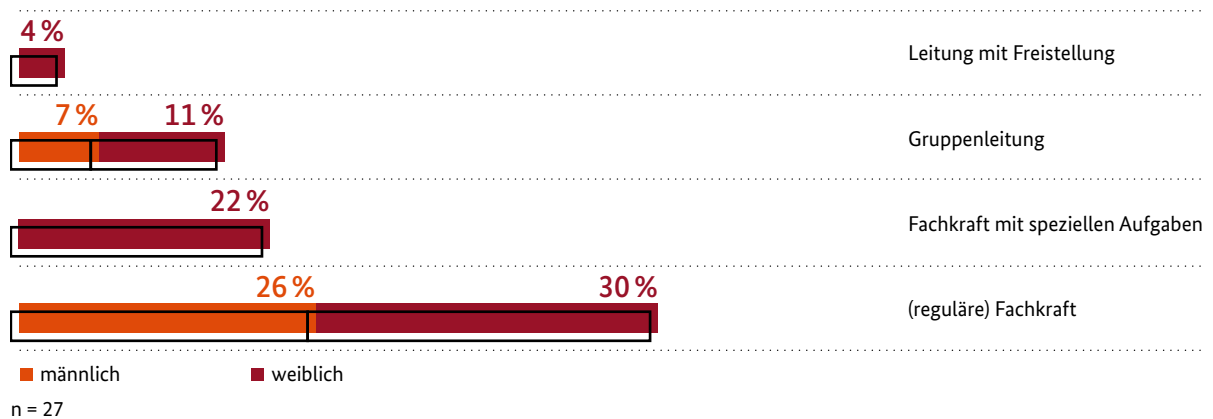


Abbildung 17: Aufteilung der aktuellen Funktion nach Geschlecht



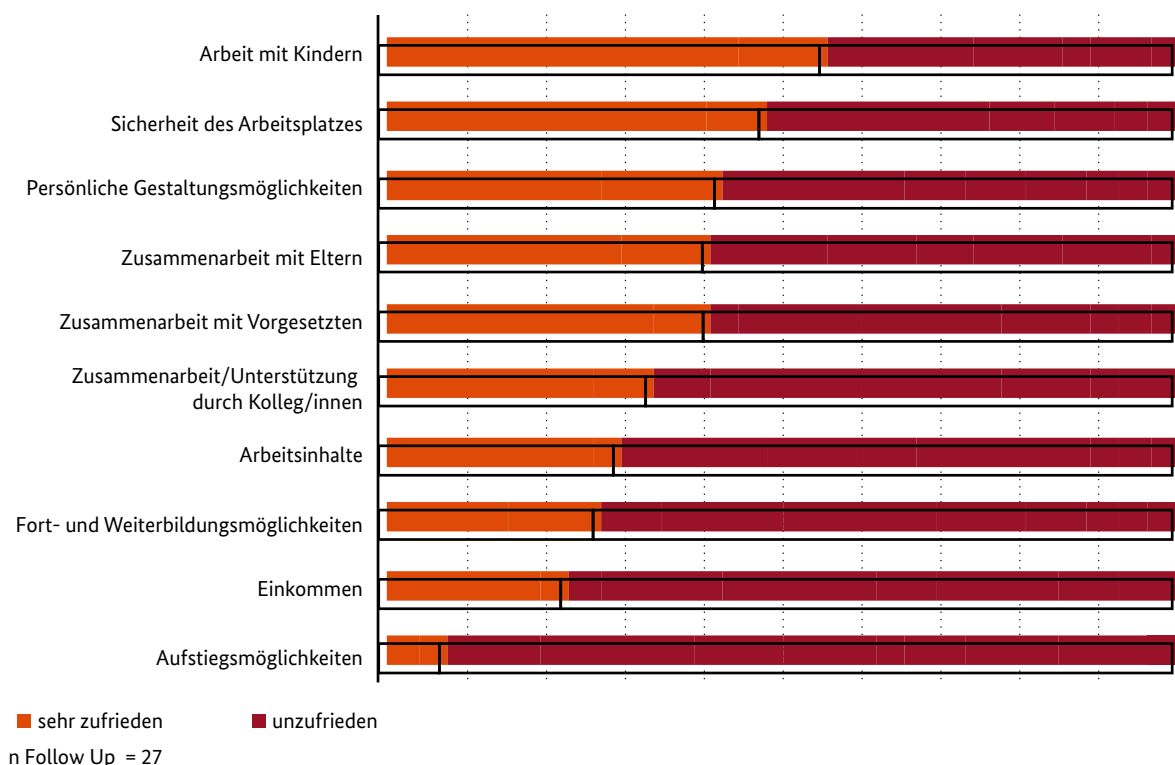
3 Berufseinstieg und Berufsalltag

Besonders interessant für die Arbeitsfeldforschung sind Daten und Informationen zur Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit. Solche Daten gab es bis jetzt vor allem in der sogenannten „ÜfA-Studie“ von Fuchs-Rechlin u.a.⁷. Diese untersuchte im Jahr 2017, wie die Berufseinmündung von Fachkräften der Frühpädagogik aussieht beziehungsweise gut gelingen kann.

3.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag

Insgesamt scheinen die Befragten der Follow-Up-Befragung mit dem Arbeitsalltag weiterhin sehr zufrieden zu sein, besonders mit der Arbeit mit den Kindern. Mit den Aufstiegsmöglichkeiten sowie dem Einkommen sind die Befragten eher unzufrieden.

Abbildung 18: Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag



⁷ 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/>

Tabelle 1: Faktoren für die berufliche Zufriedenheit

Rangverteilung Follow-Up	Rangverteilung Verbleib-befragung	Faktor
1	1*	Gestaltungsspielräume
2	1	Arbeitszeitenumfang
3	2	Verantwortungsübernahme
4	3	professionelle Orientierung
5	4	Einkommen
6	6	Weiterbildungsmöglichkeiten
7	5	Be-/Entfristung des Arbeitsvertrages
8	7	Aufstiegsmöglichkeiten

* Geringfügig bessere Werte

Im Weiteren wurden die Befragten wieder gebeten, auf einer Skala von 1 bis 8 die **Faktoren, die zu Ihrer beruflichen Zufriedenheit beitragen**, in eine Rangfolge zu bringen (Siehe Tabelle 1).

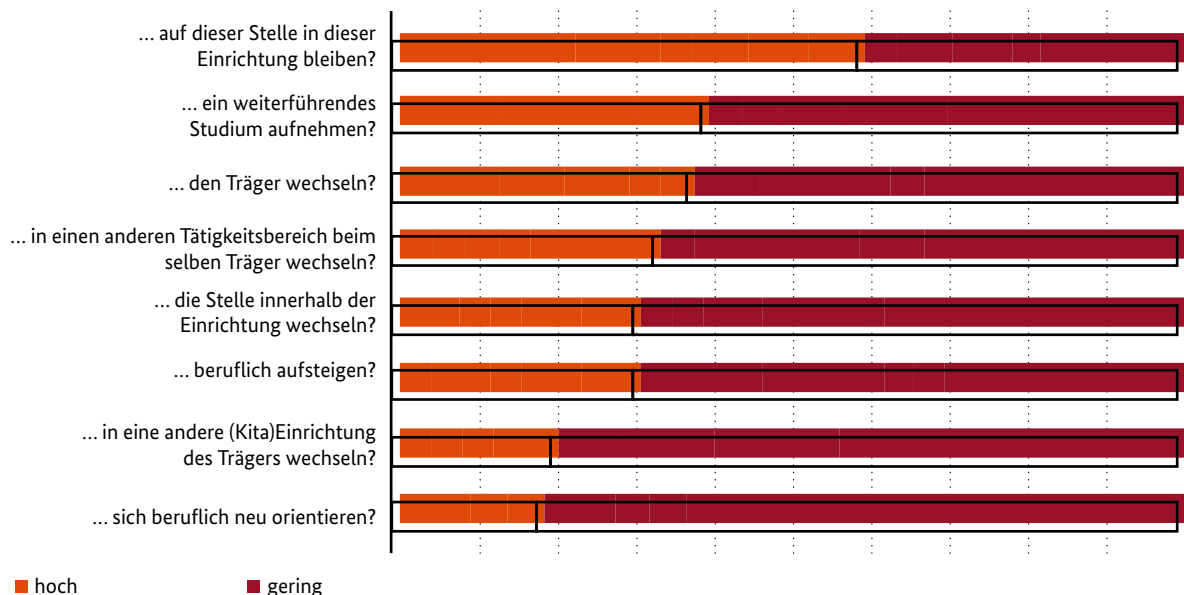
Auch nach einem halben Jahr im Beruf werden die Faktoren der beruflichen Zufriedenheit ähnlich wie bei der Befragung zuvor eingeschätzt. Lediglich die Weiterbildungsmöglichkeiten werden als etwas wichtiger eingeschätzt und die Be- und Entfristung des Arbeitsvertrages als etwas weniger wichtig.

3.2 Perspektiven

Auch an den Perspektiven hat sich nur wenig verändert. Die ehemaligen Quereinsteigenden scheinen in den Kitas angekommen zu sein und halten es für sehr unwahrscheinlich, dass sie in den nächsten drei Jahren die Einrichtung oder die Stelle wechseln.

Abbildung 19: Berufliche Perspektiven

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



■ hoch
■ gering
n Follow Up = 27

Die Einrichtungen konnten somit perspektivisch die ehemaligen Quereinsteigenden 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 wie Fachkräfte auch an die Einrichtung gebunden werden können.

4 Abbrüche

Bei der Follow-Up Befragung haben zwei Personen teilgenommen, die die Ausbildung im Modellprogramm vorzeitig abgebrochen haben. In der Verbleibbefragung hatten dazu 7 Personen Auskunft gegeben.

Aufgrund der geringen Anzahl werden hier beide Fälle als Fallvignetten deskriptiv aufgearbeitet.

4.1 Fall 1

Die Person ist weiblich und zwischen 50 und 55 Jahre alt. In ihrem Haushalt leben keine Kinder unter 14 Jahre und der höchste eigene Schulabschluss ist das Abitur/Fachhochschulreife. Die Person hat keinen Migrationshintergrund und war zuvor im Gesundheitsbereich tätig. Die Ausbildung wurde an einem anderen Berufskolleg, das nicht am Programm teilnimmt, abgeschlossen. Die Person ist aktuell nicht erwerbstätig.

4.2 Fall 2

Hierbei handelt es sich ebenfalls um eine weibliche Person zwischen 50 und 55 Jahren, bei der keine Personen unter 14 Jahre im eigenen Haushalt leben. Der höchste Schulabschluss ist der Mittlere Schulabschluss, die Person war zuvor im Dienstleistungssektor tätig. Die Person hat keinen Migrationshintergrund. Die Ausbildung wurde auf Grund von Vereinbarkeitsgründen abgebrochen. Die Person ist als Sozialpädagogische Assistentin tätig.

4.3 Conclusio

Die beiden beschriebenen Fälle zeigen, dass das Modellprogramm das Berufsfeld der Frühen Bildung für Personen mit fachfremden Abschlüssen erschließt, auch wenn diese die Ausbildung nicht im Rahmen des Programms beendeten. Das Programm konnte Personen für das Berufsfeld gewinnen, auch wenn die praxisintegrierte Ausbildung nicht für alle der passende Weg war.

Zusammenfassung

Im Sommer 2020 wurden 65 ehemalige Teilnehmende des **ESF-Bundesmodellprogramms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“** erneut befragt, wo sie ein Jahr nach Ausbildungsende verblieben sind. Auf Grundlage der 31 auswertbaren und derjenigen Datensätze, die auch für das gesamte Bundesprogramm repräsentativ sind (der überwiegenden Teil der Befragungs-Items), lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen:

Die Absolventinnen und Absolventinnen werden **als Beschäftigte sehr gut vom Arbeitsmarkt angenommen**. Die meisten Befragten scheinen in den Kitas angekommen zu sein. Die Bezahlung entspricht den tariflichen Vorgaben und Wechsel der Einrichtung oder Stelle sind eher selten.

In Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag decken sich die Befragungsergebnisse mit

den Befunden der ÜfA-Studie⁸. 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-Absolventen und -Absolventinnen langfristig als qualifizierte Fachkräfte an sich binden**. Das Modellprogramm hat hier Wege aufgezeigt, wie in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur neue Zielgruppen für das Feld der Frühen Bildung gewonnen werden können, 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**.

8 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/>

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@bmfsfjservice.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.



* 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>.

