

HF-08 Stärkung der Kindertagespflege

Fortschreibung zur Kindertagespflege und Vertiefungsanalyse zu beruflichen Plänen der Kindertagespflegepersonen

Michael Müller und Catherine Tiedemann

HF-08.1 Einleitung

Die Kindertagespflege in Deutschland ist besonders für die außerfamiliäre frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) sowie für die Möglichkeit des Ausbaus und Erhalts von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren und deren Eltern relevant. In einigen Ländern ist sie maßgeblich an der Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für diese Altersgruppe beteiligt.

Zugleich unterliegt die Kindertagespflege einem Wandel. Dieser zeigt sich einerseits in einer zunehmend ausdifferenzierten Vielfalt der Formate und Settings der Kindertagespflege (Heitkötter/Teske 2014; Schoyerer/Ihm/Bach 2021), andererseits aber auch in gestiegenen Qualifizierungsniveaus der Kindertagespflegepersonen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020).

Hinzu kommt, dass die Entwicklung der Kindertagespflege in den letzten Jahren zwar insgesamt quantitativ stagnierte, zugleich aber leichte Tendenzen zur Verberuflichung¹ erkennbar wurden. Mit dem Inkrafttreten des KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetzes (KiQuTG; 2019 – vgl. Infobox 1.1) rückte die Kindertagespflege politisch und gesamtgesellschaftlich noch einmal stärker in den Blick, auch in Fragen der Qualität und Qualitätsentwicklung. Die Weiterentwicklung und Förderung der Kindertagespflege wurden zudem im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung vereinbart (Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Bündnis 90/Die Grünen, Freie Demokraten 2021).

Im Zuge dessen erfasst das indikatorengestützte Monitoring im Rahmen des KiQuTG u. a. Rahmenbedingungen von Qualität in der Kindertagespflege.² Untersucht wird neben der quantitativen Entwicklung der Kindertagespflege zum einen, welche Rahmenbedingungen mit der Qualität in der Kindertagespflege zusammenhängen, zum anderen wie sich diese Bedingungen im Zeitverlauf entwickeln. Vor dem Hintergrund des generellen Fachkräftemangels in der Kindertagesbetreuung und den Bestrebungen, den Rechtsanspruch auf Betreuung auch für Kinder unter 3 Jahren sicherzustellen, ergibt sich die Frage, welche dieser Rahmenbedingungen in der Kindertagespflege für eine Bindung von Kindertagespflegepersonen an das Tätigkeitsfeld förderlich sind und welche Bedingungen mit einem möglichen Austritt der Kindertagespflegepersonen aus der Kindertagespflege zusammenhängen (Schoyerer/Ihm/Bach 2020). Dies ist insbesondere, aber nicht ausschließlich, unter dem Eindruck rückläufiger Zahlen an Kindertagespflegepersonen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie (Meiner-Teubner/Olszenka 2022) und der erwähnten Stagnation an Kindertagespflegepersonen in den letzten Jahren relevant.

Im vorliegenden Beitrag werden mögliche Hintergründe für den sich abzeichnenden Rückgang an Kindertagespflegepersonen im FBBE-Feld analysiert und die beruflichen Pläne von Kindertagespflegepersonen beleuchtet. In vorherigen Analysen im Kontext des Monitorings anhand des ERiK-Surveys 2020 der Kindertagespflegepersonen (Gedon u. a. 2021; Michael Müller/Tiedemann 2022)

1 Mit „Verberuflichung“ ist die Tendenz gemeint, dass eine Tätigkeit, welche formal nicht als Beruf klassifiziert ist, berufsähnliche Formen und Organisationsstrukturen annimmt. Hier können beispielsweise veränderte Zugangsanforderungen (Qualifikation) oder auch das Entstehen von Berufsverbänden genannt werden (Grgic 2020).

2 Gewählt wurde dieses Handlungsfeld im Rahmen des KiQuTG von den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen; zu Inhalten der Maßnahmen vgl. ERiK-Länderberichte I und II (Ziesmann u. a. 2022, 2023).

konnte gezeigt werden, dass ausgeprägte Fort- und Weiterbildungsinteressen und -teilnahmen gemeinsam mit jahrelangen Berufserfahrungen und hohen Werten bei der Arbeitszufriedenheit für einen substanziellen Teil der Kindertagespflegepersonen ein dynamisches Tätigkeitsfeld erkennen lassen. Zugleich ist für einen Teil der Kindertagespflegepersonen ein Wechsel in eine Kindertageseinrichtung oder auch eine Tätigkeit außerhalb des FBBE-Feldes denkbar.

Die Frage nach Hintergründen dieser beruflichen Pläne greift die generelle Diskussion über Qualitäts- und Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege in Deutschland auf, indem qualitätsbezogene Indikatoren zur Erklärung von beruflichen Plänen zum Verbleib beziehungsweise Austritt aus der Kindertagespflege herangezogen werden. Somit stellt der vorliegende Beitrag eine Verknüpfung der Qualitätsdiskussion mit Analysen zu beruflichen Plänen und zum Verbleib oder Austritt aus der Kindertagespflege dar.

Zunächst wird zu diesem Zweck unter Verwendung der fortschreibbaren Qualitätsindikatoren der Stand der Kindertagespflege in Deutschland für das Jahr 2021 anhand der amtlichen Statistik (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2021a,b) dargestellt. Es folgt eine Analyse der vorgestellten Fragestellung auf Basis der Befragung der Kindertagespflegepersonen im Rahmen einer Vertiefungsanalyse der ERiK-Surveys 2020.

HF-08.2 Indikatoren

Als konzeptionelle Grundlage der im Rahmen des Monitorings zum KiQuTG verwendeten Indikatoren dient der Mehrebenen- und multiperspektivische Monitoringansatz (Riedel/Klinkhammer/Kurger 2021). Darauf beziehungsweise lassen sich folgende Indikatoren zur Kindertagespflege anhand der amtlichen Statistik (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2021a,b) für das Jahr 2021 fortschreiben (vgl. Kap. HF-08.3):

1. Allgemeine Angaben zur Kindertagespflege
2. Qualifizierung in der Kindertagespflege
3. Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege

Für die vertiefende Analyse (vgl. Kap. HF-08.4) zur Erklärung von beruflichen Plänen zum Verbleib oder Austritt aus der Kindertagespflege wird auf folgende Indikatoren zurückgegriffen:

1. Berufs- und Tätigkeitsverständnis
2. Qualifizierung in der Kindertagespflege
3. Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege

Grundsätzlich lassen sich Indikatoren zur Erfassung von Rahmenbedingungen von Qualität im System der Kindertagesbetreuung anhand des Mehrebenen- und multiperspektivischen Monitoringansatzes unterschiedlichen Ebenen zuordnen. Im Zusammenhang mit der theoretischen wie fachwissenschaftlichen Begründung der Auswahl der Indikatoren (Michael Müller/Hegemann/Ziesmann 2021; Michael Müller/Tiedemann 2022) ist bereits auf die diesbezügliche Besonderheit der Kindertagespflege hingewiesen worden, die sich dadurch ergibt, dass Kindertagespflegepersonen und ihre Tätigkeiten sowohl der Einrichtungsebene (Mesoebene) als auch der Ebene der pädagogischen Arbeit mit den Kindern (Mikroebene) zugeordnet werden können.

Dennoch kann der Indikator *Allgemeine Angaben zur Kindertagespflege* eher der Mesoebene zugeordnet werden. Die Indikatoren *Qualifizierung in der Kindertagespflege* und *Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege* sind konzeptionell sowohl auf der Meso- als auch auf der Mikroebene zu verorten, während der Indikator *Berufs- und Tätigkeitsverständnis* der Mikroebene zugewiesen werden kann. Dies bedeutet, dass sowohl Rahmenbedingungen der Kindertagespflege als auch Merkmale der Kindertagespflegepersonen durch diese Indikatoren empirisch erfasst und als Bedingungen von Qualität in der Kindertagespflege verstanden werden. Zugleich kann davon ausgegangen werden, dass diese Aspekte auch mit den beruflichen Plänen von Kindertagespflegepersonen im Zusammenhang stehen.

Darüber hinaus sind gesetzliche Maßnahmen und Investitionen (beispielsweise auf Länderebene) auf die Qualität in der Kindertagespflege bezogen, die konzeptionell der Makroebene zugeordnet werden können. Schließlich werden solche Aspekte im Rahmen dieser Analyse berücksichtigt, die sich auf die beruflichen Pläne der Kindertagespflegepersonen auswirken können, aber nicht unmittelbar mit der Kindertagespflege in einem Zusammenhang stehen (Stadt-Land-Unterschiede, Arbeitslosenquoten etc.).

HF-08.3 Stand des FBBE-Feldes 2021

Zwecks der Fortschreibung der ausgewählten Indikatoren anhand der Kinder- und Jugendhilfestatistik³, kurz KJH-Statistik, werden diese im Folgenden für das Jahr 2021 berichtet (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2021a,b). Vergleichend wird auf die Jahre 2020 und 2019 Bezug genommen (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2019a,b, 2020a,b).

Allgemeine Angaben zur Kindertagespflege

Der Indikator *Allgemeine Angaben zur Kindertagespflege* beinhaltet die Kennzahlen zur Anzahl der Kinder nach Altersgruppen, zum Ort der Betreuung und zu der Anzahl der Großtagespflegestellen. Ferner wird auch die Anzahl an Kindern und tätigen Personen in der Kindertagespflege dargestellt. Im Besonderen wird ein Fokus darauf gelegt zu untersuchen, inwiefern sich Verberuflichungstendenzen in der Kindertagespflege erkennen lassen.

Anzahl an Kindern und tätigen Personen in der Kindertagespflege

Im Jahr 2021 waren insgesamt 43.023 Personen in der Kindertagespflege tätig. Dadurch ergab sich im Vergleich zum Vorjahr⁴ bundesweit ein Rückgang von 1.759 Personen (rund 4 %). Es waren dabei zwei Gruppen von Kindertagespflegepersonen, die Rückgänge verzeichneten: Kindertagespflegepersonen, die 3 Kinder oder weniger (-1.269) oder 6 und mehr Kinder (-927) betreuten.

Während bereits im Vergleich von 2020 zu 2019 die Anzahl an Kindertagespflegepersonen in der Mehrheit der Länder (leicht) rückläufig war, sank auch im Jahresvergleich von 2021 zu 2020 die Anzahl in allen Ländern, mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Diese Länder wiesen aber auch im Jahr 2021 die höchsten Anteile von Kindern in Kindertagespflege an allen Kindern in Kindertagesbetreuung bis zum Schuleintritt auf (NW: 8,3 %, SH: 6,8 %).

Rückläufige Anzahl an Kindertagespflegepersonen in Deutschland mit starken regionalen Differenzen

Der prozentuale Rückgang an Kindertagespflegepersonen variierte zwischen den Jahren 2021 und 2020 länderspezifisch. So gab es Länder, in denen die Anzahl im Vergleich zum Vorjahr leicht sank und der Rückgang unter dem Bundesdurchschnitt (rund 4 %) lag. Dies traf auf Sachsen-Anhalt (-1,6 %), Hessen (-1,7 %) und das Saarland (-3,0 %) zu. Ein Rückgang um rund 6 beziehungsweise 7 % und somit leicht über dem Bundesdurchschnitt zeigte sich in Bayern (-5,5 %), Sachsen (-6,1 %), Niedersachsen (-6,4 %), Thüringen (-6,4 %) und in Baden-Württemberg (-6,6 %). Prozentual die höchsten Rückgänge an Kindertagespflegepersonen gab es in Hamburg (-11,7 %), Berlin (-11,1 %) und in Rheinland-Pfalz (-10,2 %). Deutlich über dem Bundesdurchschnitt lagen aber auch Mecklenburg-Vorpommern (-9,7 %) sowie Brandenburg (-9,2 %) und Bremen (-9,1 %) (vgl. Tab. HF-08.1.1-1 im Online-Anhang).

Im Gegensatz zum Rückgang bei der Anzahl an Kindertagespflegepersonen insgesamt zeigte sich bei den männlichen Kindertagespflegepersonen ein leichter Anstieg: Im Unterschied zu den weiblichen Kindertagespflegepersonen, deren Anzahl um 1.778 Personen sank, stieg die Anzahl an männlichen Kindertagespflegepersonen um 19 Personen. Der Anteil an männlichen Kindertagespflegepersonen veränderte sich dadurch aber kaum. Bundesweit stieg der Anteil an männlichen Kindertagespflegepersonen von 3,9 % im Jahr 2020 auf 4,1 % im Jahr 2021. In den meisten Ländern ging die Anzahl an männlichen Kindertagespflegepersonen allerdings ebenfalls zurück oder blieb konstant. Lediglich in Nordrhein-Westfalen (+72 Personen; +11,4 %) und Baden-Württemberg (+19 Personen; +9,2 %) stieg deren Anzahl (vgl. Tab. HF-10.3.2-1 im Online-Anhang).

Mehr als jede vierte Kindertagespflegeperson 55 Jahre und älter, gut zwei Drittel zwischen 30 und 54 Jahre

Die Altersverteilung der Kindertagespflegepersonen veränderte sich im Vergleich zum Vorjahr kaum. Bundesweit war mehr als jede vierte Kindertagespflegeperson 55 Jahre und älter, gut zwei Drittel waren 30 bis 54 Jahre alt, rund 5 % wa-

³ Die Analysen der KJH-Statistik beziehen sich im Folgenden auf die Statistik der Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege.

⁴ Referenz ist, falls nicht anders erwähnt, stets das Vorjahr (2020).

ren jünger als 30 Jahre. In einigen Ländern zeigten sich diesbezüglich leichte Veränderungen. So ging in Hamburg (-19) und Berlin (-47) die Anzahl an jüngeren Kindertagespflegepersonen leicht zurück. Diese beiden Länder hatten im Jahr 2020 mit 8,0 beziehungsweise 8,6 % die höchsten Anteile an jüngeren Kindertagespflegepersonen.

Im Jahr 2021 lagen wiederum Hamburg (6,6 %) und Berlin (6,4 %), aber auch Bayern (6,5 %) und Nordrhein-Westfalen (6,4 %) mit einem Anteil der jüngeren Kindertagespflegepersonen von über 6 % leicht oberhalb des Bundesdurchschnitts (5,1 %). Überdurchschnittlich viele ältere Kindertagespflegepersonen gab es ebenfalls in Berlin, aber auch in Mecklenburg-Vorpommern, im Saarland, in Thüringen und Hamburg: Hier waren mehr als ein Drittel der Kindertagespflegepersonen 55 Jahre und älter (vgl. Tab. HF-08.1.1-5 im Online-Anhang).

Anzahl an Kindern in Kindertagespflege insgesamt rückläufig

Nicht nur die Anzahl an Kindertagespflegepersonen war im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, sondern auch die Anzahl an Kindern, welche in der Kindertagespflege betreut wurden. Bundesweit befanden sich 150.486 Kinder bis zum Schuleintritt in Tagespflegeverhältnissen, dies entspricht einem Rückgang im Vergleich zum Vorjahr um 3.744 Kinder (2019: +2.065). Insbesondere die Anzahl der Kinder unter 3 Jahren ging zurück (-4.709 Kinder), während die Anzahl an Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt anstieg (+965 Kinder), dies vor allem in den westdeutschen Ländern (+1.379 Kinder). In den ostdeutschen Ländern war die Anzahl dieser Kinder hingegen rückläufig (-414 Kinder).

Bedeutung der Kindertagespflege weiterhin länderabhängig

Wird diese rückläufige Entwicklung der Anzahl der Kinder unter 3 Jahren in Kindertagespflege auf Länderebene betrachtet, zeigt sich, dass deren Anzahl in fast allen Ländern zurückging, mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt. In Hamburg (-15,8 %), Brandenburg (-12,2 %) und Mecklenburg-Vorpommern (-11,4 %) zeigten sich prozentual die stärksten Rückgänge. Bei den Kindern im Alter von

3 Jahren bis zum Schuleintritt zeigte sich in etwa der Hälfte der Länder ein leichter Anstieg, vor allem in Nordrhein-Westfalen (+717 Kinder; +11,4 %). Weiterhin war aber die große Mehrheit (86,0 %) der Kinder in Kindertagespflege jünger als 3 Jahre.

Der Anteil der Kinder in Kindertagespflege an der Gesamtzahl der Kinder in Kindertagesbetreuung (Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege) veränderte sich kaum und sank innerhalb eines Jahres von 4,5 (2020) auf 4,4 % (2021). Die Anteile der Kinder in Kindertagespflege an der Gesamtzahl der Kinder in Kindertagesbetreuung in den jeweiligen Ländern veränderten sich ebenfalls nur in geringem Maß. Die größte quantitative Bedeutung hatte die Kindertagespflege nach wie vor in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (s. o.), in Sachsen-Anhalt und Thüringen lag der Anteil an Kindern in der Kindertagespflege lediglich bei rund 1 % (vgl. Tab. HF-08.1.3-1 im Online-Anhang).

Ort der Betreuung

Bundesweit wurde im Jahr 2021 von der Mehrheit der Kindertagespflegepersonen (66,3 %) die eigene Wohnung für die Betreuung genutzt, dies stellte nach wie vor den Regelfall dar. Etwas mehr als jede vierte Kindertagespflegeperson (26,5 %) nutzte andere Räume für die Betreuung, und 9,2 % betreuten in der Wohnung der Kinder.

Weiterhin leichte Tendenz zu mehr Betreuung außerhalb der eigenen Wohnung der Kindertagespflegepersonen

Damit setzte sich die leichte Verschiebung im Vorjahr hin zu einer Betreuung in anderen Räumen im Jahr 2021 fort. Bundesweit stieg die Anzahl an Kindertagespflegepersonen, die Kinder in anderen Räumen betreuten, um 339 Personen an, während die Anzahl an Kindertagespflegepersonen, die Kinder in der eigenen Wohnung oder in der Wohnung des Kindes betreuten, rückläufig war. Diese Verschiebung zeigte sich allerdings nur noch in der Hälfte der Länder und insbesondere in Nordrhein-Westfalen (+448 Personen). Leichte Anstiege an Betreuung in anderen Räumen zeigten sich darüber hinaus in Schleswig-Holstein (+42 Personen), Hessen (+33 Personen), Bayern (+31 Personen) und Rheinland-Pfalz (+18 Personen). In einigen Ländern, in denen diese

Anzahl rückläufig war, fand die Betreuung allerdings dennoch bei mehr als der Hälfte der Kindertagespflegepersonen in anderen Räumen statt. Dies traf auf Hamburg (51,2 %), Mecklenburg-Vorpommern (56,4 %) und Sachsen (56,9 %) zu.

In den Ländern Rheinland-Pfalz (6,7 %), Bremen (8,8 %), Baden-Württemberg (11,6 %), Hessen (12,2 %) und Niedersachsen (17,7 %) fand die Betreuung im Jahr 2021 seltener in anderen Räumen statt. In Baden-Württemberg (19,7 %), Niedersachsen (16,5 %) und Bremen (15,8 %) zeigten sich zudem die höchsten Anteile an Kindertagespflegepersonen, die Kinder in der Wohnung des Kindes betreuten. In Sachsen-Anhalt (74,9 %), Sachsen (56,9 %), Berlin (51,8 %) und Hamburg (51,2 %) betreuten mehr als die Hälfte der Kindertagespflegepersonen die Kinder in anderen Räumen (vgl. Tab. HF-08.1.1-1 im Online-Anhang).

Großtagespflegestellen

Veränderungen in der Kindertagespflege betreffen neben dem Ort der Betreuung auch die Form des Angebots. Die Betreuung in anderen Räumen, also außerhalb der Wohnung, aber auch die Betreuung in Großtagespflegestellen, können als leichte Verberuflichungstendenzen gedeutet werden. Insgesamt gab es im Jahr 2021 bundesweit 4.690 Großtagespflegestellen in denen 10.475 Personen tätig waren und 41.118 Kinder betreut wurden.

Somit nahm bundesweit die Anzahl an Großtagespflegestellen zu (2021: 4.690 vs. 2020: 4.486) und auch die Anzahl an Kindertagespflegepersonen (2021: 10.475 vs. 2020: 10.054) und Kindern (2021: 41.118 vs. 2020: 40.221) in Großtagespflegestellen. In den ostdeutschen Ländern waren hingegen die genannten Zahlen rückläufig, sie waren zudem ohnehin auf einem sehr niedrigen Niveau. Großtagespflege wird jedoch nicht in allen Ländern vorgehalten; die höchste Anzahl an Großtagespflegestellen gab es in Nordrhein-Westfalen (2.141), Niedersachsen (693) und Baden-Württemberg (597).

Mehr Großtagespflegestellen, mehr Kindertagespflegepersonen und mehr Kinder in dieser Betreuungsform in westdeutschen Ländern

Auch die Anzahl an Kindern, die pro Großtagespflegestelle betreut wurden, unterschied sich. In

Hamburg waren es im Durchschnitt 12,3 Kinder, in den meisten anderen Ländern, in denen es dieses Angebot gibt, jedoch nur ca. 9 Kinder (BW: 7,8, BY: 9,2, BE: 9,3, HB: 9,1, HE: 8,5, MV: 8,6, NI: 8,9, NW: 8,6, SL: 9,9, SN: 4,9). Damit unterschied sich auch die Anzahl der Kinder pro Kindertagespflegeperson: Über 4 Kinder kamen in Hamburg (4,9), Berlin (4,7), Bremen (4,4), Mecklenburg-Vorpommern (4,2) und Hessen (4,1) auf eine Kindertagespflegeperson in einer Großtagespflegestelle. In Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland waren es 3,9 und in Baden-Württemberg waren es 3,3 Kinder.

Eine rückläufige Anzahl an Kindern in Großtagespflege im Vergleich zum Vorjahr zeigte sich vor allem in den Stadtstaaten Hamburg (-194 Kinder) und Bremen (-39 Kinder) sowie in Mecklenburg-Vorpommern (-229 Kinder), im Saarland (-23 Kinder), und in Sachsen⁵ (-5 Kinder). Den größten relativen Zuwachs gab es in Hessen (+91 Kinder).

Über alle Länder hinweg hatte sich die Anzahl der in Großtagespflegestellen tätigen Personen pro Großtagespflegestelle im Vergleich zu 2020 nicht verändert (2,2), das Verhältnis von Kindern zu Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen war allerdings leicht rückläufig (2021: 1:3,9 vs. 2020: 1:4,0) (vgl. Tab. HF-08.1.2-1 im Online-Anhang).

Qualifizierung in der Kindertagespflege

Insgesamt verfügten im Jahr 2021 98,1 % der Kindertagespflegepersonen (2020: 97,8 %) über eine fachpädagogische Ausbildung oder einen Qualifizierungskurs. 30,9 % der Kindertagespflegepersonen hatten eine fachpädagogische Ausbildung⁶ (2020: 30,9 %), 25,2 % eine solche Ausbildung und einen Qualifizierungskurs (2020: 25,2 %) und 67,2 % ausschließlich einen Qualifizierungskurs in unterschiedlichem Umfang abgeschlossen (2020: 66,9 %). Diese insgesamt nur marginalen Veränderungen differenzierten sich jedoch bei näherer Betrachtung der Umfänge der Qualifizierungskurse aus.

⁵ In Sachsen sind zwar Zusammenschlüsse von Kindertagespflegepersonen möglich, insgesamt dürfen aber trotz Zusammenschluss von mehr als einer Kindertagespflegeperson nicht mehr als 5 Kinder betreut werden. Die amtliche Statistik führt aber diese Zusammenschlüsse trotz dieser Begrenzung formal als „Großtagespflegestelle“.

⁶ Vgl. Infobox HF-08.1

Infobox HF-08.1 Fachpädagogische Ausbildung in der Kindertagespflege

Eine originäre Ausbildung gibt es für die Kindertagespflege nicht. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass Kindertagespflegepersonen mit einschlägigen Ausbildungen für den Bereich Kindertagesbetreuung tätig sind. Diese werden in der Kennzahl Qualifikation der Kindertagespflegepersonen als solche mit einschlägigen fachpädagogischen Ausbildungen kategorisiert. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher oder auch zur Assistentin beziehungsweise zum Assistenten im Sozialwesen. Sowohl im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik als auch in den ERIK-Surveys werden diese Abschlüsse als fachpädagogische Ausbildung im Rahmen der Kindertagespflege verstanden.

Einen Qualifizierungskurs im Umfang von 300 Stunden und mehr hatten im Jahr 2021 9,2 % der Kindertagespflegepersonen besucht, ein Jahr zuvor waren es nur 6,8 %. Gegenteilig zeigte sich die Entwicklung bei dem am häufigsten vorkommenden Umfang (160 bis 299 Stunden). Im Jahr 2021 verfügten 66,8 % der Kindertagespflegepersonen über einen Qualifizierungskurs mit diesem Stundenumfang, im Jahr 2020 waren es geringfügig mehr (67,2 %). Deutlicher fiel der Rückgang bei denjenigen Kindertagespflegepersonen mit kürzeren Qualifizierungskursen aus (2021: 16,5 % vs. 2020: 18,1 %).

Prozentuale Zuwächse bei Qualifizierungskursen im Umfang von 300 Stunden

Den höchsten Anteil an Kindertagespflegepersonen, die einen Qualifizierungskurs mit 300 Stunden und mehr abgeschlossen hatten, gab es in Berlin (45,8 %) und Bremen (32,9 %), den niedrigsten Anteil in Thüringen (0,8 %), Baden-Württemberg (2,7 %), Hamburg (4,5 %) und Brandenburg (4,8 %). In Berlin fand sich zudem der höchste Anteil an Kindertagespflegepersonen, die über eine fachpädagogische Ausbildung verfügten (47,0 %), aber auch in Sachsen-Anhalt (46,0 %) traf dies auf fast jede zweite Kindertagespflegeperson zu.

Weiterhin deutliche länderspezifische Unterschiede in der Höhe der Qualifizierungsniveaus der Kindertagespflegepersonen

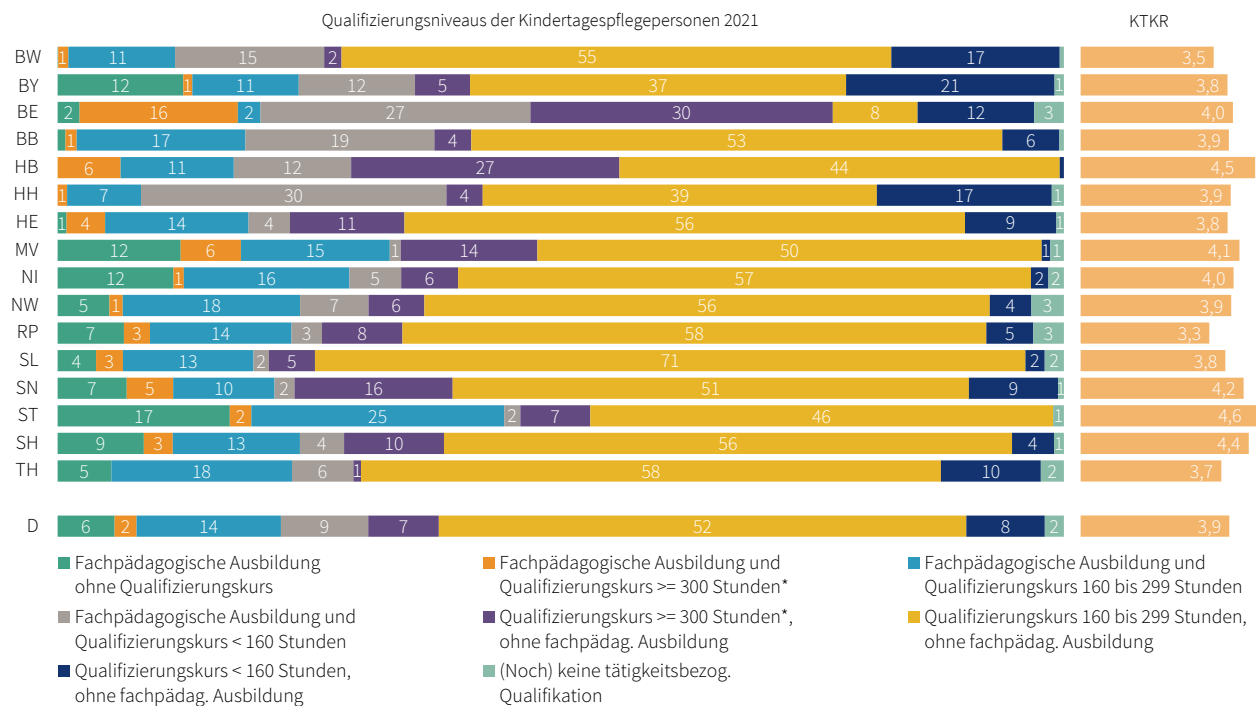
Danach betrachtet, ob eine fachpädagogische Ausbildung vorlag oder nicht, zeigte sich bei den Kindertagespflegepersonen ohne fachpädagogische Ausbildung im Vergleich zum Jahr 2020 in allen Ländern mit Ausnahme von Brandenburg ein leichter prozentualer Anstieg bei denjenigen, die einen Qualifizierungskurs im Umfang von 300 Stunden und mehr besucht hatten. Verfügtten die Kindertagespflegepersonen jedoch auch über eine fachpädagogische Ausbildung, gab es diesbezüglich rückläufige Entwicklungen in Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Insgesamt gab es bei den Qualifizierungskursen im Umfang von 300 Stunden den höchsten Anstieg in Sachsen (+9,6 Prozentpunkte), Schleswig-Holstein (+8,0 Prozentpunkte) und Rheinland-Pfalz (+7,6 Prozentpunkte) (vgl. Abb. HF-08.3-1 und Tab. HF-08.2.1-1 im Online-Anhang).

Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege

Obwohl die Anzahl an Kindertagespflegepersonen stärker zurückging als die Anzahl der Kinder in der Kindertagespflege, hat sich die Kindertagespflegeperson-Kind-Relation (KTKR) im Vergleich zum Vorjahr bundesweit nicht verändert. Im Durchschnitt wurden – wie im Vorjahr – 3,9 Kinder von einer Kindertagespflegeperson betreut. Damit setzte sich der leichte Anstieg der KTKR von 2019 (3,8) zu 2020 (3,9) im Jahr 2021 nicht fort. Eine Zunahme an Verberuflichung im Sinne einer höheren Anzahl an Kindern pro Kindertagespflegeperson war also nicht erkennbar.

Kindertagespflegeperson-Kind-Relation: länderspezifische Höhe und Entwicklung

Auch im Jahr 2021 gab es substanzielle Länderunterschiede bezogen auf die KTKR. In Sachsen-Anhalt (4,6), Bremen (4,5) und Schleswig-Holstein (4,4) wurden im Vergleich zum Bundesdurchschnitt deutlich mehr Kinder von einer Kindertagespflegeperson betreut, in Rheinland-Pfalz (3,3) und Baden-Württemberg (3,5) dagegen durch-

Abb. HF-08.3-1: **Qualifizierungsniveaus der Kindertagespflegepersonen und Kindertagespflegeperson-Kind-Relationen (KTKR) 2021 nach Ländern (in %; Mittelwert)**

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021, <https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/10-21242-22543-2021-00-00-1-1-0>, Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

schnittlich weniger. Eine Veränderung der KTKR zeigte sich insgesamt in folgenden Ländern: In Berlin gab es eine leichte Verschlechterung der KTKR auf 1:4,0 (Veränderung zum Vorjahr: +0,2); in Brandenburg (1:3,9; -0,3), im Saarland (1:4,0; -0,2) und in Sachsen (1:4,4; -0,2) verbesserte sich die KTKR hingegen leicht (vgl. Tab. HF-08.4.7-1 im Online-Anhang).

Die Veränderung in der Kindertagespflege in Deutschland zeigte insgesamt quantitativ eine eher rückläufige Entwicklung der Kindertagespflege an. Weniger Kindertagespflegepersonen betreuten weniger Kinder im Alter unter 3 Jahren, der primären Zielgruppe dieser Betreuungsform, jedoch eher in anderen Räumen außerhalb der eigenen Wohnung und eher in Großtagespflegestellen, was auf leichte Verberuflichungstendenzen schließen lässt, wenngleich die KTKR sich nicht veränderte. Welchen Einfluss die Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 auf diese Entwicklung hatte, ist nicht abschließend bestimmbar. Dennoch ergeben sich aufgrund der Entwicklungen Fragen zu der beruflichen Mobilität von Kindertagespflegepersonen und ihrer Verbundenheit mit der Tätigkeit auf der einen

und den Potenzialen der Kindertagespflege im Besonderen für den Erhalt der Betreuungskapazitäten für Kinder unter 3 Jahren auf der anderen Seite.

HF-08.4 Vertiefungsanalyse

Forschungsfrage und Relevanz

Im Folgenden wird gefragt, welche Faktoren mit den beruflichen Plänen der Kindertagespflegepersonen zum Verbleib in oder Austritt aus der Kindertagespflege zusammenhängen. Dadurch können Erkenntnisse darüber gewonnen werden, warum Kindertagespflegepersonen ihre Tätigkeit gegebenenfalls aufgeben möchten, um anderen Tätigkeiten (z. B. in einer Kindertageseinrichtung) nachzugehen. Die Vertiefungsanalyse nimmt auf die oben genannten Indikatoren Bezug (vgl. Kap. HF-08.2) und liefert Hinweise auf mögliche Hintergründe für die rückläufigen Zahlen der in Deutschland tätigen Kindertagespflegepersonen.

Die eingangs formulierten Überlegungen lassen sich in folgender zentralen Forschungsfrage zusammenfassen:

- › Welche Faktoren bedingen berufliche Pläne der Kindertagespflegepersonen zum Verbleib in oder zum Austritt aus der Kindertagespflege oder zu einem Wechsel in eine Kindertageseinrichtung?

Die Relevanz der Forschungsfrage ergibt sich aus folgenden Gründen. Erstens ist aktuell ohne die Kindertagespflege die Betreuung der Kinder unter 3 Jahren außerhalb des familiären oder privaten Kontextes in einigen Ländern kaum zu realisieren, und es kommt bei rückläufigen Zahlen an Kindertagespflegepersonen in der Kindertagespflege zu einer Reduzierung des Angebots.⁷

Zweitens verliert das System der Kindertagesbetreuung an Flexibilität bezogen auf regional spezifische Bedarfsstrukturen, wenn die Kindertagespflege an Bedeutung verliert. Dies ist insbesondere im Kontext der rückläufigen Anzahl junger Menschen in den ostdeutschen Ländern relevant (Olszenka 2021), da in Regionen mit weniger oder rückläufigen institutionalisierten Angeboten die Kindertagespflege die Betreuung außerhalb des privaten Kontextes dennoch flexibler gewährleisten kann.

Sollte sich die Entwicklung rückläufiger Zahlen bei den aktiven Kindertagespflegepersonen fortschreiben, könnte dies Auswirkungen auf das System der FBBE insgesamt haben. Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen sind die personellen Ausbaumöglichkeiten in der institutionellen Betreuung eingeschränkt, was wiederum die Bedeutsamkeit der Kindertagespflege zur Aufrechterhaltung des Betreuungsangebots in den Ländern mit einem Angebot an Kindertagespflege erhöht. Gleichzeitig können Kindertagespflegepersonen in Abhängigkeit von ihrer Qualifikation oder Weiterbildungsaspiration auch potenzielle (angehende) Fachkräfte für den Ausbau der institutionellen Betreuung in Kindertageseinrichtungen und Krippen darstellen, sodass ein Verlassen der Kindertagespflege nicht zwingend bedeuten muss, dass das Angebot an frühkindlicher Bildung und Betreuung insgesamt sinkt. Vielmehr kann von positiven Effekten auf die Qualität in der FBBE ausgegangen werden, wenn sich Kindertagespflegepersonen im Zuge ihres Wechsels

in eine Kindertageseinrichtung höher qualifizieren.⁸

Dennoch führt zumindest kurz- oder mittelfristig ein Ausscheiden einer Kindertagespflegeperson aus der Kindertagespflege unter Umständen zu einem Rückgang an Betreuungsmöglichkeiten, insbesondere für Kinder unter 3 Jahren. Dabei ist zu klären, wodurch Pläne zum Verbleib und Pläne zum Austritt aus der Kindertagespflege oder auch eines Wechsels in eine Kindertageseinrichtung bedingt sind. Ein Austritt aus der Kindertagespflege ist ebenso wie der Wechsel in eine Kindertageseinrichtung ein Verlust für die Kindertagespflege und für deren Betreuungsumfang, letzteres kann aber als Gewinn für die FBBE insgesamt verstanden werden. Wenn deutlich wird, wodurch Pläne zum Verbleib bedingt sind, können Ansatzpunkte aufgezeigt werden, welche die Attraktivität der Tätigkeit in der Kindertagespflege erhöhen. Befunde über Austritts- beziehungsweise Wechselpläne können hingegen einerseits deutlich machen, warum Kindertagespflegepersonen das Feld der FBBE verlassen möchten, und andererseits, wodurch Kindertagespflegepersonen bei Wechselplänen in eine Kindertageseinrichtung motiviert werden könnten, durch den Wechsel und die damit unter Umständen verbundene höhere Qualifizierung die Qualität im System insgesamt zu steigern.

Im Rahmen dieser Vertiefungsanalyse werden daher sowohl Pläne zum Verbleib oder Austritt aus der Kindertagespflege (Modell 1) als auch Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung untersucht (Modell 2). Zunächst werden generelle Austrittspläne betrachtet, bevor in einem zweiten Schritt näher beleuchtet wird, ob diese Austrittspläne überwiegend mit dem Ziel einer Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung verfolgt werden. Methodisch wird dies dadurch realisiert, indem die Austrittspläne der Kindertagespflegepersonen (Verlassen der Kindertagespflege und FBBE) in einem zweiten Schritt auf die Wechselpläne in eine Kindertageseinrichtung fokussiert werden (Verlassen der Kindertagespflege und Wechsel in Kindertageseinrichtung).

7 Ohnehin setzen nicht alle Länder auf die Kindertagespflege, auch nicht im Rahmen ihrer Ausbaustrategien der Betreuungsangebote (vgl. Fußnote 2).

8 Einschränkung ist an dieser Stelle ein qualitativer Befund zu nennen, der anzeigt, dass ein Wechsel in eine Kindertageseinrichtung nur für einen Teil der Kindertagespflegepersonen die Motivation zur Aufnahme einer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung darstellt (Schoyerer/Weimann-Sandig 2015).

Theoretische Bezüge

Unter Bezugnahme auf das Konzept des beruflichen Commitments (Cohen 2007) und das Effort-Reward-Modell (Siegrist 1996, 2002; Spieß/Storck 2016) können Pläne zum Verbleib oder Austritt aus der aktuellen (Berufs-)Tätigkeit untersucht werden. Wenngleich Besonderheiten des Tätigkeitsfeldes der Kindertagespflege zu diskutieren sind, können diese theoretischen Bezugnahmen sowohl individuelle wie strukturelle Aspekte der oben genannten Fragestellung adressieren. Zudem ist das Effort-Reward-Modell bereits in der Forschung zu Fachkräften in der frühen Bildung von Spieß und Storck (2016) verwendet worden. Individuelle und strukturelle Aspekte sind in der frühen Bildung und somit auch in der Kindertagespflege als Qualitätsdimensionen bedeutsam (Tietze 2008), sodass bei der vorliegenden Betrachtung eine Verknüpfung von strukturellen Qualitäts- und individuellen Tätigkeitsbedingungen realisiert wird.

Pläne zur Veränderung der Berufstätigkeit können in eine Berufsmobilität münden, also in einen Wechsel des Berufs, oder in die Unterbrechung beziehungsweise Beendigung der Berufstätigkeit. Die Gründe für berufliche Mobilität sind dabei vielfältig und mit spezifischen Erwartungen von Seiten der Berufstätigen verknüpft: Entwicklung der Karriere, Steigerung von Einkommen und/oder Arbeitszufriedenheit, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Auch kann der Grund darin bestehen, regionale Mobilität zu vermeiden (Vicari 2020). Bei der Unterbrechung beziehungsweise Beendigung der Berufstätigkeit können familiäre oder gesundheitliche Gründe eine Rolle spielen. In diesem Zusammenhang konnte für den Bereich der frühen Bildung gezeigt werden, dass Erwerbsunterbrechungen (Familiengründung/Elternzeit, Weiterqualifikation) deutlich häufiger vorkommen als ein Verlassen des Berufsfeldes (Grgic 2020).

In der Forschung zur beruflichen Mobilität beziehungsweise zum beruflichen Verbleib werden individuelle, gruppenbezogene und strukturelle Faktoren berücksichtigt (K. Müller 2008; Vicari 2020).⁹ Es ist anzunehmen, dass auch zur Erklärung von Plänen zum Verbleib oder zum Austritt

aus der Kindertagespflege solche ebenenspezifischen Faktoren relevant sind, wenngleich diesbezüglich keine explizit auf die Kindertagespflege bezogenen Forschungsergebnisse vorliegen.¹⁰

Damit sind zugleich zwei unterschiedliche Zugänge angeführt: Individuelle beziehungsweise gruppenbezogene Faktoren können psychologisch konzeptualisiert und auf Individualebene gemessen werden. Im Besonderen erscheint das berufliche Commitment bedeutsam, das sich während der Tätigkeit als Folge von positiven beruflichen Erfahrungen ausgebildet, welche den Beruf beziehungsweise die Tätigkeit als gewinnbringend erscheinen lassen. Ferner kann sich ein affektives Commitment im Rahmen der Ausübung der Tätigkeit ausbilden, welches eine psychologische Verbundenheit mit der Tätigkeit und eine Zugehörigkeit zum Tätigkeitsfeld zur Folge haben kann (Cohen 2007). Liegen jedoch niedrige Ausprägungen unterschiedlicher Formen des Commitments vor, ist eher davon auszugehen, dass in der Folge ein Wechsel in eine andere Tätigkeit angestrebt wird (Güzeller/Celiker 2019; Meyer u. a. 2002).

Neben diesen individuellen Faktoren sind solche strukturellen Faktoren bei der Betrachtung von beruflichen Plänen zum Verbleib oder Austritt zu berücksichtigen, welche als Kontextbedingungen auf die individuellen beruflichen Pläne Einfluss nehmen können. Dazu können Karriereperspektiven und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Tätigkeitsfeld gezählt werden (Aeschlimann u. a. 2018; Marianne Müller/Aeschlimann 2020; Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Darüber hinaus ist anzunehmen, dass auch regional-strukturelle Faktoren wie hohe oder steigende Arbeitslosenquoten in der Region, in der die Tätigkeit ausgeübt wird, oder wirtschaftliche Entwicklungen mittelbar auf berufsbedingte Entscheidungen wirken können. Beispielsweise konnte bereits Anfang der 1990er-Jahre in einem internationalen Kontext nachgewiesen werden, dass die wahrgenommenen Jobalternativen, wenn auch schwach, mit den Intentionen zum Verlassen des frühkindlichen Arbeitsfeldes assoziiert sind (Stremmel 1991).

Diese zunächst allgemeine Verortung der theoretischen Zugänge für Fragen zum Verbleib im

9 Für eine vertiefte soziologische Diskussion der Wechselwirkungen individueller und struktureller Ebenen siehe Matthies (2021).

10 Die Ausübung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson entspricht zudem meist nicht der einer beruflichen Tätigkeit, sie ist vielmehr als „berufähnlich“ zu bezeichnen.

Berufsfeld ist für die „nichtverberuflichte Kindertagespflege“ (Grgic 2020, S. 210) entsprechend zu reflektieren. Als Betreuungsform, welche zwar im FBBE-Feld rechtlich angesiedelt ist, unterscheidet sich die Kindertagespflege dennoch in Form und Setting erheblich von den Kindertageseinrichtungen. Hinzu kommt, dass sich die Formen der Kindertagespflege auch voneinander stark unterscheiden können. Der Regelfall ist die Selbstständigkeit der Kindertagespflegepersonen, häufig in der eigenen Wohnung (Michael Müller/Hegemann/Ziesmann 2021; Michael Müller/Tiedemann 2022), sodass bei der Betrachtung einrichtungsspezifische Merkmale (meist) entfallen, während andere Spezifika hinzukommen.¹¹ Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass keine spezifisch für die Kindertagespflege vorhandene fachspezifische Ausbildung existiert, sodass diese Tätigkeit sowohl von einschlägig ausgebildeten Fachkräften (beispielsweise Erzieherinnen oder Erziehern) als auch von Personen ausgeübt wird, welche ausschließlich über eine Qualifizierung für die Kindertagespflege beziehungsweise über eine weitergehend definierte fachpädagogische Ausbildung¹² verfügen.

Ungeachtet dieser spezifischen Konstellationen ist das Konzept des Commitments (Cohen 2007) insofern bei der Frage nach Plänen zum Verbleib oder Austritt aus der Kindertagespflege anwendbar, als dass anzunehmen ist, dass auch Kindertagespflegepersonen ein sowohl instrumentelles als auch affektives Commitment und somit eine Verbundenheit mit der ausgeführten Tätigkeit aufweisen. Das instrumentelle Commitment erfasst dabei die individuell vollzogene Abwägung von Kindertagespflegepersonen, ob der Aufwand und die Entbehrungen, welche mit der ausgeführten Tätigkeit einhergehen, die Arbeitsergebnisse übertreffen oder zumindest aufwiegen, während das affektive Commitment Aspekte der Identifikation und der Verbundenheit mit der Tätigkeit umfasst (ebd.). Mit einem geplanten Wechsel in eine Kindertageseinrichtung würde ein Commitment mit der Tätigkeit an sich, nicht aber mit der Form der Tätigkeit, einhergehen.

In diesem Zusammenhang ist das bereits erwähnte Effort-Reward-Modell (Siegrist 1996, 2002; Spieß/Storck 2016) anzuführen. Nach diesem lässt sich eine Bilanz von beruflicher Verausgabung (Effort) und Belohnung (Reward) bilden, welches anzeigt, ob berufliche Anforderungen und erhaltene (beziehungsweise wahrgenommene) Anerkennung in einem günstigen Verhältnis stehen. Wahrgenommene Beanspruchungen bei der Arbeit wie z. B. ein hohes Arbeitsaufkommen, häufige Störungen und Unterbrechungen sowie eine quantitative Zunahme der Arbeit stellen Anforderungen dar. Berufliche Anerkennung kann durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, im Fall der Kindertagespflege also am ehesten durch das zuständige Jugendamt beziehungsweise den verantwortlichen Träger der öffentlichen oder freien Jugendhilfe und allgemein durch die Gesellschaft, Eltern oder Kooperationspartner gegeben werden. Ein mögliches Instrument für berufliche Anerkennung ist unter anderem die Vergütung beziehungsweise das Entgelt; qualitativ zählt zu dieser aber auch die informelle Wertschätzung. Auch die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und Karrieremöglichkeiten können positiv auf die skizzierte Bilanz einwirken, wenngleich diese in der Kindertagespflege nur bedingt gegeben sind.

Ergänzend ist im Fall der Tätigkeit in der Kindertagespflege Anerkennung durch die Kinder im Sinne des vorgestellten Modells zu berücksichtigen. Die Komplexität der Erfassung der Bilanz aus beruflichem Verausgaben und Belohnung wird mit den vorliegenden Monitoringdaten allerdings nicht angestrebt. Vielmehr werden entsprechende Merkmale einzeln erfasst, aber in ihrem gemeinsamen Auftreten bei der Berechnung der Zusammenhänge mit den beruflichen Plänen berücksichtigt (vgl. Methodenbox HF-08.1).

Zusätzlich werden in der Analyse entsprechende strukturelle Faktoren erfasst, welche Pläne zum Verbleib oder Austritt oder auch Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung bedingen könnten. Dazu zählen auch regionale Faktoren wie z. B. die Arbeitslosenquote in dem Landkreis oder auch das Land, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Länderspezifische Unterschiede könnten sich ergeben, da zwischen den Ländern sowohl quantitative Unterschiede bezogen auf die Relevanz der Kindertagespflege bestehen, als auch unterschiedliche politische Unterstützung

11 Wird die Kindertagespflege im Rahmen einer Großtagespflege oder auch in anderen Räumen außerhalb der eigenen Wohnung ausgeübt, kommen Aspekte hinzu, welche anteilig mit Kindertageseinrichtungen bezüglich des organisatorischen Aufwands vergleichbar sind (Personalplanung, Raummanagement etc.).

12 Für eine Definition vgl. Infobox HF-08.1.

und programmgestützte Förderungen vorzufinden sind.

Durch diesen Ansatz werden zugleich qualitätsrelevante Aspekte in der Kindertagespflege im Zusammenspiel mit den Tätigkeitsbedingungen in Bezug zu den beruflichen Plänen gesetzt. Somit kann diese Analyse einerseits einen Beitrag zum Zusammenhang von qualitätsrelevanten Aspekten in der Kindertagespflege und den beruflichen Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege und andererseits zur Erklärung von beruflichen Plänen zum Austritt oder Wechsel in eine Kindertageseinrichtung leisten.

Daten und Methoden

Basis der nachstehenden Analyse sind Individualdaten von Kindertagespflegepersonen der ERIK-Surveys 2020 des Deutschen Jugendinstituts (DJI) (Gedon u. a. 2022).¹³ Ergänzt werden diese Daten in den folgenden Analysen durch die Arbeitslosenquote und weitere regionale Indikatoren durch die INKAR-Daten aus dem Jahr 2019 (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2021). Für eine Analyse möglicher Zusammenhänge zwischen beruflichen Plänen zum Verbleib beziehungsweise Austritt aus der Kindertagespflege und den genannten Merkmalen werden logistische Regressionsmodelle geschätzt (vgl. Methodenbox HF-08.1).

Die Zusammenhänge sind als Wahrscheinlichkeiten zu interpretieren, ob Kindertagespflegepersonen eher Pläne zum Verbleib, zum Austritt oder Wechsel in eine Kindertageseinrichtung aufweisen. Die Zusammenhänge auf Individualebene werden durch Daten auf Landkreisebene ergänzt. Letztere stellen für die Kindertagespflegepersonen in unterschiedlichen Landkreisen jeweils identische Strukturmerkmale dar.¹⁴

Methodenbox HF-08.1 Binäre-logistische Regression

Um die Wahrscheinlichkeit von Plänen der Kindertagespflegepersonen zum Verbleib oder zum Austritt aus der Kindertagespflege (Modell 1) beziehungsweise von Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung (Modell 2) anhand mehrerer Personen- und Strukturmerkmale (erklärende unabhängige Variablen) vorhersagen zu können, werden *binär-logistische Regressionsmodelle* genutzt (Cramer 2010; Hilbe 2009): zu erklärende abhängige Variable 0: Austrittspläne; 1: Pläne zum Verbleib/Wechselpläne.

Es werden Gesamtmodelle berechnet, in denen die inhaltlich definierten (Gruppen von) erklärenden Personen- und Strukturmerkmalen in ihren Zusammenhängen (*Regressionskoeffizienten*) zu den abhängigen Variablen modelliert werden.

In die Modelle werden zudem sowohl inhaltliche als auch gewichtungsrelevante Kontrollvariablen integriert. Ferner wird durch angepasste statistische Kennwerte (*cluster-robuste Standardfehler*; Rogers 1994) berücksichtigt, dass mehrere Kindertagespflegepersonen in einem Jugendamtsbezirk tätig sind und somit zueinander in ihren Merkmalsausprägungen ähnlich sein könnten (keine Mehrebenenmodelle: Intra-Klassenkorrelationskoeffizienten (Varianzaufklärung durch Länder- oder Jugendamtsbezirksebene) unter 0,05; Musca u. a. 2011). Ein Vergleich der Stärke von Regressionskoeffizienten in binär-logistischen Modellen ist nicht möglich. Deshalb werden durchschnittliche marginale Effekte (*average marginal effects* (AMEs); Wolf/Best 2010) berichtet.

AMEs ermöglichen eine intuitive *Interpretation* der Richtung und Stärke von Zusammenhängen, da sie „den durchschnittlichen Einfluss der unabhängigen [erklärenden] Variable[n] auf die Wahrscheinlichkeit (...)“ (ebd., S. 839) für Verbleibe- bzw. Austritts-/Wechselpläne anzeigen. Dennoch sind AMEs nur eine näherungsweise lineare Berechnung der gegebenen nicht-linearen Zusammenhänge (ebd.). Neben der Richtung und der Stärke des Zusammenhangs wird anhand von *p – Werten*

¹³ Für weitere Informationen zu den Datenquellen des ERIK-Forschungsberichts III vgl. Kapitel 0-11.

¹⁴ Obwohl die Individualdaten hierarchisch strukturiert sind, Kindertagespflegepersonen also über ihre zuständigen Jugendämter kontaktiert wurden und somit rechnerisch in diesen Bezirken gruppiert sind, wird aus statistischen Gründen auf Mehrebenenmodelle verzichtet. Die Intraklassenkorrelationen auf Jugendamtsebene beziehungsweise auf Ebene der Länder bewegen sich deutlich unter fünf Prozent, sodass keine Mehrebenenmodelle geschätzt werden (Musca u. a. 2011). Zur rechnerischen Korrektur möglicher Verzerrungseffekte werden alternativ cluster-robuste Standardfehler berechnet (Rogers 1994).

für einzelne AMEs der Modelle interpretiert, ob ein Zusammenhang statistisch signifikant von 0 verschieden ist (Bedingung: $p\text{-Werte} < 0,05$; Tutz 2010). Es gilt dann für

- › kontinuierliche und quasi-metrische erklärende Variablen, dass eine Änderung um $+/-$ eine Einheit mit einer Veränderung der relativen Wahrscheinlichkeit des Ereignisses um $+/- (AME * 100)$ Prozentpunkte einhergeht.
- › kategoriale erklärende Variablen, dass eine Interpretation des Zusammenhangs $+/- (AME * 100)$ Prozentpunkte im Vergleich zu einer als Referenzkategorie gewählten Ausprägung (z. B. *intensive* zu *keiner Kooperation*) erfolgt.

Die hier präsentierten Modelle sind Ergebnis unterschiedlicher Modellanpassungen aufgrund von *Klassifikationstabellen* (Hosmer/Lemeshow/Sturdivant 2013), *Goodness-of-Fit Tests* (Hosmer/Lemeshow 1980; Hosmer/Lemeshow/Klar 1988), *Linktests* (Pregibon 1979) und *McFadden's (adjusted) R^2* (McFadden 1973; Wolf/Best 2010). Die Ergebnisse dieser Diagnostik können bei den Autorinnen und Autoren angefragt werden. Die hier berechneten Querschnittsmodelle erlauben keine Kausalinterpretationen (Brüderl 2010).

Operationalisierung

Abhängige Variable: Berufliche Pläne von Kindertagespflegepersonen

Sowohl mögliche Pläne zum Verbleib oder Austritt der Kindertagespflegepersonen¹⁵ aus der Kindertagespflege als auch Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung sind in der oben genannten Befragung erhoben worden.¹⁶

Theoretisch wird davon ausgegangen, dass sich in diesen Plänen das berufliche Commitment zeigt. Kindertagespflegepersonen mit einem hohen beruflichen Commitment zu der Kindertagespflege werden eher Pläne zum Verbleib äußern, solche mit einem niedrigen beruflichen Commitment werden tendenziell eher Pläne zum Austritt aus der Kindertagespflege verfolgen. Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung sind

demnach eine Folge von einem Commitment zu der Tätigkeit an sich, nicht aber zu der Kindertagespflege. Da die Pläne zum Verbleib, Austritt oder Wechsel multifaktoriell bedingt sind, das berufliche Commitment also nicht allein ausschlaggebend sein muss, werden im Folgenden auch solche Merkmale berücksichtigt, die nicht direkt mit dem beruflichen Commitment im Zusammenhang stehen müssen, aber sich im Sinne des Effort-Reward-Modells förderlich oder hinderlich auf den Verbleib im Tätigkeitsfeld auswirken können.

Die folgenden Merkmale sind als unabhängige Variablen zur Vorhersage der Pläne zum Verbleib, Austritt oder Wechsel konzeptualisiert. Dabei wird in Modell 1 nicht unterschieden, ob es um Pläne zum generellen Verlassen der Kindertagespflege geht oder explizit um den Wunsch, in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Letzteres wird in Modell 2 zum Gegenstand gemacht. Sollten sich die beiden Modelle bezogen auf die Zusammenhänge der unabhängigen Variablen mit den beruflichen Plänen (Austritt/Wechsel) nicht strukturell unterscheiden, kann davon ausgegangen werden, dass die Pläne zum Austritt aus der Kindertagespflege im Grunde dem Wunsch nach einer Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung entsprechen.¹⁷

Unabhängige Variablen: Individuelle Faktoren

Bezogen auf die beruflichen Pläne ist die Höhe des Qualifizierungsniveaus der Kindertagespflegepersonen theoretisch sowohl auf den Verbleib, als auch auf den Austritt aus der Kindertagespflege und den Wechsel in eine Kindertageseinrichtung bezogen. Kindertagespflegepersonen mit höheren Qualifizierungsniveaus, insbesondere solche mit einer Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher, könnten in der Regel leicht in eine Kindertageseinrichtung wechseln. Liegen also individuelle oder strukturelle Gründe für ein Verlassen der Kindertagespflege vor, wäre demnach bei höheren Qualifizierungsniveaus eine höhere berufliche Mobilität zu erwarten. Da jedoch Erzieherinnen und Erzieher, welche bewusst die Kindertagespflege als Tätig-

15 Kindertagespflegepersonen in Angestelltenverhältnissen (ca. 4 % der Befragten) wurden aus statistischen Gründen generell nicht berücksichtigt.

16 Mehrfachantworten waren bei dieser Frage möglich, sodass auch widersprüchliche Antworten gegeben werden konnten. Für eine detaillierte Darstellung dieser und der weiteren Variablen vgl. Tabelle HF-08.A-1.

17 Aus statistischen Gründen war es nicht möglich, in einem multinominallogistischen Regressionsmodell verschiedene Wechseloptionen zugleich zu berechnen. Auch ist ein Modell, welches alle erhobenen Wechseloptionen exklusive der Kindertageseinrichtung beinhaltet, statistisch nicht sinnvoll schätzbar.

keit gewählt haben, ein besonders hohes berufliches Commitment mit dieser spezifischen Tätigkeit aufweisen könnten, ist ebenso erwartbar, dass höhere Qualifizierungsniveaus mit einem Verbleib in der Kindertagespflege zusammenfallen.

Neben der Qualifizierung können die Arbeitszufriedenheit, die Höhe der Vergütung beziehungsweise des Entgelts und die Dauer der Tätigkeit in der Kindertagespflege mit den beruflichen Plänen in Beziehung stehen. Eine höhere Arbeitszufriedenheit (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021)¹⁸ und eine höhere Vergütung könnten das berufliche Commitment stärken, während die Dauer der Tätigkeit ein bereits höheres Commitment anzeigt und die Wahrscheinlichkeit von Plänen zur beruflichen Mobilität verringern könnte. Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass bei Personen höheren Alters die Wahrscheinlichkeit für berufliche Mobilität generell geringer ausfällt (Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Vicari 2020).¹⁹

Da jedoch die Höhe der Vergütung nicht nur von den vielfältigen regionalen Regelungen, sondern auch von der Anzahl der Kinder in Betreuung abhängt, korrespondiert der Zusammenhang der Höhe der Vergütung mit den beruflichen Plänen mit diesem weiteren Aspekt der Tätigkeit, so dass dieser ebenfalls mitberücksichtigt wird.

Einschränkend kann an dieser Stelle bereits angeführt werden, dass die Erfassung der Höhe der Vergütung aus vielfältigen Gründen schwierig ist.²⁰ Dennoch wird dieses Merkmal in der Analyse zunächst berücksichtigt.

Zusammengefasst wird erwartet, dass eine höhere Arbeitszufriedenheit, Vergütung und Dauer der Tätigkeit eher mit Plänen zum Verbleib denn mit Plänen zum Austritt aus der Kindertagespflege oder Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung in Beziehung stehen. Darüber

hinaus wird davon ausgegangen, dass ein Interesse an beruflicher Weiterbildung für Aspekte der Kindertagespflege ein ausgeprägtes berufliches Commitment anzeigt.²¹

Demzufolge korrespondiert ein generelles Interesse an Weiterbildung zu Aspekten der Kindertagespflege mit der Wahrscheinlichkeit von Plänen zum Verbleib. Da in der Befragung auch das Interesse an Weiterbildung für andere pädagogische Tätigkeiten (z. B. in einer Kindertageseinrichtung) abgefragt wurde, kann zugleich berechnet werden, ob dieses Interesse eher mit Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung in einem Zusammenhang steht.

Neben dem angegebenen Interesse stellen die tatsächlichen Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen ebenfalls eine relevante Größe dar. In anderen Kontexten konnte bereits gezeigt werden, dass (externe) Weiterbildungen mit dem Verbleib im Berufsfeld in Beziehung stehen (Marianne Müller/Aeschlimann 2020). Daher wurde ein Index gebildet, welcher themenübergreifend die Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen der letzten 12 Monate erfasst. Erwartet wird, dass mehr Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen die Wahrscheinlichkeit von Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege erhöhen.

Unabhängige Variablen: Strukturelle Faktoren

Neben diesen individuellen Faktoren stellen vorhandene Vertretungsregelungen, die Unterstützung durch Fachberatung, die Anzahl der Kinder in Betreuung sowie die Wochenarbeitszeit strukturelle Faktoren dar, welche auf das berufliche Commitment und die beruflichen Pläne bezogen sein können.²²

Vorhandene Vertretungsregelungen aus Sicht der Kindertagespflegepersonen²³ können eine Entlastung darstellen. Daher ist davon auszugehen, dass Vertretungsregelungen förderlich für den Wunsch sind, die Tätigkeit auch weiterhin auszuüben. Liegen also aus Sicht der Kinderta-

18 Die Autorinnen gehen u. a. davon aus, dass bei einer niedrigen Arbeitszufriedenheit das Personal in Kindertageseinrichtungen abwägt, ob ein Ausstieg aus der Tätigkeit den Nutzen des Verbleibs überwiegt (vgl. Kap. HF-03). Angewandt auf den Kontext der Kindertagespflege ist folglich die Arbeitszufriedenheit nur in Kombination mit weiteren Aspekten für die Vorhersage von beruflichen Plänen sinnvoll zu berücksichtigen.

19 Hier wäre also zwischen einem Alterseffekt und einem Kohorteneffekt zu unterscheiden. Da jedoch für die vorliegende Analyse nur Querschnittsdaten vorliegen, können diese Effekte nicht differenziert werden. Zudem wird die Berufserfahrung in Jahren und nicht das Alter der Kindertagespflegepersonen in den folgenden Modellen verwendet.

20 Grundsätzlich ist die Erfassung der Höhe der individuellen Vergütung in Befragung dadurch erschwert, dass ein substanzieller Anteil an Befragten die Antwort verweigert. Dies ist auch in den ERIK-Surveys 2020 nicht anders. Erschwerend kommt im Fall der Kindertagespflegepersonen hinzu, dass die Komplexität der Zusammensetzung der Vergütung für eine standardisierte Erfassung problematisch ist.

21 Denkbar ist auch, dass dies aus pragmatischen Gründen angegeben wird. Im Rahmen einer quantitativen Befragung ist dies aber nicht unmittelbar differenzierbar.

22 Auf eine Aufnahme der mittelbaren pädagogischen Arbeit wurde aus theoretischen und statistischen Gründen verzichtet. Zum einen kann kein klarer Zusammenhang von dem zeitlichen Aufwand dieser rahmenden Tätigkeit mit den beruflichen Plänen theoretisch abgeleitet werden, zum anderen ist die statistische Erfassung in der Kindertagespflege aufgrund der Überlappungen mit regulären hauswirtschaftlichen Tätigkeit erschwert.

23 Zu unterscheiden ist an dieser Stelle die Vertretung aus Sicht der Eltern für ihr Kind und die Vertretung aus Sicht der Kindertagespflegeperson.

gespflegeperson solche Regelungen für sie vor, sollten dadurch die Pläne zum Verbleib in der Kindertagespflege wahrscheinlicher werden.

Nach wie vor ist der Regelfall die selbstständige Tätigkeit als Kindertagespflegeperson (Michael Müller/Tiedemann 2022). Daher kommen den Fachberatungen besondere Unterstützungsfunktionen zu, welche von den Kindertagespflegepersonen unterschiedlich bewertet werden. Die Unterstützung beinhaltet Aspekte der Erreichbarkeit der Fachberatung, Beratung bezogen auf betriebswirtschaftliche und rechtliche Fragen und Beratung bezogen auf pädagogische und gesundheitliche Themen. Je besser die Bewertung der Beratungsleistungen der Fachberatung aus Sicht der Kindertagespflegepersonen ausfällt, desto höher sollte die Wahrscheinlichkeit zum Verbleib in der Kindertagespflege ausfallen.

Da sich die Formen der Kindertagespflege auch zueinander strukturell unterscheiden, muss dies im Rahmen der Analyse entsprechend berücksichtigt werden. In der Kindertagespflege ist die Relation aus Kindern in Betreuung pro Kindertagespflegeperson (KTKR) einer der entscheidenden strukturellen Indikatoren für die Form und Ausgestaltung der Kindertagespflege. Mit einer höheren Anzahl an Kindern in Betreuung verändert sich die Tätigkeit und wird berufsähnlicher. Zugleich geht mit einer höheren KTKR auch die Möglichkeit einher, die Tätigkeit so auszugestalten, dass die erreichte Vergütung existenzsichernd wird. Gleiches gilt für eine erhöhte Wochenarbeitszeit. Daher ist davon auszugehen, dass eine höhere KTKR und höhere Wochenarbeitszeiten stabilere Tätigkeitsformen anzeigen und somit mit Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege einhergehen könnten. Jedoch verliert die Kindertagespflege anteilig ihren familienähnlichen Charakter²⁴ durch höhere KTKR. Für die Kindertagespflegepersonen, die genau aus diesem Grund diese Betreuungsform anbieten, könnte eine Steigerung der KTKR, beispielsweise aus monetären Gründen, die Tätigkeit wiederum unattraktiver werden lassen. Daher ist kein klarer Zusammenhang zwischen der KTKR und den beruflichen Plänen zu erwarten. Auch bei der Wochenarbeitszeit wird ein maximal schwach-positiver Zusammenhang mit Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege erwartet.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, ob die Tätigkeit im Rahmen einer Großtagespflegestelle ausgeübt wird. Der Zusammenschluss beziehungsweise die Großtagespflege wird in der Regel freiwillig gewählt, sodass zu erwarten ist, dass bei einer Tätigkeit in dieser berufsähnlicheren Form der Kindertagespflege eher Pläne zum Verbleib vorliegen. Die Wahl der Tätigkeit in einer Großtagespflegestelle zeigt folglich zunächst ein ausgeprägteres berufliches Commitment an. Auch kann die Großtagespflege eine Form der eigenen beruflichen Weiterentwicklung innerhalb der Kindertagespflege darstellen; und auch die Möglichkeit, durch die Tätigkeit in der Großtagespflege eine höhere Vergütung zu erzielen, spricht für die Wahrscheinlichkeit, dass mit der Tätigkeit in einer Großtagespflegestelle eher Pläne zum Verbleib einhergehen.

Mit der Tätigkeit in Großtagespflegestellen ergeben sich allerdings spezifische Herausforderungen, beispielsweise ein erhöhter Organisations- und Koordinierungsaufwand oder auch Wege zur Arbeit, welche sich zu denen in der Kindertagespflege, die durch eine Kindertagespflegeperson und in der eigenen Wohnung ausgeübt wird, unterscheiden. Zudem sind die Unterschiede zu der Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen oder Mini-Kitas geringer, was insbesondere für Erzieherinnen und Erzieher, welche bewusst nicht in einer Kindertageseinrichtung arbeiten, gegen diese Form der Kindertagesbetreuung spricht. Unter Umständen werden diese Aspekte auch erst nach dem Wechsel in eine Großtagespflegestelle erkannt, oder sie zeigen sich erst nach einer längeren Tätigkeitsdauer.

Welche Aspekte aus Sicht der Kindertagespflegepersonen überwiegen, kann empirisch näherungsweise bestimmt werden, indem verschiedene Merkmale von Kindertagespflegepersonen in beiden Tätigkeitsformen bei der Berechnung der Wahrscheinlichkeiten von beruflichen Plänen zum Verbleib, Austritt aus der Kindertagespflege oder Wechsel in eine Kindertageseinrichtung gleichzeitig berücksichtigt werden. Ferner kann dann die Tätigkeitsform als solche zu den beruflichen Plänen in Beziehung gesetzt werden. Da die Großtagespflege als Zwischenschritt zu einer Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung angesehen werden könnte, kann ferner erwartet werden, dass spezifische Kindertagespflegepersonen, welche in Großtagespflegestellen tä-

²⁴ Zur Diskussion dieser Charakterisierung der Kindertagespflege siehe Schoyerer u. a. (2020).

tig sind, berufliche Pläne für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung aufweisen könnten.

Schließlich können der Ort der Betreuung, vorhandene Unterstützung und wahrgenommene Wertschätzung als auch Kooperationen mit Akteuren im Feld der frühen Bildung mit den beruflichen Plänen der Kindertagespflegepersonen in Beziehung stehen. Bei der Betreuung in anderen Räumen außerhalb der eigenen Wohnung ist davon auszugehen, dass dies eher mit einer Verstetigung der Tätigkeit einhergeht, sodass diejenigen Kindertagespflegepersonen, welche in anderen Räumen betreuen, auch weiterhin in der Kindertagespflege tätig sein möchten. Die sich damit ergebenden spezifischen Herausforderungen könnten die Tätigkeit allerdings auch unattraktiver werden lassen; dennoch wird von einem leicht positiven Zusammenhang zwischen dieser Form der Betreuung und den beruflichen Plänen zum Verbleib ausgegangen.

Neben diesen eher materiellen und organisatorischen Aspekten ist im Besonderen für selbstständige Kindertagespflegepersonen die Unterstützung und Wertschätzung durch weitere Akteure bedeutsam. Als subjektives Maß verstanden lassen sich wahrgenommene Unterstützungen und Wertschätzungen als gute Arbeitsbedingungen konzeptualisieren. Im Sinne des Effort-Reward-Modells können diese als Kompensation für hohe Arbeitsbelastungen oder auch arbeitsbedingte Frustrationen verstanden werden.

Auf Basis der Befragungsdaten konnten diesbezüglich faktoranalytisch solche Einschätzungen der Kindertagespflegepersonen gruppiert werden, welche (fachliche) Unterstützung und Entlastung erfassen, und solche, welche die wahrgenommene Wertschätzung der Tätigkeit durch die Gesellschaft, durch die Kooperationspartner und explizit durch die Eltern erheben (vgl. Tab. HF-08.A-1). Je ausgeprägter nun die Unterstützung und Wertschätzung wahrgenommen werden, desto eher sollten Pläne zum Verbleib in der Kindertagespflege vorliegen.

Vergleichbares ist von dem Grad der Kooperation der Kindertagespflegepersonen mit weiteren relevanten Akteuren zu erwarten. Sowohl andere Kindertagespflegepersonen in der Umgebung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamts als auch Verbände für Kindertages-

pflege können hier bedeutsam sein. Je intensiver demnach die Kooperationen ausgestaltet sind, desto eher sollten Pläne zum Verbleib in der Kindertagespflege verfolgt werden.

Kontrollvariablen: Individuelle und strukturelle Merkmale

Es ist plausibel anzunehmen, dass neben den genannten Aspekten weitere individuelle und strukturelle Merkmale der Kindertagespflegepersonen im Zusammenhang mit den beruflichen Plänen stehen. Zu nennen wären hier beispielsweise, ob eigene Kinder im Haushalt vorhanden sind, der Familienstand oder auch die Staatsangehörigkeit. Da jedoch die ERiK-Surveydaten Querschnittsdaten sind, können familiäre Entwicklungen nicht abgebildet werden, welche mit beruflichen Plänen korrespondieren können. Bei der Staatsangehörigkeit muss einschränkend genannt werden, dass diejenigen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit kaum in den Daten repräsentiert sind. Die genannten Merkmale werden der Vollständigkeit halber dennoch in den folgenden Modellen rechnerisch mitberücksichtigt.

Darüber hinaus werden die Zusammenhänge für die vier folgenden Merkmale kontrolliert. Die regionale Verortung der Kindertagespflegestelle (Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt beziehungsweise ländliche Region) als auch das Land werden ebenso wie die Arbeitslosenquote in dem Landkreis der Kindertagespflegestelle berücksichtigt. Zusätzlich wird als Indikator für die Einordnung der Soziallage eines Landkreises dieser anhand des durchschnittlichen Haushaltseinkommens als einkommensschwach beziehungsweise einkommensstark kategorisiert (vgl. Tab. HF-08.A-1).

Um möglichst unverzerrte Ergebnisse zu erhalten, sind Merkmale in die Berechnung aufgenommen, welche bereits in dem ERiK-Survey der Kindertagespflegepersonen 2020 für die Gewichtung verwendet wurden (*Quantitative Variationen in der Kindertagespflege pro Land, Qualifizierungsniveau der Kindertagespflegepersonen*). Dadurch ist gewährleistet, dass auch dann, wenn nicht gleichermaßen Kindertagespflegepersonen aus den unterschiedlichen Ländern beziehungsweise mit niedrigen und hohen Qualifizierungsniveaus an der Befragung teilgenommen haben, die Ergebnisse der Berechnungen der Modelle aussagekräftig bleiben.

Ergebnisse

Deskriptive Ergebnisse

In einem ersten Schritt werden die beruflichen Pläne der Kindertagespflegepersonen berichtet. Anschließend erfolgt eine deskriptive Beschreibung ihrer Zusammenhänge mit den unabhängigen Variablen.

Große Mehrheit an Kindertagespflegepersonen möchte Tätigkeit weiterhin ausüben

In der Gesamtstichprobe und für die Fälle der multivariaten Analysemodelle ergeben sich folgende Verteilungen (vgl. Tab. HF-08.4-1): 32 % der Kindertagespflegepersonen (Modell 1: 33 %) haben Austrittspläne (Modell 1), sehen die Kindertagespflege also als Übergangslösung oder möchten langfristig in einer Kindertageseinrichtung oder in einem anderen Beruf arbeiten, während 68 % (Modell 1: 67 %) weiterhin (selbstständig oder angestellt²⁵) als Kindertagespflegeperson tätig sein möchten oder anteilig sogar einen Zusammenschluss mit anderen Kindertagespflegepersonen (beispielsweise in einer Großtagespflege) anstreben. 26 % der Kindertagespflegepersonen möchten in eine Kindertageseinrichtung wechseln (Modell 2), 74 % haben im Gegensatz dazu Pläne zum Verbleib in der Kindertagespflege.²⁶

Modell 1: Verlassen der Kindertagespflege Individuelle Merkmale

Bei Betrachtung der verwendeten unabhängigen Variablen im Zusammenhang mit diesen Verteilungen wird deutlich, dass diejenigen Kindertagespflegepersonen mit Austrittsplänen (Modell 1) durchschnittlich weniger zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind ($M=7,6$) als diejenigen, welche weiterhin als Kindertagespflegeperson tätig sein möchten ($M=8,3$).²⁷ Auch haben Kindertagespflegepersonen mit Austrittsplänen durchschnittlich weniger Berufserfahrung in der Kindertagespflege ($M=8,1$ Jahre vs. $M=10,8$ Jahre) und arbeiten pro Woche in geringerem Umfang ($M=36,9$ Stunden zu $M=39,0$ Stunden) (vgl. Tab. HF-08.4-2).

²⁵ Aus statistischen Gründen sind bereits angestellte Kindertagespflegepersonen aus den Analysen ausgeschlossen.

²⁶ Für diese Aufteilung sind die Kindertagespflegepersonen, welche die Kindertagespflege als Übergangslösung ansehen oder einen Wechsel in einen Beruf außerhalb der FBBE anstreben, nicht berücksichtigt.

²⁷ Die Skala reicht von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).

Höhere Arbeitszufriedenheit, Berufserfahrung und Wochenarbeitszeit korrespondieren mit beruflichen Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege

Während 62 % derjenigen Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Verbleib Interesse an Fort- und Weiterbildungen für ihre Tätigkeit in der Kindertagespflege zeigen, sind es für diejenigen mit Austrittsplänen nur 44 %. Eine gegenteilige Verteilung zeigt sich für das Interesse an Fort- und Weiterbildungen für andere pädagogische Tätigkeiten (z. B. in einer Kindertageseinrichtung). Hier sind es diejenigen mit Austrittsplänen, welche vermehrt ein solches Interesse anzeigen (30 vs. 9 %). Generell kein Interesse an Fort- und Weiterbildung kommt bei Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Verbleib häufiger vor (29 %) als bei denjenigen, welche darüber nachdenken, die Kindertagespflege zu verlassen (26 %) (vgl. Tab. HF-08.A-2).

Fort- und Weiterbildungsinteressen lassen Wechselpläne erkennen

Struktur- und Kontextmerkmale

Ferner kann gezeigt werden, dass die wahrgenommene Wertschätzung durch Gesellschaft, Eltern und Kooperationspartner ($M=4,1$ vs. $M=4,5$)²⁸ für diejenigen mit Austrittsplänen niedriger ausfällt als für diejenigen, die weiterhin in der Kindertagespflege tätig sein möchten (vgl. Tab. HF-08.4-2).

Wahrgenommene Wertschätzung steht mit Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege in Beziehung

Fast jede zweite Kindertagespflegeperson mit Austrittsplänen (49 %) gibt an, dass Vertretungsregelungen im Fall eines krankheits- oder arbeitsbedingten Ausfalls für sie vorhanden sind, für diejenigen ohne diese Pläne sind es nur 45 %. Diejenigen mit Austrittsplänen leben eher mit Kindern im Haushalt zusammen (80 %) als diejenigen, welche die Tätigkeit weiterhin ausüben möchten (63 %). Ein gleiches Schema findet sich auch für die Betreuung in anderen Räumen (35 vs. 24 %). Bei der Betrachtung der Kooperationen

²⁸ Die Skala reicht von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu).

Tab. HF-08.4-1: **Deskriptive Statistiken der abhängigen Variablen Modell 1 und 2 (in %)**

Abhängige Variablen	Pläne zum Verbleib	Austritts-/Wechselpläne	S.E.	n
Verlassen der Kindertagespflege	68	32	1,30	3.308
Modell 1: Verlassen der Kindertagespflege	67	33	1,52	2.163
Wechsel in Kindertageseinrichtung	74	26	1,23	3.056
Modell 2: Wechsel in Kindertageseinrichtung	74	26	1,39	1.986

Hinweis: Die Fallausfälle für die Berechnung der multivariaten Modelle ergeben sich dadurch, dass nur die Fälle zur Schätzung der Modelle verwendet werden, welche für alle Variablen im Modell gültige Werte aufweisen. Berechnungen erfolgen ausschließlich für selbstständige Kindertagespflegepersonen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung von Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n = 1.986-3.308

fällt auf, dass intensive Kooperation mit anderen Kindertagespflegepersonen in der Umgebung eher von Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Verbleib angegeben wird (50 %) als von solchen mit Austrittsplänen (41 %). Bei der Kooperation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jugendamts ergibt sich hingegen kein einheitliches Bild. Für die Kooperation mit Verbänden der Kindertagespflege zeigen sich keine merklichen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Kindertagespflegepersonen (vgl. Tab. HF-08.A-2).

Vernetzung von Kindertagespflegepersonen bei Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege

Im Unterschied dazu zeigt sich bezogen auf die Form der Kindertagespflege eine deutliche Assoziation. Von den Kindertagespflegepersonen mit Austrittsplänen sind 31 % in Großtagespflegestellen tätig. Liegen Pläne zum Verbleib vor, sind es nur 17 %. Unterschiede nach Ländern sind hingegen kaum nachweisbar.²⁹ Gleiches gilt für die Region der Kindertagespflegestelle (Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt beziehungsweise ländliche Region). Diejenigen Kindertagespflegepersonen mit Austrittsplänen sind jedoch eher in einkommensstarken Landkreisen tätig, während diejenigen mit Plänen zum Verbleib eher in einkommensschwachen Landkreisen als Kindertagespflegeperson tätig sind (53 vs. 48 %) (vgl. Tab. HF-08.A-2).

Modell 2: Wechsel in Kindertageseinrichtung

Individuelle Merkmale

Bezogen auf die Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung (Modell 2) zeigen sich folgende Unterschiede zwischen den Kindertagespflegepersonen, welche in eine Kindertageseinrichtung wechseln und solchen, die weiterhin in der Kindertagespflege tätig sein möchten (vgl. Tab. HF-08.4-3). Auch bei dieser Gegenüberstellung sind Kindertagespflegepersonen mit Wechselplänen durchschnittlich weniger zufrieden mit ihrer Tätigkeit (M=7,8) als diejenigen, welche weiterhin als Kindertagespflegeperson tätig sein möchten (M=8,3). Auch ist die Berufserfahrung durchschnittlich kürzer (M=8,6 vs. M=10,8 Jahren). Ferner betreuen sie im Durchschnitt mehr Kinder (M=4,6 vs. M=4,3).

Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Wechsel haben dreimal so hohe Werte bei dem Interesse an Fort- und Weiterbildung für Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung wie Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Verbleib

Diejenigen Kindertagespflegepersonen mit Wechselplänen haben bezogen auf das Interesse an Fort- und Weiterbildung für pädagogische Tätigkeiten (z. B. in einer Kindertageseinrichtung) einen mehr als dreimal so hohen Wert wie diejenigen mit Plänen zum Verbleib (32 vs. 9 %). Das Interesse für Fort- und Weiterbildung bezogen auf die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson ist zudem deutlich niedriger (47 vs. 62 %). Kindertagespflegepersonen, welche darüber nachdenken, die Kindertagespflege zu verlassen, um in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten, weisen zu 20 % generell kein Interesse an Fort- und Weiterbildung auf (vgl. Tab. HF-08.A-3).

²⁹ Eine Ausnahme stellen die Kindertagespflegepersonen mit Austrittsplänen (16 %) im Vergleich zu denjenigen mit Plänen zum Verbleib (12 %) in Baden-Württemberg dar.

Struktur- und Kontextmerkmale

Auch findet bei diesen Kindertagespflegepersonen die Betreuung häufiger in anderen Räumen statt (42 vs. 24 % Betreuung in der eigenen Wohnung). Im Vergleich zu den Werten in Modell 1 ist auch die Differenz bezogen auf die Tätigkeit in einer Großtagespflegestelle größer. So sind von denjenigen Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung 37 % in einer Großtagespflegestelle tätig, hingegen nur 17 % mit Plänen zum Verbleib. Ferner geben diese Kindertagespflegepersonen eher an, dass für sie eine Vertretungsregelung besteht (51 vs. 45 %) und eigene Kinder im Haushalt leben (78 vs. 63 %) (vgl. Tab. HF-08.A-3).

Tätigkeit in Großtagespflegestelle korrespondiert mit Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung

Bezogen auf die wahrgenommene Wertschätzung durch Gesellschaft, Eltern und Kooperationspartner ($M=4,1$ vs. $M=4,5$) weisen Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung durchschnittlich niedrigere Werte auf (vgl. Tab. HF-08.4-3). Wenn Überlegungen angestellt werden, in einer Kindertageseinrichtung arbeiten zu wollen, ist die intensive Kooperation mit anderen Kindertagespflegepersonen in der Umgebung seltener (43 vs. 50 %). Bei den Kooperationen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jugendamtes oder Verbänden ergibt sich jedoch wiederum kein einheitliches Bild, wenngleich die intensive Kooperation mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern des Jugendamts für diese Gruppe von Kindertagespflegepersonen etwas höher ausfällt (27 vs. 23 %) (vgl. Tab. HF-08.A-3).

Unterschiede nach Ländern sind wiederum kaum nachweisbar.³⁰ Diejenigen Kindertagespflegepersonen mit Wechselplänen sind jedoch im Vergleich zu denjenigen mit Plänen zum Verbleib eher in Großstädten tätig (36 vs. 32 %), während von solchen Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Verbleib die Tätigkeit eher in Kleinstädten oder ländlichen Regionen ausgeübt wird (34 %); Kindertagespflegepersonen mit Plänen

zum Wechsel sind hingegen nur zu 29 % dort tätig (vgl. Tab. HF-08.A-3).

Multivariate Ergebnisse

Zur Berechnung der multivariaten Zusammenhänge der aufgeführten unabhängigen Variablen mit den Plänen der Kindertagespflegepersonen zum Verbleib oder Austritt aus der Kindertagespflege beziehungsweise einem Wechsel in eine Kindertageseinrichtung wird auf logistische Regressionsmodelle zurückgegriffen (vgl. Methodenbox HF-08.1). Diese ermöglichen es, die Wahrscheinlichkeiten der jeweiligen Pläne als Folge der unterschiedlichen Ausprägungen aller unabhängigen Variablen zugleich zu berechnen. Unterschiedliche Ausprägungen dieser Variablen gehen dann mit verschiedenen Wahrscheinlichkeiten der Pläne zum Verbleib oder zum Austritt aus der Kindertagespflege (Modell 1) beziehungsweise den Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung (Modell 2) einher.

Anhand der grafischen Darstellungen (vgl. Abb. HF-08.4-1 und HF-08.4-2) wird deutlich, welche unabhängigen Variablen einen signifikanten Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit von Plänen zum Verbleib oder Austritt aus der Kindertagespflege beziehungsweise zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung aufweisen.

Modell 1 und Modell 2: Individuelle, strukturelle und kontextuelle Merkmale

Interesse an Fort- und Weiterbildung für pädagogische Tätigkeiten, welche sich nicht direkt auf die Kindertagespflege beziehen, also z. B. für die Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ausgelegt sind, stehen deutlich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Austritts- oder Wechselplänen in Beziehung (Modell 1: $AME=0,19^*$, Modell 2: $AME=0,21^*$). Ein Interesse an Fort- und Weiterbildung für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson steht hingegen negativ mit der Wahrscheinlichkeit von Austrittsplänen (Modell 1: $AME=-0,06^*$) in Beziehung, korrespondiert also mit Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege. Interesse für Fort- und Weiterbildung für andere Tätigkeiten steht in beiden Modellen ebenfalls mit Austritts- beziehungsweise Wechselplänen

³⁰ Eine Ausnahme stellen die Kindertagespflegepersonen mit Wechselplänen (39 %) im Vergleich zu denjenigen mit Plänen zum Verbleib (35 %) in Nordrhein-Westfalen dar.

Tab. HF-08.4-2: **Modell 1: Verlassen der Kindertagespflege. Deskriptive Statistiken der unabhängigen kontinuierlichen Variablen**

	Pläne zum Verbleib			Austrittspläne		
	Mittelwert	S.E.	n	Mittelwert	S.E.	n
Arbeitszufriedenheit	8,3	0,06	2.296	7,6	0,10	985
Berufserfahrung (in Jahren)	10,8	0,33	2.198	8,1	0,29	937
Teilnahmen an Fort-/Weiterbildungen (Index)	2,9	0,09	2.314	2,8	0,13	994
Faktor 1: Erreichbarkeit Fachberatung	4,8	0,05	2.190	4,8	0,07	939
Faktor 2: Beratung Fachberatung (Betriebswirtschaft, Rechtliches)	3,8	0,05	2.153	3,8	0,08	937
Faktor 3: Beratung Fachberatung (Pädagogik, Gesundheit)	4,3	0,05	2.176	4,2	0,08	940
Wochenarbeitszeit tatsächlich (in Stunden)	39,0	0,60	2.060	36,9	0,77	890
Faktor 1: (Fachliche) Unterstützung und Entlastung	3,7	0,04	2.234	3,6	0,07	957
Faktor 2: Wertschätzung (Gesellschaft, Eltern, Kooperationspartner)	4,5	0,04	2.296	4,1	0,05	979
Anzahl Kinder in Betreuung	4,3	0,08	2.307	4,3	0,16	991

Hinweis: Die abhängige Variable liegt dichotomisiert vor (0=Pläne zum Verbleib; 1=Austrittspläne). Berechnungen erfolgen ausschließlich für selbstständige Kindertagespflegepersonen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung von Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n = 916-2.314

in Beziehung (Modell 1: AME=0,37*, Modell 2: AME=0,32*).³¹

Eine aus Sicht der Kindertagespflegepersonen gelungene Fachberatung zu betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Themen steht ebenfalls mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Austritts- oder Wechselplänen im Zusammenhang (Modell 1 und 2: AME=0,03*). Darüber hinaus erhöht die Tatsache, dass Kinder im Haushalt leben, die Wahrscheinlichkeit der Pläne, die Kindertagespflege als Tätigkeit aufzugeben beziehungsweise die Wahrscheinlichkeit des Wunsches, in einer Kindertageseinrichtung tätig zu werden (Modell 1: AME=0,07*, Modell 2: AME=0,05*). Ferner haben Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen eine höhere Wahrscheinlichkeit von Austritts- oder Wechselplänen (Modell 1: AME=0,09*, Modell 2: AME=0,10*).

Dem gegenüber stehen folgende Merkmale mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Plänen zum Verbleib in Beziehung: Arbeitszufriedenheit (Modell 1: AME=-0,02*, Modell 2: AME=-0,01*), wahrgenommene Wertschätzung durch Gesellschaft, Eltern und Kooperationspartner (Modell 1: AME=-0,02*) und die intensive Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in der Umgebung (Modell 1: AME=-0,09*, Modell 2: AME=-0,10*).

Bei der Berufserfahrung (Modell 1: AME=-0,02* / AME[quadratisch]=0,00*, Modell 2: AME=-0,01*) und der Anzahl der Kinder in Betreuung (Modell 1: AME=-0,04* / AME[quadratisch]=0,00*, Modell 2: AME[quadratisch]=0,00*) sind die Zusammenhänge sowohl linear als auch anteilig quadratisch. Sind sowohl der lineare als auch der quadratische Zusammenhang signifikant, geht mit steigenden Werten zunächst eine Abnahme und dann eine Zunahme der Wahrscheinlichkeit des Austritts oder Wechsels einher. Liegt ausschließlich ein quadratischer Zusammenhang vor, nimmt die Wahrscheinlichkeit bei steigenden Werten quadratisch zu.³²

Kindertagespflegepersonen, welche mit ihrer Tätigkeit eher zufrieden sind und Fort-/Weiterbildungsinteresse für diese Tätigkeit angeben, bereits länger tätig sind und mehr Kinder betreuen, sich durch Gesellschaft, Eltern und Kooperationspartner wertgeschätzt fühlen und mit anderen Kindertagespflegepersonen intensiv kooperieren, haben also eher Pläne zum Verbleib in der Kindertagespflege. Bei einer sehr hohen Berufserfahrung und auch bei einer höheren Anzahl an Kindern in Betreuung kann die Wahrscheinlichkeit dieser Pläne hingegen wieder leicht abnehmen.³³

31 Die Zusammenhänge beziehen sich jeweils auf den Vergleich zu keinem Fort- und Weiterbildungsinteresse. Bei dem geäußerten Interesse für Fort- und Weiterbildung für andere Tätigkeiten ist einschränkend die geringe Fallzahl von Kindertagespflegepersonen zu nennen, welche ein solches Interesse äußern (Modell 1: N=15, Modell 2: N=8).

32 In binären logistischen Modellen sind die Zusammenhänge grundsätzlich nicht linear. Bevor jedoch die nicht linearen Zusammenhänge berechnet werden, wird in einem Rechenschritt vorab Linearität angenommen. Liegt diese in diesem Schritt nicht vor, können die Zusammenhänge beispielsweise auch quadratisch modelliert werden. Insbesondere bei Zusammenhängen, die das Alter (hier: Berufserfahrung) betreffen, werden in den Sozialwissenschaften häufig quadratische Zusammenhänge angenommen.

Tab. HF-08.4-3: **Modell 2: Wechsel in Kindertageseinrichtung. Deskriptive Statistiken der unabhängigen kontinuierlichen Variablen**

	Pläne zum Verbleib			Austrittspläne		
	Mittelwert	S.E.	n	Mittelwert	S.E.	n
Arbeitszufriedenheit	8,3	0,06	2.296	7,8	0,11	738
Berufserfahrung (in Jahren)	10,8	0,33	2.198	8,6	0,32	696
Teilnahmen an Fort-/Weiterbildungen (Index)	2,9	0,09	2.314	2,8	0,15	742
Faktor 1: Erreichbarkeit Fachberatung	4,8	0,05	2.190	4,8	0,08	700
Faktor 2: Beratung Fachberatung (Betriebswirtschaft, Rechtliches)	3,8	0,05	2.153	3,9	0,10	700
Faktor 3: Beratung Fachberatung (Pädagogik, Gesundheit)	4,3	0,05	2.176	4,3	0,09	703
Wochenarbeitszeit tatsächlich (in Stunden)	39,0	0,60	2.060	37,9	0,80	662
Faktor 1: (Fachliche) Unterstützung und Entlastung	3,7	0,04	2.234	3,6	0,08	717
Faktor 2: Wertschätzung (Gesellschaft, Eltern, Kooperationspartner)	4,5	0,04	2.296	4,1	0,07	731
Anzahl Kinder in Betreuung	4,3	0,08	2.307	4,6	0,18	739

Hinweis: Die abhängige Variable liegt dichotomisiert vor (0=Pläne zum Verbleib; 1=Austrittspläne). Berechnungen erfolgen ausschließlich für selbstständige Kindertagespflegepersonen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung von Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n = 683-2.314

Die Höhe der Vergütung beziehungsweise des Entgelts steht hingegen in beiden Modellen nicht statistisch signifikant mit den beruflichen Plänen in Beziehung.³⁴

Diskussion

Die Zusammenhänge stützen im Wesentlichen die theoretischen Annahmen. Sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Berufserfahrung in der Kindertagespflege über einen längeren Zeitraum stehen mit Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege in Beziehung.

Auch die Fort- und Weiterbildungsinteressen korrespondieren wie erwartet themenspezifisch mit den Plänen zum Verbleib beziehungsweise Austritt oder Wechsel. Demnach zeigen Fort- und Weiterbildungsinteresse ein höheres berufliches Commitment an, zugleich können sie aber auch als Gradmesser für mögliche Wechselabsichten verstanden werden. Sind also Fort- und Weiterbildungsinteressen bereits auf die Kindertageseinrichtung hin orientiert, kann dies als Beleg für eine gewünschte berufliche Veränderung angesehen werden.

Die Bewertung der Fachberatungen durch Kindertagespflegepersonen steht ebenso in dem Fall,

in dem die rechtliche und betriebswirtschaftliche Beratung als gelungen eingeschätzt wird, mit Plänen zum Austritt beziehungsweise Wechsel in eine Kindertageseinrichtung im Zusammenhang. Hier ist davon auszugehen, dass diese Beratung dann aufgesucht wird, wenn die Pläne bereits bestehen. Daraus folgt, dass den Fachberatungen zumindest aus Sicht der Kindertagespflegepersonen eine Schnittstellenfunktion zur Kindertageseinrichtung zugeschrieben wird.

Die Tatsache, dass Kinder im Haushalt der Kindertagespflegepersonen mit Plänen zum Austritt und dem Wechsel in eine Kindertageseinrichtung in Beziehung stehen, eröffnet verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. Denkbar wäre es, dass die häusliche Situation mit eigenen Kindern die Tätigkeit zumindest in diesem Kontext einschränkt. Möglich ist aber auch, dass eine berufliche Tätigkeit mit höherem Einkommen angestrebt wird, um das Haushaltseinkommen zu stabilisieren und die Kindertageseinrichtung dafür als sinnvolle Alternative eingeschätzt wird. Jedoch ist auch eine geplante Elternzeit als Hintergrund von Austrittsplänen denkbar. Auf Basis der vorliegenden Daten kann dies nicht abschließend geklärt werden, da keine Informationen über geplante Elternzeiten vorliegen.

Die wahrgenommene Wertschätzung durch Gesellschaft, Eltern und Kooperationspartner steht mit Plänen zum Verbleib in der Kindertagespflege in Beziehung. Werden jedoch die Pläne zum Verbleib ausschließlich mit Wechselplänen in eine

33 Bezogen auf die Berufserfahrung könnte dies beispielsweise durch das (baldige) Erreichen des Renteneintrittsalters bedingt sein.

34 Da für einen substantiellen Anteil der Kindertagespflegepersonen keine Angaben zur Vergütung vorliegen, würde die Beibehaltung dieser Variablen die Fallzahl in den Modellen erheblich reduzieren. Die Vergütung ist in den Modellierungen somit nicht weiter enthalten.

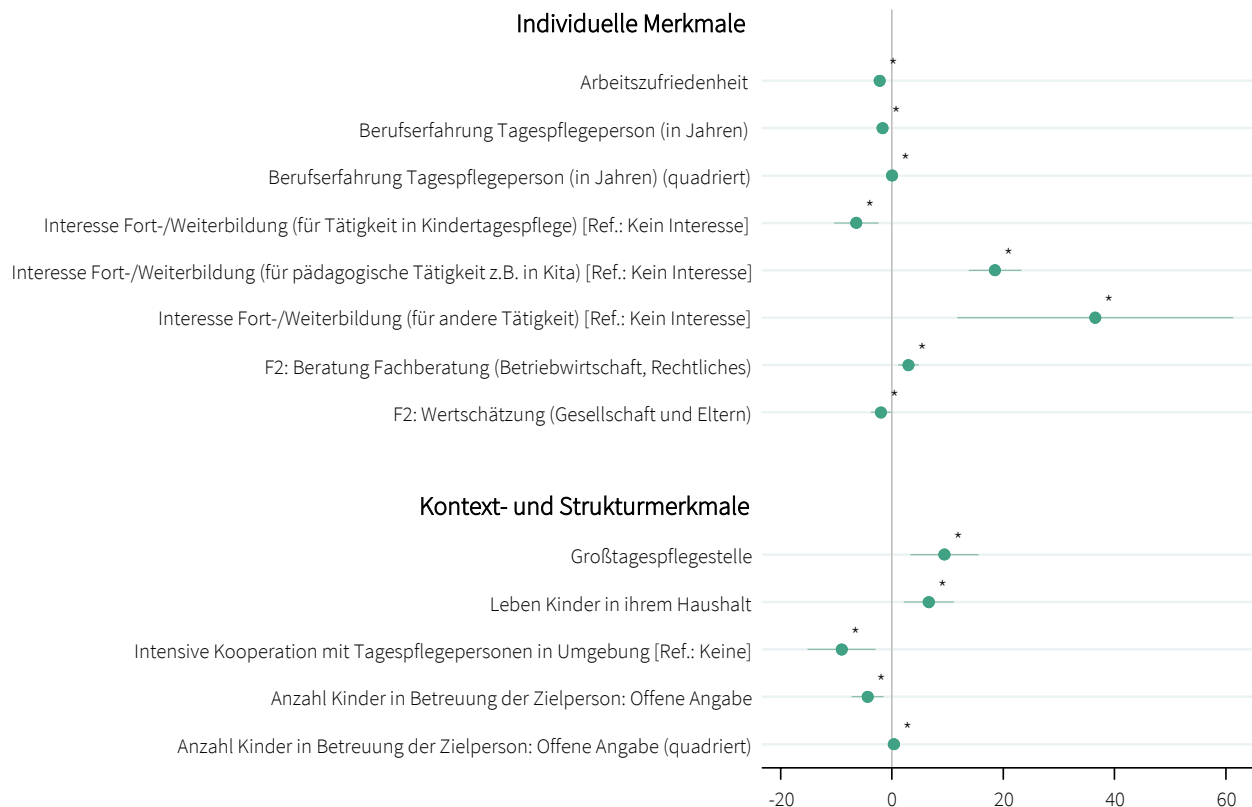
Tab. HF-08.4-4: **Regressionen zum Austritt aus der Kindertagespflege (Modell 1) und zum Wechsel in Kindertageseinrichtungen (Modell 2)**

Erklärende Variablen	Modell 1		Modell 2	
	AME	S.E.	AME	S.E.
Arbeitszufriedenheit insgesamt	-0,02*	0,00	-0,01*	0,00
Kein/e Qualifizierungskurs/pädagogische Ausbildung (Ref.)				
Qualifizierungskurs in unterschiedlichem Umfang	0,02	0,08	0,03	0,10
Pädagogische Ausbildung	0,00	0,08	0,01	0,11
Berufserfahrung Kindertagespflegeperson (in Jahren)	-0,02*	0,00	-0,01*	0,00
Berufserfahrung Kindertagespflegeperson (in Jahren) (quadriert)	0,00*	0,00	0,00	0,00
Kein Interesse Fort-/Weiterbildung (Ref.)				
Interesse Fort-/Weiterbildung (für Tätigkeit als Kindertagespflegeperson)	-0,06*	0,02	-0,02	0,02
Interesse Fort-/Weiterbildung (für pädagogische Tätigkeit z. B. in Kindertageseinrichtung)	0,19*	0,02	0,21*	0,02
Interesse Fort-/Weiterbildung (für andere Tätigkeit)	0,37*	0,13	0,32*	0,13
Teilnahmen an Fort-/Weiterbildung (Index)	0,00	0,00	0,00	0,00
Vertretungsregelungen bei Ausfall	0,04	0,02	0,02	0,02
F1: Erreichbarkeit Fachberatung	-0,00	0,01	-0,01	0,01
F2: Beratung Fachberatung (Betriebswirtschaft, Rechtliches)	0,03*	0,01	0,03*	0,01
F3: Beratung Fachberatung (Pädagogik, Gesundheit)	-0,01	0,01	-0,01	0,01
Kinder im Haushalt (ja)	0,07*	0,02	0,05*	0,02
Ort der Betreuung	0,04	0,03	0,06*	0,03
Wochenarbeitszeit tatsächlich (in Stunden)	-0,00	0,00	-0,00	0,00
F1: (Fachliche) Unterstützung und Entlastung	-0,00	0,01	0,00	0,01
F2: Wertschätzung (Gesellschaft, Eltern, Kooperationspartner)	-0,02*	0,01	-0,01	0,01
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (Ref.: Keine)				
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (sporadisch)	-0,01	0,03	-0,02	0,03
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (intensiv)	-0,09*	0,03	-0,10*	0,03
Kooperation mit Jugendamt (Ref.: Keine)				
Kooperation mit Jugendamt (sporadisch)	-0,01	0,03	0,00	0,03
Kooperation mit Jugendamt (intensiv)	-0,02	0,03	-0,01	0,03
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (Ref.: Keine)				
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (sporadisch)	-0,01	0,02	-0,01	0,02
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (intensiv)	-0,01	0,03	-0,00	0,03
Anzahl Kinder in Betreuung	-0,04*	0,01	-0,03	0,01
Anzahl Kinder in Betreuung (quadriert)	0,00*	0,00	0,00*	0,00
Großtagespflegestelle (ja)	0,09*	0,03	0,10*	0,03
Pseudo-R ²	0,14		0,13	
N	2.163		1.986	

Hinweis: Ref.: Referenzkategorie, N: Fallzahl, logistische Regressionsmodelle, cluster-robuste Standardfehler (Jugendamtsebene), Regressionskoeffizienten werden als durchschnittliche marginale Effekte (average marginal effects (AMEs)) dargestellt. AMEs können multipliziert mit 100 als Prozentpunkte interpretiert werden, *statistisch signifikant bei $p < 0,05$. Die abhängigen Variablen nehmen den Wert 1 an, wenn die Kindertagespflegepersonen Pläne zum Austritt aus der Kindertagespflege (Modell 1) oder Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung (Modell 2) aufweisen. Berechnung ausschließlich für selbstständige Kindertagespflegepersonen. Eine Kindertagespflegeperson mit 37 Kindern in Betreuung wurde aus der Analyse ausgeschlossen. Einzelne in den Modellen berücksichtigte Variablen sind nicht in der Tabelle dargestellt: „Deutsche Staatsangehörigkeit“; „Länder“; „Region (Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt und ländliche Region)“; „Familienstand“; „Regionale Sozialindikatoren auf Landkreisebene (Haushaltseinkommen, Arbeitslosenquote)“. Der Online-Anhang enthält die Ergebnistabelle HF-08.3.1-1 mit sämtlichen berücksichtigten Variablen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, ungewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n = 1.986-2.163

Abb. HF-08.4-1: Regression zum Austritt aus der Kindertagespflege (Modell 1)



Hinweis: Werte über 0 zeigen eine höhere Wahrscheinlichkeit von Plänen zum Austritt an, Werte unter 0 zeigen eher Pläne zum Verbleib an. Dargestellt sind Average Marginal Effects (AMEs) multipliziert mit 100. Die Werte lassen sich somit als Veränderung in Prozentpunkten interpretieren, *statistisch signifikant bei $p < 0,05$. Einzelne im Modell berücksichtigte, aber nicht signifikante bzw. nur als Kontrollen dienende Variablen sind nicht in der Abbildung dargestellt. Der Online-Anhang enthält die Ergebnistabelle HF-08.3.1-1 mit sämtlichen berücksichtigten Variablen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, ungewichtete Daten, Berechnungen des DJI, $n = 2.163$

Kindertageseinrichtung kontrastiert (Modell 2), so ist dieser Zusammenhang nicht mehr nachweisbar. Daraus folgt, dass diese wahrgenommenen Wertschätzungen dann förderlich wirken könnten, wenn die Kindertagespflege als Übergangslösung oder der Wechsel in einen anderen Beruf außerhalb der FBBE als Optionen zumindest angedacht werden. Der Schluss liegt nahe, dass für ohnehin überzeugte Kindertagespflegepersonen mit hohem Commitment diese Wertschätzung zusätzlich ihre Verbundenheit mit der Tätigkeit erhöht, diese Wertschätzung sich aber auf die Betreuung von Kindern als solches bezieht und nicht nur auf die Betreuung im Rahmen der Kindertagespflege.

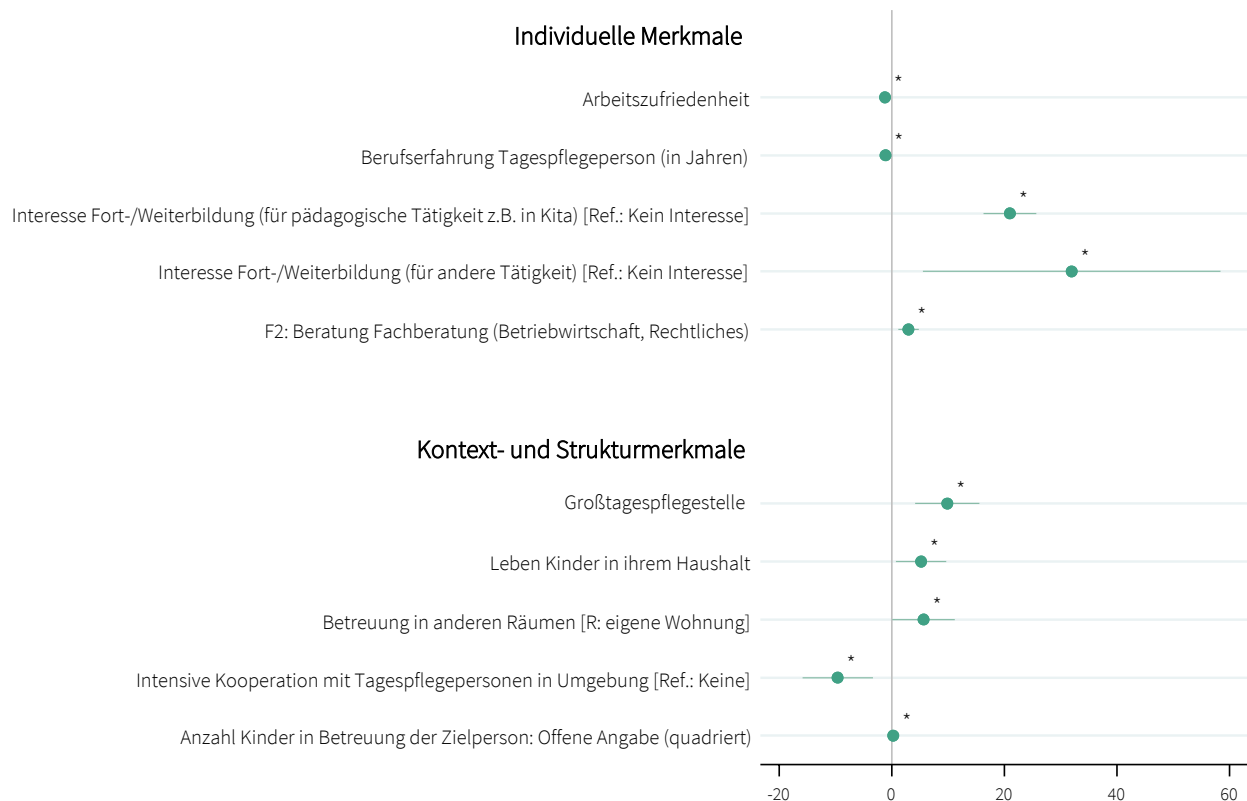
Kooperationen mit anderen Kindertagespflegepersonen sind ebenfalls förderlich für die Pläne zum Verbleib im Tätigkeitsfeld. Allerdings kann auf Basis der vorliegenden Querschnittsdaten nicht abschließend geklärt werden, ob die Kindertagespflegepersonen mit höherem Commitment

diese Kooperationen suchen oder die Kooperationen das Commitment erhöhen. Es ist ebenfalls anzunehmen, dass beide Zusammenhänge plausibel sind und es sich somit um eine Kombination aus Selektion und Verstärkung handelt.

Schließlich geht die Tätigkeit in einer Großtagespflege mit Plänen zum Verlassen der Kindertagespflege beziehungsweise Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung einher. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass diese Form der Kindertagespflege gewählt wird, um in einem Betreuungssetting tätig zu sein, welches der Kindertageseinrichtung ähnlicher ist oder sogar diese Form als Zwischenschritt für die Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung angesehen wird.

Jedoch könnten auch negative Erfahrungen in der Großtagespflege, möglicherweise mit Blick auf die persönliche Situation (Vergütung/Entgelt, Sozialversicherung, Arbeitsplatzsicherheit, Vertretungsregelung etc.) oder auch mit Blick auf

Abb. HF-08.4-2: Regression zum Wechsel in Kindertageseinrichtungen (Modell 2)



Hinweis: Werte über 0 zeigen eine Zunahme der Wahrscheinlichkeit von Plänen zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung an, Werte unter 0 zeigen eher Pläne zum Verbleib an. Dargestellt sind Average Marginal Effects (AMEs) multipliziert mit 100. Die Werte lassen sich somit als Veränderung in Prozentpunkten interpretieren, *statistisch signifikant bei $p < 0,05$. Einzelne im Modell berücksichtigte, aber nicht signifikante bzw. nur als Kontrollen dienende Variablen sind nicht in der Abbildung dargestellt. Der Online-Anhang enthält die Ergebnistabelle HF-08.3.1-1 mit sämtlichen berücksichtigten Variablen.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, ungewichtete Daten, Berechnungen des DJI, $n = 1.986$

die Kinder (Verlust der Vorteile der traditionellen Kindertagespflege) ausschlaggebend sein.

Der komplexe Zusammenhang bezüglich der Anzahl der Kinder in Betreuung lässt vermuten, dass bis zu einer gewissen Anzahl an Kindern die Tätigkeit als attraktiv wahrgenommen wird und Kindertagespflegepersonen diese folglich auch weiterhin ausüben möchten. Nähere Untersuchungen könnten der Frage nachgehen, ob eine zu hohe Anzahl an Kindern in Betreuung die Tätigkeit wieder unattraktiver erscheinen lässt.

Ohnehin ist der entscheidende Befund beim Vergleich der beiden Modelle (Modell 1: Austrittspläne, Modell 2: Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung), dass die gefundenen Zusammenhänge weitestgehend ähnlich beziehungsweise strukturgleich sind. Daher ist davon auszugehen, dass die Pläne zum Verlassen der Kindertagespflege in den meisten Fällen zugleich Pläne sind, in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Das Commitment dem Berufsfeld gegen-

über bleibt also erhalten, die Kindertagespflege wird aber zumindest von einem Teil der Kindertagespflegepersonen als weniger attraktiv angesehen als die Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung.

Limitationen

Die vorliegende Analyse muss aus folgenden Gründen in ihrer Aussagekraft eingeschränkt werden. Grundsätzlich können Modellierungen dieser Art die Wahrscheinlichkeiten meist nur anteilig erklären. In diesem Fall zeigen die Pseudo- R^2 -Werte (Modell 1: 0,14; Modell 2: 0,13) beziehungsweise McFadden's (adjusted) R^2 -Werte (Modell 1: 0,10; Modell 2: 0,09) an, dass die Modelle nur eingeschränkt aussagekräftig sind. Dies kann zum einen dadurch bedingt sein, dass nicht alle Merkmale zur Berechnung der Wahrscheinlichkeiten in die Modelle aufgenommen werden konnten. Die Komplexität, welche die Modelle in der vorliegenden Form bereits angenommen haben, lässt

aus statistischen Gründen eine Erweiterung aber nur unter Umständen sinnvoll erscheinen. Vielmehr kann die Unsicherheit bei den beruflichen Plänen auf Seiten der Kindertagespflegepersonen eine robuste Vorhersage der Wahrscheinlichkeiten erschweren.

Kritisch ist ebenfalls der hohe Anteil an fehlenden Werten in den multivariaten Modellen zu bewerten (vgl. Tab. HF-08.4-1). Dies ist jedoch nur dann für die Aussagekraft der Modelle insgesamt problematisch, wenn der Anteil erstens systematisch entstanden ist, also Muster von Merkmalskombinationen mit der Reduktion der Anzahl der Fälle in Beziehung stehen, und zweitens, wenn dieser Ausfall die Zusammenhänge (Höhe der AMEs) beeinflusst. In nachfolgenden Studien sollte dies berücksichtigt werden.

Schließlich ist weiter zu untersuchen, ob auch für die Kindertagespflege spezifische Theorieentwicklungen sinnvoll wären, die über das Konzept des beruflichen Commitments und das Effort-Reward-Modell hinaus für die beruflichen Mobilitätsabsichten von Kindertagespflegepersonen aufklärend sein könnten. Ohnehin stellt diese Analyse nur einen ersten Versuch dar, anhand von quantitativen Erhebungsdaten von Kindertagespflegepersonen in Deutschland belastbare multivariate Analysen zu Fragen der beruflichen Pläne von Kindertagespflegepersonen durchzuführen.

HF-08.5 Fazit

Sowohl die Anzahl an Kindertagespflegepersonen als auch die Anzahl der betreuten Kinder in der Kindertagespflege waren im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 rückläufig. Allerdings stieg die Anzahl an Kindertagespflegepersonen, welche Kinder außerhalb der eigenen Wohnung betreuten. Gleiches galt für die Großtagespflegestellen, welche ebenso wie die Anzahl der Kinder in dieser Betreuungsform zugenommen hatten. Da zugleich die Anzahl an Kindertagespflegepersonen, welche wenige Kinder betreuen, rückläufig war, können diese Entwicklungen als leichte Verbesserlichkeitstendenzen in der Kindertagespflege gedeutet werden. Ob und inwiefern die Coronapandemie nachhaltigen Einfluss auf diese Entwicklungen genommen hat, ist durch eine kontinuierliche Beobachtung der Kindertagespflege in den nächsten Jahren aufzuklären.

Dennoch führen die rückläufigen Zahlen an Kindertagespflegepersonen zu der Frage, ob sich auf individueller und struktureller Ebene empirische Gründe nachweisen lassen, warum Kindertagespflegepersonen die Tätigkeit aufgeben möchten. Die vorliegende Analyse konnte aufzeigen, dass auch auf individueller Ebene solche Merkmale für die beruflichen Pläne zum Austritt oder Verbleib aus der Kindertagespflege beziehungsweise zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung bedeutsam sind, die auch in anderen beruflichen Kontexten anzutreffen sind. Kindertagespflegepersonen, die zufriedener mit ihrer Tätigkeit sind, diese schon länger ausüben, Interesse an Fort- und Weiterbildung für ihre Tätigkeit anzeigen und sich durch Gesellschaft, Eltern und Kooperationspartner wertgeschätzt fühlen, neigen eher dazu, auch weiterhin diese Tätigkeit auszuführen. Zudem könnten Kooperationen mit anderen Kindertagespflegepersonen in der Umgebung der Kindertagespflegestelle dafür unter Umständen förderlich sein.

Die erwähnte Entwicklung hin zu mehr Großtagespflegestellen korrespondiert auf Individualebene jedoch damit, dass Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen eher Pläne zum Austritt aus dieser Tätigkeit beziehungsweise Pläne zum Wechsel in eine Kindertageseinrichtung haben. Es bleibt daher abzuwarten, wie und ob sich diese Entwicklung fortschreiben wird.

Die vorliegende Analyse konnte darüber hinaus weitere Ergebnisse aufzeigen. So sind Kindertagespflegepersonen, welche sich von Fachberatungen in rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen gut beraten fühlen, zugleich diejenigen, welche eher dazu geneigt sind, die Kindertagespflege zu verlassen, um (meist) eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung anzustreben. Die Vermutung liegt daher nahe, dass sie ihre Entscheidung bereits getroffen haben und den Fachberatungen hier eine Art Übergangsbegleitung zukommt. Nachfolgende Studien sollten diesen Befund aber weitergehend untersuchen, um Klarheit in die Wirkungsrichtung des an dieser Stelle zunächst korrelativ aufgezeigten Zusammenhangs zu bringen.

Implikationen und Ausblick

Insgesamt wies der überwiegende Anteil an Kindertagespflegepersonen jedoch keine Pläne zum Verlassen der Kindertagespflege auf, auch zeigten

sich keine stabilen systematischen Zusammenhänge mit wirtschaftlichen Indikatoren auf Landkreisebene. Jedoch zeigte immerhin jede vierte Kindertagespflegeperson an, dass sie langfristig in einer Kindertageseinrichtung arbeiten möchte. Diese Wechselabsicht innerhalb der FBBE lässt aber zugleich ein hohes Commitment gegenüber der Kinderbetreuung vermuten, sodass die beruflichen Pläne der Kindertagespflegepersonen nicht so gedeutet werden müssen, dass sie für die Qualität in der Kindertagespflege problematisch sind. Vielmehr ist davon auszugehen, dass dieses hohe Commitment eine gute Qualität in der Kindertagespflege mitbedingt.

Für eine qualitative Weiterentwicklung der Kindertagespflege in Deutschland sind in diesem Kontext folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- › Kontinuierliches Monitoring der Zusammenhänge von Qualität- und Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege
- › Verbesserung der Tätigkeitsbedingungen zur Bindung der Kindertagespflegepersonen an die Kindertagespflege
- › Berücksichtigung der Fachberatungen als mögliche Übergangsbegleitungen von Kindertagespflegepersonen auf dem Weg in eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung

Damit wäre einerseits gewährleistet, dass die Faktoren, welche eine Verbesserung der Tätigkeitsbedingungen und folglich auch der Qualität in der Kindertagespflege aufrechterhalten oder sogar steigern, im Blick behalten werden und entsprechend notwendige Steuerungsmaßnahmen ergriffen werden können. Andererseits bieten mögliche Wechsel von Kindertagespflegepersonen in Kindertageseinrichtungen sowohl Möglichkeiten des Ausbaus institutioneller Kapazitäten als auch Potenziale für eine Steigerung der Qualität in der Betreuung durch höhere Qualifizierungen im Zuge des Wechsels. Welche Rolle den Fachberatungen dabei zukommt, bleibt weiterhin auszuloten.

Literatur

- Aeschlimann, Belinda/Dauner, Isabelle/Trede, Ines/Neumann, Jörg/Kriesi, Irene (2018): Abgewandert aus dem Sozialbereich: Ergebnisbericht Teil der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereiches. Zollikofen
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld
- Brüderl, Josef (2010): Kausalanalyse mit Paneldaten. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden, S. 963–994
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2021): INKAR 2021 - Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Datenlizenz Deutschland – INKAR 2021– Version 2.0. URL: www.bbsr.bund.de (22. 07. 2022)
- Cohen, Aaron (2007): Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. In: Human Resource Management Review, 17. Jg., H. 3, S. 336–354
- Cramer, Jan Salomon (Hrsg.) (2010): Logit models from economics and other fields. Cambridge
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2019a): Statistik der Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege. <https://doi.org/10.21242/22543.2019.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2019b): Statistik über Personen in Großtagespflegestellen und die dort betreuten Kinder. <https://doi.org/10.21242/22545.2019.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2020a): Statistik der Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege. <https://doi.org/10.21242/22543.2020.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2020b): Statistik über Personen in Großtagespflegestellen und die dort betreuten Kinder. <https://doi.org/10.21242/22545.2020.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2021a): Statistik der Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege. <https://doi.org/10.21242/22543.2021.00.00.1.1.0>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2021b): Statistik über Personen in Großtagespflegestellen und die dort betreuten Kinder. <https://doi.org/10.21242/22545.2021.00.00.1.1.0>
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Kuger, Susanne/Müller, Michael (2021): ERIK-Surveys 2020: Befragung Kindertagespflegepersonen. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 1.0. https://doi.org/10.17621/erik2020_k
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Kuger, Susanne, Müller, Michael (2022): ERIK-Surveys 2020: Befragung Kindertagespflegepersonen. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 2.0. https://doi.org/10.17621/erik2020_k_v02
- Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung. Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72. Jg., H. 1, S. 197–227
- Güzeller, Cem Oktay/Celiker, Nuri (2019): Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. In: International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research, 14. Jg., H. 1, S. 102–120
- Heitkötter, Martina/Teske, Jana (Hrsg.) (2014): Formenvielfalt in der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe. Bd. 11. DJI-Fachforum Bildung und Erziehung. München
- Hilbe, Joseph M. (2009): Logistic regression models. Texts in statistical science. Boca Raton
- Hosmer, David W./Lemesbow, Stanley (1980): Goodness of fit tests for the multiple logistic regression model. In: Communications in Statistics - Theory and Methods, 9. Jg., H. 10, S. 1043–1069
- Hosmer, David W./Lemeshow, Stanley/Klar, Janelle (1988): Goodness-of-fit testing for the logistic regression model when the estimated probabilities are small. In: Biometrische Zeitschrift, 30. Jg., H. 8, S. 911–924
- Hosmer, David W./Lemeshow, Stanley/Sturdivant, Rodney X. (2013): Applied logistic regression. 3. Aufl. Hoboken
- Matthies, Hildegard (2021): Cooling out in der Arbeitswelt: Berufswechsel als Folge eines Mismatch von Habitus und Feld. In: Berliner Journal für Soziologie, 31. Jg., H. 3–4, S. 415–443
- Mayer, Karl Ulrich/Grunow, Daniela/Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 62. Jg., H. 3, S. 369–402
- McFadden, Daniel (1973): Conditional logit analysis of qualitative choice behaviour. In: Zarembka, Paul (Hrsg.): Frontiers in Econometrics. New York, S. 105–142
- Meiner-Teubner, Christiane/Olszenka, Ninja (2022): Der Kita-Ausbau während der Coronapandemie – verzögerte Aufnahmen oder geringere Nachfrage? In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe, 25. Jg., H. 1, S. 13–18
- Meyer, John P./Stanley, David J./Herscovitch, Lynne/Topolnytsky, Laryssa (2002): Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. In: Journal of Vocational Behavior, 61. Jg., S. 20–52

- Müller, Kirstin (2008): Schlüsselkompetenzen und beruflicher Verbleib. Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bonn
- Müller, Marianne/Aeschlimann, Belinda (2020): Fachkräftebindung im Sozialbereich. Die Rolle der Weiterbildungsunterstützung durch den Arbeitgeber. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2020. Jg., H. 2, S. 42–46
- Müller, Michael/Hegemann, Ulrike/Ziesmann, Tim (2021): HF-08 Stärkung der Kindertagespflege. In: Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 177–202
- Müller, Michael/Tiedemann, Catherine (2022): HF-08 Stärkung der Kindertagespflege. In: Klinkhammer, Nicole/Schacht, Diana D./Meiner-Teubner, Christiane/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Riedel, Birgit (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 167–183
- Musca, Serban C./Kamiejski, Rodolphe/Nugier, Armelle/Méot, Alain/Er-rafiy, Abdelatif/Brauer, Markus (2011): Data with hierarchical structure: Impact of intraclass correlation and sample size on type-I error. In: *Frontiers in psychology*, 2. Jg., H. 74, S. 1–6
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (Hrsg.) (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Bd. 33. WiFF Studien, München
- Olzenka, Ninja (2021): Kinder und Jugendliche bis 2035 – eine aktualisierte Vorausberechnung im Lichte der Coronapandemie. In: *Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe*, 24. Jg., H. 3, S. 1–20
- Pregibon, Daryl (1979): Data analytic methods for generalized linear models. Dissertation. Toronto
- Riedel, Birgit/Klinkhammer, Nicole/Kuger, Susanne (2021): Grundlagen des Monitorings: Qualitätskonzept und Indikatorenmodell. In: Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 27–42
- Rogers, William (1994): Regression standard errors in clustered samples. In: *Stata Technical Bulletin*, 3. Jg., H. 13, S. 19–23
- Schoyerer, Gabriel/Frank, Carola/Jooß-Weinbach, Margarete/Loick Molina, Steffen (2020): Professionelle Praktiken. Ethnografische Studien zum pädagogischen Alltag in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Kindheitspädagogische Beiträge. Weinheim/Basel
- Schoyerer, Gabriel/Ihm, Maria/Bach, Clarissa (2020): Die Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kindertagespflege. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt. München
- Schoyerer, Gabriel/Ihm, Maria/Bach, Clarissa (2021): Merkmale der Kindertagespflege. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt. München
- Schoyerer, Gabriel/Weimann-Sandig, Nina (2015): Tagespflegepersonen in tätigkeitsbegleitender ErzieherInnenausbildung. Berufsmotivation, Alltagsmanagement und öffentliche Förderung. Abschlussbericht aus dem Projekt Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm Kindertagespflege – Stufe 2. Wissenschaftliche Texte. München
- Siegrist, Johannes (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. In: *Journal of occupational health psychology*, 1. Jg., H. 1, S. 27–41
- Siegrist, Johannes (2002): Effort-reward imbalance at work and health. In: Perrewe, Pamela L./Ganster, Daniel C. (Hrsg.): *Historical and Current Perspectives on Stress and Health. Research in Occupational Stress and Well Being*. Bingley, S. 261–291
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Bündnis 90/Die Grünen, Freie Demokraten (Hrsg.) (2021): Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP. Berlin
- Spieß, C. Katharina/Storck, Johanna (2016): Fachkräfte in der Frühen Bildung Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche (Day Care Professionals: Labour Market Situation, Attitudes and Wishes for Change). In: *SSRN Electronic Journal*, H. 852, S. 10–103
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022): Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. Tabelle 12411-01-01-5-B. Bevölkerung nach Geschlecht - Stichtag 31.12. - regionale Ebenen. Verfügbarer Zeitraum: 31.12.2008 - 31.12.2020
- Stremmel, Andrew J. (1991): Predictors of intention to leave child care work. In: *Early Childhood Research Quarterly*, 6. Jg., H. 2, S. 285–298
- Tietze, Wolfgang (2008): Qualitätssicherung im Elementarbereich. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 54. Jg., H. 53. Beiheft, S. 16–35
- Tutz, Gerhard (2010): Regression für Zählvariablen. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden, S. 887–904
- Vicari, Basha (2020): Berufliche Mobilität: Was sie ist und was sie beeinflusst. In: Knieps, Franz/Pfaff, Holger/Bernickel, Rainer (Hrsg.): *Mobilität - Arbeit - Gesundheit. Zahlen, Daten, Fakten*. BKK Gesundheitsreport, Nr. 2020. Berlin, S. 247–253
- Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.) (2010): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden
- Ziesmann, Tim/Jähnert, Alexandra/Müller, Ulrike/Tiedemann, Catherine (2022): ERIK-Länderberichte I zum landesspezifischen Monitoring des KiQuTG. Ein kommentierter Datenband. München
- Ziesmann, Tim/Tiedemann, Catherine/Hoang, Tony/Christopher, Peterle/Jähnert, Alexandra (2023): ERIK-Länderberichte II zum landesspezifischen Monitoring des KiQuTG. Ein kommentierter Datenband. München

Anhang

Tab. HF-08.A-1: **Handlungsfeld 08: Operationalisierungstabelle**

Variable	Operationalisierung
Berufliche Pläne	<ul style="list-style-type: none"> ➤ AV ➤ K: Wenn Sie an Ihre berufliche Zukunft denken, welche langfristigen Pläne haben Sie? ➤ Kategorial (1: Ich möchte weiterhin selbstständig als Kindertagespflegeperson arbeiten; 2: Ich möchte in einer Festanstellung als Kindertagespflegeperson arbeiten; 3: Ich möchte mich mit einer anderen Kindertagespflegeperson zusammenschließen (bspw. in einer Großtagespflegestelle arbeiten); 4: Die Arbeit als Kindertagespflegeperson ist für mich eine Übergangslösung; 5: Ich möchte langfristig in einer Kindertageseinrichtung arbeiten; 6: Ich möchte langfristig in einem anderen Beruf arbeiten.) ➤ AV (Modell 1): Kategorien 1 bis 3 = Verbleib; 4 bis 6 = Austritt (Austritt bedeutsamer als Verbleib) ➤ AV (Modell 2): Kategorien 1 bis 3 = Verbleib; 5 = Wechsel in Kita (Wechsel relevanter als Verbleib); Kategorien 4 und 6 = Missing ➤ Mehrfachnennungen waren möglich.
Qualifizierungsniveau	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UV ➤ K(1): Welchen Umfang hatte bzw. hat dieser Grundqualifizierungskurs? ➤ Kategorial (1: Umfang von insgesamt weniger als 100 Unterrichtsstunden; 2: Zwischen 100 und 159 Unterrichtsstunden; 3: Zwischen 160 und 299 Unterrichtsstunden; 4: 300 und mehr Unterrichtsstunden) ➤ K(2): Welches ist Ihr höchster beruflicher Ausbildungsabschluss? ➤ Kategorial (0: Kein/e Qualifizierungskurs/pädagogische Ausbildung (Referenz); 1: Qualifizierungskurs in unterschiedlichem Umfang; 3: Pädagogische Ausbildung) ➤ Die Kategorie „0“ beinhaltet beispielsweise die Kategorie „Verwaltungs- / Büroberufe“; die Kategorie „1“ unterschiedliche Umfänge der K(1); die Kategorie (3) beinhaltet beispielsweise die Kategorie „Erzieherin“ oder auch „SozialpädagogIn, SozialarbeiterIn (Dipl., Mag., MA)“. ➤ Bildung von drei Qualifizierungsniveaus auf Basis von K(1) und K(2).
Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UV ➤ K: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? ➤ Metrisch (0: Ganz und gar unzufrieden bis 10: Ganz und gar zufrieden)
Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UV ➤ K(1): Wie hoch ist Ihr Brutto-Monatsgehalt bzw. Ihr Entgelt in Euro? ➤ K(2): Es würde uns schon helfen, wenn Sie sich zumindest grob einer der folgenden Kategorien (Brutto-Monatsgehalt) zuordnen könnten. ➤ Metrisch (Euro pro Monat; Range von 0 bis 8.500) ➤ K(2) verwendet, wenn K(1) = Missing. Variable nur in Vergleichsmodellen verwendet.
Dauer der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UV ➤ K: Wie viel Berufserfahrung haben Sie? (Als Kindertagespflegeperson) ➤ Metrisch (in Jahren; Range von 0 bis 50)

Variable	Operationalisierung
Interesse an beruflicher Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> UV K: Haben Sie Interesse an einer beruflichen Weiterqualifizierung? Kategorial (1: Ja, für meine Tätigkeit als Kindertagespflegeperson; 2: Ja, für eine andere pädagogische Tätigkeit (z. B. in einer Kindertageseinrichtung); 3: Nein (Referenz)) Mehrfachnennung möglich.
Teilnahmen an Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> UV K: Haben Sie in den letzten 12 Monaten an folgenden Fort- und Weiterbildungen teilgenommen? ((a) Literacy / Sprache; (b) Mathematik / Naturwissenschaften / Technik; (c) Bewegung / Psychomotorik / Gesundheit; (d) Musik / Kreativität / Kunst; (e) Sozial-emotionale Entwicklung der Kinder; (f) Medienbildung; (g) Entwicklungsbeobachtung und -dokumentation; (h) Spezifisches pädagogisches Konzept (z. B. Montessori, Fröbel); (i) Zusammenarbeit mit Familien / Erziehungspartnerschaft; (j) Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (z. B. KiTa, Grundschulen, Vereine); (k) Inklusion; (l) Kinderschutz; (m) Selbstmanagement; (n) Finanzmanagement; (o) Sonstiges) Metrisch (Zählindex; Range von 0 bis 15) Es wurde ein Index gebildet, welcher summarisch erfasst, wie viele Themen bzw. Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten besucht wurden.
Vertretungsregelungen	<ul style="list-style-type: none"> UV K: Gibt es in Ihrer Kindertagespflegestelle Vertretungsregelungen, wenn Sie ausfallen (z. B. bei Krankheit oder wegen Weiterbildungen)? Kategorial (nein/ja)
Unterstützung durch Fachberatung	<ul style="list-style-type: none"> UV K: Inwiefern können Sie den folgenden Aussagen zur Fachberatung (aufgrund Ihrer Erfahrungen) zustimmen? ((a) Meine Fachberatung ist für mich gut erreichbar.; (b) Ich kann mit der Fachberatung auch kurzfristig wichtige Belange klären.; (c) Ich fühle mich in betriebswirtschaftlichen Fragen gut beraten.; (d) Ich fühle mich in rechtlichen Fragen gut beraten.; (e) Ich fühle mich in pädagogischen Fragen gut beraten.; (f) Ich fühle mich in gesundheitlichen Fragen gut beraten.; (g) Ich fühle mich in Fragen der Erziehungspartnerschaft gut beraten.) Metrisch (1: Stimme ganz und gar nicht zu bis 6: Stimme voll und ganz zu) Mittelwertindex nach Anwendung einer explorativen Faktorenanalyse (oblique Rotation); Faktor 1 (Items a,b): Erreichbarkeit Fachberatung ($\alpha=0,92$) / Faktor 2 (Items c,d): Beratung Betriebswirtschaft, Rechtliches ($\alpha=0,90$) / Faktor 3 (Items e,f,g): Pädagogik, Gesundheit ($\alpha=0,92$).
Anzahl Kinder und Wochenarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> UV K(1): Wie viele Kinder betreuten Sie zum Stichtag 01.03.2020 insgesamt? K(2): Wie viele Stunden betrug Ihre tatsächliche Arbeitszeit in der letzten vollen Arbeitswoche schätzungsweise? Metrisch (Anzahl der Kinder insgesamt; Range von 1 bis 36; Eine Kindertagespflegeperson mit 37 Kindern wurde aus der Analyse ausgeschlossen.) Metrisch (Arbeitszeit in Stunden; Range von 3 bis 90)
Tätigkeit in Großtagespflege	<ul style="list-style-type: none"> UV K: Sind Sie in einem Zusammenschluss mehrerer Kindertagespflegepersonen (Großtagespflege, räumlicher Zusammenschluss, Kooperation etc.) tätig? Kategorial (nein/ja)
Ort Betreuung	<ul style="list-style-type: none"> UV K: Wo werden Ihre Tagespflegekinder betreut? ((a) In meiner eigenen Wohnung; (b) In der Wohnung des Kindes / der Kinder; (c) In anderen Räumen; (d) Sonstiges) Kategorial (0: eigene Räume; 1: in anderen Räumen) Mehrfachnennung möglich, in Auswertung wie folgt kategorisiert: Antwort (a) und (c) verwendet, Antwort (b) nicht berücksichtigt. Bei Antwort (d) wurden die offene Angaben (Sonstiges) entsprechend kategorisiert, es sei denn, es lag bereits eine Antwort (a) oder (c) vor. Lag bei einem Fall (1) Antwort (a) und Antwort (d) vor, bei einem weiteren Fall (2) jedoch nur Antwort (d), war die offene Nennung von Fall (2) auch für Fall (1) ausschlaggebend. Dadurch ergaben sich zwei widersprüchliche Fälle, die im Nachhinein entsprechend neu kategorisiert wurden.

Variable	Operationalisierung
Unterstützung und Wertschätzung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UV ➤ K: Es gibt eine Vielzahl von Bedingungen, die im Berufsleben wichtig sind, um zufrieden und leistungsfähig zu sein. Im Folgenden möchten wir von Ihnen erfahren, wie weit die folgenden Arbeitsbedingungen Ihrer Meinung nach bei Ihrer jetzigen Tätigkeit erfüllt sind. ((a) Fachliche Unterstützung für die pädagogische Praxis (z. B. Fachberatung); (b) Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte / Fachdienste (PsychologInnen, LogopädInnen etc.); (c) Unterstützung / Entlastung bei Büro- / Verwaltungsaufgaben; (d) Wertschätzung meiner Arbeit durch die Eltern; (e) Wertschätzung meiner Arbeit durch die Gesellschaft; (f) Wertschätzung durch Kooperationspartner) ➤ Metrisch (1: Stimme ganz und gar nicht zu bis 6: Stimme voll und ganz zu / trifft nicht zu) ➤ Mittelwertindex nach Anwendung einer explorativen Faktorenanalyse (oblique Rotation); Faktor 1 (Items a,b,c): (Fachliche) Unterstützung und Entlastung ($\alpha=0,69$) / Faktor 2 (Items d,e,f): Wertschätzung (Gesellschaft, Eltern, Kooperationspartner) ($\alpha=0,72$).
Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UV ➤ K: In welchem Maße sind Sie mit den folgenden Personengruppen vernetzt bzw. kooperieren Sie mit diesen? Kooperation heißt einen regelmäßigen Austausch sowie eine Zusammenarbeit mindestens einmal jährlich. ((a) Andere Kindertagespflegepersonen in der Umgebung; (b) MitarbeiterInnen des Jugendamtes; (c) Verbände für Kindertagespflege) ➤ Kategorial (1: Keine Kooperation (Referenz), 2: Sporadische Kooperation, 3: Intensive Kooperation)
Länder	<ul style="list-style-type: none"> ➤ KV ➤ Kategorial (Baden-Württemberg wird aufgrund der alphabetischen Reihung als Referenzkategorie bestimmt, mit der die übrigen 15 Länder jeweils einzeln verglichen werden.)
Stadt/Land	<ul style="list-style-type: none"> ➤ KV ➤ Kategorial (0: Großstadt, 1: Mittelstadt, 2: Kleinstadt und ländliche Region) ➤ Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022)
Regionale Einkommensstruktur – gemessen anhand Haushaltseinkommen (Landkreis, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ KV ➤ Kategorial (0: Einkommensschwache Region; 1: Einkommensstarke Region) ➤ Es wurde gemessen, ob die Kindertagespflegestelle in einem Landkreis beziehungsweise einer kreisfreien Stadt mit einem Einkommen unterhalb bzw. oberhalb des bundesweiten Medianwertes liegt. ➤ Quelle: INKAR-Daten (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2021)
Arbeitslosenquote (Landkreis, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ KV ➤ Kategorial (0: Unterdurchschnittlich (Referenz); 1: Überdurchschnittlich) ➤ Es wurde gemessen, ob die Kindertagespflegestelle in einem Landkreis beziehungsweise einer kreisfreien Stadt mit einer Arbeitslosenquote unterhalb bzw. oberhalb des bundesweiten Medianwertes liegt. ➤ Quelle: INKAR-Daten (ebd.)

Hinweis: AV: Abhängige Variable, UV: Unabhängige Variable, KV: Kontrollvariablen, K: Kindertagespflegepersonen.

Tab. HF-08.A-2: **Modell 1: Verlassen der Kindertagespflege. Deskription der unabhängigen kategorialen Variablen**

	Pläne zum Verbleib		Austrittspläne	
	Anteil	S.E.	Anteil	S.E.
Kein/e Qualifizierungskurs/pädagogische Ausbildung	1	0,26	2	0,68
Qualifizierungskurs in unterschiedlichem Umfang	79	1,38	78	1,95
Pädagogische Ausbildung	19	1,35	21	1,91
Kein Interesse an Fort-/Weiterbildung	29	1,40	26	1,93
Interesse Fort-/Weiterbildung (für Tätigkeit als Kindertagespflegeperson)	62	1,46	44	2,30
Interesse Fort-/Weiterbildung (für pädagogische Tätigkeit z.B. in Kindertageseinrichtung)	9	0,78	30	2,07
Interesse Fort-/Weiterbildung (für andere Tätigkeit)	0	0,28	1	0,41
Vertretungsregelungen bei Ausfall (ja)	45	2,70	49	3,18
Kinder im Haushalt (ja)	63	1,42	80	1,97
Betreuung in anderen Räumen	24	1,89	35	3,05
Familienstand: in Partnerschaft/zusammenlebend	79	1,25	75	1,88
Deutsche Staatsangehörigkeit	97	0,46	95	1,02
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (keine)	8	0,95	14	1,69
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (sporadisch)	42	1,60	45	2,38
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (intensiv)	50	1,96	41	2,52
Kooperation mit Jugendamt (keine)	18	1,98	22	2,14
Kooperation mit Jugendamt (sporadisch)	59	1,69	53	2,10
Kooperation mit Jugendamt (intensiv)	23	1,59	25	2,13
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (keine)	52	2,12	54	2,88
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (sporadisch)	33	1,44	31	2,05
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (intensiv)	15	1,56	15	2,70
Großtagespflegestelle (ja)	17	1,47	31	3,47
Baden-Württemberg	12	2,91	16	3,49
Bayern	8	1,85	7	1,68
Berlin	4	2,16	3	1,63
Brandenburg	2	0,89	2	1,20
Bremen	1	0,68	0	0,39
Hamburg	2	0,91	3	1,37
Hessen	7	1,86	6	2,61
Mecklenburg-Vorpommern	2	1,72	1	0,80
Niedersachsen	13	3,28	14	3,41
Nordrhein-Westfalen	35	4,17	36	4,49
Rheinland-Pfalz	3	1,03	4	1,21
Saarland	0	0,09	1	0,91
Sachsen	5	2,68	2	1,37
Sachsen-Anhalt	0	0,40	0	0,25
Schleswig-Holstein	5	2,10	2	1,40
Thüringen	1	0,52	0	0,21
Großstadt	32	4,49	33	4,61
Mittelstadt	34	2,87	35	3,23
Kleinstadt und ländliche Regionen	34	3,25	32	3,14
Hohes Haushaltseinkommen (Landkreis, 2019)	48	4,41	53	4,64
Hohe Arbeitslosenquote (Landkreis, 2019)	61	4,29	59	4,47

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung von Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, ausschließlich selbstständige Kindertagespflegepersonen, n = 916-2.314

Tab. HF-08.A-3: **Modell 2: Wechsel in Kindertageseinrichtung. Deskription der unabhängigen kategorialen Variablen**

	Pläne zum Verbleib		Austrittspläne	
	Anteil	S.E.	Anteil	S.E.
Kein/e Qualifizierungskurs/pädagogische Ausbildung	1	0,26	2	0,79
Qualifizierungskurs in unterschiedlichem Umfang	79	1,38	78	2,38
Pädagogische Ausbildung	19	1,35	20	2,36
Kein Interesse an Fort-/Weiterbildung	29	1,40	20	2,05
Interesse Fort-/Weiterbildung (für Tätigkeit als Kindertagespflegeperson)	62	1,46	47	2,83
Interesse Fort-/Weiterbildung (für pädagogische Tätigkeit z.B. in Kindertageseinrichtung)	9	0,78	32	2,63
Interesse Fort-/Weiterbildung (für andere Tätigkeit)	0	0,28	1	0,28
Vertretungsregelungen bei Ausfall (ja)	45	2,70	51	3,47
Kinder im Haushalt (ja)	63	1,42	78	2,28
Betreuung in anderen Räumen	24	1,89	42	3,38
Familienstand: in Partnerschaft/zusammenlebend	79	1,25	76	2,01
Deutsche Staatsangehörigkeit	97	0,46	95	1,23
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (keine)	8	0,95	16	2,17
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (sporadisch)	42	1,60	41	2,52
Kooperation mit Kindertagespflegepersonen in Umgebung (intensiv)	50	1,96	43	2,68
Kooperation mit Jugendamt (keine)	18	1,98	20	2,40
Kooperation mit Jugendamt (sporadisch)	59	1,69	53	2,72
Kooperation mit Jugendamt (intensiv)	23	1,59	27	2,50
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (keine)	52	2,12	52	3,21
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (sporadisch)	33	1,44	32	2,28
Kooperation mit Verbände Kindertagespflege (intensiv)	15	1,56	16	2,94
Großtagespflegestelle (ja)	17	1,47	37	3,94
Baden-Württemberg	12	2,91	12	2,98
Bayern	8	1,85	7	1,89
Berlin	4	2,16	4	2,18
Brandenburg	2	0,89	2	1,27
Bremen	1	0,68	1	0,53
Hamburg	2	0,91	3	1,42
Hessen	7	1,86	6	2,41
Mecklenburg-Vorpommern	2	1,72	1	0,54
Niedersachsen	13	3,28	16	3,76
Nordrhein-Westfalen	35	4,17	39	4,98
Rheinland-Pfalz	3	1,03	3	1,23
Saarland	0	0,09	1	1,25
Sachsen	5	2,68	2	1,40
Sachsen-Anhalt	0	0,40	0	0,35
Schleswig-Holstein	5	2,10	2	1,35
Thüringen	1	0,52	0	0,08
Großstadt	32	4,49	36	5,10
Mittelstadt	34	2,87	35	3,69
Kleinstadt und ländliche Regionen	34	3,25	29	3,38
Hohes Haushaltseinkommen (Landkreis, 2019)	48	4,41	49	4,91
Hohe Arbeitslosenquote (Landkreis, 2019)	61	4,29	62	4,64

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung von Kindertagespflegepersonen, Datensatzversion 2.0, <https://www.doi.org/10.17621/erik2020/k/v02>, gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, ausschließlich selbstständige Kindertagespflegepersonen, n = 683-2.314