

# HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte

## Fortschreibung zur Personalsituation und -qualifikation sowie Vertiefungsanalyse zur Stärke der Bindung an das Berufsfeld

Ebru Balaban-Feldens, Janette Buchmann, Doris Drexl und Felix Wenger

### HF-03.1 Einleitung

Angesichts der hohen gesellschaftlichen Bedeutung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) stellt der Fachkräftemangel Politik und Praxis vor enorme Herausforderungen (Fuchs-Rechlin 2017; Pothmann 2019; Rauschenbach u. a. 2020; Schilling/Kopp 2018). Schätzungen zufolge wird der Fachkräftebedarf zumindest in den westdeutschen Ländern aufgrund des Rechtsanspruchs auf einen Platz für eine Kindertagesbetreuung ab dem ersten Lebensjahr sowie zum anderen durch die stufenweise Einführung der Ganztagsbetreuung im Grundschulalter weiter steigen. Zudem machen Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung, wie z. B. eine Reduzierung der Anzahl an betreuten Kindern pro Betreuungsperson, mehr Personalressourcen erforderlich (Rauschenbach u. a. 2020, 2021).

Neben langfristigen Strategien, die dazu dienen, den Ausbau von Einrichtungen und die Personalrekrutierung voranzutreiben, sind auch Maßnahmen der Personalsicherung und -entwicklung für die bestehende Belegschaft wichtig und notwendig. Dafür sollten Interessen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten des pädagogischen Personals identifiziert und berücksichtigt werden. Der Übergang von einer eher generalistisch angelegten Ausbildung in den Beruf könnte beispielsweise durch eine Spezialisierung oder Fort- und Weiterbildung unterstützt werden (Geiger 2019). Nur so ist eine langfristige Personalbindung zu gewährleisten (Grgic 2019; Seybel 2022).

Elf Länder haben einen Teil der ihnen durch das KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungs-

gesetz (KiQuTG – vgl. Infobox 1.1) zur Verfügung gestellten Mittel in die *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte* investiert. Einen besonders hohen Anteil an finanziellen Mitteln, mit mehr als 20 %, investierten Berlin, Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

In diesem Kapitel werden zunächst die im Rahmen des Monitorings zum KiQuTG entwickelten fünf Indikatoren zur Operationalisierung von Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zur *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte* sowie deren Datengrundlagen beschrieben (vgl. Kap. HF-03.2). Anschließend werden die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) für das Jahr 2021 (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2021) deskriptiv berichtet (vgl. Kap. HF-03.3). Auf Basis der ERiK-Surveys 2020 wird durch eine multivariate Analyse zu Merkmalen und Einflussfaktoren, die im Zusammenhang mit einer sehr starken Personalbindung an das Berufsfeld der FBBE stehen, ergänzt (vgl. Kap. HF-03.4). Eine Zusammenfassung und Einordnung der Erkenntnisse aus den Deskriptionen der Daten der KJH-Statistik für den Zeitraum 2019 bis 2021 und der Vertiefungsanalyse schließen das Kapitel ab (vgl. Kap. HF-03.5).

### HF-03.2 Indikatoren

Das Monitoring zum KiQuTG beinhaltet in seinem Konzept Indikatoren, die verschiedene Aspekte des Handlungsfelds *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte* aufgreifen. Konkret wird das Monitoring anhand folgender fünf Indikatoren vorgenommen:

1. Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen
2. Ausbildung und Qualifikation des pädagogischen Personals
3. Fort- und Weiterbildung
4. Fachberatung
5. Arbeitsbedingungen und Personalbindung

In dem multiperspektivischen Mehrebenenmodell (Riedel/Klinkhammer/Kuger 2021), das dem Monitoring zugrunde liegt, spiegeln sich die Indikatoren letztlich auf Mikro-, Meso- und Makroebene wider, was sich sowohl in den Auswertungen der amtlichen Daten als auch der ERiK-Daten zeigt: Rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen, die auf Landesebene entwickelt werden, finden ihre Ausgestaltung auf Trägerebene und beeinflussen die pädagogischen Prozesse auf Einrichtungsebene.

Die betrachteten Indikatoren berücksichtigen Rahmenbedingungen, die besonders von Trägern verantwortet werden; sie können deshalb, ohne ihre Bedeutung auf Makroebene vernachlässigen zu wollen, grundsätzlich der Mesoebene zugeordnet werden. So werden die Parameter der *Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen*, wie das Geschlecht oder das Alter des Personals, indirekt durch Einstellungsmaßnahmen der Träger beeinflusst. Das Personalvolumen wird allerdings auf Landesebene, also auf Makroebene, festgelegt. Richtlinien zu *Ausbildung und Qualifikation* gehen zwar von der Makroebene aus, ihren Niederschlag finden sie jedoch im pädagogischen Personal, also auf der Mesoebene. Gleichwohl beeinflussen diese Indikatoren als solche auch das Geschehen in Kindertageseinrichtungen und das pädagogische Handeln der Beteiligten, sie haben also Einfluss auf die Mikroebene. Auch der Indikator *Arbeitsbedingungen und Personalbindung* kann mit Beschäftigungsumfang, Befristung und Einarbeitungsaktivitäten der Mesoebene zugeordnet werden, denn zu solchen Arbeitsbedingungen tragen Regelungen und Maßnahmen des Trägers bei. Die Zusammenarbeit im Team als eine Komponente für eine stabile Personalbindung kann jedoch auf der Mikroebene verortet werden.

Auf Basis der amtlichen Daten werden die ersten beiden Indikatoren fortgeschrieben. Die vertiefende Analyse nimmt Bezug auf den Indikator *Arbeitsbedingungen und Personalbindung*, der im

Jahr 2020 erhoben wurde, Aussagen für 2021 können hiermit nicht getroffen werden.<sup>1</sup>

### HF-03.3 Stand des FBBE-Feldes 2021

Vor dem Hintergrund des bereits seit vielen Jahren andauernden Fachkräftemangels in der Kindertagesbetreuung, der sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren, vor allem in den westdeutschen Ländern, fortsetzen wird (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Olszenka 2020), ist die Frage nach der Gewinnung neuer und der Sicherung der vorhandenen Fachkräfte ein zentrales Thema auf allen Ebenen im Feld der Kindertagesbetreuung. Im Folgenden wird anhand der Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) ein Überblick über die Situation des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen 2021 gegeben. Um Veränderungen abbilden zu können, wurden Ergebnisse auf 2020 und 2019 zurückbezogen.

#### Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen

Anhand der Anzahl des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen lässt sich die Größe dieses Arbeitsfelds erfassen – der Vorjahresvergleich gibt Aufschluss, ob eine Veränderung zu beobachten ist. Anhand der amtlichen Daten werden sowohl pädagogisches als auch leitendes Personal, welches in Kindertageseinrichtungen tätig ist, als pädagogisch tätiges Personal definiert. Unberücksichtigt bleibt in dieser Definition Personal, das in Horten und Hortgruppen sowie in der Verwaltung arbeitet (Drexl u. a. 2021).

#### Das Personalvolumen der pädagogisch Tätigen erreicht einen neuen Höchststand

Zum Stichtag 01.03.2021 gab es 661.548 pädagogisch Tätige in Kindertageseinrichtungen in Deutschland. Im Vergleich zum Vorjahr waren dies 23.918 zusätzliche Personen; der Personalausbau ist also weiter vorangeschritten. Insgesamt machte der Zuwachs 8,5 % gegenüber 2019 und 3,8 % gegenüber 2020 aus.

<sup>1</sup> Da die Daten der ERiK-Surveys 2020 bereits im ERiK-Forschungsbericht II (Klinkhammer u. a. 2022) berichtet wurden, werden sie an dieser Stelle nicht näher erläutert. Entsprechend bleiben einzelne Kennzahlen sowie die Indikatoren *Fort- und Weiterbildung* und *Fachberatung* im vorliegenden Forschungsbericht für die Fortschreibungen unberücksichtigt (vgl. Kap. 1).

Betrachtet man den Personalausbau auf Länderebene, so können Unterschiede beobachtet werden. Der höchste prozentuale Zuwachs war im Vergleich zum Vorjahr in Niedersachsen (5,3 %), Nordrhein-Westfalen (5,0 %), Schleswig-Holstein (4,9 %) und Hessen (4,7 %) zu verzeichnen; den niedrigsten Zuwachs findet man in Sachsen-Anhalt (0,2 %) (vgl. Tab. HF-03.1.1-1 im Online-Anhang).

Wie bereits im ERiK-Forschungsbericht II (Wenger u. a. 2022) eingeführt, wird folgender Personalbedarf zur Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt für den Zeitraum 2019 bis 2030 prognostiziert (Böwing-Schmalenbrock/Meiner-Teubner/Olszenka 2020): Während die vorausgerechneten Personalgesamtbedarfe in ostdeutschen Ländern in naher Zukunft gedeckt sein könnten, zeigt sich ein Mehrbedarf an Personal für westdeutsche Länder. Die Prognose stellt den Bedarf an Personal dar, um das Personalvolumen zukünftig halten zu können. Der Mehrbedarf an Personal im Zuge von Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -verbesserung kann hingegen nicht berücksichtigt werden.

Von den gut 660.000 Personen des pädagogischen Personals sind bundesweit in 2021 nach wie vor zwei Drittel bei öffentlichen Trägern und ein Drittel bei freien Trägern beschäftigt.<sup>2</sup> Dieses Verhältnis ist im Vergleich zu den beiden Vorjahren weitgehend stabil (vgl. Tab. HF-03.1.3-9 im Online-Anhang). Auf Einrichtungsebene arbeitet fast die Hälfte des pädagogischen Personals in großen Einrichtungen (mit mehr als 76 Kindern). Weitere 44,2 % sind in mittelgroßen Einrichtungen (mit 26 bis 75 Kindern) beschäftigt.<sup>3</sup> Nur eine kleine Minderheit an pädagogischem Personal ist in kleinen Einrichtungen (mit weniger als 25 Kindern) tätig (vgl. Tab. HF-03.1.3-8 im Online-Anhang). Dieses Verhältnis ist ebenfalls im Vergleich zu den beiden Vorjahren weitgehend stabil geblieben (vgl. Tab. HF-03.1.3-8 im Online-Anhang). Auf Länderebene können leichte Variationen beobachtet werden. In den ostdeutschen Ländern arbeiten knapp 60 % in Einrichtungen mit bis zu 76 Kindern und mehr.

2 Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen keine Werte ausgegeben.

3 Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und Thüringen keine Werte ausgegeben.

### Männerquote in der FBBE steigt, bewegt sich aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau

Betrachtet man das Feld des pädagogischen Personals nun im Hinblick auf demographische Merkmale, dann kann beobachtet werden, dass mehrheitlich Frauen in den Kindertageseinrichtungen tätig sind. 2021 waren 93,1 % des pädagogischen Personals weiblich.<sup>4</sup> Seit einigen Jahren lässt sich aber auch ein leichter Anstieg des Männeranteils beobachten. Hier können verschiedene Gründe eine Rolle spielen, beispielsweise die Imagekampagne zu Männern im Tätigkeitsfeld oder das vom ESF und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte Programm „Mehr Männer in Kitas“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017).<sup>5</sup> Der bundesweite prozentuale Zuwachs im Zeitraum von 2019 bis 2021 ist bei den Männern (+23,7 %) größer als bei den Frauen (+7,5 %). Die Männerquote nimmt zwar weiter zu, bewegt sich allerdings weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Länderspezifische Veränderungen im Hinblick auf die Geschlechterkomposition dieses Arbeitsfelds können auch für 2021 beobachtet werden. Der Männeranteil war in den ostdeutschen Ländern um 1 Prozentpunkte höher als in den westdeutschen Ländern. Wie bereits in den Vorjahren war der Anteil an männlichem Personal in Bayern mit 4,3 % am niedrigsten, während der Anteil im Stadtstaat Berlin mit 12,6 % am höchsten war. In der kurzfristigen Entwicklung ab 2019 nahm der Männeranteil in Brandenburg (+ 1,3 Prozentpunkte), Berlin (+1,1 Prozentpunkte) und Nordrhein-Westfalen (+ 1,1 Prozentpunkte) zu (vgl. Tab. HF-03.1.1-1, Tab. HF-03.1.1-2, Tab. HF-03.1.1-3 im Online-Anhang).

### Das Durchschnittsalter des pädagogischen Personals sinkt

Mit Blick auf die Altersstruktur des pädagogischen Personals lassen sich unterschiedliche Aspekte beobachten: Die Anteile des jüngeren Personals (bis 35 Jahre) geben einen Hinweis darauf, wie viele Absolventinnen und Absolventen innerhalb der vergangenen fünf bis max. zehn Jahre

4 Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen keine Werte ausgegeben.

5 Das vom ESF und BMFSFJ geförderte Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“, welches in 13 Bundesländern realisiert wurde, hatte zum Ziel, neue Wege zu finden, um mehr Männer für das Berufsfeld zu gewinnen (BMFSFJ 2011)

erfolgreich in das Arbeitsfeld eingestiegen sind. Der Anteil des pädagogischen Personals, das jetzt 55 Jahre und älter angehört, wird voraussichtlich in den kommenden 10 Jahren das Arbeitsfeld altersbedingt verlassen, was bedeutet, dass neues Personal rekrutiert werden muss, um den Bedarf zu decken. Der Blick auf die Entwicklung der mittleren Altersgruppe gibt außerdem einen Hinweis darauf, ob Quer- und Seiteneinstiege erfolgt sind, und zwar dann, wenn diese Altersgruppe sichtbar größer wird.

Das bundesweite Durchschnittsalter des pädagogischen Personals lag 2021 bei 39,6 Jahren, während 2019 und 2020 das durchschnittliche Alter bei 40,0 bzw. 40,1 Jahren lag. Damit war das pädagogische Personal im Durchschnitt zuletzt etwa ein halbes Jahr jünger als noch im Vorjahr. Zwischen 2019 und 2020 gab es hingegen kaum eine Veränderung, was darauf hindeutet, dass entweder verstärkt ältere Personen ausgestiegen, oder mehr jüngere Personen hinzugekommen sind. Fasst man das Alter nach Kategorien zusammen, so waren 2021 bundesweit 27,0 % der Beschäftigten im Berufsfeld der FBBE unter 30 Jahre alt, 46,0 % im mittleren Alter (30 bis unter 50 Jahre alt), 27 % 50 Jahre und über 60 Jahre alt.<sup>6</sup> Der Anteil derjenigen, die jünger als 30 Jahre waren, lag in Bayern (31,2 %), Baden-Württemberg (30,8 %), dem Saarland (30,4 %) und Nordrhein-Westfalen (28,8 %) über dem Durchschnitt, während der Anteil in den ostdeutschen Ländern Brandenburg (18,0 %) und Sachsen (18,5 %) unter dem Durchschnitt lag. Dagegen war in den drei ostdeutschen Ländern Sachsen-Anhalt (39,4 %), Brandenburg (32,1 %) und Sachsen (31,8 %) die Gruppe der älteren Beschäftigten (zwischen 50 und über als 60 Jahre alt) am größten (vgl. Tab. HF-03.1.3-1 im Online-Anhang). In der zeitlichen Entwicklung gab es kaum Verschiebungen innerhalb der Gruppen (vgl. Tab. HF-03.1.3-1, Tab. HF-03.1.3-2, Tab. HF-03.1.3-3 im Online-Anhang).

Es finden sich jedoch Hinweise darauf, dass das männliche Personal durchschnittlich jünger war als das weibliche und dieses auch häufig zu den Berufsanfängern im Berufsfeld der FBBE gehörte (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Anhand der KJH-Statistik wurde dieses Bild ebenfalls deutlich, denn differenziert man das Alter

nach dem Geschlecht des pädagogischen Personals, dann waren die Männer durchschnittlich 32,8 Jahre und die Frauen 40,2 Jahre alt. Dies deckt sich auch mit den Berichtsjahren 2019 und 2020, in denen Männer unter dem pädagogischen Personal über alle Länder hinweg in diesem Berufsfeld tendenziell jünger als Frauen waren (2019: 33,1 vs. 40,6 Jahre; 2020: 33,1 vs. 40,5 Jahre). Im Ländervergleich fällt die Differenz zwischen den beiden Gruppen allerdings unterschiedlich groß aus (vgl. Tab. HF-03.1.2-5 im Online-Anhang).

## Qualifikation des pädagogischen Personals

Um einem akuten Personalangel entgegenzuwirken, werden vielfältige Strategien diskutiert, die unter anderem das Qualifikationsniveau des pädagogischen Personals betreffen. Seit etwa 2004 werden beispielsweise die kindheitspädagogischen Studiengänge ausgebaut, um akademisch qualifiziertes Personal zu gewinnen. Daneben wird mit Blick auf die Öffnung des Feldes für Personen mit anderen Ausbildungen über eine Anpassung des Fachkräfteprofils diskutiert und zum Teil bereits umgesetzt (Grgic 2020).

Bei der genauen Betrachtung der Ausbildung des pädagogischen Personals wird deutlich, dass unterschiedliche Formen und Wege zum Beruf führen können. Eine Ausbildungsform, die nach wie vor mehrheitlich gewählt wurde, ist die zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher. Dies spiegelt sich auch in der Anzahl der Schülerinnen bzw. Schüler<sup>7</sup> für das Schuljahr 2020/21 wider, denn hier konnte ein vorläufiger Höhepunkt mit 42.609 Schülerinnen und Schülern erreicht werden.

### Höchststand der praxisintegrierten Ausbildungsform

Im Ländervergleich zeigten sich jedoch uneinheitliche Trends. Die meisten Schülerinnen und Schüler begannen die Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung im Schuljahr 2020/21 in Nordrhein-Westfalen (21,0 %) und in Baden-Württemberg (12,7 %). Auf Länderebene sind in der kurzfris-

<sup>6</sup> Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen keine Werte ausgegeben.

<sup>7</sup> Die hier berichteten Zahlen zur Ausbildung beziehen sich auf die Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen des Statistischen Bundesamtes, die zusätzlich um eine WIFF-Abfrage (Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF)) bei den statistischen Landesämtern ergänzt wurde (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

tigen Entwicklung nur marginale Unterschiede zu beobachten.<sup>8</sup> Im Vergleich zum Schuljahr 2019/20 konnte bundesweit eine leichte Zunahme der Absolventinnen- und Absolventenzahlen der Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung (+866) beobachtet werden (+2,7 %). Die größten Anteile an Absolventinnen und Absolventen für das Schuljahr 2019/20 konnten in Nordrhein-Westfalen (19,7 %), Baden-Württemberg (12,6 %) und Bayern (10,3 %) beobachtet werden. In dem kurzen Zeitintervall gab es nur leichte Verschiebungen innerhalb des Feldes (vgl. Tab. HF-03.2.1.1-2 im Online-Anhang).

Für das Schuljahr 2020/21 begangen 15,2 % an Schülerinnen- und Schülerzahlen eine praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. Die Ausbildung wurde in 10 Ländern angeboten, wodurch sich in den Ländern quantifizierbare Unterschiede ergaben. Im Schuljahr 2020/2021 starteten in dieser Ausbildungsform insbesondere Schülerinnen und Schüler in Baden-Württemberg (49,0 %), Nordrhein-Westfalen (34,8 %), Bayern (15,7 %) und Bremen (12,4 %). Während für Nordrhein-Westfalen (+11,2 Prozentpunkte), Baden-Württemberg (+4,0 Prozentpunkte) und Bayern (+2,6 Prozentpunkte) Zuwächse beobachtet werden konnten, wurde in Bremen (-3,2 Prozentpunkte) ein Rückgang verzeichnet (vgl. Tab. HF-03.2.1.2-1 im Online-Anhang).

Die Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten<sup>9</sup> wird in 13 Ländern an Berufsfachschulen angeboten. Im Schuljahr 2019/20 haben insgesamt 16.742 Personen eine Ausbildung abgeschlossen, dies sind etwa 6,8 % mehr als im Schuljahr 2018/19. Es können nur marginale Veränderungen auf Länderebene beobachtet werden. Im Schuljahr 2020/21 haben 20.625 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten begonnen, das sind bundesweit etwa 3,5 % weniger als im Schuljahr 2019/20. Nach Ländern betrachtet waren die größten Anteile an Schülerinnen und Schülern in Nie-

dersachsen (18,9 %), Nordrhein-Westfalen (12,8 %) und Berlin (11,1 %) und die geringsten Anteile in Baden-Württemberg (0,17 %) zu beobachten. Auf Länderebene gab es bezüglich der Rückgänge Unterschiede, die jedoch insgesamt marginal ausfielen (vgl. Tab. HF-03.2.1.3-1 im Online-Anhang).

Eine weitere Ausbildungsform, die an Berufsfachschulen angeboten wird, ist die zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger<sup>10</sup>. Im Schuljahr 2020/21 starteten insgesamt 9.986 Personen eine Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger, etwa 0,72 % weniger als zum Vorjahr. Die Schülerinnen und Schüler verteilen sich sehr unterschiedlich auf die acht Länder. Der größte Anteil an Schülerinnen und Schülern war für das Schuljahr 2020/21 in Nordrhein-Westfalen (39,1 %) und in Bayern (34,1 %) zu verzeichnen. Somit schlossen 73,2 % die Ausbildung in Nordrhein-Westfalen und Bayern ab. In dieser kurzen Zeitspanne können nur marginale Unterschiede beobachtet werden. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen, die eine Kinderpflegeausbildung abgeschlossen haben, lag im Schuljahr 2019/20 bei 5.376 Personen, damit waren es 3,5 % mehr als im Vorjahr. Es gibt wenige beobachtbare Veränderungen im Vergleich zu 2020, lediglich für Bayern zeigte sich ein Zugewinn um 2,3 %. Im Vergleich zur Ausbildung der staatlich anerkannten Erzieherin bzw. des staatlich anerkannten Erziehers fielen Schülerinnen und Schüler in dieser Ausbildungsform geringer ins Gewicht (vgl. Tab. HF-03.2.1.4-1 im Online-Anhang).

### Weiterhin geringer Anteil einschlägig akademisch Qualifizierter

Ein Blick auf die im Jahr 2021 im Berufsfeld der FBBE der Beschäftigten zeigt, dass zwei Drittel (67,5 %) des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen bundesweit, wie auch in den vorherigen Jahren, über einen einschlägigen Fachschulabschluss verfügten.<sup>11</sup> Der Anteil der Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss lag bei 5,5 % und der mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss bei 13,6 %. Betrachtet man

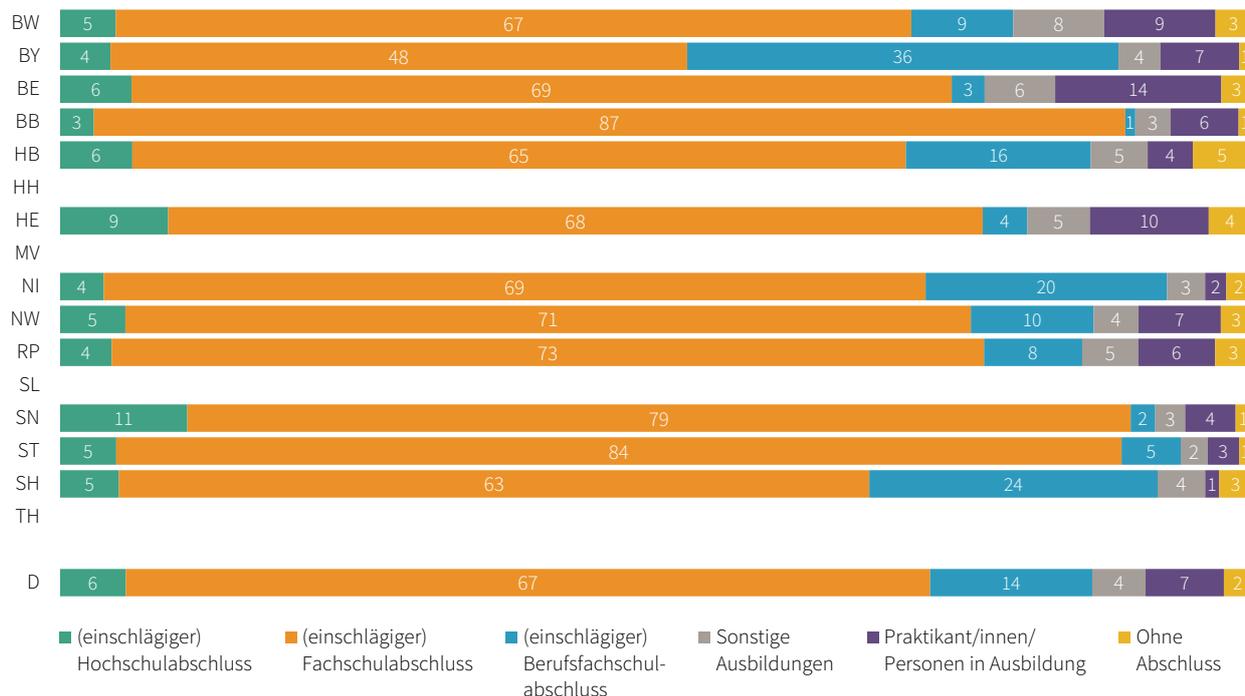
<sup>8</sup> Die Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr zu einer praxisintegrierten Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher/in sind in diesen Zahlen enthalten.

<sup>9</sup> In Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein lautet die Berufsbezeichnung „Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent“. In Bremen werden auch „Sozialassistentinnen bzw. Sozialassistenten an anerkannten Ergänzungsschulen“ berücksichtigt. Die Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten wird nicht in Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz angeboten.

<sup>10</sup> Die Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger wird nicht in Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen oder Schleswig-Holstein angeboten.

<sup>11</sup> Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und Thüringen keine Werte ausgegeben.

Abb. HF-03.3-1: **Qualifikation des pädagogischen Personals und der Leitungen in Kindertageseinrichtungen 2021 nach Ländern (in %)**



Hinweis: Werte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und Thüringen sind nicht dargestellt, da diese aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2021 DOI: 10.21242/22541.2021.00.00.1.1.0 und Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2021 DOI: 10.21242/22543.2021.00.00.1.1.0; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

Praktikantinnen und Praktikanten in Ausbildung im Bereich der FBBE, so machten sie einen Anteil von 6,6 % aus. Die Quote an Personen mit einer sonstigen Ausbildung lag bundesweit bei 4,5 %, und ohne Abschluss bei 2,3 % (vgl. Abb. HF-03.3-1; Tab HF-03.2.1.2 im Online-Anhang).<sup>12</sup>

Bei einem Vergleich der Qualifikation des pädagogischen Personals über die Länder hinweg fanden sich die größten Anteile an pädagogischem Personal mit einschlägigem Fachschulabschluss in Brandenburg (86,6 %) und in Sachsen-Anhalt (84,4 %). Einen einschlägigen Hochschulabschluss hatten das pädagogische Personal am häufigsten in Sachsen (10,7 %) und Hessen (9,1 %), in Niedersachsen (3,7 %) und in Brandenburg (2,8 %) waren die Quoten am niedrigsten. Der Anteil an pädagogischem Personal mit einer sonstigen Ausbildung fiel in Baden-Württemberg mit 7,6 % am höchsten und in Sachsen mit 2,5 % am niedrigsten aus. Die meisten Praktikantinnen bzw. Praktikanten gab es in Berlin (13,9 %) und in Hes-

sen (10,0 %). Personen ohne Ausbildung waren vergleichsweise am häufigsten in Bremen (4,9 %) anzutreffen und am seltensten in Bayern (1,1 %) (vgl. Abb. HF-03.3-1; Tab. HF-03.2.2-1 im Online-Anhang).

Erwartungsgemäß wurden im Zeitverlauf kaum Veränderungen beobachtet, lediglich in Bremen und Nordrhein-Westfalen gab es eine leichte Verschiebung. Der Anteil an Personen mit einschlägigem Fachschulabschluss nahm in Bremen (-1,7 Prozentpunkte) und in Nordrhein-Westfalen (-1,6 Prozentpunkte) geringfügig ab. Gleichzeitig nahm in Bremen und Nordrhein-Westfalen der Anteil an Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen mit nicht einschlägigem Berufsabschluss um etwa 1,7 bzw. 1,6 Prozentpunkte zu.

Neben der formalen Ausbildung sammelt das pädagogische Personal im Laufe des Arbeitsalltags und durch den Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen in der Einrichtung wichtige Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die skizzierten unterschiedlichen Ausbildungswege und Qualifikationen des pädagogischen Personals können

<sup>12</sup> Für eine differenzierte Beschreibung der Qualifikationskategorien hierzu die Fußnoten Tab HF-03.2.2-1

dazu führen, dass sich heterogene Teamzusammensetzungen<sup>13</sup> ergeben, was neue Ideen und Konzepte in der pädagogischen Arbeit befördern mag (Blossfeld/Roßbach 2012). Allerdings gestaltet sich die Teamzusammensetzung<sup>14</sup> wie auch bei der beruflichen Qualifikation und Ausbildung des pädagogischen Personals bundesweit weitgehend heterogen (vgl. Infobox HF-03.1).

### Infobox HF-03.1 Teamzusammensetzungen in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikation in Anlehnung an das WiFF-Fachkräftebarometer

#### *Erzieher/innen-Team*

Teams, in denen fast ausschließlich Erzieherinnen und Erzieher tätig sind (sonstige Berufe < 20 %).

#### *Sozialpädagogisches Fach- und Berufsfachschulteam*

Belegschaften, die der westdeutschen Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen folgen und aus Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und -pflegern bzw. Sozialassistentinnen und -assistenten bestehen (sonstige Berufe < 20 %).

#### *Akademisch erweitertes sozialpädagogisches Team/akademisch erweitertes Erzieher/innen-Team*

Teams, in denen neben dem nichtakademischen, sozialpädagogischen Personal zusätzlich oder fast ausschließlich einschlägig qualifizierte sozialpädagogische Akademikerinnen und Akademiker (d.h. Absolventinnen und Absolventen der Studienrichtungen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaft) beschäftigt sind (sonstige Berufe < 20 %). Die Zuordnung zu Teamtyp 3 (Akademiker/innen) erfolgte vorrangig vor der Zuordnung zu Typ 4 (Heilpädagogik).

#### *Heilpädagogisches erweitertes sozialpädagogisches Team*

Teams, in denen neben dem nichtakademischen sozialpädagogischen Personal zusätzlich oder fast ausschließlich Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (FH und FS) sowie

Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger tätig sind (sonstige Berufe < 20 %).

#### *Sonstiges gemischtes Team*

Teams, in denen das sozial- und/oder heilpädagogische Personal durch tätige Personen ohne Berufsausbildung sowie weitere akademische und nichtakademische Berufe ergänzt wird, zum Beispiel durch Gesundheitsdienstberufe (etwa aus der Kranken- und Altenpflege, Motopädie) oder andere Einzelberufe (wie Lehrkräfte, soziale und medizinische Helferberufe). Berücksichtigt wurden hier auch die wenigen Teams, in denen nur Kinderpflegerinnen und -pfleger bzw. Sozialassistentinnen und -assistenten arbeiten (sowie weitere Einzelkonstellationen) (sonstige Berufe min. 20 %).

(Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021)

Der bundesweite Anteil an reinen sozialpädagogischen Teams lag 2021 bei 25,6 %. Reine Erzieher/innen-Teams fanden sich in 18,4 % der Kindertageseinrichtungen. 43,9 % der Teams konnten demnach als weitestgehend qualifikationshomogen bezeichnet werden. Jedoch wiesen mehr als die Hälfte der bundesweiten Teams eine heterogene Zusammensetzung der einschlägigen Qualifikationen auf.

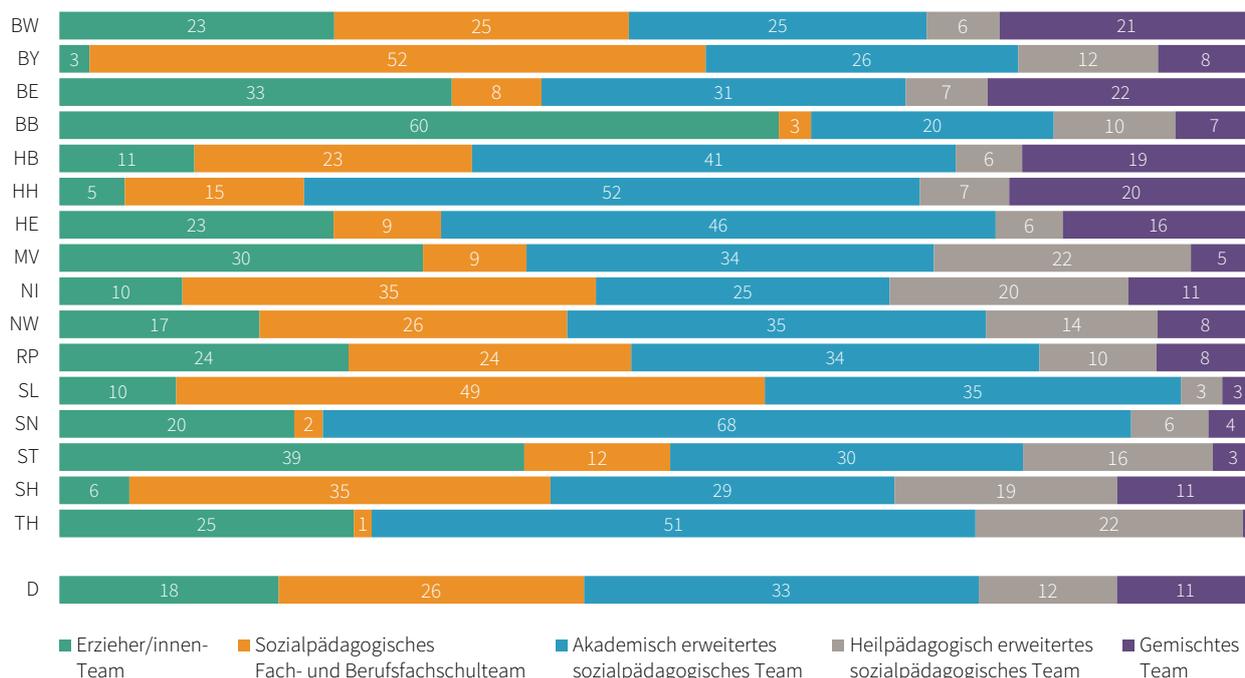
### Pluralität der Ausbildungswege spiegelt sich in der Zusammensetzung des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen wider

Bundesweit waren am häufigsten akademisch erweiterte sozialpädagogische bzw. akademisch erweiterte Erzieher/innen-Teams (33,0 %) in den Kindertageseinrichtungen zu finden. Teams mit Heilpädagoginnen und Heilpädagogen machten einen Anteil von 11,6 % aus. Der Anteil der Teams, die auch von fachfremdem oder unausgebildetem Personal unterstützt wurden, lag bei 11,5 % (vgl. Tab HF-03.2.4-1 im Online-Anhang; vgl. Abb. HF-03.3-2). Obwohl die Mehrheit der Teams sich heterogen zusammensetzt, konnten auch Länder identifiziert werden, die zum Großteil aus reinen sozialpädagogischen (Bayern (51,6 %) und das Saarland (49,3 %)) oder reinen Erzieher/innen-Teams bestanden (Brandenburg (60,2 %)). In Sachsen, Hamburg, und Thüringen befand sich ein Anteil von mehr als bzw. knapp über 50 % des akademisch erweiterten sozialpädagogischen Teams

<sup>13</sup> Aus Datenschutzgründen werden die Zahlen inklusive Horte ausgewiesen.

<sup>14</sup> Die hier berichteten Zahlen zur Ausbildung beziehen sich auf die Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen des Statistischen Bundesamtes, die um eine WiFF-Abfrage bei den statistischen Landesämtern ergänzt wurde (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

Abb. HF-03.3-2: Pädagogisches Personal 2021 nach Ländern und Teamzusammensetzung (in %)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen 2021 DOI: 10.21242/22541.2021.00.00.1.1.0 und Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2021 DOI: 10.21242/22543.2021.00.00.1.1.0; Berechnungen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund

(vgl. Tab. HF-03.2.4-1 im Online-Anhang). Im Vergleich zu 2019 und 2020 können leichte Veränderungen beobachtet werden: Trotz stetigen Ausbau der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher sank der Anteil an reinen Erzieher/innen-Teams, während die Anteile für andere Teams, wie akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams und akademisch erweiterte Erzieher/innen-Teams, in fast allen Ländern leicht zunahmen (vgl. Tab. HF-03.2.4-1, Tab. HF-03.2.4-2, Tab. HF-03.2.4-3 im Online-Anhang).

### Arbeitsbedingungen und Personalbindung

Für die Gewinnung und Bindung von pädagogischem Personal sind die Arbeitsbedingungen, die die Attraktivität des Berufsfeldes ausmachen, bedeutsam. Für die Messung solcher Arbeitsbedingungen liegen unterschiedliche Konzepte vor (Beher/Fuchs-Rechlin 2013). In der KJH-Statistik werden die Arbeitsbedingungen über die Entlohnung, den Beschäftigungsumfang sowie das Befristungsverhältnis abgebildet.

### Entlohnung des pädagogischen Personals unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern kaum

Die monetäre Entlohnung steht in einem engen Zusammenhang mit der Attraktivität eines Berufs und der Wertschätzung im Hinblick auf die erbrachte Arbeit. Das monatliche Bruttogehalt für vollzeitbeschäftigtes pädagogisches Personal lag 2021 in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung im Median bei 3.551 Euro brutto pro Monat. Im Vergleich zum Vorjahr (3.480 Euro) ist die Entlohnung 2021 etwas gestiegen. In Rheinland-Pfalz fiel das Bruttoarbeitsentgelt mit 3.668 Euro am höchsten aus, in Mecklenburg-Vorpommern mit 3.208 Euro am niedrigsten. Junge Beschäftigte in dieser Berufsgruppe im Alter von bis zu 25 Jahren verdienen im Median 3.234 Euro (vgl. Tab. HF-03.5.1.1-1 im Online-Anhang). Mit zunehmendem Alter stieg das Entgelt, sodass ab einem Alter von 55 Jahren im Median 4.225 Euro verdient wurden. Frauen (3.544 Euro) und Männer (3.602 Euro) verdienen ähnlich viel (vgl. Tab. HF-03.5.1.1-1 im Online-Anhang). Im Vergleich zu 2019 und 2020 können für alle Länder nominale Entgeltsteigerungen be-

obachtet werden (vgl. Tab. HF-03.5.1.1-1, Tab. HF-03.5.1.1-2, Tab. HF-03.5.1.1-3 im Online-Anhang).

### Berufsfeld ist nach wie vor durch einen hohen Teilzeitanteil geprägt

Der Beschäftigungsumfang steht ebenfalls in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Attraktive Arbeitsbedingungen können zum einen zur Sicherung, aber zum anderen zur Gewinnung von pädagogischem Personal beitragen. Dass im Berufsfeld der FBBE mehrheitlich Frauen arbeiten, die häufig neben der Ausübung der pädagogischen Tätigkeit familiären Verpflichtungen nachgehen, spiegelt sich auch in der Teilzeitquote wider (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). 2021 arbeiteten bundesweit von den insgesamt 661.548 Personen des pädagogischen Personals 40,9 % in einer Vollzeitbeschäftigung, 31,4 % im Umfang einer halben bis einer Dreiviertel-Stelle (19 bis 32 Stunden), 8,0 % sind geringfügiger beschäftigt.<sup>15</sup> Damit war bundesweit die Mehrheit des pädagogischen Personals in einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung bzw. in Teilzeit beschäftigt (vgl. Tab. HF-03.5.2-1 im Online-Anhang). Während in Nordrhein-Westfalen (53,3 %), Baden-Württemberg (50,3 %) und dem Saarland (50,3 %) jede zweite Person in Vollzeit arbeitete, befand sich das pädagogische Personal in Berlin und Sachsen nur zu knapp 20 % in einer Vollzeitbeschäftigung. In Sachsen (51,9 %) und in Brandenburg (48,1 %) war dagegen der Anteil an vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung (32 bis unter 38,5 Stunden) am höchsten, während er in Baden-Württemberg (8,4 %) und Rheinland-Pfalz (7,9 %) am geringsten war. Pädagogisches Personal mit weniger als 32 Stunden in Teilzeitbeschäftigung wurde in Rheinland-Pfalz (42,9 %) am häufigsten verzeichnet und mit weniger als 19 Stunden in Baden-Württemberg (13,5 %) am seltensten. Bundesweit und auch in den meisten Ländern gab es innerhalb eines Jahres kaum Veränderungen, allerdings nahm in Sachsen und Berlin der Anteil der pädagogisch Tätigen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, um rund 3,9 (2019: 4,5 Prozentpunkte) bzw. 1,4 Prozentpunkte (2019: 3,0 Prozentpunkte) ab. Bei der Betrachtung von vollzeitnahen Stellen nahm der Anteil im kurzfristi-

<sup>15</sup> Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen keine Werte ausgegeben.

gen Zeitintervall von 2019 auf 2021 in Sachsen (2,7 Prozentpunkte) und Berlin (1,8 Prozentpunkte) zu (vgl. Tab. HF-03.5.3-1 im Online-Anhang).

### Mehrheit des pädagogischen Personals ist unbefristet beschäftigt

Eine unbefristete Stelle kann zur Arbeitsplatzsicherheit und stärkeren Attraktivität eines Berufes führen (ebd.). Nimmt man in diesem Zusammenhang die Befristung in den Blick, so befand sich auch im Jahr 2021 die große Mehrheit des pädagogischen Personals in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (86,7 %). Rund 13,3 % des pädagogischen Personals waren befristet beschäftigt.<sup>16,17</sup>

Der Anteil von befristeten Verträgen war in Berlin (17,7 %), Rheinland-Pfalz (16,8 %), Hessen (15,6 %) und Nordrhein-Westfalen (15,2 %), am größten. Dabei ist der Anteil bundesweit im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 Prozentpunkte gesunken. Auf Länderebene ging vor allem in Bayern (-1,3 Prozentpunkte) der Anteil an befristeter Beschäftigung um mehr als einen Prozentpunkt zurück. Im Vergleich zu 2019 waren es für Bayern und Nordrhein-Westfalen sogar jeweils etwa 3 Prozentpunkte und für Nordrhein-Westfalen sowie das Saarland 2 Prozentpunkte (vgl. Tab. HF-03.5.3-1, Tab. HF-03.5.3-2, Tab. HF-03.5.3-3 im Online-Anhang).

Nachdem ein Überblick über das Berufsfeld der FBBE 2021 präsentiert wurde, werden nachfolgend Merkmale, die im Zusammenhang mit der Bindung des pädagogischen Personals an das Berufsfeld stehen, vertiefend analysiert.

## HF-03.4 Vertiefungsanalyse

Bisherige Studienergebnisse und das Monitoring der Kindertageseinrichtungen zeigen wiederholt eine äußerst angespannte Personalsituation im Bereich der FBBE, welche sich durch die Coronapandemie und die damit verbundenen zusätzlichen Anforderungen noch verschärft hat (Autorengruppe Corona-KiTa-Studie 2022). Deshalb ist es unabdingbar, nicht nur neue Rekrutierungs-

<sup>16</sup> Die Angaben beziehen sich auf Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter und Beamtinnen/Beamte, Praktikantinnen/Praktikanten, Personen im freiwilligen sozialen Jahr/Bundesfreiwilligendienst und die Kategorie Sonstige wurden nicht berücksichtigt.

<sup>17</sup> Aufgrund von datenschutzbedingten Sperrungen werden für 2021 und die Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen keine Werte ausgegeben.

maßnahmen zu ergreifen, sondern sich auch darum zu bemühen, bereits vorhandenes pädagogisches Personal im Bereich der FBBE zu halten, um den Betrieb sowohl aufrechtzuerhalten (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Deshalb fokussiert die Vertiefungsanalyse Merkmale und Einflussfaktoren, die mit der Stärke der Bindung an das Berufsfeld der FBBE im Zusammenhang stehen.

### Forschungsfrage und Relevanz

Die Personalbindung wurde bereits in den ERiK-Forschungsberichten I und II thematisiert und analysiert (Drexl u. a. 2021; Wenger u. a. 2022). Dabei wurde deutlich, dass ein großer Anteil des pädagogischen Personals mit hoher Wahrscheinlichkeit (96 %) im Berufsfeld der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) zu bleiben beabsichtigt. Zur Deckung des steigenden Fachkräftebedarfs und damit der Sicherstellung der pädagogischen Qualität in Kindertageseinrichtungen ist es wichtig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die das pädagogische Personal langfristig binden. Die unterschiedlichen Merkmale, die letztlich zu einer sehr starken bzw. weniger starken Personalbindung führen können, sind dabei komplex. Vier Bereiche sollten sich besonders auf die Stärke des Verbleibs des pädagogischen Personals auswirken: die berufliche Qualifikation, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszufriedenheit und damit einhergehend die pädagogische Identifikation mit dem Berufsfeld der FBBE. Im Rahmen der Vertiefungsanalyse wird daher der Forschungsfrage nachgegangen, welche Zusammenhänge es zwischen der beruflichen Qualifikation, der Arbeitszufriedenheit, der pädagogischen Identifikation und den Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals mit der Bindung an das Berufsfeld der FBBE gibt.

### Theoretische Bezüge

Die Stärke der Bindung an das Berufsfeld der FBBE hängt von unterschiedlichen Faktoren ab, die den beruflichen Alltag prägen (Grgic 2020).

#### Berufliche Qualifikation

Die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher ist traditionell geprägt von einem Selbstverständnis der intrinsischen Motivation, einer hohen Selbstwirksamkeit und einem wenig karriere-

reorientiertem Anreiz, wenn es um den Einstieg in das Berufsfeld bzw. Ausstieg aus dem Berufsfeld geht (Fuchs-Rechlin/Züchner 2018). Die Geschlechtszugehörigkeit kann als Bestimmungsmerkmal von pädagogischem Personal unter einer Doppelperspektive verstanden werden: die Fachkraft, die sich sowohl am Idealbild von Mütterlichkeit orientierte als auch selbst zum Vorbild idealer Mütterlichkeit wurde (Kubandt 2017). Hier wird also historisch eine idealistische Vorstellung des Berufsbildes der pädagogischen Fachkraft deutlich, die den Beruf primär nicht aus monetären oder karriereorientierten Gründen wählt. Faktoren, die zu einer beruflichen Bindung beitragen, können also andere sein als in anderen Berufsfeldern. Dennoch kann, auch weil sich dieses historische Bild mit seinem doch fragwürdigen Bild von Weiblichkeit und Mutterschaft heute nicht mehr aufrecht erhalten lässt, die berufliche Qualifikation bei der Bindung an das Berufsfeld der FBBE eine bedeutende Rolle spielen. Dabei unterscheidet die soziologische Literatur zwischen allgemeinem und (berufs- bzw. betriebs-)spezifischem Humankapital. Während das allgemeine in der allgemeinbildenden Schulausbildung erworben wird, bezieht sich das spezifische Humankapital auf alle Fertigkeiten und Fähigkeiten, die im Laufe der Ausbildung erworben werden (Damelang/Schulz/Vicari 2015). Die Verwertung des berufsspezifischen Humankapitals bedeutet für das Berufsfeld der FBBE, dass erlerntes Wissen und Fähigkeiten in den Berufsalltag des pädagogischen Personals eingebracht werden und dadurch das pädagogische Personal sehr stark an das Berufsfeld gebunden werden kann.

Das pädagogische Personal in der FBBE hat sich diversifiziert (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss haben im Vergleich zu Personen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss mehr theoretisches Wissen über die Förderung von Kindern erlangt. Personen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss haben hingegen in ihrer Ausbildung eher praxisorientiertes Wissen erworben (Blossfeld/Roßbach 2012). Dadurch ergeben sich für das Berufsfeld heterogene Herausforderungen. Um den Beruf attraktiv zu machen, sollten auf Basis des Forschungsstandes Weiterbildungen oder berufliche Nachqualifizierungen ermöglicht werden (ebd.). In ihrer Übergangsstudie fanden Kirsten Fuchs-Rechlin u. a. (2015) her-

aus, dass zwar gut zwei Drittel der Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen nach ihrem Bachelor-Studium in das Arbeitsfeld der frühen Kindheit münden, jedoch hat dies im Vorfeld nicht einmal die Hälfte als ihr Wunscharbeitsfeld angegeben. Personal mit akademischer Ausbildung scheint also die Kindertageseinrichtung für einen vergleichsweise einfachen Einstieg zu nutzen, der eigentliche Wunsch liegt teilweise aber in einem anderen Arbeitsfeld (ebd.).

Für die Personalbindung könnte dies bedeuten, dass das pädagogische Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss im Vergleich zu Personen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss ohne Weiterbildungsmöglichkeiten eine weniger starke Bindung an das Berufsfeld aufweist. Aufgrund ihres Berufsabschlusses haben akademisch Ausgebildete die Möglichkeit, auch andere Segmente auf dem Arbeitsmarkt zu bedienen. So kann zum einen ihr Humankapital anderweitig verwertet werden, zum anderen können sich auch Karrieremöglichkeiten und damit eine höhere Position, z. B. Leitungspostionen, auf dem Arbeitsmarkt ergeben (Grgic u. a. 2018). Immerhin üben bereits 30 % der Absolventinnen und Absolventen eines Studiums der Kindheitspädagogik direkt nach ihrem Studium eine Tätigkeit mit Leitungsverantwortung aus, meist solche, die vor ihrem Studium bereits als Erzieherin oder Erzieher gearbeitet haben (Fuchs-Rechlin u. a. 2015). Im Hinblick auf eine sehr starke Personalbindung sollten aber auch Personen ohne einschlägigem Berufsfachschulabschluss oder keiner Ausbildung in den Blick genommen und ihnen ebenfalls durch Aus-, Fort- und Weiterbildungen ermöglicht werden, sich in dem Berufsfeld zu qualifizieren (Dreyer 2010).

Annahme 1: Die berufliche Qualifikation steht im Zusammenhang mit der Bindung an das Berufsfeld der FBBE.

### Arbeitszufriedenheit

Über die berufliche Qualifikation hinaus sollten sich auch die Arbeitszufriedenheit sowie die pädagogische Identifikation („commitment“) positiv auf die berufliche Bindung auswirken. Beide Konstrukte weisen Überschneidungen auf. Inge Schreyer u. a. (2014) grenzen nach Jörg Felfe und Bernd Six (2006) Arbeitszufriedenheit und Commitment ab, indem sie die aktuelle Bewertung

der Arbeitssituation der Arbeitszufriedenheit zuschreiben und unter Commitment eher die längerfristige Bindung an den Beruf verstehen. Gemeinsam ist beiden Konstrukten, dass ihnen kognitive Vergleichs- und Bewertungsprozesse zugrunde liegen und beides zur Befriedigung von emotionalen Bedürfnissen beiträgt, sodass sie sich wohl wechselseitig beeinflussen (Schreyer u. a. 2014). Der Fokus des Commitments liegt in den vorliegenden Analysen hingegen eher bei der Bedeutungszuschreibung der Förderung von Kindern.

Eine hohe Arbeitszufriedenheit steht neben anderen Faktoren stets in einem engen Zusammenhang mit hoher Verbundenheit gegenüber dem Beruf und dem Arbeitgeber (ebd.). So konnten mehrere Studien auch im Bereich der FBBE darlegen, dass zufriedenerer Arbeitnehmer weniger Kündigungsabsichten zeigen (ebd.; Wright/Bonnett 2007). Marc R.H. Roedenbeck (2008) betrachtet in seinem Modell der Arbeitszufriedenheit vier Komponenten. Unter der affektiven Komponente werden die Bindung an das Berufsfeld, die Identifikation und die Freude an der Arbeit genannt. Die Wertschätzung der Arbeit durch die Gesellschaft, die Anerkennung an der Arbeitsstelle und das Teamklima tragen als soziale Komponente zur Arbeitszufriedenheit bei. Unter der kognitiven Komponente subsumiert (ebd.) berufliche Entwicklungschancen und die individuelle Verantwortung. Die Arbeitszufriedenheit wird als materielle Komponente auch durch die Arbeitsplatzsicherheit, die Ausstattung am Arbeitsplatz und die Bezahlung beeinflusst (Schreyer u. a. 2015).

Die Bindung an das Berufsfeld sollte demnach also mit negativen bzw. positiven Aspekten in der Arbeit zusammenhängen. Studien wie „Arbeitsplatz und Qualität in Kitas (AQUA)“ und „Teaching and Learning Interventions Survey (TALIS, TALIS Starting Strong)“ sowie die Ergebnisse der Surveys der vorliegenden Studie „Entwicklung von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung (ERiK-Surveys 2020)“ deuten auf eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit des pädagogischen Personals hinsichtlich der eigenen Tätigkeit, des Teams und der Einrichtungskonzeption hin (Klinkhammer u. a. 2021; Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung 2020; Schreyer u. a. 2014). Bei dieser hohen Arbeitszufriedenheit hängt die Bindung des pädagogischen Personals an das Berufsfeld der FBBE

nach Clarissa Nachtigall, Katharina Stadler und Kirsten Fuchs-Rechlin (2021) davon ab, ob der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung realisierbar ist. Eine berufliche Weiterentwicklung scheint mancher Mitarbeiterin oder manchem Mitarbeiter nur außerhalb des Arbeitsfeldes möglich, was zur Folge haben kann, dass die Person unzufrieden ist und somit eine weniger starke Bindung aufweist.

Annahme 2: Die Arbeitszufriedenheit steht im Zusammenhang mit der Bindung an das Berufsfeld der FBBE.

### **Pädagogische Identifikation**

Das Commitment von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne des Engagements und des Einsatzes für und der Identifikation mit einer Kindertageseinrichtung ist aus psychologischer Perspektive ein wesentlicher Indikator für die Bindung an das Berufsfeld. Das Modell von Aaron Cohen (2007) ist gut auf den Bereich der FBBE übertragbar. Commitment lässt sich demnach in eine instrumentelle Komponente, die das Zusammenspiel von eigenem Beitrag für und erhaltener Honorierung durch die Einrichtung anspricht, und eine psychologische unterscheiden, welche die Identifikation mit dem Berufsfeld fokussiert (ebd.). Inge Schreyer u. a. (2014) beschreiben nach Jörg Felfe (2008) sowie Jörg Felfe und Bernd Six (2006) das Commitmentkonzept pädagogischer Fachkräfte als individuelle emotionale Einstellung und die daraus resultierende Bindung an eine Organisation oder den Beruf an sich (Schreyer u. a. 2014). Commitment ist demnach ein relativ stabiles Konstrukt, welches gerade für die Berufsgruppe der pädagogischen Fachkräfte eine Voraussetzung für hohes Engagement bilden kann (ebd.). Die Wertschätzung der eigenen Leistungen durch die Leitung trägt zu einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld bei.

Eine andere Perspektive des Commitments (Cohen 2007) betrachtet das „kalkulative Commitment“ (die *side bets*). Darunter werden die bereits akkumulierten Investitionen des pädagogischen Personals verstanden, die es im Rahmen seiner Ausbildung und beruflichen Erfahrung gesammelt hat. Diese Erfahrungen können dazu führen, dass die Personalbindung an das Berufsfeld sehr stark ist und ein Wechsel aus dem Berufsfeld der FBBE kaum in Betracht gezogen wird, weil es an

opportunen Alternativen mangelt. Damit einhergehend steht die Berufserfahrung in einem engen Zusammenhang mit dem Commitment des pädagogischen Personals. Pädagogisches Personal, welches über jahrelange Berufserfahrung verfügt, wird im Vergleich zu Personen, die kurzfristig im Berufsfeld arbeiten, eine sehr starke Bindung aufweisen (Dütsch/Liebig/Struck 2013).

Entsprechend dem Modell von (Cohen 2007) lassen sich Merkmale, die zu einer Bindung des pädagogischen Personals an das Berufsfeld beitragen, zuordnen. So können die Identifikation mit dem pädagogischen Konzept in der frühen Bildung, die Sinnhaftigkeit und Bedeutung der Tätigkeit sowie die Wertschätzung der Arbeit seitens der Gesellschaft und der Eltern zur Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit und des Berufsfeldes beitragen (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Gibt es große Schnittmengen zwischen der pädagogischen Tätigkeit und der pädagogischen Haltung des Personals im Sinne der Förderung und Begleitung von Kindern, so trägt dies, aus der Perspektive des affektiven Commitments, zur Identifikation und einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld bei.

Annahme 3: Die pädagogische Identifikation steht im Zusammenhang mit der Bindung an das Berufsfeld der FBBE.

### **Arbeitsbedingungen**

Arbeitsbelastende Faktoren können vor dem Hintergrund des „Effort-Reward Imbalance-Modells“ von Johannes Siegrist u. a. (2004) eingeordnet werden. Dieses fokussiert das Gleichgewicht zwischen beruflichem Einsatz („effort“) und erfahrenen oder zu erwartenden Belohnungen („reward“) in Form von Bezahlung, Wochenarbeitszeit und Überstunden, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzsicherheit. Bei einem Ungleichgewicht von Anstrengung und Belohnung können die subjektiv wahrgenommenen Anstrengungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegen, sie befinden sich dann in der sog. Gratifikationskrise. Mangelnde Motivation, innere Kündigung und gesundheitliche Beeinträchtigung werden als Folgen betrachtet (Schreyer u. a. 2015). Die Studie Strukturqualität und Erzieher\_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen (STEGE-Studie) verweist beispielsweise auf eine Zunahme an stressbedingten Erkrankungen beim pädagogischen

Personal, die letztlich die Bindung an das Berufsfeld der FBBE schwächt (Weimann-Sandig 2019).

Arbeitsbedingungen, bei denen sich das pädagogische Personal in seiner Arbeit wertgeschätzt und angemessen honoriert fühlt, stärken die ausgeprägte Bindung weiter. Solche günstigen Arbeitsbedingungen mögen die Realisierung der gewünschten Wochenarbeitszeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die Personal-Kind-Relation, arbeitnehmerfreundliche Regelungen für Pausen, eine unabhängige Einteilung von freien Tagen oder die technische Ausstattung darstellen. Auch eine gute Zusammenarbeit im Team und mit der Leitung, in der auch eigene Verantwortungs- und Gestaltungsspielräume gegeben sind, sowie Chancen zur fachlich-inhaltlichen Weiterentwicklung können zur Bindung an das Berufsfeld der FBBE beitragen (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Arbeitsbedingungen mit instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen und ohne Aussicht auf eine Verbesserung der Arbeitssituation können die Bindung an das Berufsfeld der FBBE schwächen. Als solche gelten beispielsweise eine geringe Wertschätzung der Arbeit (Weimann-Sandig 2019) und ein schlechtes Arbeitsklima (Schreyer u. a. 2015).

Annahme 4: Die Arbeitsbedingungen stehen im Zusammenhang mit der Bindung an das Berufsfeld der FBBE.

## Daten und Methode

Um Zusammenhänge mit der Bindung an das Berufsfeld der FBBE vertiefend zu analysieren, werden Daten der Befragung des pädagogischen Personals (n=8.714) der ERiK-Surveys 2020 genutzt (Gedon u. a. 2022). Diese wurden zwischen April und September 2020 erhoben. Den Daten der ERiK-Surveys 2020 wurden administrative Daten der Regionaldatenbank der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) zugespielt, um regionale Kontexte berücksichtigen zu können (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022).<sup>18</sup>

Die ERiK-Surveys 2020 definieren pädagogisches Personal als das Personal in Kindertageseinrichtungen (exkl. reiner Horteinrichtungen),

das pädagogisch tätig ist und nicht ausschließlich Leitungsaufgaben übernimmt (Schacht u. a. 2021; Schacht/Gedon/Gilg 2022). Dabei wird nicht nach der Einschlägigkeit der Qualifikation des Personals differenziert, sodass Personal ohne Berufsausbildung sowie Personal mit einschlägigen und nicht einschlägigen Berufsausbildungsabschlüssen eingeschlossen wurde.

Das befragte pädagogische Personal machte im Rahmen der ERiK-Surveys 2020 u. a. Angaben zur beruflichen Qualifikation, der Arbeitszufriedenheit, der pädagogischen Identifikation und den Arbeitsbedingungen. Diese Angaben werden genutzt, um anhand einer binär-logistischen Regressionsanalyse zu untersuchen, welche dieser Faktoren im Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung des pädagogischen Personals<sup>19</sup> an das Berufsfeld der FBBE stehen (vgl. Methodenbox HF-03.4). Aufgrund fehlender oder unplausibler Angaben<sup>20</sup> reduziert sich die Analysetichprobe auf 6.592 pädagogisch Tätige.

## Operationalisierungen

Nachfolgend wird erläutert, wie die Bindung an das Berufsfeld und angenommene, damit im Zusammenhang stehende Merkmale operationalisiert werden.<sup>21</sup>

### Abhängige Variable: Bindung an das Berufsfeld der FBBE

Die Bindung an das Berufsfeld der FBBE stellt im binär-logistischen Regressionsmodell die zu erklärende (abhängige) Variable dar. Das pädagogische Personal wurde im Rahmen der ERiK-Surveys 2020 gebeten, die Wahrscheinlichkeit dafür einzuschätzen, dass sie sich in den nächsten 12 Monaten eine Arbeit in einem anderen Berufsfeld suchen. Dabei konnte die Wahrscheinlichkeit auf einer Skala von 1 (Sehr unwahrscheinlich) bis 6 (Sehr wahrscheinlich) eingestuft werden.

<sup>19</sup> Die detaillierte Beschreibung der Messung für Berufsbindung findet sich im Unterkapitel Operationalisierungen.

<sup>20</sup> Für die abhängige (zu erklärende) Variable (AV) liegen für weniger als 1 % der befragten pädagogisch Tätigen unvollständige oder unplausible Angaben vor. Über die unabhängigen (erklärenden) Variablen (UV) und Kontrollvariablen (KV) hinweg haben 23 % der pädagogisch Tätigen unvollständige oder unplausible Angaben gemacht.

<sup>21</sup> Eine detaillierte Beschreibung der verwendeten Operationalisierungen findet sich im Anhang.

<sup>18</sup> Für weitere Informationen zu den Datenquellen des ERiK-Forschungsberichts III vgl. Kapitel 0-11.

### Methodenbox HF-03.1 Binär-logistische Regression

Um Zusammenhänge zwischen der beruflichen Qualifikation, der Arbeitszufriedenheit, der pädagogischen Identifikation und den Arbeitsbedingungen (erklärende unabhängige Variablen) und der Bindung an das Berufsfeld der FBBE (zu erklärende abhängige Variable 0: weniger stark, 1: sehr stark) zu untersuchen, wird ein *binär-logistisches Regressionsmodell* (Cramer 2010; Hilbe 2009) genutzt.

Es wird ein Gesamtmodell berechnet, in dem die inhaltlich definierten Gruppen von erklärenden Merkmalen in ihren Zusammenhängen (*Regressionskoeffizienten*) zur abhängigen Variable modelliert werden. Im Modell werden zudem sowohl inhaltliche als auch gewichtungsrelevante Kontrollvariablen (KV) auf Regional- und Individualebene integriert. Ferner wird durch angepasste statistische Kennwerte (*cluster-robuste Standardfehler*; Rogers 1994) berücksichtigt, dass mehrere pädagogisch Tätige in einer Kindertageseinrichtung tätig sind und sie somit in ihren Merkmalsausprägungen ähnlich sein könnten.

Ein Vergleich der Stärke von Regressionskoeffizienten im binär-logistischen Modell 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.) für sehr starke Bindung an das Berufsfeld der FBBE 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* für einzelne AMEs des Modells 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  $\pm$  eine Einheit mit einer Veränderung der relativen Wahrscheinlichkeit für

sehr starke Bindung an das Berufsfeld um  $\pm$  (AME \* 100) Prozentpunkte einhergeht;

- › kategoriale erklärende Variablen, dass eine Interpretation des Zusammenhangs  $\pm$  (AME \* 100) Prozentpunkte im Vergleich zu einer als Referenzkategorie gewählten Ausprägung (z. B. Frauen zu Männern) erfolgt.

Das hier präsentierte Modell ist 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<sup>2</sup>* (McFadden 1973; Wolf/Best 2010). Die Ergebnisse dieser Diagnostik können bei den Autorinnen und Autoren angefragt werden. Das hier berechnete Querschnittsmodell erlaubt keine Kausalinterpretationen (Brüderl 2010).

Da die überwiegende Mehrheit (79 %) des pädagogischen Personals angab, dass ein Berufswechsel binnen der nächsten 12 Monate sehr unwahrscheinlich ist, wurde die Variable dichotomisiert. Die zu erklärende abhängige Variable differenziert damit die Stärke der Berufsbindung, wobei nach sehr starker bzw. extremer (79 %) und weniger starker bzw. nicht extremer (21 %) Bindung an das Berufsfeld unterschieden wird.

Wichtig ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass es sich um eine Operationalisierung für die Ausprägung der kurzfristigen Bindung an das Berufsfeld der FBBE handelt und daher nicht abgebildet wird, ob das pädagogische Personal tatsächlich im Berufsfeld verbleiben oder es verlassen wird. Erkenntnisse zur tatsächlichen beruflichen Mobilität des pädagogischen Personals liegen bislang kaum vor. Mariana Grgic (2020) arbeitet für pädagogisches Personal heraus, dass die berufliche Mobilität im Zeitraum 1976 bis in die 2000er-Jahre abgenommen hat und sich das Personal durch starke Bindung an das Berufsfeld auszeichnet. So nehmen maximal 5 % des pädagogischen Personals eine Beschäftigung außerhalb der sozialen Berufe auf (ebd.).

#### Unabhängige Variablen: Berufliche Qualifikation

Als erklärende (unabhängige) Variablen werden ebenfalls Daten der Befragung des pädagogischen

Personals der ERiK-Surveys 2020 zu der beruflichen Qualifikation, der Arbeitszufriedenheit, der pädagogischen Identifikation und den Arbeitsbedingungen herangezogen.

Die berufliche Qualifikation wird anhand des höchsten Berufsausbildungsabschlusses operationalisiert. Dabei wird differenziert, ob ein einschlägiger Hochschul-, Fachschul-, Berufsfachschulabschluss oder ein nicht einschlägiger bzw. kein Abschluss vorliegt. Da pädagogisches Personal mit höherer einschlägiger Ausbildung an Hoch-, Fach- und Berufsfachschulen insbesondere berufsspezifisches Humankapital erworben hat, das schwieriger in anderen Berufsfeldern verwertet werden kann als allgemeines Humankapital (Damelang/Schulz/Vicari 2015), wird für dieses Personal eine höhere Wahrscheinlichkeit für sehr starke Berufsbindung angenommen. Umgekehrt kann aber insbesondere für Akademikerinnen und Akademiker angenommen werden, dass sich in anderen Berufsfeldern bessere Karrieremöglichkeiten eröffnen, was die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Berufsbindung reduzieren sollte (ebd.; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Fuchs-Rechlin u. a. 2015; Hinz/Abraham 2018).

Als Operationalisierung der nonformalen beruflichen Qualifikation wird die Berufserfahrung des pädagogischen Personals im Berufsfeld der FBBE berücksichtigt. Mit steigender Berufserfahrung wird zum einen berufsspezifisches Humankapital akkumuliert (Damelang/Schulz/Vicari 2015) und zum anderen Commitment aufgebaut (Cohen 2007; Schreyer u. a. 2014). Daher wird angenommen, dass mit steigender Berufserfahrung die Wahrscheinlichkeit für eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld steigt.

### **Unabhängige Variable: Arbeitszufriedenheit**

Da Arbeitszufriedenheit ein sehr komplexes Konstrukt ist, das durch individuelle Einstellungen und Erfahrungen von pädagogisch Tätigen beeinflusst wird (ebd.), wird eine allgemeine Abfrage zur Arbeitszufriedenheit als Operationalisierung genutzt. Angenommen wird, dass zufriedenes pädagogisches Personal mit höherer Wahrscheinlichkeit eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld äußert als seine Kolleginnen und Kollegen, die unzufrieden mit ihrer Tätigkeit in der FBBE sind (ebd.; Wright/Bonett 2007).

### **Unabhängige Variable: Pädagogische Identifikation**

Die Bedeutungsbeimessung der Förderung von Fähigkeiten und Fertigkeiten von Kindern wird als Operationalisierung für die pädagogische Identifikation mit dem Beruf als pädagogisch Tätige bzw. Tätiger genutzt. Überdurchschnittlich starke Identifikation mit dem pädagogischen Beruf (vgl. „affektives Commitment“ nach Cohen 2007) macht eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld wahrscheinlicher (Schreyer u. a. 2014).<sup>22</sup>

### **Unabhängige Variablen: Arbeitsbedingungen**

Während als belastend erlebte Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen der Bindung an das Berufsfeld entgegen stehen können (Siegrist u. a. 2004; Weimann-Sandig 2019), wird angenommen, dass gute Arbeitsbedingungen eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld wahrscheinlicher machen. In der Analyse wird berücksichtigt, ob genügend Zeitressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit (mpA) (Vor- und Nachbereitung) zur Verfügung stehen und inwiefern die folgenden Arbeitsbedingungen in der Kindertageseinrichtung erfüllt sind:

- › erwachsenengerechte Möbel;
- › flexible Arbeitszeitmodelle;
- › regelmäßige Feedbackrunden;
- › Arbeitsbedingungen, die auf die Gesundheitsprävention und Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Kolleg/innen abzielen;
- › ausreichend Zeit für Pausen;
- › freie Einteilung der Urlaubstage;
- › Ansprechpartner/innen für berufliche Weiterentwicklung;
- › Wertschätzung der Arbeit seitens der Gesellschaft und der Eltern;
- › moderne technische Ausstattung und Geräte;
- › gute Personal-Kind-Relation.

Darüber hinaus wird auch aufgenommen, ob das pädagogische Personal karriereorientiert ist. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass karriereorientiertes pädagogisches Personal eine geringere Wahrscheinlichkeit für sehr starke Berufsbindung hat, da oftmals Karriereperspektiven im

<sup>22</sup> Da das Commitment in dieser Vertiefungsanalyse über die pädagogische Identifikation im Sinne der Bedeutungsbeimessung der Förderung von Fähigkeiten und Fertigkeiten von Kindern operationalisiert wird, besteht keine statistisch zu berücksichtigende Korrelation zwischen dem Commitmentmaß und der Arbeitszufriedenheit.

FBBE-Bereich erschöpft sind. Zudem wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Bereitschaft zu regionaler Mobilität für bessere Arbeitsbedingungen und beruflicher Mobilität erwartet (Ganesch/Dütsch/Struck 2019). Daher wird angenommen, dass sich ein negativer Zusammenhang zwischen der Bereitschaft zu regionaler Mobilität für bessere Arbeitsbedingungen und starker Berufsbindung identifizieren lässt.

### Kontrollmerkmale

Neben den erklärenden Variablen werden zusätzlich Regional- und Individualmerkmale, die im Rahmen der Befragung des pädagogischen Personals der ERiK-Surveys 2020 erhoben wurden, aufgenommen. Damit wird die Wahrscheinlichkeit von Scheinkorrelationen reduziert.

Berufliche Möglichkeiten und im Umkehrschluss auch die Berufsbindung stehen im Zusammenhang mit Regionalmerkmalen wie den Ländern oder dem Agglomerationsgrad (Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt/ländliche Region). Dabei wird angenommen, dass für pädagogisches Personal, das in Regionen mit höherem Agglomerationsgrad tätig ist, ein Berufswechsel wahrscheinlicher ist, da vielfältigere berufliche Möglichkeiten bestehen. (ebd.).

Neben regionalen Merkmalen gibt es auch Individualmerkmale, die im Zusammenhang mit der Stärke der Bindung an das Berufsfeld stehen. So zeigen Studien, dass berufliche Mobilität allgemein bei Männern größer ist als bei Frauen, sodass das Geschlecht eine zu kontrollierende Größe in diesem Kontext darstellt (Scholand/Thielen 2022). Liegen zudem in einem anderen Berufsfeld (subjektiv bewertet) günstigere Arbeitsumfänge vor, kann dies mit einer besseren Verwertbarkeit des Humankapitals einhergehen, was die Bindung an das Berufsfeld schwächen könnte (Baron/Hill 2018; Brehmer/Seifert 2008; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Hammer/Kostov/Medjedović 2015; Hinz/Abraham 2018). Die individuell verhandelte vertragliche Wochenarbeitszeit stellt somit ein weiteres zu kontrollierendes Merkmal dar. Was einen subjektiv bewertet günstigeren Arbeitsumfang ausmacht, kann dabei vielfältig sein. Einerseits kann dies bedeuten, dass eine Vollzeitstelle angestrebt wird, andererseits ist bekannt, dass sich insbesondere Beschäftigte im Berufsfeld der FBBE keine Vollzeitstelle wünschen, sondern in einer (erweiterten) Teilzeitstelle arbeiten (Gam-

baro/Spieß/Westermaier 2021; Klaudy u. a. 2016). Gut ein Drittel des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen arbeitet im Umfang einer Dreiviertelstelle oder weniger.

## Ergebnisse

Im nachfolgenden Abschnitt wird zunächst deskriptiv betrachtet, wie viele pädagogisch Tätige in Kindertageseinrichtungen eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld der FBBE haben. Diese Betrachtung erfolgt differenziert nach der beruflichen Qualifikation, der Arbeitszufriedenheit, der pädagogischen Identifikation und den Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals. Vertiefend folgt dann die multivariate Analyse dieser Zusammenhänge, wobei auch geprüft wird, ob es sich um statistisch bedeutsame Zusammenhänge handelt.

### Deskriptive Ergebnisse

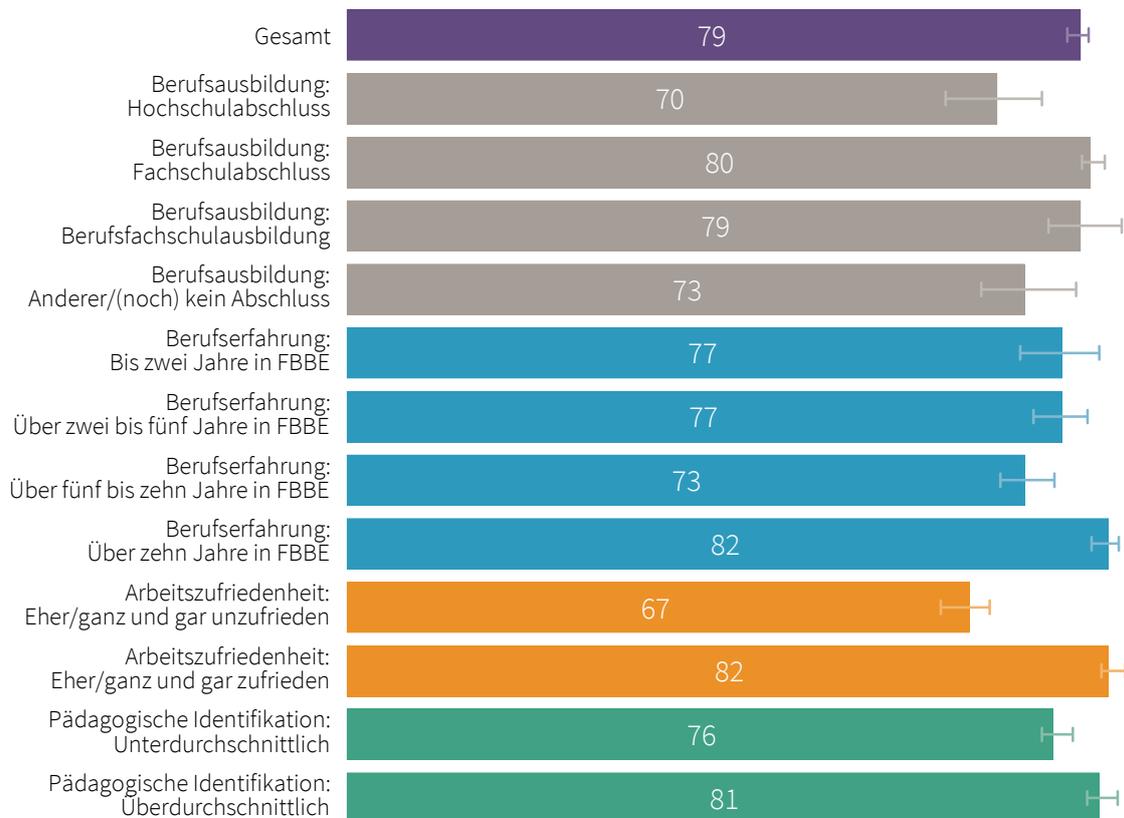
Etwa acht von zehn befragten pädagogisch Tätigen in den ERiK-Surveys 2020 zeichnen sich durch eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld der FBBE aus (vgl. Abb. HF-03.4-1; Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang).

**Etwa acht von zehn der 2020 befragten pädagogisch Tätigen sind sehr stark an das Berufsfeld der FBBE gebunden**

Zudem ist mit den ERiK-Surveys 2020 zu beobachten, dass pädagogisch Tätige mit einschlägiger (Berufs-)Fachschulbildung eher stark an das Berufsfeld der FBBE gebunden sind, als einschlägig akademisch Qualifizierte oder Personen mit nicht einschlägigem oder keinem Berufsabschluß (vgl. Abb. HF-03.4-1; Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang). Damit stützen die deskriptiven Ergebnisse zunächst die theoretischen Überlegungen, dass Hochqualifizierte und nicht einschlägig Qualifizierte eher das Berufsfeld wechseln, da sie über mehr allgemeines Humankapital verfügen, das auch in anderen Berufsfeldern verwertet werden kann (Damelang/Schulz/Vicari 2015; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Hinz/Abraham 2018).

Für die Berufserfahrung als Maß der nonformalen Qualifikation lässt sich bivariat erkennen, dass insbesondere Personal mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung sich durch stärkere Be-

Abb. HF-03.4-1: **Pädagogisches Personal, das 2020 eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld aufweist, nach beruflicher Qualifikation, Arbeitszufriedenheit und pädagogischer Identifikation (in %)**



Fragetext: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten sich eine Arbeit in einem anderen Berufsfeld suchen?

Hinweis: Die dargestellten Anteile umfassen den Skalenpunkt 1 auf einer Skala von 1 (Sehr unwahrscheinlich) bis 6 (Sehr wahrscheinlich)

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2020: Befragung des pädagogischen Personals, Datensatzversion 2.0, [https://doi.org/10.17621/erik2020\\_p\\_v02](https://doi.org/10.17621/erik2020_p_v02), gewichtete Daten, Berechnungen des DJI, n = 7.789-8.638

rufsbinding auszeichnet als pädagogisches Personal mit weniger Berufserfahrung (vgl. Abb. HF-03.4-1; Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang). Auffällig ist, dass die Bindung an das Berufsfeld für pädagogisches Personal mit zwischen fünf und zehn Jahren Berufserfahrung geringer ist als für Kolleginnen und Kollegen mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung. Auch ergibt sich kein bivariater Unterschied für den Anteil am pädagogischen Personal mit starker Berufsbindung zwischen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern mit bis zu zwei Jahren an Berufserfahrung und Kolleginnen und Kollegen mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung. Die deskriptiven Ergebnisse implizieren einerseits, dass in mehr als zehn Jahren Berufserfahrung Commitment aufgebaut und damit die Bindung an das Berufsfeld gestärkt wird (Cohen 2007). Andererseits zeigt sich eine Schwächung der Berufsbindung für pädagogisches Personal, dass mehr als fünf und weniger als zehn Jahre im Berufsfeld der FBBE tätig ist. Dies könnte bei-

spielsweise auf erschöpfte Karriereperspektiven zurückzuführen sein.

In Abbildung HF-03.4-1 ist auch zu erkennen, dass pädagogisches Personal, das zufriedener mit seiner Arbeit ist, stärker an das Berufsfeld gebunden ist, als Kolleginnen und Kollegen, die weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind. So zeichnen sich 67 % des (eher) unzufriedenen pädagogischen Personals durch starke Berufsbindung aus, während dies auf 83 % derer zutrifft, die (eher) zufrieden sind (vgl. Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang).<sup>23</sup>

Die pädagogische Identifikation, die anhand der Bedeutungsbeimessung der Förderung von Fähigkeiten und Fertigkeiten von Kindern ope-

<sup>23</sup> Der hohe Anteil an pädagogischem Personal, das (eher) zufrieden mit der Arbeit und dennoch weniger stark an das Berufsfeld gebunden ist (17%), zeichnet sich dennoch eher durch starke Bindung an das Berufsfeld aus (Skalenpunkte 2 und 3 bei der Einschätzung der Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels auf einer Skala von 1 (Sehr unwahrscheinlich) bis 6 (Sehr wahrscheinlich)).

rationalisiert wird, steht bivariat in positivem Zusammenhang mit einer starken Bindung an das Berufsfeld. Personal mit überdurchschnittlicher Bedeutungsbeimessung zeichnet sich eher durch eine sehr starke Berufsbindung aus als pädagogisches Personal mit unterdurchschnittlicher Bedeutungsbeimessung (vgl. Abb. HF-03.4-1; Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang). Dieser bivariate Befund stützt zunächst die theoretische Annahme, dass mit höherer Bedeutungsbeimessung eine stärkere Identifikation im Sinne des Commitments verbunden ist, was die Bindung an das Berufsfeld stärkt (Cohen 2007).

Für die einzelnen Arbeitsbedingungen (erwachsenengerechte Möbel, flexible Arbeitszeitmodelle, regelmäßige Feedbackrunden, Gesundheitsprävention und gute Bedingungen für Ältere, ausreichende Zeit für Pausen, freie Urlaubseinteilung, Ansprechpartnerin oder -partner für berufliche Weiterentwicklung, Wertschätzung seitens der Gesellschaft und der Eltern, moderne technische Ausstattung, gute Personal-Kind-Relation) ist zu beobachten, dass die Berufsbindung eher sehr stark ist, wenn die Arbeitsbedingungen gut bzw. vollständig erfüllt sind. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass mit ungenügend wahrgenommenen Zeiten für Vor- und Nachbereitung tendenziell auch eine weniger starke Bindung an das Berufsfeld beobachtbar ist (vgl. Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang).

Bivariat zeigt sich, dass pädagogisches Personal, das sich um eine nächsthöhere Position bemüht, weniger stark an das Berufsfeld gebunden ist als Kolleginnen und Kollegen, die nicht karriereorientiert sind. Gleiches gilt für pädagogisches Personal, das bereit ist, die Stadt oder Region für bessere Arbeitsbedingungen zu wechseln: Bereitschaft zu regionaler Mobilität für bessere Arbeitsbedingungen geht mit einer eher weniger starken Berufsbindung einher (vgl. Tab. HF-03.5.4-1 im Online-Anhang).

### Multivariate Ergebnisse

Inwiefern sich die beobachtbaren deskriptiven Unterschiede als bedeutsam für die Wahrscheinlichkeit erweisen, dass eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld vorliegt, wird anhand eines binär-logistischen Regressionsmodells geprüft (vgl. Abb. HF-03.4-2; Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

### Berufliche Qualifikation

In Bezug auf die formale Qualifikation bestätigt die multivariate Analyse die ersten bivariaten Hinweise. Eine sehr starke Berufsbindung ist für pädagogisches Personal, das einschlägig akademisch ausgebildet ist (-5 Prozentpunkte) und Personal, das keinen oder keinen einschlägigen Berufsausbildungsabschluss hat (-6 Prozentpunkte) im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen mit einschlägiger Fachschulausbildung unwahrscheinlicher (vgl. Abb. HF-03.4-2; Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang). Dies könnte zum einen mit fehlenden Karrieremöglichkeiten Hochqualifizierter im Berufsfeld zusammenhängen. Zum anderen könnte dies auch Ausdruck dafür sein, dass das Berufsprofil nicht ihren Kompetenzen angepasst wurde.

**Sehr starke Tendenzen zum Verbleib beim pädagogischem Personal mit einer einschlägigen Fachschulausbildung ist wahrscheinlicher**

Betrachtet man (unabhängig von der formalen Qualifikation) die Berufserfahrung als Indikator für nonformale Qualifikation, so unterscheiden sich nur pädagogisch Tätige mit fünf bis zehn Jahren Berufserfahrung und Berufseinsteigerinnen und -einsteiger mit bis zu zwei Jahren Arbeitserfahrung im Beruf signifikant voneinander (vgl. Abb. HF-03.4-2; Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang). Eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld ist für pädagogisches Personal mit fünf bis zehn Jahren im Vergleich zu jenen mit bis zu 2 Jahren weniger wahrscheinlicher (-4 Prozentpunkte). Dieser Befund steht den Annahmen der Commitment-Theorie entgegen: Mit zunehmender Berufserfahrung des pädagogischen Personals geht keine signifikante Stärkung der Berufsbindung einher.

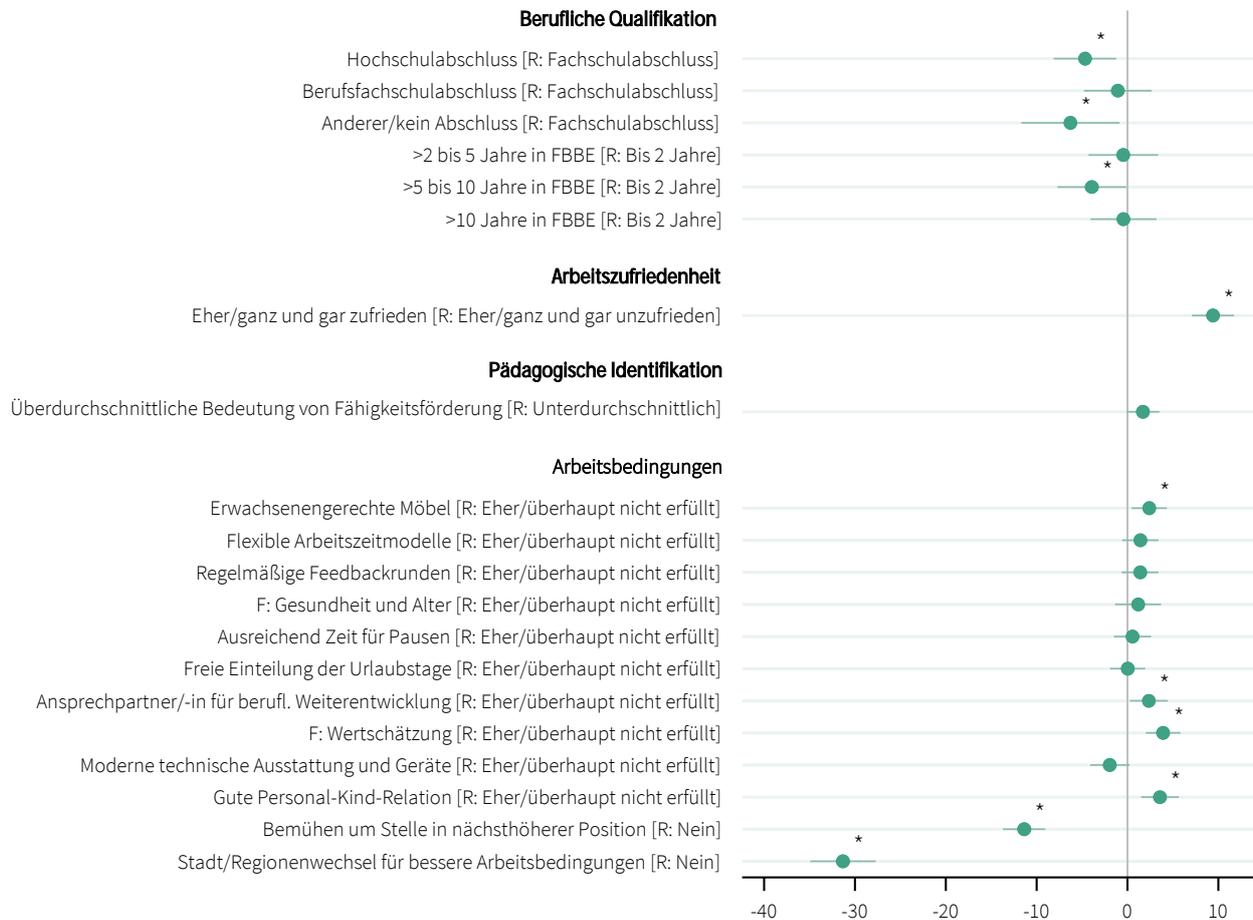
### Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit erweist sich als bedeutsam für die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld (vgl. Abb. HF-03.4-2).

**Zufriedenheit mit der Arbeit geht mit höherer Wahrscheinlichkeit für sehr starke Berufsbindung einher**

Im Vergleich zu pädagogischem Personal, das (eher) unzufrieden mit der pädagogischen Arbeit

Abb. HF-03.4-2: **Regression zur Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld der FBBE für pädagogisches Personal 2020 (AMEs in Prozentpunkten)**



Fragetext: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten sich eine Arbeit in einem anderen Berufsfeld suchen?

Hinweis: Binär-logistisches Regressionsmodell mit cluster-robusten Standardfehlern für Kindertageseinrichtungen. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld vorliegt (Skalenpunkt 1 auf einer Skala von 1 (Sehr unwahrscheinlich) bis 6 (Sehr wahrscheinlich)). Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte (Average Marginal Effects, AMEs) multipliziert mit 100. Die Werte sind als Veränderung der relativen Wahrscheinlichkeit für eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld der FBBE in Prozentpunkten zu interpretieren. Signifikanzniveau: \* $p < 0,05$

Quelle: DJI, ERiK-Surveys 2020: Befragung des pädagogischen Personals, Datensatzversion 2.0, [https://doi.org/10.17621/erik2020\\_p\\_v02](https://doi.org/10.17621/erik2020_p_v02), ungewichtete Daten, Berechnungen des DJI,  $n = 6.592$

ist, sind sehr starke Tendenzen zum Verbleib im Berufsfeld wahrscheinlicher, wenn das Personal (eher) zufrieden (+9 Prozentpunkte) ist (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

### Pädagogische Identifikation

Unter Berücksichtigung anderer erklärender Merkmale zeigt sich kein bedeutsamer Effekt der pädagogischen Identifikation auf die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld der FBBE. Tendenziell zeigt sich aber, dass mit über- im Vergleich zu unterdurchschnittlicher Bedeutungsbeimessung der Förderung von Fähig- und Fertigkeiten von Kindern die Wahrscheinlichkeit eher steigt (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

### Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen stellen eine wichtige Stellschraube dar, um pädagogisches Personal zu binden (ebd.; Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Das binär-logistische Regressionsmodell zeigt, dass eine günstige Einrichtungs-ausstattung (hier: z. B. erwachsenengerechte Möbel), das Vorhandensein von Ansprechpartnerinnen und -partnern für berufliche Weiterentwicklung, die erlebte Wertschätzung der Arbeit durch die Gesellschaft und Eltern sowie eine gute Personal-Kind-Relation einen statistisch bedeutsamen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Berufsbindung haben (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang). Wurden diese Arbeitsbedingungen vom

pädagogischen Personal als eher oder vollständig erfüllt bewertet, ist eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld um 2 bis 4 Prozentpunkte wahrscheinlicher.

**Sehr starke Bindung an das Berufsfeld, wenn das pädagogische Personal weder karriereorientiert noch bereit ist, für bessere Arbeitsbedingungen regional mobil zu sein**

Die stärksten identifizierten Effekte im Rahmen des Modells beziehen sich auf Karrierebemühungen und die Bereitschaft zu regionaler Mobilität für bessere Arbeitsbedingungen (vgl. Abb. HF-03.4-2; Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang): Bemüht sich pädagogisches Personal um eine nächsthöhere Position bzw. ist es karriereorientiert, geht dies mit einer um 11 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld einher. Mit der Bereitschaft zu regionaler Mobilität für bessere Arbeitsbedingungen wird eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld unwahrscheinlicher (-31 Prozentpunkte).<sup>24</sup>

### Kontrollmerkmale

Über die erklärenden (unabhängigen) Variablen hinaus wurden Regional- und Individualmerkmale, die im Rahmen der Personalbefragung der ERiK-Surveys 2020 erhoben wurden und bei denen angenommen wird, dass sie im Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit für sehr starke Bindung an das Berufsfeld stehen, aufgenommen (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).<sup>25</sup> Damit wird die Wahrscheinlichkeit für Scheinkorrelationen reduziert.

Betrachtet man die Wahrscheinlichkeit für sehr starke Bindung an das Berufsfeld multivariat nach Ländern, so zeichnet sich ein Ost-West-Effekt ab. Es zeigt sich, dass pädagogisches Personal in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thü-

ringen eine höhere Wahrscheinlichkeit für sehr starke Berufsbindung aufweist als pädagogisches Personal, das in Baden-Württemberg (als Referenzkategorie) arbeitet. In Bezug auf den Agglomerationsgrad können keine statistisch abgesicherten Effekte von Mittel- oder Kleinstädten im Vergleich zu Großstädten für die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Berufsbindung identifiziert werden (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

**Sehr starke Bindung an das Berufsfeld bei Frauen wahrscheinlicher als bei Männern**

Als individuelles Kontrollmerkmal wurde das Geschlecht für die Modellierung der Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld berücksichtigt. Für die Stärke der Berufsbindung von pädagogischem Personal kann ein Geschlechtereffekt beobachtet werden: Im Vergleich zu Männern ist für Frauen eine sehr starke Tendenz zum Verbleib im Berufsfeld um 8 Prozentpunkte wahrscheinlicher (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

Über das Geschlecht hinaus wurde auch für die individuell verhandelte vertragliche Wochenarbeitszeit des pädagogischen Personals kontrolliert. Dabei zeigt sich, dass mit geringerem Stellenumfang die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass eine sehr starke Berufsbindung vorliegt (vgl. Tab. HF-03.5.4-2 im Online-Anhang).

### Diskussion

Der höchste Berufsausbildungsabschluss als Operationalisierung für die berufliche Qualifikation konnte als bedeutsamer Prädiktor für die Stärke der Bindung an das Berufsfeld der FBBE identifiziert werden. Die vorliegende Analyse zeigt, dass eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld für fachschulisch Ausgebildete im Vergleich zu einschlägig ausgebildeten Akademikerinnen und Akademikern sowie nicht (einschlägig) Ausgebildeten wahrscheinlicher ist. Im Einklang mit diesem Befund zeigt Mariana Grgic (2020) auf der Grundlage von Berufsverlaufsdaten (Rentenversicherungsdaten) anhand der Überlebensfunktionen nach Edward L. Kaplan und Paul Meier (1958), dass pädagogisches Personal ohne Berufsausbildung die geringste, jene mit (berufs-)fachschulischer Ausbildung dagegen die stärkste Bindung an das Berufsfeld der FBBE aufweisen.

<sup>24</sup> Bei der Modellierung der Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld wurde ein Interaktionseffekt zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Mobilitätsbereitschaft für bessere Arbeitsbedingungen berücksichtigt. Die Annahme war, dass der positive Effekt der Arbeitszufriedenheit auf die Stärke der Berufsbindung schwächer ist, wenn pädagogisches Personal bereit wäre, für bessere Arbeitsbedingungen umzuziehen. Die empirische Analyse stützt diese Annahme.

<sup>25</sup> Darüber hinaus wurden Einrichtungsmerkmale wie die Einrichtungsgröße und der Trägerkontext multivariat auf Zusammenhänge mit der Wahrscheinlichkeit für sehr starke Bindung an das Berufsfeld statistisch geprüft. Der Einbezug ergab keine signifikanten Zusammenhänge, sodass die Merkmale im Gesamtmodell unberücksichtigt bleiben.

Betrachtet man die Berufserfahrung als nonformale berufliche Qualifikation, so zeigt sich, dass pädagogisches Personal mit fünf bis zehn Jahren Berufserfahrung eine weniger starke Bindung an das Berufsfeld der FBBE aufweist als Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger. Da kein statistisch abgesicherter Effekt für pädagogisches Personal mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung im Vergleich zu Personal, das in das Berufsfeld einsteigt, vorliegt, könnte der Effekt darauf hindeuten, dass insbesondere Personal mit fünf bis zehn Jahren Berufserfahrung sich beruflich umorientiert, wenn das Gefühl besteht, dass sich keine weiteren Karriereperspektiven im Berufsfeld der FBBE bieten (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Das befragte pädagogische Personal, das im Rahmen der ERiK-Surveys 2020 eine Berufserfahrung von fünf bis zehn Jahren in der FBBE angegeben hat, ist im Durchschnitt 35 Jahre alt. Dies könnte auch darauf hindeuten, dass sich das pädagogische Personal in der Phase der Familiengründung beruflich umorientiert, um z. B. bessere Arbeitsbedingungen zu haben.

Zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Wahrscheinlichkeit eine sehr starken Bindung an das Berufsfeld konnte multivariat einer der stärksten Zusammenhänge identifiziert werden. Dabei geht mit geringerer Arbeitszufriedenheit eine weniger starke Bindung an das Berufsfeld einher. Dieser Befund entspricht den theoretischen Überlegungen, wonach hohe Arbeitszufriedenheit als Ausdruck von Commitment (Cohen 2007; Roedenbeck 2008) die Bindung an den Beruf und das Berufsfeld stärkt (Schreyer u. a. 2015).

Bi- als auch multivariat zeigt sich tendenziell, dass mit über- im Vergleich zu unterdurchschnittlicher Bedeutungsbeimessung der Förderung von Fähig- und Fertigkeiten von Kindern (als Operationalisierung für die pädagogische Identifikation) eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld wahrscheinlicher ist. Versteht man die Bedeutungsbeimessung als pädagogische Orientierung und Ausdruck von Commitment, so deckt sich diese Tendenz mit bestehenden Forschungsergebnissen (Cohen 2007). Die multivariate Prüfung dieser Tendenzen auf statistische Bedeutsamkeit zeigt aber, dass diese nicht abgesichert sind.

Die stärksten multivariat identifizierten Zusammenhänge von sehr starker Bindung an das Berufsfeld der FBBE zeigen sich mit der Karriereorientierung und der Bereitschaft, die Region

oder Stadt für bessere Arbeitsbedingungen zu wechseln: Bemüht sich pädagogisches Personal um eine nächsthöhere Position oder zeigt Bereitschaft zu regionaler Mobilität, so ist eine weniger starke Berufsbindung wahrscheinlicher als bei Kolleginnen und Kollegen, die dies nicht tun. Diese Befunde stehen im Einklang mit bestehender Forschung. Clarissa Nachtigall, Katharina Stadler und Kirsten Fuchs-Rechlin (2021) arbeiten heraus, dass berufliche Pläne und damit auch die Bindung an das Berufsfeld insbesondere davon abhängen, ob das pädagogische Personal einen Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung hegt und wie realisierbar dieser Wunsch im Berufsfeld der FBBE ist. So zeigt sich darüber hinaus auch, dass das Vorhandensein von Ansprechpartnerinnen und -partnern für berufliche Weiterentwicklung mit weniger starker Bindung an das Berufsfeld einhergeht. Dies könnte darin begründet sein, dass Perspektiven zur beruflichen Weiterentwicklung im Berufsfeld erschöpft sind (ebd.). Zudem zeigt sich, dass eine sehr starke Berufsbindung wahrscheinlicher ist, wenn die Einrichtung auch erwachsenengerecht ausgestattet ist, das Personal sich von der Gesellschaft und den Eltern wertgeschätzt fühlt und eine gute Personal-Kind-Relation vorliegt.

Unter Kontrolle der Individual- und Regionalmerkmale zeigt sich ein Effekt der vertraglichen Wochenarbeitszeit sowie ein Geschlechter- und Ländereffekt. So ist eine sehr starke Bindung an das Berufsfeld der FBBE wahrscheinlicher, wenn pädagogisches Personal weiblich (statt männlich) ist, einen hohen Beschäftigungsumfang hat und in einem ostdeutschen (statt in einem westdeutschen) Land arbeitet.

Die Befunde könnten einerseits die theoretische Annahme stützen, dass Teilzeitbeschäftigung mit suboptimaler Verwertung des Humankapitals einhergeht und damit einen Berufswechsel wahrscheinlicher macht (Baron/Hill 2018; Brehmer/Seifert 2008; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Hammer/Kostov/Medjedović 2015; Hinz/Abraham 2018). Andererseits belegen Studien, dass sich Beschäftigte im Berufsfeld der FBBE (erweiterte) Teilzeitstellen wünschen (Gambaro/Spieß/Westermaier 2021; Klaudy u. a. 2016). Der beobachtbare Unterschied zwischen Personal in ost- und westdeutschen Ländern könnte zum einen durch strukturelle Unterschiede in den Kindertageseinrichtungen und Betreuungsstrukturen (z. B.

Personal-Kind-Relationen), zum anderen aber auch durch unterschiedliche Arbeitsmarktbedingungen erklärt werden.

Weil die Corona-Pandemie das System der FBBE und damit auch die Beschäftigung des pädagogischen Personals beeinflusst hat, wurde geprüft, ob sich Corona-Inzidenzen auf die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Berufsbindung auswirken. Hierbei wurden keine statistisch signifikanten Effekte identifiziert. Dies passt zur allgemein hohen beruflichen Identifikation und Bindung des pädagogischen Personals an das Berufsfeld der FBBE (Grgic 2020).

### Limitationen

Um die gewonnenen Erkenntnisse einordnen zu können, werden im Folgenden die Möglichkeiten und Grenzen des präsentierten binär-logistischen Regressionsmodells diskutiert. Das Modell zur Schätzung der Wahrscheinlichkeit sehr starker bzw. extremer Bindung an das Berufsfeld fokussiert die Stärke der Berufsbindung des pädagogischen Personals. Die identifizierten Zusammenhänge sind damit nicht auf den tatsächlichen Verbleib oder Ausstieg von pädagogischem Personal aus dem Berufsfeld der FBBE zu übertragen (vgl. Kap. HF-03.4, Operationalisierung).

Mit einem McFadden adjusted  $R^2$  von 0,165 ist das Modell eingeschränkt aussagekräftig. Dies kann dadurch bedingt sein, dass bedeutsame Prädiktoren im Erhebungsansatz der ERiK-Surveys 2020 nicht berücksichtigt wurden. Beispiele hierfür könnten der Haushaltskontext oder Individualmerkmale wie Risikoaversion des Personals sein. Risikoaverse Menschen meiden (z. B. finanzielle und berufliche) Unsicherheiten, die mit einer Probezeit beim Berufswechsel einhergehen (Klein/Stettes 2009).

Da die Einrichtungsbefragung der ERiK-Surveys 2020 die strukturellen Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen fokussiert, liegen wenig Informationen zu Merkmalen der Orientierungsqualität (wie der pädagogischen Identifikation) vor. So ist denkbar, dass sich aufgrund der Operationalisierung kein signifikanter Effekt der pädagogischen Identifikation auf die Wahrscheinlichkeit einer sehr starken Bindung an das Berufsfeld identifizieren lässt. Statt der Bedeutung der Förderung von Fähig- und Fertigkeiten von Kindern, könnte das Wohlbefinden von Kindern in

der FBBE entscheidender für die pädagogische Identifikation der Mitarbeitenden sein.

Zudem zeigt sich, dass bei den ERiK-Surveys 2020 eine geringe Bereitschaft der Befragten zur Angabe des Gehalts vorliegt (hier: Brutto-Monatsgehalt). Daher kann das Gehalt nicht in der Modellierung berücksichtigt werden. Bestehende Studien kommen auch zu dem Schluss, dass Gehaltsangaben selektiv sein können (Hoffmeyer-Zlotnik u. a. 2010) und dass das Gehalt im Berufsfeld der FBBE keinen starken Effekt für berufliche Pläne hat (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021).

Vor dem Hintergrund der diskutierten Grenzen, denen das binär-logistische Regressionsmodell unterliegt, müssen die Zusammenhänge vorsichtig interpretiert werden. Dennoch stellen die gewonnenen Erkenntnisse, insbesondere da es bisher wenig Studien zu beruflichen Plänen und der Berufsbindung im System der Kindertageseinrichtungen gibt (Grgic 2020), wichtige Ausgangspunkte zur Identifikation von Stellschrauben zur Personalbindung dar.

### HF-03.5 Fazit

Dieses Kapitel zur *Gewinnung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte* umfasst zum einen eine deskriptive Analyse von Indikatoren in der Fortschreibung der amtlichen Daten der KJH-Statistik. Zum anderen wurden auf Basis der Befragungsdaten des pädagogischen Personals ERiK-Surveys 2020 Merkmale und Einflussfaktoren, die mit einer sehr starken bzw. weniger starken Personalbindung an das Berufsfeld der FBBE in Zusammenhang stehen, vertiefend analysiert.

Die deskriptiven Analysen auf Basis der Daten der KJH-Statistik deuteten für das Jahr 2021 auf einen starken Personalausbau hin, wobei nach wie vor ein geringer Anteil an Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss und männlichem Personal zu verzeichnen war.

In den vertiefenden Analysen zur Bindung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte zeigten einige Merkmale einen Einfluss auf eine besondere Stärkung der Personalbindung an das Berufsfeld der FBBE auf. Eines dieser Merkmale schien die berufliche Qualifikation. Pädagogisches Personal mit einschlägigen akademischen Abschluss und mit keinem einschlägigen Berufsfachschulabschluss hatten im Vergleich zu Perso-

nen mit einschlägigen Berufsfachschulabschluss eher eine Tendenz, sich weniger stark an das Berufsfeld der FBBE gebunden zu fühlen.

Ein weiteres entscheidendes Merkmal waren die Arbeitsbedingungen. Rahmenbedingungen, von der Ausstattung der Einrichtung bis hin zum gesellschaftlichen Rückhalt des Berufsstands fördern die Personalbindung an das Berufsfeld der FBBE. Besonders hervorzuheben sind dabei die beruflichen Weiterentwicklung- und Karriere-möglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes der FBBE. Gute und realistische Aufstiegsmöglichkeiten schaffen eine sehr starke Personalbindung, andernfalls wächst trotz hoher Arbeitszufriedenheit die Bereitschaft zu beruflicher Mobilität, und die Personalbindung ist geschwächt (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021).

Auch die Arbeitszufriedenheit beeinflusste die Sicherung des pädagogischen Personals. Je unzufriedener das pädagogische Personal war, desto wahrscheinlicher war eine weniger starke Bindung an das Berufsfeld.

### Implikationen und Ausblick

Trotz bereits starker Bemühungen der Politik und Praxis pädagogisches Personal für das Berufsfeld der FBBE zu gewinnen und es daran zu binden, wies die Auswertung der ERiK-Daten darauf hin, dass zusätzliche Angebote und Bedingungen für eine heterogene Belegschaft geschaffen werden müssen um eine starke Personalbindung an das Berufsfeld zu fördern.

Die Ergebnisse der ERiK-Daten konnten zum Beispiel zeigen, dass die Bedingungen für akademisch Qualifizierte attraktiver gestaltet werden könnten, um diese besser an das Berufsfeld der FBBE zu binden. Manche Einrichtungen sind deshalb von einem eher eindimensionalen Bild des pädagogischen Personals geprägt, wobei die meisten pädagogisch Tätigen staatlich anerkannten Erzieherinnen bzw. staatlich anerkannter Erzieher sind. Eine heterogene Teamzusammensetzung, die auch unterschiedliche Berufsqualifikationen einbezieht und damit multiprofessionell ist, kann jedoch für das Team eine starke Wirkung entfalten (Grgic 2020). Entscheidend für akademisch

Qualifizierte scheinen konkrete Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Einrichtungen. So könnten Stellen für bestimmte Fachspezialisierungen geschaffen oder arbeitsrechtlich Freiräume für die persönliche Weiterentwicklung gegeben werden. Dies wäre beispielsweise im Bereich der inklusiven Pädagogik oder für die Praxisanleitung denkbar (Kalicki/Spiekermann/Uihlein 2019). Ähnlich sollte auch für pädagogisches Personal ohne Berufsfachschulabschluss oder mit nicht einschlägiger Qualifizierung Perspektiven zur Weiterentwicklung und Identifikation, beispielsweise in Form von Nachqualifizierung, im Berufsfeld offen stehen (Grgic u. a. 2018).

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen schien besonders der Faktor der Arbeitszeit entscheidend. So sollten Strukturen geschaffen werden, welche flexible Arbeitszeiten ermöglichen. Vor allem aber sollten die vertraglich geregelte Wochenarbeitszeit eingehalten werden, um eine Überlastung des Personals zu vermeiden. Auch wäre eine individuell gewünschte vertraglich Wochenarbeitszeit als Lösungsansatz denkbar (Klaudy u. a. 2016). Nicht zu vernachlässigen ist auch eine gute Zusammenarbeit im Team (Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin 2021). Persönliche stabile Kontakte, die ein „Wir-Gefühl“ erzeugen, fördern kooperative Arbeitsprozesse und tragen zu einer größeren Identifikation mit dem Beruf und mit der Einrichtung bei (Cohen 2007).

Die Weiterentwicklung und Verbesserung der genannten Merkmale trägt zweifellos auch zu einer größeren Arbeitszufriedenheit bei. Hier könnte durch politisch motivierten Einsatz, wie beispielsweise eine ausgewogenere Personal-Kind-Relation, noch unterstützt werden (Schreyer u. a. 2015). Da sich die Arbeitszufriedenheit in vielfachen Facetten zeigt, die sich in gesellschaftlicher Wertschätzung, beruflichen Entwicklungschancen, Identifikation mit der Arbeit, Ausstattung und Bezahlung ausdrücken (Kemper/Colbascovic/Espenhorst 2022; Roedenbeck 2008), eröffnen sich für den Bereich der FBBE einige Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sowie der Bindung an das Berufsfeld der FBBE.

# Literatur

- Autorengruppe Corona-KiTa-Studie (2022): 7. Quartalsbericht der Corona-KiTa-Studie (II/2022). München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. München
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München
- Baron, Daniel/Hill, Paul B. (2018): Wer sind die Prekären? Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Baron, Daniel/Hill, Paul B. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen*. Wiesbaden, S. 9–34
- Behr, Karin/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2013): Wie atypisch und prekär sind die Beschäftigungsverhältnisse in sozialen Berufen? Eine Analyse des Mikrozensus 2009. In: Schilling, Matthias/Gängler, Hans/Züchner, Ivo/Werner, Thole (Hrsg.): *Soziale Arbeit quo vadis? Programmatische Entwürfe auf empirischer Basis*. Weinheim/Basel, S. 116–134
- Blossfeld, Hans-Peter/Roßbach, Hans-Günther (2012): Neue Herausforderungen für die Kindertagesstätten: Professionalisierung des Personals in der Frühpädagogik. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 24. Jg., H. 2, S. 199–225
- Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Meiner-Teubner, Christiane/Olszenka, Ninja (2020): Zukünftiger Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung – Trendwende absehbar? In: *Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe*, 23. Jg., H. 2 & 3, S. 6–11
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär?: Eine empirische Analyse sozialer Risiken (Are atypical employment relationships precarious?: An empirical analysis of social risks). In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*, 41. Jg., H. 4, S. 501–531
- Brüderl, Josef (2010): Kausalanalyse mit Paneldaten. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden, S. 963–994
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“. Version 2
- 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
- Damelang, Andreas/Schulz, Florian/Vicari, Basha (2015): Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. In: *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 135. Jg., H. 3, S. 307–334
- Drexl, Doris/Wenger, Felix/Buchmann, Janette/Ziesmann, Tim (2021): HF-03 Gewinnung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte. 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. 77–100
- Dreyer, Rahel (2010): Kindheitspädagogik versus Erzieherin!? Klassische und neue Akteure im Feld der Kindertagesbetreuung. In: *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, 5. Jg., H. 5, S. 12–16
- Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65. Jg., H. 3, S. 505–531
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2021): *Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen*. <https://doi.org/10.21242/22541.2021.00.00.1.1.0>
- Felfe, Jörg (2008): *Mitarbeiterbindung*. Wirtschaftspsychologie. Göttingen/Bern/Wien
- Felfe, Jörg/Six, Bernd (2006): Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In: Fischer, Lorenz (Hrsg.): *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde*. 2. Aufl. Wirtschaftspsychologie. Göttingen/Bern/Wien/Toronto/Seattle/Oxford/Prag, S. 37–60
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2017): Kindertagespflege zwischen Verberuflichung und Nachbarschaftshilfe: Zum Stand der „Professionalisierung“ der Kindertagespflege. In: Balluseck, Hilde von (Hrsg.): *Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen*. 2. Aufl. Opladen/Berlin/Toronto, S. 77–93
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): *Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen*. München
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo/Theisen, Christiane/Göddeke, Lorette/Bröring, Manfred (2015): Der Übergang von Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen in den Arbeitsmarkt. In: König, Anke/Leu, Hans Rudolf/Viernickel, Susanne (Hrsg.): *Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Empirische Befunde der AWiFF-Förderlinie. Perspektive Frühe Bildung*, Nr. 2. Weinheim/Basel, S. 105–122
- Gambaro, Ludovica/Spieß, C. Katharina/Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und

- wenig Anerkennung. In: DIW Wochenbericht, 88. Jg., H. 19, S. 324–332
- Ganesch, Franziska/Dütsch, Matthias/Struck, Olaf (2019): Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt. Individuelle, betriebliche und wirtschaftsstrukturelle Determinanten von Mobilität und Einkommen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 71. Jg., H. 2, S. 181–210
- Gedon, Benjamin/Schacht, Diana D./Gilg, Jakob J./Drexler, Doris/Kuger, Susanne/Wenger, Felix (2022): ERIK-Surveys 2020: Befragung pädagogisches Personal. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Datensatz Version 2.0. [https://doi.org/10.17621/erik2020\\_p\\_v02](https://doi.org/10.17621/erik2020_p_v02)
- Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung, Personalentwicklung, Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Bd. 32. München
- Grgic, Mariana (2019): Gekommen, um (nicht) zu bleiben. In: DJI Impulse, 121. Jg., H. 1, S. 30–33
- 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
- Grgic, Mariana/Riedel, Birgit/Weihmayer, Lena Sophie/Weimann-Sandig, Nina/Wirmer, Lisa (2018): Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Bd. 392. Düsseldorf
- Hammer, Gerlinde/Kostov, Iskra Heja/Medjedović, Irena (2015): Die „gebrochene“ Professionalisierung der Kinderbetreuung. In: Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 301–313
- Hilbe, Joseph M. (2009): Logistic regression models. Texts in statistical science. Boca Raton
- Hinz, Thomas/Abraham, Martin (2018): Theorien des Arbeitsmarktes. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. 3. Aufl. Wiesbaden, S. 9–76
- Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H./Glemser, Axel/Heckel, Christiane/Heyde, Christian von der/Quitt, Helmut (2010): Demographische Standards. Eine gemeinsame Empfehlung des ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V., der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI) und des Statistischen Bundesamtes. 5. Aufl. Statistik und Wissenschaft. Bd. 17. Wiesbaden
- 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
- Kalicki, Bernhard/Spiekermann, Nicole/Uihlein, Clarissa (2019): Zukunft der sozialen Berufe – Fachspezialisierungen für Erzieherinnen. Ein Dossier auf der Grundlage von Ergebnissen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München
- Kaplan, Edward L./Meier, Paul (1958): Nonparametric estimation from incomplete observations. In: Journal of the American Statistical Association, 53. Jg., H. 282, S. 457–481
- Kemper, Thomas/Colbasevici, Liubovi/Espenhorst, Niels (2022): Kita-Bericht 2022 des Paritätischen Gesamtverbandes. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin
- Klaudy, Elke Katharina/Köhling, Karola/Micheel, Brigitte/Stöbe-Blossey, Sybille (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen. Herausforderungen und Strategien. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Bd. 336. Düsseldorf
- Klein, Helmut E./Stettes, Oliver (2009): Reform der Lehrerbeschäftigung. Effizienzpotenziale leistungsgerechter Arbeitsbedingungen. Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft. Bd. 40. Köln
- Klinkhammer, Nicole/Kalicki, Bernhard/Kuger, Susanne/Meiner-Teubner, Christiane/Riedel, Birgit/Schacht, Diana D./Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2021): ERIK-Forschungsbericht I. Konzeption und Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld
- Klinkhammer, Nicole/Schacht, Diana D./Meiner-Teubner, Christiane/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard/Riedel, Birgit (Hrsg.) (2022): ERIK-Forschungsbericht II. Befunde des indikatorengestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld
- Kubandt, Melanie (2017): Gender Mainstreaming in der Kindertageseinrichtung?! Die weiblichen Fachkräfte als das vermeintlich neutrale, unsichtbare und unschuldige Geschlecht. In: Karber, Anke/Müller, Jens/Nolte, Kerstin/Schäfer, Peter/Wahne, Tilmann (Hrsg.): Zur Gerechtigkeitsfrage in sozialen (Frauen-)Berufen. Gelingensbedingungen und Verwirklichungschancen. Opladen/Berlin/Toronto, S. 253–263
- McFadden, Daniel (1973): Conditional logit analysis of qualitative choice behaviour. In: Zarembka, Paul (Hrsg.): Frontiers in Econometrics. New York, S. 105–142
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (Hrsg.) (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Bd. 33. WiFF Studien, München
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020): Leadership and management in early childhood education and care centres. In: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): Building a high-quality early childhood education and care workforce. Further results from the starting strong survey 2018. Paris, S. 166–219
- Pothmann, Jens (2019): Fachkräftebedarf für die Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra, 43. Jg., H. 5, S. 330–334
- Pregibon, Daryl (1979): Data analytic methods for generalized linear models. Dissertation. Toronto

- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2021): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter. Dortmund
- 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
- Roedenbeck, Marc R.H. (2008): Theoretische Grundlagen eines komplexen Modells der Arbeitszufriedenheit (KMA). Eine theoretische Meta-Analyse. In: Journal für Psychologie, 16. Jg., H. 1, S. 1–19
- Rogers, William (1994): Regression standard errors in clustered samples. In: Stata Technical Bulletin, 3. Jg., H. 13, S. 19–23
- Schacht, Diana D./Buchmann, Janette/Drexel, Doris/Jähner, Alexandra/Müller, Michael/Peterle, Christopher/Ulrich, Lisa/Wenger, Felix/Ziesmann, Tim (2021): Datenquellen. 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. 281–288
- Schacht, Diana D./Gedon, Benjamin/Gilg, Jakob J. (2022): Die ERIK-Surveys 2020. 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. 38–51
- Schilling, Matthias/Kopp, Katharina (2018): Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, Karin (Hrsg.): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden, S. 655–676
- Scholand, Barbara/Thielen, Marc (2022): Benachteiligte junge Männer in der Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz: Potenziale für die Transformation von Männlichkeit? In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 14. Jg., H. 2, S. 26–41
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl-Knefz, Marion/Nicko, Oliver (2015): Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und das Auftreten von beruflichen Gratifikationskrisen bei Kita-Mitarbeiter/innen in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse der AQUA-Studie. In: Frühe Bildung, 4. Jg., H. 2, S. 71–82
- Seybel, Carolyn (2022): Pädagogische Praktiken im Kita-Alltag. In: Turani, Daniel/Seybel, Carolyn/Bader, Samuel (Hrsg.): Kita-Alltag im Fokus – Deutschland im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018. Weinheim/Basel, S. 176–224
- Siegrist, Johannes/Starke, Dagmar/Chandola, Tarani/Godin, Isabelle/Marmot, Michael/Niedhammer, Isabelle/Peter, Richard (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. In: Social Science & Medicine, 58. Jg., H. 8, S. 1483–1499
- 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
- Tutz, Gerhard (2010): Regression für Zählvariablen. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden, S. 887–904
- Weimann-Sandig, Nina (2019): Entwicklung und aktueller Stand der Kindertagesbetreuung in Deutschland. In: Christa, Harald (Hrsg.): Das große Handbuch Organisation und Verwaltung in der Kita. Kita-Management. Köln, S. 15–36
- Wenger, Felix/Buchmann, Janette/Drexel, Doris/Tiedemann, Catherine (2022): HF-03 Qualifizierte Fachkräfte. 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. 91–107
- Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.) (2010): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden
- Wright, Thomas A./Bonett, Douglas G. (2007): Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. In: Journal of Management, 33. Jg., H. 2, S. 141–160

# Anhang

Tab. HF-03.A-1: **Handlungsfeld 03: Operationalisierungstabelle**

Variable	Operationalisierung
Bindungen an das Berufsfeld der FBBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV</li> <li>➤ P: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten sich eine Arbeit in einem anderen Berufsfeld suchen?</li> <li>➤ Kategorial (0: weniger stark (Referenz), 1: sehr stark)</li> <li>➤ Die Kategorie „0“ umfasst die Skalenpunkte 2–6, die Kategorie „1“ den Skalenpunkt 1 auf der Skala von 1 (Sehr unwahrscheinlich) bis 6 (Sehr wahrscheinlich)</li> </ul>
Höchster Berufsausbildungsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Berufliche Qualifikation</li> <li>➤ P: Welches ist Ihr höchster beruflicher Ausbildungsabschluss?</li> <li>➤ Kategorial (0: Einschlägiger Hochschulabschluss, 1: Einschlägiger Fachschulabschluss (Referenz), 2: Einschlägige Berufsfachschulausbildung, 3: Anderer/(noch) kein Abschluss)</li> <li>➤ Die Kategorie „0“ beinhaltet die Antwortoption „SozialpädagogIn, SozialarbeiterIn (Dipl., Mag., MA, BA), PädagogIn, ErziehungswissenschaftlerIn (Dipl., Mag., MA, BA), HeilpädagogIn (Dipl., Mag., MA, BA), Staatlich anerkannte KindheitspädagogIn (MA, BA)“; die Kategorie „1“ beinhaltet die Antwortoptionen: „ErzieherIn, HeilpädagogIn (Fachschule), HeilerzieherIn, HeilerziehungspflegerIn“, die Kategorie „2“ beinhaltet die Antwortoption „KinderpflegerIn, FamilienpflegerIn, AssistentIn im Sozialwesen, soziale und medizinische HelferInnenberufe“; die Kategorie „3“ beinhaltet die übrigen Antwortoptionen.</li> </ul>
Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Berufliche Qualifikation</li> <li>➤ P: Wie viel Berufserfahrung haben Sie im Berufsfeld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung insgesamt?</li> <li>➤ Kategorial (1: 0–2 Jahre im Berufsfeld (Referenz), 2: Über 2 bis 5 Jahre im Berufsfeld, 3: Über 5 bis 10</li> </ul>
Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Arbeitszufriedenheit</li> <li>➤ P: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?</li> </ul>
Pädagogische Identifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Pädagogische Identifikation</li> <li>➤ P: Wie bedeutend ist es Ihrer Meinung nach, die folgenden Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Kindern in Ihrer Einrichtung zu fördern?</li> <li>➤ Kategorial (0: Unterdurchschnittliche Bedeutung (Referenz), 1: Überdurchschnittliche Bedeutung)</li> <li>➤ Mittelwertindex, gebildet aus allen elf Items (<math>\alpha=0,84</math>), wurde aufgrund eines nicht-linearen Zusammenhangs kategorisiert. Fehlende Werte dieser Variable entsprechen Fällen, in denen Befragte bei allen elf Items fehlende Werte aufweisen. Schneidung für die Kategorisierung am Median.</li> </ul>
Stadt/Regionenwechsel für bessere Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Arbeitsbedingungen</li> <li>➤ P: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten in eine andere Stadt/Region ziehen, in der Sie bessere Arbeitsbedingungen vorfinden?</li> <li>➤ Kategorial (0: Nein (Referenz), 1: Ja)</li> </ul>
Bemühen um Stelle in nächsthöherer Position	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Arbeitsbedingungen</li> <li>➤ P: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten sich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position bemühen?</li> <li>➤ Kategorial (0: Nein (Referenz), 1: Ja)</li> </ul>

Variable	Operationalisierung
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV – Arbeitsbedingungen</li> <li>➤ P: Inwieweit sind folgende Arbeitsbedingungen Ihrer Meinung nach bei Ihrer jetzigen Tätigkeit erfüllt? (Erwachsenengerechte Möbel, Flexible Arbeitszeitmodelle, Regelmäßige Feedbackrunden, Gesundheitsförderliche Präventionsmaßnahmen/Spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer KollegInnen, Ausreichend Zeit für Pausen, Freie Einteilung der Urlaubstage, AnsprechpartnerIn für berufliche Weiterentwicklung, Wertschätzung meiner Arbeit durch die Eltern, Wertschätzung meiner Arbeit durch die Gesellschaft, Moderne technische Ausstattung und Geräte, Gute Personal-Kind-Relation)</li> <li>➤ Kategorial (1: Eher/überhaupt nicht erfüllt (Referenz), 2: Eher/vollständig erfüllt)</li> <li>➤ Die Kategorie „1“ umfasst die Skalenpunkte 1–3, die Kategorie „2“ die Skalenpunkte 4–6 auf der Skala von 1 „Überhaupt nicht erfüllt“ bis 6 „Vollständig erfüllt“</li> <li>➤ Mittelwertindex nach Anwendung einer explorativen Faktorenanalyse (oblique Rotation); Faktor 1 (gesundheitsförderliche Präventionsmaßnahmen, spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Kolleginnen und Kollegen): Maßnahmen für Gesundheit und Alter (<math>\alpha=0,77</math>); Faktor 2 (Wertschätzung meiner Arbeit durch die Eltern, Wertschätzung meiner Arbeit durch die Gesellschaft): Wertschätzung Gesellschaft und Eltern (<math>\alpha=0,67</math>). Aufgrund von Nichtlinearität der Effekte wurden die Mittelwertindize im Anschluss kategorisiert.</li> </ul>
Vertragliche Wochenarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KV – Individualmerkmal</li> <li>➤ P: Wie viele Stunden beträgt Ihre vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit?</li> <li>➤ Kategorial (1: 38,5 und mehr Wochenstunden (Referenz), 2: 32 bis unter 38,5 Wochenstunden, 3: Unter 32 Wochenstunden)</li> </ul>
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KV – Individualmerkmal</li> <li>➤ P: Welches Geschlecht haben Sie?</li> <li>➤ Kategorial (1: Männlich (Referenz), 2: Weiblich/divers)</li> </ul>
Region	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KV – Regionalmerkmal</li> <li>➤ Kategorial (1: Großstadt (Referenz), 2: Mittelstadt, 3: Kleinstadt und ländliche Region)</li> </ul>
Länder	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KV – Regionalmerkmal</li> <li>➤ Kategorial (Baden-Württemberg wird aufgrund der alphabetischen Reihung als Referenzkategorie bestimmt, mit der die übrigen 15 Länder jeweils einzeln verglichen werden)</li> </ul>

Hinweis: AV: Abhängige Variable, UV: Unabhängige Variable, KV: Kontrollvariable, L: Leitungen, P: Pädagogisches Personal. Sofern nicht anders vermerkt, wurden fehlende Werte nicht imputiert.