

Otremba, Katrin; Walcher, Gina

Working Paper

HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn

Working Paper Forschungsförderung, No. 069

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Otremba, Katrin; Walcher, Gina (2018) : HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn, Working Paper Forschungsförderung, No. 069, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201805254016>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215998>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 069, April 2018

HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn

Katrin Otremba und Gina Walcher
unter Mitarbeit von Johannes Wendler

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn“ von Katrin Otremba und Gina Walcher ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Kurzfassung	5
1 Einführung und Hintergrund	8
Die Problematik des Fachkräftemangels	8
Professionalisierung und Akademisierung des Personals	9
HauptschülerInnen an der Schnittstelle von Fachkräftemangel und Professionalisierung	11
2 Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe	14
Die Kinderpflegeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Erziehung	14
Die Altenpflegehilfeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Altenpflege.....	17
3 Forschungsdesign	21
Zentrale Fragestellungen der Studie	21
Die Auswahl der Untersuchungsregionen	21
Untersuchungsdesign, -methodik und -durchführung.....	23
4 Ergebnisse	30
Der erste Schritt, oder: Wer findet Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe?	30
Alter	30
Geschlecht.....	31
Migration	32
Bisherige Schulabschlüsse	33
Der erste Schritt: Die wichtigsten Ergebnisse.....	34
Der zweite Schritt, oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges.....	35
Individuelle Ausbildungsvoraussetzungen	36
Ausbildungsbegleitende Rahmenbedingungen	41
Erleben und Wahrnehmen der Ausbildung.....	45
Einflussfaktoren auf Ausbildungs- und Berufspläne der KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen	51

Der zweite Schritt: Die wichtigsten Ergebnisse	56
Der dritte Schritt, oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe.....	57
Eingeschlagene Berufs- und Ausbildungswege	58
Wird die Berufswegeplanung in die Tat umgesetzt?	59
Bildungsbezogene Voraussetzungen der AbsolventInnen	61
Ausbildungsbegleitende Rahmenbedingungen	64
Gestaltung der Übergangssituation nach der Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe	67
Einflussfaktoren auf den Übergang in eine Fachkraftausbildung	71
Der dritte Schritt: Die wichtigsten Ergebnisse.....	75
5 Schlussbetrachtungen und Handlungsempfehlungen.....	76
Der erste Schritt, oder: Wer findet Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe?	77
Der zweite Schritt, oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges.....	79
Gemeinsamkeiten der potentiellen Mover, Stayer und Leaver	80
Unterschiede zwischen den potentiellen Movern, Stayern und Leavern.....	82
Der dritte Schritt, oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe.....	86
Mover.....	87
Stayer	89
Leaver.....	90
Übersicht der zentralen Handlungsempfehlungen	91
6 Ausblick.....	92
Literatur	93
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen.....	103
Anhang.....	107

Kurzfassung

Die Berufsfelder der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern sowie der Altenpflege sehen sich gleichermaßen mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Hierzu gehören zum einen ein konstaterter bzw. prognostizierter Fachkräftemangel sowie zum anderen eine zunehmend eingeforderte Professionalisierung des in beiden Berufsfeldern tätigen Personals. Zur Behebung beider Problematiken sind sowohl auf Ebene des Bundes als auch der Länder teils umfangreiche Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Initiativen ins Leben gerufen worden, mit dem Ziel, die Attraktivität und Qualität der Erziehungs- und Altenpflegeberufe zu steigern. Ein Personenkreis, der im Rahmen von Programmatiken und Initiativen bisher kaum Berücksichtigung findet, sind sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche, zu denen auch junge Menschen mit Hauptschulabschluss gezählt werden können. An dieser Leerstelle setzt das vorliegende Projekt an, indem es junge Menschen mit Hauptschulabschluss als Kern einer bisher noch „stillen Reserve“ betrachtet, die einen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich des Mangels an Fachkräften im Erziehungs- und Altenpflegebereich leisten kann (Ulrich et al. 2012: 22).

Vor dem Hintergrund, dass sowohl eine Ausbildung in der Kinderpflege als auch der Altenpflegehilfe HauptschülerInnen den Zugang zur einer Weiterqualifizierung als Fachkraft der Erziehung oder Altenpflege eröffnet, nimmt das vorliegende Projekt die Ausbildungsverläufe von jungen Menschen mit Hauptschulabschluss in den Blick und fragt, wie ihre Potenziale so gefördert werden können, dass sie nach dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe vorbereitet und motiviert sind, sich zur Fachkraft weiterzubilden. Mit Bayern und Nordrhein-Westfalen stehen dabei zwei Länder im Fokus der Studie, die eine ähnliche schulrechtliche Gestaltung der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung sowie der damit verbundenen Zugänge zu einer Fachkraftausbildung in der Erziehung und Altenpflege aufweisen. Diese Besonderheit gilt es – insbesondere vor dem Hintergrund der teils variierenden Ausbildungsbedingungen in anderen Bundesländern – mit Blick auf die Ergebnisse der vorliegenden Studie zu berücksichtigen.

Die Daten legen nahe, drei Gruppen an BerufsfachschülerInnen zu unterscheiden:

- (*Potentielle*) *Mover* planen bzw. beginnen nach ihrem Abschluss eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene,
- (potentielle) *Stayer* haben vor im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe zu arbeiten bzw. setzen diesen Plan im Anschluss an ihre Ausbildung um,

- (*potentielle*) *Leaver* haben vor, das Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe mit Ausbildungsende zu verlassen bzw. tun dies im Anschluss an ihre Ausbildung.

(*Potenzielle*) *Mover*, *Stayer* und *Leaver* unterscheiden einerseits vielfältige Interessenslagen, Motivationen und Persönlichkeitsmerkmale etc. Andererseits lassen sich gemeinsame Herausforderungen identifizieren, die die BerufsfachschülerInnen während ihres Ausbildungsverlaufes bewältigen müssen. Hierzu gehören unter anderem die Anforderungen, die sich mit dem theoretischen Unterricht in der Berufsfachschule sowie dem praktischen Teil der Ausbildung verbinden. Sie werden von einem relativ hohen Anteil der jungen Menschen als belastend empfunden, was für die Notwendigkeit spricht, ausbildungsbegleitende Hilfen – in Analogie zum dualen Ausbildungssystem – im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung zu etablieren. Auch die Übertragbarkeit von den in der Berufsfachschule gelernten fachtheoretischen Inhalten in die Praxis zeichnet sich auf Grundlage der Daten als Problematik ab, der sich (*potentielle*) *Mover*, *Stayer* und *Leaver* gemeinsam zu stellen haben. Angesichts dieser Problematik gilt es, die Rahmenbedingungen im praktischen Teil der Ausbildung zu verbessern. Im Zentrum von Reformmaßnahmen muss die Schaffung eines Ausbildungsalltages in den praktischen Ausbildungsstätten stehen, der es angehenden KinderpflegerInnen sowie AltenpflegehelferInnen zeitlich ermöglicht, die in der Berufsfachschule gelernten theoretischen Inhalte in den Praxisalltag zu übertragen und in den neu erlernten Tätigkeiten Sicherheit und Routine zu gewinnen. Die Einführung einer Ausbildungsvergütung könnte einen Beitrag dazu leisten, für einige Auszubildende Doppelbelastungen abzufedern, die darin bestehen, die aktuelle Ausbildung mit einer weiteren Nebentätigkeit (Job) zu vereinbaren.

Insgesamt belegen die Daten, dass ein erheblicher Teil der befragten KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen vor hat, sich im Anschluss an ihre Ausbildung zur Fachkraft weiterzubilden. Dabei verbinden diese BerufsfachschülerInnen bereits die Aufnahme ihrer Ausbildung mit einer klaren berufsstrategischen Planung, in deren Rahmen sie die Kinderpflege oder Altenpflegehilfe lediglich als Einstieg für eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene betrachten. Insbesondere dieser Entwicklung gilt es im Kontext der gesellschaftspolitischen Debatten um die Professionalisierung der sozialen Dienstleistungsberufe stärker zu berücksichtigen. Zu stark fokussieren derzeitige Auseinandersetzungen mit Bezug zur Professionalisierung des in der Erziehung und der Altenpflege tätigen Personals auf die Erhöhung der Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Ausbildungsgängen bzw. auf eine Weiterqualifizierung,

die sich in Form der Akademisierung vor allem von der Fachkräftebene aufwärts vollzieht. Weitestgehend unberücksichtigt verbleibt im Zuge der Diskussionen, dass ein nicht unbedeutender Anteil von BerufsfachschülerInnen in der Kinderpflege oder Altenpfleghilfe individuelle Professionalisierungsstrategien verfolgt, in deren Rahmen die eigenen berufsbezogenen Kompetenzen mittels der Weiterbildung auf Fachkräftebene erweitert und ausgebaut werden sollen.

1 Einführung und Hintergrund

Die Problematik des Fachkräftemangels

In den Berufsfeldern der Altenpflege sowie der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung (KBBE) wird ein zunehmender Fachkräftebedarf jeweils prognostiziert oder konstatiert. Bezüglich des Personalbedarfs und der Ausbildungskapazitäten im Bereich der KBBE im Jahre 2020 heißt es etwa, dass sich die abzeichnende Personallücke in Kindertagesstätten voraussichtlich nicht durch das Ausbildungssystem schließen lässt (Schilling 2012a). Ein Fachkräftemangel wird dabei insbesondere angesichts eines bedarfsorientierten Ausbaus der Angebote für Kinder unter drei Jahren sowie aufgrund einer Erhöhung der derzeit geltenden Personalschlüssel – die auf einer fachpolitischen Ebene mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung von Kindertageseinrichtungen verbunden werden – erwartet (Schilling 2017). Prognosen auf Ebene der Bundesländer bestätigen diese Einschätzung. Dabei variieren die landesspezifischen Vorhersagen je nach Berücksichtigung der in die Berechnungen einbezogenen Determinanten (vgl. u.a. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2013; Hessisches Sozialministerium 2011; Rauschenbach/Schilling 2010). Für das Bundesland Bayern wird beispielsweise prognostiziert, dass man zur Deckung des Personalbedarfs an ErzieherInnen bis zum Jahr 2025 „erheblich auf die Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger angewiesen sein“ wird (Schilling 2014).

Auch für den Gesundheits- und Pflegebereich, speziell für die Altenpflege, liegt eine Vielzahl an Prognosen zum Fachkräftebedarf vor. Sie berücksichtigen verschiedene Einflussfaktoren, so u.a. die berufliche Flexibilität von Pflegekräften, die Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials vor dem Hintergrund der Arbeitsmarkt- und demografischen Entwicklung sowie die aufgrund der Alterung der Bevölkerung zu erwartende Veränderung des Pflegebedarfs. Üblicherweise wird im Altenpflegebereich zudem nach Versorgungsarten (ambulanter, private und stationärer Pflege) unterschieden (Rothgang et al. 2012; Schulz 2012; Afentakis/Maier 2010). Nach Einschätzungen von Experten wird es auf Grund der Vielzahl von Effekten fast zu einer Verdreifachung des Personalbedarfs an professionellen Pflegekräften kommen (Hackmann 2009). Die Deckung dieses Bedarfes bis zum Jahr 2030 wird dabei als besondere Herausforderung definiert (ebd.; Hackmann/Moog 2008).¹

1 Grundlage der Prognosen sind bundes- bzw. landesstatistische Daten auf Basis von Angaben der Einrichtungsträger. Auf eine Quantifizierung der Schätzungen wird ver-

Diese allgemeine Einschätzung wird durch Prognosen auf Ebene der Länder gestützt (Rothgang/Müller/Unger 2012): Im ambulanten Altenpflegesektor werden unter Berücksichtigung unterschiedlicher, sich entwickelnder Pflegebedarfe in der Bevölkerung insbesondere für die bevölkerungsstärksten Bundesländer Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Baden-Württemberg die größten Versorgungslücken vorhergesagt (ebd.: 56).

Professionalisierung und Akademisierung des Personals

Über einen steigenden quantitativen Bedarf an Personal hinaus sehen sich die Berufsfelder der Altenpflege sowie der KBBE mit wachsenden berufsfachlichen Anforderungen konfrontiert. Letztere gehen mit dem Wandel professioneller Aufgaben einher und führen im gesellschafts- und bildungspolitischen Diskurs daher zur Forderung einer Reformierung von und Qualitätssteigerung jener Ausbildungsgänge, die im Bereich der KBBE und der Altenpflege bisher angeboten bzw. gegenwärtig etabliert werden. Mit Bezug zur Professionalisierung des in der KBBE und Altenpflege tätigen Personals werden in der Öffentlichkeit zwei Ansätze verbunden: Eine Akademisierung der Erziehungs- und Pflegeberufe, d.h. die zunehmende Ausbildung von Personal an Hochschulen, fokussiert zum einen auf den Ausbau und die Entwicklung professioneller Kompetenzen in den oberen Segmenten des Ausbildungssystems. Mit Blick auf die unteren Ebenen des Ausbildungssystems wird zum anderen über eine Erhöhung der bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Ausbildungsgängen diskutiert. Insbesondere für HauptschülerInnen könnte sich eine solche Anhebung der bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen mit ihrem nachhaltigen Ausschluss aus dem Feld der Erziehungs- und Pflegeberufe verbinden.

Im Bereich der KBBE kommen Studien zu dem Ergebnis, dass die pädagogische Förderqualität in den frühpädagogischen Einrichtungen Deutschlands gegenwärtig häufig nur mittelmäßig sei. Auf der Grundlage dieses Ergebnisses fordert eine Tübinger Untersuchung deshalb die kritische Auseinandersetzung mit den Zugangsvoraussetzungen unterschiedlicher Bildungsgänge im frühpädagogischen Bereich (Müller et al. 2012: 85 f.). Insbesondere die Voraussetzung des Hauptschulabschlus-

zichtet, da eine Vergleichbarkeit aufgrund der unterschiedlichen Zeitperspektiven und der divergierenden Determinanten, die in die Berechnungen einbezogen werden, nicht gegeben ist.

ses für die Aufnahme einer Kinderpflegeausbildung (vgl. Kapitel Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe) wird im Rahmen der Studie als unzureichend betrachtet, aber auch der Realschulabschluss als formale Zugangsvoraussetzung für eine Fachkraftausbildung in der Erziehung als kritisch bewertet. Als notwendig erachtet wird zumeist eine akademische Ausbildung der Einrichtungsleitung (Blossfeld et al. 2012: 69).

Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels, veränderter beruflicher Anforderungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse sehen auch Berufsverbände, Gewerkschaften und andere gesellschaftspolitische Akteure eine adäquate Ausbildung auf (Fach-)Hochschulniveau als notwendig an, um einen hohen fachlichen Standard in Einrichtungen der KBBE zu garantieren (vgl. Expertengruppe 2013; Arbeitsgemeinschaft AGJ 2011). Im Zuge dieser Forderung verweisen einige der betreffenden Akteure zugleich darauf, dass verbesserte Rahmen- und Arbeitsbedingungen eine Voraussetzung darstellen, um hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen (ver.di 2013; ver.di/AWO 2012). Gegenüber den Befürwortern einer zunehmenden Akademisierung der Berufe im Feld der KBBE geben andere Stimmen den Vorteil einer engen Verknüpfung von Theorie und Praxis im Rahmen der bisherigen Ausbildung an Berufsfach- sowie Fachschulen zu bedenken und kontrastieren diese mit der überwiegend theoretisch ausgerichteten Ausbildung an Hochschulen (Rudolph 2012).

Ebenso wie im Bereich der KBBE sind auch in der Altenpflege einerseits die bestehenden Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildungsgängen sowie andererseits eine zunehmende Akademisierung des Berufsfeldes Gegenstand gesellschafts- und bildungspolitischer Diskussionen. Ein Pflegestudium, dessen bundesgesetzliche Grundlage mit dem Pflegeberufereformgesetz geschaffen wurde (Deutscher Bundestag 2017), soll neue Zielgruppen ansprechen sowie Karrieremöglichkeiten eröffnen und einen Transfer der stetig fortschreitenden pflegewissenschaftlichen Erkenntnisse in die Praxis ermöglichen (Bundesministerium für Gesundheit/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015).

Auch der Wissenschaftsrat (2012) befürwortet eine Hochschulausbildung des Fachpersonals der Pflege- und Therapieberufe sowie der Geburtshilfe, da dieses zunehmend komplexe Aufgaben übernehme und die Arbeit wissenschaftlich reflektieren müsse. Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe e.V. (2012: 4) und der Deutsche Pflegerat (2013) begrüßen eine Hochschulausbildung als Teil eines Stufenkonzepts der Pflegeausbildung. Auch zahlreiche gesellschaftspolitische Akteure, die sich zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Pflege zusammen-

geschlossen haben (vgl. unten), stimmen dafür, dass „die akademische Weiterbildung in der Altenpflege einen höheren Stellenwert erhalten (muss)“ (Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend 2013: 12). Von Seiten der Gewerkschaften werden einseitige Positionierungen für eine Hochschulausbildung und die Abgrenzung einer fachschulischen Ausbildung gegenüber dieser vor dem Hintergrund eines fehlenden Praxisbezugs jedoch problematisiert. So könne man „die Steuerung und Koordination hochkomplexer Prozesse und die Wahrnehmung von Leitungsverantwortung [...] nicht an der Hochschule lern[en], sondern in der Berufspraxis“ (ver.di 2013: 54).

Gegenwärtig ist vor allem die Ebene der Fachkraftausbildung von Veränderungen betroffen: So hat das Bundeskabinett zum 22. Juni 2017 das Pflegeberufsreformgesetz beschlossen, auf dessen Grundlage bis zum Jahr 2020 eine generalistische Pflegeausbildung eingeführt werden soll (Deutscher Bundestag 2017). Sie fasst die Altenpflege-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung zu einem einheitlichen Berufsbild zusammen. Vor dem Hintergrund aktueller sowie zukünftiger demografischer Entwicklungen und Veränderungen in der Versorgungsstruktur wird die Annäherung der drei unterschiedlichen Ausbildungsberufe in der Fachöffentlichkeit und -politik prinzipiell begrüßt (Deutscher Pflegerat e.V. 2016; Deutscher Pflegeverband 2016; ver.di 2016; DGB 2016).

Über diesen Konsens hinaus trifft die Reforminitiative jedoch auf ein geteiltes Meinungsbild. Kritisch angemerkt wird, dass im Rahmen der generalisierten Pflegeausbildung notwendige und als zentral erachtete berufliche Spezialisierungen in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Altenpflege sowie der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege verloren gehen und damit einhergehend eine Ausbildung vor allem in der Breite, nicht jedoch in der notwendigen Tiefe erfolge (vgl. ver.di 2016; DGB 2016).

HauptschülerInnen an der Schnittstelle von Fachkräftemangel und Professionalisierung

Um auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels in den Berufsfeldern der Altenpflege sowie der Kindertagesbetreuung zu reagieren (vgl. Kapitel Die Problematik des Fachkräftemangels) sind sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene unterschiedliche Handlungsansätze sowie arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen initiiert worden.

Im Bereich der KBBE konstituierte sich beispielsweise auf Bundesebene mit der Arbeitsgruppe zur Fachkräftegewinnung ein aus unter-

schiedlichen Regierungsakteuren, Verbänden und im Feld der KBBE Tätigen bestehendes Bündnis. Auf Ebene der Länder berichtet unter anderem das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen über einen Ausbau von Ausbildungskapazitäten durch die Schaffung neuer Fachakademien für Sozialpädagogik sowie über eine Weiterbildungsoffensive für Ergänzungskräfte – so z.B. für KinderpflegerInnen, die im Rahmen einer Weiterqualifizierung den Berufsabschluss des Erziehers bzw. der Erzieherin anstreben. In Hamburg wird versucht, dem Fachkräftemangel unter anderem mit dem Ausbau und der Verkürzung einer berufsbegleitenden Ausbildung zum/r ErzieherIn entgegenzutreten. Berufliche Quereinstiege in das Feld der Kinderbetreuung sollen neben weiteren Maßnahmen in Brandenburg zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen (für einen Überblick vgl. AG Fachkräftegewinnung 2012).²

Im Bereich der Altenpflege hat sich auf Bundesebene mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ ebenfalls ein Bündnis konstituiert, das aus unterschiedlichen Akteuren von Regierungen, Verbänden und in der Altenpflege Tätigen besteht, und das Ziel verfolgt, dem Fachkräftemangel zu begegnen (Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend 2013). Auch die Bundesregierung beabsichtigt, die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege zu steigern und öffnete zu diesem Zweck unter anderem im Jahr 2009 die im Altenpflegegesetz (AltPflG) festgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung für AbsolventInnen mit einer „sonstigen abgeschlossenen, zehnjährigen allgemeinen Schulbildung“.

Auf Ebene der Bundesländer lassen sich unterschiedliche Initiativen identifizieren, mit denen versucht wird, auf den Fachkräftebedarf zu reagieren: Besondere Hoffnung verbinden die beiden Bundesländer Baden-Württemberg und Saarland etwa mit dem Modell einer stufenweisen Ausbildung, die über eine Helferausbildung zur Ausbildung als Fachkraft führt. Sie wird insbesondere mit Bezug zu BerufsanfängerInnen als Erfolgsmodell verhandelt. In Nordrhein-Westfalen konnte unter anderem mit der Einführung einer Ausbildungsumlage die Bereitschaft von ambulanten Diensten und stationären Pflegeeinrichtungen erhöht werden, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Nicht zuletzt versuchen viele Länder und Verbände auch unter Rückgriff auf gesonderte Imagekampagnen, die Attraktivität der Altenpflege zu steigern; so etwa Berlin über die Landesinitiative „Gepflegt in die Zukunft“ (für einen Überblick vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015).

² Für einen vertieften Einblick in die Thematik der Quereinstiege vgl. auch Grgic et al. (im Erscheinen).

Insgesamt zeichnen sich vier unterschiedliche Handlungsbereiche ab, auf welche die auf Bundes- und Landesebene implementierten Ansätze und Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels in den Berufsfeldern der KBBE sowie der Altenpflege vornehmlich fokussieren. Hierzu gehören:

- eine Steigerung der Attraktivität der Erziehungs- und Altenpflegeberufe (Arbeitsbedingungen, Arbeitsverträge, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Einkommen etc.; vgl. Theobald et al. 2013; Hielscher et al. 2013; Jungbauer 2013; Bispinck et al. 2012; Fuchs-Rechlin 2010),
- die Aktivierung bestimmter Personengruppen (Männer; BerufsrückkehrerInnen, Steigerung der Frauenerwerbsquote; vgl. Dudek/Gebrande 2012; Goesmann/Nölle 2009: 6ff.),
- die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2012) und
- eine Verbesserung der Finanzierung von Aus- und Weiterbildung sowie die Neugestaltung der Versorgung (u.a. Hackmann 2009; Hackmann/Moog 2008).

Eine Zielgruppe, die im Rahmen bisheriger Konzepte und Programmatiken kaum thematisiert wird, sind sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche, zu denen auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss gezählt werden können. Ansätze, die realistische Strategien entwickeln, um diesem Personenkreis das Feld der Erziehungs- und Altenpflegeberufe zu eröffnen, finden sich kaum – bedingt auch durch einen Mangel an empirischen Kenntnissen über die Ausbildungsverläufe in den beiden Berufsfeldern. An dieser Leerstelle setzt das vorliegende Projekt an, indem es die Ausbildungsverläufe junger Menschen mit Hauptschulabschluss in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe in den Blick nimmt und jene Einflussfaktoren erforscht, die einerseits den erfolgreichen Verlauf ihrer Ausbildung sowie andererseits einen möglichen Übergang in eine Fachkraftausbildung in der Erziehung oder Altenpflege beeinflussen.

2 Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe

Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe unterscheiden sich in zentralen Merkmalen. Beide Ausbildungen werden im Folgenden deshalb näher und getrennt voneinander dargestellt.

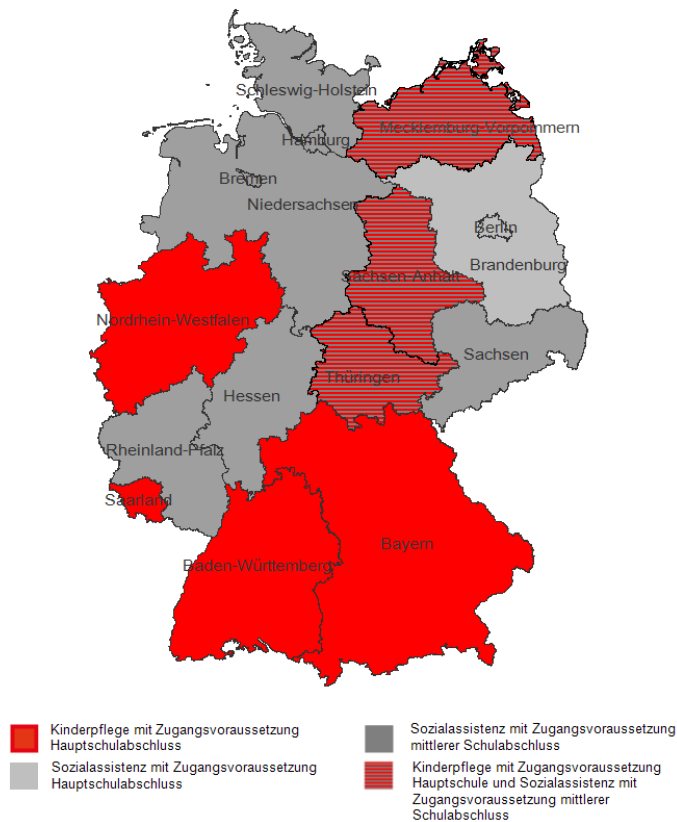
Die Kinderpflegeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Erziehung

KinderpflegerInnen werden an Berufsfachschulen (Berufsfachschule II) ausgebildet.³ Die Dauer dieser Ausbildung dauert bundeslandabhängig zwei bzw. drei Jahre und schließt nach bestandener Prüfung mit dem Berufsabschluss der „Staatlich geprüften KinderpflegerIn“ ab. Der Einsatz als HelferIn bzw. als Ergänzungs- oder Zweitkraft bei der Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern – vorwiegend in Tageseinrichtungen, aber auch in Familien oder in der Sozialpflege – bildet das Ziel der Ausbildung (Janssen 2010).

In den letzten Jahren war die Kinderpflegeausbildung von bildungspolitischen Reformen betroffen: Hintergrund hierzu bilden steigende Bildungsansprüche und -erwartungen, die mit dem Bereich der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung (KBBE) verbunden werden, sowie die damit einhergehende Forderung einer vermehrten Professionalisierung des in der KBBE tätigen Personals (vgl. Kapitel Professionalisierung und Akademisierung des Personals). Sie führten dazu, dass der Bildungsgang der Kinderpflege in einzelnen Bundesländern entweder durch eine Ausbildung der Sozialassistenten ersetzt oder um diese ergänzt wurde (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014; 2017). Häufig verbunden war die Umstellung der Bildungsgänge mit einer Anhebung der bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen: So setzt eine Ausbildung in der Sozialassistenten in der Mehrheit der Bundesländer, die diesen Bildungsgang eingeführt haben, einen mittleren Schulabschluss voraus, während der Zugang zur Ausbildung in der Kinderpflege über den Hauptschulabschluss möglich ist (vgl. Abbildung 1).

3 Eine Ausnahme stellt diesbezüglich das Bundesland Bayern dar, das eine Ausbildung in der Kinderpflege – neben den Berufsfachschulen – auch am Sozialpädagogischen Seminar anbietet. Zugangsvoraussetzung für das Sozialpädagogische Seminar bildet der mittlere Schulabschluss (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014; Janssen 2010).

Abbildung 1: Die Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung nach Bundesländern und bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen



Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014)

In jenen Bundesländern, in denen die Ausbildung der Kinderpflege etabliert ist, fällt ihre Organisation in die Kulturhoheit der Länder. Dies bedingt, dass die Gestaltung des Bildungsgangs zwischen den Bundesländern in einzelnen Aspekten teilweise variiert.⁴ Während die Ausbildungszeit zum/r KinderpflegerIn in Baden-Württemberg beispielsweise 36 Monate beträgt und eine zweijährige Schulausbildung mit anschließendem einjährigem praktischen Anerkennungsjahr umfasst (Kultusministerium Baden-Württemberg 2015), werden KinderpflegerInnen in Bayern in einem Zeitraum von 24 Monaten ausgebildet (Bayerische Staatskanzlei 2015).

Darüber hinaus verbinden einige der Bundesländer die Zugangsvoraussetzung des Hauptschulabschlusses für eine Ausbildung in der Kinderpflege mit weiteren Beschränkungen: Baden-Württemberg bindet den Hauptschulabschluss etwa an eine Notenvorgabe im Fach Deutsch bzw.

4 Für einen Überblick vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014 sowie die Internetpräsenz der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte: <http://bit.ly/2mMjkF2> [27.03.2017].

einen Gesamt-Notendurchschnitt im Abschlusszeugnis von nicht schlechter als 3,0 (Kultusministerium Baden-Württemberg 2015). Das Land Bayern erhebt den „erfolgreichen Abschluss“ der Mittelschule⁵ zum Zugangskriterium für eine Ausbildung in der Kinderpflege (Bayerische Staatskanzlei 2015).⁶ Das Saarland koppelt eine Ausbildung in der Kinderpflege wiederum entweder an den Hauptschulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung als HauswirtschafterIn (Ministerium der Justiz Saarland 2016). In allen weiteren Bundesländern unterliegt das Zugangskriterium des Hauptschulabschlusses keinen weiteren Beschränkungen.

Als einschlägig anerkannte Berufsausbildung ermöglicht der Bildungsgang der Kinderpflege BerufsfachschülerInnen den Zugang zu einer Ausbildung als Fachkraft der Erziehung. In einigen Bundesländern bildet der Ausbildungsabschluss in der Kinderpflege sogar die Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme einer Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene.⁷ Den mittleren Schulabschluss, der das Zugangskriterium für eine Erzieherausbildung in sämtlichen Bundesländern bildet, können die BerufsfachschülerInnen für gewöhnlich im Rahmen der Kinderpflegeausbildung erwerben. Hierfür definieren die Länder Voraussetzungen: Bayern, Nordrhein-Westfalen und das Saarland binden den Erwerb des mittleren Schulabschlusses im Rahmen der Kinderpflegeausbildung etwa an einen Mindestnotendurchschnitt von 3,0 im Abschlusszeugnis, eine bestandene Berufsabschlussprüfung sowie ausreichende Kenntnisse in Englisch bzw. einer anderen Fremdsprache (vgl. Bayerische Staatskanzlei 2015, Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen 2016, Ministerium für Justiz 2016).⁸ Als einziges Land koppelt Thüringen den Zugang zu einer Ausbildung in der Erziehung neben dem mittleren Schulabschluss und einer mindestens zweijährigen einschlägigen Berufsausbildung außerdem an das Bestehen ei-

5 Mittelschulen wurden in Bayern per Kabinettsbeschluss 2009 vom Ministerium für Unterricht und Kultus eingeführt. Als Mittelschule bezeichnen dürfen sich seit Schuljahresbeginn 2010/11 jene Hauptschulen und Schulverbände, die unter anderem ein dreigliedriges, berufsorientiertes Angebot mit den Schwerpunkten Technik, Wirtschaft und Soziales anbieten, ein Ganztagschulkonzept ausweisen und die ihren SchülerInnen ermöglichen, nach dem qualifizierenden Hauptschulabschluss über den Besuch des sogenannten M-Zweigs einen mittleren Schulabschluss zu erlangen. Der Mittelschulabschluss entspricht dem früheren Hauptschulabschluss.

6 Dem Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst folgend erhalten jene SchülerInnen den erfolgreichen Abschluss der Mittelschule, deren „Jahreszeugnis einen Notenschnitt (ohne die Sportnote) von 4,0 oder besser aufweist und nicht mehr als dreimal die Note Fünf enthält“ (vgl. hierzu die Internetpräsenz des Ministeriums: <http://bit.ly/2o78f1K>, [27.03.2015]).

7 Vgl. hierzu die Internetpräsenz der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte: <http://www.weiterbildungsinitiative.de/themen/ausbildung/berufsfachschulen/>.

8 Umfangreiche Sprachkenntnisse entsprechen meist einem mindestens fünf Jahre umfassenden Fremdsprachenunterricht.

ner Prüfung, welche sich auf die Themenbereiche sozialpädagogischer und mathematischer Kompetenzen sowie Kommunikations- und künstlerisch-musischer Fähigkeiten bezieht (Freistaat Thüringen 2012).

ErzieherInnen werden an Fachschulen für Sozialpädagogik ausgebildet. Jeweils bundeslandspezifisch existieren zwei unterschiedliche Ausbildungsmodelle: Ein additives Ausbildungsmodell umfasst eine für gewöhnlich zwei Jahre dauernde, vorwiegend fachtheoretisch ausgerichtete Ausbildung, der sich ein einjähriges Berufspraktikum anschließt. Ein integriertes Ausbildungsmodell besteht in einer dreijährigen Ausbildung an der Fachschule inklusive Praxisphasen.⁹ Ein Abschluss in der Kinderpflege bzw. mit diesem einhergehende berufliche Erfahrungen werden in einigen Bundesländern auf die Fachkraftausbildung in der Erziehung angerechnet und führen dementsprechend zur Verkürzung der Ausbildungszeit. Nach bestandener Abschlussprüfung endet die Ausbildung mit dem Berufsabschluss des „Staatlich anerkannten Erziehers“ bzw. der „Staatlich anerkannten Erzieherin“.

Kontrastierend zu KinderpflegerInnen, die ihrem Berufsabschluss folgend überwiegend helfend und unterstützend bei der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern eingesetzt werden (siehe oben), zielt die Ausbildung zum/r ErzieherIn auf ein selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln. Die „Befähigung, Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen und in allen sozialpädagogischen Bereichen [...] selbstständig und eigenverantwortlich tätig zu sein“ wird von der Kultusministerkonferenz als Ziel des Bildungsgangs definiert (Kultusministerkonferenz 2016: 21).

Die Altenpflegehilfeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Altenpflege

AltenpflegehelferInnen werden in Abhängigkeit zum Bundesland an unterschiedlichen Bildungsstätten ausgebildet: So bieten in Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen-Anhalt etwa Berufsfachschulen den Ausbildungsgang der Altenpflegehilfe an (vgl. Baden-Württemberg: Kultusministerium und Sozialministerium 2015; Bayerische Staatskanzlei 2016; Landesrecht Sachsen-Anhalt 2015). In Nordrhein-Westfalen übernehmen diese Funktion sogenannte „staatlich anerkannte Fachseminare für Altenpflege“ (Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes

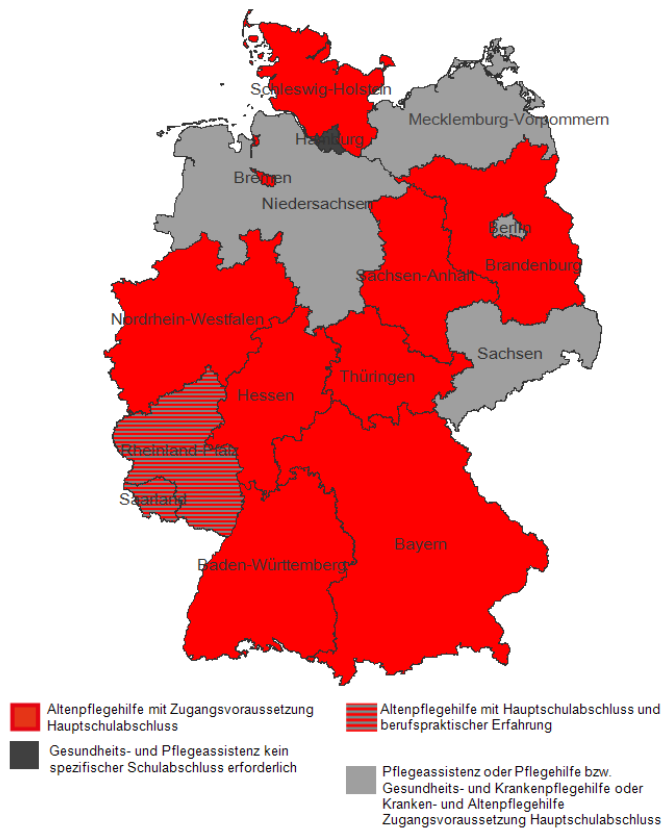
⁹ Vgl. hierzu die Internetpräsenz der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte: <http://bit.ly/2mMjkF2>, [28.03.2017].

Nordrhein-Westfalen 2017) bzw. in Thüringen spezifische, nach dem Schulrecht des Landes genehmigte Bildungseinrichtungen (Freistaat Thüringen 2007). In den Bundesländern Brandenburg, Hessen, dem Saarland und Schleswig-Holstein führen Altenpflegesschulen ihre Auszubildenden zum Abschluss in der Altenpflegehilfe (vgl. Landesrecht Brandenburg 2010; Landesrecht Hessen 2007; Ministerium der Justiz Saarland 2016; Landesregierung Schleswig-Holstein 2012). In Bremen sind für die Ausbildung in der Altenpflegehilfe Fachschulen für Altenpflege verantwortlich (Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflege (Freie Hansestadt Bremen 2016), während diese Aufgabe in Rheinland-Pfalz von öffentlichen Fachschulen übernommen wird (Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz 2004).

Im Unterschied zu der für gewöhnlich zwei bis drei Jahre dauernden Kinderpflegeausbildung (vgl. Kapitel Die Kinderpflegeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Erziehung) fällt die Ausbildungsdauer der Altenpflegehilfe mit einem Jahr deutlich kürzer aus (Berufsfachschule I). Nach bestandener Prüfung endet die Ausbildung mit dem Berufsabschluss des „Staatlich geprüften Altenpflegehelfers“ bzw. der „Staatlich geprüften Altenpflegehelferin“. Die Unterstützung bei „der Betreuung, Versorgung und Pflege [...] gebrechlicher bzw. kranker oder auch gesunder älterer Menschen“ bildet das Ziel der Ausbildung, wobei AltenpflegehelferInnen in stationären, teilstationären oder ambulanten Diensten zum Einsatz kommen können (Bundesagentur für Arbeit 2016).

Nicht alle Bundesländer bieten den Ausbildungsgang der Altenpflegehilfe an. In Niedersachsen wurde der Bildungsgang etwa mit dem Schuljahr 2008/2009 in die Ausbildung der Pflegeassistenz überführt (Niedersächsisches Kultusministerium 2016). Das Bundesland Sachsen bietet den Ausbildungsgang der Pflegehilfe an (Sächsisches Staatsministerium für Kultus 2014). Anders als bei der Altenpflegehilfe beträgt die Ausbildungszeit in diesen alternativen Ausbildungsgängen für gewöhnlich zwei Jahre, der Altenpflege gleich ermöglichen jedoch auch sie einen Zugang über den Hauptschulabschluss. Der Bildungsgang der Gesundheits- und Pflegeassistenz wird in Hamburg seit 2007 angeboten und ist an keinen spezifischen Bildungsabschluss als Zugangsvoraussetzung gekoppelt (Justizbehörde Hamburg 2006). Über eine kombinierte Ausbildung der Kranken- und Altenpflegehilfe verfügt Mecklenburg-Vorpommern, die Ausbildungszeit in diesem Bildungsgang umfasst 18 Monate (Landesrecht Mecklenburg-Vorpommern 2004). Einen Überblick darüber, welche Bundesländer die Altenpflegehilfeausbildung bzw. zu dieser alternative Bildungsgänge anbieten sowie über die bildungsbezogenen Voraussetzungen gibt Abbildung 2.

Abbildung 2: Die Altenpflegehilfe- und Pflegeassistentenausbildung nach Bundesländern und bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen



Quelle: Eigene Recherche

Die Organisation und Ausgestaltung der Altenpflegehilfeausbildung fällt in die Kulturhoheit der Länder, weshalb sich zum Teil Unterschiede in den Zugangsvoraussetzungen zwischen den einzelnen Bundesländern feststellen lassen. In allen Bundesländern, die über die Altenpflegehilfeausbildung verfügen, bildet der Hauptschulabschluss das Zugangskriterium, das jedoch beispielsweise in Rheinland-Pfalz und dem Saarland um eine berufliche Vorbildung ergänzt wird (Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz 2004; Ministerium der Justiz Saarland 2016).

Perspektivisch ist die Altenpflegehilfeausbildung womöglich aufgrund der bundesweiten Einführung einer generalistischen Pflegeausbildung auf Fachkräftebene, in deren Rahmen die Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Kinderkrankenpflege in einem einheitlichen Ausbildungsmodell zusammengefasst werden (vgl. Kapitel Professionalisierung und Akademisierung des Personals), von Veränderungen betroffen. So wird in einzelnen Bundesländern im Zuge dieser bildungspolitischen Reformen über die Einführung einer generalistischen Ausbildung auch auf Ebene der Helferberufe nachgedacht.

Derzeit ermöglicht der Abschluss „Staatlich geprüfte(-r) AltenpflegehelferIn“ HauptschülerInnen den Zugang zu einer Ausbildung in der Altenpflege. Das im Jahr 2000 verabschiedete und bundesweit gültige Altenpflegegesetz erhebt eine „erfolgreich abgeschlossene Ausbildung“ in der Altenpflegehilfe zu *einer neben weiteren* möglichen bildungsbezogenen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung in der Altenpflege (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2000).¹⁰ Anders als in der Kinderpflegeausbildung können die Auszubildenden mit Abschluss der Altenpflegehilfeausbildung anschließend allerdings keinen höherwertigen Bildungsabschluss erwerben (vgl. Kapitel Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe).

In einer Zeit von gewöhnlich drei Jahren werden AltenpflegerInnen an Altenpflegeschulen ausgebildet. Entschließen sich AltenpflegehelferInnen im Anschluss an ihre Ausbildung zu einer Weiterqualifizierung als Fachkraft, so besteht für sie dabei die Möglichkeit, die Altenpflegeausbildung um ein Jahr zu verkürzen (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2000).

Der Bildungsgang der Altenpflege umfasst sowohl theoretischen als auch praktischen Unterricht, wobei die praktischen Anteile der Ausbildung überwiegen. Nach bestandener Abschlussprüfung endet die Ausbildung mit dem Berufsabschluss des „Staatlich anerkannten Altenpflegers“ bzw. der „Staatlich anerkannten Altenpflegerin“. Kontrastierend zu AltenpflegehelferInnen, die ihrem Berufsabschluss folgend überwiegend unterstützend bei der Betreuung, Versorgung und Pflege älterer Menschen eingesetzt werden, zielt die Ausbildung zum/r AltenpflegerIn auf ein selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln. Dem Altenpflegegesetz folgend (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2000: 5) soll die Ausbildung „Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind“.

10 Darüber hinaus ist auf Grundlage des Altenpflegegesetzes ein Zugang zur Altenpflegeausbildung auch für SchülerInnen mit einer „andere[n] abgeschlossene[n] zehnjährige[n] allgemeine[n] Schulbildung möglich“ (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2000: 6). Dies hat zur Folge, dass in Bundesländern mit einer zehnjährigen Schulpflicht HauptschülerInnen direkt nach Abschluss des allgemeinbildenden Schulsystems eine Ausbildung in der Altenpflege aufnehmen können.

3 Forschungsdesign

Zentrale Fragestellungen der Studie

Junge Menschen mit Hauptschulabschluss können als Teil einer bisher noch „stillen Reserve“ verstanden werden (Ulrich et al. 2012: 22), die einen zusätzlichen Beitrag zum Ausgleich des Mangels an Fachkräften im Erziehungs- und Altenpflegebereich leisten kann. Vor dem Hintergrund, dass sowohl eine Ausbildung in der Kinderpflege als auch in der Altenpflegehilfe HauptschülerInnen den Zugang zu einer Weiterqualifizierung als Fachkraft der Erziehung oder Altenpflege eröffnet, nimmt das Projekt daher die Ausbildungsverläufe von jungen Menschen mit Hauptschulabschluss in den Blick und fragt, wie ihre Potenziale so gefördert werden können, dass sie nach dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe vorbereitet und motiviert sind, sich zur Fachkraft weiterzubilden.

Im Zentrum des Forschungsinteresses stehen jene Einflussfaktoren, über die sich die Ausbildungsverläufe und -entscheidungen der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss konstituieren. Von Interesse erweisen sich in diesem Zusammenhang zum einen die Rahmenbedingungen einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe (z.B. Fragen der Ausbildungsfinanzierung und -kosten). Zum anderen stehen die Potenziale und Unterstützungsbedarfe der Berufsfachschülerinnen mit Hauptschulabschluss im Blickpunkt. Auf Grundlage dieser Informationen sollen Anforderungen an Begleit- und Unterstützungsprozesse sichtbar gemacht werden, die dabei helfen, junge Frauen und Männer mit Hauptschulabschluss in eine Fachkraftausbildung in den Berufsfeldern der Erziehung und Altenpflege zu integrieren und ein möglichst erfolgreiches Durchlaufen der begonnenen Ausbildungsgänge zu sichern.

Die Auswahl der Untersuchungsregionen

Als Untersuchungsregionen fokussiert die Studie auf die beiden Bundesländer Bayern und Nordrhein-Westfalen. Vor dem Hintergrund der teils unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen, die der Ausbildung der Kinderpflege und Altenpflegehilfe in den einzelnen Bundesländern jeweils zugrunde liegen (vgl. Kapitel Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe), begründet sich diese Auswahl darin, dass es sich bei beiden Ländern zum einen um Flächenländer handelt, in denen die beiden Ausbildungsgänge sowie die mit ihnen verbundenen Zugangsmöglichkeiten zu einer Fachkraftausbildung in der Erziehung

oder Altenpflege ähnlich ausgerichteten Reglementierungen unterliegen (vgl. Kapitel Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe). Zum anderen erfolgte die Auswahl der beiden Bundesländer aufgrund der Tatsache, dass Bayern und Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu den weiteren Ländern im Zeitverlauf die höchsten Schülerzahlen in der Ausbildung der Kinderpflege und Altenpflegehilfe ausweisen (vgl. Tabelle 1 sowie Tabelle 2).

Tabelle 1: SchülerInnen im ersten Jahr der Kinderpflegeausbildung im Zeitverlauf nach Bundesländern mit entsprechendem Ausbildungsangebot

Bundesland	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Baden-Württemberg	858	919	889
Bayern	3.170	3.411	3.375
Mecklenburg-Vorpommern¹¹	95	72	89
Nordrhein-Westfalen	3.637	3.767	3.720
Saarland	145	145	174
Sachsen-Anhalt	676	629	603
Thüringen	724	759	718

Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014)

11 Die Kinderpflegeausbildung in Mecklenburg-Vorpommern wird nicht mehr an öffentlichen Berufsfachschulen angeboten, sondern nur noch an zwei Berufsfachschulen in privater Trägerschaft (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017).

Tabelle 2: SchülerInnen im ersten Jahr der Altenpflegehilfeausbildung im Zeitverlauf nach Bundesländern mit entsprechenden Ausbildungsangeboten

	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Baden-Württemberg	1.229	1.248	1.297
Bayern	1.847	1.724	1.628
Brandenburg	121	151	110
Bremen	61	61	61
Hessen	1.087	1.149	1.204
Mecklenburg-Vorpommern	319	225	272
Nordrhein-Westfalen	1.724	1.649	1.568
Rheinland-Pfalz	818	819	771
Saarland	152	216	266
Sachsen-Anhalt	840	766	587
Schleswig-Holstein	258	274	395
Thüringen	89	90	57

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016, 2015, 2014)

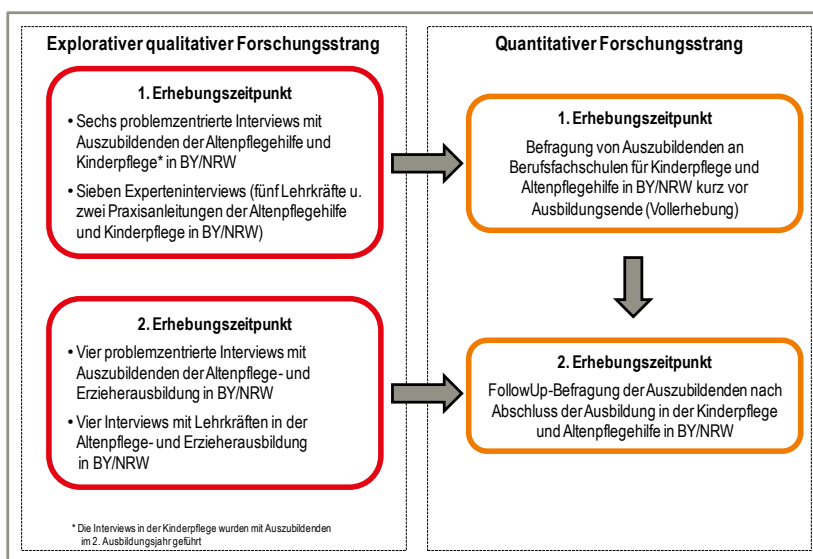
Untersuchungsdesign, -methodik und -durchführung

Mit einer längsschnittlich angelegten, quantitativen Befragung wurde für die Verfolgung des Forschungsinteresses ein primärempirischer Zugang zum Untersuchungsgegenstand gewählt: Auszubildende der Kinderpflege und Altenpflegehilfe wurden in Bayern und Nordrhein-Westfalen einmal gegen Ende ihrer Ausbildungszeit und einmal im Anschluss an diese befragt. Während die Befragung zum ersten Erhebungszeitpunkt als Vollerhebung an Berufsfachschulen konzipiert und mittels eines schriftlichen Fragebogens durchgeführt wurde, wurden die Auszubildenden

zum zweiten Erhebungszeitpunkt direkt kontaktiert und unter Rückgriff auf das Instrument des Online-Fragebogens befragt.

Sowohl die erste als auch die zweite Erhebung baute jeweils auf einem explorativen, qualitativen Forschungsstrang auf, in dessen Rahmen Experteninterviews mit Lehrkräften und Praxisanleitungen sowie problemzentrierte Interviews mit Auszubildenden in beiden Bildungsgängen geführt wurden (vgl. hierzu Lichtwardt 2017). Für die Konstruktion des Fragebogens bildeten die Ergebnisse dieser Interviews eine wichtige Grundlage. Das Gesamtdesign der Studie ist in Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 3: Überblick über das Forschungsdesign



Quelle: Eigene Darstellung

Der erste Erhebungszeitpunkt

Anlässlich der Erstbefragung wurden Schulleitungen in Berufsfachschulen für Kinderpflege und Altenpflegehilfe in Bayern und Nordrhein-Westfalen angeschrieben und über den Hintergrund der Untersuchung, die Befragungsziele und datenschutzrechtliche Aspekte informiert sowie um ihre Teilnahme an der Studie gebeten. Deutlich variierte die Beteiligungsbereitschaft der angeschriebenen Schulleitungen zwischen den beiden Bundesländern sowie den Bildungsgängen: So fiel die Teilnahmebereitschaft im Ausbildungsgang der Kinderpflege in beiden Bundesländern insgesamt höher aus als jene im Ausbildungsgang der Altenpflegehilfe.¹²

¹² Dieser Unterschied gründet aller Wahrscheinlichkeit nach in strukturellen Unterschieden beider Ausbildungsgänge, wobei sich insbesondere die im Vergleich zur

Unterschiede innerhalb der Bildungsgänge betreffen vor allem die Altenpflegehilfeausbildung: Während sich in Nordrhein-Westfalen lediglich 12 Prozent der angeschriebenen Berufsfachschulen zur Teilnahme an der Studie bereit erklärten, fiel dieser Anteil in Bayern mit 29 Prozent deutlich höher aus.¹³ Entsprechend dieser dargestellten Unterschiede variieren die Größenverhältnisse der an der ersten Befragung teilnehmenden BerufsfachschülerInnen in den Bundesländern und einzelnen Ausbildungsgängen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: An der Befragung teilnehmende Bildungseinrichtungen und Auszubildende nach Bundesland (BY = Bayern, NRW = Nordrhein-Westfalen) und Bildungsgang

		Kontaktierte Schulen	Teilnehmende Schulen	Teilnehmende Auszubildende
BY	Altenpflegehilfe	78	23	181
	Kinderpflege	56	28	801
NRW	Altenpflegehilfe	168	20	124
	Kinderpflege	79	32	681

Quelle: Eigene Darstellung

Aussagen zur Repräsentativität der Stichprobe beziehen sich aus forschungspraktischen Gründen auf die an der Untersuchung teilnehmenden Bildungseinrichtungen und decken die Kriterien der Siedlungsstruktur und Trägerschaft sowie die Anzahl der an einer Bildungseinrichtung angebotenen Ausbildungsklassen (einzügig oder mehrzügig) ab.¹⁴

Bezüglich der die Berufsfachschulen umgebenden Siedlungsstruktur werden Unterschiede auf Ebene der beiden Länder Bayern und Nordrhein-Westfalen deutlich (vgl. Abbildung 4 und Abbildung 5): Während in

Kinderpflege deutlich kürzer ausfallende Ausbildungszeit in der Altenpflegehilfe als relevant für die Teilnahmebereitschaft an der Studie erwiesen haben dürfte (vgl. Kapitel Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe).

13 Dieser Unterschiede gründen unter Umständen in den jeweils bundeslandspezifischen institutionellen Rahmenbedingungen. So sind Fachseminare zur Altenpflege in Nordrhein-Westfalen weniger stark in institutionelle Strukturen eingebunden, als dies für die Berufsfachschulen in Bayern der Fall ist. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die größere Teilnahmebereitschaft in Bayern auch durch die offizielle Genehmigung der Studie durch das Kultusministerium begünstigt wurde. Gemäß dem offiziellen Vorgehen musste das Genehmigungsschreiben des Kultusministeriums dem Anschreiben an die Schulleitungen beigelegt werden.

14 Grundlage der Angaben bilden eigene Recherchen. Zu beachten gilt, dass die interessierenden Merkmale nicht immer für alle Berufsfachschulen der Kinderpflege und Altenpflegehilfe erschlossen werden konnten. Angaben, die Aufschluss geben, über die Anzahl der einbezogenen Bildungseinrichtungen, befinden sich jeweils in den Abbildungen (siehe unten).

Nordrhein-Westfalen etwa die Hälfte aller Ausbildungsstätten in Großstädten angesiedelt sind, befinden sich Schulen für Kinderpflege oder Altenpflegehilfe in Bayern mehrheitlich in Kleinstädten oder dem ländlichen Raum. Diese Unterschiede lassen sich auf die unterschiedliche Siedlungsstruktur der beiden Bundesländer zurückführen: einerseits ein überwiegend ländlich geprägtes Bayern, andererseits das stärker urbanisierte Nordrhein-Westfalen. Hinsichtlich der Siedlungsstrukturen entspricht die Stichprobe der Erstbefragung im Wesentlichen den Größenverhältnissen der Grundgesamtheit an Berufsfachschulen, die in Bayern und Nordrhein-Westfalen den Bildungsgang der Kinderpflege und Altenpflegehilfe anbieten.

Abbildung 4: Die Siedlungsstrukturen der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Kinderpflege)

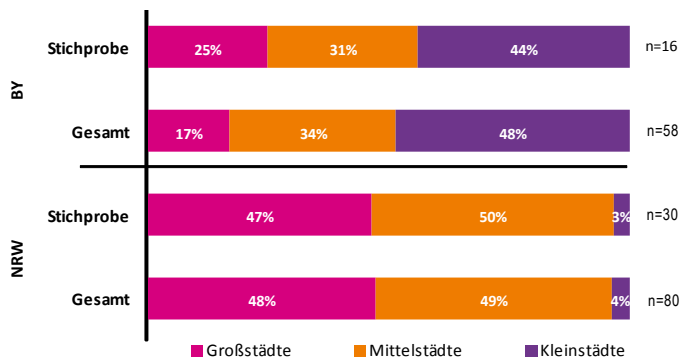
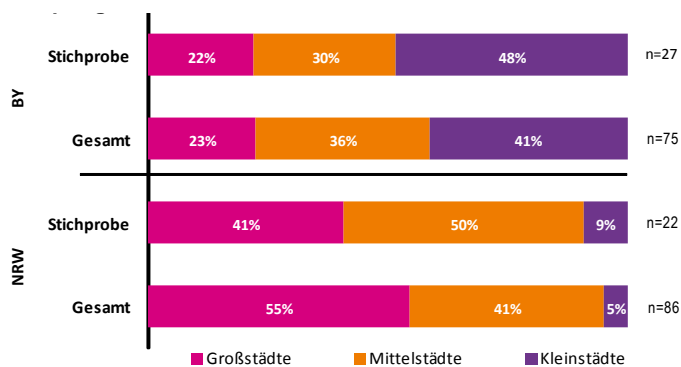


Abbildung 5: Die Siedlungsstrukturen der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Altenpflegehilfe)

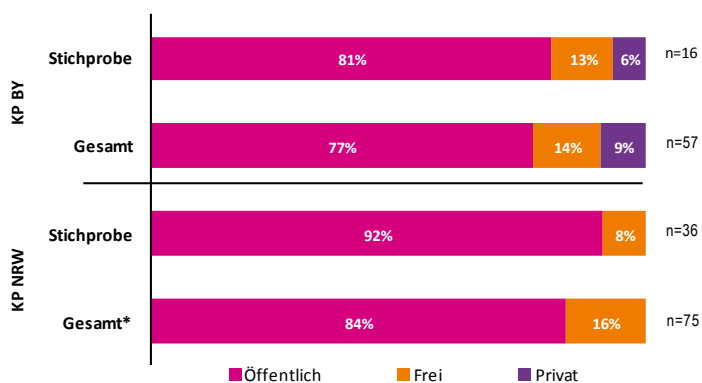


Quelle: Eigene Darstellung

Bezüglich des Merkmals der Trägerschaft¹⁵ werden Unterschiede vor allem zwischen den Ausbildungsgängen deutlich: So befinden sich Berufsfachschulen, die den Ausbildungsgang der Kinderpflege anbieten, vornehmlich in öffentlicher bzw. kommunaler Trägerschaft (vgl. Abbildung 6). Dies trifft gleichermaßen auf Bayern und Nordrhein-Westfalen zu. Die Zusammensetzung der an der Untersuchung teilnehmenden Bildungseinrichtungen entspricht hinsichtlich dieses Merkmals im Wesentlichen jener der Grundgesamtheit.

Kontrastierend zu dem weitestgehend einheitlichen Bild in der Kinderpflegeausbildung erweist sich die Situation für die Schulen der Altenpflegehilfeausbildung deutlich heterogener (vgl. Abbildung 7): Denn während in Bayern die Altenpflegehilfeausbildung größtenteils in privater Trägerschaft organisiert ist, sind bei den Schulen in Nordrhein-Westfalen freie Trägerschaften vorherrschend. Öffentliche Träger spielen im Bereich der Altenpflegehilfe sowohl in Bayern als auch in Nordrhein-Westfalen – im Unterschied zur Kinderpflege – lediglich eine untergeordnete Rolle. Hinsichtlich des Merkmals der Trägerschaft entspricht die Stichprobe der an der Untersuchung teilnehmenden Schulen für Altenpflegehilfe in Nordrhein-Westfalen im Wesentlichen der Zusammensetzung der Grundgesamtheit an Bildungseinrichtungen in diesem Bundesland. In der Stichprobe der bayerischen Bildungseinrichtungen für Altenpflegehilfe sind Schulen in freier Trägerschaft leicht unterrepräsentiert.

Abbildung 6: Trägerschaften der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Kinderpflege)

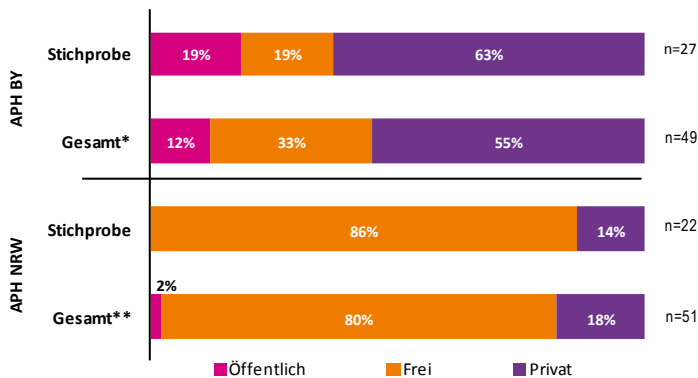


* Informationen zur Trägerschaft lagen zu 65% der Grundgesamtheit vor.

Quelle: Eigene Darstellung

15 Bei Bildungseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft handelt es sich um Schulen, die beispielsweise dem jeweiligen Bundeslandes, Landkreis oder der Gemeinde angehören können. Unter die freien Träger fallen u. a. Wohlfahrtsverbände oder Kirchen. Private Bildungseinrichtungen werden von kommerziellen bzw. gewerblichen Träger unterhalten.

Abbildung 7: Trägerschaften der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Altenpflegehilfe)



Informationen zur Trägerschaft lagen zu *65% bzw. **61% der Grundgesamtheit vor.

Quelle: Eigene Darstellung

Auch bezüglich des Merkmals der Anzahl der an einer Bildungseinrichtung angebotenen Ausbildungsklassen werden Unterschiede zwischen den Ausbildungsgängen der Kinderpflege und Altenpflegehilfe deutlich: Denn während die Kinderpflegeausbildung gleichermaßen in Bayern und Nordrhein-Westfalen überwiegend mehrzünftig angeboten wird, überwiegen im Falle der Altenpflegehilfe in beiden Bundesländern Bildungseinrichtungen, die eine Ausbildung einzünftig anbieten. Die der Untersuchung zugrunde liegende Stichprobe entspricht hinsichtlich des beschriebenen Merkmals im Wesentlichen der Grundgesamtheit an Berufsfachschulen, die die Ausbildungen der Kinderpflege und Altenpflegehilfe in Bayern und Nordrhein-Westfalen anbieten.

Aus einer inhaltlichen Perspektive fokussierte die erste Befragung auf die Erfassung von potentiellen Einflussfaktoren auf den weiteren Ausbildungs- und Berufsverlauf der BerufsfachschülerInnen, insbesondere auf ihre Weiterqualifizierung zur Fachkraft in der Erziehung oder Altenpflege. In Anlehnung an individual- bzw. entwicklungspsychologische Theorien, in deren Rahmen Ausbildungsverläufe auf das Individuum als Träger autonomer Entscheidungen zurückgeführt werden, erwies sich zum einen die Erhebung von individuellen Interessen, Fähigkeiten, Bedürfnissen und Wahrnehmungsmustern der Auszubildenden als relevant (vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014). Mit den BIG-FIVE wurde in Orientierung an die individual- und entwicklungspsychologischen Theorien ferner ein Instrument zur Erhebung von Persönlichkeitsmerkmalen in den Fragebogen integriert, dessen Einfluss auf berufs- und ausbildungsrelevante Fragen empirisch vielfach belegt

werden konnte.¹⁶ Mit der Erfassung auch soziostruktureller Merkmale wurde im Rahmen der ersten Erhebungsphase zum anderen auch soziologischen bzw. sozialpsychologischen Theorien Rechnung getragen, die Ausbildungsverläufe auf strukturelle Merkmale wie die Geschlechterzugehörigkeit, das Alter oder die soziale Herkunft etc. zurückführen (vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014).

Der zweite Erhebungszeitpunkt

Im Rahmen der Folgebefragung wurden jene Auszubildende der Kinderpflege und Altenpflegehilfe im Anschluss an ihre Ausbildung sowie unter Rückgriff auf das Instrument des Online-Fragebogens befragt, die sich anlässlich der Ersterhebung zur erneuten Teilnahme an der Untersuchung bereit erklärt hatten. Aus einer inhaltlichen Perspektive fokussierte die Folgebefragung dabei auf die Erfassung jener Ausbildungs- und Berufswege, die die BerufsfachschülerInnen nach Abschluss der Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe eingeschlagen haben. Vor dem Hintergrund der differierenden Teilnehmerzahlen zum ersten Erhebungszeitpunkt einerseits sowie andererseits rücklaufbedingter Ausfälle im Rahmen der Folgebefragung variierten die Teilnahmezahlen zum zweiten Erhebungszeitpunkt zwischen den beiden Bundesländern und Bildungsgängen teils erheblich (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Teilnahmezahlen der beiden Erhebungszeitpunkte nach Bundesland und Bildungsgang (absolute Zahlen)

		Teilnehmende Erstbefragung	Einwilligungen Folgebefragung	Teilnehmende Folgebefragung
BY	Altenpflegehilfe	181	120	59
	Kinderpflege	801	573	345
NRW	Altenpflegehilfe	124	61	27
	Kinderpflege	681	483	237

Quelle: Eigene Darstellung

¹⁶ Für einen Überblick hierzu vgl. Lang (2008). Bei dem in den Fragebogen integrierten Instrument handelt es sich um die von Gerlitz/Schupp (2005) auf Basis des SOEP-Fragebogens generierte Kurzskaala der BIG FIVE.

4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden zentrale Ergebnisse der Studie dargestellt. In den Blick genommen werden drei zentrale Abschnitte des Ausbildungsverlaufs:

- Der erste Schritt, oder: Wer findet Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe?
- Der zweite Schritt, oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges.
- Der dritte Schritt, oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe.

Der erste Schritt, oder: Wer findet Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe?

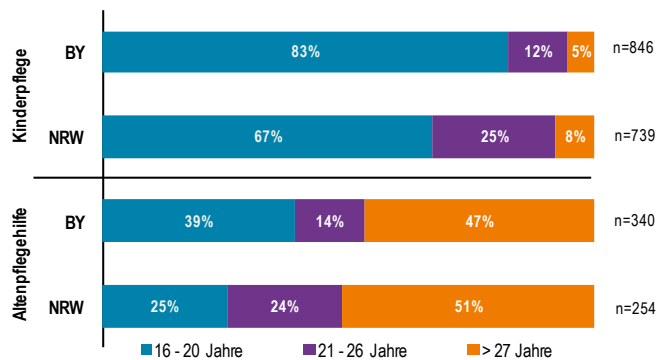
Im ersten Kapitelabschnitt werden die befragten BerufsfachschülerInnen in ihren soziodemographischen Merkmalen dargestellt. Das Alter und das Geschlecht, der Migrationshintergrund und Schulabschluss sowie das Qualifikationsniveau der Eltern können Aufschluss darüber geben, ob junge Menschen in Abhängigkeit zu ihrer sozialen Herkunft bereits beim Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe auf besondere Hürden treffen.

Alter

In ihrer Altersstruktur unterscheiden sich die BerufsfachschülerInnen in Abhängigkeit zum Bildungsgang erkennbar voneinander. Ein Blick auf die in Abbildung 8 dargestellten Altersgruppen verdeutlicht, dass die Auszubildenden der Kinderpflege gegenüber jenen der Altenpflegehilfe deutlich jünger sind: Während die Kinderpflegeausbildung gleichermaßen in Bayern und Nordrhein-Westfalen zu jeweils ca. zwei Dritteln von jungen Frauen und Männern im Alter zwischen 16 und 20 Jahren besucht wird, sind die BerufsfachschülerInnen, die die Altenpflegehilfeausbildung besuchen, in beiden Bundesländern zu rund 50 Prozent 27 Jahre und älter. Über die Unterschiede zwischen den Bildungsgängen hinaus deuten sich leichte Differenzen in der Altersstruktur der Auszubildenden zwischen den Bundesländern an: Im Vergleich zu Nordrhein-

Westfalen fällt in Bayern der Anteil an jüngeren Auszubildenden im Alter von 16 bis 20 Jahren sowohl in der Ausbildung der Kinderpflege mit 83 Prozent (NRW: 67 Prozent) als auch in der Altenpflegehilfeausbildung mit 39 Prozent (NRW: 25 Prozent) etwas höher aus.

Abbildung 8: Altersgruppen nach Bildungsgang und Bundesland



Quelle: Eigene Darstellung

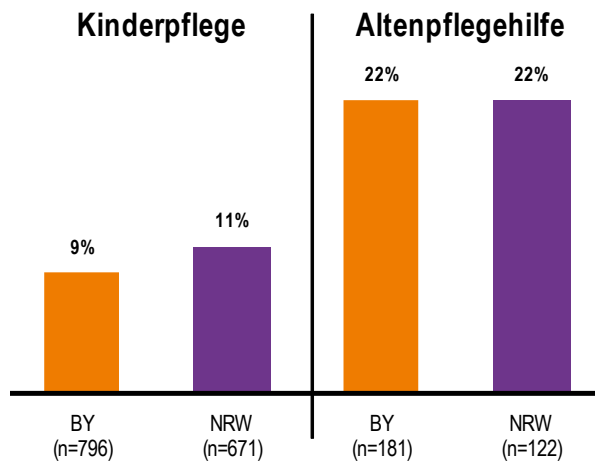
Die teils breite Altersstreuung unter den befragten Auszubildenden verbleibt im Rahmen der folgenden Analysen und Darstellungen unberücksichtigt. Vor dem Hintergrund der Zielgruppe von HauptschülerInnen, die im Zentrum der vorliegenden Studie steht, sowie in Orientierung an der forschungsleitenden Fragestellung nach der Weiterqualifizierung dieser Auszubildenden fokussieren die ausgewiesenen Ergebnisse auf angehende KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen im Alter zwischen 16 und einschließlich 26 Jahren. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen damit junge Menschen, die sich mehr oder minder im unmittelbaren Übergang vom allgemeinbildenden Schulsystem in das Berufsausbildungssystem befinden.

Geschlecht

Soziale Dienstleistungsberufe, zu denen auch die Kinderpflege und Altenpflegehilfe zählen, sind üblicherweise „typisch weibliche“ Tätigkeitsfelder, wobei sich die Geschlechtersegregation bereits im Rahmen der beruflichen Bildung vollzieht (Hipp/Kelle 2015; Ahrens 2011). Dies bestätigt auch die Stichprobe der vorliegenden Untersuchung (vgl. Abbildung 9): So sind die Mehrheit aller Befragten in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe junge Frauen. Deutlich wird jedoch, dass es der Altenpflegehilfeausbildung (22 Prozent) besser gelingt als der Kinderpflege (rund 10 Prozent), männliche Auszubildende zu gewinnen. In ihrer Geschlecht-

terverteilung entspricht die Ausbildung der Altenpflegehilfe im Wesentlichen der für Pflegeberufe typischen Verteilung (vgl. Statistisches Bundesamt 2016; ver.di 2015).

Abbildung 9: Männeranteil der BerufsfachschülerInnen nach Bildungsgang und Bundesland



Quelle: Eigene Darstellung

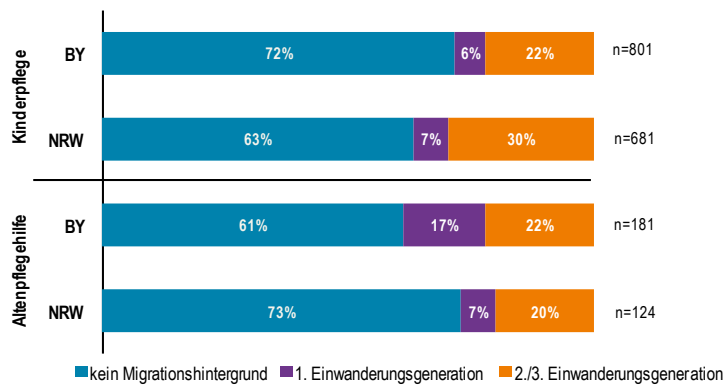
Migration

Im Diskurs um die Interkulturelle Öffnung von sozialen Dienstleistungsberufen – so auch der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung sowie der Altenpflege – wird Fachkräften und Personal mit Migrationshintergrund eine besondere Relevanz zugewiesen (Filtzinger 2014; Heberger 2014; El-Cherkeh/Fischer 2010). Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass weitestgehend unabhängig des Bundeslandes und Bildungsgangs rund ein Drittel der befragten Auszubildenden einen Migrationshintergrund hat, d.h. selbst nach Deutschland eingewandert ist bzw. Eltern hat, die in die Bundesrepublik eingewandert sind (vgl. Abbildung 10). Im Vergleich zu den weiteren Bildungsgängen dieser Stichprobe sind junge Menschen mit Migrationshintergrund sowohl in der Kinderpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen (37 Prozent) als auch in der Altenpflegehilfeausbildung in Bayern (39 Prozent) unter den befragten Auszubildenden etwas häufiger vertreten.

Ein differenzierter Blick auf die Migrationserfahrung der Auszubildenden verdeutlicht, dass sie weitestgehend unabhängig von Bundesland

und Bildungsgang mehrheitlich in Deutschland geboren wurden.¹⁷ Eine Ausnahme bildet jedoch der Ausbildungsgang der Altenpflegehilfe in Bayern: Im Vergleich zu den weiteren Bildungsgängen wird er mit 17 Prozent rund doppelt so häufig von Auszubildenden besucht, die nach Deutschland eingewandert sind.¹⁸

Abbildung 10: BerufsfachschülerInnen nach Bildungsgang und Bundesland sowie Migrationshintergrund



Quelle: Eigene Darstellung

Bisherige Schulabschlüsse

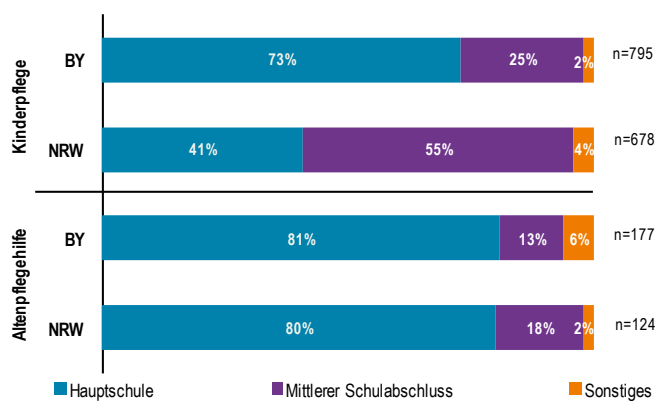
Betrachtet man jene Schulabschlüsse, die die BerufsfachschülerInnen bei Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystem erreicht haben, zeichnen sich zum einen Unterschiede zwischen den Bildungsgängen ab (vgl. Abbildung 11): Angehende AltenpflegerInnen haben sowohl in Bayern als auch in Nordrhein-Westfalen (BY: 81 Prozent; NRW: 80 Prozent) häufiger einen Hauptschulabschluss, als dies für zukünftige KinderpflegerInnen zutrifft (BY: 73 Prozent; NRW: 41 Prozent). Demgegenüber beginnen KinderpflegerInnen ihre Ausbildung öfter mit einem mittleren Schulabschluss, als dies Auszubildende der Altenpflegehilfe tun.

17 Bei diesen Auszubildenden handelt es sich damit um junge Menschen der 2. oder 3. Migrantengeneration, deren Eltern oder Großeltern nach Deutschland eingewandert sind.

18 Ein Blick auf das Einreisealter der Auszubildenden der 1. Migrantengeneration in der Stichprobe zeigt, dass diese mehrheitlich zumindest einen Teil ihrer Bildungskarriere im deutschen Bildungssystem absolviert haben: 86 Prozent der BerufsfachschülerInnen mit eigener Migrationserfahrung sind in einem Zeitraum nach Deutschland eingewandert, der sich von vor Beginn der Grundschule bis hin zur Schulzeit der Sekundarstufe I erstreckt. Auszubildende, die etwa vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels aus dem Ausland zeitnah nach Deutschland gekommen sind, sind unter den befragten BerufsfachschülerInnen somit wenig vertreten.

Zum anderen werden Unterschiede zwischen den Bundesländern deutlich und betreffen hier die Ausbildung der Kinderpflege: In Nordrhein-Westfalen haben KinderpflegerInnen mit 55 Prozent deutlich häufiger einen mittleren Schulabschluss als Auszubildende der Kinderpflege in Bayern (25 Prozent). Insbesondere in der Kinderpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen deutet sich die Gefahr einer Verdrängung von HauptschülerInnen aus dem Bildungsgang an und damit einhergehend ihr Ausschluss aus dem Berufsfeld der Erziehung.

Abbildung 11: Schulabschluss der Auszubildenden nach Bildungsgang und Bundesland¹⁹



Quelle: Eigene Darstellung

Der erste Schritt: Die wichtigsten Ergebnisse

- Mehrheitlich haben die Befragten einen Hauptschulabschluss. Eine Ausnahme bilden jedoch KinderpflegerInnen in NRW. Sie haben zu mehr als 50 Prozent einen mittleren Schulabschluss.
- KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen sind in ihrer Mehrheit weiblich.
- Der Altenpflegehilfeausbildung gelingt es besser als der Kinderpflegeausbildung, männliche Berufsfachschüler anzusprechen.
- Auszubildende mit Migrationshintergrund sind in der Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung gemäß ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung vertreten.
- Auszubildende der Kinderpflege sind im Vergleich zu den Befragten der Altenpflegehilfe deutlich jünger.

¹⁹ In die Kategorie „Sonstiges“ fallen die folgenden im Fragebogen enthaltenen Kategorien: „Förderschule“, „Fachhochschulreife/Abitur“, „Sonstiges“.

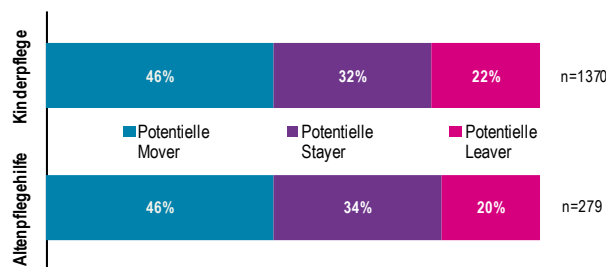
Der zweite Schritt, oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges

Bezüglich ihrer Anschlusspläne an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe können drei Gruppen von BerufsfachschülerInnen unterschieden werden:

- Potentielle Mover planen nach ihrem Abschluss eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene,
- potentielle Stayer möchten mit Ausbildungsende im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe arbeiten,
- potentielle Leaver haben vor, das Berufsfeld mit Ausbildungsende zu verlassen.²⁰

Unabhängig vom Bildungsgang plant fast die Hälfte der angehenden KinderpflegerInnen sowie AltenpflegehelferInnen mit Ausbildungsende eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene zu beginnen (*potentielle Mover*: Kinderpflege 46 Prozent; Altenpflegehilfe 46 Prozent, vgl. Abbildung 13). Jeder dritte Auszubildende hat vor, im Anschluss an die Ausbildung im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe zu arbeiten (*potentielle Stayer*), rund 20 Prozent der BerufsfachschülerInnen möchten mit Ausbildungsende den gelernten Beruf verlassen (*potentielle Leaver*).

Abbildung 12: Anteil der Potentiellen Mover, Stayer und Leaver nach Bildungsgang



Quelle: Eigene Darstellung

Dass sich die Option einer Weiterqualifizierung im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe nicht ausschließlich

²⁰ Unter die Kategorie der potentiellen Leaver wurden folgende Antwortoptionen subsumiert: „Ich werde arbeiten, allerdings in einem anderen Berufsfeld.“, „Ich werde noch einmal eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld beginnen.“, „Ich werde noch einmal die Schule besuchen und einen höheren Abschluss machen.“, „Ich nehme erst einmal eine Auszeit“ sowie die Kategorie „Sonstiges“.

auf das Feld der Erziehung oder Altenpflege beschränken muss, verdeutlicht im Rahmen der Befragung ein offenes Textfeld zur Erfassung der Berufs- und Weiterbildungspläne der Auszubildenden. Mittels dieses Fragefeldes zeigt sich, dass ein Teil der Befragten die Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe als Einstieg für eine Weiterbildung beispielsweise im Bereich der Kinderkrankenpflege, der Heilerziehungspflege oder der Gesundheits- und Krankenpflege etc. nutzen möchte. Eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe eröffnet einem Teil der BerufsfachschülerInnen somit – zumindest potentiell – den Zugang zu einem breit gefächerten Spektrum an Berufsoptionen im Feld der medizinischen und sozialen Fachberufe.

Die drei Gruppen der *potentiellen Mover*, *Stayer* und *Leaver* unterscheiden sich in zentralen Aspekten, die in folgende Bereiche unterteilt werden können und im Anschluss dargestellt werden:

- Individuelle Ausbildungsvoraussetzungen,
- Ausbildungsbegleitende Rahmenbedingungen,
- Erleben und Wahrnehmen der Ausbildung.

Individuelle Ausbildungsvoraussetzungen

Bisherige Bildungsbiografie und ausbildungsrelevante Voraussetzungen

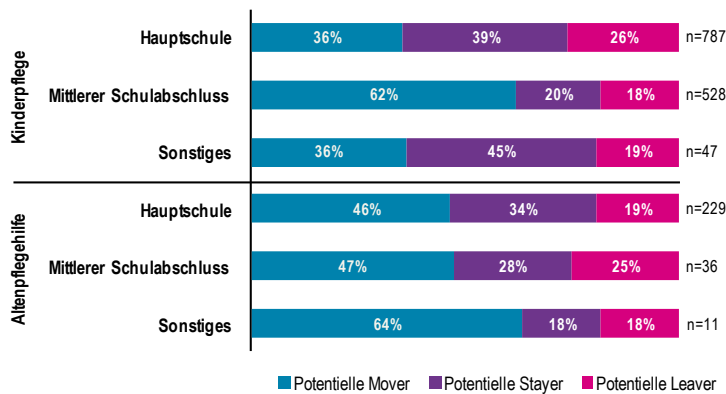
Schulabschluss²¹

Die Berufs- und Ausbildungspläne der BerufsfachschülerInnen unterscheiden sich in den beiden Bildungsgängen teilweise sehr deutlich nach ihren Schulabschlüssen: BerufsfachschülerInnen mit einem mittleren Schulabschluss planen demnach häufiger, sich nach der derzeitigen Ausbildung weiter zu qualifizieren als Befragte mit Hauptschulabschluss. Allgemein belegen die Daten jedoch, dass auch unter den HauptschulabsolventInnen mit jeweils rund einem Drittel (Kinderpflege) bzw. der Hälfte (Altenpflegehilfe) ein nicht unbedeutender Anteil eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft anstrebt (vgl. Abbildung 18).²²

21 Bei der Darstellung der folgenden Ergebnisse gilt es in Bezug auf den Bildungsgang der Altenpflegehilfe die generell niedrigen Fallzahlen an Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss zu berücksichtigen.

22 Als weiterer wichtiger Aspekt zur Bildungsbiografie wurden mit dem Fragebogen die Deutsch- und Mathenote im Abschlusszeugnis erhoben. Beide Noten wurden als Variablen in die regressionsanalytischen Berechnungen einbezogen, zeigten jedoch keinen signifikanten Effekt auf die Ausbildungs- und Berufsplanung sowie den tatsächlichen Übergang. Aus diesem Grund werden die Noten im Ergebnisteil nicht dargestellt.

Abbildung 13: Schulabschluss nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



Quelle: Eigene Darstellung

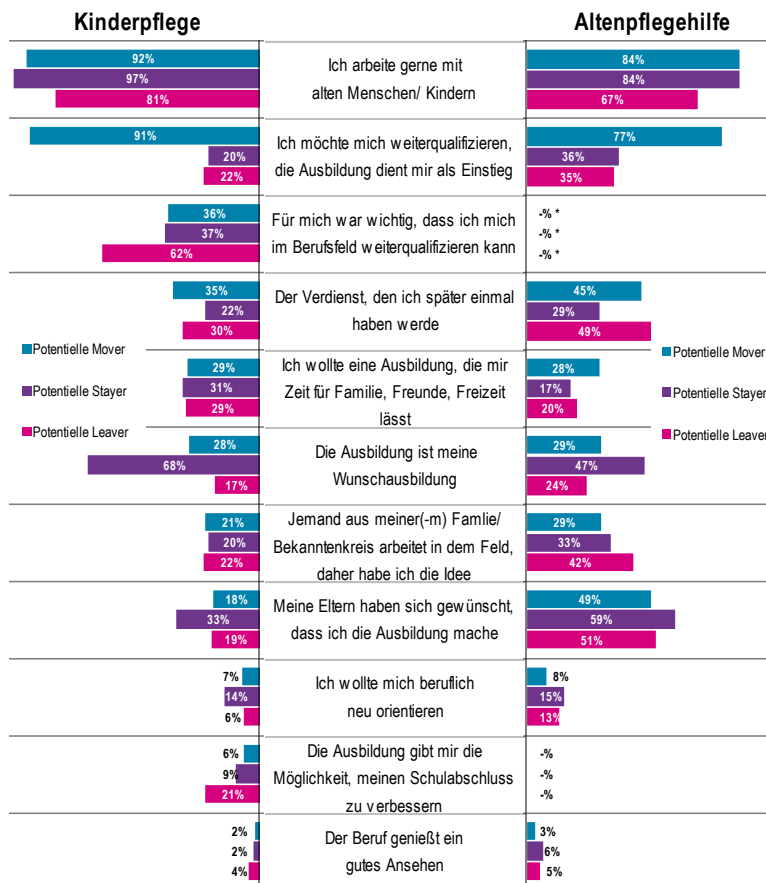
Berufswahlmotive

Weitestgehend unabhängig vom Bildungsgang können *potentielle Mover*, *Stayer* und *Leaver* durch unterschiedliche Profile in ihren Berufswahlmotiven gekennzeichnet werden (vgl. Abbildung 21). *Potentielle Mover* verbinden den intrinsisch motivierten Wunsch, gerne mit Kindern bzw. älteren Menschen arbeiten zu wollen mit einer klaren berufsstrategischen Planung, in deren Rahmen sie die Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung lediglich als einen Einstieg für eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene betrachteten. Die Orientierung am späteren Verdienst stellt für die *potentiellen Mover* ein weiteres wichtiges Berufswahlmotiv dar, das jedoch in einem Zusammenhang gedacht werden kann mit der geplanten Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene (siehe unten). Auch das Profil der *potentiellen Stayer* ist durch den intrinsisch motivierten Wunsch gekennzeichnet, gerne mit Kindern bzw. älteren Menschen arbeiten zu wollen. Anders als *potentielle Mover* betrachten die *potentiellen Stayer* ihre Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe jedoch als ihre Wunschausbildung. *Potentielle Leaver* verbinden insbesondere den Bildungsgang der Kinderpflege mit einer ausbildungsstrategischen Planung, die sich jedoch nicht zwangsweise auf das Berufsfeld der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung richten muss. So entschieden sich *potentielle Leaver* für ihre Ausbildung zwar aufgrund der mit der Kinderpflege verbundenen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, jeder Dritte der *potentiellen Leaver* bezieht diese Gelegenheit zur Weiterqualifizierung jedoch nicht auf eine Ausbildung auf Fachkraft-

ebene, sondern vielmehr auf die Verbesserung des eigenen Schulabschlusses.²³

Obwohl die *potentiellen Leaver* mit Ausbildungsende eher den Ausstieg aus dem Berufsfeld ins Auge fassen, benennen auch sie häufig die intrinsische Motivation mit Kindern oder alten Menschen arbeiten zu wollen, als einen der ausschlaggebenden Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung in der Altenpflegehilfe oder Kinderpflege. Eine weitere, jedoch weniger relevante Motivation für das Absolvieren einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe verbinden *potentielle Leaver* außerdem mit dem späteren Verdienst.

Abbildung 14: Berufswahlmotive nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=1370, Altenpflegehilfe: n=279 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der potentiellen Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der zweite Schritt oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges")
 * Die Auswertung dieses Items war in der Altenpflegehilfe nicht möglich

Quelle: Eigene Darstellung

23 Unter Erfüllung spezifischer Voraussetzungen erwerben Auszubildende der Kinderpflege mit Ausbildungsende einen mittleren Schulabschluss (vgl. Kapitel Die Kinderpflegeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Erziehung).

Persönlichkeitsmerkmale

Das Big-Five-Modell ist ein psychologischer Ansatz zur Messung der Persönlichkeit anhand verschiedener Merkmale (vgl. hierzu Kapitel Untersuchungsdesign, -methodik und -durchführung). Es wird angenommen, dass es fünf Persönlichkeitsfaktoren gibt, die auf verschiedenen Eigenschaften basieren und dazu dienen, die Persönlichkeiten von Menschen zu beschreiben (zu allen Ausführungen in diesem Kapitel bezüglich der „Big Five“ vgl. Lang 2008: 33 ff.): Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit. Nach Ostendorf und Angleitner (2004) beeinflussen Persönlichkeitseigenschaften das Verhalten im Berufsleben sowie den Erfolg im beruflichen Bereich. Außerdem konnte nachgewiesen werden, dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale mit den beruflichen Interessen der Menschen zusammenhängen (vgl. De Fruyt/Mervielde 1996). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass sich hinter den *potentiellen Mover*, *Stayer* und *Leaver* unterschiedliche Persönlichkeitsprofile verbergen (vgl. Abbildung 22).²⁴

So können auf Basis der „Big Five“ die *potentiellen Mover* gegenüber den zwei weiteren Gruppen an Auszubildenden als eher gewissenhafte und extrovertierte Personen charakterisiert werden. Den Big Five folgend besitzen *potentielle Mover* somit eine höhere Erfolgsorientierung, sowie ein tendenziell höher ausgeprägtes Selbstbewusstsein als die *potentiellen Stayer* und *Leaver*. Insbesondere in der Kinderpflegeausbildung sind die *potentiellen Mover* außerdem offen gegenüber neuen Erfahrungen. AltenpflegehelferInnen erweisen sich auf Basis der „Big Five“ wiederum als eher verträglich, das bedeutet hilfsbereit und rücksichtsvoll im Umgang mit anderen Menschen.

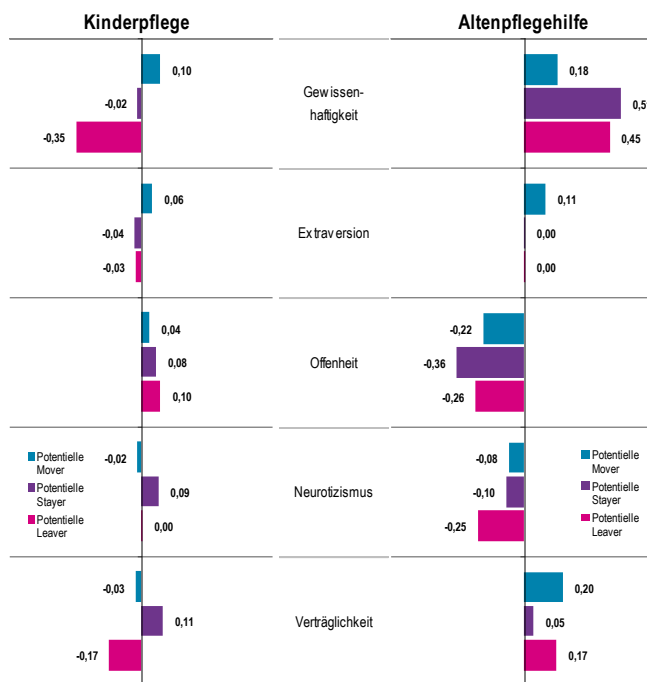
Die Persönlichkeitsprofile der *potentiellen Stayer* unterscheiden sich nach den Bildungsgängen. KinderpflegerInnen können als Auszubildende ausgewiesen werden, die sowohl gutmütig und offen gegenüber neuen Erfahrungen sind, sie können jedoch weniger gut mit Stress umgehen als die *potentiellen Mover* und machen sich häufiger Sorgen. In der Altenpflegehilfeausbildung sind die *potentiellen Stayer* durch eine tendenziell hohe Ausprägung der Gewissenhaftigkeit gekennzeichnet, was bedeutet, dass sie zuverlässig arbeiten. Gleichzeitig halten diese Men-

24 Zur Erfassung der „Big Five“ wurde die im Kapitel Untersuchungsdesign, -methodik und -durchführung angeführte Kurzskaala von Gerlitz/Schupp (2005) verwendet (Tabelle 9). Mittels einer statistisch durchgeführten Faktorenanalyse konnten die fünf Faktoren der „Big Five“ aus den Daten der vorliegenden Untersuchung extrahiert werden. In der vorliegenden Abbildung sind die Mittelwerte der errechneten Faktorwerte für die einzelnen Gruppen der *potentiellen Stayer*, *Mover* und *Leaver* dargestellt. Eine Abbildung der Häufigkeiten zu den einzeln abgefragten Items befindet sich im Anhang (vgl. Abbildung 51).

schen jedoch eher an Altbewährtem fest und sind tendenziell weniger offen gegenüber Neuem.

Diejenigen Auszubildenden, die den Plan haben, das Berufsfeld nach Ausbildungsabschluss zu verlassen (*potentielle Leaver*), unterscheiden sich in ihrer Persönlichkeitsstruktur ebenfalls bezüglich der Bildungsgänge. Die *potentiellen Leaver* in der Kinderpflegeausbildung sind tendenziell offener für Neues sowie gleichzeitig ein wenig unverträglich und weniger gewissenhaft als die anderen beiden Gruppen. In der Altenpflegehilfe ist die Gruppe der *potentiellen Leaver* häufiger geprägt von Personen, die entspannter sind und ein wenig besser mit Stress umgehen können als die *potentiellen Mover* und *Stayer*.

Abbildung 15: Ausprägung der Persönlichkeitsfaktoren („Big Five“) nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan²⁵



Kinderpflege: n=1303, Altenpflegehilfe: n=256
 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der potentiellen Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der zweite Schritt oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges")

Quelle: Eigene Darstellung

²⁵ Die Items wurden auf der folgenden 4er-Skala bewertet: „stimmt genau“, „stimmt eher“, „stimmt eher nicht“, „stimmt überhaupt nicht“. Zur Erfassung der „Big Five“ wurde die bereits in Kapitel Untersuchungsdesign, -methodik und -durchführung erwähnte generierte Kurzskaala von Gerlitz/Schupp (2005) verwendet (vgl. Tabelle 9 im Anhang). Aus den Ergebnissen der Datenerhebung wurden mittels einer statistisch durchgeführten Faktorenanalyse die fünf Faktoren der „Big Five“ extrahiert. In der vorliegenden Abbildung sind die Mittelwerte der errechneten Faktorwerte für die drei Gruppen der potentiellen *Mover*, *Stayer* und *Leaver* dargestellt.

Ausbildungsbegleitende Rahmenbedingungen

Bundesland und Bildungsgang

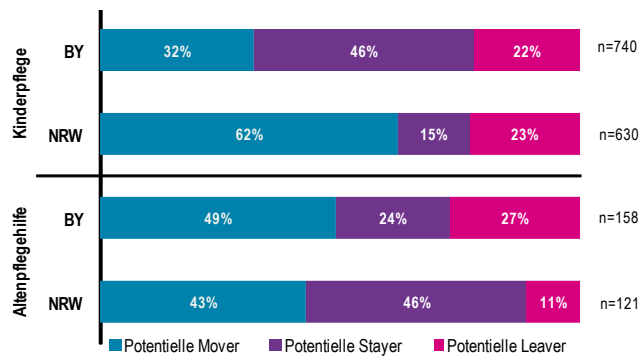
Die Anteilswerte an *potentiellen Movern*, *Stayern* und *Leavern* variieren in Abhängigkeit von Bundesland und Bildungsgang in Teilen erheblich (vgl. Abbildung 23): Den größten Anteil an *potentiellen Movern* weist die Ausbildung der Kinderpflege in Nordrhein-Westfalen aus. Hier planen 62 Prozent der Befragten, nach Ausbildungsende eine Weiterqualifizierung auf Fachkrattebene zu beginnen. KinderpflegerInnen in Bayern streben eine solche Weiterqualifizierung hingegen nur halb so oft an (32 Prozent) und erweisen sich im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen deutlich häufiger als *potentielle Stayer*. So geben 46 Prozent der BerufsfachschülerInnen in der Kinderpflege in Bayern an, nach Ausbildungsende gerne im Berufsfeld arbeiten zu wollen (NRW: 15 Prozent). Mit dem Plan, nach Ausbildungsende das Berufsfeld zu verlassen, kann unabhängig vom Bundesland knapp jeder fünfte Auszubildende bzw. jede fünfte Auszubildende der Kinderpflege als *potentieller Leaver* bezeichnet werden.

Anders als in der Kinderpflege weist in der Altenpflegehilfe gegenüber Nordrhein-Westfalen (43 Prozent) das Bundesland Bayern (49 Prozent) einen etwas höheren Anteil an *potentiellen Movern* aus. Im Vergleich zu Bayern geben mit 46 Prozent jedoch fast doppelt so viele der angehenden AltenpflegehelferInnen in Nordrhein-Westfalen an, nach Ende ihrer Ausbildung im Berufsfeld der Altenpflegehilfe arbeiten zu wollen. Während die Altenpflegehilfeausbildung in Nordrhein-Westfalen somit einen deutlich höheren Anteil an *potentiellen Stayern* ausweist, findet sich unter den befragten Auszubildenden in Bayern ein größerer Anteil an *potentiellen Leavern*: Fast jeder dritte Auszubildende in der Altenpflegehilfe in Bayern plant, nach Ausbildungsende das Berufsfeld zu verlassen.

Keinen Aufschluss ermöglichen die Daten über die Ursachen für die unterschiedlichen Weiterqualifizierungspläne der Auszubildenden in den Bundesländern, zumal die Auswahl Bayerns und Nordrhein-Westfalens als Untersuchungsregionen vor dem Hintergrund geschah, dass die Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung sowie die mit den beiden Bildungsgängen verbundenen Zugangsmöglichkeiten zu einer Fachkraftausbildung in der Erziehung oder Altenpflege in beiden Ländern ähnlich ausgerichtet sind (vgl. Die Altenpflegehilfeausbildung und die weiterführende Qualifizierung zur Fachkraft in der Altenpflege). Ein Blick in die Arbeitsmarktstatistik in Bayern und Nordrhein-Westfalen verdeutlicht jedoch, dass beispielsweise der Fachkräftemangel im Altenpflegebereich in den Bayern und Nordrhein-Westfalen unterschiedlich ausfällt. Dass AltenpflegehelferInnen in Bayern häufiger angeben, sich mit Ausbildungsende zur Fachkraft weiterqualifizieren zu wollen, kann vor diesem

Hintergrund unter Umständen darauf zurückgeführt werden, dass Bayern gegenüber Nordrhein-Westfalen einen größeren Fachkräftemangel im Bereich der Altenpflegehilfe verzeichnet.²⁶

Abbildung 16: Anteil der potentiellen Mover, Stayer und Leaver nach Bildungsgang und Bundesland



Quelle: Eigene Darstellung

Ausbildungskosten und -finanzierung

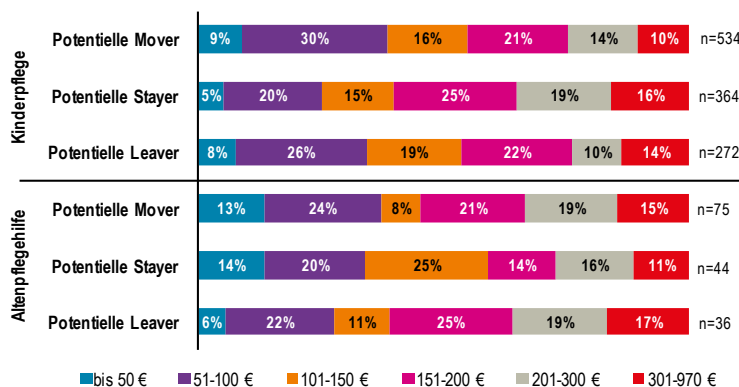
Vor dem Hintergrund einer fehlenden Ausbildungsvergütung sind die BerufsfachschülerInnen der Kinderpflege und Altenpflegehilfe nach den entstandenen Ausbildungskosten während des letzten bzw. aktuellen Ausbildungsjahres gefragt worden. Die Angaben variieren in ihrer Höhe sehr stark.²⁷ Keine Hinweise lassen sich in diesem Zusammenhang dafür finden, dass die drei Gruppen der *potentiellen Mover*, *Stayer* und *Leaver* in unterschiedlichem Ausmaß mit Ausbildungskosten konfrontiert sind (vgl. Abbildung 24). Dies legt nahe, dass die BerufsfachschülerInnen ihre Übergangspläne weitestgehend unabhängig von ökonomischen Zwängen treffen.

²⁶ Eingesehen werden kann die Statistik auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit unter: <http://bit.ly/2sWteTs> (Abruf 08.06.2017).

²⁷ Die Frage nach der Höhe der Ausbildungskosten wurde den Auszubildenden offen gestellt, sodass die BerufsfachschülerInnen ihre Ausgaben nach eigener Maßgabe angeben konnten. Beispielgebend für die mit der Ausbildung verbundenen Kosten wurden im Fragebogen „z.B. Bücher, Berufskleidung, sonstige Materialien etc.“ genannt. Keinen Aufschluss geben die Daten darüber, ob die BerufsfachschülerInnen für ihren Schulbesuch ein Schulgeld bezahlen müssen. Prinzipiell gilt in Bayern und Nordrhein-Westfalen jedoch die Schulgeldfreiheit. Im Schuljahr 2013/2014 erhöhte beispielsweise das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Wissenschaft und Kunst die staatlichen Zuschüsse, um auch den Schulbesuch an Bildungseinrichtungen in privater Trägerschaft schulgeldfrei zu ermöglichen (vgl. hierzu eine Pressemitteilung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, Wissenschaft und Kunst: <http://bit.ly/2qZOSam> (Abruf 08.06.2017)).

Deutliche Unterschiede in den Ausbildungskosten werden jedoch zwischen den Bundesländern deutlich: Im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen findet sich in Bayern mit jeweils über einem Drittel sowohl in der Kinderpflege als auch in der Altenpflegehilfe ein relativ hoher Anteil an Auszubildenden, der mit 200 Euro und mehr den eigenen Angaben folgend verhältnismäßig hohe Ausbildungskosten während des letzten bzw. aktuellen Ausbildungsjahres entrichten musste.

Abbildung 17: Höhe der Ausbildungskosten nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



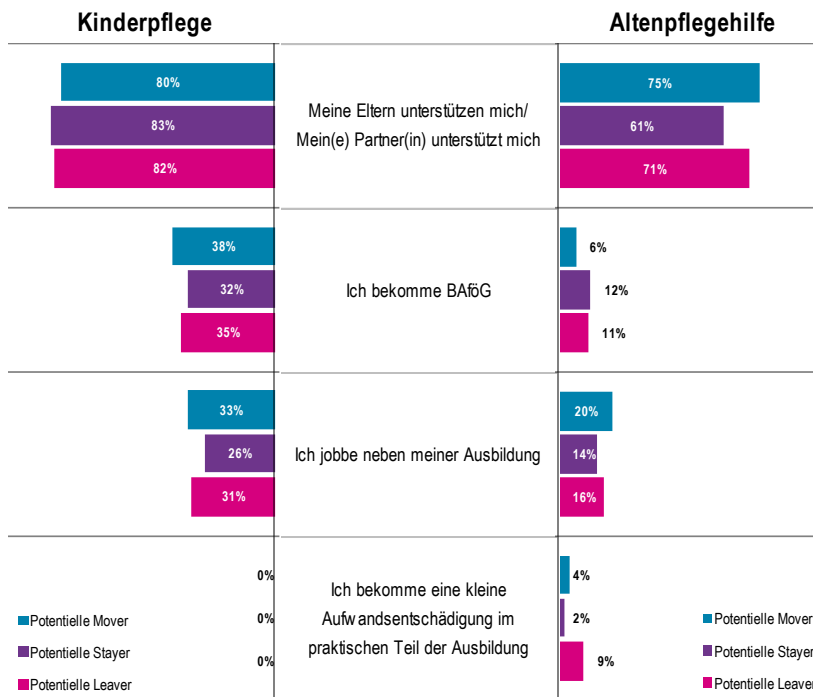
Quelle: Eigene Darstellung

Über die entstandenen Ausbildungskosten während des letzten bzw. aktuellen Ausbildungsjahres hinaus wurden die Auszubildenden nach der Art und Weise ihrer Ausbildungsfinanzierung gefragt. Wie die Daten verdeutlichen, erhalten die angehenden KinderpflegerInnen bzw. AltenpflegehelferInnen auf unterschiedliche Art und Weise finanzielle Unterstützung, wobei auch in diesem Zusammenhang keine eindeutigen Differenzen zwischen den drei Gruppen der *potentiellen Mover*, *Stayer* und *Leaver* hervortreten (vgl. Abbildung 25). Eine Mehrheit der Auszubildenden in sämtlichen Gruppen gibt zunächst an, von den Eltern oder der Partnerin bzw. dem Partner finanziell unterstützt zu werden. Dieser Hilfe folgt an zweiter Stelle entweder eine finanzielle Unterstützung durch den Staat, beispielsweise in Form von „BAföG“²⁸, oder die Befragten geben an, neben der Ausbildung zu jobben. Sowohl in der Kinderpflege als auch in der Altenpflegehilfe zeichnet sich für einen Teil der BerufsfachschülerInnen somit eine Doppelbelastung ab, die darin besteht, die ak-

28 Die Möglichkeit BAföG zu beziehen, besteht für Auszubildende an Berufsfachschulen unter Erfüllung bestimmter Voraussetzungen. Zu letzteren gehört beispielsweise eine Altersgrenze zu Ausbildungsbeginn von maximal 30 Jahren (vgl. <https://www.bafög.de/>).

tuelle Ausbildung mit einer Nebentätigkeit zu vereinbaren. Auf Auszubildende der Kinderpflege trifft dies häufiger zu als auf Auszubildende der Altenpflegehilfe.

Abbildung 18: Finanzierung in der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



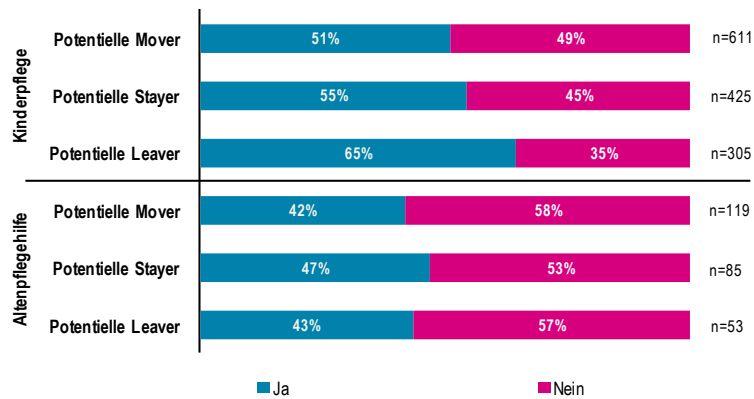
Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=1365, Altenpflegehilfe: n=278
(zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der potentiellen Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der zweite Schritt oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges")

Quelle: Eigene Darstellung

Belastung durch persönliche Probleme

Persönliche Probleme können das erfolgreiche Durchlaufen einer Ausbildung beeinflussen. Studien belegen, dass mit dem Grad der Problembelastung die Chancen für die Bewältigung von kritischen Lebensereignissen sinken, zu denen unter anderem bildungs- und ausbildungsbezogene Übergänge gezählt werden können (vgl. Kuhnke/Skrobanek 2011 sowie Förster/Kuhnke/Skrobanek 2006). Die Daten der vorliegenden Untersuchung belegen, dass sich ein nicht unerheblicher Teil der befragten BerufsfachschülerInnen während des laufenden Ausbildungsjahres durch Probleme im persönlichen Bereich belastet fühlt (vgl. Abbildung 17). Für angehende KinderpflegerInnen trifft dies in noch etwas größerem Ausmaß zu, als dies für zukünftige AltenpflegehelferInnen der Fall ist.

Abbildung 19: Belastung durch persönliche Probleme in diesem Ausbildungsjahr nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



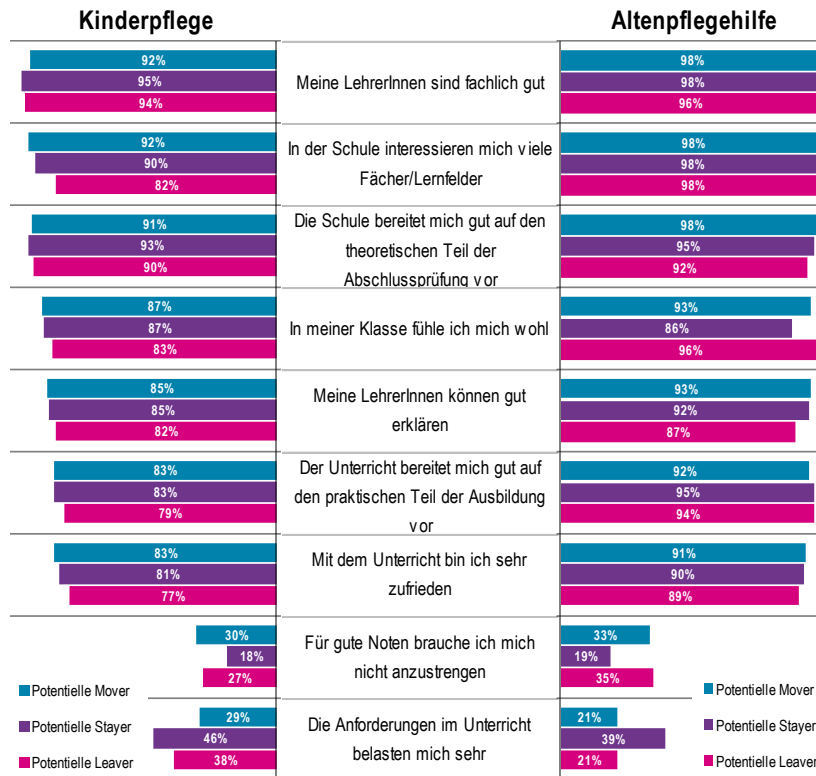
Quelle: Eigene Darstellung

Erleben und Wahrnehmen der Ausbildung

Erleben und Wahrnehmen von Theorie und Praxis

Alles in allem werden der theoretische und praktische Teil der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung positiv bewertet, was an den hohen Zustimmungsraten bei nahezu jedem der abgefragten Items erkennbar ist (vgl. Abbildung 26 und Abbildung 27). Hinsichtlich der Theorie erweisen sich jedoch zwei Aspekte als problematisch: In allen drei Gruppen gibt ein relativ hoher Anteil an Auszubildenden an, sich von den Anforderungen im Unterricht belastet zu fühlen und das Gefühl zu haben, sich für gute Noten anstrengen zu müssen (vgl. Abbildung 26). Dieser Befund trifft gleichermaßen auf die Befragten der Kinderpflege und Altenpflegehilfe zu, wobei sich die *potentiellen Stayer* in beiden Bildungsgängen am häufigsten belastet fühlen.

Abbildung 20: Zustimmung („stimmt genau/eher“) zu verschiedenen Aussagen bzgl. des theoretischen Teils der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan²⁹



Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=1370, Altenpflegehilfe: n=279 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der potentiellen Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der zweite Schritt oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges")

Quelle: Eigene Darstellung

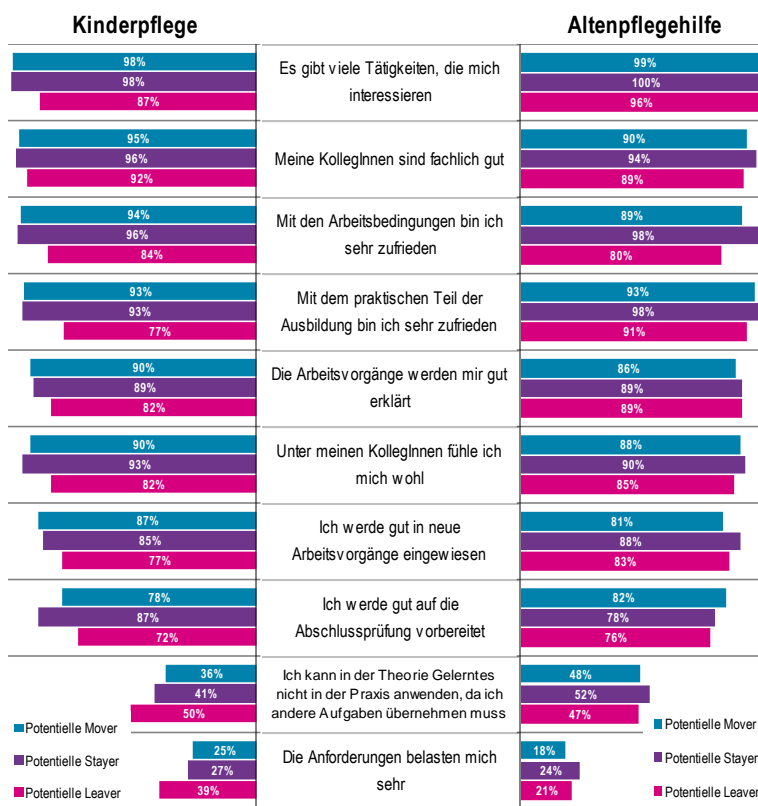
Mit Bezug zur Praxis deuten sich ebenfalls zwei Problembereiche an (vgl. Abbildung 27). Zum einen die als relativ hoch empfundene Belastung im Praxisteil der Ausbildung und zum anderen die Problematik, in der Theorie Gelerntes nicht in der Praxis anwenden zu können. Im Vergleich zu den weiteren Gruppen fühlen sich *potentielle Leaver* häufiger von den Anforderungen im praktischen Teil ihrer Ausbildung belastet, mit Anteilswerten, die zwischen rund 20 Prozent und 39 Prozent variieren, trifft dies jedoch auch auf einen relativ hohen Anteil an *potentiellen Movern* und *Stayern* zu. Fast die Hälfte aller *potentiellen Leaver* hat das Gefühl, die in der Theorie gelernten Inhalte nicht im praktischen Teil der Ausbildung anwenden zu können, da sie im Ausbildungsalltag andere Aufgaben übernehmen müssen – eine Problematik, die von mehr als 30

²⁹ Die Items wurden im Fragebogen auf der folgenden 4er-Skala bewertet: „stimmt genau“, „stimmt eher“, „stimmt eher nicht“, „stimmt überhaupt nicht“.

Prozent bzw. 40 Prozent der *potentiellen Stayer* und *Mover* bestätigt wird.

Außerdem zeichnet sich für die *potentiellen Leaver* eine prinzipiell kritischere Haltung gegenüber dem Praxisteil im Vergleich zu den *potentiellen Movern* und *Stayern* ab. Dies trifft insbesondere auf die Kinderpflegeausbildung zu, bestätigt sich in der Tendenz jedoch auch für die Altenpflegehilfe.

Abbildung 21: Zustimmung („stimmt genau/eher“) zu verschiedenen Aussagen bzgl. des praktischen Teils der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan³⁰



Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=1345, Altenpflegehilfe: n=269 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der potentiellen Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der zweite Schritt oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges")

Quelle: Eigene Darstellung

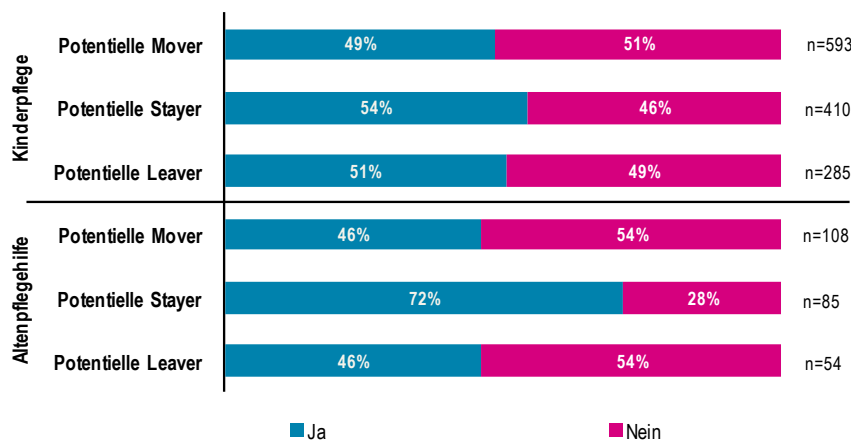
Förderangebote

Den empfundenen Belastungen in Theorie und Praxis (vgl. Kapitel Erleben und Wahrnehmen von Theorie und Praxis) korrespondiert seitens

³⁰ Die Items wurden im Fragebogen auf der folgenden 4er-Skala bewertet: „stimmt genau“, „stimmt eher“, „stimmt eher nicht“, „stimmt überhaupt nicht“.

der befragten BerufsfachschülerInnen der Wunsch nach (einem Mehr an) schulischen Förderangeboten, um die bevorstehende Abschlussprüfung erfolgreich bestehen zu können. Dieser Wunsch eint einen großen Teil der *potentiellen Mover, Stayer* und *Leaver* (vgl. Abbildung 28). Mit 72 Prozent wünschen sich die *potentiellen Stayer* in der Altenpflegehilfeausbildung (weitere) Fördermaßnahmen an der Berufsfachschule am häufigsten, allerdings fallen die Zustimmungsraten auch in den beiden weiteren Gruppen der Auszubildenden sowie innerhalb der Kinderpflege mit jeweils rund 50 Prozent relativ hoch aus.

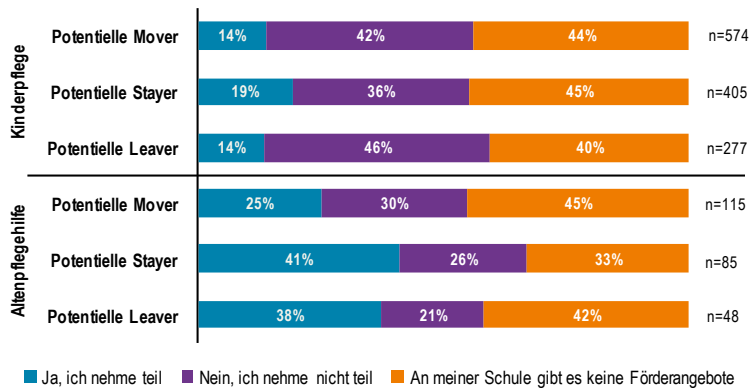
Abbildung 22: Wunsch nach mehr Förderangeboten nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



Quelle: Eigene Darstellung

Die prinzipiell hohen Zustimmungsraten zu einem Mehr an schulischen Förderangeboten erklären sich – zumindest partiell – darüber, dass ein relativ hoher Anteil unter den *potentiellen Movern, Stayern* und *Leavern* in der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung angibt, an der eigenen Bildungseinrichtung keine schulischen Fördermaßnahmen zu haben (vgl. Abbildung 29). Sind an der eigenen Berufsfachschule Förderangebote etabliert, so werden diese insbesondere in der Altenpflegehilfe von *potentiellen Stayern* und *Leavern* besucht. In der Kinderpflegeausbildung zeigt sich das Verhältnis von *potentiellen Movern, Stayern* und *Leavern*, die schulische Förderangebote in Anspruch nehmen, weitestgehend ausgeglichen.

Abbildung 23: Teilnahme an Förderangeboten nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan

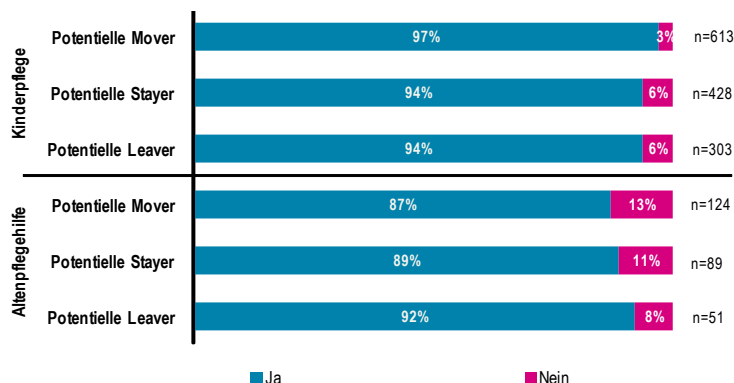


Quelle: Eigene Darstellung

Betreuung durch LehrerInnen und Praxisanleitungen

Eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis zählt zu den grundsätzlichen didaktischen Prinzipien und wesentlichen Charakteristika einer Ausbildung an der Berufsfachschule. Gewährleistet werden kann diese unter anderem über die Kooperation von Berufsfachschule und Ausbildungsstätte. Eine Mehrheit von rund 90 Prozent der Auszubildenden gibt vor diesem Hintergrund an, im praktischen Teil der Ausbildung von den Lehrkräften ihrer Berufsfachschule betreut zu werden (vgl. Abbildung 30). Angehende AltenpflegehelferInnen verneinen im Vergleich zu den zukünftigen KinderpflegerInnen eine solche Betreuung jedoch etwas häufiger.

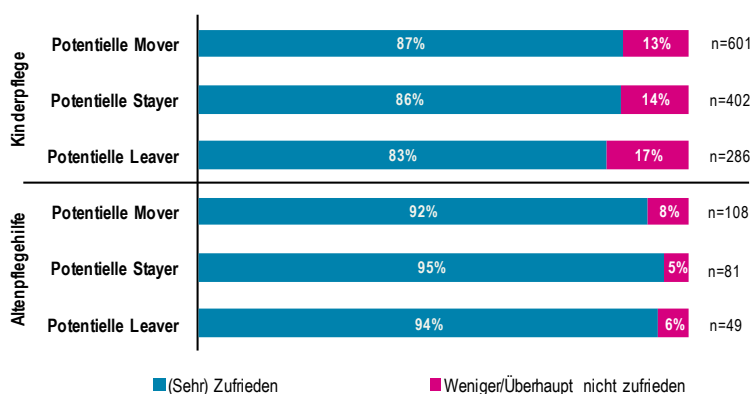
Abbildung 24: Betreuung von LehrerInnen im praktischen Teil der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



Quelle: Eigene Darstellung

Jene Auszubildenden, die im Rahmen des praktischen Ausbildungsteils von einer Lehrkraft ihrer Berufsfachschule betreut werden, zeigen sich in unterschiedlichem Ausmaß zufrieden mit ihrer Betreuungssituation (vgl. Abbildung 31). Unterschiede werden in diesem Zusammenhang zwischen den Ausbildungsgängen deutlich: KinderpflegerInnen sind im Vergleich zu AltenpflegehelferInnen etwas seltener zufrieden mit ihrer Betreuungssituation.

Abbildung 25: Zufriedenheit mit der Betreuung durch LehrerInnen im praktischen Teil der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



Quelle: Eigene Darstellung

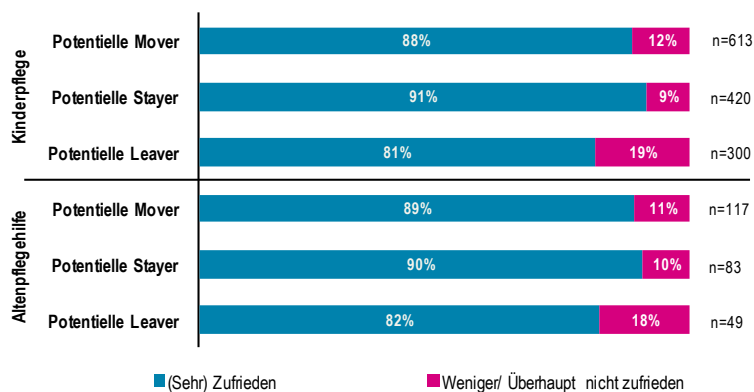
Für die Gestaltung der Lernprozesse im Rahmen des praktischen Ausbildungsteils kommt der Praxisanleitung besondere Relevanz zu. So führen Praxisanleitungen auf der Grundlage des Ausbildungsplans die Auszubildenden in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heran und stehen in enger Verbindung mit der jeweiligen Berufsfachschule (vgl. Lichtwardt 2017; ver.di 2015). Weitestgehend unabhängig von Bundesland und Bildungsgang gibt eine Mehrheit von 90 Prozent bis zu 98 Prozent der befragten BerufsfachschülerInnen an, im Rahmen des praktischen Teils ihrer Ausbildung von einer Praxisanleitung betreut zu werden. Im Vergleich zu den Gruppen der *potentiellen Stayer* und *Leaver* erfolgt in der Gruppe der *potentiellen Mover* am häufigsten eine Betreuung durch die Praxisanleitung.

Ähnlich der Betreuungssituation durch die Lehrkräfte der Berufsfachschulen (siehe oben) sind es erneut AltenpflegehelferInnen in Bayern, die im Vergleich zu den weiteren Ausbildungsgängen häufiger angeben, im Rahmen des praktischen Ausbildungsteils keine Anleitung zu erhalten (9 Prozent). In der vorliegenden Untersuchung liegt der Anteil derje-

nigen Auszubildenden, die angeben, während des praktischen Ausbildungsteils eine Praxisanleitung zur Seite zu haben, deutlich über jenem für Pflegeberufe ermittelten (vgl. ver.di 2015).

Eine Mehrheit der BerufsfachschülerInnen (zwischen minimal 81 Prozent und maximal 91 Prozent), die im Rahmen des praktischen Ausbildungsteils von einer Praxisanleitung betreut werden, ist mit ihrer Betreuungssituation (sehr) zufrieden (vgl. Abbildung 32). Insgesamt liegt der Anteil derjenigen Auszubildenden, die angeben, mit ihrer Betreuung durch die Praxisanleitung zufrieden zu sein, ebenfalls deutlich über jenem für Pflegeberufe ermittelten (vgl. ver.di 2015).

Abbildung 26: Zufriedenheit mit den Praxisanleitungen nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan



Quelle: Eigene Darstellung

Einflussfaktoren auf Ausbildungs- und Berufspläne der KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen

Beschreibung der Variablen und Methoden

Nachfolgend wird untersucht, welche Merkmale einen Einfluss auf die Berufs- und Ausbildungspläne der BerufsfachschülerInnen haben. Unter Rückgriff auf binäre, regressionsanalytische Berechnungen werden dazu zwei Gruppen von Auszubildenden in den Blick genommen (erklärende Variable):

- Auszubildende, die den Plan fassen, nach der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung in eine Fachkraftausbildung überzugehen (*potentielle Mover*³¹) und

31 BerufsfachschülerInnen, die nach Ausbildungsende planen, eine Weiterqualifizierung zur Tagespflegeperson zu beginnen, wurden als *potentielle Mover* kategorisiert.

- Auszubildende, die planen nach der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfe-ausbildung im Berufsfeld zu arbeiten (*potentielle Stayer*).

In die regressionsanalytischen Berechnungen wurden zunächst alle Merkmale einbezogen, die einen Einfluss auf die Zukunftspläne der Auszubildenden haben könnten. Um aussagekräftige Regressionsmodelle zu erhalten, erfolgte im Verlauf der Datenanalyse der schrittweise Ausschluss all jener Variablen, die nur einen sehr schwachen oder nahezu keinen Einfluss auf die Zukunftsplanung der BerufsfachschülerInnen hatten. Der Ausschluss von Variablen erfolgte zum einen auf Basis ermittelter Signifikanzwerte, zum anderen aufgrund identifizierter Zusammenhänge der Variablen untereinander („Multikollinearität“³²). Variablen, die in den nachfolgenden Erklärungen und Grafiken nicht vorkommen, haben demnach keinen ausschlaggebenden Einfluss auf den Plan einer Weiterqualifizierung zur Fachkraft bzw. den Plan, mit Ausbildungsende eine Tätigkeit im Berufsfeld aufzunehmen.³³

Ergebnisse

Die Ergebnisse in Tabelle 5 (Kinderpflege) und Tabelle 6 (Altenpflegehilfe)³⁴ verdeutlichen, dass mit einem höheren Alter für die Auszubildenden

32 Unter dem Begriff „Multikollinearität“ versteht man die Korrelation unabhängiger Variablen untereinander. Dies ist bei empirischen Daten meist der Fall und wird erst dann problematisch, wenn die Multikollinearität zu hoch ist (vgl. Backhaus et al. 2011: 93 f.). Unabhängige Variablen, die zu stark miteinander korrelieren und zudem keine signifikanten Ergebnisse aufweisen, wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

33 Unter Einbezug von Auszubildenden, die planen, mit Ausbildungsende das Berufsfeld der Kinderpflege bzw. Altenpflegehilfe zu verlassen, wurden im Rahmen der Datenauswertung multinominale Regressionen berechnet. Bezüglich der Berufs- und Ausbildungspläne bestätigten diese multinominalen Regressionen die Ergebnisse der binären regressionsanalytischen Berechnungen. Lediglich der Schulabschluss der Auszubildenden wurde ausschließlich im Rahmen der multinomialen Regressionen als zusätzlicher signifikanter Effekt auf die Ausbildungs- und Berufsplanung ausgewiesen: Demnach planen HauptschülerInnen eher im Berufsfeld zu verbleiben oder dieses zu verlassen als Auszubildende mit einem mittleren Schulabschluss, einer Fachhochschulreife oder dem Abitur (vgl. Tabelle 13 und Tabelle 14 im Anhang). Aus Gründen der besseren Nachvollziehbarkeit werden folgend die Analyseergebnisse der binären Regressionen dargestellt.

34 Da die Regressionskoeffizienten einer logistischen Regression schwierig zu interpretieren sind, werden die Ergebnisse in Form von Odds Ratios dargestellt. Odds Ratios stellen das Chancenverhältnis zwischen abhängiger und der jeweils unabhängigen Variablen dar und können Werte von 0 bis $+\infty$ annehmen. Werte unter 1 sind als geringere Chance, Werte über 1 als höhere Chance, dass das Ereignis (der Weiterqualifizierung zur Fachkraft) eintritt, zu interpretieren (vgl. Kohler/Kreuter 2008: 262 ff.). Innerhalb der Regressionstabellen ist jeweils anhand des p-Wertes angegeben, ob bzw. auf welchem Niveau die Ergebnisse signifikant sind. Zur Beurteilung der Güte der einzelnen Modelle innerhalb der durchgeführten Regressionsanalysen dient das Pseudo-R² von McFadden, welches verwendet wird, um den Anteil der erklärten Varianz einer abhängigen Variablen durch ein statistisches Modell zu messen (vgl. Backhaus et al. 2011: 269). Laut Literatur sind Werte ab 0,2 akzeptabel und ab 0,4

in beiden Bildungsgängen die Chance auf eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft sinkt. Dieses Ergebnis deckt sich mit Untersuchungsergebnissen von Kohli (2003) sowie Sackmann/Wingens (2001), denen zufolge eine Höherqualifizierung eher in den früheren Jahren eines Erwerbsverlaufs erfolgt. Das Alter weist innerhalb der Altenpflegehilfe dabei einen stärkeren Effekt auf als in der Kinderpflege. Dieser Unterschied könnte auf den höheren Anteil an älteren Auszubildenden in der Altenpflegehilfe im Vergleich zur Kinderpflege zurückzuführen sein (vgl. Kapitel Alter).

In Bayern ist die Chance, den Plan einer Weiterqualifizierung zu fassen, innerhalb der Kinderpflegeausbildung geringer als in Nordrhein-Westfalen. Dies könnte ein Hinweis auf den Einfluss der unterschiedlichen Eingangsqualifikationen der Auszubildenden in den beiden Bundesländern auf ihre Weiterqualifizierungspläne sein (vgl. Kapitel Individuelle Ausbildungsvoraussetzungen). Im Vergleich zu Bayern weisen in Nordrhein-Westfalen in der Kinderpflege mehr als doppelt so viele der Auszubildenden einen mittleren Schulabschluss auf. Eventuell geht das höhere Bildungsniveau dieser Gruppe an Auszubildenden mit einem gesteigerten Interesse an einer Fachkraftausbildung einher.

Die Größe der Stadt, in welcher die Berufsfachschule liegt, hat in der Kinderpflege einen negativen, in der Altenpflegehilfe einen positiven (jedoch nicht signifikanten) Effekt: In einer Großstadt³⁵ zur Schule zu gehen, verringert bei den KinderpflegerInnen demnach die Chance, eine Weiterqualifizierung zu planen, während diese Chance in der Altenpflegehilfe steigt, je größer die Stadt ist, in welcher sie zur Schule gehen. Weshalb die Größe der Stadt in den beiden Bildungsgängen gegenläufige Einflüsse verzeichnet, ist mit den vorliegenden Daten nicht zu klären.

Neben dem Alter, der Städtegröße und dem Bundesland weisen verschiedene Berufswahlmotive einen Einfluss auf den Plan einer Weiterqualifizierung auf³⁶.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse bestätigen die Annahmen, die sich bereits im deskriptiven Teil zu den Berufswahlmotiven der Auszu-

als gut zu bewerten (vgl. Constanzo et al. 1982; Hensher und Johnson 1981). Das Pseudo-R² nimmt in der Altenpflegehilfe einen Wert von 0,230 und in der Kinderpflege einen Wert von 0,297 an. Diese Werte suggerieren eine relativ gute Anpassung der Regressionsmodelle an die Daten und eine dementsprechend gute Eignung der verwendeten unabhängigen Variablen für die Erklärung der beruflichen Zukunftspläne der Auszubildenden.

35 Als Großstadt wurden im Rahmen der Analyse jene Städte kategorisiert, die mehr als 100.000 EinwohnerInnen verzeichnen.

36 Die Berufswahlmotive wurden in Form unterschiedlicher inhaltlicher Dimensionen zusammengefasst und in das regressionsanalytische Modell aufgenommen. Die Dimensionen wurden anhand eines Summenscores der jeweiligen Items, die zu einer Dimension gehören, gebildet und in dieser Form in die Regressionsanalyse aufgenommen. Welche Items im Einzelnen den Dimensionen zugeordnet wurden, ist Tabelle 12 im Anhang zu entnehmen.

bildenden abzeichnen (vgl. Kapitel Individuelle Ausbildungsvoraussetzungen): So weist die Aufstiegsorientierung innerhalb beider Bildungsgänge durchgängig signifikant hohe Werte auf: Je stärker demnach die Aufstiegsorientierung ausgeprägt ist, desto eher planen Auszubildende, sich als Fachkraft weiter zu qualifizieren. Motive, die das soziale Umfeld und das Sicherheitsdenken betreffen, üben in der Altenpflegehilfe einen stärkeren Einfluss auf die Weiterqualifizierungspläne der Auszubildenden aus als in der Kinderpflege. Auszubildende mit einer hohen Ausprägung von intrinsischen Berufswahlmotiven fassen demgegenüber in beiden Bildungsgängen eher den Plan, nach Abschluss ihrer Ausbildung im Berufsfeld zu arbeiten. Der Zusammenhang zwischen den intrinsischen Berufswahlmotiven und dem Plan, nach Abschluss im Ausbildungsberuf zu arbeiten, hat innerhalb der Kinderpflegeausbildung einen höheren Einfluss als in der Ausbildung zum/r AltenpflegehelferIn.

Auch die Belastung, die die BerufsfachschülerInnen im theoretischen Teil der Ausbildung empfinden, zeigt einen Effekt auf die Berufs- und Ausbildungspläne der Befragten.³⁷ Je geringer sich die Auszubildenden belastet fühlen, desto eher wird eine Fachkraftausbildung in Betracht gezogen.

Bezüglich der praktischen Ausbildungsteile zeigt sich, dass je zufriedener die Auszubildenden mit diesem Bereich der Ausbildung sind, sie umso seltener eine Fachkraftausbildung planen. Vermutet werden kann, dass insbesondere Auszubildende, die mit dem praktischen Ausbildungsteil unzufriedener sind, eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene und damit einhergehende Veränderung der derzeitigen Ausbildungssituation anstreben.

Tabelle 5: Binäre logistische Regression zum Zukunftsplan der Weiterqualifizierung zur Fachkraft (Kinderpflege)

Parameter	Odds Ratios
Zukunftsplan: Übergang in eine Fachkraftausbildung (<i>potentielle Mover</i>)	
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	0.643**
Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	0.228***

³⁷ Die Variablen „Belastung im theoretischen Teil der Ausbildung“ sowie „Zufriedenheit mit dem Ausbildungsinhalt und den Lehrerinnen/Lehrern in der Praxis“ wurden als Faktoren, die mittels Faktorenanalyse extrahiert wurden, in das Regressionsmodell aufgenommen. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse sind im Anhang (Tabelle 10 und Tabelle 11) zu finden.

Großstadt Ref.: Kleinstadt	0.578**
Intrinsische Gründe	0.255***
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	0.900
Aufstiegsorientierung	3.558***
Zufriedenheit im Theorieteil: wenig/keine Belastung	1.188*
Zufrieden mit dem Ausbildungsinhalt und den Lehrerinnen/Lehrern in der Praxis	0.721***
n=	1.326
Pseudo R^2	0.297

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 6: Binäre logistische Regression zum Zukunftsplan der Weiterqualifizierung zur Fachkraft (Altenpflegehilfe)

Parameter	Odds Ratios
Zukunftsplan: Übergang in eine Fachkraft- ausbildung (potentielle Mover)	
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	0.385**
Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	2.116*
Großstadt Ref.: Kleinstadt	1.841
Intrinsische Gründe	0.693
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	0.578**
Aufstiegsorientierung	2.889***
Zufriedenheit im Theorieteil: wenig/keine Belastung	1.789***
Zufrieden mit dem Ausbildungsinhalt und den Lehrerinnen/Lehrern in der Praxis	0.582**
n=	255
Pseudo R^2	0.230

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: Eigene Darstellung

Der zweite Schritt: Die wichtigsten Ergebnisse

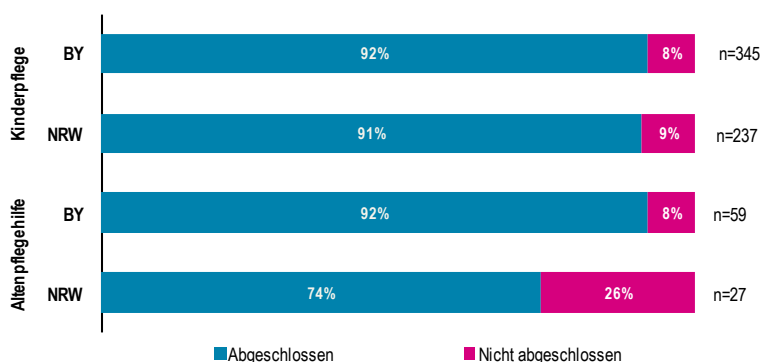
- Ein großer Teil der befragten BerufsfachschülerInnen strebt von Anfang an im Anschluss an die Ausbildung eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft an.
- Der Abschluss in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe eröffnet den Auszubildenden – zumindest potentiell – den Zugang zu einem breit gefächerten Spektrum an Berufsoptionen im Feld der medizinischen und sozialen Fachberufe.
- Keine Unterschiede in den Weiterqualifizierungsplänen der Auszubildenden zeigen sich nach Geschlecht, dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes oder dem Alter.
- Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss haben häufiger als HauptschülerInnen vor, sich weiter zu qualifizieren.
- Die zweithäufigste Anschlussoption an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe bildet für die Befragten die Arbeit im Berufsfeld.
- Teils abhängig vom Bildungsgang zeigt sich die Entscheidung, nach Ausbildungsende eine Tätigkeit im Berufsfeld zu beginnen, abhängig vom Alter der BerufsfachschülerInnen, ihrem Geschlecht oder dem Migrationshintergrund.
- HauptschülerInnen beabsichtigen häufiger als Befragte mit mittlerem Schulabschluss, mit Ausbildungsende im Berufsfeld zu arbeiten.
- Knapp jeder Fünfte der Befragten plant mit Ausbildungsende, das Berufsfeld zu verlassen. Die potentiellen Leaver unterscheiden sich – teils in Abhängigkeit zum Bildungsgang – nach ihren soziodemographischen Merkmalen.
- Potentielle Mover, Stayer und Leaver unterscheiden sich in ihren Berufswahlmotiven, ihren Persönlichkeitsmerkmalen sowie teilweise dem Erleben und Wahrnehmen der Theorie und Praxis.
- Die Anforderungen, die sich mit dem theoretischen Unterricht in der Berufsfachschule sowie dem praktischen Teil der Ausbildung verbinden, werden von einem relativ hohen Anteil der Befragten als belastend empfunden.
- Mit den empfundenen Belastungen korrespondiert seitens der Auszubildenden der Wunsch nach einem Mehr an schulischen Förderangeboten.
- Abhängig vom Bildungsgang bzw. in Abhängigkeit zur weiteren Berufs- und Ausbildungsplanung beklagt jeder dritte bzw. zweite Auszubildende, die Theorie nicht in der Praxis anwenden zu können.

- Für rund 15 bis 20 Prozent der Auszubildenden zeichnet sich eine Doppelbelastung ab, die darin besteht, die aktuelle Ausbildung mit einer weiteren Nebentätigkeit (Job) zu vereinbaren.
- Positiv fallen die Bewertungen der befragten Auszubildenden hinsichtlich ihrer Praxisbegleitung sowie Praxisanleitung aus.

Der dritte Schritt, oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe

Nach Abschluss der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung stellt sich für die ehemaligen BerufsfachschülerInnen die Frage, wie es für sie beruflich weitergeht. Der erfolgreiche Abschluss der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung bildet für die ehemaligen Auszubildenden die Voraussetzung für die Aufnahme einer Fachkraftausbildung oder die Arbeit im Feld. Weitestgehend unabhängig vom Bundesland und vom Bildungsgang geben diesbezüglich rund 90 Prozent der Befragten an, ihre Ausbildung zum zweiten Erhebungszeitpunkt abgeschlossen zu haben (vgl. Abbildung 34). AltenpflegehelferInnen in Nordrhein-Westfalen bilden im Vergleich zu den weiteren Bildungsgängen jedoch insofern eine Ausnahme, als mit 26 Prozent ein relativ hoher Anteil an Befragten in dieser Teilgruppe angibt, ihre Ausbildung nicht beendet zu haben.³⁸

Abbildung 27: Abschluss der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach Bundesland



Quelle: Eigene Darstellung

³⁸ Zu beachten gelten an dieser Stelle die geringen Fallzahlen in der Altenpflegehilfe, die sich durch die getrennte Betrachtung nach Bundesland ergeben. Aussagen über die Gründe, warum die Befragten ihre Ausbildung nicht abgeschlossen haben, sind aufgrund der begrenzten Fallzahlen nicht möglich.

Eingeschlagene Berufs- und Ausbildungswege

Nach abgeschlossener Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung³⁹ können die ehemaligen Auszubildenden entweder eine Ausbildung in einem medizinischen oder sozialen Fachberuf beginnen, im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe arbeiten oder das Berufsfeld verlassen. Es unterscheiden sich demnach drei Gruppen (vgl. Abbildung 35):

- **Mover:** Absolventen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung, die eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene begonnen haben.
- **Stayer:** Absolventen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung, die zum Befragungszeitpunkt im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe arbeiten.
- **Leaver:** Absolventen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung, die das Berufsfeld der Kinderpflege oder Erziehung bzw. Altenpflegehilfe oder Altenpflege zum Befragungszeitpunkt verlassen haben.⁴⁰

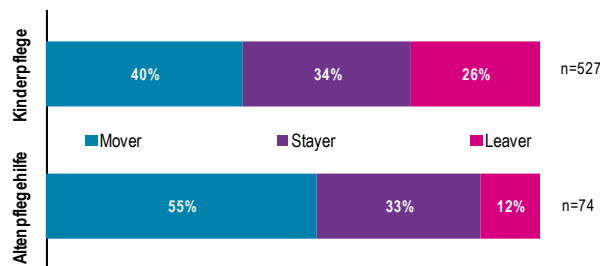
Deutlich wird, dass sich die ehemaligen Auszubildenden der Kinderpflege seltener weiterqualifizieren (40 Prozent) als die AbsolventInnen der Altenpflegehilfeausbildung (55 Prozent). Ca. ein Drittel der Befragten arbeiten im Berufsfeld. Zudem finden sich im Vergleich zur Altenpflegehilfe (12 Prozent) unter den KinderpflegerInnen deutlich häufiger Befragte (26 Prozent), die zum zweiten Erhebungszeitpunkt das Berufsfeld verlassen haben (*Leaver*).

Zu beachten sind bei allen nachfolgenden Darstellungen und Ergebnisbeschreibungen die geringen Fallzahlen der AbsolventInnen der Altenpflegehilfeausbildung, insbesondere, wenn die Ergebnisse nach verschiedenen Variablen getrennt betrachtet werden.

39 Es werden in allen folgenden Analysen nur diejenigen Befragten betrachtet, die die Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

40 Innerhalb der Kategorie der Leaver wurden folgende Antwortoptionen vereint: „Ich arbeite in einem anderen Berufsfeld als jenem der Kinderpflege/Altenpflegehilfe“, „Ich besuche die Schule, um einen höheren Schulabschluss zu erwerben.“, „Ich mache/beginne in Kürze eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld als jenem der Kinderpflege/Altenpflegehilfe.“, „Derzeit bin ich arbeitssuchend.“, „Ich mache ein freiwilliges soziales Jahr bzw. einen Bundesfreiwilligendienst.“ und „Sonstiges“.

Abbildung 28: AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg

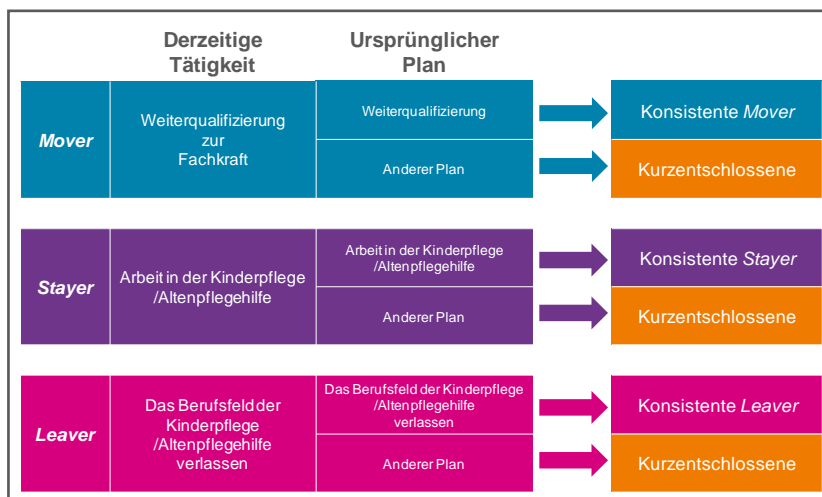


Quelle: Eigene Darstellung

Wird die Berufswegeplanung in die Tat umgesetzt?

Im Zusammenspiel mit der ersten Befragung ermöglichen die Daten der zweiten Erhebungswelle Antwort auf die Frage, inwiefern die BerufsfachschülerInnen ihre während der Kinderpflege- bzw. Altenpflegehilfeausbildung angegebenen Pläne für die Zeit nach der Ausbildung tatsächlich umgesetzt haben. Diesbezüglich können die in Abbildung 36 dargestellten Gruppen unterschieden werden.

Abbildung 29: Darstellung verschiedener Berufswegetypen



Quelle: Eigene Darstellung

Unabhängig vom Bildungsgang realisieren rund 70 Prozent jener Befragten, die zum ersten Erhebungszeitpunkt planten, sich nach Abschluss ihrer Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zur Fachkraft

weiterqualifizieren zu wollen (*potentielle Mover*), diesen Plan (vgl. Tabelle 7).

Mit Bezug zur Arbeit im Feld belegen die Daten, dass 74 Prozent der KinderpflegerInnen sowie 65 Prozent der AltenpflegehelferInnen, die zum ersten Erhebungszeitpunkt planten im Anschluss an ihre Ausbildung in ihrem Beruf zu arbeiten, diesen Plan tatsächlich in die Tat umgesetzt haben (*konsistente Stayer*).

Diejenigen, die den Weg der Kinderpflege oder Erziehung nach der Kinderpflegeausbildung verlassen wollten, steigen zu 55 Prozent aus dem Berufsfeld aus. Das bedeutet, etwa die Hälfte der *potentiellen Leaver* entscheidet sich noch einmal um und bildet sich weiter oder beginnt als KinderpflegerIn zu arbeiten. Bei den ehemaligen BerufsfachschülerInnen der Altenpflegehilfe gibt es sogar 88 Prozent Kurzentschlossene, die sich nach der Ausbildung gegen ein geplantes Verlassen des Berufsfeldes entscheiden (vgl. Tabelle 7, 47 Prozent und 41 Prozent⁴¹).

Tabelle 7: Kreuztabelle potentielle Mover, Stayer, Leaver und tatsächliche Mover, Stayer, Leaver

			Tatsächl. Mover	Tat-sächl. Sta- yer	Tat-sächl. Le- aver	Gesamt- summe
Kinderpflege	Potentielle Mover	n=	172	40	36	248
		%	69%	16%	15%	100%
	Potentielle Stayer	n=	9	104	27	140
		%	6%	74%	19%	100%
	Potentielle Leaver	n=	24	23	58	105
%		23%	22%	55%	100%	
Gesamtsumme		n=	205	167	121	493
Altenpflegehilfe	Potentielle Mover	n=	26	6	4	36
		%	72%	17%	11%	100%
	Potentielle Stayer	n=	4	11	2	17
		%	24%	65%	12%	100%
	Potentielle Leaver	n=	8	7	2	17
%		47%	41%	12%	100%	
Gesamtsumme		n=	38	24	8	70

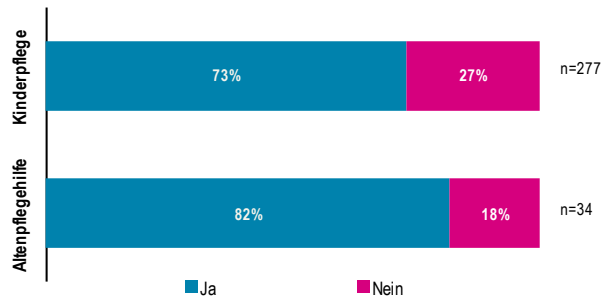
Quelle: Eigene Darstellung

Von jenen Befragten, die zum zweiten Erhebungszeitpunkt angaben, im Feld zu arbeiten (*Stayer*) oder das Berufsfeld verlassen zu haben (*Leaver*), konnten sich zwischen 73 und 82 Prozent vorstellen, eine

41 Alle orange eingefärbten Kästchen beziehen sich auf die Gruppe der Kurzentschlossenen.

Fachkraftausbildung zu einem späteren Zeitpunkt zu beginnen (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 30: Fachkraftausbildung zu einem späteren Zeitpunkt vorstellbar



Quelle: Eigene Darstellung

Die drei Gruppen der *Mover*, *Stayer* und *Leaver* unterscheiden sich in zentralen Aspekten, die in folgende Bereiche unterteilt werden können:

- Bildungsbezogene Voraussetzungen der AbsolventInnen,
- Ausbildungsbegleitende Rahmenbedingungen,
- Gestaltung der Übergangssituation nach der Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe

Bildungsbezogene Voraussetzungen der AbsolventInnen

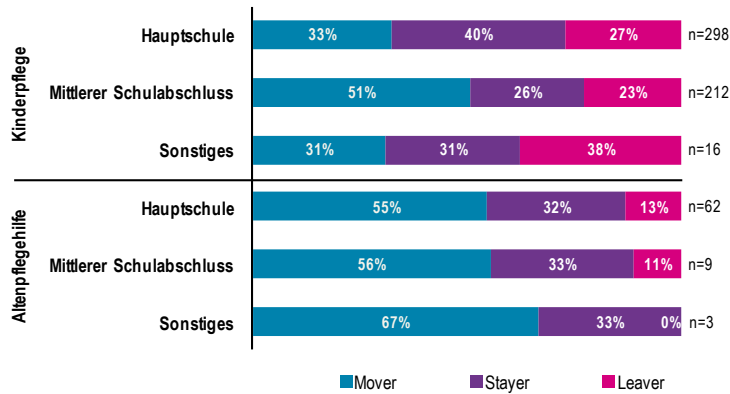
Schulabschluss

Insbesondere zu den Ergebnissen bezüglich des Schulabschlusses sind die sehr geringen Fallzahlen der AbsolventInnen der Altenpflegehilfeausbildung zu beachten. Besonders die Kategorien „Mittlerer Schulabschluss“ und „Sonstiges“ sind sehr gering besetzt, hierzu sind keine validen Aussagen möglich.

Während sich die eingeschlagenen Berufs- und Ausbildungswege der *Mover*, *Stayer* und *Leaver* in der Altenpflegehilfe weitestgehend nach jenem Schulabschluss gleichen, den die AbsolventInnen mit Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems erreicht haben, zeigt sich mit Blick auf die AbsolventInnen der Kinderpflege, dass dort die *Mover* im Vergleich zu den beiden weiteren Gruppen häufiger über einen mittleren Schulabschluss verfügen (vgl. Abbildung 41). *Stayer* dagegen sind besonders unter den HauptschülerInnen zu finden. Das Verhältnis zwischen *Leavern* mit mittlerem sowie mit Hauptschulabschluss zeigt sich

auch unter den AbsolventInnen der Kinderpflege weitestgehend ausgeglichen.

Abbildung 31: AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach Schulabschluss und eingeschlagenem



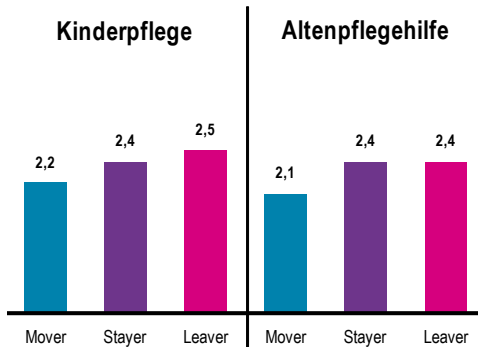
Berufsweg

Quelle: Eigene Darstellung

Die Abschlussnote der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung sowie das Erreichen des mittleren Schulabschlusses

Die *Mover* haben im Vergleich zu den *Stayern* und *Leavern* sowohl die Kinderpflege- als auch die Altenpflegehilfeausbildung im Durchschnitt mit den besseren Noten abgeschlossen (vgl. Abbildung 42). AbsolventInnen der Kinderpflege, die zum Erhebungszeitpunkt aus dem Berufsfeld ausgestiegen sind (*Leaver*), haben ihre Ausbildung im Vergleich zu den beiden weiteren Gruppen im Durchschnitt am schlechtesten abgeschlossen. Unter den AltenpflegehelferInnen weisen die *Stayer* und *Leaver* in etwa den gleichen Notendurchschnitt zum Ende ihrer Ausbildung auf.

Abbildung 32: Durchschnittliche Abschlussnote der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg



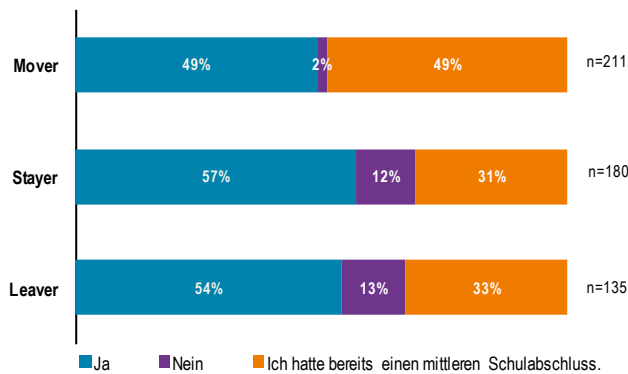
Kinderpflege: n=458, Altenpflegehilfe: n=59
 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der dritte Schritt oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe")

Quelle: Eigene Darstellung

Im Bereich der Erziehung bildet über den formalen Abschluss der Kinderpflegeausbildung hinaus der mittlere Schulabschluss ein zentrales Zugangskriterium für eine Weiterqualifizierung auf Fachkräftebene.⁴² Dass im Vergleich zu den *Movern* die *Stayer* und *Leaver* in der Kinderpflege häufiger angeben, im Zuge ihrer Ausbildung den mittleren Schulabschluss erworben zu haben (vgl. Abbildung 43), muss im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Eingangsqualifikationen betrachtet werden, mit denen die Befragten ihre Ausbildung in der Kinderpflege begonnen haben: *Potentielle Mover* treten im Vergleich zu den *potentiellen Stayern* und *Leavern* ihre Ausbildung deutlich häufiger bereits mit dem mittleren Schulabschluss an (vgl. Kapitel Bisherige Bildungsbiografie und ausbildungsrelevante Voraussetzungen).

⁴² Die Frage, ob mit dem Abschluss der Ausbildung ein mittlerer Schulabschluss erworben wurde, wurde nur den Auszubildenden der Kinderpflege gestellt. Für die Auszubildenden der Altenpflegehilfe ist die Frage nicht relevant, da hier mit der Ausbildung kein mittlerer Schulabschluss erworben werden kann.

Abbildung 33: Erwerb eines mittleren Schulabschlusses der AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung nach eingeschlagenem



Berufsweg

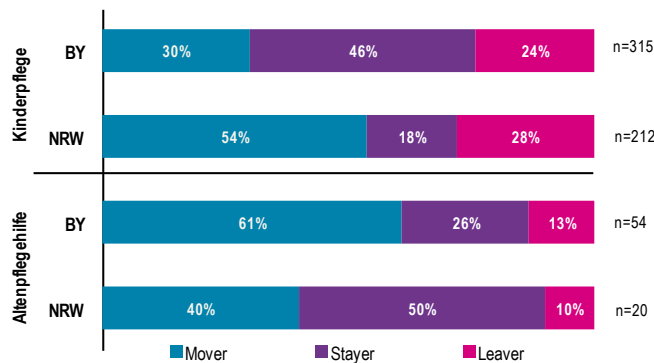
Quelle: Eigene Darstellung

Ausbildungsbegleitende Rahmenbedingungen

Bundesland und Bildungsgang

Ausbildungs- und Berufswege, die die Berufsfachschülerinnen im Anschluss an ihre Ausbildung einschlagen, weisen in Bayern und Nordrhein-Westfalen gegenläufige Tendenzen in den Bildungsgängen auf (vgl. Abbildung 45): Während sich eine Mehrheit der AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen weiter qualifiziert (*Mover*), so gehen ehemalige Auszubildende der Altenpflegehilfe diesen Weg der Fachkraftausbildung mehrheitlich in Bayern. Während dagegen KinderpflegerInnen in Bayern im Anschluss an ihre Ausbildung mehrheitlich beginnen im Feld zu arbeiten, so sind es in Nordrhein-Westfalen vor allem AltenpflegehelferInnen, die sich als *Stayer* erweisen. Die Weiterqualifizierung auf Fachkrfebene bildet für KinderpflegerInnen in Bayern sowie AltenpflegehelferInnen in Nordrhein-Westfalen jedoch die zweithäufigste der Übergangsoptionen im Anschluss an ihre Ausbildung.

Abbildung 34: AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach Bundesland und eingeschlagenem



Berufsweg

Quelle: Eigene Darstellung

Derzeitige Finanzierung

Jene BerufsfachschülerInnen, die im Anschluss an ihre Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe eine Weiterqualifizierung beginnen (*Mover*), sehen sich in Abhängigkeit zum Berufsfeld, in dem sie die Fachkraftausbildung aufnehmen, mit sehr unterschiedlichen finanziellen Anforderungen konfrontiert: Während AltenpflegerInnen im Rahmen ihrer Ausbildung zur Fachkraft eine Ausbildungsvergütung erhalten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a), beschränkt sich diese beispielsweise in einer Fachkraftausbildung zum/r ErzieherIn überwiegend auf die Praktikumsphasen bzw. das zur staatlichen Anerkennung zu absolvierende Berufspraktikum (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017b). Diese Unterschiede spiegeln sich in den vorliegenden Daten.⁴³

Mover, die ihre Ausbildung in der Kinderpflege absolviert haben, werden in der Weiterqualifizierung am häufigsten von ihren Eltern finanziell unterstützt. Dieser Unterstützung folgt an zweiter Stelle eine Finanzierung mittels Bafög bzw. einer Berufsausbildungsbeihilfe sowie – an dritter Stelle – die Finanzierung über einen Nebenjob (vgl. Abbildung 46). Auch im Rahmen einer Fachkraftausbildung sieht sich somit ca. ein Drittel der Auszubildenden mit der Doppelbelastung konfrontiert, die aktuelle Ausbildung mit einer Nebentätigkeit zu vereinbaren (vgl. Kapitel Ausbildungskosten und -finanzierung).

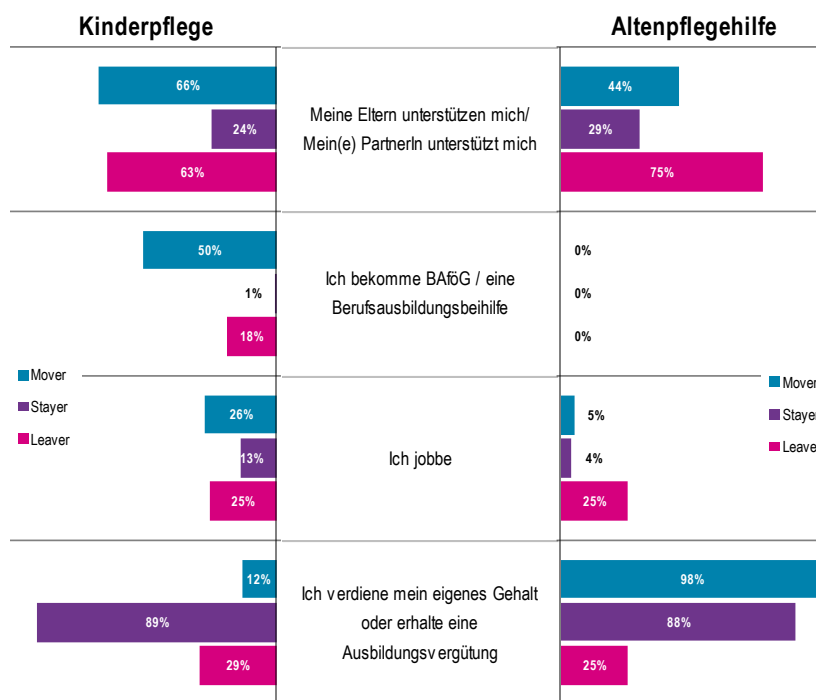
Die zum Erhebungszeitpunkt als KinderpflegerInnen arbeitenden *Stayer* bekommen zum größten Teil ein eigenes Gehalt. Neben dieser

⁴³ Zu beachten gilt bei den vorliegenden Ergebnissen zur Finanzierung, dass es sich bei dieser Frage um Mehrfachnennungen handelt, da die Befragten mehrere Finanzierungsquellen gleichzeitig in Anspruch nehmen können.

Vergütung nennen die *Stayer* zudem die elterliche Unterstützung und „jobben“ als Finanzierungsquellen. In der Gruppe der *Leaver* sind die elterliche Unterstützung, ein eigenes Gehalt und Bafög bzw. eine Berufsausbildungsbeihilfe die am häufigsten genannten Kategorien.

Da AltenpflegerInnen eine Ausbildungsvergütung im Rahmen der Fachkraftausbildung erhalten, benennen hier die *Mover* zu 98 Prozent das eigene Gehalt als Finanzierungsquelle während der Weiterqualifizierung. Ihr folgt eine finanzielle Unterstützung durch die Eltern oder der Partnerin/des Partners. Bei den *Stayern* ist eine ähnliche Verteilung zu erkennen: 88 Prozent verdienen ihr eigenes Gehalt, ca. ein Drittel erhält Unterstützung von den Eltern und dem/r PartnerIn. *Leaver* finanzieren sich zum Erhebungszeitpunkt zum größten Teil durch elterliche Unterstützung. Weitere 25 Prozent verdienen ein eigenes Gehalt oder jobben.

Abbildung 35: Derzeitige Finanzierung der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg



Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=522, Altenpflegehilfe: n=73
 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der dritte Schritt oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe")

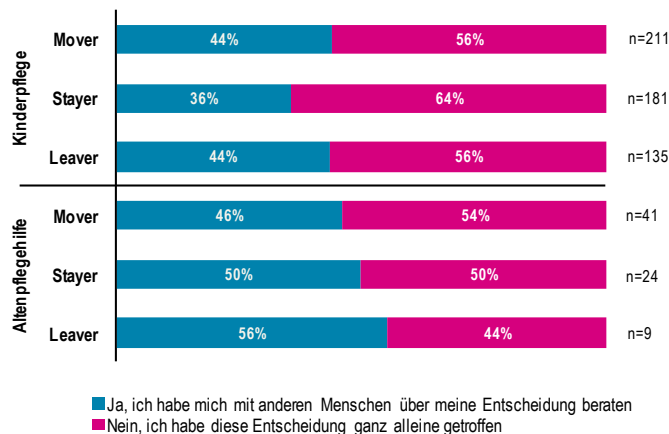
Quelle: Eigene Darstellung

Gestaltung der Übergangssituation nach der Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe

Beratung über die Übergangsentscheidung

Bedenkt man, dass die BerufsfachschülerInnen am Ende der Ausbildung mit der Herausforderung konfrontiert sind, über ihre weitere Berufs- und Ausbildungsbiografie entscheiden zu müssen, so erscheint bemerkenswert, dass – abhängig vom Bildungsgang – rund 44 bis 64 Prozent der Befragten (vgl. Abbildung 47) angeben, sich bei der Übergangsentscheidung mit niemandem beraten, d.h. die Entscheidung allein getroffen zu haben.

Abbildung 36: Inanspruchnahme von Beratung zur Übergangsentscheidung der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg



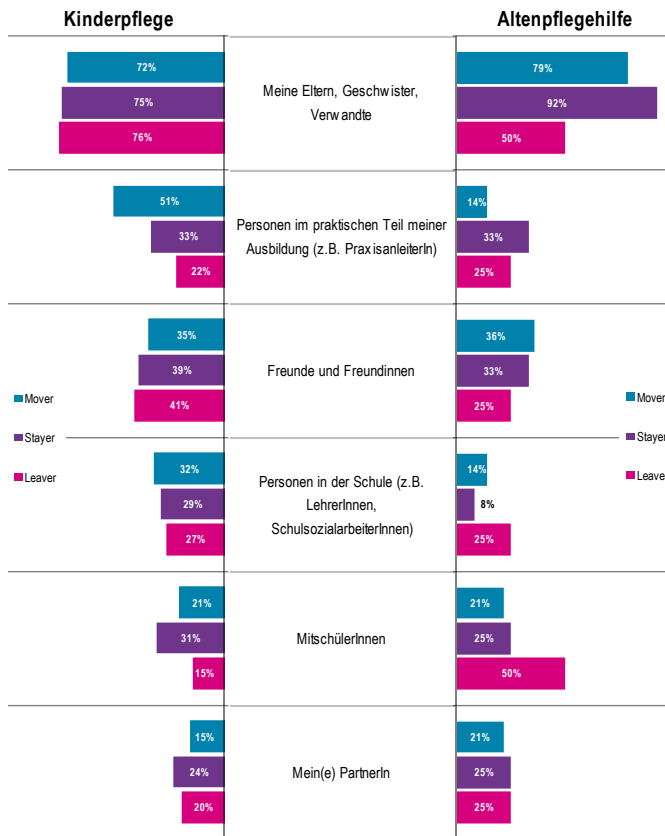
Quelle: Eigene Darstellung

Für jene Auszubildende, die sich in ihrer Entscheidung mit anderen Personen besprochen haben, bilden die Mitglieder der Familie mit Abstand die wichtigsten Bezugspersonen (vgl. Abbildung 48). Auffällig häufig benennen darüber hinaus *Mover*, die eine Kinderpflegeausbildung abgeschlossen haben, Personen im praktischen Teil der Ausbildung als relevant für die Übergangsentscheidung. Unter den zum/r KinderpflegerIn ausgebildeten *Stayern* wurde dagegen – neben der Familie und Freunden – häufiger auf MitschülerInnen, unter den *Leavern* auf Freundinnen und Freunde als Hilfe zur Übergangsentscheidung verwiesen.

Innerhalb der Gruppe der ehemaligen Auszubildenden der Altenpflegehilfe sind neben Familie und Freunden/Freundinnen von den *Stayern* häufig Personen im praktischen Teil der Ausbildung als Ansprechpartner genannt worden, von den *Leavern* in der Altenpflegehil-

feausbildung geben wiederum auffällig häufig welche an, sich mit MitschülerInnen über ihren Übergang beraten zu haben.

Abbildung 37: Beratende Personen der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zur Übergangsentscheidung nach eingeschlagenem Berufsweg



Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=235, Altenpflegehilfe: n=44
 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel
 *Der dritte Schritt oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der
 Kinderpflege oder Altenpflegehilfe*)

Quelle: Eigene Darstellung

Determinanten für den Einstieg in einen medizinischen oder sozialen Fachberuf

Um den Einstieg in eine Fachkraftausbildung im Bereich Erziehung oder Altenpflege genauer beleuchten zu können, wurden die *Mover* innerhalb der zweiten Erhebung gefragt,

- aus welchen Gründen sie sich für eine Weiterqualifizierung entschieden haben und
- wie gut die Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung sie auf die Fachkraftausbildung vorbereitet hat.

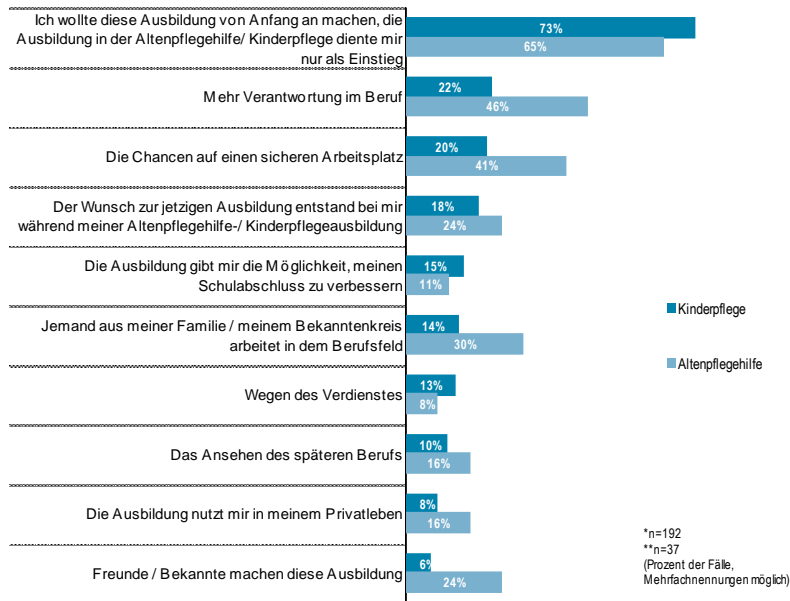
Die Ergebnisse bezüglich dieser beiden Aspekte werden im Folgenden dargestellt.

Motive

Für eine Mehrheit der *Mover* kann die Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene als Bestandteil einer strategischen Berufsplanung betrachtet werden, dies trifft gleichermaßen auf die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen zu. In diesem Rahmen betrachten die befragten *Mover* eine Ausbildung in der Erziehung oder Altenpflege als Ziel, zu dessen Erreichung sie die Ausbildung in der Altenpflegehilfe oder Kinderpflege als Einstieg nutzen (vgl. Abbildung 49). Ca. ein Viertel der Befragten in beiden Bildungsgängen gibt außerdem an, dass die Idee und Motivation zur Weiterqualifizierung während ihrer Ausbildung in der Kinderpflege bzw. Altenpflegehilfe entstand.

Hinsichtlich der weiteren Motive, in denen die Auszubildenden ihre Weiterqualifizierung begründen, werden vor allem Unterschiede zwischen KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen sichtbar: Deutlich häufiger als KinderpflegerInnen verbinden AltenpflegehelferInnen die Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene mit der Übernahme von mehr Verantwortung sowie der Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz. Darüber hinaus zeichnet sich für AltenpflegehelferInnen der Einfluss des sozialen Umfeldes als bedeutend ab: So geben ein Viertel bzw. ein Drittel der Befragten dieser Teilgruppe an, die Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene in Orientierung an Familienmitglieder bzw. Bekannte begonnen zu haben, die als AltenpflegerInnen arbeiten, und/oder Freunde oder Bekannte zu haben, die sich ebenfalls weiterqualifizieren. KinderpflegerInnen verbinden ihre Weiterqualifizierung zwar deutlich seltener mit der Übernahme von mehr Verantwortung oder dem Argument eines sicheren Arbeitsplatzes, nichtsdestotrotz handelt es sich bei den beiden benannten Aspekten jedoch auch für diese Befragten um zwei relevante Motivationen, in denen sich ihre Weiterqualifizierung zur Fachkraft begründet. Häufiger als AltenpflegehelferInnen nennen KinderpflegerInnen den besseren Verdienst einer Fachkraft als Grund dafür, eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene begonnen zu haben.

Abbildung 38: Motive der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung für die Entscheidung zu einer Fachkraftausbildung in einem medizinischen oder sozialen Fachberuf

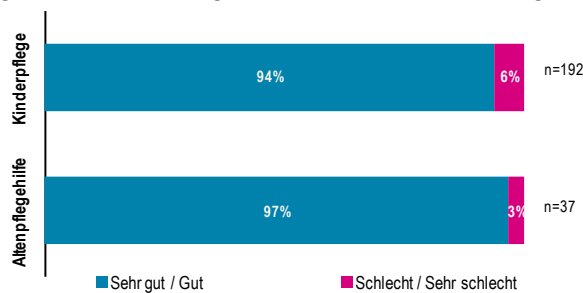


Quelle: Eigene Darstellung

Der vorbereitende Charakter der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung für die Fachkraftausbildung

Sich gut von der Ausbildung in der Altenpflegehilfe oder Kinderpflege für die Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene vorbereitet zu fühlen, stellt eine Startbedingung dar, die den Verlauf der Weiterqualifizierung in der Erziehung oder Altenpflege positiv beeinflussen kann. Diesbezüglich zeichnen sich für ehemalige BerufsfachschülerInnen der Kinderpflege sowie Altenpflegehilfe günstige Ausgangsbedingungen ab, da zwischen 94 und 97 Prozent der Befragten angeben, „sehr gut“ oder „gut“ für die Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene vorbereitet worden zu sein (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 39: Vorbereitung der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zur Fachkraftausbildung



Quelle: Eigene Darstellung

Einflussfaktoren auf den Übergang in eine Fachkraftausbildung

Mittels binärer Regressionsanalysen wurde untersucht, welche Merkmale einen Einfluss auf den Übergang in eine Fachkraftausbildung haben. Analog zu den Regressionsanalysen im Kapitel Einflussfaktoren auf Ausbildungs- und Berufspläne der KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen wurden im Rahmen der Analyse zwei Gruppen an Auszubildenden unterschieden (erklärende Variable):

- Mover: Personen, die nach der Ausbildung zum/r KinderpflegerIn bzw. zum/r AltenpflegehelferIn eine Weiterqualifizierung in einem medizinischen oder sozialen Fachberuf begonnen haben
- Stayer: Personen, die nach der Ausbildung eine Tätigkeit als KinderpflegerIn bzw. AltenpflegehelferIn aufgenommen haben

Die Einflussfaktoren auf die Berufs- und Ausbildungswege der ehemaligen Berufsfachschülerinnen wurden analog zu den Analysen der Einflussfaktoren auf die Zukunftspläne ermittelt.⁴⁴ Fallzahlbedingt können nur die Ergebnisse der AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung sinnvoll interpretiert werden. Die Ergebnisse der AbsolventInnen der Al-

⁴⁴ Dementsprechend wurden in die regressionsanalytischen Berechnungen zunächst alle Merkmale, welche einen Einfluss auf die Berufs- und Ausbildungswege der Auszubildenden haben könnten, einbezogen. Um aussagekräftige Regressionsmodelle zu erhalten, erfolgte im Verlauf der Datenanalyse der schrittweise Ausschluss aller Variablen, die nur einen sehr schwachen oder nahezu keinen Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswege der beiden Gruppen an Auszubildenden hatten. Der Ausschluss von Variablen erfolgte zum einen auf Basis ermittelter Signifikanzwerte, zum anderen aufgrund identifizierter Zusammenhänge der Variablen untereinander („Multikollinearität“). Variablen, die in den nachfolgenden Erklärungen und Grafiken nicht vorkommen, haben demnach keinen ausschlaggebenden Einfluss auf den Plan einer Weiterqualifizierung zur Fachkraft bzw. den Plan, mit Ausbildungsende eine Tätigkeit im Berufsfeld aufzunehmen.

tenpflegehilfeausbildung wurden aufgrund der geringen Fallzahlen von den regressionsanalytischen Berechnungen ausgeschlossen.

Dazu wurden zwei verschiedene regressionsanalytische Modelle gerechnet, wobei im ersten Modell entsprechend relevante Variablen aus der ersten Erhebungswelle einbezogen wurden. Im zweiten Modell wurden zusätzlich zu den Merkmalen, die in Modell eins einen Effekt auf den Übergang in eine Fachkraftausbildung aufweisen, verschiedene mögliche Einflussvariablen aus der zweiten Befragung einbezogen. Von diesen Variablen weist einzig die Abschlussnote der Kinderpflegeausbildung ein signifikantes Ergebnis auf. Diese Variable wurde daher in die Berechnungen einbezogen und findet sich in der Darstellung (vgl. Tabelle 8).

Die Daten belegen einen hoch signifikanten Einfluss des *Bundeslandes*, verschiedener *Berufswahlmotive* sowie der *Abschlussnote* der vorangegangenen Kinderpflegeausbildung auf den Übergang in Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene (vgl. Tabelle 8, Modell 1).

Eine Kinderpflegeausbildung im Bundesland Bayern absolviert zu haben, verringert die Chance darauf, im Anschluss an die Ausbildung eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft in einem medizinischen oder sozialen Fachberuf zu beginnen. Dass in Nordrhein-Westfalen für KinderpflegerInnen die Chancen höher liegen, in eine Fachkraftausbildung zu münden, begründet sich unter Umständen in einem höheren Anteil an Personen mit mittlerem Schulabschluss in der Kinderpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Bayern (vgl. Kapitel Bisherige Schulabschlüsse).

Hinsichtlich der Berufswahlmotive⁴⁵ der befragten Auszubildenden zeichnet sich der stärkste Effekt für die Aufnahme einer Weiterqualifizierung im Anschluss an die Kinderpflegeausbildung mit Bezug zur Aufstiegsorientierung der BerufsfachschülerInnen ab: Dass die Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung als Einstieg für eine weiterqualifizierende Fachkraftausbildung angesehen wird sowie der zukünftig zu erwartende Verdienst wirken sich positiv auf den Übergang in eine Fachkraftausbildung (*Mover*) aus. Eine hohe Ausprägung intrinsischer Motivationen führt dagegen eher dazu, als *Stayer* eine Tätigkeit im Berufsfeld aufzunehmen. Einen ähnlichen Effekt weist die Orientierung am sozialen Umfeld auf, wenn Berufsfachschülerinnen ihre Übertrittsentschei-

45 Die Berufswahlmotive wurden, wie in Kapitel Einflussfaktoren auf Ausbildungs- und Berufspläne der KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen beschrieben, in Form unterschiedlicher inhaltlicher Dimensionen zusammengefasst und in das regressionsanalytische Modell aufgenommen. Welche Items im Einzelnen den Dimensionen zugeordnet wurden, ist der Tabelle 12 im Anhang zu entnehmen.

dung also beispielsweise an Familienmitgliedern oder Bekannten ausrichten, die bereits als Fachkraft arbeiten.

Die Abschlussnote der Kinderpflegeausbildung spielt neben dem Bundesland und den Berufswahlmotiven ebenfalls eine große Rolle in Bezug auf den Übergang in eine Fachkraftausbildung (vgl. Modell 2): je schlechter die Abschlussnote, desto geringer ist die Chance, eine Weiterqualifizierung im Anschluss an die Kinderpflegeausbildung zu beginnen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Auszubildende mit einer guten Abschlussnote eine höhere Chance haben, den Weg in eine Fachkraftausbildung einzuschlagen.

Weitere, eher schwächere Einflüsse auf die Berufs- und Ausbildungswege der BerufsfachschülerInnen haben das Alter und die Zufriedenheit mit den Inhalten bzw. den Lehrkräften des theoretischen Ausbildungsteils in der Berufsfachschule.

Demnach nehmen ältere Auszubildende (19- bis 26-Jährige) eher eine Tätigkeit im Berufsfeld im Anschluss an ihre Kinderpflegeausbildung auf, während jüngere BerufsfachschülerInnen (16 bis 18 Jahre) eine höhere Chance haben, eine Ausbildung in einem medizinischen oder sozialen Fachberuf einzuschlagen.

Zudem spielt für den Übergang in die Fachkraftausbildung die Zufriedenheit mit den theoretischen Ausbildungsinhalten und den Lehrkräften der Berufsfachschule eine Rolle: Je höher die Zufriedenheit mit dem theoretischen Teil der Kinderpflegeausbildung ist, desto höher ist auch die Chance, in eine Fachkraftausbildung einzumünden. Dieser Effekt verliert unter Kontrolle der Ausbildungsabschlussnote jedoch an Signifikanz. Die Abschlussnote hat demnach einen stärkeren Einfluss als die Zufriedenheit im Theorieteil der Kinderpflegeausbildung.⁴⁶

46 In Ergänzung zu den binären Regressionsmodellen wurden, analog zu Kapitel Einflussfaktoren auf Ausbildungs- und Berufspläne der KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen, multinomiale logistische Regressionsanalysen gerechnet, in welcher die *Leaver* als Ausprägung innerhalb der zu erklärenden Variable aufgenommen wurden. Die Tabelle der multinomialen Regressionen zu den ehemaligen Auszubildenden der Kinderpflege befindet sich im Anhang (vgl. Tabelle 15). Es ergibt sich hier ein positiver Effekt der Zufriedenheit mit der Betreuung der LehrerInnen im praktischen Teil der Ausbildung: Je zufriedener die Auszubildenden mit der Betreuung der LehrerInnen in der Kinderpflegeausbildung waren, umso eher schlugen sie nun den Weg in eine Fachkraftausbildung ein.

Tabelle 8: Binäre logistische Regression zum Übergang in eine Fachkraftausbildung (AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung)

Parameter	Odds Ratios	
	Modell 1	Modell 2
<i>Übergang in eine Fachkraftausbildung (Mover)</i>		
Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	0.307***	0.244***
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	0.590	0.538*
Intrinsische Gründe	0.365***	0.360***
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	0.607**	0.544**
Aufstiegsorientierung	3.819***	3.645***
(Hohe) Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalt bzw. den LehrerInnen im Theorieteil der Ausbildung Ref.: Niedrige/keine Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalt bzw. den LehrerInnen im Theorieteil der Ausbildung	1.391*	1.254
Abschlussnote der Kinderpflegeausbildung (niedrigste Ausprägung Note 1; höchste Ausprägung Note 6)	-----	0.431***
n=	376	337
Pseudo R^2	0.279	0.314

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: Eigene Darstellung

Der dritte Schritt: Die wichtigsten Ergebnisse

- Rund 70 Prozent jener Befragten, die zum ersten Erhebungszeitpunkt eine Weiterqualifizierung planen, setzen dieses Vorhaben in die Tat um.
- Mover dient Ihre Ausbildung in der Kinderpflege/ Altenpflegehilfe als Einstieg für eine geplante Weiterqualifizierung auf Fachkrfebene, wobei sich jüngere TeilnehmerInnen etwas häufiger weiterbilden.
- Mover haben mehrheitlich einen mittleren Schulabschluss.
- Eine gute Abschlussnote in der Kinderpflegeausbildung sowie aufstiegsorientierte Berufswahlmotive erhöhen die Chance, in eine Fachkraftausbildung einzumünden.
- Für einige der Befragten zeichnet sich während der Fachkraftausbildung eine Doppelbelastung ab, die darin besteht, die aktuelle Ausbildung mit einer weiteren Nebentätigkeit (Job) zu vereinbaren.
- Knapp jede/-r dritte BerufsfachschülerIn beginnt mit Ausbildungsende im Berufsfeld zu arbeiten. Im Vergleich zu den Movern und Leavern sind Stayer häufig älter und weisen den größten Anteil an HauptschülerInnen auf.
- Ein großer Teil der Stayer kann sich vorstellen, eine Fachkraftausbildung zu einem späteren Zeitpunkt in der Berufsbiographie zu beginnen.
- Zwischen 12 Prozent (Altenpflegehilfeausbildung) und 26 Prozent (Kinderpflegeausbildung) der Befragten verlässt das Berufsfeld im Anschluss an die Ausbildung.
- Leaver haben häufiger einen Hauptschulabschluss und nutzen insbesondere die Kinderpflegeausbildung, um einen mittleren Schulabschluss zu erreichen.

5 Schlussbetrachtungen und Handlungsempfehlungen

Die Berufsfelder der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung sowie der Altenpflege sehen sich gleichermaßen mit besonderen Herausforderungen konfrontiert: Hierzu gehören zum einen ein konstatiertes bzw. prognostizierter Fachkräftemangel sowie zum anderen eine zunehmend eingeforderte Professionalisierung des in beiden Berufsfeldern tätigen Personals. Zur Behebung beider Problematiken sind sowohl auf Ebene des Bundes als auch auf Ebene der Länder teils umfangreiche Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Initiativen ins Leben gerufen worden, mit dem Ziel, die Attraktivität und Qualität der Erziehungs- und Altenpflegeberufe zu steigern. Ein Personenkreis, der im Rahmen von Programmatiken und Initiativen bisher kaum Berücksichtigung findet, sind sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche, zu denen auch junge Menschen mit Hauptschulabschluss gezählt werden können. An dieser Leerstelle setzte das vorliegende Projekt an, indem es junge Menschen mit Hauptschulabschluss als Kern einer bisher noch „stillen Reserve“ betrachtete (Ulrich et al. 2012: 22), die einen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich des Mangels an Fachkräften im Erziehungs- und Altenpflegebereich leisten kann.

Vor dem Hintergrund, dass sowohl eine Ausbildung in der Kinderpflege als auch in der Altenpflegehilfe HauptschülerInnen den Zugang zur einer Weiterqualifizierung als Fachkraft der Erziehung oder Altenpflege eröffnet, nahm das vorliegende Projekt die Ausbildungsverläufe von jungen Menschen mit Hauptschulabschluss in den Blick: In einer längsschnittlich angelegten, quantitativen Befragung wurden Auszubildende der Kinderpflege und Altenpflegehilfe in Bayern und Nordrhein-Westfalen einmal gegen Ende ihrer Ausbildungszeit sowie einmal im Anschluss an eben diese befragt. Die im Rahmen des vorliegenden Berichts präsentierten Untersuchungsergebnisse fokussieren auf drei zentrale forschungsleitende Fragestellungen bzw. mit Blick auf die befragten Auszubildenden auf drei Etappen ihres Ausbildungs- und Berufsweges:

- Der erste Schritt, oder: Wer findet Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe?
- Der zweite Schritt, oder: Die Planung des weiteren Berufs- und Ausbildungsweges
- Der dritte Schritt, oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe

Im Folgenden werden für jede der drei angeführten Fragestellungen zentrale Befunde sowie Handlungsempfehlungen vorgestellt, die aus diesen Ergebnissen abgeleitet werden können. Bezüglich der Verallgemeinerbarkeit dieser dargestellten Befunde und Handlungsansätze gilt zu berücksichtigen, dass die vorliegende Studie mit Bayern und Nordrhein-Westfalen auf zwei Bundesländer fokussierte, in denen die Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung sowie die mit den beiden Bildungsgängen verbundenen Zugangsmöglichkeiten zu einer Fachkraftausbildung in der Erziehung oder Altenpflege ähnlich ausgerichtet sind. Von der Organisation und Ausgestaltung der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung in anderen Bundesländern können sich die Reglementierungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen unterscheiden. Ob die Ergebnisse dieser Untersuchung auf die Ausbildungssituation in anderen Bundesländern Deutschlands übertragbar sind, gilt es vor diesem Hintergrund im Einzelfall zu prüfen.

Der erste Schritt, oder: Wer findet Zugang zu einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe?

→ Einem potentiellen Ausschluss von HauptschülerInnen aus dem Feld der Erziehungs- und Pflegeberufe begegnen

Mehrheitlich handelt es sich bei den befragten BerufsfachschülerInnen um junge Menschen mit Hauptschulabschluss. So beträgt der Anteil an HauptschülerInnen unter den befragten Auszubildenden abhängig vom Bildungsgang und Bundesland zwischen ca. 70 und 80 Prozent. Deutlich wird somit, dass eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe insbesondere Auszubildenden mit Hauptschulabschluss den Zugang zum Feld der Erziehungs- und Pflegeberufe eröffnet.

Eine Ausnahme von diesem Befund bilden jedoch KinderpflegerInnen in Nordrhein-Westfalen, die zu mehr als 50 Prozent ihre Ausbildung mit dem mittleren Schulabschluss begonnen haben. Insbesondere in der Kinderpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen deutet sich somit die Gefahr einer Verdrängung von HauptschülerInnen aus dem Bildungsgang an und damit einhergehend ihr Ausschluss aus dem Berufsfeld der Erziehung. Im Einklang mit diesem Ergebnis stehen die Befunde aus dem qualitativen Forschungsstrang der vorliegenden Studie (vgl. Lichtwardt 2017). In ihm berichten die befragten ExpertInnen davon, zu Ausbildungsbeginn die zukünftigen BerufsfachschülerInnen verschärft auszuwählen, um vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Den Grund für die verschärfte Auslese bildet ein Gegensatz, den die befrag-

ten ExpertInnen wahrnehmen zwischen einerseits den als niedrigschwellig bewerteten Zugangsvoraussetzungen zu einer Ausbildung in der Kinderpflege (Hauptschulabschluss) sowie andererseits den als hochschwellig empfundenen inhaltlichen Ausbildungsanforderungen (z.B. Unterrichtsinhalte etc.). In diesem Sinne befürchten die ExpertInnen, dass viele der HauptschülerInnen den inhaltlichen Anforderungen einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe nicht gewachsen sind.

Insbesondere diese von den ExpertInnen beschriebene Differenz verweist auf die Notwendigkeit, sowohl die Kinderpflege- als auch die Altenpflegehilfeausbildung in ihrer Gestaltung und inhaltlichen Ausrichtung besser auf jene Voraussetzungen abzustimmen, die HauptschülerInnen zu Ausbildungsbeginn mitbringen. Mit der Institutionalisierung und Etablierung ausbildungsbegleitender Hilfen im Bereich der berufsfachschulischen Ausbildung, einer besseren Verzahnung von Theorie und Praxis, der Zahlung einer Ausbildungsvergütung zum Abbau finanzieller Belastungen während der Ausbildungszeit etc. zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie Anhaltspunkte auf, an denen diesbezügliche Maßnahmen ansetzen können (siehe unten).

→ **Steigerung der Attraktivität einer Ausbildung in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe für männliche Auszubildende**

Die befragten BerufsfachschülerInnen in der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung sind in ihrer Mehrheit weiblich. Mit dieser Geschlechterverteilung bestätigen die Daten im Wesentlichen die Befunde weiterer Studien, die auf das Feld der sozialen Dienstleistungsberufe fokussieren (Spieß/Storck 2016; ver.di 2015; Schreiber 2012; Bomball et al. 2010). Sowohl für die Kinderpflege als auch die Altenpflegehilfe verweisen die Daten somit darauf, dass die Attraktivität der Ausbildung insbesondere für junge Männer noch zu steigern ist.

Deutlich wird jedoch, dass es in der Altenpflegehilfe (rund 20 Prozent) besser als in der Kinderpflege (rund 10 Prozent) gelingt, männliche Auszubildende zu gewinnen. Ob der erhöhte Anteil an männlichen Auszubildenden in der Altenpflegehilfeausbildung das Resultat besonderer Imagekampagnen darstellt, können die Daten nicht aufklären. Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege initiierte jedoch beispielsweise die Kampagne der „Herzwerker“, mit welcher sie – neben SchülerInnen mit Migrationshintergrund – insbesondere junge Männer für einen Beruf in der Altenpflege begeistern möchte. Ihre Aufmerksamkeit richteten die „Herzwerker“ zu Beginn dabei zunächst auf den Beruf

der Altenpflege, schließen mittlerweile allerdings auch das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung ein.⁴⁷

→ **Berücksichtigung und Förderung der Kompetenzen von BerufsfachschülerInnen mit Migrationshintergrund**

Junge Menschen mit Migrationshintergrund werden von einer Ausbildung in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe gemäß ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung erreicht bzw. sind teils ausbildungsgangs- und bundeslandabhängig leicht überrepräsentiert. Insofern stellt diese Gruppe an Auszubildenden eine besondere Ressource für beide Ausbildungsgänge dar. Der Einbezug und die Förderung ihrer Potentiale muss auf einer bildungspolitischen Ebene sowie auf Ebene der Berufsfachschulen und praktischen Ausbildungsstätten als zentrale Aufgabe betrachtet werden – insbesondere die Berücksichtigung der spezifischen Kompetenzen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2008: 60) plädiert beispielsweise für den Einbezug von mehr- und herkunftssprachlichen Kompetenzen in die berufliche Ausbildung, indem „[s]prachbezogene Themen [...] in Hinblick auf die spätere Berufsausübung modular in bestehende Ausbildungsgänge integriert“ und „die Teilnahme an solchen Modulen als Qualifizierungsmerkmal anerkannt“ werden.

Der zweite Schritt, oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges

Bezüglich ihrer Anschlusspläne an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe können drei Gruppen an BerufsfachschülerInnen unterschieden werden:

- Potentielle Mover planen nach ihrem Abschluss eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene.
- Potentielle Stayer möchten mit Ausbildungsende im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe arbeiten.
- Potentielle Leaver haben vor, das Berufsfeld mit Ausbildungsende zu verlassen.

Wie die Daten belegen, unterscheiden sich die drei dargestellten Gruppen zum einen in zentralen Merkmalen, zum anderen weisen sie jedoch auch Gemeinsamkeiten auf. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der

⁴⁷ Vgl. die Internetseite zur Imagekampagne: <http://www.herzwerker.de/altenpflege/> (Abruf 09.01.2018)

potentiellen Mover, Stayer und Leaver werden im Folgenden dargestellt und mit Handlungsempfehlungen verknüpft, auf die die Daten verweisen.

Gemeinsamkeiten der potentiellen Mover, Stayer und Leaver

→ Mehr Förderangebote institutionalisieren

Zwar bewerten die befragten Auszubildenden sowohl den theoretischen Unterricht in der Berufsfachschule als auch den praktischen Teil ihrer Ausbildung insgesamt positiv. Dennoch können für die drei Gruppen der *potentiellen Mover, Stayer* und *Leaver* anhand der Daten auch gemeinsame Herausforderungen identifiziert werden, die die BerufsfachschülerInnen im Verlauf ihrer Ausbildung bewältigen müssen. Hierzu gehören insbesondere die Anforderungen, die sich mit dem theoretischen Unterricht in der Berufsfachschule sowie dem praktischen Teil der Ausbildung verbinden. Dass ein relativ hoher Anteil der jungen Menschen diese Anforderungen als belastend empfindet, bestätigt die Annahme, dass die untersuchten Ausbildungsgänge nur bedingt an jenen Voraussetzungen ausgerichtet sind, die die angehenden KinderpflegerInnen sowie AltenpflegehelferInnen in die Ausbildung mitbringen (vgl. hierzu Lichtwardt 2017).

Mit den empfundenen Belastungen in Theorie und Praxis korrespondiert seitens der Auszubildenden der Wunsch nach einem Mehr an schulischen Förderangeboten, der von rund jedem zweiten der Befragten geäußert wird, um die bevorstehende Abschlussprüfung erfolgreich zu bestehen. In einem Drittel bzw. einem Viertel der Fälle erklärt sich die hohe Zustimmungsrates zu einem Mehr an schulischen Förderangeboten durch das Fehlen eben dieser Angebote an der jeweiligen Berufsfachschule, die von den Auszubildenden besucht wird.

Insgesamt verweisen die dargestellten Befunde somit auf die Notwendigkeit der Institutionalisierung und Etablierung von berufsschulbegleitenden Fördermaßnahmen und Unterstützungsstrukturen. In Analogie zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen – wie sie auf der Grundlage des SGB III für die betriebliche Berufsausbildung oder die Phase der Einstiegsqualifizierung vorgesehen sind – müssten Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen ihren Fokus einerseits auf die fachpraktische und -theoretische Förderung der Auszubildenden legen sowie andererseits ihre sozialpädagogische Begleitung in den Blick nehmen. Letzteres erscheint insofern relevant, als jeder zweite Auszubildende angibt, wäh-

rend des aktuellen Ausbildungsjahres von Problemen im persönlichen Bereich belastet zu sein.

→ **Bessere Verzahnung von Theorie und Praxis**

Die Übertragbarkeit von den in der Berufsfachschule gelernten fachtheoretischen Inhalten in die Praxis zeichnet sich auf der Grundlage der Daten als eine besondere Problematik ab, mit denen sich BerufsfachschülerInnen im Rahmen ihrer Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung konfrontiert sehen. Abhängig vom Bildungsgang bzw. in Abhängigkeit zur weiteren Berufs- und Ausbildungsplanung gibt jeder dritte bzw. zweite der befragten Auszubildenden an, die Theorie nicht in der Praxis anwenden zu können, da im praktischen Ausbildungsalltag häufig andere Aufgaben übernommen werden müssten. Die Ergebnisse des qualitativen Forschungsstrangs verweisen in diesem Zusammenhang auf einen hohen zeitlichen Druck, dem die BerufsfachschülerInnen in ihrem Ausbildungsalltag in den praktischen Ausbildungsstätten ausgesetzt sind und der ihnen wenig Zeit lässt, Arbeitsvorgänge zu reflektieren und in einen Bezug zu setzen mit den in der Berufsfachschule gelernten theoretischen Inhalten.

Will die berufsfachschulische Ausbildung dem mit ihr verbundenen Anspruch einer engen Verzahnung von Theorie und Praxis gerecht werden, müssen die Rahmenbedingungen verbessert werden. In ihrem Zentrum muss die Organisation und Gestaltung eines Ausbildungsalltages in den praktischen Ausbildungsstätten stehen, der es angehenden KinderpflegerInnen sowie AltenpflegehelferInnen zeitlich ermöglicht, die in der Berufsfachschule gelernten theoretischen Inhalte in den Praxisalltag zu übertragen und in den neu erlernten Tätigkeiten Sicherheit und Routine zu gewinnen. Eine solche Verbesserung des Ausbildungsalltags in den praktischen Ausbildungsstätten erscheint insofern relevant, als im Vergleich zu den *potentiellen Movern* und *Stayer* die *potentiellen Leaver* den praktischen Ausbildungsteil etwas kritischer bewerten (siehe unten). Dementsprechend ist davon auszugehen, dass in der Fachpraxis erlebte Frustrationen und Enttäuschungen Cooling-Out-Prozesse begünstigen, die dazu führen, dass Berufsfachschülerinnen ihre eingeschlagene Berufskarriere verlassen.

→ **Zahlung einer Ausbildungsvergütung zum Abbau finanzieller Belastungen und zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildungsberufe**

Angesichts einer fehlenden Ausbildungsvergütung sehen sich die befragten Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit mit der Herausforderung ihrer Ausbildungsfinanzierung konfrontiert. Sehr stark variieren die diesbezüglichen Angaben zur Höhe der entstandenen Ausbil-

dungskosten im vergangenen bzw. aktuellen Ausbildungsjahr, die nur zum Teil über Formen einer öffentlichen finanziellen Unterstützung abgedeckt werden können. Zwar liefern die Daten keine Hinweise dafür, dass die drei Gruppen der *potentiellen Mover*, *Stayer* und *Leaver* ihre Übergangspläne in Abhängigkeit zu ökonomischen Zwängen treffen. Sehr wohl zeichnet sich jedoch für rund 15 bis 20 Prozent der Auszubildenden eine Doppelbelastung ab, die darin besteht, die aktuelle Ausbildung mit einer weiteren Nebentätigkeit (Job) zu vereinbaren (für den Bereich der Kinderpflege vgl. hierzu auch Schreiber 2012).

Die Zahlung einer Ausbildungsvergütung, wie dies zum Beispiel in Hessen in der Altenpflegehilfeausbildung praktiziert wird (vgl. Regierungspräsidium Gießen 2010), könnte diesbezüglich einen wichtigen Beitrag dazu leisten, der beschriebenen Doppelbelastung zu begegnen, und würde darüber hinaus auch die Attraktivität einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe steigern. Auf Ebene der Fachkraftausbildung wurde ein solches Vorhaben bereits in die Tat umgesetzt: So sieht das beschlossene Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (vgl. Professionalisierung und Akademisierung des Personals) für Auszubildende sowohl eine Ausbildungsvergütung als auch die Schulgeldfreiheit vor.⁴⁸

Außerdem dürfen sich die Diskussionen über die Vergütung von KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen nicht allein auf ihre Ausbildungszeit beschränken, sondern müssen vielmehr auch auf eine angemessene Entlohnung während der sich anschließenden Berufstätigkeit bezogen werden. So verweisen die Daten der vorliegenden Untersuchung darauf, dass der Verdienst einen unter weiteren Faktoren darstellt, in denen sich seitens der Auszubildenden die Pläne für ein Verlassen des Berufsfelds begründen (vgl. Potentielle Leaver).

Unterschiede zwischen den potentiellen Movern, Stayern und Leavern

Über die dargestellten Gemeinsamkeiten hinaus, belegen die Daten der vorliegenden Untersuchung, dass die potentiellen *Mover*, *Stayer* und *Leaver* vielfältige Interessenslagen, Motivationen, Persönlichkeitsmerkmale etc. aufweisen. Will die Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung ihre Gestaltung und inhaltlichen Ausrichtung zukünftig besser auf jene Voraussetzungen abstimmen, die die BerufsfachschülerInnen zum Ausbildungsbeginn mitbringen, müssen die jungen Menschen in ihrer Vielfalt wahrgenommen werden.

⁴⁸ Vgl. hierzu eine Pressemitteilung der Bundesregierung: <http://bit.ly/1ra9xGZ>, [Abruf 28.06.2017]

Potentielle Mover

→ Berücksichtigung der Weiterbildungsstrategien von KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen im Rahmen des Professionalisierungsdiskurses

Mit rund 46 Prozent hat eine Mehrheit der befragten BerufsfachschülerInnen vor, sich im Anschluss an die Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe zur Fachkraft weiterzubilden (für die Kinderpflege vgl. Schreiber 2012). Wie sich zeigt, verbinden die *potentiellen Mover* bereits die Aufnahme ihrer Ausbildung mit einer klaren berufsstrategischen Planung, in deren Rahmen sie die Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung lediglich als Einstieg für eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene betrachten.

Dieser Entwicklung gilt es im Rahmen der gesellschaftspolitischen Debatten um die Professionalisierung der sozialen Dienstleistungsberufe stärker zu berücksichtigen. Die derzeitigen Auseinandersetzungen fokussieren mit Bezug zur Professionalisierung des in der Erziehung und der Altenpflege tätigen Personals primär auf die Erhöhung der Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Ausbildungsgängen bzw. auf eine Weiterqualifizierung, die sich in Form der Akademisierung vor allem von der Fachkräfteebene aufwärts vollzieht (vgl. Kapitel: Professionalisierung und Akademisierung des Personals). Weitestgehend unberücksichtigt bleibt in den Diskussionen, dass ein nicht unbedeutender Anteil von BerufsfachschülerInnen in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe individuelle Professionalisierungsstrategien verfolgt, in deren Rahmen die eigenen berufsbezogenen Kompetenzen mittels der Weiterbildung auf Fachkräfteebene erweitert und ausgebaut werden sollen.

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels gilt es zu überlegen, wie diese KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen in ihren individuellen Professionalisierungsstrategien aus einer bildungspolitischen Sicht unterstützt und gefördert werden können. Dazu muss man sich bezüglich einer Ausbildungsorganisation und -ausrichtung verständigen, die unmittelbar an den Voraussetzungen der BerufsschülerInnen ansetzt (vgl. Gemeinsamkeiten der potentiellen Mover, Stayer und Leaver). Außerdem sollte sich im Rahmen der gesellschaftspolitischen Diskussionen über die Professionalisierung des in der Erziehung und Altenpflege tätigen Personals auch darüber verständigt werden, über welche Kompetenzen BerufsfachschülerInnen am Ende ihrer Ausbildungszeit sowie im Hinblick auf ihre Weiterqualifizierung verfügen sollen und mittels welcher didaktischer Konzepte die Aneignung dieser Fähigkeiten gewährleistet werden kann.

→ **Erhalt und Ausbau vielfältiger Anschlussoptionen einer Weiterqualifizierung auf Fachkräftebene**

Der Abschluss in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe eröffnet den Auszubildenden – zumindest potentiell – den Zugang zu einem breit gefächerten Spektrum an Berufsoptionen im Feld der medizinischen und sozialen Fachberufe. So plant ein Teil der BerufsfachschülerInnen mit Ausbildungsende nicht nur eine Weiterqualifizierung als Fachkraft der Erziehung oder der Altenpflege, sondern möchte sich beispielsweise im Bereich der Kinderkrankenpflege, der Heilerziehungspflege oder der Gesundheits- und Krankenpflege weiterbilden.

Diese vielfältigen Weiterqualifizierungsoptionen im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe gilt es im Zuge von Ausbildungsreformen zu erhalten bzw. weiter auszubauen. Gegenwärtig betrifft dies vor allem den Bereich der Pflege, in dem mit der generalistischen Ausbildung, welche die Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Kinderkrankenpflege zusammenfasst (vgl. Professionalisierung und Akademisierung des Personals), ein neues Ausbildungsmodell auf Fachkräftebene eingeführt wurde. AltenpflegehelferInnen muss auf der Grundlage ihrer Ausbildung der Zugang zur generalistischen Pflegeausbildung und damit einhergehend zu einer Weiterqualifizierung auf Fachkräftebene auch weiterhin möglich sein.

Die Kinderpflegeausbildung war bereits im Verlauf der letzten Jahre von bildungspolitischen Reformen betroffen. In ihrem Zuge wurde der Bildungsgang in einzelnen Bundesländern entweder durch eine Ausbildung der Sozialassistenten ersetzt oder um diese ergänzt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014; 2017). Häufig verbunden war die Umstellung der Bildungsgänge mit einer Anhebung der bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen: So setzt eine Ausbildung in der Sozialassistenten in der Mehrheit der Bundesländer, die diesen Bildungsgang eingeführt haben, einen mittleren Schulabschluss voraus, während der Zugang zur Ausbildung in der Kinderpflege über den Hauptschulabschluss möglich ist. In jenen Bundesländern, in denen die Kinderpflegeausbildung zugunsten einer Ausbildung in der Sozialassistenten mit der Zugangsvoraussetzung des mittleren Schulabschlusses ersetzt wurde, erfolgte bereits ein Ausschluss von HauptschülerInnen aus dem Berufsfeld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Studienergebnisse, die belegen, dass eine Mehrheit der befragten BerufsfachschülerInnen vorhat, sich im Anschluss an ihre Ausbildung auf Fachkräftebene weiterzubilden, gilt es insbesondere in diesen Bundesländern zu erörtern, ob und wie für HauptschülerInnen Zugangsmöglichkeiten erneut hergestellt und damit verbunden Durchlässigkeit im Ausbildungssystem garantiert werden kann.

Potentielle Stayer

→ Förderung von Weiterqualifizierungspotenzialen durch die Etablierung und Institutionalisierung ausbildungsbegleitender Hilfen

Sowohl in der Kinderpflege als auch der Altenpflegehilfe wird der Plan, nach Ausbildungsende im Berufsfeld zu arbeiten, häufiger von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss gefasst als von BerufsfachschülerInnen mit mittlerem Schulabschluss. Dass sich die *potentiellen Stayer* im Vergleich zu den beiden weiteren Gruppen an Befragten zugleich häufiger von den Anforderungen belastet fühlen, die sich mit der Ausbildung verbinden, legt nahe, dass insbesondere diese Gruppe von der Institutionalisierung und Etablierung berufsschulbegleitender Fördermaßnahmen profitieren würde (siehe oben). In diesem Sinne könnten ausbildungsbegleitende Hilfen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, seitens der Auszubildenden weitere Potenziale für eine Weiterqualifizierung zu fördern.

Potentielle Leaver

→ Reformierung ausbildungsbezogener Rahmenbedingungen, um Ausstiege aus dem Berufsfeld zu reduzieren

Die Daten legen nahe, zwei Motivlagen zu unterscheiden, in denen sich ein mögliches Verlassen des Berufsfeldes begründet. Im Ausbildungsgang der Kinderpflege wird zum einen eine spezifische ausbildungsstrategische Planung deutlich: So geben einige der Befragten an, die Kinderpflege zwar aufgrund der mit dem Ausbildungsgang verbundenen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten begonnen zu haben. Wie anhand der Daten deutlich wird, beziehen die befragten Auszubildenden diese Möglichkeiten allerdings nicht auf eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene, sondern fokussieren vielmehr auf die Verbesserung des eigenen Schulabschlusses.⁴⁹ In diesem Sinne nutzen die *potentiellen Leaver* die Kinderpflegeausbildung dazu, sich Anschlussoptionen zu eröffnen, die außerhalb des Berufsfeldes der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung liegen und die ggf. den mittleren Schulabschluss voraussetzen.

Zum anderen begründen die *potentiellen Leaver* in der Kinderpflege wie auch der Altenpflegehilfe die Aufnahme ihrer Ausbildung häufig mit der intrinsischen Motivation, gerne mit Kindern oder alten Menschen ar-

⁴⁹ Unter Erfüllung spezifischer Voraussetzungen können Auszubildende der Kinderpflege mit Ausbildungsende einen mittleren Schulabschluss erwerben (vgl. Kapitel Die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilfe).

beiten zu wollen. Dieser Wunsch scheint in einem Widerspruch zu stehen, mit der Absicht der BerufsfachschülerInnen, das Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe im Anschluss an die Ausbildung zu verlassen. Dies legt nahe, dass die *potenziellen Leaver* während der Ausbildungszeit Enttäuschungen oder Überforderungen erlebt haben, die dazu führen, dass mit Ausbildungsende eher der Ausstieg aus dem Berufsfeld geplant wird.

Frustrationen erfahren die *potenziellen Leaver* vor allem im Bereich der praktischen Ausbildung: So bewerten Auszubildende, die mit Ausbildungsende den Ausstieg aus dem Berufsfeld planen, im Vergleich zu den beiden weiteren Gruppen der *potenziellen Mover* und *potenziellen Stayer* den Praxisteil der Ausbildung etwas kritischer. Eine Reformierung ausbildungsbezogener Rahmenbedingung, wie sie an anderer Stelle beispielsweise in Form einer besseren Verzahnung von theoretischem Unterricht und fachpraktischer Ausbildung thematisiert wurde, kann vor diesem Hintergrund einen Beitrag dazu leisten, Aussteige aus dem Berufsfeld der Kinderpflege und Altenpflegehilfe zu verhindern.

Darüber hinaus werden die beschriebenen Cooling-Out-Prozesse seitens der Auszubildenden auch durch enttäuschte Erwartungshaltungen bezüglich der Vergütung von KinderpflegerInnen oder AltenpflegehelferInnen begünstigt. So begründet ein Teil der *potenziellen Leaver* die Aufnahme einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe zunächst mit dem Verdienst. Die Einführung einer Ausbildungsvergütung sowie eine angemessene Entlohnung der sich anschließenden Berufstätigkeit könnten dementsprechend einem Ausscheiden der Auszubildenden aus dem erlernten Beruf entgegenwirken.

Der dritte Schritt, oder: Die eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege im Anschluss an eine Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe

In Bezug auf die Ausbildungs- und Berufswege, die die BerufsfachschülerInnen im Anschluss an ihre Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe einschlagen, können drei Pfade unterschieden werden:

- Der Beginn einer weiterqualifizierenden Fachkraftausbildung (Mover),
- der Verbleib im Berufsfeld mit dem Abschluss Kinderpflege/Altenpflegehilfeausbildung (Stayer) und
- der Wechsel in ein anderes Berufsfeld (Leaver).

Die vorliegenden Daten zeigen, dass die befragten jungen Menschen nach ihren eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswegen unterschiedliche individuelle Voraussetzungen aufweisen und darüber hinaus mit variierenden ausbildungsbegleitenden Rahmenbedingungen konfrontiert sind. Diese Unterschiede der *Mover*, *Stayer* und *Leaver* werden im Folgenden dargestellt sowie Handlungsempfehlungen für Politik und (Fach-) Praxis abgeleitet.

Mover

→ Reformierung didaktischer Konzepte im fachtheoretischen Teil der Ausbildung, um Chancen auf Weiterqualifizierung zu erhöhen

Insgesamt verweisen die Daten auf die besondere Bedeutung einer Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung als Vorstufe für eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft: So setzt eine Mehrheit jener Befragten, die während der Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflege plante, mit Ausbildungsende eine Weiterqualifizierung zu beginnen, dieses Vorhaben auch in die Tat um (70 Prozent).

Wie regressionsanalytische Berechnungen belegen, erhöhen aufstiegsorientierte Berufswahlmotive – so z.B. der mit dem Beruf verbundene Verdienst – die Chance des Übergangs in eine Fachkraftausbildung. Gleiches trifft auf die Abschlussnote zu, die am Ende der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung erreicht wurde: Je besser sie ausfällt, umso wahrscheinlicher ist der Übergang in eine Fachkraftausbildung. Die Etablierung und Institutionalisierung von berufsschulbegleitenden Fördermaßnahmen und Unterstützungsstrukturen, wie sie an anderer Stelle in Analogie zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen bereits thematisiert wurde (vgl. Kapitel Gemeinsamkeiten der potentiellen *Mover*, *Stayer* und *Leaver*); dabei geht es zum Beispiel um Nachhilfe, oder vermittelnde Gespräche zwischen Lehrkräften und Praxisanleitungen), könnte hier einen Beitrag dazu leisten, die Bedingungen im theoretischen Ausbildungsteil der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung für die BerufsfachschülerInnen zu verbessern und damit eine Grundlage für den anschließenden Übergang in eine Fachkraftausbildung zu schaffen.

Auch die Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten und den LehrerInnen im theoretischen Teil der vorangegangenen Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zeigt einen Einfluss auf den Übergang der BerufsfachschülerInnen: Eine höhere Zufriedenheit mit den Inhalten des theoretischen Unterrichts und den Lehrkräften an der Berufsfachschule steigert demnach die Chance darauf, im Anschluss an die Ausbildung

den Weg der Weiterqualifizierung einzuschlagen. In diesem Zusammenhang gilt es, didaktische Konzepte zu erarbeiten, die es den Auszubildenden ermöglichen, die Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung erfolgreich und für sie zufriedenstellend abzuschließen, um auf diese Weise eine Grundlage zu schaffen, die die Auszubildenden adäquat für eine spätere Fachkraftausbildung vorbereitet.

→ **Entgegenwirken der finanziellen Belastung, die durch fehlende Vergütung innerhalb der Fachkraftausbildung auftritt**

Eine Doppelbelastung, die für einen Teil der Befragten darin besteht, die aktuelle Ausbildung mit einer weiteren Nebentätigkeit (Job) zu vereinbaren, konnte bereits für die vorangegangene Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung als eine Problematik identifiziert werden, welcher es zu begegnen gilt (siehe oben). Diese Problematik setzt sich auch innerhalb der Fachkraftausbildung fort, da ein Teil der Auszubildenden angibt, neben der Weiterqualifizierung zu jobben.

Vor dem Hintergrund einer fehlenden bzw. auf den praktischen Ausbildungsteil beschränkten Ausbildungsvergütung sind jene Auszubildenden, die eine Weiterqualifizierung zur ErzieherIn aufgenommen haben, von dieser Doppelbelastung besonders betroffen. Die Einführung einer Ausbildungsvergütung kann vor diesem Hintergrund als eine sinnvolle Maßnahme betrachtet werden, Doppelbelastungen zu begegnen und würde damit einhergehend zu einer Attraktivitätssteigerung der Fachkraftausbildung beitragen (vgl. DGB Bundesvorstand 2015: 32).

Ein Beispiel dafür, wie eine Ausbildungsvergütung im Bereich der Fachkraftausbildung für angehende ErzieherInnen gestaltet werden könnte, ist das Projekt „PIA – Praxisintegrierte Ausbildung für Erzieher“, das in Wuppertal ins Leben gerufen wurde (vgl. Wölling 2016). Im Rahmen dieses Projektes arbeitet die Stadt Wuppertal mit dem Berufskolleg vor Ort zusammen und ermöglicht den angehenden ErzieherInnen eine duale Ausbildung, innerhalb welcher sie zwei bis drei Tage pro Woche in einer städtischen Kindertageseinrichtung arbeiten und an den restlichen Tagen den theoretischen Unterricht in der Schule absolvieren. Durch eine derartige Gestaltung der Fachkraftausbildung, in welcher die angehenden ErzieherInnen neben ihrer Fachkraftausbildung weiterhin noch als KinderpflegerInnen tätig sein können und in diesem Rahmen eine Vergütung erhalten, könnte man der finanziellen Belastung entgegenwirken.

Stayer

→ **Mit berufsbegleitender Fachkraftausbildung den Einstieg – auch zu einem späteren Zeitpunkt in der Berufsbiografie – in die Weiterqualifizierung ermöglichen**

Rund ein Drittel der AbsolventInnen der Altenpflegehilfe- und Kinderpflegeausbildung beginnt mit Ausbildungsende im Berufsfeld zu arbeiten. Im Vergleich zu den *Movern* und *Leavern* sind die *Stayer* häufig älter (20 bis 26 Jahre) und haben öfter einen Hauptschulabschluss. Mehr als die Hälfte der befragten *Stayer* konnte jedoch mittels des Abschlusses in der Kinderpflegeausbildung den mittleren Schulabschluss erwerben.

Die Ergebnisse regressionsanalytischer Berechnungen zeigen, dass verschiedene Berufswahlmotive einen Einfluss darauf haben, mit Ausbildungsende in das Berufsfeld einzumünden: Eine hohe Ausprägung intrinsischer Berufswahlmotive begünstigt demnach die Aufnahme einer Tätigkeit als KinderpflegerIn oder AltenpflegehelferIn. Außerdem münden jene BerufsfachschülerInnen eher in das Berufsfeld ein, die erstens eine starke Orientierung an ihrem sozialen Umfeld aufweisen (d.h. die beispielsweise Familienmitglieder haben, die als Fachkraft arbeiten oder Bekannte, die sich zur Fachkraft weiterqualifizieren) bzw. die zweitens ihre Berufswahl an einem Sicherheitsdenken ausrichten (wie z.B. einem sicheren Arbeitsplatz).

Ein großer Teil der *Stayer* (73 Prozent in der Kinderpflege und 82 Prozent in der Altenpflegehilfe) kann sich vorstellen, eine Fachkraftausbildung zu einem späteren Zeitpunkt in der Berufsbiografie zu beginnen. Bei im Berufsfeld tätigen KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen handelt es sich somit um eine Gruppe, die ein hohes Potential in sich birgt, dem zukünftigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auf einer bildungs- sowie arbeitsmarktpolitischen Ebene muss der Förderung dieses Potentials besondere Beachtung zuteilwerden.

Ein möglicher Ansatz, um das Potential der Gruppe der *Stayer* für einen Übergang in die Fachkraftausbildung nutzbar zu machen, wäre die Einführung einer berufsbegleitenden Fachkraftausbildung, innerhalb der die angehenden ErzieherInnen/AltenpflegerInnen auch während der Ausbildung im Betrieb bleiben können. Berufsbegleitende Weiterbildungsangebote dieser Art sollten jedoch – besonders im Hinblick auf das tendenziell höhere Alter innerhalb der Gruppe der *Stayer* – darauf ausgelegt sein, Ausbildung, Beruf und Familie vereinbaren zu können.

→ **Bezugspersonen in Theorie und Praxis auf ihre beratende Funktion bei der Übergangentscheidung vorbereiten**

Ein relativ großer Teil der Befragten (nach Bildungsgang und eingeschlagenem Berufs- oder Ausbildungsweg ca. ein Drittel bis rund die Hälfte) trifft die Entscheidung, welcher Berufsweg nach der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung eingeschlagen wird, allein. Bei jenen Auszubildenden, die eine Beratung in Anspruch genommen haben, zeichnet sich ab, dass neben familialer Unterstützung die Personen im praktischen Teil (zum Beispiel Praxisanleitungen) und theoretischen Teil der Ausbildung (zum Beispiel Lehrkräfte oder SchulsozialarbeiterInnen) wichtige Bezugspersonen darstellen. Berücksichtigt man, dass sich ein großer Teil der *Stayer* vorstellen kann, eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene zu einem späteren Zeitpunkt in der Berufsbiographie aufzunehmen, gilt es Bezugspersonen aus Theorie und Praxis, welche die Auszubildenden in ihrer Übergangentscheidung unterstützen, gezielt auf ihre beratende Tätigkeit vorzubereiten und zu schulen.

Leaver

→ **Reformierung didaktischer Konzepte im fachtheoretischen Teil der Ausbildung, um die Chancen auf Weiterqualifizierung – insbesondere für die Gruppe der *Leaver* – zu erhöhen**

Unabhängig vom Geschlecht verlassen 26 Prozent der AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung und 12 Prozent der AbsolventInnen der Altenpflegehilfeausbildung im Anschluss an die Ausbildung das Berufsfeld der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung sowie der Altenpflege.

Leaver haben im Vergleich zu den *Movern* und den *Stayern* ihre Kinderpflege- oder Altenpflegeausbildung mit schlechteren Durchschnittsnoten abgeschlossen. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass die untersuchten Ausbildungsgänge insbesondere nur bedingt an den Bedarfen jener BerufsfachschülerInnen ausgerichtet sind, die mit Ausbildungsende das Berufsfeld verlassen (siehe oben; vgl. hierzu auch Lichtwardt 2017). Insbesondere in der Kinderpflegeausbildung nutzen jedoch *Leaver*, die einen Hauptschulabschluss haben, ihre Ausbildung häufig dazu, um einen mittleren Schulabschluss zu erreichen. Das legt die Vermutung nahe, dass diese Gruppe die Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung häufig zu dem Zweck absolviert, um die Chancen in anderen Berufsfeldern zu erhöhen. Für ein Fünftel der *potentiellen Leaver* in der Kinderpflege stellt die Verbesserung des Schulabschlusses ein wichtiges Motiv zur Wahl der Ausbildung dar. Viele dieser befragten jungen Menschen nutzen damit die Kinderpflegeausbildung, um

einen höheren Schulabschlusses zu erreichen und nicht, um nach Abschluss der Ausbildung in das Berufsfeld einzusteigen.

Die regressionsanalytischen Berechnungen verweisen außerdem darauf, dass eine gering ausgeprägte Aufstiegsorientierung sowie eine hohe Unzufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten sowie den LehrerInnen in der vorangegangenen Ausbildung das Risiko erhöhen, das Berufsfeld der Altenpflege(-hilfe) bzw. Kinderpflege/Erziehung zu verlassen. Eine Reformierung der didaktischen Konzepte im fachtheoretischen Teil der Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung (wie in Abschnitt Mover bereits angeführt), die es den Auszubildenden ermöglicht, die Ausbildung für sie zufriedenstellend abzuschließen könnte insbesondere in der Gruppe der *Leaver* dazu beitragen, dass diese nach Abschluss der Ausbildung zumindest im Berufsfeld verbleiben.

Übersicht der zentralen Handlungsempfehlungen

Mit Blick auf die forschungsleitende Fragestellung danach, wie die Potenziale junger Menschen mit Hauptschulabschluss im besonderen sowie BerufsfachschülerInnen im Allgemeinen so gefördert werden können, dass sie nach dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe vorbereitet und motiviert sind, sich zur Fachkraft weiterzubilden, zeichnen sich folgende Handlungsempfehlungen als zentral ab:

- Mehr Förderangebote institutionalisieren
- Theorie und Praxis besser verzahnen
- Mit Ausbildungsvergütungen finanzielle Belastungen abbauen
- Individuelle Weiterbildungsstrategien im Professionalisierungsdiskurs berücksichtigen und unterstützen
- Vielfältige Zugänge zum Feld der medizinischen und sozialen Fachberufe im Ausbildungsanschluss erhalten und ausbauen
- Didaktische Konzepte im fachtheoretischen Teil der Ausbildung reformieren, um Chancen auf Weiterqualifizierung zu erhöhen
- Mit berufsbegleitender Fachkraftausbildung den Einstieg in die Weiterqualifizierung erleichtern
- Bezugspersonen in Theorie und Praxis auf ihre beratende Funktion bei der Übergangentscheidung vorbereiten

6 Ausblick

Die Daten der vorliegenden Studie belegen, dass ein großer Teil der befragten BerufsfachschülerInnen ihre Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe als Einstieg für die Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene nutzt. Beide Ausbildungsgänge ermöglichen dabei insbesondere HauptschülerInnen den Zugang zum Feld der sozialen und medizinischen Fachberufe.

An ihre Grenzen stoßen die erhobenen Daten insofern, als sie keinen Aufschluss darüber ermöglichen, ob die einmal eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege von den BerufsfachschülerInnen tatsächlich weiterverfolgt werden und wie die Befragten jene An- und Herausforderungen erleben und bewältigen, die sich mit ihren Übergangsentscheidungen verbinden. Sollen Übergänge – insbesondere in eine Fachkraftausbildung – nachhaltig gestaltet werden und KinderpflegerInnen bzw. AltenpflegelferInnen damit einhergehend langfristig in ihren individuellen Professionalisierungsstrategien unterstützt werden, so erscheinen Kenntnisse darüber, wie die jungen Menschen die eingeschlagenen Berufs- und Ausbildungswege erleben und bewältigen jedoch besonders relevant.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Projekt angestoßen, welches die Berufs- und Ausbildungswege der in dieser Studie befragten Auszubildenden der Kinderpflege/Altenpflegehilfe weiterverfolgt⁵⁰. Im Fokus dieses Anschlussprojekts stehen zum einen diejenigen BerufsfachschülerInnen, die sich für eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft der Erziehung oder Altenpflege entschieden haben. Schwerpunkt der Untersuchung bilden die während der Fachkraftausbildung erlebten Anforderungen sowie die damit verbundenen individuellen Bewältigungsstrategien und institutionelle Unterstützungsstrukturen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Anschlussprojekts auch solche Auszubildenden in den Blick genommen, die mit Ausbildungsende 1) begonnen haben im Berufsfeld der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe zu arbeiten bzw. 2) das Berufsfeld verließen.

50 Dieses Projekt ist bewilligt und im Oktober 2017 gestartet.

Literatur

- Afentakis, A./Maier, T. (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik 11/2010, S. 990-1002.
- AG Fachkräftegewinnung (2012): Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung. Eine Handreichung der Expertengruppe im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ der Bundesregierung. Verfügbar unter: <https://goo.gl/4mBtWY> [17.03.2017].
- AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe) (2011): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder und Jugendhilfe AGJ. Berlin.
- Ahrens, Petra (2011): Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pVmJ4Z> [08.05.2017].
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung. München.
- Backhaus, K. et al. (2011): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 13. Auflage. Berlin, Heidelberg.
- Bayerische Staatskanzlei (2016): Schulordnung für die Berufsfachschulen für Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Altenpflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Pflegeberufe – BFSO Pflege). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nv2Tuc> [28.03.2017].
- Bayerische Staatskanzlei (2015): Berufsfachschulordnung Ernährung und Versorgung, Kinderpflege, Sozialpflege, Hotel- und Tourismusmanagement, Informatik (Berufsfachschulordnung – BFSO). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nqUxni> [27.03.2017].
- Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F./Stoll, E. (2012): Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Düsseldorf.
- Bomball, J. et al. (2010): Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten. Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufes. Ergebnisbericht. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pr22KY> [08.05.2017].
- Blossfeld, H.-P./Bos, W./Daniel, H.-D./Hannover, B./Lenzen, D./Prenzel, M./Roßbach, H.-G., Tippelt, R./Wößmann, L. (2012): Professionalisierung des Personals in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in der Frühpädagogik. Münster.

- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, Soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Sonderband 2 der Sozialen Welt. Göttingen, S.183-198.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt nach Berufen, März 2016. In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Klassifikation der Berufe 2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Steckbrief Altenpfleger/in. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pr5a8S> [09.05.2017].
- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Steckbrief Sozialpädagogische/r Assistent/in bzw. Kinderpfleger/in. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2puPd1> [09.05.2017].
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2008): Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Berufsfelder mit besonderem Potenzial. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2o9FHBy> [27.03.2017].
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2000): Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz – AltPflG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nj7Vsx> [27.03.2017].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2oXAYTJ> [10.04.2017].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012-2015). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nEGDQK> [27.03.2017]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nEAdRB> [27.03.2017]
- Bundesministerium für Gesundheit/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Die Reform der Pflegeausbildung – der Entwurf des Pflegeberufsgesetzes. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2qvt9G1> [27.03.2017]
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2012): Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft. Kurzfassung Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Berlin.
- Constanzo, C.M./Halperin, W.C./Gale, N.D./Richardson, G.D. (1982): An alternative method for assessing goodness-of-fit for logit models. In: Environment and Planning A14: 963-971.
- De Fruyt, F./Mervielde, I. (1996): Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. European Journal of Personality, 10, 405-425.

- Deutscher Bundestag (2017): Gesetzesbeschluss des deutschen Bundestages: Gesetz zur Reform der Pflegeberufe. (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2s15yNu> [28.06.2017].
- Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB (2016): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG). Verfügbar unter: www.dgb.de/themen/++co++b1dd5eb8-270e-11e6-b6f2-525400e5a74a [30.01.2017].
- Deutscher Pflegerat e.V. – DPR (2016): Stellungnahme des Deutschen Pflegerates e.V. (DPR) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG). www.bundestag.de/blob/424418/1a7041235b71460b03cd39d101be519d/deutscher-pflegerat-e-v---dpr--data.pdf [30.01.2017]
- Deutscher Pflegerat (2013): DPR Information: Rettet die Altenpflege vor ihren Rettern. Presseinformation vom 20.03.2013. Berlin. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nwwlw5> [28.03.2017].
- Deutscher Pflegeverband – DPV (2016): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe – Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2reaDoM> [30.01.2017].
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) (Hrsg.) (2012): Pflegebildung verstehen – eine kurze Einführung. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2r1piAl> [10.05.2017].
- DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2015): Ausbildungsreport 2015. Düsseldorf und Berlin.
- Dudek, J./Gebrande, J. (2012): Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München.
- EI-Cherkeh, Tanja/Fischer, Michael (2010): Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellung und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pbS7wN> [08.05.2017].
- Expertengruppe im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ der Bundesregierung (2013): Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung.

- Filtzinger, O. (2014): Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten – im Elementarbereich. In: Vanderheiden, Elisabeth/Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen, S. 205-225.
- Förster, H./Kuhnke, R./Skrobanek, J. (Hrsg.) (2006): Am Individuum ansetzen. Strategien und Effekte der beruflichen Förderung von benachteiligten Jugendlichen. München, DJI Verlag.
- Fuchs-Rechlin, K. (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Frankfurt/Main.
- Freie Hansestadt Bremen (2016): Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflege (BremAltpfLAG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2oglwiz> [28.03.2017].
- Freistaat Thüringen (2012): Thüringer Schulordnung für die Berufsfachschule – zweijährige Bildungsgänge mit berufsqualifizierendem Abschluss (ThürSOBFS 2 m. b. A.). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nr3eOo> [28.03.2017].
- Freistaat Thüringen (2007): Thüringer Gesetz über die Helferberufe in der Pflege (Thüringer Pflegehelfergesetz – ThürPflHG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ngzNNm> [28.03.2017].
- Gerlitz, J.-Y./Schupp, J. (2005): Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. Dokumentation der Instrumententwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests 2005. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nTCDrJ> [10.04.2017].
- Gläser, J./Laudel, G. (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS.
- Goesmann, C./Nölle, K. (2009): Die Wertschätzung für die Pflegeberufe im Spiegel der Statistik. Dortmund.
- Grgic, M./Riedel, B./Weihmayer, L./Weimann-Sandig, N./Wirner, L. (im Erscheinen): Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Erfahrungen in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Nr. N.N. Düsseldorf
- Hackmann, T. (2009): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer. Freiburg.
- Hackmann, T./Moog, S. (2008): Pflege im Spannungsfeld von Angebot und Nachfrage. Freiburg.
- Hensher, D.A./Johnson, L.W. (1981): Applied Discrete Choice Modelling. John Wiley: New York.

- Heberger, U. (2014): Interkulturelle Öffnung in der Altenhilfe – optionale Aufgabe oder unvermeidbare strukturelle Herausforderung für die ganze Branche? In: Vanderheiden, Elisabeth/Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen, S. 284-293.
- Hessisches Sozialministerium (2011): Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen in Hessen. Empirische Analysen und Modellrechnungen zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen in den Jugendamtsbezirken in Hessen. Wiesbaden.
- Hielscher, V./Nock, L./Kirchen-Peters, S./Blass, K. (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden.
- Hipp, L./Kelle, N. (2015): Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2qHOz5k> [08.05.2017].
- Hopf, C./Schmidt, C. (1993): Zum Verhältnis von innerfamilialen sozialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politische Orientierungen. Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema. Hildesheim.
- Jungbauer, J. (2013): Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse einer Fragebogenstudie. Abschlussbericht. Institut für Gesundheitsforschung und Soziale Psychiatrie (igsp), Kath. Hochschule Nordrhein-Westfalen. Aachen.
- Janssen, Rolf (2010): Die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte an Berufsfachschulen und Fachschulen. Eine Analyse im Ländervergleich. Expertise für das Projekt Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI).
- Justizbehörde Hamburg (2006): Hamburgisches Gesetz über die Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz (HmbGPAG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nLLIGO> [27.03.2017].
- Kohler, Ulrich/Kreuter, Frauke (2008): Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung. München.
- Kohli, M. (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, J. (Hrsg.): Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig, Teil 1, S. 525-545.
- Kuckartz, U. (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden.

- Kuhnke, Ralf/Skrobanek, Jan (2011): Junge Menschen aus Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein in berufs- und ausbildungsvorbereitenden Angeboten. Bericht zur Vergleichsuntersuchung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den drei Angeboten: Berufsvorbereitungs- bzw. Ausbildungsvorbereitendes Jahr, Produktionsschule und Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pVVMOF> [08.05.2017].
- Kultusministerium Baden-Württemberg (2015): Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Berufsfachschulen für Kinderpflege (Kinderpflegeverordnung – KiPflVO). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2oghlWU> [27.03.2017].
- Kultusministerium und Sozialministerium 2015: Verordnung des Kultusministeriums und des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Altenpflegehilfe – APrOAltPflHi). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2mPucCi> [28.03.2017].
- Kultusministerkonferenz (2016): Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 25.06.2015. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2mMwG4n> [27.03.2017].
- Landesrecht Brandenburg (2010): Gesetz über den Beruf der Altenpflegehelferin und des Altenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Altenpflegehilfegesetz – BbgAltPflHG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2o6Jfrd> [28.03.2017].
- Landesrecht Hessen (2007): Hessisches Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe und zur Ausführung des Altenpflegegesetzes (Hessisches Altenpflegegesetz – HAltPflG). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nzNYAp> [28.03.2017].
- Landesrecht Mecklenburg-Vorpommern (2004): Verordnung über den Beruf der Kranken- und Altenpflegehelferin und des Kranken- und Altenpflegehelfers (Kranken- und Altenpflegehelferverordnung – KrAlpflVO M-V). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ogKwt1> [29.03.2018].
- Landesrecht Sachsen-Anhalt (2015): Verordnung über Berufsbildende Schulen (BbS-VO). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nuY1Fi> [27.03.2017].
- Landesregierung Schleswig-Holstein (2012): Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflegehilfe (APOAPH). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ngFB9A> [27.03.2017].
- Lang, D. S. (2008): Soziale Kompetenz und Persönlichkeit. Zusammenhänge zwischen sozialer Kompetenz und den Big Five der Persönlichkeit bei jungen Erwachsenen. Landau.

- Lichtwardt, Nina Theresa (2017): Hauptschülerinnen und Hauptschüler auf dem Weg zur vollqualifizierenden Ausbildung in der Erziehung und der Altenpflege. Eine explorative Vorstudie. Reihe: Forschungsförderung Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 031, Düsseldorf. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nOAU8E> [03.04.2017]
- Meuser, M.; Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Ganz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen, S. 441-471.
- Ministerium der Justiz Saarland (2016): Verordnung– Schul- und Prüfungsordnung – über die Ausbildung und Prüfung an Berufsfachschulen für Kinderpflege APO-BFS-KI). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2mMrtta> [28.03.2017].
- Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz (2004): Fachschulverordnung – Altenpflegehilfe. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nv0pfd> [28.03.2017].
- Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (2017): Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung (APRO-APH). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2niThlc> [28.03.2017]
- Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (2016): Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg – APO-BK). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2o26p1N> [28.03.2017].
- Müller, G./Nöcker, A./Amos, K./Treptow, R. (2012): Institutionen und Akteure in der Ausbildungsphase von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Forschungsbericht. Tübingen.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO). Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nj6AC9> [28.03.2017].
- Ostendorf, F./Angleitner, A. (2004): NEO-Persönlichkeitsinventar (revidierte Form, NEO-PI-R) nach Costa und McCrae. Göttingen.
- Rauschenbach, T./Schilling, M. (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. München.
- Regierungspräsidium Gießen (2010): Informationen zur Altenpflegeausbildung in Hessen. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2q2PcUC> [09.05.2017].
- Rothgang, H./Müller, R./Unger, R. (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Gütersloh.

- Rudolph, Brigitte (2012): Das Berufsbild der Erzieherinnen und Erzieher im Wandel – Zukunftsperspektiven zur Ausbildung aus Sicht der Fachschulleitungen. München.
- Sackmann, R./Wingens, M. (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz und Verlauf. In: R. Sackmann/M. Wingens (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang-Sequenz-Verlauf, S. 17-48, München.
- Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (2014): Schulordnung Berufsfachschule – BFSO. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nifmQy> [29.03.2017].
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Landesjugendamt: Übersicht zum Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung im Freistaat Sachsen. Verabschiedet vom Landesjugendhilfeausschuss am 08.05.2013. Chemnitz. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2qSUwwq> [10.05.2017].
- Schilling, M. (2017): Künftiger Personalbedarf – eine Projektion bis 2025. In: Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München.
- Schilling, M. (2014): Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kindertagesbetreuung 2014 bis 2015. In: Hansen, K. et al. (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. München.
- Schilling, M. (2012a): Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen bis zum Jahr 2020. München.
- Schmidt, C. (1997): „Am Material“: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews. In: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim: Juventa: 544-568.
- Schreiber, Norbert (2012): Die Ausbildung von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen. Eine bundesweite Befragung der Leitungen von Berufsfachschulen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI).
- Schulz, E. (2012): Pflegemarkt: Drohendem Arbeitskräftemangel kann entgegengewirkt werden. In: DIW Wochenbericht, 51/52, S. 3-16.
- Spieß, Katharina/Storck, Johanna (2016): Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Veränderungswünsche. Eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und Familien in Deutschland. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2qSHj4a> [08.05.2017].

- Statistisches Bundesamt (2016): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ox9bZy> [29.03.2017].
- Statistisches Bundesamt (2015): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ox553t> [29.03.2017].
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ox553t> [29.03.2017].
- Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (2007): Ein neuer Blick auf die Übergänge junger Frauen und Männer. In: Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.): Subjektorientierte Übergangsforschung. Weinheim: S. 7-18.
- Theobald, H./Szebehely, M./Preuß, M. (2013): Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die Kontinuität der Berufsverläufe. Ein deutsch-schwedischer Vergleich. Wiesbaden.
- Ulrich, J. G./Krekel, E. M./Flemming, S./Granath, R.-O. (2012): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2012. Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gerät ins Stocken. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di (2016): Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft – ver.di zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG). BT-Drs. 18/7823. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2qqM5HK> [30.01.2017].
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di (2015): Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pWYQI6> [08.05.2017].
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di (2013) Arbeitsethos hoch, Arbeitshetze massiv, Bezahlung völlig unangemessen. Beschäftigte in Pflegeberufen – So beurteilen sie ihre Arbeitsbedingungen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der bundesweiten Repräsentativumfrage.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di/Arbeiterwohlfahrt (AWO) (Hrsg.) (2012): Memorandum „Perspektiven für die Pflege älterer Menschen in Deutschland. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pjlLz2> [10.05.2017].
- Wissenschaftsrat (2012): Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen. Verfügbar unter: <http://bit.ly/1FRGNYN> [10.05.2017].

- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Research, 1 (1), Art. 22.
Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> [10.04.2017].
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Campus Forschung: Band 322. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wölling, J. N. (2016): Stadt stellt 20 Azubis für Kitas ein. In: Westdeutsche Zeitung, 09.11.2016, Verfügbar unter: <http://bit.ly/2ok3cYb> [18.04.2017].

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Die Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildung nach Bundesländern und bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen	15
Abbildung 2: Die Altenpflegehilfe- und Pflegeassistenzausbildung nach Bundesländern und bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen	19
Abbildung 3: Überblick über das Forschungsdesign	24
Abbildung 4: Die Siedlungsstrukturen der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Kinderpflege)	26
Abbildung 5: Die Siedlungsstrukturen der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Altenpflegehilfe)	26
Abbildung 6: Trägerschaften der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Kinderpflege)	27
Abbildung 7: Trägerschaften der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe und der Grundgesamtheit (Altenpflegehilfe)	28
Abbildung 8: Altersgruppen nach Bildungsgang und Bundesland	31
Abbildung 9: Männeranteil der BerufsfachschülerInnen nach Bildungsgang und Bundesland	32
Abbildung 10: BerufsfachschülerInnen nach Bildungsgang und Bundesland sowie Migrationshintergrund	33
Abbildung 11: Schulabschluss der Auszubildenden nach Bildungsgang und Bundesland	34
Abbildung 12: Anteil der Potentiellen Mover, Stayer und Leaver nach Bildungsgang	35
Abbildung 13: Schulabschluss nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	37
Abbildung 14: Berufswahlmotive nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	38

Abbildung 15: Ausprägung der Persönlichkeitsfaktoren („Big Five“) nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan.....	40
Abbildung 16: Anteil der potentiellen Mover, Stayer und Leaver nach Bildungsgang und Bundesland	42
Abbildung 17: Höhe der Ausbildungskosten nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	43
Abbildung 18: Finanzierung in der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	44
Abbildung 19: Belastung durch persönliche Probleme in diesem Ausbildungsjahr nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	45
Abbildung 20: Zustimmung („stimmt genau/eher“) zu verschiedenen Aussagen bzgl. des theoretischen Teils der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	46
Abbildung 21: Zustimmung („stimmt genau/eher“) zu verschiedenen Aussagen bzgl. des praktischen Teils der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	47
Abbildung 22: Wunsch nach mehr Förderangeboten nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	48
Abbildung 23: Teilnahme an Förderangeboten nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	49
Abbildung 24: Betreuung von LehrerInnen im praktischen Teil der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	49
Abbildung 25: Zufriedenheit mit der Betreuung durch LehrerInnen im praktischen Teil der Ausbildung nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	50
Abbildung 26: Zufriedenheit mit den Praxisanleitungen nach Bildungsgang und beruflichem Zukunftsplan	51
Abbildung 27: Abschluss der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach Bundesland.....	57
Abbildung 28: AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg.....	59
Abbildung 29: Darstellung verschiedener Berufswegetypen.....	59
Abbildung 30: Fachkraftausbildung zu einem späteren Zeitpunkt vorstellbar	61

Abbildung 31: AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach Schulabschluss und eingeschlagenem Berufsweg	62
Abbildung 32: Durchschnittliche Abschlussnote der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg.....	63
Abbildung 33: Erwerb eines mittleren Schulabschlusses der AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg	64
Abbildung 34: AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach Bundesland und eingeschlagenem Berufsweg	65
Abbildung 35: Derzeitige Finanzierung der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg	66
Abbildung 36: Inanspruchnahme von Beratung zur Übergangentscheidung der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung nach eingeschlagenem Berufsweg	67
Abbildung 37: Beratende Personen der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zur Übergangentscheidung nach eingeschlagenem Berufsweg	68
Abbildung 38: Motive der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung für die Entscheidung zu einer Fachkraftausbildung in einem medizinischen oder sozialen Fachberuf	70
Abbildung 39: Vorbereitung der AbsolventInnen der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zur Fachkraftausbildung	71
Abbildung 40: Zustimmung („stimmt genau/eher“) zu den Items der Persönlichkeitseigenschaften der „Big Five“	108

Verzeichnis der Tabellen

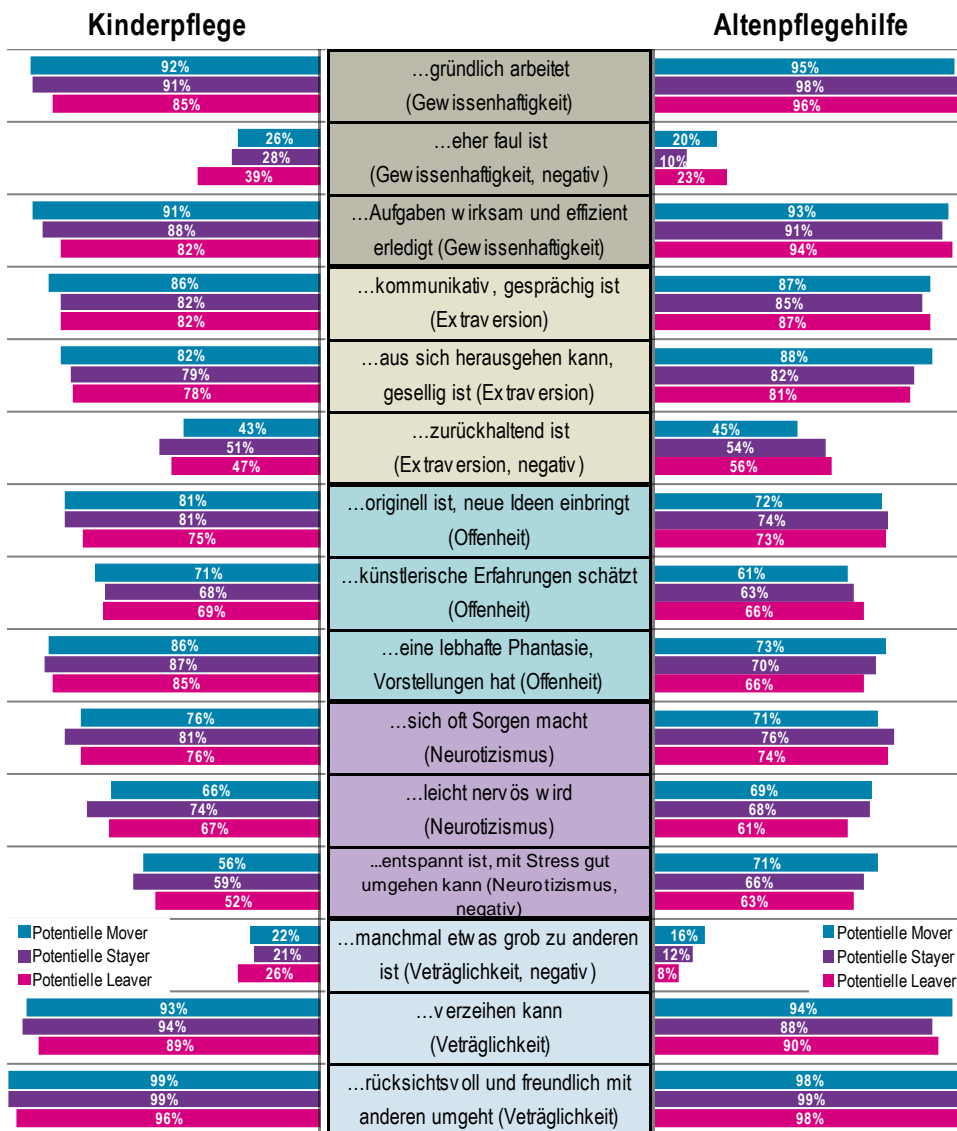
Tabelle 1: SchülerInnen im ersten Jahr der Kinderpflegeausbildung im Zeitverlauf nach Bundesländern mit entsprechendem Ausbildungsangebot.....	22
Tabelle 2: SchülerInnen im ersten Jahr der Altenpflegehilfeausbildung im Zeitverlauf nach Bundesländern mit entsprechenden Ausbildungsangeboten	23
Tabelle 3: An der Befragung teilnehmende Bildungseinrichtungen und Auszubildende nach Bundesland (BY = Bayern, NRW = Nordrhein-Westfalen) und Bildungsgang.....	25
Tabelle 4: Teilnahmezahlen der beiden Erhebungszeitpunkte nach Bundesland und Bildungsgang (absolute Zahlen).....	29
Tabelle 5: Binäre logistische Regression zum Zukunftsplan der Weiterqualifizierung zur Fachkraft (Kinderpflege)	54
Tabelle 6: Binäre logistische Regression zum Zukunftsplan der Weiterqualifizierung zur Fachkraft (Altenpflegehilfe)	55
Tabelle 7: Kreuztabelle potentielle Mover, Stayer, Leaver und tatsächliche Mover, Stayer, Leaver	60
Tabelle 8: Binäre logistische Regression zum Übergang in eine Fachkraftausbildung (AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung).....	74
Tabelle 9: Übersicht der Items zur Erhebung der „Big Five“	107
Tabelle 10: Ergebnisse der Faktorenanalyse zur Zufriedenheit im theoretischen Teil der Kinderpflege-/ Altenpflegehilfeausbildung....	109
Tabelle 11: Ergebnisse der Faktorenanalyse zur Zufriedenheit im praktischen Teil der Kinderpflege-/ Altenpflegehilfeausbildung.....	110
Tabelle 12: Berufswahlmotive (Dimensionen und dazugehörige Items)	111
Tabelle 13: Multinomiale logistische Regression zu den Zukunftsplänen der Auszubildenden in der Altenpflegehilfe	112
Tabelle 14: Multinomiale logistische Regression zu den Zukunftsplänen der Auszubildenden in der Kinderpflege	113
Tabelle 15: Multinomiale logistische Regression zum Übergang in eine Fachkraftausbildung (AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung).....	114

Anhang

Tabelle 9: Übersicht der Items zur Erhebung der „Big Five“
(in Anlehnung an Gerlitz/Schupp 2005)

Item Nr.	Wie beschreiben Sie sich selbst? Ich bin jemand, der...	Faktoren der "Big Five"
1	... gründlich arbeitet	Gewissenhaftigkeit
2	... kommunikativ, gesprächig ist	Extraversion
3	... manchmal etwas grob zu anderen ist	Verträglichkeit (-)
4	... originell ist, neue Ideen einbringt	Offenheit
5	... sich oft Sorgen macht	Neurotizismus
6	... verzeihen kann	Verträglichkeit
7	... eher faul ist	Gewissenhaftigkeit (-)
8	... aus sich herausgehen kann, gesellig ist	Extraversion
9	... künstlerische Erfahrungen schätzt	Offenheit
10	... leicht nervös wird	Neurotizismus
11	... Aufgaben wirksam und effizient erledigt	Gewissenhaftigkeit
12	... zurückhaltend ist	Extraversion (-)
13	... rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht	Verträglichkeit
14	... eine lebhaft Phantasie, Vorstellungen hat	Offenheit
15	... entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann	Neurotizismus (-)

Abbildung 40: Zustimmung („stimmt genau/eher“) zu den Items der Persönlichkeitseigenschaften der „Big Five“⁵¹



Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=1358, Altenpflegehilfe: n=273 (Fallzahlen variieren je nach Item)
 (zu beachten gelten die unterschiedlichen Fallzahlen innerhalb der Kategorien der potentiellen Mover, Stayer, Leaver; vgl. Kapitel "Der zweite Schritt oder: Die Planung des weiteren Ausbildungs- und Berufsweges")

51 Die Items wurden im Fragebogen auf der folgenden 4er-Skala bewertet: „stimmt genau“, „stimmt eher“, „stimmt eher nicht“, „stimmt überhaupt nicht“.

Tabelle 10: Ergebnisse der Faktorenanalyse zur Zufriedenheit im theoretischen Teil der Kinderpflege-/ Altenpflegehilfeausbildung

Rotierte Komponentenmatrix ^a				
	Komponente			
	1	2	3	4
Mit dem Unterricht in meiner Schule bin ich sehr zufrieden.	,674	,255	,129	,203
In der Schule gibt es viele Fächer bzw. Lernfelder, die mich interessieren.	,639	,043	,212	,227
Für gute Noten brauche ich mich nicht anzustrengen.	,038	-,064	,837	-,124
Die Anforderungen im Unterricht belasten mich sehr.	,094	,152	,804	,106
Meine Lehrer/innen können gut erklären.	,758	,264	,044	-,082
Meine Lehrer/innen sind fachlich gut.	,772	,233	-,120	-,042
In meiner Klasse fühle ich mich wohl.	,105	,134	-,036	,946
Der Schulunterricht bereitet mich gut auf den praktischen Teil der Ausbildung vor.	,296	,776	-,002	,102
Die Schule bereitet mich gut auf den theoretischen Teil der Abschlussprüfung vor.	,227	,830	,091	,081

Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Rotation konvergierte in 5 Iterationen.

Benennung der Faktoren:

- zufrieden mit Ausbildungsinhalt und LehrerInnen
- gute Vorbereitung durch Unterricht
- wenig/keine Belastung
- ausgeprägte Sozialkompetenz

Information: Die aufgeführten Items wurden auf einer Skala von 1 „stimmt genau“ bis 4 „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Für die Faktorenanalyse wurden alle Variablen so umcodiert, dass der höchste Wert dem besten Wert entspricht.

Tabelle 11: Ergebnisse der Faktorenanalyse zur Zufriedenheit im praktischen Teil der Kinderpflege-/ Altenpflegehilfeausbildung

	Rotierte Komponentenmatrix ^a				
	Komponente				
	1	2	3	4	5
Mit dem praktischen Teil meiner Ausbildung bin ich sehr zufrieden.	,362	,601	,207	,312	,035
Es gibt viele Tätigkeiten im praktischen Teil meiner Ausbildung, die mich interessieren.	,126	,871	,048	-,006	,017
Mit den Arbeitsbedingungen im praktischen Teil meiner Ausbildung bin ich zufrieden.	,165	,688	,347	,186	,118
Die Anforderungen im praktischen Teil meiner Ausbildung belasten mich sehr.	,085	,157	,092	,953	,095
Arbeitsvorgänge werden mir im praktischen Teil der Ausbildung gut erklärt.	,672	,342	,209	,037	,087
Meine Kollegen und Kolleginnen sind fachlich gut.	,285	,165	,837	-,010	,058
Unter meinen Kolleginnen und Kollegen fühle ich mich wohl.	,269	,194	,805	,169	,027
Im praktischen Teil meiner Ausbildung werde ich gut auf die Abschlussprüfung vorbereitet.	,805	,039	,180	,051	,061
Im praktischen Teil meiner Ausbildung werde ich gut in neue Arbeitsvorgänge eingewiesen, bevor ich sie alleine übernehme.	,722	,206	,255	,093	,064
Was ich im theoretischen Teil meiner Ausbildung lerne, kann ich in der Praxis oft nicht anwenden, weil ich andere Aufgaben übernehmen muss.	,120	,078	,058	,093	,982

Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente.
a. Rotation konvergierte in 6 Iterationen.

Benennung der Faktoren:

- gute Organisation der Ausbildung
- zufrieden mit Ausbildungsinhalt Praxis
- gutes personales Umfeld
- geringe Belastung
- gute Anwendbarkeit Theorie in Praxis

Information: Die aufgeführten Items wurden auf einer Skala von 1 „stimmt genau“ bis 4 „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Für die Faktorenanalyse wurden alle Variablen so umcodiert, dass der höchste Wert dem besten Wert entspricht.

Tabelle 12: Berufswahlmotive (Dimensionen und dazugehörige Items)

Intrinsische Gründe	Kinderpflege/ Altenpflegehilfe ist meine Wunschausbildung
	Ich arbeite gerne mit Kindern/ alten Menschen
Soziales Umfeld und Sicherheit	Jemand in meiner Familie arbeitet in dem Feld, daher habe ich die Idee
	Als Kinderpfleger(-in) / Altenpflegehilfe werde ich sicheren Arbeitsplatz haben
	Meine Eltern haben sich gewünscht, dass ich die Ausbildung mache
	Der Beruf genießt ein gutes Ansehen
	Die Ausbildung nutzt mir in meinem Privateben
Verwirklichung von Ausbildungszielen oder	Ich wollte eine Ausbildung machen, die auch Freunde/Bekannte machen
	Für mich war wichtig, dass ich mich in dem Berufsfeld weiterqualifizieren kann
	Ich wollte mich beruflich neu orientieren , einen neuen Beruf beginnen
	Ich wollte eine Ausbildung, die mir Zeit für Familie, Freunde, Freizeit lässt
	Die Ausbildung dient mir als Wiedereinstieg in das Berufsleben
Die Ausbildung gibt mir die Möglichkeit, meinen Schulabschluss zu verbessern	
Materielle Gründe / Aufstiegsorientierung	Möchte mich weiterqualifizieren , Ausbildung dient als Einstieg
	Der Verdienst , den ich später einmal haben werde

Tabelle 13: Multinomiale logistische Regression zu den Zukunftsplänen der Auszubildenden in der Altenpflegehilfe

Referenzkategorie: Weiterqualifizierung zur Fachkraft (*Mover*)

Parameter	Odds Ratios
Zukunftsplan: Arbeit im Berufsfeld (Stayer)	
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	2.730**
Bundesland Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	0.873
Großstadt Ref.: Kleinstadt	0.509
Förder- oder Hauptschulabschluss Ref.: Mittlerer Schulabschluss/Fachhochschulreife/Abitur	1.143
Intrinsische Gründe	2.746**
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	1.443
Aufstiegsorientierung	0.121***
Zufriedenheit im Theorieteil: wenig/keine Belastung	0.998
Zufrieden mit dem Ausbildungsinhalt in der Praxis	1.004
Konstante	0.961
Zukunftsplan: Verlassen des Berufsfeldes (Leaver)	
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	0.987
Bundesland Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	2.329 [†]
Großstadt Ref.: Kleinstadt	0.833
Förder- oder Hauptschulabschluss Ref.: Mittlerer Schulabschluss/Fachhochschulreife/Abitur	0.774
Intrinsische Gründe	0.934
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	1.434
Aufstiegsorientierung	0.311**
Zufriedenheit im Theorieteil: wenig/keine Belastung	0.976
Zufrieden mit dem Ausbildungsinhalt in der Praxis	1.237
Konstante	0.543
n=	279
Pseudo R ²	0.148

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelle 14: Multinomiale logistische Regression zu den Zukunftsplänen der Auszubildenden in der Kinderpflege

Referenzkategorie: Weiterqualifizierung zur Fachkraft (Mover)

Parameter	Odds Ratios
Zukunftsplan: Arbeit im Berufsfeld	
(Potentielle Stayer)	
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	1.845 ^{***}
Bundesland Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	4.016 ^{***}
Großstadt Ref.: Kleinstadt	1.557 [*]
Förder- oder Hauptschulabschluss Ref.: Mittlerer Schulabschluss/Fachhochschulreife/Abitur	1.647 ^{**}
Intrinsische Gründe	3.977 ^{***}
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	1.254
Aufstiegsorientierung	0.0389 ^{***}
Zufriedenheit im Theorieteil: wenig/keine Belastung	0.859
Zufrieden mit dem Ausbildungsinhalt in der Praxis	1.006
Konstante	0.704
Zukunftsplan: Verlassen des Berufsfeldes	
(Potentielle Leaver)	
19 bis 26 Jahre alt Ref.: 16 bis 18 Jahre alt	0.923
Bundesland Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	1.082
Großstadt Ref.: Kleinstadt	0.738
Förder- oder Hauptschulabschluss Ref.: Mittlerer Schulabschluss/Fachhochschulreife/Abitur	1.915 ^{***}
Intrinsische Gründe	0.474 ^{***}
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	1.358
Aufstiegsorientierung	0.0545 ^{***}
Zufriedenheit im Theorieteil: wenig/keine Belastung	0.914
Zufrieden mit dem Ausbildungsinhalt in der Praxis	1.001
Konstante	3.529 ^{***}
n=	1370
Pseudo R ²	0.297

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelle 15: Multinomiale logistische Regression zum Übergang in eine Fachkraftausbildung (AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung)

Referenzkategorie: Weiterqualifizierung zur Fachkraft (Mover)

Parameter	Odds Ratios	
	Modell 1	Modell 2
Arbeit im Berufsfeld (Stayer)		
Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	2.738 ^{***}	3.089 ^{***}
Intrinsische Gründe	2.412 ^{***}	2.614 ^{***}
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	1.645 ^{**}	1.867 ^{**}
Aufstiegsorientierung	0.267 ^{***}	0.269 ^{***}
(Hohe) Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalt bzw. den LehrerInnen im Theorieteil der Ausbildung Ref.: Niedrige/keine Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalt bzw. den LehrerInnen im Theorieteil der Ausbildung	0.712 ^{**}	0.760 [†]
(Hohe) Zufriedenheit mit der Betreuung der LehrerInnen in der Praxis Ref.: Niedrige/keine Zufriedenheit mit der Betreuung der LehrerInnen in der Praxis	0.981 [†]	0.981 [†]
Abschlussnote der Kinderpflegeausbildung (niedrigste Ausprägung Note 1; höchste Ausprägung Note 6)	-----	1.851 ^{**}
Konstante	0.334 ^{**}	0.0599 ^{***}
Berufsfeld (derzeit) verlassen (Leaver)		
Bayern Ref.: Nordrhein-Westfalen	0.988	1.595
Intrinsische Gründe	1.132	1.060
Soziales Umfeld und Sicherheitsdenken	1.223	1.349
Aufstiegsorientierung	0.225 ^{***}	0.237 ^{***}
(Hohe) Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalt bzw. den LehrerInnen im Theorieteil der Ausbildung Ref.: Niedrige/keine Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalt bzw. den LehrerInnen im Theorieteil der Ausbildung	0.762 [†]	0.878
(Hohe) Zufriedenheit mit der Betreuung der LehrerInnen in der Praxis Ref.: Niedrige/keine Zufriedenheit mit der Betreuung der LehrerInnen in der Praxis	0.983 [†]	0.991
Abschlussnote der Kinderpflegeausbildung (niedrigste Ausprägung Note 1; höchste Ausprägung Note 6)	-----	2.265 ^{***}
Konstante	2.572 ^{**}	0.201 [*]
n=	527	442
Pseudo R ²	0.166	0.200

^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

Die AutorInnen

Katrin Otremba (M.A.) ist seit 2010 als wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut e.V. tätig. Zu ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkten gehört u.a. die Thematik der Bildung und sozialen Ungleichheit mit besonderem Blick auf Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Gina Walcher (Dipl. Soz.) ist seit 2016 als wissenschaftliche Referentin im Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“ des Deutschen Jugendinstituts e.V. in München tätig. Sie studierte Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg mit dem Schwerpunkt „Bevölkerung, Migration und Integration“.

Unter Mitarbeit von:

Johannes Wendler (M.Sc.) war bis April 2017 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Weiterqualifizierung unterstützen! HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn“ am Deutschen Jugendinstitut e.V. tätig.

Herzlich bedanken möchten wir uns bei:

Dr. Nina Theresa Lichtwardt. Sie arbeitete bis Mai 2016 als wissenschaftliche Referentin im Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“ am Deutschen Jugendinstitut e. V. in München. Im Rahmen der Studie war sie für den qualitativen Forschungsstrang verantwortlich und unterstützte das vorliegende Projekt darüber hinaus vor allem in der Organisation der ersten Erhebungswelle.

In den Berufsfeldern Altenpflege und Erziehung besteht ein Mangel an Fachkräften. Sowohl die Ausbildung zum Beruf der Fachkraft für Altenpflege als auch zur Erzieherin bzw. zum Erzieher setzen einen mittleren Bildungsabschluss voraus. Die vorliegende Studie geht der Frage nach, inwieweit Personen mit Hauptschulabschluss über die Ausbildung Kinderpflege/Sozialassistentin bzw. AltenpflegehelferIn für die Weiterbildung zur Fachkraft gewonnen werden können und welche Unterstützung der erhebliche Anteil derer, die eine Weiterqualifikation anstreben, benötigt.
