ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Böhme, René

Research Report

Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:Innen:Ergebnisse einer Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 51

Provided in Cooperation with:
Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen / Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Böhme, René (2025) : Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:Innen:Ergebnisse einer Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen, Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 51, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/324876

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Eine Publikation von

Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitnehmerkammer
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 51 / August 2025

René Böhme unter Mitarbeit von Christian Otto

Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen

Ergebnisse einer Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen

Projektpartner:

Die Senatorin für Kinder und Bildung

Freie Hansestadt Bremen

Impressum

Herausgeber

iaw – Institut für Arbeit und Wirtschaft
Forum am Domshof
Domshof 26
28195 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung
GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

Titeldesign
WG-Werbeagentur

Lektorat
Johannes Reinke

Druck
Druckerei Wilhelm Wellmann, Bremen

1. Auflage 2025
ISSN: 2195-7266

Bestellung
iaw – Institut für Arbeit und Wirtschaft
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-617 04
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Reihe Arbeit und Wirtschaft
René Böhme

unter Mitarbeit von Christian Otto

Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen – Ergebnisse einer Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen

Kurzfassung

Im Land Bremen verbleiben nur 36 Prozent der in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen zehn Jahre nach Berufseinstieg noch im Berufsfeld. Elternzeit, Tätigkeits- und Berufswechsel, ein Wechsel in andere Bundesländer oder der vollständige Rückzug aus dem Erwerbsleben betreffen dagegen einen Großteil der Beschäftigten im Bereich der Elementarbildung. Die hier vorgelegte Verbleibstudie untersucht Ursachen für den Verbleib bzw. Ausstieg von Erzieher:innen im Land Bremen. Ziel ist es, individuelle und strukturelle Gründe beruflicher Entscheidungen systematisch zu erfassen und daraus Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis abzuleiten. Zwischen September und Dezember 2023 wurde eine Onlineumfrage mit 1.149 angehenden, aktiven und ehemaligen Erzieher:innen durchgeführt. Die soziodemografische Struktur der Befragten kann als typisch für die Berufsgruppe in Bremen gelten. Ergänzend wurden im Jahr 2024 qualitative Interviews (n = 47) mit Trägern, Fachschulen, Absolvent:innen und Aussteiger:innen geführt.

Die Analyse zeigt, dass die Ausbildung als Erzieher:in – trotz feststellbarer Reformbemühungen sowohl bundesweit als auch in Bremen – vielfach als wenig attraktiv eingeschätzt wird. Als hemmende Faktoren benennen Befragte insbesondere finanzielle Unsicherheiten, die lange Ausbildungsdauer, hohe Anforderungen sowie eine als unzureichend empfundene Praxisnähe. Hinzu kommen negative Praxiserfahrungen – zu kurze, schlecht strukturierte Praktika mindern das Interesse an der Arbeit in der Kindertagesbetreuung. Viele Auszubildende planen keinen Verbleib im Bremer System, verfolgen andere berufliche Ziele, möchten in Niedersachsen arbeiten oder sehen die Ausbildung als Übergang zu Studium oder Weiterbildung. Das verfügbare Fachkräftepotenzial ist daher deutlich geringer als die Ausbildungszahlen vermuten lassen.

Teilzeitarbeit ist weit verbreitet, häufig aus Gründen der Belastung und Vereinbarkeit. Zwar zeigen manche Beschäftigte die Bereitschaft zur leichten Aufstockung der Wochenarbeitszeit, knüpfen dies jedoch an verbesserte Bedingungen wie kleinere Gruppen, höhere Wertschätzung oder bessere Bezahlung – Voraussetzungen, die aktuell kaum gegeben sind. Auch viele Vollzeitkräfte sind unzufrieden, insbesondere aufgrund mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung, großer Gruppen, fehlender Vertretungsreserven sowie unzureichender Vereinbarkeit und Gesundheitsförderung. Etwa ein Drittel denkt über berufliche Veränderungen nach – durch Stundenreduktion, Tätigkeitswechsel oder einen Ortswechsel. Zunehmend verlassen Erzieher:innen Bremen in Richtung niedersächsisches Umland, wo Wohn- und Arbeitsbedingungen oft als günstiger wahrgenommen werden. Die Rückkehrwahrscheinlichkeit ist gering. Hauptmotive für einen Wechsel sind unzureichende Arbeitsbedingungen, ein belastendes Arbeitsklima und der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Viele wechseln in andere soziale oder pädagogische Bereiche mit besseren Rahmenbedingungen und schließen eine Rückkehr in die Kita aus.

Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, ist eine umfassende Strategie erforderlich, die strukturelle Verbesserungen und neue Zugänge zum Beruf umfasst. Die Ausbildung muss noch attraktiver werden – durch bessere finanzielle Förderung, stärkere Praxisorientierung und flexiblere Ausbildungswege. Reformierte Rahmenbedingungen müssen klarer kommuniziert werden. Gleichzeitig gilt es alternative Zugänge zu fördern, etwa durch vereinfachte Quereinstiege und berufsbegleitende, modulare Qualifizierungen. Quereinsteiger:innen benötigen jedoch intensive Begleitung. Trotz bereits erreichter Fortschritte bleibt die Aufwertung des Berufs zentral – durch bessere Bezahlung und stärkere gesellschaftliche Anerkennung. Der Beruf muss als gleichwertiger Teil des Bildungssystems anerkannt und entsprechend behandelt werden. Schließlich sind die Arbeitsbedingungen spürbar zu verbessern: Kleinere Gruppen, multiprofessionelle Teams – insbesondere bei vielen Kindern mit erhöhtem Förderbedarf – sowie feste Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit sind entscheidend. Auch Teamarbeit, Konfliktmanagement und Gesundheitsförderung müssen gestärkt werden. Nur unter verbesserten Rahmenbedingungen kann das Berufsfeld langfristig stabilisiert und attraktiver gestaltet werden.

Abstract

In the federal state of Bremen, only 36 percent of early childhood educators remain in the profession ten years after entering the field. Maternity or parental leave, career changes, occupational shifts, relocation to other federal states, or a complete withdrawal from the labour market affect a large proportion of those employed in early childhood education. The retention study presented here investigates the reasons why educators in Bremen either remain in or leave the field of early childhood care and education. Its aim is to systematically identify both individual and structural factors influencing professional decisions and to derive recommendations for policy and practice. Between September and December 2023, an online survey was conducted with 1,149 prospective, active, and former educators. The sociodemographic profile of the respondents can be considered typical for the profession in Bremen. In addition, qualitative interviews (n=47) with providers, vocational schools, graduates, and leavers were conducted in 2024 to explore the findings in greater depth.

The analysis shows that, despite noticeable reform efforts, the training to become an early childhood educator is still widely perceived as unattractive. Respondents cited key deterrents such as financial insecurity, the relatively long training period, high demands, and a perceived lack of practical relevance. Negative practical experiences also play a role – placements that are too short or poorly structured tend to reduce interest in working in early childhood education. Many trainees do not plan to remain within the Bremen system; they pursue alternative career goals, intend to work in Lower Saxony, or regard the training as a transitional phase before entering higher education or further training. As a result, the available pool of skilled professionals is significantly smaller than training numbers might suggest.

Part-time work is widespread, often due to high workload and the need to reconcile work and private life. While some professionals express willingness to increase their working hours slightly, they link this to improved conditions – such as smaller groups, greater recognition, or better pay – which are currently rarely met. Many full-time staff also express dissatisfaction, particularly due to a lack of public appreciation, large group sizes, insufficient substitute staff, and poor work-life balance and health support. Around one third are considering professional changes – through reduced hours, role changes, or relocation. An increasing number of educators are leaving Bremen, often moving to neighbouring areas in Lower Saxony where living and working conditions are perceived as more favourable. The likelihood of return is low. Main reasons for leaving include poor working conditions, stressful work environments, and a desire for personal development. Many move into other social or educational fields offering better overall conditions and rule out returning to a childcare setting.

To address the shortage of skilled professionals effectively, a comprehensive strategy is required that includes both structural improvements and new pathways into the profession. Training must be made more attractive – through better financial support, increased practical relevance, and more flexible, shorter routes – and this attractiveness needs to be clearly communicated. At the same time, alternative entry paths should be supported, such as simplified lateral entry and modular, part-time qualifications. However, lateral entrants require intensive support to find their footing in the profession. Despite some progress, upgrading the profession remains essential – through better pay and greater societal recognition. The role must be acknowledged and treated as an equal part of the education system. Finally, working conditions must be tangibly improved: smaller group sizes, multi-professional teams – particularly when working with children with additional needs – and dedicated time for indirect pedagogical work are crucial. Teamwork, conflict management, and health promotion also need to be strengthened. Only with improved conditions can the profession be stabilised and made more attractive in the long term.

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 1
2 FORSCHUNGSSTAND UND FRAGESTELLUNGEN 7
2.1 Stand der Forschung zum Fachkräfteverbleib in den Erziehungsberufen 7
2.2 Forschungsfragen und methodisches Design 10
3. ERGEBNISSE DER ONLINEUMFRAGE 13
3.1 Realisierte Stichprobe 13
3.2 Personen in der Ausbildung 15
3.3 Personen im Berufspraktikum/Berufseinstiegsjahr 17
3.4 Beschäftigte in der Kindertagesbetreuung 20
3.5 Ortswechsler:innen 32
3.6 Tätigkeits-/Berufswechsler:innen 35
4. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN INTERVIEWS 41
4.1 Ergebnisse der Expert:inneninterviews 41
4.2 Ergebnisse der Interviews mit angehenden Erzieher:innen 49
4.3 Ergebnisse der Interviews mit Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen 58
5. DISKUSSION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 72
5.1 Zusammenfassung und Einordnung der Ergebnisse 72
5.2 Handlungsempfehlungen 78
LITERATUR 83

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Weiterer Erwerbsverlauf bis Ende 2020 nach Beginn der ersten Beschäftigung als Erzieher:in nach Geschlecht und Erwerbsstatus. ... 8
Abbildung 2: Realisierte Stichprobe nach Personengruppen ... 13
Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Erzieher:innenausbildung im Land Bremen ... 15
Abbildung 4: Favorisierte Einsatzfelder angehender Erzieher:innen im Land Bremen ... 16
Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Berufspraktikum im Land Bremen ... 18
Abbildung 6: Favorisierte Einsatzfelder von Personen im Berufspraktikum im Land Bremen ... 19
Abbildung 7: Stundenumfang teilzeitbeschäftigter Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung ... 21
Abbildung 8: Gründe für Teilzeitarbeit ... 22
Abbildung 9: Wahrscheinlichkeit der Erhöhung der Wochenstundenzahl ... 23
Abbildung 10: Prioritätenliste für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit (durchschnittlicher Rang) ... 24
Abbildung 11: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der beruflichen Praxis ... 26
Abbildung 12: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der Vereinbarkeit ... 26
Abbildung 13: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der Organisation/Führung ... 27
Abbildung 14: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der Weiterbildung/Karriere ... 27
Abbildung 15: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten des Gesundheitsschutzes ... 28
Abbildung 16: Prioritätenliste für berufliche Entscheidungen (durchschnittlicher Rang) ... 29
Abbildung 17: Zukunftspläne von in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen ... 30
Abbildung 18: Verbleibswahrscheinlichkeit nach sozialstrukturellen Merkmalen ... 31
Abbildung 19: Gründe für den Wechsel des Arbeitsorts ... 33
Abbildung 20: Neue Einsatzorte ... 34
Abbildung 21: Rückkehrwahrscheinlichkeit nach Bremen auf einer Skala von 0 bis 5 ... 34
Abbildung 22: Beschäftigungsdauer in der Kindertagesbetreuung vor dem Wechsel ... 35
Abbildung 23: Aktuelle berufliche Situation von Tätigkeits-/Berufswechsler:innen ... 36
Abbildung 24: Neues Tätigkeitsfeld von Tätigkeits-/Berufswechsler:innen ... 37
Abbildung 25: Gründe für den Wechsel der Tätigkeit/des Berufs ... 38
Abbildung 26: Rückkehrwahrscheinlichkeit in den Beruf auf einer Skala von 0 bis 5 ... 39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitsort und Weiterqualifizierungspläne angehender Erzieher:innen im Land Bremen 16
Tabelle 2: Arbeitsort und Weiterqualifizierungspläne von Personen im Berufspraktikum 19
Tabelle 3: Unterschiede in der Prioritätenliste nach Teilgruppen (Teilzeitkräfte) 24
Tabelle 4: Unterschiede in der Prioritätenliste nach Teilgruppen (Vollzeitkräfte) 29
Tabelle 5: Zukunftspläne nach Teilgruppen 32

Abkürzungsverzeichnis

AFZ	Ausbildungs- und Fortbildungszentrum
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DJI	Deutsches Jugendinstitut
d. h.	das heißt
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ebb	Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
et al.	et alii (und andere)
EUR	Euro
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hrsg.	Herausgeber:in
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iaw	Institut Arbeit und Wirtschaft
IQ	Informations- und Qualifizierungsprojekt (bzw. IQ-Fachstelle)
Kita	Kindertagesbetreuung
KldB	Klassifikation der Berufe
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
nifbe	Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung
Nr.	Nummer
PiA	praxisintegrierte Ausbildung
TPS	Theorie und Praxis der Sozialpädagogik (Fachzeitschrift)
u. a.	unter anderem
ÜFA	Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften (Projekt)
VAW	Vierteljahreshefte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VHS	Volkshochschule
WiFF	Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte
WZ	Klassifikation der Wirtschaftszweige
z. B.	zum Beispiel

1 Einleitung

Welche Entwicklungen gibt es in der Kindertagesbetreuung in Deutschland insgesamt?

Die frühkindliche Bildung hat in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland zunehmend an gesellschaftlicher und politischer Bedeutung gewonnen. Durch die schrittweise Einführung von Rechtsansprüchen in der Kindertagesbetreuung (seit 1999 für Drei- bis Sechsjährige; seit 2013 für unter Dreijährige, ab 2026 für Grundschulkinder) haben sich in (West-)Deutschland lange Zeit etablierte Strukturen der Familienpolitik grundlegend verändert. So werden – mit ansteigender Tendenz – laut aktuellen Erhebungen mittlerweile über 36 Prozent der unter Dreijährigen und 91 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen in einer Kindertagesstätte bzw. der Kindertagespflege betreut (Statistisches Bundesamt 2023). Ferner nutzt mit 56 Prozent etwa die Hälfte aller Schüler:innen im Primarbereich ein Ganztagsangebot in Form von gebundenen, teilgebundenen oder offenen Ganztagsschulen sowie Horten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 142). Auch die Zahl der in der Kindertagesbetreuung tätigen Personen ist von 1990 bis 2022 von 360.000 auf über 880.000 Menschen angestiegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023). Die mit Abstand größte Gruppe der Beschäftigten in der Elementarbildung sind Erzieher:innen. Sie bilden mit fast 80 Prozent des pädagogischen, Leitungs- und Verwaltungspersonals die größte Gruppe und stellen damit das personelle Rückgrat der Elementarbildung (Statistisches Bundesamt 2023).

Doch der Bedarf an Kitaplätzen ist vor allem in den alten Bundesländern zuletzt stetig weiter gestiegen. Neben der vermehrten Nachfrage nach (ganztägiger) Betreuung hat das auch mit einem Anstieg der Kinderzahlen zu tun (Statistisches Bundesamt 2025). So hat sich in den vergangenen zehn Jahren die Zahl der Kinder unter sechs Jahren in Deutschland deutlich erhöht. Während am 31. Dezember 2013 noch rund 4,11 Millionen unter Sechsjährige im Land lebten, waren es fünf Jahre später, am 31. Dezember 2018, bereits etwa 4,67 Millionen – ein Zuwachs von fast einer halben Million Kindern. Bis 2023 konsolidierte sich dieser Wert bei 4,60 Millionen – bei entsprechend unterschiedlichen Trends nach Bundesländern. Die Entwicklung wurde maßgeblich durch eine steigende Zahl potenzieller Mütter, eine höhere Geburtenrate pro potenzieller Mutter sowie durch eine substanzielle Zuwanderung von Familien beeinflusst. In der Folge sieht sich das System der frühkindlichen Bildung erheblichen Herausforderungen gegenüber, da der Bedarf an Betreuungsplätzen und qualifiziertem Personal deutlich steigt.

Neben den rein quantitativen Bedarfen gibt es aber auch qualitative Entwicklungen: Denn Kindertageseinrichtungen werden heute nicht mehr nur als Betreuungsorte verstanden, sondern als erste Bildungsinstitutionen, in denen wichtige Grundlagen für die kognitive, soziale und emotionale Entwicklung von Kindern gelegt werden. Die Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Kinder- und Familienzentren stellt dabei einen bedeutenden Schritt hin zu einer ganzheitlichen Bildungs- und Unterstützungsstruktur dar, der auch mit einem erhöhten Fachkräftebedarf einhergeht (Stöbe-Blossey 2012; Böhme 2017; Böhme/Hashem-Wangler 2023). Ziel dieser Entwicklung ist es, über die reine Betreuung und frühkindliche Bildung hinaus niedrigschwellige Angebote für Familien bereitzustellen und so Kitas zu zentralen Anlaufstellen im Sozialraum auszubauen. Kinder- und Familienzentren bündeln pädagogische, beratende und unterstützende Leistungen unter einem Dach – etwa durch Elternbildungsangebote, Sozialberatung, Gesundheitsförderung oder Kooperationen mit Fachstellen. Durch diese erweiterte Ausrichtung können sie insbesondere Familien in belasteten Lebenslagen besser erreichen und in ihrer Erziehungskompetenz stärken. Gleichzeitig ergeben sich neue Anforderungen an die Fachkräfte, etwa im Hinblick auf interdisziplinäre Zusammenarbeit, Netzwerkarbeit und sozialräumliche Orientierung, die in der Personalentwicklung und -qualifizierung entsprechend berücksichtigt werden müssen.

Was wird gegen den Fachkräftemangel unternommen? Zeigen sich Erfolge?

Doch der quantitativen und qualitativen Expansion der Kindertagesbetreuung steht ein eklatanter Engpass gegenüber: der Mangel an qualifizierten pädagogischen Fachkräften. In den vergangenen Jahren haben Deutschland und die Bundesländer daher verschiedene Maßnahmen ergriffen, um dem zunehmenden Fachkräftemangel in den Erziehungsberufen entgegenzuwirken (Böhme/Bleses 2024; Böhme 2024). Ein zentrales Anliegen war es, die Ausbildung attraktiver und zugänglicher zu gestalten. Dazu gehört vor allem die Einführung praxisintegrierter Ausbildungsformate, bei denen angehende Erzieher:innen bereits während der Ausbildung vergütet arbeiten können. Diese Form der Ausbildung kombiniert theoretisches Lernen mit praktischer Erfahrung und erleichtert so den Einstieg in den Beruf. Gleichzeitig wurde in vielen Bundesländern das zuvor übliche Schulgeld für Erzieher:innenfachschulen abgeschafft, um finanzielle Hürden zu senken. Auch gab es zahlreiche Imagekampagnen, um für den Beginn einer Erzieher:innenausbildung zu werben. Als Ergebnis ist die Zahl der Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenweiterbildung von 2012 bis 2022 um fast 40 Prozent angestiegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023). Um auch Quereinsteiger:innen den Zugang zu erleichtern, wurden zudem vermehrt berufsbegleitende Ausbildungsmodelle und Umschulungsprogramme angeboten, beispielsweise über die Bundesagentur für Arbeit.

Wichtige Impulse stellten auch das sogenannte Gute-Kita-Gesetz von 2019 und das am 1. Januar 2023 in Kraft getretene KiTa-Qualitätsgesetz dar. Mit diesen Gesetzen stellt der Bund den Ländern umfangreiche finanzielle Mittel zur Verfügung, die u. a. zur Qualitätsverbesserung in der frühkindlichen Bildung verwendet werden können. Dabei lag ein Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung, etwa durch Investitionen in die Qualifizierung von Personal, die Verbesserung von Leitungszeiten oder die Förderung zusätzlicher Fachkräfte. Auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa durch erweiterte Öffnungszeiten, waren Teil der Qualitätsentwicklung – was allerdings wiederum den Bedarf an Fachpersonal weiter erhöhte und entsprechenden Handlungsdruck erzeugte.

Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahren ebenfalls darauf hingewirkt, die Arbeitsbedingungen in den Erziehungsberufen und somit die Attraktivität des Berufsbilds zu verbessern (Böhme/Bleses 2024). Ein zentraler Hebel war dabei die Aushandlung besserer Tarifverträge, die u. a. Gehaltserhöhungen, eine verbesserte Eingruppierung für Erzieher:innen sowie Kitaleitungen und eine Erhöhung von Urlaubs- und Freizeittagen zur Folge hatten. Durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Streiks machten die Gewerkschaften ferner auf die Belastungen und strukturellen Defizite im Berufsfeld aufmerksam.

Wie die Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023) bilanziert, kam es rein quantitativ betrachtet tatsächlich im Durchschnitt zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Die Gehälter in der Frühen Bildung sind zwischen 2012 und 2021 leicht überdurchschnittlich um rund 26 Prozent gestiegen, bei den Erwerbstätigen insgesamt um 22 Prozent. Die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Frühen Bildung hat auf zuletzt 9 Prozent weiter abgenommen. Ferner hat sich seit 2012 der Personal-Kind-Schlüssel in fast allen Gruppenformen deutlich verbessert – und das bei einem im Arbeitsfeld insgesamt betrachtet recht robusten Qualifikationsgefüge.

Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel in den Erziehungsberufen wird zudem regelmäßig die stärkere Personalakquise im Ausland als mögliche Handlungsoption ins Spiel gebracht (BMFSFJ 2024a: 19 ff.). Ein entsprechendes Programm der Bundesarbeitsagentur zur Gewinnung von Kita-Fachkräften aus dem europäischen Ausland läuft bereits seit Jahren. Zwischen 2012 und 2023 wurden deutschlandweit etwa 12.500 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Erzieher:innenausbildung gestellt – pro Jahr also im Mittel etwa 1.000 Anträge bundesweit (BIBB 2024). Da Erziehungsberufe landesrechtlich geregelt sind, erfolgt sowohl die Entscheidung über den Ausgang der Verfahren als auch die detaillierte statistische Analyse der Vorgänge nur auf Bundesländerebene. Eine aktuelle aggregierte Zusammenschau des Antragsgeschehens in den Ländern legten Hartwich und Tillmann (2024) vor: Demnach ist das Verfahrensaufkommen für den Erzieher:innenberuf merklich angestiegen – im Zeitraum der letzten fünf Jahre beispielsweise um 65 Prozent. Etwa neun von zehn Antragstellenden im Bereich der Erziehungsberufe

sind dabei weiblich und kommen aus Ländern der Europäischen Union (z. B. Spanien, Polen), allerdings hat sich zuletzt auch der Anteil von Personen aus Drittstaaten (z. B. Ukraine, Syrien, Türkei) spürbar erhöht. In Bezug auf den Ausgang der Verfahren halten Hartwich und Tillmann (2024: 11) am Beispiel der Angaben zum Jahr 2023 fest, dass nur jedes vierte Verfahren (25 Prozent) mit der Feststellung der vollen Gleichwertigkeit endete. In nahezu 50 Prozent der entschiedenen Verfahren wurden signifikante Unterschiede zwischen der im Ausland erworbenen Qualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt. Diese müssen vor der beruflichen Anerkennung durch einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung ausgeglichen werden. 26 Prozent der Verfahren endeten mit einem negativen Bescheid. Eine ähnliche Datenanalyse für den Zeitraum 2016–2021 (ebb 2022: 5) ermittelte sogar eine Ablehnungsquote von nahezu 50 Prozent. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist der Anteil der negativ beschiedenen Verfahren für Erziehungs- und Lehrberufe überdurchschnittlich hoch (Böhme 2023: 13). Insbesondere im Referenzberuf Erzieher:in ist die Ablehnungsquote deutlich höher, und der Anteil der Verfahren, in denen die volle Gleichwertigkeit ausländischer und deutscher Qualifikationen bestätigt wird, ist geringer als bei anderen Berufen im Bereich der Frühen Bildung – eine Tatsache, deren Ursachen bisher ungeklärt sind (Hartwich/Tillmann 2024: 11). Im Ländervergleich stark schwankende Anerkennungsquoten können dabei vermutlich auf Besonderheiten bei der Gestaltung der Anerkennung von frühpädagogischen Berufen zurückgeführt werden (Benzer/Roser 2022). So seien die Berufsbilder in der Frühpädagogik unklar bzw. uneinheitlich definiert, die Verfahren in der Verantwortung verschiedener Behörden und unterschiedlich komplex ausgestaltet. Auch die erwarteten Sprachkompetenzen und der Zeitpunkt, zu dem die Nachweise verlangt würden, variierten lokal. Des Weiteren gebe es in den Bundesländern nahezu keine Eignungsprüfungen, stattdessen seien Anpassungslehrgänge der Normalfall als Ausgleichsmaßnahme. Die Nachfrage sei hier in vielen Bundesländern aber gering, da die Prüfung anspruchsvoll sei und es oft keine Vorbereitungskurse gebe. Auffällig sei ferner die große Varianz in Bezug auf das Angebot an Ausgleichsmaßnahmen. Die in der Praxis bewährten modularisierten und berufsbegleitenden Modellansätze sowie Angebote, die fachliches und sprachliches Lernen verknüpften, seien dabei keinesfalls in allen Bundesländern der Regelfall.

Trotz aller Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung wird durch repräsentative Umfragen weiterhin eine sogenannte Betreuungsplatz- und Fachkräftelücke identifiziert (Bertelsmann-Stiftung 2023; KOFA 2023), die mit der Forderung nach einem weiteren Betreuungsplatzausbau bzw. verstärkten Fachkräftegewinnungsaktivitäten einhergeht. So geht die Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2023 von etwa 430.000 fehlenden Betreuungsplätzen in Deutschland aus. KOFA-Berechnungen beziffern die Fachkräftelücke im Jahr 2022 auf über 21.500 Personen bei einer ausgewiesenen Engpassrelation von 34 (d. h. 34 arbeitssuchende Personen auf 100 offene Stellen). Der Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung ist inzwischen zu einem strukturellen Problem mit weitreichenden Folgen geworden. Viele Einrichtungen arbeiten unterbesetzt, offene Stellen bleiben über lange Zeit unbesetzt oder können nur mit pädagogisch nicht einschlägig qualifiziertem Personal kompensiert werden. Neuere Studien zeigen, dass die Belastung und Unzufriedenheit unter Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung zugenommen haben (ver.di 2021; Colbasevici/Espenhorst 2024; Lagemann 2024; Hall/Santiago-Vela 2025; nifbe 2025), was insbesondere auf unzureichende personelle Ausstattung und zunehmend herausforderndes Verhalten von Kindern zurückgeführt wird. Diese Faktoren führen nicht nur zu einem erhöhten Überlastungsempfinden, sondern begünstigen auch Abwanderungsgedanken und eine hohe Personalfluktuation – während gut ausgestattete Einrichtungen das Risiko für Überlastung und Berufswechsel deutlich senken können. Neben dem Mangel an Nachwuchskräften rückt daher zunehmend ein zweites Problem in den Fokus: die Abwanderung von erfahrenen Fachkräften aus dem Berufsfeld.

Zahlreiche Erzieher:innen verlassen nämlich innerhalb weniger Jahre nach Ausbildungs- oder Studienabschluss ihre Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung oder wechseln in andere Bereiche des Bildungs- und Sozialwesens (Begemann/Schilling 2011; Rauschenbach/Schilling 2010; Sell/Kersting 2010; Grgic 2018; 2019; Müller et al. 2018). Hinter diesen Entwicklungen stehen häufig komplexe Motivlagen. Neben der hohen Arbeitsbelastung zählen unzureichende Bezahlung, mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung, eingeschränkte Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie unbefriedigende Rahmenbedingungen im Alltag

vieler Einrichtungen zu den am häufigsten genannten Gründen. Die Folge ist eine verstärkte Personalfluktuation, die nicht nur die betroffenen Einrichtungen destabilisiert, sondern auch negative Auswirkungen auf die pädagogische Kontinuität für Kinder und Familien hat.

Wie ist die Situation im Land Bremen? Was wurde hier unternommen?

All diese Entwicklungen lassen sich auch im Land Bremen deutlich beobachten. Die Betreuungsquoten liegen dabei deutlich unter dem Bundesmittel und sind im Ländervergleich sowohl in der Gruppe der unter Dreijährigen als auch bei den Drei- bis Sechsjährigen die geringsten (Statistisches Bundesamt 2023). Die Lücke zwischen Betreuungswünschen und Betreuungsquoten ist in Bremen besonders groß, entsprechend besteht hier noch erhebliches Ausbaupotenzial für die Kindertagesbetreuung. Ein wesentlicher Faktor ist der starke Anstieg der Zahl unter Sechsjähriger im Land Bremen, die zwischen 2013 und 2023 um etwa 26 Prozent zunahm. In einzelnen Stadtteilen wie Blumenthal (+58 Prozent), Walle (+55 Prozent) und Vegesack (+54 Prozent) lag der Zuwachs sogar deutlich über dem städtischen Durchschnitt.

In Bremen wurden in den zurückliegenden Jahren verschiedene Anstrengungen unternommen, um die Situation in der Kindertagesbetreuung zu verbessern. So stieg die Zahl der Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung von 2012 bis 2022 im Land Bremen um 26 Prozent – ein in Relation zum Bundesmittel von 40 Prozent unterdurchschnittlicher Wert (Böhme 2025: 41). Dafür zählte Bremen (nach Baden-Württemberg) zu den Vorreitern bei der Einführung der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA). Dieses Modell, das Theorie und Praxis eng miteinander verzahnt, ermöglicht angehenden Erzieher:innen eine dreijährige vergütete Ausbildung, bei der sich Theorieunterricht und praktischer Einsatz regelmäßig abwechseln. Durch die sozialversicherungspflichtige Entlohnung während der Ausbildung und die enge Praxisanbindung konnte Bremen die Ausbildung für neue Zielgruppen deutlich attraktiver gestalten. Die Evaluation des fünften Jahrgangs der Praxisintegrierten Ausbildung in Bremen zeigt ein insgesamt sehr positives Bild des Ausbildungsformats (ibs 2025): Einrichtungen, Auszubildende und Lehrkräfte bewerten PiA durchweg besser als andere Ausbildungswege – insbesondere wegen der engen Verzahnung von Theorie und Praxis. Die schulische Ausbildung erhält durchweg gute Noten, wobei theoretische Inhalte meist besser abschneiden als praxisbezogene Anteile. Die Organisation des Ausbildungsformats wird solide bewertet, auch wenn Belastungen durch die Doppelanforderung von Schule und Praxis sichtbar werden.

Mit der Aufstiegsfortbildungsprämie unterstützt das Land Bremen seit 2019 zudem erfolgreiche Absolvent:innen einer staatlich anerkannten Aufstiegsfortbildung – darunter auch ausgebildete Erzieher:innen – mit einer finanziellen Anerkennung. Ursprünglich lag die Prämienhöhe bei bis zu 4.000 Euro. Aufgrund der angespannten Haushaltslage wurde die ursprünglich 4.000 Euro hohe Prämie zum 1. März 2025 in Anlehnung an andere Bundesländer auf 1.300 Euro gesenkt, mit einer befristeten Aufstockungsmöglichkeit auf 2.600 Euro für Abschlüsse bis zum 31. August 2025. Anspruch auf die Prämie haben Personen, die ihren Hauptwohnsitz oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit mindestens sechs Monaten im Land Bremen oder Bremerhaven nachweisen können.

Ferner hat Bremen seine Aktivitäten zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse in den letzten Jahren deutlich verstärkt. Im Bereich der Erzieher:innenberufe wurden die Zugangsbarrieren schrittweise abgebaut. So trat im Mai 2025 zusätzlich eine eigene Verordnung zur Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Abschlüsse in Kraft, welche die Verfahren weiter vereinheitlicht und beschleunigen soll. Insgesamt betrachtet steht Ratsuchenden ein passgenaues Unterstützungsangebot zur Verfügung, das jedoch aufgrund des Rückzugs des Bundes aus der Finanzierung zunehmend unter Druck gerät (Böhme/Heibült 2017; Böhme 2023). Zudem beteiligt sich Bremen intensiv am bundesweiten Programm zur Gewinnung sozialpädagogischer Fachkräfte aus Spanien, das auf die gezielte Rekrutierung und Integration qualifizierter Fachkräfte aus dem europäischen Ausland abzielt. Als Ergebnis dieser Maßnahmen wurden seit 2019 jährlich rund 60 bis 120 Anerkennungsverfahren in der Kategorie „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe“ erfolgreich abgeschlossen (Statistisches Landesamt Bremen 2025b).

Ein weiterer Schritt war die Durchführung des ersten und zweiten Kitagipfels in den Jahren 2023 und 2024. Ziel der Kitagipfel war es, eine akteursübergreifende transdisziplinäre Plattform für den Austausch über aktuelle Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung zu schaffen. Im Mittelpunkt standen dabei die vielfältigen Probleme und Perspektiven rund um Betrieb, Ausbau und Weiterentwicklung frühkindlicher (Bildungs-)Einrichtungen. Diese sollten umfassend und nachhaltig beleuchtet werden, um verbindliche Handlungswege zu verabreden, gemeinsame Positionen herauszuarbeiten und bestehende Differenzen offen zu benennen. Vor allem der erste Bremer Kitagipfel hat wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des frühkindlichen Bildungssystems im Land Bremen gesetzt. So wurde beispielsweise die Verdopplung der PiA-Ausbildungsplätze beschlossen, um dem Fachkräftemangel in den Kitas aktiv zu begegnen. Ergänzend dazu wurden Investitionen in den Bau von rund 50 neuen Kitas angekündigt, insbesondere in sozial benachteiligten Stadtteilen. Im Ergebnis einigten sich die Beteiligten zudem auf weitere konkrete Maßnahmen, die u. a. die Einführung eines Berufseinstiegsjahres, die Ausweitung der berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten für Erzieher:innen und die Öffnung von Berufseinstiegen für pädagogisch bisher nicht formal qualifizierte Personen umfassten. Auch strukturelle Verbesserungen wie die Vereinfachung von Genehmigungsprozessen beim Kitaneubau sowie die Durchführung einer Verbleibstudie für Erziehungsberufe im Land Bremen wurden beschlossen. Aus dem ersten Kitagipfel ging auch die sogenannte Verantwortungsgemeinschaft hervor – eine dauerhafte Zusammenarbeit zentraler Akteur:innen, die gemeinsam Verantwortung für die Entwicklung des Kita-Systems in Bremen übernehmen und konkrete Maßnahmen abstimmen.

Das sogenannte Berufseinstiegsjahr wurde bereits zum Schuljahr 2023/2024 umgesetzt. Es stellt eine Alternative zum Berufspraktikum dar. Im Rahmen des Berufseinstiegsjahres erfolgt die Anstellung als staatlich geprüfte:r Erzieher:in in der Tätigkeit einer sozialpädagogischen Mitarbeiterin bzw. eines sozialpädagogischen Mitarbeiters gemäß bzw. in Anlehnung an die Entgeltgruppe S4 (Stufe 1) des TVöD SuE. 80 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit werden in der Einrichtung geleistet. Anders als im Berufspraktikum erfolgt der Einsatz dabei bedarfsdeckend, d. h., die Tätigkeit fließt in den Personalschlüssel ein. Eine fachlich qualifizierte Fachkraft übernimmt die Anleitung innerhalb der Einrichtung. Für 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt eine Freistellung zur Teilnahme an praxisbegleitenden Veranstaltungen sowie an Fortbildungsangeboten. Dieses Modell verbindet eine strukturierte Einarbeitung mit qualifizierender Begleitung im Übergang in das Berufsfeld.

Um auf spezifische Förderbedarfe in der frühkindlichen Bildung zu reagieren, verfolgt Bremen verschiedene modellartige Ansätze, die strukturell und niedrigschwellig angelegt sind. Mit dem Modellprojekt „Inklusionsberatung“ beim kommunalen Träger werden speziell qualifizierte Fachkräfte eingesetzt, die pädagogische Teams, Familien und externe Partner begleiten, um inklusive Bildungsprozesse im Alltag zu unterstützen und nachhaltig zu verankern. Parallel dazu bietet das Kita-Einstiegshaus in Bremen-Gröpelingen einen niedrigschwelligen Zugang für Familien, insbesondere mit Fluchterfahrung oder Migrationshintergrund, die noch keinen regulären Kitaplatz in Anspruch nehmen können. Kinder werden dort spielerisch an den Kita-Alltag herangeführt, während Eltern im begleitenden Elterncafé Beratung und Unterstützung erhalten. Beide Maßnahmen zielen darauf ab, Barrieren abzubauen, Teilhabechancen zu verbessern und benachteiligte Gruppen gezielt in das Bildungssystem zu integrieren.

Trotz der dargelegten Maßnahmen bleibt die Personalsituation aber in vielen Einrichtungen angespannt (Schwarzer 2022; Böhme 2025). Der Fachkräftebedarf übersteigt weiterhin regelmäßig das Angebot, und zahlreiche Träger berichten von Schwierigkeiten bei der langfristigen Bindung ihrer Mitarbeitenden. Erschwerend kommt hinzu, dass der Kinderzahlenanstieg im Bereich der unter Sechsjährigen im Land Bremen zwischen 2013 und 2023 mit einem Zuwachs von 8.500 Kindern bzw. 26 Prozent deutlich überdurchschnittlich ausfiel, und zwar vor allem in denjenigen Stadtteilen, die zuvor einen unterdurchschnittlichen Versorgungsgrad mit Krippen- und Kitaplätzen aufwiesen (Statistisches Landesamt Bremen 2025a). Zudem nahm die Zahl der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Bremer Kitas in den vergangenen fünf bis zehn Jahren deutlich zu. Die spezifischen sozialräumlichen Bedingungen in Bremen, etwa

ein hoher Anteil sozial benachteiligter Familien in bestimmten Stadtteilen, stellen zusätzliche Anforderungen an das Personal und erhöhen den Druck im System. Auch in Bremen ist die Fluktuation von Fachkräften daher zu einem relevanten Thema geworden, das sowohl von Trägerseite als auch politisch verstärkt in den Blick genommen werden muss. Der Fachkräfteverbleib war nicht zuletzt ein zentrales Thema auf den beiden Bremer Kitagipfeln in den Jahren 2023 und 2024.

Was war das Ziel dieser Untersuchung?

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen dieser Untersuchung genau dort angesetzt, wo bislang häufig nur Annahmen, aber kaum systematische empirische Erkenntnisse bestehen: bei den Motiven beruflicher Veränderungen von Erzieher:innen. Ziel ist es, am Beispiel der Fachkräfte im Land Bremen ein vertieftes Verständnis für die individuellen und strukturellen Gründe zu erlangen, die Fachkräfte dazu bewegen, ihren Arbeitsplatz oder gar das Berufsfeld zu verlassen. Welche Faktoren führen zu einem Verbleib im Beruf – und welche zur Entscheidung, sich beruflich neu zu orientieren? Inwiefern unterscheiden sich die Motive je nach Trägerstruktur, Arbeitsbedingungen oder persönlichen Lebensumständen? Und welche Handlungsmöglichkeiten ergeben sich daraus für Politik, Verwaltung und Träger, um pädagogische Fachkräfte langfristig zu halten? Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, praxisrelevante Erkenntnisse für die Fachkräftebindung zu liefern und Impulse für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in der Kindertagesbetreuung zu geben.

Der hier vorgelegte Bericht fasst die Ergebnisse der im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Senatorin für Kinder und Bildung erstellten Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen zusammen. Hierzu werden zunächst der Forschungsstand (Kapitel 2.1) und das Forschungsdesign (Kapitel 2.2) näher erläutert. Im Anschluss stellt Kapitel 3 die Ergebnisse der zwischen September 2023 und Dezember 2023 durchgeführten Onlinebefragung unter angehenden, beschäftigten bzw. ehemaligen Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung im Land Bremen dar. Im vierten Kapitel werden schließlich die Ergebnisse der durchgeführten Interviews mit Expert:innen, Absolvent:innen sowie Aussteiger:innen aus dem Berufsfeld der Kindertagesbetreuung vorgestellt. Abschnitt 4.1 fasst zunächst die zentralen Aussagen der Gespräche mit Trägervertreter:innen, Personalräten und Fachschulvertretungen entlang der jeweiligen Leitfragen zusammen. Anschließend werden in den Abschnitten 4.2 und 4.3 die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews mit Absolvent:innen sowie mit aus dem Berufsfeld ausgestiegenen Fachkräften dargestellt. Das Schlusskapitel 5 dient dazu, die Gesamtergebnisse zusammenzufassen, zu diskutieren und politische Handlungsempfehlungen abzuleiten.

2 Forschungsstand und Fragestellungen

In diesem Kapitel werden der Stand der Forschung zum Fachkräfteverbleib in den Erziehungsberufen dargestellt und daraus die Forschungsfragen dieser Untersuchung abgeleitet.

2.1 Stand der Forschung zum Fachkräfteverbleib in den Erziehungsberufen

Was wissen wir über die Größenordnung des Verbleibs von Fachkräften der Erziehungsberufe?

In Berufen mit akutem Fachkräftemangel wird regelmäßig die Frage aufgeworfen, welchen Hintergründen und Motiven die jeweilige Berufswahl unterliegt, wie lange Absolvent:innen in den Berufen verbleiben und aus welchen Gründen sie den Beruf verlassen. Für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist das nicht anders. Empirische Befunde zu diesen Fragestellungen gibt es bislang aber nur wenige und Informationen zur durchschnittlichen Verweildauer von Erzieher:innen in der Frühkindlichen Bildung fehlen bisher ganz. Der vor allem aus den 2010er-Jahren stammende Forschungsstand zum Verbleib von pädagogischen Fachkräften im Arbeitsfeld Kita besteht zum einen aus Schätzungen etwa durch die Befragung von Schulleiter:innen (Begemann/Schilling 2011; Rauschenbach/Schilling 2010) und zum anderen aus retrospektiven Analysen von Erwerbsbiografien einzelner Jahrgänge oder Beschäftigtenbefragungen. Dabei zeigten Sell/Kersting (2010), dass pädagogische Fachkräfte in Rheinland-Pfalz verstärkt in den ersten zwei Jahren ihrer Berufsbiografie die Kita wieder verlassen und sich ein Großteil der Erwerbsbiografien von pädagogischen Fachkräften durch einige bis zahlreiche Wechsel der Arbeitsbereiche, der Arbeitgeber/Betriebe und des Erwerbsstatus auszeichne. Grgic (2018; 2019) kommt zu ähnlichen Befunden: Sie betrachtete die Neueinsteiger:innen in die Kindertagesbetreuung seit den 1990er-Jahren und kommt zum Ergebnis, dass ein Jahr nach dem Berufseinstieg noch 70 bis 75 Prozent und vier Jahre später nur noch 50 bis 55 Prozent der Neueinsteiger:innen im Arbeitsfeld Kita beschäftigt sind. Nach acht bis zehn Jahren scheint die langfristige berufliche Positionierung abgeschlossen zu sein, d. h. danach erfolgen nur noch wenige Wechsel.

Mit der von 2011 bis 2016 vom BMBF geförderten sogenannten ÜFA-Studie (Übergang von Fachkräften in den Arbeitsmarkt) hat sich die Datenlage insgesamt verbessert. Auf Basis der in zwei Wellen erfolgten Befragung von Fachkräften liegen zahlreiche Publikationen zu verschiedenen Aspekten der Beschäftigung vor (u. a. Projektgruppe ÜFA 2013; Projektgruppe ÜFA 2015; Fuchs-Rechlin et al. 2017; Fuchs-Rechlin/Züchner 2018). Einschlägige Befunde für die Fragestellungen einer Verbleibstudie von pädagogischen Fachkräften in den Kitas liefern dabei Müller et al. (2018). Sie stellen einerseits fest, dass es in den ersten Berufsjahren vergleichsweise häufig zu Stellenwechseln kommt: Knapp ein Drittel der Befragten wechselte innerhalb der ersten fünf Berufsjahre – und zwar unabhängig vom Qualifikationsprofil – mindestens einmal die Stelle. Derartige Fluktuationsbewegungen gehen laut Grgic (2019) zulasten der Kitateams und vermutlich auch der betreuten Kinder. Mit diesen Stellenwechseln geht häufig eine Wegbewegung aus dem Arbeitsfeld Kita einher. So kommt es dazu, dass innerhalb der ersten fünf Berufsjahre rund 25 Prozent der ursprünglich in die Kita eingemündeten Absolvent:innen dieses Arbeitsfeld wieder verlassen, wobei das auf die hochschulisch qualifizierten Fachkräfte deutlich häufiger zutrifft als auf die an Fachschulen ausgebildeten Erzieher:innen. Die Daten geben laut Müller et al. (2018) jedoch keine Auskunft darüber, ob es sich hier um einen temporären Ausstieg (z. B. aufgrund von Erziehungszeiten) mit Wiedereinstiegsoption oder um einen dauerhaften Ausstieg handelt.

Neuere Erkenntnisse liefern Regionalstudien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Beschäftigungsdauer in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Diese liegen – Stand Frühjahr 2025 – für die Bundesländer Bremen, Niedersachsen, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg vor. Aufgrund des Fokus dieser Studie auf das Land Bremen seien nachfolgend zunächst die Bremer Ergebnisse ausführlicher dargelegt (Wrobel/Harten/Berisha 2024a) und anschließend vergleichend eingeordnet. Sie zeigen, dass nach den ersten zwölf Monaten nach Beschäftigungsbeginn nur noch ca. 55 Prozent der Erzieher:innen im ursprünglichen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Nach insgesamt zehn Jahren trifft das auf nur noch knapp 18 Prozent der Erzieher:innen der Untersuchungspopulation zu. Männer sowie

jüngere Personen zeichnen sich durch eine besonders hohe berufliche Mobilität aus. Eine zweite Analyse des IAB fokussierte die Erwerbsverläufe von Erzieher:innen. Hierbei zeigten sich folgende Ergebnisse (siehe Abbildung 1):

- Nur elf Prozent sind durchgehend als Erzieher:in beschäftigt.
- Etwa 42 Prozent der Erzieher:innen kehrt nach einer (im Mittel zweieinhalbjährigen) Unterbrechung wieder in den Beruf zurück, allerdings oft mit reduzierter Arbeitszeit. Die Unterbrechung ist vermutlich vielfach elternzeitbedingt, kann aber auch andere Ursachen haben (Berufspause, Qualifizierung, längere Krankheit).
- Mehr als jede:r Fünfte wechselt dauerhaft den Beruf und arbeitet nicht mehr als Erzieher:in.
- Fast jede:r Zehnte zieht sich im Anschluss an die Erzieher:innentätigkeit ganz aus dem Erwerbsleben zurück.
- Knapp 17 Prozent der Erzieher:innen wechseln in ein anderes Bundesland und arbeiten dort sozialversicherungspflichtig (überwiegend als Erzieher:in) weiter.
- Bei knapp einem Prozent wird ein Übergang in Rente vermutet.

Eine dritte Berechnung ermittelte den Anteil derjenigen, die trotz möglicher Unterbrechungen bzw. Arbeitgeberwechsel im Land Bremen als Erzieher:in verbleiben. Hierbei wurde eine Quote von 57 Prozent nach einem Jahr und 36 Prozent nach zehn Jahren berechnet.

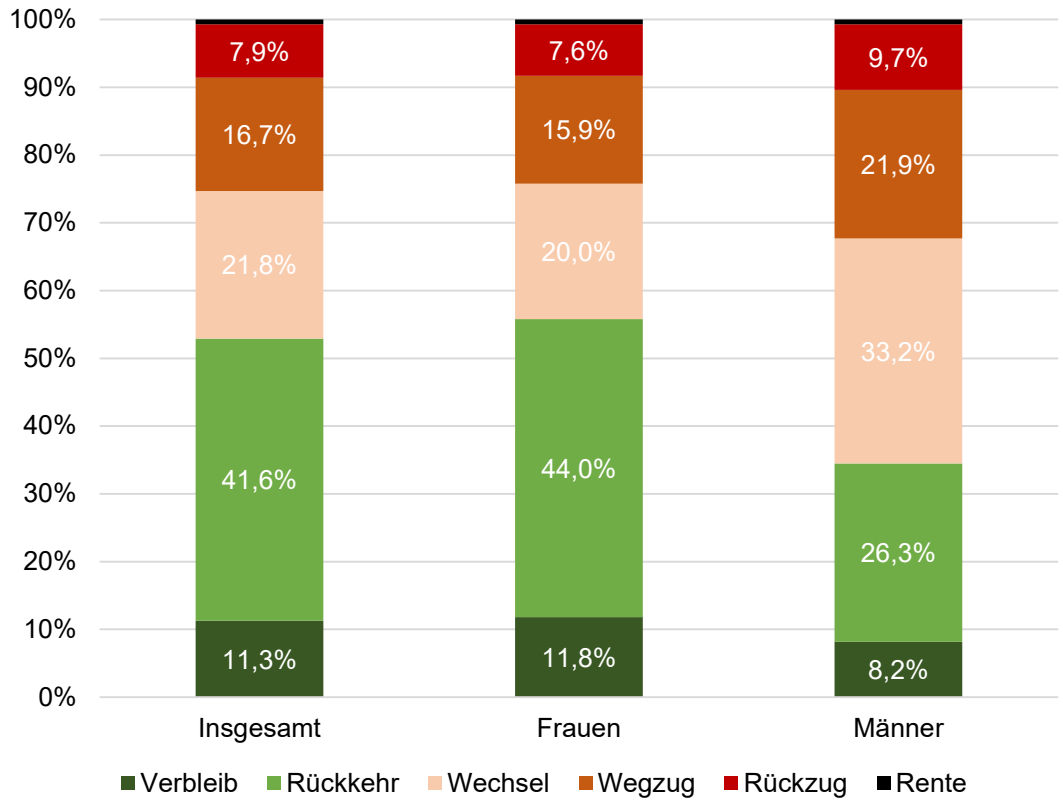

Abbildung 1: Weiterer Erwerbsverlauf bis Ende 2020 nach Beginn der ersten Beschäftigung als Erzieher:in nach Geschlecht und Erwerbsstatus

Eigene Darstellung nach Daten von Wrobel/Harten/Berisha 2024a

Die für das Land Bremen ermittelten Werte in Bezug auf den Verbleib in der Kindertagesbetreuung sind dabei deutlich schlechter als in den methodisch vergleichbaren Studien für Niedersachsen (Wrobel/Harten/Berisha 2024b), Nordrhein-Westfalen (Sieglen/Karl 2024) und Baden-Württemberg (Faißt et al. 2023). So fallen die Wechselquoten mit Werten von 14 Prozent in Baden-Württemberg bis 19 Prozent in Niedersachsen und die Fortzugsquoten mit Werten von vier Prozent in Nordrhein-Westfalen bis sieben Prozent in Niedersachsen jeweils geringer aus als in Bremen. Umgedreht liegen die Anteile des durchgehenden Verbleibs (15 bis 18 Prozent) und der Rückkehr in den Beruf (52 bis 56 Prozent) in den anderen betrachteten Bundesländern jeweils höher. Auch die Quote derjenigen, die trotz möglicher Unterbrechungen bzw. Arbeitgeberwechsel nach zehn Jahren noch im jeweiligen Bundesland als Erzieher:in verbleiben, liegt in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg (55 Prozent) sowie Niedersachsen (49 Prozent) deutlich über den Bremer Werten (36 Prozent).

Was wissen wir über die Motive beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen?

Motivlagen werden in den Regionalstudien des IAB nicht betrachtet. Bisher werden als Ursachen für Stellenwechsel und das Verlassen des Arbeitsfelds Kita auf Basis vor allem bundesweiter bzw. themenspezifischer Befragungen eine Vielzahl an Thesen diskutiert (Müller et al. 2018):

- Als ein erster und zentraler Grund werden oft die Rahmenbedingungen der Arbeit genannt. Neben den eher ungünstigen formalen Beschäftigungsbedingungen (mangelnde Qualität der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, hohe Belastungen) zählen hierzu etwa geringe Aufstiegschancen, auch perspektivisch nur begrenzte Möglichkeiten der Ausdifferenzierung von Aufgaben und Funktionen sowie eine geringe monetäre Rendite (und damit Anreize) für Aktivitäten der Weiter- oder Höherqualifikation einhergehend mit einem insgesamt vergleichsweise niedrigen Gehaltsniveau. Insbesondere neuere Befragungen zeigen, dass die Belastung und Unzufriedenheit vieler Beschäftigter in der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren gewachsen ist. So kritisiert die Gewerkschaft ver.di, dass sich fachliche Ansprüche im pädagogischen Alltag zunehmend weniger realisieren ließen (ver.di 2021): Die Beschäftigten in der Elementarbildung hätten zwar einen hohen pädagogischen Leistungsethos, seien aber zunehmend unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen und nähmen Gefahren für die pädagogische Qualität der Arbeit wahr. Daraus resultiere auch eine hohe Personalfluktuation. Aktuelle Studien wie von Colbasevici/Espenhorst (2024), Lagemann (2024), Hall/Santiago-Vela (2025) und Hartwig (2025) weisen darauf hin, dass das Personal in Kindertagesstätten regelmäßig überlastet und mit Einkommen und Arbeitsqualität eher unterdurchschnittlich zufrieden ist. Den zentralen Treiber von Überlastungsempfinden stelle dabei eine unzureichende personelle Ausstattung in Verbindung mit einer Zunahme des herausfordernden Verhaltens bei Kindern dar. Häufige Überlastung führe letztlich dazu, dass Abwanderungsgedanken wahrscheinlicher auftreten (Lagemann 2024): Je besser eine Einrichtung allerdings personell besetzt ist, desto seltener kommt es zu regelmäßiger Überlastung im Arbeitsalltag, wodurch sich auch die Gefahr verringert, dass Angestellte das Berufsfeld in kurzer bis mittlerer Frist verlassen.
- Ein zweiter Erklärungsansatz zielt auf die Probleme der Zusammenarbeit im Team. So liege die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima in den Kitas signifikant unter anderen Arbeitsfeldern für pädagogische Fachkräfte. Zudem komme es den Befragungen zufolge in nicht wenigen Fällen zu teils massiven Konflikten zwischen Berufseinsteiger:innen und berufserfahrenen Fachkräften. Hintergrund sei die Tendenz von etablierten Kitateams, neue Ideen und Vorstellungen der jungen bzw. neuen Fachkräfte abzulehnen und eine Anpassung an bestehende Strukturen zu verlangen.
- Eine dritte Ursache könne in den Finanzierungsstrukturen liegen. Mit der Umstellung von einer Platzfinanzierung auf eine „Kopffinanzierung“ seien Träger gezwungen, finanzielle Unsicherheiten vor dem Hintergrund des Buchungsverhaltens der Eltern durch eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes abzufedern (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). So beschrieb Böhme (2021) einen Anstieg von Befristungsquoten bei jungen Fachkräften sowie die Nutzung von Arbeitsverträgen mit einer flexiblen Wochenstundenzahl in den Bundesländern mit Entgeltfinanzierung der Kitas

und vergleichsweise flexiblen Betreuungszeiten. Diese Praxis könnte in den entsprechenden Bundesländern die Personalfluktuation in den ersten Jahren des Berufseinstiegs verstärken. Auch ist anzunehmen, dass es aufgrund der hohen Quote junger Frauen unter den Absolvent:innen in den ersten Jahren nach der Berufseinmündung oft zur Inanspruchnahme von Elternzeiten kommt, die ebenfalls übergangsweise mit befristeter Beschäftigung vertreten werden.

- Der vierte und letzte Erklärungsansatz betrachtet die ursprünglichen beruflichen Aspirationen der pädagogischen Fachkräfte. Hier zeigen die Daten von Müller et al. (2018), dass von den Erzieher:innen zum Ende ihrer Ausbildung lediglich 54 Prozent eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung anstreben. Umso überraschender erscheint, dass trotzdem knapp 80 Prozent von ihnen zum Berufseinstieg in eine Kita einmünden. Der Verbleib im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen scheint aber nicht mit den ursprünglichen beruflichen Aspirationen assoziiert zu sein.

Was sagen Studien zur Rückgewinnung von Fachkräften mit Berufserfahrung?

Ein paralleler Debattenstrang zur Fachkräftegewinnung betrifft die Rückgewinnung von Fachkräften mit Berufserfahrung (Grgc 2019). Hier zeigen die Daten, dass im Rahmen des Ausbaus von Kitaplätzen in den vergangenen Jahren diese sogenannte Stille Reserve nahezu vollständig ausgeschöpft wurde. Da ein Großteil der Kitafachkräfte in Teilzeit arbeitet, um Beruf und Familie vereinbaren zu können (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019), erscheinen Anreize für eine Aufstockung der Arbeitszeiten bei Fachkräften, die selbst Kinder haben, wenig Erfolg versprechend (Grgic 2019). Zuletzt tendenziell stagnierende Anfängerzahlen machen zudem deutlich, dass die Grenzen des Wachstums der Ausbildungskapazitäten mittlerweile erreicht sein könnten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). Insofern ist das Halten von vorhandenen Absolvent:innen und Fachkräften im System der Kindertagesbetreuung von entscheidender Bedeutung.

2.2 Forschungsfragen und methodisches Design

Fragestellungen und Theoriebezüge

In Bremen werden jährlich über 300 Kolloquien der staatlichen Anerkennung als Erzieher:in abgenommen. Hinzu kommen im Moment jährlich 50 PiA-Absolvent:innen. Über den bundesweiten Forschungsstand hinaus existieren im Land Bremen zwar mittlerweile Daten zum Verbleib der Absolvent:innen in der Kindertagesbetreuung (Wrobel/Harten/Berisha 2024a), jedoch nicht zu den Ursachen für Stellenwechsel und Ausstiege aus dem Arbeitsfeld Kita. Die Frage danach wird allerdings seit mehreren Jahren wiederholt in verschiedenen Diskurszusammenhängen von unterschiedlichen Akteursgruppen aufgeworfen, zuletzt im Kontext der Bremer Kitagipfel im Februar 2023 und März 2024. Da die bundesweiten Befragungen eine Vielzahl an Erklärungsvariablen für einen Nicht-Verbleib als Fachkraft in der Kindertagesbetreuung identifizierten (Ausbildungsform, Finanzierungsform der Kitas, Soziodemografie der Absolvent:innen, berufliche Aspirationen der Fachkräfte, Einrichtungsklima), die lokal durchaus variieren können, wird die Notwendigkeit gesehen, eine langfristig und systematisch angelegte Verbleibstudie der im Land Bremen ausgebildeten pädagogischen Fachkräfte in den Kitas durchzuführen. Damit soll nachvollzogen werden, welche Ursachen für eine Abwanderung bzw. einen Wechsel in eine andere Berufstätigkeit maßgeblich sind. Daran anknüpfend sind entsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Theoriebezüge lassen sich für das Vorhaben an mehreren Stellen herstellen. Einen wichtigen Debattenstrang stellt das Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit (Bleses/Friemer 2022) dar. Insofern wären die Projektergebnisse zu den Gründen eines Berufswechsels vor dem Hintergrund der vier Kernprinzipien (Regenerativität, Potenzialität, soziale Generativität, Reflexivität) nachhaltiger Arbeit zu interpretieren (Becke/Bleses 2022). Den zweiten Bezugspunkt stellt die Geschlechterungleichheit her. Hier könn-

ten die Befragungsergebnisse in einem nach wie vor frauendominierten Beruf dazu beitragen, den Zusammenhang von Geschlecht und nachhaltiger Beschäftigung (Hofbauer/Kreissl 2022) sowie von Geschlecht und beruflicher Mobilität (Grgic 2020) zu beleuchten.

Forschungsdesign

Zur Klärung der oben aufgeworfenen Fragestellungen kam folgendes Forschungsdesign zum Einsatz. Grundprinzip ist dabei die Verknüpfung einer quantitativen onlinebasierten Befragung mit qualitativen Interviews mit unterschiedlichen Zielgruppen.

Arbeitspaket 1: Onlinebefragung

Im ersten Arbeitspaket fand eine Onlinebefragung unter angehenden, berufstätigen und ehemaligen in der Bremer Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen statt. Der hierfür zum Einsatz gekommene Fragebogen wurde unter Einbindung der Senatorin für Kinder und Bildung sowie der Arbeitnehmerkammer Bremen und deren Erfahrungen bei der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“ (Auffenberg et al. 2022) im Frühsommer 2023 abgestimmt. Der Fragebogen war durch eine Filterfrage zu Beginn auf unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet:

- (1) Personen in der Ausbildung,
- (2) Personen im Berufspraktikum/Berufseinstiegsjahr,
- (3) Personen in einer Quereinstiegsmaßnahme,
- (4) in der Bremer Kindertagesbetreuung beschäftigte pädagogische Fachkräfte (Voll-/Teilzeit),
- (5) Personen, die in Bremen in einer Kita gearbeitet haben, nun aber woanders tätig sind,
- (6) Personen, die das Arbeitsfeld Kita in den letzten Jahren verlassen haben.

Jede Fragegruppe enthielt eingangs Bewertungen zur Zufriedenheit mit der aktuellen Situation in der Ausbildung, dem Berufspraktikum bzw. der Erwerbstätigkeit sowie Einschätzungen zur beruflichen Perspektive und den für berufliche Entscheidungen maßgeblichen Parametern. Soziodemografische Angaben schlossen den Fragebogen ab. Der finalisierte Fragebogen wurde im August 2023 mithilfe des Befragungstools Limesurvey programmiert und getestet. Offizieller Zeitraum der Onlineumfrage war vom 27.09.2023 bis 31.12.2023. Die E-Mail-Adressen der Absolvent:innen/Berufseinsteiger:innen für die Befragung wurden durch die Senatorin für Kinder und Bildung bereitgestellt bzw. die entsprechende Einladungsmail mit dem Link zur Befragung über das Bildungsressort versendet. In Ergänzung zur Nutzung der E-Mail-Adressen der Absolvent:innen erfolgten diverse Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Social Media, Werbeanzeigen, Aushänge, Infos an Fachschulen, Träger, Kitaleitungen und Personalräte in der Kindertagesbetreuung sowie der Jugendhilfe insgesamt sowohl in Bremen, Bremerhaven als auch im niedersächsischen Umland), um Personen aller oben genannten Gruppen für die Umfrage zu gewinnen. Näheres zur realisierten Stichprobe ist in Kapitel 3.1 ausgeführt.

Die durch die Umfrage erfassten Angaben wurden mithilfe der Methoden der deskriptiven Statistik ausgewertet. Hierbei erfolgte eine aggregierte Grobauswertung für alle Antworten der jeweiligen Personengruppe (Januar/Februar 2024) sowie eine Feinauswertung im Laufe des Jahres 2024, in der Zusammenhänge zwischen Angaben sowie soziodemografische Differenzierungen geprüft wurden.

Arbeitspaket 2: Qualitative Interviews

In Ergänzung zur quantitativen Onlinebefragung fanden im Verlauf des Jahres 2024 und Anfang 2025 qualitative Interviews statt. Diese dienten der inhaltlichen Vertiefung der Fragestellung zu den Ursachen eines Einrichtungs- bzw. Arbeitsfeldwechsels. Für die Interviews wurde jeweils ein Leitfaden erstellt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, teiltranskribiert und mit den Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) ausgewertet. Insgesamt fanden Interviews mit vier verschiedenen Zielgruppen mit entsprechend unterschiedlichen Zugängen statt:

1. Träger und Personalräte

Träger und Personalräte waren eine erste Zielgruppe der qualitativen Interviews. Insgesamt fanden Gespräche mit den Leitungen von vier größeren Trägern von Kindertagesstätten im Land Bremen sowie vier Personalräten von zwei Trägern statt. Thema der Interviews waren vor allem die Personalakquise, die Zufriedenheit der Beschäftigen, die Möglichkeiten der Personalentwicklung/Mitarbeiter:innenbindung und die Erfahrungen mit dem Weggang von Beschäftigten.

2. Fachschulen

Die Fachschulen für Erziehungsberufe im Land Bremen wurden im September 2024 zu einem gemeinsamen Gruppeninterview eingeladen. Fünf Schulleitungen bzw. deren Vertreter:innen folgten der Einladung. Nach einer kurzen Präsentation der Befragungsergebnisse für die Gruppe der Fachschüler:innen standen folgende Leitfragen im Fokus des Interviews:

1. Was sind die Stärken und Schwächen der verschiedenen Ausbildungsformate für Erzieher:innen? Was macht die Ausbildung in Bremen attraktiv, was weniger attraktiv? Wie beurteilen Sie die Konkurrenz zu Niedersachsen? Wie beurteilen Sie das Image des Berufsbilds?
2. Wen erreichen die unterschiedlichen Formate? Wie ist das Verhältnis von Bewerber:innen und Plätzen? Wie können mehr Menschen erreicht werden?
3. Auf welche Arbeitsfelder des Erzieher:innenberufs bereiten die unterschiedlichen Ausbildungsformate vor? Wie nehmen Sie die beruflichen Wünsche der angehenden Erzieher:innen wahr? Sehen Sie hier eine Diskrepanz?
4. Wie bewerten Sie das Berufspraktikum/Berufseinstiegsjahr?
5. Wie können Kitas als Arbeitsfeld, wie kann Bremen als Arbeitsort attraktiver werden?

3. Absolvent:innen

Drittens erfolgten 21 Interviews mit Personen, die sich in der Weiterbildung als Erzieher:in bzw. im Berufspraktikum/Berufseinstiegsjahr befanden oder die Erzieher:innenausbildung in den letzten zwölf Monaten abgebrochen haben. Über die Onlineumfrage wurde die Bereitschaft erhoben, für ein qualitatives Interview zur Verfügung zu stehen. Gut 50 Personen hatten entsprechendes Interesse signalisiert, des Weiteren wurden über Aushänge an den Fachschulen spezifische potenzielle Interviewpartner:innen (z. B. Personen mit zuvor erfolgter Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz) akquiriert. Näheres zu den Hintergründen der befragten Personen ist eingangs des Kapitels 4.2 ausgeführt. Inhalte der Gespräche waren die berufliche Aspiration, die Erfahrungen im Arbeitsfeld und die Wahrscheinlichkeit des Arbeitgeber- bzw. Arbeitsfeldwechsels. Die Teilnehmenden erhielten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 20 Euro.

4. Aussteiger:innen

Viertens wurden 17 Interviews mit Aussteiger:innen aus dem Arbeitsfeld Kita durchgeführt. Der Feldzugang erfolgte ausschließlich über die in der Onlineumfrage genannten Kontaktdaten. Etwa 50 Erzieher:innen hatten hier Interesse an einem qualitativen Interview signalisiert. Näheres zu den Hintergründen der befragten Personen wird zu Beginn des Kapitels 4.3 erläutert. Inhalte der Gespräche waren die berufliche Aspiration, die Erfahrungen im Arbeitsfeld und die Gründe des Arbeitgeber- bzw. Arbeitsfeldwechsels. Die Teilnehmenden erhielten ebenfalls eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 20 Euro.

3. Ergebnisse der Onlineumfrage

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Onlinebefragung unter angehenden, beschäftigten bzw. ehemaligen Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung im Land Bremen dargelegt. Anschließend erfolgt zunächst eine nähere Beschreibung der gewonnenen, nicht repräsentativen Stichprobe. Daran schließt sich eine Auswertung entlang der verschiedenen Befragungsgruppen an. Die Gruppe 2 zu den Quereinstiegs- bzw. Anerkennungsmaßnahmen wurde dabei aufgrund der geringen Fallzahl nicht weiter betrachtet.

3.1 Realisierte Stichprobe

Wer wurde befragt?

Zwischen dem 27. September 2023 und dem 31. Dezember 2023 hatten angehende, beschäftigte bzw. ehemalige Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung im Land Bremen die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Onlineumfrage zu ihrer beruflichen Situation und Motiven beruflicher Entscheidungen (Details siehe Kapitel 2.2, Abschnitt Arbeitspaket 1). Die gewonnene Gesamtstichprobe umfasste nach Bereinigung eine Fallzahl von 1.149 Personen, davon hatten 1.086 die Umfrage vollständig ausgefüllt. 63 Fragebögen wurden trotz unvollständiger Beantwortungen in die Analyse einbezogen, da der Anteil der fehlenden Angaben unter 20 Prozent des Gesamtumfangs lag. Die größte Gruppe der Teilnehmenden entfällt mit 688 Personen auf die Gruppe 3 – die derzeit im Land Bremen in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen. Dahinter folgen die Erzieher:innen in der Weiterbildung (n = 214), die Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen (n = 100), die Personen im Berufspraktikum bzw. Berufseinstiegsjahr (n = 75) sowie die Gruppe 5 derjenigen Erzieher:innen, die Bremen als Arbeitsort verlassen haben (n = 54).

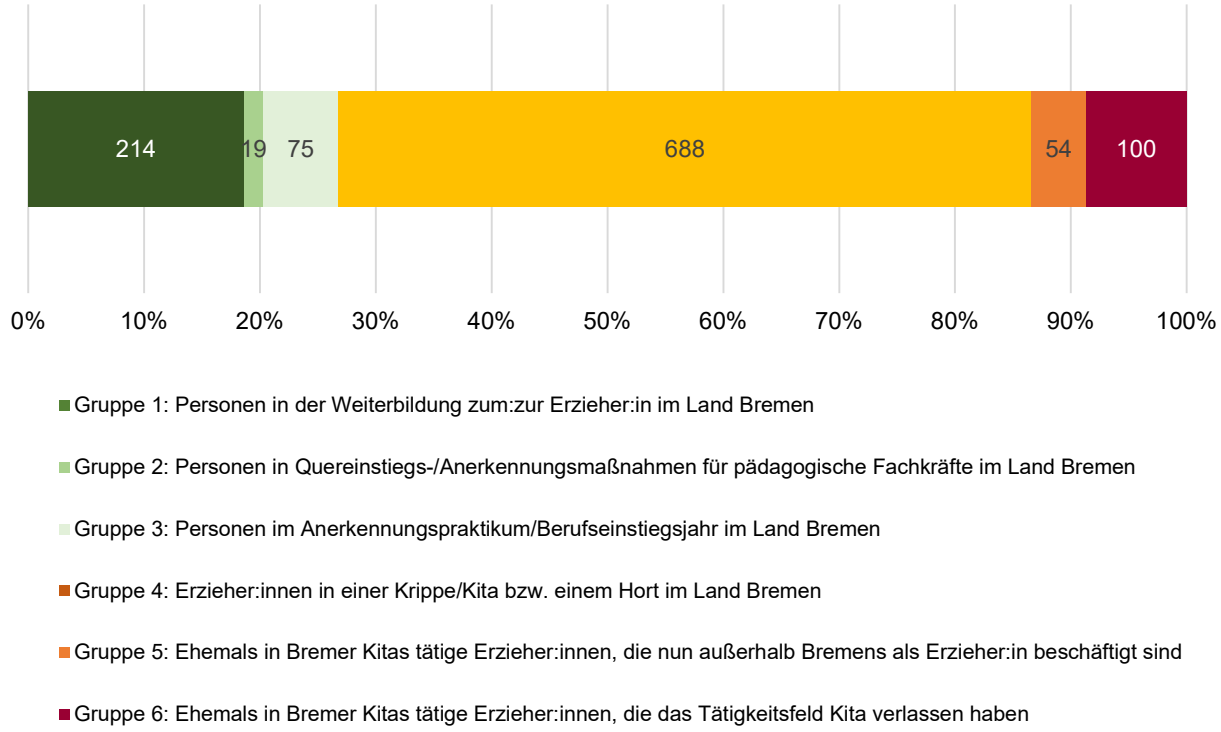

Abbildung 2: Realisierte Stichprobe nach Personengruppen

Eigene Darstellung, n = 1.149

Wie ist die Stichprobe zu bewerten?

Die Einschätzung der Stichprobe soll zweistufig erfolgen: Erstens gilt es die Fallzahlen zu bewerten. Da die Grundgesamtheit aller angehenden, beschäftigten bzw. ehemaligen Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung im Land Bremen unklar ist, können hier zum Teil nur gruppenbezogene Näherungswerte herangezogen werden. Im Juni 2022 waren im Land Bremen ca. 9.100 Personen (Wrobel/Harten/Berisha 2024a: 10), laut einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit im September 2024 etwa 10.000 Personen in Erziehungsberufen beschäftigt. Davon entfielen auf den Kernbereich der Kindertagesbetreuung (WZ 8510 und WZ 8891) ca. 39 Prozent – also etwa 3.600 bis 4.000 Personen. Aufgrund der Tatsache, dass im Kernbereich ca. 69 Prozent der Beschäftigten Erzieher:innen sind, ist von einer Grundgesamtheit von etwa 2.500 bis 3.000 Erzieher:innen in der Bremer Kindertagesbetreuung auszugehen.

Die fast 700 Teilnehmenden an der Onlineumfrage aus der Gruppe 3 repräsentieren somit gut jede:n vierte:n bis fünfte:n Erzieher:in. Schwieriger ist dagegen die Einschätzung der Größenordnung der angehenden Erzieher:innen. Im Schuljahr 2021/2022 gab es in Bremen in der Summe der verschiedenen Ausbildungsformate ca. 380 Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023) und 370 Absolvent:innen im Schuljahr 2020/2021. Näherungsweise entsprechen die Teilnehmenden der Gruppe 1 somit etwa jedem bzw. jeder fünften Erzieher:in in der Weiterbildung und die Teilnehmenden der Gruppe 3 wiederum etwa 25 Prozent der Personen im Berufspraktikum. Die Grundgesamtheiten der fünften und sechsten Teilnehmendengruppen sind völlig unbekannt und lassen sich auch aufgrund der zeitlichen Dimension nicht weiter einschränken. Diesbezüglich erfolgt somit keine Bewertung.

Zweitens soll eine soziodemografische Betrachtung der Stichprobe anhand ausgewählter Strukturmerkmale vorgenommen werden. Hierzu dienen vier verschiedene Dimensionen:

- *Geschlecht:* Von den Teilnehmenden der Onlineumfrage waren 84 Prozent weiblich und 14 Prozent männlich. Dies entspricht näherungsweise dem von Wrobel, Harten und Berisha (2024a: 14) ermittelten Frauenanteil im Kernbereich der Erziehungsberufe von 88 Prozent.
- *Altersstruktur:* Ein Vergleich der Altersstruktur der Teilnehmenden der Onlineumfrage mit den von Wrobel, Harten und Berisha (2024a: 14) ermittelten Angaben im Kernbereich der Erziehungsberufe ist nur sehr eingeschränkt möglich, da verschiedene Altersgruppenskalierungen zum Einsatz kamen. In Bezug auf grobe Trends deuten sich aber Ähnlichkeiten an: So sind die Gruppen im Alter zwischen 20 bzw. 25 und 35 bzw. 40 Jahren sowohl in der Onlineumfrage als auch in der Grundgesamtheit überdurchschnittlich stark vertreten.
- *Erwerbsumfang:* Die Grundgesamtheit der Erzieher:innen im Kernbereich in Bremen weist eine Teilzeitquote von knapp 57 Prozent auf (Wrobel/Harten/Berisha 2024a: 14). Diese Zahl entspricht fast exakt dem für die Teilnehmenden der Onlineumfrage ermittelten Wert (58 Prozent).
- *Nationalität:* Den Daten von Wrobel, Harten und Berisha (2024a: 14) zufolge hat etwa eine:r von zehn Erzieher:innen in Bremen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Unter den Teilnehmenden der Onlineumfrage gaben 84 Prozent an, dass Deutsch ihre Muttersprache sei. 16 Prozent nannten dagegen eine andere Muttersprache, darunter besonders oft Russisch, Türkisch, Polnisch und Spanisch. Der Anteil ausländischer Erzieher:innen in der Grundgesamtheit und der Stichprobe der Onlineumfrage ist somit trotz unterschiedlicher Erfassungssystematiken der Staatsangehörigkeit annähernd vergleichbar.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass – wenngleich nicht für jede Teilgruppe eine differenzierte Überprüfung möglich war – die Stichprobe sowohl in ihrer Quantität als auch in Bezug auf wesentliche Strukturmerkmale als aussagekräftig und typisch für die Population der Erzieher:innen in Bremen gelten kann. Sie ist jedoch nicht repräsentativ, da aufgrund von fehlenden Angaben zur Grundgesamtheit keine repräsentative Gewichtung vorgenommen werden konnte. Nachfolgend seien nun die Ergebnisse der Datenanalyse für die fünf ausgewählten Gruppen dargelegt.

3.2 *Personen in der Ausbildung*

Wie zufrieden sind angehende Erzieher:innen mit der Aus-/Weiterbildung im Land Bremen?

Angehende Erzieher:innen im Land Bremen wurden in der Onlineumfrage um eine Einschätzung zur Zufriedenheit in Bezug auf verschiedene Aspekte ihrer Aus- und Weiterbildung gebeten (siehe Abbildung 3). Insgesamt betrachtet zeigen die Befragungsergebnisse dabei überwiegende Zufriedenheit. Im Mittel sind etwa zwei von drei befragten Personen mit den abgefragten Parametern eher zufrieden, zufrieden oder sehr zufrieden. Dabei werden die Lehrpersonen am besten bewertet – hier tendiert der Mittelwert zur Kategorie „zufrieden“. In Bezug auf den Zustand, den Lehrplan und die Lernmaterialien der Fachschulen sowie die Abstimmung der Fachschulen mit der Praxis und die Praktika liegt das Mittel jeweils sehr nah beieinander im Bereich von überwiegender Zufriedenheit. Lediglich die Einkommenssituation wird durchschnittlich als etwas weniger zufriedenstellend eingeschätzt, vor allem der höhere Anteil sehr unzufriedener und der niedrige Anteil sehr zufriedener Befragter fällt im Gegensatz zu den übrigen Antwortkategorien deutlich auf.

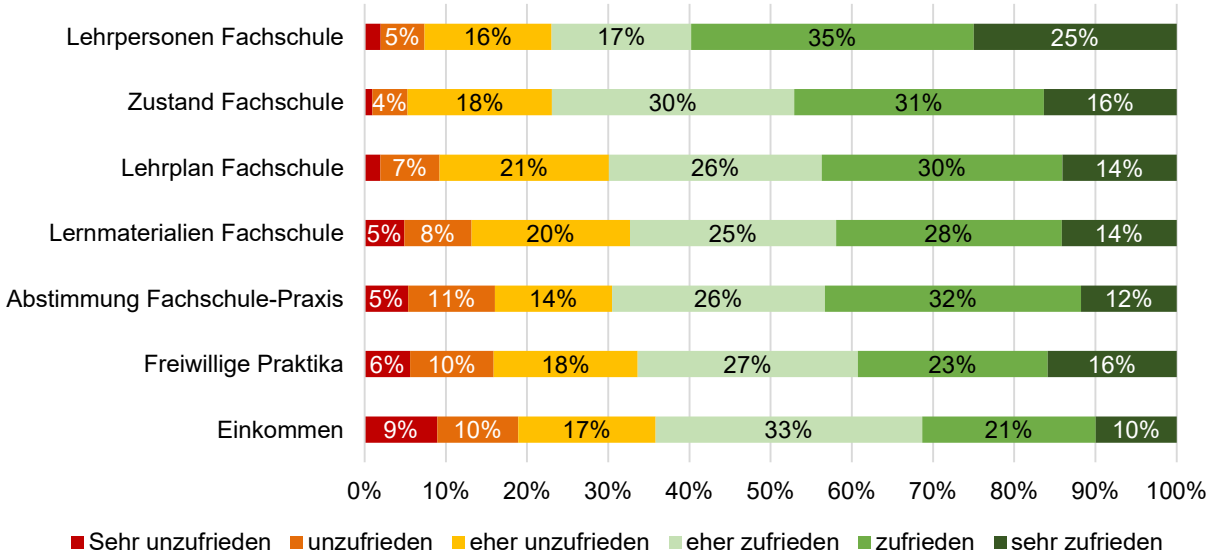

Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Erzieher:innenausbildung im Land Bremen

Eigene Darstellung, n = 214

Welche beruflichen Pläne haben angehende Erzieher:innen?

Angehende Erzieher:innen im Land Bremen wurden in der Onlineumfrage in Bezug auf ihre beruflichen Pläne nach Abschluss der Erzieher:innenweiterbildung befragt. Dabei sollten sowohl Angaben zu den favorisierten Arbeitsfeldern als auch zum wahrscheinlichen Arbeitsort und möglichen Plänen für eine berufliche Weiterqualifizierung z. B. durch ein Studium gemacht werden.

Wenig überraschend liegen die Arbeitsfelder Kita und Krippe in der Befragung mit Abstand an erster und zweiter Stelle (siehe Abbildung 4). Dabei können sich etwa drei von fünf Personen die Kindertagesbetreuung von Drei- bis Sechsjährigen und etwa zwei von fünf Befragten die Betreuung von unter Dreijährigen vorstellen – Werte durchaus vergleichbar zu den Erhebungen von Müller et al. (2018), die bereits auf die Diskrepanz von beruflichen Aspirationen und realer Einmündung in den Arbeitsmarkt hinwiesen. Alle anderen zur Auswahl gestellten Einsatzfelder favorisieren etwa zehn bis 30 Prozent der angehenden Erzieher:innen. Oftmals wurden jedoch mehrere potenzielle Bereiche genannt. So geben 45 Prozent an, dass

sie nur eines der genannten Arbeitsfelder anstreben, 35 Prozent dagegen favorisieren drei und mehr Arbeitsfelder. Dass dabei ausschließlich die Kindertagesbetreuung (Kita oder Krippe) genannt wurde, ist eher selten (ca. 37 Prozent). Demgegenüber strebt jede:r fünfte angehende Erzieher:in (21 Prozent) eine Tätigkeit außerhalb der Kindertagesbetreuung in Krippen und Kitas an.

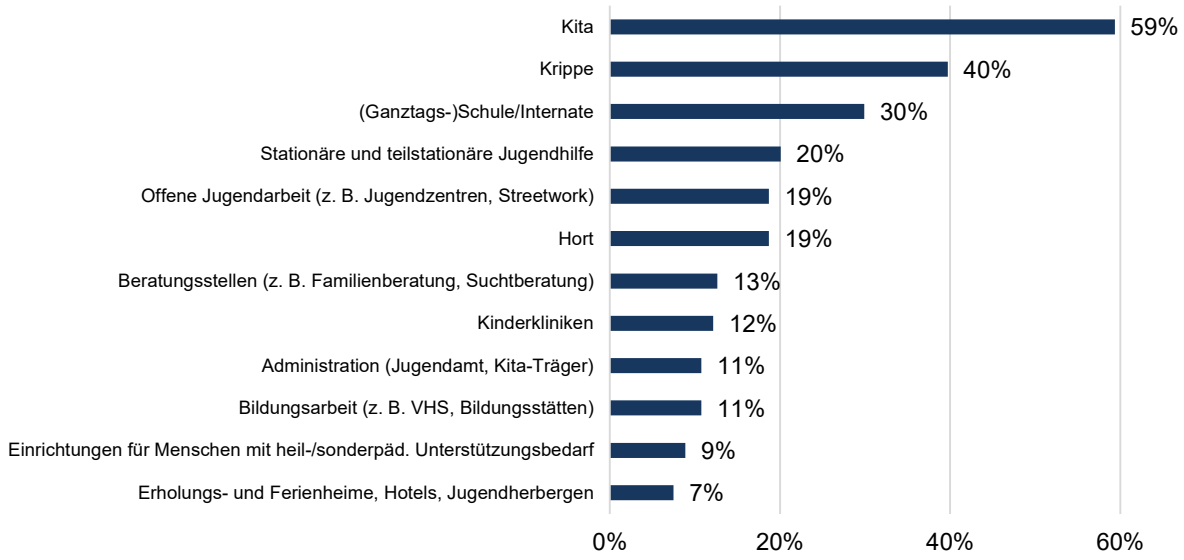

Abbildung 4: Favorisierte Einsatzfelder angehender Erzieher:innen im Land Bremen

Eigene Darstellung, n = 214; Mehrfachnennung möglich

Ferner sollten die befragten Erzieher:innen in der Weiterbildung Angaben zum gewünschten Arbeitsort (Land Bremen oder anderorts) und zu Plänen für eine weitere berufliche Weiterqualifizierung (z. B. durch eine Weiterbildung oder ein Studium) machen (siehe Tabelle 1). Hierbei zeigt sich, dass etwa drei von fünf Personen eine Tätigkeit im Land Bremen planen, etwa ein Viertel kann das noch nicht einschätzen. Etwa jede:r Fünfte will dagegen außerhalb des Landes Bremen als Erzieher:in tätig sein. Als Grund dafür werden zu etwa 70 Prozent wohnstandortbezogene Motive und zu 30 Prozent günstigere Rahmenbedingungen der Arbeit an anderen Ort genannt. Gut zwei Drittel der Befragten haben während der Erzieher:innenweiterbildung noch keine konkreten Weiterqualifizierungspläne. Fast eine:r von sechs angehenden Erzieher:innen gibt dagegen an, im weiteren Verlauf der Erwerbskarriere noch studieren zu wollen. Besonders oft wird dabei der Studiengang der Sozialen Arbeit genannt. Einzelne Personen beabsichtigen dagegen ein Studium im Bereich Heil- bzw. Kindheitspädagogik oder Grundschullehramt. 20 Prozent der Befragten geben anderweitige Weiterbildungen an. Konkrete Ziele stellen die kaufmännische Weiterbildung zum/zur Fachwirt:in Erziehungswesen sowie therapeutische und pädagogische Weiterbildungen dar. Bei einem Teil der genannten Weiterbildungen käme es zum Wechsel des Berufs, während ein anderer Teil sich durchaus auf Weiterbildungen für die Ausübung der Tätigkeit als Erzieher:in bezieht.

Tabelle 1: Arbeitsort und Weiterqualifizierungspläne angehender Erzieher:innen im Land Bremen

Arbeitsort im Land Bremen			Weiterqualifizierung		
ja	nein	weiß nicht	Studium	Weiterbildung	Keine Pläne
58 %	16 %	26 %	15 %	21 %	64 %

Eigene Darstellung, n = 214

In der Summe von favorisierten Einsatzfeldern, dem gewünschten Arbeitsort und möglichen Plänen für ein Studium reduziert sich das Potenzial an angehenden Erzieher:innen für eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung in Bremen erheblich. Zur Gruppe derjenigen, die sich auch eine Tätigkeit in Kita oder Krippe vorstellen können, in Bremen erwerbstätig sein wollen und derzeit kein anschließendes Studium anstreben, gehören etwa 48 Prozent der Befragten. Etwa 29 Prozent halten eine Beschäftigung in der Bremer Kindertagesbetreuung für möglich und haben zunächst keine Weiterbildungspläne. Nimmt man eine ausschließliche berufliche Fokussierung auf die Kindertagesbetreuung in Bremen und den Ausschluss von Studium und Weiterbildung zur Grundlage, so trifft das lediglich auf 14 Prozent der angehenden Erzieher:innen in der Onlineumfrage zu.

Gibt es soziodemografische Unterschiede im Antwortverhalten der Befragten?

Die Angaben zur Zufriedenheit sind im Mittel über die betrachteten Dimensionen Geschlecht, Alter, Art der Ausbildung, Erstsprache und Wohnort relativ stabil. Männer sind dabei in der Tendenz etwas zufriedener mit verschiedenen Aspekten der schulischen Weiterbildung (Zustand der Fachschule, Lehrmaterialien) als Frauen. Dafür bewerten Frauen die Praktika etwas positiver als die befragten Männer. Auch ist auffällig, dass über 40-Jährige mit vielen Aspekten der Ausbildung (mit Ausnahme der Praktika und des Einkommens) insgesamt etwas zufriedener sind. Nach Ausbildungsart zeigen sich kaum Unterschiede in der Bewertung der Erzieher:innenweiterbildung. Es zeigt sich allerdings, dass der Anteil der Personen, der mit der Einkommenssituation während der Weiterbildung (eher) unzufrieden ist, in der Gruppe der generalistischen Ausbildung mit 40 Prozent gut acht Prozentpunkte höher liegt als bei denjenigen, die eine berufsbegleitende oder praxisintegrierte Ausbildung absolvieren (32 Prozent) – trotz in etwa vergleichbarer Nettozahlbeträge.

In Bezug auf die beruflichen Aspirationen werden dagegen im stärkeren Maße soziodemografische Differenzen sichtbar. So liegt der Anteil derjenigen mit einem Berufswunsch in der Kindertagesbetreuung (entweder Krippe oder Kita) bei Männern (71 Prozent) deutlich niedriger als bei Frauen (83 Prozent). Auch streben Frauen mit 60 Prozent häufiger eine Tätigkeit im Land Bremen an als Männer (52 Prozent). Die Orientierung auf Bremen als Arbeitsort nimmt zudem tendenziell mit dem Alter der Befragten zu. Auch Personen ohne deutsche Muttersprache favorisieren sehr deutlich Bremen als Arbeitsort (79 Prozent). Der Wunsch, nach dem Abschluss als Erzieher:in noch eine Weiterbildung zu absolvieren oder zu studieren, ist bei Männern (55 Prozent) deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen (28 Prozent). Die Weiterbildungs- bzw. Studienbereitschaft ist zudem bei über 40-Jährigen (24 Prozent) und bei Personen ohne deutsche Muttersprache (26 Prozent) überdurchschnittlich gering ausgeprägt.

3.3 Personen im Berufspraktikum/Berufseinstiegsjahr

Wie zufrieden sind Personen im Berufspraktikum mit der Weiterbildung im Land Bremen?

Personen im Berufspraktikum bzw. im Berufsvorbereitungsjahr im Land Bremen wurden in der Onlineumfrage um eine Einschätzung zur Zufriedenheit in Bezug auf verschiedene Aspekte gebeten (siehe Abbildung 5). Insgesamt betrachtet sind acht bis neun von zehn Befragten in Bezug auf zahlreiche Items (Arbeit mit den Kindern, den Eltern, Interaktion mit der Leitung bzw. dem Team, Praxisanleitung sowie Praxisbegleitende Veranstaltungen) überwiegend zufrieden, zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Hinsichtlich der trägerbezogenen Fortbildungsangebote, der Abstimmung zwischen der Fachschule und den Einsatzstellen sowie dem Kolloquium zur staatlichen Anerkennung fällt der Anteil der (eher) unzufriedenen Personen mit im Mittel drei bis vier von zehn Befragten etwas höher aus. Die mit Abstand größte Unzufriedenheit wird in Bezug auf die Einkommenssituation geschildert. Hier ist mit 56 Prozent eine Mehrheit unter den Befragten (eher) unzufrieden. Ursache ist vermutlich die deutliche Differenz bei der Vergütung von Personen im Berufspraktikum (im Jahr 2024 ca. 1.800 EUR) im Vergleich zur Bezahlung von Erzieher:innen nach Abschluss der staatlichen Anerkennung (im Jahr 2024 ca. 3.300 EUR Vollzeit).

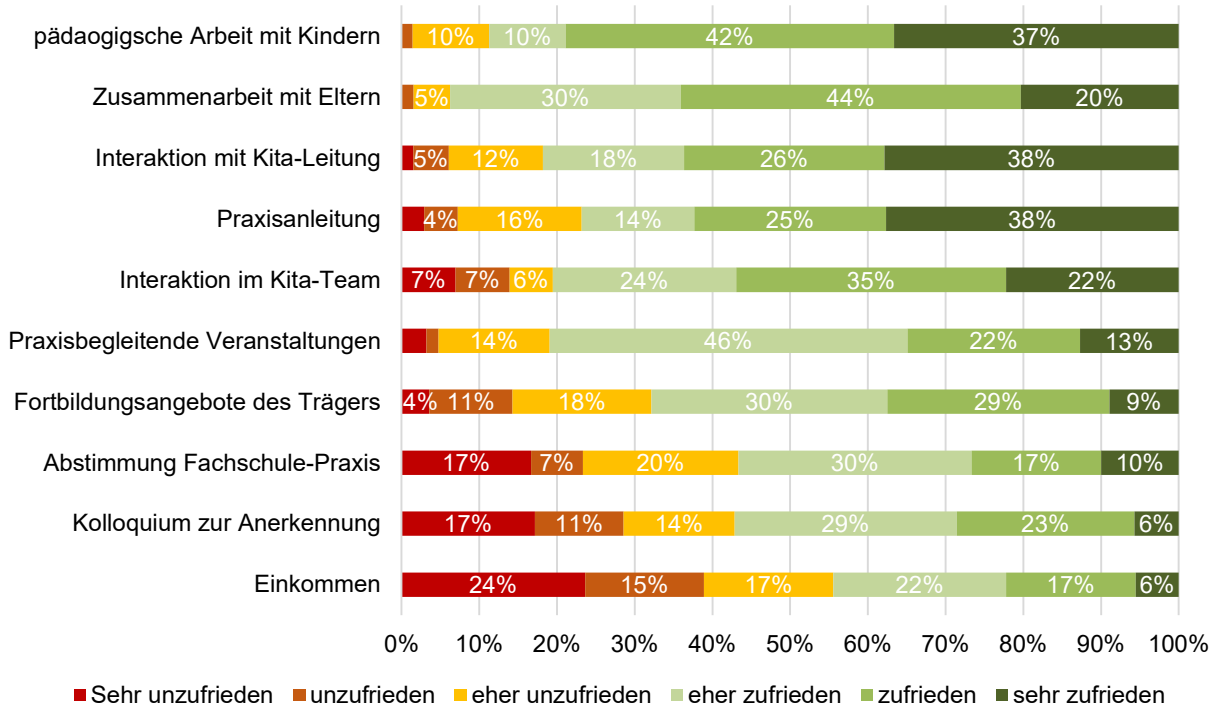

Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Berufspraktikum im Land Bremen

Eigene Darstellung, n = 75

Welche beruflichen Pläne haben Personen im Berufspraktikum?

Personen im Berufspraktikum bzw. im Berufsvorbereitungsjahr im Land Bremen wurden in der Onlineumfrage ebenfalls in Bezug auf ihre beruflichen Pläne nach Abschluss der staatlichen Anerkennung befragt. Dabei sollten sowohl Angaben zu favorisierten Arbeitsfeldern als auch zum wahrscheinlichen Arbeitsort und möglichen Plänen für eine berufliche Weiterqualifizierung z. B. durch ein Studium gemacht werden.

Die Bereiche Kita und Krippe liegen dabei analog zu den Befragungsergebnissen bei den Personen in der Weiterbildung an erster bzw. zweiter Stelle – allerdings fallen die Zustimmungswerte hier bereits gut fünf bis zehn Prozentpunkte niedriger aus. Alle anderen zur Auswahl gestellten Einsatzfelder favorisieren etwa fünf bis 30 Prozent der Personen im Berufspraktikum. Es wurden jedoch wiederum oft mehrere potenzielle Bereiche genannt. 45 Prozent geben an, dass sie nur eines der genannten Arbeitsfelder anstreben, während 32 Prozent drei oder mehr Arbeitsfelder bevorzugen. Es kommt hingegen selten vor (35 Prozent), dass dabei nur die Kindertagesbetreuung (Kita oder Krippe) erwähnt wurde. Im Gegensatz dazu plant jede:r dritte Erzieher:in im Berufspraktikum (33 Prozent), außerhalb der Kindertagesbetreuung in Krippen und Kitas zu arbeiten – ein im Vergleich zu den Angaben der Personen in der Weiterbildung deutlich höherer Wert.

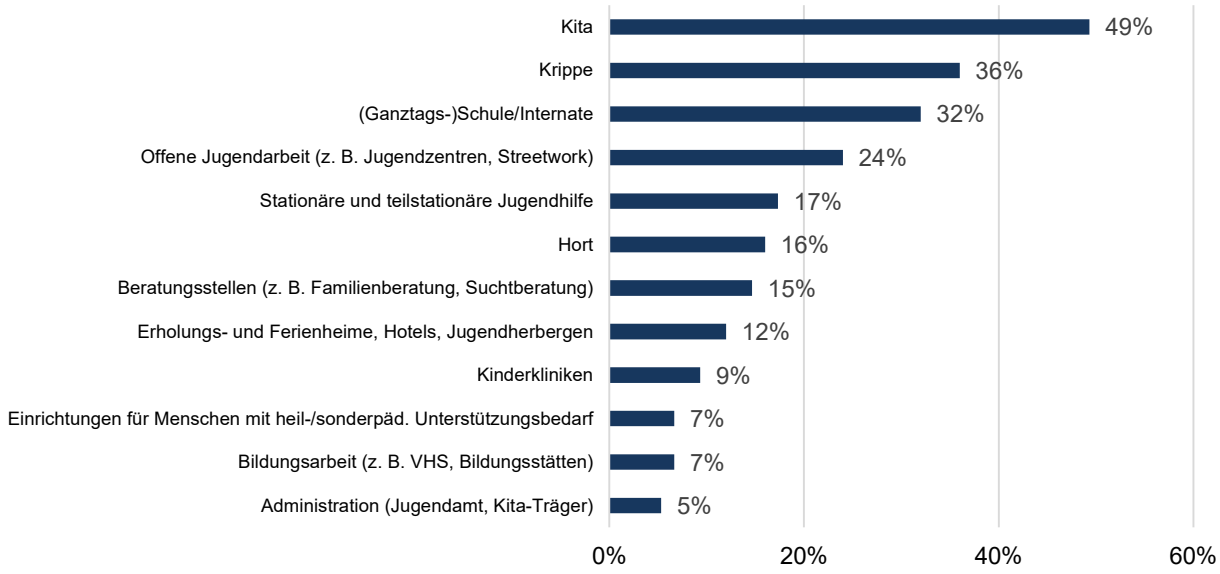

Abbildung 6: Favorisierte Einsatzfelder von Personen im Berufspraktikum im Land Bremen

Eigene Darstellung, n = 214; Mehrfachnennung möglich

Des Weiteren wurden unter den befragten Personen im Berufspraktikum Angaben zum gewünschten Arbeitsort (Land Bremen oder andernorts) und zu Plänen für eine berufliche Weiterqualifizierung im Anschluss (z. B. durch eine Weiterbildung oder ein Studium) erhoben (siehe Tabelle 2). Dabei zeigt sich, dass etwa jede fünfte Person einen Arbeitsort außerhalb des Landes Bremen favorisiert – ein leicht höherer Wert als in der Gruppe der Erzieher:innen in der Weiterbildung. Als maßgeblicher Grund werden zu 80 Prozent wohnstandortbezogene Aspekte benannt. Das heißt, dass Befragte entweder bereits in Niedersachsen leben und nur für die Phase der Weiterbildung nach Bremen einpendeln oder dass sie mittelfristig ihren Lebensmittelpunkt eher außerhalb von Bremen sehen. Für etwa zwei von fünf befragten Berufspraktikant:innen sind jedoch auch die aus ihrer Sicht eher ungünstigen Rahmenbedingungen der Arbeit entscheidend für eine berufliche Karriere außerhalb Bremens. Weiterqualifizierungspläne sind auch unter den Befragten im Berufspraktikum vorhanden – etwa jede:r Zehnte gibt an, im weiteren Verlauf ein Studium anzustreben, etwa jede:r Dritte eine Weiterbildung. Konkrete Qualifizierungsziele wurden eher selten benannt – die wenigen Nennungen (Studiengänge Soziale Arbeit und Grundschullehramt; therapeutische Weiterbildungen oder die Weiterbildung zum Fachwirt für die Kitaleitung) decken sich jedoch weitgehend mit den Angaben der Erzieher:innen in der Weiterbildung.

Tabelle 2: Arbeitsort und Weiterqualifizierungspläne von Personen im Berufspraktikum

Arbeitsort im Land Bremen			Weiterqualifizierung		
ja	nein	weiß nicht	Studium	Weiterbildung	Keine Pläne
64 %	20 %	16 %	10 %	35 %	56 %

Eigene Darstellung, n = 75

Gibt es soziodemografische Unterschiede im Antwortverhalten der Befragten?

Die Angaben zur Zufriedenheit mit den genannten Parametern des Berufspraktikums sind im Mittel über die betrachteten Dimensionen Geschlecht, Alter, Art der Weiterbildung, Erstsprache und Wohnort relativ stabil, nennenswerte Unterschiede zeigen sich nur punktuell und sollten vor dem Hintergrund der Fallzahl nicht überbewertet werden. Differenzen werden dabei insbesondere in Bezug auf die Bewertung der Einkommenssituation offensichtlich. So nimmt die Zufriedenheit mit dem Einkommen tendenziell mit dem Alter der Befragten spürbar ab. Personen mit generalistischer Weiterbildung schätzen die Bezahlung während des Berufspraktikums ebenfalls positiver ein als diejenigen, die eine berufsbegleitende oder sonstige Weiterbildungsvariante angegeben haben. Auch Befragte mit nichtdeutscher Muttersprache sind im Mittel weniger unzufrieden mit ihrer Einkommenssituation während des Berufspraktikums.

Deutlichere Unterschiede zeigen sich – analog zu den Angaben der Personen in der Erzieher:innenweiterbildung – in Bezug auf die beruflichen Aspirationen. Männer geben dabei deutlich seltener (33 Prozent) als Frauen (77 Prozent) an, nach dem Berufspraktikum in der Kindertagesbetreuung tätig sein zu wollen. In der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen (73 Prozent) hat der Berufswunsch Kita ebenfalls eine höhere Relevanz als in der Gruppe der 30- bis 40-Jährigen (60 Prozent). Bei der Differenzierung nach Art der Weiterbildung haben vor allem Personen mit einer praxisintegrierten bzw. berufsbegleitenden Weiterbildung ein geringeres Interesse an der späteren Arbeit in der Kindertagesbetreuung (58 Prozent) als Befragte mit generalistischer bzw. sonstiger Weiterbildung (jeweils 69 Prozent). Ferner können sich Personen mit nichtdeutscher Muttersprache (73 Prozent) im Gegensatz zur Befragtengruppe mit deutscher Muttersprache (65 Prozent) überdurchschnittlich oft die Kita als potenzielles Arbeitsfeld vorstellen. Bremen als Arbeitsort wird stärker von Männern (80 Prozent) als von Frauen (64 Prozent) sowie überdurchschnittlich oft (72 Prozent) von Personen mit sonstigen Weiterbildungsformen (z. B. Teilzeit, Quereinstieg) benannt. Weiterbildungs- oder Studienpläne sind im besonderen Maße bei Männern (47 Prozent), Personen zwischen 30 und 50 Jahren (ca. 50 Prozent) sowie Erzieher:innen mit einer berufsbegleitenden bzw. praxisintegrierten Weiterbildung (58 Prozent) ausgeprägt.

3.4 Beschäftigte in der Kindertagesbetreuung

Wie viele Wochenstunden sind Erzieher:innen in Teilzeit in der Kindertagesbetreuung angestellt?

Wie bereits bei der Einschätzung der Stichprobe dargelegt wurde, gaben gut 58 Prozent der teilnehmenden in der Bremer Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen im Fragebogen an, weniger als 39 Stunden pro Woche erwerbstätig und demnach in einem Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt zu sein. Um das Potenzial für mögliche Aufstockungen bewerten zu können, ist es aber von Bedeutung, mit welchem Stundenumfang genau die Befragten beschäftigt sind. Eine Aufschlüsselung der Antworten stellt Abbildung 7 dar. Demnach sind Arbeitsverträge mit einem wöchentlichen Stundenvolumen unter 20 Stunden sehr selten. Oftmals handelt es sich dabei um spezifische Konstellationen (z. B. ältere Menschen, die parallel zur Rente noch einige Stunden als Erzieher:in angestellt sind oder Personen, die parallel zum Beschäftigungsverhältnis eine Weiterqualifizierung absolvieren). Auch Arbeitsverhältnisse mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit zwischen 20 und unter 30 Stunden sind eher ungewöhnlich. Sie machen zusammen weniger als 20 Prozent aller Angaben in der Onlineumfrage aus. Bei diesen Personen handelt es sich vor allem um verheiratete Frauen mit Kindern im Alter zwischen 30 und 50 Jahren, deren Ehepartner laut eigenen Angaben oft ein deutlich höheres Einkommen erzielt. Die größte Gruppe (46 Prozent) unter den befragten teilzeitbeschäftigten Erzieher:innen gibt einen Erwerbsumfang von 30 bis 34,9 Wochenstunden an – der Durchschnitt von 30,9 und der Median von 32 Wochenstunden liegen jeweils in dieser Kategorie. Auffällig ist bei diesen Personen, dass hier die Altersstruktur und die Familienstände sehr heterogen sind. Jede:r Dritte und damit der absolut größte Anteil innerhalb dieser Gruppe gibt an, dass er oder sie der/die alleinige

Einkommensbezieher:in sei. Schließlich ist jede:r dritte befragte Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden sehr vollzeitnah beschäftigt. Die am häufigsten genannte Stundenanzahl beträgt genau 35 Wochenstunden. Dabei lassen sich dieselben soziodemografischen Differenzierungen für diese Gruppe feststellen wie für die Personen mit einem Erwerbsumfang von 30 bis 34,9 Stunden. Einzig der Männeranteil ist unter den vollzeitnah beschäftigten Befragten mit 14 Prozent doppelt so hoch wie unter den Erzieher:innen mit einer Wochenarbeitszeit von 30 bis 34,9 Wochenstunden (sieben Prozent).

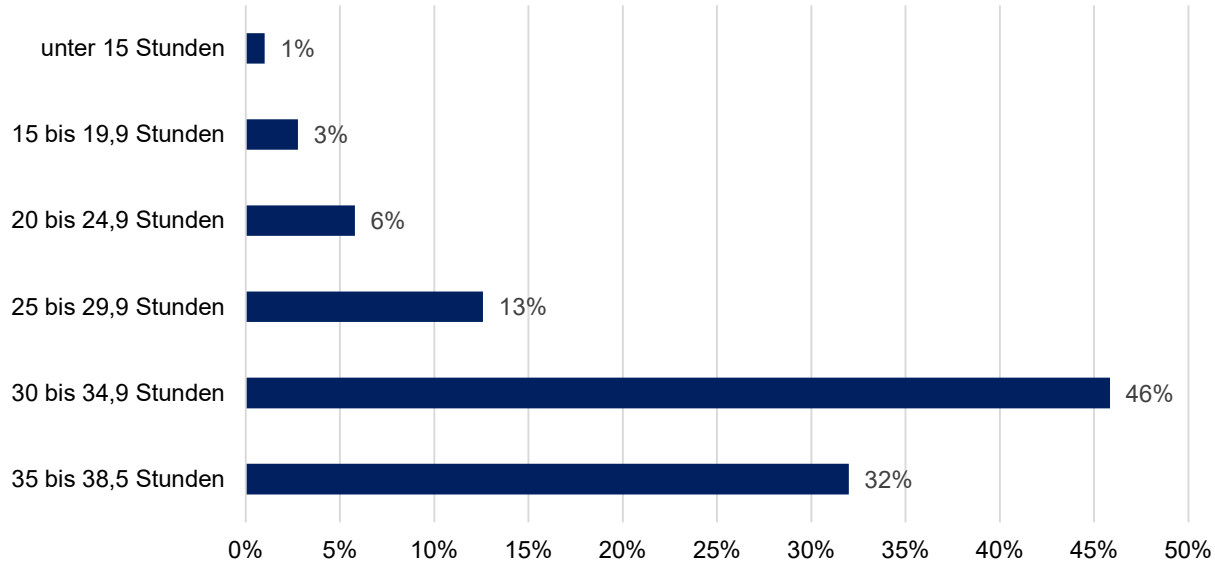

Abbildung 7: Stundenumfang teilzeitbeschäftigter Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung

Eigene Darstellung, n = 397

Was sind die Gründe für Teilzeitarbeit?

Teilzeitbeschäftigte Befragte wurden in der Onlineumfrage gebeten, die Gründe für die Reduktion des Erwerbsumfangs anzugeben. Die Antworten auf diese Frage illustriert Abbildung 8. So liegen die Gründe für Teilzeitarbeit oftmals in den hohen Arbeitsbelastungen und eigenen Einschränkungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Verbindung mit finanziellen Abwägungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie Haushalt. Alle anderen Aspekte wurden lediglich von zehn Prozent und weniger der Befragten angewählt. Deutlich wird dabei, dass die Teilzeit in den seltensten Fällen (sechs Prozent) von den Arbeitgeber:innen ausgeht. Eine Differenzierung des Antwortverhaltens danach, ob der Erwerbsumfang weniger als 30 Wochenstunden oder mindestens 30 bis maximal 38,5 Wochenstunden beträgt, bestätigt die soziodemografischen Hinweise zur Personengruppe mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit zwischen 20 und unter 30 Stunden. Denn der auffällige hohe Anteil von Vereinbarkeitsgründen für die Teilzeit passt dazu, dass es sich bei diesen Beschäftigten vor allem um verheiratete Frauen mit Kindern im Alter zwischen 30 und 50 Jahren handelt, deren Ehepartner laut eigenen Angaben oft ein deutlich höheres Einkommen erzielt. Psychische und emotionale Belastungen sind dagegen für Beschäftigte mit einem Erwerbsvolumen von mindestens 30 Wochenstunden das zentrale Leitmotiv für die Stundenreduktion.

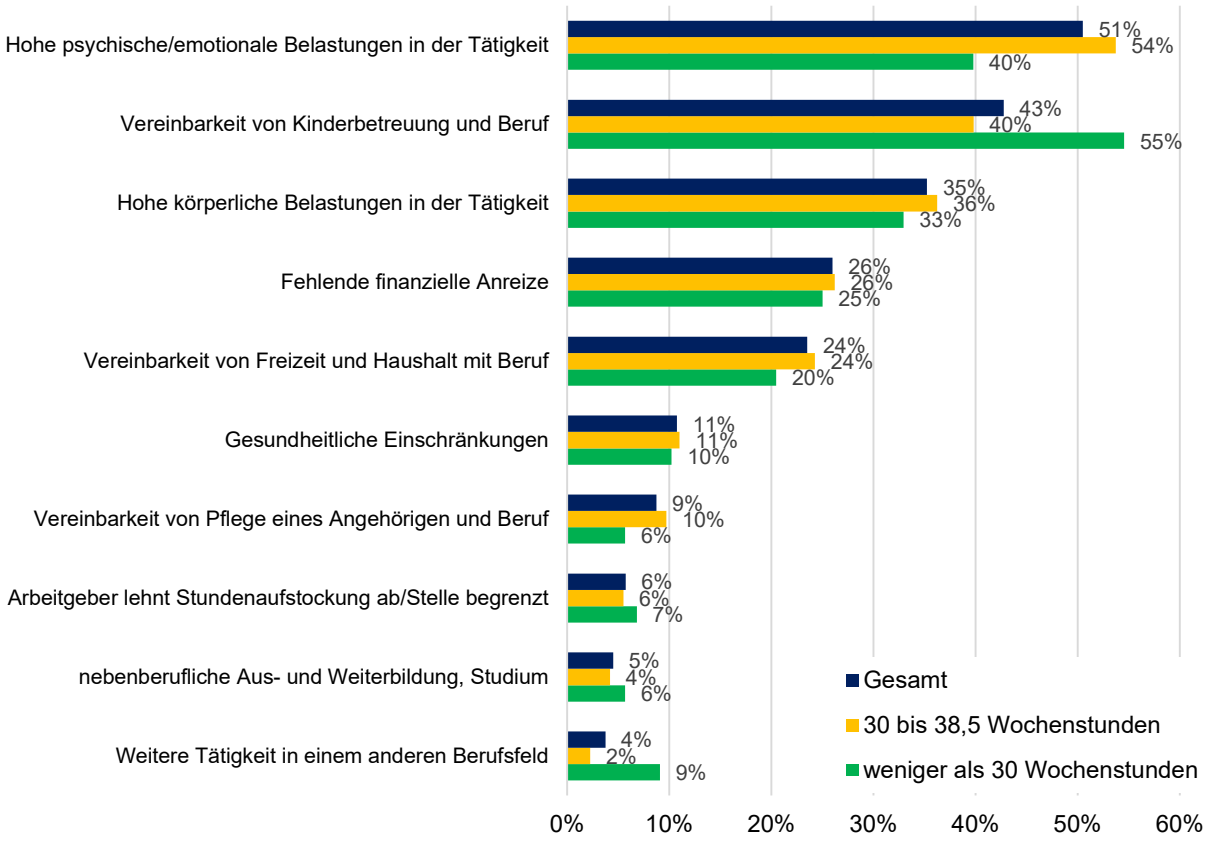

Abbildung 8: Gründe für Teilzeitarbeit

Eigene Darstellung, n = 400; Mehrfachnennung möglich

In welcher Größenordnung ist eine Aufstockung der Wochenarbeitszeit wahrscheinlich?

Auffenberg et al. (2022: 34) ermittelten, dass knapp die Hälfte (47,3 Prozent) der befragten Teilzeitpflegekräfte einer Stundenerhöhung zuneigen und demzufolge in der Erhöhung der Wochenarbeitszeit ein relevantes Fachkräftepotenzial liege. Vor diesem Hintergrund wurden die Teilzeiterzieher:innen ebenfalls nach der Wahrscheinlichkeit für eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit gefragt. Die Ergebnisse aus Abbildung 9 zeigen, dass gut 40 Prozent der Befragten diese Option für sich ausschließen, ein weiteres Fünftel schätzt das als eher unwahrscheinlich ein. Etwa zwei von fünf teilzeitbeschäftigten Erzieher:innen halten dagegen eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit unter bestimmten Bedingungen für (eher) wahrscheinlich, und das auch weitgehend unabhängig davon, welcher Grund für die Teilzeit angegeben wurde. Dies erscheint zunächst durchaus als eine relevante Größenordnung. Vor diesem Hintergrund wurde geprüft, ob sich Personen, die einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit grundsätzlich zustimmen würden, in Bezug auf ihren bisherigen Stundenumfang und ihre soziale Struktur von anderen unterscheiden. Dabei zeigen sich einige Auffälligkeiten. Zwar liegt die mittlere Wochenarbeitszeit für diese Personengruppe ebenfalls bei 32 Wochenstunden, die häufigste Nennung stellen sogar 35 Wochenstunden dar und in Bezug auf Familienstand und Einkommen gibt es keine Besonderheiten. Einige (allerdings in ihrem Anteil an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten eher kleinere) Personengruppen stechen in Bezug auf eine überdurchschnittliche Bereitschaft zur Erhöhung des Arbeitsvolumens heraus: So schätzen 56 Prozent der Personen im Alter von 20 bis 30 Jahren eine Aufstockung der Wochenarbeitszeit unter bestimmten Bedingungen als (eher) wahrscheinlich ein. Auch Beschäftigte aus Bremerhaven (50 Prozent), Männer (47 Prozent) sowie Personen, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut beschrieben (47 Prozent), gaben häufiger die entsprechende

Bereitschaft an. Insgesamt betrachtet gibt es unter bestimmten Bedingungen also durchaus ein in Bezug auf die Personenanzahl relevantes Aufstockungspotenzial, das allerdings dadurch entscheidend begrenzt wird, dass viele infrage kommende Personen bereits einen Erwerbsumfang von 30 und mehr Stunden haben. Auch die Tatsache, dass überdurchschnittlich einer Aufstockung zuneigende Personengruppen quantitativ unter den Teilzeitbeschäftigten eher eine geringe Bedeutung haben, schränkt das Potenzial tendenziell ein. Zur weiteren Einschätzung ist es zunächst notwendig, die von den Befragten formulierten Bedingungen für eine Stundenerhöhung zu prüfen.

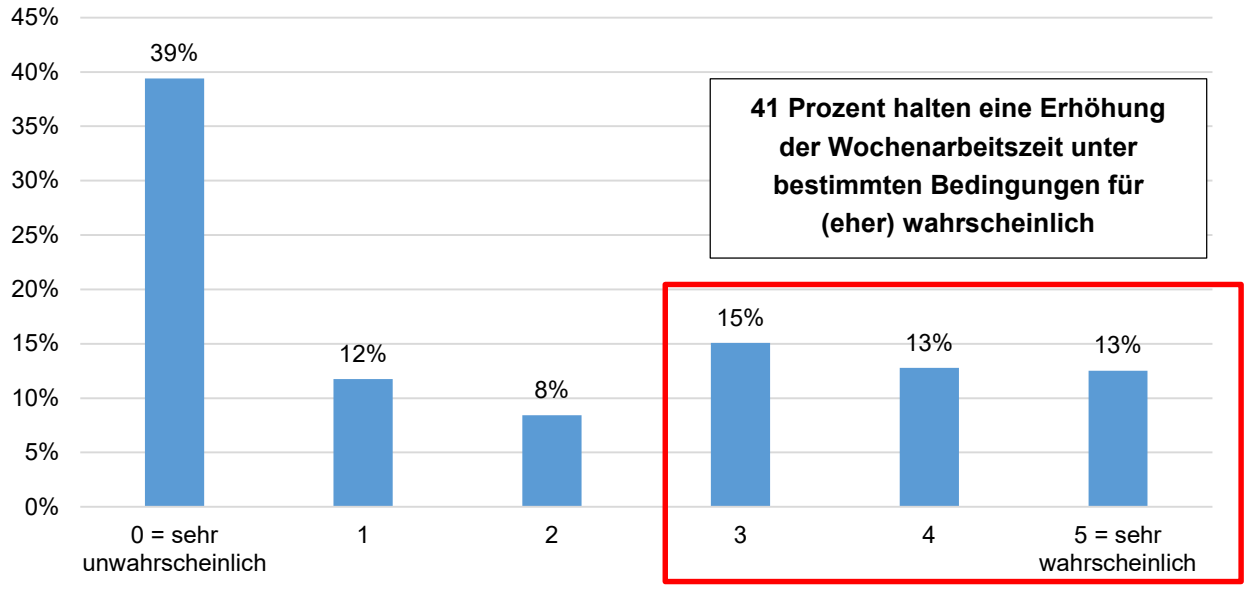

Abbildung 9: Wahrscheinlichkeit der Erhöhung der Wochenstundenzahl

Eigene Darstellung, n = 391

Unter welchen Bedingungen ist eine Aufstockung der Wochenarbeitszeit wahrscheinlich?

Diejenigen Befragten, die einer Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit unter bestimmten Bedingungen zuneigen, wurden anschließend gebeten, unter einer Auswahl von zehn verschiedenen Aspekten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein persönliches Ranking zu erstellen. Abbildung 10 stellt das aggregierte Ergebnis aller individuellen Ranglisten dar. Dabei bedeutet ein Wert von 1, dass alle Befragten einem bestimmten Item die höchste Priorität gegeben haben und ein Wert von 10, dass alle Befragten einem Aspekt die geringste Bedeutung zugemessen haben. Die für die Befragten am wichtigste Bedingung für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist die Verbesserung der Betreuungsqualität. Eine höhere Bezahlung und geringere Belastungen im Arbeitsalltag folgen auf den Plätzen zwei und drei. Einer größeren Wertschätzung für den Beruf wurde – allerdings bereits mit deutlichem Abstand – durchschnittlich die vierte Priorität zugewiesen. Die übrigen Items auf den Rängen fünf bis zehn folgen knapp dahinter – hier gab es große Unterschiede in der jeweiligen Sortierung. Festzuhalten bleibt, dass die Verbesserung der Betreuungsqualität in Verbindung mit der Reduktion von Belastungen für das pädagogische Personal sowie eine bessere Bezahlung die drei entscheidenden Faktoren für eine potenzielle Erhöhung der Wochenstundenzahl darstellen. Da dieser Ansatz jedoch den Einsatz von mehr Personal erfordert, sind dadurch ad hoc keine zusätzlichen personellen Kapazitäten zu erzielen.

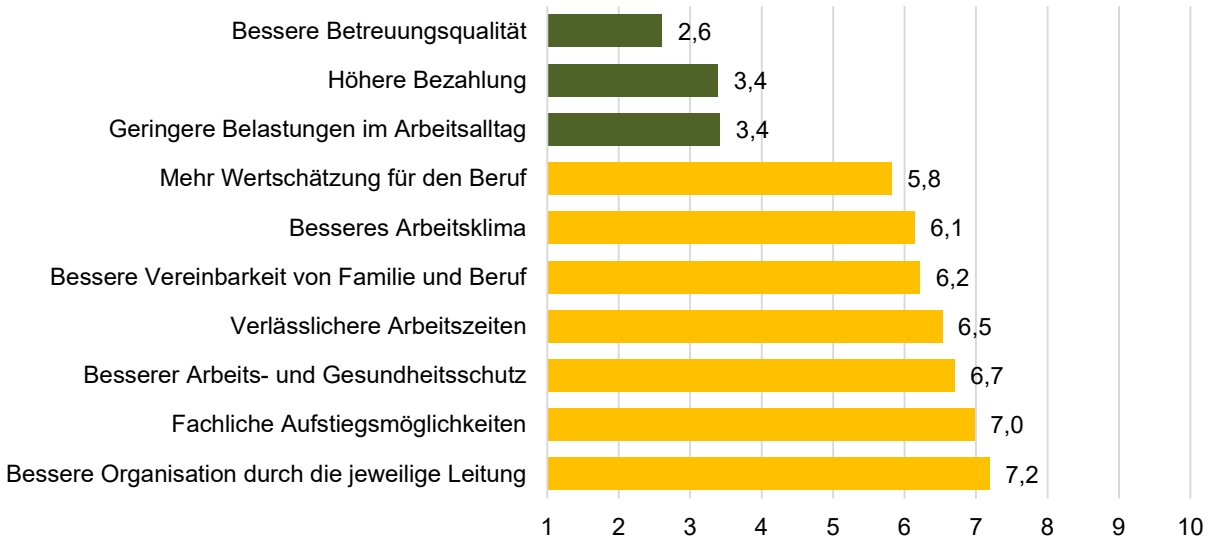

Abbildung 10: Prioritätenliste für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit (durchschnittlicher Rang)

Eigene Darstellung, n = 237

Über die Gesamtprioritätenliste hinaus wurde geprüft, inwieweit sich die Ranglisten nach Teilgruppen unterscheiden (siehe Tabelle 3). Über wesentliche soziodemografische Parameter zeigt sich dabei im Modus der ersten Priorität (häufigste Nennung) ein nahezu identisches Gesamtbild wie im Mittel über alle Gruppen. Lediglich für einzelne (eher kleinere) Teilgruppen lassen sich Unterschiede aufzeigen. So nennen jüngere Teilzeitbeschäftigte (21- bis 30-Jährige), Personen mit nichtdeutscher Muttersprache, Personen mit einem individuell als sehr gut bewerteten Gesundheitszustand sowie Befragte mit einem Monatsnettoeinkommen von unter 1.250 Euro die höhere Bezahlung als ihre oberste Priorität für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Dagegen wünschen sich Beschäftigte mit einem individuell als sehr schlecht eingeschätzten Gesundheitszustand prioritär eine Reduktion von Belastungen.

Tabelle 3: Unterschiede in der Prioritätenliste nach Teilgruppen (Teilzeitkräfte)

Teilgruppe	1. Priorität
21- bis 30-Jährige	Höhere Bezahlung
Nichtdeutsche Muttersprache	Höhere Bezahlung
Sehr guter Gesundheitszustand	Höhere Bezahlung
Einkommen unter 1.250 Euro	Höhere Bezahlung
Schlechter Gesundheitszustand	Geringere Belastungen

Eigene Darstellung, n = 237

Über die Prioritätenliste hinaus hatten die Befragten die Möglichkeit, einzelne bestimmte Items in Bezug auf ihre Bedeutung (auf einer Skala von 1 bis 5) für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit gesondert zu bewerten. Die insgesamt 49 Aspekte waren dabei fünf Kategorien zugeordnet:

- Berufliche Praxis und Anerkennung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Organisation und Führung
- Weiterbildung und Karriere
- Gesundheitsschutz und Prävention

46 von 49 Items erhielten im Mittel von den Befragten Zustimmung, weshalb auf eine ausführliche Darstellung an dieser Stelle verzichtet werden soll. Insofern sei nur auf die sechs Punkte verwiesen, denen alle Befragten im Mittel die höchste Bedeutung (Mittelwert >4,5) für berufliche Entscheidungen zugemessen haben. Dabei handelt es sich um folgende nach der Rangfolge ihrer Zustimmung sortierte Items, die allesamt entweder dem Bereich „Berufliche Praxis und Anerkennung“ oder „Organisation und Führung“ zuzuordnen sind:

1. Kleinere Gruppen
2. Wertschätzende Vorgesetzte
3. Fairer Umgang unter Kolleg:innen
4. Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind
5. Ausgewogene Verteilung Förderkinder
6. Mehr Vertretungsreserven

Wie zufrieden sind Vollzeitbeschäftigte mit verschiedenen Parametern ihrer Arbeit?

Für Vollzeitbeschäftigte in der Kindertagesbetreuung wurde erhoben, wie zufrieden sie mit ihrem Beschäftigungsverhältnis in Bezug auf 49 verschiedene Items aus den oben genannten fünf Kategorien sind. In der Gesamtbetrachtung aller Items für die insgesamt 288 Befragten fallen einige Aspekte dahingehend auf, dass hier jeweils mindestens die Hälfte der Befragten (sehr/eher) unzufrieden ist. Im Kontext der beruflichen Praxis (siehe Abbildung 11) sind das vor allem die Wertschätzung durch Politik und Öffentlichkeit (Unzufriedenheitsquote von 81 Prozent), die Vertretungsreserven durch Springer:innen (Unzufriedenheitsquote von 78 Prozent), die Verteilung der Kinder mit Förderbedarf (Unzufriedenheitsquote von 70 Prozent) und die Gruppengröße (Unzufriedenheitsquote von 66 Prozent). In Bezug auf Vereinbarkeitsfragen (siehe Abbildung 12) werden vor allem die Finanzierung von Mobilitätsangeboten (Unzufriedenheitsquote von 67 Prozent) und die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung (Unzufriedenheitsquote von 58 Prozent) mehrheitlich kritisch eingeschätzt. Hinsichtlich organisatorischer Aspekte (siehe Abbildung 13) äußert eine Mehrheit Unzufriedenheit bezüglich der Angebote von Schulungen zum Umgang bei Konflikten mit Kolleg:innen (Unzufriedenheitsquote von 61 Prozent) sowie der bisherigen digitalen Anwendungen zur Unterstützung der Kommunikation und Abstimmung (Unzufriedenheitsquote von 60 Prozent) bzw. der Arbeitsorganisation (Unzufriedenheitsquote von 59 Prozent). Unter den erhobenen Items zu Karriere und Weiterbildung (siehe Abbildung 14) werden dagegen lediglich die Aufstiegsmöglichkeiten in der Einrichtung (Unzufriedenheitsquote von 50 Prozent) im überdurchschnittlichen Maß beklagt. Zum Thema Gesundheitsschutz und Prävention (siehe Abbildung 15) sind die Befragten bei fast allen zur Auswahl gestellten Aussagen mehrheitlich unzufrieden. Dazu gehören u. a. die Punkte Präventionsangebote zum Umgang mit psychischen bzw. körperlichen Belastungen (Unzufriedenheitsquote von 77 bzw. 72 Prozent), die Möglichkeit, in wechselnden Aufgabenfeldern zu arbeiten (Unzufriedenheitsquote von 65 Prozent), Supervisionsangebote (Unzufriedenheitsquote von 59 Prozent), der altersgerechte Zuschnitt von Tätigkeiten (Unzufriedenheitsquote von 58 Prozent) sowie Maßnahmen zur Diskriminierungsprävention am Arbeitsplatz (Unzufriedenheitsquote von 57 Prozent).

Berufliche Praxis und Anerkennung

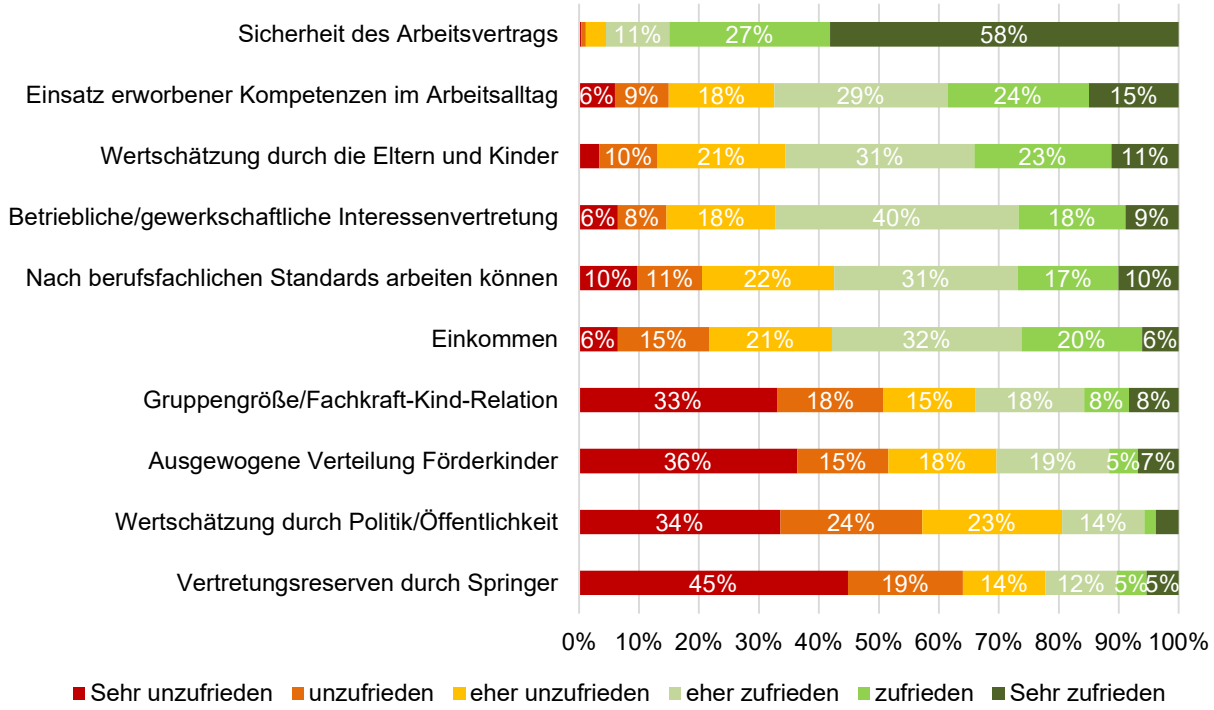

Abbildung 11: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der beruflichen Praxis

Eigene Darstellung, n = 288

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

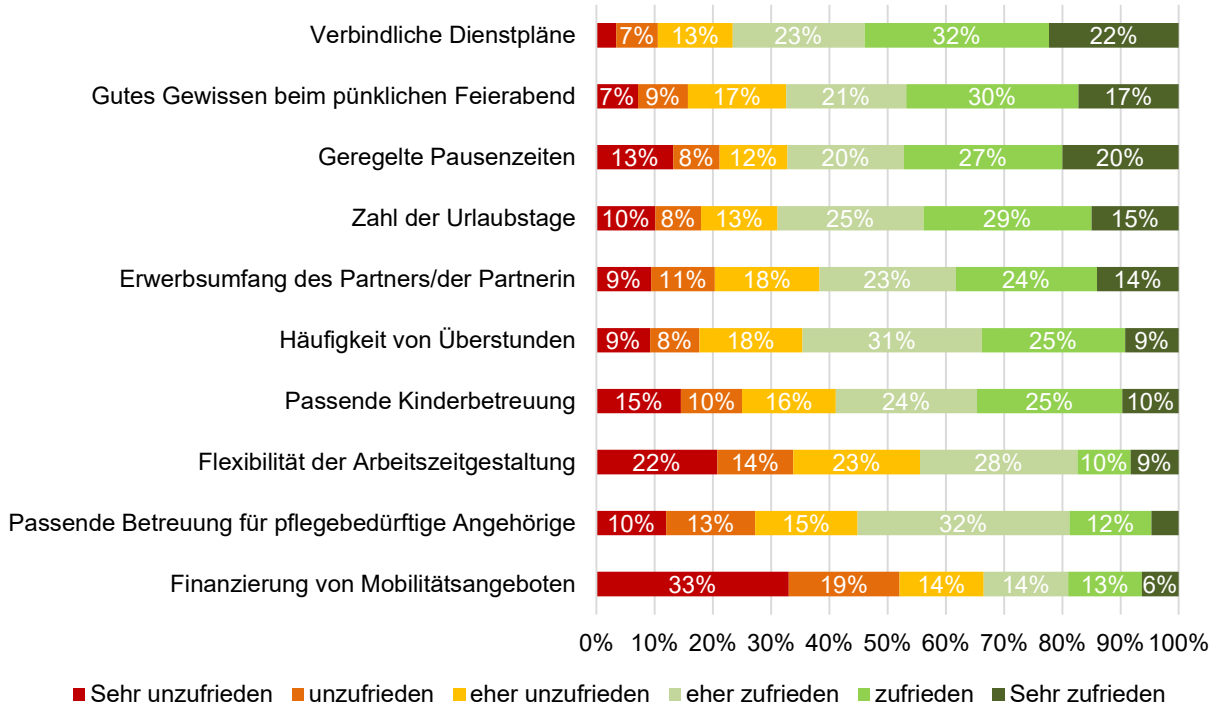

Abbildung 12: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der Vereinbarkeit

Eigene Darstellung, n = 288

Organisation und Führung

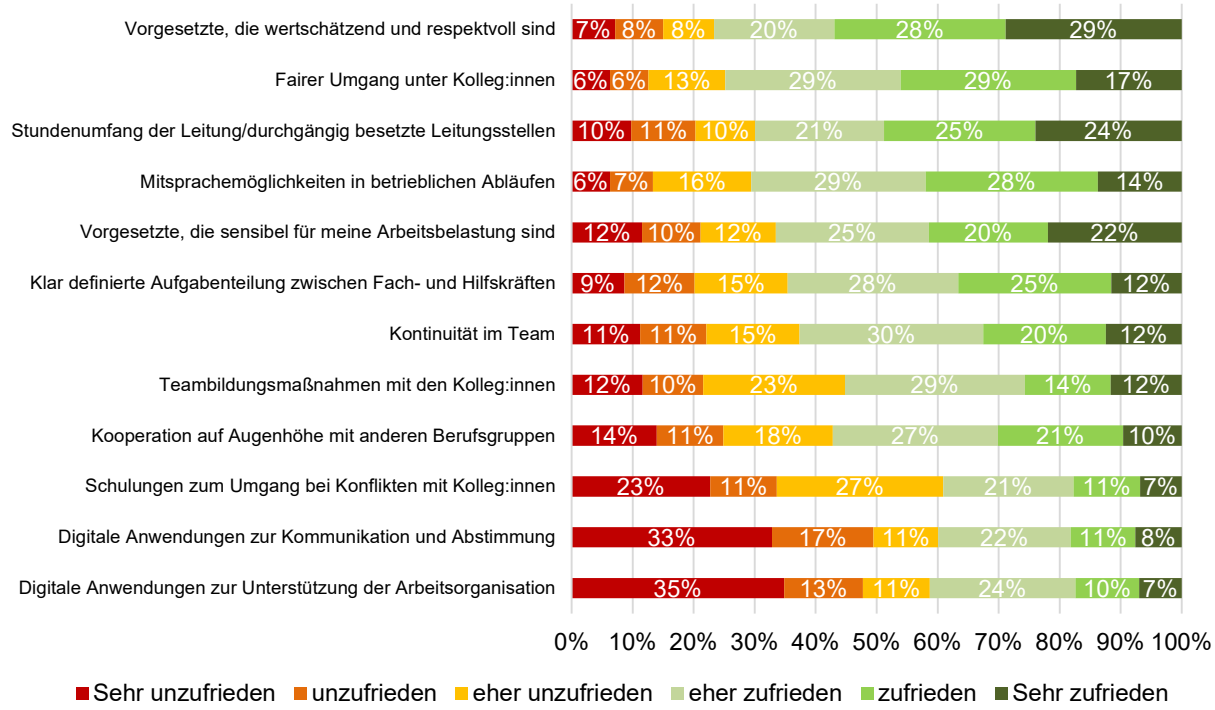

Abbildung 13: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der Organisation/Führung

Eigene Darstellung, n = 288

Weiterbildung und Karriere

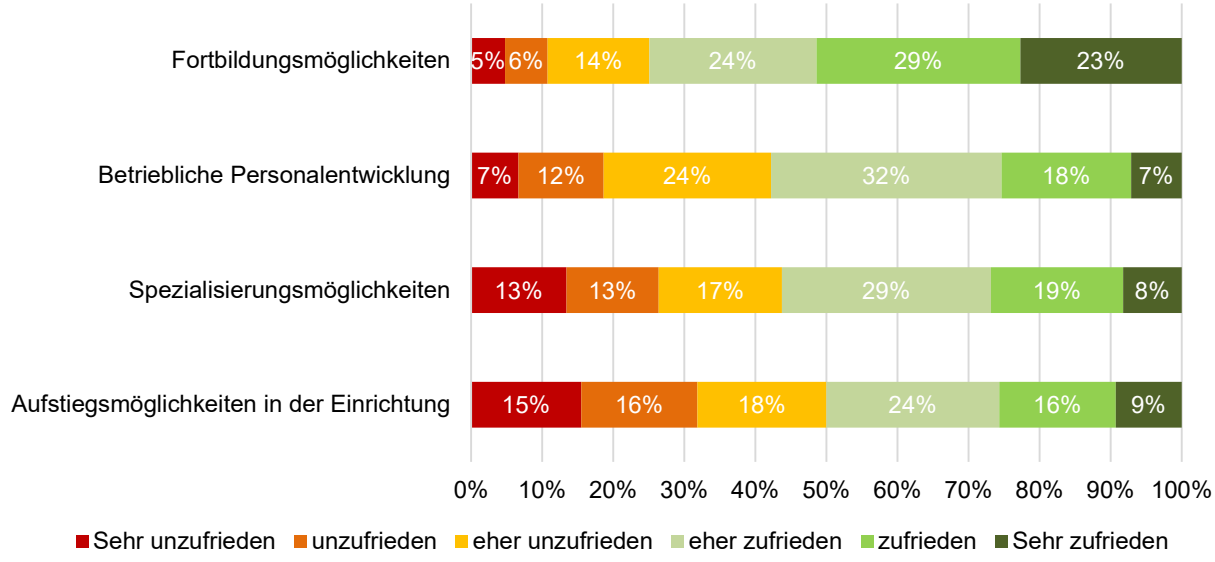

Abbildung 14: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten der Weiterbildung/Karriere

Eigene Darstellung, n = 288

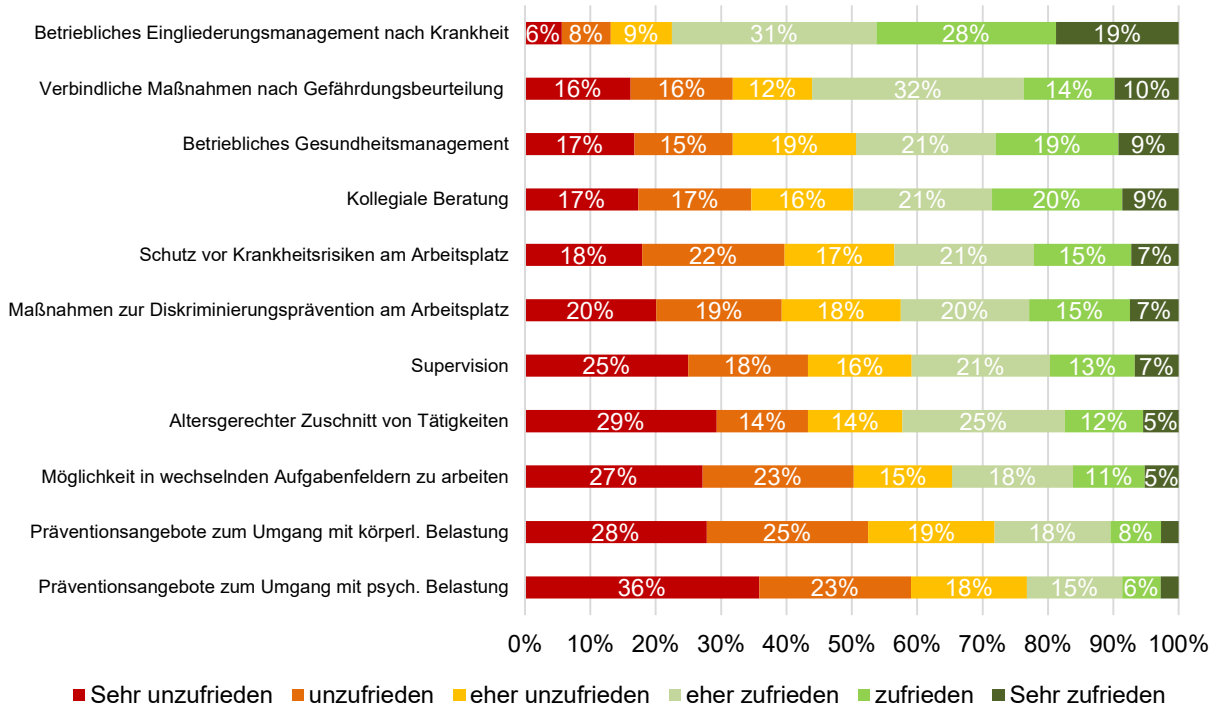

Abbildung 15: Zufriedenheit der Vollzeitbeschäftigten mit Aspekten des Gesundheitsschutzes

Eigene Darstellung, n = 288

Im Gegensatz dazu gibt es nur sehr wenige Aspekte, mit denen eine deutliche Mehrheit (mindestens 75 Prozent der Befragten) insgesamt (überwiegend/sehr) zufrieden ist. Dazu gehören die Sicherheit des Arbeitsvertrags (Zufriedenheitsquote von 95 Prozent), die Verbindlichkeit von Dienstplänen, wertschätzende Vorgesetzte sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach Krankheit (jeweils Zufriedenheitsquote von 77 Prozent) sowie Fortbildungsmöglichkeiten und der faire Umgang unter Kolleg:innen (jeweils Zufriedenheitsquote von 75 Prozent).

Welche Aspekte haben für berufliche Entscheidungen von Erzieher:innen Priorität?

Aufgrund der Vielzahl einzelner Aspekte sollten die Befragten analog zu den Teilzeitkräften eine Priorisierung von zehn ausgewählten Punkten dahingehend vornehmen, welche der Items für sie für berufliche Entscheidungen (Arbeitszeit, Einrichtungs-, Träger-, Tätigkeits- und Berufswechsel) besonders hohe Priorität haben. Die Ergebnisse (siehe Abbildung 16) weisen wesentliche Gemeinsamkeiten zur Prioritätenliste von Teilzeitbeschäftigten für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf. So liegen erneut die Betreuungsqualität und die Bezahlung auf den ersten beiden Plätzen. Dahinter folgt allerdings nun der Aspekt Arbeitsklima, dem für generelle berufliche Entscheidungen eine höhere Relevanz zugemessen wird als allein für die Frage der Erhöhung des Erwerbsumfangs. An vierter Stelle liegen die geringeren Belastungen im Arbeitsalltag und an fünfter Position die höhere Wertschätzung für den Beruf. Die übrigen Punkte liegen recht deutlich dahinter und haben allesamt eher eine geringere Priorität für berufliche Entscheidungen von Erzieher:innen.

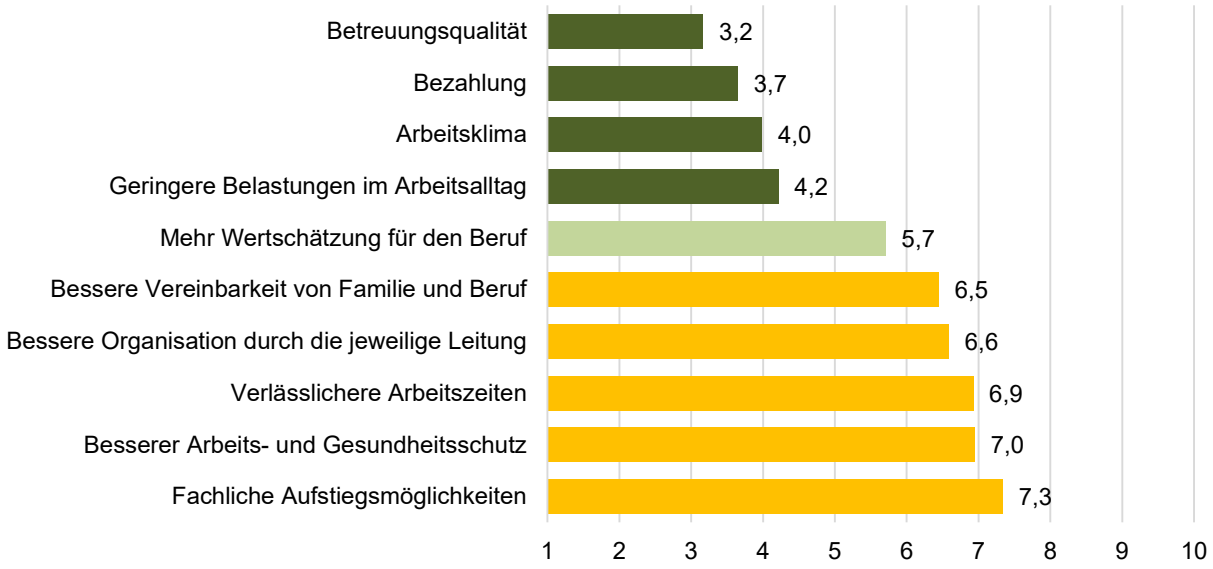

Abbildung 16: Prioritätenliste für berufliche Entscheidungen (durchschnittlicher Rang)

Eigene Darstellung, n = 288

Über die Gesamtprioritätenliste hinaus wurde geprüft, inwieweit sich die Ranglisten nach Teilgruppen unterscheiden (siehe Tabelle 4). Über wesentliche soziodemografische Parameter zeigen sich dabei im Modus der ersten Priorität (häufigste Nennung) durchaus mehr Unterschiede als bei den Teilzeitbeschäftigten. Dabei fällt auf, dass es interessanterweise unter den Vollzeitkräften deutlich mehr Teilgruppen gibt, die einer höheren Bezahlung für berufliche Entscheidungen die oberste Priorität zugewiesen haben. Dies ist vermutlich u. a. dadurch zu erklären, dass in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten der Anteil der ledigen Personen, welche der:die einzige Einkommensbezieher:in im Haushalt sind, gut zehn Prozentpunkte höher liegt als in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 4: Unterschiede in der Prioritätenliste nach Teilgruppen (Vollzeitkräfte)

Teilgruppe	1. Priorität
Männer	Höhere Bezahlung
21- bis 30-Jährige sowie 31- bis 40-Jährige	Höhere Bezahlung
Nichtdeutsche Muttersprache	Höhere Bezahlung
Sehr guter Gesundheitszustand	Höhere Bezahlung
Wohnort Bremerhaven	Höhere Bezahlung
Arbeitsverhältnis bei einem sonstigen Träger	Höhere Bezahlung
Nettoeinkommen zwischen 1.750 bis 2.250 EUR	Höhere Bezahlung
Berufsabschluss in Niedersachsen	Höhere Bezahlung
Guter Gesundheitszustand	Geringere Belastungen
Nettoeinkommen unter 1.750 EUR	Besseres Arbeitsklima

Eigene Darstellung, n = 237

Wie sehen die Zukunftspläne von Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung aus?

In der Kindertagesbetreuung in Bremen beschäftigte Erzieher:innen wurden in der Onlineumfrage um eine Einschätzung ihrer Zukunftspläne in den kommenden drei Jahren gebeten. Zwei Drittel der Befragten halten einen Verbleib auf der derzeitigen Stelle dabei für (sehr/eher) wahrscheinlich. Etwa jede dritte Person kann sich hingegen eine berufliche Veränderung vorstellen – und damit eine vergleichbare Größenordnung wie von Lagemann (2024) ermittelt wurde. Die wahrscheinlichsten Szenarien aus Sicht der Befragten sind dabei die Reduktion der Wochenarbeitszeit, ein Tätigkeitswechsel oder der Wechsel in eine andere Kita innerhalb des Bundeslandes Bremen. Ein möglicher Ortswechsel (vor allem in niedersächsische Umlandgemeinden) wird dabei vor allem mit den Rahmenbedingungen der Arbeit und weniger mit wohnstandortbezogenen Aspekten begründet. Insgesamt betrachtet bestehen den Umfrageergebnissen zufolge in der Gruppe der aktuell in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Personen erhebliche Abwanderungsrisiken, die einen weiteren Rückgang des Fachkräftepotenzials zur Folge hätten.

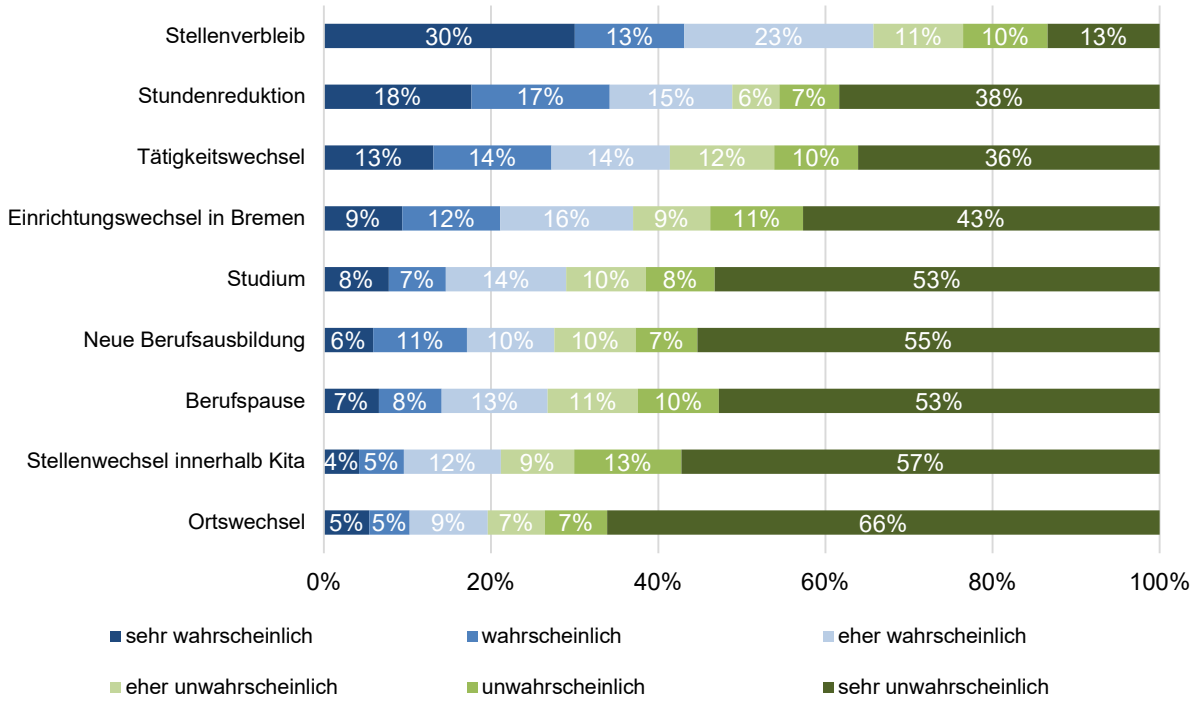

Abbildung 17: Zukunftspläne von in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen

Eigene Darstellung, n = 688

Über die Gesamtangaben hinaus wurde geprüft, für welche Teilgruppen der Verbleib im aktuellen Beschäftigungsverhältnis in der Kindertagesbetreuung dabei besonders wahrscheinlich ist (siehe Abbildung 18). Hierbei sind in der soziodemografischen Analyse vor allem vier Gruppen dahingehend auffällig, dass diese eine überdurchschnittlich geringe Verbleibswahrscheinlichkeit für das aktuelle Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Das betrifft Männer, 21- bis 30-Jährige sowie Personen, die ihren aktuellen Gesundheitsstatus sowie ihre Arbeitszufriedenheit (eher) schlecht einschätzen. Hinsichtlich der Aspekte Geschlecht und Alter bestätigen die Befragungsergebnisse demnach die Befunde von Wrobel, Harten und Berisha (2024a). In Bezug auf die Form der Weiterbildung oder die Trägerschaft der Kindertagesstätten lassen sich hingegen keine relevanten Zusammenhänge zur Verbleibswahrscheinlichkeit aufzeigen.

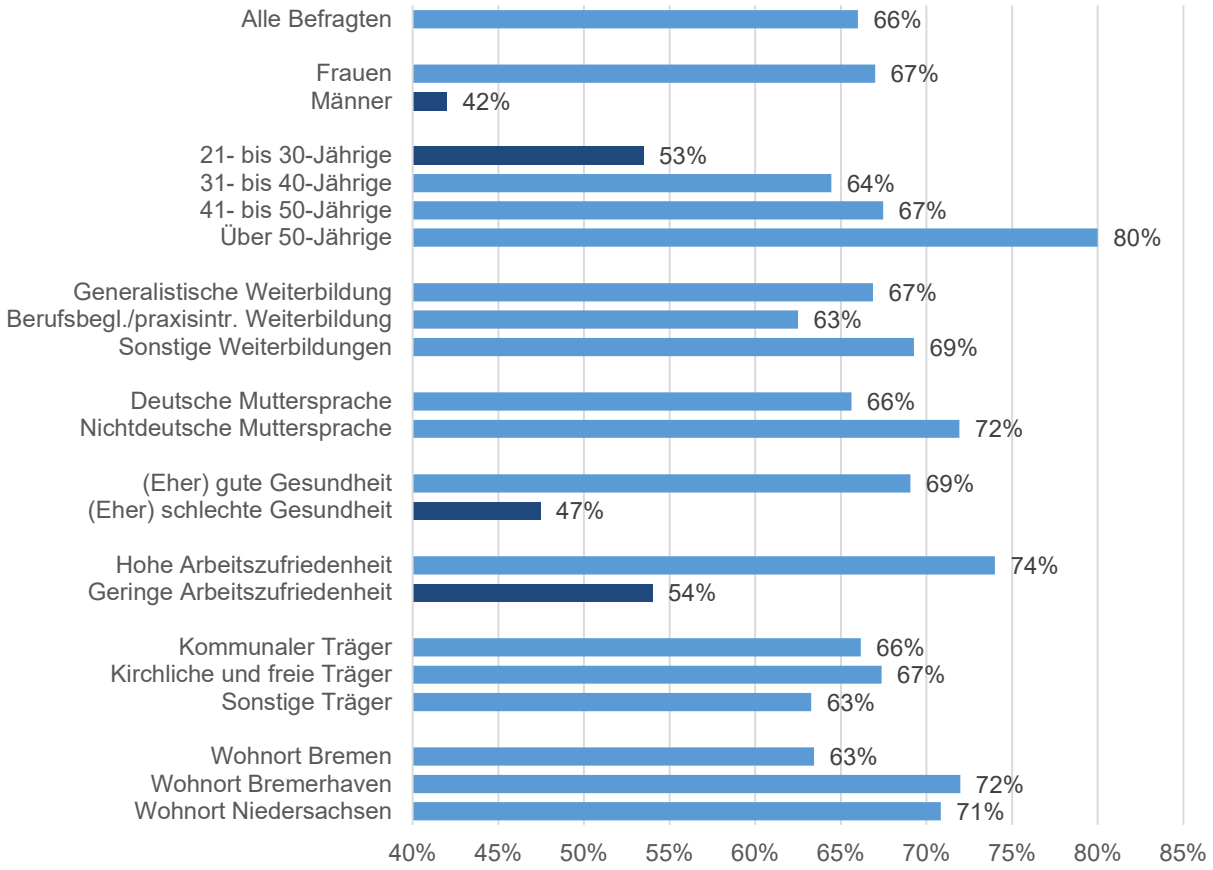

Abbildung 18: Verbleibswahrscheinlichkeit nach sozialstrukturellen Merkmalen

Eigene Darstellung, n = 688

Für die Items Stundenreduktion, Tätigkeitswechsel und Ortswechsel wurde analog zur Verbleibswahrscheinlichkeit ebenfalls eine soziodemografische Analyse vorgenommen (siehe Tabelle 5). Hierbei zeigen sich folgende Auffälligkeiten:

- Die Wahrscheinlichkeit für eine Reduktion des Stundenumfangs von Vollzeitkräften nimmt mit dem Alter sukzessive zu. Sie ist den Befragungsergebnissen zufolge in der Gruppe der Personen mit niedriger Arbeitszufriedenheit sowie unter 41- bis 50-Jährigen besonders hoch. Ein überdurchschnittliches Risiko für die Verringerung der Wochenarbeitszeit weisen zudem Beschäftigte von Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft und in der Stadt Bremen auf. Erzieher:innen, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, Mitarbeitende von kirchlichen bzw. freien Trägern sowie Erzieher:innen aus Bremerhaven geben dagegen vergleichsweise selten an, dass sie ihre Arbeitszeit in den kommenden Jahren verkürzen wollen.
- Die Wahrscheinlichkeit für einen Tätigkeitswechsel ist vor allem dann überdurchschnittlich hoch, wenn die Beschäftigten ihren Gesundheitszustand als (eher) schlecht bewerten und mit den Arbeitsbedingungen (eher) unzufrieden sind. Im Gegensatz dazu senkt eine hohe Arbeitszufriedenheit das Abwanderungsrisiko aus der Elementarbildung spürbar. Auch über 50-Jährige sowie Beschäftigte aus Bremerhaven halten einen Tätigkeitswechsel seltener für (eher) wahrscheinlich.
- Die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines weiterführenden Studiums in den kommenden Jahren schätzen vor allem Männer, 21- bis 30-Jährige sowie Personen mit nichtdeutscher Muttersprache als überdurchschnittlich hoch ein. Beschäftigte mit Wohnort Niedersachsen sowie über 50-Jährige halten es dagegen überwiegend für unwahrscheinlich, zeitnah zu studieren.

- Die Wahrscheinlichkeit für den Wechsel der Tätigkeit in eine Kindertagesstätte eines anderen Bundeslandes (vor allem Niedersachsen) nimmt mit dem Alter sukzessive ab. Auch Personen mit sonstigen Qualifizierungswegen (Quereinstieg, Externenprüfung) wollen eher selten das Land Bremen als Arbeitsort verlassen. Beschäftigte mit subjektiv (eher) schlecht eingeschätztem Gesundheitszustand sowie Personen, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind, weisen dagegen ein erhöhtes Risiko für einen Ortswechsel auf. Dasselbe gilt für in Bremen beschäftigte Erzieher:innen mit Wohnort Niedersachsen. Hier halten es gut zwei von fünf Befragten für wahrscheinlich, in den kommenden Jahren ihren Arbeitsort an ihren Wohnort zu verlegen und nicht mehr zu pendeln.

Tabelle 5: Zukunftspläne nach Teilgruppen

	Stundenreduktion	Tätigkeitswechsel	Studium	Ortswechsel
Alle Befragten	49 %	41 %	29 %	20 %
Frauen	49 %	40 %	28 %	20 %
Männer	50 %	45 %	**38 %**	19 %
21- bis 30-Jährige	**42 %**	44 %	**42 %**	**26 %**
31- bis 40-Jährige	47 %	49 %	36 %	22 %
41- bis 50-Jährige	**59 %**	44 %	31 %	18 %
Über 50-Jährige	52 %	**29 %**	**10 %**	**13 %**
Generalistische Weiterbildung	51 %	43 %	28 %	24 %
Berufsbegl./praxisintegr. Weiterbildung	44 %	38 %	34 %	16 %
Sonstige Weiterbildungen	49 %	38 %	29 %	**13 %**
Deutsche Muttersprache	49 %	40 %	27 %	20 %
Nichtdeutsche Muttersprache	52 %	46 %	**43 %**	15 %
(Eher) gute Gesundheit	53 %	**50 %**	34 %	16 %
(Eher) schlechte Gesundheit	46 %	37 %	27 %	**27 %**
(Eher) hohe Arbeitszufriedenheit	**32 %**	**30 %**	28 %	**15 %**
(Eher) geringe Arbeitszufriedenheit	**65 %**	47 %	30 %	**37 %**
Kommunaler Träger	**58 %**	42 %	27 %	22 %
Kirchliche und freie Träger	**27 %**	36 %	30 %	17 %
Sonstige Träger	42 %	44 %	33 %	19 %
Wohnort Bremen	**57 %**	45 %	32 %	17 %
Wohnort Bremerhaven	**34 %**	**29 %**	26 %	15 %
Wohnort Niedersachsen	49 %	39 %	**24 %**	**41 %**

Eigene Darstellung, n = 688

3.5 Ortswechsler:innen

Was sind die Gründe für den Wechsel des Arbeitsorts?

Gut 17 Prozent einer in Bremen anfangs in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innenkohorte verlagern im Lauf der ersten zehn Jahre ihres Erwerbslebens den Arbeitsort in ein anderes Bundesland (Wrobel/Harten/Berisha 2024a). Die Gründe hierfür waren bisher weitgehend unklar. Im Rahmen der Onlineumfrage wurde daher versucht, diese Personengruppe ebenfalls zu adressieren, wenngleich deren aktueller Beschäftigungsort zunächst unklar und die Erreichbarkeit somit erschwert ist. Dennoch nahmen knapp über 50 dieser sogenannten Ortswechsler:innen an der Erhebung teil, sodass einige Aussagen zu den Gründen des Arbeitsortwechsels möglich sind. Aufgrund der geringeren Fallzahl wurde hier allerdings

von einer soziodemografischen Differenzierung der Ergebnisse abgesehen. Zu beachten ist, dass ca. 80 Prozent der befragten Ortswechsler:innen ihre (überwiegend generalistische) Erzieher:innenweiterbildung im Land Bremen gemacht und etwa 45 Prozent der Befragten direkt nach Abschluss der Erzieher:innenweiterbildung ein Arbeitsverhältnis außerhalb Bremens (oftmals in Niedersachsen) angetreten haben. Wie Abbildung 19 darstellt, deuten sich zwei zentrale Erklärungsmuster an. Eine erste Erklärung fokussiert den Wohnort als zentralen Aspekt. Hier lassen sich drei Gruppen unterscheiden: Eine erste und im Vergleich größte Gruppe weist darauf hin, dass sie aufgrund beruflicher Gründe des Partners bzw. familiärer Gründe den Wohn- und Arbeitsort gewechselt haben. Eine zweite größere Gruppe benennt wiederholt die höhere Lebensqualität (v. a. Natur, Sicherheit) und die günstigeren Immobilienpreise im ländlichen Raum. Eine andere Erklärung zielt darauf ab, dass der Wohnort bereits während der Weiterbildung außerhalb Bremens lag und somit von Beginn an eine berufliche Orientierung jenseits des Bundeslandes Bremen das Ziel war. Das zweite Erklärungsmuster behandelt dagegen eher die Rahmenbedingungen der Betreuung, seien es Fachkraft-Kind-Relation oder die geringeren sozialen Herausforderungen in den Kitas. Als zusätzliche Aspekte verwiesen einzelne Befragte zudem auf die Themen Bezahlung und Arbeitsklima als Gründe für einen Wechsel des Arbeitsorts. Der Bezahlungsaspekt erscheint vor dem Hintergrund der überwiegend tariflichen bzw. an den Tarifvertrag angelehnten Vergütung für Erzieher:innen zunächst überraschend, kann aber zum einen auf die geringere Vergütung in Elternvereinen zurückzuführen sein, zum anderen gibt es je nach Träger durchaus Differenzen in der Gewährung der Entgeltgruppe S8b TVöD für Erzieher:innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

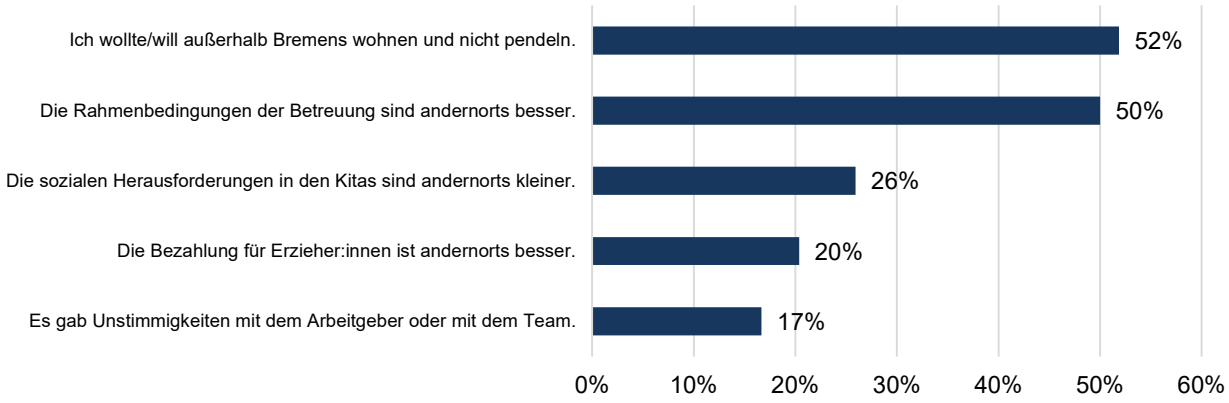

Abbildung 19: Gründe für den Wechsel des Arbeitsorts

Eigene Darstellung, n = 54; Mehrfachnennung möglich

Wann und wohin erfolgt der Wechsel?

Die Zeitpunkte der Arbeitsortwechsel reichen von 1988 bis 2023, wobei ein deutlicher Schwerpunkt auf den Jahren 2021 bis 2023 liegt. Nahezu 90 Prozent der neuen Beschäftigungsorte befinden sich in Niedersachsen. Darüber hinaus wurden vereinzelt Zielregionen in Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein genannt. Innerhalb Niedersachsens konzentrieren sich die neuen Arbeitsorte vor allem auf Landkreise und kreisfreie Städte im direkten Umland von Bremen und Bremerhaven (siehe Abbildung 20). Besonders oft finden sich Hinweise auf die Landkreise Osterholz, Cuxhaven und Verden sowie die Stadt Delmenhorst. Weitere Angaben außerhalb des unmittelbaren Einzugsgebiets sind die Landkreise Helmstedt und Wittmund, die Region Hannover sowie die Stadt Stade.

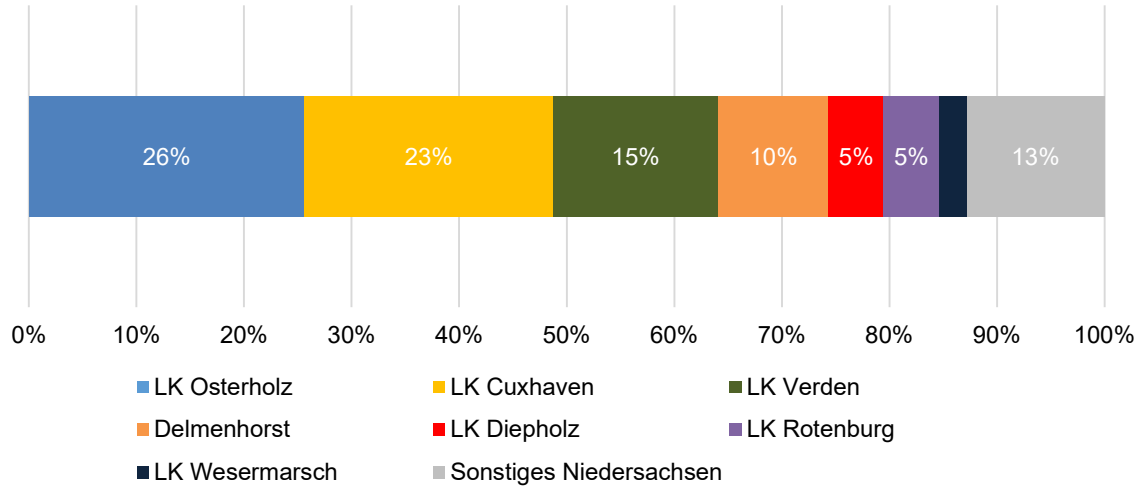

Abbildung 20: Neue Einsatzorte

Eigene Darstellung, n = 54

Unter welchen Bedingungen ist eine Rückkehr nach Bremen wahrscheinlich?

Die Beschäftigten, die Bremen als Arbeitsort verlassen haben, wurden des Weiteren um eine Einschätzung gebeten, inwieweit und unter welchen Bedingungen eine Rückkehr nach Bremen wahrscheinlich ist (siehe Abbildung 21). Dabei schließen gut zwei von drei Befragten eine Rückkehr vollständig aus, ein weiteres Viertel schätzt eine Verlagerung des Arbeitsorts in eine Bremer Kindertagesstätte als (eher) unwahrscheinlich ein. Lediglich 14 Prozent geben an, dass eine Rückkehr nach Bremen (eher) wahrscheinlich sei. Aufgrund der geringen Fallzahl potenzieller Rückkehrer:innen wurde von einer differenzierten Analyse der notwendigen Bedingungen abgesehen. Die genannten Prioritäten für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung in Bremen (1. bessere Betreuungsqualität, 2. höhere Bezahlung und 3. geringere Belastungen) decken sich allerdings vollständig mit den Angaben aller Beschäftigten.

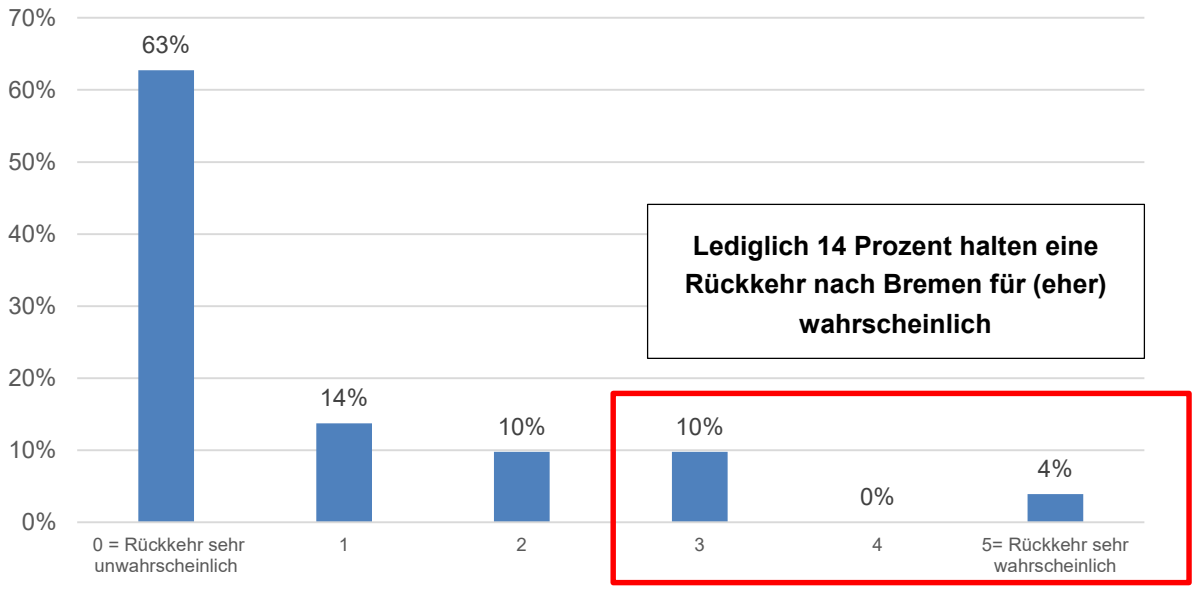

Abbildung 21: Rückkehrwahrscheinlichkeit nach Bremen auf einer Skala von 0 bis 5

Eigene Darstellung, n = 54

3.6 Tätigkeits-/Berufswechsler:innen

Wie lässt sich die Gruppe der Tätigkeits-/Berufswechsler:innen charakterisieren?

Mehr als jede:r fünfte Erzieher:in in der Bremer Kindertagesbetreuung verlässt den Daten von Wrobel, Harten und Berisha (2024a) zufolge in den ersten zehn Jahren des Erwerbslebens das Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung. In der im Rahmen dieser Studie vorgenommenen Onlineumfrage beteiligten sich 100 Personen, die der Gruppe der sogenannten Tätigkeits-/Berufswechsler:innen zuzuordnen sind. Diese zeichnen sich durch folgende soziodemografische Besonderheiten aus:

- Der Männeranteil ist mit ca. 20 Prozent deutlich höher als in der Gruppe der in der Kindertagesbetreuung in Bremen beschäftigten Personen (13 Prozent).
- Das mittlere Alter der Tätigkeits-/Berufswechsler:innen fällt in die Kategorie 41 bis 50 Jahre, während der Altersmedian aller in der Kindertagesbetreuung in Bremen beschäftigten Personen zwischen 31 und 40 Jahren liegt.
- Der Anteil der Personen mit nichtdeutscher Muttersprache fällt unter den Tätigkeits-/Berufswechsler:innen (11 Prozent) im Vergleich zu den in der Kindertagesbetreuung in Bremen beschäftigten Personen (15 Prozent) etwas geringer aus.
- Hinsichtlich der verschiedenen Formen der Erzieher:innenweiterbildung fällt auf, dass der Anteil der Personen mit berufsbegleitender bzw. praxisintegrierter Weiterbildung unter den Tätigkeits-/Berufswechsler:innen überdurchschnittlich hoch ist (27 Prozent im Vergleich zu 16 Prozent bei den befragten Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung in Bremen).
- Der selbst auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) eingeschätzte Gesundheitszustand fällt für die Gruppe der Tätigkeits-/Berufswechsler:innen im Mittel um einen Punkt besser aus als bei den befragten Beschäftigten in der Bremer Kindertagesbetreuung.
- Der Anteil derjenigen Befragten, der angibt, bei Weiterbildungsende ein anderes Arbeitsfeld als die Kindertagesbetreuung favorisiert zu haben, ist in der Gruppe der Tätigkeits-/Berufswechsler:innen (34 Prozent) deutlich höher als bei den Beschäftigten in der Elementarbildung in Bremen (18 Prozent).

Der Tätigkeits-/Berufswechsel erfolgte bei den Personen im Sample dabei im Zeitraum von 1987 bis 2023, der Großteil der Angaben fällt in den Zeitraum von 2021 bis 2023. Die Beschäftigungsdauer in der Kindertagesbetreuung beträgt dabei im Mittel zehn Jahre, die größte Anzahl an Nennungen fällt aber in die Rubrik von einem bis fünf Jahre (siehe Abbildung 22). Diese Personen zeichnen sich durch einen überdurchschnittlichen Männeranteil (33 Prozent) und ein geringeres Durchschnittsalter aus.

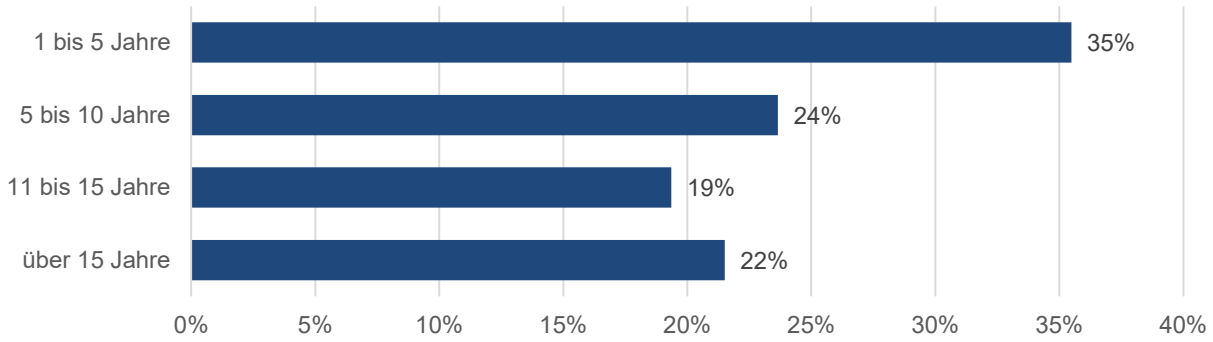

Abbildung 22: Beschäftigungsdauer in der Kindertagesbetreuung vor dem Wechsel

Eigene Darstellung, n = 100

Wie ist die momentane berufliche Situation der Tätigkeits-/Berufswechsler:innen?

Die aktuelle berufliche Situation der befragten Personen gibt Abbildung 23 wieder. Mit einem Anteil von etwa zwei Fünfteln ist die Gruppe derjenigen, die nun als Erzieher:in außerhalb der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind, unter den Befragten am größten. Gute jede dritte Person gibt an, in einem neuen Beruf tätig zu sein, überwiegend nach einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme. 14 Prozent sind im Moment nicht erwerbstätig und acht Prozent befinden sich derzeit in einer Qualifizierungsmaßnahme.

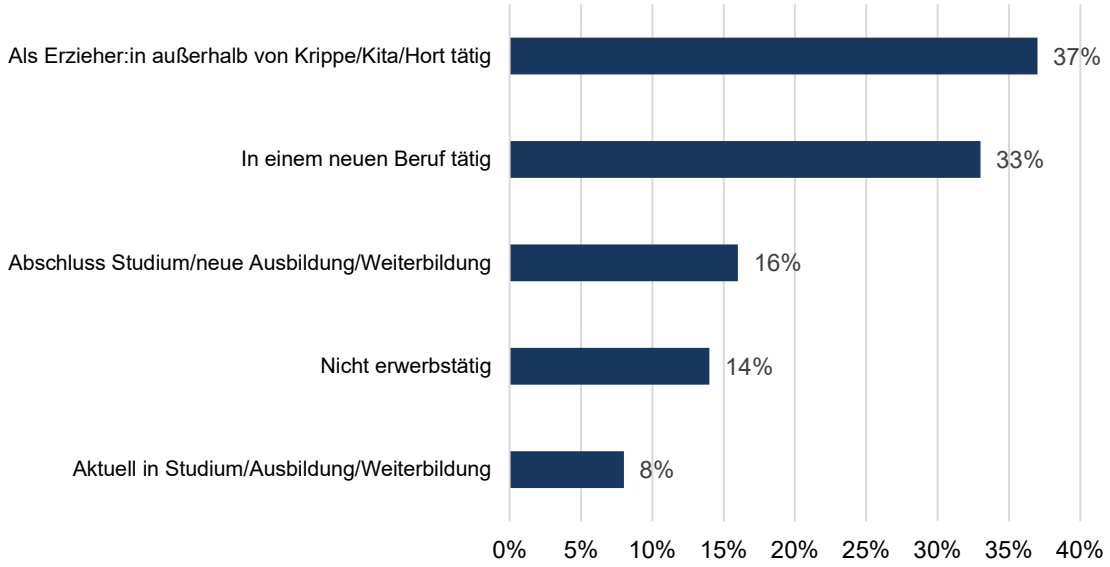

Abbildung 23: Aktuelle berufliche Situation von Tätigkeits-/Berufswechsler:innen

Eigene Darstellung, n = 100; Mehrfachnennung möglich

Tätigkeits- und Berufswechsel gehen den Befragungsergebnissen zufolge eher selten mit einem Ortswechsel einher. So gaben gut vier Fünftel der Befragten an, weiterhin im Land Bremen beschäftigt zu sein. Acht Prozent entfallen auf Personen mit Arbeitsort Niedersachsen. Die übrigen zehn Prozent verteilen sich auf die Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.

Bei der Analyse der neuen Arbeitsfelder ist zwischen Tätigkeitswechseln als Erzieher:innen und einem Berufswechsel überwiegend nach einer Weiterqualifizierung (z. B. durch ein Studium oder eine neue Ausbildung) zu unterscheiden. Hierbei wurden diejenigen, die sich aktuell noch in Ausbildung bzw. einem Studium befinden, bereits den späteren potenziellen kategorisierten Arbeitsfeldern zugeordnet. Die Gesamtschau der neuen Arbeitsfelder stellt Abbildung 24 dar. Tätigkeitswechsel als Erzieher:in erfolgten dabei vor in die stationäre und teilstationäre Jugendhilfe, den schulischen Bereich sowie in die Bildungsarbeit. In die Rubrik „Sonstiges“ fallen zudem Arbeitsfelder wie die Verwaltung, Jugendarbeit, Beratungsstellen, heilpädagogische Einrichtungen und Kliniken. Berufswechsel finden bei den Befragten zu gut 80 Prozent innerhalb des Sozial- und Bildungssektors statt. Die meisten Befragten wechselten dabei in die Soziale Arbeit – überwiegend in dieselben Arbeitsfelder, in denen auch Erzieher:innen beschäftigt sind (Jugendhilfe, Jugendarbeit, Bildungsarbeit). Hierfür wurde aber zunächst ein Bachelorstudium der Sozialen Arbeit absolviert. Gut ein Fünftel der angegebenen Berufswechsel passiert innerhalb des Kitasystems. Dabei übernehmen die Befragten nach einer entsprechenden Weiterbildung bzw. einem Studium neue Aufgaben wie beispielsweise die Leitung von Kindertagesstätten, die sozialpädagogische Koordination bzw. die Sprach- oder Frühförderung. Teilweise haben sich Personen aber auch auf die Assistenz von Kindern mit Förderbedarf oder auf die Kindertagespflege spezialisiert. Eher wenige Berufswechsel erfolgen in den Bildungs-

(z. B. Erwachsenenbildung, Assistenz der Schulleitung, Schulvermeiderprojekte) und therapeutischen Bereich (z. B. Familien- oder Sprachtherapie) sowie in die Verwaltung. Etwa 20 Prozent der Befragten geben an, nun außerhalb des Sozial- und Bildungssektors beschäftigt zu sein. Die einzelnen Nennungen verteilen sich dabei auf sehr verschiedene Arbeitsfelder, u. a. den Einzelhandel, die Verwaltung, das Personalwesen, aber auch Wissenschaft, Industrie und Handwerk sowie das Bestattungswesen.

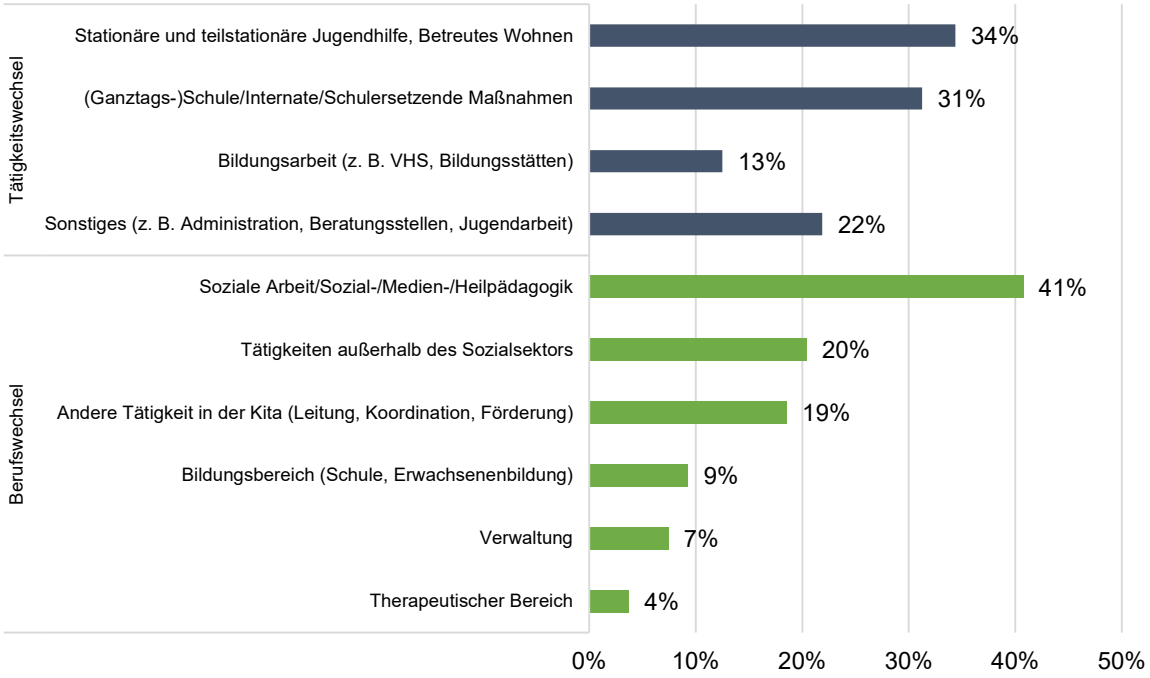

Abbildung 24: Neues Tätigkeitsfeld von Tätigkeits-/Berufswechsler:innen

Eigene Darstellung, n = 86

Was sind die Gründe für den Tätigkeits-/Berufswechsel?

Vor dem Hintergrund von Forschungsstand und Forschungsfrage erscheinen die Hintergründe der Berufs- und Tätigkeitswechsel zentral. Entsprechend hatten die Befragten in der Onlineumfrage die Möglichkeit, drei Leitmotive offen zu benennen. Die 260 offenen Angaben wurden anschließend in 40 verschiedene Teilaspekte kategorisiert. Abbildung 25 stellt die Ergebnisse in Form einer Wortwolke dar – je größer die Begriffe gedruckt sind, desto häufiger wurden sie von den Befragten genannt. Es kristallisieren sich dabei sechs zentrale Begründungslinien für den Tätigkeits-/Berufswechsel heraus, die nachfolgend in der Reihenfolge der Häufigkeit näher erläutert werden:

1. **Belastungen:** Befragte verweisen wiederholt darauf, dass die hohen psychischen und körperlichen Belastungen der Arbeit in der Kindertagesbetreuung für sie der zentrale Grund waren, einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen. Konkrete Nennungen betreffen mehrfach den Aspekt der Lautstärke, das herausfordernde Verhalten von Kindern mit Förderbedarf, die aus Sicht der Befragten zu großen Gruppen, einen Mangel an Supervision oder die schwierigen Lebenslagen vieler Familien.
2. **Bezahlung:** An zweiter Stelle wird oftmals auf die zu geringe Bezahlung von Erzieher:innen verwiesen. In vielen Berufsfeldern werde eine im Verhältnis zu Sozialarbeiter:innen vergleichbare Arbeit geleistet, diese aber deutlich schlechter vergütet.

3. **Schlechte Betreuungsqualität:** Das dritthäufigste Motiv stellt die aus Sicht der Befragten zu schlechte Betreuungsqualität dar. Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen (zu große Gruppengröße, zu geringe Vorbereitungszeit, kaum Differenzierungsmöglichkeiten) lasse sich eine individuelle Förderung von Kindern – wie sie viele Personen als Ziel benennen – nicht umsetzen. Daraus resultiere Unzufriedenheit, die in einem Tätigkeits-/Berufswechsel münde.
4. **Höherqualifizierung/Weiterentwicklung:** Allerdings geben Befragte auch unabhängig von einer Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Betreuungsqualität den Wunsch nach einer Weiterqualifizierung an. Das zentrale Motiv ist dabei die individuelle berufliche Weiterentwicklung bzw. die Suche nach dem für die jeweilige Person in der jeweiligen Lebenslage am besten passenden Arbeitsumfeld.
5. **Personalmangel:** Der Aspekt Personalmangel wurde von vielen Befragten noch einmal separat als Begründung erwähnt. Dieser verschärfe die Belastungen der Erzieher:innen innerhalb des Betreuungssystems und verschlechtere die Betreuungsqualität. Entsprechend wirkt der Personalmangel selbstverstärkend.
6. **Schlechtes Arbeitsklima:** Die sechsthäufigste Nennung betrifft das Thema Arbeitsklima. Hier verweisen Befragte in den Kommentaren auf Aspekte wie Rassismus, Sexismus, autoritäre Erziehungsstile, Leitungsprobleme sowie die Ablehnung neuer Ideen durch die bestehenden Teams.

Abbildung 25: Gründe für den Wechsel der Tätigkeit/des Berufs

Eigene Darstellung, Kategorisierung der bis zu drei offenen Antworten und grafische Darstellung in einer Wortwolke

Unter welchen Bedingungen ist eine Rückkehr in die Kindertagesbetreuung wahrscheinlich?

Die Beschäftigten, die einen Tätigkeits- oder Berufswechsel vollzogen haben, wurden des Weiteren um eine Einschätzung gebeten, inwieweit und unter welchen Bedingungen eine Rückkehr in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung wahrscheinlich ist (siehe Abbildung 26). Dabei schließen gut drei von vier Befragten eine Rückkehr vollständig aus, ein weiteres Fünftel schätzt eine Verlagerung des Arbeitsorts in eine Bremer Kindertagesstätte als (eher) unwahrscheinlich ein. Lediglich sechs Prozent geben an, dass eine Rückkehr in die Kindertagesbetreuung (eher) wahrscheinlich sei. Aufgrund der geringen Fallzahl potenzieller Rückkehrer:innen wurde analog zur Gruppe der Ortswechsler:innen von einer differenzierten Analyse der notwendigen Bedingungen abgesehen. Die genannten Prioritäten für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung in Bremen (1. höhere Bezahlung, 2. bessere Betreuungsqualität und 3. geringere Belastungen) sind allerdings recht ähnlich zu den Angaben aller Beschäftigten.

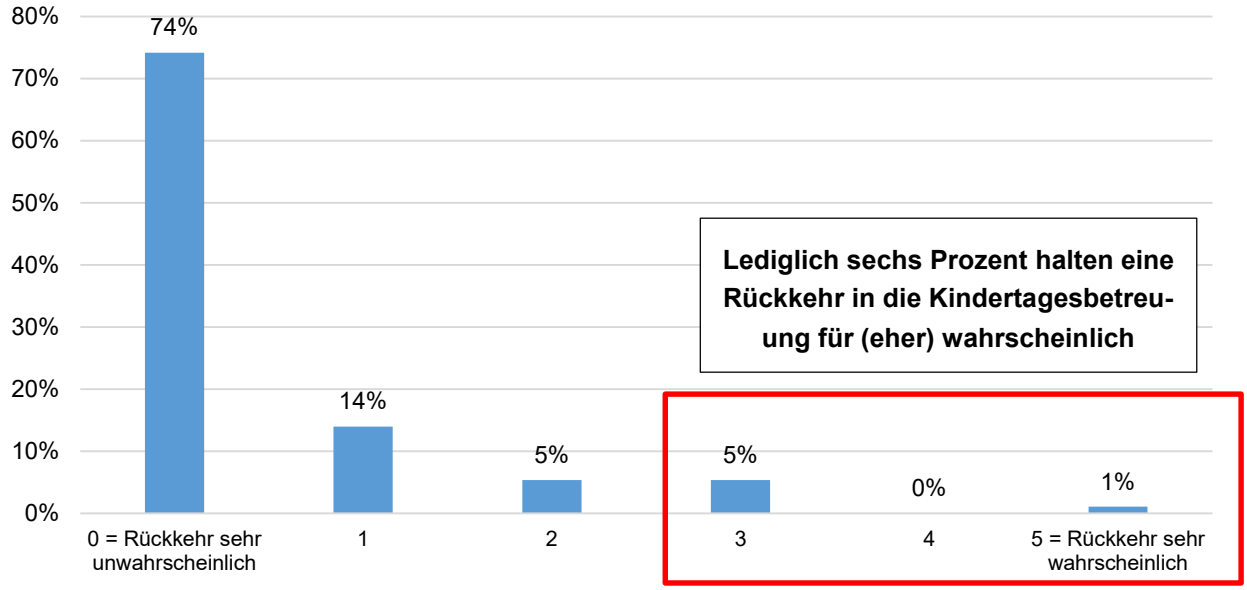

Abbildung 26: Rückkehrwahrscheinlichkeit in den Beruf auf einer Skala von 0 bis 5

Eigene Darstellung, n = 100

3.7 Zusammenfassung der Ergebnisse der Onlineumfrage

Die Ergebnisse von Kapitel 3 basieren auf einer Onlinebefragung unter 1.149 angehenden, beschäftigten sowie ehemaligen Erzieher:innen im Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Bremen. Die Erhebung wurde zwischen Ende September und Ende Dezember 2023 durchgeführt. Obwohl es sich um eine nichtrepräsentative Stichprobe handelt, erlaubt die Zusammensetzung – insbesondere mit Blick auf zentrale Strukturmerkmale wie Geschlecht, Altersverteilung, Erwerbsumfang und Migrationshintergrund – eine differenzierte und für das Land Bremen typische Einschätzung der Lage. Die größte Teilgruppe stellen mit 688 Personen die aktuell in Bremer Kitas beschäftigten Erzieher:innen dar. Daneben wurden u. a. Personen in der Weiterbildung (n = 214), im Berufspraktikum (n = 75), ehemalige Bremer Erzieher:innen mit neuem Arbeitsort (n = 54) sowie Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen (n = 100) einbezogen.

Für die Gruppe der angehenden Erzieher:innen (Kapitel 3.2) zeigt sich eine überwiegend positive Bewertung ihrer Aus- bzw. Weiterbildung. Besonders gut schneiden die Lehrpersonen und die Praxisanteile ab. Auffällig negativ wird hingegen die finanzielle Situation während der Weiterbildung eingeschätzt. Hinsichtlich der beruflichen Zukunft favorisiert eine Mehrheit zwar die Arbeit in Krippe oder Kita, doch viele Befragte

nennen auch weitere potenzielle Tätigkeitsfelder, etwa im Bereich Schule, Jugendhilfe oder Beratung. Insgesamt gibt nur etwa jede:r Siebte an, sich ausschließlich auf eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung in Bremen konzentrieren zu wollen, ohne zugleich Pläne für ein Studium oder eine Weiterbildung zu verfolgen. Männer, jüngere Personen und Befragte mit nichtdeutscher Muttersprache zeigen eine vergleichsweise höhere Wechsel- und Weiterbildungsbereitschaft.

Auch die Personen im Berufspraktikum oder Berufseinstiegsjahr (Kapitel 3.3) äußern sich weitgehend zufrieden mit ihrer praktischen Tätigkeit, insbesondere mit der Arbeit im Team, mit Kindern und Eltern sowie mit den begleitenden Veranstaltungen. Ähnlich wie in der Weiterbildungsgruppe wird die Einkommenssituation jedoch als unzureichend bewertet. Ein Drittel der Befragten plant bereits, außerhalb des klassischen Felds Kita/Krippe tätig zu werden – ein höherer Wert als unter den angehenden Fachkräften. Die Bereitschaft, außerhalb Bremens zu arbeiten, ist ebenfalls leicht erhöht. Als Gründe für diese Tendenzen werden sowohl wohnstandortbezogene als auch strukturelle Faktoren wie Arbeitsbedingungen genannt.

Im Zentrum der Analyse steht die größte Gruppe: die in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen (Kapitel 3.4). Etwa 58 Prozent von ihnen arbeiten in Teilzeit. Die häufigsten Arbeitszeitmodelle liegen zwischen 30 und 35 Wochenstunden. Gründe für Teilzeittätigkeit sind meist hohe psychische und physische Belastungen, Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie fehlende Anreize für eine Vollzeittätigkeit. Etwa 40 Prozent der Teilzeitkräfte zeigen sich grundsätzlich offen für eine Aufstockung, insbesondere bei besseren Rahmenbedingungen. Dabei nennen die Befragten vorrangig eine Verbesserung der Betreuungsqualität, eine höhere Bezahlung sowie eine Reduktion der Belastungen im Arbeitsalltag als ausschlaggebende Faktoren. Unter den Vollzeitbeschäftigten zeigen sich erhebliche Unzufriedenheiten mit Blick auf politische Wertschätzung, Arbeitsbelastung, Vertretungsregelungen und Gesundheitsschutz. In puncto Zukunftsperspektive plant zwar die Mehrheit (ca. zwei Drittel) einen Verbleib im Beruf, jedoch zeigt etwa ein Drittel Wechselabsichten, insbesondere in Richtung Stundenreduktion, Tätigkeitswechsel oder Ortswechsel. Die Wechselbereitschaft ist besonders ausgeprägt bei jüngeren Personen, Männern sowie bei Personen mit geringer Arbeitszufriedenheit und schlechtem Gesundheitszustand.

Ein kleinerer Teil der Befragten besteht aus sogenannten Ortswechsler:innen (Kapitel 3.5), also Personen, die ihre Tätigkeit aus Bremen in ein anderes Bundesland – meist ins niedersächsische Umland – verlegt haben. Gründe hierfür liegen oft in der Lebenssituation, insbesondere im Wohnort des Partners, familiären Gründen oder der höheren Lebensqualität im ländlichen Raum. Darüber hinaus werden bessere Rahmenbedingungen und geringere soziale Herausforderungen in den Einrichtungen außerhalb Bremens genannt. Eine Rückkehr nach Bremen wird von der überwältigenden Mehrheit ausgeschlossen; nur 14 Prozent halten sie für (eher) wahrscheinlich – vorausgesetzt, es gäbe spürbare Verbesserungen bei Betreuungsqualität, Bezahlung und Belastung.

Die letzte betrachtete Gruppe sind die Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen (Kapitel 3.6), die das Feld der Kindertagesbetreuung vollständig verlassen haben. Dabei ist zwischen Tätigkeitswechseln als Erzieher:in und vollständigen Berufswechseln – meist nach einer Weiterqualifizierung – zu unterscheiden. Tätigkeitswechsel führen häufig in die Jugendhilfe, den schulischen Bereich oder die Bildungsarbeit. Die meisten Berufswechsel erfolgen innerhalb des Sozial- und Bildungssektors, insbesondere in die Soziale Arbeit nach einem entsprechenden Studium. Einige verbleiben im Kitasystem, übernehmen dort jedoch neue Funktionen wie Leitung, Koordination oder spezialisierte Förderung. Rund 20 Prozent arbeiten inzwischen außerhalb des Sozial- und Bildungsbereichs, etwa im Einzelhandel, der Verwaltung oder im Handwerk.

Die Gründe für den Ausstieg lassen sich sechs Hauptmotiven zuordnen: hohe psychische und physische Belastungen, unzureichende Bezahlung, unbefriedigende Betreuungsqualität, Wunsch nach Weiterentwicklung, Personalmangel sowie ein schwieriges Arbeitsklima, etwa durch autoritäre Leitungsstile oder mangelnde Offenheit. Eine Rückkehr schließen drei Viertel der Befragten aus, weitere 20 Prozent halten sie für unwahrscheinlich. Nur sechs Prozent ziehen sie in Erwägung – jedoch nur bei deutlich besseren Bedingungen in Bezahlung, Qualität und Belastung.

4. Ergebnisse der qualitativen Interviews

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Expert:inneninterviews sowie der Interviews mit Absolvent:innen und Aussteiger:innen dargelegt. Im ersten Schritt (4.1) erfolgt die Zusammenfassung der Interviews mit Trägern, Personalräten und Vertreter:innen der Fachschulen für Erziehungsberufe nach den entsprechenden Leitfragen der Interviews. Die beiden nächsten Abschnitte umfassen die Befunde der qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews mit Absolvent:innen (4.2) und Aussteiger:innen (4.3). Nähere Informationen zur Zusammensetzung des jeweiligen Interviewsample sind Kapitel 2.2 zu entnehmen.

4.1 Ergebnisse der Expert:inneninterviews

Welche Entwicklungen sehen die befragten Expert:innen bei der Erzieher:innenweiterbildung?

In den Expert:inneninterviews wurden zahlreiche Herausforderungen im Kontext der Erzieher:innenweiterbildung thematisiert. Dazu zählt, dass es zunehmend schwerfalle, ausbildungsinteressierte Personen zu gewinnen. Der Rückgang potenzieller Interessent:innen führe zuletzt vor allem bei den öffentlichen Fachschulen zu einer Abnahme der Zahl der Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenweiterbildung. Aber auch bei der Praxisintegrierten Ausbildung habe sich die Zahl der Bewerbungen zuletzt deutlich verringert, die bestehenden Platzkapazitäten seien im Moment aber noch ausgeschöpft. Zudem schildern mehrere Befragte einen Anstieg der Abbruchquoten – ein Aspekt, der sich mit Hinweisen aus bundesweiten Studien (Ostermann 2025) deckt. Ein relevanter Anteil von Personen an Bremer Fachschulen komme dabei aus Niedersachsen, da Bremen für bestimmte Konstellationen (Teilzeitweiterbildungen, für Jobcenter förderfähige Umschulungen) ein differenzierteres und räumlich besser erreichbares Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten für Erzieher:innen aufweise. Niedersachsen versuche hier aber zunehmend entgegenzuwirken und Personen aus niedersächsischen Kommunen auf landeseigene Angebote zu verweisen. Dadurch sollen die eigenen Fachschulen besser ausgelastet werden.

Die verschiedenen Weiterbildungsformen seien je nach Zielgruppe unterschiedlich attraktiv. Dabei komme es den Befragten zufolge aber weniger auf die finanziellen Rahmenbedingungen an, denn diesbezüglich seien die verschiedenen Varianten (PiA, Aufstiegs-BAföG und die Umschulungsförderung der Jobcenter) im Hinblick auf das Nettoeinkommen durchaus vergleichbar. Mehrere Expert:innen halten fest, dass die Einführung des Aufstiegs-BAföGs für Erzieher:innen zwar ein wichtiges Signal der Wertschätzung gewesen sei, aber nicht zum erhofften Nachfrageschub geführt habe. Es wird angemerkt, dass die Praxisintegrierte Ausbildung vor allem für Abiturient:innen attraktiv sei, während öffentliche Fachschulen stärker von Personen gewählt würden, die zuvor eine Ausbildung als Sozialpädagogische Assistenz oder Kinderpfleger:in absolviert hätten. Gleichzeitig falle aber auf, dass viele Bewerber:innen die Zugangsvoraussetzungen für die Erzieher:innenweiterbildung nicht erfüllten. Hier gebe es ein Potenzial an Menschen, das im Rahmen einer Berufswegeplanung noch stärker als bisher angesprochen werden könne. Auch wird der Wunsch nach einer berufsbegleitenden dreijährigen Teilzeitweiterbildung formuliert. Zudem gibt es Überlegungen, mehr Spezialisierungen oder frühere Schwerpunktsetzungen z. B. für die Jugendarbeit im Rahmen der Weiterbildung möglich zu machen, um zusätzliches Interesse zu generieren.

Ferner nehmen viele Befragte Veränderungen in der Weiterbildung wahr. So nehme der Anteil derjenigen Personen ab, welche die ihr Berufspraktikum in der Kindertagesbetreuung absolvierten. Obwohl Schulen als Einsatzort für das Berufspraktikum an Bedeutung gewännen, seien viele davon in Bezug auf das Thema Praxisanleitung eher schlecht vorbereitet. Aber auch über den Einsatzort Schule hinaus gebe es den Befragten zufolge in Bremen deutlichen Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Praxismentorenqualifizierung. Die Jugendhilfe werde ebenfalls als Themenwunsch von Schüler:innen während der Weiterbildung präsenter. Der allgemeine Rückgang der Bedeutung des Arbeitsfelds Kita für potenzielle Erzieher:innen sei aber wenig verwunderlich, wie nachfolgendes Zitat aus der Gruppendiskussion mit Fachschulen verdeutlicht:

> „Derzeitige Rahmenbedingungen lassen einen das Arbeitsfeld Kita nicht schmackhaft machen. Selbst interessierte Auszubildende kommen ins Grübeln, da sie in den Medien nur Schlechtes zum Thema Kita wahrnehmen. Das Interesse im Bereich Krippe sinkt besonders stark.“ (Zitat Interview EXP4)

Auffällig in den Interviews auf Trägerebene ist eine wiederholte Kritik an der Qualität der Bewerbungen und vor allem der Eignung der Bewerber:innen der fachschulischen generalistischen Weiterbildung. So äußern die Befragten Unzufriedenheit sowohl in Bezug auf die pädagogischen Kenntnisse der Absolvent:innen als auch hinsichtlich deren Selbstverständnis. Die bisherige „Breitbandausbildung für die Zielgruppe vom Säugling bis zum jungen Erwachsenen“ (Zitat Interview EXP6) wird vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der Personalakquise infrage gestellt und die Frage nach frühzeitigen Spezialisierungen aufgeworfen.

> „Die stehen auch nach Abschluss weiterhin als Schülerinnen und Schüler da. […] An den staatlichen Fachschulen wird letztlich jeder genommen, der die formalen Anforderungen erfüllt. Das ist ein Fehler und langfristig ungesund für das System.“ (Zitat Interview EXP2)

> „99 Prozent wissen im Bewerbungsgespräch nicht, was die Schwerpunkte im Bildungsplan sind. […] Wenn ich schaue, schaffen es die Absolventinnen und Absolventen Aufmerksamkeit in eine unruhige Gruppe zu bekommen, nein, nichts können die.“ (Zitat Interview EXP6)

Die Praxis verlange einen hohen Grad an Selbstständigkeit von Anfang an, dadurch bestehe die Gefahr der Überforderung von neuen Fachkräften in der Phase des Berufseinstiegs. Angemahnt wird, dass sich Fachschulen und Arbeitgeber:innen zur Frage der Notwendigkeiten in der Praxis mehr miteinander austauschen müssten. Hier gebe es bisher keinen guten Austausch.

> „Fachschulen müssen verstehen, wie die Arbeitgeber ticken.“ (Zitat Interview EXP3)

Durchweg lobend äußern sich alle befragten Trägervertreter:innen dagegen in Bezug auf berufsbegleitende bzw. praxisintegrierte Ausbildungsformate. Auch das Programm „Qualifizierung on the job“ wird positiv bewertet. Solche Ansätze verzahnten Theorie und Praxis besser miteinander und reduzierten das Risiko des „Praxisschocks“ (Zitat Interview EXP5). Insgesamt wird die Forderung abgeleitet, den Anteil von dualen Ausbildungen bei Erziehungsberufen weiter zu steigern. Es brauche in Anbetracht verschiedener Lebenswege aber auch eine Vielfalt an Qualifizierungswegen. Aufseiten der befragen Personalräte wird dagegen eher die Undurchschaubarkeit der „27.000 Ausbildungswege“ (Zitat Interview EXP1) in den Erziehungsberufen beklagt. Nach Öffnung „aller Kreuz- und Seitenwege“ gebe es nun einen „bunten Blumenstrauß an Möglichkeiten“ (Zitate Interview EXP5). Es sei nicht mehr nachvollziehbar, welcher Weg wohin führe – die Kehrseite eines differenzierten Ausbildungsangebots. Angehende Erzieher:innen könnten Glück oder Pech bei der Beratung haben, die genaue Orientierung falle vielen schwer. Entsprechend bestehe Beratungsbedarf von neutraler Seite her – im Sinne eines Lotsen –, denn „möglicherweise beraten Träger einseitig und nicht alle Akteure bieten alle Varianten an“ (Zitat Interview EXP5).

Der letzte ausbildungsbezogene Aspekt in den Expert:inneninterviews betrifft die Einschätzung des neu eingeführten Berufseinstiegsjahrs[1] anstelle des sogenannten Berufspraktikums. Diese Option wird einerseits positiv eingeschätzt, da sie Personen mit entsprechenden Vorerfahrungen, die den Schonraum des Berufspraktikums nicht benötigten, nun bessere Verdienstmöglichkeiten eröffne. Gleichzeitig sei es aber erforderlich, im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens beide Varianten sorgfältig mit den staatlich geprüften Erzieher:innen zu erörtern, um Fehlanreize zu vermeiden. Die Vertreter:innen der Fachschulen merken

[1] Wer als staatlich geprüfte:r Erzieher:in die Option des Berufseinstiegsjahres wählt, wird von der gewählten Einrichtung als pädagogische:r Mitarbeiter:in gemäß bzw. in Anlehnung an TVöD SuE 4 (Stufe 1) eingestellt. Man arbeitet zu 80 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit in der Einrichtung. Wenngleich noch eine Anleitung erfolgt, werden Personen im Berufseinstiegsjahr aber anders als im Berufspraktikum hier bedarfsdeckend eingesetzt und voll auf den Personalschlüssel angerechnet. Zu 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit erfolgt eine Freistellung, um an den praxisbegleitenden Veranstaltungen und anderen Fortbildungen teilzunehmen.

aber an, dass nicht alle Träger diese Prüfung sorgfältig vornehmen, auch weil sie aufgrund von Personalmangel Personen im Berufseinstiegsjahr favorisieren. Nicht alle Absolvent:innen seien aber für ein Berufseinstiegsjahr geeignet – im Gegenteil benötigten viele den Schonraum und die Unterstützung im Rahmen des Berufspraktikums. Ein bedarfsdeckender Einsatz führe viele Personen beim Berufseinstieg schnell „an ihre Grenzen“ und berge das Risiko, „verheizt zu werden“ (Zitate Interview EXP4).

Wie bewerten die befragten Expert:innen die aktuelle Suche nach Fachkräften?

Trotz insgesamt angespannter Personallage konnten die befragten Träger auf Erfolge in der Personalgewinnung verweisen. Dabei scheint die Situation bei größeren bremischen Trägern insgesamt entspannter zu sein als bei privaten Trägern und Elternvereinen. Social Media spiele bei der Personalsuche auch eine wachsende Rolle. Neue Erzieher:innen seien dabei primär durch das Halten von Auszubildenden (entweder nach dem Berufspraktikum bzw. Berufseinstiegsjahr oder nach Abschluss der Praxisintegrierten Ausbildung) sowie den Wiedereinstieg von Beschäftigten nach einer Berufspause bzw. Elternzeit zu gewinnen. Auch Zuzüge von Erzieher:innen nach Bremen spielten eine Rolle. Dabei falle es aber zunehmend schwerer, Personen mit Wohnort in Niedersachsen für ein Einpendeln nach Bremen zu überzeugen. Einzelne befragte Träger nutzen das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung, um freie Stellen zu besetzen. Wenngleich sich dadurch zwar Personal gewinnen lasse, so zeige die Praxis, dass sich Leiharbeitnehmer:innen in vielen Fällen stark auf die Betreuung fokussierten und für zusätzliche Aufgaben (z. B. Elterngespräche, interne Organisationsprozesse) nur begrenzt zur Verfügung stünden. Viele orientierten sich auch schnell auf andere Arbeitsfelder jenseits der Kindertagesbetreuung. Die Erfahrungen mit der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland werden als gemischt beschrieben. Neben den allgemeinen Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen im pädagogischen Bereich (siehe Einleitung) berichten die Befragten am Beispiel von spanischen Erzieher:innen von mühsamen und langwierigen Integrationsprozessen mit ungewissem Ausgang. In vielen Fällen kehrten die Personen nach einigen Jahren wieder nach Spanien zurück. Die Gründe dafür lägen vor allem in enttäuschten Erwartungen und Überforderung, dem Nichterreichen des notwendigen sprachlichen Kompetenzniveaus sowie der Sehnsucht nach dem Heimatland. Einige Erzieher:innen sähen den Schritt nach Deutschland auch bewusst als zeitlich befristeten Entwicklungsschritt in der eigenen beruflichen Karriere.

> „Das Verhältnis von Input und Output liegt bei der Akquise von Erzieherinnen aus dem Ausland in Schieflage. […] Von ursprünglich 20 sind am Ende trotz guter Begleitung, wir haben die bei der Wohnung und bei den Behörden unterstützt, vielleicht vier oder fünf geblieben. Das ist nicht der Bringer.“ (Zitat Interview EXP5)

Das Thema Weiterqualifizierung von Quereinsteigenden wird in den Interviews durchaus kontrovers eingeschätzt. Während einzelne Befragte von Erfolgen bei der Weiterbildung von Assistenzkräften ohne pädagogische Ausbildung berichten und hierfür eine bessere Finanzierung und passende Qualifizierungsmaßnahmen anmahnen, berichten andere von eher kritischen Erfahrungen: entweder weil es derzeit genügend Sozialpädagogische Assistenzen (SPA) im System gebe, diese keine Weiterqualifizierung wollten oder weil Quereinstiege als problematisch erlebt wurden. So ist bei einem Träger die Rede von „Drehtüreffekten“. Neu eingestellte Personen verließen dabei bereits nach recht kurzer Zeit wieder das Beschäftigungsverhältnis – oftmals aufgrund von Konflikten in der Praxis.

> „Alle investieren viel Zeit und Unterstützung in den Quereinstieg. Aber maximal drei Monate, dann sind sie weg. Das sorgt für Frust bei den Bestandsteams und dem Praxismentor.“ (Zitat Interview EXP6)

Gleichzeitig gebe es bestimmte Berufsgruppen (z. B. Logo- und Motopäd:innen sowie Ergo-, Physio- und Kunsttherapeut:innen), die in anderen Bundesländern teils langjährig als Gruppenleitung arbeiteten, von denen in Bremen dann aber zunächst die Durchführung einer bis zu zwölfmonatigen Quereinstiegsmaßnahme verlangt würde, ehe diese gleichberechtigt in der Kindertagesbetreuung angestellt werden dürften.

Wie schätzen die befragten Expert:innen die derzeitigen Arbeitsbedingungen in Kitas ein?

Die Arbeitsbedingungen von Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung werden von den Befragten überwiegend als belastend oder angespannt eingeschätzt. Unterschiede gibt es in der Einschätzung dahingehend, ob ungünstige Arbeitsbedingungen das Berufsbild flächendeckend oder lediglich punktuell in bestimmten Lagen und Einrichtungen kennzeichnen.

Als Belastungstreiber wurden übereinstimmend folgende Punkte von den Befragten identifiziert:

- hohe sozial-emotionale, psychische und physische Anforderungen und eine Arbeitsverdichtung aufgrund der Zunahme und einrichtungsbezogenen Segregation von sozialen Herausforderungen bei Eltern und Kindern (Förderbedarfe, Sprachbarrieren, Verständigungsprobleme, Verhaltensauffälligkeiten, Hilflosigkeit),
- den wachsenden Herausforderungen unangemessene konstante Gruppengrößen, Fachkraft-Kind-Schlüssel und Vorbereitungszeiten in Verbindung mit einer unzureichenden personellen Absicherung der Inklusion (v. a. Dauer der Antragsbearbeitung, Personalmangel, unzureichende Qualifikation der persönlichen Assistenzen),
- doppelte Nachwirkungen der Corona-Pandemie: einerseits positive Erfahrungen in der Arbeit in reduzierten Gruppengrößen, andererseits soziale Folgewirkungen der Pandemie bei Eltern und Kindern,
- Zunahme der Arbeit in personeller Unterbesetzung aufgrund von Fachkräftemangel und des Anstiegs von Krankheitstagen unter den Beschäftigten,
- Anstieg der gesellschaftlichen Erwartungen (frühkindliche Bildung, Integration, Familienarbeit) und fehlende Wertschätzung für das Thema Betreuungsqualität durch Politik und Gesellschaft,
- sinkende Akzeptanz bei Eltern für Einschränkungen der Betreuungszeiten und eine
- Überforderung der vorhandenen Fachkräfte mit der zusätzlichen Aufgabe der Anleitung von Personen ohne einschlägigen pädagogischen Berufsabschluss.

Die genannten Punkte führten den Befragten zufolge dazu, dass die Fachkräfte aufgrund fehlender Selbstwirksamkeitserfahrungen schrittweise ihren Enthusiasmus für den Beruf verlören, in der Folge nähmen Erschöpfungszustände zu, die individuelle Belastbarkeit gehe zurück und die Krankheitsanfälligkeit steige. Es komme wiederum zu „Drehtüreffekten“ (Zitat Interview EXP5), in der Weise, dass sich Fachkräfte in den einzelnen Gruppen mit Krankheitsausfällen abwechselten.

> „Wir stellen eine Fokusverlagerung in der täglichen Arbeit fest. Es geht immer mehr darum, Feuerwehr zu spielen, als dass das Pädagogische im Mittelpunkt steht. Das ist auf Dauer nicht zu schaffen.“ (Zitat Interview EXP1)
>
> „Die Leute merken, das, was ich gelernt habe, kann ich nicht mehr anwenden. Aus Enthusiasmus – viele wollen viel geben – wird am Ende totale Erschöpfung.“ (Zitat Interview EXP3)
>
> „Oft heißt es: Ich kann die Tätigkeiten nicht verrichten, für die ich ausgebildet wurde. Ich kann mich nicht mehr mit den pädagogischen Idealen identifizieren. Es geht nur noch um Beaufsichtigung und Betreuung statt Bildung und Förderung. […] Diese Widersprüche halten die Kolleginnen und Kollegen auf Dauer nicht aus. […] In den Überlastungsanzeigen ist zu lesen, dass es nur noch um das Verwahren von Kindern und die Abwehr konkreter Gefahren geht.“ (Zitat Interview EXP5)

Wie beurteilen die befragten Expert:innen die Abwanderung von Fachkräften aus der Kindertagesbetreuung? Welche Ursachen sehen sie?

Die befragten Expert:innen bestätigen im Grundsatz eine hohe Wechseldynamik unter den Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung. Dabei gibt es aber im Detail weder unter Personalräten noch unter den Trägervertretungen Detailkenntnisse, in welchen Größenordnungen es sich um Berufspausen, Qualifizierungszeiten, Träger- bzw. Einrichtungswechsel, Tätigkeits- oder Berufswechsel handelt. Auch über die Ursachen von Fachkräfteabwanderung wird vielfach spekuliert und anhand von bekannten Einzelfällen (z. B. Abwanderung in die Kinder- und Jugendtherapie, Selbstständigkeit) berichtet. Folgende Thesen lassen sich auf Basis der formulierten Einschätzungen festhalten:

- Ein gebe einen gewissen Anteil unzufriedener Beschäftigter, der nach dem Motto „woanders ist das Gras grüner“ (Zitat Interview EXP3 sowie EXP1) regelmäßig Einrichtungen und Träger innerhalb der Kindertagesbetreuung wechsele. Teilweise werde Beschäftigten auch bis zu sechs Monate unbezahlter Sonderurlaub für ein anderes Arbeitsverhältnis gewährt. Dadurch könnten sich Personen in anderen Kitas ausprobieren und kehrten dann teilweise im Anschluss wieder ins ursprüngliche Arbeitsverhältnis zurück.
- Darüber hinaus wird Fachkräfteabwanderung von mehreren Befragten eng mit der im vorherigen Abschnitt beschriebenen Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Kindertagesbetreuung in Verbindung gebracht. So sprechen Befragte von einem „Kommen und Gehen von Träger zu Träger und Tätigkeitsfeld zu Tätigkeitsfeld“ (Zitat Interview EXP6). In Personalentwicklungs- bzw. Rückkehrgesprächen zeichne sich dann ab, dass die Enttäuschung über das Betreuungssystem so groß („Viele sagen, alles müsste sich ändern“, Zitat Interview EXP5) und das Vertrauen in das System bzw. die Politik verloren gegangen sei, weshalb eine Rückkehr eher unwahrscheinlich sei. Aus diesen Gründen wird auch in naher Zukunft mit weiteren Ausstiegen gerechnet.
- Wiederholt wurde betont, dass die Bereitschaft zum Pendeln unter den Fachkräften sinke. Es sei deshalb in der Vergangenheit zu verstärkter Abwanderung in den „Bremer Speckgürtel“ (Zitat Interview EXP5) gekommen. Probleme der Verkehrsinfrastruktur (Staus, Fährkosten, steigende Benzinpreise, Unzuverlässigkeit des ÖPNV) würden die Entscheidung von Personen zugunsten einer Tätigkeit im Bremer Umland ebenso begünstigen wie die dortigen geringeren sozialen Herausforderungen in der Arbeit mit Kindern und Eltern sowie die aus Sicht der Befragten dort gelungenere bzw. klarere Umsetzung der Inklusion (kleinere Gruppen, heilpädagogisches Zusatzpersonal). Auch gebe es in den Nachbarkommunen mittlerweile längere Betreuungszeiten, sodass auch Vollzeitstellen oder vollzeitnahe Teilzeitarbeitsverträge möglich seien.
- „Viele Fachkräfte verabschieden sich leise.“ (Zitat Interview EXP5) Gemeint ist damit, dass viele Erzieherinnen nach einigen Jahren schwanger würden, in Elternzeit gingen und danach entweder nur mit deutlich geringerem Erwerbsumfang oder eben auch gar nicht mehr zurückkämen. Andere Befragte sehen allerdings durchaus „hohe Rückkehrpotenziale unter den Erzieherinnen in Elternzeit“ (Zitat Interview EXP2).
- Wechsel zeigten sich zudem besonders dort, wo es „komplizierte Lagen im Team“ (Zitat Interview EXP2), d. h. wiederholte unbearbeitete Konflikte gebe. In der Folge komme es wiederholt zu Versetzungsanträgen, teilweise aber auch zu einem Wechsel des Trägers.
- Zudem wird vereinzelt auch von „privaten Gründen“ (Zitat Interview EXP3) gesprochen. Dazu gehöre beispielsweise ein Umzug aufgrund einer beruflichen Veränderung vor allem des Partners.

Welche Handlungsspielräume für die Fachkräftebindung sehen die befragten Expert:innen für Träger und Politik?

Im Rahmen der Expert:inneninterviews wurden verschiedene Handlungsansätze diskutiert, um die Abwanderung von Fachkräften aus der Elementarbildung zu reduzieren. Hierbei ist zwischen zwei Strategien zu differenzieren, wobei die Wirkungsreichweite der Handlungsebene Träger bzw. Einrichtung unter den Befragten durchaus umstritten ist:

Handlungsebene Träger bzw. Einrichtung

Die befragten Trägervertretungen machen deutlich, dass verschiedene Elemente der Personalentwicklung und Fachkräftebindung bereits zum Einsatz kommen. Dazu zählen:

- Berücksichtigung der Arbeitszeitwünsche,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Einführungstage,
- Firmenfitness bzw. Beitrag zu den Kosten für Sportvereine/Fitnessstudios,
- Fahrradleasing bzw. Job-/Deutschlandticket,
- Fachberatung bzw. kollegiale Beratung
- Fortbildungen,
- Gesundheitsförderung bzw. Betriebliches Gesundheitsmanagement (Lärmschutz, Sonnen-/Wärmeschutz, Arbeitsabläufe, Ergonomie von Geräten, psychische Belastungsanalyse, Einbindung einer Resilienz-Akademie, Yoga für Betroffene von Long Covid),
- Krippenbeitragszuschüsse,
- Social-Media-Präsenz,
- Mitarbeitendenportale und Informationsblogs,
- Supervision,
- Tarifbindung,
- Teamtage, Teamevents (z. B. Firmenlauf), Betriebsausflüge und gemeinsame Feste sowie
- Unterstützung des Trägers bei der Kitaplatzsuche für Kinder der Beschäftigten.

Vor allem in Bezug auf sogenannte klassische Benefits wurden jedoch drei Einschränkungen formuliert: Erstens seien in diesem Feld alle größeren Träger in etwa auf vergleichbarem Niveau unterwegs, sodass es kaum Möglichkeiten gebe, sich durch Maßnahmen der Mitarbeitendenbindung im Fachkräftewettbewerb positiv abzusetzen. Hierbei sei allerdings angemerkt, dass vor allem beim Thema Supervisionszugang für Erzieher:innen im Gruppendienst Unterschiede je nach befragtem Träger deutlich wurden und hier durchaus noch Verbesserungspotenziale bestehen. Zweitens gebe es durch die Finanzierungsstrukturen der Kindertagesbetreuung auch klare Grenzen in Bezug auf die Größenordnungen der freiwilligen Zusatzleistungen für Beschäftigte. Drittens wird auf die beschränkten Wirkungen präventiver Maßnahmen verwiesen. Solange die Arbeitsbedingungen insgesamt so belastend seien, bleibe ein „Gesund alt werden im Kitaalltag“ (Zitat Interview EXP3) eine große Herausforderung.

> „Benefits machen alle anderen auch. […] Größenordnungen wie Dienstwagen oder Werkswohnungen sind natürlich nicht finanzierbar.“ (Zitat Interview EXP2)

> „Woran misst man den Erfolg von Prävention? An den Krankheitstagen? Dann sind wir wohl nicht erfolgreich. Wir bekommen die verschlechterten Arbeitsbedingungen durch Prävention nicht zurückgedreht.“ (Zitat Interview EXP3)

Als weiterer Aspekt der Fachkräftebindung auf der Ebene von Trägern bzw. Einrichtungen wurde in den Interviews die individuelle Weiterentwicklung von Personal in Richtung Funktionsstellen benannt. Dafür sei es notwendig, mit dem Personal im regelmäßigen Austausch (z. B. Jahresgespräche mit Potenzialanalyse) zu sein, um persönliche Interessen zu kennen und passgenaue (berufsbegleitende) Weiterbildungsangebote entwickeln zu können. Drei mögliche Entwicklungslinien wurden dabei benannt:

- Weiterbildung zur Kitaleitung z. B. durch Teilnahme am Kurs „Fachwirt:in für Kindertageseinrichtungen“ bzw. „Fachwirt:in für Kita-Management“ oder ein berufsbegleitendes dreijähriges Studium der Sozialen Arbeit,
- Weiterbildung zur Fachkraft Kinder- und Familienzentren z. B. durch ein berufsbegleitendes dreijähriges Studium der Sozialen Arbeit und eine Weiterbildung zur Fachkraft KiFaZ am Landesinstitut für Schule und
- Weiterbildung zur Fachkraft Sprache durch z. B. eine entsprechende zertifizierte Weiterbildung.

Als Einschränkung dieser Strategie verwiesen Befragte zum einen auf die zum Teil unattraktiven Rahmenbedingungen von Funktionsstellen (z. B. halbe Stellen für Kitasozialarbeit), sodass das Halten von Fachkräften auf derartigen Stellen ebenfalls eine Herausforderung darstelle. Zum anderen gebe es insgesamt zu wenige Funktionsstellen, sodass Fachkarrieren innerhalb der Kindertagesbetreuung nur für wenige Personen möglich seien.

Schließlich betonen mehrere befragte Expert:innen die Bedeutung der Arbeitsatmosphäre und des Zusammengehörigkeitsgefühls. Hierbei gehe es u. a. darum, eine Vertrauensbasis im Team aufzubauen, neuen Mitarbeitenden Zeit zu geben, in ihre Rolle hineinzuwachsen und Wirkungen der eigenen Arbeit sichtbar zu machen. Der Kitaleitung komme dabei eine zentrale Funktion zu. Gleichzeitig sei aber feststellbar, dass die Bereitschaft zur Konfliktbearbeitung sinke und Beschäftigte bei Konflikten zunehmend schneller die Teams verließen. Die Generierung einer positiven Grundstimmung im Team werde zudem im Moment stark von externen Einflüssen (Arbeitsbedingungen, politische Debatten) negativ beeinflusst.

Handlungsebene Politik

Der Handlungsebene Politik schreiben die Befragten für die Fachkräftebindung in der Kindertagesbetreuung die im Vergleich zur Träger- bzw. Einrichtungsebene größeren Wirkungspotenziale zu. Hierbei ist zwischen der Bremer Ebene und der Bundesebene zu unterscheiden:

Bremer Kitapolitik

Die Bremer Kitapolitik wird durch die befragten Expert:innen sehr kritisch beurteilt. In Bezug auf einzelne Punkte lassen sich zudem unterschiedliche Sichtweisen zwischen der Träger- und Personalratsebene aufzeigen. Wesentliche Aspekte dabei sind:

- Kritik an den fachlichen Standards vor allem im Kontext des Umgangs mit Förderkindern: Die Befragten stimmen in ihrer Einschätzung überein, dass die derzeitige Gruppengröße, die Fachkraft-Kind-Relation und die Qualifikation des Personals vor allem in Gruppen mit einem hohen Anteil an Förderkindern insgesamt keine guten Rahmenbedingungen für Beschäftigte darstellten. Das Bremer Assistenzmodell komme in Anbetracht der massiven Zunahme von Förderbedarfen in den vergangenen Jahren an seine Grenzen. Sowohl im Vergleich mit anderen Bundesländern als auch mit der Bremer Historie wird sehr deutlicher Handlungsbedarf in Bezug auf die Umsetzung der Inklusion formuliert. Es brauche den Befragten zufolge eine Gruppenverkleinerung mindestens auf 15 Kinder in Gruppen mit überdurchschnittlich vielen Drei- bis Sechsjährigen mit Förderbedarf. Ferner müssten Förderkinder gleichmäßiger verteilt werden. Zudem sei in diesen Gruppen statt

schlecht ausgebildeter Assistenzkräfte mehr akademisch qualifiziertes Personal (Sonder-, Heil-, Sozial-, Kindheits-, Logo- und Motopädagog:innen, Musik- und Kunsttherapeut:innen sowie Psycholog:innen etc.) notwendig, sodass multiprofessionelle Teams entstünden. Vorbild könne die Struktur der Regionalen Bildungs- und Unterstützungszentren aus dem Schulbereich sein. Auch im Krippenbereich wird die dauerhafte Erhöhung der Gruppengröße auf zehn Kinder kritisch beurteilt. Die Beschäftigten bräuchten zudem eine abgesicherte und höhere mittelbare Arbeitszeit. So seien die Anforderungen an die Elementarbildung z. B. in Bezug auf frühkindliche Bildung gestiegen, gleichzeitig fehle es den Beschäftigten vielfach an der notwendigen Vor- und Nachbereitungszeit.

- Kritik an der Überlastung von Leitungskräften: Eine weitere Forderung zielt auf eine Attraktivierung der Leitungsstellen. Damit Leitungen wirklich mit den Teams in Bezug auf Arbeitsatmosphäre, Haltung und Konfliktmanagement sowie hinsichtlich der Weiterentwicklung von Kitas zu Familienzentren arbeiten können, müssten sie flächendeckend als Leitung freigestellt und stärker von Verwaltungsaufgaben (Abrechnungen, Anmeldeverfahren für neue Kitaplätze, Betreuungsverträge etc.) entlastet werden. Hierfür seien mehr Ressourcen zur Schaffung von Verwaltungsstellen oder Verwaltungseinheiten notwendig.

- Kritik an der Überforderung mit der Aufgabe der Anleitung: Die Heterogenität des Personals in der Kindertagesbetreuung hat zuletzt leicht zugenommen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023), die Bedeutung von berufsbegleitenden Qualifizierungswegen als Erzieher:in wächst. Dadurch fallen zusätzlich zum Berufspraktikum mehr Anleitungstätigkeiten am Arbeitsort Kindertagesstätte an. Eine Anleitung in erwachsenengerechter Weise durchzuführen stelle eine wichtige Kompetenz dar, auf die viele Kitas in der momentanen Lage jedoch unzureichend vorbereitet seien, worunter die Qualität der Anleitung leide. Viele Quereinsteigende oder Personen mit ausländischen Abschlüssen bräuchten mehr Einarbeitungszeit, die aber aufgrund des Personalmangels vielfach nicht zur Verfügung stehe. Vorschläge der Befragten betreffen dabei entweder die bessere Weiterqualifizierung und Freistellung von Erzieher:innen im Gruppendienst für Anleitungstätigkeiten oder die Einstellung einer spezifischen Ausbildungsfachkraft.

- Kontroverse um die Einstellung von Personen ohne Fachkraftstatus: In Bremen wurde zuletzt vielfach über Standardabsenkungen diskutiert. Eine entsprechende Änderung des BremenKitaG, die den Einsatz von Tagespflegepersonen als Zweitkraft ermöglicht, wurde bereits 2022 verabschiedet, eine weitere Änderung, die in Randzeiten Tagespflegepersonen auch als Erstkräfte vorsieht, ist für 2025 geplant. Darüber hinaus setzen einige Träger auch Assistenzkräfte („Helfende Hände“) zur Entlastung von Fachkräften bei Routineaufgaben wie der Betreuung beim Mittagessen oder im Gruppenraum oder dem Wickeln und Anziehen der Kinder ein (Lübben 2024). Derartige Ansätze werden unter den Befragten sehr unterschiedlich bewertet: So sehen Trägervertretungen unter Voraussetzung der Verknüpfung mit berufsbegleitender Qualifizierung darin überwiegend eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel durch die Erschließung einer neuen Zielgruppe zu begegnen, die Verlässlichkeit der Betreuung zu verbessern und die vorhandenen Fachkräfte z. B. durch eine gleichzeitige Erhöhung ihrer Vor- und Nachbereitungszeit zu entlasten. Dabei müssten jedoch Kinder mit besonderen Förderbedarfen spezifisch in den Blick genommen werden, um zu verhindern, dass diese Kinder bei fehlenden Fachkräften ausgeschlossen werden. Die befragten Personalräte lehnen diese Maßnahmen jedoch vollständig ab und sehen in Standardabsenkungen das Potenzial, die Frustration unter den Beschäftigten und damit die Abwanderung von Fachkräften zu erhöhen.

- Kritik an der politischen Kommunikation: Die Befragten wünschen sich mit Blick auf das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung eine wertschätzendere und realistischere politische Kommunikation. Es fehle eine positive Vision. Stattdessen entstehe der Eindruck, dass die Kindertagesbetreuung keine Profession darstelle, sondern zur Not auch ohne Qualifizierung zu erbringen sei. Die im Rahmen der Bremer Kitagipfel vorgebrachten Vorschläge seien unzureichend berücksichtigt worden. Die

Kombination aus schlechten Arbeitsbedingungen, der geringen Beachtung der Situation der Beschäftigten und der „fehlenden Berücksichtigung der Expertise der Experten für frühkindliche Bildung bei Entscheidungsprozessen“ (Zitat Interview EXP5) werde von den Beschäftigten als geringe Wertschätzung ihres Berufs interpretiert und sorge für Frustration. Die als Reaktion auf Betreuungsausfälle wachsende Kritik von Eltern komme als Belastungsmoment hinzu. Es sei im Moment deshalb schwer, den Beruf nach außen wertschätzend zu verkaufen.

Bundes-/Tarifpolitik

Neben den bremenspezifischen Aussagen lassen sich auf Basis der Expert:inneninterviews auch einige wenige Aspekte in Bezug auf bundespolitische bzw. tarifpolitische Handlungsansätze zur Verbesserung der Fachkräftebindung in der Kindertagesbetreuung formulieren. Wiederholt verweisen die Befragten auf die fiskalischen Rahmenbedingungen des Bundes, einerseits in Bezug auf die kommunale Haushaltslage generell, aber insbesondere auch in Bezug auf die Beteiligung des Bundes an der Finanzierung der Kindertagesbetreuung. Hier brauche es verlässliche Strukturen, die im Moment nicht gegeben seien (z. B. Unklarheiten in Bezug auf die Finanzierung von Sprachkitas). Auch die Forderung nach einem Sondervermögen für die Kindertagesbetreuung wurde formuliert. Ein wichtiger Hebel für die Attraktivität von und die Fachkräftebindung bei Erziehungsberufen sei den Befragten zufolge die Bezahlung. Hier gebe es allerdings eine Ungleichbehandlung. So werden Erzieher:innen zwar im Rahmen des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) der Stufe 6 und in Bezug auf die Klassifikation der Berufe (KldB 2010, überarbeitet 2020) den sogenannten Spezialist:innen zugeordnet. Gleichzeitig ist die tarifliche Eingruppierung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen der Stufe DQR6 bzw. anderen Spezialist:innenberufen deutlich unterdurchschnittlich (siehe auch Hall/Santiago-Vela 2025). Die Gehaltsunterschiede würden zudem dadurch verschärft, dass Erzieher:innen in vielen Arbeitsfeldern mit deutlich besser bezahlten Berufsgruppen (Sozialpädagog:innen, Grundschullehrkräfte) zusammenarbeiteten und deren Aufgaben in der Praxis nur begrenzt zu trennen seien. Allerdings halten die befragten Expert:innen ebenfalls einschränkend fest, dass die positiven Wirkungen von Lohnsteigerungen in Bezug auf die Zufriedenheit oftmals nur kurzfristig anhielten.

„Lohnsteigerungen sind eben nur im ersten Monat eine Steigerung.“ (Zitat Interview EXP5)

4.2 Ergebnisse der Interviews mit angehenden Erzieher:innen

Wie lässt sich das Interviewsample charakterisieren?

Zwischen September 2024 und Januar 2025 wurden insgesamt 21 Personen interviewt, die der Gruppe der Berufseinsteiger:innen bzw. angehenden Erzieher:innen zugeordnet wurden. Zwei Personen haben die Erzieher:innenweiterbildung im Zeitraum der letzten zwölf Monate vor dem Interview abgebrochen. Das Interviewsample zeichnet sich durch eine hohe Diversität aus:

- 14 Frauen und sieben Männer,
- Personen im Alter von knapp unter 20 Jahren bis Anfang 50, wobei die meisten Interviewpersonen zum Befragungszeitpunkt zwischen 21 und 30 Jahren alt waren,
- Personen verschiedener Aus- und Weiterbildungswege: Fachschulische Weiterbildung in Teilzeit (3) oder Vollzeit (9), mit (4) oder aufgrund von Abitur und praktischen Vorerfahrungen ohne (8) vorherige Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz/Kinderpfleger:in; Praxisintegrierte Ausbildung (2); berufsbegleitende Weiterbildung (5) und Externenprüfung (2),
- Personen mit vorherigem abgeschlossenen bzw. abgebrochenen Studium (7) sowie abgeschlossener bzw. abgebrochener Ausbildung oder Tätigkeit in einem anderen Beruf (6),
- Personen mit Wohnort in Bremen (14), Bremerhaven (4) und Niedersachsen (3),

- Personen mit Erfahrungen im Berufspraktikum (9) bzw. Berufseinstiegsjahr (2) und
- Personen mit deutscher (19) und nichtdeutscher Muttersprache (2).

Aufgrund fehlender soziodemografischer Informationen zur Grundgesamtheit ist eine genaue Einschätzung der Stichprobe nur schwer möglich. Nimmt man die Angaben aus der Onlineumfrage für die zwei Gruppen der Personen in Weiterbildung bzw. im Berufspraktikum als Grundlage, fallen folgende Aspekte auf:

- Die Verteilung der Ausbildungswege entspricht grob den Angaben der Onlineumfrage (45 Prozent vollschulische Weiterbildung, 25 Prozent berufsbegleitende Weiterbildungen, 18 Prozent Teilzeitweiterbildung, 12 Prozent Praxisintegrierte Ausbildung).
- Die hohe Altersheterogenität mit einem Schwerpunkt bei 21- bis 30-Jährigen entspricht ebenfalls den Angaben der Onlineumfrage.
- Männer sind den Angaben der Onlineumfrage zufolge (17 Prozent) im Interviewsample mit einem Anteil von einem Drittel etwas überrepräsentiert.
- Befragte mit nichtdeutscher Muttersprache sind im Interviewsample im Vergleich zu den Werten aus der Onlineumfrage (21 Prozent) leicht unterrepräsentiert.
- Zu den sonstigen Merkmalen (Wohnort, vorherige Qualifikation/Beruf, Berufspraktikum/Berufseinstiegsjahr) liegen keine Vergleichsdaten vor. Der hohe Anteil von Personen mit vorherigem abgeschlossenem bzw. abgebrochenem Studium sowie abgeschlossener bzw. abgebrochener Ausbildung oder Tätigkeit in einem anderen Beruf ist allerdings bemerkenswert.

Aus welchen Motiven heraus wird welche Form der Erzieher:innenweiterbildung gewählt? Welche Ziele und Berufsfelder wurden damit ursprünglich verknüpft?

In Bezug auf die Motive für die Berufswahl fällt bei den Befragten auf, dass es in nahezu allen Fällen ein großes zunächst allgemeines Interesse an Sozialberufen gibt. Dies wird mit der hohen Sinnhaftigkeit durch die Unterstützung anderer Menschen und den kommunikativen Charakter der Arbeit begründet.

> „Es war für mich schon immer klar, dass ich keinen Beruf ergreifen werde, wo ich nur für das Geld arbeite, sondern ich brauche eben einen dauerhaften und nachvollziehbaren Sinn in meiner Tätigkeit.“ (Zitat Interview E11)

Auffällig ist zudem, dass viele Personen in der Vergangenheit bereits Kontakt zum Sozialbereich hatten, sei es durch freiwillige Schulpraktika in Kindertagesstätten, ein Freiwilliges Soziales Jahr, die ehrenamtliche bzw. als Honorarkraft vergütete Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit, im Bildungsbereich oder im Sportverein. Einige Befragte verweisen zudem auf Familienangehörige oder Freunde, die als Erzieher:in erwerbstätig sind und als Anregung bei der Berufswahl dienten. Vereinzelt werden auch Erlebnisse in der eigenen Sozialisation (schwierige Kindheit, Berührungspunkte zur Kinder- und Jugendhilfe) als zentrales Motiv für die Entscheidung für die Erzieher:innenweiterbildung benannt. Bei den Interviewpersonen, die zuvor ein Studium (z. B. Erziehungswissenschaften, Umweltwissenschaften, Lehramt) angefangen haben, kommt in der Begründung für den Fachrichtungswechsel vor allem der Aspekt der Überforderung mit dem Studienalltag hinzu. Insbesondere der Aspekt des selbstorganisierten Lernens und Forschens im Studium sei dabei für die meisten kritisch gewesen. Die Herausforderungen des Studiums während der Corona-Pandemie kamen bei einigen als Belastungsmoment hinzu. Auffällig ist zudem eine gewisse Erwartungshaltung des persönlichen Umfelds, nach dem Abitur studieren zu müssen, der die Befragten zunächst gefolgt sind. Diejenigen Personen im Sample, die zuvor in einem anderen Bereich (z. B. Immobilienfinanzierung, Einzelhandel, Grundschule, Büro, Physiotherapie, Erwachsenenbildung) gearbeitet haben, verbindet erstens die Unzufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation. Treiber von Unzufriedenheit waren dabei entweder die aus Sicht der Befragten fehlende Sinnhaftigkeit der Tätigkeit oder die schlechten Arbeitsbedingungen (Befristung, Bezahlung). Zweitens gab es oftmals konkrete Auslöser für den Berufswechsel, seien

es Unterstützungsanfragen von bekannten oder befreundeten Personen aus dem Sozialsektor, die Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Berichte über den Hilfebedarf von Geflüchteten in den Medien. Und drittens zeigt sich bei denjenigen Befragten mit bereits vorhandenen Erfahrungen in Hilfstätigkeiten in der Sozialen Arbeit der Wunsch nach individueller Weiterentwicklung, dem Erwerb bzw. der Vertiefung von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie der Erhöhung des Einkommens.

Neben einer oftmals allgemein beschriebenen Freude an der Tätigkeit wird als das Besondere am Berufsbild Erzieher:in vielfach die individuelle praktische Arbeit mit Kindern gesehen, diese zu begleiten und in ihrer Entwicklung zu beobachten und zu fördern.

> „Mich hat an der Arbeit mit Kindern motiviert, dass man der individuellen Entwicklung zuschauen kann und sehen kann, wie wächst ein Kind, wie entwickelt sich das Kind in der Sprache weiter, wie läuft das Kind, wie fängt es an zu greifen.“ (Zitat Interview E20)

Die Reaktionen im Umfeld der Befragten auf die Entscheidung für eine Erzieher:innenweiterbildung fielen recht gemischt aus. Zwar überwogen vor allem im engeren Freundeskreis positive Rückmeldungen, die sich darauf bezogen, dass das Berufsbild für die jeweilige Person als passend angesehen werde oder dass eine berufliche Veränderung vor dem Hintergrund der individuellen Lage nachvollziehbar sei. Erzieher:innen stellten zudem einen Mangelberuf dar und würden „immer gesucht und gebraucht“ (Zitat Interview E2). Gleichzeitig weisen die Angaben zum Feedback auf die Berufswahl aber darauf hin, dass das gesellschaftliche Ansehen von Erziehungsberufen in Deutschland eher gering ist. So wurden Aussagen wiedergegeben wie „nur Erzieherin“ (Zitat Interview E1), „Potenzial verschenkt“ (Zitat Interview E3), „keine Wertschätzung für die Tätigkeiten“ (Zitat Interview 4); „geschockt“ und „belächelt“ (Zitate Interview E5), „herumsitzen und Kaffeetrinken“ (Zitat Interview E2) oder „den ganzen Tag spielen“ (Zitat Interview E12). Ferner wurde mehreren Befragten aufgrund der Arbeitsbedingungen wie ein „geringer Verdienst“ (Zitat Interview E17 und E19) oder eine „extreme Lautstärke“ (Zitat Interview 18) durch Familie oder Lehrkräfte von einer Erzieher:innenweiterbildung abgeraten.

In Bezug auf das Interesse an bestimmten Arbeitsfeldern vor Beginn der Weiterbildung überwiegt in den Angaben die Kindertagesbetreuung, entweder aufgrund von Vorerfahrungen z. B. im Rahmen von schulischen Praktika bzw. eines Freiwilligen Sozialen Jahrs oder einer besonderen Freude an der Arbeit mit der Altersgruppe der unter Sechsjährigen. Einigen Befragten fehlten zum Start der Weiterbildung aber auch Detailkenntnisse zu den potenziellen Arbeitsfeldern von Erzieher:innen, sodass die Kindertagesbetreuung als bekannt und alternativlos angesehen wurde. Insbesondere unter den befragten Männern sowie bei Personen, die durch die Erzieher:innenweiterbildung einen Berufswechsel vornehmen, ist aber auffällig, dass der Stellenwert der Kindertagesbetreuung als mögliches Arbeitsfeld deutlich geringer ausfällt. Hier werden Kitas entweder gleichberechtigt zu anderen Einrichtungen als mögliches späteres Einsatzgebiet genannt oder die Interviewpersonen begründen die Berufswahl bereits mit einem konkreten Tätigkeitsbereich außerhalb der Kindertagesbetreuung (Jugendarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Flüchtlingshilfe).

Vor dem Hintergrund der Vielfalt an verschiedenen Formen zum Erwerb des Erzieher:innenabschlusses sollten die angehenden Erzieher:innen die Wahl des jeweiligen Ausbildungswegs begründen. Aus den Antworten lassen sich vier verschiedene Typen identifizieren:

- Generalstische Weiterbildung (in Voll- oder Teilzeit) an einer öffentlichen Fachschule: Die vollschulische Weiterbildung wurde dabei insbesondere von den jüngeren Frauen im Befragungssample gewählt. Die Gründe dafür sind vielfältig: So geben Personen an, dass die Nähe der Ausbildungsstätte zum Wohnort entscheidend gewesen sei, andere wiederum mit vorheriger Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz bzw. Kinderpfleger:in wollten gern im bestehenden Umfeld die Ausbildung fortsetzen bzw. genau das Gegenteil tun und eine andere öffentliche Fachschule kennenlernen. Viele dieser Personen bevorzugen zudem eine intensivere theoretische Auseinander-

setzung mit dem Aufwachsen von Kindern und verschiedenen pädagogischen Ansätzen. Die Teilzeitform wird mit der durch Dritte übermittelten hohen Belastung in der Weiterbildung durch die Dichte an Prüfungsleistungen begründet. Mehrere Befragte verweisen zudem darauf, dass ihnen die Bewerbung für einen Platz in der Praxisintegrierten Ausbildung aufgrund der hohen Nachfrage als wenig chancenreich galt. Studienabbrecher:innen waren zudem zum Teil aufgrund der Kurzfristigkeit der Entscheidung auf eine schulische Weiterbildung angewiesen.

- Praxisintegrierte Ausbildung: Die beiden Interviewpersonen mit der Entscheidung für die Praxisintegrierte Ausbildung betonen jeweils, dass die Form der Weiterbildung für die Wahl des Ausbildungsziels entscheidend war. Dabei spielt aber weniger die Vergütung die entscheidende Rolle als vielmehr die enge und frühzeitige Verzahnung von Theorie und Praxis.
- Berufsbegleitende Weiterbildung: Befragte, die sich für eine berufsbegleitende Variante entschieden haben, begründen das in der Regel mit den Verdienstmöglichkeiten und der Dauer. Da viele der Personen dieses Typs zuvor bereits in einem anderen Beruf gearbeitet haben, erscheinen eine Ausbildungsdauer von bis zu fünf Jahren und das in dieser Zeit zu erzielende Einkommen einer vollschulischen bzw. Praxisintegrierten Ausbildung als nicht attraktiv. Allerdings sei angemerkt, dass in bestimmten Konstellationen (Umschulung zur SPA, anschließende berufsbegleitende Teilzeitweiterbildung als Erzieher:in) auch dieser Weg einen Zeitraum von fünf Jahren beanspruchen kann.
- Externenprüfung: Diejenigen Interviewpersonen, die den Weg einer Externenprüfung eingeschlagen haben, können auf entsprechende Vorqualifizierungen und praktische Vorerfahrungen verweisen und führen vor allem die Dauer der übrigen Weiterbildungsformen als abschreckend an. Eine fünfjährige Ausbildung sei „nicht attraktiv“ (Zitat Interview E1) oder aufgrund des Alters komme es nicht infrage, „mit 40 noch mal die Schulbank zu drücken“ (Zitat Interview 13).

Wie zufrieden sind die Befragten mit der Aus-/Weiterbildung zur/zum Erzieher:in? Welche Erfahrungen wurden in den Praktika gesammelt?

Die Einschätzungen zur Erzieher:innenweiterbildung sind in den Interviews sehr heterogen – dieselben Ausbildungsschritte an denselben Fachschulen werden mitunter extrem unterschiedlich bewertet, sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die Anforderungen. Dies erschwert ein Gesamtfazit an dieser Stelle deutlich. Dennoch lassen sich einige übergreifende Punkte aus den geführten Interviews festhalten:

Ein erster zentraler Kritikpunkt an der Aus-/Weiterbildung zur/zum Erzieher:in besteht dabei in den zu überwindenden Hürden im Vorfeld bzw. während der Ausbildung. Dabei stehen immer wieder finanzielle Aspekte oder bürokratische Hürden im Zentrum der Kritik.

> „Krass, wie doll musst du für den Beruf brennen, um all das auf dich zu nehmen für das Gehalt, was am Ende dabei herumkommt.“ (Zitat Interview E1).

Viele vor allem ältere Befragte mit eigener Wohnung sind gezwungen, sich zu verschulden oder eine Nebentätigkeit auszuüben bzw. im Falle der berufsbegleitenden Form zusätzlich zu den schulischen Inhalten 20 bis 35 Stunden pro Woche erwerbstätig zu sein. Weitere Ärgernisse bilden unterschiedliche Sichtweisen zur Anerkennung von Praxiszeiten für den Direkteinstieg in die Erzieher:innenweiterbildung mit Abitur bzw. entsprechend notwendige Vorpraktika, die fehlende finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter, in bestimmten Konstellationen nicht vorhandene Ansprüche auf BAföG oder Ausbildungsgeld, lange Bearbeitungszeiten bei finanziellen Unterstützungsleistungen sowie Schwierigkeiten bei der Verkürzung des Berufspraktikums. Die vor allem aus den finanziellen Rahmenbedingungen in Verbindung mit der Dauer und den Anforderungen der Ausbildung resultierenden Belastungen führen unter den Befragten vielfach zu „Stress“ (z. B. Zitat Interview E10), aber in Einzelfällen auch zu einem „Burnout“ (Zitat Interview 8), zu „Abbruchgedanken“ (Zitat Interview 12) oder „einem vorzeitigen Ausbildungsende aufgrund von Krankheit“ (Zitat Interview E15).

Die schulischen Teile der Weiterbildung werden einerseits von einer Vielzahl der Interviewpersonen gelobt. In der Tendenz erscheint über alle Befragten dabei die Zufriedenheit im Rahmen von berufsbegleitenden Formaten und der Praxisintegrierten Ausbildung höher als bei der vollschulischen Weiterbildung an öffentlichen Fachschulen. Es gebe „spannende Inhalte“ (Zitat Interview E9), von denen „unglaublich viel mitgenommen werden kann“ (Zitat Interview 14), man „lernt viel und wird dadurch in der Persönlichkeitsentwicklung weitergebracht“ (Zitat Interview 15). Die kreativen Wahlmöglichkeiten, die vielen Praxisprojekte und die gute Theorie-Praxis-Verzahnung wurden ebenfalls wiederholt positiv erwähnt. Andererseits gab es aber auch verschiedene Kritikpunkte. Während es dabei viele verschiedene Einzelnennungen gab, fallen zwei Aspekte auf, die besonders oft kritisiert wurden: Einerseits gibt es Klagen über zu hohe Anforderungen, eine enge Prüfungsdichte und einen starken Leistungsdruck, andererseits sei die Weiterbildung zu sehr auf die Arbeitsfelder Krippe und Kita fokussiert, während Inhalte zu den Themen Jugendarbeit und Jugendhilfe überwiegend fehlten. Als weitere Kritikpunkte wurden genannt:

- hoher Unterrichtsausfall,
- hohe Theorielastigkeit,
- didaktische Mängel, hoher Grad an Auswendiglernen,
- organisatorische Schwierigkeiten, Kommunikationsprobleme,
- wenig Unterstützung bei Problemen durch die Lehrkräfte und
- zu wenig Aufklärung über die Vielfalt potenzieller Einsatzfelder.

Alle Befragten konnten im Rahmen der Interviews auf bereits mindestens zwei bis drei Praktika zurückblicken. Die entsprechenden Schilderungen waren ebenfalls von extremer Heterogenität geprägt, teilweise machten dieselben Personen einmal sehr gute und in anderen Einrichtungen wiederum sehr schlechte Erfahrungen. So wird zum Teil von „einer schönen Zeit“, auf die man „gut vorbereitet war“ (Zitate Interview E6) gesprochen oder Team, Austausch und Anleitung als „gut“ (Zitat Interview E9) bzw. „harmonisch“ (Zitat Interview E16) und der Kontakt zu den Eltern als „sehr positiv“ (Zitat Interview E9) charakterisiert. Andere haben die Zeit im Praktikum „geliebt“ (Zitate Interview E16), betonen eine „gute Leitung und ein gutes Konfliktmanagement“ (Zitat Interview E2), ein „gutes Arbeitsklima“ (Zitat Interview E4) sowie die „große inhaltliche Freiheit und Unterstützung“ und bilanzieren „eine super Erfahrung“ (Zitate Interview E14). Diese positiven Eindrücke sind in der Gesamtheit der Angaben jedoch eher in der Minderheit. Es dominieren stattdessen – wie nachfolgende Zitate zeigen – kritische Rückmeldungen, entweder auf Basis eigener Erfahrungen oder aufgrund von Rückmeldungen durch Mitschüler:innen. Die häufigsten Kritikpunkte betreffen dabei ein schlechtes Arbeitsklima, hohe Arbeitsbelastungen und Probleme mit der Anleitung. Viele dieser Beschreibungen beziehen sich dabei auf Praktika im Kitabereich, der im Rahmen der Weiterbildung am stärksten als Praxisfeld gewählt wird. Zum Teil gehen die Schilderungen aber auch auf Praktika im schulischen Bereich oder der Flüchtlingshilfe zurück.

> „Es gab öfter Meinungsverschiedenheiten. Was ich in fast jeder Einrichtung gesehen habe, und was mir gar nicht gefallen hat, ist, dass man mit einer Person über eine andere Person gesprochen hat und es der Person erst drei oder vier Wochen später gesagt hat. [...] Das Teamklima war öfter in der Winterzeit gekippt, alle sind drinnen, mehr sind krank, allen ist kalt, die Kolleginnen haben keine Lust rauszugehen. Wenn es kälter war, war das Teamklima weniger gut.“ (Zitat Interview E20)

> „Über den Kitabereich habe ich nur Schlechtes gehört: Da werden Leute rausgemobbt, da wird über Leute gelacht, da ist man öfter allein im Team und wird schikaniert und herabschätzend behandelt.“ (Zitat Interview E6)

> „Vorher war ich in einer kleineren Einrichtung. Da hätte ich nicht bleiben wollen. […] Ich bin da auf ein Team von alteingesessenen Erzieherinnen gestoßen, die seit 30 Jahren im Geschäft

> sind, die wenig Interesse an frischem Wind hatten. […] Da sind ständig junge Menschen drin, aber die halten es dort nicht so wahnsinnig lange aus, weil die Bereitschaft in dem Team nicht vorhanden ist, einen Verjüngungsprozess in Gang zu setzen. [...] Wenn man dann zu hören bekommt, das haben wir hier schon immer so gemacht, das ist frustrierend." (Zitat Interview E14)

> „Der Personalmangel, dass wir regelmäßig Gruppen zumachen mussten, wir einen eingeschränkten Kinderdienst machen mussten, dass wir Kolleginnen hatten, die total überarbeitet waren. […] Wir haben nicht die Kapazität, dem Kind eine individuelle Förderung zu bieten. Es gibt mittlerweile so viele Dinge, die können wir als Fachkraft nicht alleine aufgreifen, weil dafür fehlt die Zeit." (Zitat Interview E18)

Die Dauer der Praktika sei zudem zu kurz, um wirklich in den Einrichtungen anzukommen. Aber auch Aspekte wie Ohnmachtsgefühle und Überforderung, Herabwürdigung durch Eltern oder Kolleg:innen bzw. andere Berufsgruppen wie Lehrkräfte, die Unzufriedenheit mit der pädagogischen Qualität und die Diskriminierung als Mann wurden im Rahmen der Interviews als Negativerfahrungen genannt.

> „Ich fand sie zu kurz. Das waren bei uns acht Wochen, wo wir Praxisphase hatten, ich hatte das Gefühl, erst nach fünf bis sechs Wochen wirklich in der Einrichtung angekommen zu sein. […] Deswegen hatte ich das Gefühl, als ich gerade angekommen war, musste ich wieder gehen. […] Ich musste zugeben, dass ich sehr unzufrieden war, weil ich das Gefühl hatte, dass sie nicht wirklich den Einblick hatte, wie es in den deutschen Kitas aussieht. Für mich war das sehr überfordernd, weil sie Dinge, die sie in Portugal erlernt hat, aber die nicht dem Standard, dem Rahmenplan entspricht, deshalb hatte ich sehr viele Konflikte. […] Ich habe viel mit den Kindern gemacht, […] ich sollte aber nur beobachten. Ich hatte das Gefühl, dass da ein Konkurrenzgefühl war. […] Es gab mal eine Situation, da hatten wir Personalmangel, ich war nur mit einer Kollegin zusammen und ich wurde da als Anfängerin tatsächlich mal angeschrien. […] Das zu sehen und zu wissen, man kann nur in der Kita daran arbeiten und wenn das Kind zu Hause ist […] und es teilweise nicht nach Hause möchte, weil es dort nicht schön ist, das frustriert und da ist so ein Ohnmachtsgefühl, was ich erlebe, weil ich kann nicht mehr machen als das." (Zitat Interview E12)

> „Ich war desillusioniert. Das war schon gleich morgens die Stimmung, die Leitung, die ganze Atmosphäre, die Tonart, das war nicht schön, wer hat was wie nicht gemacht, da wurden schon die ganzen Leute zusammengepfiffen. Und bei den Kindern, da habe ich viele Übergriffe erlebt, wenn die nicht Zähneputzen wollten, dann wurden die am Arm da hingeschliffen, wenn Kinder nicht aufessen wollten, wurden sie dazu gezwungen. Die haben sich das selbst genommen, dann müssen sie es aufessen. […] Ich war geschockt, wie mit Kindern umgegangen wird. […] Auch den Eltern gegenüber. Da waren viele Eltern, die nicht deutschsprachig waren und es wurde ein Ausflug gemacht, der Zettel war auf Deutsch und die Kinder kamen nicht zum Treffpunkt. […] Und die Kinder hatten nur Strumpfhosen und keine Matschhosen und haben den ganzen Tag gefroren. Und da wurde gesagt: Selber schuld, wenn sie es nicht verstehen. […] Personalmangel und die ganzen Geflüchteten, wo man vielleicht mehr Zeit investieren müsste, die aber nicht da ist. […] Ich wollte einfach nicht mehr zu diesem schrecklichen Ort gehen. […] Es war nicht so, wie ich es in der Schule gelernt habe und wie es zu meiner persönlichen Haltung passt, wie man mit Menschen und Kindern umzugehen hat. […] Theoretisch sollten wöchentlich oder alle zwei Wochen diese Anleitergespräche stattfinden. Die hätte ich mehr einfordern müssen. […] Man ist aber auch manchmal froh, seine Ruhe zu haben. […] Einige Antworten waren dann auch nicht befriedigend, […] da wurde mir ein Buch gezeigt oder ich soll mir ein Video angucken." (Zitat Interview E8)

> „Dass man alle Kinder gleichbehandelt hat. […] Am Ende mussten alle Kinder das machen, was die Erzieherin wollte. Das ist grundsätzlich ein Weg, um das überhaupt leisten zu können, was an Anforderungen an die Kinder gestellt werden soll und an die Erzieherin gestellt wird, mit den 20 Kindern auf zwei Erzieherinnen und nachmittags nur noch eine. […] Da ist es schwierig, den warmen Blick zu behalten. […] Es war nur noch betreuen und nicht mehr der große Spaß an der Arbeit. […] Und dann 14.01 Uhr, wo ist deine Mama?“ (Zitat Interview E10)

> „Es gab hier und da Situationen, das war nicht so ganz ok. Die Erzieherin ist aus der Gruppe gegangen, dann hatte die SPA auch gesagt, dass sie geht. Das hat sich dann länger gezogen. Vielleicht so 15 Minuten war ich allein mit den Kindern in der Gruppe. […] Da war ich im ersten Lehrjahr, gut, dass da nichts passiert ist. Das fand ich nicht angemessen.“ (Zitat Interview E19)

> „Da muss man halt ein Elterngespräch führen. Und beide Elternteile konnten nicht damit umgehen, dass ihr Sohn sich nicht an die Regeln gehalten hat. Und dann wurde die Schuld bei mir gesucht. Und da wurde mir gesagt, können Sie das überhaupt einschätzen, haben Sie denn überhaupt studiert? Und das sogar zweimal in zwei unterschiedlichen Schulen.“ (Zitat Interview E1)

> „Es gibt eine Mutter in meiner Gruppe, die mag keine Männer auf der Arbeit […], die war nicht so höflich zu mir oder wollte immer nur mit den weiblichen Erzieherinnen reden. […] Bei einem Kollegen in einer anderen Gruppe, da wollte eine arabische Mutter nicht, dass er ihre Tochter betreut. Das war für mich auch eine wichtige Situation.“ (Zitat Interview E4)

> „Da gab es ein Erlebnis mit Kindern in einer Traube, die saßen auf meinem Schoß. Und dann gab es sehr kritische Nachfragen, warum denn das eine Kind auf meinem Schoß saß. […] Das hat mich wirklich kaputt gemacht, weil so ein Vorwurf im Raum stand, dem ich damals nichts entgegnen konnte. Da habe ich gemerkt, das wird schwierig für mich. […] Damit konnte ich das Kindergartenalter für mich ausschließen. […]“ (Zitat Interview E5)

Eine Kontroverse gab es unter den Befragten in Bezug auf das Thema Berufspraktikum bzw. Berufseinstiegsjahr. So wurde einerseits angemerkt, dass das Berufspraktikum aufgrund der nur kurzen praktischen Erfahrungen in der schulischen Weiterbildung als „Welpenschutz“ (Zitat Interview E17/E19) für einige Personen bzw. die Arbeit in bestimmten Berufsfeldern (z. B. stationäre Jugendhilfe) durchaus sinnvoll sei.

> „Was ich ganz gut finde ist, dass man im Anerkennungsjahr diesen Welpenschutz hat. […] Aber vielleicht wäre es sinnvoller, die Praktika zu verlängern […] statt noch ein Anerkennungsjahr zu machen, aber ich mache das halt, klar, aber ob das so sinnvoll ist, das stelle ich infrage. […] Ich bin leider eine Person, die bisschen ängstlicher in der Sache rangeht und die Angst hat, Fehler zu machen. Ich beneide die Personen, die das machen und finanziell wäre es deutlich sinnhafter für mich, das zu machen. Aber ich habe Bedenken und Angst, dass ich gleich in die Leitungsrolle komme.“ (Zitat Interview E19)

Die Einschätzungen zur Qualität der Anleitung und zur Unterstützung durch die Begleitgruppen und die Kurse gehen jedoch weit auseinander: hohe Zufriedenheit auf der einen Seite, während auf der anderen Seite andere Befragte keine wirkliche Anleitung wahrgenommen haben, die begleitenden Module als wenig hilfreich empfanden und die Kommunikation zwischen Praxiseinrichtung und Schule kritisieren. Den Verdienst im sogenannten Anerkennungsjahr sehen zudem nahezu alle angehenden Erzieher:innen als unangemessen gering an, auch deshalb, weil viele das Gefühl haben, nahezu vollwertig eingesetzt zu werden. Auch, dass mit dem Berufspraktikum erneut eine Prüfung verbunden ist, stößt überwiegend auf Kritik. Die Einführung des sogenannten Berufseinstiegsjahrs wird im Grundsatz nahezu von allen Interviewpersonen begrüßt. Der finanzielle Aspekt und die Würdigung der vorhandenen Praxiserfahrungen stehen dabei in der Argumentation im Mittelpunkt. Teilweise sei es aber bei der Umsetzung des Berufseinstiegsjahrs noch

zu Kommunikationsproblemen zwischen der Behörde, den Fachschulen und den Praxiseinrichtungen gekommen. Ferner gebe es Einrichtungen, die stark in Richtung Berufseinstiegsjahr beraten würden, da sie aufgrund des Fachkräftemangels vollständig einsetzbare Personen benötigten.

Welche beruflichen Perspektiven verfolgen die Befragten nach Abschluss als Erzieher:in? Gibt es dabei Unterschiede zu den ursprünglichen Aspirationen und wenn ja, warum? Welche Wünsche werden für die Zukunft formuliert?

Die befragten angehenden Erzieher:innen wurden zum Abschluss der Interviews um eine Einschätzung der jeweiligen beruflichen Perspektiven in den kommenden fünf Jahren gebeten. Unabhängig von konkreten Berufszielen kritisiert dabei zunächst der überwiegende Teil der Befragten die Vergütung von Erzieher:innen in Deutschland als „unverschämt" (Zitat Interview E2), nicht wertschätzend (Zitat Interview E3), im Abstand zu anderen Berufsgruppen (v. a. Grundschullehrkräfte, Sozialpädagog:innen) „nicht nachvollziehbar" (Zitat Interview E16) oder vor dem Hintergrund der mit der Arbeit verbundenen Belastungen als „nicht angemessen" (Zitat Interview E10). Die genannten Berufsziele weisen dagegen erneut eine große Streuung auf. Während die Einmündung in die Kindertagesbetreuung dabei durchaus noch für viele Personen von Relevanz ist, so wird der mindestens fünfjährige Verbleib in der Kindertagesbetreuung im Gegensatz zu den ursprünglichen beruflichen Aspirationen bei Ausbildungsbeginn kaum noch genannt und wenn, dann eher von Personen, die aufgrund eines Wohnorts im Bremer Umland ihre berufliche Zukunft tendenziell in den Bremer Nachbargemeinden sehen. Insgesamt betrachtet lassen sich aus dem Interviewmaterial folgende Szenarien typisieren:

a) „Erst Kita und dann …": Die häufigste berufliche Perspektive unter den Befragten stellt dar, dass nach Abschluss der staatlichen Anerkennung als Erzieher:in zunächst ein Berufseinstieg in der Kindertagesbetreuung favorisiert wird, dieser jedoch nur eine vorübergehende Phase darstelle. Im Anschluss an die Tätigkeit in einer Krippe oder Kita soll stattdessen eine Neuorientierung erfolgen. Genannte berufliche Ziele im Zeithorizont von fünf Jahren sind dabei die Aufnahme eines Studiums (Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Lehramt) bzw. einer Weiterbildung (zur Kitaleitung, zur Fachkraft für Frühförderung), eine mit den besseren Arbeitsbedingungen im Ausland begründete Auswanderung, die vorübergehende Zurückstellung von Erwerbstätigkeit infolge einer eigenen Familiengründung, ein Tätigkeitswechsel (z. B. in die Bildungsarbeit, Familienberatung, den schulischen Bereich, die Jugendarbeit/Jugendhilfe) oder eine komplette berufliche Neuorientierung (z. B. Stewardess). Die Gründe für einen potenziellen Tätigkeitswechsel sind dabei sehr vielfältig: Einige Befragte haben im Rahmen ihrer Ausbildungszeit überhaupt erst von anderen Einsatzfeldern außerhalb der Kindertagesbetreuung erfahren und sind nun in Bezug auf ihre beruflichen Ziele unschlüssig. Andere haben aufgrund eigener oder durch Mitschüler:innen kolportierter negativer Erfahrungen in den Praktika in Kitas und Krippen Zweifel an einer längerfristigen Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung bekommen und liebäugeln daher nach einer gewissen Zeit in der Praxis mit einem Tätigkeits- bzw. Berufswechsel oder einem Gang ins Ausland. Eine dritte Gruppe möchte sich auf der Suche nach dem passendsten Arbeitsfeld einfach gern vielfältig beruflich ausprobieren.

> „Ich möchte noch weitere Arbeitserfahrung im sozialen Bereich sammeln, ich glaube auch mit einer höheren Altersgruppe. Und ich könnte mir aber auch vorstellen, auch Arbeitserfahrung im Ausland zu sammeln […], ich bin noch jung und ungebunden, ich reise sehr gerne. […] Sonst könnte ich mir auch vorstellen für die Zukunft, sowas Richtung Lehrkörper zu machen. […] Oder vielleicht was in Richtung Beratung, so Familienberatung." (Zitat Interview E4)

> „Schule finde ich ansprechender, aufgrund, finde ich die Ferientage sehr ansprechend, man bekommt mehr Geld, ich finde auch die Zeiten viel ansprechender, auch hat man noch mal eine ganz andere Ebene, man hat eine größere Herausforderung an Projekten und Angeboten und das finde ich sehr ansprechend, dass man viel mehr Sachen machen kann." (Zitat Interview E17)

> „Also ich muss sagen, ich bin zurzeit sehr unschlüssig, ob ich in der Kita bleibe, weil der Jugendbereich für mich immer interessanter geworden ist, in Richtung Kinder- und Jugendhilfe vor allem oder auch Jugendamt. […] Dadurch, dass bei uns in der Ausbildung das nun alles transparenter gemacht wurde, wo kann man arbeiten. […] Wir haben viele, die uns besucht haben, Vorträge gehalten haben, wo sie arbeiten." (Zitat Interview E18)

b) „Niemals Kita": Die zweithäufigste Nennung in Bezug auf Karriereoptionen in den nächsten fünf Jahren unter den Befragten stellen andere Tätigkeitsfelder für Erzieher:innen jenseits der Kindertagesbetreuung wie beispielsweise die stationäre Jugendhilfe, die Jugendarbeit, die Frühförderung oder der Bereich der schulischen Betreuung und Förderung inklusive Horte dar. Teilweise werden aber auch hier Weiterentwicklungsoptionen wie ein Studium oder eine andere Qualifizierung gesehen. Der Einsatz in einer Kita wird aber eher ausgeschlossen oder nur als Letztoption benannt. Begründet wird das zum einen mit einer bereits seit Ausbildungsbeginn bestehenden oder im Rahmen der Aus-/Weiterbildung entstandenen persönlichen Präferenz für die Arbeit mit einer bestimmten Altersgruppe bzw. in einem spezifischen Arbeitsfeld. Zum anderen ziehen Befragte negative Erfahrungen in zurückliegenden Praktika in Bezug auf Arbeitsklima, pädagogische Qualität und Arbeitsbelastungen als Erklärung heran. Befragte dieses Typs wollen gern perspektivisch weiterhin in Bremen arbeiten, auch wenn zum Teil die Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. der Jugendarbeit in dem Kontext ebenfalls kritisiert wurden.

> „Ich hoffe, dass ich noch weiterhin in dieser Einrichtung und für die Kinder und Jugendlichen in der Neustadt arbeiten kann. […] Ich möchte dem Berufsfeld treu bleiben." (Zitat Interview E5)

> „Erstmal bin ich ganz glücklich, wo ich jetzt bin, will ankommen, ist ja erst seit 1.6., in Ruhe meine Erfahrungen machen können. […] Die Arbeit mit den Kindern an sich fand ich echt gut, es ist einfach schön, aber alles andere, dieser Zickenkrieg. Ich könnte es mir vorstellen, wenn es keine andere Möglichkeit mehr gäbe." (Zitat Interview E8)

> „Ich würde gerne in die Frühförderung gehen, […] weil ich mich sehr für Sprachförderung, Spracherwerb interessiere, […] u. a. auch weil ich dadurch mit kleineren Gruppen arbeite und ich mich dann individueller auf die Kinder konzentrieren kann und denen so besser helfen kann. Das ist oft ein Gefühl, was ich in der großen Gruppe habe, dass ich nicht allen gerecht werde. [...] Oft fragen mich Eltern, wie es ihrem Kind heute ging und ich reflektiere, ich habe mit dem Kind drei Sätze gewechselt." (Zitat Interview E9)

> „Man hat in der Jugendhilfe viel mehr Möglichkeiten, eine Förderung zu haben für ein Kind oder einen Jugendlichen als beispielsweise im Kindergarten. Einfach auch von der Anzahl her, wenn man eine Wohngruppe nimmt, da sind nicht so viele Kinder, klar sind es größere Probleme und auch andere Hintergründe, aber nicht so viele, dass man wenig Zeit hat, etwas umzusetzen." (Zitat Interview E18)

c) „Kita, aber vielleicht oder eher im Umland": Einige wenige Interviewpersonen sehen sich sowohl nach Abschluss der Weiterbildung als auch in fünf Jahren recht sicher als Erzieher:in in einer Kindertagesstätte. Diese wenigen Befragten sind allerdings eher auf das Bremer Umland als Einsatzort fokussiert, entweder, weil sie bereits dort leben und ein Pendeln ausschließen oder die Arbeitsbedingungen in Niedersachsen als angenehmer empfinden.

> „Ich wohne selber im Umland von Bremerhaven, gar nicht in der Stadt selber […]. Wenn ich ein attraktiveres Angebot, das hier im Umland liegt und mir gut erreichbar ist, dann würde ich auch dahingehen, aber das spielt für mich nicht so eine Rolle. […] In der Jugendarbeit möchte ich nicht arbeiten, Kita ist schon das, was ich gerne machen will. Ansonsten bin ich kein Mensch, der so weit im Voraus plant."

> „Ich habe lange in Bremen gearbeitet, bin lange gependelt, weiß, was das bedeutet. […] Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine Arbeit nach dem Berufspraktikum in Bremen nicht vorstellbar, weil anfangen von meinem jetzigen Arbeitgeber, der Gemeinde Weyhe, die hat so viele Einrichtungen, wo ich mich auf unterschiedliche Art und Weise ausprobieren könnte. Im nahen Umfeld gibt es genügend Einrichtungen, wo man sich ausleben kann, sodass ich im Moment nicht die Notwendigkeit sehe, nach Bremen zu gehen. Das ist das eine, das andere ist der Personalschlüssel, der in Niedersachsen Gott sei Dank relativ gut ist im Vergleich zu Bremen, was ich so gehört habe von Mitschülern. […] Ich arbeite jetzt in einer Integrationsgruppe, wo wir zu dritt arbeiten plus regelmäßige Therapeuten, die von außen kommen als Zusatzkraft auf maximal 16 Kinder. Die Eins-zu-eins-Betreuung und Ansprache der Kinder ist eine andere als das, was man aus Bremen hört.“ (Zitat Interview E14).

d) „Keine berufliche Perspektive als Erzieher:in“: Zwei der befragten Personen haben die Weiterbildung als Erzieher:in abgebrochen und geben somit an, keine berufliche Perspektive in den Erziehungsberufen zu haben. Als Gründe für den Abbruch wurde zum einen eine Überforderung aufgrund des Nebeneinanders von Vollzeiterwerbstätigkeit und berufsbegleitender Weiterbildung genannt, in deren Folge die Person schwer erkrankte und sich mittlerweile in einer Rehabilitationsmaßnahme befindet. Ein baldiger Berufseinstieg in Erziehungsberufe ist eher unwahrscheinlich. Der zweite Ausbildungsabbruch geht auf die Enttäuschung über die Qualität der Ausbildung zurück. Dabei werden sowohl in Bezug auf den fachschulischen Teil als auch hinsichtlich der Praktika drastische Erlebnisse (z. B. hoher Unterrichtsausfall, Konflikte mit Lehrkräften, Schock über geringe pädagogische Qualität in den besuchten Praxiseinrichtungen) geschildert, die eine Fortsetzung der Weiterbildung aus Sicht der Befragten unmöglich machen. Eine Auswanderung wird als wahrscheinliche Zukunftsoption formuliert.

> „Ich habe mich übernommen und das habe ich einfach daran gemerkt, dass ich schwer krank geworden bin und daraufhin auch meine Ausbildung abbrechen musste. […] Das war tatsächlich zu viel. Das ist sozusagen aus arbeitshygienischer Sicht auch eigentlich nicht sinnvoll, hätte ich jedem anderen auch empfohlen, aber diese Erkenntnis ist für mich auch viel wert.“ (Zitat Interview E15)

> „Ich bin geheilt vom Traum der Erzieherschule und der Arbeit in der Kindertagesbetreuung.“ (Zitat Interview E21)

4.3 Ergebnisse der Interviews mit Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen

Wie lässt sich das Interviewsample charakterisieren?

Zwischen September 2024 und Januar 2025 wurden insgesamt 17 Personen interviewt, die der Gruppe der Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen zugeordnet wurden. Das heißt, dass die Befragten in der Vergangenheit als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung gearbeitet, diese Tätigkeit aber aufgrund verschiedener Gründe inzwischen beendet haben. Hierbei wurden auch Fälle berücksichtigt, in denen der Tätigkeitswechsel im Anschluss an das sogenannte Berufspraktikum erfolgte. Das Interviewsample umfasst:

- 12 Frauen und 5 Männer,
- Personen im Alter von Mitte 20 bis knapp über 60, wobei die meisten Interviewpersonen zum Befragungszeitpunkt zwischen 31 und 40 Jahren alt waren,
- Personen verschiedener Aus- und Weiterbildungswege: Fachschulische Weiterbildung (11), berufsbegleitende Weiterbildung (3) und Externenprüfung (2),

- Personen mit vorherigem abgeschlossenen bzw. abgebrochenen Studium (7) sowie abgeschlossener bzw. abgebrochener Ausbildung oder Tätigkeit in einem anderen Beruf (5),
- Personen mit Tätigkeits-/Berufswechseln im Zeitraum zwischen 2005 und 2023 mit einem deutlichen Schwerpunkt in den Jahren 2020 bis 2023,
- Personen mit Arbeitsort in Bremen (15) und Bremerhaven (2) und
- ausschließlich Personen mit deutscher Muttersprache (17).

Unterschiede der Stichprobe im Vergleich zu den angehenden Erzieher:innen liegen vor allem in dem im Mittel höheren Alter und der größeren Bedeutung der vollschulischen Weiterbildung. Auffällig ist erneut der hohe Anteil von Personen mit vorherigem (in der Regel abgebrochenen) Studium oder einer Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld. Aufgrund fehlender soziodemografischer Informationen zur Grundgesamtheit ist eine genaue Einschätzung der Stichprobe erneut nur schwer möglich. Nimmt man wiederum die Angaben aus der Onlineumfrage für die Gruppe der Tätigkeits-/Berufswechsler:innen als Grundlage, fallen folgende Aspekte auf: Männer sind im Interviewsample etwas überrepräsentiert (29 im Vergleich zu 20 Prozent), während Personen mit nichtdeutscher Muttersprache (0 im Vergleich zu 24 Prozent) sowie Menschen mit Arbeitsort außerhalb von Bremen und Bremerhaven (0 im Vergleich zu 31 Prozent) unter den Interviewten klar unterrepräsentiert sind. Hinsichtlich der Qualifizierungswege zum/zur Erzieher:in und der Altersstruktur gibt es dagegen nur geringe Differenzen zwischen Onlineumfrage- und Interviewsample.

Aus welchen Motiven heraus wurde die Erzieher:innenweiterbildung gewählt? Welche Ziele und Berufsfelder wurden favorisiert? Wie wird die schulische Ausbildungszeit erinnert?

Hinsichtlich der Motive für die Berufswahl unterscheiden sich die Interviewaussagen der Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen kaum von den Angaben der Befragten im Weiterbildungsprozess. Zahlreiche Personen sprechen auf einer allgemeinen Ebene vom Wunsch, beruflich „etwas Soziales“ (Zitate Interviews A13 und A15) bzw. „etwas mit Menschen“ (Zitat Interview A2) machen und die „Welt verbessern“ zu wollen (Zitat Interview A17) sowie eine „soziale Ader“ (Zitat Interview A5) zu besitzen. Auf dieser Grundlage sei zwischen verschiedenen Sozialberufen abgewogen worden und die Wahl letztendlich auf die Erzieher:innenweiterbildung gefallen. Vielfach gab es eine komplizierte Orientierungsphase, die von der intensiven Suche nach dem passenden Berufsbild geprägt war. Im Abwägungsprozess spielten dabei überwiegend dieselben Faktoren eine zentrale Rolle, die auch vonseiten der angehenden Erzieher:innen thematisiert wurden:

- Viele Befragte gingen in der Schilderung der Motive ihrer Berufswahl auf das Thema Studium ein. Hier lassen sich drei Gruppen unterscheiden: Die erste Gruppe favorisierte ursprünglich die Aufnahme eines Studiums, entschied sich aber letztlich aufgrund der damit verbundenen Voraussetzungen und Hürden (z. B. Warteliste) dagegen. Eine zweite Gruppe hat – zum Teil aufgrund externer Erwartungshaltungen – ein Studium begonnen, dieses aber nach kurzer Zeit wieder abgebrochen. Begründet wurde dieser Schritt oftmals mit einer Unzufriedenheit in Bezug auf die Studieninhalte, einer Überforderung in Bezug auf die selbstständige Lernorganisation oder einer generellen Überlastung. Im Gegensatz dazu hat eine dritte Gruppe an Befragten zwar ein Studium beendet, wollte aber im Anschluss in diesem Bereich jedoch keine Erwerbstätigkeit aufnehmen, sondern sich stattdessen lieber beruflich neu orientieren.
- Praktika, Freiwilligendienste oder andere Tätigkeiten (z. B. als persönliche Assistenz) im Kontext der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hatten bei mehreren Interviewpersonen ebenfalls eine wichtige Bedeutung im Entscheidungsprozess für eine Erzieher:innenweiterbildung. In dieser Phase haben Befragte oftmals positives Feedback erhalten und für sich entdeckt, dass sie schnell einen guten Zugang zur Zielgruppe finden, ihnen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen große Freude macht und sie gern in Gruppen arbeiten. Viele haben in dieser Zeit auch den Wunsch entwickelt, einen Beitrag zur Verbesserung der Entwicklung und Lebenschancen junger Menschen

(v. a. mit Förderbedarf) zu leisten. Aufgrund des breiteren Ansatzes und der größeren Vielfalt potenzieller Berufsfelder fiel die Wahl aber letztlich auf die Qualifikation als Erzieher:in, anstatt eine heilpädagogische Ausbildung zu wählen.

- Ferner lassen sich in den Aussagen zahlreicher Befragter biografische Anknüpfungspunkte wiederfinden. Das betrifft entweder eine Tätigkeit von Familienmitgliedern im Sozialsektor (Kinderkrankenschwester, Erzieher:innenausbilder:in, Erzieher:in, Therapeut:in, Lehrer:in etc.), sodass eine Erzieher:innenweiterbildung im „eigenen Kosmos“ (Zitat Interview A9) liege, oder eigene Erinnerungen an „gute Erzieherinnen in der Kindheit“ (Zitat Interview A5) bzw. an ein „schwieriges Elternhaus“ (Zitat Interview A17).
- Diejenigen Befragten mit vorheriger Tätigkeit in einem anderen Beruf (z. B. Zweiradtechniker, Fleischereifachverkäuferin, Zahntechniker, Bürokauffrau) verbindet der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung. Dieser entstand dabei aus ganz unterschiedlichen Gründen: die Geburt des ersten Kindes, die Corona-Pandemie, die sogenannte Flüchtlingskrise der Jahre 2015 und 2016 und eine allgemeine Unzufriedenheit mit der bisherigen Tätigkeit.

Im Gegensatz zu den angehenden Erzieher:innen fielen die Reaktionen auf die Entscheidung für die Erzieher:innenqualifikation im Umfeld der Befragten fast vollständig positiv und zustimmend aus. Dies deutet darauf hin, dass sich das Image von Erziehungsberufen vor allem in der jüngeren Vergangenheit deutlich verschlechtert hat.

Hinsichtlich der angestrebten Tätigkeitsfelder als Erzieher:in gibt es analog zu den Schilderungen im Kapitel 4.2 einen Fokus auf die Kindertagesbetreuung. Allerdings geben zahlreiche Personen diesbezüglich auch an, zu Ausbildungsbeginn diesbezüglich noch sehr offen gewesen zu sein. Viele wussten auch kaum etwas über Alternativen zur Arbeit in einer Krippe oder Kita. Einige wenige Befragten lehnten die Kindertagesbetreuung jedoch bereits im Vorfeld der Erzieher:innenweiterbildung als potenzielles Einsatzgebiet ab und favorisierten stattdessen eher die Arbeit mit älteren Kindern und Jugendlichen.

Die Frage des konkreten Ausbildungsweges war für Personen mit einem Ausbildungsbeginn bis Mitte der 2010er-Jahre aufgrund des Mangels an Alternativen recht eindeutig: die vollschulische Weiterbildung an einer öffentlichen Fachschule. Diese wurde überwiegend in Bremen, bei einzelnen Befragten auch in Nordrhein-Westfalen oder Niedersachsen absolviert.

> „Ich habe mich gar nicht so groß informiert, als dass ich damals wüsste und ich glaube da waren die, also das war vor zehn oder zwölf Jahren, da gab es diese PiA und sowas, das gab es alles noch nicht. Ich glaube man konnte beim Paritätischen so berufsbegleitend die Ausbildung machen, aber das war für mich nicht so interessant, weil ich ja noch nicht in dem Beruf war und das über die schulische Ausbildung an der Inge-Katz-Schule bzw. damals Schulzentrum Delmestraße kam mir das ganz gut vor und irgendwie ganz sinnvoll.“ (Zitat Interview A9)

Einige wenige Interviewpersonen mit Ausbildungsbeginn nach 2018 geben zwar an, eine Bewerbung für die Praxisintegrierte Ausbildung abgegeben zu haben, diese sei jedoch nicht erfolgreich gewesen, sodass die Wahl auf die vollschulische Weiterbildung gefallen sei. Ähnlich wie in der Gruppe der Berufseinsteiger:innen – nur in etwas geringerer Anzahl – gibt es auch bei den Tätigkeits-/Berufswechsler:innen Personen mit einer berufsbegleitenden Qualifizierung bzw. einer Externenprüfung. Begründet wurde diese Entscheidung mit Vorerfahrungen in relevanten Tätigkeitsfeldern (z. B. die Arbeit als persönliche Assistenz oder Kindertagespflegeperson) bzw. Vorqualifizierungen (z. B. im Rahmen eines Studiums), der Finanzierung über einen Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit und der Ablehnung der Dauer des regulären Ausbildungsprozesses. Die Anfrage für den berufsbegleitenden Einstieg kam dabei in der Regel durch den Arbeitgeber.

> „Die Schule fiel weg, weil ich mich selbst finanzieren musste, ich war 26, es kam von nirgendwo Geld, Schule wäre nur über BAföG gegangen, […] das wären mir zu viele Anträge

gewesen. Dann war es schon so, dass ich durch meinen Arbeitgeber und durch meine Vorqualifikation, Abitur, Soziologiestudium, die gesagt haben, was für kürzere Wege gibt es. Dann war berufsbegleitend erst angedacht und dann habe ich mich über die Externenprüfung selber informiert. […] Und dann habe ich das im Prinzip mit meinem Arbeitgeber abgesprochen, dafür habe ich dann auch Tage frei gekriegt, um mich vorzubereiten. Ich habe gar nicht so einen Kurs besucht, ich habe gesagt, ich mache das ganz alleine, weil auch die Kurse alle Geld kosten. Vom Jobcenter hätte ich nicht gekriegt, da ich gearbeitet habe. Die Prüfungsgebühr hat mein Arbeitgeber übernommen damals." (Zitat Interview A3).

„Meine Ausbildung habe ich beim Paritätischen Bildungswerk gemacht, das ist diese duale Ausbildung, über einen Bildungsgutschein vom Arbeitsamt. […] Eigentlich war es Zufall, dadurch, dass ich kein Abitur gemacht habe, aber so viele Jahre schon vorher in diesem Sektor gearbeitet habe, konnte ich mir diese Jahre alle anrechnen lassen und hatte mich dann erst für den Sozialassistenten beworben […], war dann dort, wurde dann persönlich angesprochen, wir glauben, dass der Erzieher eher was für Sie wäre als der Sozialassistent und wir rechnen Ihnen die Jahre in dem Bereich an." (Zitat Interview A10)

„Ich habe da einen Jungen begleitet für ungefähr ein Jahr und dann kamen Erzieherinnen und auch die Leitung auf mich zu, hey, du machst einen guten Job, wie wäre es, wenn du diesen Quereinstieg machst? Da habe ich überlegt, ja, doch, kann ich mir gut vorstellen, mir hat die Arbeit in der Kita Spaß gemacht und hatte auch Lust, bisschen mehr Verantwortung zu übernehmen als nur für ein Kind. […] Ich habe das gemacht, neun Monate später war der Quereinstieg durch, dadurch, dass ich Erziehungs- und Bildungswissenschaften studiert habe, ging das so leicht." (Zitat Interview 14)

Die Erinnerungen an die schulische Aus-/Weiterbildungszeit fallen bei vielen befragten Tätigkeits- bzw. Berufswechsler:innen deutlich weniger differenziert aus als bei den interviewten angehenden Erzieher:innen. Dies ist aufgrund der Tatsache, dass die Ausbildung oft mehrere Jahre oder zum Teil auch Jahrzehnte zurückliegt, allerdings auch wenig verwunderlich. Insgesamt betrachtet überwiegen die „positiven Erinnerungen" (Zitat Interview A6) und eine „große Zufriedenheit" (Zitat Interview A8) deutlich. So ist die Rede von einer „tollen Ausbildung" (Zitat Interview A10) mit „sehr gutem Praxisbezug" (Zitat Interview A14), in der es aufgrund der „guten theoretischen Auseinandersetzung" (Zitat Interview A9) und dem „Fokus auf die Persönlichkeitsentwicklung" (Zitat Interview A4) zu einem „Reifeprozess" (Zitat Interview A1) gekommen sei. Die angesprochenen vor allem kindbezogenen Themen hätten „gefesselt und zur Reflexion angeregt" (Zitat Interview A10). Lobend werden zudem mehrmals die Praxisprojekte (z. B. Besuche in Kitas, Begleitung von Klassenfahrten), die praxisnahen Lehrkräfte und die Möglichkeiten der Mitgestaltung erwähnt. Auch betonen Befragte, dass sie in der Zeit „vielseitig gelernt" (Zitat Interview A11) hätten. Tendenziell sind Personen mit einer berufsbegleitenden Qualifizierung zufriedener als Personen, die eine vollschulische Weiterbildung gewählt haben. Als Kritikpunkte v. a. an der generalistischen Weiterbildung werden wiederholt die Fokussierung auf die Kindertagesbetreuung und zu wenig Orientierung über alternative Arbeitsfelder genannt. So musste u. a das „Thema Jugendhilfe erkämpft werden" (Zitat Interview A16). Darüber hinaus erinnern mehrere Befragte sich an eine sehr theoretische und verschulte Ausbildung mit zu wenigen und kurzen Praxisphasen, die hohen Anforderungen in Verbindung mit einer gewissen Prüfungsdichte sowie die schwierige finanzielle Situation während der Ausbildung. Weitere Einzelnennungen sind:

- Onlineunterricht während der Corona-Pandemie,
- Unklarheiten in Fällen, in denen Rahmenbedingungen der Ausbildung verändert wurden (z. B. Verkürzung von drei auf zwei Jahre),
- schwankende Unterrichtsqualität, hoher Anteil an Frontalunterricht, praxisferne Lehrkräfte und
- stark unterschiedliche Bildungsniveaus in einer Klasse.

Da sich bei vielen Befragten die Reflexion der Praktika, des Berufspraktikums und der Phasen der Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung mit der Entscheidung für einen Tätigkeits- bzw. Berufswechsel stark überschneidet, werden die Praxisphasen im nächsten Abschnitt zunächst in Bezug auf die beruflichen Verläufe und im übernächsten Abschnitt dann hinsichtlich der Motivation für das Verlassen der Kindertagesbetreuung ausgewertet.

Welche Auffälligkeiten zeigen sich den Praktika und Erwerbsverläufen?

Die Befragten skizzieren in den Interviews zum Teil über Jahrzehnte laufende individuelle Erwerbsbiografien, die in ihrer Komplexität hier nicht dargestellt werden können. Stattdessen sollen lediglich übergreifende Auffälligkeiten zusammengefasst werden.

1. Ambivalente Eindrücke aus den Praktika

Die Erinnerungen an die Praktika sind im Detailgrad sehr verschieden und in den Bewertungen hochgradig unterschiedlich, positive Eindrücke in einem Arbeitsfeld bzw. einer Einrichtung wechseln sich teilweise mit sehr negativen Schilderungen ab. So gibt es Beschreibungen wie „gute Erfahrungen“ und „super Anleitung“ (Zitate Interview A5), „jeweils gut“ (Zitat Interview A6), „notwendig“ (Zitat Interview A7), „gut gefallen“ bzw. „zufrieden mit der Verzahnung von Theorie und Praxis“ (Zitate Interview A9), „spannend“ bzw. „sehr wohlgefühlt“ (Zitate Interview A12), „fasziniert“ (Zitat Interview A12) sowie „an sich ganz positiv“ und „bestes Praktikum“ (Zitate Interview A16). Dazu kommen aber auch gegenteilige Eindrücke. Die Rede ist dann von „nicht wohlgefühlt“ (Zitat Interview A5 und Interview A12), „zeitlich schwierig“ und „anstrengend“ (Zitate Interview A7), „Riesenkatastrophe“ (Zitat Interview 10), „chaotisch“ (Zitat Interview A11 und Interview A15), „echt heftig“ und „gar keine Anleitung“ (Zitate Interview A15), „belastend“ (Zitat Interview A16) und „herausfordernd“ (Zitat Interview 17). Die Kritikpunkte betreffen in der Regel entweder ein negatives Arbeitsklima, eine unzureichende Betreuungsqualität oder eine hohe Arbeitsbelastung. Da viele der negativen Erfahrungen aus den Praktika maßgeblich für den späteren Tätigkeits- bzw. Berufswechsel waren, werden diese Aspekte aber im Detail erst im folgenden Abschnitt zu den Tätigkeits-/Berufswechselmotiven behandelt.

2. Zwiespältige Bewertungen des Berufspraktikums

Wenig überraschend unterscheiden sich die Einschätzungen zum Berufspraktikums unter den Befragten ebenfalls sehr deutlich. Dies beginnt bereits in der Bewertung der Sinnhaftigkeit des Berufspraktikums an sich. Hier gibt es zwei Lager: Die eine Seite befürwortet das Berufspraktikum im Allgemeinen als Unterstützung am Übergang von der fachschulischen Ausbildung in die Praxis. Das Berufspraktikum stelle einen „seichten Einstieg“ (Zitat Interview A11), eine „Schonstelle für Praxiserfahrungen“ (Zitat Interview A12) bzw. einen „geschützten Raum“ (Zitat Interview A16) dar. Es sei „im Prinzip wichtig“ (Zitat Interview A15), „gut noch nicht so viel Verantwortung zu haben“ und gleichzeitig „das erste Mal Geld zu bekommen“ (Zitate Interview A9). Auf der anderen Seite geben Personen an, das Berufspraktikum „nicht gebraucht“ (Zitat Interview A4) zu haben und kritisieren, dass sie als „Fachkraft“ den „Status Praktikant“ (Zitat Interview A10) erhielten. Auch wird eine „schwierige Rolle“ (Zitat Interview A15) beschrieben, einerseits Haltung zu zeigen, Wissen einzubringen und Dinge kritisch zu hinterfragen, aber gleichzeitig unter dem Druck einer Bewertungssituation zu stehen. Befragte, die das Berufspraktikum im Grundsatz ablehnen, verbinden das oftmals auch mit einer Kritik an der Vergütung, die als „lächerlich“ (Zitat Interview A1), „finanzielle[r] Dämpfer“ (Zitat Interview A3) oder „unfair“ (Zitat Interview A5) beschrieben wird.

In Bezug auf die konkreten Erfahrungen im Berufspraktikum gibt es ebenfalls sehr ambivalente Eindrücke. So erinnern Befragte sich auf der einen Seite an eine „gute und absolut hilfreiche Anleitung“ (Zitat Interview A6), ein „sehr gutes, nettes und unterstützendes Team“ (Zitat Interview A9), ein „familiäres Gefühl“ (Zitat Interview A11), „Spaß“ bzw. „Freiraum“ (Zitate Interview A12), „eine gute Unterstützung“ (Zitat Interview A13) und geben vereinzelt sogar an, dass dieses Jahr „mehr gebracht hat als die drei Jahre Schule“ (Zitat Interview A17). Auf der anderen Seite gibt es im Rahmen der Interviews erneut sehr viel Kritik. Diese betrifft erneut sehr deutlich die drei Aspekte negatives Arbeitsklima, unzureichende Betreuungsqualität und hohe

Arbeitsbelastung, die im Kontext der Tätigkeits-/Berufswechselmotive näher erläutert werden. Dazu kommen aber noch drei spezifisch zum Berufspraktikum gehörende Aspekte:

- Anleitung: Immer wieder gibt es negative Schilderungen zum Thema Anleitung während des Berufspraktikums. Die Anleitung sei „schwierig“ (Zitat Interview A1) gewesen oder habe aufgrund von Krankheit oder Zeitmangel selten bis nahezu gar nicht stattgefunden. Auch wurde oft davon berichtet, dass sich Berufspraktikant:innen nicht mit ihrer Anleitung verstanden hätten. Auch von Anleitungswechseln ist mehrfach die Rede.
- Groß-/Kleingruppentreffen: Parallel zum Berufspraktikum finden begleitete Groß- und Kleingruppentreffen unter den Berufspraktikant:innen statt, in denen die Praxiseindrücke reflektiert werden sollen. Diese Treffen charakterisieren mehrere Personen als „unkoordiniert“ bzw. „ohne Struktur“ (Zitate Interview A4), „wenig hilfreich“ (Zitat Interview A16) oder „nicht notwendig“ (Zitat Interview A3). Auch die fachlichen Begleitkurse rekapitulieren einzelne Befragte als „nicht so gut“ (Zitat Interview A4).
- Kolloquium: Den Abschluss des Berufspraktikums bildet das Kolloquium zur staatlichen Anerkennung. Diese Prüfung habe einige Befragte so stark unter Druck gesetzt, dass es zu gesundheitlichen Problemen im Vorfeld oder während des Kolloquiums gekommen sei. Entsprechend fallen in den Interviews Begriffe wie „furchtbar“ bzw. „traumatisierend“ (Zitate Interview A7) oder „misslungen“ (Zitat Interview A13).

3. Hohe berufliche Dynamik im Anschluss an die Weiterbildung

Wie bereits angedeutet sind die jeweiligen beruflichen Biografien unter den Befragten sehr individuell und teilweise komplex. Es lassen sich aber grob vier Typen identifizieren:

a) Einstieg in der Kindertagesbetreuung: Mit mehr als der Hälfte der Interviewpersonen stellen diejenigen, die nach Abschluss der Ausbildung bzw. des Berufspraktikums als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung gearbeitet haben, klar die größte Gruppe dar. Bei vielen dieser Personen umfasst die Arbeit in einer Kita aber nur einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren. Im Anschluss wechselten die Befragten entweder das Tätigkeitsfeld, begannen ein Studium oder gingen in Elternzeit.

b) Neuorientierung nach dem Berufspraktikum: Bei etwa einem Drittel der Interviewpersonen kam es nach dem Berufspraktikum zu einer beruflichen Neuorientierung: Die meisten davon stiegen dabei in ein Arbeitsfeld außerhalb der Kindertagesbetreuung ein. Dazu gehören die Schulbegleitung, die stationäre Kinder- und Jugendhilfe (Jugendwohngruppen, Inobhutnahmestelle) und die Kinder- und Jugendarbeit (Jugendfreizeiteinrichtungen). Während die Befragten in der Folge zumeist in dem neuen Arbeitsfeld verblieben, kam es bei einer Befragten dann noch einmal zu mehreren beruflichen Veränderungen (Umzug, Tätigkeit im Reisebüro, Elternzeiten, Hortarbeit, Tagespflege), die teilweise auch mit einer erneuten Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung verbunden waren. In einem Fall erfolgte bereits nach dem Berufspraktikum ein Berufswechsel dahingehend, dass sofort ein Studium aufgenommen wurde.

c) Probleme beim Berufseinstieg – viele Berufswechsel: Eine dritte und eher kleinere Gruppe im Interviewsample stellen Personen dar, die ihre Ausbildung in den 1980er- und 1990er-Jahren beendeten und Probleme hatten, eine Stelle als Erzieher:in zu finden. Die Folge war in den betrachteten Fällen entweder die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, das nicht der Ausbildung entsprochen hat oder die Familiengründung. In der weiteren beruflichen Biografie dieser Personen gab es stetige Veränderungen: Es wechselten sich Elternzeiten mit Tätigkeiten in verschiedenen Kindertagesstätten und Horten, Phasen im Ausland und Umzüge aufgrund beruflicher Veränderungen des Partners ab.

4. Relationale Unzufriedenheit mit der Vergütung

Zahlreiche Befragte äußerten sich im Rahmen der Interviews auch zum Thema der Vergütung von Erzieher:innen. In den Aussagen zeigt sich ein gewisses Spannungsfeld. Einerseits machen mehrere der Interviewpersonen deutlich, dass sie im Grunde mit der Bezahlung zufrieden seien. Darauf deuten Aussagen wie „kann nicht meckern“ (Zitat Interview A17), „auch nicht wenig“ (Zitat Interview A11) oder „nicht schlecht“ (Zitat Interview A15). Andere Befragte geben zudem an, dass die Bezahlung für sie nicht „das ist, was stört“ (Zitat Interview A13) oder „keine große Rolle“ (Zitat Interview A11) spiele. Andererseits lassen sich in vielen Interviews relationale Einschränkungen hinsichtlich einer gewissen Grundzufriedenheit wiederfinden. Diese betreffen folgende drei Aspekte:

- Lohnabstand zu anderen Sozialberufen: Der Lohnabstand insbesondere zu Fachkräften der Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik wird von mehreren Befragten als ungerecht und wenig wertschätzend angesehen. Das Ungerechtigkeitsgefühl wird dadurch erheblich verstärkt, dass Erzieher:innen und Sozialpädagog:innen in vielen Berufsfeldern (Jugendarbeit, Kinder- und Jugendhilfe) in Teams zusammenarbeiteten und dabei aus Sicht der Befragten dieselben Aufgaben, aber eine unterschiedliche Bezahlung hätten.
- Verhältnis von Vergütung und Anspruch sowie Belastung: Als zweiter Aspekt sehen viele die Vergütung vor dem Hintergrund der mit dem Erzieher:innenberuf verbundenen Belastungen und im Kontext von frühkindlicher Bildung formulierten Erwartungen als nicht gerechtfertigt an. Eine typische Formulierung ist dabei, dass die Vergütung „für das, was man macht“ (Zitat Interview A10 und Interview A15), zu gering sei.
- Rentenerwartungen: Der dritte kritische Aspekt betrifft die potenziellen Rentenerwartungen. So sind mehrere Personen der Meinung, dass entweder vor dem Hintergrund eines krankheitsbedingten frühzeitigen Renteneintritts oder aufgrund von Teilzeitarbeit für sie „Altersarmut vorprogrammiert“ (Zitat Interview A1 und Interview A4) sei.

Aus welchen Motiven heraus wurde die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung aufgegeben? In welchem Bereich arbeiteten die Befragten derzeit und wie erleben sie die Arbeit dort? Ist eine Rückkehr in die Kindertagesbetreuung vorstellbar?

Unter den befragten Tätigkeits-/Berufswechsler:innen zeigen sich wiederholt drei zentrale teilweise auch miteinander in Zusammenhang stehende Begründungsmuster für eine Abwendung von der Kindertagesbetreuung als Arbeitsfeld. Dabei gibt es große Überschneidungen zu den kategorisierten Antworten aus der Onlineumfrage:

Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der wahrgenommenen Betreuungsqualität

Das erste Motiv ist die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der wahrgenommenen Betreuungsqualität sowie der daraus resultierenden Schwierigkeit, individuell mit Kindern und Familien zu arbeiten. Dieser Aspekt wird rein quantitativ betrachtet unter den Befragten am zweithäufigsten genannt, ist jedoch für die letztendliche berufliche Entscheidung für einen Tätigkeits- bzw. Berufswechsel bei den meisten der Interviewpersonen entscheidend. Die Kritik an den Arbeitsbedingungen setzt dabei wiederholt an den folgenden Aspekten an:

- Hohe Lautstärke: Mehrere Befragte verweisen hier auf eine regelmäßige Lautstärke in den Räumlichkeiten der Kindertagesstätten in einem Umfang von mehr als 110 Dezibel in Verbindung mit einem unzureichenden Schallschutz. Auch über Erkrankungen des Gehörs wie z. B. Tinnitus wird vereinzelt berichtet.
- Körperliche und psychische Belastungen: Mehrere Befragte verweisen in ihrer Begründung des Berufs-/Tätigkeitswechsel auch auf die hohen körperlichen und psychischen Belastungen in der Kindertagesbetreuung. Mehrfach fällt der Begriff „Stress“. Belastungen resultieren u. a. aus dem

Tragen kleiner Kinder, der unzureichenden Ergonomie der Möbel, den Folgen der aus ihrer Sicht zu geringen Betreuungsqualität und dem negativen Arbeitsklima.

- Hohes Ansteckungsrisiko aufgrund kranker Kinder: Zahlreiche Personen geben an, in der Zeit, in der sie in der Kindertagesbetreuung gearbeitet haben, überdurchschnittlich oft krank gewesen zu sein. Regelmäßig seien Infektionswellen durch die Kitas gegangen, u. a. auch dadurch verursacht, dass Eltern teilweise kranke Kinder dennoch in die Einrichtungen brächten.
- Hohe Personalfluktuation und Personalmangel: Verschärfend wirken sich vielfach die hohe Personalfluktuation und der Personalmangel aus. Insbesondere Phasen, in denen Teams regelmäßig wechselten, oder in denen Beschäftigte allein eine Gruppe von bis zu 20 Kindern im Elementarbereich betreuten, werden als besonders belastend erinnert.
- Bezahlung: Vereinzelt wird als negativer Aspekt der Arbeitsbedingungen auch auf die Bezahlung eingegangen. Die Unzufriedenheit wird dann vor allem relational beispielsweise zu anderen Sozial-/Erziehungsberufen oder zum Einkommen des Partners (z. B. im Verarbeitenden Gewerbe) begründet.

Als ein maßgeblicher Belastungstreiber lässt sich unter den Befragten das fehlende Selbstwirksamkeitsgefühl bei der Arbeit identifizieren. Viele haben das Gefühl, es gehe nur noch um die reine Betreuung und sie würden den Kindern und Familien nicht mehr gerecht. Sie können vor dem Hintergrund der Gruppengröße, des Personalschlüssels, der deutlich gestiegenen Zahl an Kindern mit spezifischen Förderbedarfen, der sozialen Herausforderungen bei den Eltern und den gestiegenen Anforderungen z. B. an Partizipation, frühkindliche Bildung und Dokumentation ihren theoretischen (und in der Ausbildung auch vermittelten) Anspruch an die Kindertagesbetreuung in der Praxis nicht umsetzen. Die zunehmende qualifikatorische Heterogenität in der Kindertagesbetreuung verschärfe für einige Befragten dabei die Situation, da Anleitungsaufgaben hinzukämen und die Absenkung von Standards aus ihrer Sicht eine Geringschätzung der frühkindlichen Bildung zum Ausdruck bringe. Die Verbindung aus hohen Belastungen und geringer Zufriedenheit mit der Betreuungsqualität reduziert die Freude an der Arbeit, führt zu Frustration und erhöht das eigene Krankheitsrisiko. Vor allem psychische und psychosomatische Beschwerden werden als Folge beschrieben. Der Ausstieg aus dem Tätigkeitsfeld erscheint dann vielen Befragten als einzige Option. In mehreren Fällen hat die Corona-Pandemie dabei als entscheidender Impuls gedient: Einerseits vergrößerte die Pandemie Belastungen und verlangte von vielen Beschäftigten schmerzhafte Kompromisse (z. B. Inkaufnahme des Infektionsrisikos, pädagogische Arbeit mit Schutzmasken, Zonierung von Außengeländen) ab. Andererseits gaben vorübergehende Beschäftigungsverbote durch die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe und Gruppenschließungen den Befragten auch mehr Raum, um über die eigene berufliche Zukunft nachzudenken.

> „Wenn wir einfach mal von der Struktur oder dem Konstrukt Kita in Bremen reden, dann glaube ich, dass wenn das so weitergefahren wird, gegen die Wand fahren wird. Wir sprechen nicht mehr von Qualität, wir sprechen nicht mehr von Bildung, wir sprechen von Aufbewahrung und einer gewissen Strukturlosigkeit. Es geht alles nach unten, die Ausbildung geht nach unten, die Qualität der Menschen, die wir mit den Kindern arbeiten lassen, geht nach unten. […] Manchmal geht es nur noch darum, einen Menschen dort zu haben, der muss gar nichts können. […] Das Professionelle ist so ein bisschen raus. Es ist halt so, dass die Anforderungen unglaublich hoch werden, ohne dass die Bedingungen dafür geschaffen werden. Wir arbeiten in überalterten Häusern, in zu kleinen Räumen […], man vergisst, dass in dem Raum nicht nur 20 Kinder drin sind, sondern vielleicht ein paar Tische, paar Stühle, die Raum wegnehmen und dann sind da nicht nur zwei Erzieher inzwischen drinnen, sondern auch zwei persönliche Assistenzen, eine Auszubildende, eine Praktikantin und ein Elternteil in der Eingewöhnung und all das fehlt an Raum.“ (Zitat Interview A2)

„Daraus wurde in der Schule auch kein Geheimnis gemacht, aber dass man das, was man in der Schule theoretisch lernt, wie man theoretisch gut arbeiten sollte, in der Praxis, jetzt so wie es jetzt gerade ist, kaum realisierbar ist, das war […] schon ganz schon ein heftiger Realitätsabgleich. Einfach zu merken, ich kann hier nicht so arbeiten, wie ich mir das vorstelle, nicht mit dem Personalschlüssel, und da kann ich tolle Praktikantinnen haben, da kann ich tolle Fachkräfte im Anerkennungsjahr haben, die zusätzlich unterstützen, mit dem Krankheitsstand, den es gibt, das federt das nur minimal ab. Wir kommen eigentlich nie auf einen Betreuungsschlüssel, der so beziehungs- und bildungsorientiert arbeiten lässt, wie man sich das eigentlich vorstellt und wie sich das auch die Theorie vorstellt und wie die Theorie es sagt, wie es sein müsste. Wenn wir von Bildungseinrichtungen reden, dann ist das so nicht machbar. Das ist frustrierend, sehr sehr frustrierend […]. Dass man anfängt, so viele Abstriche zu machen, dass man sagt, es ist gut, wenn die Kinder hier gut versorgt sind und so drastisch es auch klingt, nicht zu Schaden kommen. […] Weil man einfach den Kindern nicht gerecht wird damit.“ (Zitat Interview A4)

„Also ich glaube, was wirklich stark dazu geführt hat war, dass ich vorher nie die ganze Verantwortung getragen habe und als ich dann aber fertig war mit der Ausbildung, kamen Situationen dazu, wie man arbeitet mal eine Woche alleine mit den Kindern, weil es Personalmangel gibt. Dann als ich die verschiedenen Kitas kennengelernt habe, ist mir bewusst geworden, wie schlimm das ist, 20 Kinder in eine Gruppe zu stecken. […] Die Rahmenbedingungen machen es so schwer, pädagogisch zu arbeiten. Ich hatte oft das Gefühl, dass ich unzufrieden da rausgehe, dass ich mich am Ende des Tages nur darüber freuen konnte, dass sich keiner verletzt hat. Aber wenn ich so daran gedacht habe, was habe ich eigentlich pädagogisch erreicht, da war nicht so viel. Man hat 20 Kinder, davon sind sieben Wickelkinder, dann ist man alleine mit denen, dann muss man die Mittagssituation irgendwie stemmen. Man versucht irgendwie Pause zu machen, ist aber dann doch keine richtige Pause. Dann werden die Kinder abgeholt, die Eltern haben das Bedürfnis, mit einem zu sprechen und man versucht denen irgendwie gerecht zu werden. Gleichzeitig muss man immer auf die Gruppe gucken, wer ist gerade wo. Die Lautstärke in der Gruppe und im Haus an sich ist auch eine Katastrophe. […] Früher hieß es ja Aufbewahrungsanstalt, jetzt heißt es irgendwie Kindertagesstätte, ich würde aber sagen, von dem, wie es am Ende oft läuft, weil Personalmangel usw. ist es immer noch, man passt auf die Kinder auf, dass die Eltern arbeiten gehen können. Und das hat auch stark dazu beigetragen, dass es mir psychisch nicht gut ging lange Zeit. […] Ich war jeden zweiten Monat mindestens zwei Wochen krank.“ (Zitat Interview A5)

„Da habe ich dann von heute auf morgen aufgehört mit der Corona-Pandemie. […] Das war eine persönliche Entscheidung, weil meine Kinder waren beide in der Grundschule und mein Mann fährt zur See und die Schulschließung kam und die Kita war ja auch geschlossen. Mein Arbeitgeber hat verlangt, dass wir trotzdem jeden Tag in die Kita kommen, obwohl keine Kinder da waren. Das habe ich nicht gemacht. […] Dann habe ich mich entschieden und habe ein Fernstudium […] begonnen, weil für mich klar war, dass ich unter den Bedingungen, wie Kita in der Corona-Pandemie war, nicht arbeiten kann und will.“ (Zitat Interview A6).

„Das hat sich ein bisschen wie Massenkindhaltung angefühlt. Ich habe da trotzdem noch sechs Jahre, sieben Jahre gearbeitet, aber hatte schon relativ früh, eigentlich so nach zwei, drei Jahren, wusste ich schon, dass ich das nicht ewig machen will und auch nicht machen kann, glaube ich, hab es dann aber noch ein bisschen ausgehalten. […] Es war auf Dauer einfach extrem anstrengend, es war körperlich sehr anstrengend, es war auch psychisch anstrengend. Ich fand die Belastung extrem hoch. Also einerseits durch die Lautstärke, dann dadurch, dass es quasi, wir konnten uns Pausenzeiten nehmen, aber das war dann eher, ich gehe mal kurz in die Küche und trinke einen Kaffee, es gab keine richtige Pause. Und auch

Belastung durch Krankheiten war einfach ziemlich groß. Die Arbeitsbedingungen waren generell schwierig. Es gab halt diesen Kreislauf aus kranken Kindern, kranken Mitarbeitenden, ja das war auch nervig teilweise. Manchmal dachte ich mir, […] ich bin eher wie ein Pfleger auf einer Kinderkrankenstation als Erzieher oder Pädagoge in dem Sinne zu sein.“ (Zitat Interview A9)

„Ich bin oft nach Feierabend nach Hause und dann geht man die einzelnen Kinder durch. Und dann stellt man fest, der ist einem heute wieder durchgerutscht, weil einfach keine Zeit dafür ist. Die Kinder bleiben schon teilweise auf der Strecke, weil sie werden nur betreut und mit Bildung hat das teilweise nicht mehr viel am Hut. Man guckt eigentlich nur, dass nichts Schlimmes passiert, weil der ganze Aufwand drumherum echt viel ist. […] Du sitzt zu Hause und hast das Gefühl, du wirst niemandem mehr gerecht. Wie soll man das machen?“ (Zitat Interview A15)

Das zweite dominierende Motiv stellt ein negatives Arbeitsklima dar. Dieser Aspekt wird über alle Befragten hinweg am häufigsten geschildert, ist für die letztendliche Entscheidung für den Tätigkeits-/Berufswechsel aber in der Summe weniger maßgeblich als die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität. Die Bedeutung wächst aber mit sinkendem Alter der Befragten. Ob während der Praktika in der Aus- bzw. Weiterbildung, im Berufspraktikum oder nach dem Berufseinstieg – in allen Phasen schilderten die befragten Berufswechsler:innen belastende Konflikte in einzelnen Gruppen und Teams. Im Vergleich dazu spielten Konflikte mit Eltern eine deutlich ungeordnete Rolle für berufliche Entscheidungen. In Hinblick auf die Ursachen und Hintergründe der Konflikte deuten sich im Interviewmaterial folgende Zusammenhänge an:

- Schlechtes Miteinander: Fast jede Interviewperson geht im Laufe des Gesprächs auf unkollegiales Verhalten unter den Beschäftigten der Erziehungsberufe ein, das entweder selbst in einzelnen Gruppen bzw. Kitas erlebt oder von Dritten aus anderen Einrichtungen berichtet wurde. Gemeint sind damit zumeist Lästereien über Kolleg:innen.
- Unterschiedliche pädagogische Auffassungen als Ausgangspunkt: Mehrere Befragte berichten von konkreten Konflikten um unterschiedliche pädagogische Auffassungen und die Abwehr von neuen Ideen durch berufserfahrene Erzieher:innen. Hierbei spielen Aspekte wie Eingewöhnungskonzepte, der Umgang mit herausforderndem Verhalten, rassismus- und sexismuskritisches Arbeiten sowie die Bedeutung von Autonomie und Partizipation in der täglichen Arbeit eine zentrale Rolle. Diesbezüglich gibt es in den Teams teilweise stark unterschiedliche Auffassungen.
- Trübsinn unter den Beschäftigten: Einzelne Befragte geben an, dass durch ausgebrannte und traurige Kolleg:innen das Arbeitsklima negativ beeinflusst wurde, sodass auch sie selbst zunehmend die Lust an der Arbeit in der Kindertagesbetreuung verloren hätten.
- Belastungen als Konflikttreiber: Belastungen wie Lautstärke, zu kleine Räume, schlechtes Wetter, herausforderndes Verhalten von Kindern oder Personalmangel wirken in vielen Fällen als Treiber eines negativen Arbeitsklimas.
- Zentrale Rolle der Leitung: Bedeutsam für das Arbeitsklima erscheint den Schilderungen der Befragten zudem die Rolle der Einrichtungsleitung. Diese könne durch ihr Verhalten entweder Konflikte schüren oder explizit an einem positiven Einrichtungsklima mitwirken.

„Zickig, schwierig, anstrengend […], viel persönliche Befindlichkeiten, […] permanenter innerer Widerstand, dass die Menschen sich angegriffen fühlen.“ (Zitat Interview A2)

„Finde ich schwierig überhaupt in dem Bereich, ich habe […] viel auch in anderen Bereichen gejobbt, ich habe Vergleichsmöglichkeiten. Ich sage immer, das klingt vielleicht hart. Der Bereich des Sozialwesens ist das asozialste Arbeitsklima, in dem ich je gearbeitet habe. Macht ist da ein wichtiger Faktor, der da eine Rolle spielt. […] Es gibt auch richtig viele coole, richtig richtig

kompetente Menschen, aber die verheizen sich als Erstes, die haben eine Ideologie, die möchten das gerne machen, nehmen auch eine geringe Bezahlung in Kauf, aber die kommen dann mit Ideen, das bedeutet für andere Arbeit, die werden dann schnell rausgemobbt. Die meisten, […] von denen ich viel gelernt habe, sind alle gegangen nach und nach." (Zitat Interview A8)

„Das ist mir auch über die Jahre immer wieder aufgefallen, dass es so viele Menschen gibt, die gar nichts in dieser Leitungsposition zu suchen haben, weil diese Menschen nicht mit Macht umgehen können. […] Da fing es an, wo ich mich gefragt habe, was sind das denn für Menschen, die im pädagogischen Bereich arbeiten und mit anderen Menschen so umgehen. Ich war eigentlich immer jemand, der seine Meinung gesagt hat […] in den Dienstbesprechungen, ich finde, das ist nicht richtig und das ist nicht richtig. In den ersten Jahren habe ich das immer wieder gemacht, habe dann aber ganz schnell gelernt, dass wer sich gegen die Leitung oder die etwas höher gestellten Mitarbeiter […] auflehnt, der kriegt ganz schnell Ärger und wird dann auch so unterschwellig gemobbt von den Leitungskräften. Dann irgendwann habe ich damit aufgehört und das ist die Zeit gewesen, wo ich immer mehr […] überlegt habe, diesen Beruf zu verlassen und nicht mehr gern zur Arbeit gegangen bin." (Zitat Interview 10)

„Alleine schon deshalb, das habe ich bei meiner Arbeit gemerkt, junge Frauen, die dann kommen, Neueinsteiger, finde ich fantastisch, die bringen immer neue Ansichten, neue Einstellungen mit, was ich gut finde. Aber auch immer ein großer Kampf, du willst nur aus deinen Erfahrungen berichten, so einen Widerstand gegen Erfahrungen bringen die mit. Das ist manchmal verschwendete Zeit. […] Es darf nicht sein, dass der eine sagt, haben wir immer so gemacht, dass die jungen Leute so empfinden, das hat mich auch immer gestört, wenn ich irgendwo neu angefangen habe. […] Wir können wir uns gegenseitig einbringen, das würde ich viel wertvoller finden als das ich habe Recht und du musst dich fügen." (Zitat Interview A13)

„Ich finde, dass es überall halt eine sehr angespannte Situation und jeder erwartet von dem anderen, es sind immer Erwartungshaltungen, zu wenig Verständnis füreinander. Ich glaube, wir sitzen alle in einem Boot. Da war echt wenig Verständnis, viele Vorwürfe, schon das Klima war schon immer explosiv, finde ich. […] Das war so ein alteingesessenes Team, das war schwierig da reinzukommen. Das war hier schon immer so und das bleibt auch so. […] Man soll alles kritisch hinterfragen, aber andererseits ist das nicht gewollt, denn alles soll so bleiben, wie es ist. […] Ich habe noch nie so viel Alltagsrassismus erlebt wie in diesem Jahr. Und wenn man das angesprochen hat, die waren schon sehr alteingesessen und nicht wirklich offen Neuem gegenüber. […] Da sitzen noch so viele alte Leute drin, die so ganz andere Pädagogik gelernt haben als wir, ich höre es heute noch, ich immer mit meiner weichgespülten Pädagogik." (Zitat Interview A15)

Das dritte wichtige Motiv hat eher weniger mit den Rahmenbedingungen der Arbeit zu tun. Hierbei geht es darum, dass Befragte sich individuell weiterentwickeln wollen. Sie sind entweder auf der Suche nach neuen Herausforderungen oder wollen sich vielfältig ausprobieren. Sie stellen während der Arbeit als Erzieher:in bzw. in einer Phase der beruflichen Reflexion (z. B. Elternzeit, Corona-Pandemie, vorübergehende Einrichtungsschließung wegen schlechter Bausubstanz) fest, dass ihnen die Arbeit mit einer bestimmten Altersgruppe besser liegt, sie an ganz spezifischen Aufgaben (z. B. Frühförderung, Kita-Sozialarbeit) ein großes Interesse haben oder generell mehr Verantwortung übernehmen wollen. In der Folge wird eine berufliche Veränderung angestrebt, für die zum Teil auch Weiterbildungen oder ein (berufsbegleitendes) Studium absolviert werden. Hierfür erhielten Befragte wiederholt auch explizite Unterstützung durch ihren Träger. Dabei bleiben einige Befragte auch nach der beruflichen Veränderung dem Kitabereich erhalten, dann aber auf Ebene der Einrichtungsleitung oder sozialpädagogischen Koordinierungskräften. Zum Teil ist allerdings auch von Bedeutung, dass bereits bei Ausbildungsbeginn eine berufliche Aspiration für ein Arbeitsfeld außerhalb der Kindertagesbetreuung bestand, dann aber während und nach der Ausbildung doch kurzzeitig

der Einstieg in den Elementarbereich erfolgte. Zum Teil wurde den Befragten aber auch während der Erzieher:innenausbildung bzw. den ersten Jahren im Beruf klar, dass ihnen bestimmte zunächst zwar favorisierte, aber ohne Studium vermeintlich unerreichbare Tätigkeitsfelder (Jugendhilfe, Jugendarbeit, Schule) in Bremen auch mit der Erzieher:innenweiterbildung offenstehen. Entsprechend erfolgte nach kurzer Zeit eine Neuorientierung.

> „Während meiner Elternzeit, also eigentlich habe ich, dann war schon immer so ein bisschen Thema, das zu machen. Ich habe direkt nach meiner Elternzeit eine trägerinterne Fortbildung zur Perspektive Kitaleitung gemacht und überlegt, ob ich Kitaleitung werden möchte." (Zitat Interview A3)

> „Da habe ich dann Erziehungsberatung als Fernstudium gemacht, weil mir irgendwie ein bisschen was fehlte. Ich hatte eine tolle Kollegin, wir haben uns gegenseitig angespornt. Was kann man den noch mal den Kindern zugutekommen lassen und der Elternarbeit usw. Genau. Aber es hat mir immer noch nicht gereicht. Ich war damals auf dem Weg, da muss es noch mehr geben, ich möchte noch mehr für die Familien tun." (Zitat Interview A13)

> „Weil ich in den letzten Jahren der Arbeit in der Kita gemerkt habe, dass mich sozialarbeiterische Themen doch mehr interessieren und ich gar nicht unbedingt mit Kindern arbeiten muss oder möchte und habe selber angefangen, mich umzuorientieren." (Zitat Interview A14)

> „Klar war, ich will eine große Kita leiten. […] Die Fachkräfte zu begleiten in ihrem Werdegang, in ihrer Entwicklung, strategisch arbeiten, versuchen die Probleme auf höherer Ebene zu lösen und nicht nur operativ das Tagesgeschäft, sondern bisschen darüber hinaus, so organisieren und Management usw. ist das, was ich gut kann und was ich gerne mache. Davon kann man als Leitung viel von tun." (Zitat Interview A12)

Die Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel im Interviewsample erfolgten in folgende Bereiche:

- stationäre und teilstationäre Kinder- und Jugendhilfe,
- Beratungsstellen (Arbeitsmarktberatung, Erziehungsberatung, Familienberatung),
- schulische Betreuung und Förderung,
- Jugendsozialarbeit,
- Kitaleitung bzw. Kita-Sozialarbeit und
- Selbstständigkeit.

Nahezu alle Befragten empfinden die Arbeitsbedingungen in den neuen Arbeitsfeldern besser als zuvor in der Tätigkeit als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung. Dabei haben mehrere Personen sogar finanzielle Nachteile durch den Tätigkeits-/Berufswechsel in Kauf genommen. Gelobt werden aber folgende Aspekte:

- gute Personalschlüssel und multiprofessionelle Teams,
- mehr Wertschätzung und mehr individuelle Freiheiten in der pädagogischen Arbeit,
- Fortbildungsangebote, Supervision und ausreichend Zeit für die Reflexionsarbeit im Team,
- gutes und stabiles Team, besseres Arbeitsklima,
- geringere Belastungen in der Tätigkeit,
- mehr Zeit für individuelles, beziehungsorientiertes und systemisches Arbeiten mit Kindern und Familien und
- neue Herausforderungen, v. a. in Bezug auf Management und Koordination sowie Elternkooperation und sozialräumliche Arbeit.

In Bezug auf die beruflichen Perspektiven für die kommenden fünf Jahre dominiert unter den befragten Personen der Verbleib im jetzigen Arbeitsfeld. Einige Personen streben jedoch Weiterqualifizierungen (z. B. durch ein Studium der Sozialen Arbeit bzw. des Mediendesigns oder die Weiterbildung zur Traumapädagogin) an und wollen sich entsprechend dann erneut beruflich verändern, weil sie das Gefühl haben, „beruflich noch nicht fertig zu sein“ (Zitat Interview A15). Auch Elternzeiten oder vorübergehende Auslandsaufenthalte werden als mögliche Optionen für die kommenden Jahre angesehen. Einzelne Personen gaben zudem an, noch keine mittelfristige berufliche Planung vorgenommen zu haben. Räumliche Veränderungen spielen allerdings in den Überlegungen der meisten Befragten keine Rolle. Eine potenzielle Rückkehr auf die Stelle als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung schließen fast alle befragten Tätigkeits-/Berufswechsler:innen weitgehend aus. Dies sei nur noch in der „Rente auf Minijobbasis“ (Zitat Interview A1 und Interview A2), im Rahmen von Projekttätigkeiten (z. B. Sport- und Kunstangebote) „für einzelne Stunden“ (Zitat Interview A9 und Interview A11) oder aufgrund „absoluter Geldnot“ (Zitat Interview A7) vorstellbar. Einzelne Befragte können sich dagegen eine Rückkehr in die Kindertagesbetreuung im Falle deutlicher Verbesserungen der Arbeitsbedingungen wie beispielsweise ein „Ingenieursgehalt und drei Fachkräfte pro Gruppe“ (Zitat Interview A8) oder „größere Gruppenräume und ein 1:8-Schlüssel“ (Zitat Interview A10) vorstellen. Lediglich eine Befragte gibt an, die Arbeit in der Kindertagesbetreuung aufgrund der größeren Dankbarkeit der Kinder zu vermissen und mittel- bis langfristig eine Rückkehr in den Elementarbereich durchaus zu überlegen. Dabei sei die Durchsetzung einer Vier-Tage-Woche für sie ein entscheidendes Kriterium.

4.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Interviews

Die Auswertung der qualitativen Interviews mit Expert:innen, Absolvent:innen und Aussteiger:innen aus der Erzieher:innenweiterbildung im Land Bremen zeigt deutlich, dass der Berufseinstieg, die Ausbildungssituation sowie die Arbeitsbedingungen von zahlreichen strukturellen, institutionellen und individuellen Herausforderungen geprägt sind.

Auf Expert:innenseite wird insbesondere auf die sinkende Zahl von Ausbildungsinteressierten, steigende Abbruchquoten sowie eine zunehmende Unübersichtlichkeit der Ausbildungswege hingewiesen. Die Eignung der Bewerber:innen und die Passung zwischen Theorie und Praxis werden kritisch bewertet – ebenso wie die teils unzureichende Qualifikation im Bereich der Praxisanleitung. Trägervertreter:innen betonen die Bedeutung praxisintegrierter und berufsbegleitender Ausbildungsformate, loben deren Theorie-Praxis-Verzahnung und das reduzierte Risiko eines „Praxisschocks“. Trotz zahlreicher Bemühungen im Bereich der Personalgewinnung, etwa über Social Media oder durch Anwerbung aus dem Ausland, bleibt der Fachkräftemangel virulent – nicht zuletzt aufgrund belastender Arbeitsbedingungen, häufiger Krankheitsausfälle, mangelnder politischer Wertschätzung und struktureller Überforderung. Trägerinterne Maßnahmen der Beschäftigtenbindung könnten diese Defizite nicht auffangen. Maßnahmen zur Standardabsenkung, etwa durch den Einsatz von Assistenzkräften oder Tagespflegepersonen ohne volle Qualifikation, werden unter den Befragten kontrovers diskutiert. Während Trägervertreter:innen sie – sofern mit begleitender Qualifizierung verbunden – als pragmatische Reaktion auf den Fachkräftemangel verstehen, lehnen Personalräte sie strikt ab und sehen darin eine Gefährdung der pädagogischen Qualität sowie eine potenzielle Ursache für zusätzliche Frustration und Abwanderung im Berufsstand.

Die Interviews mit den angehenden Erzieher:innen belegen eine hohe intrinsische Motivation und ein starkes Bedürfnis nach sinnstiftender Tätigkeit. Die Wahl der Ausbildungsform erfolgt oft pragmatisch – beeinflusst durch persönliche Lebensumstände, finanzielle Erwägungen und berufliche bzw. schulische Vorerfahrungen. Deutlich wird jedoch auch, dass viele die Arbeitsbedingungen in Kitas als abschreckend erleben. In den Praktika berichten die Befragten häufig von Personalmangel, schlechtem Arbeitsklima, mangelhafter Anleitung und teilweise gravierenden pädagogischen Defiziten. Diese Erfahrungen führen bei vielen zu Zweifeln an einem langfristigen Verbleib im Berufsfeld Kita. Nur wenige sehen sich perspektivisch

fest in der Kindertagesbetreuung; viele streben mittelfristig Tätigkeiten in der Jugendhilfe, Frühförderung oder im Ausland an – teils auch außerhalb des Erzieher:innenberufs.

Auch die befragten Aussteiger:innen berichten von früher Begeisterung, die jedoch im Verlauf des Berufslebens von Enttäuschung über reale Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen abgelöst wurde. Entscheidende Gründe für den Ausstieg waren in vielen Fällen körperliche und psychische Überlastung, fehlende pädagogische Qualität in den Einrichtungen, unzureichende Anleitung sowie das Gefühl mangelnder Wertschätzung – sowohl innerhalb des Teams als auch vonseiten der Politik und Öffentlichkeit. Immer wieder gibt es dabei kritische Hinweise auf das Thema Gruppengröße. Viele schildern zudem ein zunehmendes Gefühl mangelnder Selbstwirksamkeit, da sie den eigenen pädagogischen Ansprüchen im belasteten Arbeitsalltag kaum gerecht werden konnten – ein Umstand, der nicht selten mit Erschöpfung, psychosomatischen Beschwerden oder Krankheit einherging. Ergänzend dazu wird auch das Arbeitsklima häufig als belastend beschrieben – insbesondere in Teams mit hohem Krankenstand, ungelösten Konflikten oder geringer Offenheit gegenüber neuen Kolleg:innen. Gleichzeitig zeigen einige Aussteiger:innen jedoch auch das Bedürfnis nach beruflicher Weiterentwicklung – etwa durch ein Studium oder den Wechsel in ein anderes soziales Arbeitsfeld – und verknüpfen den Ausstieg nicht zwingend mit einer generellen Abkehr von sozialpädagogischen Tätigkeiten oder der Kindertagesbetreuung.

Ein zentrales Thema in den Interviews mit angehenden wie ausgestiegenen Erzieher:innen ist die Vergütung. Viele empfinden das Einkommen – insbesondere im Berufspraktikum – als nicht angemessen für die geleistete Arbeit, zumal sie sich häufig als vollwertige Fachkraft eingesetzt fühlen. Auch im späteren Beruf wird die Bezahlung als nicht leistungsgerecht wahrgenommen – besonders im Vergleich zu anderen Berufen mit ähnlichem Qualifikationsniveau bzw. Aufgabenspektrum. Dies führt bei Berufseinsteiger:innen zu erheblichen Zweifel an der langfristigen Perspektive im Beruf, während Aussteiger:innen die geringe Bezahlung häufig als einen zusätzlichen Faktor für ihren Entschluss benennen, den Ausbildungsweg abzubrechen oder nicht im Beruf zu verbleiben. Die Kritik bezieht sich dabei nicht nur auf die Höhe des Gehalts, sondern auch auf die fehlende gesellschaftliche und politische Wertschätzung, die sich im Entgelt widerspiegele.

5. Diskussion und Handlungsempfehlungen

Die hier vorgelegte Studie hatte das Ziel, im Rahmen eines Mixed-Method-Ansatzes durch eine Onlineumfrage und qualitative Interviews mit verschiedenen Personengruppen die Motive beruflicher Veränderungen von Erzieher:innen im Land Bremen systematisch zu analysieren. Daraus sollen Maßnahmen abgeleitet werden, die dazu dienen, den Verbleib von Fachkräften in der Kindertagesbetreuung zu erhöhen, denn die erfolgreiche Bindung von Fachkräften an das System der frühkindlichen Bildung kann in Anbetracht der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt einen, wenn nicht sogar *den* zentralen Hebel des Recruitings darstellen. Ehe in Kapitel 5.2 näher auf mögliche Handlungsempfehlungen eingegangen werden soll, werden in Abschnitt 5.1 zunächst in der Verbindung von quantitativen und qualitativen Ergebnissen die wesentlichen Befunde zusammengefasst und anschließend übergreifend theoretisch eingeordnet:

5.1 Zusammenfassung und Einordnung der Ergebnisse

Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung?

Insgesamt lassen sich folgende zentrale Befunde zusammenfassen:

1. Die Aus-/Weiterbildung als Erzieher:in ist noch nicht attraktiv genug

In den vergangenen Jahren wurden viele Hürden für die Ausbildung als Erzieher:in reduziert und die Finanzierung einer Ausbildung ist heute einfacher als noch vor zehn Jahren. Es gibt ein plurales Ausbildungsangebot und für jedwede Form ließen sich im Rahmen der Erhebungen entsprechende Zielgruppen finden, die das entsprechende Format bevorzugen. Dies gilt auch für die Unterscheidung von Berufspraktikum und Berufseinstiegsjahr. Im Durchschnitt zeigen sich rund zwei Drittel der befragten Personen mit den meisten abgefragten Parametern der Ausbildung eher zufrieden bis sehr zufrieden. Dennoch ist auf Basis der empirischen Ergebnisse zu konstatieren, dass im Wettbewerb um Auszubildende die Attraktivität der Erzieher:innenweiterbildung nicht hoch genug ist. Darauf deuten folgende Aspekte aus unterschiedlichen Arbeitspaketen:

- Unzufriedenheit der Auszubildenden mit der finanziellen Lage[2] während der Weiterbildung,
- zuletzt laut Fachschulen rückläufige Zahlen der Personen, die eine (v. a. vollschulische) Weiterbildung beginnen bzw. sich dafür interessieren,
- zunehmend negative Rückmeldungen bis hin zu Warnungen, die Personen in ihrem Umfeld in Bezug auf den Beginn einer Erzieher:innenausbildung erhalten,
- zahlreiche im Vorfeld des Ausbildungsbeginns immer noch zu überwindende Hürden (z. B. finanzielle Zusagen, Anerkennung von Praxiszeiten),
- steigende Zahl an Ausbildungsabbrüchen,
- Kritik an der Dauer der Ausbildung,
- Kritik an der Theorielastigkeit und den hohen Anforderungen der vollschulischen Ausbildung,
- Kritik an der Fokussierung auf den Bereich der Kindertagesbetreuung trotz teilweise deutlich diverserer beruflicher Aspirationen und
- Kritik der Träger an den v. a. in der vollschulischen Ausbildung unzureichend erworbenen praktischen Kompetenzen.

[2] In der Weiterbildung liegt der Satz der erfolgs- und elternunabhängigen AFBG-Leistung bei 1.016 Euro netto für ledige Personen. Im dritten PiA-Jahr liegt die Vergütung bei ca. 1.500 Euro brutto, im Berufspraktikum bei 2.053 Euro brutto und im BEJ (S4, Stufe 1) bei 3.200 Euro brutto.

2. Die Ausgestaltung der Praxisphasen bei der vollschulischen Weiterbildung ist problematisch

Während der Weiterbildung orientieren sich zahlreiche angehende Erzieher:innen auf andere Bereiche jenseits der Kindertagesbetreuung. Dies hat vor allem mit negativen Erfahrungen in der Praxis zu tun. Die derzeitigen Praktika in der vollschulischen Weiterbildungsvariante sind zu kurz für eine wirkliche berufliche Orientierung und die Rolle der Praktikant:innen in den Kitas ist oft unklar. Die einen werden punktuell nahezu vollwertig eingesetzt, während andere kaum ausbildungsadäquat zum Einsatz kommen. Es gibt oft Probleme mit der Anleitung und Konflikte. Gleichzeitig zeigt sich allerdings auch, dass allein die Erhöhung der Praxisanteile nicht hinreichend ist, denn die Personen in der praxisintegrierten oder berufsbegleitenden Ausbildung sehen ihre berufliche Zukunft nicht häufiger in der Kindertagesbetreuung als Absolvent:innen der vollschulischen Weiterbildung. Dies hat damit maßgeblich damit zu tun, dass viele Auszubildende – unabhängig von der Form der Ausbildung – in der Praxis ein Kitasystem erleben, das ihren persönlichen und theoretischen Ansprüchen nicht genügt.

3. Das Potenzial unter den Auszubildenden für die Kindertagesbetreuung in Bremen ist gering

Sowohl die Onlineumfrage als auch die qualitativen Interviews unter angehenden Erzieher:innen deuten darauf hin, dass viele derjenigen, die derzeit eine Weiterbildung als Erzieher:in in Bremen absolvieren, in den kommenden fünf Jahren nicht (mehr) in der Kindertagesbetreuung in Bremen beschäftigt sein werden. Dies gilt unabhängig von der gewählten Ausbildungsform und hat vielfältige Gründe:

- Unter den Auszubildenden ist ein hoher Anteil von Personen mit beruflichen Aspirationen für andere Arbeitsfelder wie die Kinder- und Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit, Beratungsstellen und der schulische Bereich. Dies trifft verstärkt auf Männer sowie jüngere Personen zu. Aufgrund negativer Erfahrungen in den Praktika und im Berufspraktikum in der Kindertagesbetreuung erhöht sich dieser Anteil im Verlauf der Ausbildung.
- Eine Reihe von Auszubildenden lebt in Niedersachsen und absolviert in Bremen lediglich die Ausbildung. Ein Umzug nach Bremen ist aber nicht gewollt, stattdessen wird eine wohnortnahe Arbeitsaufnahme angestrebt. Dazu kommt, dass auch zahlreiche Personen, die derzeit noch in Bremen leben, aufgrund v. a. wohnstandortbezogener Motive mittelfristig einen Umzug nach Niedersachsen favorisieren und dies dann mit einem Wechsel des Arbeitsorts verbinden wollen. Trägern in Bremen gelingt es zunehmend schlechter, Menschen von einem Einpendeln zu überzeugen. Mit zunehmendem Alter steigt tendenziell die Bereitschaft, in Bremen zu arbeiten. Auch Personen ohne deutsche Muttersprache bevorzugen Bremen deutlich als Arbeitsort.
- Einige Befragte – und dabei im überdurchschnittlichen Maße Männer und jüngere Personen – sehen die Ausbildung als Erzieher:in lediglich als Zwischenstation in der beruflichen Karriere. Mit nach dem Abschluss angestrebten Weiterqualifizierungen und/oder der Aufnahme eines Studiums sind Berufswechsel verbunden. Diese können innerhalb des Kitabereichs erfolgen (Kitaleitung, sozialpädagogische Koordinierungskräfte), aber auch in andere Felder der Sozialen Arbeit bzw. des Bildungssystems. Ferner wurde wiederholt von potenziellen Auslandsaufenthalten nach der Ausbildung gesprochen.

4. Vorhandene – aber kaum einlösbare – Potenziale für die Aufstockung von Teilzeit

Teilzeitarbeit ist in der Kindertagesbetreuung in Bremen weit verbreitet (Teilzeitquote ca. 58 Prozent). Diese wird vor allem aufgrund hoher Arbeitsbelastung sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Freizeit und Haushalt gewählt – in Verbindung mit finanziellen Überlegungen. Andere Gründe spielen kaum eine Rolle. Nur selten geht die Entscheidung von den Arbeitgeber:innen aus. Besonders Beschäftigte mit 20 bis unter 30 Wochenstunden – meist verheiratete Frauen mit Kindern zwischen 30 und 50 Jahren und einem besserverdienenden Partner – nennen Vereinbarkeitsgründe. Bei Teilzeitkräften mit 30 oder mehr Stunden stehen hingegen psychische und emotionale Belastungen im Vordergrund.

Gut zwei von fünf Teilzeitbeschäftigten in der Kindertagesbetreuung können sich unter bestimmten Bedingungen eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit vorstellen – dies klingt zunächst einmal vielversprechend. Allerdings kommen hier drei maßgebliche Einschränkungen hinzu: So haben viele infrage kommende Personen bereits einen Erwerbsumfang von 30 und mehr Stunden. Zudem wird das Potenzial dadurch eingeschränkt, dass Personengruppen mit hoher Bereitschaft zur Aufstockung unter den Teilzeitbeschäftigten nur in geringer Zahl vertreten sind. Ferner sind die von Beschäftigten formulierten Bedingungen wie die Erhöhung der Betreuungsqualität, die Verbesserung der Bezahlung und die Reduktion von Belastungen sehr voraussetzungsvoll und lassen sich unter den derzeitigen Rahmenbedingungen ad hoc kaum umsetzen. Konkrete Punkte, die für viele Teilzeitbeschäftigte eine hohe Relevanz haben, sind dabei:

- kleinere Gruppen,
- wertschätzende Vorgesetzte,
- fairer Umgang unter Kolleg:innen,
- Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind,
- ausgewogene Verteilung von Förderkindern und
- mehr Vertretungsreserven.

5. Unzufriedenheit unter den Beschäftigten – Risiken für Stundenreduktion und Berufsausstieg

Die Befragung der Vollzeitbeschäftigten in der Kindertagesbetreuung zeigt eine deutliche Unzufriedenheit in mehreren Bereichen. Besonders kritisch werden die fehlende Wertschätzung durch Politik und Öffentlichkeit (81 Prozent), mangelnde Vertretungsreserven (78 Prozent) sowie die Verteilung von Kindern mit Förderbedarf (70 Prozent) und Gruppengrößen (66 Prozent) bewertet. Auch bei Vereinbarkeitsfragen, etwa zur Mobilität (67 Prozent) und flexiblen Arbeitszeiten (58 Prozent), überwiegt die Unzufriedenheit. Organisatorisch werden unzureichende Schulungs- und digitale Unterstützungsangebote bemängelt. Im Bereich Gesundheitsschutz sind besonders fehlende Präventionsangebote und mangelnde Supervision zentrale Kritikpunkte. Nur bei Karrierefragen fällt die Unzufriedenheit geringer aus. Die zu Beginn dieses Berichts ausgeführten Maßnahmen Bremens zur Verbesserung der personellen Situation hatten für die Einschätzung der Befragten kaum eine Bedeutung bzw. wurden sogar als kontraproduktiv eingeschätzt.

In Bezug auf die für berufliche Entscheidungen maßgeblichen Kriterien gibt es kaum Differenzen zu den Teilzeitbeschäftigten. Betreuungsqualität und Bezahlung bleiben die wichtigsten Faktoren, gefolgt vom Arbeitsklima, das vor allem für generelle Berufsentscheidungen relevant ist. Danach werden geringere Alltagsbelastungen und höhere Wertschätzung genannt.

Obwohl eine Mehrheit der Beschäftigten mit vielen Rahmenbedingungen der Arbeit (eher) unzufrieden ist, streben zum Befragungszeitpunkt gut zwei Drittel der Befragten keine beruflichen Veränderungen an. Etwa ein Drittel der Befragten kann sich jedoch eine berufliche Veränderung vorstellen, vor allem durch Arbeitszeitreduktion, Tätigkeitswechsel oder einen Kitawechsel innerhalb Bremens. Abwanderungsrisiken bestehen im überdurchschnittlichen Maß bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder schlechtem Gesundheitszustand (ebenso: Lagemann 2024). Vollzeitkräfte ab 41 Jahren sowie Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und in Bremen zeigen eine höhere Bereitschaft zur Stundenreduzierung. Tätigkeitswechsel sind bei unzufriedenen oder gesundheitlich belasteten Personen wahrscheinlicher, während die Zufriedenheit das Risiko senkt. Ein Studium planen vor allem jüngere Männer, Personen mit Migrationshintergrund und Beschäftigte mit Wohnort Bremen. Ein Ortswechsel, meist ins niedersächsische Umland, wird häufiger von Pendler:innen mit Wohnort Niedersachsen und unzufriedenen Beschäftigten in Betracht gezogen.

6. Wechsel des Arbeitsorts vor allem nach Niedersachsen

Rund 80 Prozent der befragten Ortswechsler:innen haben ihre Erzieher:innenweiterbildung in Bremen absolviert, knapp 45 Prozent traten danach eine Stelle außerhalb des Bundeslandes an – meist in Niedersachsen. Hauptgründe für den Wechsel sind entweder wohnortbezogen (z. B. Umzug wegen Partner, Familie, Lebensqualität oder Immobilienpreise) oder betreuungsbezogen (bessere Fachkraft-Kind-Relation, weniger soziale Herausforderungen). Weitere genannte Motive sind Bezahlung und Arbeitsklima, wobei Unterschiede im Trägerkontext – etwa bei Elternvereinen oder in der Anwendung der Entgeltgruppe S 8b – eine Rolle spielen können. Knapp 90 Prozent der neuen Einsatzorte liegen in Niedersachsen, vor allem im Umland von Bremen und Bremerhaven. Zwei Drittel der Befragten schließen eine Rückkehr nach Bremen aus, ein weiteres Viertel hält sie für unwahrscheinlich. Nur 14 Prozent sehen eine Rückkehr als (eher) wahrscheinlich. Das entsprechende Fachkräftepotenzial in dieser Gruppe für Bremen ist also gering.

7. Vielfältige Gründe für den Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel

Ein Kernanliegen dieser Studie war die Erhebung der Motive für einen Berufs- und Tätigkeitswechsel von Erzieher:innen in der Kindertagesbetreuung in Bremen. Hierzu liegen nun die Ergebnisse der Onlineumfrage und der qualitativen Interviews vor. Daraus ergibt sich ein insgesamt recht kohärentes Gesamtbild. Während in der Onlineumfrage Begründungsmuster dominierten, die vielfach den Kategorien Belastungen, Bezahlung, Betreuungsqualität, Höherqualifizierung/Weiterentwicklung sowie Personalmangel zugeordnet wurden, ließen sich diese Aspekte im Rahmen der qualitativen Interviews priorisieren und durch die subjektiven Schilderungen deutlich konkretisieren. Auf dieser Grundlage konnten drei typische Motivlagen für den Ausstieg aus der Kindertagesbetreuung rekonstruiert werden:

Ein erstes zentrales Motiv ist die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Betreuungsqualität. Genannt werden u. a. hohe Lautstärke, körperliche und psychische Belastungen, ein hohes Ansteckungsrisiko, Personalmangel und -fluktuation sowie eine vor dem Hintergrund der Anforderungen unzureichende Bezahlung. Viele Aussteiger:innen aus der Kindertagesbetreuung fühlen sich durch die Rahmenbedingungen in ihrer pädagogischen Arbeit eingeschränkt und erleben ein geringes Gefühl von Selbstwirksamkeit. Hinzu kommt die von vielen Fachkräften geäußerte Frustration über wahrgenommene Qualitätseinbußen sowie eine stetige Ausweitung der Aufgabenbereiche – bei gleichzeitig als unzureichend empfundenem Personalschlüssel. Die Corona-Pandemie hat diese Belastungen verstärkt und zugleich bei vielen die Entscheidung zum Berufsausstieg angestoßen.

Ein zweites häufig genanntes Motiv für einen Berufswechsel in der Kindertagesbetreuung ist ein belastendes Arbeitsklima, das insbesondere von jüngeren Befragten als entscheidungsrelevant betont wird. Konflikte in Teams – oft ausgelöst durch unkollegiales Verhalten, unterschiedliche pädagogische Haltungen oder Überlastung – wurden von den Befragten in allen beruflichen Phasen erlebt. Auch ausgebrannte Kolleg:innen und mangelnde Unterstützung durch Leitungen verschärfen die Situation. Konflikte mit Eltern spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Insgesamt wird deutlich, dass das Arbeitsklima stark von Teamdynamiken, Belastungen im Alltag und der Leitungskultur geprägt ist.

Ein drittes zentrales Motiv für den Berufswechsel ist hingegen der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Viele Befragte suchen neue Herausforderungen, spezialisieren sich auf bestimmte Aufgaben (z. B. Frühförderung, Sozialarbeit) oder streben mehr Verantwortung an. Einige bleiben dem Kitabereich in leitender Funktion erhalten, andere wechseln gezielt in andere Arbeitsfelder. Wenngleich es in Relation zur Anzahl an Erzieher:innen noch zu wenige kitainterne Karriereoptionen gibt, so ist das Angebot in Bremen durch die überdurchschnittlich vielen v. a. größeren Kindertagesstätten mit vollständiger Leitungsfreistellung/Leitungsteams (BMFSFJ 2024b: 138 ff.) und die etwa einhundert sozialpädagogischen Koordinierungskräfte (Böhme/Hashem-Wangler 2023) im Ländervergleich bereits recht hoch. Die berufliche Veränderung geht oft mit einer berufsbegleitenden Weiterbildung oder einem Studium einher – teils auch durch den Träger unterstützt. In manchen Fällen war der Wechsel auch bereits vor oder während der Ausbildung geplant, wurde aber erst später umgesetzt.

Die im Rahmen dieser Studie nachvollzogenen Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel erfolgten vor allem in soziale und pädagogische Bereiche wie die Kinder- und Jugendhilfe, Beratungsstellen, die schulische Förderung oder innerhalb des Kitasystems auf Stellen als Kitaleitung, sozialpädagogische Koordinierungs- oder Frühförderkraft – vor allem innerhalb des Landes Bremen. Fast alle Befragten empfinden die neuen Arbeitsbedingungen als besser – trotz teilweiser finanzieller Einbußen. Besonders geschätzt werden bessere Personalschlüssel, mehr Wertschätzung, gutes Arbeitsklima, geringere Belastungen und inhaltlich herausfordernde Aufgaben. Eine Rückkehr in die Kindertagesbetreuung schließen die meisten – sowohl in der Onlineumfrage als auch in den qualitativen Interviews – aus; stattdessen will der Großteil im neuen Bereich bleiben. Einige planen mittelfristig aber Weiterbildungen oder erneute berufliche Veränderungen.

8. Teilzeit- und Abwanderungsrisiken überwiegen die Rückkehr- und Aufstockungspotenziale

In der Summe der dargestellten Risiken für die Reduktion der Wochenarbeitszeit und den Wechsel des Tätigkeitsfeldes bzw. des Berufs einerseits und der Potenziale für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in die Kindertagesbetreuung andererseits lässt sich bilanzierend festhalten, dass unter den derzeitigen Rahmenbedingungen eine weitere Erhöhung der Teilzeitquote und eine verstärkte Abwanderung von Auszubildenden und Beschäftigten in andere Tätigkeitsfelder als die Kindertagesbetreuung deutlich wahrscheinlicher sind als gegenteilige Trends. Insofern zielen die nachfolgend formulierten Handlungsempfehlungen vor allem auf die Erhöhung der Fachkräftebindung an den Elementarbereich, denn das Halten von Fachkräften kann durchaus als *die* zentrale Recruitingstrategie bezeichnet werden.

Wie stehen die Ergebnisse im Verhältnis zum bisherigen Forschungsstand?

Die zuvor zusammengefassten Ergebnisse bestätigen in weiten Teilen zentrale Befunde des bisherigen Forschungsstands zum Verbleib und zur beruflichen Mobilität von Erzieher:innen, erweitern diesen jedoch zugleich um regionale, differenzierende und subjektivierende Perspektiven. Daraus ergibt sich ein vertieftes Verständnis der Dynamiken von Verbleib und Wandel im Erzieher:innenberuf, das insbesondere für die Entwicklung lokaler Strategien zur Fachkräftebindung von großem Wert ist.

Zunächst lässt sich eine weitgehende Konsistenz mit bisherigen quantitativen Studien feststellen: Wie bereits von Grgic (2018, 2019) sowie Müller et al. (2018) beschrieben, zeigen auch die Bremer Daten eine hohe Fluktuation insbesondere in den ersten Berufsjahren. Der Anteil der Fachkräfte, die zehn Jahre nach Berufseinstieg noch im ursprünglichen Arbeitsverhältnis tätig sind (18 Prozent) sowie die Verbleibsquote im Beruf nach zehn Jahren (36 Prozent) liegen jedoch deutlich unter den Werten anderer Bundesländer und verdeutlichen, dass sich berufliche Biografien in der Kindertagesbetreuung in Bremen im überdurchschnittlichen Maß durch Tätigkeits-/Berufswechsel und Fortzüge auszeichnen.

Deutlich wird zudem die Relevanz jener faktischen Belastungsfaktoren, die im bisherigen Forschungsstand als zentrale Motive für Berufswechsel identifiziert wurden: unzureichende personelle Ausstattung, fehlende Vertretungsstrukturen, große Gruppen, geringe gesellschaftliche Wertschätzung und eingeschränkte Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Diese wurden sowohl in der quantitativen Befragung als auch in den qualitativen Interviews als wiederkehrende Gründe für Unzufriedenheit und Abwanderung genannt und bestätigen damit frühere Befunde etwa von ver.di (2021), Lagemann (2024) oder Colbasevici/Espenhorst (2024). Auch die These zum belastenden Arbeitsklima in der Kindertagesbetreuung konnte im Rahmen dieser Studie klar bestätigt werden. Dasselbe gilt für die Vermutung zu den ursprünglichen beruflichen Aspirationen, die auf Basis der Befragung der angehenden Erzieher:innen an Bedeutung zu gewinnen scheinen. Finanzierungsstrukturen der Kindertagesbetreuung sind dagegen im Rahmen der Analysen an keiner Stelle für Tätigkeits- und Berufswechsel von Relevanz gewesen.

Darüber hinaus bringen die hier vorgelegten Ergebnisse neue Differenzierungen und vertiefte Einblicke in die Motivlagen von Berufsverbleib und -austritt. So wird deutlicher als in bisherigen Untersuchungen, dass der Berufswechsel nicht primär als Ausdruck persönlicher Destabilität zu werten ist, sondern häufig auf bewussten, rational abgewogenen Entscheidungen beruht. Insbesondere in den qualitativen Interviews mit

Aussteiger:innen zeigt sich, dass der Wechsel in andere pädagogische oder soziale Felder nicht selten mit dem Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen, fachlicher Anerkennung oder spezifischerem Tätigkeitsspektrum einhergeht. Diese zielgerichtete Neuorientierung ergänzt die im Forschungsstand bislang stärker defizitorientierte Perspektive auf Berufsflucht. Ein weiterer Mehrwert dieser Studie liegt in der Regionalisierung der Ergebnisse. Während frühere Studien meist bundesweit angelegt waren, legt diese Untersuchung spezifische strukturelle Herausforderungen im Land Bremen offen – etwa die hohe Fortzugsquote in das niedersächsische Umland oder die überdurchschnittliche Belastung durch sozialräumliche Segregation von Kindern mit Förderbedarf und aus sozial benachteiligten Elternhäusern. Damit liefert sie differenziertere Erkenntnisse über regionale Arbeitsmarktdynamiken, die in der bisherigen Forschung nur randständig behandelt wurden. Nicht zuletzt erweitert die Studie den Forschungsstand auch in methodischer Hinsicht, indem sowohl quantitative als auch qualitative Zugänge verwendet und unterschiedliche Zielgruppen (Auszubildende, Berufseinsteiger:innen, Beschäftigte, Aussteiger:innen, Fachschulen, Träger, Personalräte) adressiert wurden. Diese mehrdimensionale Herangehensweise ermöglicht es, nicht nur statistische Daten abzubilden, sondern auch deren subjektive Bedeutung und individuelle Verarbeitung zu rekonstruieren – ein Aspekt, der in bisherigen Arbeiten oft zu kurz kam.

Wie sind die Ergebnisse in Bezug auf nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit einzuordnen?

Die im Rahmen der Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen erhobenen Befunde lassen sich fruchtbar im Lichte der Theorie der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit (Becke/Bleses 2022; Bleses/Friemer 2022) interpretieren. Dieses Konzept geht über kurzfristige Verbleibsstrategien hinaus und fokussiert vier zentrale Prinzipien: Regenerativität, Potenzialität, soziale Generativität und Reflexivität. Anhand dieser Kategorien wird sichtbar, an welchen Stellen die Arbeitsbedingungen im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung systematisch einer langfristigen und gesundheitsförderlichen Erwerbsbiografie entgegenstehen. Zentral ist zunächst das Prinzip der Regenerativität. Es weist auf die Notwendigkeit hin, arbeitsrelevante Ressourcen zu schonen und zu sichern. Diese Ressourcen sind für die gesellschaftliche Institution „Arbeit“ sowie für ihre sozialen und psychosozialen Funktionen unverzichtbar. Gerade in Zeiten sich wandelnder gesellschaftlicher und ökologischer Rahmenbedingungen ist Arbeit auf diese Ressourcen angewiesen, um sich weiterentwickeln zu können. Die Studienergebnisse verdeutlichen hier gravierende Defizite: Überlastung durch hohe Gruppengrößen, fehlende Vertretungsstrukturen und mangelnde gesundheitliche Unterstützung sind weit verbreitet. Eine Vollzeittätigkeit ist aufgrund der Belastungen für viele nicht vorstellbar. Zahlreiche Befragte berichten davon, dass sie der Arbeitsalltag krank mache.

Das Prinzip der *Potenzialität*, das darauf abzielt, bereits in der Gegenwart zukünftige Handlungsmöglichkeiten für die Entwicklung und Gestaltung nachhaltiger Arbeit zu eröffnen und zu sichern, ist im untersuchten Berufsfeld gefährdet. So sind das zunehmend negative Image des Berufs, der Rückgang an Ausbildungsinteressierten, die geringe Anzahl an Auszubildenden, Quereinsteigenden und Personen mit ausländischem Berufsabschluss, die sich in fünf Jahren im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung sehen sowie die wachsende Zahl an Tätigkeits-/Berufswechseln in den ersten fünf Jahren der Berufsbiografie als Erzieher:in im Elementarbereich deutliche Alarmsignale dafür, dass die derzeitigen Arbeitsbedingungen die zukünftigen Gestaltungsoptionen in der Kindertagesbetreuung durch ein schwindendes Fachkräftepotenzial nachhaltig gefährden.

Auch die *soziale Generativität*, verstanden als die Generationenbeziehungen und die Interaktions- und Entwicklungsdynamiken zwischen gegenwärtigen und nachfolgenden Generationen, erfährt den Befragungsergebnissen zufolge Einschränkungen. Dies zeigt sich vor allem an den Konflikten in den Teams zwischen Praktikant:innen und Berufseinsteiger:innen auf der einen Seite und langjährig in der Kindertagesbetreuung beschäftigten Erzieher:innen auf der anderen Seite.

Schließlich verweist das Prinzip der *Reflexivität* auf die Antizipation und den Umgang mit unbeabsichtigten bzw. ungeplanten Nebenfolgen der Entwicklung von (nachhaltiger) Arbeit. Die qualitative Analyse zeigt

jedoch, dass viele Fachkräfte unter Bedingungen arbeiten, die diese Auseinandersetzung kaum ermöglichen. Es fehlt schlichtweg an den notwendigen Ressourcen für die reflexive Arbeit im Team. Die hohe Fluktuation erscheint hier nicht primär als Ausdruck individueller Beliebigkeit, sondern als Resultat eines Mangels an struktureller Reflexionsfähigkeit des Systems selbst.

Ferner lassen sich die Ergebnisse auch in den Kontext der Debatte um Geschlecht, berufliche Mobilität und nachhaltige Arbeit (Grgic 2020; Hofbauer/Kreissl 2022) einordnen. Die Autor:innen argumentieren hier, dass Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt nicht geschlechtsneutral gedacht werden könne, da strukturelle Ungleichheiten und geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen tief in die Organisation von Arbeit eingebettet seien. Geschlechtsspezifische Aspekte müssten demnach in den Professionalisierungsprozessen berücksichtigt werden, um eine gerechte und nachhaltige Entwicklung des Berufsfeldes zu gewährleisten. Diese Aspekte zeigen sich auch im Kontext der vorgelegten Analyse zur Arbeit in der Kindertagesbetreuung. So reduzieren Frauen vor dem Hintergrund von Arbeitsbelastungen und Careverpflichtungen ihren Erwerbsumfang deutlich stärker als Männer. Sie nehmen dadurch geringere Einkommen und niedrigere Rentenansprüche in Kauf. Gleichzeitig sind es wiederum im überdurchschnittlichen Maße Männer, die bewusst ausdrücklich bezahlte Ausbildungsformen anwählen, im Anschluss die Kindertagesbetreuung als aus ihrer Sicht eher ungünstiges Arbeitsfeld in Richtung Schule, Jugendhilfe und Jugendarbeit aber zügig verlassen oder ein Studium aufnehmen, um sich für besser bezahlte Tätigkeiten weiterzuqualifizieren.

5.2 Handlungsempfehlungen

Die Kindertagesbetreuung befindet sich momentan in einer Abwärtsspirale, die auch im Kontext des zurückliegenden deutlichen Ausbaus und der Übertragung zusätzlicher Aufgaben an den Elementarbereich zu sehen ist. Die gleichzeitige Lösung aller Problemlagen stellt die berühmte Quadratur des Kreises dar und erscheint bei den derzeitigen Rahmenbedingungen derzeit kaum einlösbar. Ein weiterer quantitativer Ausbau – insbesondere zugunsten bislang unterrepräsentierter Gruppen in den Kitas – kann den Befragungsergebnissen zufolge jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn er mit gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einhergeht. Die hier vorgelegte Studie macht daher die Notwendigkeit deutlich, dem Fachkräftemangel in den Erziehungsberufen proaktiv entgegenzutreten. Hierfür wird eine Strategie empfohlen, die eine Aufwertung der Erziehungsberufe und ihrer Ausbildung mit einer vorübergehenden – aber mit berufsbegleitender Qualifizierung verbundenen – Öffnung der Kitas für bisher nicht einschlägig qualifiziertes Personal verbindet. In einem Bundesland wie Bremen mit einer unterdurchschnittlichen Betreuungsquote bei gleichzeitig überdurchschnittlichen sozialen Herausforderungen sind dabei besondere Anstrengungen erforderlich. Erschwerend kommt dabei aber hinzu, dass eine solche Strategie ein gemeinsames abgestimmtes Vorgehen von Bund, Ländern und Tarifpartnern erfordert. Einzelne Teilaspekte wie beispielsweise die Quereinstiegsprogramme ohne Einbettung anderer Punkte (z. B. Aufwertung und Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen) erscheinen für die Bekämpfung des Fachkräftemangels dagegen kaum geeignet oder sogar kontraproduktiv, da nach bisherigen Rückmeldungen von Trägern der Verbleib von Quereinsteigenden in der Kindertagesbetreuung eher gering ist und das Risiko besteht, dass weitere Fachkräfte das Arbeitsfeld als zunehmend unattraktiv empfinden. Im Detail seien folgende Empfehlungen formuliert und in den Zusammenhang mit dem Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit eingeordnet:

1. Erziehungsberufe aufwerten

Über die angemessene Entlohnung verschiedener Berufsgruppen wird regelmäßig intensiv gestritten – die Debatte hat gerade viele in der Corona-Pandemie als systemrelevant eingeschätzte Berufsgruppen in den letzten Jahren erreicht (Friemer/Warsewa 2022). Trotz unterschiedlicher Sichtweisen lässt sich auf Grundlage der Befragungen dieser Verbleibstudie jedoch festhalten: Ungeachtet aller Bemühungen zur Personalgewinnung wird ein Turnaround aus der aktuellen Negativspirale im Bereich der Erziehungsberufe ohne eine substanzielle, bundesweit einheitliche finanzielle Aufwertung kaum gelingen. Viele Fachkräfte zeigen sich unzufrieden mit dem gesellschaftlichen Stellenwert ihres Berufs. In Anbetracht des Aufgabenzuwachses (z. B. frühkindliche Bildung, Integration, Inklusion, Elternkooperation, sozialräumliche Arbeit) und der politischen Kommunikation sehen sich viele als Teil des Bildungssystems – fühlen sich aber weder in der alltäglichen Arbeit noch in der Vergütung auf Augenhöhe mit beispielsweise Grundschullehrkräften oder Fachkräften der Sozialen Arbeit. Das Ungerechtigkeitsgefühl wird dadurch verstärkt, dass in vielen Berufsfeldern im Land Bremen Erzieher:innen mit Sozialpädagog:innen und Lehrkräften zusammenarbeiten und dabei aus ihrer Sicht vergleichbare Tätigkeiten durchführen. Auch die Einordnung des Erzieher:innenberufs in der Klassifikation der Berufe 2020 zu den sogenannten Spezialist:innenberufen drückt sich in Deutschland bisher nicht finanziell aus – im Gegenteil sind die Verdienste für Erzieher:innen im Vergleich zu anderen Spezialist:innenberufen unterdurchschnittlich (Hall/Santiago-Vela 2025). Ferner wird argumentiert, dass das Gehalt mit Blick auf die Arbeitsbelastung und die „Verantwortung für zehn Menschenleben“ (Zitat Interview A8) nicht angemessen sei. Wertschätzung drückt sich den Befragten zufolge eben letztlich auch daran aus, „wieviel Geld der Gesellschaft die Kindertagesbetreuung wert ist“ (Zitat Interview A4). Auch die Rückmeldungen, die Personen zu Ausbildungsbeginn aus ihrem Umfeld zunehmend erhalten, deuten darauf hin, dass eine Aufwertung des Berufsbilds und eine positive Imagekampagne dringend angezeigt sind. In Anbetracht der Finanzierungsstrukturen der Kindertagesbetreuung (Länder und Kommunen) erfordert ein solcher Schritt allerdings ein stärkeres finanzielles Engagement des Bundes an dieser Stelle – entweder durch eine anteilige Finanzierung der konsumtiven Kosten oder eine gleichzeitige finanzielle Entlastung von Ländern und Kommunen. Eine Umstellung der Finanzierung der Kindertagesbetreuung wird in der Wissenschaft dabei bereits seit Langem gefordert (Sell 2017). Eine substanzielle finanzielle Aufwertung des Erzieher:innenberufs ist dabei nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern zentral im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit: Sie eröffnet zukünftige Gestaltungsmöglichkeiten (*Potenzialität*), indem sie das Berufsfeld für neue Zielgruppen attraktiver macht und bestehende Fachkräfte langfristig bindet.

2. Ausbildung attraktiver machen

Die Ausbildungswege für Erzieher:innen sind heute zwar erstrebenswerter als noch vor zehn Jahren. Auch die Zufriedenheit mit wesentlichen Parametern liegt im oberen Bereich. Doch das genügt nicht. Die Konkurrenz um die besten Köpfe ist groß. Eine Verbesserung der Ausbildung stärkt die *Potenzialität* nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit, indem sie zukunftsfähige Qualifizierungswege etabliert, die auf eine langfristige Tätigkeit im Feld vorbereiten. Gleichzeitig wirkt sie positiv auf die *soziale Generativität*: Konflikte zwischen Auszubildenden und langjährigen Fachkräften können durch gemeinsame Lernprozesse und verbesserte Praxisanleitung reduziert und produktiv bearbeitet werden. Und vor diesem Hintergrund sind Dauer und Vergütung der Weiterbildung noch nicht attraktiv genug und es gibt noch zu viele Hürden. Gerade Personen, die während der Ausbildung nicht mehr bei ihren Eltern leben und Menschen, die einen Berufswechsel vollziehen, kommen mit der bestehenden Vergütung an ihre Grenzen und müssen zum Teil noch eine Nebentätigkeit ausüben, was sie zusätzlich belastet. Vor diesem Hintergrund ist die deutliche Kürzung der Aufstiegsfortbildungsprämie für Erzieher.innen nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung von 4.000 auf perspektivisch 1.300 Euro in Bremen zum 01.03.2025 eher kontraproduktiv und setzt ein falsches Signal – wenngleich der Satz an der Prämienhöhe in anderen Bundesländern angelehnt ist und es im benachbarten Niedersachsen sogar keine vergleichbare Regelung gibt. Auch die im Sommer 2025 in Aussicht gestellte Abschaffung der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) reiht sich ein in eine Serie von Negativmeldungen zur Kindertagesbetreuung in Bremen (Duncan et al. 2025). Stattdessen braucht es

Überlegungen, wie Erzieher:innen während der Weiterbildung besser unterstützt werden können. Die derzeitige generalistische Weiterbildung bereitet angehende Fachkräfte vielfach unzureichend auf Herausforderungen in der Praxis vor. Es erscheint deshalb notwendig zu sein, im gemeinsamen Austausch von Senatorin für Kinder und Bildung, den Fachschulen und den Trägern der Kindertagesbetreuung (z. B. im Rahmen der Verantwortungsgemeinschaft) in einen Dialogprozess zur Weiterentwicklung der Erzieher:innenausbildung in Bremen zu treten. Mögliche Ziele können die Stärkung berufsbegleitender Formate (z. B. durch einen Ausbau von PiA oder eine generelle Umstellung auf eine „duale" Ausbildungsform), die inhaltliche Neuausrichtung bzw. mögliche Spezialisierungen der fachschulischen Ausbildung und die Neustrukturierung der Praktika (inklusive Verbesserung der Praxisanleitungsqualifizierung; hier wurden im Frühjahr 2025 bereits erste Pläne präsentiert) während der fachschulischen Ausbildung sein. Es gilt besser als derzeit zu verhindern, dass Menschen, die eine intrinsische Motivation für Erziehungsberufe mitbringen, dieses Interesse aufgrund kritischer Ereignisse während der Praxiszeiten verlieren. Gleichzeitig muss es darum gehen, dass die Theorie-Praxis-Verzahnung erfolgreicher gestaltet wird. Das bedeutet einerseits, dass aufseiten der Praxiseinrichtungen sensibler auf die Auszubildenden eingegangen wird (z. B. durch einen spezifischen Ausbildungscoach), andererseits aber auch, dass im Rahmen der schulischen Ausbildung stärker Methoden vermittelt werden, mit einer heterogenen Gruppe zu arbeiten. Bislang – so die Rückmeldungen aus den Interviews – entsteht bei vielen in der Theorie ein sehr einzelfallorientiertes Berufsbild, was in der Praxis jedoch eher nicht zutrifft. Vor dem Hintergrund der extremen Vielfalt an Qualifizierungswegen in den Bundesländern ist auch hier der Bund gefordert, im Rahmen eines Abstimmungsprozesses zu mehr Standards in der Ausbildung für Erziehungsberufe zu kommen.

3. Arbeitsbedingungen und Teamarbeit verbessern

In Anbetracht der aktuellen Negativspirale braucht es ferner dringend ein positives Signal an die Fachkräfte, dass der Kitabereich wieder ein attraktiveres Arbeitsfeld wird. Hierfür bieten sich auf Basis dieser Studie mehrere Aspekte besonders an: Der wichtigste Punkt für die befragten Fachkräfte – sowohl in der Onlineumfrage als auch im Rahmen der Interviews – besteht eindeutig darin, die Gruppengröße primär in Gruppen mit vielen Förderkindern zu verkleinern und dies mit größeren Springer:innenpools zu unterstützen. Wenngleich das vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels noch nicht flächendeckend möglich ist, so sollten wenigstens erste Modellvorhaben zeitnah auf den Weg gebracht werden. Die eindrücklichen Schilderungen zu den Überlastungserfahrungen von Fachkräften, die aufgrund von Personalmangel längere Zeit allein in einer Gruppe von bis zu 20 Kindern gearbeitet haben, machen zudem Handlungsbedarf in Bezug auf die Mindestpersonalausstattung im § 10 Abs. 3 BremKTG deutlich.

> „Wenn Kollegen sagen, pro Förderkind fehlt ein anderes Kind, habe ich fünf Förderkinder, habe ich dann 15 Kinder. […] Das wäre der Gamechanger für das, was wir hier gerade wegarbeiten." (Zitat Interview A3)

> „Weil ich möchte gerne bedürfnisgerecht arbeiten mit Kindern, auf Kinder einzeln eingehen, das ist schon schwierig. […] Wenn man sechs Kinder davon hat, offiziell vier, aber eigentlich sechs, die einen Förderbedarf haben und individuell betreut und gefördert werden müssten jeden Tag, aber das Ganze sieht und die ganze Gruppe im Blick haben muss und nicht die Zeit hat, sich jeden Tag um jedes Kind einzeln zu kümmern. Deswegen geht für mich der Trend ganz klar zu kleineren Gruppen, um wirklich intensiv mit Kindern arbeiten zu können und sie gut für die weitere Entwicklung zu unterstützen, damit sie auch wirklich gefestigt in das weitere Leben gehen können. Nicht dann in der Schule hinten runterfallen, weil dann vieles nicht gelaufen ist und in der Schule nicht mehr die Förderung erhalten, derer sie vielleicht bedürfen." (Zitat Interview E14)

Über die Reduktion der Gruppengröße hinaus erscheint generell eine Neuausrichtung im Umgang mit Förderkindern in der Bremer Kindertagesbetreuung notwendig zu sein. Das derzeitige System ist in Anbetracht

der enormen Vervielfachung der Förderkinder an seine Grenzen geraten. Eine dysfunktionale Zusammenarbeit mit Assistenzkräften ist für viele Fachkräfte ein klarer Belastungstreiber. In einigen Gruppen führt die hohe Anzahl an Assistenzkräften dazu, dass räumliche Kapazitäten an ihre Grenzen stoßen. Zudem berichten viele Fachkräfte, dass die Zusammenarbeit im Team dadurch erschwert werde und sie die Unterstützung aufgrund fehlender Qualifikationen der Assistenzkräfte oft nicht als entlastend empfinden. Entsprechend bestünde eine Möglichkeit, die Einrichtungen mit einer hohen Anzahl an Kindern mit Förderbedarf durch beispielsweise Psycholog:innen und Sonderpädagog:innen konsequent multiprofessioneller aufzustellen. Dadurch entstünde vielfach genau der Charakter von Arbeit, den Tätigkeitswechsler:innen in vielen der anderen Arbeitsfelder von Erzieher:innen vorfinden. Damit in Zusammenhang steht, dass viele Befragte vor allem in anderen Tätigkeitsfeldern mehr Selbstwirksamkeit erleben, obwohl wissenschaftlich betrachtet kompensatorische Effekte vor allem in der früheren Kindheit möglich sind (sogenannte Heckman-Kurve basierend auf Heckman 2012). Dieser Paradoxie gilt es auch kommunikativ stärker zu begegnen.

Eine dritte Möglichkeit bestünde in einer einheitlichen Regelung für eine erhöhte mittelbare pädagogische Arbeitszeit der Beschäftigten. Diese bezieht sich auf die Zeit, die pädagogische Fachkräfte für Aufgaben außerhalb des direkten Kontakts mit Kindern aufwenden. Dazu gehören Planung, Vorbereitung, Nachbereitung, Dokumentation, Elternarbeit und Teamgespräche. Fachliche Empfehlungen für die mittelbare pädagogische Arbeitszeit variieren, aber ein üblicher Richtwert sind etwa 25 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (GEW 2021). Manche Empfehlungen nennen auch konkrete Stundenanzahlen, beispielsweise zwischen fünf und sechs Stunden pro Woche bei Zuständigkeit für verschiedene pädagogische Bereiche (Viernickel et al. 2013). Einzelne Träger in Bremen haben bereits interne Erhebungen durchgeführt, vereinzelt existieren auch trägerinterne Kalkulationen für die mittelbare pädagogische Arbeitszeit. Auf diese Erfahrungen könnte aufgebaut und modellprojektartig die notwendige mittelbare Arbeitszeit erfasst und flächendeckend in die Finanzierung von Kitas eingepreist werden. Dadurch könnte bei Fachkräften wieder mehr der Eindruck entstehen, dass individuelle Förderung von Kindern im Rahmen der Elementarbildung möglich sei und es nicht nur um die reine Betreuung der Kinder gehe.

Als vierter Aspekt gilt es in Anbetracht der vielen kitainternen Konflikte im Rahmen der Aus- und Fortbildung dem Konfliktmanagement mehr Raum zu geben. Vor allem Leitungskräfte müssen konfliktsensibel agieren und benötigen eine hohe Empathiefähigkeit für die Gefühle der Beschäftigten. Zur Umsetzung sind passende Leitungsfortbildungen notwendig. Ferner wären erweiterte Leitungsfreistellungen hilfreich, vor allem in kleineren Kitas, die in Bremen überdurchschnittlich oft keine separate Leitung haben (BMFSFJ 2024b: 138 ff.). Vorhandene Leitungen gilt es stärker von Verwaltungsaufgaben (z. B. durch separate Verwaltungseinheiten) zu entlasten, damit diese Stellen attraktiver werden und die Leitungskräfte mehr Zeit für Mentoring und die Arbeit im Team investieren können. Supervision stellt in Kindertageseinrichtungen ein zentrales Instrument zur Qualitätssicherung und Gesundheitsförderung dar. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen im pädagogischen Alltag – wie hoher Arbeitsbelastung, Personalmangel, steigenden gesellschaftlichen Anforderungen und mitunter belastenden Konflikten im Team oder mit Eltern – bietet Supervision einen geschützten Raum zur Reflexion des beruflichen Handelns. Sie unterstützt pädagogische Fachkräfte dabei, emotionale Belastungen zu verarbeiten, professionelles Verhalten in herausfordernden Situationen zu stärken und Teamprozesse konstruktiv zu gestalten. Damit leistet sie nicht nur einen Beitrag zur individuellen Entlastung und fachlichen Weiterentwicklung, sondern auch zur langfristigen Bindung von Fachkräften an das Berufsfeld. Vor diesem Hintergrund sollte Supervision als strukturell verankertes, flächendeckendes Angebot in allen Kitas etabliert werden. All diese Punkte müssen sich zum einen in der Finanzierung der Kitas widerspiegeln, zum anderen sind sie auch eine Aufgabe für die Träger.

Eine weitere Möglichkeit bestünde in einer stärkeren Sensibilisierung für gesundheitsbezogene Belastungen. Diese Aufgabe liegt vor allem auf Träger- und Leitungsebene. Auch hier laufen vereinzelt schon trägerinterne Modellvorhaben – in der Summe der Befragten gibt es diesbezüglich aber noch eine hohe Unzufriedenheit. Es geht darum, Belastungstreiber zu identifizieren, Maßnahmen zur Entlastung zu ergreifen

(z. B. Lärmschutz) und im Falle von Überlastungserfahrungen frühzeitig Präventionsangebote zu vermitteln, um einem späteren Tätigkeits- bzw. Berufsausstieg vorzubeugen.

Ein letzter Aspekt, der aus Sicht der Befragten als sogenannter Corporate Benefit noch an Bedeutung gewinnen könnte, sind Mobilitätsangebote. Beispielhaft sind hier Fahrrad- und E-Bike-Angebote sowie ein Zuschuss zum Deutschlandticket oder komplett gestelltes Jobticket zu nennen.

Die genannten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation adressieren direkt das Prinzip der *Regenerativität*: Fachkräfte erhalten die notwendigen Ressourcen zur Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit. Gleichzeitig stärkt eine institutionalisierte Supervision die Reflexivität, indem sie Räume für kollegiale Auseinandersetzung, Selbstvergewisserung und Weiterentwicklung schafft.

4. Neue Wege in den Beruf ermöglichen

In Anbetracht der aktuellen Mangelsituation und dem Rückgang der Auszubildendenzahlen braucht es jetzt auch andere Möglichkeiten des Berufseinstiegs, um die aktuellen Betreuungsbedarfe befriedigen zu können. Gemeint ist damit erstens die einfachere Zulassung (ohne eine neun- bis zwölfmonatige Quereinstiegsmaßnahme) anderer pädagogisch verwandter Berufsgruppen wie z. B. Logo- und Motopäd:innen sowie Ergo-, Physio- und Kunsttherapeut:innen für den Gruppendienst. Diese Personengruppen müssen in der Anfangsphase allerdings gut begleitet werden, da diese in der Ausbildung ebenfalls eher einzelfallorientiert arbeiten.

Zweitens geht es um die Stärkung berufsbegleitender Formate. Menschen ohne Berufsabschluss und Berufswechsler:innen benötigen attraktive Rahmenbedingungen dafür, eine Berufstätigkeit in einer Kita und die parallele Ausbildung miteinander zu vereinbaren. Dies kann darüber gelingen, dass die Zeit in der schulischen Weiterbildung als Arbeitszeit vergütet wird. Hierbei gilt es aber bestimmte Aspekte gesondert zu beachten: Zum einen braucht es im Rahmen einer Nachqualifizierungsoffensive trägerübergreifende modularisierte Qualifizierungsangebote. Passende Personen werden dann entsprechend beraten, welche Module für den individuellen Qualifizierungsweg notwendig sind. Das entsprechende Gesamtkonzept des Staatsinstituts für Frühpädagogik und Medienkompetenz in Bayern kann hier als gute Vorlage dienen. Zum anderen müssen Quereinsteigende sehr gut begleitet werden. Dies könnte eine weitere Aufgabe sogenannter Ausbildungscoaches sein. Ohne eine gezielte Unterstützung ist zu befürchten, dass Quereinsteigende nach kurzer Zeit das Arbeitsfeld wieder verlassen. Denn der Personalmangel ist oftmals in den Einrichtungen am größten, die zugleich auch eine hohe Anzahl an Kindern mit hohen sozialen Herausforderungen betreuen. Ferner braucht es eine entsprechende Kommunikationsstrategie zum positiven Framing des Quereinstiegs sowohl auf der Seite potenzieller Quereinsteigender als auch auf der Seite der Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung.

Drittens gibt es den Rückmeldungen der Fachschulen zufolge unter den Bewerber:innen für eine Erzieher:innenausbildung noch ein erhebliches Potenzial an interessierten Personen, die aber die formalen Zulassungskriterien nicht erfüllen. Diese Gruppe von Menschen könnte gezielt im Rahmen einer Berufswegeplanung angesprochen und beim Einstieg in bzw. die Vorbereitung auf die Ausbildung für Erziehungsberufe unterstützt werden.

Neue Einstiegswege in das Berufsfeld eröffnen zusätzliche Handlungsspielräume im Sinne der *Potenzialität*. Durch begleitende Qualifizierungsmaßnahmen und Teamcoaching kann zudem ein konstruktiver Austausch zwischen etablierten Fachkräften und neuen Kolleg:innen gefördert werden – ein Beitrag zur *sozialen Generativität* im System Kindertagesbetreuung.

Literatur

Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Esther (2022): „Ich pflege wieder, wenn …“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.) (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.) (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.) (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.

Becke, Guido; Bleses, Peter (2022): Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit – zur Einführung, in: Becke, Guido; Bleses, Peter (Hrsg.): Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit. Weinheim: Beltz, 8–26.

Begemann, Maik-Carsten; Schilling, Matthias (2011): Fachkräftebedarf für die Kindertagesbetreuung in Einrichtungen unter besonderer Berücksichtigung regionaler Herausforderungen. Eine Studie zur Bedeutung regionalspezifischer Faktoren beim Fachkräftebedarf, zu Möglichkeiten ihrer empirischen Erfassung sowie zu Handlungsempfehlungen am Beispiel hessischer Jugendamtsbezirke. Dortmund.

Benzer, Ulrike; Rose, Laura (2022): Berufliche Anerkennung frühpädagogischer Fachkräfte mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation. Nürnberg: IQ Fachstelle.

Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (2023): Ländermonitor Frühkindliche Bildung. URL: https://www.laendermonitor.de, 27.05.2025.

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. URL: https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2024-faktenblatt-anerkennungsmonitoring-de.pdf, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Bleses, Peter; Friemer, Andreas (2022): Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit in digitalisierten Arbeitswelten – das Beispiel ambulante Pflege, in: Guido Becke; Bleses, Peter (Hrsg.): Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit, Weinheim: Beltz Juventa, 114–128.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2024a): Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag. Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Berlin.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2024b): Monitoringbericht zum KiQuTG 2023. Berlin.

Böhme, René (2017): Kindertagesbetreuung in der polarisierten Stadtgesellschaft, in: Zeitschrift für Sozialreform, 63(2), 157–185.

Böhme, René (2021): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten: Balanceakt zwischen familiären und erwerbsbezogenen Anforderungen. Reihe Arbeit und Wirtschaft Nr. 32. Arbeitnehmerkammer Bremen/Institut Arbeit und Wirtschaft.

Böhme, René (2023): Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Land Bremen: Eine Follow-up-Studie der Erhebung von 2016/17, Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen/45/2023, Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft.

Böhme, René (2024): Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Elementarbildung, in: KiTa aktuell Ausgaben BW, H/RLP/SL, 2024 (10), 6–8.

Böhme, René (2025): Mehr Erzieher:innen braucht das Land! Warum es jetzt dringend eine Aufwertung von Erziehungsberufen braucht! in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Für ein lebenswertes Bremen Schwerpunkt Daseinsvorsorge. Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2025, 42–47.

Böhme, René; Bleses, Peter (2024): Bedeutung der Sozialpartnerschaft bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Sozialwirtschaft: Ein Vergleich zwischen der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege, in: Sozialpartnerschaft neu denken/Vierteljahreshefte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung (VAW), 1/2024 (1), 51–71.

Böhme, René; Hashem-Wangler, Alexandra (2023): Sozialraumorientierte Zusammenarbeit von Kindertageseinrichtungen mit Familien im Rahmen des Bremer Sozpäd-Programms, im Auftrag von: Auridis-Stiftung, Senatorin für Kinder und Bildung Bremen.

Böhme, René; Heibült, Jessica (2017): Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Land Bremen: Eine Bestandsaufnahme im Jahr 2017. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 2. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft.

Colbasevici, Liubovi; Espenhorst, Niels (2024): Kita-Bericht 2024 des Paritätischen Gesamtverbandes. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband.

Duncan, Lisa; Thalmann, Timo; Dol, Sabine; Hethey, Frank (2025): Das sind die Sparpläne der Koalition, in: Weser-Kurier vom 12.06.2025, 7.

ebb, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (Hrsg.) (2022): Berufsanerkennung für Erzieher*innen – der Weg zur Fachkraft. Köln.

Faißt, Christian; Hamann, Silke; Jahn, Daniel; Wapler, Rüdiger (2023): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Friemer, Andreas; Warsewa, Günter (2022): Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie? Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, Nr. 41. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), Universität Bremen.

Fuchs-Rechlin, Kirsten; Kammermeyer, Gisela; Roux, Susanna; Züchner, Ivo (Hrsg.) (2017): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer.

Fuchs-Rechlin, Kirsten; Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. München: DJI.

GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2021): Kita. Weiter denken! Für ein Bundesqualitätsgesetz. URL: https://www.gew.de/kita/kita-weiter-denken, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Grgic, Mariana (2018): Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Vortrag auf dem Fachforum "Wer leistet die Frühe Bildung?", gehalten am 17. April 2018 in München.

Grgic, Mariana (2019): Gekommen, um (nicht) zu bleiben. In: Forschungsmagazin des Deutschen Jugendinstituts DJI Impulse, 1/19, Nr. 121.

Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen: Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. in: Kölner Zeitschrift für Soziologie (2020) (Suppl 1) 72, 197–227.

Hall, Anja; Santiago-Vela, Ana (2025): Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsqualität im Beruf Erzieher*in. Vortrag beim DIFIS-Workshop „Lebenslauffolgen der professionellen Erbringung von Care-Arbeit“ am 06. und 07.02.2025 in Bremen.

Hartwich, Pascal; Tillmann, Katja (2024): Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Fachkräftepotenziale für die Frühe Bildung? Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung. München.

Heckman, James (2012): Invest in Early Childhood Development: Reduce Deficits, Strengthen the Economy. Chicago. URL: https://heckmanequation.org/resource/invest-in-early-childhood-development-reduce-deficits-strengthen-the-economy, letzter Zugriff am 27.05.2025.

Hofbauer, Johanna; Kreissl, Katharina (2022): Geschlechterperspektiven auf nachhaltiges Arbeiten: Gestaltungsbedarf am Beispiel zeitlicher Entgrenzung und transnationaler Migration. in: Becke, Guido; Bleses, Peter (Hrsg.): Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit. Weinheim: Beltz, 72–83.

ibs, Institut für Berufs und Sozialpädagogik Fachschule für Sozialpädagogik (Hrsg.) (2025): Evaluation des Modellvorhabens zur Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) hier Jahrgang PiA 5.0. URL: https://www.erzieherin-bremen.de/download/schule/Evaluation_PiA_5.0.pdf?m=1742203721&, letzter Zugriff: 09.07.2025.

KOFA, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Hrsg.) (2023): Ländersteckbrief Deutschland. URL: https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Deutschland.pdf, 27.05.2025.

Lagemann, Marina (2024): Regelmäßige Überlastung durch personelle Unterbesetzung. Hohes Risiko, dass KiTa-Beschäftige das Berufsfeld verlassen! Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Lübben, Karten (2024): Wie werden ungelernte Assistenzkräfte in kirchlichen Kitas eingesetzt? URL: https://www.butenunbinnen.de/nachrichten/schule-bremen-inklusion-assistenzen-erfahrungen-100.html, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Mayring, Philipp (2022): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Müller, Sylvia; Theisen, Christiane; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2018): Kontinuität und Diskontinuität in den ersten Berufsjahren. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten; Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. München: DJI, 34–41.

nifbe, Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (Hrsg.) (2025: nifbe-Befragung: Zwei Drittel der KiTas fühlen sich stark bis sehr stark belastet. URL: https://nifbe.de/nifbe-befragung-zwei-drittel-der-kitas-fuehlen-sich-stark-bis-sehr-stark-belastet/, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Nitzsche, Kathrin (2023): E-Mail der Bürgerbeauftragten des Sächsischen Kultusministeriums zu Design und Inhalten der Sächsischen Verbleistudie von Erzieher:innen vom 24.02.2023.

Ostermann, Kerstin (2025): Ausbildungsabbrüche im regionalen Vergleich: Die Schere geht immer weiter auseinander: URL: https://www.iab-forum.de/ausbildungsabbrueche-im-regionalen-vergleich-die-schere-geht-immer-weiter-auseinander, letzter Zugriff: 22.01.2025.

Projektgruppe ÜFA (Hrsg.) (2013): Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Erste Befunde der Absolventenbefragung 2012. Dortmund.

Projektgruppe ÜFA (Hrsg.) (2015): Von der Ausbildung in die Kita? Erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt ÜFA. Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. In: TPS, 3, 48–51.

Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Band 1. München.

Schwarzer, Thomas (2022): Erzieherinnen und Erzieher dringend gesucht. in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Bericht zur Lage 2022, 93–100.

Sell, Stefan (2017): Die Finanzierung der Kindertagesbetreuung vom Kopf auf die Füße stellen. URL: http://stefan-sell.com/KuJ2014-07.pdf, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Sell, Stefan; Kersting, Anne (2010): Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Remagen.

Sieglen, Georg; Carl, Birgit (2024): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Nordrhein-Westfalen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2023): Statistiken zur Kindertagesbetreuung. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/_inhalt.html, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2025): Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre. URL: https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12411/table/12411-0005, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Statistisches Landesamt Bremen (Hrsg.) (2025a): Bevölkerung nach Geschlecht und Altersjahren. URL: https://www.statistik-bremen.de/bremendat/statwizard_step1.cfm, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Statistisches Landesamt Bremen (Hrsg.) (2025b): Erhebung nach §17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz nach Berufshauptgruppe. URL: https://www.statistik-bremen.de/bremendat/statwizard_step1.cfm, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Stöbe-Blossey, Sybille (2012): Governance und Qualität in der Elementarbildung. in: Ratermann, Monika, Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Governance von Schul- und Elementarbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 9–17.

ver.di (Hrsg.) (2021): Ergebnisse des ver.di Kita-Personalcheck. Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können. Positionspapier. Berlin.

Viernickel, Susanne; Nentwig-Gesemann, Iris; Nicolai, Katharina; Schwarz, Stefanie; Zenker, Luise (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. URL: https://www.liga-hessen.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Termine/2013-09-04_Schluessel_zu_guter_Bildung__Erziehung_und_Betreuung_in_Hessen.pdf, letzter Zugriff: 27.05.2025.

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024a): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Bremen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wrobel, Martin; Harten, Uwe; Berisha, Amelie (2024b): Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Niedersachsen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Weitere Titel der Reihe Arbeit und Wirtschaft

Nr. 37

Böhme, René (2022): Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen: Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen.

Nr. 38

Hashem-Wangler, Alexandra; Dingeldey, Irene (2022): „Übergang wohin?“ Verbleibstudie zum schulischen Übergangssystem in Bremen.

Nr. 39

Benedix, Ulf (2022): Pflegehilfskräfte in der stationären Langzeitpflege. Herausforderungen vor der Einführung eines neuen Personalbemessungsverfahrens – eine Bestandsaufnahme.

Nr. 40

Nischwitz, Guido; von Bestenbostel, Martin (2022): Green Economy – Eine Perspektive für die Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Stadtentwicklung in Bremerhaven.

Nr. 41

Friemer, Andreas; Warsewa, Günter (2022): Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie?

Nr. 42

Holtrup, André; Friemer, Andreas; Fuhrmann, Lukas (2022): Duales Studium in Bremen: Angebote, Erfahrungen, Auswirkungen.

Nr. 43

Nischwitz, Guido; von Bestenbostel, Martin; Knieling, Fiona; Schwarz, Maren (2023): Die Region Bremen – Herausforderungen der regionalen Verflechtung der Stadt Bremen mit ihrem niedersächsischen Umland.

Nr. 44

Nischwitz, Guido; von Bestenbostel, Martin (2023): Nachhaltige Mobilität von Beschäftigten in Bremer Gewerbegebieten. Eine exemplarische Untersuchung im Güterverkehrszentrum und im Gewerbegebiet Hansalinie.

Nr. 45

Böhme, René (2023): Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Land Bremen: Eine Follow-up-Studie der Erhebung von 2016/17.

Nr. 46

Benedix, Ulf; von Bestenbostel, Martin (2023): Digitalisierung in der regionalen Logistik. Wirtschaftliche Bedeutung und Auswirkungen auf die Arbeit.

Nr. 47

Böhme, René; Kramer, Lena (2024): Bilanz und Perspektiven der Förderprogramme für Alleinerziehende im Land Bremen.

Nr. 48

Friemer, Andreas; Bleses, Peter (2024): Geringqualifizierte Arbeiter:innen im Ausbaugewerbe im Land Bremen: Qualifizierungsbedarfe und Strukturen.

Nr. 49

Bleses, Peter; Busse, Britta; Zenz, Cora (2025): Die neue generalistische Pflegeausbildung in Bremen. Gute Ausbildungsqualität – Ergebnisse einer Evaluationsstudie.

Nr. 50

Bestenbostel, Martin von; Willacker, Patrick (2025): Mobilitätswende in der Stadt Bremen – Beschäftigungseffekte durch die Zielsetzungen der Klima-Enquetekommission.

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Forum am Domshof
Domshof 26
28195 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
Telefax 0421.2 18-6 17 07
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de

Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen – Ergebnisse einer Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land Bremen

Die Kindertagesbetreuung hat in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten stark an Bedeutung gewonnen – zugleich stellt der Fachkräftemangel viele Einrichtungen und Familien vor große Herausforderungen. Diese Verbleibstudie wirft einen differenzierten Blick auf die beruflichen Wege von Erzieher:innen im Land Bremen: Welche Faktoren fördern den Verbleib im Beruf? Was bewegt Fachkräfte zur Neuorientierung? Und wie können Ausbildung und Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass mehr Menschen langfristig in der frühkindlichen Bildung tätig bleiben?

Mehr als 1.100 angehende, aktive und ehemalige Erzieher:innen sowie zahlreiche Expert:innen aus Praxis und Trägerlandschaft haben ihre Erfahrungen und Einschätzungen geteilt. Die Ergebnisse zeigen ein komplexes Bild: Viele Fachkräfte empfinden ihre Arbeit mit Kindern als sinnvoll und erfüllend. Gleichzeitig führen hohe Belastungen, unzureichende Bezahlung und begrenzte Entwicklungsperspektiven dazu, dass einige den Beruf verlassen.

Der Bericht bietet differenzierte Erkenntnisse und praxisnahe Lösungsansätze – von attraktiveren Ausbildungswegen über vielfältige Einstiegsmöglichkeiten bis hin zu besseren Arbeitsbedingungen und mehr gesellschaftlicher Anerkennung. Eine fundierte Grundlage für alle, die frühkindliche Bildung zukunftsfähig gestalten und Fachkräfte langfristig binden wollen.