

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 088, August 2018

KinderpflegerIn, AltenpflegehelferIn – und dann?

Weiterbildung zur Fachkraft und Berufstätigkeit

Katrin Otremba und Gina Walcher
unter Mitarbeit von Benedikt Rott

Die Autorinnen und der Autor

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

Gina Walcher (Dipl. Soz.) ist seit 2016 als wissenschaftliche Referentin im Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“ des Deutschen Jugendinstituts e. V. in München tätig. Der Fokus ihrer Tätigkeit liegt auf der Erforschung Jugendlicher in sozialen Ausbildungsberufen mittels quantitativer Datenanalysemethoden.

Benedikt Rott (B.A.) ist wissenschaftliche Hilfskraft im Projekt „Fachkräftemangel? Weiterqualifizierung unterstützen!“ am Deutschen Jugendinstitut e. V. in München.

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



„KinderpflegerIn, AltenpflegehelferIn – und dann?“ von Katrin Otremba und Gina Walcher ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

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

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

ISSN 2509-2359

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1. Kurzfassung	6
2. Das Gesamtdesign der Studie.....	9
3. Ergebnisse	13
3.1 Mover, Stayer, Leaver: Verstetigung oder Abbruch der Ausbildungs- und Berufswege?	13
3.2 Mover und Stayer: Ausbildungs- und Beschäftigungsmodelle	15
4. Fazit – Schlussbetrachtung und weiterführende Forschungsfragen.....	35
Literatur	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht Studiendesign	9
Abbildung 2: Teilnahmezahlen und Rücklauf nach Erhebungswellen.....	11
Abbildung 3: Motivierung zum Ergreifen der Fachkraftausbildung.....	16
Abbildung 4: Vergütung während der Fachkraftausbildung	19
Abbildung 5: Allgemeine Zufriedenheit in der Ausbildung, Vergleich Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung und Fachkraftausbildung	20
Abbildung 6: Zufriedenheit im Theorieteil, Vergleich Kinderpflege- und Fachkraftausbildung	22
Abbildung 7: Zufriedenheit im Praxisteil, Vergleich Kinderpflege-/ Altenpflegehilfeausbildung und Fachkraftausbildung	23
Abbildung 8: Gründe der Stayer gegen eine Fachkraftausbildung	27
Abbildung 9: Einmündung in das Berufsfeld aus Sicht der Stayer nach Berufsabschluss.....	28
Abbildung 10: Rahmenbedingungen in der Berufstätigkeit nach Berufsabschluss der Stayer.....	30
Abbildung 11: Erleben und Wahrnehmen des beruflichen Alltags nach Berufsabschluss der Stayer.....	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung nach soziodemografischen Merkmalen (nach Wellen).....	12
Tabelle 2: Fallzahlen der dritten Erhebungswelle nach Status Mover, Stayer und Leaver	14
Tabelle 3: Vergleich der Ergebnisse der zweiten und dritten Erhebungswelle (ausgehend von den Fallzahlen sowie dem Status der Befragten in Welle III).....	15
Tabelle 4: Binäre logistische Regression zu den Weiterqualifizierungsabsichten zur Fachkraft (Kinderpflege)	34

1. Kurzfassung

Mit diesem Bericht werden die Ergebnisse der dritten Welle der Befragung von AbsolventInnen der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung vorgestellt. Sie schließt inhaltlich an das Projekt „HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn“ an (Otremba/Walcher 2018). Während sich das Forschungsinteresse der beiden Vorgängerbefragungen – vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Kindertagesbetreuung sowie der Altenpflege und einer zunehmend eingeforderten Professionalisierung des in beiden Berufsfeldern tätigen Personals – auf den Ausbildungsverlauf sowie die ausbildungs- bzw. berufsbezogenen Übergänge richtete, die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen (mit Hauptschulabschluss) jeweils im Anschluss an ihre Ausbildung vollziehen, fokussiert die vorliegende dritte Welle auf den weiteren Verlauf dieser damals eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege.

Dabei werden die Ausbildungsverläufe und Berufswege von KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen in Bayern und Nordrhein-Westfalen in den Blick genommen. Sowohl die Altenpflegehilfe als auch die Kinderpflege waren in den letzten Jahren von bildungspolitischen Reformen betroffen (vgl. hierzu Otremba/Walcher 2018). In ihrem Zuge liefen die Bildungsgänge in einzelnen Bundesländern aus und wurden durch neue Berufsbilder – meist sogenannte Assistenzberufe – ersetzt. Insbesondere in den Erziehungsberufen ging die Umstellung der Ausbildung häufig einher mit der Anhebung bildungsbezogener Zugangsvoraussetzungen (z. B. von der Kinderpflege mit Hauptschulabschluss auf die Sozialassistenz mit mittlerem Schulabschluss). Für HauptschülerInnen kam dies häufig einem Ausschluss aus dem Berufsfeld der Kindertagesbetreuung gleich. In Bayern und Nordrhein-Westfalen sind die Bildungsgänge der Kinderpflege und Altenpflegehilf nach wie vor etabliert und weisen eine ähnliche schulrechtliche Gestaltung auf. Zudem ermöglichen beide Ausbildungsgänge HauptschülerInnen den Zugang zu einer Fachkraftausbildung in der Erziehung und Altenpflege. Aufgrund ihrer Bundeslandspezifität sind die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung nur bedingt übertragbar auf die Situation in anderen Bundesländern.

Eine besondere Herausforderung im Rahmen der vorliegenden Studie bildete die unterschiedliche Beteiligung von KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen an der Befragung. Sie fiel im Falle der AbsolventInnen der Altenpflegehilfe besonders niedrig aus. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse der AltenpflegehelferInnen im Folgenden zwar ausgewiesen, sollten angesichts der niedrigen Fallzahlen jedoch weniger als für sich stehende Resultate betrachtet, sondern vielmehr als weiterzuverfolgende Forschungshypothesen erachtet werden.

Das zentrale Forschungsinteresse der dritten Welle lag auf jenen KinderpflegerInnen sowie AltenpflegehelferInnen, die sich mit Ende ihrer Ausbildung dazu entschlossen haben

- eine Fachkraftausbildung aufzunehmen (*Mover*), oder die
- in das Berufsfeld eingemündet sind (*Stayer*).¹

Gefragt wurde, wie die *Mover* und *Stayer* ihren Ausbildungs- und Berufsalltag erleben, welchen Anforderungen sie begegnen und unter Rückgriff auf welche Ressourcen sie diese Herausforderungen bewältigen. Anhand dieser Informationen wird nicht nur sichtbar gemacht, von welchen Faktoren ausbildungsbezogene und berufliche Übergänge nachhaltig beeinflusst werden, auch können aus den Ergebnissen Schlüsse darüber abgeleitet werden, wie Ausbildungs- oder Berufsabbrüche vermieden werden können. Mit einem Seitenblick gestreift werden im Rahmen des vorliegenden Berichts zudem KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen, die mit Ende ihrer Ausbildung das Feld der Kindertagesbetreuung und Altenpflege verlassen haben (*Leaver*).

Insgesamt legen die Daten der dritten Welle nahe, dass *Mover* und *Stayer* die Ausbildungs- und Berufswege, die sie im Anschluss an die Ausbildung in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe eingeschlagen haben, verstetigen. Dabei unterscheiden sich die *Mover* und *Stayer* vor allem in Bezug auf ihren Schulabschluss. Am häufigsten schlagen KinderpflegerInnen mit Realschulabschluss die Fachkraftausbildung ein, Befragte mit Hauptschulabschluss wählen im Anschluss an ihre Ausbildung eher die Berufstätigkeit. Häufiger als junge Menschen ohne Migrationshintergrund entscheiden sich KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen mit Migrationshintergrund gegen eine Berufstätigkeit in der Altenpflegehilfe oder der Kinderpflege.

Ihre Ausbildung zur Fachkraft absolvieren *Mover* nahezu ausschließlich vollzeitschulisch. Mehrheitlich müssen die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen die volle Fachkraftausbildung durchlaufen, eine Verkürzung der Ausbildungszeit bildet die Ausnahme. Insbesondere in der Ausbildung zum/r ErzieherIn stehen Auszubildenden weniger Unterstützungsstrukturen bei Problemen in der Ausbildung zur Verfügung, als sie dies in der Ausbildung zur KinderpflegerIn erfahren haben.

Mover in der Ausbildung zum/r ErzieherIn und AltenpflegerIn erleben ihren Ausbildungsalltag unterschiedlich: Befragte in der ErzieherInnenausbildung bewerten vor allem den theoretischen Ausbildungsteil in der Fachschule kritisch, AltenpflegerInnen problematisieren demgegenüber Aspekte des praktischen Teils der Ausbildung. Insgesamt birgt die Fachkraftausbil-

1 Die im Folgenden verwendeten Bezeichnungen der *Mover*, *Stayer* und *Leaver* erfolgen in Orientierung an der vorgängigen Studie (Otremba/Walcher 2018).

dung ein höheres Risiko des vorzeitigen Abbruchs als die vorangegangene Altenpflegehilfe-/Kinderpflegeausbildung.

Befristete Anstellungen auf Teilzeitbasis gehören für einen nicht unerheblichen Teil der *Stayer* zu den Bedingungen ihres beruflichen Einstiegs. Die Befristungen verringern seitens der Berufseinsteiger die Motivation für eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Berufsbiographie. Mit ihrem beruflichen Alltag sind die *Stayer* weitestgehend zufrieden, jeder fünfte Befragte fühlt sich allerdings von den Anforderungen im Beruf belastet.

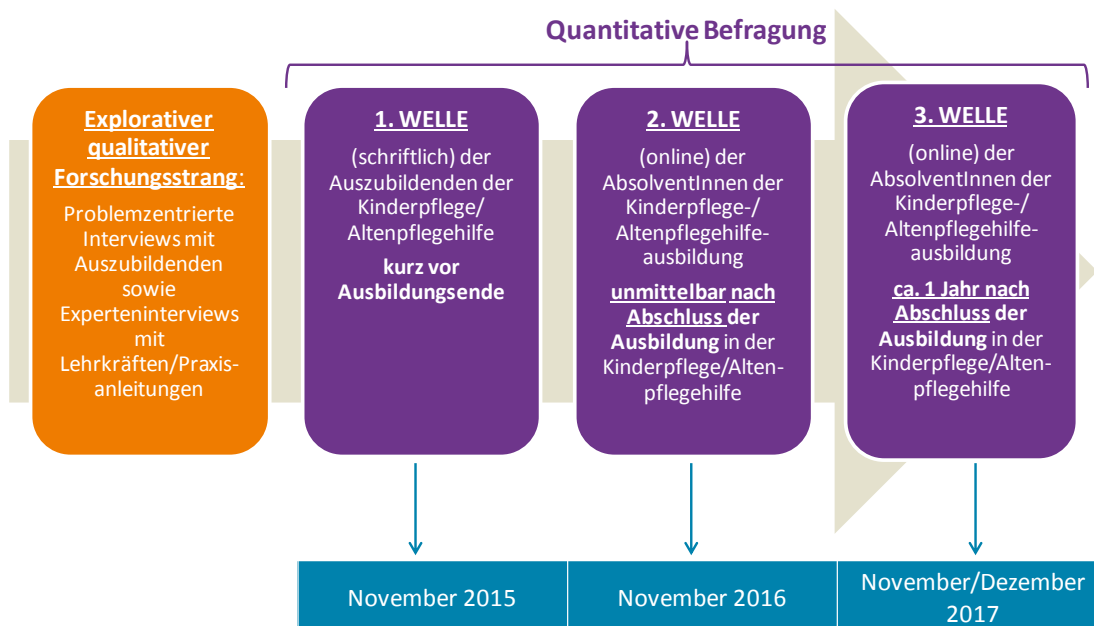
Leaver scheinen das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung und Altenpflege nur auf Zeit verlassen zu wollen: Ein nicht unerheblicher Teil der *Leaver* kann sich vorstellen, später in die Kindertagesbetreuung oder Pflege zurückzukehren (als *Stayer* oder *Mover*).

2. Das Gesamtdesign der Studie

Das Projekt „HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn“ besteht insgesamt aus drei Erhebungsphasen (vgl. Abbildung 1). Auszubildende in der Kinderpflege und Altenpflegehilfe wurden zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten befragt:

- gegen Ende ihrer Ausbildungszeit (erste Welle),
- unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung (zweite Welle),
- ca. ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung in der Kinderpflege/Altenpflegehilfe (dritte Welle).

Abbildung 1: Übersicht Studiendesign



Quelle: Eigene Darstellung

Während der Zugang zu den Befragten in der ersten Erhebungswelle über Berufsfachschulen erfolgte und als Erhebungsinstrument ein Fragebogen zum Einsatz kam, wurden die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen zur zweiten Erhebungswelle per E-Mail kontaktiert und online befragt. Das Erkenntnisinteresse der ersten Erhebungsphase fokussierte auf das Erleben und Wahrnehmen der Kinderpflege- sowie Altenpflegehilfeausbildung durch die Befragten, die zweite Erhebungswelle fragte danach, welche Ausbildungs- und Berufswege die BerufsfachschülerInnen nach Abschluss ihrer Ausbildung eingeschlagen haben. Sowohl die erste als auch die zweite Erhebung baute auf einem explorativen, qualitativen Forschungsstrang auf, in dessen Rahmen Experteninterviews mit Lehrkräften und Praxisanleitungen sowie problemzentrierte Interviews mit Auszubildenden in beiden Bildungsgängen geführt wurden (vgl. hierzu Lichtwardt

2017). Für die Konstruktion des Fragebogens bildeten die Ergebnisse dieser Interviews eine wichtige Grundlage.

Im Rahmen der dritten Welle erfolgte der Zugang zu den Befragten über den aktualisierten Paneldatenbestand. Potenziell Teilnehmende waren alle Befragten, die sich anlässlich der ersten Erhebungswelle für eine weitere Teilnahme an der Untersuchung bereit erklärt hatten. Auch zur dritten Welle wurden die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen per Email kontaktiert und online befragt. Dabei standen jene KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen im Mittelpunkt, die sich mit Ende ihrer Ausbildung dazu entschlossen haben

- eine Fachkraftausbildung aufzunehmen (*Mover*) oder
- in das Berufsfeld eingemündet sind (*Stayer*)².

Gefragt wurde, wie die *Mover* und *Stayer* ihren Ausbildungs- und Berufsalltag erleben, welchen Anforderungen sie begegnen und unter Rückgriff auf welche Ressourcen sie diese Herausforderungen bewältigen.

Ein Nachteil an Längsschnitterhebungen ist die sogenannte „Panelmortalität“.³ Darunter versteht man den Ausfall von Personen, die an der Befragung nicht mehr teilnehmen. Letzteres geschieht aus verschiedenen Gründen – in der hier interessierenden Personengruppe kann dies z. B. aufgrund von Umzügen, aber auch durch Verweigerungen etc. geschehen. Die Ausfälle bei der vorliegenden dritten Welle können vor allem auf Adressdaten und Telefonnummern der Teilnehmenden zurückgeführt werden, die z. T. nicht mehr aktuell waren.

Zur ersten Befragungswelle erklärten sich insgesamt 1.237 Personen zu einer weiteren Teilnahme an der Studie bereit, darunter 1.056 AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung und 181 AbsolventInnen einer Altenpflegehilfeausbildung (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Tatsächlich teilgenommen haben an der zweiten Befragungswelle dann ca. 54 Prozent derer, die ihr Einverständnis für eine weitere Teilnahme gegeben hatten (insgesamt 668 Personen) – davon 582 AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung und 86 AbsolventInnen einer Altenpflegehilfeausbildung.

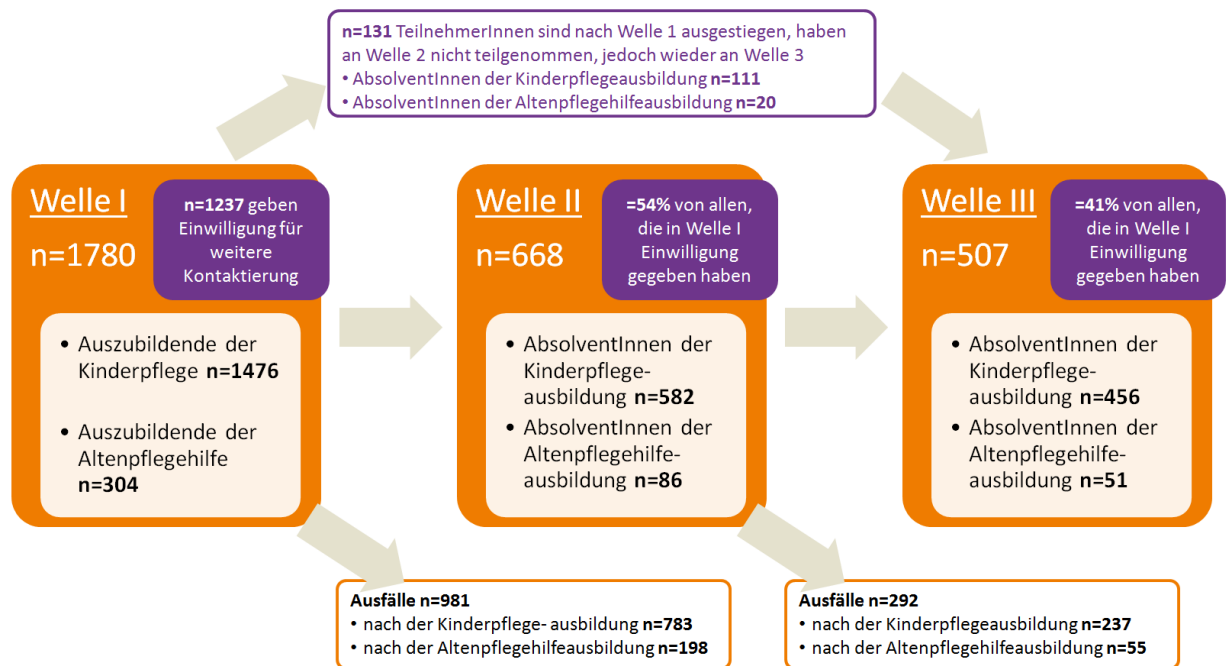
Die Ausfälle („Drop-Outs“) zwischen den Erhebungswellen der vorliegenden Studie, d. h. die Befragten, die sich an einer der Folgebefragungen nicht (mehr) beteiligten, wurden auf ihre soziodemographischen Merkmale untersucht. An der zweiten Welle beteiligten sich 981 Befragte weniger als in der ersten Welle, davon 783 Auszubildende der Kinderpflege sowie 198 Auszubildende der Altenpflegehilfe. Insgesamt beteiligten sich HauptschülerInnen seltener an den Folgeerhebungen (Kinderpflege: 59 Prozent HauptschülerInnen; Altenpflegehilfe: 82 Prozent HauptschülerInnen).

2 Die Begriffe *Mover* und *Stayer* basieren auf der Gruppenbenennung der vorgängigen Studie von Otremba und Walcher (2018).

3 Zur Erläuterung des Begriffs „Panelmortalität“ siehe Diekmann 2007: 309 ff.

Auch zwischen der zweiten und dritten Welle kam es zu Ausfällen. Diese beliefen sich auf insgesamt 292 Personen, davon n=237 aus dem Bereich der Kinderpflege und n=55 aus der Altenpflegehilfe. Systematische Ausfälle ergaben sich zum einen unter den AbsolventInnen der Altenpflegehilfe nach Bundesland, zum anderen waren es – unabhängig vom Bildungsgang – erneut häufiger HauptschülerInnen, die sich nicht an der Folgebefragung beteiligten (Kinderpflege: 60 Prozent; Altenpflegehilfe: 76 Prozent).

Abbildung 2: Teilnahmezahlen und Rücklauf nach Erhebungswellen



Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt haben sich 1.237 AbsolventInnen nach der ersten Erhebungswelle bereit erklärt, für weitere Befragungen kontaktiert werden zu dürfen. Von diesen Personen konnten in Welle III insgesamt 507 Personen erneut befragt werden, was einer Rücklaufquote von ca. 41 Prozent entspricht. Teilgenommen haben 51 Personen aus dem Bereich der Altenpflegehilfe und 456 Personen aus der Kinderpflege⁴, darunter zu 90 Prozent Frauen und 10 Prozent Männer (vgl. Tabelle 1). Die Teilnehmenden wohnen zum größten Teil in Bayern und weisen überwiegend einen Hauptschulabschluss oder einen mittleren Schulabschluss auf. Ca. ein Drittel der Absol-

4 Dabei hatten sich nach der ersten Befragungswelle insgesamt n=1.056 KinderpflegerInnen und n=181 AltenpflegehelferInnen bereit erklärt, später noch einmal für weitere Befragungen kontaktiert werden zu dürfen. Für die dritte Welle konnte ein Rücklauf von 43 Prozent (Kinderpflege) und 28 Prozent (Altenpflegehilfe) erzielt werden.

ventInnen der Kinderpflege- sowie der Altenpflegehilfeausbildung hat einen Migrationshintergrund. Die Verteilung dieser verschiedenen soziodemografischen Merkmale fällt innerhalb aller drei Wellen ähnlich aus. Insgesamt beteiligten sich HauptschülerInnen seltener an den Folgerhebungen, die Struktur der Grundgesamtheit von Welle I bis III hat sich jedoch grundsätzlich nicht verändert⁵.

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung nach soziodemografischen Merkmalen (nach Wellen)

Merkmal	Erste Welle (n=1780)		Zweite Welle (n=668)		Dritte Welle (n=507)	
	AbsolventInnen der		AbsolventInnen der		AbsolventInnen der	
	Kinder- pflege- ausbildung (n=1476)	Altenpflege- hilfe- ausbildung (n=304)	Kinder- pflege- ausbildung (n=582)	Altenpflege- hilfe- ausbildung (n=86)	Kinder- pflege- ausbildung (n=456)	Altenpflege- hilfe- ausbildung (n=51)
Geschlecht						
Weiblich	90 %	78 %	90 %	86 %	90 %	90 %
Männlich	10 %	22 %	10 %	14 %	10 %	10 %
Bundesland						
Bayern	54 %	59 %	59 %	69 %	58 %	70 %
Nordrhein- Westfalen	46 %	41 %	41 %	31 %	39 %	30 %
Baden- Württemberg	---	---	---	---	1 %	---
Hessen	---	---	---	---	2 %	---
Schulabschluss						
Hauptschul- abschluss	58 %	81 %	57 %	82 %	56 %	86 %
Mittlerer Schulabschluss	39 %	15 %	40 %	15 %	41 %	10 %
Sonstiges	3 %	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Migrationshintergrund						
Kein Migrations- hintergrund	68 %	67 %	71 %	70 %	68 %	67 %
Migrations- hintergrund	32 %	33 %	29 %	30 %	32 %	33 %

Quelle: Eigene Darstellung

5 In der Altenpflegehilfe sinkt der Anteil der Männer von Welle I bis Welle III (von 22 Prozent auf 10 Prozent). Aufgrund der kleinen Fallzahlen in diesem Bildungsgang können bezüglich dieser Entwicklung jedoch keine relevanten Aussagen abgeleitet werden. Daher wird auf diesen Unterschied an dieser Stelle nicht genauer eingegangen.

3. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der dritten Erhebungswelle dargestellt. Zunächst wird die Frage nach der Verstetigung der einmal eingeschlagenen Berufs- und Ausbildungswege beantwortet (2.1), um daran anschließend (2.2) detaillierte Befunde zu den KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen darzustellen, die nach ihrem Abschluss eine Weiterbildung auf Fachkräfteebene begonnen haben (*Mover*) oder die in die Berufstätigkeit gegangen sind (*Stayer*). Sofern sich in den Daten und Ergebnissen der dritten Erhebungswelle Kontinuitäten zu den vorgängigen Befragungen andeuten, werden diese an entsprechender Stelle jeweils herausgearbeitet.

3.1 Mover, Stayer, Leaver: Verstetigung oder Abbruch der Ausbildungs- und Berufswege?

KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen, die nach ihrem Abschluss eine Ausbildung auf Fachkräfteebene begonnen haben, werden als *Mover* bezeichnet. Im Rahmen der vorliegenden Befragung liegt ihr Anteil unter den AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung bei 44 Prozent (n=198), unter den AbsolventInnen einer Altenpflegehilfeausbildung machen die *Mover* 35 Prozent (n=17) aus (vgl. Tabelle 2). Wie die Daten verdeutlichen, qualifizieren sich KinderpflegerInnen mit Realschulabschluss (56 Prozent; n=104) häufiger zur Fachkraft weiter, als dies auf AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung mit Hauptschulabschluss zu trifft (35 Prozent; n=90).⁶ Auch Befragte mit Migrationshintergrund (48 Prozent; n=70) bilden sich etwas häufiger als jene ohne Einwanderungsgeschichte zur Fachkraft in der Erziehung weiter (41 Prozent; n=127). Das Geschlechterverhältnis ist unter den *Movern* weitestgehend ausgeglichen (Männer: 42 Prozent; n=18/ Frauen: 44 Prozent; n=178).

Rund 38 Prozent der KinderpflegerInnen (n=170) und 41 Prozent der AltenpflegehelferInnen (n=20) haben nach ihrem Abschluss begonnen, im Berufsfeld zu arbeiten (*Stayer*). Gegenüber KinderpflegerInnen mit Realschulabschluss (25 Prozent; n=47) entschließen sich HauptschülerInnen (45 Prozent; n=114) etwas häufiger für die Berufstätigkeit im Anschluss an ihre Ausbildung. Gleiches trifft auf Frauen zu (38 Prozent; n=155), die im Vergleich zu den männlichen Befragten (26 Prozent; n=11) häufiger als KinderpflegerInnen arbeiten. Deutlich seltener als junge Menschen ohne Migrationshintergrund (41 Prozent; n=126) gehen Befragte mit Migrations-

6 Fallzahlen bedingt bezieht sich diese sowie die folgenden Angaben zu den soziodemographischen Merkmalen der *Mover*, *Stayer* und *Leaver* ausschließlich auf AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung.

hintergrund (29 Prozent; n=42) im Anschluss an ihre Ausbildung in die Berufstätigkeit.

Als *Leaver* werden solche AbsolventInnen einer Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung bezeichnet, die mit Ausbildungsende das Feld der Kinderbetreuung oder Altenpflege verlassen haben. Dies trifft in der dritten Erhebungswelle auf 19 Prozent der KinderpflegerInnen (n=85) sowie auf 24 Prozent der AltenpflegehelferInnen (n=12) zu. Dabei unterscheiden sich die *Leaver* aus der Kinderpflege vor allem in Bezug auf das Geschlecht (Männer: 33 Prozent, n=14; Frauen: 17 Prozent; n=70).

Tabelle 2: Fallzahlen der dritten Erhebungswelle nach Status *Mover*, *Stayer* und *Leaver*

			n=	Prozent
Teilnehmer n=511	AbsolventInnen einer Altenpflegehilfe- ausbildung n=52	Mover	17	35%
		Stayer	20	41%
		Leaver	12	24%
	AbsolventInnen einer Kinderpflege- ausbildung n=459	Mover	198	44%
		Stayer	170	38%
		Leaver	85	19%

Quelle: Eigene Darstellung

Diejenigen Befragten, die zur dritten Erhebungswelle eine Ausbildung zur Fachkraft absolvieren (*Mover*), befanden sich zu 85 Prozent (Kinderpflege) bzw. 82 Prozent (Altenpflegehilfe) bereits zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Welle II) in einer Fachkraftausbildung (vgl. Tabelle 3). Von den 132 *Movern* der Kinderpflegeausbildung sind es lediglich neun Personen, die in der dritten Welle die Fachkraftausbildung abgebrochen haben. In der Altenpflege haben fünf Personen ihren Weg der Weiterqualifizierung nicht verfolgt (von 14 *Movern* aus der zweiten Welle). 73 Prozent (Altenpflegehilfe) und 83 Prozent (Kinderpflege) der *Stayer* in der dritten Welle waren bereits in der zweiten Welle im Berufsfeld tätig. Insgesamt betrachtet sprechen die Daten demnach dafür, dass *Mover* und *Stayer* ihre einmal eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege verstetigen.

Auch Befragte, die das Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege zur dritten Erhebungswelle verlassen haben, taten dies mehrheitlich bereits nach Abschluss der Kinderpflege- sowie Altenpflegehilfeausbildung (81 Prozent). Allerdings scheinen die *Leaver* die Berufsfelder der Kindertagesbetreuung und Altenpflege nur auf Zeit verlassen zu wollen: Sie können sich häufig vorstellen, später doch noch einmal als KinderpflegerIn (62 Prozent, n=52) oder AltenpflegehelferIn (46 Prozent, n=6) zu arbeiten oder sich in der Zukunft in den Berufsfeldern der Kinderbetreuung bzw. Alten-

pflege weiterzuqualifizieren (KinderpflegerInnen: 57 Prozent, n=48; AltenpflegehelferInnen: 77 Prozent, n=10).

Tabelle 3: Vergleich der Ergebnisse der zweiten und dritten Erhebungswelle (ausgehend von den Fallzahlen sowie dem Status der Befragten in Welle III)

	Status Welle 3	Status Welle 2	n=	Prozent
AbsolventInnen einer Altenpflegehilfe-Ausbildung	Mover	Mover	9	82%
		Leaver	2	18%
		Gesamtsumme	11	100%
	Stayer	Mover	3	27%
		Stayer	8	73%
		Gesamtsumme	11	100%
	Leaver	Mover	2	67%
		Stayer	1	33%
		Gesamtsumme	3	100%
AbsolventInnen einer Kinderpflege-Ausbildung	Mover	Mover	122	85%
		Stayer	6	4%
		Leaver	16	11%
		Gesamtsumme	144	100%
	Stayer	Mover	6	4%
		Stayer	112	83%
		Leaver	17	13%
		Gesamtsumme	135	100%
	Leaver	Mover	3	7%
		Stayer	5	12%
		Leaver	34	81%
		Gesamtsumme	42	100%

Quelle: Eigene Darstellung

3.2 Mover und Stayer: Ausbildungs- und Beschäftigungsmodelle

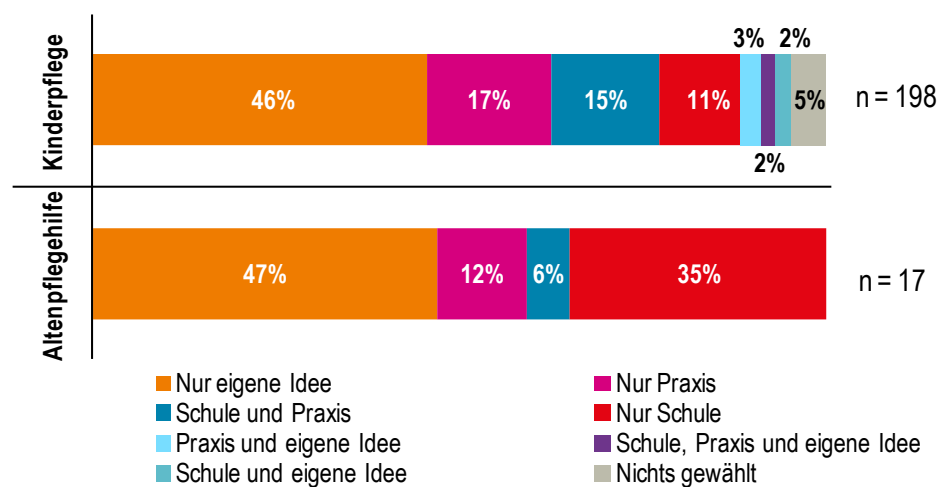
Im Mittelpunkt dieses Abschnittes stehen die Ausbildungs- und Beschäftigungsmodelle der *Mover* und *Stayer* sowie ihre Einschätzung zur Fachkraftausbildung bzw. zum Berufsalltag. Wo möglich, werden die Daten im Längsschnitt betrachtet, d. h. die Angaben der Befragten aus unterschiedlichen Erhebungswellen miteinander verglichen und auf Veränderungen befragt.

3.2.1 Mover: Ausbildungsmodelle sowie Erleben und Wahrnehmen der Fachkraftausbildung

Mehrheitlich nehmen die *Mover* eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft im Berufsfeld auf. 87 Prozent der KinderpflegerInnen (n=155), die nach ihrem Abschluss in der Kinderpflege eine Fachkraftausbildung beginnen, lassen sich zur ErzieherIn ausbilden. Auch die Heilerziehungs- oder die Altenpflege- sowie die Gesundheits- und Kranken- bzw. die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wird von den KinderpflegerInnen als Fachkraftausbildung eingeschlagen, dies allerdings eher selten. Von den AltenpflegehelferInnen, die in eine Fachkraftausbildung einmünden, beginnen 77 Prozent eine Ausbildung in der Altenpflege (n=13).

Die Berufsfachschule und/oder praktische Ausbildungsstätte scheint nur bedingt eine Gatekeeper-Funktion in Hinblick auf den Übergang in die Fachkraftausbildung zu haben. Zwar gibt rund die Hälfte der AbsolventInnen der Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung an, (auch) durch die Berufsfachschule und/oder die praktische Ausbildungsstätte zur Weiterbildung auf Fachkräftebene motiviert worden zu sein. Ein fast ebenso großer Anteil an Befragten antwortet jedoch, dass die Idee, sich zur Fachkraft ausbilden zu lassen, ausschließlich die „eigene Idee war“. Insofern könnten KinderpflegerInnen wie auch AltenpflegehelferInnen von einem Ausbau organisationaler Beratungsstrukturen in Bezug auf ihre Weiterqualifizierungsmöglichkeiten im Anschluss an die Ausbildung profitieren. Dies setzt jedoch voraus, dass wichtige Bezugspersonen für die Auszubildenden auf ihre beratende Funktion bei der Übergangentscheidung vorbereitet sind (vgl. hierzu auch Otremba/Walcher 2018).

Abbildung 3: Motivierung zum Ergreifen der Fachkraftausbildung



Quelle: Eigene Darstellung

Dass ein Großteil der Befragten die Weiterqualifizierung auf Eigeninitiative begonnen hat, steht im Einklang mit den Ergebnissen der ersten Erhebungswelle, in deren Rahmen insbesondere für die Gruppe der *Mover* eine strategische Ausbildungsplanung kennzeichnend war: Die Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe begreifen die *Mover* dementsprechend lediglich als Einstieg sowie als Zugang zu ihrem eigentlichen Ziel, der Fachkraftausbildung. Die strategische Ausbildungsplanung eines großen Teils der *Mover* muss dabei insbesondere in der Kinderpflege vor dem Hintergrund der schulgesetzlichen Rahmenbedingungen betrachtet werden: Sowohl in Bayern als auch in Nordrhein-Westfalen bildet u. a. der Abschluss in der Kinderpflege das Zugangskriterium für die Fachkraftausbildung in der Erziehung (vgl. dazu Gessler et al., im Erscheinen).

Mehrheitlich scheint der Qualifizierungspfad weder für die KinderpflegerInnen noch die AltenpflegehelferInnen mit der jeweiligen Ausbildung abgeschlossen: 83 Prozent der KinderpflegerInnen (n=147) sowie 93 Prozent der AltenpflegehelferInnen (n=12) sehen es als wahrscheinlich an, sich auch in Zukunft fortzubilden (z. B. Praxisanleitung, Einrichtungsleitung, Studium).

Ausbildungsmodelle der *Mover*

Während die Altenpflegeausbildung perspektivisch von Veränderungen betroffen sein wird – auf der Grundlage des Pflegeberufsreformgesetzes wird bis zum Jahr 2020 die generalistische Pflegeausbildung eingeführt, welche die Altenpflege-, die Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflegeausbildung zu einem einheitlichen Berufsbild zusammenfasst – stellen sich die bildungspolitischen Reformen der Fachkraftausbildung in der Erziehung deutlich anders dar. Eine zunehmende Flexibilisierung der Erzieherausbildung soll die Attraktivität des Bildungsgangs und Berufsfeldes steigern und so einen Beitrag dazu leisten, dem Fachkräftemangel im Feld der Erziehungsberufe zu begegnen. Dabei wird die derzeit im Arbeitsfeld vorherrschende Form der traditionellen, vollzeitschulische Erzieherausbildung um neue Ausbildungsformate ergänzt. Diese werden derzeit vor allem in Form von Modellprojekten erprobt und bestehen in (vgl. König et al., im Erscheinen)

- der praxisintegrierten/-optimierten Ausbildung,
- einer Teilzeit-Ausbildung mit Anstellung in einer sozialpädagogischen Einrichtung,
- der Teilzeit-Ausbildung ohne Anstellung sowie
- diversen Sonderformen einer Ausbildung in der Erziehung.

Die vorliegenden Untersuchungsdaten legen nahe, dass die Auszubildenden von den eben beschriebenen alternativen Modellen der Erzieherausbildung noch nicht erreicht werden: Unter den Befragten ist die traditionelle

Form einer schulischen Vollzeitausbildung das Ausbildungsmodell, das mit Abstand am häufigsten besucht wird (93 Prozent, n=175).⁷ Auch die befragten AltenpflegehelferInnen qualifizieren sich ausnahmslos in Rahmen einer schulischen Vollzeitausbildung zur Fachkraft weiter (100 Prozent, n=17).

In ihrer Mehrheit durchlaufen die Befragten die volle Fachkraftausbildung (KinderpflegerInnen: 92 Prozent, n=174; AltenpflegehelferInnen: 77 Prozent, n=13), d. h. es findet keine Verkürzung der Ausbildungszeit statt, obwohl die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen einen einschlägig anerkannten Berufsabschluss besitzen. Für KinderpflegerInnen verweist ein Blick in die Ausbildungsverordnungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen auf z. T. relative hohe Hürden, die für eine Verkürzung der Fachkraftausbildung genommen werden müssen: In Bayern müssen KinderpflegerInnen für die Verkürzung der Fachkraftausbildung beispielsweise eine Prüfung ablegen (vgl. Bayerische Staatskanzlei 2017). In Nordrhein-Westfalen können an der Fachschule „[b]ereits in anderen Bildungsgängen erworbene berufliche Qualifikationen [...] auf die im Bildungsgang angestrebte Gesamtqualifikation angerechnet werden“, wobei die „Anerkennung durch die Schulleitung [erfolgt]“ (vgl. Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen 2016).

Außerdem besteht für Auszubildende in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit, das Anerkennungsjahr der Fachkraftausbildung zu verkürzen, das sich an den theoretischen Ausbildungsteil anschließt. Letzteres ist dann möglich, wenn vor der Erzieherausbildung drei Jahre in einer sozialpädagogischen Einrichtung oder in einer Einrichtung der Behindertenhilfe gearbeitet wurde und der theoretische Teil der Ausbildung zumindest mit befriedigenden Leistungen abgeschlossen worden ist (ebd.). Auf Grundlage des Altenpflegegesetzes (AltPflG) haben auch AltenpflegehelferInnen prinzipiell die Möglichkeit ihre Fachkraftausbildung um bis zu ein Jahr zu verkürzen (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2000).

AltenpflegehelferInnen und KinderpflegerInnen sind in ihrer Weiterqualifizierung zur Fachkraft mit unterschiedlichen finanziellen Rahmenbedingungen konfrontiert: Während die wenigen *Mover* unter den AltenpflegehelferInnen im Rahmen der von ihnen eingeschlagenen Fachkraftausbildungen (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) alle eine Vergütung erhalten (n=17)⁸, gibt eine Mehrheit der KinderpflegerInnen (76 Prozent, n=144) an, während ihrer Weiter-

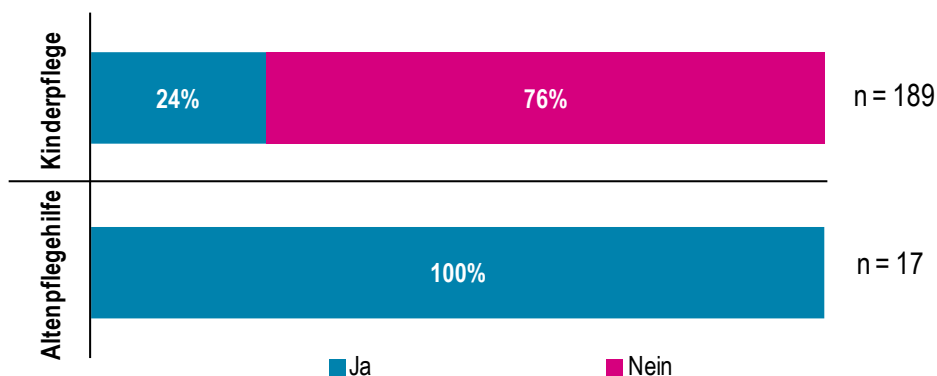
7 Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dieses Ergebnis auf eine spezifische Zusammensetzung der vorliegenden Stichprobe zurückzuführen ist bzw. muss in Bezug auf das Ergebnis berücksichtigt werden, dass die oben benannten möglichen Ausbildungsmodelle teilweise nur bundeslandspezifisch angeboten werden und somit nicht zwangsweise in den beiden Untersuchungsregionen Bayern und Nordrhein-Westfalen zu finden sind.

8 Bei sämtlichen der von den AltenpflegehelferInnen eingeschlagenen Fachkraftausbildungen handelt es sich um bundesrechtlich geregelte und vergütete Bildungsgänge.

qualifizierung zur Fachkraft nicht entlohnt zu werden (vgl. Abbildung 4). Diese Auszubildenden finanzieren sich während ihrer Fachkraftausbildung am häufigsten über den Bezug von BAföG bzw. die Berufsausbildungsbeihilfe (67 Prozent, n=96). Ihnen folgen die finanzielle Unterstützung durch die Eltern (56 Prozent, n=81) sowie das Jobben neben der Ausbildung (26 Prozent, n=38).

Mit dem Jobben neben der Fachkraftausbildung setzt sich für einige Befragte eine Doppelbelastung fort, die es bereits während der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung zu bewältigen galt: Vor dem Hintergrund einer fehlenden Ausbildungsvergütung gaben in Welle I in Abhängigkeit vom Bildungsgang sowie ihrem Zukunftsplan zwischen 14 und 33 Prozent der Befragten an, neben ihrer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe zu jobben, um sich während der Ausbildung zu finanzieren (vgl. Otremba/Walcher 2018).

Abbildung 4: Vergütung während der Fachkraftausbildung



Quelle: Eigene Darstellung

Dass die KinderpflegerInnen in ihrer Ausbildung zur Fachkraft mehrheitlich nicht entlohnt werden, muss in Zusammenhang mit der Fachrichtung betrachtet werden, in der ihre Weiterqualifizierung erfolgt: Entgegen der bundesrechtlich organisierten und vergüteten Altenpflegeausbildung ist die Ausbildung zur Fachkraft in der Erziehung landesrechtlich organisiert und wird in Bayern und Nordrhein-Westfalen für gewöhnlich nicht vergütet. Eine Ausnahme von dieser Regel bilden allerdings alternative Ausbildungsmodelle, wie sie mit der „Praxisintegrierten Ausbildung (PIA)“ oder „Optiprax“ zunehmend in der Erzieherausbildung in Bayern und Nordrhein-Westfalen etabliert werden. Diese Ausbildungsmodelle sehen für die ErzieherInnen im Rahmen ihrer Fachkraftausbildung eine Entlohnung vor. Von jenen Auszubildenden, die in der vorliegenden Untersuchung angaben, eine Ausbildungsvergütung zu erhalten (23 Prozent, n=45), absolvieren 33 Prozent (n=15) ihre Fachkraftausbildung im Kontext eines ebensolchen, spezifischen Ausbildungsmodells, z. B. der „Praxisintegrierten Ausbildung (PIA)“.

Erleben und Wahrnehmen der Fachkraftausbildung

Innerhalb der dritten Erhebungswelle wurden die *Mover* dazu befragt, wie sie ihre Fachkraftausbildung wahrnehmen und erleben. Im Einzelnen wurden Fragen zu folgenden Themenbereichen gestellt:

- Allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie Zufriedenheit mit Theorie und Praxis,
- Unterstützung bei Problemen in der Ausbildung, der Wunsch nach mehr Förderangeboten an der Schule sowie die Betreuung durch LehrerInnen/Praxisanleitungen in der Ausbildung.

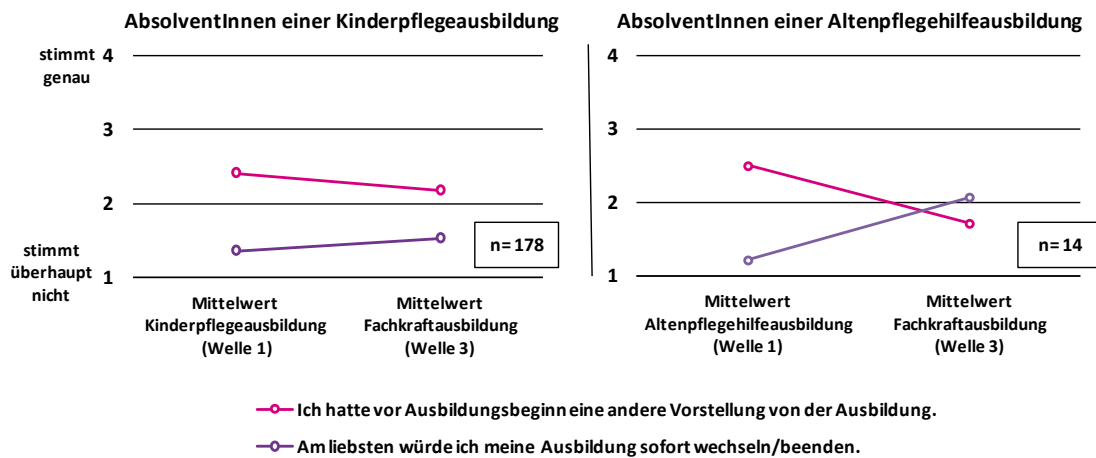
Zu den angeführten Themenbereichen wurden die Auszubildenden bereits in der ersten Welle zur Beurteilung der Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung befragt. Letzteres ermöglicht im Rahmen der vorliegenden Studie, die Einschätzungen der Befragten längsschnittlich zu vergleichen, d. h. im Vergleich von Welle I und III, und auf Veränderungen zu prüfen.⁹

Zufriedenheit in der Ausbildung

Im Hinblick auf die *allgemeine Zufriedenheit in der Ausbildung* (vgl. Abbildung 5) wird deutlich, dass die Kinderpflege- bzw. die Altenpflegehilfeausbildung weniger den Vorstellungen der Befragten entsprach als die im Anschluss eingeschlagene Fachkraftausbildung. Aufgrund ihrer Ausbildung in der Kinderpflege oder Altenpflegehilfe hatten die Befragten demnach eine konkretere Vorstellung davon, was in der Fachkraftausbildung auf sie zukommen würde. Im Vergleich zur vorgängigen Kinderpflege- bzw. Altenpflegehilfeausbildung zeichnet sich innerhalb der Fachkraftausbildung jedoch ein höheres Risiko ab, die Ausbildung vorzeitig abzubrechen. So geben die *Mover* in der Fachkraftausbildung häufiger an, diese „am liebsten“ sofort wechseln/beenden zu wollen.

9 Zur Information: Innerhalb der folgenden Abschnitte zur Zufriedenheit sowie Unterstützung und Betreuung in der Ausbildung werden durchweg nur signifikante Ergebnisse (mind. 95 Prozent Signifikanzniveau) dargestellt.

Abbildung 5: Allgemeine Zufriedenheit in der Ausbildung, Vergleich Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung und Fachkraftausbildung



Quelle: Eigene Darstellung

Das höhere Risiko für Ausbildungsabbrüche kann u. U. auf Herausforderungen zurückgeführt werden, die die Befragten in der Fachkraftausbildung – gegenüber der Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung – als größer erleben. Berücksichtigt man, dass es sich bei der Ausbildung zum/r ErzieherIn bzw. AltenpflegerIn um eine berufliche Höherqualifizierung handelt, erscheint dieses Empfinden der KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen durchaus nachvollziehbar.

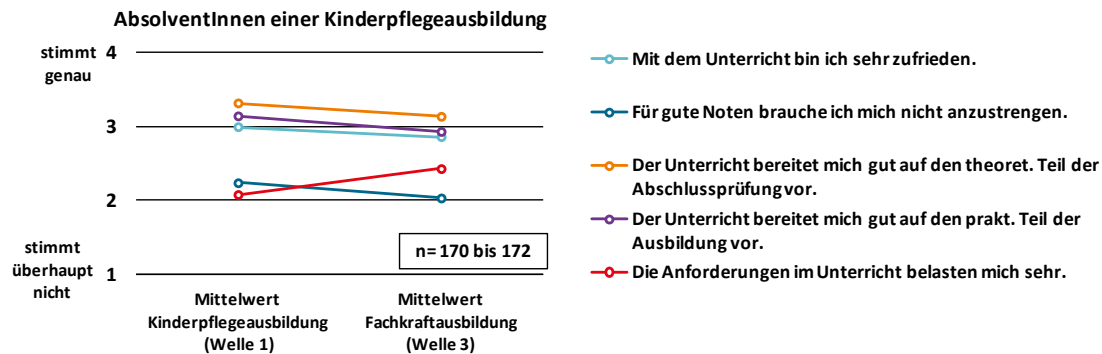
Mover in der Erziehung und Altenpflege erleben allerdings unterschiedliche Herausforderungen (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 7): *Mover* in der Ausbildung zum/r ErzieherIn zeigen sich unzufriedener mit dem fachtheoretischen Unterricht in der Schule, der sich im Vergleich zur vorgängigen Ausbildung in der Kinderpflege für sie mit größeren Anforderungen zu verbinden scheint. Die empfundene Belastung durch die Anforderungen im theoretischen Ausbildungsteil steigt unter den *Movern* von einem Mittelwert von 2,1 in der Kinderpflegeausbildung auf einen Mittelwert von 2,4 in der Fachkraftausbildung.¹⁰ Ebenfalls geringere Zustimmungswerte erreichen bei den KinderpflegerInnen in der Fachkraftausbildung Items,

- die sich auf die Zufriedenheit mit dem Unterricht sowie das Gefühl beziehen, dass dieser gut auf die Abschlussprüfung vorbereitet sowie
- auf ein Item, das die Anstrengungen betrifft, die die Auszubildenden erbringen müssen, um gute Noten zu erreichen.

¹⁰ Allgemeine Information: Alle Berechnungen zu Mittelwertvergleichen im vorliegenden Beitrag basieren auf Items, die von 1= „stimmt genau“ bis 4=„stimmt überhaupt nicht“ skaliert sind (siehe auch Abbildung 5 bis Abbildung 7).

Die Mittelwerte der betreffenden Items sinken im Vergleich der Befragungswelle I und III zwar nur schwach, jedoch kann dieses Ergebnis als ein Hinweis auf eine größere Unzufriedenheit mit höheren Anforderungen in der Fachkraftausbildung für *Mover* der Kinderpflegeausbildung betrachtet werden.

Abbildung 6: Zufriedenheit im Theorieteil, Vergleich Kinderpflege- und Fachkraftausbildung



Quelle: Eigene Darstellung

Zwar ist auch in der Altenpflegeausbildung die Belastung für die *Mover* im theoretischen Teil der Ausbildung angestiegen.¹¹ Darüber hinaus scheinen die *Mover* in der Altenpflegeausbildung jedoch insbesondere den praktischen Ausbildungsteil kritisch zu bewerten. Hier müssen jedoch die niedrigen Fallzahlen in Rechnung gestellt werden. Im Vergleich zur vorangehend absolvierten Ausbildung in der Altenpflegehilfe sind die *Mover* in der Fachkraftausbildung unzufriedener mit den Arbeitsbedingungen im praktischen Teil der Ausbildung (erste Welle: Mittelwert 3,3; dritte Welle: Mittelwert 2,6). Auch die allgemeine Zufriedenheit mit dem praktischen Ausbildungsteil sinkt unter den *Movern* der Altenpflegehilfe von einem Mittelwert von 3,3 in der ersten Welle auf 2,8 in der dritten Welle.

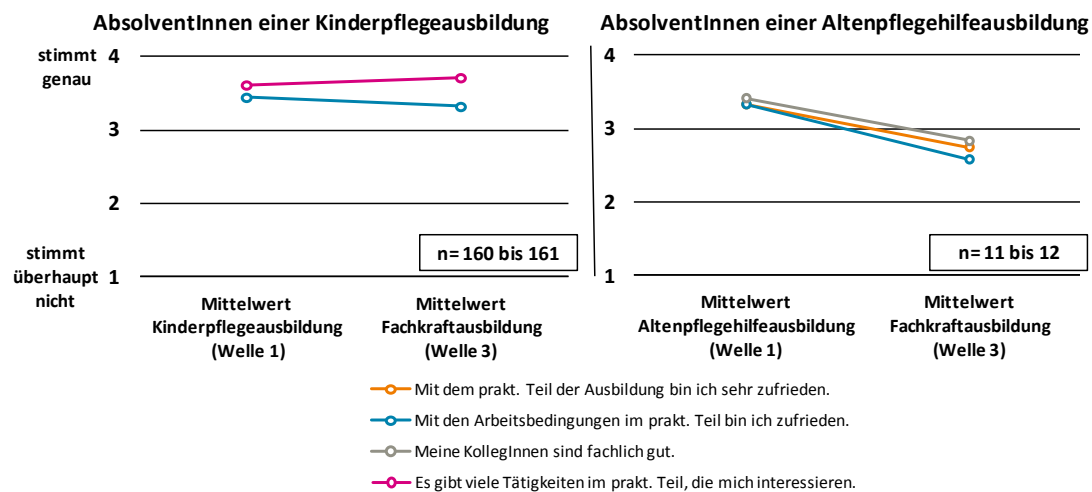
Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Arbeitsbedingungen, mit denen sich die Auszubildenden im praktischen Teil der Ausbildung konfrontiert sehen, nicht differenziert erhoben. Studien, die auf die Ausbildung im Pflegebereich fokussieren, zeigen jedoch auf, dass Auszubildende in Pflegeberufen insbesondere das Arbeiten unter Zeitdruck sowie im Schichtdienst, schweres Tragen und Heben oder ein häufiges Wechseln der Station in ihrem Ausbildungsalltag als belastend erleben (ver.di 2012). Die *Mover* der vorliegenden Untersuchung bewerten darüber hinaus die

¹¹ Da in der Altenpflege(-hilfe) keine signifikanten Ergebnisse erzielt werden können, werden diese nicht als Grafik dargestellt. Dass keine signifikanten Werte erzielt werden können, basiert auf der sehr geringen Fallzahl von n=12 bis 13.

fachliche Kompetenz ihrer KollegInnen im Vergleich zur vorgängigen Altenpflegehilfeausbildung etwas kritischer (der entsprechende Mittelwert sinkt von 3,4 in Welle I auf 2,8 in Befragungswelle III).

Bei den KinderpflegerInnen in der Fachkraftausbildung steigt zwar das Interesse an den Tätigkeiten im praktischen Ausbildungsteil (von 3,6 auf 3,7), zugleich sinkt die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen leicht von 3,4 (Welle I) auf 3,3 (Welle III).

Abbildung 7: Zufriedenheit im Praxisteil, Vergleich Kinderpflege-/Altenpflegehilfeausbildung und Fachkraftausbildung¹²



Quelle: Eigene Darstellung

Unterstützung und Betreuung in der Ausbildung

Dass *Mover* aus der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung ihre Weiterqualifizierung zur Fachkraft unterschiedlich erleben und bewerten, kann u. U. darauf zurückgeführt werden, dass die angehenden Fachkräfte im Rahmen ihrer Ausbildung auf unterschiedliche Unterstützungsstrukturen und -ressourcen zurückgreifen (können). Insbesondere *Mover* in der Fachkraftausbildung der Erziehung scheinen sich bei Problemen in der Ausbildung im Vergleich zur vorangegangenen Kinderpflegeausbildung insgesamt weniger mit Personen in ihrem sozialen Umfeld zu beraten (Familie, Freunde, Lehrer und Lehrerinnen, Personen im praktischen Teil der Ausbildung). Obwohl die *Mover* in der Erzieherausbildung im Vergleich zur vorangegangenen Kinderpflegeausbildung stärker von den Anforderungen im Unterricht belastet sind, wünschen sie sich seltener als noch in der Kinder-

12 Zur Information: Innerhalb der vorliegenden Diagramme sind, wie bei den anderen Liniendiagrammen in diesem Kapitel nur signifikante Ergebnisse (mind. 95 Prozent Signifikanzniveau) dargestellt. Deshalb sind in diesem Fall in beiden Diagrammen unterschiedliche Items dargestellt.

pflegeausbildung (mehr) schulische Förderangebote, um ihre Ausbildung erfolgreich bestehen zu können (49 Prozent, n=90 vs. 43 Prozent, n=74).

Zwar müssen bei den *Movern* der Altenpflegeausbildung die niedrigen Fallzahlen berücksichtigt werden, wie sich zeigt bleibt in dieser Gruppe der Auszubildenden jedoch das Unterstützungsniveau von Eltern, PartnerIn und MitschülerInnen bei Problemen in der Ausbildung im Vergleich zur Altenpflegehilfeausbildung gleich. Die Unterstützung durch Personen in der Schule (hierzu zählen z. B. Lehrkräfte oder SchulsozialarbeiterInnen) hat im Vergleich zur vorangegangenen Altenpflegehilfeausbildung sogar noch etwas zugenommen. Auch wünscht sich ein größerer Teil der *Mover* in der Altenpflegeausbildung mehr schulische Förderangebote als in der vorangegangenen Altenpflegehilfeausbildung (29 Prozent in Welle I und 46 Prozent in Welle III).

Die Betreuung von Lehrkräften im praktischen Teil der Ausbildung hat in beiden Bildungsgängen von der Kinderpflege-/Altenpflegehilfe zur Fachkraftausbildung abgenommen (von der Kinderpflege- zur jeweiligen Fachkraftausbildung von 98 auf 94 Prozent und von der Altenpflegehilfe- zur Altenpflegeausbildung von 94 auf 77 Prozent), befindet sich jedoch – insbesondere bei den AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung – in der Fachkraftausbildung immer noch auf einem sehr hohen Niveau.

Auch die Betreuung von Praxisanleitungen im praktischen Teil der Ausbildung hat zwar von der ersten Welle bis zur dritten Welle (leicht) abgenommen. Mit 98 Prozent werden die AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung jedoch in ihrer Fachkraftausbildung fast vollständig und die Altenpfleger zu 83 Prozent von PraxisanleiterInnen betreut.

Exkurs: Personen, die ihre Fachkraftausbildung am liebsten sofort beenden würden

Wie bei der Darstellung zur Zufriedenheit mit der Ausbildung deutlich wurde, birgt die Fachkraftausbildung – im Vergleich zur Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung – ein etwas höheres Risiko für Ausbildungsabbrüche, auch wenn sich der Wert immer noch auf einem niedrigen Niveau bewegt (der Mittelwert der Zustimmung zum Item „Am liebsten würde ich die Ausbildung sofort beenden“ ist bei AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung von 1,4 auf 1,5 gestiegen, bei AbsolventInnen einer Altenpflegehilfeausbildung von 1,2 auf 2,1). Zwar stehen hinter den erhöhten Zustimmungsraten wenige Personen (AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung n=24, AbsolventInnen einer Altenpflegehilfeausbildung n=4). Nichtsdestotrotz soll in einem kurzen Exkurs näher auf diese Gruppe eingegangen werden, da sie wichtige Hinweise darauf liefern kann, worin sich Ausbildungs-

abbrüche begründen und wie sie eventuell vermieden werden können.¹³

Motivierung zur Fachkraftausbildung

Auffällig ist, dass im Vergleich zu jungen Menschen, die angeben, dass die Fachkraftausbildung ihre „eigene Idee war“, Befragte, die von außen zur Weiterqualifizierung motiviert wurden, häufiger Abbruchswünsche äußern (eigene Idee: 38 Prozent; durch praktische Ausbildungsstätte motiviert: 46 Prozent; durch Schule motiviert: 50 Prozent).

Erleben und Wahrnehmen der Ausbildung

Potentiell Abbrechende scheinen eine höhere Belastung – sowohl im Theorie- als auch im Praxisteil der Ausbildung – zu erleben. Außerdem wird diese Gruppe weniger häufig im praktischen Teil ihrer Ausbildung von Lehrkräften betreut als diejenigen, die die Fachkraftausbildung zweifelsfrei fortführen möchten. Die potentiell Abbrechenden wünschen sich zudem mehr Unterstützungs- und Förderangebote an ihrer Schule. Im Praxisteil scheint für sie vor allem die Anwendung der in der Theorie gelernten Inhalte problematisch zu sein.

Wie sehr sich die potentiell Abbrechenden von der Fachkraftausbildung in der Freizeit eingeschränkt fühlen, scheint ebenfalls einen Einfluss auf ihre Überlegungen zu haben: So fühlen sich mehr Befragte, die darüber nachdenken, ihre Ausbildung abzubrechen, in ihrer Freizeit von der Ausbildung eingeschränkt als diejenigen, die bei der Weiterbildung bleiben möchten. Dies zeichnet sich bei der Frage danach ab, ob die Befragten Probleme haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen: „Immer“ oder „häufig“ wird von 67 Prozent der potentiell Abbrechenden angegeben; unter denjenigen, die ihre Ausbildung weiterführen möchten, sind es lediglich 42 Prozent.

Ausbildungsmodelle

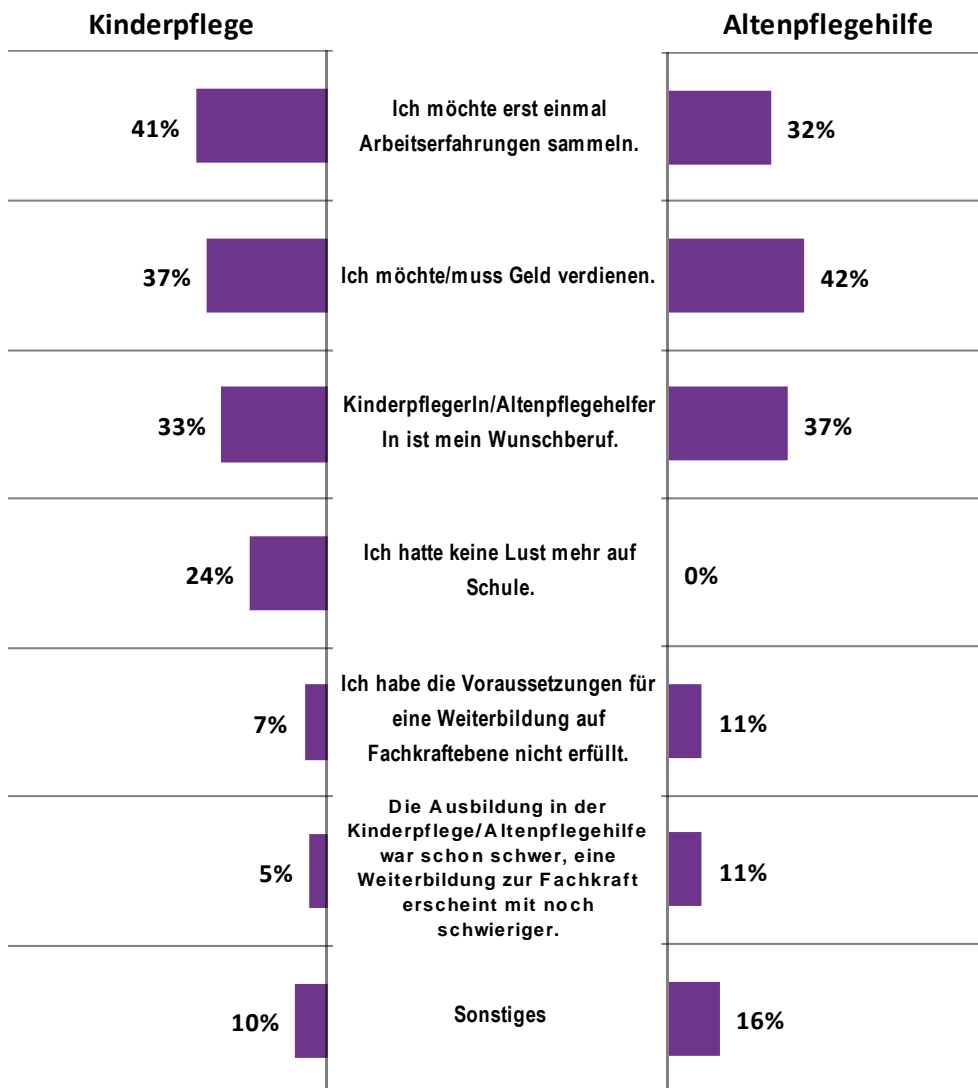
Befragte, die dazu tendieren, die Fachkraftausbildung abzubrechen, erhalten seltener eine finanzielle Unterstützung von ihren Eltern als die Gruppe derer, die ihre Ausbildung ohne Zweifel weiterführen möchte. Dieses Ergebnis deutet darauf, dass sich hinter Abbruchswünschen auch eine Finanzierungsproblematik der Ausbildung verbergen kann, die Ausbildungsabbrüche begünstigt.

13 Dabei werden nur die AbsolventInnen der Kinderpflegeausbildung in den Blick genommen, die Fallzahl der AbsolventInnen einer Altenpflegehilfeausbildung ist mit n=4 zu gering, um Unterschiede darstellen und sinnvoll interpretieren zu können.

3.2.2 Stayer: Beschäftigungsmodelle, Beurteilung des Arbeitsalltags und Einflussfaktoren auf ihre Weiterqualifizierungsabsichten

Zu den drei wichtigsten Gründen, warum *Stayer* mit Ausbildungsende den Weg der Berufstätigkeit wählen, zählen zum einen der Wunsch danach, erst einmal Arbeitserfahrungen sammeln zu wollen (KinderpflegerInnen: 41 Prozent, n=70, AltenpflegehelferInnen: 32 Prozent, n=6) sowie zum anderen, dass die Kinderpflege- oder Altenpflegehilfe der Wunschberuf ist, in welchem die Befragten arbeiten möchten (KinderpflegerInnen: 33 Prozent, n=56; AltenpflegehelferInnen: 37 Prozent, n=7). Dass die *Stayer* die Kinderpflege oder Altenpflegehilfe als ihren Berufswunsch angeben, stimmt mit den Ergebnissen der ersten Projektphase überein, mit deren Daten für die *Stayer* eine hohe intrinsische Ausbildungs- und Berufswahlmotivation herausgearbeitet werden konnte (vgl. Otremba/Walcher 2018). Dass zudem etwas mehr als jeder dritte Befragte antwortet, als KinderpflegerIn bzw. AltenpflegehelferIn zu arbeiten, da man „Geld verdienen muss/möchte“, lässt vermuten, dass hinter der Einmündung in das Berufsfeld zumindest in einigen Fällen auch ökonomische Gründe stehen, aufgrund derer die betroffenen *Stayer* sich die Weiterqualifizierung zur Fachkraft schlichtweg nicht leisten können.

Abbildung 8: Gründe der Stayer gegen eine Fachkraftausbildung nach Bildungsgang



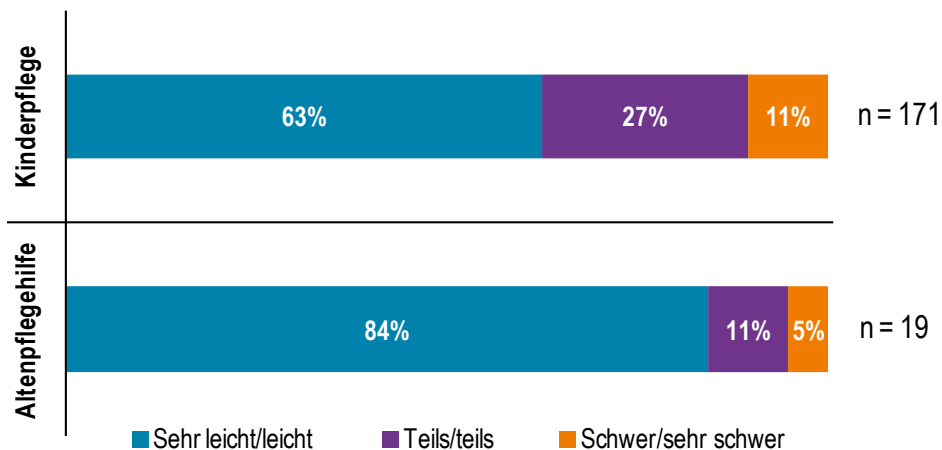
Prozent der Fälle (Mehrfachnennungen möglich); Kinderpflege: n=171, Altenpflegehilfe: n=19, absteigend sortiert nach der Häufigkeit der Nennungen der AbsolventInnen einer Kinderpflegeausbildung

Quelle: Eigene Darstellung

Ähnlich wie bei den *Movern*, fungieren auch im Falle der *Stayer* die Berufsfachschule und/oder praktische Ausbildungsstätte eher selten als Gatekeeper zur Aufnahme der Berufstätigkeit. KinderpflegerInnen (68 Prozent, n=110) wie auch AltenpflegehelferInnen (84 Prozent, n=16) geben mehrheitlich an, dass die Idee, mit Ausbildungsende in die Berufstätigkeit zu gehen, ausschließlich die eigene war.

Die unterschiedlichen Fallzahlen der Befragten berücksichtigend, scheint sich die Einmündung in das Berufsleben für die AltenpflegehelferInnen leichter zu gestalten als für die KinderpflegerInnen: Ca. 84 Prozent der AbsolventInnen in der Altenpflegehilfe fanden es „sehr leicht bzw. leicht“, ihre aktuelle Anstellung zu finden. Unter den KinderpflegerInnen stimmen dieser Aussage 63 Prozent der Befragten zu (n=100). Worin genau die Hürden bestehen, welchen insbesondere KinderpflegerInnen bei der Einmündung in das Berufsfeld zu begegnen scheinen, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht aufklären. Trotz eines prinzipiell hohen Bedarfs an Personal in den Erziehungsberufen, fiel der Zuwachs an KinderpflegerInnen im Jahr 2016 im Vergleich zu den vorgängigen Jahren leicht rückläufig aus (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Vorstellbar ist, dass Kindertageseinrichtungen bei der Suche nach geeignetem Personal vor allem nach Fachkräften, d. h. ErzieherInnen, Ausschau halten, und diese gegenüber KinderpflegerInnen bevorzugt einstellen.

Abbildung 9: Einmündung in das Berufsfeld aus Sicht der Stayer nach Berufsabschluss



Quelle: Eigene Darstellung

Kindertageseinrichtungen, in deren Rahmen Kinder im Alter von 0 bis zu 6 Jahren betreut werden, bilden für die Mehrheit der KinderpflegerInnen das berufliche Umfeld, in das sie mit Ausbildungsende einmünden (90 Prozent, n=130). AltenpflegehelferInnen scheinen vorwiegend in den Bereich der stationären Pflege überzugehen (82 Prozent; n=14).

Dass *Stayer* ein besonders Potenzial bergen, dem Fachkräftemangel im Feld der Erziehungs- und Pflegeberufe zu begegnen, bestätigt sich – wie auch im Rahmen der ersten Erhebungswelle (vgl. hierzu Otremba/Walcher 2018) – mit den Daten der vorliegenden Untersuchung: Mit Blick in die Zukunft können sich sowohl die KinderpflegerInnen (73 Prozent, n=116) als auch die AltenpflegehelferInnen (90 Prozent, n=17) häufig vorstellen, eine Weiterqualifizierung auf Fachkräftebene zu beginnen.

Beschäftigungsmodelle

Die Bedingungen, unter denen die Berufsanfänger im Feld der Kindertagesbetreuung sowie der Altenpflege arbeiten, bilden die Hintergrundfolie für ihr Erleben und Wahrnehmen des Berufseinstiegs sowie der ersten beruflichen Erfahrungen, die gesammelt werden. Die Beschäftigungsmodelle differieren sowohl zwischen als auch innerhalb der Berufsfelder z. T. erheblich.

In der Altenpflegehilfe stellt sich das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitanstellungen fast ausgeglichen dar (Vollzeit: 47 Prozent, n= 9; Teilzeit: 53 Prozent, n=10). Der größte Teil an Vollzeitbeschäftigten finden sich unter den KinderpflegerInnen (72 Prozent, n=115), allerdings gibt unter diesen auch knapp jede/r Dritte an, in Teilzeit zu arbeiten (28 Prozent, n=45). Der relativ hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Altenpflege sowie den Erziehungsberufen muss im Zusammenhang betrachtet werden mit den spezifischen Beschäftigungsstrukturen, die beide Berufsfelder prägen: Als „typisch“ weibliche Tätigkeitsfelder sind die Altenpflege sowie die Kindertagesbetreuung traditionell durch einen hohen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit geprägt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Die AQUA-Studie verweist zudem auf einen Zusammenhang zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und dem beruflichen Qualifikationsniveau: Demnach sind KinderpflegerInnen im Vergleich zu Fachkräften der Erziehung deutlich häufiger in Teilzeit angestellt (Schreyer et al. 2014; vgl. hierzu auch GEW 2010).

Teilzeitbeschäftigte AltenpflegehelferInnen sind mehrheitlich mit ihrem zeitlichen Arbeitsumfang pro Woche zufrieden (70 Prozent, n=7). KinderpflegerInnen, die in Teilzeit arbeiten, würden demgegenüber häufig gerne mehr Stunden pro Woche arbeiten (71 Prozent, n=32). Letzteres lässt darauf schließen, dass insbesondere die Teilzeitbeschäftigung im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung von BerufsanfängerInnen nicht immer freiwillig gewählt wird, sondern vielmehr auch aufgrund äußerer Zwänge in Kauf genommen werden muss.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erwerbsmodelle (Voll- und Teilzeit) variiert die wöchentliche Arbeitszeit der KinderpflegerInnen und der AltenpflegehelferInnen z. T. erheblich, für KinderpflegerInnen beispielsweise zwischen 5 und 35 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der KinderpflegerInnen liegt bei 29 Stunden, in der Altenpflegehilfe bei 25 Stunden.

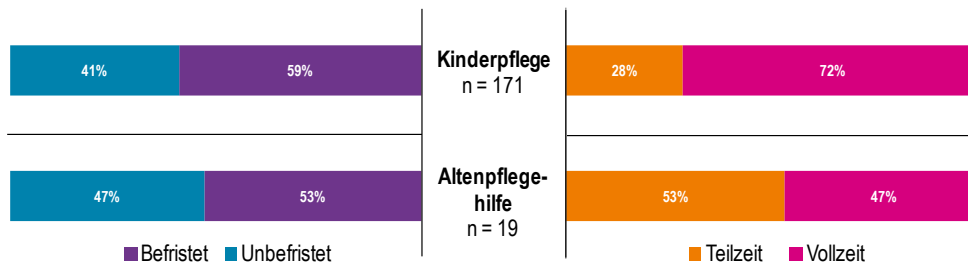
Die Angaben, die die Befragten zu ihrem Verdienst machen, streuen sowohl unter den KinderpflegerInnen als auch unter den AltenpflegehelferInnen sehr stark (unter den KinderpflegerInnen liegt das Minimum bei 650 Euro Netto im Monat, das Maximum bei 1.815 Euro).¹⁴ Im Durchschnitt

¹⁴ Es muss berücksichtigt werden, dass es sich bei der Angabe zum Verdienst um eine freiwillige Information handelt. Dementsprechend haben nicht alle der Stayer ihren Ver-

haben die berufstätigen KinderpflegerInnen ein monatliches Netto-Einkommen von 1.478 Euro zur Verfügung, AltenpflegehelferInnen weisen ein durchschnittliches Netto-Einkommen von 1.300 Euro auf. Die starke Streuung des Verdienstes ist Resultat der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle. Studien, die auf den Bereich der Pflege oder Erziehung fokussieren, problematisieren darüber hinaus jedoch auch unterschiedliche Vergütungssprachen, die sich über die tarifliche Bindung von Betrieben, Trägern und Arbeitgebern ergeben. Häufiger als andere Berufsgruppen in der Pflege oder der Erziehung werden insbesondere AltenpflegehelferInnen nicht-tariflich entlohnt (vgl. hierzu Stoll et al. 2014, Bispinck et al. 2012).

Unabhängig davon, ob KinderpflegerInnen oder AltenpflegehelferInnen in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, stehen sie meist in einem befristeten Arbeitsverhältnis (KinderpflegerInnen: 59 Prozent, n=94; AltenpflegehelferInnen 53 Prozent, n=10). Befristungen sind für BerufsanfängerInnen generell üblich (vgl. Hohendanner et al. 2015; Schreyer et al. 2014). Außerdem ist der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Berufsfeld der frühen Bildung höher als auf dem Gesamtarbeitsmarkt (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Die AQUA-Studie verweist zudem darauf, dass das Risiko für eine befristete Anstellung mit dem Qualifikationsniveau zusammenhängt: Gegenüber Fachkräften der Erziehung sind KinderpflegerInnen demnach häufiger von Befristungen betroffen (vgl. Schreyer et al. 2014, vgl. hierzu auch Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017).

Abbildung 10: Rahmenbedingungen in der Berufstätigkeit nach Berufsabschluss der Stayer



Quelle: Eigene Darstellung

dienst angegeben. Unter den KinderpflegerInnen lag der Anteil bei 49 Prozent (n=83), unter den AltenpflegehelferInnen bei 32 Prozent (n=6).

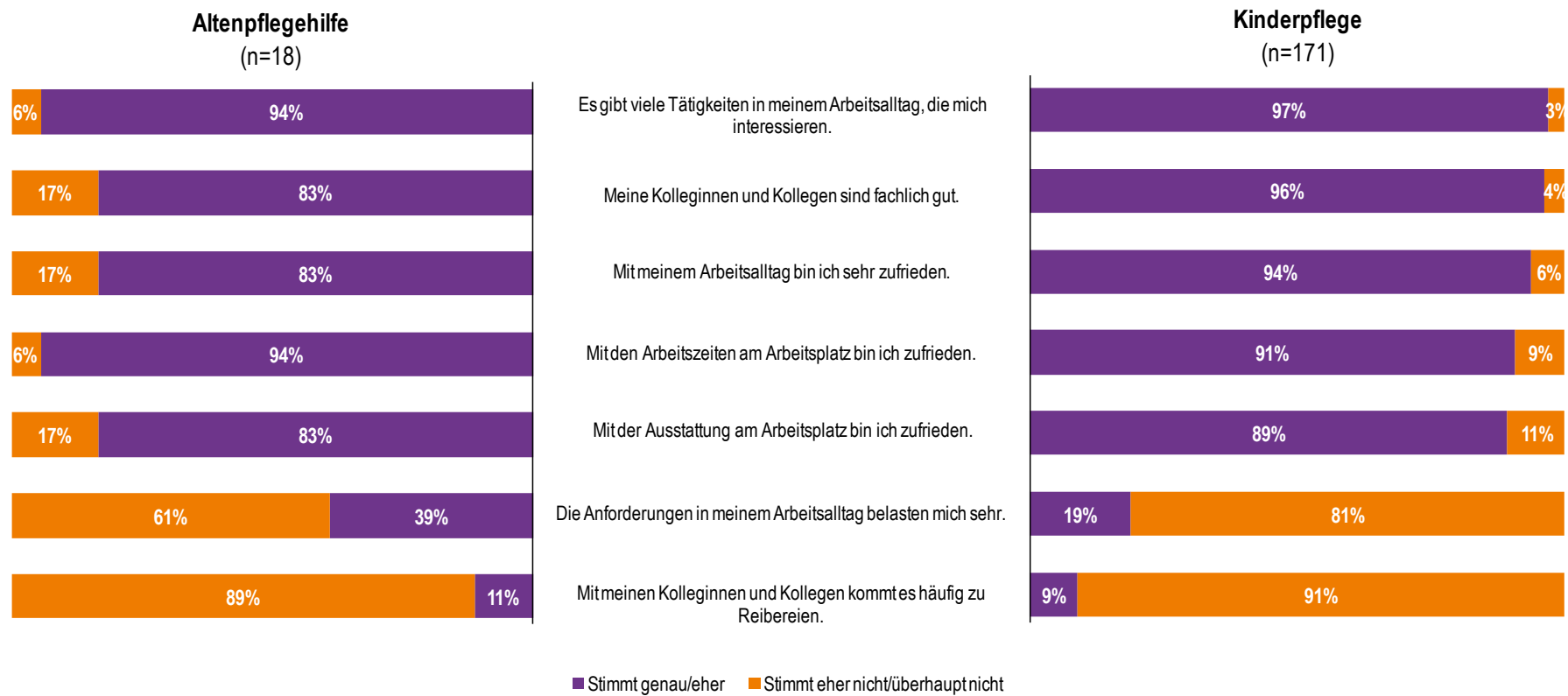
Beurteilung des Arbeitsalltags

Trotz der z. T. sehr unterschiedlichen Bedingungen, unter denen die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen arbeiten, bewerten die Befragten ihren Arbeitsalltag insgesamt mehrheitlich positiv. Überwiegend erleben KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen ihre Aufgabenbereiche als interessant (KinderpflegerInnen: 97 Prozent, n=154; AltenpflegehelferInnen: 94 Prozent, n=17) und haben zu den KollegInnen ein weitestgehend gutes Verhältnis (KinderpflegerInnen: 91 Prozent, n=145; AltenpflegehelferInnen: 89 Prozent, n=16; vgl. hierzu Schreyer et al. 2014).

Einzig die Anforderungen, die die Berufstätigen in ihrem Alltag zu bewältigen haben, empfinden rund 20 Prozent der befragten KinderpflegerInnen als hoch (n=30). Der diesbezügliche Anteil unter den AltenpflegehelferInnen fällt noch etwas höher aus (39 Prozent), allerdings müssen in dieser Gruppe der Befragten die niedrigen Fallzahlen beachtet werden (n=7).

Welche Anforderungen von den Befragten als belastend empfunden werden, wurde im Rahmen der vorliegenden Studie nicht differenziert abgefragt. Studien, die auf das Feld der Erziehungs- und Pflegeberufe fokussieren, deuten jedoch darauf hin, dass Fachkräfte in Kitas und Pflegeeinrichtungen z. T. ähnliche Anforderungen als belastend erleben: Hierzu gehören u. a. ein hoher Zeitdruck im beruflichen Alltag, Schichtdienst in den Pflegeberufen sowie körperliche Belastungen, die z. B. über ungünstige Körperhaltungen beim Spielen und Basteln mit Kindern bzw. dem Umlagern von Patienten oder schwerem Tragen entstehen (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014, GEW 2007, GEW Baden-Württemberg 2004).

Abbildung 11: Erleben und Wahrnehmen des beruflichen Alltags nach Berufsabschluss der Stayer



Quelle: Eigene Darstellung

Einflussfaktoren auf die Weiterqualifizierungsabsichten der Stayer

Nachfolgend wird dargestellt, welche Merkmale einen Einfluss darauf haben, ob sich die befragten *Stayer* vorstellen können, in Zukunft eine Fachkraftausbildung zu beginnen. Unter Rückgriff auf binäre, regressionsanalytische Berechnungen werden dazu zwei Gruppen von Auszubildenden in den Blick genommen:

- Befragte, die sich vorstellen können, sich später einmal im gelernten Berufsfeld weiter zu qualifizieren (Altenpflegehilfe n=17, Kinderpflege n=115) und
- Befragte, die sich nicht vorstellen können, sich später zur Fachkraft weiter zu qualifizieren (Altenpflegehilfe n=2, Kinderpflege n=43)¹⁵.

Die regressionsanalytischen Berechnungen¹⁶ (vgl. Tabelle 4) weisen drei signifikante Ergebnisse aus (siehe Markierung mit Stern sowie graue Einfärbung innerhalb der Tabelle), die vor allem verantwortlich dafür zu sein scheinen, dass *Stayer* für sich eine Fachkraftausbildung ausschließen.¹⁷

Hierzu gehören:

1) *ein befristeter Arbeitsvertrag*: Ein befristetes Anstellungsverhältnis reduziert die Motivation für eine spätere Weiterqualifikation.

Wenn die *Tätigkeit als KinderpflegerIn dem Wunschberuf entspricht* (2), so hat dies ebenfalls einen negativen Effekt auf Weiterqualifizierungsabsichten. Personen mit Berufswunsch KinderpflegerIn besitzen demnach eine hohe intrinsische Motivation an ihrem Tätigkeitsbereich und verbleiben einfach deshalb im Feld, da sie mit ihrem Beruf zufrieden sind.

Je eher 3) die Kinderpflegeausbildung bereits als schwer eingeschätzt wird und die Fachkraftausbildung dementsprechend als noch schwieriger,

15 Da die Fallzahlen in der Altenpflegehilfe zu gering sind, um valide Ergebnisse zu erzielen, werden im Folgenden keine regressionsanalytischen Berechnungen für die befragten AbsolventInnen der Altenpflegehilfeausbildung berechnet.

16 Da die Regressionskoeffizienten einer logistischen Regression schwierig zu interpretieren sind, werden die Ergebnisse in Form von Odds Ratios dargestellt. Odds Ratios stellen das Chancenverhältnis zwischen abhängiger und der jeweils unabhängigen Variablen dar und können Werte von 0 bis $+\infty$ annehmen. Werte unter 1 sind als geringere Chance, Werte über 1 als höhere Chance, dass das Ereignis (dass sich die Befragten später eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft vorstellen können) eintritt, zu interpretieren (vgl. Kohler/Kreuter 2008: 262 ff.). Innerhalb der Regressionstabellen ist jeweils anhand des p-Wertes angegeben, ob bzw. auf welchem Niveau die Ergebnisse signifikant sind. Zur Beurteilung der Güte der einzelnen Modelle innerhalb der durchgeführten Regressionsanalysen dient das Pseudo-R² von McFadden, welches verwendet wird, um den Anteil der erklärten Varianz einer abhängigen Variablen durch ein statistisches Modell zu messen (vgl. Backhaus et al. 2011: 269). Laut Literatur sind Werte ab 0,2 akzeptabel und ab 0,4 als gut zu bewerten (vgl. Constanzo et al. 1982; Hensher und Johnson 1981). Das Pseudo-R² nimmt in im dritten Modell einen Wert von 0,145 an. Dieser Wert suggeriert, dass sich das vorliegende Modell an ein akzeptables statistisches Modell annähert.

17 Die in Tabelle 4 dargestellten nicht signifikanten Einflüsse (=alle Ergebnisse ohne Sternchen und graue Einfärbung) wurden in der Tabelle mit aufgeführt, um aufzuzeigen, welche Merkmale einen Einfluss auf die Weiterqualifizierungsabsichten der *Stayer* haben könnten.

umso geringer fällt auch die Chance aus, dass ein *Stayer* eine Weiterqualifizierung auf Fachkräfteebene in Erwägung zieht.

Tabelle 4: Binäre logistische Regression zu den Weiterqualifizierungsabsichten zur Fachkraft (Kinderpflege)

Zu erklärende Variable:
Fachkraftausbildung in Zukunft vorstellbar

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Rahmenbedingungen der Tätigkeit als KinderpflegerIn			
Arbeitsvertrag befristet (Ref.: unbefristet)	0,448*	0,454	0,366*
Arbeitsumfang Vollzeit (Ref.: Teilzeit)	1,061	0,840	0,689
Erleben und Wahrnehmen des Arbeitsalltages			
Mit meinem Arbeitsalltag bin ich sehr zufrieden.		1,490	1,434
Es gibt viele Tätigkeiten in meinem Arbeitsalltag, die mich interessieren.		6,207	8,073
Mit den Arbeitszeiten am Arbeitsplatz bin ich zufrieden.		0,500	0,666
Mit der Ausstattung am Arbeitsplatz bin ich zufrieden.		1,367	1,669
Die Anforderungen in meinem Arbeitsalltag belasten mich sehr.		1,474	1,821
Meine Kolleginnen und Kollegen sind fachlich gut.		0,393	0,447
Mit meinen Kolleginnen und Kollegen kommt es häufig zu Reibereien.		0,410	0,307
Gründe für die Entscheidung zur Arbeit als KinderpflegerIn (und gegen eine Fachkraftausbildung)			
Ich hatte keine Lust mehr auf Schule.			0,627
Kinderpflege ist mein Wunschberuf.			0,326*
Ich möchte/muss Geld verdienen.			0,770
Ich habe die Voraussetzungen für eine Weiterbildung auf Fachkräfteebene nicht erfüllt.			0,399
Ich möchte erst einmal Arbeitserfahrungen sammeln.			1,219
Die Ausbildung in der Kinderpflege war schon schwer, eine Weiterbildung zur Fachkraft erscheint mir noch schwieriger.			0,191*
Sonstiges			0,222*
n=	158	157	157
Pseudo R^2	0,024	0,061	0,145

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Quelle: Eigene Darstellung

4. Fazit – Schlussbetrachtung und weiterführende Forschungsfragen

Mit der hier vorliegenden Studie wurde untersucht, inwieweit AbsolventInnen der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung ihren unmittelbar nach der Ausbildung eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufswege verstetigen und welche Herausforderungen und Anforderungsstrukturen damit für sie verbunden sind. Im Folgenden werden zentrale Befunde sowie Handlungsempfehlungen vorgestellt, die aus den Analysen der dritten Erhebungswelle abgeleitet werden können. Bezüglich der Verallgemeinerbarkeit muss zum einen berücksichtigt werden, dass die Studie in zwei Bundesländern (Bayern und Nordrhein-Westfalen) durchgeführt wurde, mit einer ähnlich ausgerichteten Organisation und Ausgestaltung der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung sowie der Fachkraftausbildung. Zum anderen sind die Limitierungen der Stichprobe und der Fallzahlen speziell für die AltenpflegerInnen in Rechnung zu stellen.

Haben sich *Mover* und *Stayer* einmal für einen Ausbildungs- und Berufsweg entschieden, so behalten sie diesen weitestgehend bei. Unter den *Movern* bilden Ausbildungsabbrüche in der Fachkraftausbildung eine Ausnahme. Trotz der in diesem Sinne deutlich werdenden Verstetigung der Ausbildungswege werden auf Basis der dritten Erhebungswelle einige Handlungsanforderungen deutlich, denen es zu begegnen gilt, um einem möglichst großen Teil der Auszubildenden ein erfolgreiches Durchlaufen der Fachkraftausbildung zu ermöglichen. Letzteres erscheint insbesondere geboten, da die Aufnahme einer Fachkraftausbildung mit einem höheren Abbruchrisiko einherzugehen scheint als noch die vorgängige Kinderpflege- oder Altenpflegehilfeausbildung.

Ausbau flexibilisierter Ausbildungsmodelle

- Die Flexibilisierung der Fachkraftausbildung mittels Teilzeit-, praxisintegrierter und vergüteter Ausbildungsmodelle wird auf der bildungspolitischen Ebene mit einer Attraktivitätssteigerung insbesondere der Erziehungsberufe verbunden und fokussiert auf die Ansprache neuer Zielgruppen. In der Praxis wird bisher nur ein marginaler Teil an Auszubildenden von diesen flexiblen Ausbildungsmodellen erreicht. Ein weiterer Ausbau dieser Angebote kann damit als ein wichtiger Baustein für die Fachkräftegewinnung betrachtet werden.
- Ebenfalls mit Bezug zur vermehrten Fachkräftegewinnung wären Möglichkeiten zu überdenken, ob und wie die Inhalte einer Kinderpflege- sowie Altenpflegehilfeausbildung im Rahmen einer Weiterbildung zur Fachkraft (einfacher) anerkannt werden können. Mehrheitlich geben die Befragten an, für ihren Abschluss die volle Fachkraftausbildung durchlaufen zu müssen. Nicht selten legen KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen auf ihrem Weg zur Fachkraft damit relativ lange Ausbil-

dungszeiten zurück, die vier bzw. fünf Ausbildungsjahre umfassen. Inwiefern die z. T. langen Ausbildungszeiten abschreckend auf KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen wirken und der Aufnahme eine Weiterbildung auf Fachkräfteebene damit im Wege stehen, könnte eine interessante Forschungsfrage für weiterführende Forschungsvorhaben bilden.

Mehr Förderangebote institutionalisieren

- Die Fachkraftausbildung wird als berufliche Höherqualifizierung von gestiegenen Anforderungen im theoretischen Teil der Fachkraftausbildung begleitet. Sie werden von einem nicht unerheblichen Teil der Befragten – insbesondere in der Fachkraftausbildung der Erziehung – als belastend empfunden. Anhand der vorliegenden Daten zeichnet sich somit – gleich der ersten Erhebungswelle – die Notwendigkeit ab, im schulischen Teil der Ausbildung Unterstützungsstrukturen für die jungen Menschen zu etablieren und auszubauen, die ihnen bei der Bewältigung schulischer Problemlagen helfen. Dass sich die Handlungsempfehlungen an dieser Stelle mit jenen der vorangegangenen Erhebungswellen decken, kann auf den vollzeitschulischen Charakter zurückgeführt werden, der gleichermaßen die Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung sowie die sich anschließende Fachkraftausbildung kennzeichnet. Schulische Förderstrukturen, die sich als bedingt ausreichend für die Bedarfe und Problemlagen der Auszubildenden erweisen, scheinen somit u. U. ein Problem von Ausbildungsgängen zu bilden, die im Schulberufssystem verortet sind.
- Keine Aussagen können anhand der vorliegenden Daten dazu getroffen werden, wie sich die empfundenen Anforderungen im theoretischen Teil der Fachkraftausbildung langfristig auf die Ausbildungsverläufe der *Mover* auswirken. Hier würden sich Untersuchungen als aufschlussreich erweisen, die die Auszubildende über den gesamten Verlauf ihrer Fachkraftausbildung wiederholt befragen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen im praktischen Ausbildungsteil

- Insbesondere *Mover* in der Altenpflege bewerten den praktischen Teil der Fachkraftausbildung als kritisch. Handlungsbedarfe zeichnen sich in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ab und betreffen hier zum einen die fachliche Anleitung durch KollegInnen. Weitergehende Studien, die auf den Pflegebereich fokussieren, verweisen zum anderen auf das Arbeiten unter Zeitdruck sowie den Schichtdienst und das sogenannte „Stationshopping“ als weitere Arbeitsbedingungen, die von Auszubildenden im Pflegebereich als belastend empfunden werden (ver.di 2012).
- Auch in Bezug auf die im praktischen Ausbildungsteil erfahrenen Belastungen lassen sich auf Basis der vorliegenden Daten keine Aussagen über langfristige Effekte auf die Ausbildungsverläufe der *Mover* treffen.

Als aufschlussreich würden sich deshalb auch an dieser Stelle Untersuchungen erweisen, die Auszubildende über den gesamten Verlauf ihrer Fachkraftausbildung wiederholt befragen.

Zahlung einer Ausbildungsvergütung zum Abbau finanzieller Belastungen

- Von der Einführung einer Ausbildungsvergütung würden nicht nur *Mover* in der Fachkraftausbildung der Erziehung profitieren, die bisher – von spezifischen Ausbildungsmodellen abgesehen – in Bayern und Nordrhein-Westfalen unvergütet ist und einige Befragte mit der Herausforderung einer Nebentätigkeit zur Ausbildungsfinanzierung konfrontiert. Vielmehr könnte sich eine vergütete Ausbildung auch für rund jeden dritten *Stayer* als relevant erweisen, der die Aufnahme der Berufstätigkeit nach der Kinderpflege- und Altenpflegehilfeausbildung mit der Notwendigkeit des Geldverdienens begründet.

Ausbau von Beratungsstrukturen zu Weiterqualifizierungsmöglichkeiten

- Sowohl *Mover* als auch *Stayer* haben fast in jedem zweiten Fall die Entscheidung über ihren Berufs- und Ausbildungsweg ohne Rückbezug auf die Berufsfachschule oder die praktische Ausbildungsstätte getroffen. Dies legt nahe, dass KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen von einem Ausbau von Beratungsstrukturen in Theorie und Praxis profitieren könnten, in deren Rahmen sie über ihre Weiterqualifizierungsmöglichkeiten auf Fachkräfteebene aufgeklärt werden. Seitens der Berufsfachschulen und praktischen Ausbildungsstätten setzt dies voraus, dass die zentralen Bezugspersonen für die Auszubildenden auf ihre beratende Tätigkeit zum Übergang in eine Fachkraftausbildung vorbereitet sind.

Beschäftigungsbedingungen für *Stayer* verbessern

- KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen stehen zu einem großen Teil in befristeten Arbeitsverhältnissen auf Teilzeitbasis und berichten – insbesondere im Bereich der Erziehung – von Hürden, denen sie bei ihrem Berufseinstieg begegnen. Alle drei der benannten Aspekte erscheinen insofern überraschend, als es sich bei den Erziehungs- und Pflegeberufen um Berufsfelder mit einem besonderen Personalmangel handelt. Dementsprechend gilt es im gesellschaftspolitischen Diskurs das Blickfeld für die sogenannten Assistenz- bzw. Helferberufe zu weiten. Außerdem gilt es die damit verbundenen prekären Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der zunehmend eingeforderten Professionalisierung und der damit verbundenen Einschränkung der Einsatzmöglichkeiten der Assistenz- und Helferberufe in diesem Berufsfeld zu problematisieren.

Nachhaltige Weiterbildungsstrategien für Berufstätige etablieren

- Ein Großteil der *Stayer* kann sich mit Blick in die Zukunft eine Weiterbildung auf Fachkrfebene vorstellen. Dieses Potenzial zu nutzen, stellt eine zentrale Aufgabe dar. Ein erster wichtiger Schritt bedeutet in diesem Zusammenhang die kritische Auseinandersetzung mit den mehrheitlichen Befristungen, unter denen die KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen ihre Berufstätigkeit zu einem erheblichen Anteil antreten. So lassen diese Befristungen seitens der Berufstätigen die Motivation für eine Weiterqualifizierung auf Fachkrfebene sinken. Als gleichmaßen gewinnbringend für die sozialen Einrichtungen wie auch die Berufstätigen könnten sich langfristige Strategien der Fachkräftegewinnung und -bindung erweisen, die neben der Berufstätigkeit und einem festen Anstellungsverhältnis die Weiterqualifizierung der Angestellten zur Fachkraft beinhalten.

Tarifbindung durchsetzen

- Die große Streuung des Verdienstes unter den befragten KinderpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen muss zu einem Großteil auf variierende Erwerbsmodelle zurückgeführt werden (Teilzeit/Vollzeit; wöchentliche Arbeitszeiten). Dessen ungeachtet müssen im gesellschaftlichen Diskurs jedoch auch die verschiedenen Vergütungspraxen thematisiert und problematisiert werden, die sich über die unterschiedliche Tarifbindung von Betrieben, Trägern und Arbeitgebern ergeben.

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017, <http://bit.ly/2EHVu6w> (Abruf am 21.02.2018).
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2011): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 13. Auflage. Berlin: Heidelberg.
- Bayerische Staatskanzlei (2017): Schulordnung für die Fachakademien, <http://bit.ly/217jJZQ> (Abruf am 07.03.2018).
- Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F./Stoll, E. (2012): Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, <http://bit.ly/2oZFPEX> (Abruf am 08.03.2018).
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014): Factsheet 10. Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche, <http://bit.ly/2GRjBwk> (Abruf am 01.03.2018).
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2000): Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz – AltPflG), <http://bit.ly/2nj7Vsx> (Abruf am 07.03.2018).
- Constanzo, C.M./Halperin, W.C./Gale, N.D./Richardson, G.D. (1982): An alternative method for assessing goodness-of-fit for logit models. In: Environment and Planning A14, S. 963–971.
- Diekmann, A. (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Gessler, A./Hanssen, K./Uihlein, C. (im Erscheinen): Berufsfachschulausbildung – Einstiegsqualifizierung für die Frühe Bildung?
- GEW (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen, <http://bit.ly/2EXcsqg> (Abruf am 21.02.2018).
- GEW (2007): Wie geht´s im Job? KiTa-Studie der GEW, <http://bit.ly/2EZR6jv> (Abruf am 01.03.2018).
- GEW Baden-Württemberg (2004): Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen, <https://gew-berlin.de/4498.php> (Abruf am 01.03.2018).
- Hensher, D.A./Johnson, L.W. (1981): Applied Discrete Choice Modelling. New York: John Wiley.
- Hohendanner, C./Ostmeier, E./Ramos Lobato, P. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, <https://bit.ly/2pFqDhl> (Abruf am 26.03.2018).
- Kohler, U./Kreuter, F. (2008): Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung, München.

- König, A./Kratz, J./Stadler, K./Uihlein, C. (im Erscheinen): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Organisationsformen, Zulassungsvoraussetzungen und Curricula – eine Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29. München.
- Lichtwardt, N.T. (2017): Hauptschülerinnen und Hauptschüler auf dem Weg zur vollqualifizierenden Ausbildung in der Erziehung und der Altenpflege. Eine explorative Vorstudie. Reihe: Forschungsförderung Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 031, Düsseldorf, <http://bit.ly/2nOAU8E> (Abruf am 29.01.2018).
- Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016): Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg – APO-BK), <http://bit.ly/2FvoWfx> (Abruf am 07.03.2018).
- Otremba, K./Walcher, G. (2018): HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn. Reihe: Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 069, Düsseldorf, <https://bit.ly/2IGidqT> (Abruf am 11.04.2018).
- Schreyer, I./Krause, M./Brandl, M./Nicko, O. (2014): AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung, <http://bit.ly/2BGlijRB> (Abruf am 21.02.2018).
- Stoll, E./Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F. (2014): Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, <http://bit.ly/2ldACCq> (Abruf am 08.03.2018).
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di (2012): Ausbildungsreport Pflegeberufe, <https://bit.ly/2r1Wvh5> (Abruf am 25.04.2018).

Aufbauend auf der Studie „HauptschülerInnen auf dem Weg zur Erzieherin und Altenpflegerin“ wurde in einer dritten Befragungswelle der weitere Berufs- und Bildungsweg der AltenpflegehelferInnen und KinderpflegerInnen untersucht. Die einmal eingeschlagenen Wege haben sich verstetigt. Diejenigen, die eine Erwerbstätigkeit im Berufsfeld aufgenommen haben („Stayer“) setzen diesen ebenso fort wie „Mover“, die eine Ausbildung zur Fachkraft aufgenommen haben. Das Potential derjenigen, die Interesse an einer Fachkraftausbildung haben, wird noch nicht ausgeschöpft. Als hinderlich zeigen sich u. a. befristete Arbeitsverträge, die fehlende Ausbildungsvergütung bei der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher sowie die fehlende Anrechnung von Ausbildungsinhalten.
