

Motive beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen

Ergebnisse einer Verbleibstudie Erziehungsberufe im Land
Bremen

Dr. René Böhme

WiFF-Bundeskongress „Gut begonnen, halb gewonnen? Berufseinstieg und Verbleib
von Fachkräften in der Frühen Bildung“

Berlin, 19. und 20. November 2025

Agenda

1. Fragestellungen & Design
2. Mobilitätsprozesse bei Erzieher:innen im Land Bremen
3. Motivlagen beruflicher Entscheidungen
 - 3.1 Quantitative Befunde
 - 3.2 Qualitative Befunde
4. Handlungsempfehlungen

Fragestellungen und Design

- **Fragestellungen der Verbleibstudie**

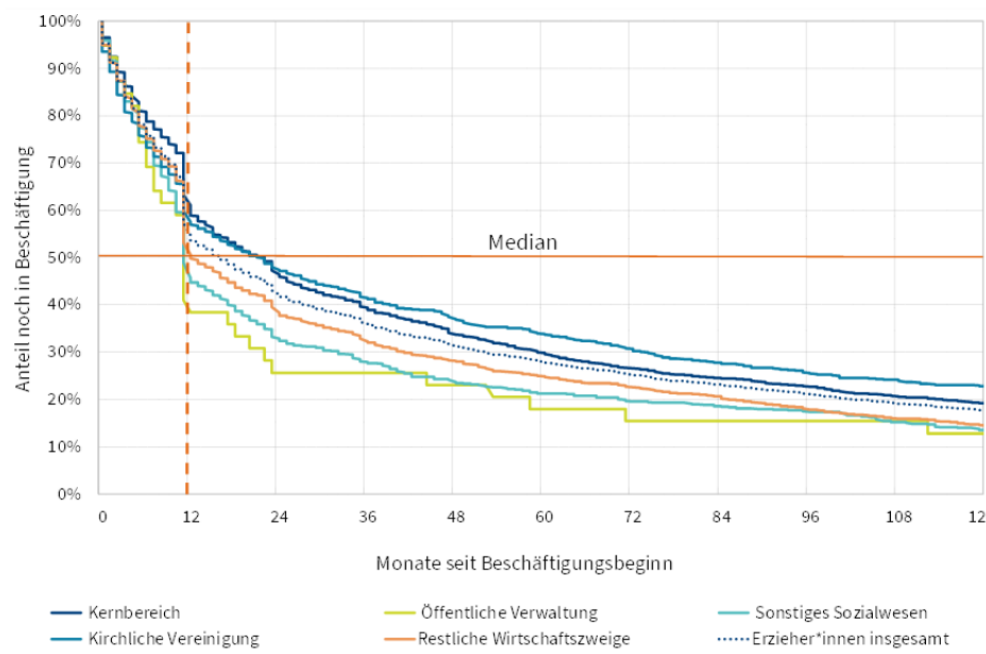
- In welcher quantitativen Größenordnung verbleiben die im Land Bremen ausgebildeten Fachkräfte im Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung?
- Welche Ursachen sind für eine Abwanderung bzw. einen Wechsel in eine andere Berufstätigkeit maßgeblich?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich ableiten?

- **Forschungsdesign**

- Literaturanalyse (v.a. aktuelle IAB-Regional-Studien 2024)
- Onlinebefragung (alle Gruppen von Erzieher:innen)
- Qualitative Interviews (Träger, Personalräte, Fachschulen, Auszubildende, Berufs-/Tätigkeitswechsler:innen)

Mobilitätsprozesse bei Erzieher:innen I

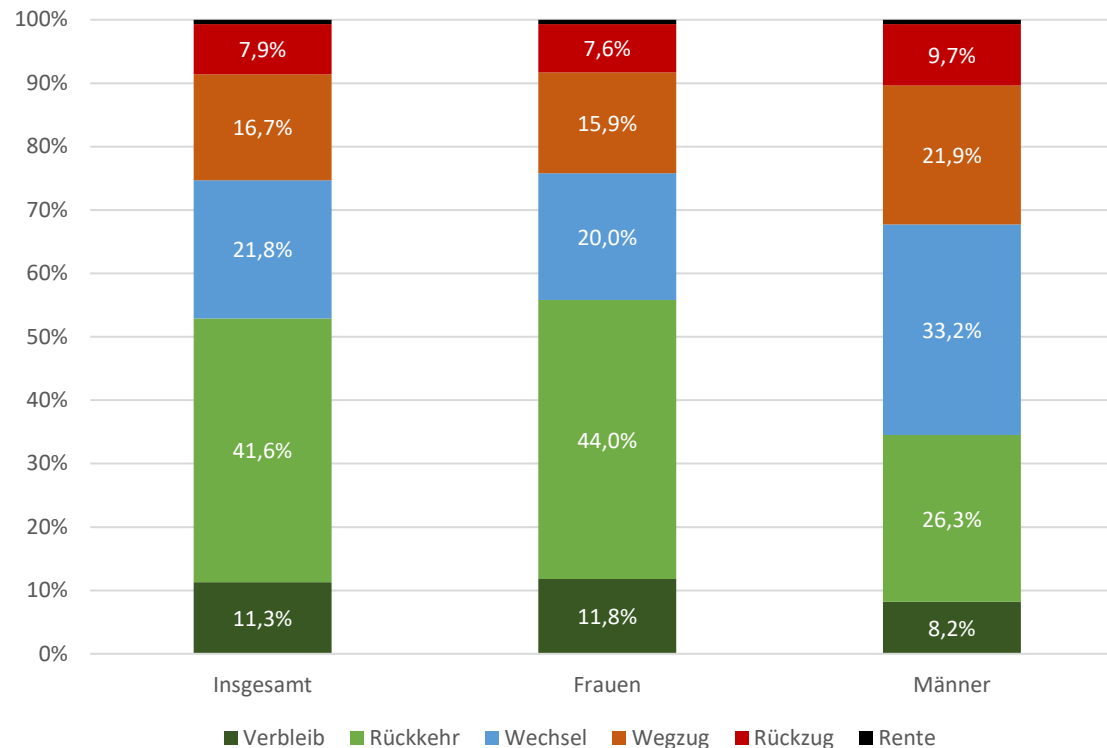
Abbildung 8: Verweildauer von Erzieher*innen im Beruf in Bremen nach wirtschaftlichen Teilbereichen – 120 Monate



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

- Nach den ersten zwölf Monaten nach Beschäftigungsbeginn sind nur noch ca. 55 Prozent der Erzieher:innen im ursprünglichen Arbeitsverhältnis beschäftigt.
- 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.

Mobilitätsprozesse bei Erzieher:innen II



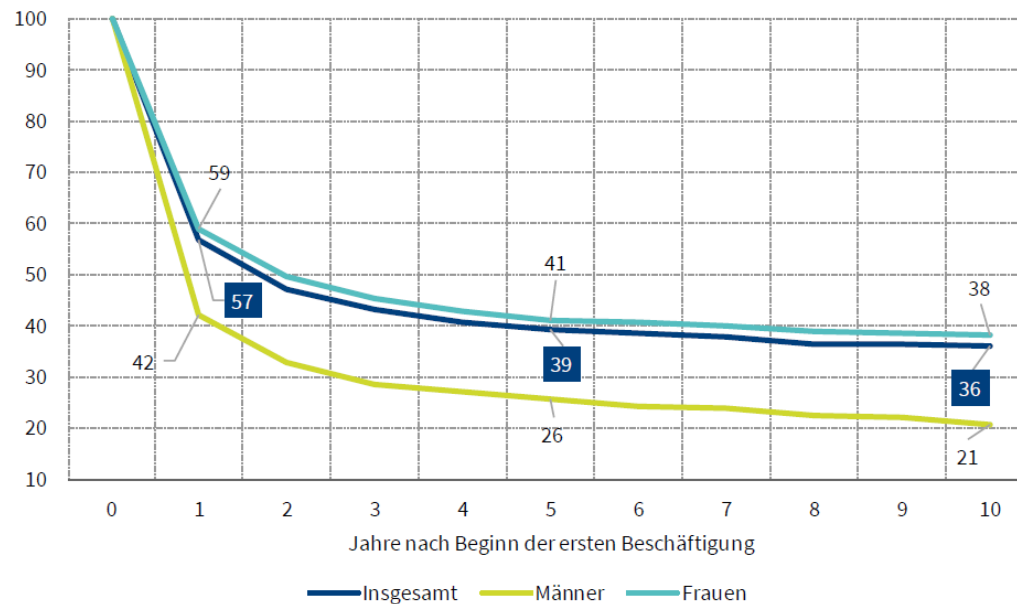
Erwerbsverlauf von Erzieher:innen in der Kinderbetreuung:

- 11% sind durchgehend als Erzieher:in beschäftigt.
- Etwa 42% der Erzieher:innen kehrt nach einer Unterbrechung wieder (meist mit weniger Stunden) in ihren Beruf zurück.
- 22% wechseln dauerhaft den Beruf/das Tätigkeitsfeld.
- Knapp 17 Prozent der Erzieher:innen wechseln in ein anderes Bundesland.
- 8% ziehen sich im Anschluss an die Erzieher:innentätigkeit ganz aus dem Erwerbsleben zurück.

Mobilitätsprozesse bei Erzieher:innen III

Abbildung 10: Anteil der Personen, die als Erzieher*innen beschäftigt bleiben, in Jahren nach Beginn der ersten Beschäftigung nach Geschlecht (Verbleibsquote)

In Prozent



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) V16.00.01-202012, Nürnberg 2021; eigene Berechnungen. © IAB

- Eine dritte Berechnung ermittelte den Anteil derjenigen, die trotz möglicher Unterbrechungen bzw. Arbeitgeberwechsel im Land Bremen als Erzieher:in verbleiben. Hierbei wurde eine Verbleibsquote von 57 Prozent nach einem Jahr und 36 Prozent nach 10 Jahren berechnet.
- Männer weisen eine geringere Verbleibsquote auf.

Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Quantitative Befunde:

- Onlineumfrage unter 1.149 Personen

Qualitative Befunde:

- Interviews mit angehenden Erzieher:innen
- Interviews mit Tätigkeits-/Berufswechsler:innen

Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Fünf betrachtete Gruppen

- Personen in der Weiterbildung als Erzieher:in
- Personen im Anerkennungsjahr/Berufseinstiegsjahr
- Personen, die im Land Bremen als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind (differenziert nach Teilzeit und Vollzeit)
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita Bremen als Arbeitsort verlassen haben
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita das Tätigkeitsfeld bzw. den Beruf gewechselt haben

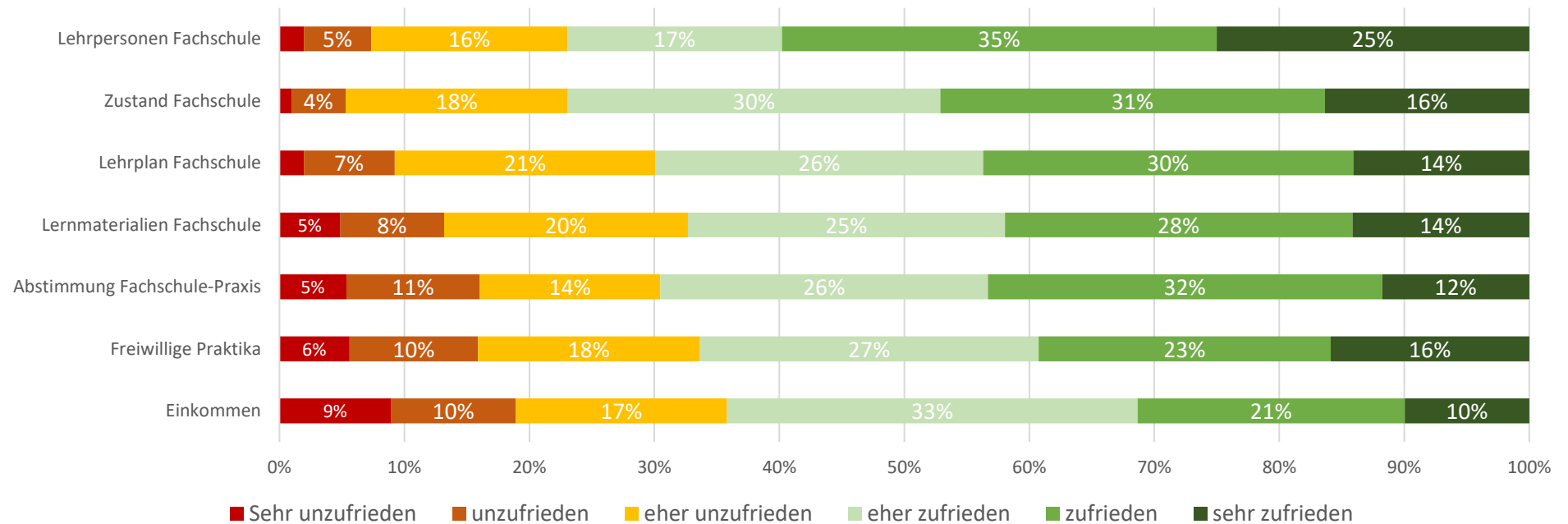
Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Fünf betrachtete Gruppen

- **Personen in der Weiterbildung als Erzieher:in**
- Personen im Anerkennungsjahr/Berufseinstiegsjahr
- Personen, die im Land Bremen als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind (differenziert nach Teilzeit und Vollzeit)
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita Bremen als Arbeitsort verlassen haben
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita das Tätigkeitsfeld bzw. den Beruf gewechselt haben

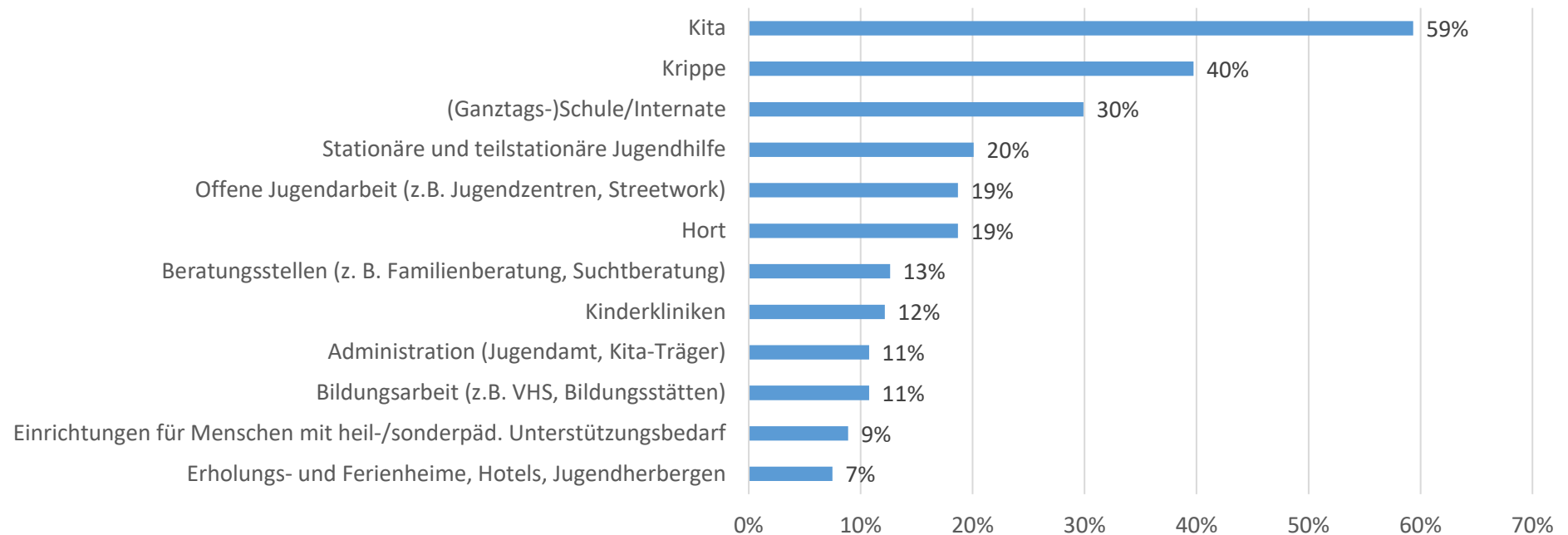
Erzieher:innen in Weiterbildung I

Zufriedenheit mit der Erzieher:innenweiterbildung



Erzieher:innen in Weiterbildung II

Favorisierte Einsatzfelder



Erzieher:innen in Weiterbildung III

- **Ausgewählte Befunde der Onlineumfrage**

- Kaum Differenzen in Bezug auf die Zufriedenheit nach Teilgruppen
- Zukünftiges Fachkräftepotenzial für Kitas an den Fachschulen gering:
 - Etwa ein Fünftel sagt, dass sie weder in der Kita, noch in der Krippe arbeiten wollen, stärker Männer als Frauen
 - Ca. ein Sechstel strebt bereits jetzt ein Studium nach der Erzieher:innenweiterbildung an, vor allem Männer
 - Etwa jede/jeder Fünfte will perspektivisch nicht im Land Bremen arbeiten
 - zu über 70% ist das eine Wohnstandortentscheidung
 - Ein Teil davon kommt aber auch ursprünglich aus Niedersachsen
- 48 Prozent der Befragten wollen u.a. in Kitas in Bremen arbeiten und nicht studieren, 29 Prozent wollen u.a. in Bremer Kitas arbeiten und streben keine Weiterbildung an. Nur 14 Prozent sind ausschließlich auf Kitas in Bremen als Arbeitsort festgelegt und planen keine Weiterbildung.

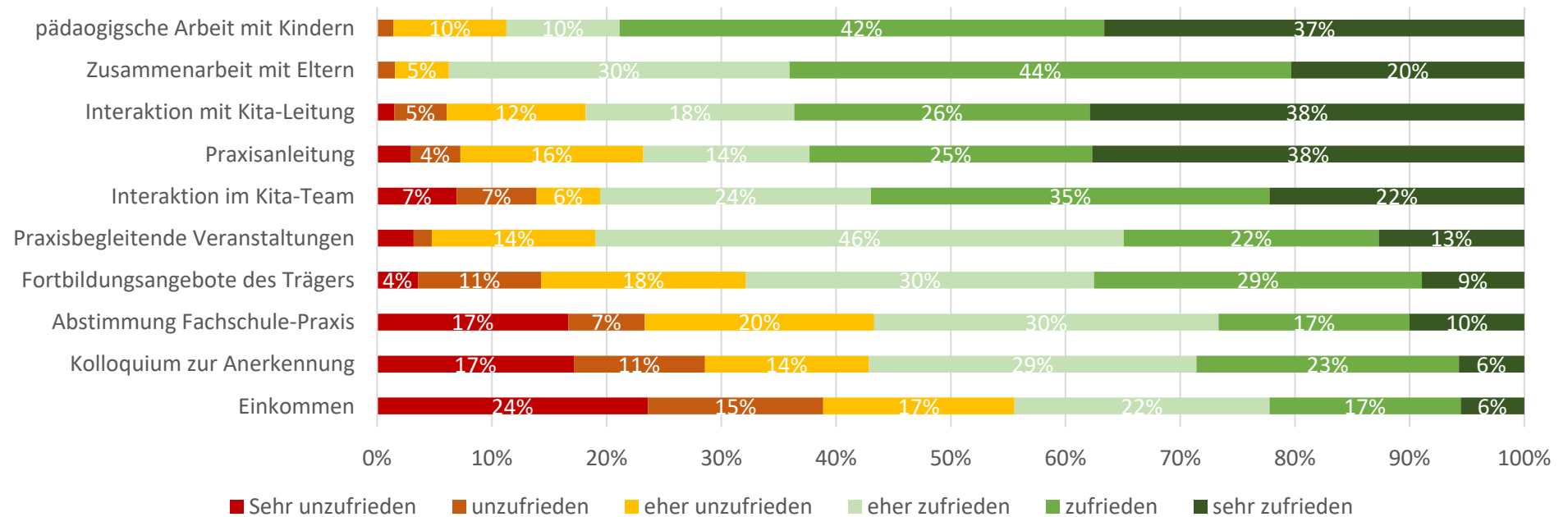
Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Fünf betrachtete Gruppen

- Personen in der Weiterbildung als Erzieher:in
- **Personen im Anerkennungsjahr/Berufseinstiegsjahr**
- Personen, die im Land Bremen als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind (differenziert nach Teilzeit und Vollzeit)
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita Bremen als Arbeitsort verlassen haben
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita das Tätigkeitsfeld bzw. den Beruf gewechselt haben

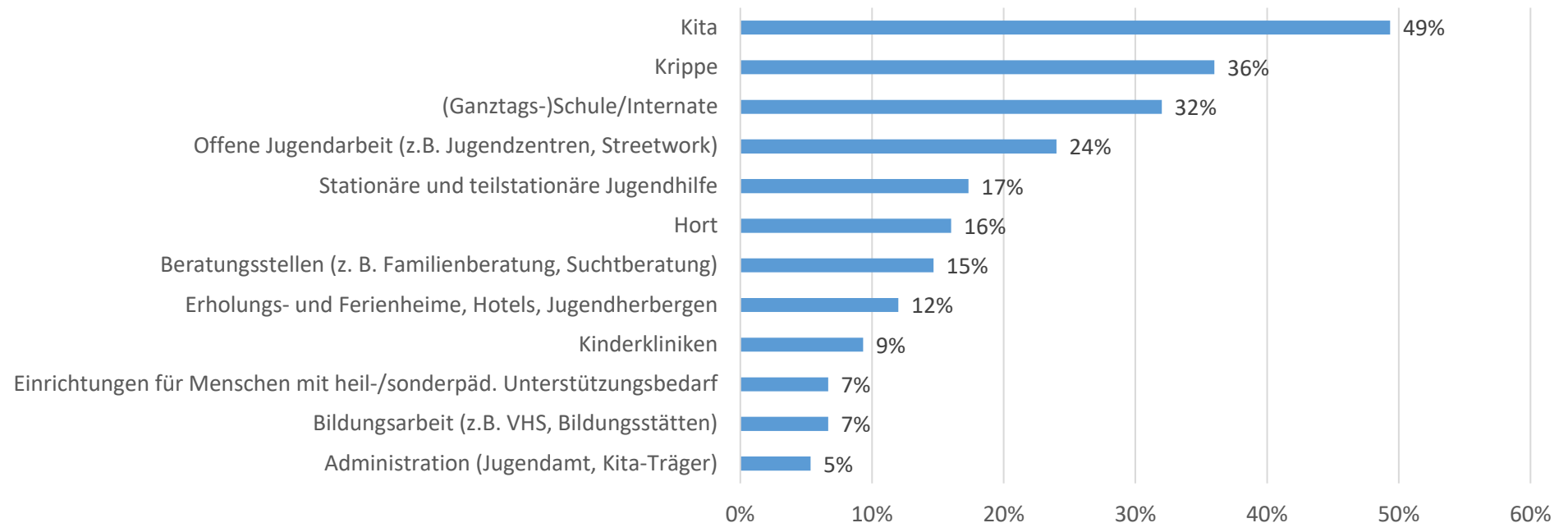
Personen im Anerkennungsjahr I

Zufriedenheit mit dem Anerkennungsjahr



Personen im Anerkennungsjahr II

Favorisierte Einsatzfelder



Personen im Anerkennungsjahr III

- **Ausgewählte Befunde**

- Kaum Differenzen in Bezug auf die Zufriedenheit nach Teilgruppen
- Zukünftiges Fachkräftepotenzial für Kitas im Anerkennungsjahr gering:
 - Etwa ein Drittel sagt, dass sie weder in der Kita, noch in der Krippe arbeiten wollen, v.a. jüngere Personen und Männer
 - Ca. ein Zehntel strebt bereits jetzt ein Studium nach der Erzieher:innenweiterbildung an, v.a. Männer sowie Personen im Alter zwischen 30 und 50
 - Etwa jede/jeder vierte angehende Erzieher:in will perspektivisch nicht im Land Bremen arbeiten, häufiger Frauen als Männer
 - zu etwa 80% ist das eine Wohnstandortentscheidung
 - Ein Teil davon kommt aber auch ursprünglich aus Niedersachsen
- Gespaltene Meinung zum Anerkennungsjahr an sich (55% Ablehnung, 45% Befürwortung)

Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Fünf betrachtete Gruppen

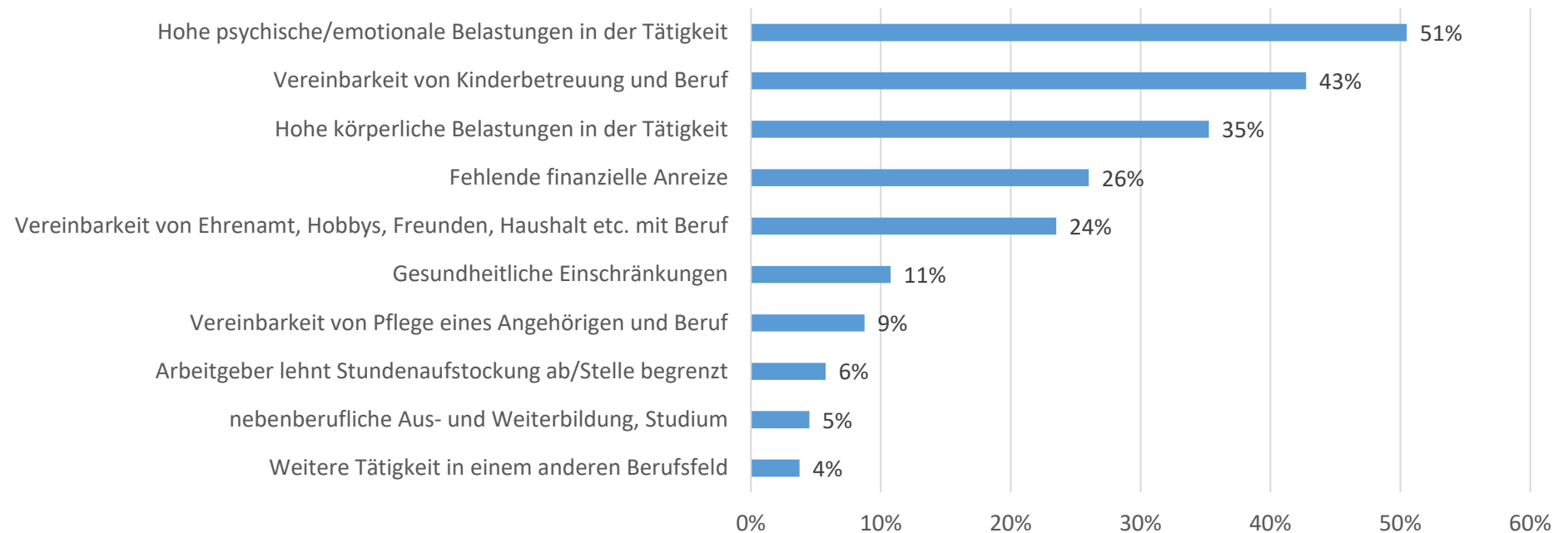
- Personen in der Weiterbildung als Erzieher:in
- Personen im Anerkennungsjahr/Berufseinstiegsjahr
- **Personen, die im Land Bremen als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind (Teilzeit und Vollzeit)**
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita Bremen als Arbeitsort verlassen haben
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita das Tätigkeitsfeld bzw. den Beruf gewechselt haben

Personen im Beruf: Teilzeit I

- Teilzeitquote unter den Befragten 58%
- 78% der Befragten in Teilzeit arbeiten dabei mindestens 30 Wochenstunden
- Medianstundenumfang 32 Stunden, Mittelwert 31 Stunden, Modus: 35 Stunden
- Zwei Gruppen:
 - Stundenumfang unter 30 Stunden (22 Prozent der Befragten): Hoher Anteil von Frauen mit Kindern und gut verdienendem Partner, Grund für die Teilzeit: v.a. Vereinbarkeit
 - 30 bis 38 Stunden (78 Prozent der Befragten): sehr verschiedene Lebenslagen, darunter viele alleinverdienende Frauen sowie ein höherer Männeranteil, Grund für die Teilzeit: v.a. Belastungen

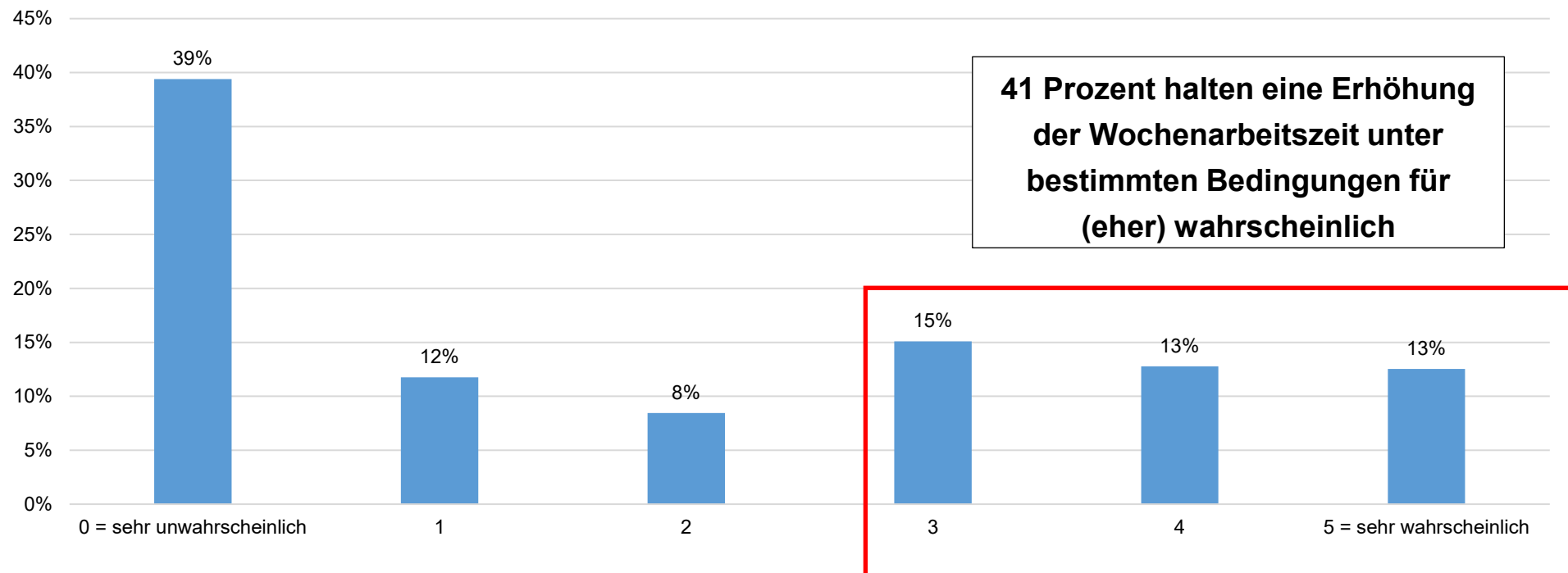
Personen im Beruf: Teilzeit II

Gründe für Teilzeitarbeit



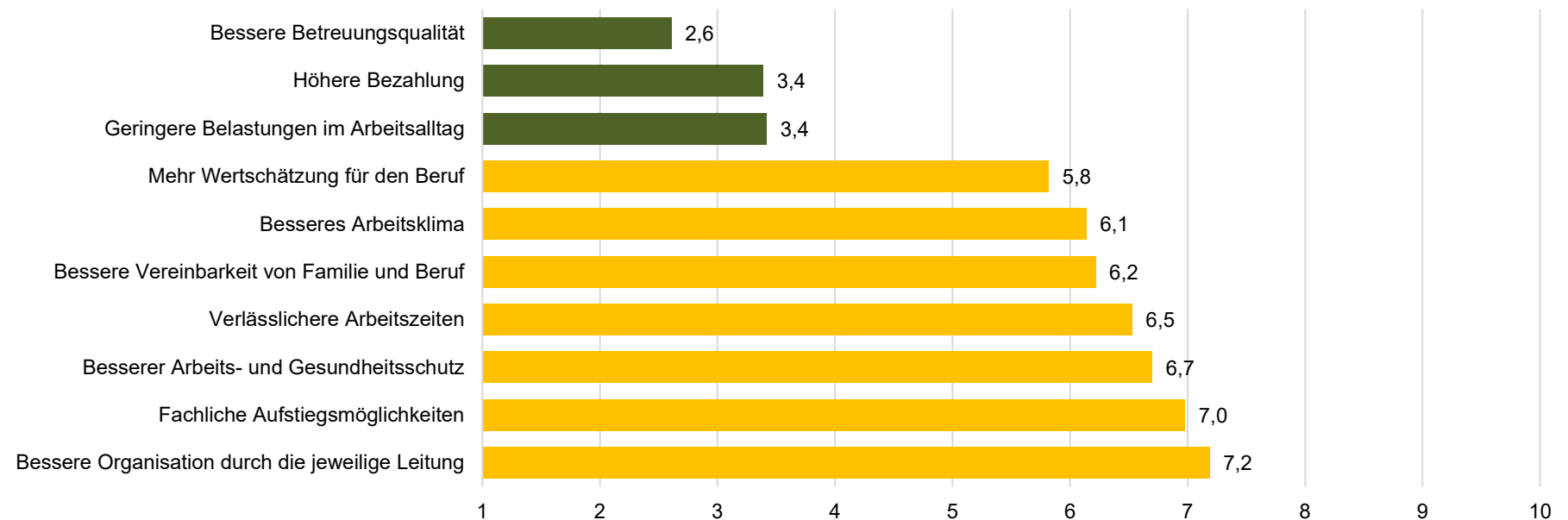
Personen im Beruf: Teilzeit IV

Wahrscheinlichkeit für Stundenerhöhung



Personen im Beruf: Teilzeit IV

Priorisierung von Aspekten für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit



Personen im Beruf: Teilzeit V

- **Besonders wichtige Items für Stundenerhöhung:**
 - kleinere Gruppen
 - wertschätzende Vorgesetzte
 - fairer Umgang unter Kolleg:innen
 - Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind
 - ausgewogene Verteilung Förderkinder
 - mehr Vertretungsreserven
- **Fazit:** Nur begrenzte Potenziale für Stundenerhöhungen, da der Aufstockungsumfang in vielen Fällen gering ist und die Bedingungen im Moment schwer erfüllbar erscheinen.

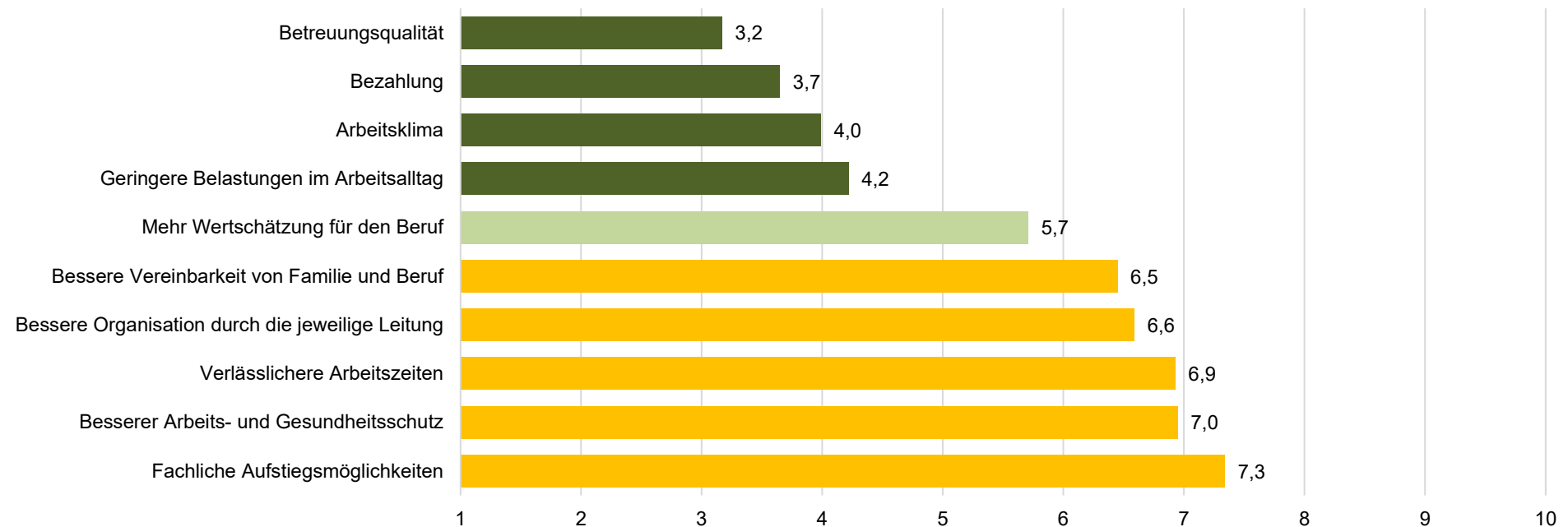
Personen im Beruf: Vollzeit I

→ Hohe Unzufriedenheitsanteile in Bezug auf (Auswahl):

- Wertschätzung durch Politik und Öffentlichkeit (81 Prozent)
- Vertretungsreserven durch Springer (78 Prozent),
- Präventionsangebote zum Umgang mit psych./körperl. Belastungen (77 bzw. 72 Prozent)
- Verteilung der Kinder mit Förderbedarf (70 Prozent)
- Finanzierung von Mobilitätsangeboten (67 Prozent)
- Gruppengröße (66 Prozent)
- Möglichkeit in wechselnden Aufgabenfeldern zu arbeiten (65 Prozent)
- Angebote von Schulungen zum Umgang bei Konflikten mit Kolleg:innen (61 Prozent)
- Supervisionsangebote (59 Prozent),

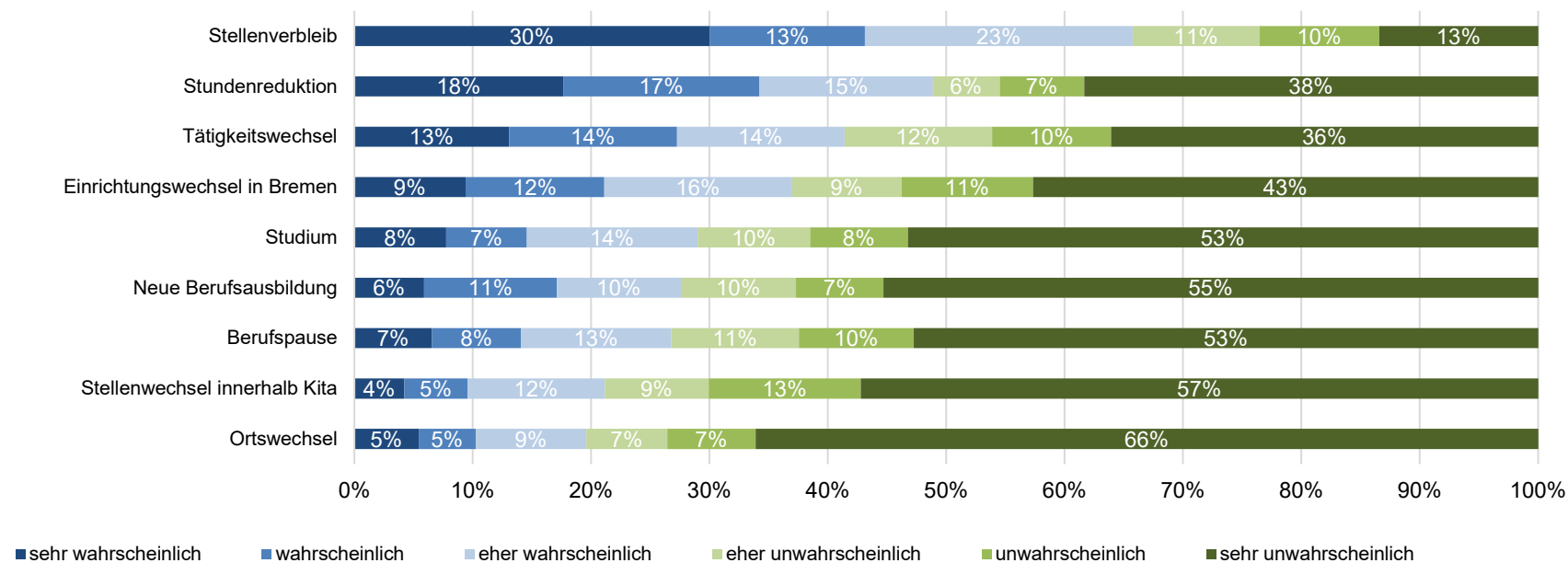
Personen im Beruf: Vollzeit II

Priorisierung von Aspekten für berufliche Entscheidungen



Personen im Beruf: Gesamtsample

Berufspläne



Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Fünf betrachtete Gruppen

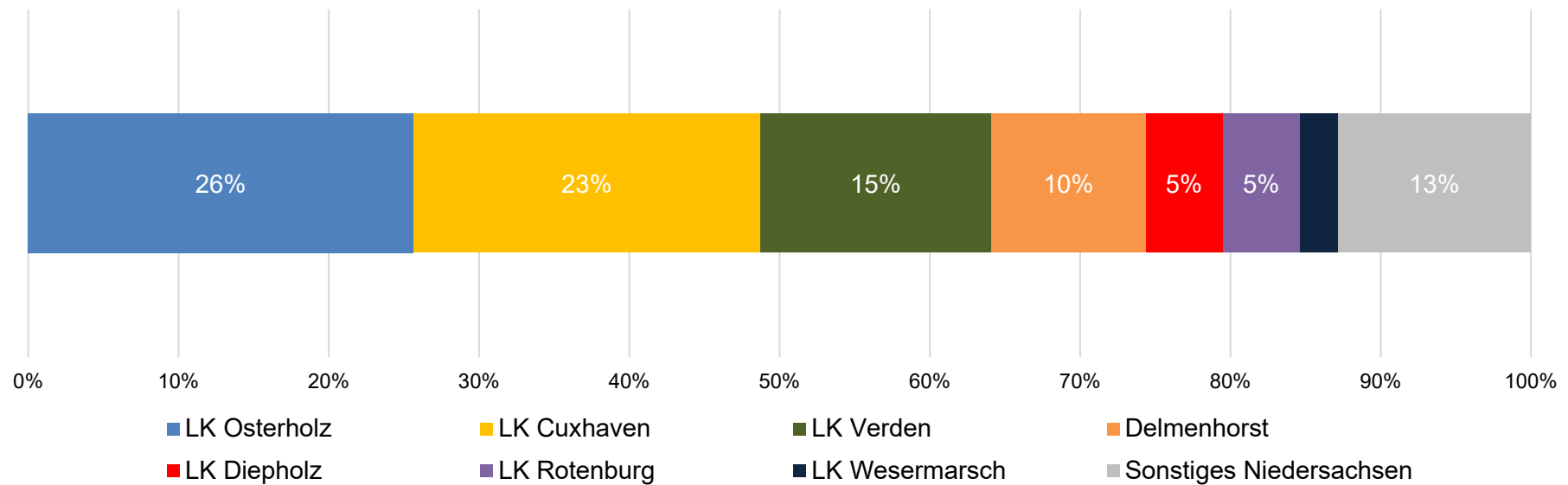
- Personen in der Weiterbildung als Erzieher:in
- Personen im Anerkennungsjahr/Berufseinstiegsjahr
- Personen, die im Land Bremen als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind (differenziert nach Teilzeit und Vollzeit)
- **Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita Bremen als Arbeitsort verlassen haben**
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita das Tätigkeitsfeld bzw. den Beruf gewechselt haben

Ortswechsler:innen I

- Etwa drei Viertel hat in Bremen die Ausbildung gemacht; etwas mehr als die Hälfte hat vor dem Ortswechsel in Bremen als Kita-Erzieher:in gearbeitet
- Neue Einsatzorte: 92% in Niedersachsen; 8% weitere Bundesländer:
- Rückkehrwahrscheinlichkeit:
 - 86% sehen eine Rückkehr als (eher) unwahrscheinlich, 14% halten eine Rückkehr für theoretisch möglich
 - Gründe für unwahrscheinliche Rückkehr: Zufriedenheit mit dem Leben auf dem Land und Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz
- Aber: auch ca. jede fünfte in Bremer Kitas tätige Erzieher:in im Sample hat ihre Ausbildung außerhalb Bremens gemacht

Ortswechsler:innen II

Neue Einsatzorte



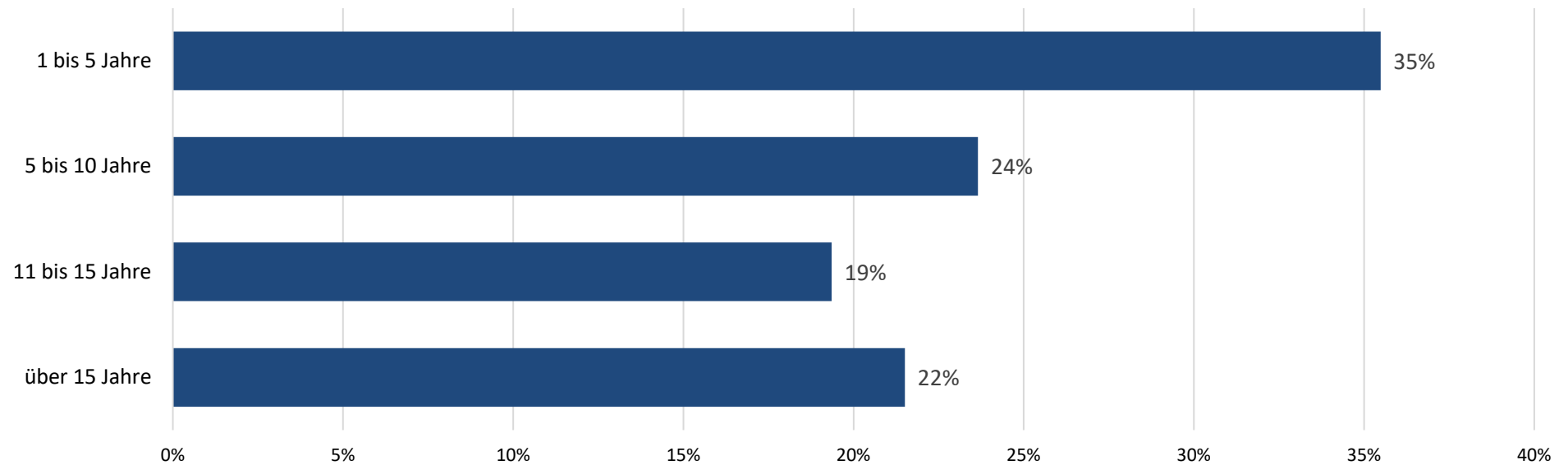
Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Fünf betrachtete Gruppen

- Personen in der Weiterbildung als Erzieher:in
- Personen im Anerkennungsjahr/Berufseinstiegsjahr
- Personen, die im Land Bremen als Erzieher:in in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind (differenziert nach Teilzeit und Vollzeit)
- Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita Bremen als Arbeitsort verlassen haben
- **Personen, welche nach einer Tätigkeit als Erzieher:in in einer Bremer Kita das Tätigkeitsfeld bzw. den Beruf gewechselt haben**

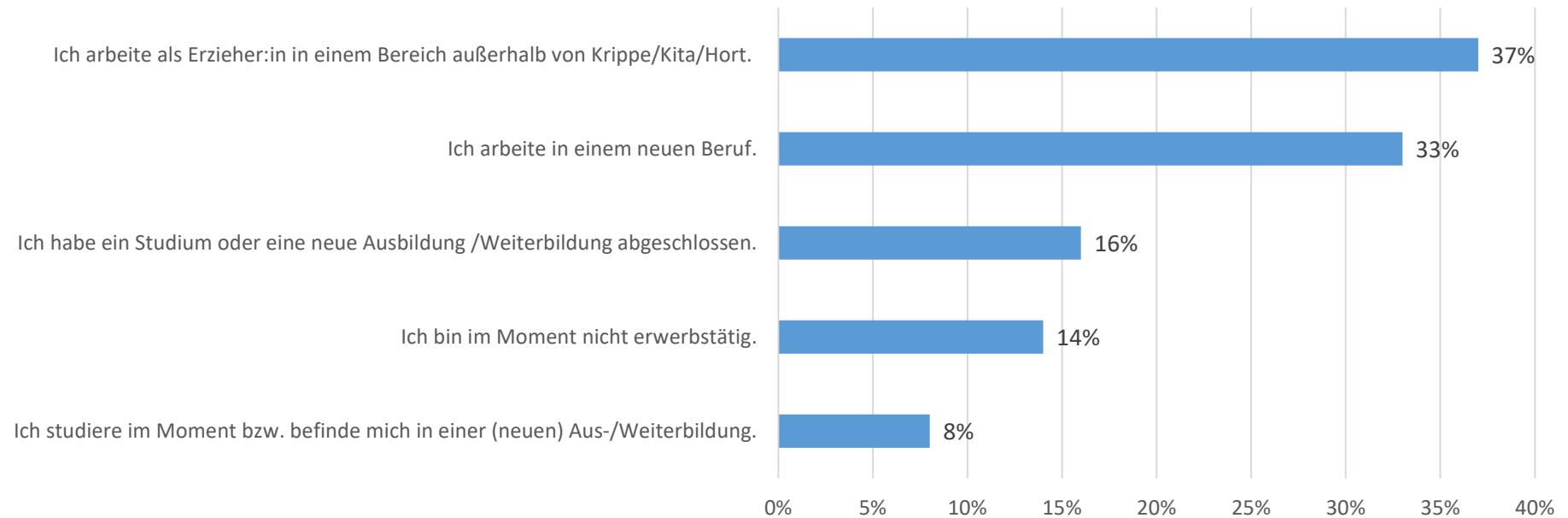
Berufswechsler:innen I

Beschäftigungsdauer in der Kita vor dem Wechsel



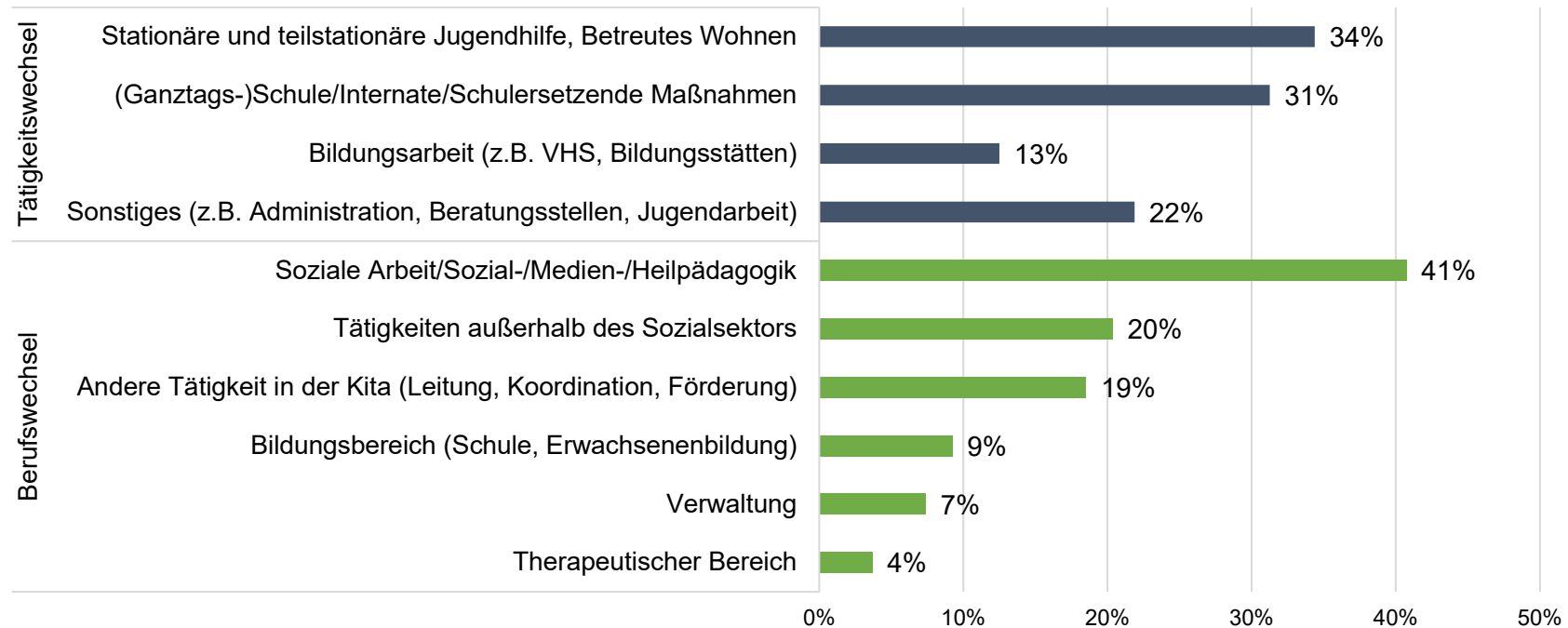
Berufswechsler:innen II

Momentane berufliche Situation



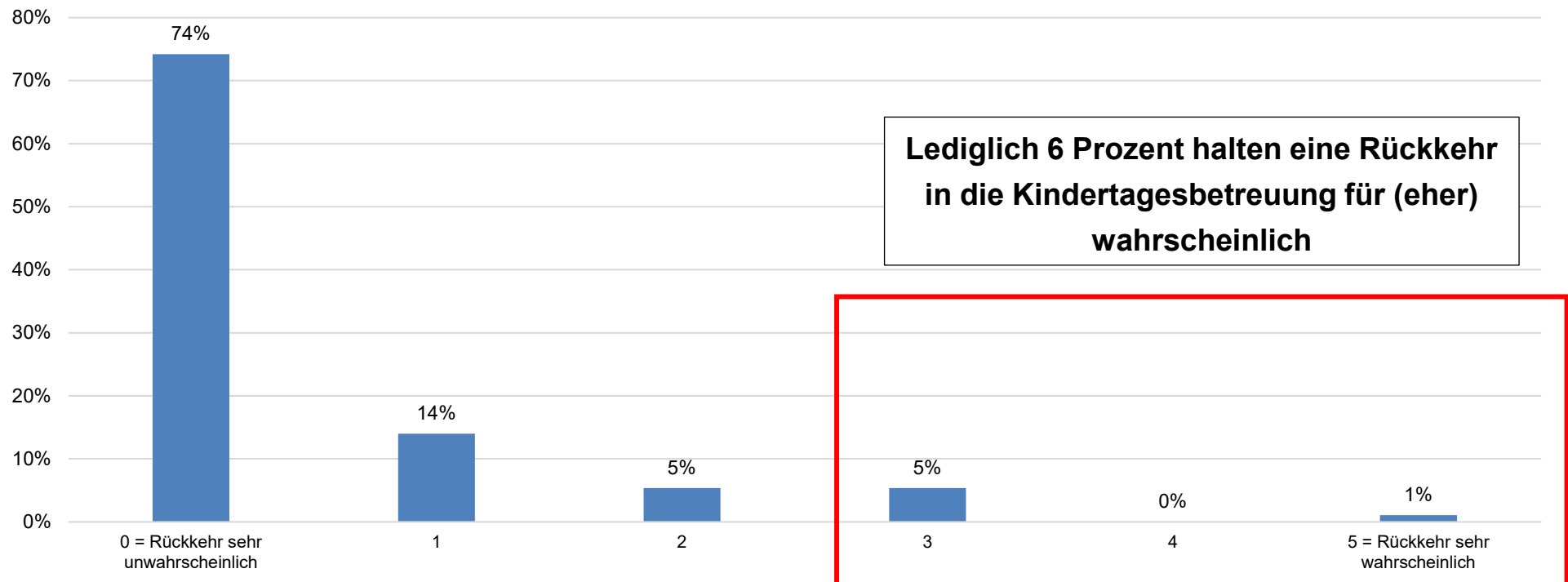
Berufswechsler:innen II

Neues Tätigkeitsfeld



Berufswechsler:innen IV

Rückkehrwahrscheinlichkeit in die Kindertagesbetreuung



Motivlagen beruflicher Entscheidungen

Quantitative Befunde:

- Onlineumfrage unter 1.149 Personen

Qualitative Befunde:

- Interviews mit angehenden Erzieher:innen
- Interviews mit Tätigkeits-/Berufswechsler:innen

Berufseinsteiger:innen

- **Motive der Berufswahl**

- hohen Sinnhaftigkeit durch die Unterstützung anderer Menschen, kommunikativer Charakter
- Vorerfahrungen in Praxisfeldern, Berufs- oder Studiengangwechsel, private Motive
- Kritik/Warnungen aus dem Umfeld

- **Erfahrungen in Ausbildung und Praxis**

- Positiv: überwiegende Zufriedenheit mit schulischem Teil: Theoretischer Input, Projekte
- Negativ: hohe Anforderungen, Fokus auf Krippe/Kita, negative Erfahrungen in Praktika

- **Berufliche Perspektiven**

1. „Erst Kita und dann..“
2. „Niemals Kita!“
3. „Kita, aber eher Fokus im Umland.“

Gründe von Berufswechsler:innen

- **Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen/Betreuungsqualität:**
 - Lautstärke, Stress, Krankheitsanfälligkeit, Personalmangel, fehlende Anerkennung
 - Gefühl, dass keine individuelle Arbeit mit Kindern und Familien mehr möglich sei, fehlende Selbstwirksamkeit (im Gegensatz zu den neuen Einsatzfeldern)
- **Konflikte im Team**
 - belastende Konflikte in einzelnen Gruppen und Teams
 - Hintergrund sind oftmals ein schlechter Umgang, unterschiedliche pädagogische Auffassungen und die Abwehr von neuen Ideen durch berufserfahrene Erzieher:innen
- **Wunsch nach individueller Weiterentwicklung**
 - Gefühl, dass es neue berufliche Impulse brauche
 - Wunsch nach mehr Verantwortung, mehr Handlungsreichweite
 - Weiterqualifizierung/Studium, um sich neue Aufgabenfelder zu erschließen (z.T. in Kita)

Schlussfolgerungen I

1. Profession und Status

- Die Ergebnisse deuten auf einen anhaltenden Aufwertungsbedarf des Erzieher:innenberufs hin.
- Eine strukturelle Gleichstellung mit anderen pädagogischen Professionen könnte zur Stabilisierung der Berufsverläufe beitragen.
- Gesellschaftliche Anerkennung bleibt ein entscheidender Faktor für Berufszufriedenheit und Verbleib.

2. Arbeits- und Rahmenbedingungen

- Belastungsfaktoren (Gruppengröße, Personalschlüssel, Konfliktbewältigung) beeinflussen Verbleibsentscheidungen maßgeblich.
- Teamstrukturen und Supervisionsangebote wirken stabilisierend.
- Eine verbindliche Regelung zur mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit ist zentral für Qualität und Gesundheitsschutz.

Schlussfolgerungen II

3. Ausbildung und Berufseinstieg

- Eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis fördert berufliche Identität.
- Finanzielle und strukturelle Hürden in der Ausbildung wirken abschreckend; begleitende Formate (z. B. Mentoring) stärken den Verbleib.

4. Qualifizierungswege und Durchlässigkeit

- Modulare, begleitete Qualifizierungswege für Quereinsteigende erhöhen das Fachkräftepotenzial.
- Unterstützungs- und Begleitstrukturen sind aber entscheidend für den nachhaltigen Integrationserfolg.
- Misserfolge beim Quereinstieg destabilisieren die Teams zusätzlich.

Schlussfolgerungen III

5. Lokale Besonderheiten im Land Bremen

- Stadtteilspezifische Belastungsprofile (Sozialindex, Förderkinderanteil, Personalmangel) prägen Arbeitsbedingungen deutlich.
- Die ausgeprägte Konkurrenzsituation zum niedersächsischen Umland beeinflusst Rekrutierung und Verbleib.
- Vielfältige berufliche Alternativen (mit oder ohne Weiterqualifizierung) im Sozial- und Bildungsbereich führen zu erhöhter Fluktuation.
- Politische Kommunikation und Dequalifizierungsstrategien wirken als zusätzliche Belastungsfaktoren und schwächen das professionelle Selbstverständnis.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**