

Evaluation erweiterter Förder- module des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive

Teilbericht I

Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals

FIVE
Forschungs- und
Innovationsverbund
an der Evangelischen
Hochschule Freiburg e.V.


Zentrum für
Kinder- und
Jugendforschung
ZfKJ

Kontakt:

Zentrum für Kinder- und Jugendforschung
im Forschungs- und Innovationsverbund (FIVE)
an der Evangelischen Hochschule Freiburg e. V.

Buggingerstraße 36 – 38
79114 Freiburg

E-Mail: f.offensive@eh-freiburg.de

Projektleitung:

Prof. Dr. Dörte Weltzien

Autorinnen und Autoren:

D. Weltzien
J. Hohagen
L. Kassel

Unter Mitarbeit von:

L. Bauer
M. Diringer
M. Ilg
J. Rothley
M. Schnaiter
C. Warmuth

Freiburg, im März 2022

Zitiervorschlag:

Weltzien, D. Hohagen, J., & Kassel, L. (2022). *Evaluation erweiterter Fördermodule des Bundesprogramms Fachkräfte-offensive. Teilbericht I Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*. Freiburg.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	III
1 Hintergrund und Auftrag der Evaluation	5
2 Methodisches Vorgehen	7
3 Überblick zum Fördermodul	10
3.1 Teilnahmebedingungen	10
3.2 Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben.....	11
3.3 Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme	14
3.4 Auswahl und Entscheidung.....	17
3.5 Soziodemografische Merkmale der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer	19
4 Aufgabenbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer	25
5 Perspektiven der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer	28
5.1 Einstellungsgründe	29
5.2 Zusammenarbeit im Team	29
5.3 Aufgabenbereiche und Grenzen der Zuständigkeit.....	30
5.4 Bewertung der Tätigkeit	32
5.5 Ausblick und Zukunftspläne	32
6 Perspektiven der Leitungskräfte	34
6.1 Erfahrungen	34
6.2 Pläne zur Verstetigung.....	36
7 Gegenüberstellung verschiedener Perspektiven	38
8 Bewertung des Programms	42
8.1 Zufriedenheit mit dem Fördermodul	43
8.2 Bewertung des Konzepts der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	43
9 Handlungsempfehlungen	46
Literatur	50
Tabellenverzeichnis	52
Abbildungsverzeichnis	53

Zusammenfassung

Um das pädagogische Personal im Kitaalltag angesichts der gestiegenen Anforderungen in der Kindertagesbetreuung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie zu unterstützen, wurde das Fördermodul *Kitahelferinnen und Kitahelfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* entwickelt. Das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) an der Evangelischen Hochschule Freiburg erhielt den Auftrag, Gelingensbedingungen und Herausforderungen bei der Umsetzung des Fördermoduls in der pädagogischen Praxis zu erfassen. Dabei waren die beruflichen Hintergründe und Perspektiven der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer, die Bewertung des Moduls aus Sicht der beteiligten Akteur*innengruppen sowie die Bedeutung des Moduls für das Arbeitsfeld von besonderem Interesse. Im Oktober und November 2021 wurden daher sowohl quantitative Daten in Form von Online-Fragebogen erfasst als auch qualitative Daten anhand von Gruppendiskussionen erhoben, um mit Hilfe einer Methoden-Triangulation die Evaluationsfragen zu beantworten.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die durch das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive ermöglichten Personalstunden auf Leitungs- und Trägerebene als Entlastung bewertet wurden. Die Zufriedenheit mit den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern war insgesamt sehr hoch, eine Fortsetzung entsprechend breit gewünscht; Finanzierungsmöglichkeiten trägerseits wurden zum Befragungszeitraum allerdings (noch) nicht in Aussicht gestellt. 96% der befragten Trägervertretenden waren der Ansicht, dass die Fördermaßnahme die Arbeitszufriedenheit in den Teams erhöht habe. Allerdings zeigen die Diskussionen der befragten Akteur*innengruppen (Träger, Leitungskräfte, Kita-Helferinnen und Kita-Helfer), dass sich die Abgrenzung von nicht pädagogischen, hauswirtschaftlichen Aufgaben und pädagogischen Tätigkeiten im Kita-Alltag als schwierig erweist, wenn kein gemeinsames Grundverständnis vorliegt und eine eindeutige Aufgabenbeschreibung fehlt.

Aus den Ergebnissen der Evaluation lassen sich mit Blick auf Kita-Helferinnen und Kita-Helfer verschiedene Handlungsempfehlungen ableiten. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie eine sinnvolle und unterstützende Ergänzung für die pädagogischen Teams in Kindertageseinrichtungen sein, allerdings nur, wenn keinerlei Anrechnung auf den Personalschlüssel erfolgt. Weitere Empfehlungen sind klare Beschreibungen der Tätigkeitsfelder, deutliche(re) Zuordnungen von Aufgabenbereichen sowie die Sicherstellung einer läng-

erfristigen Finanzierung zur besseren Planbarkeit. Im Hinblick auf weitere berufliche Perspektiven sollten individuelle und niedrigschwellige Beratungsangebote über Qualifizierungsmöglichkeiten von Kita-Helferinnen und Kita-Helfern mit den Anstellungen verknüpft werden.

1 Hintergrund und Auftrag der Evaluation

Das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) an der Evangelischen Hochschule Freiburg hat im Zeitraum 2020–2021 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums das Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher* evaluiert. Das Bundesprogramm hatte das Ziel, die Personalgewinnung sowie die Personalbindung im Bereich der Kindertagesbetreuung zu fördern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, 2019b). Das Bundesprogramm sollte vor dem Hintergrund des anhaltend großen Fachkräftemangels (z. B. Autorengruppe Fachkräftebarmeter 2019, 2021) neue Impulse setzen. Neben der Förderung des Nachwuchses an pädagogischen Fachkräften durch mehr vergütete Ausbildungsplätze und die Förderung der Praxisanleitung (Qualifizierung und Freistellung) sollten bereits tätige pädagogische Fachkräfte, die Zusatzqualifikationen erworben und spezielle Funktionen in der Einrichtung übernommen haben, über einen sog. Aufstiegsbonus gefördert werden. Fachkräften sollten damit neue Entwicklungsperspektiven innerhalb von Kindertageseinrichtungen gegeben werden; gleichzeitig sollte dem frühzeitigen Verlassen des Ar-

beitsfelds entgegengewirkt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, 2019a, 2019b). Die Ergebnisse der prozessbegleitenden Evaluation des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive* durch das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung an der Evangelischen Hochschule Freiburg wurden in einem ausführlichen Abschlussbericht veröffentlicht (Weltzien, Hohagen, Kassel, Pasquale & Wirth, 2022).

Das seit 2019 geförderte Bundesprogramm der *Fachkräfteoffensive* wurde im Jahr 2021 um sieben zusätzliche Fördermodule erweitert. Laut Änderungsförderrichtlinie zum Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher* (Förderperiode 2019 bis 2023) vom 19. Februar 2021 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021a) wurden den am Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive* beteiligten Trägern die Möglichkeit gegeben, an einem oder mehreren Fördermodulen teilzunehmen. So sollte den gestiegenen Anforderungen in der Kindertagesbetreuung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie begegnet und der Programmserfolg unterstützt werden. Um Träger und Kitaleitun-

gen in ihrer Schlüsselfunktion für die erfolgreiche Umsetzung der Programmziele zu unterstützen, förderte das BMFSFJ im Jahr 2021 die Träger bei der Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen unter anderem durch

- die Entlastung des pädagogischen Personals mit Hilfe einer kurzfristigen Einbindung von Hilfskräften in den Kitaalltag (*Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*),
- Förderung für beteiligte Träger und deren Einrichtungen im Bereich der Organisationsentwicklung (*Konsultationskräfte zum Wissenstransfer*) sowie
- Konsultationsangebote, mit denen am Programm beteiligte, aber auch nicht geförderte Kindertageseinrichtungen von den Programmserfahrungen profitieren sollen (*Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung*).

Im vorliegenden Bericht werden die Evaluationsergebnisse zum erweiterten Fördermodul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* vorgestellt.

2 Methodisches Vorgehen

Das erweiterte Fördermodul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* wurde mit dem Ziel entwickelt, die Mehrbelastung durch die pandemiebezogenen Aufgaben auszugleichen. Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sollten die Fachkräfte durch die Übernahme von nicht-pädagogischen Tätigkeiten unterstützen (z. B. Händewaschen mit Kindern, Desinfektion von Gegenständen; siehe Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021b, siehe <https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/aktuelles/erweiterte-foerdermodule-2021-im-bundesprogramm-fachkraefteoffensive/>).

Aus diesen Zielsetzungen ließen sich folgende Fragestellungen für die Evaluation des Fördermoduls ableiten:

- Wie wurde die Umsetzung des Fördermoduls in der Praxis gestaltet?
- Welche beruflichen Hintergründe und Perspektiven haben die beteiligten Kita-Helferinnen und Kita-Helfer?
- Welche Gelingens- und Hemmfaktoren in der Umsetzung des Fördermoduls können identifiziert werden?

- Wie bewerten die beteiligten Akteur*innengruppen das Fördermodul?
- Welche Bedeutung hat das Fördermodul für das Arbeitsfeld?

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde ein Methoden-Mix aus qualitativen und quantitativen Verfahren umgesetzt, die miteinander verknüpft bzw. aufeinander bezogen wurden (Triangulation). Die Erhebungen erfolgten zwischen Oktober und November 2021.

Ein Teil der Evaluation stellte eine onlinegestützte schriftliche Befragung der am Fördermodul beteiligten Leitungskräfte sowie Kita-Helferinnen und Kita-Helfer dar. Mit Hilfe eines bereits im Rahmen der Evaluation der ursprünglichen drei Programmbereiche des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive eingesetzten Akquise-Verfahrens wurden vorhabenspezifische, pseudonymisierte Fragebogenlinks an Leitungskräfte und die in den jeweiligen Einrichtungen tätigen Kita-Helferinnen und Kita-Helfer versendet. Die Links waren jeweils mit den beiden akteur*innenspezifischen Online-Fragebögen verknüpft. Anhand eines spezifischen 90°-Forschungsdesigns (in Anlehnung an das angewandte

360°-Design bei der Evaluation der drei ursprünglichen Programmbereiche der Evaluation; siehe Weltzien et al. 2022, S. 58) war es möglich, über die Online-Befragung erfasste Daten der beiden Akteur*innengruppen einrichtungsbezogen zuzuordnen und so statistische Datenanalysen zu potentiellen Unterschieden und Zusammenhängen zwischen den Einschätzungen durchzuführen. Die entsprechenden deskriptiven und inferenzstatistischen Auswertungen werden nachfolgend beschrieben (siehe Kapitel 3 bis 8).

Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die entsprechenden akteur*innenspezifischen Rücklaufzahlen.

Zusätzlich zu den Einschätzungen der Leitungskräfte sowie der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer konnten im Rahmen eines eingesetzten Gesamtträgerfragebogens zum zweiten Messzeitpunkt der Evaluation der drei ursprünglichen Programmbereiche (siehe Weltzien et al., 2022, S. 39)

Die Online-Befragung hatte das Ziel im Rahmen einer Vollerhebung alle geförderten Einrichtungsleitungen und Kita-Helferinnen sowie Kita-Helfer ($N=1028$) zu befragen. Insgesamt konnten gültige Fragebogen-Daten von 404 der 1028 geförderten Vorhaben zugeordnet werden – dies entspricht einer Rücklaufquote auf Einrichtungsebene von 39%, d. h. in 404 Fällen konnten (a) entweder Daten von Leitungskräften oder (b) Kita-Helferinnen und Kita-Helfern oder (c) beiden Akteur*innen erfasst werden.

die Beurteilungen von beteiligten Trägervertretenden (Gesamtstichprobe: $N=316$) zum Fördermodul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* erfasst werden. Sofern nachfolgend Ergebnisse statistischer Analysen auf Basis dieser Datenerhebung berichtet werden, ist dies gesondert gekennzeichnet (siehe z. B. Kapitel 3.3).

Tabelle 1. Akteur*innenspezifische Rücklaufzahlen im Rahmen der Online-Befragung

Akteur*innengruppen (Kombination)	<i>n</i>	%
Leitungskräfte (ohne Kita-Helferinnen und Kita-Helfer)	142	35
Kita-Helferinnen und Kita-Helfer (ohne Leitungskräfte)	26	6
Leitungskraft & Kita-Helferin bzw. Kita-Helfer aus einer Einrichtung (90°-Paare)	236	59
Total	404	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben).

Im Rahmen eines anderen Teils der Evaluation wurden zur Vertiefung der Erkenntnisse Gruppendiskussionen mit drei beteiligten Akteur*innengruppen umgesetzt – Trägervertretende, Leitungskräfte sowie

Kita-Helferinnen und Kita-Helfer. Eine Übersicht der Teilnehmenden an den drei durchgeführten Gruppendiskussionen ist in Tabelle 2 zu finden.

Tabelle 2. Zuordnung von Gruppendiskussionen, teilnehmenden Akteur*innen und Teilnahmezahlen

Gruppendiskussion	Anzahl der Teilnehmenden (bundesweit)	Akteur*innengruppen
1	15	Trägervertretende, Leitungskräfte
2	14	Leitungskräfte, Kita-Helferinnen und Kita-Helfer
3	17	Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Für die Auswertung der Gruppendiskussionen wurde das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse umgesetzt (Kuckartz, 2016). Es wurden deduktive Kategorien anhand der Zielsetzungen des Programms gebildet und um induktive Kategorien aus dem Material ergänzt.

Die Darstellung der Ergebnisse in diesem Dokument verknüpft die Ergebnisse der

quantitativen und qualitativen Datenerhebungen. Ein solches Vorgehen im Sinne eines Mixed-Methods-Designs hat sich bewährt, um ein hohes Maß an Validität und Reichweite sicherzustellen und gleichzeitig Inkongruenzen und Widersprüche aufdecken zu können (Kuckartz, 2014).

3 Überblick zum Fördermodul

In diesem Kapitel wird ein Überblick über das Fördermodul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* gegeben. Dazu werden zunächst die durch das Bundesprogramm benannten Teilnahmebedingungen vorgestellt. Im Anschluss werden die Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben sowie Gründe für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme am Fördermodul präsentiert. Es folgt eine Übersicht darüber, wie die

Stellen der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer besetzt wurden. Abgeschlossen wird das Kapitel mit der Darstellung der soziodemografischen Merkmale der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.

3.1 Teilnahmebedingungen

Für die Förderung im Rahmen des Moduls *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* wurden spezifische Förderrichtlinien benannt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021a). Diese werden nachfolgend gekürzt dargestellt.

Eine Beantragung war Trägern vorbehalten, die bereits seit 2019 bzw. 2020 sowie in 2021 fortgeführt an einem der drei Programmbereiche *Praxisintegrierte vergütete Ausbildung, Praxisanleitung* und/oder *Perspektiven mit Aufstiegsbonus* beteiligt waren. Der Bund entlastete im Jahr 2021 Kindertageseinrichtungen durch die Bezuschussung der Personalausgaben für Kita-Helferinnen und Kita-Helfer, damit die pädagogischen Fachkräfte ihre programmbezogenen Tätigkeiten leisten und dem qualitativen Anspruch des Bundesprogramms gerecht werden können.

Die Personalausgaben für Kita-Helferinnen und Kita-Helfer wurden mit einem Betrag von bis zu 25.000 Euro pro Einrichtung bezuschusst. Mit dieser Summe konnten wahlweise auch mehr als eine Kita-Helferin oder Kita-Helfer pro Einrichtung gefördert werden. Die Förderung erfolgte im Jahr 2021. Die Ausgabenkalkulation [erfolgte] auf Grundlage der vorgesehenen tatsächlichen Höhe der Ausgaben für die [...] Kita-Helferinnen und Kita-Helfer [...] auf Grundlage des Unterschiedsbetrags von der bisherigen zu der beabsichtigten neuen Vergütung der pädagogischen Fachkraft bei Höhergruppierung oder Zulagengewährung.

Das neu eingesetzte Personal war angehalten, vor Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG zur Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII vorzulegen. Zusätzlich war das neu eingesetzte Personal vor Aufnahme der Tätigkeit gemäß § 35 IfSG vom Arbeitgeber zu belehren und es musste eine Bescheinigung und Belehrung nach § 43 IfSG vorliegen.

Weitere Fördervoraussetzungen waren

- Die Darstellung, wie durch die kurzfristige Einbindung von Hilfskräften für administrative Aufgaben die Konzentration der pädagogischen Fachkräfte auf die pädagogische Arbeit und Weiterentwicklung unterstützt werden soll.
- Die Darstellung der vorgesehenen Einsatzfelder für die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.

Die Nachweisführung im Programmbereich *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* fußte auf den Personalausgaben (Arbeitgeber-Brutto) für die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer inklusive Zahlungsnachweis. Für die benannten Programmbereiche war die Nachweisführung zudem jeweils mit einem Sachbericht verbunden.

3.2 Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben

Das bundesweit geförderte Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* im Rahmen des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive* wurde von Trägern aus 15 der 16 Bundesländer umgesetzt, die sich jedoch

stark unterschiedlich verteilen. Die meisten bewilligten Vorhaben erhielten Träger aus dem Bundesland Nordrhein-Westfalen (43%), gefolgt von Sachsen-Anhalt (15%), Bayern (10%) und Baden-Württemberg (9%). Die anderen Anteile der Bewilligungszahlen verteilen sich auf die übrigen elf Bundesländer (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3. Zahlen zur Bewilligung von Vorhaben pro Bundesland

Bundesland	Häufigkeitsverteilungen der Bewilligungszahlen	
	<i>n</i>	%
Baden-Württemberg	96	9
Bayern	107	10
Berlin	15	1
Brandenburg	19	2
Bremen	0	0
Hamburg	8	1
Hessen	14	1
Mecklenburg-Vorpommern	26	3
Niedersachsen	35	3
Nordrhein-Westfalen	443	43
Rheinland-Pfalz	15	1
Saarland	155	15

Bundesland	Häufigkeitsverteilungen der Bewilligungszahlen	
	<i>n</i>	%
Sachsen	33	3
Sachsen-Anhalt	20	2
Schleswig-Holstein	17	2
Thüringen	25	2
Bund	1028	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben).

Die Servicestelle Fachkräfteoffensive erstellte im Kontext der Antragstellung zum Fördermodul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* ein Monitoring zu strukturellen Merkmalen der Träger und Einrichtungen (Stand: 15.02.2022). Die für die Evaluation des Fördermoduls relevanten Zahlen werden nachfolgend dargestellt (siehe Tabelle 4). Die meisten Vorhaben wurden großen Trägern mit jeweils über 1500 Betreuungsplätzen bewilligt (57%). 52% der Vorhaben sind bei freien Trägern angesiedelt, 35% bei kirchlichen und 12% bei kommunalen

Trägern. Diese Verteilung ist vergleichbar mit den beiden Programmbereichen *Praxisanleitung* und *Perspektive mit Aufstiegsbonus* im Bundesprogramm Fachkräfteoffensive (siehe Weltzien et al., 2022, S. 35-37). Die beantragte Förderdauer betrug zumeist zwischen 5 und 10 Monaten (99%).

68% der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer arbeiteten in Einrichtungen mit 50 bis 150 Betreuungsplätzen. 79% der Einrichtungen haben sowohl Krippen- als auch Kita-Plätze.

Tabelle 4. Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zum Fördermodul Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals (Stand: 15.02.2022)

Häufigkeitsverteilungen struktureller Merkmale															
Typ des Trägers															
		kommunale Träger		freie Träger		kirchliche Träger		Total							
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%						
128	12	537	52	363	35	1028	100								
Trägergröße nach Betreuungsplätzen															
Bis 10		11 - 50		51 - 250		251 - 500		501 - 1500		Über 1500		Total			
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%		
3	0	44	4	143	14	92	9	164	16	582	57	1028	100		
Beantragte Förderdauer															
		bis 4 Monate		5 - 6 Monate		7 - 8 Monate		9 - 10 Monate		Total					
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%				
9	1	330	32	367	36	322	31	1028	100						
Einrichtunggröße nach Betreuungsplätzen															
bis 10		11 - 25		26 - 50		51 - 75		76 - 150		151 - 200		über 200		Total	
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%		
2	0	38	4	219	21	328	32	365	36	34	3	40	4	1028	100
Typ der Einrichtungen der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer															
Krippe		Krippe und Kita		Krippe, Kita und Schulkin-der		Kita		Kinder über drei Jahren und Schulkin-der		Hort		Sonstige		Total	
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
55	5	814	79	38	4	81	8	6	1	12	1	22	1	1028	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben).

Zusätzlich zu den Strukturmerkmalen gaben die Träger die vereinbarten Tätigkeitsfelder der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in den Einrichtungen an. Eine Übersicht zu den Analysen der Mehrfachnennungen ist in Tabelle 5 zu finden. Deutlich wird hier,

dass die Teilnehmenden hauptsächlich für Infektionsschutz (97%), für den Außenbereich (92%), für hauswirtschaftliche Tätigkeiten (88%) sowie den Empfang bzw. die Abholung der Kinder (84%) zuständig sein sollten.

Tabelle 5. Häufigkeitsverteilungen der Tätigkeitsbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer (Monitoringdaten, Stand: 15.02.2022)

Tätigkeitsbereiche	Ja		Nein		Total	
	n	%	n	%	n	%
Elternabfragen	349	34	679	66	1028	100
Empfang und Abholung der Kinder	863	84	165	16	1028	100
Infektionsschutz	993	97	35	3	1028	100
Hauswirtschaft	908	88	120	12	1028	100
Administration	297	29	731	71	1028	100
Digitalmedien	239	23	789	77	1028	100
Außenbereich	941	92	87	8	1028	100
Sonstiges	188	18	840	82	1028	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben).

3.3 Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme

Im Rahmen des Gesamtträgerfragebogens (Weltzien et al., 2022, S. 39) wurden die teilnehmenden Trägervertretenden gebeten, anhand vorgegebener Antwortmöglichkeiten auszuwählen, aus welchen Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Häufigkeitsverteilungen der Zustimmungen hinsichtlich verschiedener Aussagen. Die Verteilungen zeigen, dass fast alle (98%) der Trägervertretenden die Teilnahme am Projekt finanziell attraktiv finden. Zugleich gaben 62% der Befragten

Gründen sie sich für eine Teilnahme am Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* entschieden haben. An dieser Stelle erscheint insbesondere die Frage nach der finanziellen Attraktivität und der Angemessenheit des Aufwands interessant.

an, dass es bislang noch keinen ähnlichen Ansatz beim Träger gab. Den Aufwand der Antragstellungen und Steuerung schätzten die meisten Teilnehmenden als angemessen ein (82%).

Tabelle 6. Gründe für die Teilnahme am Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*

Gründe für die Teilnahme	ja		nein		„kann ich nicht einschätzen“		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Es ist ein neuer Ansatz zur Fachkräftegewinnung bzw. -bindung, mit dem wir positive Erwartungen verbinden.	38	76	9	18	3	6	50	100
Einen ähnlichen Ansatz gibt es bereits in unserer Trägerschaft, das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive passt daher gut.	17	34	31	62	2	4	50	100
Es ist finanziell für uns attraktiv.	49	98	1	2	0	0	50	100
Die begleitenden Angebote (z. B. Fortbildungen, Vernetzungen) sind für uns attraktiv.	10	20	22	44	18	36	50	100
Der Aufwand (z. B. durch Antragstellung, Steuerung) ist angemessen.	41	82	7	14	2	4	50	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe).

Zusätzlich konnten die Trägervertretenden weitere Gründe für die Teilnahme am Modul „*Kita-Helferinnen und Kita-Helfer*“ in Form von offenen Antworten nennen. Die Begründungen wurden qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet (Kuckartz, 2016) und induktiv verschiedenen Hauptkategorien zugeordnet. Hier wurden vor allem Gründe in den Kategorien *Erweiterung multiprofessioneller Teams* (z. B. *Integration mehrerer Berufsgruppen, mehr Diversität im Team*) und *Unterstützung der Fachkräfte im Kita-Alltag* (z. B. *hoher Personalbedarf im hauswirtschaftlichen Bereich, mehr Zeit für pädagogische Arbeit*) genannt.

In den Gruppendiskussionen gaben die Trägervertretungen und Einrichtungsleitungen an, dass die Covid-19-Pandemie die primäre Begründung für die Einstellung der *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer* gewesen sei.

„am anfang wo wir ja auch gesagt haben corona bedingt haben wir viel mehr auch hygienische maßnahmen die wir ergreifen müssen die kaum zu stemmen sind wenn man die gruppen mit fünfundzwanzig kindern voll hat“ (LK9, GD2)

Allerdings sei die Möglichkeit, zusätzliche Personalstunden zu erhalten auch unabhängig von den pandemiebedingten Aufgaben attraktiv gewesen, da die pädagogischen Fachkräfte häufig überlastet seien.

„ja bei uns wars natürlich auch wie die vorgänger schon gesagt haben einmal die stunden die man dann zusätzlich bekommt“ (LK1, GD2)

„also die aufgaben die einfach jetzt unterstützend von den kitahelfern bei uns übernommen werden sind ja diese aufgaben die ja schon vor corona einfach auch den rahmen an der täglichen arbeitszeit gesprengt haben“ (LK9, GD2)

Diejenigen, die nicht an dem Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* teilnehmen,

wurden im Rahmen der Online-Befragung gebeten, Gründe dafür anzugeben. 37% der Befragten stimmten der Aussage zu, dass der Aufwand bezüglich Antragstellung und Steuerung für sie zu groß sei, 30% erwarteten keine positive Wirkung hinsichtlich der Fachkräftegewinnung oder Fachkräftebindung (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7. Gründe gegen die Teilnahme am Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*

Gründe gegen die Teilnahme	ja		nein		„kann ich nicht einschätzen“		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Wir erwarten keine positiven Wirkungen hinsichtlich der Fachkräftegewinnung bzw. -bindung.	56	30	32	17	100	53	188	100
Einen ähnlichen Ansatz gibt es bereits in unserer Trägerschaft, das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive brauchen wir nicht.	21	11	78	42	89	47	188	100
Es ist finanziell für uns nicht attraktiv.	37	20	38	20	112	60	187	100
Die begleitenden Angebote (z. B. Fortbildungen, Vernetzungen) sind für uns nicht attraktiv.	29	16	39	21	119	63	187	100
Der Aufwand (z. B. durch Antragstellung, Steuerung) ist zu groß.	69	37	29	16	90	47	187	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe).

Auch im Hinblick auf die Gründe gegen eine Teilnahme konnten die Trägervertretenden weitere offene Angaben machen. In diesem Zusammenhang wurden insbe-

sondere Gründe in den Kategorien *Zu geringe Antragsfrist und Fördermittel* (z. B. *Zeitfenster zu kurz, keine Fördermittel vorhanden*), *Fehlende Kenntnis und fehlender Bedarf* (z. B. *unbekanntes Modul, kein*

Bedarf), *Hoher Aufwand* (z. B. *zu viel Organisation*, *Gemeinderat braucht zu lange*) sowie *Sorge um Qualitätseinbußen* (z. B. *Sorge um Qualitätsverlust*, *nicht als Fachkräfte einsetzbar*) genannt.

3.4 Auswahl und Entscheidung

Die Leitungskräfte von Einrichtungen, die Kita-Helferinnen oder Kita-Helfer beschäf-

tigen, wurden im Rahmen der Online-Erhebung befragt, auf welche Art und Weise die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zu ihrer Stelle gekommen waren. Die Zustimmungsraten zu den drei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten sind Tabelle 8 zu entnehmen.

Tabelle 8. Art und Weise der Stellenbesetzung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Art und Weise der Stellenbesetzung	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Es gab eine Ausschreibung (z. B. in der Zeitung oder im Internet).	182	48	196	52	378	100
Der/die Kita-Helfer/in hat über Kontakte von der Stelle erfahren (z. B. über Fachkräfte/Leitungskräfte in der Kita).	177	47	201	53	378	100
Der/die Kita-Helfer/in war schon vorher in der Einrichtung tätig.	80	21	298	79	378	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Die Verteilungen zeigen, dass die Stellen sowohl ausgeschrieben (48%) als auch über persönliche Kontakte besetzt (47%) wurden. 21% der Leitungskräfte gaben an, die Kita-Helferin oder der Kita-Helfer sei bereits vor der Förderung im Rahmen der Fachkräfteoffensive in der Einrichtung tätig gewesen.

Zusätzlich konnten die Befragten noch weitere Informationen zur Stellenbesetzung angeben. Hier wurde beispielsweise genannt, dass die Kita-Helferin bzw. der Kita-Helfer bereits vorher als Hauswirtschaftskraft oder Alltagskraft in der Kita gearbeitet hatte, im Rahmen des Studiums auf die Stelle gestoßen war oder persönliche Kontakte zur Einrichtung zur Einstellung geführt hatten.¹ In Zusammenhang mit den persönlichen Kontakten wurde mehrfach geäußert, dass Elternteile von betreuten Kindern als Kita-Helferinnen oder Kita-Helfer tätig seien. Zudem wurden Initiativbewerbungen sowie Vermittlungen von Trägern und der Agentur für Arbeit als Wege zur Stelle genannt.

In den Gruppendiskussionen wurden von Einrichtungsleitungen und Trägervertretungen unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Einstellung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer beschrieben sowie verschiedene Faktoren benannt, auf die bei der Einstellung geachtet worden sei. So seien teilweise informelle Netzwerke

genutzt worden, um geeignete Bewerber*innen für die Stelle der Kita-Helferin bzw. des Kita-Helfers zu finden.

„mir sind ein größeres Dorf eigentlich also man kennt sich hier und wir sind gezielt auf Personen zugegangen und haben die angesprochen ob sie nicht bei uns machen wollen also gezielt Leute die wir seit Jahren kennen“ (LK4, GD1)

Außerdem sei auf einen bereits bestehenden Pool an Aushilfskräften zurückgegriffen worden, um die Stelle der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zu besetzen. So seien die eingestellten Personen bereits bekannt gewesen und es habe ein Vertrauensverhältnis bestanden.

„wir haben dieses Jahr zum Beispiel bei diesen Kitahelfer bei dem Programm gar nicht auf neue Kräfte zurückgegriffen sondern auf diejenigen geschaut die wir sowieso schon über die zum Beispiel die Dienstaufwandspauschale haben“ (LK10, GD1)

Auch die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer beschrieben in den Gruppendiskussionen unterschiedliche Wege, wie sie zu ihrer Anstellung gekommen sind. Häufig wurde berichtet, direkt von Personen aus dem näheren Umfeld angesprochen worden zu sein oder über Anzeigen auf die Tätigkeit aufmerksam geworden zu sein. Als ein weiterer Weg zeigte sich der Übergang

¹ In Nordrhein-Westfalen gab es bereits vor der Fördermaßnahme im Rahmen der Fachkräfteoffensive Förderungen des Landes mit einer ähnlichen inhaltlichen Zielsetzung.

aus dem Bundesfreiwilligendienst in derselben Einrichtung zur Anstellung als Kita-Helferin oder Kita-Helfer. Außerdem wechselte eine Betreuerin aus einem Altenheim desselben Trägers zur Tätigkeit als Kita-Helferin.

Trotz der als kurz erlebten Vorbereitungszeit wurde in den Gruppendiskussionen betont, dass die Auswahl der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sorgfältig erfolgt sei. Dies sei zum einen mit Blick auf den Kinderschutz notwendig. Zum anderen wurde auch die menschliche Ebene für die Zusammenarbeit im Team angeführt.

„die person es muss schon stimmig sein es kann da auch nicht jeder machen“ (LK3, GD1)

„wir haben sehr bewusst menschen ausgesucht für diese positionen wo wir auch wirklich- ich mein polizeiliches führungszeugnis is=das=eine das muss sein ganz klar aber man muss ja schon auch schauen welche menschen lass ich da ins haus und welche menschen lass ich dann auch mit kindern mit kindern agieren“ (TR9, GD1)

Bei der Einstellung sei einerseits explizit darauf geachtet worden, nur Personen einzustellen, die keine pädagogische Vorerfahrungen mitbringen.

„wir haben uns ganz bewusst gegen diese menschen entschieden und haben gesagt wir nehmen wirklich beruhsfremde damit die nicht reinglit=gleiten und ja quasi sachen machen die sie gar nicht machen sollen also da waren wir wirklich sehr aufmerksam“ (LK2, GD1)

Andererseits wurde die Beschäftigung von pädagogisch qualifizierten Personen als Kita-Helferinnen bzw. Kita-Helfer als gewinnbringend beschrieben.

„wir haben eine griechin die=die grieschische- in griechenland die erzieherausbildung im prinzip gemacht hat was halt schon vorteile hat weil sie halt wirklich ja wie eine fachkraft halt eingesetzt werden kann“ (LK13, GD2)

3.5 Soziodemografische Merkmale der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Im Rahmen des Online-Fragebogens an die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer wurden diese gebeten, verschiedene Angaben zu ihrer Person zu machen. Diese werden im Folgenden zusammengefasst, um einen Überblick zu verschiedenen soziodemografischen Merkmalen zu geben – insbesondere im Hinblick auf das Geschlecht, Alter, Bildungs- und Berufsabschluss der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sind durchschnittlich 39.4 Jahre alt ($SD=12.1$, $Min=18$, $Max=70$, $n=262$). Die große Spannweite der Werte sowie die hohe Standardabweichung zeigen, dass das Alter der befragten Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sehr unterschiedlich ist (siehe auch Altersverteilung in Abbildung 1).

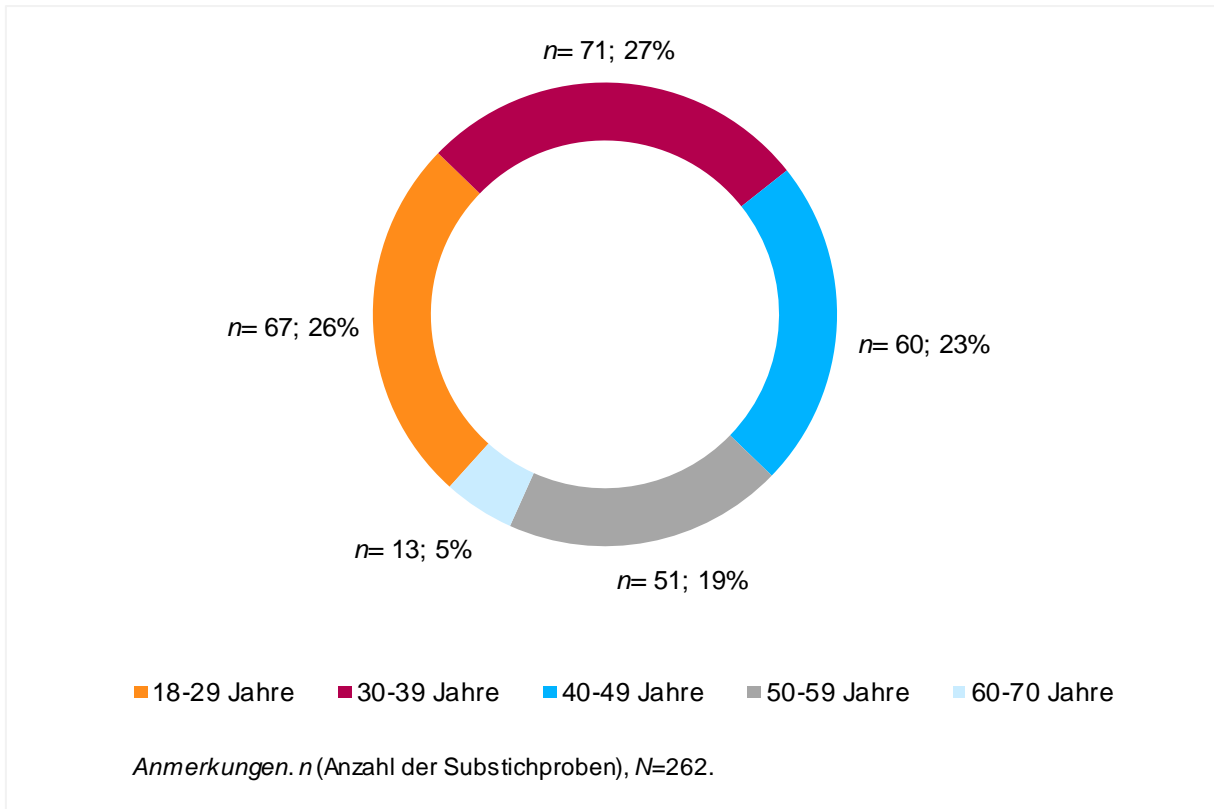


Abbildung 1. Art und Weise der Stellenbesetzung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Hinsichtlich der Berufserfahrung im pädagogischen Bereich wurden die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer gebeten anzugeben, ob sie mehr oder weniger als ein Jahr Erfahrung mitbringen. 100 von 245 antwortenden Befragten gaben an, bereits mehr als ein Jahr Berufserfahrung im pädagogischen Bereich zu haben (siehe Abbildung 2) und zwar im Durchschnitt 4.5 Jahre ($SD=5.7$, $Min=1$, $Max=35$, $n=100$).

Gleichzeitig wurden diejenigen Kita-Helferinnen und Kita-Helfer, die weniger als ein Jahr Berufserfahrung im pädagogischen Bereich gesammelt haben gefragt, wie viel Monate sie bisher in diesem Bereich tätig waren. Hier zeigt die deskriptive Statistik eine durchschnittliche Erfahrung von 6.0 Monaten ($SD=2.6$, $Min=1$, $Max=12$, $n=145$).

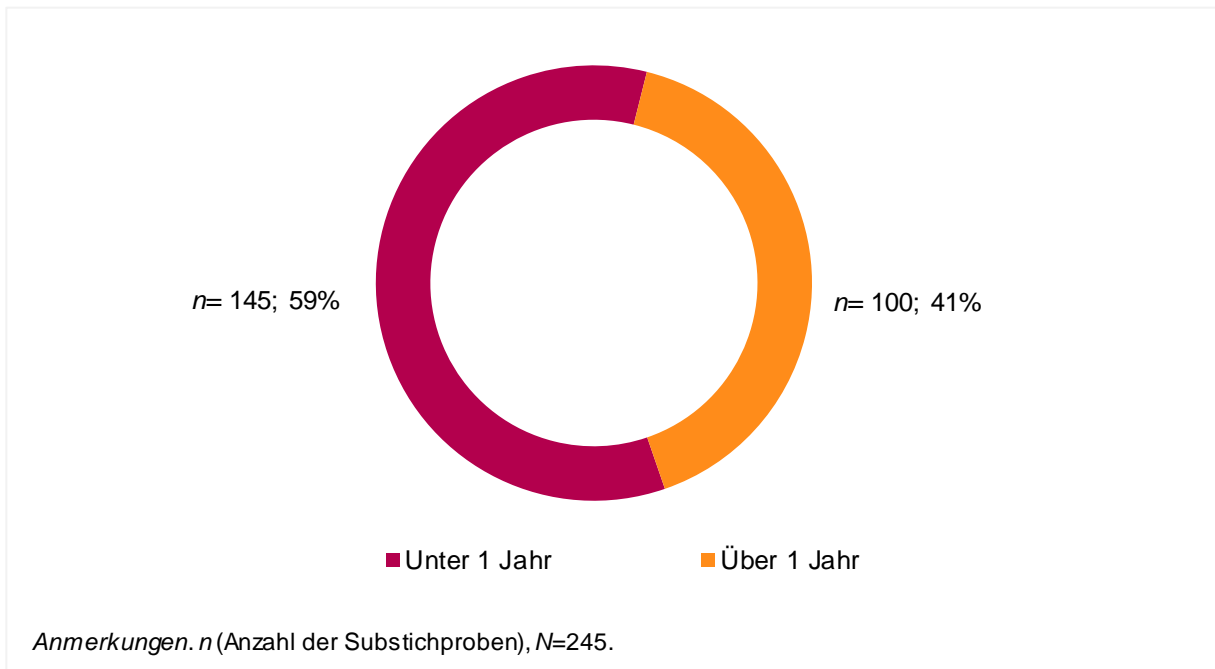


Abbildung 2. Berufserfahrung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer im pädagogischen Bereich von über und unter einem Jahr

94% der befragten Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sind weiblich (6% männlich, 0% divers, $n=262$) und 32% haben einen Migrationshintergrund² (68% keinen Migrationshintergrund, $n=262$). Die Verteilungen der Häufigkeiten sind in Abbildung 3 und Abbildung 4 abzulesen. Des Weiteren

gaben 41% der Befragten an, als höchsten Bildungsabschluss einen Realschulabschluss zu besitzen (24% Hauptschulabschluss, 14% Abitur, 13% Hochschulabschluss, 8% Fachabitur, $n=257$; siehe auch Abbildung 5).

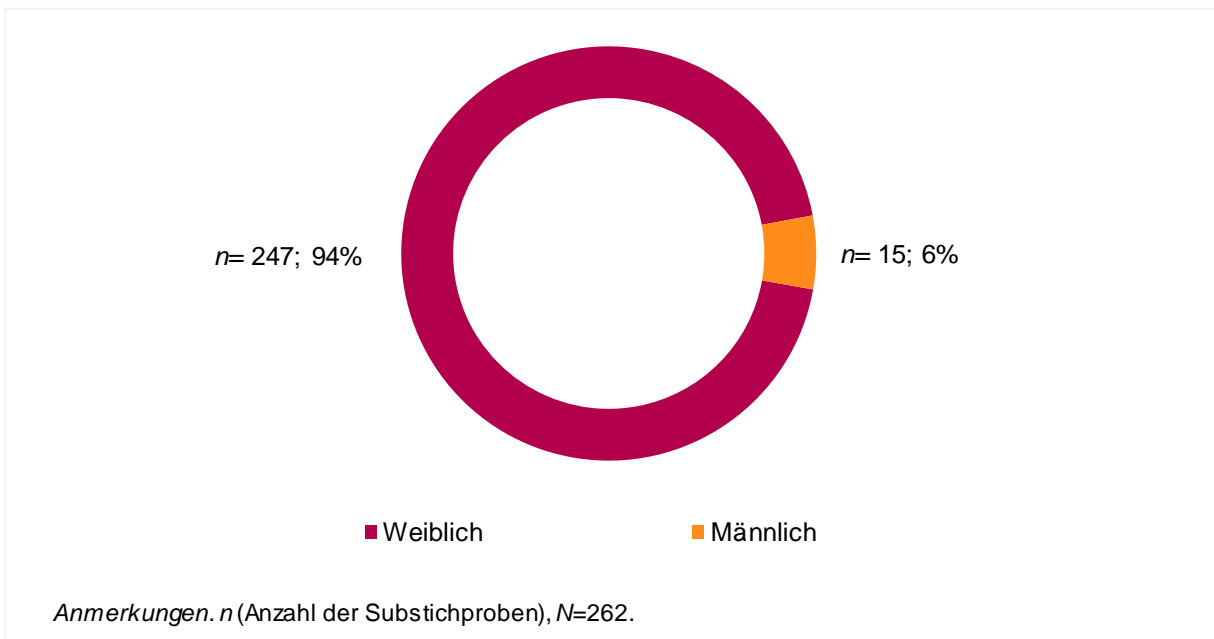


Abbildung 3. Häufigkeitsverteilungen zum Geschlecht der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

² Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

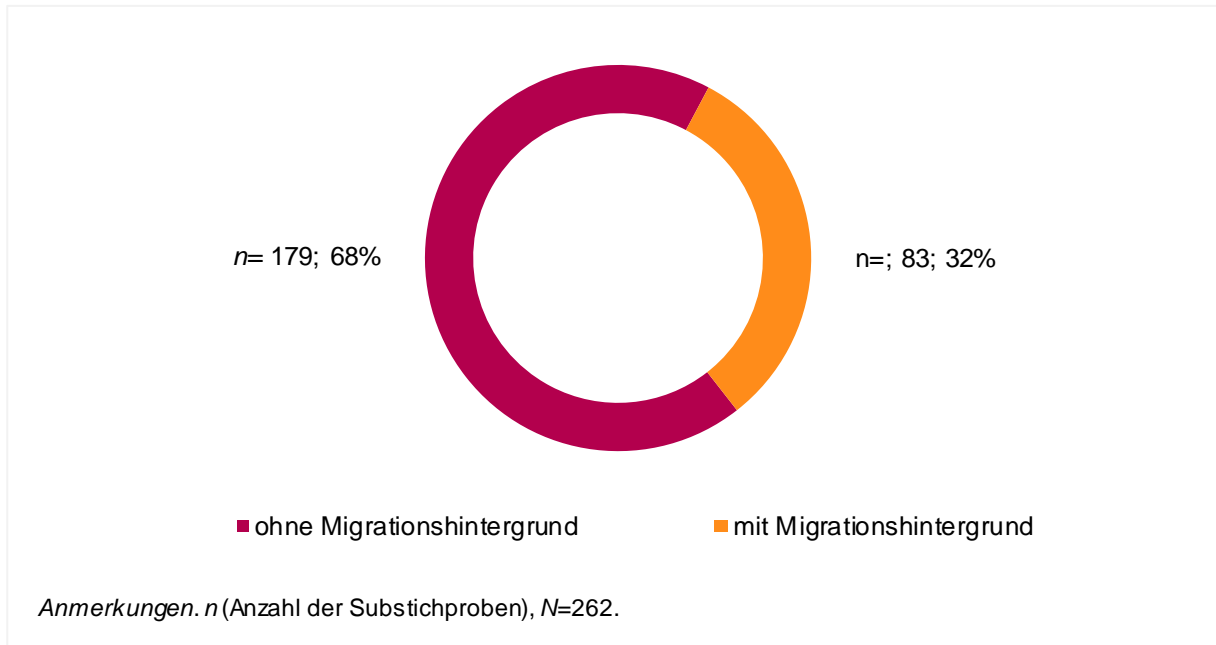


Abbildung 4. Häufigkeitsverteilungen zum Migrationshintergrund der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

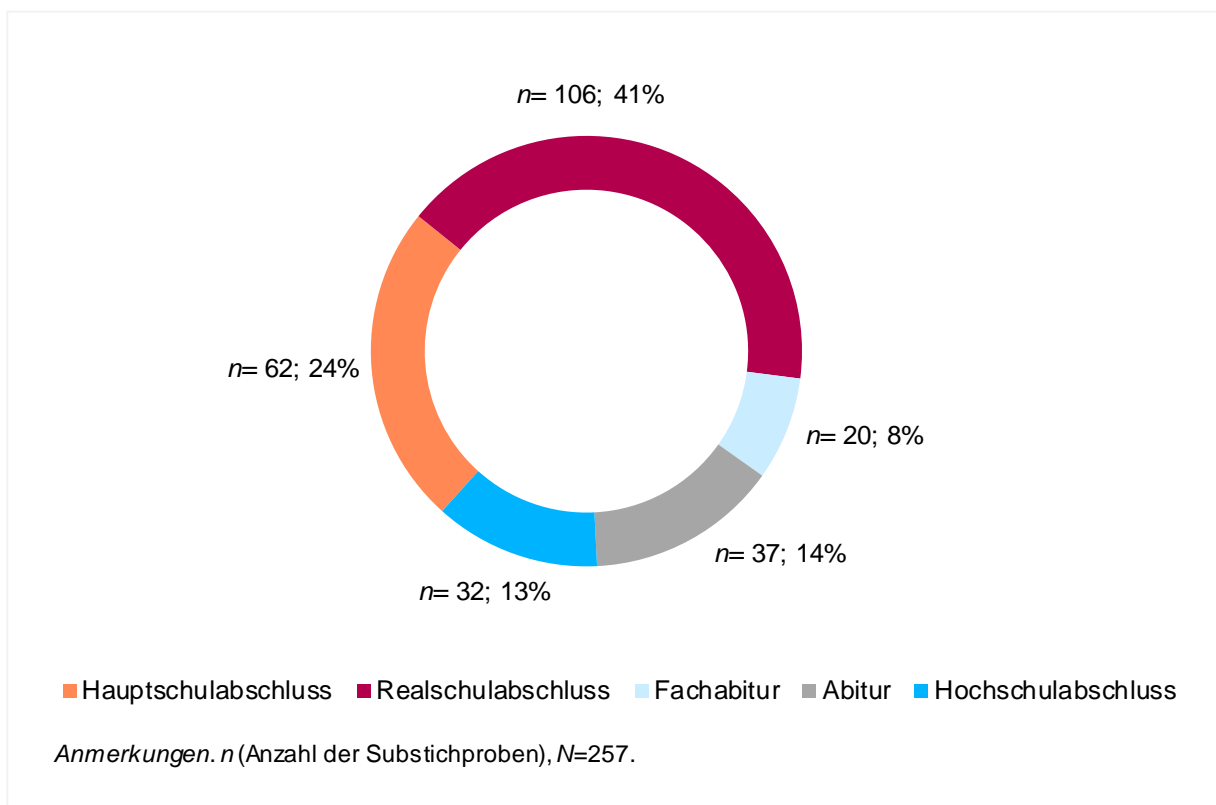


Abbildung 5. Häufigkeitsverteilungen zum höchsten Bildungsabschluss der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Mit 64% konnten die meisten an der Online-Befragung teilnehmenden Kita-Helferinnen und Kita-Helfer *eine* abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen (8% zwei abgeschlossene Berufsausbildungen, 1% drei abgeschlossene Berufsausbildungen, 27% keine abgeschlossene

Berufsausbildung, $n=252$). Die verschiedenen Berufsfelder, in denen die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer tätig waren, sind gemeinsam mit den Zustimmungsratings in Tabelle 9 dargestellt.

Tabelle 9. Bereich abgeschlossener Berufsausbildungen der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Pädagogischer Bereich	33	13	229	87	262	100
Therapeutischer Bereich	6	2	256	98	262	100
Kaufmännischer Bereich	65	25	197	75	262	100
Handwerklicher Bereich	33	13	229	87	262	100
IT-Bereich	1	0	261	100	262	100
Dienstleistungsbereich	31	12	231	88	262	100
Verwaltungsbereich	12	5	250	95	262	100
In keinem der aufgeführten Bereiche	47	18	215	82	262	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Die Verteilungen der Häufigkeiten zeigen, dass mit 25% die meisten Befragten eine Berufsausbildung im kaufmännischen Be-

reich abgeschlossen haben. Der therapeutische, IT- oder Verwaltungsbereich wurden hingegen kaum benannt.

4 Aufgabenbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Die Leitungskräfte konnten im Rahmen der Online-Befragung angeben, in welchen Aufgabenbereichen die Kita-Helferinnen oder Kita-Helfer laut Vertrag tätig

sind. Die Häufigkeiten der Zustimmungen zu drei vorgegebenen Bereichen (hauswirtschaftliche Tätigkeiten, administrative Tätigkeiten und coronabedingte Zusatzaufgaben) sind in Tabelle 10 dargestellt.

Tabelle 10. Aufgabenbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Aufgabenbereiche	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Hauswirtschaftliche Tätigkeiten (z. B. Küche, Wäsche, aufräumen/feigen, Tisch decken, Gartenarbeit, kleine Reparaturen)	328	87	50	13	378	100
Administrative Tätigkeiten (z. B. Anwesenheitslisten, Elterninfos kopieren, Bestellungen, Erledigungen, einfache Verwaltungstätigkeiten, Unterstützung der Leitung in techn. Dingen/IT-Fragen)	108	29	270	71	378	100
Coronabedingte Zusatzaufgaben (z. B. Umsetzung des Hygienekonzepts, Abstandsregeln, Raumveränderungen bzw. Mahlzeiten/Pflege/Schlaf-/Ruhezeiten etc.)	332	88	46	12	378	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Bemerkenswert erscheint bei der Betrachtung der Zahlen die Häufigkeit der befragten Leitungskräfte, die angaben, dass die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in ihrer Einrichtung keine administrativen Aufgaben übernehmen (71%). Hauswirtschaftliche Tätigkeiten (87%) und coronabedingte Zusatzaufgaben (88%) wurden hingegen von der Mehrzahl der Befragten genannt.

In den Gruppendiskussionen wurden zwei Schwerpunkte der Aufgabenbereiche beschrieben. Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer seien zum einen mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten beschäftigt, zum anderen seien sie in die pädagogische Arbeit mit den Kindern eingebunden. Vereinzelt wurde auch von administrativen Aufgaben berichtet.

„ich hab hauswirtschaftliche tätigkeiten und ich hab betreuungstätigkeiten“ (KH10, GD3)

„und daher ja fahren wir eigentlich denke ich mir so nen mittelweg das sie auch genauso wenn sie das hauswirtschaftliche im bistro oder sonstiges dann das sie auch dann mit den kindern den kontakt hat oder dann mehr eben übernimmt oder auch mal spiele spielt oder sachen pädagogischer art und weise macht“ (LK9, GD2)

„hab da aber größtenteils dann in der arbeit als kitahelferin mich um statistiken gekümmert um anwesenheitslisten um sämtliche listen ordnungs- kin- ordnungssysteme kinderakten sortieren archivieren“ (KH14, GD2)

Außerdem seien die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer mit Aufgaben betraut, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie stehen.

„die organisieren die ausgabe der testungen für die kinder organisieren unsere zweimal wöchentlichen testungen hier im haus die wir durchführen sorgen dafür dass die gruppen=eingänge so genutzt werden dass kein stau entsteht und so weiter und so weiter also für die hygienemaßnahmen“ (LK8, GD1)

Im Gegensatz zum Beginn ihrer Tätigkeit seien diese Aufgaben jedoch häufig nicht mehr der Schwerpunkt des Arbeitsalltags. Stattdessen seien aus Perspektive der teilnehmenden Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zunehmend Tätigkeiten im pädagogischen Alltag hinzugekommen, z. B. die Kinder beim Spielen oder bei Mahlzeiten zu begleiten.

„ich hatte auch die meisten aufgaben am anfang im hygienebereich aber weil es gott sei dank auch so ein guten draht auch zu den kindern habe hatte und habe wurde ich dann auch ziemlich schnell eingesetzt bei den kindern mit-zuhelfen“ (KH7, GD3)

In den Gruppendiskussionen wurde von zwei unterschiedlichen Arten der Aufgabengestaltung berichtet: während den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern in einigen Einrichtungen feste, tägliche Aufgaben zugeteilt sind, werden sie in anderen Kitas immer dort eingesetzt, wo spontan Unterstützung notwendig ist. Bei letzterem würden die Aufgaben dann häufig variieren.

„mache eigentlich alles da also ich spiele wir basteln ich gehe mit den kindern nach draußen beim mittagessen helfe ich ja überall wo not am mann ist wenn unsere köchin krank ist dann koch also wir kriegen zwar essen geliefert aber dann muss die küche gemacht werden also so was alles dabei“ (KH5, GD3)

„also bei mir ist es auch so wo zwei hände gebraucht werden da bin ich da und dann zum beispiel zur zeit ist unsere köchin krank dann bin ich am kochen“ (KH10, GD3)

„wo hilfe gebraucht wird dort sind wir“ (KH1, GD3)

„bei mir ist das ein bisschen anders weil ich quasi feste aufgaben hab für immer für jeden tag“ (KH13, GD3)

Neben den im Fragebogen vorgegebenen Aufgabenbereichen war es den Einrichtungsleitungen möglich, zusätzliche Aufgabenbereiche zu nennen, die die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in den Einrichtungen übernehmen. Besonders auffällig

sind hier die Äußerungen sehr vieler Leitungskräfte dahingehend, dass Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nicht nur in verschiedenen pädagogischen Situationen die Fachkräfte begleiten und entlasten, sondern oftmals pädagogische Arbeit leisten (z. B. Spielen, Basteln mit dem Kind, Vorlesen, Morgenkreis leiten, Anziehen-Ausziehen, Bringen-Abholen, Elternarbeit, verschiedene Aufsichtsfunktionen, Projektplanung und -gestaltung, Vorbereitung und Mitgestaltung der pädagogischen Arbeit).

Mit Blick auf die Aufgaben der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer wurde in den Gruppendiskussionen über das richtige Maß an Verantwortungsübernahme verhandelt. Als zentrale Frage stellte sich dabei heraus, ob Kita-Helferinnen und Kita-Helfer die Kinder alleine betreuen dürfen.

Aus Perspektive der Leitungskräfte wurde in der Diskussion dieser Frage einerseits der Schutz der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer vor zu viel Verantwortung herausgehoben. Andererseits wurde der rechtliche

und pädagogische Anspruch an die Kinderbetreuung betont.

„dann merkt man einfach ja auch das mit der zeit wo immer mehr vertrauen da ist dass man ja auch dinge viel mehr schon übergibt als man halt sonst ähm übergeben hätte aber wo ich trotz allem auch immer sagen muss da schau ich schon auch immer das der schutz bei der kita helferin gewahrt ist“ (LK1, GD2)

„bei uns ist des schon so dass die kindergartenhelferinnen tatsächlich im gruppendienst mit dabei sind einzige prämissen sie sind eben nie alleine mit den kindern es ist immer eine pädagogische fachkraft dabei die ein auge hat“ (LK4, GD1)

Aus Perspektive der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer dagegen wurde das Alleinsein mit den Kindern als weniger kritisch dargestellt.

„also ich finds jetzt nicht so schlimm wenn man auch mal kurz alleine ist oder zehn Minuten das ist es soll zwar nicht die Regel sein aber traue ich mir halt zu und würd auch die verantwortung da über- unternehmen“ (KH9, GD3).

„ich find in jedem moment in dem man alleine mit den kindern ist übernimmt man ja automatisch wie so eine pädagogische tätigkeit in dem sinne von wenn man mit den kindern alleine ist und es treten konflikte auf dann muss ich zur konfliktlösung beitragen“ (KH13, GD3)

5 Perspektiven der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

In diesem Kapitel werden die Perspektiven der befragten Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zu verschiedenen Aspekten ihrer Tätigkeit vorgestellt. Dabei geht es zunächst um die Gründe, die aus Sicht der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zu ihrer Einstellung geführt haben. Anschließend werden Erfahrungen der Kita-Helferinnen Tabelle 11 zeigt die Zustimmungsratings in Bezug auf die vorgegebenen Begründungen aus Perspektive der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.

und Kita-Helfer hinsichtlich der Zusammenarbeit im Team sowie in Bezug auf ihre Aufgabenbereiche vorgestellt. Außerdem werden die Bewertungen der eigenen Tätigkeit beleuchtet. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einem Ausblick.

5.1 Einstellungsgründe

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer wurden zu den Einstellungsgründen befragt.

Tabelle 11. Einstellungsgründe aus Sicht der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Einstellungsgründe	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Ich war aufgrund meiner Qualifikation geeignet.	68	26	194	74	262	100
Ich war aufgrund meiner pädagogischen Vorerfahrungen geeignet.	58	22	204	78	262	100
Ich war aufgrund meiner persönlichen Kompetenzen geeignet.	213	81	49	19	262	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer gaben zumeist an, dass sie aufgrund ihrer persönlichen Kompetenzen eingestellt wurden (81%), weniger aus Gründen ihrer pädagogischen Vorerfahrungen (22%) oder Qualifikationen (26%). Unter weite-

ren Einstellungsgründen nannten die Befragten vorwiegend Erfahrungserfahrungen als Eltern, eine vorherige Funktion an der gleichen Kita (z. B. als Integrationskraft oder Unterstützungskraft) und äußere Umstände, wie z. B. Personalmangel

in der Einrichtung oder zusätzlichen Bedarfe aufgrund der Corona-Pandemie.

5.2 Zusammenarbeit im Team

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer berichteten in den Gruppendiskussionen, dass sie vor Beginn ihrer Tätigkeit Sorge hatten, wie die Fachkräfte sie aufnehmen würden. Als Anlass zur Sorge wurde zum einen die fehlende (pädagogische) Qualifikation, zum anderen das eigene höhere Lebensalter genannt. Die meisten berichteten, dass die Sorgen letztlich unbegründet waren und sie gut in den Teams aufgenommen wurden. Trotzdem wurden auch Vorbehalte gegenüber der eigenen Person wahrgenommen.

„es war bei mir tatsächlich auch so dass sich die erzieherinnen vornehmlich die älteren erzieherinnen dran gewöhnen mussten dass es eine hilfskraft gibt. also da waren tatsächlich die ängste da ungelernete kräfte nicht an die kinder“ (KH3, GD2)

„also ganz unvoreingenommen war man mir gegenüber nicht und ich denke das ist auch eine angst das jetzt wenn jetzt mehr hilfskräfte eingestellt werden dass das sich dann auf den personalschlüssel auswirken könnte“ (KH3, GD2)

Solche Vorbehalte seien durch wachsendes Vertrauen abgebaut worden, sodass die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer die Zusammenarbeit im Team zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen positiv bewerteten. So berichteten

sie von Wertschätzung und Dankbarkeit für ihre Arbeit.

„meine chefin das ist auch eine ganz ganz liebe person und wertschätzt meine arbeit total also egal was ich mache auch wenn es dann nur mal reinigungsarbeiten sind ich merke einfach wie zufrieden sie mit mir ist und wie sie alles schätzt was ich tue also da bekomme ich oft rückmeldung und lob“ (KH8, GD3)

„unsere erzieher sind darüber sehr dankbar ja sehr sehr sogar tät ich so sagen ja“ (KH4, GD2)

„ja und ich wurde gott sei dank hier aufgenommen sehr liebevoll aufgenommen ganz toll aufgenommen“ (KH10, GD3)

Für die gelingende Zusammenarbeit im Team wurde die positive Kommunikation in der Einrichtung als wesentlicher Faktor benannt. So könnten die Fachkräfte die Kita-Helferinnen und Kita-Helfern jederzeit um Unterstützung bitten. Umgekehrt könnten die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer die Fachkräfte immer ansprechen, wenn sie Fragen hätten.

„ich finde auch dass die kommunikation einfach da sein muss“ (KH7, GD3)

Außerdem sei es hilfreich, ein Feedback zur eigenen Tätigkeit zu erhalten, um sich im Laufe der Zeit immer besser im Feld zurecht zu finden.

„ich frag auch immer nach ob in irgendeiner weise ich vielleicht noch was anders machen kann auch im bezug auf die kinder weil ich ja

„nicht gelernt bin in diesem bereich dass ich da diese grenzen die vielleicht weil ich auch selber mutter bin nicht überschreite und das find ich dann halt auch immer gut in immer wieder feedback zu bekommen“ (KH10, GD2)

Auch seien die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nach eigener Einschätzung in der Lage, den pädagogischen Fachkräften hilfreiche Beobachtungen mitzuteilen, weil sie gruppenübergreifend tätig seien.

„konnte auch dann sagen ich mal den fachkräften auch mal was erzählen was sie im moment vielleicht nicht grad so mitbekommen“ (KH10, GD2)

Hinsichtlich der Teilnahme an Teamsitzungen berichteten die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in den Gruppendiskussionen von unterschiedlichen Regelungen. Teilweise war es üblich, an Besprechungen teilzunehmen, teilweise war dies nicht vorgesehen. Letzteres wurde von einigen Kita-Helferinnen und Helfern bedauert, insbesondere dann, wenn sie im Anschluss nicht über für sie relevante Aspekte informiert wurden.

„die haben ja dann immer mittwochs haben die immer versammlung und da wird uns halt als so helfer gar nichts so weitergegeben das find ich manchmal bisschen traurig“ (KH 17, GD3)

„bei uns ist genau das gegenteil wir werden also wirklich überall miteinbezogen und uns wird überall bescheid gesagt“ (KH18, GD3)

„also ich war direkt mit in den in den dienstbesprechungen dabei hab da aber dann vorwiegend protokoll geschrieben“ (KH14, GD2)

5.3 Aufgabenbereiche und Grenzen der Zuständigkeit

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer berichteten in den Gruppendiskussionen von unterschiedlich klar definierten Aufgabenbereichen. So konnten einige auf eine Liste mit konkreten, regelmäßigen Aufgaben zurückgreifen oder umgekehrt benennen, wo die Grenzen ihrer Zuständigkeit als Kita-Helferin oder Kita-Helfer liegen.

„also bei mir ist es so ich habe feste aufgaben wo ich mir aber auch selber einteilen kann wie ich die schaffe und bin aber auch bei den kindern mit dabei wenn es benötigt wird“ (KH16, GD3)

„ich darf auch viele sachen nicht wie kinder wickeln oder sowas das darf ich nicht ich darf eigentlich auch nicht alleine sein mit den kindern aber das ist man ja immer mal aber jetzt eine erzieherin ist auch immer halt in der nähe“ (KH5, GD3)

Wenn die Aufgaben nicht klar definiert waren, wurde der Wunsch danach geäußert.

„also als weitere rahmenbedingung fände ich persönlich sehr gut wenn wirklich mal was auch was vorgegeben wird was zu erledigen ist“ (KH7, GD3)

Auch für die Zusammenarbeit im Team wurde die Unklarheit über Aufgaben und Zuständigkeiten als herausfordernd beschrieben.

„die eltern sind sofort mit mir und sind zu mir zum beispiel manchmal die eltern gekommen und haben gefragt ahja wie war es heute mit den kinder was wars was fehlt was sollen wir mitbringen was sollen wir das hat eine erzieherin nicht gefallen zum beispiel wo sie mir zeigen wollte dass es nicht meine aufgabe sie hat mir gesagt ich darf mit den eltern nicht reden zum beispiel“ (KH8, GD2)

Insbesondere in der Anfangszeit der Tätigkeit als Kita-Helferin oder als Kita-Helfer habe es häufiger Unklarheit über die eigenen Aufgaben und Zuständigkeiten gegeben.

„ja ich finde es war am anfang unklar weil keiner wusste was ich darf und was ich nicht darf des war richtig schwierig für mich selber und für die erzieher und für die leitung auch“ (KH8, GD2)

Es habe im Verlauf der Tätigkeit als Kita-Helferin oder Kita-Helfer aber auch Entwicklungen der Aufgabenbereiche gegeben. So seien mit wachsendem Vertrauen auch weitere Aufgaben hinzugekommen.

„ich hab angefangen mit reinen putz und desinfizieraufgaben und je mehr man halt reinkam umso mehr durfte durfte ich machen inzwischen geh geh ich wickeln und tröste und mach kleine trommelgruppen“ (KH3, GD2)

Die Aushandlung der Aufgabenbereiche wurde in den Gruppendiskussionen als nicht immer einfach beschrieben. Zum Teil sei es schwergefallen, die Grenzen der eigenen Tätigkeit zu akzeptieren.

„also ich kann viel und das jemand mir sagt nein du darfst das nicht und du darfst das nicht das war unglaublich verletzlich ganz ehrlich“ (KH8, GD2)

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer gaben unterschiedliche Einschätzungen dazu ab, inwiefern sich ihre Tätigkeit von der Tätigkeit der pädagogischen Fachkräfte unterscheidet. Einerseits wurde kein großer Unterschied benannt.

„die pädagogen sind da halt ja die machen halt diese beobachtungen machen halt noch mit den kindern beobachtungsbögen und müssen ja alles noch protokollieren das machen die halt noch aber sonst find ich das jetzt nicht so extrem viel unterschied würde ich also seh ich jetzt mal so“ (KH9, GD3)

Andererseits wurde hinsichtlich der Aufgaben und der Verantwortung deutlich zwischen den beiden Tätigkeiten differenziert.

„die erzieher haben eine erziehungs und bildungsauftrag und wir können ihnen kleinere arbeiten in zahlreich abnehmen damit sie diesen erziehungs und bildungsauftrag erfüllen können“ (KH4, GD2)

„wenn ich in anderen gruppen bin für betreuerische tätigkeiten bin ich auch auf keinen fall alleine möchte ich auch gar nicht ich habe diese ausbildung ja auch nicht die haben ja auch nicht umsonst alle erzieher gelernt“ (KH10, GD3)

Weiterhin wurde in den Gruppendiskussionen eine bewusste Zurückhaltung in der Rolle als Kita-Helferin oder Kita-Helfer beschrieben.

„das ist das von mir ein bewusst eingesetztes sagen wir mal gefühl ich sagen wir mal ich hab da so ein naja feingefühl lieber zwei schritte zurück in dieser frage wo- bevor ich eine falsche vielleicht sogar falsche pädagogische antwort gebe ja was mir auch nicht zusteht mir steht das als kita helferin definitiv nicht zu in dieser weise einzugreifen aber ich kann sagen ich

vermittele das problem ich vermittele ihr problem“ (KH4, GD2)

5.4 Bewertung der Tätigkeit

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer bewerteten die Tätigkeit durchweg positiv. Insbesondere die Arbeit mit den Kindern wurde als bereichernd beschrieben.

„und es macht halt einfach spaß und um es auf diesen punkt zu bringen ich finde dass die kindern einem so viel geben ach allein schon die begrüßung und der abschied und zwischen-durch und hier mal gekuschelt und so also es ist einfach so schön das tut einem auch gut ne“ (KH9, GD3)

„die kinder haben mich jetzt so glücklich gemacht und ich bin wirklich auch ganz freudig dadrüber jeden tag so glücklich zu sein auf die arbeit gehen zu können dass das jetzt wieder so freude macht“ (KH17, GD3)

Ebenfalls zur Zufriedenheit trage bei, dass die Tätigkeit als sinnvoll und hilfreich erlebt werde.

„ich merke auch man wird gebraucht und ähm umso mehr spaß macht es einfach auch das zu tun“ (KH10, GD2)

„da merkt man das die erzieher und das spüre ich eine entspannung das eine entspannung bei den erziehern im team reinkommt eine see-lische entlastung die es auch wiederum naja dann den kindern zu gute kommt“ (KH4, GD2)

5.5 Ausblick und Zukunftspläne

Die an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sprachen sich durchgängig für

eine Verstetigung der Funktion in den Kitas, auch unabhängig von persönlichen Plänen, aus. Es wurde die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit hervorgehoben.

„jeder hofft dass es weiter geht weils eine entlastung für die erzieherinnen ist die halt ihre pädagogischen arbeit viel intensiver nachgehen können“ (KH13, GD3)

„ich hab gesehen dass diese=diese arbeit sehr sehr wichtig ist diese stelle sehr sehr wichtig ist glaub ich keine stelle die ich lebenslang weitermachen möchte oder auch nicht die nächsten jahre aber ich sehe auf jeden fall das der also das die arbeitskraft quasi gebraucht wird“ (KH14, GD2)

Der überwiegende Teil der Teilnehmenden wünschte sich eine Weiterbeschäftigung als Kita-Helferin oder als Kita-Helfer.

„und hoffe genauso wie alle anderen dass es nach ende des jahres weiter geht und nicht nur so ein coronajob bleibt“ (KH10, GD3)

Die Befristung der eigenen Beschäftigung wurde als negativ bewertet. Dies bringe sowohl für die Einrichtungen als auch für die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer Unsicherheit mit sich.

„was nicht so schön ist vielleicht ist diese dauernde befristung also da das hat man schon viel immer so im hinterkopf“ (KH8, GD3)

„deswegen sind wir alle so ein bisschen irgendwie so in der schwebe auch auf persönlichem niveau weil wenn der vertrag nicht verlängert wird muss man sich was neues suchen wo ich jetzt schon denk schreib schon bewerbungen schreib ich noch keine bewerbung“ (KH13, GD5)

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer schlugen vor, die Tätigkeit durch eine Qualifikation als Helferin bzw. Helfer langfristig zu etablieren.

„dass einfach nur die hoffnung bleibt dass das eine anerkannte zusatzausbildung geben könnte das wär halt für alle die im kitahelferbereich tätig sind dass die einfach mal weiter kommen“ (KH7, GD3)

In den Gruppendiskussionen wurde auch über die Möglichkeit einer pädagogischen Ausbildung gesprochen. In manchen Fällen wurde sich für eine PiA-Ausbildung, in anderen bewusst dagegen entschieden (Alter, Familiensituation, bereits ein anderer Berufsabschluss vorhanden).

„Ich wurde im juni gefragt mit einer bedenkezeit von zwei wochen ob ich nicht den erzieher noch machen möchte und hab jetzt ab ersten september die ausbildung begonnen als pia“ (KH7, GD3)

„ich bin 27 jahre alt hab vorher studiert bevor ich hier als kitahelferin angefangen hab und möchte tatsächlich in dem bereich auch weitermachen also tatsächlich nochmal eine ausbildung anschließen also da hat das programm also gefruchtet“ (KH12, GD2)

„ich mache diese arbeit gern ich war auch am überlegen umzuschulen aber ich mach das nicht mehr ich bin mittlerweile fast 58 und dann wäre ich über 60 wenn ich die ausbildung zu ende hätte“ (KH10, GD3)

„also ich mein diese piaausbildung hört sich auch super gut an aber man muss halt auch

also das sich ja auch drei jahre stress man muss das muss persönlich bei einem auch passen also ich hab zwei kinder und ein großes haus also mir geht da halt auch die zeit hin“ (KH9, GD3)

„man hat mir angeboten dass ich mich noch auf eine bew- eine ausbildung bewerben könnte aber des schließe ich einfach mich für mich aus dass ich jetzt noch drei jahre vollzeit eine be- eine ausbildung mache als als fachkraft“ (KH3, GD2)

In den Gruppendiskussionen wurde auch vereinzelt von anderen Lösungen für eine Weiterbeschäftigung in der Kita berichtet. So wurden ehemalige Kita-Helferinnen und Kita-Helfer z. B. als Praktikantinnen und Praktikanten oder als Hauswirtschaftskräfte eingestellt. Außerdem seien einige der teilnehmenden Kita-Helferinnen und Kita-Helfer weiterbeschäftigt, da es nicht ausreichend qualifizierte Bewerber*innen auf ausgeschriebene Stellen pädagogischer Fachkräfte gebe.

„ich hab am ersten vierten hier als kitahelferin angefangen und hab zum ersten achten dann gewechselt als hauswirtschaftskraft“ (KH6, GD2)

„wir haben jetzt tatsächlich gesagt bekommen dass war vorläufig weiter beschäftigt werden aus dem gehaltstopf bezahlt werden unter der prämissen wenn es dann pädagogische fachkräfte gäbe für diese stelle müssen wir die stelle räumen“ (KH3, GD2)

6 Perspektiven der Leitungskräfte

In diesem Kapitel werden die Perspektiven der befragten Leitungskräfte dargestellt. Zum einen werden Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Kita-Helferinnen und Kita-Helfern berichtet. Zum anderen werden die Einschätzungen aus Sicht der Leitungskräfte zur Verstetigung der Stellen von Kita-Helferinnen und Kita-Helfer vorgestellt.

6.1 Erfahrungen

Die Einrichtungsleitungen betonten in den Gruppendiskussionen, dass die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nicht ohne Anleitung in der Kita arbeiten könnten bzw. sollten. Daher müsse zum einen der zeitliche Rahmen dafür eingeplant werden. Zum anderen müssten Fachkräfte auch inhaltlich darauf vorbereitet sein. Gerade bei älteren Kita-Helferinnen und Kita-Helfern falle es den Fachkräften nicht immer leicht, Feedback zu geben.

„wir hatten auch eine alltagshelferin wo die ganz viel an also wo wir auch schon ein stück weit ganz viel anleiten mussten damit wir sie im umgang mit den kindern ja so beeinflussen konnten dass das für alle gut war“ (TR9, GD1)

„wir haben auch der kindergartenhelferin eine mentorin an hand gegeben mit der sie eng zusammenarbeitet die sie auch eingearbeitet hat und die alle sechs wochen auch ein reflexionsgespräch miteinander führen“ (LK3, GD1)

„also man braucht da immer eine anleitung das wäre dann auch nochmal so eine möglichkeit wie kriege ich denn die pädagogischen fachkräfte überhaupt nochmal geschult im umgang mit den kitahelferinnen weil manchmal kriegt man auch zu hören aber die ist doch viel älter als ich das kann ich ihr doch nicht so sagen“ (LK7, GD1)

„anleiten muss auch gelernt sein und das gehört auch dazu und das ist egal ob nichtpädagogisches personal oder au- auszubildende ich glaube wenn man in der kita arbeitet sollten alle einen gewissen standard haben“ (LK7, GD1)

In den Gruppendiskussionen wurde auch berichtet, dass es für die Fachkräfte zu Beginn teilweise gewöhnungsbedürftig gewesen sei, die Unterstützung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer einzufordern.

„manchmal wurde sich vielleicht noch gescheut zu sagen ich ruf sie jetzt weils grad was auf den boden verschüttet ist weil man es dann doch lieber selber macht aber das einfach auch dinge sind weil man es ja auch so gewohnt war“ (LK9, GD2)

In den Gruppendiskussionen wurde auch über die inhaltliche Gestaltung der Stelle als Kita-Helferin bzw. als Kita-Helfer gesprochen. Ziel sei es primär, das pädagogische Personal zu entlasten. Gleichzeitig solle den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern aber auch die Möglichkeit gegeben werden, einen Einblick in die pädagogische Arbeit zu erhalten. Die an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Leitungskräfte berichteten daher von einer Mi-

schung an Aufgaben zwischen hauswirtschaftlichen und pädagogischen Hilfstätigkeiten.

„ebenso muss man denk ich auch die andere seite sehen die stelle die besetzt wird oder die der oder diejenige möchte natürlich auch was haben von daher haben wir immer wieder auch punkte im tagesablauf oder auch in der pädagogik auch kontakt mit den kindern wo derjenige natürlich auch einblick bekommt in das berufsleben“ (LK11, GD2)

„aber trotz allem hat ja diese stellenausschreibung schon genau gesagt das sie unterstützungskräfte sind und in dem bereich schon auch hauswirtschaftliche tätigkeiten genauso auszuführen haben“ (LK9, GD2)

Mit Blick auf die Zusammenarbeit im Team gaben die Leitungskräfte in den Gruppendiskussionen an, dass die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in ihren Einrichtungen gut im Team angekommen seien.

„was ich zumindest jetzt von unserer kitahelferin berichten kann was wirklich sehr gut ist und es=ist wirklich eine person die sofort mitten im team war und anerkannt war“ (LK11, GD1)

Außerdem wurde von einer hohen Zufriedenheit mit den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern berichtet.

„und haben eine ja eine helferin gefunden die einfach die kinder liebt die kinder lieben sie ist überall einsetzbar und eine super große hilfe man sieht die freut sich jeden tag in den kindergarten zu kommen und wir sind dankbar dass wir sie haben“ (LK5, GD1)

Die Fachkräfte fühlten sich durch die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer entlastet und hätten mehr Möglichkeiten in der Angebotsgestaltung.

„man kann viele dinge machen weil sie da ist auch mit den kindern eben mal spazieren gehen und so ma- es muss nicht immer ne pädagogische fachkraft noch dazu noch eine zweite dazu und das entlastet uns allgemein sehr“ (LK3, GD1)

Außerdem könnten die Kita-Helferinnen bzw. Kita-Helfer selbst den Kindern Angebote ermöglichen, die sonst im pädagogischen Alltag nicht immer möglich seien.

„des wichtigste bei unserer kitahelferin sehe ich darin dass sie auch zeit hat mit den kindern gesellschaftsspiele zu ende zu spielen sie hat zeit und muß sich mit ihnen an frühstückstisch zu setzen sich hat zeit und muß auch das zweite bilderbuch vorzulesen“ (LK3, GD1)

Besonders hilfreich sei es, wenn sich die Fachkräfte auf die Kita-Helferin bzw. den Kita-Helfer und die Erledigung von Aufgaben verlassen könnten.

„das ist immer ein gutes gefühl jemanden zu also zu wissen die sachen werden gemacht einfach und macht man nicht irgendwie hat noch abends feierabend plötzlich ah das müssen wir noch und das machen und das ne es ist einfach erledigt man muss gar nicht mehr groß hinterhergucken ob alles gemacht worden ist“ (LK7, GD1)

Außerdem wurden die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer häufig als lebenserfahren beschrieben. Das ermögliche es, Aufgaben auch ohne weitere Erklärungen erkennen und erledigen zu können.

„sie sind sehr ja sind einfach gestandene frauen die sehen ihre arbeit die sehen die dinge die zu tun sind sie grei- unterstützen uns auch dahingehend in den hygienemaßnahmen aber auch wenn wenn kinder eben begleitet werden müssen sind sie auch immer sofort zur stelle und sehen das auch“ (LK6, GD1)

Gleichzeitig wurde es von den Leitungskräften als relevant benannt, dass die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nicht ungefragt zu viel Verantwortung übernehmen.

„und hatten einfach aber auch ganz viel glück dass die soviel persönlichkeit mitgebracht hat genau zu erkennen und sensibel dafür zu sein m=wo frage ich einfach auch nochmal nach“ (LK2, GD1)

Um die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zu charakterisieren, gaben die Leitungskräfte an, dass bei der Tätigkeit eine intuitive Herangehensweise und eine Leidenschaft für die Tätigkeit eine entscheidende Rolle spiele.

„also ich würde sagen dass bei den kitahelferinnen weil sie oft aus ganz berufsfremden bereichen kommen viel bauchgefühl oft ne rolle spielt was ich zumindest jetzt von unserer kitahelferin berichten kann“ (LK11, GD1)

„und ist für uns eine so große stütze weil die es=auch mit ganz viel herzenswärme macht“ (LK1, GD1)

Der hohen Zufriedenheit entsprechend wünschten sich die Leitungskräfte in den

Gruppendiskussionen durchgängig eine Verstetigung der Funktion „Kita-Helferin bzw. Kita-Helfer“.

„wir sind uns im team auch vollkommen einig dass wir auf unsere kitahelferin nicht mehr verzichten können“ (LK3, GD1)

„jetzt ist auch mehrfach gesagt worden wir würden uns das wünschen natürlich wünschen wir uns auch dass die kitahelferinnen bleiben“ (LK11, GD1)

6.2 Pläne zur Verstetigung

Hinsichtlich der Frage, ob es Pläne zur Verlängerung des Vertrags der Kita-Helferin oder des Kita-Helfers über die Laufzeit des Fördermoduls im Rahmen des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive hinaus gibt, wurden die Leitungskräfte gebeten, eines von mehreren Szenarien zu benennen, das den aktuellen Stand bezüglich dieser Frage am besten beschreibt (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12. Pläne zur Verlängerung des Vertrags der Kita-Helferin oder des Kita-Helfers

Pläne zur Verlängerung	n	%
Wir haben den Vertrag schon entfristet bzw. bereiten dies derzeit vor.	17	5
Wir haben den Vertrag verlängert bzw. bereiten dies derzeit vor (mit Befristung).	38	10
Wir haben noch keine Gespräche geführt bzw. Entscheidung getroffen.	112	30
Wir planen keine Verlängerung.	48	13
Wir werden die Stelle als Ergänzungskraft nach Laufzeitende neu ausschreiben.	6	2
"kann ich nicht einschätzen"	152	40
Total	373	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben).

Die Ergebnisse zeigen, dass 40% zum Stand der Online-Befragung nicht einschätzen konnten, wie die zukünftigen Pläne einer Verlängerung oder Entfristung des Vertrags der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer aussehen. 30% gaben an,

noch keine Gespräche geführt oder Entscheidungen getroffen zu haben. Nur 5% der Leitungskräfte gaben an, den Vertrag bereits entfristet zu haben oder dies derzeit vorzubereiten.

7 Gegenüberstellung verschiedener Perspektiven

Sowohl die Leitungskräfte als auch die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer wurden in den Online-Fragebögen gebeten, Einschätzungen zu den bisherigen Erfahrungen als bzw. mit der Kita-Helferin oder dem Kita-Helfer abzugeben. Dabei wurden verschiedene mögliche positive und

negative Aspekte der Tätigkeit als Kita-Helferin oder Kita-Helfer aufgelistet, denen die Befragten jeweils auf einer 5-Punkte Skala ein bestimmtes Maß an Zustimmung geben konnten. Die einzelnen Items und die deskriptiven Statistiken sind in Tabelle 13 dargestellt.

Tabelle 13. Deskriptive Statistiken zu Einschätzungen von Erfahrungen aus Perspektive der Leitungskräfte und Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Erfahrungen	Leitungskräfte			Kita-Helferinnen und Kita-Helfer		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ich bin gut im Team angekommen.	-	-	-	261	4.82	0.50
Der/die Kita-Helfer/in ist gut im Team angekommen.	376	4.72	0.60	-	-	-
Ich trage zu einer spürbaren Entlastung des Teams bei.	-	-	-	256	4.75	0.54
Der/die Kita-Helfer/in hat zu einer spürbaren Entlastung des Teams geführt.	377	4.73	0.61	-	-	-
Meine Einarbeitung war aufwendiger als gedacht.	-	-	-	254	1.67	1.15
Die Einarbeitung der Kita-Helferin bzw. des Kita-Helfers war aufwendiger als gedacht.	375	1.78	1.04	-	-	-
Ich bekomme viele positive Rückmeldungen aus dem Team.	-	-	-	260	4.68	0.68
Es gibt viele positive Rückmeldungen aus dem Team zur Tätigkeit der Kita-Helferin bzw. des Kita-Helfers.	375	4.61	0.77	-	-	-
Ich kann nur in sehr begrenzten Tätigkeiten sinnvoll eingesetzt werden (z. B. nur Hauswirtschaft, nur Büro-Tätigkeiten).	-	-	-	252	1.81	1.23
Der/die Kita-Helfer/in kann nur in sehr begrenzten Tätigkeiten sinnvoll eingesetzt werden (z. B. nur Hauswirtschaft, nur Büro-Tätigkeiten).	375	1.99	1.23	-	-	-
Ich gehöre für die Kinder schon fest zum Team – die meisten Kinder kennen mich.	-	-	-	259	4.83	0.56
Unser/e Kita-Helfer/in gehört für die Kinder schon fest zum Team – die meisten Kinder kennen sie/ihn.	372	4.69	0.72	-	-	-
Ich gehöre für die Eltern schon fest zum Team – die meisten Eltern kennen mich.	-	-	-	236	4.07	1.16
Unser/e Kita-Helfer/in gehört für die Eltern schon fest zum Team – die meisten Eltern kennen sie/ihn.	357	4.10	1.10	-	-	-
Ich fühle mich mit meinen Aufgaben in der Einrichtung wohl.	-	-	-	261	4.77	0.56

Erfahrungen	Leitungskräfte			Kita-Helferinnen und Kita-Helfer		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Der/die Kita-Helfer/in fühlt sich mit seinen/ihren Aufgaben wohl.	367	4.65	0.67	-	-	-
Ich erledige meine Aufgaben gewissenhaft.	-	-	-	261	4.93	0.37
Der/die Kita-Helfer/in erledigt seine/ihre Aufgaben gewissenhaft.	377	4.75	0.63	-	-	-
Ich habe mich gut ins Team eingefügt.	-	-	-	259	4.85	0.48
Der/die Kita-Helfer/in hat sich gut ins Team eingefügt.	374	4.70	0.64	-	-	-
Ich arbeite gut.	-	-	-	253	4.84	0.45
Der/die Kita-Helfer/in arbeitet gut.	377	4.73	0.61	-	-	-

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *M* (arithmetisches Mittel), *SD* (Standardabweichung), Wertebereich der Variablen von 1 (*stimme überhaupt nicht zu*) bis 5 (*stimme vollständig zu*).

Die Ergebnisse der deskriptiven Analysen zeigen durchweg hohe Zustimmungswerte für die positiv konnotierten Aussagen – sowohl aus Sicht der Leitungskräfte als auch aus Perspektive der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer selbst. Die beiden negativ konnotierten Items „... Einarbeitung aufwendiger als gedacht“ und „...kann nur in sehr begrenzten Tätigkeiten sinnvoll eingesetzt werden“ erhalten erwartungsgemäß weniger Zustimmungen von beiden Akteur*innengruppen.

Neben den Analysen deskriptiver Statistiken einzelner Aspekte der Tätigkeiten von Kita-Helferinnen und Kita-Helfern ist es das Ziel der Evaluation des Fördermoduls, Zusammenhänge und Unterschiede zwischen den beiden Akteur*innengruppen von Leitungskräften und Kita-Helferinnen

sowie Kita-Helfern hinsichtlich der Gesamtskala *Erfahrungen bei der Umsetzung des Moduls* zu ermitteln. Um dies statistisch zu überprüfen, wurden die erfassten Daten der Leitungskräfte und Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nach etablierten statistischen Kriterien anhand von explorativen Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen (siehe Bortz & Schuster, 2010) komprimiert. Im Rahmen dieser Analysen erwiesen sich die beiden oben genannten, eher negativ konnotierten Items („... Einarbeitung aufwendiger als gedacht“ und „...kann nur in sehr begrenzten Tätigkeiten sinnvoll eingesetzt werden“) als Variablen, die die Voraussetzungen zum Bilden einer Gesamtskala (Mittelwertvariable) nicht erfüllten. Daher wurden sie aus der Gesamtskala entfernt.

Zur Beantwortung der Frage, ob die Einschätzungen zu den Erfahrungen von Leitungskräften und Kita-Helferinnen und Kita-Helfer innerhalb einer Einrichtung statistisch signifikant miteinander zusammenhängen, wurde eine bivariate Pearson-Korrelationsanalyse gerechnet. Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse zeigen einen geringen, wenn auch statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den

Mittelwertvariablen der beiden Akteur*innengruppen ($r=.225$, $p>.001$, $n=235$). Je höher die Zustimmungswerte der Leitungskräfte hinsichtlich der Erfahrungen mit der Kita-Helferin oder dem Kita-Helfer sind, desto höher sind auch die Zustimmungswerte bezüglich der Erfahrungen von den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern selbst (siehe auch Abbildung 6).

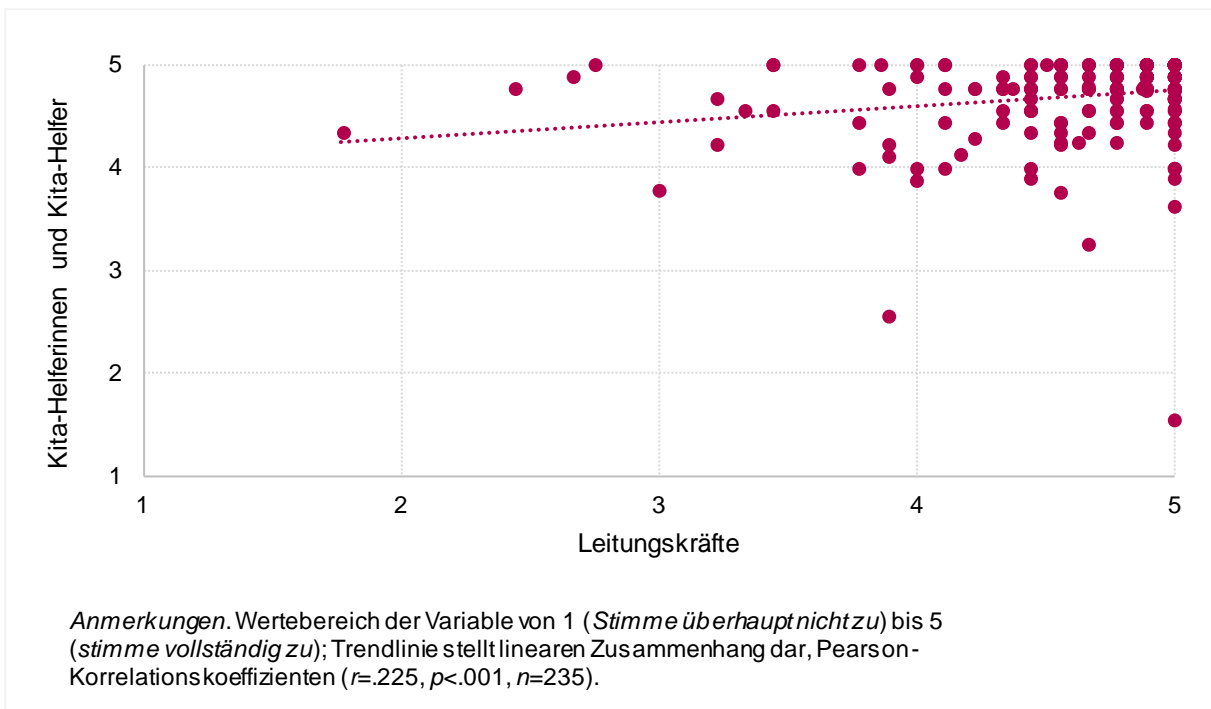


Abbildung 6. Zusammenhang zwischen den Erfahrungen von Leitungskräften und Kita-Helferinnen und Kita-Helfern

Des Weiteren gilt es herauszufinden, ob es signifikante Unterschiede in den durchschnittlichen Erfahrungswerten zwischen den beiden Akteur*innengruppen gibt. Um

dies zu überprüfen, wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben mit der Gesamtskala *Erfahrungen bei der Umsetzung des Moduls* als abhängige Variable

berechnet. Die Testergebnisse zeigen einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Akteur*innengruppen bezüglich den Bewertungen der Erfahrungen bei der Umsetzung des Moduls ($t[624.62]=-2.70$, $p=.007$, *Cohen's d*=.208). Leitungskräfte ($M=4.63$, $SD=0.56$, $n=366$) zeigen

insgesamt – über die einzelnen Aspekte der Umsetzung hinweg – etwas geringere Zustimmungswerte als Kita-Helferinnen und Kita-Helfer ($M=4.73$, $SD=0.41$, $n=261$; siehe auch Abbildung 7). Dieser statistisch bedeutsame Unterschied entspricht nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt.

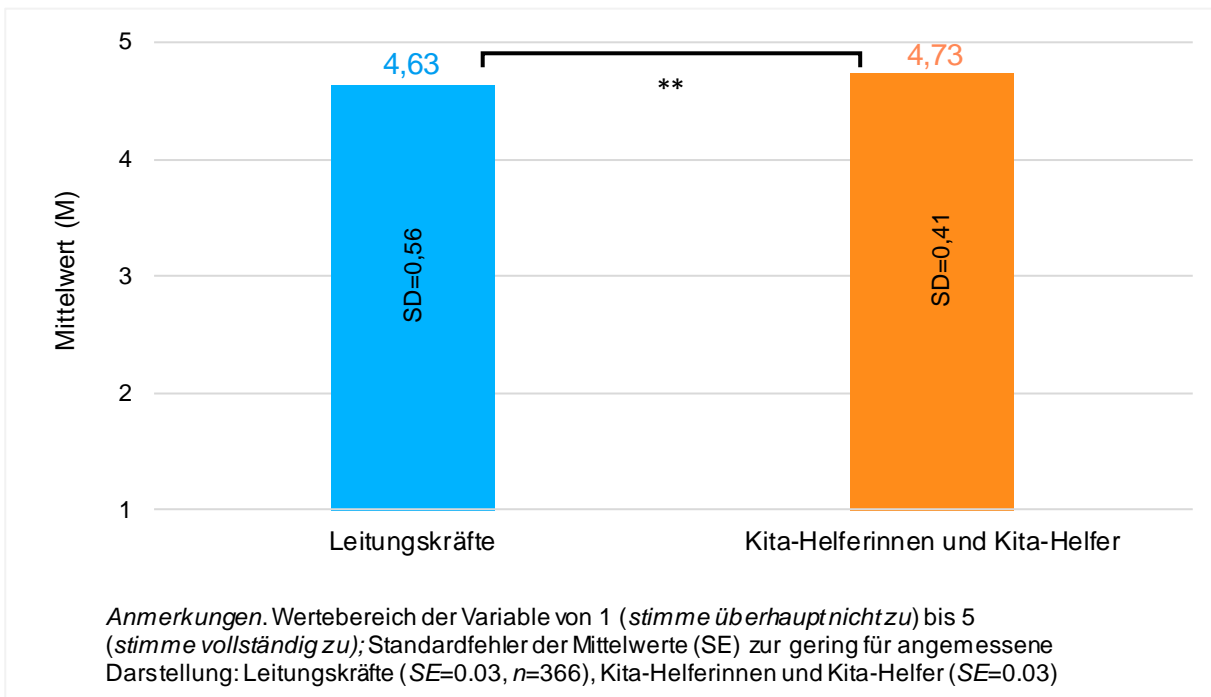


Abbildung 7. Unterschiede zwischen den Erfahrungen von Leitungskräften und Kita-Helferinnen und Kita-Helfern

8 Bewertung des Programms

In diesem Kapitel werden zum einen die Angaben zur Zufriedenheit von Trägervertreter*innen mit dem Fördermodul vorgestellt. Zum anderen werden Einschätzungen und Bewertungen hinsichtlich des Konzepts der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer beleuchtet.

8.1 Zufriedenheit mit dem Fördermodul

Im Rahmen der Gesamtträgerbefragung wurden Daten zur Bewertung der Umsetzung und Steuerung des Moduls *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung*

Tabelle 14 zeigt die Verteilung von Zustimmungswerten hinsichtlich der einzelnen positiven Effekte der Maßnahme.

Tabelle 14. Zufriedenheit mit Erfahrungen in Zusammenhang mit dem Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*

Die Maßnahme ...	ja		nein		„kann ich nicht einschätzen“		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
... unterstützt uns bei der Organisations- und Personalentwicklung.	40	80	8	16	2	4	50	100
... stärkt uns als Einrichtung im Wettbewerb um gute Fachkräfte.	32	64	13	26	5	10	50	100
... erhöht die Bindung der Fachkräfte im Team.	29	58	17	34	4	8	50	100
... erhöht die Arbeitszufriedenheit im Team.	48	96	1	2	1	2	50	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe).

des pädagogischen Personals erfasst. Die Befragten sollten auf einer Skala von 1 (*gar nicht gut*) bis 5 (*sehr gut*) beurteilen, wie sie die Umsetzung und Steuerung des Programms beurteilen. Die Ergebnisse deskriptiver statistischer Analysen zeigen, dass die befragten Trägervertretenden die Umsetzung des Moduls zwar etwas besser beurteilten ($M=4.56$, $SD=0.68$, $n=50$), als die Steuerung ($M=4.28$, $SD=0.86$, $n=50$), insgesamt die Bewertungen jedoch sehr hoch sind.

Zugleich wurden die Trägervertretenden gefragt, wie zufrieden sie mit dem Programm sind.

Die Verteilungen zeigen, dass 96% der Trägervertretenden davon ausgehen, die Teilnahme am Modul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* erhöhe die Arbeitszufriedenheit im Team. Dagegen sprechen sich nur 58% der Befragten dafür aus, dass durch die Maßnahme die Fachkräftebindung profitiert.

8.2 Bewertung des Konzepts der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

In den Gruppendiskussionen wurde über die Funktion der Kita-Helferin bzw. des Kita-Helfers im Arbeitsfeld und die damit verbundenen Chancen und Gefahren teilweise kontrovers diskutiert. So wurden die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer als notwendige und wirkungsvolle Entlastung in der Zeit der Pandemie bewertet. Auch über die pandemiebezogenen Aufgaben hinaus, sei die durch die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer entstehende Entlastung hilfreich für die Gesundheit pädagogischer Fachkräfte und die Qualität ihrer Arbeit.

„wenn andere sachen entlastet werden dann wär das wirklich für alle hilfreich mir wollen ja alle möglichst lange arbeiten egal wie jung oder alt man ist und ich find da ist ein erzieher auch oft ausgelaugt und kommt an seine grenzen“ (KH7, GD3)

Gleichzeitig wurde kritisiert, dass die Entlastung durch die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer die bestehenden Mängel im

Feld der Kindertagesbetreuung verdecke. So werde der Kita-Betrieb aufrechterhalten, ohne bei Politik und Öffentlichkeit die notwendige Aufmerksamkeit für die bestehenden Missstände zu erreichen.

„solange wir immer wieder sagen ja es geht das kriegen wir doch hin und das machen wir schon und uns die eltern ja solange wir das ganze mitspielen wird sich nie irgendwas ändern und da müssen wir ansetzen und daran müssten wir arbeiten dass das auch politisch gesehen wird die sind am ende da müssen fachkräfte her“ (LK8, GD1)

Außerdem wurde befürchtet, dass der Einsatz von Kita-Helferinnen und Kita-Helfer die Forderung nach mehr pädagogischen Personal schwächen könnte.

„wo will der gesetzgeber hin möchte er das damit auch vielleicht die fehlenden erzieher ersetzt werden das die sie stellen damit aufgefangen werden“ (LK9, GD2)

„nicht dass da nachher sowas übrig bleibt wie naja in der pandemie haben sie=es ja auch gut hingekriegt und dann später behalten wir das bei und dann brauchen wir ja nicht die pädagogischen Stunden sozusagen fachkraftstunden irgendwie aufstocken weil es ging ja auch so“ (LK12, GD1)

„ich seh auch das dilemma dass wir aufpassen müssen dass die kitahelfer oder die alltagshelfer nicht so durch die hintertür die pädagogen ersetzen“ (TR9, GD1)

Gleichzeitig wurde kritisch angemerkt, dass die Beschäftigung von nicht qualifiziertem Personal möglicherweise unumgänglich werden wird, um die Rechtsansprüche auf Betreuung zukünftig erfüllen

zu können. In diesem Zusammenhang wurde über ein Modell von Arbeitsverbänden aus pädagogischen Fachkräften und nicht qualifiziertem Personal nachgedacht.

„weil es vielleicht in der zukunft nicht mehr darum gehen wird nur fachkräfte am kind zu haben sondern dass die fachkräfte vielleicht eher in koordinierender rolle eingesetzt werden für zwei drei ungelernete kräfte“ (TR10, GD1)

Für ein solches Modell sei es wichtig, klare Aufgabenbeschreibungen zu formulieren und die Zuständigkeiten abzugrenzen. Außerdem könne es eine Form der Qualifizierung für Kita-Helferinnen und Kita-Helfer geben.

„aber das es halt so ne einjährige ausbildung gibt für irgendwelche menschen die sehr gut mit kindern können die da auch ihre berufung drin sehen die aber dann halt diese diese theoretischen oder diese schriftlichen dinge eben nicht leisten müssen“ (LK3, GD1)

Allerdings dürfe ein solches Modell nicht dazu führen, dass pädagogische Fachkräfte im Hintergrund mit Dokumentation etc. beschäftigt sind, während das nicht qualifizierte Personal die unmittelbare Arbeit mit dem Kind übernehme.

„das ist natürlich zynisch gesagt aber so nach dem motto die da sind viele leute in der einrichtung die dann eben mit den kindern spielen und die fachkräfte sitzen da und schreiben die bildungsdokumentationen“ (LK12, GD1)

„wenn wir=wenn wir das so handhaben würden dann würde die qualität unserer arbeit irgendwann irgendwann würde es dann wirklich nur noch um betreuung gehen und das=so sehe

ich meine aufgabe nicht ich sehe meine aufgabe schon wir haben=n bildungsauftrag“ (LK8, GD1)

In diesem Kontext wurde auch diskutiert, inwiefern alltägliche Routinen und pflegerische Tätigkeiten (z. B. Händewaschen) Teil der pädagogischen Arbeit sind. Einerseits wurde betont, dass diese Tätigkeiten ein wichtiger Teil der pädagogischen Arbeit seien.

„diese arbeiten wie eben ja auch schon genannt wurden händewaschen begleitung anziehen und und und diese ganzen sachen das sind für mich ja eigentlich pädagogische aufgaben und natürlich möchten wir eigentlich dass eine pädagogische fachkraft mit den kindern zum händewaschen geht und beim anziehen hilft weil das einfach das alltagsleben“ (LK12, GD1)

Andererseits wurde betont, dass es im Praxisalltag durchaus viele Aufgaben gebe (z. B. hauswirtschaftliche oder administrative Tätigkeiten), die nicht unmittelbar auf die Kinder bezogen seien.

„also es is ja ein ganz breiter rahmen der noch an aufgaben für die erzieher neben der pädagogik hinzukommen die ja dann pädagogik fern in manchen dingen sind wo man die kinder nicht unbedingt involvieren kann“ (LK9, GD2)

Die Beschäftigung als Kita-Helferin bzw. als Kita-Helfer wurde dann als Chance für den Fachkräftemarkt eingeordnet, wenn der Einblick in das Tätigkeitsfeld zu einer pädagogischen Ausbildung motiviert.

„besonderes erfolgsmodell für mich persönlich waren stückweit die zwei kitahelferinnen mit migrationshintergrund die quasi komplett fachfremd und ohne abschluss ähm zu der

stelle gekommen sind und die jetzt sich währenddessen ihre abschlüsse haben anerkennen lassen jetzt eine paausbildung starten“ (TR10, GD1)

„natürlich wo ich es sehr gut finde ist einfach um jetzt leute die so bisschen interesse daran haben zu gewinnen und dass die die chance haben in=einer einrichtung reinzugeschauen in das tägliche leben und dass die da die chance haben dann auch (?wirklich?) ergreifen dann in die ausbildung in dem bereich zu gehen“ (LK12, GD1)

Allerdings reiche das reine Ausbilden von Fachkräften nicht aus, um dem Fachkräftemangel langfristig zu begegnen. Stattdessen müsse auch auf die Arbeitsbedingungen pädagogischer Fachkräfte geachtet werden, um Fluktuationen zu vermeiden. Kita-Helferinnen und Kita-Helfer seien eine Möglichkeit, um die Arbeitsbelastung pädagogischer Fachkräfte zu reduzieren.

„wir bilden immer ganz viele erzieherinnen aus ja danach studieren die so gehen was anderes hinterher muss man da eher auch nochmal gucken wie attraktiv ist denn dieser beruf den wir eigentlich noch machen und es hängt eh nicht nur am geld sondern auch an den aufgaben und an dem was wir alles tun müssen hat man ja oftmals das gefühl das wird immer mehr und immer mehr“ (LK7, GD1)

Dafür sei es allerdings notwendig, dass Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nicht auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden. Nur so könne die Tätigkeit der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer für Entlastung sorgen und zu einer höheren Attraktivität des Berufs beitragen.

„ohne wirklich auch auf den fachkraftschlüssel zu gucken sondern so zusätzlich einfach und d=ich bin immer noch der meinung das kann man in der kita auch genau so umsetzen“ (LK7, GD1)

9 Handlungsempfehlungen

Die Evaluationsergebnisse des Fördermoduls *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* haben differenzierte Einblicke in die Erfahrungen, Bewertungen und Perspektiven auf verschiedenen Ebenen ermöglicht. Primärer Einstellungsgrund waren die zusätzlichen Anforderungen durch Hygienemaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie. Die durch das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive ermöglichten Personalstunden wurden jedoch auch über diese Zusatzanforderungen hinaus auf Leitungs- und Trägerebene als Entlastung bewertet. Die Zufriedenheit mit den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern war insgesamt sehr hoch, eine Fortsetzung entsprechend breit gewünscht; Finanzierungsmöglichkeiten trägerseits wurden zum Befragungszeitraum allerdings (noch) nicht in Aussicht gestellt. Tätigkeitsbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer umfassten – neben coronaspezifischen Maßnahmen – hauswirtschaftliche und administrative Tätigkeiten, wobei auch im pädagogischen Gruppenalltag teilweise Unterstützung angefragt bzw. geleistet wurde. Hinsichtlich der Arbeitsorganisation zeigten die Evaluationsergebnisse unterschiedliche Handlungspraktiken in den Einrichtun-

gen, die von klaren, täglich wiederkehrenden Tätigkeiten (inklusive der Benennung von ‚nicht erlaubten‘ Tätigkeiten, z. B. Wickeln) bis hin zu ad-hoc Anfragen und eher diffusen Einsätzen im pädagogischen Alltag reichten. Die Perspektive auf die eigene Rolle im Team, die Abgrenzung zu den Tätigkeiten der pädagogischen Fachkräfte und auch die Grenzen des Verantwortungsbereichs (Stichwort ‚Aufsichtspflicht‘) wurde von den Kita-Helferinnen und Kita-Helfern entsprechend unterschiedlich beschrieben.

So vielfältig wie die biographischen Werdegänge und Wege in die Einrichtungen waren, stellten sich auch die zukünftigen beruflichen Pläne der Kita-Helferinnen und Kita-Helfern dar. Teilweise bestand der Wunsch nach Weiterqualifizierung für pädagogische Tätigkeiten, teilweise wurde dies aber aufgrund der persönlichen und familiären Situation verworfen. Unabhängig von den weiteren Plänen wurde die Tätigkeit als wertvoll für die Einrichtung beschrieben; die eigene Arbeitszufriedenheit wurde aufgrund der Wertschätzung seitens des Teams und der täglichen Kontakte zu Kindern als hoch bewertet. Zusammenfassend lässt sich schlussfolgern, dass das Fördermodul *Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals* als Unterstützung

der Kita-Teams in einer besonders herausfordernden Zeit der Corona-Pandemie sinnvoll war, und von den beteiligten Akteurinnen und Akteuren zufriedenstellend umgesetzt wurde. Aus den Erfahrungen dieses, zeitlich auf ein Jahr begrenzten Formats zur Entlastung der Kita-Teams lassen sich im Hinblick auf zukünftige Strategien der Personalorganisation folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sind unter bestimmten Voraussetzungen eine sinnvolle und unterstützende Ergänzung für die pädagogischen Teams in Kindertageseinrichtungen, allerdings gilt dies nur unter der Einschränkung, dass keinerlei Anrechnung auf den Personalschlüssel erfolgt. Nur dann ist das Modell als tatsächliche Entlastung in hauswirtschaftlichen oder administrativen Aufgabenbereichen zu vertreten.
2. Wichtig ist eine klare Tätigkeitsbeschreibung, die verschriftlicht und in Team und Elternschaft klar kommuniziert wird, um die Abgrenzung zu pädagogischen Tätigkeiten sicherzustellen. Bewährt haben sich eine sorgfältige Akquise, eine gute

Einarbeitung und regelmäßige Personalgespräche auf Leitungsebene, um die Zusammenarbeit im Team und die Alltagsorganisation entsprechend gut aufeinander abzustimmen. Zu vermeiden sind Aufgabendiffusion, Rollenunklarheiten und Missverständnisse über die Aufgaben und Befugnisse der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer. Dieser Grundsatz ist auch dann einzuhalten, wenn es temporäre oder dauerhafte Personalengpässe im pädagogischen Team gibt.

3. Der mehr oder weniger explizit geäußerte Wunsch der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer, auch mit Kindern in Kontakt zu kommen, im pädagogischen Alltag ‚dabei‘ zu sein und als Teammitglied anerkannt zu werden, sollte sowohl in der Personalakquise als auch in der Personalführung konzeptionell aufgegriffen werden. Dies kann geschehen, indem einerseits die Abgrenzung zu pädagogischen Tätigkeiten klar kommuniziert wird (die auch den Bildungsbereich Pflege einschließen), andererseits aber auch Möglichkeiten und Wege der Weiterqualifizierung aufgezeigt werden. Sofern Interesse besteht, sollten

- passgenaue Modelle der Personalentwicklung (z. B. PiA-Ausbildung in Voll- oder Teilzeit, Finanzierungsmöglichkeiten, [Teil-]Anerkennung bisheriger Abschlüsse) in regelmäßig stattfindenden Personalgesprächen aufgezeigt werden (siehe hierzu die *Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung* von Weltzien, Hoffer, Hohagen, Kassel & Wirth, 2021). Die Tätigkeit als Kita-Helferin und Kita-Helfer könnte dann als sinnvolle Orientierungsphase betrachtet werden, die auch – angeleitet und supervidiert – pädagogische Phasen (ähnlich der Vorpraktika in der fachschulischen/hochschulischen Ausbildung) beinhaltet.
4. Der Gefahr einer Selbstüberschätzung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer im Hinblick auf pädagogische Tätigkeiten kann auch durch trägerspezifische oder trägerübergreifende Fortbildungsangebote hinsichtlich fachlicher Grundsätze begegnet werden. Auch ist eine Einbeziehung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in Teamsitzungen eine gute Gelegenheit, um das professionelle Selbstverständnis des pädagogischen Teams zu klären und ihnen im täglichen Kontakt mit Kindern und ihren Familien eine Orientierung zu bieten (Stichwort: Dialog- und Partizipationskultur der Einrichtung).
 5. Im Hinblick auf eine langfristige Entlastung der pädagogischen Teams ist eine Sicherstellung der Finanzierung und damit der Einrichtung von Planstellen (bzw. Stellenanteilen) für Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nach den positiven Erfahrungen durchaus sinnvoll. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass diese Stellen auch aufgrund der geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten nur zum Teil langfristig besetzt werden und es daher immer wieder zu einem zusätzlichen Aufwand (Akquise, Einarbeitung, Anleitung) für Leitung und Team kommen wird. Dieser Aspekt muss also bei der Entlastungsbilanz einkalkuliert werden.
 6. Hinsichtlich der Aufgaben ist zu fragen, worin die Abgrenzung zu bisherigen, nicht-pädagogischen Stellen in Kindertageseinrichtungen (Hauswirtschaft, Administration etc.) liegt, bzw. ob es nicht sinnvoller ist, diese Helfer*innenstellen

deutlicher einem der Bereiche zuzuordnen; nicht zuletzt, um der Gefahr einer diffusen Tätigkeitsbeschreibung bzw. einer Rollenvermischung im Alltag vorzubeugen. Entsprechend des Bedarfs im Team wären die Träger gefordert, das bisherige, z. B. hauswirtschaftlich tätige Personal stellenmäßig aufzustocken und ggfs. um Aufgaben zu erweitern (z. B. Hygienemaßnahmen), um das pädagogische Personal zu entlasten.

7. Nicht bedient wird hierbei jedoch der vielfach geäußerte Bedarf von Leitungskräften, sie in ihren Ver-

waltungstätigkeiten spürbar zu entlasten und ihnen damit mehr Zeit für die pädagogische Leitung des Teams zu ermöglichen. Hierfür sind andere Stellenprofile und auch höhere tarifliche Eingruppierungen erforderlich, sodass das Modell der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer an dieser Stelle keine Entlastung auf Leitungsebene erwarten lässt. Hier besteht jedoch – auch im Hinblick auf die zukünftige Personalgewinnung und -bindung – bei der insbesondere die Leitungskräfte eine besonders große und arbeitsintensive Verantwortung in den Einrichtungen tragen – weiterhin großer Handlungsbedarf.

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2019). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Verfügbar unter: https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2019/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2019_web.pdf
- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2021). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2021_web.pdf
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2018). *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher. Nachwuchs gewinnen und Profis binden*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/131404/18d38040fe0b1661dc0550d1db189349/fachkraefteoffensive-erzieherinnen-erzieher-giffey-data.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019a). *Förderrichtlinie Bundesprogramm Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher (Förderperiode 2019–2023) vom 23.05.2019*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/137708/6b2197ce3c10341000b402b03816ef0a/foerderrichtlinie-bundesprogramm-fachkraefteoffensive-fuer-erzieherinnen-und-erzieher-data.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019b). *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher – Nachwuchs gewinnen und Profis binden*. Verfügbar unter: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/BMFSFJ_Fachkraefteoffensive_Kurzinformation.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2021a). *Änderungsförderrichtlinie zum Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“* (Förderperiode 2019 bis

- 2023) vom 19. Februar 2021. Verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/A-enderungsfoerderrichtlinie_Fachkraefteoffensive_barrierefrei.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021b). *Erweiterte Fördermodule 2021 im Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive“: Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*. Verfügbar unter: <https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/aktuelles/erweiterte-foerdermodule-2021-im-bundesprogramm-fachkraefteoffensive/>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Routledge.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI 10.1007/978-3-531-93267-5_3.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weltzien, D., Hoffer, R., Hohagen, J., Kassel, L. & Wirth, C. (2021). *Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung. Überblick, Perspektiven und Gelingensbedingungen*. Freiburg. Verfügbar unter: [FC_FKO_PiA-Expertise.pdf](https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/FC_FKO_PiA-Expertise.pdf) (fruehe-chancen.de)
- Weltzien, D., Hohagen, J., Kassel, L., Pasquale, D. & Wirth, C. (2022). *Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms "Fachkräfteoffensive" (GeBiFa)*. Freiburg. Verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Kurzfassung_FKO-Abschlussbericht.pdf

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Akteur*innenspezifische Rücklaufzahlen im Rahmen der Online-Befragung	8
Tabelle 2. Zuordnung von Gruppendiskussionen, teilnehmenden Akteur*innen und Teilnahmezahlen.....	9
Tabelle 3. Zahlen zur Bewilligung von Vorhaben pro Bundesland	11
Tabelle 4. Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zum Fördermodul Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals (Stand: 15.02.2022).....	13
Tabelle 5. Häufigkeitsverteilungen der Tätigkeitsbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer (Monitoringdaten, Stand: 15.02.2022)	14
Tabelle 6. Gründe für die Teilnahme am Modul Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals	15
Tabelle 7. Gründe gegen die Teilnahme am Modul Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals	16
Tabelle 8. Art und Weise der Stellenbesetzung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	17
Tabelle 9. Bereich abgeschlossener Berufsausbildungen der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer	24
Tabelle 10. Aufgabenbereiche der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	25
Tabelle 11. Einstellungsgründe aus Sicht der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	29
Tabelle 12. Pläne zur Verlängerung des Vertrags der Kita-Helferin oder des Kita-Helfers.....	37
Tabelle 13. Deskriptive Statistiken zu Einschätzungen von Erfahrungen aus Perspektive der Leitungskräfte und Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	38
Tabelle 14. Zufriedenheit mit Erfahrungen in Zusammenhang mit dem Modul Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals.....	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Art und Weise der Stellenbesetzung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer .	20
Abbildung 2. Berufserfahrung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer im pädagogischen Bereich von über und unter einem Jahr	21
Abbildung 3. Häufigkeitsverteilungen zum Geschlecht der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer	22
Abbildung 4. Häufigkeitsverteilungen zum Migrationshintergrund der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer	23
Abbildung 5. Häufigkeitsverteilungen zum höchsten Bildungsabschluss der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	23
Abbildung 6. Zusammenhang zwischen den Erfahrungen von Führungskräften und Kita-Helferinnen und Kita-Helfern.....	40
Abbildung 7. Unterschiede zwischen den Erfahrungen von Führungskräften und Kita-Helferinnen und Kita-Helfern.....	41