

QUEREINSTEIGENDE ALS POTENZIAL ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG IN DER FRÜHKINDLICHEN BILDUNG

Insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuung sorgt für einen großen Bedarf an qualifiziertem Personal, der nicht allein durch Nachwuchskräfte gedeckt werden kann. Daher gilt es, vermehrt motivierte und geeignete Quereinsteigende im Erwachsenenalter für das Berufsfeld zu gewinnen.

Dr. Jürgen Zieher

Berufswechsler können über eine reguläre vollzeitschulische Ausbildung, eine Externenprüfung oder eine Teilzeitausbildung den Abschluss staatlich anerkannte/r Erzieherin/Erzieher erlangen. In mehreren Bundesländern bestehen zudem spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene (Dudek & Gebrande, 2012). Aus welchen Motiven entscheiden sich berufserfahrene Personen für einen Quereinstieg in den Erzieherberuf? Welche Förderfaktoren und Barrieren bestehen für einen Wechsel in die frühkindliche Bildung? Wie verläuft die weitere berufliche Entwicklung der Quereinsteigenden? Diese Fragen standen im Mittelpunkt von zwei bundesweiten Online-Befragungen unter Quereinsteigenden und Personalverantwortlichen bei Trägern von Kindertageseinrichtungen. Sie fanden 2014 im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojektes „BEST WSG – Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mann-

heim, statt. Dabei geht es um eine höhere Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung und im weiteren Sinne um Fachkräftesicherung. Durch die gezielte bundesweite Ansprache von Personalverantwortlichen bei 136 Trägern von Kindertageseinrichtungen konnten unter den Beschäftigten 70 Quereinsteigende für eine Teilnahme gewonnen werden. Die Gesamtzahl der bei den kontaktierten Trägern beschäftigten Quereinsteigenden ist nicht bekannt, daher konnte keine Rücklaufquote ermittelt werden. Insgesamt 64 Personalverantwortliche (Rücklaufquote: 47 %) waren ebenfalls bereit, sich an einer Befragung zu Quereinsteigenden zu beteiligen.

Definition Quereinsteigende

Als Quereinsteigende gelten nachfolgend Personen, die zunächst in einer anderen Branche berufstätig waren und/oder fachfremd studiert sowie anschließend eine Erzieherausbildung abgeschlossen haben und weiterhin in diesem Beruf arbeiten. Bei ihnen handelt es sich um eine Positivauswahl

der Zielgruppe Quereinsteigende, da nicht jede Zweitausbildung bzw. Umschulung erfolgreich verläuft und nicht alle staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher in diesem Beruf verbleiben. Die nachfolgenden Ergebnisse sind aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl nicht repräsentativ. Sie ermöglichen allerdings erste Erkenntnisse zu einer von der Forschung bislang weitgehend unbeachteten Zielgruppe (Diller, Festner, Freiling & Huber 2011, S. 99).

Berufliche Neuorientierung im Laufe des Erwerbslebens nimmt zu

Der tiefgreifende Strukturwandel der Arbeitswelt hat maßgeblich dazu beigetragen, dass Erwerbsbiografien immer häufiger diskontinuierlich verlaufen und Menschen sich in unterschiedlichen Lebensphasen neu orientieren wollen oder müssen (Preißer 2004, S. 224). Dazu gehören unter anderem Arbeitslose, Berufsrückkehrende sowie Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher. Dies führt mitunter zum Wechsel des Tätigkeitsbereichs und macht oft den Erwerb zusätzlicher, am Arbeitsmarkt nachgefragter Qualifikationen bzw. Berufsabschlüsse notwendig. Diesen Trend berücksichtigt auch das im Sommer 2015 startende bundesweite über den Europäischen Sozialfond (ESF) geförderte Modellprogramm Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Es baut auf dem ebenfalls vom ESF geförderten Vorgängerprogramm MEHR Männer in Kitas (Laufzeit: 2011 bis 2013) auf. Wechselwillige Erwachsene mit mindestens mittlerem Bildungsabschluss und absolvierter fachfremder Berufsausbildung (oder vergleichbarer Qualifikation) können innerhalb von drei Jahren parallel zur Anstellung in Kindertageseinrichtungen die Teilzeitausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in absolvieren. Durch die Erprobung erwachsenengerechter Ausbildungs- und Vergütungsstrukturen werden für die nicht vergüteten vollzeitschulisch geregelten Berufsausbildungen im Bereich Gesundheit und Soziales exemplarisch Ausbildungsstrukturen erprobt, die lebenslange Lernprozesse und die Anpassung der Berufsbiografie an die Entwicklungen am Arbeitsmarkt ermöglichen.

Bildungs- und Berufsbiografien

Bei den befragten 70 Quereinsteigenden handelt es sich um 54 Frauen und 16 Männer, die im Alter zwischen 17 und 50 Jahren ihre Berufsausbildung als Erzieherin bzw. Erzieher begonnen haben. Der Männeranteil in dieser Stichprobe liegt damit deutlich über dem Anteil männlicher Beschäftigter (5%) in der frühkindlichen Bildung (BA 2014, S. 12).

Nach Ende der Schulzeit begannen 76% der Quereinsteigenden zunächst eine Berufsausbildung und schlossen sie auch erfolgreich ab. Frauen wählten dabei am häufigsten einen gewerblich-technischen oder pflegerischen Beruf, Männer bevorzugten ebenfalls gewerblich-technische Berufe. Nach Ausbildungsende arbeiteten sie durchschnittlich etwa zehn Jahre im Erstberuf. Immerhin 16% der Befragten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nahmen später ein Studium auf, jeder Zweite schloss es erfolgreich ab. Für ein Studium – insbesondere Geistes-

Auffallend hohes Bildungsniveau

und Ingenieurwissenschaften – direkt nach dem Schulabschluss entschieden sich 24% der Teilnehmenden. Etwa die Hälfte von ihnen brach das Studium vorzeitig ab. Insgesamt verfügen 23% der Befragten über einen akademischen Abschluss. Diese Akademikerquote steht in engem Zusammenhang mit dem auffallend hohen Bildungsniveau der Teilnehmenden. Über einen mittleren Bildungsabschluss verfügen 33% der Befragten, weitere 61% haben Abitur oder Fachhochschulreife. Bei Beginn der Erzieherausbildung waren 59% der Teilnehmenden bereits Eltern von bis zu vier Kindern. Diese Befragten hatten somit die Anforderungen einer Umschulung mit den Familienpflichten in Einklang zu bringen. Die Bundesagentur für Arbeit förderte 14% der Befragten bei ihrer (Zweit-)Ausbildung als Erzieherin bzw. Erzieher.

Förderfaktoren und Barrieren		
Förderfaktoren	Quereinsteigende	Personalverantwortliche
Persönliches Interesse	96 %	94 %
Arbeit mit Kindern als Sinnstiftung	59 %	39 %
Vorerfahrungen im Erziehungsbereich	54 %	52 %
Starke Nachfrage nach Erziehern	47 %	53 %
Fehlende Perspektive im Erstberuf	37 %	56 %
Barrieren		
Finanzielle Gründe (z.B. fehlende Förderung der Umschulung)	71 %	83 %
Image des Erzieherberufs	53 %	49 %
Vereinbarkeit von Umschulung und familiärer Situation ist nicht gegeben	47 %	43 %
Keine Vorerfahrungen in der Kindheitspädagogik	41 %	41 %
Fehlende Unterstützung durch Partner und/oder Familie	41 %	32 %

Tab. 1: Förderfaktoren und Barrieren für einen Quereinstieg aus Sicht von Quereinsteigenden und Personalverantwortlichen (Zahlen gerundet, Mehrfachantworten möglich)

Förderfaktoren und Barrieren für einen Quereinstieg

Das Interesse am Beruf (86%) und die Erfahrung mit eigenen Kindern (43%) sind die am häufigsten genannten Motive für den Wechsel. Ungefähr jeder sechste Teilnehmende entschloss sich aufgrund von Vorkenntnissen – etwa Nebenjobs in der Kinderbetreuung – zu einem Einstieg in die frühkindliche Bildung. Für 40% der Befragten war der Wunsch nach einem beruflichen Neubeginn und für 21% eine geänderte Lebensplanung ausschlaggebend. Berufliche und persönliche Motive spielen offenkundig gleichermaßen eine Rolle für einen Quereinstieg, wobei die Priorität der beiden Motivkategorien individuell variiert. Aus Sicht von Quereinsteigenden und Personalverantwortlichen ist das persönliche Interesse der wichtigste Förderfaktor für den Wechsel in den Erzieherberuf, gefolgt von Vorerfahrungen im Erziehungsbereich. Insgesamt 75% der Personalverantwortlichen zeigen sich offen bzw. sehr offen für Quereinsteigende.



Dr. Jürgen Zieher
 2011 bis 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsprojekt „BEST WSG“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit Forschungsschwerpunkt in der Analyse der Rekrutierungs- und Qualifizierungswege von Quereinsteigern für das Sozial- und Gesundheitswesen
 Juergen.Zieher@t-online.de

Als größte Barriere für einen Quereinstieg werden finanzielle Gründe, z.B. keine Förderung der Umschulung, angesehen. Etwa jeder zweite Befragte aus beiden Gruppen erachtet das Image des Erzieherberufs als hinderlich. Ein Befragter erwähnt hier explizit das vorhandene Stigma von Männern im Berufsbild des Erziehers. Ist die Vereinbarkeit der Umschulung mit der familiären Situation nicht gegeben, kann auch dies eine Barriere darstellen. So gaben 75% der Teilnehmenden aus dem Personalbereich an, bereits über entsprechende Erfahrungen mit Quereinsteigenden und familiären Sorgebeziehungen zu verfügen.

Berufliche Situation von Quereinsteigenden

Die durchschnittliche Berufserfahrung der Befragten seit Ende der Erzieherausbildung beträgt knapp neun Jahre. Rund zwei Drittel von ihnen sind als Erzieherin bzw. Erzieher tätig, etwa ein Drittel leitet inzwischen eine Kindertageseinrichtung. Rund 84% der Teilnehmenden wollen langfristig im Erzieherberuf verbleiben, von ihnen strebt etwa jeder Vierte eine Leitungsfunktion an. Lediglich 4% der Quereinsteigenden wollen kurzfristig, weitere 7% mittelfristig das Berufsfeld wechseln. Die Hauptgründe für einen beabsichtigten Ausstieg sind die der Tätigkeit als nicht angemessen empfundene Vergütung (67%) und die Einschätzung, den Beruf nicht bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können (62%).

Perspektiven für die Personalgewinnung

Um insbesondere mehr Männer zu einem Wechsel in den Erzieherberuf zu motivieren, halten Quereinsteigende (QE) und Personalverantwortliche (PV) es für notwendig, die beiden oben genannten Hauptbarrieren zu beseitigen. Sie plädieren daher für eine bessere Bezahlung (QE: 87%; PV: 81%) und ein höheres gesellschaftliches Ansehen für den Erzieherberuf (QE: 71%, PV: 80%). Den erstgenannten Aspekt berücksichtigt das oben erwähnte Modellprogramm Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas, indem Teilnehmende in Kitas angestellt sind und eine monatliche Vergütung von mindestens 1250 Euro erhalten. Denkbare Ansätze für Träger hinsichtlich der Personalrekrutierung sind neben Teilzeitausbildungsangeboten die Beteiligung an Jobbörsen und Informationsveranstaltungen, die sich speziell an berufserfahrene Erwachsene richten. Entsprechende Strategien sollten – angesichts der anspruchsvollen Ausbildung und Tätigkeit – vor allem Quereinsteigende mit hohem Bildungsniveau (z.B. Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher) berücksichtigen. Aktivitäten von Trägern zur Gewinnung und Qualifizierung von Personal erzielen aber nur dann eine nachhaltige Wirkung, wenn zugleich durch verbesserte Arbeitsbedingungen die Belastungen (Hogrebe, Schulz & Böttcher 2012, S. 255–256) reduziert werden und so die Verweildauer im Erzieherberuf steigt.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg 2014.
- Diller F., Festner, D., Freiling, T., Huber, S.: Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen. Studium ohne Abitur. Berufsabschluss ohne Ausbildung. Bielefeld 2011.
- Dudek, J., Gebrande, J.: Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. München 2012.
- Hogrebe, N., Schulz, S., Böttcher, W.: Professionalisierung im Elementarbereich – Personalentwicklung im Spannungsfeld von Anspruch und Wirklichkeit. In: Soziale Passagen, 4, 2012, 2, S. 247–261.
- Preißer, R.: Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung angesichts diskontinuierlicher Erwerbsbiographien. In: Behringer, F., Bolder, A., Klein, R., Reutter, G., Seiverth, A. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler 2004, S. 224–237.

Fazit

Die Stichprobe zeigt, dass mit Quereinsteigenden fähige Fachkräfte gewonnen werden können, die meist langfristig in der pädagogischen Arbeit am Kind verbleiben wollen. Aufgrund ihrer Lebens- und Berufserfahrungen verfügen Quereinsteigende in der Regel über eine gefestigte Persönlichkeit, was insbesondere aus pädagogischer Sicht als Vorteil für die frühkindliche Bildung gewertet werden kann. Im Kontext des demografischen Wandels stellen sie damit ein wichtiges Potenzial für die Personalrekrutierung dar. Trotz sicherer Berufsperspektiven, Offenheit von Trägern und verschiedener Förderprogramme konnte bislang nur ein begrenzter Kreis von berufserfahrenen Erwachsenen für eine Qualifizierung als Erzieherin bzw. Erzieher motiviert werden. Finanzielle Aspekte und das negativ geprägte Image stellen aus Sicht von Quereinsteigenden und Personalverantwortlichen wesentliche Barrieren für einen Wechsel dar. Sie sollten daher bei der künftigen Personalrekrutierung besonders berücksichtigt werden.

Angesichts der steigenden Anforderungen darf es bei der Personalgewinnung keine Öffnung nach unten im Sinne einer Absenkung des Qualifikationsniveaus geben. Das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau der befragten Quereinsteigenden ist in diesem Kontext sicher förderlich, sollte allerdings mit einer ausgeprägten Sozialkompetenz einhergehen. Um das unter Quereinsteigenden vorhandene Potenzial in stärkerem Maße für den Erzieherberuf rekrutieren und binden zu können, sind (politisch gewollte) Veränderungen der strukturellen und politischen Rahmenbedingungen notwendig. Dazu gehören eine dem Tätigkeitsprofil angemessene Vergütung (schon während der Ausbildung), ein besserer Personalschlüssel und zusätzliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Um verstärkt lebens- und berufserfahrene Männer für den Erzieherberuf zu gewinnen, sind zusätzliche Aktivitäten zur Korrektur von Geschlechterstereotypen hinsichtlich des Berufs notwendig.

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der Datenerhebungen und zum Forschungsprojekt „BEST WSG“ finden Sie auf der Internetseite www.bestwsg-hdba.de ◀