

STUDY

Nr. 335 · September 2016

QUEREINSTIEGE IN KINDERTAGESBETREUUNG UND ALTENPFLEGE

Ein Bundesländervergleich

Nina Weimann-Sandig, Lena Sophie Weihmayer und Lisa Wirner

Diese Study erscheint als 335. Titel der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Nr. 335 · September 2016

QUEREINSTIEGE IN KINDERTAGESBETREUUNG UND ALTENPFLEGE

Ein Bundesländervergleich

Nina Weimann-Sandig, Lena Sophie Wehmayer und Lisa Wirner

Die Autorinnen:

Weimann-Sandig, Nina, Prof. Dr., hat eine Professur für empirische Sozialforschung, Schwerpunkt Sozialstruktur und Lebenslagen an der Evangelischen Hochschule Dresden. Arbeitsschwerpunkte: soziale Ungleichheit; Lebenslagenansätze und Vereinbarkeitsarrangements; Forschung zu sozialen Dienstleistungsberufen.

E-Mail: Nina.Weimann-Sandig@ehs-dresden.de

Weihmayer, Lena Sophie, M. A., ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut München. Arbeitsschwerpunkte: Forschung zu sozialen, personenbezogenen Dienstleistungen; soziale Konstruktionen von Berufspraktiken; Gender Studies.

E-Mail: weihmayer@dji.de

Wirner, Lisa, M. A., ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut München. Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsbedarfe spezifischer Zielgruppen; Bildungsforschung; Forschung zu sozialen Dienstleistungsberufen.

E-Mail: wirner@dji.de

© 2016 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISBN: 978-3-86593-243-3

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

INHALT

1	Einleitung	9
2	Fachkraftstrukturen und -bedarfe	12
2.1	Im Berufsfeld Kindertagesbetreuung	12
2.2	Im Berufsfeld Altenpflege	17
3	Quereinstieg – was ist das?	22
4	Methodische Vorgehensweise	24
5	Möglichkeiten zur Kategorisierung der Quereinstiege	27
5.1	Strukturelle Ebene des Quereinstiegs	27
5.2	Personenbezogene Ebene des Quereinstiegs	31
6	Länderprofile	34
6.1	Baden-Württemberg	34
6.2	Bayern	41
6.3	Berlin	46
6.4	Brandenburg	52
6.5	Bremen	57
6.6	Hamburg	61
6.7	Hessen	66
6.8	Mecklenburg-Vorpommern	71
6.9	Niedersachsen	75
6.10	Nordrhein-Westfalen	79
6.11	Rheinland-Pfalz	82
6.12	Saarland	86
6.13	Sachsen	90
6.14	Sachsen-Anhalt	94
6.15	Schleswig-Holstein	98
6.16	Thüringen	102
7	Fazit	107
8	Literatur	112
9	Übersicht über die Quereinstiegspfade	119

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Typologie der Quereinstiege am Beispiel der Kindertagesbetreuung	23
Abbildung 2: Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse	26
Abbildung 3: Beispiel einer grafischen Darstellung der Quereinstiegspfade	35
Abbildung 4: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg	37
Abbildung 5: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Baden-Württemberg	39
Abbildung 6: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Bayern	43
Abbildung 7: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Bayern	45
Abbildung 8: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Berlin	48
Abbildung 9: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Berlin	50
Abbildung 10: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Brandenburg	54
Abbildung 11: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Brandenburg	56
Abbildung 12: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Bremen	58
Abbildung 13: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Bremen	60
Abbildung 14: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Hamburg	63
Abbildung 15: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Hamburg	65
Abbildung 16: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Hessen	68
Abbildung 17: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Hessen	69

Abbildung 18: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Mecklenburg-Vorpommern	73
Abbildung 19: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Mecklenburg-Vorpommern	74
Abbildung 20: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Niedersachsen	76
Abbildung 21: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Niedersachsen	78
Abbildung 22: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen	80
Abbildung 23: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Nordrhein-Westfalen	82
Abbildung 24: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz	84
Abbildung 25: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Rheinland-Pfalz	85
Abbildung 26: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung im Saarland	88
Abbildung 27: Quereinstiegspfade in die Altenpflege im Saarland	89
Abbildung 28: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Sachsen	92
Abbildung 29: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Sachsen	93
Abbildung 30: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Sachsen-Anhalt	96
Abbildung 31: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Sachsen-Anhalt	97
Abbildung 32: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Schleswig-Holstein	100
Abbildung 33: Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Schleswig-Holstein	102

Abbildung 34: Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung
in Thüringen 104

Abbildung 35: Quereinstiegspfade in die Altenpflege
in Thüringen 105

Tabellenverzeichnis

Überblick der Quereinstiegsmöglichkeiten und Arbeitsmarkt-
situationen nach Bundesländern 119

1 EINLEITUNG

Der Fachkräftebedarf in sozialen Dienstleistungsberufen nimmt zu. Für die erzieherischen Berufe wurde die Debatte spätestens seit der Ankündigung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige (U3) ab 1. August 2013 belebt. So ging der nationale Bildungsbericht von folgenden Zahlen aus: Je nachdem, ob die seit 2009 zu schaffenden Plätze zu 30 Prozent in der Kindertagespflege entstehen oder nicht, war im Jahr 2013 mit einem Bedarf von 12.000 bis 20.000 Fachkräften in Einrichtungen zu rechnen, der nicht durch die gängigen Ausbildungspotenziale gedeckt werden konnte („Fehlbedarf“; vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012; Schilling/Rauschenbach 2012; Rauschenbach/Schilling 2010). Ergänzend kommt hinzu, dass der U3-Bereich lediglich ein Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist, welches durch viele weitere Arbeitsfelder ergänzt wird.

Im Bereich der Pflegeberufe kommen die ForscherInnen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu dem Schluss, dass von „überdurchschnittlich hohen Besetzungsschwierigkeiten“ (Dummert et al. 2014) gesprochen werden kann, folglich also bereits ein nicht zu vernachlässigender Fachkräfteengpass vorliegt, der mit starken regionalen Disparitäten einhergeht. Für die Zukunft geht etwa die europäische Cedefop-Studie (European Centre for the Development of Vocational Training 2008) bei ihren Berechnungen zu Fachkräfteengpässen in Pflegeberufen von einem wichtigen demografischen Aspekt aus: Sie unterstellt einerseits eine fortschreitende Alterung der Gesellschaft durch bessere medizinische Versorgung in den westlichen Industrienationen, andererseits aber auch eine steigende Anzahl von Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen durch längere Lebenszeiten und verbesserte medizinische Diagnosemöglichkeiten. Dies wiederum führt zu Mehrbedarfen im Bereich der Pflege. Konkret beziffert eine Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung den Mehrbedarf an Fachkräften in Pflegeberufen bis zum Jahr 2020 auf 75.000 (Heidemann 2012, S. 21). Auch eine aktuelle Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2015a) konstatiert einen bundesweit gültigen Fachkräftemangel im Bereich der examinierten Altenpflegefachkräfte.

In beiden Berufsfeldern bestehen folglich bereits heute deutliche Fachkräfteengpässe, die sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels noch verstärken werden. Die Orientierung am Leitbild eines aktiven Wirtschafts- und Sozialstaats erfordert jedoch eine quantitativ wie qualitativ hoch-

wertige Beschäftigungsstruktur in den sozialen Dienstleistungsberufen. Im Bereich der Kindertageseinrichtungen wird diese Entwicklung zusätzlich durch Veränderungen im Bildungs- und Betreuungssystem befördert, die mit steigenden Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte einhergehen. Für das Feld der Altenpflege existiert ebenfalls der Anspruch an gut qualifizierte Fachkräfte, die einen würdevollen und reflexiven Umgang mit alten oder pflegebedürftigen Menschen praktizieren.

Vor diesem Hintergrund ist in den letzten Jahren eine pädagogisch und fachwissenschaftlich motivierte Debatte über die Notwendigkeit zur verstärkten Professionalisierung bzw. Akademisierung des Arbeitsfeldes entstanden, werden aber zugleich auch Befürchtungen einer Deprofessionalisierung durch die Öffnung für Quereinstiege laut (Berth/Nürnberg/Rauschenbach 2013; Expertengruppe „Fachkräftegewinnung“ 2012). Die komplexen Arbeitsanforderungen bedingen ein hohes Maß an Kompetenzen, die in der Regel durch eine mehrjährige theorie- und praxisbezogene Ausbildung erworben werden.

Auch Politik und Wirtschaftsverbände haben sich in den letzten Jahren mit der Notwendigkeit einer verstärkten Professionalisierung des pädagogischen Personals auseinandergesetzt. So spricht das Gutachten des Aktionsrats Bildung zur „Professionalisierung in der Frühpädagogik“ von der Notwendigkeit, „ein koordiniertes Gesamtkonzept für die Aus-, Weiter- und Fortbildung des frühpädagogischen Fachpersonals auf verschiedenen Ausbildungsebenen hin zur weiteren Professionalisierung zu entwickeln“ (vbw 2012b, S. 13). Vor diesem Hintergrund besteht ein konkreter Bedarf an wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zu Quereinstiegsmöglichkeiten, die gewährleisten, dass die hohen fachlichen Anforderungen – und zwar in beiden hier untersuchten Berufsfeldern – erfüllt werden können.

Die vorliegende Studie knüpft an ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes und am Deutschen Jugendinstitut durchgeführtes [Forschungsprojekt](#) zu Quereinstiegen in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege an und zeichnet die Quereinstiegsbemühungen in den einzelnen Bundesländern in den vergangenen zwei Jahren nach. Aufgrund des föderalen Systems obliegt die Ausgestaltung von Ausbildungs- und Qualifizierungswegen generell den einzelnen Ländern. Dementsprechend gibt es in beiden Berufsfeldern kein einheitliches Modell zur Schaffung von Quereinstiegsmöglichkeiten als Fach- und Ergänzungs- bzw. als Hilfskräfte. Indes existiert eine Vielzahl heterogener Wege, die mit unterschiedlichen Förderlogiken verbunden sind. In diesem Zusammenhang lenkt die vorliegende Studie den Blick auf existierende Möglichkeiten des Quereinstiegs in den einzelnen Bun-

desländern und beleuchtet diese im Rahmen einer Policy-Analyse. Leitfragen der zugrunde liegenden Forschung waren insbesondere:

- Welche Wege des Quereinstiegs gibt es derzeit in den einzelnen Bundesländern?
- Wie können diese kategorisiert werden?
- Für welche Personen und Gruppen werden Quereinstiegsmöglichkeiten eröffnet?
- Gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Berufsfeldern?

Die Studie gliedert sich wie folgt:

- In [Kapitel 2](#) werden die derzeitigen Fachkräftestrukturen und -bedarfe für die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege dargestellt. Für die Kindertagesbetreuung erfolgt hierzu eine Auseinandersetzung mit den Konsequenzen des seit 2013 geltenden Rechtsanspruchs in der U3-Betreuung. Ein Augenmerk liegt hierbei auf den Implikationen des sich aus den quantitativen und qualitativen Ausbauprämisse ableitenden Fachkräftebedarfs. Für das Berufsfeld Altenpflege erfolgt die Darstellung des ansteigenden Fachkräftebedarfs entlang des demografischen Wandels sowie einer Veränderung der Pflegestrukturen in Deutschland.
- In [Kapitel 3](#) wird der Begriff „Quereinstieg“ genauer definiert, während
- [Kapitel 4](#) die methodische Vorgehensweise der Studie näher erläutert.
- In [Kapitel 5](#) findet sich eine Beschreibung der Quereinstiegsmöglichkeiten in den einzelnen Bundesländern.
- Die wichtigsten Ergebnisse und Eckpunkte werden in [Kapitel 6](#) abschließend diskutiert.

2 FACHKRAFTSTRUKTUREN UND -BEDARFE

2.1 Im Berufsfeld Kindertagesbetreuung

Der in den letzten Jahren forcierte Ausbau der Kindertagesbetreuung bringt einerseits Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich und erleichtert auf diese Weise nicht nur die verstärkte Erwerbsintegration von Frauen, sondern auch eine Neuordnung der ehemals tradierten Geschlechterrollen (Jurczyk/Klinkhardt 2014). Andererseits bedeutet der Ausbau mit Blick auf die Kinder jedoch die Verantwortung, nicht nur Betreuungs-, sondern vielmehr auch Förder- und Bildungsinstitution zu sein (Kalicki/Wolff-Marting 2015, S. 12 ff).

Ein ausreichendes Angebot an qualifiziertem pädagogischem Personal ist demnach im Kontext der Bildungs- und Betreuungssituation in Kindertageseinrichtungen grundlegend. Denn nur so können angemessene Betreuungsangebote zur Verfügung gestellt und der Bildungs- und Förderauftrag der Kindertagesbetreuung realisiert werden. Mit Blick auf den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung ergibt sich gegenwärtig folgendes Bild: Im Jahr 2015 wurden so viele Kinder wie nie zuvor, nämlich 90 Prozent der über Dreijährigen, in der institutionellen Kindertagesbetreuung oder Kindertagespflege betreut. Bei den unter Dreijährigen lässt sich in Ostdeutschland mit 52 Prozent eine fast doppelt so hohe Inanspruchnahme der institutionellen Betreuung wie in Westdeutschland (27 Prozent) ausmachen (Grgic et al. 2014b; Statistisches Bundesamt 2015c). Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg gehören zu den Bundesländern mit der höchsten Betreuungsquote. In Westdeutschland weisen Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein die höchsten Betreuungsquoten auf, die niedrigste liegt hingegen im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen vor (Statistisches Bundesamt 2016).

Die steigende Inanspruchnahme der Kindertagesbetreuung korrespondiert zum einen mit dem Bedarf an Fachkräften. Diejenigen Bundesländer mit hoher Betreuungsquote bedürfen per se eines kontinuierlichen Fachkräfteangebots. Zum anderen kann man für diejenigen Bundesländer mit niedriger Betreuungsquote einen weiteren Fachkräftebedarf nicht grundsätzlich ausschließen. Vielmehr zeugen die bundesweiten Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von einem flächendeckenden quantita-

tiven Ausbaubedarf. Die Frage der Erweiterung des Fachkräfteangebots trifft folglich auch auf diese Bundesländer zu.

Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten im Bereich der Kindertagesbetreuung in der Zeit zwischen 2006 und 2015 um 47 Prozent angestiegen (Meiner-Teubner/Schilling 2015). Die zentralen Bestrebungen zur Deckung des stetig steigenden Fachkräftebedarfs bestanden zunächst in der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sowie der Mobilisierung der „stillen Reserve“ von arbeitslosen oder sich in Elternzeit befindlichen Fachkräften. Wenig fruchtbar waren hingegen Bestrebungen zur Aufstockung von Arbeitszeiten im Berufsfeld Kindertagesbetreuung (Grgic/Matthes/Stüber 2014a). So verweisen Grgic, Matthes und Stüber (2014b) darauf, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 2006 bis 2014 nahezu gleich geblieben ist. Als mögliche Gründe für den anhaltend hohen Teilzeitanteil werden in der wissenschaftlichen Debatte zum einen die sich aus der langjährigen Beschäftigung ergebenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen genannt (Weimann-Sandig/Wirner 2013), zum anderen aber die klare Dominanz von Frauen mit Kindern unter den Beschäftigten und die sich daraus ergebende Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Jurczyk/Klinkhardt 2014).

Da diese Wege zur Bewältigung des steigenden Fachkräftebedarfs begrenzt sind, stellte sich schnell die Frage nach der Ausweitung von Quereinstiegsmöglichkeiten. Wenngleich Quereinsteige als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Deckung zusätzlicher Fachkräftebedarfe keine Neuheit im Feld der Kindertagesbetreuung sind (bereits in den 1970er-Jahren gab es hierzu erste Offensiven, vgl. Dudek/Gebrande 2012), trafen sie in den letzten Jahren einen empfindlichen Nerv: Dem Ruf nach einer verstärkten Nutzung frei werdender Arbeitskräftepotenziale (etwa durch die Debatte um die sogenannten „Schlecker-Frauen“, vgl. Ramos Lobato et al. 2013) stand die pädagogisch initiierte Debatte über die Notwendigkeit der Einführung frühpädagogischer Studiengänge zur qualitativen Aufwertung des Berufsfeldes entgegen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014).

Das Ausbildungssystem im frühpädagogischen Bereich entwickelt sich gerade in den letzten Jahren unter dem Einfluss zweier Tendenzen. Zum einen besteht ein erhöhter Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Zuge der steigenden Zahl an zu betreuenden Kindern ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Zum anderen wächst mit dem Ausbau der Betreuungsplätze die Forderung nach qualifizierter pädagogischer Arbeit und somit auch nach einer Reform von Ausbildungsinhalten und -strukturen (Rauschenbach/Schilling 2010). Diese Entwicklungen im Feld der Kindertagesbetreuung sind

Auslöser für sich verändernde Zugangswege in das Arbeitsfeld, zu denen auch die Quereinstiegsmöglichkeiten zu rechnen sind.

Folglich ist bei der Frage nach dem bisher erfolgten Ausbau der Kindertagesbetreuung einerseits die Erhöhung der Betreuungsmöglichkeiten in allen Bundesländern in den Blick zu nehmen, andererseits aber auch der qualitative Ausbau in den Kinderbetreuungseinrichtungen. Dieser qualitative Ausbau ist weitaus schwieriger messbar als die quantitative Erhöhung der Betreuungsplätze. Die Frage, was unter „Qualität der Kindertagesbetreuung“ zu verstehen ist, wird in der Wissenschaft vielfach diskutiert (Friederich et al. 2016) und spätestens seit Tietze (1998) als multidimensionales Konzept verstanden (Tietze/Lee 2009), bestehend aus Orientierungsqualität (Auffassungen und Ziele, Normen, Werte, Überzeugungen sowie das Bild vom Kind der pädagogischen Fachkräfte, die unmittelbar Einfluss auf das pädagogische Handeln nehmen), Prozessqualität (auf das Kind abgestimmte Prozesse) und Strukturqualität (Rahmenbedingungen wie z. B. der Betreuungsschlüssel). Im Sinne der Orientierungsqualität gilt es dementsprechend, einen Blick auf die bestehenden originären Ausbildungswege im Feld der Kindertagesbetreuung zu werfen.

Im deutschen Bildungssystem berechtigen gegenwärtig drei Ausbildungsabschlüsse zur Arbeit in einer Kindertageseinrichtung. 67 Prozent des Personals in Kindertageseinrichtungen und damit die größte Berufsgruppe machen staatlich anerkannte ErzieherInnen aus, die ihren Abschluss über eine dreijährige Ausbildung an Fachschulen für Sozialpädagogik – in Bayern Fachakademien – erwerben (Statistisches Bundesamt 2015c, S. 27 f.; Oberhumer/Schreyer 2010, S. 80). ErzieherInnen gelten somit als „Kerngruppe des pädagogischen Personals“ in der Kindertagesbetreuung in Deutschland (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Nach der ISCED-Einstufung der UNESCO sind die Fachschulen dem tertiären Bildungssystem, allerdings nicht dem Hochschulsystem zuzurechnen, was eine europäische Vergleichbarkeit der Abschlüsse erschwert (Oberhumer/Schreyer 2010, S. 83). Die Ausbildung basiert auf der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz (Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder 2013). Dennoch unterscheiden sich infolge der Bildungshoheit der Länder nach wie vor die Zugangsvoraussetzungen für diesen Ausbildungsweg zwischen den einzelnen Bundesländern. Gemeinsam ist ihnen die Zugangsvoraussetzung eines mittleren Schulabschlusses oder einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung.

Neben der Ausbildung zur ErzieherIn ist auch die Ausbildung als KinderpflegerIn ein möglicher Weg in das Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung.

Laut Statistischem Bundesamt (2015c, S.27f.) machen KinderpflegerInnen momentan etwas mehr als 13 Prozent des Gesamtpersonals in Kindertageseinrichtungen aus. Die Ausbildung an einer Berufsfachschule oder einem Berufskolleg umfasst in der Regel zwei Jahre (je nach Vorbildung teilweise auch drei Jahre) und setzt neun Jahre schulische Vorbildung mit Hauptschulabschluss bzw. mittlerem Bildungsabschluss voraus. Die genaue Berufsbezeichnung differiert je nach Bundesland und lautet entweder „staatlich geprüfte KinderpflegerIn“ oder „staatlich geprüfte sozialpädagogische AssistentIn“ bzw. „staatlich anerkannte sozialpädagogische AssistentIn“. Sie wird nach der ISCED-Einstufung der Stufe „3B Sekundarbildung II“ zugerechnet. Die Ausbildung berechtigt zu einer Tätigkeit als Ergänzungskraft in den Arbeitsfeldern Kindergarten, altersgemischte Tageseinrichtungen oder Kinderkrippen. Allerdings wird dieser Ausbildungsgang nicht mehr in allen Bundesländern angeboten und zunehmend durch die Ausbildung zur SozialassistentIn ersetzt (Oberhuemer/Schreyer 2010, S.82f.; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S.65). Diese Ausbildung wird bereits in zwölf Bundesländern standardmäßig angeboten und ist in der Regel mit einer Anhebung der Zulassungsvoraussetzungen (mittlerer Schulabschluss) verknüpft (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S.65).

Die dritte und kleinste im Feld tätige Berufsgruppe ist die der studierten SozialpädagogInnen. Im Jahr 2015 machten Diplom-SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen nur 3 Prozent des in Tageseinrichtungen tätigen Personals aus (Statistisches Bundesamt 2015c, S.27f.). Das Studium umfasst zwischen drei und vier Jahren und wird meist an Hochschulen und nur vereinzelt an Universitäten angeboten. Die Zugangsvoraussetzungen für den Erwerb eines Bachelorabschlusses sind je nach Hochschulform die allgemeine oder die fachgebundene Hochschulreife. Seit 2004 haben sich die Ausbildungsmöglichkeiten für eine Tätigkeit im Feld der Kindertagesbetreuung um frühpädagogische und kindheitspädagogische Studiengänge weiter ausdifferenziert. Im Vergleich zu den breiter aufgestellten sozialpädagogischen Studiengängen bietet das Studium der Kindheitspädagogik eine zielgerichtete Qualifizierung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Laut der WiFF-Studiengangsdatenbank wurden im Jahr 2013 deutschlandweit 67 Bachelorstudiengänge mit kindheitspädagogischer Ausrichtung angeboten, und zwar größtenteils an Fachhochschulen (Deutsches Jugendinstitut o.J.; Expertengruppe „anschlussfähige Bildungswege“ 2012).

Die Studiengänge unterscheiden sich allerdings bis heute stark in ihrer inhaltlichen Gestaltung als auch in Dauer und Zugangsvoraussetzungen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S.68 ff.). Von der Jugend- und Fami-

lienministerkonferenz (2011) wird die Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Kindheitspädagogin/staatlich anerkannter Kindheitspädagoge“ empfohlen. Die sich stetig ausdifferenzierenden Studiengänge sind dabei das Ergebnis einer in der Frühpädagogik seit etwa zehn Jahren sehr intensiven Debatte um Professionalisierungsbedarfe in der frühkindlichen Betreuung. Die Kompetenzerweiterung durch eine Hochschulausbildung soll dementsprechend zu einer verbesserten Qualität der Kindertagesbetreuung beitragen (Thole 2013).

An dieser Stelle lässt sich auch gut an die Quereinsteigsdebatte anknüpfen. Neben der formalen Qualifikation scheint die Arbeit mit Kindern weiterer Eigenschaften zu bedürfen, die zu einer hohen Qualität und hohen Identifikation sowie letztendlich zu einer Professionalisierung der Betreuungsperson führen. Die hohe Selbstreflexion der Quereinsteigenden mit Blick auf ihr fachliches Handeln konnte in einer groß angelegten Quereinsteigsstudie als deutlicher Mehrwert zur Professionalisierung des Feldes und nicht als eine Dequalifizierung herausgearbeitet werden (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen).

Indes ist natürlich auch die formale Ebene des Ausbildungsabschlusses bei der Betrachtung von Quereinsteigenden unerlässlich. Ausbildungen für Quereinsteigende sind, wie in den einzelnen Länderprofilen in [Kapitel 5](#) gezeigt wird, auf die Qualifizierung als ErzieherIn oder KinderpflegerIn (oder vergleichbarer Abschlüsse) ausgerichtet. Ziel der Einrichtungen müsste es mit Blick auf die oben beschriebene Strukturqualität eigentlich sein, auch über einen Quereinstieg möglichst viele pädagogische Fachkräfte zu qualifizieren, um den qualitativen Ansprüchen des Berufsfeldes gerecht zu werden. Insofern lohnt ein Blick auf den sogenannten Betreuungsschlüssel als Indikator für Strukturqualität.

Die Debatte um den qualitativen Ausbau der Zugangswege für Beschäftigte ins Feld der Kindertagesbetreuung ist, wie im Vorfeld erwähnt, eng verknüpft mit den Anforderungen, die man heute an die inhaltliche Ausgestaltung der Betreuung von Kindern stellt. Die sich stetig ausdifferenzierenden Betreuungsbedarfe aufgrund familialer Veränderungsprozesse (Jurczyk/Klinkhardt 2014), ein neues Bildungsverständnis, welches bereits die frühkindliche Bildung dezidiert als Aufgabe der Einrichtungen sieht (Jugendministerkonferenz/Kultusministerkonferenz 2004), sowie wachsende Förder- und Integrationsbedarfe machen es notwendig, über eine Anpassung des Betreuungsschlüssels nachzudenken. Da Zeit für intensive Betreuung die wichtigste Ressource in der Kindertagesbetreuung darstellt und es insofern entscheidend ist, wie viel Zeit eine pädagogische Fachkraft jedem einzelnen zu betreuenden Kind

widmen kann, stellt der Betreuungsschlüssel einen wichtigen Indikator zur Messung des Fortschritts im qualitativen Ausbau dar.

Die Bertelsmann Stiftung (o.J.) nennt in ihren Empfehlungen zur Qualität frühkindlicher Bildung einen Betreuungsschlüssel von einer vollzeitbeschäftigten Fachkraft auf drei Kinder in der U3-Betreuung (1:3) und einer vollzeitbeschäftigten Fachkraft auf 7,5 Kinder in der Ü3-Betreuung. In ihren Analysen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Während sich in der U3-Betreuung in Ostdeutschland eine Erzieherin um rund sechs Kinder kümmern muss, herrscht in Westdeutschland ein Betreuungsschlüssel von 1:3,6. Besonders gravierend sind die Unterschiede in der Kindergartenbetreuung. Im Osten ist der durchschnittliche Betreuungsschlüssel 1:12,4, während er im Westen bei 1:8,9 liegt (Bertelsmann Stiftung o.J.).

Die starken Abweichungen zwischen den Betreuungsschlüsseln in Ost und West, aber auch zwischen den einzelnen Bundesländern, machen deutlich, dass auch aufgrund des Anspruchs des qualitativen Ausbaus darüber nachgedacht werden muss, mehr Arbeitskräfte ins Berufsfeld Kindertagesbetreuung zu bringen, dass gleichzeitig aber auch ein erheblicher Qualifizierungsbedarf auf der Fachkräfebene besteht.

2.2 Im Berufsfeld Altenpflege

Der demografische Wandel und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft haben für das Feld der Altenpflege zwei Implikationen: Zum einen gehen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes von einer Verdreifachung der Zahl der über 80-Jährigen bis zum Jahr 2050 aus (Statistisches Bundesamt 2014). Daraus resultiert ein ebenfalls steigender Anteil der Pflegebedürftigen in Deutschland. Zum anderen wächst mit dem steigenden Anteil pflegebedürftiger Menschen auch der Bedarf an Unterstützung und Pflege. Aufgrund der sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen, wie z. B. zunehmende Erwerbsintegration beider Geschlechter, steigende Vollzeitanteile sowie erhöhte berufliche Mobilität und sinkende Geburtenzahlen, wird der Anteil der Menschen, die pflegebedürftige Angehörige zu Hause versorgen können, in den nächsten Jahren eher sinken.

Der Bedarf an professioneller Pflege und Pflegefachkräften wird dementsprechend stetig ansteigen. Allerdings existieren auch hier mit Blick auf die Veränderungen im gesamten Bundesgebiet erhebliche räumliche Disparitäten. Projektionen des Themenreports Pflege 2030 der Bertelsmann Stiftung

(Rothgang/Müller/Unger 2012) weisen für den Zeitraum 2009 bis 2030 einen Anstieg der Zahl an Pflegebedürftigen für die Länder Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern um rund 70 bzw. 56 Prozent aus, wohingegen dieser Anstieg in Bremen bei lediglich 28 Prozent liegt (Rothgang/Müller/Unger 2012, S.10). Der insgesamt steigende Bedarf an Pflegefachkräften korreliert mit dem sich kontinuierlich verringernden Erwerbspersonenpotenzial.

Daraus ergibt sich die sogenannte „Versorgungslücke“ (Rothgang/Müller/Unger 2012): Die wachsende Zahl an Pflegebedürftigen geht nicht mit einer wachsenden, sondern einer sinkenden Zahl an Fachkräften im Bereich der Pflege einher. Prognosen zum Personalbedarf in der Altenpflege gehen bereits jetzt von einem bundesweit dominanten Fachkräftemangel aus.

Kennzeichnend für das Berufsfeld der Altenpflege ist ebenso ein struktureller Wandel der Heimbewohnenden wie auch der Pflegelandschaft insgesamt (Schnabel 2004). Dieser äußert sich in einer steigenden Anzahl an stationären Pflegeeinrichtungen, die wiederum durch ein steigendes Lebensalter der Bewohnerschaft sowie deren erhöhte Pflegebedarfe (Multimorbidität) gekennzeichnet sind. Komplementär hierzu steigt auch die Zahl der Demenzerkrankten in den stationären Einrichtungen, wobei hier eine Verjüngung der betreuten Bewohnerschaft zu konstatieren ist (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen).

Auch die Beschäftigung mit der Altenpflege, in Abgrenzung bzw. Auseinandersetzung mit dem Feld der Kindertagesbetreuung, führt unweigerlich zur Frage nach Professionalisierung und Qualitätskennziffern. Durch die veränderten Pflegestrukturen ergeben sich auch neue Anforderungen an das Pflegepersonal. Thematisiert wird in den Pflegewissenschaften der Bedarf an einem deutlichen verbesserten Fachkräfteschlüssel sowie einer qualitativ hochwertigen und differenzierten Ausbildungslandschaft im Bereich der Altenpflege, welche sich ebenso mit der Diskussion um Vor- und Nachteile einer generalisierten Pflegeausbildung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008) auseinandersetzt wie mit der Frage nach einer verstärkten Akademisierung der Pflegeberufe (Bögemann-Großheim 2004). Mit Blick auf die formalen Ausbildungsabschlüsse als Indikator für Orientierungsqualität und Professionalisierung des Feldes lässt die Betrachtung der Beschäftigtengruppen in der stationären Altenpflege und ihrer Ausbildungen ein stärker hierarchisch gegliedertes Berufsgefüge als im Feld der Kindertagesbetreuung erkennen.

Den Hauptanteil der Beschäftigten (45 Prozent) machen die examiniereten Fachkräfte, nämlich die sogenannten AltenpflegerInnen sowie Gesundheits- und KrankenpflegerInnen aus (Statistisches Bundesamt 2015b). Auf

der Ebene der Ergänzungskräfte, in der Altenpflege auch Helferebene genannt, finden sich AltenpflegehelferInnen bzw. Gesundheits- und KrankenpflegehelferInnen mit einem Anteil von circa 25 Prozent. Diese Personengruppen leisten auch den Großteil der Pflege- und Betreuungsaufgaben.

Auffallend ist in der Altenpflege jedoch auch ein relativ hoher Anteil von Personen ohne Berufsabschluss (16 Prozent aller Beschäftigten), der ebenfalls in den Bereichen Pflege und Betreuung eingesetzt wird. Warum gerade in der stationären Altenpflege so viele Ergänzungs- bzw. Hilfskräfte eingesetzt werden, lässt sich sicherlich nur unter Bezugnahme auf das spezifische Finanzierungssystem erklären. So stellt die Altenpflege einen Wettbewerbsmarkt dar, in dem die Fördermittel von Bund und Ländern auf ein Mindestmaß gesunken sind. Hervorzuheben ist, dass die Wirtschaftlichkeit eines Pflegeheims erst bei einer Auslastung von über 97 Prozent Belegung gegeben ist (Augurzky et al. 2011). Dies führt zu einem erhöhten Kostendruck auf die Träger und hat erhebliche Auswirkungen auf den Personalschlüssel.

Die deutschen Pflegeheime finanzieren sich durch die Pflegesätze der BewohnerInnen, die sich aus drei Komponenten zusammensetzen: der Pflegeleistung, den „Hotelkosten“ und den Investitionskosten, wobei an dieser Stelle nur auf die Pflegeleistung eingegangen werden soll. Diese ist abhängig von der Pflegestufe der BewohnerInnen und wird zum Teil aus der Pflegeversicherung finanziert. Zugelassene Pflegeheime berechnen eine leistungsgerechte Vergütung für die Pflegeleistung (§ 82 SGB XI). Diese wird gemeinsam von den Trägern der Einrichtung und den Leistungsträgern, also den Pflegekassen und Sozialhilfeträgern, verhandelt. Die Gesamthöhe der Kosten der Pflegeleistung definiert sich durch die Pflegebedürftigkeit der Bewohner, also durch die entsprechende Pflegestufe. Diese ist auch ausschlaggebend für den Personalbedarf der Einrichtung (§§ 82–86 SGB XI).

Die Höhe der Pflegeleistungen je Pflegestufe kann auf Landesebene geregelt sein, wird aber von jedem Träger entsprechend verhandelt. Hier ist herauszustellen, dass die Pflegeversicherung als eine soziale Grundsicherung zu verstehen ist. Belastet werden die Pflegebedürftigen mit circa einem Drittel der Kosten (Sozialreferat München 2006). Diese Kosten können unter Umständen von Sozialhilfeträgern übernommen werden. Die Finanzierung der unterschiedlichen Trägertypen unterscheidet sich vor allem in den Zuschüssen von Bund und Ländern, die den öffentlichen Einrichtungen zugutekommen.

Führt man die bereits in [Kapitel 2.1](#) zur Kindertagesbetreuung dargestellten Professionalisierungsdimensionen weiter aus, so gilt der Personalschlüssel als ein Indikator für die Strukturqualität in der Altenpflege. Die Fest-

schreibung gestaltet sich indes nicht einfach, da die einzelnen Bundesländer abweichende Regelungen treffen können. Verbindlich für die Altenpflege ist hingegen die sogenannte Fachkraftquote: 50 Prozent des Pflegepersonals in den stationären Altenpflegeeinrichtungen müssen demnach examinierte Fachkräfte sein (Glaser/Höge 2005). Die Einhaltung dieser Quote obliegt der Heimaufsicht.

Neuere Studien zeigen jedoch, dass sich die Einrichtungen zunehmend schwertun, diese Quote kontinuierlich zu erfüllen (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen). Die Gründe hierfür sind vielfältig: zunehmende Ausfälle aufgrund physischer und psychischer Erkrankungen (DAK Gesundheit 2014), Fluktuation (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen) sowie ein durch die veränderten Anforderungen der Beschäftigten resultierender Mehrbedarf an Personal (Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Alleinerziehende). Laut einer Veröffentlichung der Bundesagentur für Arbeit (2015d) zum Arbeitsmarkt Altenpflege kommen jedoch schon heute im bundesweiten Durchschnitt auf 100 ausgeschriebene Stellen in der Altenpflege nur 42 arbeitslose Fachkräfte.

Indes wird die geltende Fachkraftquote in Wissenschaft und Praxis durchaus auch kritisch bewertet. Zentral ist hier das Auseinanderklaffen zwischen der rechtlichen Verpflichtung zur Einhaltung einerseits und dem Festhalten an eigentlich ungeeigneten Fachkräften, um die Quote erfüllen zu können, andererseits (Wipp 2011). Diskutiert wird hierzu ein Abrücken von der quantitativen Fachkraftquote hin zu einer qualitativen Fachkraftquote, die sich zum einen an den Pflegestufen der Heimbewohnenden und zum anderen an den mittlerweile ausdifferenzierten Tätigkeits- und Qualifikationsprofilen der Beschäftigten orientiert (Wipp 2011). Erklärtes Ziel der Bemühungen muss es ebenso sein, AltenpflegehelferInnen zu Fachkräften weiterzuqualifizieren. Im Januar 2015 standen deutschlandweit 32.943 arbeitslos gemeldete AltenpflegehelferInnen 3.743 arbeitslos gemeldeten Altenpflegefachkräften gegenüber (Bundesagentur für Arbeit 2015d).

Dieses Verhältnis darf nicht generell negativ bewertet werden, da es die Offenheit des Feldes für niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten dokumentiert. Dennoch sind durchlässige Ausbildungswege und Weiterqualifizierungen für die Fachkräfteebene erforderlich. Ebenso zeigt eine Studie zur Arbeitsmigration in das Berufsfeld der Pflege im Jahr 2010 (Afentakis/Maier 2014), dass die Altenpflege bisher nicht von einer Arbeitsmigration profitiert. Fast 30 Prozent der ArbeitsmigrantInnen setzen ihre im Ausland erworbenen Pflegequalifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht um, wobei der Anteil der fachfremden bzw. ungelernten Pflegekräfte dieser Gruppe bei

56 Prozent liegt. In der Berufsgruppe der HelferInnen ist demzufolge ein größerer Anteil an ArbeitsmigrantInnen zu finden (Afentakis/Maier 2014, S. 178).

Insgesamt liegt der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenpflege bei circa 20 Prozent, allerdings sind davon nur 9 Prozent als ArbeitsmigrantInnen zu kategorisieren. In dieser Gruppe werden alle Personen zusammengefasst, die eine eigene Migrationserfahrung aufweisen und ihren höchsten Schul- und Berufsabschluss im Herkunftsland erworben haben (Afentakis/Maier 2014, S. 174). Eine Erklärung für die geringe Zuwanderung in die Altenpflege könnte sein, dass es in den Herkunftsländern, wie z. B. in Polen, keine spezifische Ausbildung für die Altenpflege wie in Deutschland gibt. Daher findet sich im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege auch eine größere Zahl an fachlich ausgebildeten ArbeitsmigrantInnen (Afentakis/Maier 2014, S. 176).

Arbeitsmigration sowie die Anwerbung ausländischer Fachkräfte kann dabei nur ein Baustein zur Deckung des personellen Fehlbedarfs in der Altenpflege sein. Darüber hinaus gilt es, Personengruppen in Deutschland zu identifizieren, die für die Arbeit in der Altenpflege geeignet sind. Im Sinne eines aktivierenden Wohlfahrtsstaates sowie einer entsprechend ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik wurden die bestehenden Möglichkeiten der Umschulung und Nachqualifizierung in der Altenpflege seit 2012, insbesondere durch die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“, im Sinne der Arbeitsförderung nach SGB III weiter intensiviert. Die Besonderheit des deutschen Systems liegt jedoch in seiner föderalen Struktur; dementsprechend setzen die Bundesländer auch in der Altenpflege eigene inhaltliche Schwerpunkte.

3 QUEREINSTIEG - WAS IST DAS?

Unter „Quereinstieg“ werden gegenwärtig eine Vielzahl von Begriffen und Begrifflichkeiten subsumiert. So verstehen manche AutorInnen, z. B. für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung, darunter auch Maßnahmen für Personen mit Fähigkeiten und Kenntnissen im sozialpädagogischen Bereich (Dudek/Hanssen/Reitzner 2013). Andere rekurrieren nur auf die Qualifizierung fachfremden Personals (z. B. Knecht 2014).

Ein Entweder-oder scheint mit Blick auf die differenzierten Bemühungen in den einzelnen Bundesländern zu kurz gegriffen. Dementsprechend betrachten wir alle Personen als Quereinsteigende, die nicht durch ihre primäre, grundständige Ausbildung einen Berufs- oder Studienabschluss im Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege erworben haben. Dazu gehören sowohl fachnahe Quereinstiege, also Personen, die durch ihren originären Beruf oder ihren Studienabschluss eine Nähe zum Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege aufweisen, als auch fachfremde Quereinstiege, also Personengruppen, die mit Blick auf ihren originären Beruf bzw. Studienabschluss keinerlei Berührungspunkte zum Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege haben.

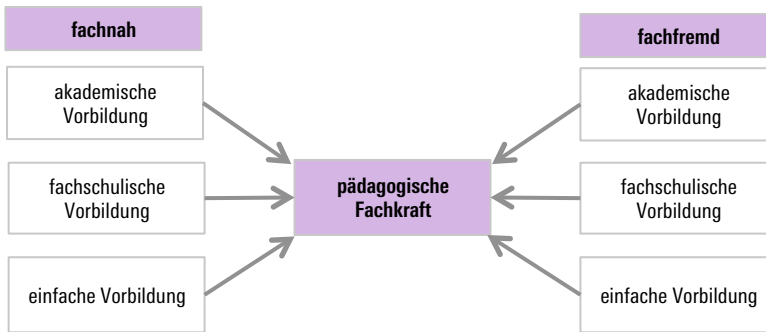
Sowohl fachnahe als auch fachfremde Quereinstiege können mit unterschiedlichen Niveaus an Vorbildung verbunden sein. So lassen sich Quereinstiege mit akademischer Vorbildung von solchen mit fachschulischer (gleichwertiger) Vorbildung und mit einfacher Vorbildung unterscheiden. Am Beispiel der Kindertagesbetreuung wird dies in [Abbildung 1](#) veranschaulicht.

In der Praxis sind viele unterschiedliche Varianten von Quereinstiegen anzutreffen. Zu unterscheiden ist generell zwischen Modellen, die eine tatsächliche Neuqualifizierung in Form einer anerkannten Ausbildung mit etabliertem Abschluss zum Ziel haben, und Maßnahmen, die den Personalbedarf entweder möglichst schnell und ohne zusätzliche Qualifizierungen decken (Öffnung des Fachkräftekatalogs) oder aber spezifischen Personengruppen den Zutritt zum Feld durch Selbststudium und ein hohes Maß an Eigeninitiative ermöglichen (Externenprüfung).

Als Beispiel für die Öffnung des Fachkräftekatalogs kann hier exemplarisch Baden-Württemberg angeführt werden, wo sich Lehrkräfte für Grund- und Förderschulen direkt und ohne weiteren Qualifizierungsbedarf für eine Anstellung in der Kindertagesbetreuung bewerben können. Weitere Berufsgruppen, darunter Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen oder Haus-

Abbildung 1

Typologie der Quereinstiege am Beispiel der Kindertagesbetreuung



Quelle: eigene Darstellung

und FamilienpflegerInnen, müssen eine Nachqualifizierung im Umfang von lediglich 25 Tagen absolvieren, um in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt werden zu können.

Die in einigen Bundesländern forcierte sogenannte Externenprüfung stellt eine Möglichkeit dar, den Abschluss zur staatlich anerkannten ErzieherIn im Selbststudium zu erwerben. Die Zugangsvoraussetzungen werden von den einzelnen Ländern festgelegt. In der Praxis scheint die Externenprüfung vor allem für Personengruppen mit pädagogischen Vorkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung im Feld der Kindertagesbetreuung (z. B. als KinderpflegerIn) geeignet. Dennoch sind die Durchfallquoten in allen Bundesländern sehr hoch.

Mit Blick auf die Diskussion um die Qualität von Quereinstiegen sowie Mahnungen vor Schnellqualifizierungen (Dudek/Gebrende 2012) werden die Maßnahmen zur Öffnung des Fachkräftecatalogs und die Externenprüfung oft kritisch betrachtet. Sie gehören dennoch zu den etablierten Verfahren, um Quereinsteigenden den Eintritt in die untersuchten Berufsfelder zu ermöglichen. Dementsprechend finden sie in unseren Darstellungen ebenfalls Raum.

4 METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Die im weiteren Verlauf darzustellenden Ergebnisse entstammen einer qualitativen Dokumentenanalyse. Hierzu wurde ein in einem ersten Schritt eine umfassende Recherche durch Sichtung existierender Druck- und Onlinedokumente vorgenommen. Dokumente sind schriftliche Texte, die als Aufzeichnung oder Beleg für einen Vorgang oder Sachverhalt dienen und als nicht-reaktiv definiert sind, also ohne das Zutun des Forschenden entstanden sind (Wolff 2000). Nach Smith (1974) ist ein Großteil der gesellschaftlichen Wirklichkeit durch Dokumente zugänglich, was in der Zunahme der Bedeutung von Dokumenten in bürokratisierten Gesellschaften begründet liegt.

Im vorliegenden Fall wurden ausschließlich Formate gewählt, die Publikationsmedien darstellen und keine interaktiven Elemente beinhalten, wie dies z. B. bei Chats oder Blogs der Fall ist. Die Inhalte der Websites wurden dementsprechend als Datenquellen genutzt und sind nicht selbst Gegenstand der Analyse. Um die Seriosität und Gültigkeit der Inhalte zu garantieren, wurden vor allem die Internetauftritte von zuständigen öffentlichen Institutionen genutzt, z. B. der entsprechenden Landesministerien sowie von Schulen und Arbeitsagenturen. Dabei wurden die Fachkräftekataloge und gesetzlichen Regelungen der Länder, Beschreibungen zu staatlich anerkannten aktuellen Qualifizierungen und flankierend thematisch passende Pressemitteilungen sowie wissenschaftliche Veröffentlichungen entlang der Fragestellung der Quereinstiegsmöglichkeiten recherchiert. Es wurden nur diejenigen Ausbildungen oder Qualifizierungen erhoben, die in irgendeinem Merkmal vom traditionellen originären Ausbildungsweg abweichen. Die Ergebnisse werden nach Bundesländern getrennt dokumentiert.

Für die Auswahl der zu analysierenden Quereinstiegsmöglichkeiten wurden in einem weiteren Schritt folgende Merkmale festgelegt:

- Die Qualifizierung muss staatlich anerkannt sein oder von staatlich anerkannten Einrichtungen angeboten werden. Alle Kurse und Qualifizierungen von privaten nicht-zertifizierten Anbietern wurden folglich ausgeschlossen.
- Es wurden ausschließlich Quereinstiegsmöglichkeiten betrachtet, dementsprechend wurden Aufbaustudiengänge und Weiterbildungen ausgeschlossen.
- Es musste sich zum Erhebungszeitpunkt im Herbst/Winter 2014 um aktuell stattfindende Qualifizierungsprogramme handeln.

Der Sichtung der Dokumente schloss sich eine qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser/Laudel (2004) an. Dabei handelt es sich um ein Verfahren, welches das Ziel verfolgt, inhaltliche Informationen getrennt von ihren Ursprungstexten regelgeleitet und systematisierend zu erfassen. Die Analyse erfolgte in vier Arbeitsschritten, die in [Abbildung 2](#) veranschaulicht werden:

1. der Vorbereitung der Extraktion,
2. der Extraktion,
3. der Aufbereitung und
4. der Auswertung.

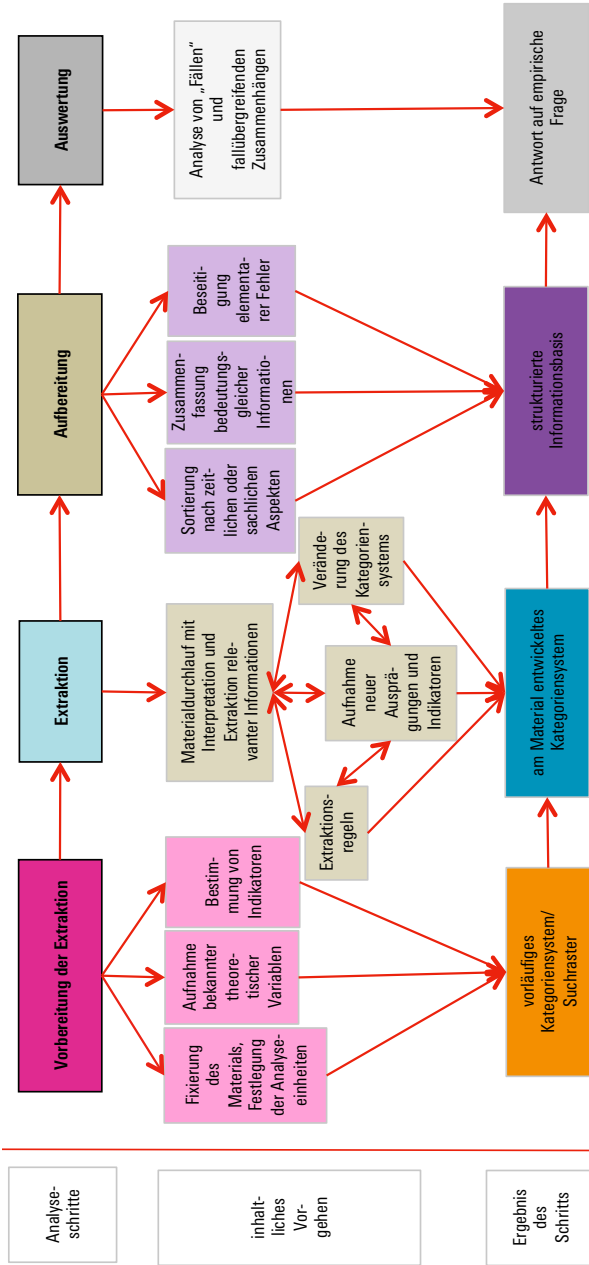
Aus Gründen der besseren Verständlichkeit soll an dieser Stelle nur auf den letzten Schritt, die Auswertung des empirischen Materials, eingegangen werden. Diese zielte auf die Erarbeitung eines Kategoriensystems, das die eingangs gestellten Fragen hinsichtlich bestehender Wege des Quereinstiegs in den einzelnen Bundesländern sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Blick nimmt und spezifische Personengruppen für Quereinstiegsmöglichkeiten herausfiltert.

Als relevant für die Analyse der bundesdeutschen Quereinstiegsmöglichkeiten zeigte sich eine Betrachtung nach struktureller und personenbezogener Ebene. Auf der strukturellen Ebene erweisen sich die Kategorien „Bildungsabschlüsse“, „Arbeitsmarktpolitik“ sowie „länderspezifische Politiken zu Kindertagesbetreuung und Altenpflege“ als relevant. Dazu gehört beispielsweise auch der Umgang mit Externenprüfung und Öffnung des Fachkräftekatalogs. Besonders interessant sind darüber hinaus die angestrebten Zielqualifikationen der Quereinstiegsmöglichkeiten, da sie Aufschluss über die qualitativen Bestrebungen zur Deckung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs geben können.

Auf der personenbezogenen Ebene steht die Ausgestaltung der Quereinstiegsmöglichkeiten in zeitlicher und zielgruppenorientierter Hinsicht im Vordergrund. Quereinstiegsmöglichkeiten finden sich beispielsweise als Vollzeit-, aber auch als Teilzeitausbildungen und wenden sich damit an unterschiedliche Personengruppen. Ebenso existieren Programme für gesellschaftliche Minoritäten wie MigrantInnen oder Langzeitarbeitslose. Beide Kategorisierungsebenen werden im folgenden [Kapitel 5](#) detailliert dargestellt.

Abbildung 2

Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse



Analyse-schritte

inhalts-liches Vor-gehen

Ergebnis des Schritts

Quelle: eigene Darstellung nach Gläser/Laudel (2004, S. 197)

5 MÖGLICHKEITEN ZUR KATEGORISIERUNG DER QUEREINSTIEGE

5.1 Strukturelle Ebene des Quereinstiegs

5.1.1 Bildungsabschlüsse

Bildungsabschlüsse spielen in der deutschen Berufslandschaft nach wie vor eine übergeordnete Rolle. Die generalisierbaren und formalisierten Bedingungen des Erwerbs der einzelnen Bildungsabschlüsse dienen als Richtschnur der darauf aufbauenden Berufsausbildung (Hausner et al. 2015, Weber/Weber 2013). Der Zugang zu bestimmten Berufsgruppen setzt dementsprechend spezifische Mindeststandards voraus, die in Deutschland sehr stark mit der Orientierung an einem mindestens erforderlichen Schulabschluss zusammenhängen. Diese Anforderungen gelten vor allem bei geförderten Umschulungen und Nachqualifizierungen als Leitmotiv zur Bewilligung von Maßnahmen durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter. Somit rückt bei der Analyse der Quereinstiegsmöglichkeiten in den einzelnen Bundesländern der Bildungsabschluss in den Blickpunkt unseres Interesses.

Generell können wir feststellen, dass der Zugang zur Altenpflege auch im Bereich des Quereinstiegs als Fachkraft niedrigere Bildungsabschlüsse voraussetzt als in der Kindertagesbetreuung. Ein Quereinstieg zur examinierten Fachkraft ist in der Altenpflege in einzelnen Fällen bereits mit einem Hauptschulabschluss möglich; für die Kindertagesbetreuung wird mindestens die mittlere Reife vorausgesetzt. Noch deutlicher zeigt sich der Unterschied auf der Ebene der Ergänzungs- bzw. Hilfskräfte. Während die Altenpflege hier in manchen Bundesländern auch Quereinstiegsoptionen für Personen ohne Schulabschluss zulässt, bedarf es für den Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung mindestens eines Hauptschulabschlusses.

5.1.2 Zielqualifikation

Unter Zielqualifikation ist der Abschluss der angebotenen Quereinstiegsmaßnahme zu verstehen. Im Bereich der Altenpflege können Quereinsteigende unter bestimmten Voraussetzungen sowohl einen Berufsabschluss als exa-

minierte Fachkraft als auch als Hilfskraft erwerben, aber auch als Hilfskraft ohne Abschluss in die Tätigkeit einsteigen. Im Bereich der Kindertagesbetreuung existieren die traditionellen Möglichkeiten des Abschlusses als staatlich anerkannte ErzieherIn, KinderpflegerIn oder sozialpädagogische AssistentIn.

Mit Blick auf die angestrebten Zielqualifikationen zeigen sich folglich deutliche Unterschiede zwischen den beiden Berufsfeldern: So handelt es sich bei der Altenpflege um ein Berufsfeld, das niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten bietet, da auch Tätigkeiten für Hilfskräfte ohne qualifizierenden Abschluss vorgesehen sind. Unter diese Teilkategorie fallen einerseits Einstiegsmöglichkeiten in die Basispflege, andererseits aber auch Tätigkeiten in der sozialen Betreuung oder der Hauswirtschaft. Der Einstieg erfolgt hier häufig über Qualifizierungskurse, die wenige Tage oder Wochen dauern. In der Kindertagesbetreuung existiert eine solch niedrigschwellige Zugangsmöglichkeit nicht.

Auf der Ebene der Hilfskräfte kann in der Altenpflege auch ein Einstieg als examinierte „Hilfskraft mit Abschluss“ erfolgen. Hierbei werden vor allem Abschlüsse als staatlich anerkannte AltenpflegehelferIn oder Gesundheits- und KrankenpflegehelferIn (auch PflegefachhelferIn oder Pflegeassistent genannt), aber auch hauswirtschaftliche Abschlüsse erworben. Diese Zielqualifikation wird häufig in einer einjährigen Ausbildungszeit (Vollzeitäquivalente) erreicht. Schließlich ist ein qualifizierter Einstieg als Fachkraft möglich, meistens als staatlich anerkannte (oder examinierte) AltenpflegerIn. Das Zielqualifikationsniveau setzt sich demnach heterogen zusammen und deckt alle Niveaustufen ab. Auffallend ist, dass die Zielqualifikationen konsekutiv sind und aufeinander aufbauende Wege angeboten werden.

5.1.3 Arbeitsmarktpolitik

Zwar rückt der gesamtdeutsche Arbeitsmarkt oftmals in den Fokus des allgemeinen Interesses, ausschlaggebend – und durchaus unterschiedlich – sind jedoch die Entwicklungen in den einzelnen Ländern. Abhängig von der geografischen Lage und der Bevölkerungsstruktur gestaltet sich der Mangel an Fachkräften in den beiden untersuchten Berufsfeldern differenziert. Indes lässt sich insbesondere mit Blick auf die Altenpflege ein genereller Fachkräftemangel feststellen, dessen Ausprägung jedoch mit Blick auf räumliche Disparitäten unterschiedlich hoch ausfällt. Dementsprechend gibt es auch innerhalb der jeweiligen Bundesländer Regionen mit höheren und niedrigeren

Fachkräftebedarfen. Mit Blick auf die Fachkräfte- und Quereinstiegsbedarfe in der Kindertagesbetreuung zeichnet sich das Bild noch einmal uneinheitlicher. Bisher sind noch nicht alle Bundesländer von einem Fachkräftemangel betroffen, aber nahezu alle müssen beispielsweise mit Blick auf den Altersdurchschnitt ihres Kita-Personals Strategien für zusätzliche Fachkräftebedarfe erarbeiten.

Diesen Gegebenheiten entsprechend hatten unsere Untersuchungen das Ziel, die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Ländern für beide Berufsfelder zu beleuchten und entsprechende arbeitsmarktpolitische Förderlinien durch Dokumentenanalysen herauszuarbeiten. Gemeint sind dabei diejenigen Qualifizierungen und Ausbildungen, die von der Bundesagentur für Arbeit bzw. den einzelnen Agenturen und Jobcentern durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen oder andere Programme wie beispielsweise „WeGebau“ gefördert werden. Entsprechend den arbeitsmarktpolitischen Förderlinien durch das SGB X handelt es sich dabei typischerweise um Umschulungen und Nachqualifizierungen oder Qualifizierungen mit spezifischen Schwerpunkten:

- *Umschulungen* richten sich schwerpunktmäßig an fachfremde Quereinsteigende, also Personen, die in ihrem originären Beruf aufgrund verschiedenster Hemmfaktoren, wie z. B. gesundheitliche Beeinträchtigungen oder mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, keine Beschäftigungschancen haben.
- *Nachqualifizierungen* folgen der Logik, auf bereits vorhandenem relevantem Vorwissen aufzubauen, und stellen daher einen Pfad für an- und ungelernte Beschäftigte sowie Personen mit Erstausbildung/Berufsausbildung dar.
- *Qualifizierungen mit spezifischem Schwerpunkt* bieten beispielsweise MigrantInnen mit unzureichenden Sprachkenntnissen eine Einstiegsmöglichkeit in die beiden Berufsfelder. Zu Qualifizierungen mit spezifischen Schwerpunkten gehören weiterhin länderspezifische Programme mit dem Ziel, die eigenen Fachkräftebedarfe besser steuern zu können. So initiierte beispielsweise Brandenburg im Bereich der Kindertagesbetreuung die Qualifizierung „Profis für die Praxis“. Diese soll in einer zweijährigen Ausbildung spezialisierte Fachkräfte für die Altersgruppen 0 bis 12 Jahre hervorbringen und stellt dementsprechend nicht den Abschluss als „staatlich anerkannte ErzieherIn“, sondern als „ErzieherIn für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg auf Grundlage der Rahmenvereinbarung ABI I S. 307“ in Aussicht.

Darüber hinaus existieren Quereinstiegsmöglichkeiten, die insbesondere im Bereich der Altenpflege dazu dienen sollen, Interesse für das Berufsfeld zu wecken. Zu nennen ist hier beispielsweise ein von der IHK angebotener Pflegebasiskurs.

5.1.4 Länderspezifische Politiken

In Abgrenzung zu den schwerpunktmäßig arbeitsmarktpolitischen Förderrichtlinien finden sich zudem Quereinstiegsmöglichkeiten, die nicht ausschließlich auf die Integration von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, sondern darauf abzielen, die spezifische Fachkraftbedarfssituation auf Länderebene aufzugreifen. Die Bundesländer verhalten sich hinsichtlich des Umgangs mit der Externenprüfung (auch Schulfremdenprüfung genannt) und der Öffnung des Fachkräftekatalogs bzw. der Anerkennung von Fachkraftabschlüssen unterschiedlich:

- Während die *Externenprüfung* für das Feld der Kindertagesbetreuung in allen Bundesländern eine Quereinstiegsoption darstellt, wird sie in der Altenpflege nur von zwei Bundesländern angeboten. Der Begriff Externenprüfung bezeichnet die Möglichkeit für Beschäftigte mit fachlich relevanter Berufserfahrung, die Prüfungen ohne Durchlaufen der schulischen Ausbildung bzw. den institutionellen theoretischen Unterricht, sondern durch Selbststudium als Externe zu absolvieren und auf diese Weise zu einem anerkannten Abschluss zu gelangen. Wenn diesem Quereinstiegsmodell auch keine angeleitete Ausbildung zugrunde liegt, so zielt es dennoch auf die Hervorbringung zusätzlicher anerkannter Fachkräfte.
- Anders verhält es sich mit der Öffnung des Fachkräftekatalogs in den einzelnen Bundesländern. Diese länderspezifische Regelung stellt die Anerkennung von gleichwertigen Berufsabschlüssen als Fachkraft oder examinierte Hilfskraft dar. Dies ist über die Fachkräfteverordnungen der Länder – den sogenannten Fachkräftekatalog – festgelegt und kann je nach Bundesland variieren. Die Länder entscheiden folglich selbst, welche Berufsgruppen sie als Fachkräfte in den beiden untersuchten Berufsfeldern anerkennen. Einschränkend ist zu bemerken, dass diese Öffnung ausschließlich für die Zielgruppe mit fachrelevanter Erstausbildung und Personen/Erwerbslose mit Berufsabschluss gilt. Hervorzuheben ist, dass lediglich eine Anerkennung als Fachkraft (oder examinierte Hilfskraft) gemäß der Anrechnung auf die Fachkräfteschlüssel erfolgt, aber kein qua-

lizierter Berufsabschluss erworben wird. Häufig gelten die Anerkennungen auch ausschließlich für eine Einrichtung und nicht pauschal für das Tätigkeitsfeld.

Die zuletzt genannte Einschränkung ist besonders vor dem Hintergrund des oftmals in der wissenschaftlichen wie politischen Diskussion erhobenen Vorwurfs einer möglichen Dequalifizierung und Deprofessionalisierung der beiden Berufsfelder durch die Öffnung für Quereinsteigende interessant (Dudek/Gebrande 2012). Beide geschilderten Möglichkeiten werden in diesem Zusammenhang kritisch gesehen, im Falle der Externenprüfung aufgrund der Tatsache, dass keine Kompetenzformalisierung wie beim Durchlaufen der Ausbildungsnormen und Unterrichtseinheiten vorgesehen ist. Vielmehr muss das prüfungsrelevante Wissen überwiegend im Selbststudium erworben werden.

Die Analyse der Quereinstiegsprogramme zeigt, dass die Externenprüfung in der Altenpflege sowohl für an- als auch für ungelernete Beschäftigte möglich ist, allerdings kann lediglich der Abschluss als Hilfskraft erworben werden. Eine Externenprüfung mit dem Abschluss als examinierte AltenpflegerIn ist in keinem Bundesland vorgesehen. Wie oben erwähnt, wird die Externenprüfung jedoch überhaupt nur in zwei Bundesländern als Quereinstiegsmöglichkeit gefördert.

Anders verhält es sich bei der Kindertagesbetreuung, wo Externenprüfungen in allen Bundesländern praktiziert werden. Für dieses Feld ist jedoch anzumerken, dass die Durchfallquoten bei der Externenprüfung in den vergangenen Jahren sehr hoch waren (in vielen Bundesländern über 50 Prozent; Dudek/Gebrande 2012). Einzelne Bundesländer versuchen dementsprechend, die hohen Durchfallquoten gezielt durch Vorbereitungskurse zu minimieren.

5.2 Personenbezogene Ebene des Quereinstiegs

5.2.1 Zeitliche Ausgestaltung der Qualifizierung

Mit Blick auf den zeitlichen Umfang können die Quereinstiegsqualifizierungen in beiden untersuchten Berufsfeldern durchaus von originären Ausbildungswegen abweichen. Verkürzte, berufsbegleitende oder Teilzeit-Ausbildungen finden sich im gesamten Bundesgebiet. Geschuldet ist dies der motivationalen Stärkung der Personengruppen wie auch der Lebenssituation von Quereinsteigenden, die im fortgeschritteneren Lebensalter oftmals Verant-

wortung für Partner und Kinder tragen (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen). Die in ihrer Struktur flexibler gestalteten Qualifizierungen verfolgen dementsprechend das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Abmilderung ökonomischer Risiken einer Umschulung im späteren Lebensalter:

- Die *berufsbegleitende Ausbildungsform* integriert den Praxisanteil in die Ausbildung, sodass ein gemeinsames Ausbildungsverhältnis zwischen SchülerInnen, Praxisfeld und Schule gegeben ist.
- Im Unterschied dazu hat die *Teilzeitausbildung* häufig eine Tätigkeit in einem praxisrelevanten Bereich zur Voraussetzung. Ihrer rechtlichen Form nach handelt es sich jedoch um eine vollschulische Ausbildung, die in Teilzeit abgelegt werden kann, sodass die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, einer Berufstätigkeit nachzugehen oder Familie und Ausbildung bzw. Beruf zu vereinen. Die Ausbildung bleibt hier allein den schulischen Ausbildungsträgern vorbehalten.
- *Verkürzte Ausbildungen* bauen häufig auf Vorwissen bzw. Berufserfahrung auf. Die häufigste Verkürzung besteht in der Reduktion der Ausbildungszeit zur Fachkraft von drei auf zwei Jahre. Dies ist insofern interessant, als die Bundesagentur für Arbeit eigentlich nur zweijährige Umschulungen fördert (eine Ausnahme ergab sich durch den „Ausbildungspakt Altenpflege“), was das Spannungsverhältnis zwischen arbeitsmarktpolitischen und Professionalisierungsinteressen verdeutlicht.

5.2.2 Besondere Zielgruppen

Hierbei handelt es sich um Personengruppen, die in der Arbeitsmarktpolitik besondere Beachtung erfahren, weil sie Hemmnisse beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt aufweisen, zugleich aber aufgrund ihrer Vorkenntnisse oder biografischen Erfahrungen für eine Tätigkeit in Kindertagesbetreuung oder Altenpflege sowohl aus arbeitsmarktpolitischer als auch aus fachlicher Sicht geeignet sein könnten. Quereinstiegsprogramme richten sich im Bundesländervergleich dementsprechend insbesondere an MigrantInnen, bevorzugt mit fachnahen Berufskenntnissen, sowie Leistungsbeziehende – sowohl junge und ältere Erwerbslose als auch Langzeitarbeitslose, an- und ungelernete Beschäftigte sowie Erwerbslose mit Berufsabschluss oder fachlich relevanter Erstausbildung.

- *MigrantInnen* können über Umschulungen in beiden Berufsfeldern das Zielqualifikationsniveau der Fachkraft erreichen.

- Umschulungen für *Leistungsbeziehende* werden bundesweit sehr viel öfter im Bereich der Altenpflege als in der Kindertagesbetreuung angeboten und führen beispielsweise in der Altenpflege sowohl zum Berufsabschluss der Fachkraft als auch zur examinierten Hilfskraft. Die (Re-)Integration von Leistungsbeziehern im SGB III und SGB II zählt zu den zentralen Prinzipien einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik.

In der Altenpflege liegt in diesem Zusammenhang hinsichtlich der Förderlogik ein besonderer Schwerpunkt auf der Qualifizierung besonders junger wie auch älterer Erwerbsloser. Ebenso werden Langzeitarbeitslose spezifisch gefördert. Jüngere Erwerbslose haben beispielsweise die Möglichkeit, in kombinierten Qualifizierungsgängen sowohl einen Schulabschluss nachzuholen als auch die Qualifizierung zur Hilfskraft mit Abschluss zu bewerkstelligen. Möglich wurde diese umfassende Förderung durch die Leitlinien der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“, die im Jahr 2012 als gemeinsame Aktion des Bundes, der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit ins Leben gerufen wurde.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung fehlt eine solche gemeinsame Initiative. Dementsprechend schwierig gestaltet sich die Umschulung von Erwerbslosen in diesem Bereich, da die Kosten nur dann von der Bundesagentur für Arbeit getragen werden dürfen, wenn die Umschulung an einer zertifizierten Fachschule oder Fachakademie erfolgt und die Ausbildung eine Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet.

Quereinstiege, die in zeitlicher Perspektive von originären Ausbildungswegen abweichen, stellen eine weitere Möglichkeit zur Reintegration Erwerbsloser dar. Allerdings variiert die Zielgruppe hier deutlich. Eine Verkürzung der Ausbildung steht vor allem berufserfahrenen Personen offen, also den beiden Zielgruppen der an- und ungelernten Beschäftigten sowie der Personen mit Erstausbildung. Die genauen Regelungen unterscheiden sich allerdings je nach Bundesland oder je nach Programm. Bei manchen Programmen ist eine Kompetenzfeststellung nötig, bei anderen ein Nachweis fachrelevanter Berufserfahrung.

6 LÄNDERPROFILE

Da Bildung generell Ländersache ist, gestalten sich die Quereinstiegsmöglichkeiten in den einzelnen Bundesländern höchst heterogen. Hinzu kommen unterschiedliche Finanzierungsregelungen: In manchen Bundesländern finden sich explizite Regelungen und Unterstützungen zur Ausbildungsfinanzierung; diese werden im jeweiligen Profil benannt.

Im Folgenden werden die Quereinstiegsprofile der einzelnen Länder vorgestellt. Jedes Länderprofil ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird die Arbeitssituation im jeweiligen Bundesland beschrieben. Sie kann Aufschluss darüber geben, welche Motivlagen bei der Gestaltung von Quereinstiegen eine Rolle spielen. In einem zweiten Schritt wird die Situation der Kindertagesbetreuung mit Blick auf die im jeweiligen Bundesland geschätzten Fachkräfteengpässe, den Betreuungsschlüssel sowie die Beschäftigtenstruktur als Indikatoren für Strukturqualität vorgestellt. Danach werden dann die Quereinstiegsmöglichkeiten in die Kindertagesbetreuung erläutert. Für den jeweils anschließenden Bereich der Altenpflege wurde eine ähnliche Vorgehensweise gewählt: Zunächst wird die gegenwärtige Situation im Berufsfeld mit Blick auf Fachkräfteengpässe dargestellt, dann werden die existierenden Quereinstiegsmöglichkeiten näher beleuchtet. Abschließend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Länderprofil noch einmal kurz zusammengefasst.

6.1 Baden-Württemberg

6.1.1 Arbeitssituation

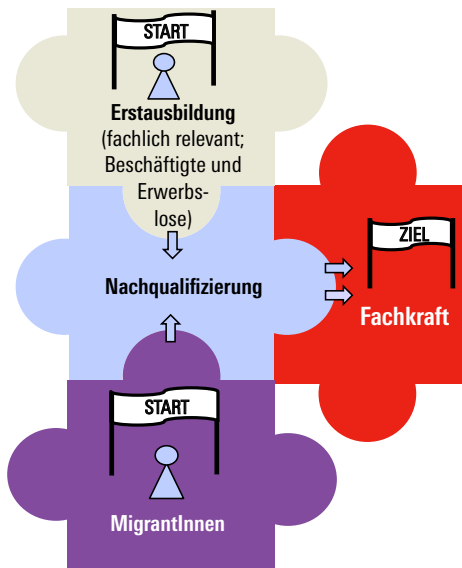
Die Arbeitssituation in Baden-Württemberg hat sich seit 2006 kontinuierlich verbessert, die Zahl der Beschäftigten stieg seitdem stetig an (Hamann et al. 2015, S.7). Im November 2015 lag die Gesamtarbeitslosenquote mit rund 4 Prozent deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 6 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2015b). Gemessen an gängigen Matching-Theorien zur Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, die zum einen die Bedeutung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen sowie das Anforderungsniveau der zu besetzenden Stellen betonen (Pissarides 2000), zum anderen aber auch räumliche Disparitäten herausstellen, zeigt sich, dass in Baden-

Abbildung 3

Beispiel einer grafischen Darstellung der Quereinstiegspfade

Lesehilfe für die grafische Darstellung der Quereinstiegspfade

Die Puzzlesteine visualisieren die Quereinstiegspfade. Jeder Pfad besteht aus drei Bausteinen: der Ausgangsposition, der Quereinstiegstypik und der Zielqualifikation. Die „Startfähnchen“ mit den Spielfiguren markieren den Ausgangspunkt, der in Pfeilrichtung über die Quereinstiegsmöglichkeit zu den zu erreichenden Zielpositionen führt, die mit einem „Zielfähnchen“ gekennzeichnet sind. **Abbildung 3** zeigt den Quereinstiegstyp der Nachqualifizierung. Die Spielfigur unten steht beispielsweise für die Zielgruppe der MigrantInnen, die über eine Nachqualifizierung die Zielqualifikation der Fachkraft erreichen kann.



Quelle: eigene Darstellung

Württemberg ein erheblicher Teil der Arbeitslosen, nämlich rund 40 Prozent, nach Stellen im Bereich der Hilfstätigkeiten sucht, dementsprechend auch über niedrigere Bildungsabschlüsse verfügt oder, insbesondere im Fall

von MigrantInnen, aufgrund sprachlicher Barrieren keinen Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten findet (Hamann et al. 2015, S. 14). Mit Blick auf die Hilfstätigkeiten besteht ein deutlicher Stadt-Land-Gegensatz: Während Arbeitslose auf dem Land hier eher Einstiege finden, scheint dies in der Stadt schwerer zu gelingen (Hamann et al. 2015, S. 19).

6.1.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Die Betreuungsquote für Kinder von 3 bis 6 Jahren lag im Januar 2015 in Baden-Württemberg bei 93 Prozent (Statistisches Bundesamt 2016), die für Kinder im Kleinkindalter bei 28 Prozent. Die Zahl der Erwerbstätigen im Feld der Kindertagesbetreuung hat sich in den Jahren 2008 bis 2014 um 56 Prozent erhöht. Angestiegen ist auch die Vakanzzeit von ausgeschriebenen Stellen für ErzieherInnen. Dies spiegelt auch die Arbeitslosen-Stellen-Relation wider: Während in ganz Deutschland 118 arbeitslose ErzieherInnen auf 100 offene Stellen kommen, liegt die Relation in Baden-Württemberg bei 66 ErzieherInnen auf 100 offene Stellen. Folglich zeichnet sich ein sich verstetigender Fachkräftemangel ab. Dieser wird zunehmen, wie ein Blick auf den Betreuungsschlüssel als Indikator für Strukturqualität zeigt: Laut Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (Bertelsmann Stiftung o.J.) hat Baden-Württemberg wie kein anderes Bundesland in den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuungslandschaft investiert: 2015 entfielen auf eine Kita-Fachkraft in Vollzeit 7,7 über dreijährige Kinder, zwei Jahre zuvor betrug das Verhältnis noch 1:8,6.

Diese Verbesserung der Betreuungsqualität ging und geht mit einem erhöhten Personalbedarf einher, der gerade in Baden-Württemberg weder über die normalen Ausbildungswege noch über die „stille Reserve“ von arbeitslosen oder sich in Elternzeit befindlichen Fachkräften gedeckt werden kann (Bertelsmann Stiftung o.J.). Die Chancen, eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, standen im Jahr 2015 für Fachkräfte im Bereich Kindertagesbetreuung vergleichsweise gut; 48 Prozent der Beschäftigten arbeiteten hier in Vollzeit. Darüber hinaus ist Baden-Württemberg aber laut Bertelsmann Stiftung (o.J.) zugleich das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Teilzeitkräften unter 21 Wochenstunden. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, welche Quereinsteigsprogramme es zur Deckung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs gibt und inwieweit sich anhand der Programme eventuell auch die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote erklären lässt. Anzumerken ist auch, dass Baden-Württemberg im Vergleich zu den anderen Bundesländern besonders innovativ

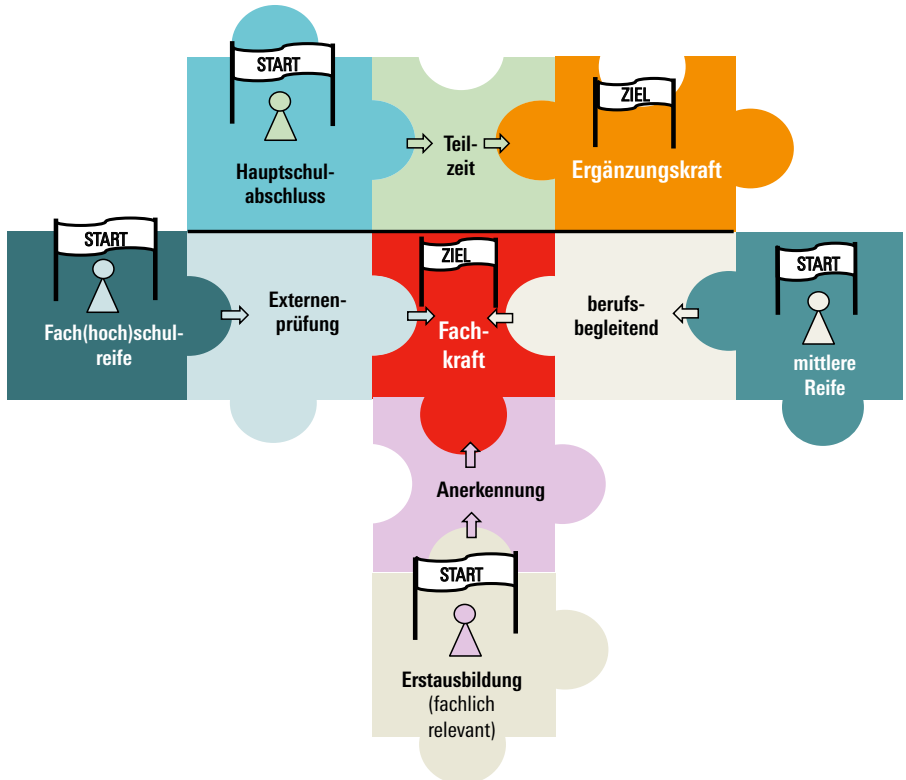
bei der Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungsformen ist, wie beispielsweise die Initiierung der „Praxisintegrierten Ausbildung“ (PiA) sowie weiterer kindheitspädagogischer Ausbildungen zeigt (Kapitel 6.1.3).

6.1.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Für das Berufsfeld Kindertagesbetreuung konnten in Baden-Württemberg insgesamt vier Quereinstiegspfade gefunden werden (vgl. Abbildung 4). Rei-

Abbildung 4

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg



Quelle: eigene Darstellung

ne Hilfstätigkeiten sind in der Kindertagesbetreuung nicht vorgesehen, für den qualifizierenden Quereinstieg bedarf es mindestens eines Hauptschulabschlusses. Es zeigt sich, dass der Zugang zu den Qualifizierungen in Baden-Württemberg vor allem über Bildungsabschlüsse geregelt ist.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung und Öffnung des Fachkräftekatalogs

Über eine Schulfremdenprüfung (Externenprüfung) können Personen, die den Bildungsgrad der Fachschulreife (oder gleichwertig) erlangt haben, den Abschluss zur staatlich anerkannten ErzieherIn erwerben. Hierfür kann auf freiwilliger Basis eine schulische Vorbereitungszeit durchlaufen werden, die von einigen Ausbildungsträgern angeboten wird. Eine weitere Quereinstiegsmöglichkeit, die auf die quantitative Erhöhung der Zahl der Fachkräfte abzielt und keine wirkliche Ausbildung darstellt, ist die Öffnung des Fachkräftekatalogs in Baden-Württemberg. Das Landesrecht (§ 7 KiTaG) wurde geändert, um definierten Berufsgruppen den Zugang als Fachkraft im Feld der Kindertagesbetreuung zu ermöglichen. Diese müssen eine 25-tägige Qualifizierung durchlaufen und können sich dann als Fachkraft anerkennen lassen. Anzumerken ist, dass über diesen Weg ausschließlich eine Anerkennung im Sinne einer Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel erfolgt und kein staatlich anerkannter Abschluss erworben wird.

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Ausbildung

Als ein besonderes Modell zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Ausbildungsqualifizierungen wurde die „Praxisintegrierte Ausbildung“ (PiA) etabliert. Hier können Personen mit mittlerer Reife (oder höher) und dem Abschluss eines einjährigen Berufskollegs die Ausbildung zur ErzieherIn berufsbegleitend absolvieren. Dabei befinden sich die Auszubildenden im Unterschied zur traditionellen ErzieherInnenausbildung anteilig in der schulischen und in der Praxisausbildung und werden entsprechend vergütet. Diese Form des Quereinstiegs soll darauf abzielen, die Zahl der männlichen Quereinsteiger in das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung zu erhöhen (Baden-Württemberg 2012).

Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildung zur Ergänzungskraft

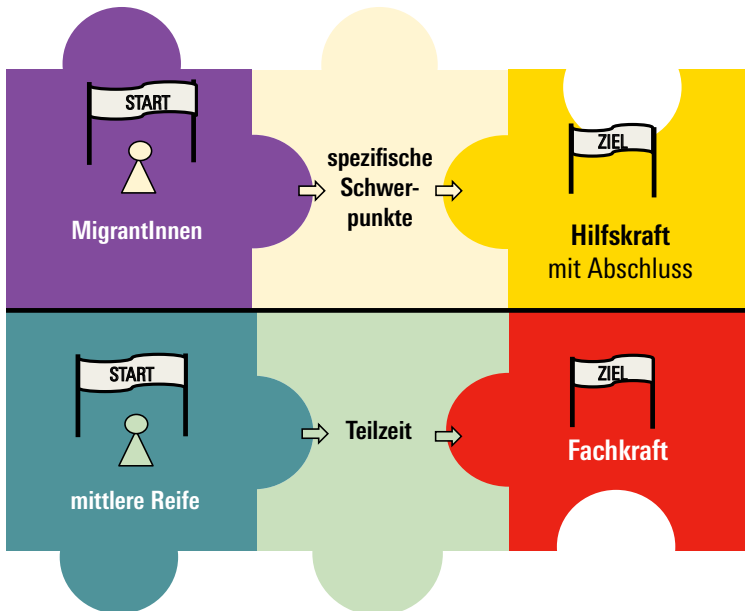
In Baden-Württemberg gibt es die Möglichkeit, mit der Zugangsvoraussetzung des Hauptschulabschlusses eine Ausbildung zur staatlich anerkannten KinderpflegerIn in Teilzeit aufzunehmen.

6.1.4 Situation in der Altenpflege

Der Fachkräftemangel in der Altenpflege fällt in Baden-Württemberg besonders drastisch aus: Auf 100 offene Stellen kamen laut Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2015 nur 28 BewerberInnen (KMA-Online 2015). Knapp 50 Prozent der gemeldeten Stellen bleiben länger als 3 Monate unbesetzt. Bis zum Jahr 2030 rechnet man aufgrund des demografischen Wandels mit einem Mehrbedarf von mindestens 15.000 Pflegefachkräften in Baden-Württemberg. Dementsprechend interessant ist die Frage, inwieweit diese Differenz durch den Ausbau von Quereinstiegsmöglichkeiten abgefangen werden kann. Mit Blick auf die Strukturqualität gestaltet sich auch die Erfüllung der Fachkraftquote für die stationären Altenpflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg als schwierig.

Abbildung 5

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Baden-Württemberg



Quelle: eigene Darstellung

6.1.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Personenbezogene Ebene: Zielgruppe MigrantInnen

Entsprechend der Arbeitsmarktsituation konzentrieren sich die Quereinstiegsbemühungen in Baden-Württemberg in erster Linie auf die Gruppe der MigrantInnen (vgl. [Abbildung 5](#)). Für diese gibt es eine Qualifizierung zur AltenpflegehelferIn, also zur Hilfskraft mit Abschluss, mit spezifischem Schwerpunkt für MigrantInnen. Als Besonderheit ist die Ausbildung „AltenpflegehelferInnen für NichtmuttersprachlerInnen“ nicht wie im Regelfall auf ein Jahr angelegt, sondern auf zwei Jahre mit vertieftem Sprachunterricht und Staatsbürgerkunde.

Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildungen

Darüber hinaus versucht Baden-Württemberg vor allem durch Teilzeitausbildungen, potenzielle Quereinsteigende zu gewinnen. Die praktische Ausbildung verlängert sich hierbei um ein Jahr. Im Zuge der Ausbildungsoffensive Altenpflege des Bundes und der Länder, innerhalb derer eine Verlängerung der Ausbildungsförderung auf drei Jahre genehmigt wurde, fördert die Bundesagentur für Arbeit auch Quereinstiege in Form einer Teilzeitausbildung. Im Schuljahr 2013/2014 existierten bereits an zehn Schulen in Baden-Württemberg Teilzeitklassen für die Altenpflege.

6.1.6 Zusammenfassung

Mit Blick auf die existierenden Zahlen zu Arbeitssuchenden für Hilfstätigkeiten und dementsprechende Weiterqualifizierungsbedarfe einerseits sowie auf den vorherrschenden Fachkräftemangel in den Bereichen Kindertagesbetreuung und Altenpflege andererseits zeigt sich in Baden-Württemberg ein zweiseitiges Bild: Einerseits sieht das Land in der Kindertagesbetreuung keine Anknüpfungsmöglichkeiten für die Gruppe der Geringqualifizierten vor, der qualifizierende Hauptschulabschluss gilt als Mindestanforderung. Andererseits kann in Baden-Württemberg analog zur Verbesserung der Strukturqualität auch von Bemühungen zur Stärkung der Orientierungsqualität in Form einer verstärkten Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte durch Quereinstiegsmodelle gesprochen werden.

Interessant sind dabei die Modifikationen, die im Gegensatz zur originären ErzieherInnenausbildung mit Blick auf Ausbildungsvergütung und Gewinnung männlicher Fachkräfte vorgenommen wurden.

Baden-Württemberg hat mit 26 Prozent einen hohen Migrantenanteil (Statistisches Bundesamt 2015a) und verknüpft arbeitsmarktpolitische Interessen mit Integrationspolitik, indem das existierende Quereinstiegsprogramm in die Altenpflege an dieser Zielgruppe orientiert ist. Dies steht – vor allem auch in Verbindung mit den arbeitsmarktpolitischen Leitlinien, die eine aktivierende Perspektive propagieren – im Widerspruch zu der geringen Anzahl an sonstigen Quereinstiegsqualifizierungen für den Bereich Altenpflege. Weitere Quereinstiegsprogramme, die durchlässige Bildungswege von der Helfer- bis zur Fachkräfteebene offerieren, könnten in der Altenpflege dazu beitragen, den Personalmangel zu kompensieren.

6.2 Bayern

6.2.1 Arbeitsmarktsituation

Die Arbeitsmarktsituation ist im flächenmäßig größten deutschen Bundesland ähnlich entspannt wie in Baden-Württemberg. Mit einer Arbeitslosenquote von 3,3 Prozent im November 2015 lag Bayern weit unter dem Bundesdurchschnitt von 6 Prozent (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration o.J./a). Allerdings sind rund 53 Prozent der Arbeitslosen in Bayern im SGB II-Bezug, können also der Langzeitarbeitslosigkeit zugerechnet werden. Die höchste Arbeitslosenquote findet sich in Mittelfranken, einer städtisch starken Region, die allerdings seit 2009 von der Insolvenz mehrerer großer Unternehmen betroffen war. In der Oberpfalz, einer ländlich strukturierten Region, findet sich hingegen die niedrigste Arbeitslosenquote (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration o.J./a). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass Mittelfranken deutlich bevölkerungsstärker als die Oberpfalz ist und dass eine Arbeitsmigration in den städtischen Ballungsgebieten vorherrscht.

6.2.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

In Bayern lag die Betreuungsquote Anfang 2015 für den Ü3-Bereich bei 92 Prozent, für den U3-Bereich bei 27 Prozent (Statistisches Bundesamt 2016). Damit gehört Bayern zu den Bundesländern mit den niedrigsten Betreuungsquoten. Dies mag unter anderem auch am Festhalten der Landesregierung am Betreuungsgeld liegen. Im Gegensatz zu den anderen Bundes-

ländern ist es Bayern in den vergangenen zwei Jahren laut Daten der Bertelsmann Stiftung (o.J.) schlechter gelungen, den quantitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung mit qualitativen Ansprüchen veränderter Betreuungsschlüssel zu verknüpfen. Nach wie vor kommen in Bayern nahezu neun Kinder im Ü3-Bereich auf eine Fachkraft in Vollzeit.

Ebenso klafft die Schere der Anstellungsverhältnisse auseinander. Zwar sind über 40 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit beschäftigt, aber immerhin 18 Prozent der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung arbeiten unter 21 Stunden pro Woche. Eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels impliziert auch hier einen erhöhten Personalbedarf. Laut Prognosen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund (vbw 2012a) ist Bayern bisher noch nicht so stark vom Fachkräftemangel betroffen wie andere Bundesländer, allerdings zeigen sich hier ebenfalls starke regionale Disparitäten. In Großstädten wie München oder Nürnberg macht sich der Fachkräftemangel bereits jetzt deutlich bemerkbar; ausgeschriebene Fachkraftstellen können oft erst nach langer Zeit besetzt werden. München ist seit einigen Jahren dazu übergegangen, ausländische ErzieherInnen anzuwerben; durch die Presse wurden beispielsweise die griechischen ErzieherInnen bekannt (Merkl 2012). Eine vorausschauende Politik zur langfristigen Sicherung des benötigten Fachkräftebestands ist demnach auch in Bayern notwendig.

6.2.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

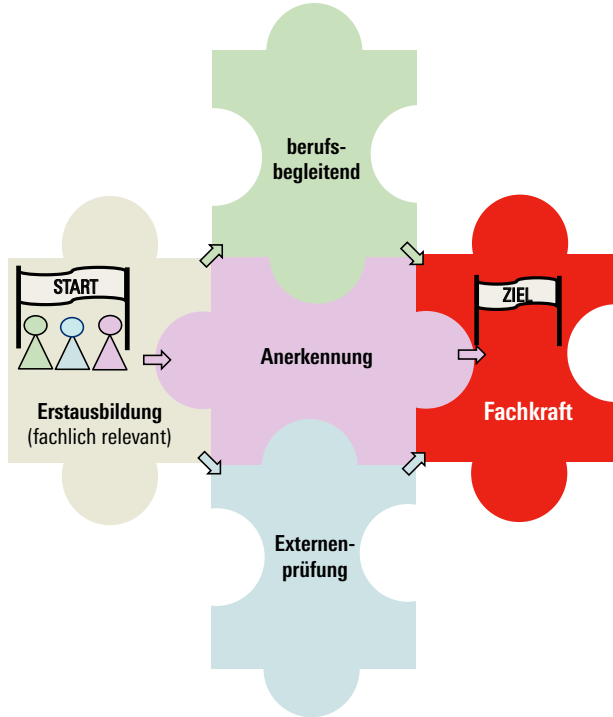
Strukturelle Ebene: Nach- und Weiterqualifizierung zur Fachkraft

Entsprechend dem derzeit noch ausreichenden Fachkräftebestand setzt Bayern ausschließlich auf fachnahe Quereinstiegsmöglichkeiten. Im Mittelpunkt der Quereinstiegsbemühungen stehen folglich Personen mit einer fachlich relevanten Erstausbildung (vgl. [Abbildung 6](#)). Über die „Weiterbildungsmaßnahme Ergänzungskraft zur Fachkraft“ (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration o.J./b) werden derzeit drei Modelle angeboten: Modell 1 bietet eine berufsbegleitende Qualifizierung für KinderpflegerInnen, die mit einer praktischen Prüfung und einer Praxisphase abschließt und den Abschluss Fachkraft in Kindertageseinrichtungen (§ 16 Abs. 2 AVBayKiBiG) verleiht. Modell 2 sieht ebenfalls für die Gruppe der KinderpflegerInnen einen berufsbegleitenden Vorbereitungslehrgang auf die Externenprüfung zur staatlich anerkannten ErzieherIn vor. Modell 3 bietet Personen mit einer fachlich relevanten Berufsausbildung und pädagogi-

scher Vorerfahrung ebenfalls einen Vorbereitungslehrgang für die Externenprüfung zur Fachkraft an, an die zusätzlich eine einjährige Praxisphase angeschlossen werden muss.

Abbildung 6

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Bayern



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Anerkennungsverfahren und Externenprüfung

Mit Blick auf die Öffnung des Fachkräftecatalogs haben in Bayern einerseits GrundschullehrerInnen nach Durchlaufen einer sechsmonatigen Qualifizierung die Möglichkeit, sich als Fachkraft „Grundschullehrkraft im Erziehungsdienst“ anerkennen zu lassen. Eine weitere Anerkennungsregelung gilt

für die Berufsgruppe der HeilerziehungspflegerInnen, die sich mit einer neunmonatigen Weiterbildung als „HeilerziehungspflegerIn im Erziehungsdienst“ auf Fachkräfteebene anerkennen lassen können. Ergänzend zum bereits genannten Modellprogramm besteht in Bayern die generelle Möglichkeit der Externenprüfung für Personen mit einer fachlich relevanten Erstausbildung oder vergleichbarer pädagogischer Vorerfahrung.

6.2.4 Situation in der Altenpflege

Vor allem in den ländlichen Regionen Bayerns zeichnet sich der demografische Wandel bereits deutlich ab. Hier ist eine Überalterung der Bevölkerung vorzufinden, die sowohl ambulante als auch stationäre Einrichtungen der Altenpflege besonders notwendig macht. Von 1999 bis 2013 stieg allein die Zahl der sich in stationären Pflegeeinrichtungen befindenden Personen um 29 Prozent (Bayerisches Landesamt für Statistik 2015). Ähnlich wie in Baden-Württemberg besteht allerdings heute schon ein Mangel an Fachkräften. Auf 100 gemeldete offene Stellen verzeichnet die Arbeitsagentur nur 24 arbeitslos gemeldete Altenpflegefachkräfte. Darüber hinaus bleiben 53 Prozent der gemeldeten Stellen länger als 3 Monate unbesetzt (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

6.2.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Strukturelle Ebene: Anerkennungsverfahren

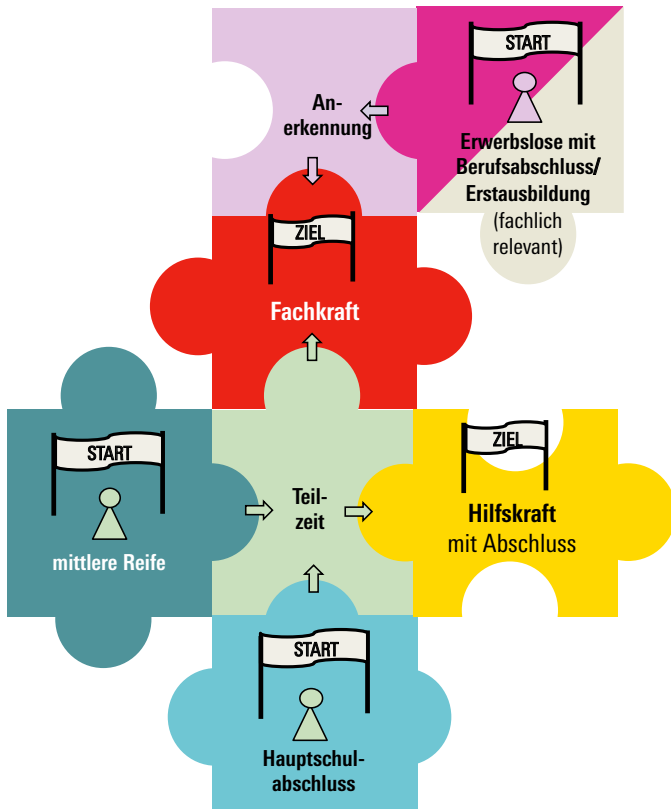
Im Rahmen landespolitischer Regelungen (§ 16 Abs. 2 AVPfleWoqG) erkennt Bayern Personen mit einer fachlich einschlägigen Erstausbildung als Fachkraft an (vgl. [Abbildung 7](#)). Dazu zählen Fachkräfte der Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kinderkrankenpflege. Zudem können Personen mit nicht-ärztlichen Heilberufen als Fachkräfte für den therapeutischen Einsatz anerkannt werden; ErzieherInnen, HeilpädagogInnen und SozialpädagogInnen und Personen mit gleichwertigen Studienabschlüsse als Fachkräfte für die soziale Betreuung.

Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildungen

Dem Mangel an Fachkräften versucht Bayern derzeit zu begegnen, indem das Interesse potenzieller Quereinsteiger gezielt durch die Möglichkeit der

Abbildung 7

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Bayern



Quelle: Eigene Darstellung

Teilzeitausbildung sowohl zur examinierten Fachkraft als auch zur examinierten Hilfskraft geweckt werden soll. Beide Ausbildungen sind nicht für spezifische Gruppen auf dem Arbeitsmarkt konzipiert, sondern stehen allen Personen offen, die entweder über die mittlere Reife (Teilzeitausbildung zur Fachkraft) oder einen Hauptschulabschluss verfügen (Teilzeitausbildung zur Hilfskraft).

6.2.6 Zusammenfassung

Die bayerische Arbeitsmarktpolitik schreibt der Wirtschaft und den Unternehmen eine große Rolle bei der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu. Auf Landesebene entwickelt die Regierung eigene Konzepte für spezifische Zielgruppen, so die Leitlinien des Landes (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration o.J./a). Dies spiegelt sich in den Quereinstiegsmöglichkeiten in die Altenpflege in Bayern. Es finden sich keinerlei Pfade, die der Kategorie der arbeitsmarktpolitischen Förderlinien zugeordnet werden können, was möglicherweise durch die gute Arbeitsmarktsituation in Bayern erklärt werden kann. Andererseits wirft die Nähe zu Tschechien wie auch zu Österreich durchaus die Frage nach einer Arbeitsmigration in die beiden Berufsfelder und nach den damit verbundenen Potenzialen zur Deckung des Fachkräftebedarfs auf.

Die Etablierung von Teilzeitausbildungen zur Erlangung eines Abschlusses als Hilfs- oder Fachkraft in der Altenpflege stellt eine Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, die es auch erlaubt, die existenzielle Grundlage abzusichern. Eine Durchlässigkeit der Quereinstiegsmöglichkeiten mit Blick auf die Anschlussqualifizierung von der Hilfskraft zur Fachkraft konnte in der Altenpflege nicht ausgemacht werden.

Für das Berufsfeld Kindertagesbetreuung ist festzuhalten, dass Bayern auf die Aktivierung fachnaher Personengruppen für den Quereinstieg und auf die Weiterqualifizierung von KinderpflegerInnen zu ErzieherInnen setzt. Ebenso kommt der Externenprüfung in Bayern ein vergleichsweise hoher Stellenwert im Bundesländervergleich zu. Um hier Durchfallquoten zu minimieren und Qualitätsansprüche nachzuhalten, werden Vorbereitungslehrgänge eingesetzt.

6.3 Berlin

6.3.1 Arbeitsmarktsituation

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Berlin war im Jahr 2015 so gut wie seit 1991 nicht mehr. Im Mai 2015 lag die Arbeitslosenquote bei 10,8 Prozent. Mit dieser Quote liegt Berlin trotz der positiven Entwicklung weiter über dem Bundesdurchschnitt. Einen deutlichen Mehrbedarf an Personal und damit verbundenen Fachkräftemangel gibt es im Bereich der sozialen Dienstleistungsberufe (Bundesagentur für Arbeit 2015a).

Immerhin rund 26 Prozent der hier lebenden Menschen haben einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2015a). Mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration zeigt sich auch hier eine deutliche Ungleichheit. Der Anteil der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund beträgt in Berlin 44 Prozent und liegt damit deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 36 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2014).

6.3.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Anfang 2015 betrug die Betreuungsquote der Kinder zwischen 0 und 3 Jahren in Berlin 46 Prozent. Berlin weist damit – neben ostdeutschen Bundesländern – eine der höchsten Betreuungsquoten für diesen Bereich auf. Im Ü3-Bereich liegt die Betreuungsquote mit 94 Prozent eher im Mittelfeld (Statistisches Bundesamt 2015c).

Die Strukturqualität der Kindertagesbetreuung in Berlin ist laut Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (Bertelsmann Stiftung o. J.) zweigeteilt. Während der qualitative Ausbau im Bereich der Ü3-Betreuung in den vergangenen Jahren voranschritt und der Betreuungsschlüssel dem bundesweiten Durchschnitt von 1:9,5 entspricht, fällt das Ergebnis für den qualitativen Ausbau der Kleinstkinderbetreuung in den Krippen und Kitas schlechter aus. Eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft kommt hier auf 5,9 Kinder (Bundesdurchschnitt 1:4,4).

6.3.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

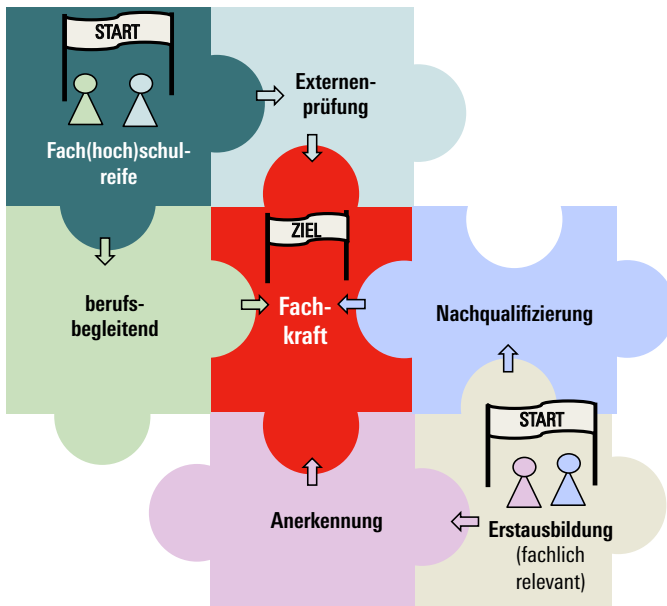
Strukturelle Ebene: Nachqualifizierung zur Fachkraft

Personen mit einer fachlich relevanten Erstausbildung wird die Nachqualifizierung zur staatlich anerkannten ErzieherIn angeboten (vgl. [Abbildung 8](#)). Die Anpassungsqualifizierung beinhaltet mindestens 300 Fortbildungsstunden und muss innerhalb von maximal vier Jahren nach Aufnahme der Beschäftigung erfolgen.

Strukturelle Ebene: Anerkennungsverfahren und Externenprüfung

Fachlich Vorqualifizierte, das heißt konkret KinderpflegerInnen, können mit individuellen Fortbildungsaufgaben eine Anerkennung als Fachkraft er-

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Berlin



Quelle: eigene Darstellung

reichen, wenn sie über einen mittlerem Schulabschluss und mindestens fünfjährige Berufserfahrung verfügen. Zudem gibt es in Berlin eine Ausnahmeregelung für Einrichtungen mit besonderen Konzepten. Diese erkennt Personen als Fachkraft an, die über eine sozialpädagogische Ausbildung und eine besondere Kompetenz verfügen, die ausdrücklich zum Profil der Einrichtung passt. Personen mit ebendiesen Kompetenzen, aber ohne sozialpädagogische Ausbildung können unter der Auflage von 400 Fortbildungsstunden vorbehaltlich anerkannt werden. Die Gültigkeit beschränkt sich allerdings nur auf die jeweilige Einrichtung mit dem entsprechenden Profil. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, mit Fach(hoch)schulreife eine Externenprüfung mit dem Abschluss als Fachkraft abzulegen.

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Ausbildung

In Berlin existiert bislang nur eine Quereinstiegsqualifizierung, die auf Basis einer formalen Qualifizierung erfolgt. Personen mit Fach(hoch)schulreife können berufsbegleitend die Ausbildung zur staatlich anerkannten ErzieherIn durchlaufen.

6.3.4 Situation in der Altenpflege

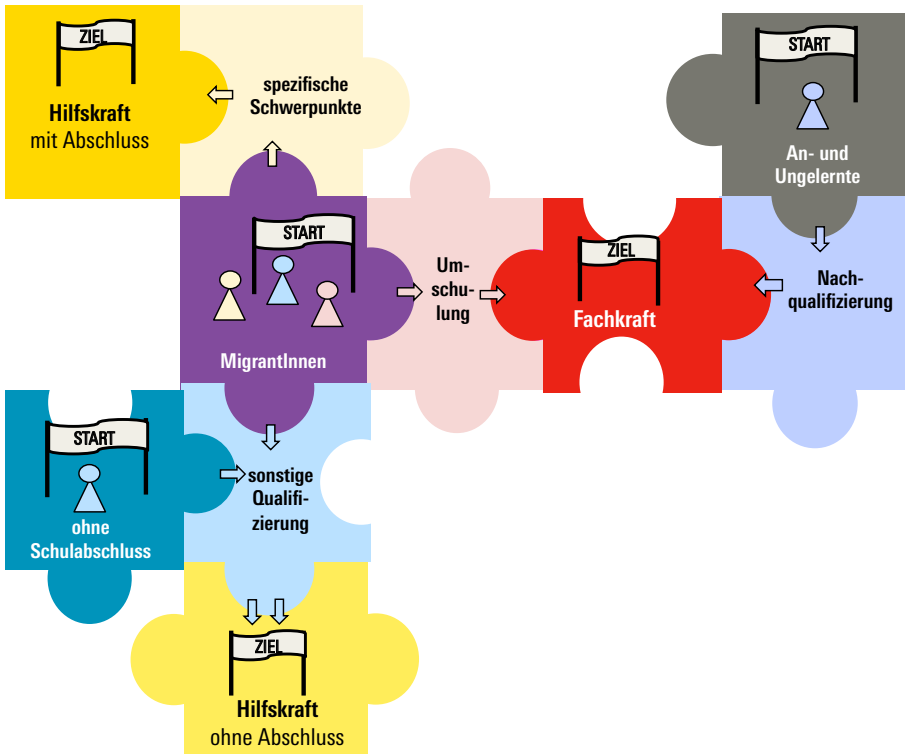
Zwar ist der demografische Wandel in Berlin nicht so deutlich wie in den angrenzenden Bundesländern, dennoch lässt er sich auch hier beobachten. So wird der Anstieg der Personen über 80 Jahre für den Zeitraum von 2013 bis 2030 auf 80 Prozent geschätzt (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin o.J.). Im Jahr 2013 arbeiteten in Berlin 55.958 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Altenpflege. Das entspricht einem Anteil von circa 30 Prozent aller Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungsberufe (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin o.J.). Auffallend ist die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berliner stationären Altenpflege. Der Großteil ist hier gegenwärtig zwischen 35 und 64 Jahren alt (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin o.J.). Junge Menschen entscheiden sich demnach eher selten für eine Tätigkeit in den Pflegeheimen. Trotz der steigenden Bedarfe an Personal in der stationären Altenpflege und der damit verbundenen guten Beschäftigungsaussichten zeigt die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, dass in Berlin im Bereich der Altenpflege 63 arbeitslose Fachkräfte auf 100 gemeldete Stellen kommen und 42 Prozent der Stellen länger als drei Monate unbesetzt bleiben (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

6.3.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Strukturelle Ebene: Arbeitsmarktpolitische Agenda

Im Bereich der Altenpflege existiert in Berlin die Möglichkeit der Nachqualifizierung. An- und ungelernete Beschäftigte können den Fachkraftabschluss aufbauend auf ihrer Berufserfahrung in einem an die Vorkenntnisse angepassten kürzeren Zeitraum erhalten. Eine niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit in das Berufsfeld Pflege bietet ein Pflegebasiskurs („sonstige Qualifizierung“ in [Abbildung 9](#)), dessen erfolgreiche Teilnahme eine Beschäftigungsmöglich-

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Berlin



Quelle: eigene Darstellung

keit als Hilfskraft ohne Abschluss zum Ziel hat. Zugangsvoraussetzung für diesen Kurs sind gute Deutschkenntnisse sowie gesundheitliche Eignung.

Personenbezogene Ebene: Zielgruppe MigrantInnen

Von den fünf Quereinstiegspfadern in die Altenpflege sind drei speziell für MigrantInnen gestaltet, und zwar für jede Qualifikationsebene eine. Über einen Pflegebasiskurs, der vom Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste (zfm) kostenlos für junge MigrantInnen angeboten wird, soll

ein Einstieg als Hilfskraft ohne Abschluss ermöglicht werden. Über eine Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt können MigrantInnen mit noch nicht ausreichenden Deutschkenntnissen einen Abschluss als interkulturelle Pflegeassistentin (Hilfskraft mit Abschluss) erreichen. Über eine Umschulung mit interkulturellem Schwerpunkt können Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Rahmen des Programms „MigrantInnen in der Pflege“ den Fachkraftabschluss als staatlich anerkannte AltenpflegerIn erlangen.

Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildung

Abschließend besteht in Berlin auch die Möglichkeit, die Ausbildung zur examinierten Fachkraft in der Altenpflege in Teilzeit zu absolvieren, um die spezifischen Lebenslagen Quereinsteigender besser aufgreifen zu können.

6.3.6 Zusammenfassung

Berlin betreibt eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die verstärkt auf die Rolle der Agentur für Arbeit setzt. Dies spiegelt sich in den angebotenen Qualifizierungen wider: In der Altenpflege finden sich ausschließlich Quereinsteigspfade, die der arbeitsmarktpolitischen Perspektive zugeordnet werden können. Mit Blick auf die Integrationsmöglichkeiten von MigrantInnen und Langzeitarbeitslosen fällt die niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeit in die Altenpflege auf, die in Berlin sogar einen Quereinstieg als Hilfskraft ohne Abschluss vorsieht. Eine Durchlässigkeit der Qualifizierungsmöglichkeiten, die eine anschließende Förderung von der Hilfskraft zur Fachkraft vorsieht, ist in Berlin derzeit nicht gegeben.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung erfolgt eine gezielte Ausrichtung der Quereinsteigsmöglichkeiten und Qualifizierungen auf die Fachkräfteebene. Dies mag sicherlich auch mit dem Rückbau der traditionellen Ausbildung zur sozialpädagogischen AssistentIn und der vergleichsweise langen Tradition der Kindertagespflege in Berlin zusammenhängen. Diese spielt eine wichtige ergänzende Rolle als niedrighschwellige Quereinsteigsmöglichkeit in den Bereich der Kindertagesbetreuung (Schoyerer/Weimann-Sandig 2015). Im Unterschied zur Altenpflege gibt es keine gezielten Programme für MigrantInnen, vielmehr orientieren sich die Programme überwiegend am Ausbildungsniveau der Quereinsteigenden.

6.4 Brandenburg

6.4.1 Arbeitsmarktsituation

Das Bundesland Brandenburg grenzt sowohl an die Hauptstadt Berlin als auch an Polen, was für die Betrachtung der Arbeitskräftewanderung durchaus interessant ist. Seit den 1990er-Jahren verzeichnet Brandenburg einen erheblichen Bevölkerungsrückgang, vor allem im ländlichen Bereich. Lediglich im „Speckgürtel“ um Berlin (z. B. Potsdam, Bernau bei Berlin) gibt es einen Bevölkerungszuwachs, der den geringen Miet- und Grundstückspreisen sowie der guten öffentlichen Nahverkehrsanbindung nach Berlin geschuldet ist. Strukturschwache Städte wie Cottbus oder Eisenhüttenstadt verzeichnen hingegen einen deutlichen Bevölkerungsrückgang.

Trotz des deutlichen Absinkens der Arbeitslosigkeit im Land Brandenburg (von 17,4 Prozent 1999 auf 9,4 Prozent im Jahr 2014; Bundesagentur für Arbeit 2015c) lag die Arbeitslosenquote im November 2015 mit 8,1 Prozent noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt (Bundesagentur für Arbeit 2015b). Gravierend für Brandenburg ist noch immer die Arbeitsmigration junger Menschen in andere Bundesländer. Dieser Trend schlägt sich auch in den Prognosen für die Bevölkerungsentwicklung bis 2030 nieder (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2012). Um die Trends der anhaltenden Arbeitslosigkeit sowie der Abwanderung junger Menschen zu bekämpfen, hat das Land Brandenburg spezifische Förderprogramme zur beruflichen Ausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt aufgelegt.

6.4.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung in Brandenburg muss nach Einschätzung der Bertelsmann Stiftung (o.J.) in qualitativer Hinsicht als unbefriedigend gelten. Geringfügige Verbesserungen ergaben sich in den vergangenen zwei Jahren im Bereich der Krippenbetreuung, nicht aber in der Kita-Landschaft. Auf eine vollzeittätige Fachkraft kommen in Brandenburg derzeit 6,3 Krippenkinder und 11,6 Kindergartenkinder. Damit ist Brandenburg bei beiden Betreuungsschlüsseln weit vom Bundesdurchschnitt entfernt. Die Bertelsmann Stiftung kommt zu dem Schluss, dass ein solcher Betreuungsschlüssel sich nicht nur mindernd auf die frühkindliche Bildung auswirkt, sondern auch die Belastung der Arbeitskräfte im Feld deutlich erhöht. Gesundheitliche Einschränkungen, erhöhte Krankheitsausfälle sowie Früh-

verrentungen können hier die Folge sein (Bertelsmann Stiftung o.J.; Weimann-Sandig/Wirner 2013). Dementsprechend bedarf es auch in diesem Bundesland dringender Handlungsmodelle, um mehr Fachkräfte ins Feld zu bringen.

6.4.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Strukturelle Ebene: Zielqualifizierung zur Fach- oder Ergänzungskraft

In Brandenburg können Personen mit einem höheren Schulabschluss die Ausbildung zur SozialassistentIn (Ergänzungskraft), deren Mindestzulassungsbedingung der erweiterte Hauptschulabschluss ist, auf ein Jahr verkürzen (vgl. [Abbildung 10](#)). Auf Fachkräfteebene hat Brandenburg ein eigenes Quereinstiegsprogramm „Profis für die Praxis“ konzipiert. Die Ausbildung erfolgt berufsbegleitend und mündet nicht in den Abschluss zur staatlich anerkannten ErzieherIn, welcher eine pädagogisch-thematische Ausbildung für die Altersspanne von 0 bis 27 Jahren erfordert, sondern lediglich zur Fachkraft im Bereich Kindertagesbetreuung. Die fachlichen Inhalte beziehen sich also lediglich auf die Vermittlung von Wissen rund um die kindliche Entwicklung bis zum sechsten Lebensjahr. Auf diese Weise reduziert sich die Ausbildungsdauer auf zwei Jahre und entspricht damit auch den Förderrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit.

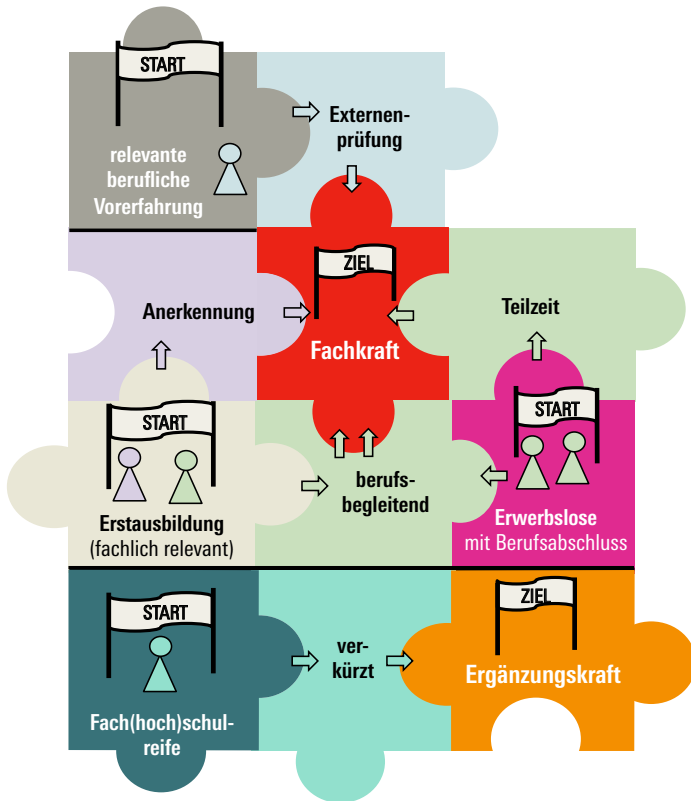
Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildung für die Fachkräfteebene

Eine weitere Quereinstiegsmöglichkeit ergibt sich durch das Absolvieren der ErzieherInnenausbildung in Teilzeit. Sie richtet sich an Personen, die bereits einen Berufsabschluss erworben haben. Hier haben die Quereinsteigenden in der Regel zwei Tage theoretischen Unterricht an einer Fachschule (16 Wochenstunden) und üben eine praktische Tätigkeit mit mindestens 20 Wochenstunden aus.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung und Anerkennungsverfahren

Durch eine Externenprüfung können Personen, die bereits in einem sozialpädagogischen Tätigkeitsfeld angestellt sind und deren Gesamtstätigkeit einer einjährigen Vollzeitstätigkeit entspricht, den Berufsabschluss zur staatlich an-

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Brandenburg



Quelle: eigene Darstellung

erkannten ErzieherIn erlangen. Zudem können in Brandenburg Personen mit einer fachlich relevanten Erstausbildung, die (gleichartig oder gleichwertig) der Fachschulausbildung für Sozialpädagogik entspricht, als gleichwertige Kraft (§ 10 Abs. 1 KitaPersV) anerkannt werden.

6.4.4 Situation in der Altenpflege

Die Überalterung ist im Bundesland Brandenburg besonders ausgeprägt. In den Jahren 2001 bis 2011 ist der Anteil der Pflegebedürftigen um 43 Prozent gestiegen (Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg 2013). In manchen Landkreisen liegt der Zuwachs deutlich über 70 Prozent, so z. B. in den Landkreisen Uckermark oder Märkisch-Oderland (Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg 2013, S. 8).

Aufgrund der teils schwachen Infrastruktur und geringen Ansiedlung von Unternehmen sind die Wanderungsbewegungen junger Menschen in Brandenburg besonders deutlich ausgeprägt. Gerade mit der Altenpflege bietet sich im arbeitsmarktgeschwächten Brandenburg jedoch ein Berufsfeld, das sehr gute Beschäftigungsaussichten bietet. Die Projektion des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2013) geht für die Jahre 2010 bis 2030 von einem Mehrbedarf an Vollzeit-äquivalenten von rund 94 Prozent aus. Angesichts dieses erheblichen Mehrbedarfs muss über neue Wege in das Berufsfeld Altenpflege nachgedacht werden.

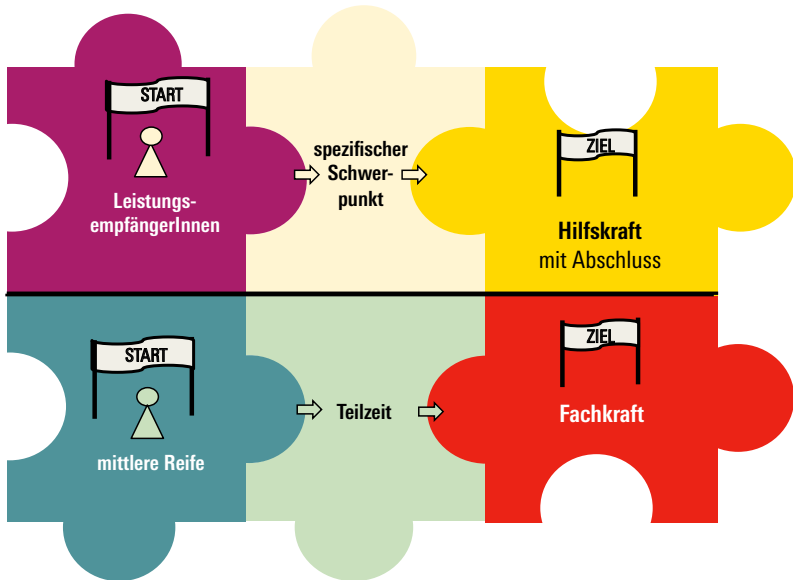
6.4.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Gemessen an dem hohen künftigen Bedarf finden sich in Brandenburg bisher nur wenige Quereinstiegsmodelle in die Altenpflege (vgl. [Abbildung 11](#)).

Strukturelle Ebene: Arbeitsmarktpolitische Agenda

Die Quereinstiegsmodelle entsprechen den im Bundesdurchschnitt hohen Arbeitslosenzahlen sowie dem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen und Leistungsbeziehenden nach SGB II. LeistungsempfängerInnen können sich in einer geförderten Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt zur examinieren Hilfskraft in der Altenpflege weiterbilden. Außerdem besteht in Brandenburg die Möglichkeit, einen geförderten Quereinstieg zur examinieren Fachkraft in Form einer Teilzeitausbildung zu absolvieren. Aufnahmevoraussetzung hierfür sind die mittlere Reife sowie der Nachweis der gesundheitlichen Eignung.

Quereinsteigspfade in die Altenpflege in Brandenburg



Quelle: eigene Darstellung

6.4.6 Zusammenfassung

Die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hohe Arbeitslosenquote sowie der demografische Wandel, der wesentlich durch die Abwanderung junger Menschen in Form von Arbeitsmigration ausgelöst wird, machen in Brandenburg spezifische arbeitsmarktpolitische Konzepte notwendig. In der Altenpflege existieren diese jedoch nur auf Helferebene. Eine durchlässige Qualifizierungsmöglichkeit von der Hilfskraft zur Fachkraft ist nicht vorgesehen. Mit Blick auf die Alterung der Gesellschaft in diesem Bundesland und die steigenden Pflegebedarfe wäre dies sicherlich anzuraten.

In der Kindertagesbetreuung wurde mit dem Modell „Profis für die Praxis“ der Versuch unternommen, den Fachkräftemangel für den Bereich der U3- und Ü3-Betreuung gezielt zu bekämpfen, gleichzeitig aber auch die Abwanderung qualifizierter Quereinsteiger zu unterbinden, indem der Ab-

schluss zur ErzieherIn in der Kindertagesbetreuung nur im Land Brandenburg anerkannt wird. Dies wiederum erfordert von den Quereinsteigenden eine gezielte und bewusste Entscheidung für den Bereich der U6-Betreuung.

6.5 Bremen

6.5.1 Arbeitsmarktsituation

Bremen nimmt als Stadtstaat und kleinstes deutsches Bundesland sicherlich eine Sonderrolle ein, da Stadt-Land-Disparitäten hier nicht relevant sind. Dennoch sieht sich Bremen mit Herausforderungen anderer Art konfrontiert. Der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund liegt bei 29 Prozent (Statistisches Bundesamt 2015a). Daher wird der Erwerb der deutschen Sprache im Rahmen der Qualifizierungsbemühungen eine Rolle spielen. Zugleich bringen die MigrantInnen Qualifikationen aus ihren Heimatländern mit, die zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den sozialen Dienstleistungen beitragen können. Darüber hinaus liegt die Gesamtarbeitslosenquote mit rund 10 Prozent weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt (Bundesagentur für Arbeit 2015b); außerdem weist der hohe Bestand an LeistungsempfängerInnen im SGB II-Bezug (9 Prozent im November 2015) auf eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit hin.

6.5.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Im Bundesländervergleich steht Bremen im Hinblick auf die Umsetzung des quantitativen wie qualitativen Ausbaus der Kindertagesbetreuung im U3- und Ü3-Bereich sehr gut da. Der Betreuungsschlüssel liegt in beiden Bereichen innerhalb des Bundesdurchschnitts und konnte in den vergangenen zwei Jahren weiter verbessert werden.

6.5.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

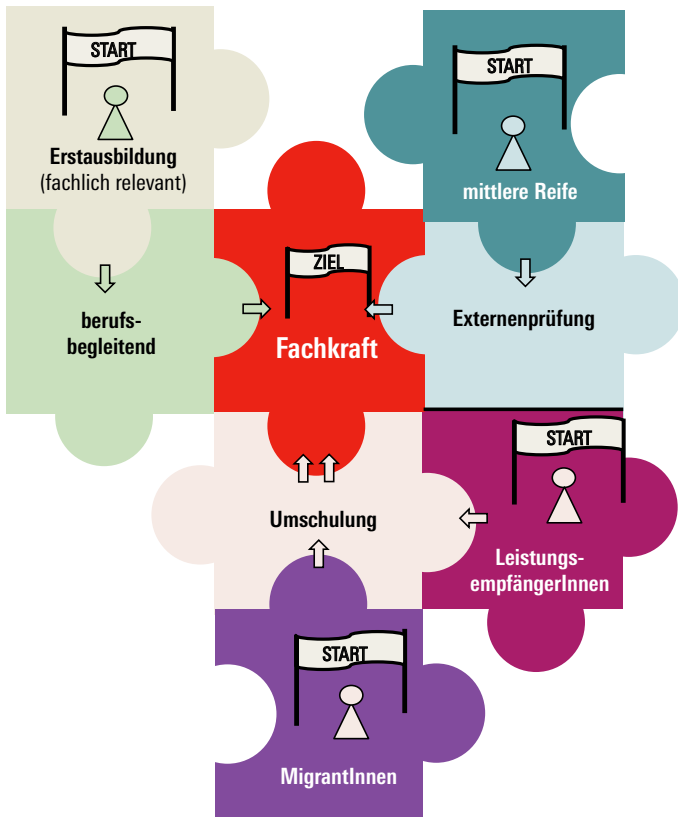
Strukturelle Ebene: Fachkräfteebene im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Agenda

In Bremen führen alle Quereinsteigspfade zur Fachkraft in der Kindertagesbetreuung (vgl. [Abbildung 12](#)). LeistungsempfängerInnen wird eine Um-

schulung zur staatlich anerkannten ErzieherIn angeboten, die eine zweijährige Qualifizierung und einjährige Praxisphase beinhaltet. Die Möglichkeit der Umschulung ist explizit auch für die Zielgruppe der MigrantInnen vorgesehen, die eine in Deutschland nicht anerkannte pädagogische Qualifikation besitzen, damit MigrantInnen den Abschluss als staatlich anerkannte ErzieherIn erreichen können. Personen, die in einer sozialpädagogischen Einrich-

Abbildung 12

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Bremen



Quelle: eigene Darstellung

tung tätig sind, aber noch keinen entsprechenden Abschluss haben, können über eine berufsbegleitende Qualifizierung mit einem Umfang von 1,5 Tagen Unterricht und 20 Wochenstunden Berufstätigkeit den Abschluss als Fachkraft erlangen.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

Voraussetzung für die Zulassung zur Externenprüfung sind in Bremen die Zulassungsbedingungen der originären fachschulischen Ausbildung, die mittlere Reife und eine einschlägige Vorbildung.

6.5.4 Situation in der Altenpflege

Auch für die Altenpflege gilt, dass Bremen als Stadtstaat weniger mit dem demografischen Wandel zu kämpfen hat als andere Bundesländer. Die Projektion des Themenreports Pflege 2030 der Bertelsmann Stiftung (Rothgang/Müller/Unger 2012) weist für Bremen einen Anstieg der stationären Versorgungsbedarfe um lediglich 35 Prozent aus. Zum Vergleich wartet das benachbarte Bundesland Niedersachsen mit einem Mehrbedarf von 55 Prozent auf, Schleswig-Holstein sogar mit rund 65 Prozent. Trotz dieses vergleichsweise positiven demografischen Trends findet sich für die Altenpflege bereits jetzt ein Fachkräftemangel, der sich in der Stellen- und Fachkraftrelation der Bundesagentur für Arbeit (2015c) von 41 arbeitslos gemeldeten Altenpflegefachkräften auf 100 offene Stellen zeigt.

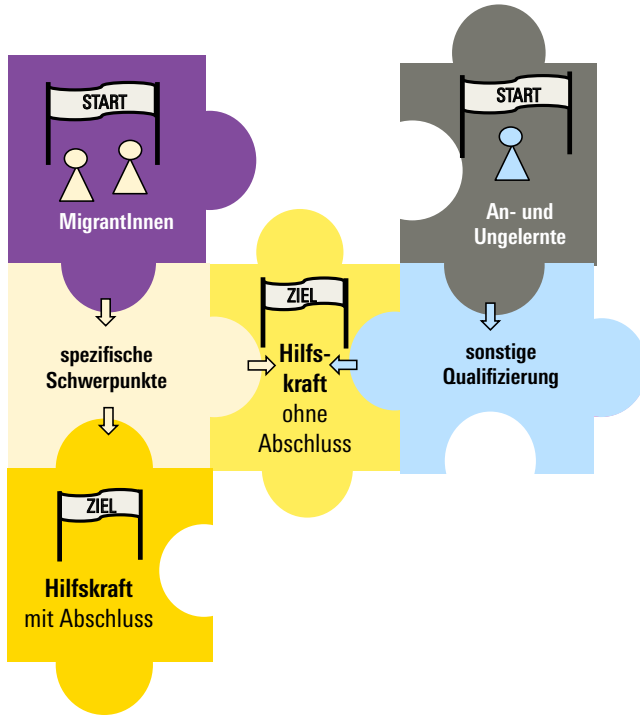
6.5.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Mit Blick auf die im Vorfeld beschriebene Arbeitsmarktsituation finden sich in Bremen überwiegend arbeitsmarktpolitisch motivierte Quereinstiegsmodelle in die Altenpflege. Dementsprechend sind alle vier Quereinstiegsmöglichkeiten niedrigschwellig angelegt und zielen auf das Qualifikationsniveau der Hilfskräfteebene ab, nur eine davon sieht einen Abschluss vor (vgl. [Abbildung 13](#)).

Strukturelle Ebene: Hilfstätigkeiten im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Agenda

Eine Zielgruppe der geförderten Quereinstiege sind die MigrantInnen, denen zwei Qualifizierungen mit spezifischem Schwerpunkt angeboten wer-

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Bremen



Quelle: eigene Darstellung

den. Im Rahmen einer Vorqualifizierung haben sie die Möglichkeit, fehlende Sprachkenntnisse zu erwerben und dann den Quereinstieg als Hilfskraft in die Altenpflege zu absolvieren. MigrantInnen mit Sprachniveau B1 können in einem eigenen Ausbildungsgang den Abschluss als examinierte AltenpflegehelferIn erreichen.

Für Personen ohne Berufsabschluss im Leistungsbezug bietet das Land Bremen die Qualifizierungen „Helfer in der Pflege“ und „Helfer in der Pflege plus“ an. Zulassungsvoraussetzung sind die gesundheitliche Eignung und eine positive Haltung gegenüber Tätigkeiten in der Pflege. „Helfer in der Pflege plus“ erhalten neben dem Pflegebasiskurs noch Ausbildungsinhalte in

Hauswirtschaft und sozialer Betreuung (§ 87b SGB XI). Beide Qualifizierungen bieten einen niedrighschwelligigen Einstieg in die Pflege ohne Berufsabschluss

6.5.6 Zusammenfassung

In beiden Berufsfeldern orientieren sich die Quereinsteigsbemühungen in Bremen stark an der Qualifizierung der dort lebenden MigrantInnen. Die vorhandenen Qualifikationen zugewanderter Fachkräfte werden vor allem im Bereich der Kindertagesbetreuung durch Umschulungen gefördert.

In der Altenpflege sind die Quereinsteigsmöglichkeiten dementsprechend niedrighschwellig angelegt. Vor allem die Pflegebasiskurse lassen sich sicherlich dem Ziel der Prävention bzw. Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit zuordnen.

Mit Blick auf die zeitliche und existenzsichernde Perspektive bietet die berufsbegleitende Ausbildung zur ErzieherIn eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch einen Anreiz für Quereinsteigende, die sich gemeinhin in einem höheren Lebensalter befinden als originäre Auszubildende.

6.6 Hamburg

6.6.1 Arbeitsmarktsituation

Der Stadtstaat Hamburg wartet mit einer Arbeitslosenquote von rund 7 Prozent auf. Damit steht er besser als Bremen da, liegt aber dennoch über dem bundesweiten Durchschnitt. Die Quote der Arbeitslosen im SGB II-Leistungsbezug liegt bei rund 5 Prozent und legt damit eine ähnliche Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit nahe wie in Bremen (Bundesagentur für Arbeit 2015b).

Die Quereinsteigsmöglichkeiten in Hamburg gestalten sich in beiden untersuchten Berufsfeldern sehr heterogen. Insbesondere die Pfade für den Quereinstieg in die Altenpflege sprechen gezielt verschiedene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt an. Wie in Bremen hebt auch die Hamburger Arbeitsmarktpolitik vor allem auf besondere Zielgruppen ab, nämlich MigrantInnen, Menschen mit Behinderung, Frauen, Jugendliche und ältere Menschen. Qualifizierungen nehmen eine Schlüsselrolle ein, da sie sowohl dem drohenden Fachkräfteman-

gel entgegenwirken als auch die beruflichen Ein- und Aufstiegschancen von Hamburger BürgerInnen verbessern (Stadt Hamburg 2015).

6.6.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Der Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme hebt die Bestrebungen Hamburgs zur Verbesserung der Betreuungsqualität hervor. Insbesondere im Bereich der Ü3-Betreuung konnte eine signifikante Verbesserung erreicht werden: Während zwei Jahre zuvor ein Betreuungsschlüssel von 1:9,4 ermittelt wurde, kamen im Jahr 2014 nur noch 8,7 Kinder auf eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft (Bertelsmann Stiftung o.J.). Im bundesweiten Vergleich liegt Hamburg danach an der Spitze der Koppelung von quantitativer und qualitativer Ausbaudynamik. Verbesserungspotenziale ergeben sich im Hinblick auf den Betreuungsschlüssel im U3-Bereich. Dieser bleibt mit 1:5,1 Kindern weit hinter den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung (o.J.), die im Bereich der unter Dreijährigen einen Betreuungsschlüssel von maximal drei Kindern pro Fachkraft nennen.

6.6.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

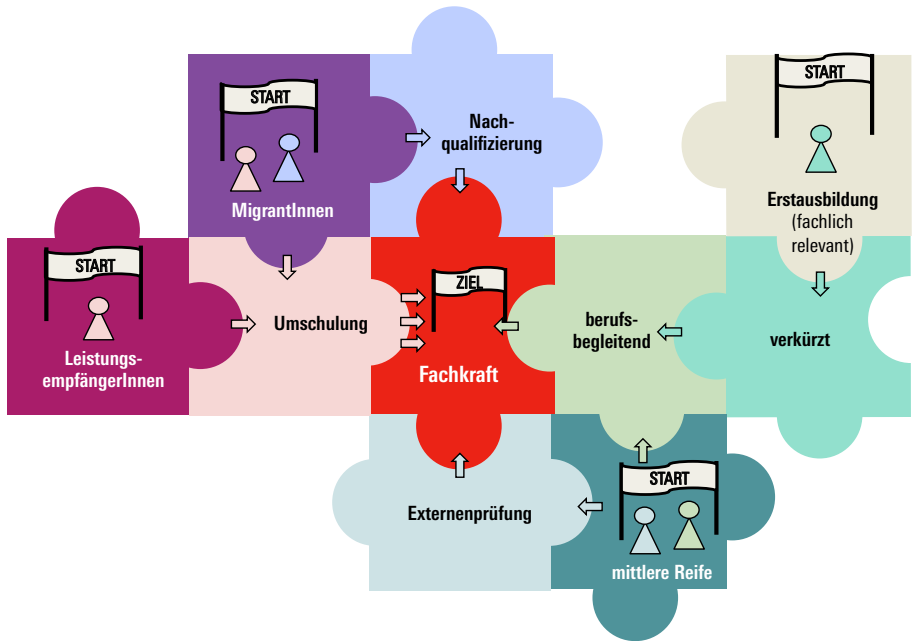
Im Berufsfeld Kindertagesbetreuung finden sich in Hamburg ausschließlich Quereinstiege auf dem Niveau der Fachkräftebene (vgl. [Abbildung 14](#)).

Strukturelle Ebene: Fachkräftebene im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Agenda

Hamburg bietet für LeistungsempfängerInnen eine Umschulung zur ErzieherIn an, die eine zweijährige vollschulische Ausbildung mit Blockpraktika und ein Jahr Berufspraktikum umfasst. Voraussetzung hierfür ist unter anderem ein Erstwohnsitz in Hamburg. Personen mit einer fachlich relevanten Erstausbildung (in diesem Fall mit dem Abschluss der SozialassistentIn) können die berufsbegleitende Ausbildung um ein Jahr verkürzen.

Für MigrantInnen mit pädagogischer Qualifikation, deren Ausbildung nicht anerkannt wird, wird eine Nachqualifizierung in Form eines zwölfmonatigen Weiterbildungslehrgangs angeboten. MigrantInnen ohne entsprechende Vorbildung wird eine Umschulung angeboten. Hierfür wurde die „Erzieherinnenausbildung für Einwanderinnen“ (EfE) als eigenständiges Programm konzipiert. Um zugelassen zu werden, müssen die Personen min-

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Hamburg



Quelle: eigene Darstellung

destens 20 Jahre alt sein, über eine Aufenthaltserlaubnis verfügen und seit mindestens drei Jahren in Deutschland ansässig sein. Zudem müssen sie über Sprachkenntnisse auf Niveau B2 verfügen, und es darf kein deutscher Schul- und Berufsabschluss vorhanden sein.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

Die Zulassungsbedingungen zur Externenprüfung entsprechen auch in Hamburg denjenigen der originären Ausbildung. Personen mit mindestens mittlerer Reife und mindestens zweijähriger Berufsausbildung können zur Prüfung zugelassen werden.

6.6.4 Situation in der Altenpflege

Wenngleich Hamburg nicht in dem Maße von der Überalterung der Gesellschaft betroffen ist wie andere Bundesländer, ist auch hier mit einer Verschiebung der Bevölkerungsstruktur zugunsten eines überproportional stark wachsenden Anteils an Menschen über 64 Jahren zu rechnen (Teuber/Wedemeier 2013). Die Bedarfe an Pflegeplätzen in der stationären Altenpflege werden dementsprechend auch hier zunehmen.

6.6.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Neben den individuellen Zulassungsbeschränkungen ist für den Quereinstieg in die Altenpflege ein Wohnsitz in Hamburg Voraussetzung. Im Rahmen der sogenannten Altenpflegeumlage werden Quereinstiege in dieses Berufsfeld besonders gefördert.

Strukturelle Ebene: Arbeitsmarktpolitische Agenda

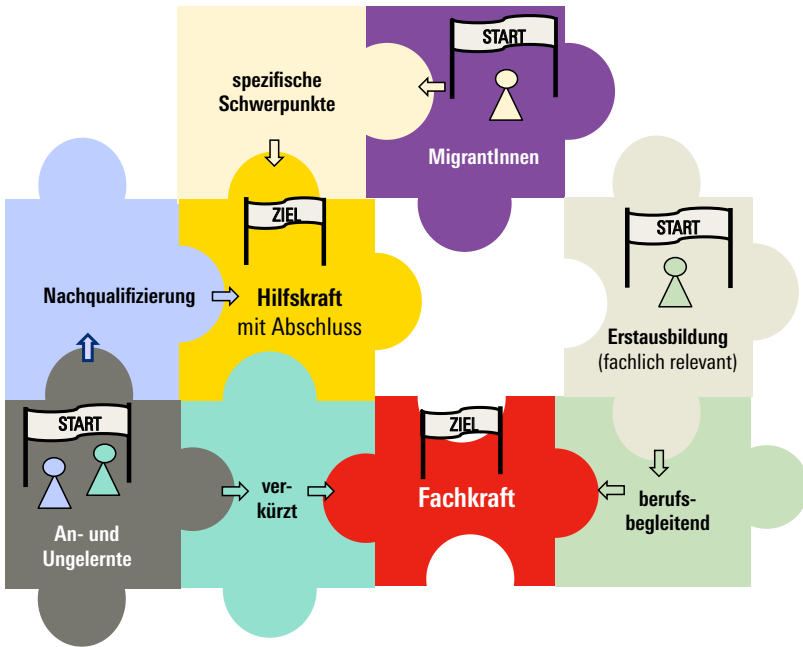
Mit Blick auf Langzeitarbeitslosigkeit und Migration als wesentliche arbeitsmarktpolitische Herausforderungen finden sich jeweils spezifische Quereinstiegsmodelle (vgl. [Abbildung 15](#)). An- und ungelernete Beschäftigte können in einer Nachqualifizierung den Helferabschluss für die Altenpflege erwerben. Für MigrantInnen bietet Hamburg eine Qualifizierung zur qualifizierten Hilfskraft mit dem spezifischen Schwerpunkt der sogenannten interkulturellen Pflege. Voraussetzung hierfür sind eine Eignungsfeststellung und eine Gesundheitsprüfung. Diese Qualifizierung kann auch in Teilzeit abgelegt werden.

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Fachkraftausbildung

Um weitere Personengruppen zum Quereinstieg in die Altenpflege zu motivieren, bietet Hamburg die Fachkraftausbildung zur AltenpflegerIn auch berufsbegleitend an. Konkret können sich Haus- und FamilienpflegehelferInnen als examinierte Hilfskraft in der Pflege anerkennen lassen, was eine Öffnung des Fachkräftecatalogs bedeutet.

Abbildung 15

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Hamburg



Quelle: eigene Darstellung

6.6.6 Zusammenfassung

Die stark arbeitsmarktorientierten Möglichkeiten des Quereinstiegs aufgrund des relativ hohen SGB II-Bezug sowie des hohen Migrationsanteils finden sich in Hamburg für beide Berufsfelder. Allerdings unterscheiden sich diese im Hinblick auf die Zielqualifikation. Im Bereich der Kindertagespflege sind zwar fachfremde Quereinstiege durch die Umschulung für Menschen im Leistungsbezug vorgesehen, jedoch lediglich mit der Zielperspektive Fachkraft, d. h. ErzieherIn. Menschen mit Migrationshintergrund werden besonders gefördert, der Weg weist aber auch hier in Richtung Fachkraft.

In der Altenpflege findet sich eine niedrigschwelligere Ausrichtung, indem sowohl fachnahe als auch fachfremde Quereinsteigende gefördert werden und es zudem auch die Zielqualifikation auf Helferebene gibt. Ebenso wie bei der Kindertagesbetreuung findet sich in der Altenpflege ein spezifisches Programm für MigrantInnen, das allerdings nicht nur auf fachnahe sondern auch auf fachfremde Quereinsteigende abzielt.

Die berufsbegleitende Fachkraftausbildung in der Altenpflege unterstreicht auch in Hamburg den Bedarf an spezifischen Ausbildungsformen für Quereinsteigende.

6.7 Hessen

6.7.1 Arbeitsmarktsituation

Der Arbeitsmarkt in Hessen ist stark regional geprägt. Während die Gesamtarbeitslosenquote unter dem Bundesdurchschnitt bei rund 5 Prozent liegt (Bundesagentur für Arbeit 2015b), existieren große Unterschiede zwischen den einzelnen Städten. So lag die Arbeitslosenquote im Kreis Offenbach bei 10,5 Prozent (Hessisches Statistisches Landesamt 2015), im Kreis Fulda hingegen bei nur 3,4 Prozent. Tatsächlich zeigen sich diese regionalen Unterschiede auch in der Ausgestaltung der Quereinstiegsmöglichkeiten in den beiden zu analysierenden Berufsfeldern. Dies ist auf eine spezifische Komponente der Arbeitsmarktpolitik in Hessen zurückzuführen. So arbeitet das Land mit sogenannten Arbeitsmarktbudgets, die den Kommunen und Kreisen Mittel zur Verfügung stellen, um regional und bedarfsgerecht spezifische Zielgruppen zu fördern. So werden die Kommunen in ihrer Rolle als Träger für die Grundsicherung und damit in ihrer Gestaltungskraft gestärkt (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015). Hessen weist einen Anteil an MigrantInnen von 26 Prozent auf (Statistisches Bundesamt 2015a).

6.7.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

In Hessen klafft die Betreuungsqualität zwischen dem Krippen- und dem Kitabereich deutlich auseinander. Während sich der Betreuungsschlüssel in der U3-Betreuung in den vergangenen zwei Jahren deutlich verbessert hat und 1:3,8 beträgt, liegt der Betreuungsschlüssel im Kita-Bereich deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt: 9,8 Kindergartenkinder wurden im Jahr

2015 von einer vollzeitbeschäftigten Fachkraft betreut (Bertelsmann Stiftung o.J.). Im Hinblick auf die strukturellen Arbeitsbedingungen weist Hessen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitkräften in der Kindertagesbetreuung auf, darunter viele, die weniger als 21 Stunden pro Woche arbeiten.

6.7.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Strukturelle Ebene: Arbeitsmarktpolitische Agenda auf Fachkräfteebene

Im Bereich der Kindertagesbetreuung sind Quereinstiege in Hessen lediglich auf Fachkräfteebene möglich (vgl. [Abbildung 16](#)). So wird LeistungsempfängerInnen eine Umschulung zur ErzieherIn angeboten, die von zertifizierten Ausbildungsträgern durchgeführt und von der Agentur für Arbeit gefördert wird. Voraussetzung neben dem Leistungsbezug bzw. der vorherigen Arbeitslosigkeit sind die Zulassungsbedingungen der originären fachschulischen Ausbildung.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

Die Externenprüfung in Hessen hat die mittlere Reife sowie den Nachweis beruflich relevanter Erfahrung zur Voraussetzung.

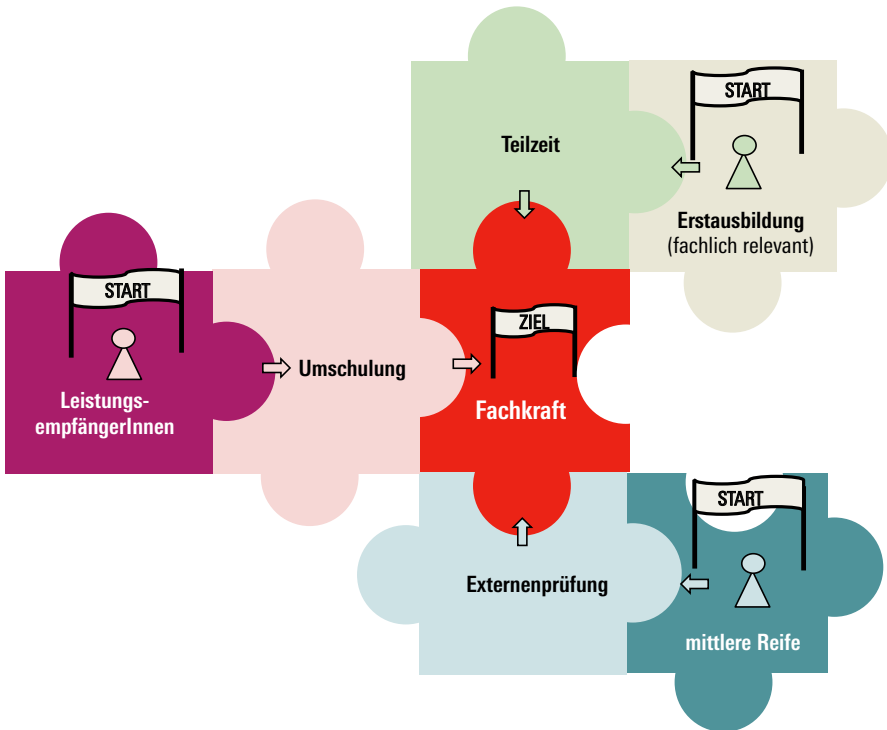
Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildung

Personen, die über eine berufliche Erstausbildung mit sozialpädagogischer Fachrichtung verfügen oder entsprechende berufliche Vorerfahrungen bzw. die Erziehung eigener Kinder nachweisen können, haben die Möglichkeit, die Ausbildung zur staatlich anerkannten ErzieherIn in Teilzeit zu durchlaufen.

6.7.4 Situation in der Altenpflege

Wenngleich für Hessen laut Prognosen der Bertelsmann Stiftung (Vollmer 2011) ein Bevölkerungswachstum zu erwarten ist, ist dieses weniger auf steigende Geburtenzahlen als auf Arbeitsmigration und innerdeutsche Wanderungsbewegungen zurückzuführen. Dementsprechend wird auch die Zahl der Hochbetagten zwischen 80 und 90 Jahren in Hessen bis zum Jahr 2030 um rund 50 Prozent steigen (Vollmer 2011).

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Hessen



Quelle: eigene Darstellung

6.7.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Bereits im Jahr 2012 war der Fachkräftemangel in Hessen stark ausgeprägt. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur errechnete im Rahmen des „Pflegeteilers“ einen Negativsaldo von 1.850 fehlenden examinierten AltenpflegerInnen sowie rund 480 fehlenden AltenpflegehelferInnen (Nüchter/Larsen 2014). In der Prognose bis 2030 ist ein Mehrbedarf an Fachkräften von 37 Prozent notwendig, um das aktuelle Versorgungsniveau zu halten. Da sich die Versorgungsbedarfe aufgrund des demografischen Wandels stetig erhö-

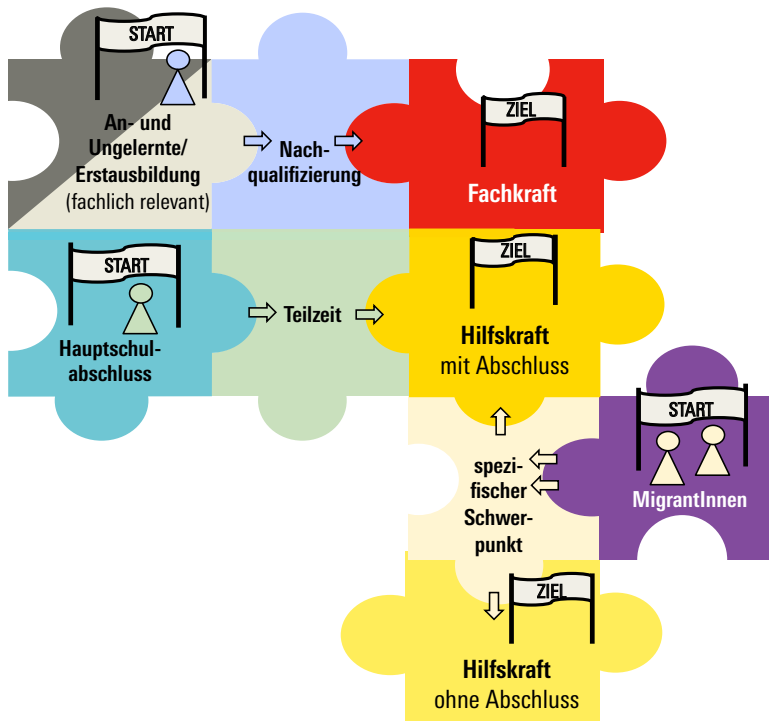
hen, fällt der tatsächliche Bedarf noch einmal deutlich höher aus. Bis 2030 werden zusätzlich 63 Prozent der Pflegefachkräfte in Hessen das Renteneintrittsalter erreichen. Das Feld ist also auch durch eine erhebliche zu erwartende Fluktuation gekennzeichnet (Nüchter/Larsen 2014). Auf die sich ergebenden Mehrbedarfe an Beschäftigten in der Altenpflege reagiert Hessen mit verschiedenen Quereinstiegsmöglichkeiten (vgl. [Abbildung 17](#)).

Strukturelle Ebene: Regionale arbeitsmarktpolitische Agenda

Aufgrund der beschriebenen regionalen Disparitäten legt das Bundesland einen Schwerpunkt auf lokal zugeschnittene Fördermaßnahmen.

Abbildung 17

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Hessen



Quelle: eigene Darstellung

Das Programm „Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflegehilfe“ (AjuMA) erstreckt sich auf das gesamte Bundesland. Es bietet jungen Männern mit Migrationshintergrund bis zum Alter von 25 Jahren eine Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt zum Altenpflegehelfer an und stellt einen Versuch dar, mehr männliche Pflegekräfte für den immer noch stark weiblich geprägten Beruf anzusprechen. Gerade unter den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss sind in Hessen überproportional viele junge Männer mit Migrationshintergrund vertreten, die auf diesem Weg eine Chance zum Einstieg in das Tätigkeitsfeld bekommen, um dann bei Interesse eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft zu absolvieren (Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen o.J.).

Im Kreis Offenbach stellt das Programm „Berufseinsteigerinnen in die Altenpflege“ (BeA) das entsprechende Pendant für Frauen dar. Quereinsteigerinnen zwischen 25 und 50 Jahren mit Migrationshintergrund erhalten eine niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit in die Altenpflege.

Regional werden drei weitere Programme angeboten. Im Raum Gießen-Lahn-Dill wird das Programm „Arbeitsintegrierte Nachqualifizierung in der Altenpflege“ (ANQA) für Personen mit fachnaher Erstausbildung oder langjähriger Berufserfahrung angeboten. Das Ziel ist der Abschluss als Pflegefachkraft. In Frankfurt findet sich mit der „Arbeitsintegrierten Qualifizierung in der Altenpflege“ (AiQuA) ein ähnliches Programm für Personen mit fachlich relevanter Erstausbildung. „Aufwärts in der Pflege“ ist ein Qualifizierungsprojekt des Diözesancaritasverbands Limburg und der Gemeinnützigen Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft, welches an- und ungelernten Beschäftigten eine Nachqualifizierung zur Fachkraft ohne Einkommensverluste ermöglicht.

Strukturelle Ebene: Nachqualifizierung

Darüber hinaus ist das Land bemüht, Personen mit einer fachrelevanten Erstausbildung durch die Möglichkeit einer Nachqualifizierung als Fachkräfte für die Altenpflege zu gewinnen.

Personenbezogene Ebene: Teilzeitausbildung

Im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es zudem möglich, die Altenpflegehilfeausbildung in Teilzeit zu durchlaufen. Hierfür ist ein Hauptschulabschluss Voraussetzung.

6.7.6 Zusammenfassung

Der stark regional geprägte und schwankende Arbeitsmarkt in Hessen spiegelt sich auch in den Quereinstiegsmodellen wider, insbesondere in der Altenpflege. Hier finden sich regional ausgerichtete Quereinstiegsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen. Als innovativ kann sicherlich die Kombination der Merkmale Geschlecht und Migrationshintergrund gesehen werden, da die Altenpflege nach wie vor ein für Männer wenig attraktives Arbeitsfeld zu sein scheint und Männer mit Migrationshintergrund eine Zielgruppe sind, die explizit bisher wenig angesprochen wurde.

Ansonsten zeigt sich der Quereinstieg in die Altenpflege in Hessen fokussiert auf fachnahe Quereinsteigende sowie auf die Möglichkeit einer Anschlussqualifizierung von der Helfer- zur Fachkräfteebene. Mit Blick auf die Kindertagesbetreuung ist festzuhalten, dass Quereinstiege stets auf die Fachkräfteebene abzielen, dieser Weg jedoch auch für fachfremde Quereinsteigende, insbesondere solche im Leistungsbezug, ermöglicht wird.

6.8 Mecklenburg-Vorpommern

6.8.1 Arbeitsmarktsituation

Das Programm „Arbeit durch Bildung und Innovation“ (ArBI) des Landes Mecklenburg-Vorpommern will verbesserte Rahmenbedingungen und mehr Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Unterstützung von innovativen Unternehmen sowie durch Bildung und Wissen zu schaffen (IAB 2008). Die Arbeitslosenquote beträgt rund 10 Prozent und gehört damit zu den höchsten im Bundesgebiet (Bundesagentur für Arbeit 2015b). Mit 7 Prozent ist ein überproportional hoher Anteil der Arbeitslosen im SGB II-Bezug. Dementsprechend scheint die direkte Integration eines relativ großen Anteils der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt erschwert.

Darüber hinaus wird Mecklenburg-Vorpommern Prognosen zufolge bis zum Jahr 2030 von einem erheblichen demografischen Wandel betroffen sein. Abnehmen wird dabei insbesondere die Zahl der potenziell Erwerbstätigen, also der Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren, zunehmen die Zahl der über 65-Jährigen (Scholz et al. 2008, S. 19). Dies bedeutet, dass einerseits ein genereller Fachkräftemangel zu erwarten ist, andererseits das Potenzial der älteren Erwerbstätigen steigt.

6.8.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Mecklenburg-Vorpommern weist laut Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (Bertelsmann Stiftung o.J.) den schlechtesten Betreuungsschlüssel für Kindergartenkinder auf. Eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft hat sich hier um 14,4 Kinder zu kümmern. Trotz leichter Verbesserungen in den vergangenen zwei Jahren bedeutet der nach wie vor hohe Betreuungsschlüssel in den Augen der Bertelsmann Stiftung (o.J.) deutliche Abstriche in der Betreuungsqualität im Hinblick auf die individuelle Förderung der Kinder, aber auch die größere psychische und physische Belastung des Kita-Personals.

6.8.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Quereinstiegsprogramme im Sinne geförderter und personengruppenspezifischer Ausprägung existieren in Mecklenburg-Vorpommern auf Ergänzungs- und auf Fachkräfteebene (vgl. [Abbildung 18](#)).

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

In Mecklenburg-Vorpommern ist die mittlere Reife und der Nachweis beruflicher Erfahrung Zulassungsvoraussetzung für die Externenprüfung zur Fachkraft

Personenbezogene Ebene: Verkürzte Ausbildung

Personen mit mittlerer Reife können eine verkürzte Ausbildung zur Ergänzungskraft mit Abschluss als SozialassistentIn absolvieren.

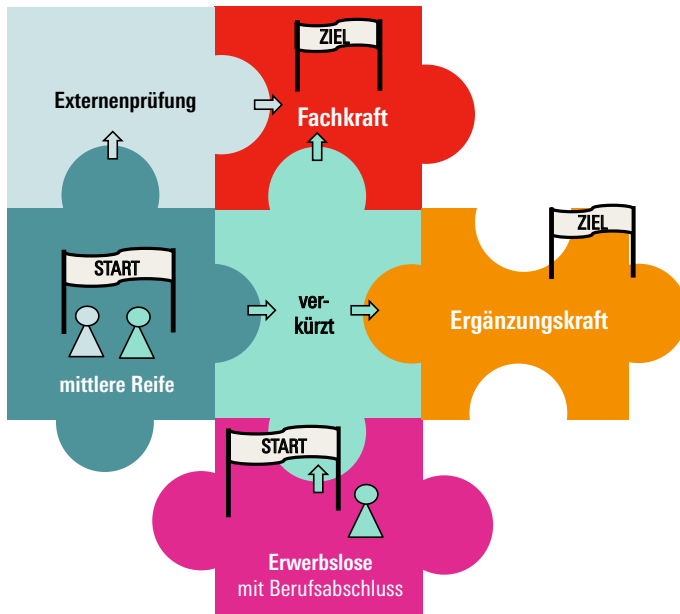
Erwerbslose mit Berufsabschluss, gesundheitlicher Eignung, logopädischem Gutachten und einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung sowie Wohnsitz in Mecklenburg-Vorpommern können die Ausbildung zur Fachkraft mit Abschluss als staatlich anerkannte ErzieherIn verkürzen (§ 2 Abs. 4 Fachschulverordnung Sozialwesen), indem sie das Vorbereitungs-jahr überspringen.

6.8.4 Situation in der Altenpflege

Mecklenburg-Vorpommern wird überproportional hoch vom Anstieg des Bevölkerungsanteils von über 80-Jährigen betroffen sein (Statistisches Amt

Abbildung 18

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: eigene Darstellung

Mecklenburg-Vorpommern o. J.). Während Prognosen den bundesweiten Anstieg bis zum Jahr 2030 bei rund 47 Prozent verorten, wird er in Mecklenburg-Vorpommern bei rund 56 Prozent liegen. Bereits jetzt ist Berufsfeld der Altenpflege durch einen Fachkräftemangel gekennzeichnet; im Jahr 2015 konnten 236 Fachkraftstellen nicht besetzt werden (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Die Fehlbedarfe sind nicht nur mit fehlenden Auszubildenden, sondern auch durch eine hohe Abwanderungsneigung der ausgebildeten Pflegefachkräfte in andere Bundesländer zu erklären. Aufgrund des nach wie vor herrschenden Lohngefälles zwischen West- und Ostdeutschland zieht es die ausgebildeten Fachkräfte in nahe gelegene Bundesländer wie Hamburg oder Schleswig-Holstein (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

6.8.5 Quereinstieg in die Altenpflege

In Mecklenburg-Vorpommern wird der Quereinstieg in die Altenpflege trotz der beschriebenen Situation bisher nicht forciert.

Personenbezogene Ebene: Besondere Zielgruppen

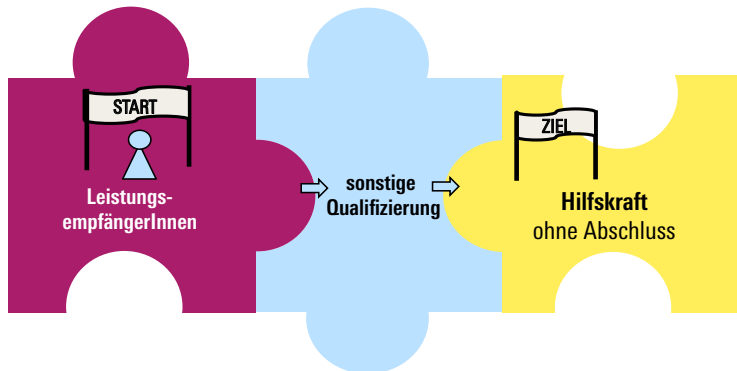
Gefunden wurde lediglich ein Quereinstiegsprogramm, welches das Ziel verfolgt, vor allem junge Männer mit eingeschränkter Vermittlungsperspektive als Hilfskräfte ohne Berufsabschluss in das Arbeitsfeld zu integrieren (vgl. [Abbildung 19](#)).

6.8.6 Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern erweist sich mit einem sehr hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen und Leistungsempfängern als besonders schwach. Dementsprechend hoch ist das Abwanderungsverhalten junger Menschen, die in anderen Bundesländern Arbeit suchen; in beiden untersuchten Berufsfeldern existiert folglich ein Fachkräftemangel. In der Kindertagesbetreuung wird dies am schlechten Betreuungsschlüssel deutlich, bei dem Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich der Bundesländer den schlech-

Abbildung 19

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: eigene Darstellung

testen Platz einnimmt. Quereinstiegsmöglichkeiten existieren mit dem Ziel der Ergänzungs- wie auch der Fachkraft und richten sich sowohl an fachnahe als auch an fachfremde Quereinsteigende.

Trotz des demografischen Wandels und des fortschreitenden Bedarfs an Fachkräften in der Altenpflege hat Mecklenburg-Vorpommern in diesem Bereich bisher kaum Initiativen gestartet. Mit Blick auf die zunehmende Überalterung der Bevölkerung gerade in diesem Bundesland wäre eine Ausweitung der Quereinstiegsmodelle für den Bereich Altenpflege nicht nur im Sinne der Pflegebedürftigen, sondern auch für Menschen auf der Suche nach einem Arbeitsplatz mit Zukunftsperspektive sinnvoll.

6.9 Niedersachsen

6.9.1 Arbeitsmarktsituation

Der Arbeitsmarkt in Niedersachsen war im Jahr 2015 von einem zweigeteilten Bild geprägt: Während die Zahl der Menschen anstieg, die in Beschäftigung kommen konnten, stagnierte die Zahl der Langzeitarbeitslosen (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Dementsprechend gibt es in Niedersachsen zwei arbeitsmarktpolitische Initiativen: Mit einem Programm des Europäischen Sozialfonds werden gezielt Langzeitarbeitslose über 35 Jahre in die Betriebe vermittelt. Die Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ nimmt arbeitslose Erwachsene ohne Berufsausbildung in den Blick.

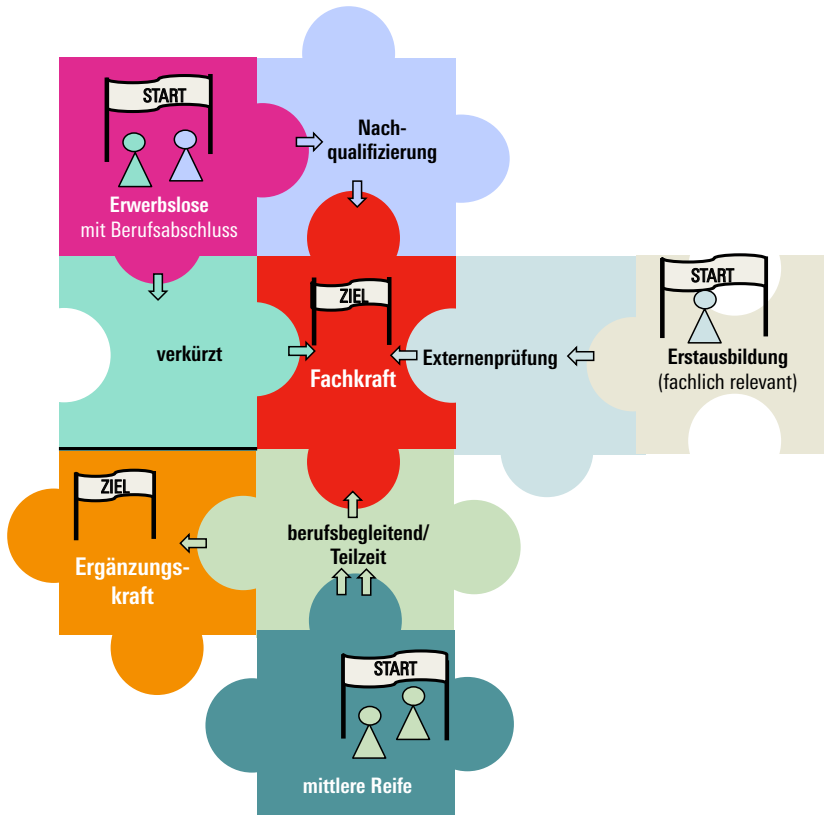
6.9.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Die Betreuungsqualität nach Betreuungsschlüssel weist in Niedersachsen eine starke Varianz zwischen Krippe und Kita auf. Während Kindergartenkindern ab 3 Jahren ein im Bundesvergleich günstiges Betreuungsverhältnis von 1:8,6 geboten wird, ist der Betreuungsschlüssel in den Krippen mit 1:4,1 einer der ungünstigsten in Westdeutschland (Bertelsmann Stiftung o. J.)

6.9.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Niedersachsen bietet heterogene Quereinstiegsmöglichkeiten in den Tätigkeitsbereich der Kindertagesbetreuung an (vgl. [Abbildung 20](#)).

Quereinsteigspfade in die Kindertagesbetreuung in Niedersachsen



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Arbeitsmarktpolitische Agenda

Erwerbslose mit Berufsabschluss haben die Möglichkeit, über eine Aufstiegsqualifizierung (Nachqualifizierung) einen Einstieg als Fachkraft in das Tätigkeitsfeld zu finden. Diese Zielgruppe kann auch, unter Anrechnung von vormals erworbenen relevanten Kompetenzen bzw. von entsprechender höherer Schulbildung, die Ausbildung zur staatlich anerkannten ErzieherIn verkürzen.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

Um zur Externenprüfung als ErzieherIn zugelassen zu werden, müssen die KandidatInnen pädagogische Vorkenntnisse in Form einer fachlich relevanten Erstausbildung sowie die einschlägigen Voraussetzungen für die fachschulische Ausbildung aufweisen.

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Ausbildungen

Personen mit mittlerer Reife können in einer berufsbegleitenden Teilzeitausbildung entweder den Abschluss als Ergänzungskraft „staatlich geprüfte SozialassistentIn“ oder als Fachkraft „staatlich geprüfte ErzieherIn“ erwerben.

6.9.4 Situation in der Altenpflege

In Niedersachsen werden bis zum Jahr 2020 rund 6.500 Fachkräfte in der Altenpflege fehlen (Niedersächsische Staatskanzlei o.J.). Die öffentliche Medienberichterstattung sieht den Grund hierfür in den starken Wanderungsbewegungen der ausgebildeten Fachkräfte in die angrenzenden Bundesländer Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein, da Niedersachsen im Vergleich zu den anderen westlichen Bundesländern den geringsten Durchschnittsverdienst für Fachkräfte in der Altenpflege bietet (Norddeutscher Rundfunk 2015). Insgesamt lassen sich für das Bundesland nur wenige gesicherte Daten zur Arbeitsmarktsituation in der Altenpflege finden.

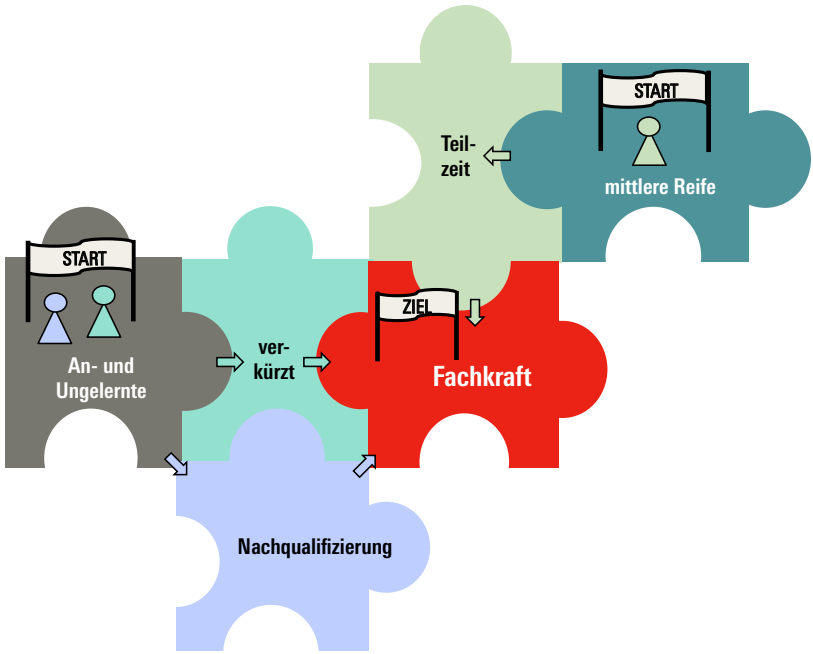
6.9.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Um den genannten Wettbewerbsnachteilen zu begegnen, gibt es in Niedersachsen, ähnlich wie in Hamburg, eine finanzielle Unterstützung der Altenpflegeausbildung über eine Pauschale.

Personenbezogene Ebene: Zeitliche Ausgestaltung der Qualifizierung

Zwei Qualifizierungen für Quereinsteigende lassen sich der zeitlichen Perspektive zuordnen (vgl. [Abbildung 21](#)): Die Fachkraftausbildung kann von Personen mit mindestens mittlerer Reife in Teilzeit bei einer maximalen Dauer von 3,5 Jahren durchlaufen werden. An- und ungelernete Beschäftigte können die Fachkraftausbildung um ein Jahr verkürzen, zudem besteht die Möglichkeit einer Nachqualifizierung.

Quereinsteigspfade in die Altenpflege in Niedersachsen



Quelle: eigene Darstellung

6.9.6 Zusammenfassung

Die beschriebenen Herausforderungen des niedersächsischen Arbeitsmarktes spiegeln sich in den Quereinsteigsmodellen für beide Berufsfelder wider: Eine wesentliche Rolle spielen die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Beseitigung von Zugangshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt. In beiden Berufsfeldern werden diese arbeitsmarktpolitischen Leitlinien mit zeitlichen Anreizsystemen wie Teilzeitausbildung oder Verkürzungsmöglichkeiten kombiniert. Im Bereich der Kindertagespflege werden Qualifizierungswege sowohl zur Ergänzungskraft als auch zur Fachkraft angeboten.

6.10 Nordrhein-Westfalen

6.10.1 Arbeitsmarktsituation

Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste Bundesland und darüber hinaus sehr dicht besiedelt. Das Land durchlebte in den vergangenen Jahrzehnten einen deutlichen Strukturwandel, weg von der ehemals dominanten Schwerindustrie hin zu einem Ausbau des Dienstleistungssektors. Dies hat zur Folge, dass Nordrhein-Westfalen nach Bremen das Bundesland mit der höchsten Arbeitslosenquote ist. Hier zeigen sich starke regionale Disparitäten. Am höchsten ist die Arbeitslosenquote im Ruhrgebiet; Gelsenkirchen beispielsweise wartet mit einer Arbeitslosenquote von 15 Prozent auf (Berufszentrum ABIS o.J.).

Gleichzeitig existiert in Nordrhein-Westfalen ein hoher Bedarf an Fachkräften in sozialen Dienstleistungsberufen. In der Altenpflege zeigt sich der Fachkräftemangel besonders deutlich.

6.10.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Mit Blick auf den anhand des Betreuungsschlüssels ermittelten qualitativen Ausbau liegt Nordrhein-Westfalen bei der Krippenbetreuung mit 3,6 Kindern pro Vollzeit-Fachkraft im Bundesdurchschnitt (Bertelsmann Stiftung o.J.). Der Betreuungsschlüssel für Kinder im Kindergartenalter ist etwas ungünstiger als der Durchschnitt (1:9,5 Kinder). Dennoch konnten in den letzten Jahren wesentliche Verbesserungen hinsichtlich der Strukturqualität erzielt werden.

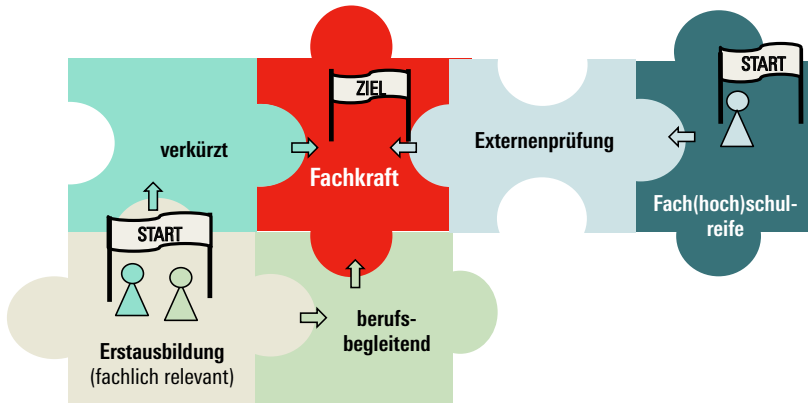
6.10.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

In Nordrhein-Westfalen konnten drei Quereinstiegspfade identifiziert werden (vgl. [Abbildung 22](#)).

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

Personen mit Fachoberschulreife, die einen Nachweis der fachlichen Vorbereitung bringen können, werden zur Externenprüfung als ErzieherIn zugelassen.

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen



Quelle: eigene Darstellung

Personenbezogene Ebene: Zeitliche Ausgestaltung der Qualifizierung

Fachlich Vorgebildeten eröffnet sich der Weg der berufsbegleitenden Ausbildung oder der verkürzten Ausbildung von KinderpflegerInnen zur staatlich anerkannten ErzieherIn. In der berufsbegleitenden Ausbildung bleiben die Quereinsteigenden als Ergänzungskräfte in den Einrichtungen tätig.

6.10.4 Situation in der Altenpflege

Die Bevölkerungsdichte in Nordrhein-Westfalen wird in den kommenden Jahren abnehmen. Prognosen gehen von einem Bevölkerungsrückgang um circa 2 Millionen Menschen bis zum Jahr 2050 aus, allerdings mit stark unterschiedlicher regionaler Ausprägung. Die Zahl der Hochbetagten zwischen 80 und 90 Jahren wird auch in Nordrhein-Westfalen kontinuierlich ansteigen, bis zum Jahr 2030 um rund 42 Prozent. Gemessen am Bundesdurchschnitt (47 Prozent) ist Nordrhein-Westfalen von der Alterung der Gesellschaft weniger betroffen als andere Bundesländer.

Allerdings kämpft das Bundesland bereits jetzt mit einem erheblichen Fachkräftemangel in der Altenpflege. Bereits im Jahr 2014 fehlten hier 1.584

Fachkräfte, als weiterer jährlicher Fehlbedarf werden 1.300 Fachkräfte angegeben (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen 2014). Als Anreizsystem zur Gewinnung neuer Fachkräfte unterstützt das Land die Finanzierung der Ausbildung in der Altenpflege über ein Ausgleichsverfahren, ähnlich wie die Bundesländer Hamburg und Niedersachsen.

6.10.5 Quereinstieg Altenpflege

Strukturelle Ebene: Nachqualifizierung

In Nordrhein-Westfalen ist es möglich, eine Nachqualifizierung zur Fachkraft zu absolvieren (vgl. [Abbildung 23](#)). Diese ist für arbeitslos gemeldete Personen zugänglich, die relevante Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld (An- und Ungelernte) nachweisen können. Der Ausbildungsgang ist modularisiert, soll den spezifischen Kompetenzen und Erfahrungen der Zielgruppe entsprechen und trotz der kürzeren Ausbildungsdauer von zwei Jahren die Inhalte der dreijährigen Ausbildung vermitteln.

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Teilzeitausbildung

Die Ausbildung zur Fachkraft kann berufsbegleitend in Teilzeit (Verlängerung auf vier Ausbildungsjahre) absolviert werden. Voraussetzung sind der Hauptschulabschluss und gesundheitliche Eignung. Zudem besteht die Option, die Ausbildung zur Altenpflegehilfe in Teilzeit mit einer Dauer von maximal 24 Monaten zu durchlaufen. Die Zugangsvoraussetzungen sind dabei dieselben wie bei der Fachkraftausbildung.

6.10.6 Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen ist in beiden untersuchten Berufsfeldern durch einen hohen Fachkräftebedarf gekennzeichnet. Dementsprechend sind auch die Quereinstiegsmodelle fokussiert; dominant sind hier die Möglichkeiten der Fachkraftausbildung. Im Bereich der Kindertagesbetreuung konzentrieren sich die bestehenden Maßnahmen auf fachnahe Quereinstiegende. Diese Beschränkung existiert für die Altenpflege nicht, auffallend ist aber auch hier im Unterschied zu anderen Bundesländern das Bemühen, möglichst viele Fachkräfte zu qualifizieren.

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Nordrhein-Westfalen



Quelle: eigene Darstellung

6.11 Rheinland-Pfalz

6.11.1 Arbeitsmarktsituation

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Die Arbeitslosigkeit sank konstant, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte im Herbst 2015 einen Höchststand (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Mit 4,8 Prozent liegt die Arbeitslosigkeit in Rheinland-Pfalz deutlich unter dem Bundesdurch-

schnitt. Darüber hinaus stieg die Zahl der als offen gemeldeten Stellen insgesamt, besonders im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Bewerberlage zeigt, dass vor allem Frauen von diesen Entwicklungen profitiert haben; hier hat sich die Arbeitslosenquote besonders deutlich verringert. Ein klarer Anstieg der Arbeitslosenzahlen ist hingegen bei ausländischen Arbeitslosen und hier überwiegend bei Männern zu verzeichnen. Begründet wird dies mit der steigenden Zahl von Flüchtlingen im Anerkennungsverfahren, da diese sich nach der Anerkennung in den Jobcentern arbeitslos melden (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

Dementsprechend versteht sich die Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz als Ergänzung zu den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist in drei Säulen unterteilt:

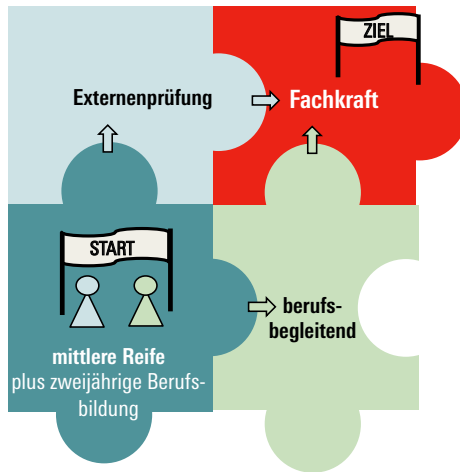
- Sicherung und Erhalt von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,
- Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung bestimmter Zielgruppen,
- Stärkung der Systeme.

Politisch werden verstärkt Bemühungen forciert, die die Ressourcen des Erwerbspotenzials benachteiligter Gruppen für den Arbeitsmarkt verfügbar machen und nutzen (Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz 2015).

6.11.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Rheinland-Pfalz hat laut Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (Bertelsmann Stiftung o.J.) deutliche Anstrengungen unternommen, den qualitativen Ausbau durch die Verbesserung der Betreuungssituation voranzutreiben. Mit einem Schlüssel von 1:3,5 im Bereich der U3-Betreuung liegt Rheinland-Pfalz im Bundesländervergleich weit vorne. Der Betreuungsschlüssel im Kindergartenbereich liegt hingegen mit 1:9,1 noch leicht über dem Schnitt der westlichen Bundesländer (1:8,9). Auffällig in Rheinland-Pfalz ist laut Bertelsmann Stiftung (o.J.) die hohe Zahl der befristeten Arbeitsverträge für Fachkräfte im Bereich der Kindertagesbetreuung, was zur Arbeitsplatzunsicherheit und damit auch zu einer eventuell abnehmenden Attraktivität des Berufsfeldes führt. Außerdem findet sich in Rheinland-Pfalz ein hoher Anteil an Beschäftigten, die weniger als 21 Stunden pro Woche arbeiten.

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz



Quelle: eigene Darstellung

6.11.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Die Fachkraftgewinnung in Rheinland-Pfalz erfolgt bisher nur marginal über Quereinstiegsmodele. Es sind zwei Quereinstiegspfade auszumachen, die beide die mittlere Reife und eine zweijährige Berufsbildung zur Voraussetzung haben (vgl. [Abbildung 24](#)). Spezifische Zielgruppen werden hierbei nicht angesprochen.

Strukturelle Ebene: Externenprüfung

Für TeilnehmerInnen am Lernmodul „Abschlussprojekt“ besteht die Möglichkeit, die Externenprüfung (§ 27 FHSchulSozWV RP 2005) abzuleisten.

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Ausbildung

Personen, die das genannte Bildungsniveau aufweisen, haben auch die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung.

6.11.4 Situation in der Altenpflege

Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen wird in Rheinland-Pfalz in den Jahren 2012 bis 2030 von 105.800 auf 149.000 ansteigen. Damit einher geht ein Mehrbedarf an Arbeitskräften in der Pflege von 26.500 Vollzeitäquivalenten auf 35.400. Dies entspricht einem Mehrbedarf von 34 Prozent (Wiethölter 2012).

6.11.5 Quereinstieg in die Altenpflege

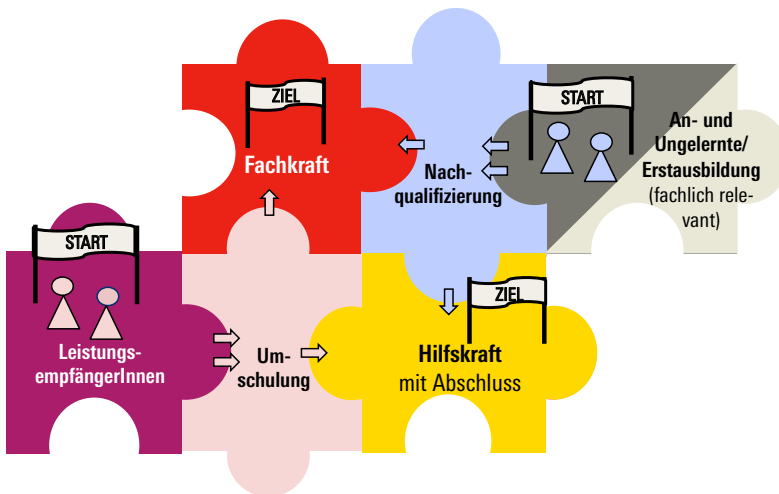
In Rheinland-Pfalz werden vier Qualifizierungen angeboten, die einen Quereinstieg in die Altenpflege ermöglichen (vgl. [Abbildung 25](#)). Diese lassen sich als arbeitsmarktpolitische Maßnahmen kategorisieren.

Strukturelle Ebene: Umschulung

Für LeistungsempfängerInnen werden Umschulungen angeboten, die entweder zur Fachkraft in der Altenpflege oder zur Hilfskraft mit Abschluss führen. Die Umschulungen werden durch Bildungsgutscheine finanziert.

Abbildung 25

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Rheinland-Pfalz



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Nachqualifizierung

An- und ungelernten Beschäftigten und Personen mit fachlicher Erstausbildung steht eine berufsbegleitende Nachqualifizierung zur Fachkraft mit einer Dauer von zwei Jahren offen. An- und ungelernte Beschäftigte können mittels Nachqualifizierung auch den Abschluss einer examinierten Hilfskraft erlangen.

6.11.6 Zusammenfassung

Rheinland-Pfalz genießt den Vorteil einer geringen Arbeitslosenquote; thematisiert wird in der Arbeitsmarktpolitik jedoch der Zustrom an Flüchtlingen und Bleibewilligen. Die insgesamt gute Betreuungssituation und Strukturqualität führen in Rheinland-Pfalz zu verhaltenen Quereinstiegsbemühungen im Bereich der Kindertagesbetreuung. Durch die Fokussierung auf formale Bildungsabschlüsse als Zugangskriterium wird der Qualitätsaspekt betont.

Bei der Quereinstiegsqualifizierung in der Altenpflege lässt sich eine verstärkt arbeitsmarktpolitische Motivation beobachten. Die Quereinstiegswege sind sowohl auf die Fachkraft- als auch auf die Helferebene ausgerichtet und ermöglichen den Zugang nicht nur für fachnahe, sondern auch für fachfremde Quereinsteigende.

6.12 Saarland

6.12.1 Arbeitsmarktsituation

Das Saarland ist durch eine positive Arbeitsmarktsituation gekennzeichnet. Die Zahl der Arbeitslosen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, Ende 2015 lag die Arbeitslosenquote bei 6,8 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Auch die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt konstant, gerade im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen. Handlungsbedarf sieht man im Saarland aufgrund der steigenden Zahl an Flüchtlingen. Insbesondere ausländische Männer drängen laut Regionaldirektion der Arbeitsagentur verstärkt auf den saarländischen Arbeitsmarkt.

Das explizite Ziel der saarländischen Arbeitsmarktpolitik ist die gezielte Förderung einer schnellen Wiedereingliederung von Arbeitslosen in eine Erwerbstätigkeit. Durch geeignete Fördermaßnahmen sollen langfristige

Beschäftigungseffekte erzielt werden, vor allem bei Menschen, die sozial benachteiligt sind und Vermittlungshemmnisse aufweisen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Landes Saarland 2015).

6.12.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

2014 wurden im Saarland 27 Prozent der Kinder unter 3 Jahren in Einrichtungen betreut. Traditionell ist hier auch die Kindertagespflege sehr stark, sodass von einem insgesamt höheren Anteil an Kindern in außerhäusiger Betreuung ausgegangen werden kann (Statistisches Bundesamt 2015c). Bereits bei den unter Dreijährigen findet sich ein hoher Betreuungsumfang von 45 Stunden oder mehr, nämlich rund 70 Prozent (Bertelsmann Stiftung o.J.). Während das Niveau in den Krippen mit Blick auf den Betreuungsschlüssel von 1:3,6 sehr gut ist, fällt es im Bereich der Kitas mit 1:9,8 schlechter als der westdeutsche Durchschnitt von 1:8,9 aus (Bertelsmann Stiftung o.J.).

Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten ist im Saarland in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen, liegt aber mit 46 Prozent weiter über dem Bundesdurchschnitt. Auch mit Blick auf die Befristungsquote stellt sich die Beschäftigungssituation im Saarland insgesamt positiv dar (Bertelsmann Stiftung o.J.).

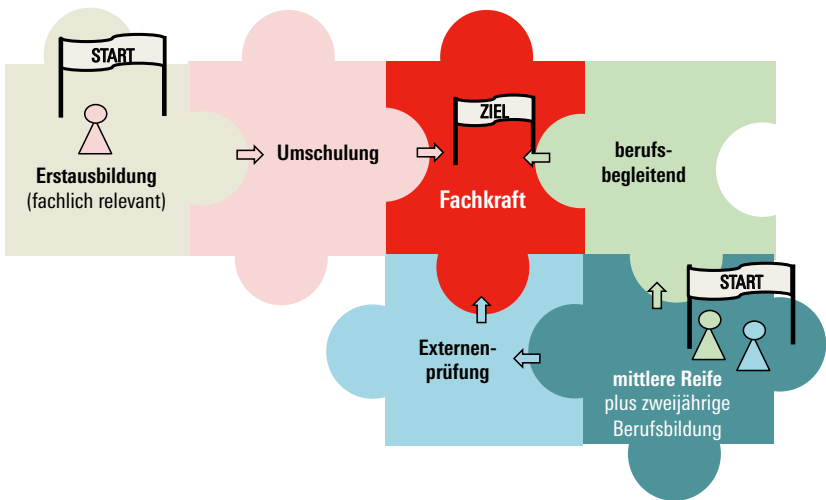
6.12.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Im Saarland werden drei Qualifizierungen angeboten, die einen Quereinstieg ermöglichen (vgl. [Abbildung 26](#)).

Strukturelle Ebene: Umschulung für fachnahe Quereinsteigende

Im Saarland wird eine Umschulung zur Fachkraft, also zur staatlich anerkannten ErzieherIn, an einer Fachschule angeboten, die finanziell von der Bundesagentur für Arbeit beispielsweise über Bildungsgutscheine unterstützt wird. Dies eröffnet Personen, die auch während der Ausbildungszeit finanziell abgesichert sein müssen, die Möglichkeit zur Qualifizierung als ErzieherIn. Voraussetzung ist neben der mittleren Reife eine einschlägige berufliche Vorbildung oder der Nachweis eines einjährigen Praktikums in einer relevanten Einrichtung.

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung im Saarland



Quelle: eigene Darstellung

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Ausbildung und Externenprüfung

Personen mit mittlerer Reife und zweijähriger Berufsbildung können eine berufsbegleitende Ausbildung zur staatlich anerkannten ErzieherIn machen. Zweitens steht dieser Zielgruppe die Externenprüfung offen. Alternativ zur zweijährigen Berufsausbildung gilt eine mindestens vierjährige hauptberufliche Tätigkeit, die die Person als geeignet für den Besuch der Fachschule ausweist, als gleichwertig angerechnete Zulassungsvoraussetzung. Gesundheitliche Eignung für den Beruf ist Grundvoraussetzung für beide Pfade.

6.12.4 Situation in der Altenpflege

Abgesehen von den Stadtstaaten ist das Saarland zwar das flächen- und bevölkerungsmäßig kleinste deutsche Bundesland, aber dennoch von ähnlichen Entwicklungen wie die größeren Länder gekennzeichnet. In seiner Prognose bis 2030 geht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von

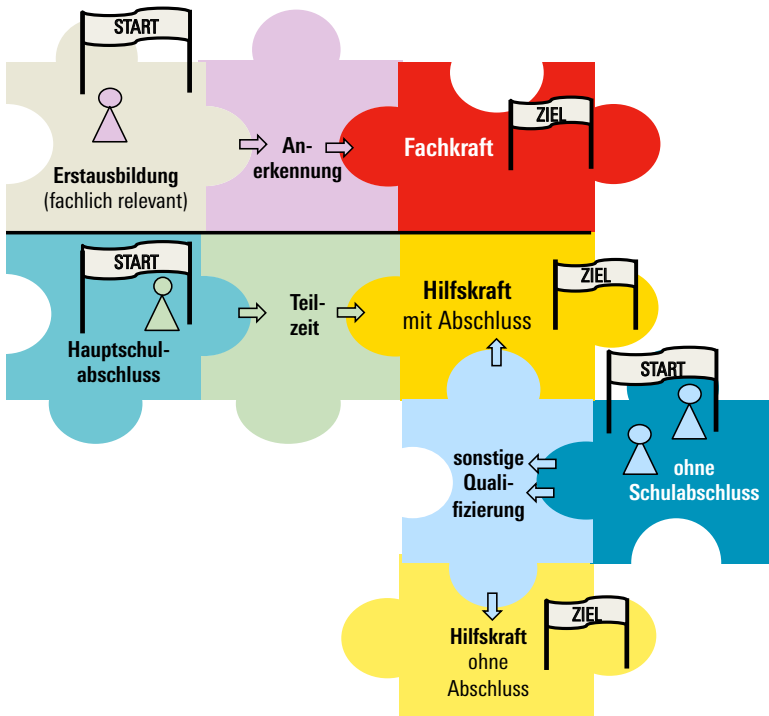
einem Anstieg der Pflegebedürftigen von 30.400 im Jahr 2012 auf 40.000 im Jahr 2030 aus (Otto/Pohl 2012). Angesichts der sich verknappenden Zeit von Angehörigen, die sich nicht mehr selbst um die Pflegebedürftigen kümmern können, schätzt das IAB den Mehrbedarf in der stationären und ambulanten Altenpflege auf 13.000 Vollzeitäquivalente bis 2030 (Otto/Pohl 2012).

6.12.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Im Saarland sind zwei arbeitsmarktpolitische sowie je eine länderperspektivische und eine zeitliche Quereinstiegsmöglichkeit auszumachen (vgl. [Abbildung 27](#)).

Abbildung 27

Quereinstiegspfade in die Altenpflege im Saarland



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Zielqualifikation Helferabschluss

Der Ausbildungsgang zur Altenpflegehilfe kann in Teilzeit absolviert werden; Voraussetzung hierfür ist der Hauptschulabschluss. Ohne Schulabschluss besteht durch sonstige Qualifizierungen die Möglichkeit des Quereinstiegs auf Hilfskräfteebene. Über den IHK-Kurs „Qualifizierte Helfer in der Pflege“ ist eine Qualifizierung mit Abschluss möglich, über einen weiteren Kurs zur Pflegeassistenten ohne Abschluss.

Strukturelle Ebene: Anerkennung von Fachkräften

Nach der Fachkräfteverordnung des Landes (§ 7 PersVLHeimGS) können Personen mit Berufsabschluss bzw. fachlich relevanter Erstausbildung als Fachkräfte anerkannt werden. Hierbei wird nach Einsatzgebieten wie Pflege, Therapie und soziale Betreuung unterschieden.

6.12.6 Zusammenfassung

Das Saarland gehört zu den wenigen Bundesländern, die in der Altenpflege mit Anerkennungsverfahren arbeiten. Damit wird der vergrößerte Fachkräftebedarf im Wesentlichen gedeckt. Auf Helferebene kann mit dem Hauptschulabschluss die Zielqualifikation Hilfskraft mit Abschluss erreicht werden. Darüber hinaus bietet das Saarland in der Altenpflege auch eine Quereinstiegsperspektive für Menschen ohne Schulabschluss. Diese können eine Qualifizierung zur Hilfskraft mit oder ohne Abschluss durchlaufen. In der Kindertagesbetreuung existiert hingegen nur die Möglichkeit des Quereinstiegs mit der Zielqualifikation Fachkraft, allerdings sowohl für fachnahe als auch fachfremde Quereinsteigende.

6.13 Sachsen

6.13.1 Arbeitsmarktsituation

In Sachsen ist im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern eine kontinuierlich positive Arbeitsmarktentwicklung zu verzeichnen. Die Arbeitslosenquote lag Ende 2015 bei 7,7 Prozent, im Jahr zuvor betrug sie noch 9,2 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Einen Beschäftigungsaufbau gibt es in nahezu allen Wirtschaftsbereichen, auch und besonders im Sozial- und Gesundheitswesen.

6.13.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

2014 wurden in Sachsen 50 Prozent der Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut. Bei Kindern zwischen dem vollendeten dritten und dem sechsten Lebensjahr betrug die Quote 97 Prozent (Statistisches Bundesamt 2016). Auffallend ist in Sachsen ein Betreuungsumfang schon bei den unter Dreijährigen von 45 Wochenstunden und mehr. 69 Prozent der Kinder werden in diesem Umfang betreut. Damit liegt Sachsen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 38 Prozent (Bertelsmann Stiftung o.J.).

Auch wenn Sachsen die Personalkapazitäten in den Jahren 2012 bis 2014 erhöht und damit die Strukturqualität verbessert hat, weist das Land noch immer den schlechtesten Betreuungsschlüssel auf. In den Krippengruppen kommen auf eine Betreuungskraft 6,6 Kinder (Empfehlung Bertelsmann 1:3), im Bereich der Kindergärten 13,6 Kinder (Empfehlung Bertelsmann 1:7,5). Auch bei der Vollzeitbeschäftigung in der Kindertagesbetreuung hängt Sachsen mit 20 Prozent der Beschäftigten weit hinter dem Bundesdurchschnitt von 41 Prozent zurück (Bertelsmann Stiftung o.J.).

6.13.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Die Voraussetzungen für einen Quereinstieg sind in Sachsen dieselben wie für die originäre Ausbildung zur staatlich anerkannten ErzieherIn. Wer mindestens über die mittlere Reife verfügt und eine zweijährige Berufsbildung oder gleichwertige Qualifikation aufweist, kann in das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung einsteigen.

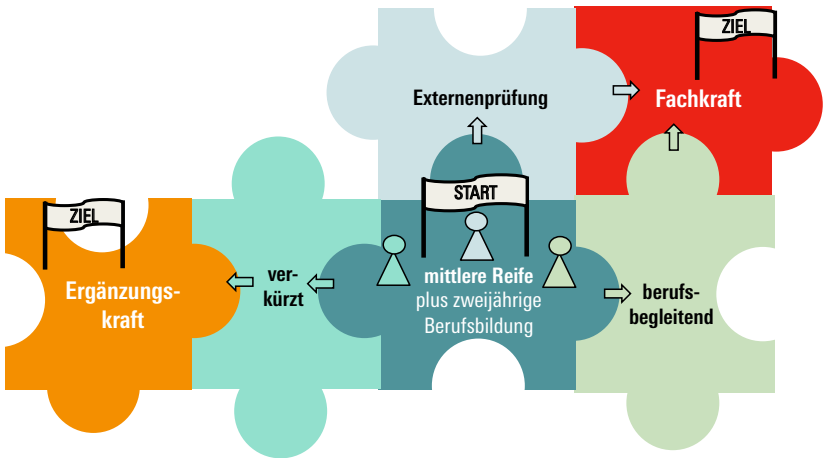
Strukturelle Ebene: Externenprüfung zur Fachkraft

Wenn neben den Zulassungsvoraussetzung für die originäre Ausbildung keine zwei Fehlversuche der Schulfremdenprüfung vorliegen, kann der Weg in die Tätigkeit als Fachkraft nach Antrag der Sächsischen Bildungsagentur über die Externenprüfung führen (vgl. [Abbildung 28](#)).

Strukturelle Ebene: Quereinstieg als Ergänzungskraft

Eine Quereinstiegsmöglichkeit jenseits der Fachkräfteebene bietet Sachsen mit der Ausbildung zur SozialassistentIn. Hier gilt der Hauptschulabschluss als Mindestzulassungsvoraussetzung mit einer Ausbildungsdauer von drei Jahren. Bei höherem Schulabschluss eröffnet sich die Möglichkeit der Verkürzung.

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Sachsen



Quelle: eigene Darstellung

Personenbezogene Ebene: Berufsbegleitende Ausbildung für fachnahe Quereinsteigende

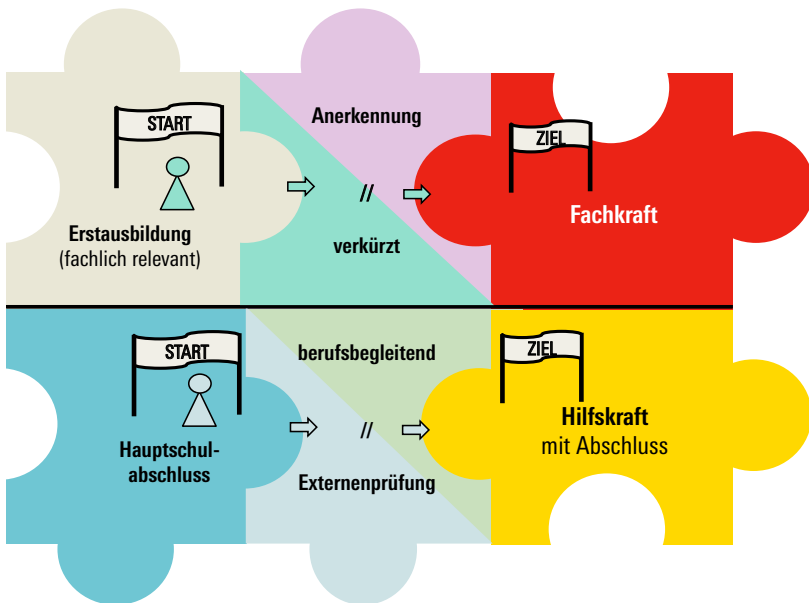
In Sachsen besteht die Möglichkeit der berufsbegleitenden Ausbildung zur staatlich anerkannten ErzieherIn. Statt einer beruflichen Ausbildung wird auch eine mindestens siebenjährige relevante berufliche Tätigkeit im erzieherischen oder pflegenden Bereich als Zugangsvoraussetzung anerkannt.

6.13.4 Situation in der Altenpflege

Sachsen hat, gemessen an der Bevölkerung, die höchste Ausbildungsquote in der Altenpflege in Deutschland (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2016). Da das Land erheblich von der Überalterung der Bevölkerung betroffen ist, gibt es seit 2015 einen Ausbildungszuschlag Altenpflege, um interessierte Quereinsteigende ins Feld zu holen.

Abbildung 29

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Sachsen



Quelle: eigene Darstellung

6.13.5 Quereinstieg in die Altenpflege

In Sachsen bestehen vier Möglichkeiten des Quereinstiegs in die Altenpflege (vgl. [Abbildung 29](#)). Damit stellt Sachsen eine Ausnahme dar, weil in keinem anderen Bundesland mehr als eine Quereinstiegsmöglichkeit identifiziert werden konnte, die der Kategorie „länderspezifische Politiken“ zugeordnet werden kann.

Strukturelle Ebene: Anerkennung als Fachkraft

Nach der Verordnung der Fachkräftekatalogs (§ 1 Abs. 2 PfBO) können Personen mit fachlich relevanter Erstausbildung als Fachkraft anerkannt werden. Hierbei bezieht man sich auf das bundesweit geltende Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPfG).

Strukturelle Ebene: Externenprüfung mit Zielqualifikation

Hilfskraft

Außerdem ist es in Sachsen möglich, eine Externenprüfung zur examinierten AltenpflegehelferIn abzulegen. Eine genauere Zulassungsbedingung neben dem Hauptschulabschluss konnte nicht identifiziert werden.

Personenbezogene Ebene: Verkürzungsmöglichkeiten und berufsbegleitende Ausbildung

Im Hinblick auf die zeitliche Perspektive gibt es eine verkürzte Ausbildung zur Fachkraft für Personen mit fachlich relevanter Erstausbildung (SozialassistentInnen) sowie eine praxisintegrierte Qualifizierung, die berufsbegleitend zur AltenpflegehelferIn führt.

6.13.6 Zusammenfassung

Die gute Arbeitsmarktentwicklung erlaubt in beiden untersuchten Berufsfeldern Quereinstiegsmöglichkeiten, die sich stark auf die Fachkrattebene konzentrieren. Im Bereich der Kindertagesbetreuung zeichnet sich dies durch die Konzentration auf fachnahe Quereinsteigende deutlicher ab als in der Altenpflege. In Sachsen findet sich eine eigene länderspezifische Schwerpunktsetzung, einerseits durch die Öffnung des Fachkräftekatalogs in der Altenpflege, andererseits durch die Möglichkeit der Externenprüfung zur Fachkraft in der Kindertagesbetreuung. Der besonderen Lebenssituation von Quereinsteigenden wird durch die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildung Rechnung getragen.

6.14 Sachsen-Anhalt

6.14.1 Arbeitsmarktsituation

Die Arbeitslosigkeit lag zum Jahresende 2015 in Sachsen-Anhalt bei rund 10 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt. Dennoch verzeichnet das Land eine positive Arbeitsmarktentwicklung. Dies ist nicht nur auf einen demografischen Faktor zurückzuführen, also auf die Tatsache, dass mehr Menschen in Rente gehen als auf den Arbeitsmarkt strömen, sondern auch auf eine verbesserte wirtschaftliche Situation durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Strukturelle Probleme zeigen sich indes mit Blick auf Langzeit-

arbeitslose, deren Anteil immerhin 8 Prozent beträgt, sowie ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

Sachsen-Anhalt hat ein arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept ausgearbeitet, dessen oberstes Ziel die „Teilhabe für alle“ ist. Der Fachkräftebedarf soll gedeckt, Lebensperspektiven und gesellschaftliche Teilhabe eröffnet und gute Arbeit durch faire und attraktive Bedingungen ermöglicht werden. Es gilt das Postulat, dass keiner zurückbleiben darf (Landesportal Sachsen-Anhalt 2015). In den hier untersuchten Berufsfeldern entsprechen die Quereinstiegsmöglichkeiten dem Ziel der Deckung des Fachkräftebedarfs; die Umschulung für LeistungsempfängerInnen eröffnet eine Chance auf Teilhabe.

6.14.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

In Sachsen-Anhalt liegt die Quote der betreuten Kinder sowohl im U3- als auch im Ü3-Bereich sehr hoch. Bereits Zweijährige werden hier zu 90 Prozent außerhäusig entweder in der institutionalisierten Kindertagesbetreuung oder in der Kindertagespflege betreut (Bertelsmann Stiftung o.J.). Auch die Betreuungsumfänge liegen im U3-Bereich deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Bereits 49 Prozent der unter Dreijährigen sind 45 oder mehr Stunden in Betreuung.

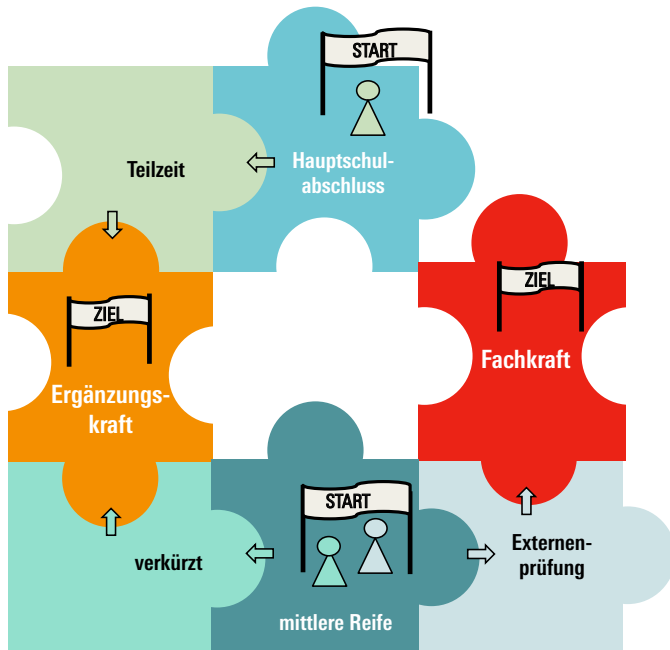
Wie in den ostdeutschen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen erweist sich der Betreuungsschlüssel auch in Sachsen-Anhalt als problematisch. Gerade für Kinder im Kindergartenalter liegt er mit einer Relation von 1:12 deutlich über den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung (1:7,5).

Der Großteil der Beschäftigten im Berufsfeld Kindertagesbetreuung arbeitete im Jahr 2014 in Teilzeit, zumeist im Umfang von 21 bis 30 Wochenstunden (Statistisches Bundesamt 2015c). Positiv ist die geringe Befristungsquote der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, die mit 10 Prozent deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 15 Prozent liegt (Bertelsmann Stiftung o.J.).

6.14.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

In Sachsen-Anhalt konnten drei Pfade, die einen Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung ermöglichen, identifiziert werden (vgl. [Abbildung 30](#)).

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Sachsen-Anhalt



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Externenprüfung für die Fachkrfebene

Es besteht die Möglichkeit zur Externenprüfung zur staatlich anerkannten ErzieherIn. Voraussetzung ist die mittlere Reife, eine abgeschlossene Ausbildung sowie ein einjähriges Kita-Praktikum.

Personenbezogene Ebene: Quereinstieg als Ergänzungskraft in Teilzeit

Zwei Quereinstiegspfade führen zu einer Tätigkeit als Ergänzungskraft. Die Ausbildung zur KinderpflegerIn, welche den Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung hat, kann in Teilzeit durchlaufen werden. Personen mit mittlerer Reife können die Ausbildung zur SozialassistentIn verkürzen. Auch diese Ausbildung wird in Teilzeit angeboten.

6.14.4 Situation in der Altenpflege

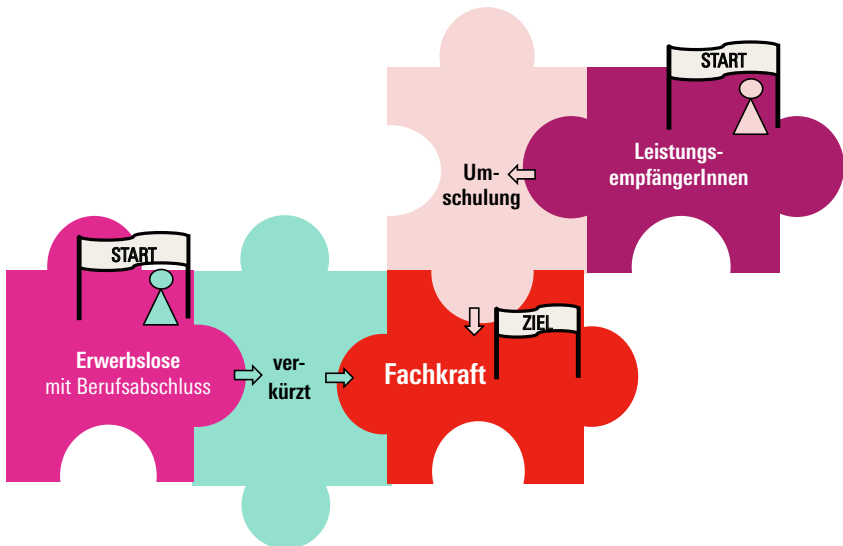
Der Fachkräftemangel in der Altenpflege ist in Sachsen-Anhalt besonders drastisch. Offene Stellen blieben lange unbesetzt, da es kaum ausreichend qualifizierte BewerberInnen gibt (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Anders sieht es im Bereich der Hilfstätigkeiten aus. Hier existiert ein deutliches Überangebot, da auf 146 gemeldete Stellen 1.520 potenzielle InteressentInnen kommen (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

6.14.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Sachsen-Anhalt eröffnet eine arbeitsmarktpolitische und eine zeitliche Quereinstiegsmöglichkeit (vgl. [Abbildung 31](#)).

Abbildung 31

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Sachsen-Anhalt



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Umschulung für LeistungsempfängerInnen

Eine Möglichkeit des Quereinstiegs ist die Umschulung für LeistungsempfängerInnen zur Fachkraft in der Altenpflege. Die SchülerInnen erhalten dabei eine Ausbildungsvergütung.

Personenbezogene Ebene: Verkürzungsmöglichkeit

Nach Landesrecht ist es möglich, dass Erwerbslose die Ausbildung zur Fachkraft verkürzen. Voraussetzung hierfür sind die mittlere Reife, ein Berufsabschluss und Tätigkeitsnachweise sowie eine Kompetenzfeststellung.

6.14.6 Zusammenfassung

Sachsen-Anhalt ist das einzige Bundesland, das Quereinstiege in die Altenpflege ausschließlich für die Fachkräfteebene vorsieht. Wenn man den Grundsatz „Gute Arbeit“ als qualifizierte Arbeit mit langfristiger Perspektive und fairen Bedingungen (Ausbildungsvergütung) deutet, stellt sich dies als logische Konsequenz des arbeitsmarktpolitischen Landeskonzepts dar. Allerdings ist eine deutliche Ausweitung der Programme nötig, um die quantitativen Mehrbedarfe in der Altenpflege auffangen zu können.

Im Feld der Kindertagesbetreuung verfolgt Sachsen-Anhalt ebenfalls einen eigenen Weg. Hier lassen die Quereinstiegsmöglichkeiten eine Fokussierung auf die Ebene der Ergänzungskräfte erkennen.

6.15 Schleswig-Holstein

6.15.1 Arbeitsmarktsituation

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein weist eine positive Entwicklung auf. 2015 lag die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt erstmals seit 1993 unter 100.000; die Arbeitslosenquote lag Ende 2015 bei 6,4 Prozent. Auch ist ein deutlicher Zuwachs an neuen Arbeitsplätzen insbesondere bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen.

Allerdings bereitet sich Schleswig-Holstein bereits jetzt auf einen Fachkräftemangel vor; bis 2030 wird ein Defizit von 100.000 Fachkräften erwartet. Als unbefriedigend wird die Arbeitsmarktsituation für Ältere, Langzeitarbeitslose und Schwerbehinderte gewertet. Auch die Integration von

Flüchtlingen ist ein arbeitsmarktpolitisches Thema. Dementsprechend zielen die Arbeitsmarktprogramme auf eine Kombination von Qualifizierung und altersgerechten Ausbildungs- und Arbeitszeitmodellen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein o.J.).

6.15.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

In Schleswig-Holstein lag die Betreuungsquote bei Kindern unter 3 Jahre im Jahr 2014 bei 30 Prozent. Hier muss jedoch der hohe Anteil von Kindern in Kindertagespflege (26 Prozent) berücksichtigt werden. 91 Prozent der Kinder über 3 Jahre besuchten im Jahr 2014 eine Betreuungseinrichtung (Statistisches Bundesamt 2015c). Mit Blick auf den Betreuungsumfang werden in Schleswig-Holstein nur wenige Kinder 45 Stunden oder mehr betreut, der Großteil erfährt eine Betreuung zwischen 35 und 45 Stunden (Bertelsmann Stiftung o.J.).

Bei der Strukturqualität entspricht der Betreuungsschlüssel in etwa dem bundesdeutschen Durchschnitt. Zwar liegt der Anteil der befristet Beschäftigten mit 13 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt, allerdings konnte eine Ausweitung der Vollzeitbeschäftigung bisher nicht erreicht werden. Vielmehr hat sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 1998 bis 2014 verringert (Bertelsmann Stiftung o.J.).

6.15.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

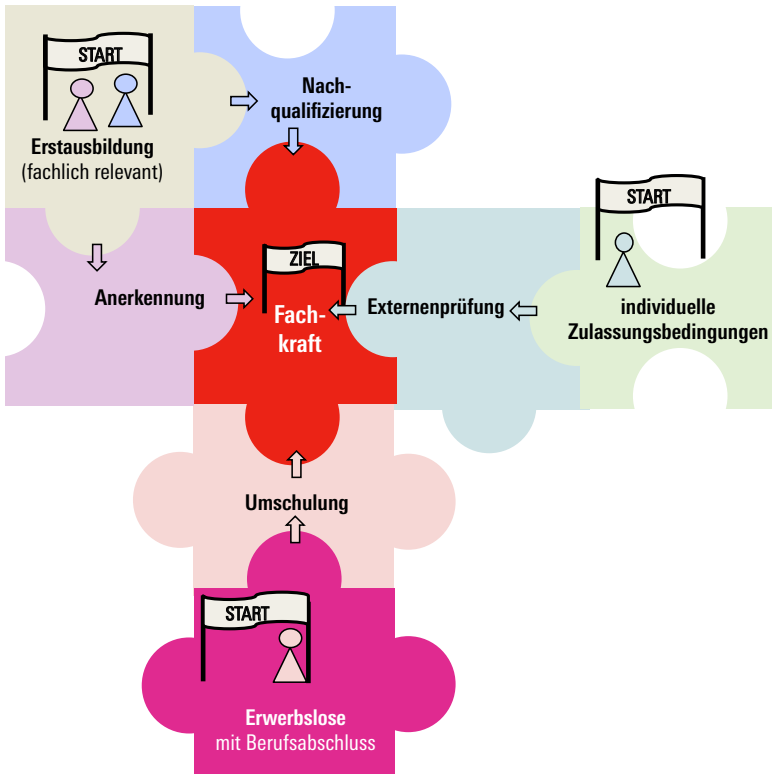
Strukturelle Ebene: Fachnahe Quereinstiege mit Ziel Fachkraft

In Schleswig-Holstein gibt es verschiedene Pfade, die zur Zielqualifikation als Fachkraft führen (vgl. [Abbildung 32](#)). Personen mit einer fachlich relevanten Erstausbildung, konkret SozialassistentInnen, können eine Nachqualifizierung zur staatlich anerkannten ErzieherIn durchlaufen. Diese wird berufsbeleitend angeboten.

Strukturelle Ebene: Fachfremde Quereinstiege durch Umschulung

Erwerbslosen Personen mit Berufsabschluss steht eine Umschulung zur Fachkraft offen, die in Form eines Bildungsgutscheins finanziert wird.

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Schleswig-Holstein



Quelle: eigene Darstellung

Strukturelle Ebene: Anerkennung als Fachkraft und Externenprüfung

Zudem wird über die Fachkräfteverordnung (§ 2 Abs. 1,1 KiTaVO) geregelt, welche Berufsgruppen mit fachlich relevanter Erstausbildung als Fachkraft anerkannt und vollwertig auf den Personalschlüssel angerechnet werden können (u. a. HeilerziehungspflegerInnen, HeilpädagogInnen und KindheitspädagogInnen).

Auch in Schleswig-Holstein die prinzipielle Möglichkeit der Externenprüfung. Zulassungsvoraussetzung ist hier der Nachweis einer angemessenen Vorbereitung, der mit einem Antrag beim zuständigen Ministerium eingereicht wird. Über die Zulassung zur Prüfung wird individuell entschieden.

6.15.4 Situation in der Altenpflege

In Schleswig-Holstein wird sich die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter bis 2025 um 143.000 reduzieren; demgegenüber wird die Zahl der Menschen über 65 Jahre um 161.000 ansteigen. Prognostiziert wird ein Anstieg der Pflegebedürftigen um 35 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Ansätze zur Arbeitsmigration und zu Quereinstiegen sind demnach geboten.

6.15.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Strukturelle Ebene: Externenprüfung auf Hilfskraftebene

In Schleswig-Holstein ist es möglich, die Externenprüfung zur AltenpflegehelferIn abzulegen (vgl. [Abbildung 33](#)). Zugelassen werden An- und Ungelehrte, die eine mindestens dreijährige relevante Berufserfahrung nachweisen oder in anderer Form belegen können, dass sie die Inhalte der Ausbildung erlernt haben.

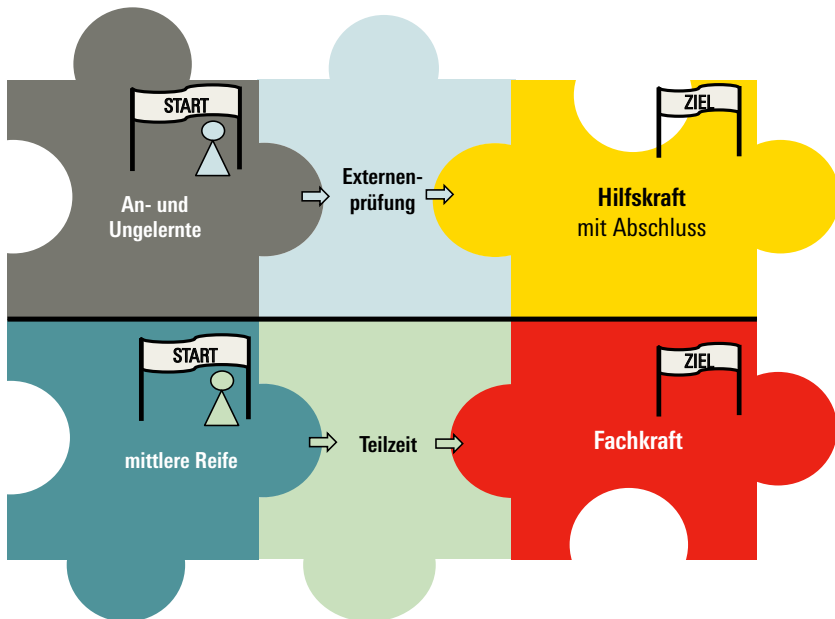
Personenbezogene Ebene: In Teilzeit zur Fachkraft

Außerdem kann die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft in Teilzeit abgelegt werden, wenn sie eine Gesamtdauer von fünf Jahren nicht überschreitet. Voraussetzung hierfür ist die mittlere Reife.

6.15.6 Zusammenfassung

Schleswig-Holstein ragt bei den Quereinstiegen insbesondere mit Blick auf die Altenpflege heraus, da es als einziges Bundesland neben Sachsen eine Externenprüfung für die Hilfskraftebene vorsieht. Die Zielqualifikation Fachkraft ist entsprechend den Vereinbarkeitsbedarfen der Quereinsteigenden in Teilzeit zu erwerben.

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Schleswig-Holstein



Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Kindertagesbetreuung zeigen sich sowohl fachnahe als auch fachfremde Quereinstiegsmöglichkeiten, jeweils mit der Zielqualifikation Fachkraft und motiviert durch das Bestreben, Menschen im Leistungsbezug wieder in den ersten Arbeitsmarkt zurückzuführen.

6.16 Thüringen

6.16.1 Arbeitsmarktsituation

Thüringen konnte in den vergangenen Jahren einen deutlichen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse verzeichnen. Die Arbeitslosigkeit lag Ende 2015 bei 6,9 Prozent; dies entspricht dem Bundesdurchschnitt und liegt deutlich unter dem Durchschnitt der ostdeutschen

Bundesländer von 10 Prozent. Dennoch ist der Arbeitsmarkt stark regional geprägt. Die Arbeitslosenquoten variieren von 4,8 Prozent im Landkreis Sonneberg bis 12,4 Prozent im Kyffhäuserkreis (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Besonders benachteiligt am Arbeitsmarkt sind in Thüringen Langzeitarbeitslose, arbeitslose Jugendliche und Ältere.

6.16.2 Situation in der Kindertagesbetreuung

Im Jahr 2015 lag die Betreuungsquote in Thüringen bei unter Dreijährigen bei 52 Prozent. Dies ist die niedrigste Betreuungsquote im Vergleich der ostdeutschen Bundesländer (Bertelsmann Stiftung o.J.). Im Ü3-Bereich lag sie hingegen mit 97 Prozent an der bundesweiten Spitze.

Mit Blick auf das in den Einrichtungen tätige Personal können deutliche Zuwächse der beschäftigten Männer verzeichnet werden. Seit 2009 hat sich deren Zahl von 177 auf 575 verdreifacht (Thüringer Landesamt für Statistik 2012). Die Altersstruktur des Personals war 2015 unter anderem von immerhin 22 Prozent über 55-Jährigen geprägt (Thüringer Landesamt für Statistik 2012). Insofern wird auch diese demografische Entwicklung zu einem steigenden Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung beitragen.

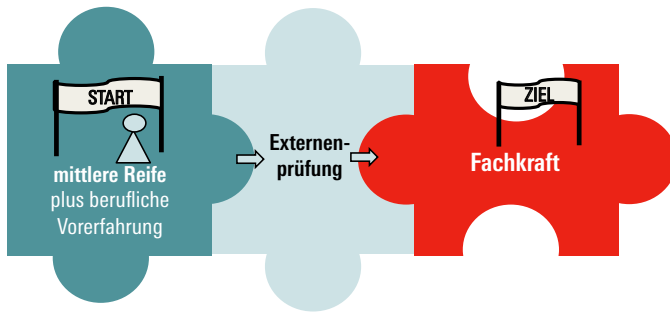
In ihrem Gutachten weist die Bertelsmann Stiftung (o.J.) darauf hin, dass sich mit Blick auf die Strukturqualität der Betreuungsschlüssel in den Kindertageseinrichtungen von 2012 bis 2014 nicht wesentlich verbessert hat. So kommen in Thüringen auf eine vollzeitbeschäftigte Kita-Fachkraft durchschnittlich 5,3 ganztags betreute Krippenkinder und 11,4 Kindergartenkinder.

6.16.3 Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Strukturelle Ebene: Quereinstieg nur über Externenprüfung

In Thüringen gibt es keine Qualifizierungsmodelle für den Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung, sondern nur die Möglichkeit der Externenprüfung zur Fachkraft (vgl. [Abbildung 34](#)). Zugelassen werden Personen mit mindestens mittlerer Reife. Generell richtet sich diese Option an pädagogisch Vorqualifizierte, deren bisherige Biografie darauf schließen lässt, dass sie fachschuladäquate Kompetenzen erlangen konnten.

Quereinstiegspfade in die Kindertagesbetreuung in Thüringen



Quelle: eigene Darstellung

6.16.4 Situation in der Altenpflege

Thüringen gehört zu den Bundesländern mit einem ausgeprägten Negativsaldo hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung. In den Jahren 1990 bis 2010 nahm die Bevölkerung um rund 14 Prozent ab (Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit 2014); mit einem weiteren Bevölkerungsschwund wird gerechnet. Verschärft wird diese Situation durch eine Überalterung der Gesellschaft. Nach Prognosen des Statistischen Landesamtes wird die Zahl der Hochbetagten zwischen 80 und 90 Jahren kontinuierlich ansteigen. Damit geht auch ein Anstieg der Pflegebedarfe einher. So werden bis 2020 ein Drittel mehr Pflegebedürftige als im Jahr 2007 erwartet (Thüringer Landesamt für Statistik 2012). Aufgrund der Abwanderungstendenzen junger Menschen zeigt sich das Feld der Altenpflege bereits jetzt von einem Fachkräftemangel betroffen. Schon im Jahr 2012 wurde der sogenannte Pflegepakt geschlossen, der neben einer Imageaufwertung der Pflegeberufe die Gewinnung von Quereinsteigenden sowie Schulabsolventen vorsah.

6.16.5 Quereinstieg in die Altenpflege

Personenbezogene Ebene: Hilfskraft mit Abschluss in Teilzeit

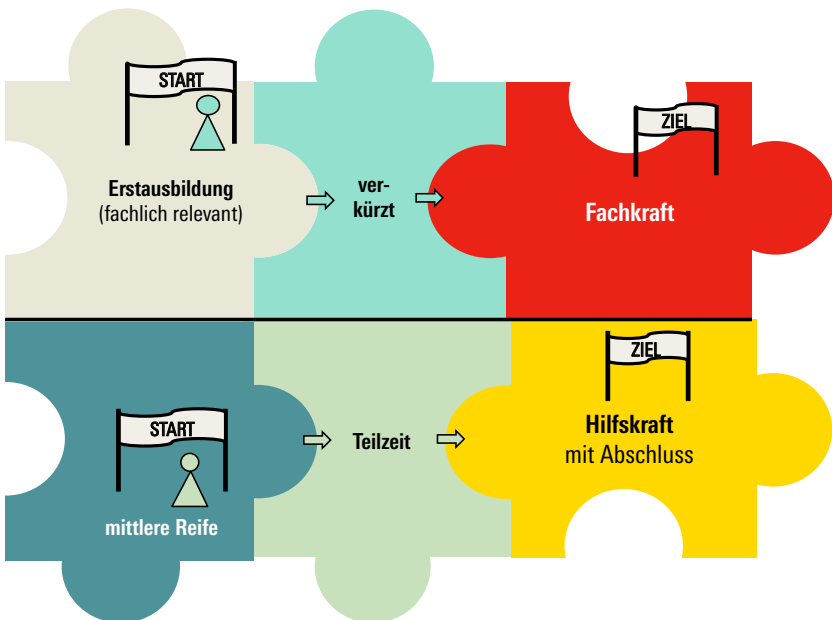
In Thüringen ist es möglich, die Ausbildung zur Altenpflegehelfskraft in Teilzeit zu absolvieren (vgl. [Abbildung 35](#)). Voraussetzung ist die mittlere Reife.

Personenbezogene Ebene: Verkürzungsmöglichkeiten für die Zielqualifikation Fachkraft

Personen mit einer fachrelevanten Erstausbildung (AltenpflegehelferInnen und Gesundheits- und KrankenpflegehelferInnen) können die Ausbildung zur Fachkraft verkürzen. Dies ist auch berufsbegleitend möglich.

Abbildung 35

Quereinstiegspfade in die Altenpflege in Thüringen



Quelle: eigene Darstellung

6.16.6 Zusammenfassung

Die bereits jetzt deutlichen Fachkräftebedarfe sollen in Thüringen durch Verkürzungsmöglichkeiten in der Altenpflege aufgefangen werden. Im Hinblick auf steigende Betreuungsbedarfe ist die Konzentration auf diese Möglichkeit sicherlich zu kurz gegriffen. Eine Schwerpunktsetzung erfolgt lediglich mit Blick auf die Helferebene, die eine Teilzeitausbildung für Quereinsteigende bietet.

Auch bei der Kindertagesbetreuung zeichnet sich ein karges Bild hinsichtlich der Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte, da sich das Land hier auf die Externenprüfung konzentriert. Angesichts der schlechten Betreuungsschlüssel und des steigenden Bedarfs an Fachkräften ist in Thüringen bisher wenig Initiative bei Quereinstiegsmöglichkeiten feststellbar.

7 FAZIT

Ziel dieser Studie war das Herausarbeiten von Quereinstiegsmodellen für die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege in den einzelnen Bundesländern. Kindertagesbetreuung und Altenpflege können unter dem Oberbegriff der sozialen Dienstleistungen subsumiert werden und weisen mit Blick auf die Berufsintentionen Ähnlichkeiten auf. So findet sich der Ursprung beider Berufe in helfender Ehrenamtlichkeit (Hammerschmidt 2010), es zählt das Fürsorgeprinzip, und beide Berufe waren und sind frauendominiert (Krüger 1991). Dies führt dazu, dass beide Berufsfelder noch immer unter der Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Wertschätzung (hohe Wertschätzung und notwendige Aufgabe) und monetärer Geringschätzung (zu niedrige Gehälter im Hinblick auf Ausbildungszeiten und Verantwortlichkeiten) leiden.

Trotzdem existieren auch deutliche Unterschiede zwischen den beiden Berufsfeldern, insbesondere mit Blick auf deren Finanzierung und Professionalisierung. Während das deutsche Pflegesystem als Wettbewerbsmarkt ausgelegt ist, handelt es sich bei der Kindertagesbetreuung um einen staatlich hoch geförderten Bereich. Die unterschiedlichen Finanzierungsmodi bleiben nicht folgenlos für die Beschäftigungsstrukturen in den Einrichtungen. Vor allem in der Altenpflege wird die festgeschriebene Fachkraftquote nicht immer erfüllt. Nach unserer Wahrnehmung existiert diesbezüglich in der Kindertagesbetreuung eine intensivere Diskussion als im Pflegebereich im Hinblick auf die Professionalisierung der Berufsfelder.

Hinsichtlich der Quereinstiegsbedarfe zeichnet sich wiederum für beide Berufsfelder ein ähnliches Bild: In Deutschland wird sowohl mit einer steigenden Nachfrage nach Ganztagsbetreuungsplätzen für Kinder im Alter zwischen 0 und 6 Jahren als auch mit einem steigenden Bedarf an Pflegeplätzen für die zunehmende Zahl alter Menschen gerechnet. Im Bereich der Kindertagesbetreuung gilt die Verbesserung des Personalschlüssels gerade in Ostdeutschland als dringend notwendig; zugleich stehen die neuen Bundesländer aber auch unter dem Druck eines zum Teil erheblichen Fachkräftemangels in der Altenpflege.

Auch die Altersstruktur der Beschäftigten in beiden Berufsfeldern macht das Nachdenken über Quereinstiegsmodelle notwendig. In manchen Bundesländern sind in der Kindertagesbetreuung fast 20 Prozent der Beschäftigten älter als 55 Jahre; in der Altenpflege ist ein Drittel der Beschäftigten älter als

50 Jahre (BGW-Forschung 2015). Dementsprechend wird es innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre noch einmal eine deutliche altersbedingte Fluktuation bei den Beschäftigten in beiden Bereichen geben (Schilling 2012). Nicht zuletzt weisen beide Berufsfelder einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf. Kritiker bemängeln hier einen Qualitätsverlust des Betreuungssettings, da sowohl Kinder als auch Pflegebedürftige verlässliche Bezugspersonen bräuchten. Eine Ausweitung der Vollzeitstellen würde dementsprechend zu einer Entspannung der Personalsituation führen (Bertelsmann Stiftung o.J.).

Die einzelnen Länderprofile verdeutlichen die unterschiedlichen Förderlogiken im Umgang mit Quereinstiegen in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Insgesamt konnten für die Kindertagesbetreuung über alle Bundesländer hinweg 62 Quereinstiegsmöglichkeiten identifiziert werden, für die Altenpflege waren es 55.

Abschließend sollen noch einmal die eingangs aufgeworfenen Fragen zusammenfassend beantwortet werden.

Welche Wege des Quereinstiegs gibt es derzeit in den einzelnen Bundesländern?

Die in der Praxis angetroffenen Quereinstiegsmöglichkeiten erfordern eine differenzierten Definition von Quereinstiegen in fachnahe und fachfremde Quereinstiegsmöglichkeiten. Es zeigt sich, dass im Berufsfeld Kindertagesbetreuung über alle Bundesländer hinweg überwiegend fachnahe Quereinstiegsmöglichkeiten angeboten werden, während die Bundesländer in der Altenpflege Quereinstiegsmöglichkeiten auch für Personen aus anderen Berufsgruppen oder ohne Berufsabschluss ermöglichen.

Dementsprechend spielt auch die Niedrigschwelligkeit bei der Frage nach Quereinstiegen für beide Berufsfelder eine unterschiedlich große Rolle. Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung ist mit Blick auf die Quereinstiegsmöglichkeiten durch insgesamt höherschwellige Zugangswege gekennzeichnet. Das Festhalten an Bildungsabschlüssen im Sinne formaler Zugangskriterien ist hier elementar, allerdings wurden teilweise verkürzte Ausbildungsgänge eingerichtet. Eine Ausdifferenzierung der Helferebene ist, anders als in der Altenpflege, nicht gegeben, sodass keine direkten Anknüpfungspunkte für Geringqualifizierte gegeben sind. Entsprechend der Präferenz fachnaher Quereinstiege in die Kindertagesbetreuung kommen hier auch die Externenprüfung sowie eine Öffnung des Fachkräftekatalogs durch Anerkennungsverfahren deutlich öfter vor als in der Altenpflege.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass das Interesse der Länder bei der Gewinnung neuen Personals für die Kindertagesbetreuung hauptsächlich und ex-

plizit auf fachnahen Zugängen liegt. Dies engt einerseits den Kreis möglicher NeubewerberInnen ein und knüpft andererseits an die Qualifizierungs- und Professionalisierungsdebatte in diesem Berufsfeld an. Perspektivisch ist an dieser Stelle noch einmal an die Debatte um Strukturqualität zu erinnern. Eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels kann einerseits durch die Einstellung von Fachkräften erreicht werden, andererseits aber auch durch eine Neukonzeption des Kindergartenteams.

Zu denken wäre an dieser Stelle an die noch in den Kinderschuhen steckenden multiprofessionellen Teams in der Kindertagesbetreuung. Dieses Konzept sieht die emergierenden Bedarfe nicht nur auf der Ebene des Personalbedarfs in der Kindertagesbetreuung, sondern auch in den gestiegenen fachspezifischen Ansprüchen an die Betreuungsqualität, die unter anderem Themen wie Sprachförderung einbeziehen. Mit einer dauerhaft angelegten zusätzlichen Erweiterung bestehender Teams um LogopädInnen, ErgotherapeutInnen, HeilerziehungspflegerInnen oder auch die noch wenig eingesetzten KindheitspädagogInnen und einer damit verbundenen neuen Aufgabenverteilung in den Einrichtungen gilt dieser Ansatz als mögliche Lösung zur Begegnung der Herausforderungen (Weltzien et al. 2016). Mit Blick auf die Quereinsteige könnte es also mittelfristig auch in diesem Berufsfeld zu einer Neuausrichtung und Vergrößerung des Fach- und Ergänzungskräfte-Portfolios und damit zu neuen Perspektiven für Quereinsteigende kommen.

Welche Möglichkeiten der Kategorisierung von Quereinsteigern existieren?

In der vorliegenden Studie wurde eine Differenzierung der Quereinsteigermöglichkeiten nach struktureller und personenbezogener Ebene vorgenommen. Die einzelnen Ebenen erfuhren im weiteren Verlauf der Analyse eine inhaltliche Ausdifferenzierung. So erschienen auf der strukturellen Ebene die Betrachtung von Bildungsabschlüssen als Zugangskriterien, die arbeitsmarktpolitische Situation und Agenda der einzelnen Länder sowie die länderspezifischen Programme als relevant.

Auf der personenbezogenen Ebene wurden hingegen Einstiegsmöglichkeiten analysiert, die sich mit der besonderen Situation der Quereinsteigenden (z. B. hinsichtlich der Notwendigkeit zur Existenzsicherung oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf) auseinandersetzen. Ebenso wurde nach Programmen für besondere Zielgruppen, insbesondere für MigrantInnen oder Menschen im Leistungsbezug gesucht. Bei der Analyse zeigte sich jedoch, dass die gewählten Kategorisierungsmöglichkeiten nicht immer klar voneinander abgrenzbar sind bzw. oft auch einander bedingen.

Für beide Berufsfelder kann festgehalten werden: Bundesländer mit hoher Arbeitslosenquote und deutlichen strukturellen Problemlagen wie Langzeitarbeitslosigkeit oder Überalterung der Gesellschaft verknüpfen Quereinsteigungsmöglichkeiten mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und sind im Hinblick auf die Öffnung des Fachkräftecatalogs oder die Möglichkeit der Externenprüfung deutlich großzügiger. Eine Ausnahme bildet Baden-Württemberg mit einer geringen Arbeitslosigkeit und einem dennoch hohen Fachkräftemangel.

Für welche Personen und Gruppen werden Quereinsteigungsmöglichkeiten eröffnet?

Mit Blick auf die von uns gewählten Kategorisierungsebenen ist beiden Berufsfeldern der hohe Anteil an berufsbegleitenden und Teilzeitausbildungen gemeinsam. Dies zeugt von der Erkenntnis, dass es sich bei Quereinsteigenden um eine Personengruppe handelt, die mit spezifischen Anreizen für den Berufseinstieg gewonnen werden muss. Da es sich bei Quereinsteigenden zu meist um Personen ab dem mittleren Lebensalter handelt (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen), unterscheiden sich deren Lebensumstände erheblich von denen originärer Auszubildender. Existenzsicherung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind durch berufsbegleitende Maßnahmen oder Ausbildungen in Teilzeit besser gewährleistet.

Gleichzeitig bietet die berufsbegleitende Ausbildung Innovationspotenziale im Vergleich zur originären Ausbildung. Eine engere Verzahnung von Theorie und Praxis bringt größere Abstimmungsbedarfe zwischen Bildungsträgern und Praxisstellen mit sich. Rückkopplungseffekte hinsichtlich der Anwendungsmöglichkeiten des gelernten Wissens, zusätzlicher Bildungsbedarfe oder auch der Eignung der Quereinsteigenden sind auf diese Weise eher gegeben und können – dies wird empirisch zu überprüfen sein – Vorbehalten einer möglichen Deprofessionalisierung entgegenwirken. Tatsächlich weisen die Befunde einer groß angelegten Quereinsteigungsstudie auf die positiven Effekte der berufsbegleitenden Ausbildung im Hinblick auf Verfachlichung und Selbstreflexion der Quereinsteigenden einerseits sowie Motivation und Durchhaltevermögen während der Ausbildung andererseits hin (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, im Erscheinen).

Gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Berufsfeldern?

Arbeitsmarktpolitische Leitlinien, insbesondere die Integration von Arbeitslosen und LeistungsempfängerInnen in den Arbeitsmarkt, lassen sich anhand

der Quereinstiegsmodelle für die Altenpflege sehr viel deutlicher erkennen als bei den Modellen für die Kindertagesbetreuung. Quereinstiegsqualifizierungen in der Altenpflege sind durch die Möglichkeiten des Erwerbs eines Hilfskraftabschlusses deutlich niedrigschwelliger angelegt und richten sich durch den Verzicht auf formale Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen an diejenigen Berufs- und Personengruppen, die von fehlenden Integrationsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt besonders betroffen sind.

Quereinstiegsmodelle mit spezifischen Schwerpunkten (wie beispielsweise Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslosigkeit, fehlender Berufsabschluss) konnten nur für den Bereich der Altenpflege identifiziert werden. Aufgrund des ausdifferenzierteren Arbeitsfeldes lassen sich in der Altenpflege möglicherweise auch mehr Hilfstätigkeiten ableiten, als dies im Feld der Kindertagesbetreuung der Fall ist.

Auch die Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund gestaltet sich in beiden Berufsfeldern unterschiedlich: Im Bereich der Kindertagesbetreuung finden sich ausschließlich Möglichkeiten für Personen mit fachnahen Qualifikationen; auch spielt der Nachweis deutscher Sprachkenntnisse bereits als Zugangsvoraussetzung eine große Rolle. Im Bereich der Altenpflege sind sowohl fachnahe als auch fachfremde Quereinstiegsmöglichkeiten zu finden; der Sprachnachweis spielt als Zulassungsvoraussetzung eine untergeordnete Rolle. Neuere Studien (Gereke 2015) weisen jedoch darauf hin, dass der die Tätigkeit im neuen Berufsfeld begleitende Spracherwerb oftmals sehr viel effektiver ist als der überwiegend theoretische Spracherwerb im Vorfeld.

Entgegen manchen Befürchtungen gilt insbesondere für das Feld der Kindertagesbetreuung, dass eine unausgewogene und unüberlegte Zulassung von Quereinstiegsmöglichkeiten nicht stattfindet. Die Öffnung des Fachkräftekatalogs wird zwar als Option in allen Bundesländern herangezogen, darüber hinaus findet aber nahezu überall eine gezielte Auseinandersetzung zwischen potenziellen KandidatInnen am Arbeitsmarkt und qualitativen Bedarfen des Feldes statt.

8 LITERATUR

Afentakis, Anja/Maier, Tobias (2014): Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. In: *Wirtschaft und Statistik*, 3/2014, S. 173–180.

Amf für Statistik Berlin-Brandenburg (2012): Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg. (www.stk.brandenburg.de/media/lbm1.a.4856.de/sb_a01-08-00_2011u00_bb.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Augurzyk, Boris/Krolop, Sebastian/Menniken, Roman/Schmidt, Hartmut/Schmitz, Hendrik/Terkatz, Stefan (2011): Pflegeheim Rating Report 2011. Boom ohne Arbeitskräfte? In: RWI Materialien, Executive Summary/Heft 68.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld. (<http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2008/pdf-bildungsbericht-2008/bb-2008.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld. (<http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2012>, Abruf am 8.7.2016)

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München. (http://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/download/Fachkraeftebarometer/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2014_final.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Baden-Württemberg (2012): Knapp 600 Personen haben praxisintegrierte Erzieherausbildung begonnen. Pressemitteilung vom 22.10.2012. (<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/knapp-600-personen-haben-praxisintegrierte-erzieherausbildung-begonnen/http://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/knapp-600-personen-haben-praxisintegrierte-erzieherausbildung-begonnen/>, Abruf am 8.7.2016)

Bayerisches Landesamt für Statistik (2015): In der Pflege wird zunehmend professionelle Unterstützung in Anspruch genommen. Pressemitteilung vom 22.1.2015. (https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2015/12_2015.php, Abruf am 8.7.2016)

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (o. J./a): Arbeitsmarktpolitik. (<http://www.zukunftsministerium.bayern.de/arbeit/index.php>, Abruf am 4.9.2015)

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (o. J./b): Pädagogisches Personal. (<http://www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/baykibig/paedagogisch.php>, Abruf am 29.1.2016)

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (o. J.): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. (<http://www.laendermonitor.de/laendermonitor/aktuell/index.html>, Abruf am 29.1.2016)

Berth, Felix/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2013): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.

Berufszentrum ABIS (o. J.): Arbeitsmarkt in NRW. (<http://www.berufszentrum.de/arbeitsmarkt-in-nrw.html>, Abruf am 29.1.2016)

BGW-Forschung (2015): Altenpflege in Deutschland. Zahlen – Daten – Fakten. (https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw_forschung/Trendbericht-Altenpflege_Download.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Bögemann-Großheim, Ellen (2004): Zum Verhältnis von Akademisierung, Professionalisierung und Ausbildung im Kontext der Weiterentwicklung pflegerischer Berufskompetenz in Deutschland. In: Pflege und Gesellschaft 9, H. 3, S. 100–107.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt. (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Broschuere-Migranten-2014-07.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2015a): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Mai 2015. (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201505.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2015b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Fachkräfteengpassanalyse. (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2015-12.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2015c): Engpassanalysen der Bundesländer. (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Regional/Analyse-gemeldeten-Arbeitsstellen-Nav.html>, Abruf am 1.9.2015)

Bundesagentur für Arbeit (2015d): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Altenpflege. (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege-2014.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Pflegeausbildung in Bewegung. Ein Modellvorhaben zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Schlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. (www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/PIB_Abschlussbericht.pdf, Abruf am 8.7.2016)

DAK Gesundheit (2014): Gesundheitsreport 2014. Die Rushhour des Lebens. Gesundheit im Spannungsfeld von Job, Karriere und Familie. (http://www.dak.de/dak/download/Gesundheitsreport_2014_Die_Rushhour_des-Lebens-1374440.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (o. J.): Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte – Studiengangsdatenbank. (<http://www.weiterbildungsinitiative.de/studium-und-weiterbildung/studium/studiengangsdatenbank/>, Abruf am 2.2.2016)

Dudek, Joanna/Gebrende, Johanna (2012): Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München. (http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Studie19_Dudek_Gebrende.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Dudek, Joanna/Hanssen, Kirsten/Reitzner, Bianca (2013): Pluralisierung der Ausbildungslandschaft. Neue Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. In: Berth, Felix/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, S. 63–82.

Dummert, Sandra/Kubis, Alexander/Leber, Ute/Müller, Anne (2014): Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006–2012. In: IAB Forschungsbericht, H. 3/2014. (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb0314.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

European Centre for the Development of Vocational Training (Hrsg.) (2008): Skill needs in Europe. Focus on 2020. Luxembourg.

Expertengruppe „anschlussfähige Bildungswege“ (2012): Kindheitspädagogische Bachelorstudiengänge und anschlussfähige Bildungswege. Chancen – Hürden – Lösungswege. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München. (http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Koop_Expertengruppe_Anschlussfaehige_Bildungswege.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Expertengruppe „Fachkräftegewinnung“ (2012): Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung. Eine Handreichung der Expertengruppe im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ der Bundesregierung. Berlin: BMFSFJ.

Friederich, Tina/Lechner, Helmut/Schneider, Helga/Schoyerer, Gabriel/Jeffering, Claudia (Hrsg.) (2016): Kindheitspädagogik im Aufbruch: Profession, Professionalität und Professionalisierung im Diskurs. Weinheim und Basel: Beltz-Juventa.

Gereke, Iris (2015): Anerkennung und Berufszugang von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss. Vortrag beim WiFF-Forum am 15.12.2015 in Berlin.

Gläser, Jochen/Laudel, Grid (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Glaser, Jürgen/Höge, Thomas (2005): Probleme und Lösungen in der Pflege aus Sicht der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Grgic, Mariana/Matthes, Britta/Stüber, Heiko (2014a): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung. Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer. In: IAB Kurzbericht, H. 15/2014. (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1514.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Grgic, Mariana/Matthes, Britta/Stüber, Heiko (2014b): Die Fachkräftereserve ist nahezu ausgeschöpft. In: IAB Kurzbericht, H. 26/2014. (<http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k141217303>, Abruf am 8.7.2016)

Hamann, Silke/Jahn, Daniel/Thoma, Oliver/Wapler, Rüdiger/Wittenburg, Stefan (2015): Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. IAB-Regional 1/2015. (http://doku.iab.de/regional/BW/2015/regional_bw_0115.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Hammerschmidt, Peter (2010): Die bürgerliche Frauenbewegung und die Entwicklung der sozialen Arbeit zum Beruf. Ein Überblick. In: Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck, Corinna (Hrsg.): Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25–42.

Hausner, Karl Heinz/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte/Weber, Enzo (2015): Qualifikation und Arbeitsmarkt. Bessere Chancen mit mehr Bildung. IAB-Kurzbericht 11/2015. (<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Heidemann, Winfried (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten. Ein Überblick. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. (http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_fachkraeftemangel_heidemann.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015): Arbeitsmarktpolitik in Hessen. (<https://soziales.hessen.de/arbeit/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik-hessen>, Abruf am 2.9.2015)

Hessisches Statistisches Landesamt (2015): Hessische Kreiszahlen. Ausgewählte neue Daten für Landkreise und kreisfreie Städte 60, Band 1 2015. (http://www.statistik-hessen.de/static/publikationen/HKr/HKr_15-1hj_pdf.zip, Abruf am 8.7.2016)

IAB (2008): Neues Landesprogramm „Arbeit durch Bildung und Innovation“ in Mecklenburg-Vorpommern. (http://doku.iab.de/chronik/31/2008_07_08_31_arbi.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Jugend- und Familienministerkonferenz (2011): Staatliche Anerkennung von Bachelorabschlüssen im Bereich der Kindertagesbetreuung und Berufsbezeichnung. Beschluss des JFMK am 26./27. Mai 2011 in Essen. (https://www.jfmk.de/pub2011/TOP_7.2_Staatliche_Anerkennung_von_Bachelorabschluessen.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Jugendministerkonferenz/Kultusministerkonferenz (JMK/KMK) (2004): Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen. (http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruhe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Jurczyk, Karin/Klinkhardt, Josefine (2014): Vater, Mutter, Kind? Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Kalicki, Bernhard/Wolff-Marting, Catrin (Hrsg.) (2015): Qualität in aller Munde. Themen, Positionen, Perspektiven in der kindheitspädagogischen Debatte. Freiburg im Breisgau: Herder.

KMA-Online (2015): Baden-Württemberg gehen die Pflegekräfte aus. (<https://www.kma-online.de/aktuelles/pflege/detail/baden-wuerttemberg-gehen-die-pflegekraefte-aus-a-29722>, Abruf am 8.7.2016)

Knecht, Sylvia (2014): Erfolgsfaktor Quereinsteiger. Unentdecktes Potenzial im Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.

Krüger, Helga (1991): Berufsbildung und weiblicher Lebenslauf. Das Ende einer langen Tradition – der Neubeginn für Ausbildung und Beruf? In: Rabe-Kleberg, Ursula/Krüger, Helga/Karsten, Maria-Eleonora/Bals, Thomas (Hrsg.): Dienstleistungsberufe in Krankenpflege, Altenpflege und Kindererziehung. Bielefeld: Pro Person KT-Verlag, S. 19–35.

Landesportal Sachsen-Anhalt (2015): Ministerium für Arbeit und Soziales. (<http://www.ms.sachsen-anhalt.de/startseite-ms>, Abruf am 3.9.2015)

Meiner-Teubner, Christiane/Schilling, Matthias (2015): Stabilität trotz Expansion. Zu den Nebenwirkungen des Personalwachstums. In: KomDat, Kommentierte Daten Kinder- und Jugendhilfe 18, H. 3/2015, S. 5–9.

Merkel, Dorothee (2012): Griechische Erzieherinnen – Hilfe aus Athen. In: Süddeutsche Zeitung vom 3.9.2012. (<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/griechische-erzieherinnen-in-muenchen-hilfe-aus-athen-1.1457930>, Abruf am 8.7.2016)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2013): Sozial Spezial. Daten und Fakten zur Pflege im Land Brandenburg. Bestandsaufnahme und Ausblick. (www.masgf.brandenburg.de/media_fast/4055/sozialspezial_03.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2014): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2013. Situation der Ausbildung und Beschäftigung. (<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mgepa/landesberichterstattung-gesundheitsberufe-nordrhein-westfalen-2013/1812>, Abruf am 8.7.2016)

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz (2015): Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. (<https://msagd.rlp.de/de/unsere-themen/arbeit-arbeits-und-beschaefigungspolitik/>, Abruf am 3.9.2015)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Landes Saarland (2015): Arbeitsmarkt – Gute Arbeit im Saarland. Saarländische Arbeitsmarktpolitik (<http://www.saarland.de/586.htm>, Abruf am 3.9.2015)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein (o. J.): Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“. (<http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/F/fachkraefte.html>, Abruf am 3.2.2016)

Norddeutscher Rundfunk (2015): Unterwegs mit einem Pflegeassistenten. In: Hallo Niedersachsen, Sendung vom 9.2.2015, 19:30 Uhr. (https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/hallo_niedersachsen/Unterwegs-mit-einem-Pflegeassistenten,hallonds25682.html, Abruf am 3.2.2016)

Niedersächsische Staatskanzlei (o. J.): Zusätzlicher Anreiz zur Altenpflege-Ausbildung. Umlageverfahren beseitigt Wettbewerbsnachteile und schafft mehr Gerechtigkeit. (http://www.stk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=1130&article_id=137498&_psmand=6, Abruf am 3.2.2016)

Nüchter, Oliver/Larsen, Christa (2014): Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2014. (https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjgz/^edisp/16019022dstbai785103.pdf?_ba_sid=L6019022DSTBAI785106, Abruf am 3.2.2016)

Oberhuemer, Pamela/Schreyer, Inge (2010): Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile. Opladen: Barbara Budrich.

Otto, Anne/Pohl, Carsten (2012): Der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Altenpflege in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Modellrechnungen für die Länder bis zum Jahr 2030. IAB-Regional 3/2012. (http://doku.iab.de/regional/RPS/2012/regional_rps_0312.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Pissarides, Christopher A. (2000): Equilibrium Unemployment Theory. 2. Auflage. Cambridge: MIT Press.

Ramos Lobato, Philipp/Zahradnik, Franz/Dietz, Martin/Knapp, Barbara/Sprenger, Christian (2013): Vermittlung ehemaliger Schlecker-Beschäftigter. Nicht nur eine Frage der Motivation. IAB-Kurzbericht 7/2013. (<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0713.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München. (www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/RauschenbachSchilling.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf/Unger, Rainer (2012): Themenreport Pflege 2030. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2016): Medieninformation. Barbara Klepsch: „Ausbildung ist so attraktiver“. (http://www.medien-service.sachsen.de/mediennews/201369/download_pdf, Abruf am 8.7.2016)

Schilling, Matthias (2012): Personalbedarfsrechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen“. (http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/Analysen/Kita/U3-Ausbau_u_personelle_Folgen-Aktualisierung-2012-Korrektur-Mai2012.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Schilling, Matthias/Rauschenbach, Thomas (2012): Zu wenig Fachkräfte für unter Dreijährige. In: DJI Impulse, H. 2, S. 8–11.

Schnabel, Eckhart (2004): Handbuch zur Praxis der Heimaufsicht. (<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/handbuch-heimaufsicht.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Scholz, Rembrand/Rößger, Felix/Kreft, Daniel/Steinberg, Juliane/Doblhammer-Reiter, Gabriele (2008): Bevölkerungsprognose für Mecklenburg-Vorpommern auf Kreisebene bis zum Jahr 2030. (http://www.rostockerzentrum.de/content/publikationen/rz_diskussionpapier_22.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Schoyerer, Gabriel/Weimann-Sandig, Nina (2015): Tagespflegepersonen in tätigkeitsbegleitender ErzieherInnenausbildung, Berufsmotivation, Alltagsmanagement und öffentliche Förderung. München, (http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2014/Tagespflegepersonen_Bericht_Schoyerer_Weimann_Sandig.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (2013): Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.10.2013. (http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin (o. J.): Gesundheitsversorgung und Pflege im hohen Alter. (<http://www.berlin.de/sen/gesund/80plus/>, Abruf am 13.7.2016)

Smith, Dorothy E. (1974): The social construction of documentary reality. In: Sociological Inquiry 44, H. 4, S. 257–268.

Sozialreferat München (2006): Kostenstruktur in Pflegeheimen. Sitzungsvorlage Nr. 02-08/V08672. (http://www.muenchnerpflegeboerse.de/downloads/beschluss061012_kostenstruktur_pflegeheime.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Stadt Hamburg (2015): Arbeitsmarktpolitik für besondere Zielgruppen. (<http://www.hamburg.de/zielgruppen/>, Abruf am 2.9.2015)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (o. J.): Statistische Berichte. (http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/bhf/Veroeffentlichungen/?para=BibolterTh01&linkid=010101&head=0101, Abruf am 10.2.2016)

Statistisches Bundesamt (2014): Pflegebedürftige bis 2050. (https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/_Grafik/PflegeStatusQuoSzenario.png, Abruf am 8.7.2015)

Statistisches Bundesamt (2015a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus. (https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund.html__blob=publicationFile, Abruf am 8.7.2016)

Statistisches Bundesamt (2015b): Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001139004.pdf>, Abruf am 8.7.2015)

Statistisches Bundesamt (2015c): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015. (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402157004.pdf>, Abruf am 15.1.2016)

Statistisches Bundesamt (2016): Kindertagesbetreuung regional 2015. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertagesbetreuungRegional5225405157004.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Teuber, Mark-Oliver/Wedemeier, Jan (2013): HWWI/Berenberg Städteranking 2013. Die 30 größten Städte Deutschlands im Vergleich. (http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/Berenberg/2013-04-18_Gesamtranking.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Thole, Werner (2013): Was bedeutet Professionalisierung? Theoretische Herausforderungen und empirische Befunde. Vortrag auf der ersten Kolloquiumsveranstaltung „Professionalisierung in der Kindertagesbetreuung“. München, 25.10.2013. (<http://www.weiterbildungsinitiative.de/aktuelles-/veranstaltungsdocumentationen/oktober-2013-kolloquium-professionalisierung/>, Abruf am 8.7.2016)

Thüringer Landesamt für Statistik (2012): Thüringen 2020. Bevölkerungsvorausberechnung und Anschlussrechnungen. (http://www.statistik.thueringen.de/webshop/pdf/2012/41013_2012_01.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (2014): 1. Thüringer Seniorenbericht. Jena: ORBIT e. V.

Tietze, Wolfgang (Hrsg.) (1998): Wie gut sind unsere Kindergärten? Eine Untersuchung zur pädagogischen Qualität in deutschen Kindergärten. Neuwied: Luchterhand.

Tietze, Wolfgang/Lee, Hee-Jeong (2009): Ein System der Evaluation, Verbesserung und Zertifizierung pädagogischer Qualität von Kindertageseinrichtungen in Deutschland. In: Altgeld, Karin/Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Qualitätsmanagement in der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung. Perspektiven für eine öffentliche Qualitätspolitik, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 43–62.

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (2012a): Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen bis zum Jahr 2020. Expertise zum Gutachten „Professionalisierung in der Frühpädagogik“. Im Auftrag des Aktionsrats Bildung erstellt von Matthias Schilling. (http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Expertise_Fachkraeftebedarf_in_Kindertageseinrichtungen.pdf, Abruf am 14.7.2016)

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (2012b): Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten. Gutachten. (http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Gutachten_Professionalisierung_in_der_Fruehpaedagogik.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Vollmer, Julia (2011): Deutschland im demographischen Wandel 2030. Datenreport Brandenburg. Gütersloh. (<http://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/10646/L%C3%A4nderbericht+Brandenburg/2adfd26c-fd97-42a0-9ad0-ec0cec9797ca>, Abruf am 8.7.2016)

Weber, Brigitte/Weber, Enzo (2013): Qualifikation und Arbeitsmarkt. Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 4/2013. (<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf>, Abruf am 8.7.2016)

Weimann-Sandig, Nina/Weihmayer, Lena Sophie/Wirner, Lisa (2016, im Erscheinen): Fallstudien zum Quereinstieg in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege.

Weimann-Sandig, Nina/Wirner, Gerhard (2013): Demographieorientierte Personalentwicklung. Warum sie auch für Kitas und Kindergärten dringend notwendig ist. In: Kindergärten heute, das Leitungsheft, H. 3/2013, S. 4–8.

Weltzien, Dörthe/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Strohmer, Janina/Reutter, Annegret/Tinius, Claudia (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg, Weinheim und Basel: Beltz/Juventa.

Wiethölder, Doris (2012): Berufstreue in Gesundheitsberufen in Berlin und Brandenburg. Die Bindung der Ausbildungsabsolventen an den Beruf. Ausgewählte Gesundheitsberufe im Vergleich. In: IAB Regional, 03/2012. (http://doku.iab.de/regional/BB/2012/regional_bb_0312.pdf, Abruf am 8.7.2016)

Wipp, Michael (2011): Eine qualitative Fachkraftquote. Personaleinsatz. In: Altenheim 50, H. 12, S. 24–27.

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (o. J.): Europäischer Sozialfonds. Förderprojekt AjuMA – Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflegehilfe (https://www.esf-hessen.de/AjuMA_Ausbildung_junger_Maenner_mit_Migrationshintergrund_in_der_Altenpflegehilfe.esf, Abruf am 4.9.2015)

Wolff, Stephan (2000): Dokumenten- und Aktenanalyse. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 502–513.

9 ÜBERSICHT ÜBER DIE QUEREINSTIEGSPFADE

Tabelle 1

Überblick der Quereinstiegsmöglichkeiten und Arbeitsmarktsituationen nach Bundesländern¹

→ siehe folgende Seiten

¹ Abkürzungen: FK = Fachkraft; EK = Ergänzungskraft; HKmA = Hilfskraft mit Abschluss; HKoA = Hilfskraft ohne Abschluss; KiTa = Kindertagesbetreuung

Bundesland	Arbeitslosenquote (2015)*	Arbeitslosen-Stellen-Relation (Fachkräftemangel)		Quereinsteigspfade KiTa		Quereinsteigspfade Altenpflege		Besonderheiten im Bundesland		
		KiTa	Altenpflege	Zugang	Quereinsteigstyp	Zielqualifikation	Zugang		Quereinsteigstyp	Zielqualifikation
Baden-Württemberg	3,8 %	66/100	28/100	Fach(hoch) schulreife, Hauptschulabschluss, fachlich relevante Erstausbildung, mittlere Reife	Anerkennung (Öffnung Fachkräftekatalog), berufsbegleitend („PiA“), Externenprüfung, Teilzeit	FK, EK	MigrantInnen, mittlere Reife	Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt (für MigrantInnen), Teilzeit	FK, HKmA	hoher Migrantenteil (26 %)
Bayern	3,6 %	53/100	24/100	fachlich relevante Erstausbildung	berufsbegleitend (u. a. für spezielle Zielgruppen), Externenprüfung, Anerkennung	FK	mittlere Reife, Hauptschulabschluss, Erwerbslosigkeit/Berufsabschluss, fachlich relevante Erstausbildung	Teilzeit, Anerkennung	FK, HKmA	regionale Disparitäten bei der Arbeitslosenquote, Fokus auf Aktivierung fachlicher Personengruppen (KiTa)
Berlin	10,7 %	248/100	63/100	Fach(hoch) schulreife, fachlich relevante Erstausbildung	berufsbegleitend, Externenprüfung, Nachqualifizierung, Anerkennung	FK	MigrantInnen, An- und Ungelehrte, ohne Schulabschluss	sonstige Qualifizierungen, Umschulung, Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt, Nachqualifizierung	FK, HKmA, HKoA	26 % MigrantInnen (häufiger arbeitslos)

Bundesland	Arbeitslosen- Stellen-Relation (Fachkräftemangel)	Quereinsteigspfade KiTa			Quereinsteigspfade Altenpflege			Besonderheiten im Bundesland	
		KiTa	Alten- pflege	Zugang	Quereinsteigstyp	Zielqualifikation	Zugang		Quereinsteigstyp
Brandenburg	8,7 %	328/100	61/100	nachweislich relevante Berufserfahrung, fachlich relevante Erstausbildung, Erwerbslose/ Berufsausschluss, Fach(hoch)schulreife	verkürzte Ausbildung, berufsbegleitend, Externenprüfung, Teilzeit, Anerkennung	FK, EK	LeistungsfähigerInnen, mittlere Reife	Teilzeit, Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt	FK, HKmA starke Arbeitsmigration (v.a. der Jüngeren) in andere Bundesländer, „Profis für die Praxis“ (kein bundesweit anerkannter Abschluss)
Bremen	10,9 %	247/100	41/100	fachlich relevante Erstausbildung, mittlere Reife, LeistungsempfängerInnen, MigrantInnen	Externenprüfung, Umschulung, berufsbegleitend	FK	MigrantInnen, An- und Ungelernte	sonstige Qualifizierung, Qualifizierungen mit spezifischem Schwerpunkt	HKmA, HKoA 29 % MigrantInnen und Langzeitarbeitslose, niedrigschwellige Quereinsteige Altenpflege, geringerer demografischer Wandel
Hamburg	7,4 %	103/100	47/100	LeistungsfähigerInnen, MigrantInnen, mittlere Reife	Externenprüfung, berufsbegleitend, Umschulung, Nachqualifizierung	FK	MigrantInnen, fachlich relevante Erstausbildung, An- und Ungelernte	Nachqualifizierung, verkürzte, berufsbegleitend, Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt	FK, HKmA Arbeitsmarktpolitik für besondere Zielgruppen (spezielle Programme für MigrantInnen)

Bundesland	Arbeitslosen- quote (2015)*	Arbeitslosen- Stellen-Relation (Fachkräftemangel)		Quereinsteigspfade KiTa		Quereinsteigspfade Altenpflege		Besonderheiten im Bundesland		
		KiTa	Alten- pflege	Zugang	Quereinsteigs- typ	Zielquali- fikation	Zugang		Querein- stiegstyp	Zielquali- fikation
Hessen	5,5 %	86/100	43/100	LeistungsempfängerInnen, fachlich relevante Erstausbildung, mittlere Reife	Externenprüfung, Teilzeit, Umschulung	FK	An- und Ungelernte, fachlich relevante Erstausbildung, Hauptschulabschluss, MigrantInnen	Teilzeit, Qualifizierung mit spezifischem Schwerpunkt, Nachqualifizierung	FK, HKmA, HKoA	starke regionale Unterschiede in der Arbeitslosenquote, regionale Quereinsteigsangebote, 26 % MigrantInnen, kultursensibel, besondere Ansprache von männlichen Migranten
Mecklenburg-Vorpommern	10,4 %	162/100	62/100	mittlere Reife, Erwerbslosigkeit/Berufsabschluss	Externenprüfung, verkürzt	FK, EK	LeistungsempfängerInnen	sonstige Qualifizierung	HKoA	236 offene Fachkraftstellen in der Altenpflege (2015)
Niedersachsen	6,1 %	143/100	62/100	fachlich relevante Erstausbildung, Erwerbslosigkeit/Berufsausbildung, mittlere Reife	Teilzeit, berufsbegleitend, Nachqualifizierung, verkürzt, Externprüfung	FK, EK	An- und Ungelernte, mittlere Reife	Teilzeit, verkürzte Nachqualifizierung	FK	starke Arbeitsmarktmigration in angrenzender Bundesländer wegen geringem Durchschnittsverdienst in der Altenpflege

Bundesland	Arbeitslosen- Stellen-Relation (Fachkräftemangel)		Quereinsteigspfade KiTa		Quereinsteigspfade Altenpflege		Besonderheiten im Bundesland			
	Arbeitslosen- quote (2015)*	KiTa	Alten- pflege	Zugang	Quereinsteigs- typ	Zielquali- fikation		Zugang	Querein- stiegstyp	Zielquali- fikation
Nordrhein- Westfalen	8,0 %	159/100	65/100	Fach(hoch) schulreife, fachlich relevante Erstausbildung	berufsbegleitend, Externenprüfung, verkürzt	FK	Hauptschulabschluss, An- und Ungelernte	Teilzeit, berufsbegleitend, Nachqualifizierung	FK, HKmA	nur fachnaher Quereinstieg (KiTa), hoher Fachkräftebedarf
Rheinland- Pfalz	5,2 %	60/100	24/100	mittlere Reife, zweijährige Berufsbildung	Externenprüfung, berufsbegleitend	FK	Leistungsem- pfeherInnen, An- und Unge- lernte, fachlich relevante Erstausbildung	Umschulung, Nachqualifizierung	FK, HKmA	Arbeitslosigkeit sinkt konstant (v. a. bei Frauen), aber Anstieg der Arbeitslosigkeit bei männlichen Migranten
Saarland	7,2 %	81/100	16/100	fachlich relevante Erstausbildung, mittlere Reife, zweijährige Berufsbildung	berufsbegleitend, Externenprüfung, Umschulung	FK	fachlich relevante Erstausbildung, Haupt- schulabschluss, ohne Schulabschluss	Teilzeit, sonstige Qualifizierung, Anerkennung	FK, HKmA, HKoA	Anerkennungsverfahren Altenpflege auf Helferebene
Sachsen	8,2 %	300/100	49/100	mittlere Reife, zweijährige Berufsbildung	Verkürzung, berufsbegleitend, Externenprüfung	FK, EK	fachlich relevante Erstausbildung, Hauptschulabschluss	berufsbegleitend, Externenprüfung, Anerkennung, Verkürzung	FK, HKmA	Arbeitslosenquote rückläufig, Externenprüfung Altenpflege

Bundesland	Arbeitslosenquote (2015) *	Arbeitslosen-Stellen-Relation (Fachkräftemangel)		Quereinsteigspfade KiTa		Quereinsteigspfade Altenpflege		Besonderheiten im Bundesland		
		KiTa	Altenpflege	Zugang	Quereinsteigstyp	Zielqualifikation	Zugang		Quereinsteigstyp	Zielqualifikation
Sachsen-Anhalt	10,2 %	175/100	63/100	Hauptschulabschluss, mittlere Reife	Teilzeit, Verkürzung, Externenprüfung	FK, EK	Erwerbslosigkeit/Berufsausbildung, LeistungsempfängerInnen	Verkürzung, Umschulung	FK	„Teilhaber für alle“ als arbeitsmarktpolitisches Konzept, Altenpflege: Überangebot Helfer bei hohem Fachkräftemangel, Quereinstieg nur auf Fachkräfteebene
Schleswig-Holstein	6,5 %	162/100	37/100	fachlich relevante Erstausbildung, Erwerbslosigkeit/Berufsausbildung, individuelle Zulassungsbedingungen	Externenprüfung, Anerkennung, Nachqualifizierung, Umschulung	FK	mittlere Reife, An- und Ungelernte	Teilzeit, Externenprüfung	FK, HKmA	Externenprüfung zur Hilfskraft
Thüringen	7,4 %	219/100	29/100	mittlere Reife, berufliche Vorerfahrung	Externenprüfung	FK	fachliche relevante Erstausbildung, mittlere Reife	Teilzeit, Verkürzung	FK, HKmA	wenig Quereinsteige

* Durchschnittlicher Wert laut Statistischem Bundesamt, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/2192/umfrage/durchschnittliche-arbeitslosenquote-nach-bundeslaendern/>

Mit der Study zeichnen die Autorinnen die Quereinstiegsbemühungen der einzelnen Bundesländer für die Bereiche der Kindertagesbetreuung und Altenpflege nach. Die entwickelten Länderprofile verdeutlichen die unterschiedlichen Förderungslogiken im Umgang mit Quereinstiegen in diese Bereiche. Auch zwischen den Bereichen bestehen Unterschiede: Bspw. ist die Integration von Arbeitslosen in den Quereinstiegsmodellen in der Altenpflege deutlicher erkennbar als im Bereich der Kindertagesbetreuung.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-243-3