



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gewinnung von Fachkräften in der frühkindlichen Bildung

Identifizierung von Optionen zur Gewinnung von Fachkräften in der frühkindlichen Bildung,
die digitalisierungsbedingt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen

Kurzexpertise

Inhalt

1	Ausgangslage und Fragestellung der Kurzstudie	4
2	Effekte der Digitalisierung auf die Arbeitswelt	6
	Bedeutung der Automatisierung von Tätigkeiten für die zukünftige Arbeitswelt	6
	Automatisierungspotenzial einzelner Berufssegmente	8
3	Qualifizierungsvoraussetzungen in der frühkindlichen Bildung	10
3.1	Qualifikationsstruktur der betrachteten Erwerbstätigen und Potenziale für einen Quereinstieg	10
3.2	Qualifizierungsvoraussetzungen für den Quereinstieg	13
	Baden-Württemberg	16
	Bayern	16
	Berlin	17
	Brandenburg	17
	Bremen	18
	Hamburg	18
	Hessen	18
	Mecklenburg-Vorpommern	19
	Niedersachsen	19
	Nordrhein-Westfalen	19
	Rheinland-Pfalz	20
	Saarland	20
	Sachsen	20
	Sachsen-Anhalt	21
	Schleswig-Holstein	21
	Thüringen	21
	Nichtschülerprüfung/Externenprüfung	22
4	Gewinnung von Quereinsteigenden für die frühkindliche Bildung	23
	Mithilfe von Transfergesellschaften und der BA können sich Beschäftigte neu orientieren	24
	Die Neuorientierung von Beschäftigten führt nur selten zu einem Wechsel des Berufsfelds	25
	Ein Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung kann durch den vorherigen Beruf oder den familiären Hintergrund begünstigt werden	26
	Weitere Gelingensbedingungen für Quereinstiege	28
	Schlussfolgerung aus den Fachgesprächen und der Recherche	28
5	Zusammenführung und Fazit	30
Anhang		32
A.	Berufssegmente und zugehörige Berufshauptgruppen	32
B.	Berufliche Flexibilitätsmatrix	34
Quellenverzeichnis		35

1

Ausgangslage und Fragestellung der Kurzstudie

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung und die Einführung des Rechtsanspruchs auf Tagesbetreuung für Grundschul Kinder (2026) erhöhen den Bedarf an Fachkräften in der frühkindlichen Bildung. Gleichwohl werden die zu erwartenden Neuzugänge voraussichtlich lediglich den sogenannten Ersatzbedarf an Fachkräften decken können, der durch das Ausscheiden von Beschäftigten entsteht. Der durch die Neuerungen entstehende zusätzliche Bedarf lässt sich alleine mit den zukünftig erwartbaren Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern somit nicht decken, sodass bis zum Jahr 2025 und darüber hinaus erhebliche Personallücken drohen.¹

Zur Schließung der Fachkräftelücke können verschiedene Maßnahmen beitragen. Dazu zählen beispielsweise eine Reduktion der Ausbildungsabbrüche oder die Erhöhung des Männeranteils im Bereich der frühkindlichen Bildung. Auch die Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern aus anderen Berufen ist eine wichtige Maßnahme. So waren bereits im Jahr 2014 in anderen sozialen Berufen 6,3 Prozent der Erwerbstätigen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. In der frühkindlichen Bildung betrug der Anteil der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger dagegen nur 3,7 Prozent (Weßler-Poßberg et al. 2018). Eine substantielle Erhöhung dieses Anteils könnte die Personallücke somit deutlich verringern.

Die Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern im Bereich der frühkindlichen Bildung ist insbesondere vor dem Hintergrund des zukünftigen Strukturwandels am Arbeitsmarkt ein vielversprechendes Handlungsfeld. Dabei gilt es zu erwähnen, dass strukturelle Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft auf dem Arbeitsmarkt schon immer zu mal mehr, mal weniger deutlichen Verschiebungen geführt haben. Offensichtliche Beispiele sind der anstehende Kohleausstieg (bis spätestens 2038) oder das Ende der Steinkohleförderung (2018) in Deutschland, im Zuge dessen sich tausende Beschäftigte neu orientieren müssen und mussten. Weniger offensichtlich, aber ebenfalls relevant sind fortlaufende Veränderungen bezüglich der Tätigkeiten und Anforderungen in weiterhin bestehenden Jobs. Diese erfordern entsprechende permanente Anpassungen sowohl auf Seiten der Arbeitnehmenden, als auch auf Seiten der Arbeits- und Fachkräfte suchenden Arbeitgebenden der verschiedenen Branchen.

Der aktuelle und zukünftige Strukturwandel ist vor allem von der Digitalisierung geprägt und erfasst immer mehr Bereiche der Arbeitswelt. Bereits ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übt Berufe aus, in denen über zwei Drittel aller Tätigkeiten schon heute von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden können (Dengler und Matthes

1 Eine Kurzstudie von Prognos identifiziert Fachkräftemangel anhand von Szenarien im sechsstelligen Bereich (Weßler-Poßberg et al. 2018). Weitere aktuelle Berechnungen zeigen, dass Mehrbedarfe insbesondere in den westdeutschen Bundesländern zu erwarten sind, während in den ostdeutschen Ländern mittelfristig mehr Fachkräfte ausgebildet als benötigt werden (Rauschenbach et al. 2020).

2018). Davon betroffen sind insbesondere Berufe mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten, wie beispielsweise in der Buchhaltung (Frey und Osborne 2017). Im Gegensatz dazu zählen Arbeitsfelder in der frühkindlichen Bildung zu den Bereichen, in denen Menschen kaum von der Digitalisierung verdrängt werden können. Einige Studien gehen davon aus, dass die Digitalisierung den existierenden Trend in der strukturellen Verschiebung der Beschäftigung hin zu Berufen etwa im Bildungs- oder Gesundheitsbereich daher weiter fortsetzt (Eichhorst und Buhlmann 2018).

Diese Ausführungen machen deutlich, dass Fachkräfte aus anderen Branchen und Berufsgruppen, die sich aufgrund der Digitalisierung neu orientieren müssen, ein Puzzleteil zur Schließung der Fachkräftelücke im Bereich der frühkindlichen Bildung sein können. Durch eine passgenaue und berufsbegleitende Qualifizierung könnten solche Fachkräfte in den Arbeitsmarkt der frühen Bildung integriert werden.

Die vorliegende Kurzexpertise knüpft hier an und gibt vor diesem Hintergrund einen Überblick darüber, wie dieses Ziel erreicht werden kann und welche Erfahrungen mit dieser Thematik bereits vorliegen. Die konkreten Fragestellungen lauten:

- Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die zukünftige Arbeitswelt und in welchen Berufen führt die Digitalisierung voraussichtlich zu einem vermehrten Jobabbau?
- Über welche Qualifikationen verfügen die aufgrund der Digitalisierung von einem Jobverlust bedrohten Personen und welche

Potenziale ergeben sich daraus für einen Quereinstieg?

- Welche Qualifizierungsvoraussetzungen für den Quereinstieg bestehen in den einzelnen Bundesländern?
- Passen die Qualifizierungsvoraussetzungen für den Quereinstieg zu den Qualifikationen der von einem Jobverlust bedrohten Personen?
- Welche Maßnahmen für die Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern gibt es bereits?

Zur Beantwortung der Fragen beschreibt und analysiert Abschnitt 2 zunächst die Effekte der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und zeigt, in welchen Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial aufgrund der Digitalisierung zu rechnen ist. Abschnitt 3 betrachtet die Qualifizierungsvoraussetzungen für einen Quereinstieg im Bereich der frühkindlichen Bildung. Dabei werden zunächst die Qualifikationsstruktur der von der Digitalisierung betroffenen Erwerbstätigen und die rechnerischen Potenziale für einen Quereinstieg beleuchtet. Anschließend wird dargestellt, welche Kriterien mit Blick auf die Qualifikation von den potenziellen Fachkräften in den einzelnen Bundesländern erfüllt werden müssen. Aufbauend auf diese Ergebnisse fasst Abschnitt 4 die zum Teil über Fachgespräche mit Expertinnen und Experten erarbeiteten Gelingensbedingungen für die Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern für die frühkindliche Bildung zusammen. Die Kurzexpertise schließt mit einer Zusammenführung der Ergebnisse und einem knappen Fazit (Abschnitt 5).

2

Effekte der Digitalisierung auf die Arbeitswelt



In Kürze:

Durch die zunehmende Digitalisierung werden viele einfache, routinebasierte Tätigkeiten überflüssig. Da im Zuge der Digitalisierung aber auch neue Jobs entstehen, resultiert in Summe eher eine Verschiebung als ein Rückgang der Arbeitskräftenachfrage.

Insbesondere Fertigungsberufe des produzierenden Gewerbes sind aufgrund des hohen Automatisierungspotenzials voraussichtlich von einer stark sinkenden Nachfrage betroffen.

Bei (sozialen und kulturellen) Dienstleistungen besteht hingegen ein deutlich geringeres Automatisierungspotenzial.

Bedeutung der Automatisierung von Tätigkeiten für die zukünftige Arbeitswelt

Der technologische Wandel ändert die Anforderungen an Beschäftigte über nahezu alle Branchen hinweg. Die wichtigste Ausprägung des technologischen Wandels ist dabei die immer mehr Wirt-

schaftsbereiche durchdringende Digitalisierung. In der Konsequenz werden bisher von Menschen ausgeführte Tätigkeiten verstärkt durch digitale Prozesse ersetzt und beispielsweise Tätigkeiten in der Buchhaltung zunehmend von künstlicher Intelligenz (KI) übernommen (Frey und Osborne 2017). Ein Beispiel für die Automatisierung selbst hoch komplexer Tätigkeiten ist, dass mittels einer Kombination von KI und Big Data bereits heute teilweise genauere Krebsdiagnosen gestellt werden können als durch spezialisierte Medizinerinnen und Mediziner.

Eine häufige Befürchtung lautet, dass durch diesen Wandel mehr Stellen abgebaut als neu geschaffen werden und die Arbeitslosigkeit dadurch stark zunimmt. Gegen diese These spricht erstens, dass sich das Automatisierungspotenzial vieler Berufe in der Regel nur auf einen bestimmten Anteil der durchzuführenden Tätigkeiten beschränkt. Insbesondere Tätigkeiten, die ein hohes Maß an sozialer oder kognitiver Intelligenz verlangen, sind schwer zu automatisieren. Das gilt auch für die komplexe Manipulation der räumlichen Umgebung, beispielsweise im Handwerk.² Zweitens entstehen in Folge der digitalen Möglichkeiten wiederum neue Tätigkeiten und Jobs, etwa in der Bereitstellung und Wartung dieser Technologien.

Vieles spricht somit dafür, dass die Digitalisierung eher zu einer Verschiebung der Arbeit als zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit führen wird. Eine Recherche bisheriger empirischer

2 Gleichwohl kann die weitere technische Entwicklung dazu führen, dass zukünftig immer mehr Tätigkeiten automatisierbar werden.

Untersuchungen legt ebenfalls den Schluss nahe, dass der technologische Wandel bisher keine negativen Auswirkungen auf die absolut betrachtete, gesamtgesellschaftliche Beschäftigung hat (Gregory et al. 2016). Zu beobachten sind hingegen zwei Effekte:

1. Die Verschiebung von Berufen innerhalb von Branchen hin zu komplexeren, nicht-routinebasierten Tätigkeiten.
2. Die Verschiebung von Berufen zwischen Branchen hin zu Branchen mit weniger routinebasierten Tätigkeiten.

Auch eine Studie der OECD zeigt, dass sich die von Beschäftigten ausgeführten Tätigkeiten in Deutschland hin zu schwer automatisierbaren, analytischen und sozialen Tätigkeiten bewegen (Nedelkoska und Quintini 2018). Beschäftigte in Berufen mit einem hohem Automatisierungspotenzial bilden sich daher vermehrt fort, um ihr Tätigkeitsfeld in Richtung weniger Automatisierbarkeit zu bewegen. Allerdings bleiben sie dabei in der Regel im gleichen Fachbereich.

Vor dem Hintergrund dieser Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt ist im Kontext der vorliegenden Kurzstudie vor allem die Frage relevant, in welchen Berufen mit einem spürbaren Rückgang der Arbeitskräftenachfrage zu rechnen ist. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beruf automatisiert werden kann, mit der Anzahl der in diesem Beruf potenziell durch Maschinen automatisierbaren Tätigkeiten. Werden viele Tätigkeiten in einem Beruf durch die Digitalisierung automatisiert, kann das auch insgesamt zu einem Rückgang des Personalbedarfs in diesen Berufen führen. Eine Einteilung von Berufen in drei Gruppen der Automatisierbarkeit nehmen Lordan und Josten (2017) vor:

- Nicht-automatisierbare Berufe, in denen die ausgeübten Tätigkeiten fast ausschließlich nicht-automatisierbar sind. Beispiele sind Lehramt oder Krankenpflege.
- Teilautomatisierbare Berufe, in denen einige Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden können, etwa in Anwaltsberufen.
- Vollautomatisierbare Berufe, in denen prinzipiell alle Tätigkeiten durch Maschinen übernommen werden können. Ein Beispiel dafür ist die Verpackung in Lagerhäusern.

Mit einem hohen Anteil an automatisierbaren Tätigkeiten ist jedoch nicht zwangsläufig ein Stellenabbau in einem Beruf verbunden. Beispielsweise erfolgt das autonome Fahren auf Autobahnen bereits heute technisch sehr zuverlässig. Somit ist eine wichtige Tätigkeit von LKW-Fahrerinnen und LKW-Fahrern bereits heute prinzipiell automatisierbar. Solange es aber nicht möglich sein wird, auch die übrigen Tätigkeiten von LKW-Fahrerinnen und LKW-Fahrern zu automatisieren, kann auf diese Arbeitsplätze nicht vollständig verzichtet werden. Oft wird der Rahmen der technologischen Möglichkeiten zum Stellenabbau auch aus Kostengründen von den Unternehmen nicht ausgereizt. So lange Arbeitskräfte billiger sind als die technologische Alternative, sprechen betriebswirtschaftliche Gründe gegen eine Automatisierung.

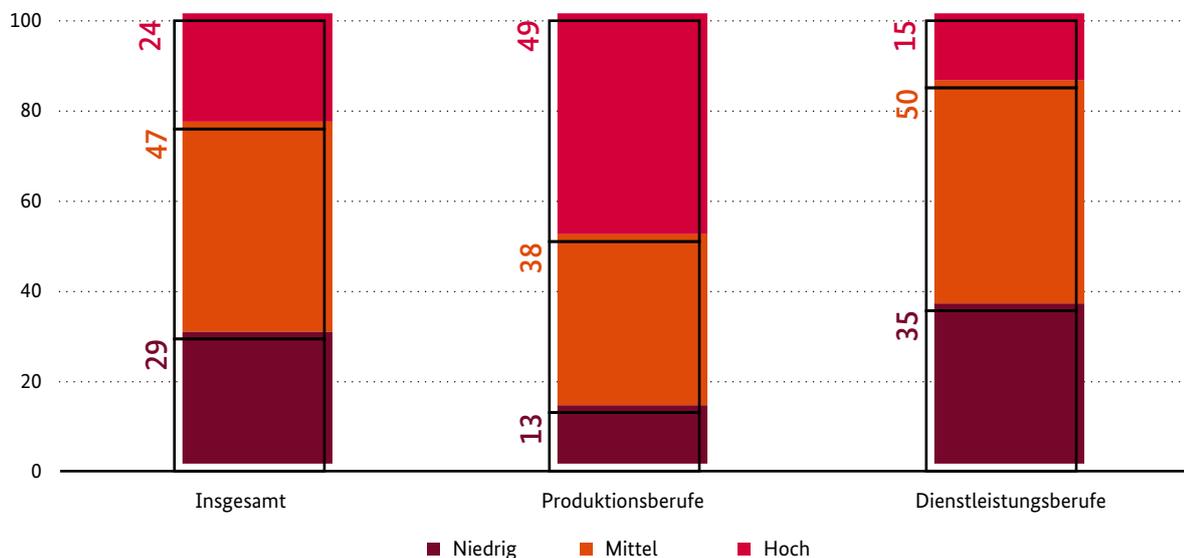
Aus diesen Gründen wird in dieser Kurzstudie lediglich vom Automatisierungspotenzial und nicht von konkreten Arbeitsplatzverlusten aufgrund der Digitalisierung gesprochen. Zu interpretieren ist dieses Potenzial demnach als hypothetische Maximalschätzung digitalisierungsbedingter Arbeitsplatzverluste.

Automatisierungspotenzial einzelner Berufssegmente

Die Schätzung der automatisierbaren Stellen schwankt. Arntz et al. (2016) schätzen, dass etwa zwölf Prozent der Stellen in Deutschland automatisiert werden können. Lordan (2018) schätzt dagegen auf der Grundlage von Autor und Dorn (2013), dass dies bei wesentlich mehr Stellen möglich ist. Dabei gilt es zu beachten, dass unter anderem die zukünftig steigende Verbreitung von KI-Applikationen dazu führen kann, dass noch mehr Stellen abgebaut werden können als auf Basis der aktuellen technologischen Möglichkeiten geschätzt (Brynjolfsson und McAfee 2017).

Im Rahmen dieser Kurzstudie fokussieren wir bei den Schätzungen zu den Substituierbarkeitspotenzialen auf aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit. Über alle Berufsgruppen hinweg betrachtet wird das Automatisierungspotenzial für etwa jede vierte Tätigkeit als hoch eingeschätzt (Abbildung 1). Gleichwohl bestehen deutliche Unterschiede zwischen Produktions- und Dienstleistungsberufen. So wird das Automatisierungspotenzial bei den *Produktionsberufen* für etwa jede zweite Tätigkeit als hoch eingeschätzt, bei den *Dienstleistungsberufen* ist das lediglich für etwa 15 Prozent der Tätigkeiten der Fall. Im Zeitverlauf ist zu beachten, dass das insgesamt ermittelte Automatisierungspotenzial über die letzten Jahre stetig zugenommen hat.

Abbildung 1: Substituierbarkeitspotenzial nach Wirtschaftssektoren
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Produktions- und Dienstleistungsberufen und Substituierbarkeitspotenzial, Anteile in Prozent, 2019



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021, eigene Darstellung. © Prognos 2021

Eine etwas differenziertere Betrachtung nach Berufssegmenten zeigt, dass sich der Anteil der Tätigkeiten mit einem hohen Automatisierungspotenzial innerhalb der *Produktions-* und *Dienstleistungsberufe* erheblich voneinander unterscheidet. So schwankt der Anteil der Tätigkeiten mit einem hohen Automatisierungspotenzial innerhalb der *Produktionsberufe* zwischen null Prozent

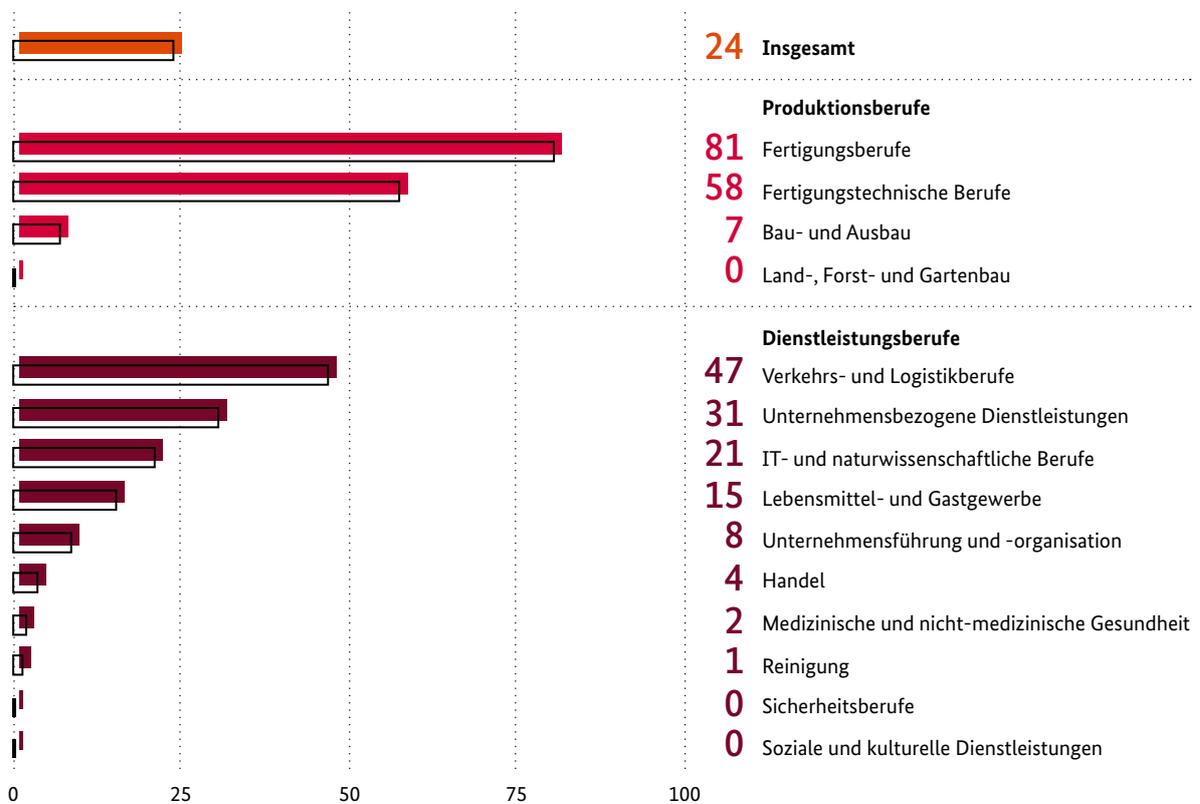
im *Land-, Forst- und Gartenbau* und 81 Prozent in *Fertigungsberufen* (Abbildung 2).

Berufssegmente mit einem hohem Automatisierungspotenzial finden sich jedoch auch bei den Dienstleistungen. So wird das Automatisierungspotenzial bei den *Verkehrs- und Logistikberufen* für etwa jede zweite Tätigkeit als hoch eingeschätzt,

bei *unternehmensbezogenen Dienstleistungen* trifft dies auf knapp jede dritte Tätigkeit zu. Bei der Mehrheit der den Dienstleistungen zugeordneten Berufssegmente liegt der Anteil an Tätigkeiten mit einem hohen Automatisierungspotenzial hingegen bei deutlich unter zehn Prozent – Für die Berufssegmente *Sicherheitsberufe* und *Soziale und kulturelle Dienstleistungen* liegt der Anteil sogar

bei null Prozent. Da die Fachkräfte in der beruflichen Bildung dem Berufssegment *Soziale und kulturelle Dienstleistungen* zugeordnet werden, bestätigen diese Zahlen die eingangs aufgestellte These, dass Arbeitsfelder in der frühkindlichen Bildung zu den Bereichen gehören, in denen Menschen kaum von der Digitalisierung verdrängt werden können.

Abbildung 2: Anteil der Tätigkeiten mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten, in Prozent, 2019



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021, eigene Darstellung. © Prognos 2021

Darüber hinaus gilt es zu erwähnen, dass sich das Automatisierungspotenzial auch innerhalb der in Abbildung 2 dargestellten Berufssegmente nach dem Anforderungsniveau unterscheidet. Dabei gilt in der Regel, dass sich das Automatisierungspotenzial mit zunehmender Komplexität verringert. So

ist das Automatisierungspotenzial innerhalb eines Berufs für Beschäftigte mit Helfertätigkeiten in der Regel deutlich höher als für Beschäftigte, die innerhalb dieses Berufs Expertentätigkeiten ausüben.³

³ In der zugrundeliegenden Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 werden Beschäftigte einer Berufsgruppe zusätzlich differenziert nach dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten. In der Regel werden *Helfer(tätigkeiten)* dabei von ungelernten Arbeitskräften ausgeführt, *Fachkräfte* besitzen eine berufliche Qualifikation, *Spezialisten* darauf aufbauend zumeist eine noch tiefer gehende Fachexpertise (beispielsweise einen Meisterabschluss) und *Experten* besitzen zumeist einen Hochschulabschluss.

3

Qualifizierungsvoraussetzungen in der frühkindlichen Bildung



In Kürze:

Nur ein geringer Anteil der von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten verfügt über einen Hochschulabschluss in der relevanten Hauptfachrichtung Erziehungswissenschaften, Lehramt. Einen berufsqualifizierenden Abschluss besitzen hingegen mehr als die Hälfte der Beschäftigten.

Das rechnerische Maximalpotenzial für einen Quereinstieg in die frühkindliche Bildung aufgrund von digitalisierungsbedingten Jobverlusten beläuft sich auf etwa 100.000 Beschäftigte.

Die Qualifizierungsvoraussetzungen für den Quereinstieg unterscheiden sich zwischen den Bundesländern teilweise deutlich. Gleichwohl gilt für jedes Bundesland, dass sich die Anforderungen bei Personen aus tätigkeitsnahen Bereichen verringern und gegebenenfalls ein Direkteinstieg möglich sein kann.

3.1 Qualifikationsstruktur der betrachteten Erwerbstätigen und Potenziale für einen Quereinstieg

In Abschnitt 2 wurde deutlich, dass insbesondere in produktionsnahen Fertigungs-, sowie in bestimmten Dienstleistungsberufen ein hohes Automatisierungspotenzial besteht und somit zukünftig vermehrt solche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt freigesetzt werden könnten. Ob einige dieser Fachkräfte für einen Quereinstieg in die frühkindliche Bildung in Frage kommen, ist dabei unter anderem von den zuvor ausgeübten Berufen und der damit verbundenen Qualifikation abhängig. Grund ist, dass der für einen Quereinstieg notwendige Qualifizierungsbedarf je nach Vorerfahrungen variiert (vergleiche Abschnitt 3.2).

Um eine erste Abschätzung der Anzahl möglicher Quereinsteiger in den Bereich der frühkindlichen Bildung abzuleiten, werden in diesem Abschnitt daher zunächst die Anzahl und die (relevante) Qualifikation der Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial dargestellt (Tabelle 1).⁴ Das Substituierbarkeitspotenzial und die Anzahl der Beschäftigten geben dabei einen Aufschluss auf die Größe der Grundgesamtheit, aus denen potenziell Wechselnde in die frühkindliche Bildung gewonnen werden können.⁵ Darauf aufbauend wird für jede der Berufshauptgruppen anhand einer individuellen Übergangswahrscheinlichkeit das rechnerische Potenzial für einen Quereinstieg in den Bereich der frühkindlichen Bildung (näherungsweise) abgeschätzt.

Mit Blick auf die **Qualifikation** der in den betrachteten Berufshauptgruppen Beschäftigten wird deutlich, dass mehr als die Hälfte über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügt. Insgesamt sind dies etwa 10,8 von 17,6 Millionen

Beschäftigten (beziehungsweise 60 Prozent). Aussagen darüber, wie viele davon bereits pädagogische Inhalte in ihrer Ausbildung erlernt haben und somit bei einem Quereinstieg gegebenenfalls für eine verkürzte Ausbildungsdauer qualifiziert wären, lassen sich anhand der statistischen Datengrundlage nicht ableiten. Die jeweiligen Berufshauptgruppen legen jedoch den Schluss nahe, dass nur in den wenigsten Fällen passende Vorkenntnisse zu finden sein dürften.

Bei den Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss kann der Anteil mit einer passenden Hauptfachrichtung („Erziehungswissenschaften, Lehramt“) hingegen statistisch ermittelt werden. Hier zeigt sich, dass über alle betrachteten Berufshauptgruppen hinweg knapp 70.000 Beschäftigte einen entsprechenden akademischen Abschluss besitzen. Bei diesen Beschäftigten ist davon auszugehen, dass der zusätzliche Qualifizierungsbedarf bei einem Quereinstieg in die frühkindliche Bildung etwas geringer ausfallen dürfte.

4 Dabei werden lediglich Berufssegmente berücksichtigt, bei denen mindestens zehn Prozent der Tätigkeiten ein hohes Automatisierungspotenzial aufweisen. Eine vollständige Auflistung aller Berufssegmente und der zugehörigen Berufshauptgruppen findet sich in Anhang A.

5 Je höher das Substituierbarkeitspotenzial und die Anzahl der Beschäftigten, desto höher ist die Anzahl der Personen, die rein theoretisch aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung ihre bisherige Arbeit verlieren könnten und für die ein Berufswechsel prinzipiell erforderlich werden würde.

3 Qualifizierungsvoraussetzungen in der frühkindlichen Bildung

Tabelle 1: Qualifikation der Erwerbstätigen und Potenzial für einen Quereinstieg der betroffenen Erwerbstätigen in die frühkindliche Bildung nach Berufssegmenten und zugehörigen Berufshauptgruppen, 2019

Berufssegment und Anteil Tätigkeiten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial	Zugehörige Berufshauptgruppen (KldB 2010)	Beschäftigte und Qualifikation (in Tausend)			Potenzial Quereinstieg	
		gesamt	mit beruflicher Ausbildung	mit Hochschulabschluss (Erziehung/Lehramt)	Wahrscheinlichkeit Übergang in Prozent	Potenzial in Tausend
12 Fertigungsberufe	81 21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	132	92	2	1,2	1
	22 Kunststoff- und Holzherstellung, -verarbeitung	582	438	2	1,3	6
	23 Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	303	170	2	2,3	6
	24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.335	1.013	4	0,9	9
	28 Textil- und Lederberufe	141	90	0	5,3	6
	93 Produktdesign, Kunsthandwerk	72	37	2	3,3	2
13 Fertigungs-technische Berufe	58 25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.952	1.333	2	0,6	7
	26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.091	746	2	0,7	5
	27 Technische Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.155	684	3	1,7	11
52 Verkehrs- und Logistikberufe	47 51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	2.559	1.609	11	1,3	16
	52 Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.400	991	2	0,4	3
33 Unternehmensbez. Dienstleistungsberufe	31 72 Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.429	918	3	1,8	8
	73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.132	620	10	1,7	6
	92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	616	228	9	1,2	2
41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	21 41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	424	225	2	1,3	1
	42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	48	20	1	1,9	0
	43 Informatik- und andere IKT-Berufe	876	327	4	0,5	1
21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	15 29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.029	623	2	2,5	4
	63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.321	678	4	3,2	6
SUMME		17.596	10.841	67	-	100

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2021, BIBB/IAB 2020, eigene Berechnungen, eigene Darstellung. © Prognos 2021

Die Anzahl und Qualifikation der Beschäftigten sagt noch nichts darüber aus, wie hoch das **Potenzial eines Quereinstiegs** in den Bereich der frühkindlichen Bildung tatsächlich ist. Grund hierfür ist, dass hierfür ebenfalls individuelle Präferenzen eine Rolle spielen. Mithilfe der sogenannten beruflichen Flexibilitätsmatrix⁶ des BIBB/IAB kann hierfür eine Schätzung vorgenommen werden. So ist in der vorletzten Spalte von Tabelle 1 für jede Berufshauptgruppe dargestellt, welcher Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung in diesem Beruf in der für den Bereich der frühkindlichen Bildung relevanten Berufshauptgruppe *83_Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie* arbeitet. Dieser der beruflichen Flexibilitätsmatrix entnommene Anteil wird im Kontext dieser Kurzstudie als Übergangswahrscheinlichkeit in die frühkindliche Bildung interpretiert.⁷ Abgesehen von wenigen Ausreißern liegt die Wahrscheinlichkeit dabei je nach Berufshauptgruppe zwischen einem und drei Prozent. Das bedeutet, dass voraussichtlich nur ein geringer Anteil der Beschäftigten für einen Wechsel in den Bereich der frühkindlichen Bildung zur Verfügung stehen würde.

Anhand des Substituierbarkeitspotenzials, der Anzahl der insgesamt Beschäftigten sowie der Übergangswahrscheinlichkeit lässt sich für jede Berufshauptgruppe näherungsweise das maximale Potenzial an Personen bestimmen, die aufgrund eines digitalisierungsbedingten Jobverlusts in den Bereich der frühkindlichen Bildung wechseln könnten.⁸ Insgesamt beläuft sich dieses Potenzial dabei auf etwa 100.000 Personen. Mit etwa 16.000 beziehungsweise 11.000 Personen entfallen die rechnerisch größten Anteile dabei auf die Berufshauptgruppen *51_Verkehrs- und Logistikberufe* und *27_Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe*.

3.2 Qualifizierungsvoraussetzungen für den Quereinstieg

Im vorherigen Abschnitt wurde die Qualifikationsstruktur der von der Digitalisierung wahrscheinlich betroffenen Beschäftigten und deren Potenziale für einen Quereinstieg dargestellt. Darauf aufbauend werden im Folgenden die für den Quereinstieg in den Erzieherberuf notwendigen Qualifizierungsanforderungen und möglichen Erfolgsfaktoren betrachtet. Die Qualifizierungsanforderungen und Formen für den Quereinstieg (siehe Tabelle 2) variieren zwischen den 16 Bundesländern sehr stark. Als Erfolgsfaktor gilt generell: Ein Quereinstieg in den Erzieherinnenberuf und Erzieherberuf, beziehungsweise die frühe Bildung gelingt bei Menschen mit tätigkeitsnahen Ausbildungen, Berufen oder Vorqualifikationen am schnellsten und einfachsten. Für Menschen mit einer tätigkeitsfremden Erwerbs- oder Bildungsbiografie ist der Einstieg tendenziell schwieriger. Im Bereich der frühen Bildung lässt sich zwischen einem Quereinstieg als pädagogische Fachkraft und als Assistenzkraft unterscheiden; Als Fachkraft kann unter bestimmten Voraussetzungen die Leitung einer Kindertagesstätte übernommen werden, als Assistenzkraft in der Regel nicht. Letztere erfordert jedoch weniger Nachqualifizierung und Ausbildungszeit.

6 Quelle: BIBB/IAB 2020. Weitere Hinweise und Erläuterungen zur beruflichen Flexibilitätsmatrix finden sich in Anhang B.

7 Da die frühkindliche Bildung nur einen Teilbereich der Berufshauptgruppe *83_Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie* ausmacht, dürften die Wahrscheinlichkeiten in der Realität allerdings geringer ausfallen.

8 In einem ersten Schritt wird hierfür das Substituierbarkeitspotenzial mit der Anzahl der Beschäftigten multipliziert, um die digitalisierungsbedingten, maximal möglichen Jobverluste abzuschätzen. Im Beispiel der Berufshauptgruppe *21_Rohstoffgewinnung...* in Zeile 1 beläuft sich der maximale Jobverlust demnach auf 106.000 Personen ($132.000 \times 0,81$). Durch Multiplikation mit der zugehörigen Übergangswahrscheinlichkeit von 1,2 Prozent ergibt sich ein rechnerisches Potenzial für den Quereinstieg von gut 1.000 Personen ($106.000 \times 0,012$).

3 Qualifizierungsvoraussetzungen in der frühkindlichen Bildung

Zu den Personen aus tätigkeitsnahen und einschlägigen Berufen und Ausbildungen zählen alle, die bereits Erfahrungen im sozialen und pädagogischen Bereich sammeln konnten. Diese Erfahrung kann durch pädagogische Universitäts- und Hochschulabschlüsse (zum Beispiel Erziehungswissenschaften), einschlägige Ausbildungen oder durch Berufserfahrung im sozialpädagogischen Bereich erfolgt sein. In den meisten Bundesländern ist bei diesen Vorqualifikationen eine verkürzte Ausbildung oder sogar ein direkter Einstieg als pädagogische Fachkraft möglich.

Zu den Personen aus tätigkeitsfremden Berufen und Ausbildungen zählen alle, die bisher über keine pädagogischen Qualifikationen verfügen. Sie haben wenigstens einen mittleren Schulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung oder beides erworben. In den meisten Fällen müssen diese Quereinsteigenden die Ausbildung in der frühkindlichen Bildung vollständig nachholen. Eine attraktive Möglichkeit bieten daher Praxisintegrierte und vergütete Ausbildungsformen, wie zum Beispiel die im Rahmen der Fachkräfte-Offensive geförderte Praxisintegrierte Ausbildung (PiA). Der Vorteil dieser Ausbildungsform liegt neben der Vergütung, die es bei der klassischen fachschulischen Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung nicht gibt, in dem hohen Praxisanteil. Die Ausübung des Erzieherinnen-

berufes und Erzieherberufes schon während der Ausbildung führt in der Regel zu einer frühzeitigen Identifikation mit dem Beruf.

Ein Sprungbrett in den Erzieherinnenberuf und Erzieherberuf können außerdem die Ausbildungen zur sozialpädagogischen Assistenz, Sozialassistenz sowie zu Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen bieten. Eine solche Ausbildung ermöglicht in der Regel eine Arbeit als Assistenzkraft in Kindertagesstätten und Krippen. In einigen Bundesländern gilt die vorherige Ausbildung als Sozialassistenz als Zulassungsvoraussetzung für die Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung. In anderen Bundesländern ist durch diese Ausbildung der Einstieg in eine verkürzte Ausbildung möglich. Zuletzt können ein Freiwilliges Soziales Jahr oder Erfahrungen durch Praktika im sozialen und pädagogischen Bereich zu einer verkürzten Ausbildung beitragen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Ausbildungsanforderungen und die Formen der Ausbildung beim Quereinstieg in den deutschen Bundesländern (Tabelle 2). Dabei wird zwischen Personen mit tätigkeitsnahen und tätigkeitsfremden Hintergründen unterschieden. Im Anschluss werden die Ergebnisse für die Bundesländer detailliert beschrieben.

3 Qualifizierungsvoraussetzungen in der frühkindlichen Bildung

Tabelle 2: Die Qualifizierungsvoraussetzungen schwanken stark zwischen den Bundesländern
Qualifizierungsvoraussetzungen in den deutschen Bundesländern abhängig vom beruflichen Hintergrund

Bundesland	Quereinstieg mit tätigkeitsnahen Berufen und Ausbildungen	Quereinstieg aus tätigkeitsfremden Berufen und Ausbildungen
Baden-Württemberg	25 Tage Qualifizierung als pädagogische Fachkraft	vergütete Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zur Sozialpädagogischen Assistenz oder zur Erzieherin und zum Erzieher
Bayern	Weiterbildung zur pädagogischen Fachkraft in Bayerischen Kindertageseinrichtungen	berufsbegleitende Weiterbildung zur zertifizierten „Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen“
Berlin	Anerkennung als Fachkraft nach Absolvierung von 1 bis 2 Basiskursen	Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin und zum Sozialpädagogischen Assistenten berufsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher
Brandenburg	Direkter Einstieg als pädagogische Fachkraft beziehungsweise sechsmonatige Weiterbildung	tätigkeitsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme „Profis für Praxis“ zur Erzieherin und zum Erzieher ausschließlich für den Arbeitsbereich Kita in Brandenburg
Bremen	Direkter Einstieg als Fachkraft Nachqualifizierung als pädagogische Fachkraft	Umschulung zur Erzieherin und zum Erzieher PiA zur Erzieherin und zum Erzieher
Hamburg	Direkter Einstieg als pädagogische Fachkraft	tätigkeitsbegleitende 160-Stunden-Qualifizierung
Hessen	verkürzte Ausbildung in individuellen Fällen	Praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA) zur Erzieherin und zum Erzieher
Mecklenburg-Vorpommern	Quereinstiegsprogramm	–
Niedersachsen	verkürzte Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin und zum Sozialpädagogischen Assistenten	–
Nordrhein-Westfalen	direkter Einstieg als Erzieherin und Erzieher	vergütete PiA zur Kinderpflegerin und zum Kinderpfleger (bisher nur in Düsseldorf)
Rheinland-Pfalz	direkter Einstieg möglich	Vollzeit- oder Teilzeitausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher
Saarland	Umschulung zur/zum staatlich anerkannten Erzieherin und Erzieher PiA zur Erzieherin und zum Erzieher	Umschulung zur/zum staatlich anerkannten Kinderpflegerin und Kinderpfleger
Sachsen	direkter Einstieg oder verkürzte Erzieherinnen- und Erzieherausbildung möglich	Umschulung zur/zum staatlich anerkannten Erzieherin und Erzieher
Sachsen-Anhalt	Anrechnung von bis zu 600 Stunden Praxis in der Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung	verkürzte Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin und zum Sozialpädagogischen Assistenten, dreijährige vergütete PiA
Schleswig-Holstein	verkürzte Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher	PiA zur Erzieherin und zum Erzieher
Thüringen	direkter Einstieg möglich	PiA zur Erzieherin und zum Erzieher

Quelle: eigene Darstellung. © Prognos 2021

Baden-Württemberg



Personen, die bereits über einen einschlägigen Abschluss verfügen, können sich innerhalb von 25 Tagen zur pädagogischen Fachkraft weiterbilden lassen. Dazu zählen unter anderem Physiotherapeutinnen, Physiotherapeuten und Personen mit erstem Staatsexamen aus Lehramtsstudiengängen (§ 7 Absatz 2 Seite 10 KiTaG). Ein Weg für Quereinsteigende ohne pädagogische Vorkenntnisse bietet die PiA. Das Land Baden-Württemberg bietet Praxisintegrierte, vergütete Ausbildungen sowohl für die Sozialpädagogische Assistenz als auch für staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher an. Erstere ist allerdings auf eine Berufs-

schulklasse in Stuttgart beschränkt, in der die Ausbildung von der Stadt Stuttgart vergütet wird (BMFSFJ 2021a: 12 f.). Voraussetzung hierfür ist wenigstens ein Hauptschulabschluss (ebenda: 9). Die dreijährige PiA zur Erzieherin und zum Erzieher lässt sich an mehreren Standorten durchführen; die Auszubildenden erhalten über die gesamte Ausbildungsdauer eine Vergütung (ebenda: 5 f.). Zulassungsvoraussetzung ist in diesem Fall ein Realschulabschluss und ein Abschluss des Berufskollegs für Praktikantinnen und Praktikanten (oder vergleichbarer Berufsabschluss oder vergleichbare Vorbildung) (ebenda: 9 f.).

Bayern



Der Bundesstaat Bayern ermöglicht Quereinsteigenden mit einschlägigen Abschlüssen eine Weiterbildung zur „pädagogischen Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“ durch Zertifikatskurse. Diese besteht aus einer neunmonatigen Weiterbildung in Modulen und einer sechsmonatigen begleitenden Praxisphase. Die Zielgruppe sind Grundschullehrkräfte, Kinderpflegerinnen, Kinderpfleger und sonstige berufsfeldnahe Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales). Für Personen mit Studienabschlüssen aus dem Bildungsbereich besteht eine weitere Option zum Quereinstieg: Sie können sich mit einer 15-monatigen berufsbegleitenden Weiterbil-

dung zur „Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen“ ausbilden lassen. Die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger können anschließend in multiprofessionellen Teams als Ergänzungskräfte in Kindertageseinrichtungen arbeiten. Beispiele für Berufsgruppen sind in diesem Fall unter anderem: Logopädinnen und Logopäden, Theaterpädagoginnen und Theaterpädagogen, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten und Religionspädagoginnen und Religionspädagogen. Voraussetzung ist, dass die Berufs- und Studienabschlüsse mit den Bildungsbereichen des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans übereinstimmen (ebenda).

Berlin



Für Quereinsteigende aus ausgewählten verwandten Berufen⁹ bietet das Land Berlin die Möglichkeit an, den sogenannten „Basiskurs Quereinstieg“ von 184 Stunden zu absolvieren und damit einen Abschluss als pädagogische Fachkraft zu erlangen. Andere verwandte Berufe dürfen nach Absolvierung eines zweiten Kurses „Vertiefungskurs Quereinstieg“ von 116 Stunden die Anerkennung als Fachkraft beantragen (Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden (DaKS) e.V.; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2018: 6). Für tätigkeitsfremde Einsteigende bietet sich die Möglichkeit zur berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher: Sie müssen

keine pädagogischen Praxiserfahrungen gesammelt haben, um zugelassen zu werden. Ausreichend ist eine Fachhochschulreife an einer Fachoberschule des Fachbereichs Sozialwesen, ein Abitur oder eine Fachhochschulreife mit einer für das Fachschulstudium förderlichen Tätigkeit von acht Wochen, oder der mittlere Schulabschluss mit einer beruflichen Vorbildung (BMFSFJ 2021b: 8). Außerdem wird für diese Quereinsteigenden die Möglichkeit einer zweijährigen Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz angeboten. Diese kann als Einstieg in das zweite Jahr der Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung genutzt werden (ebenda: 7).

Brandenburg



In Brandenburg haben Einsteigende aus verwandten Berufsgruppen die Möglichkeit, sich als „gleichartige und gleichwertige Kraft“ einstufen zu lassen und somit ohne Weiterbildung direkt in den Erzieherinnenberuf und Erzieherberuf einzusteigen. Für diese Anerkennung muss die Qualifikation mindestens der Fachschulausbildung der Fachrichtung Sozialpädagogik entsprechen, dies ist beispielsweise für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der Fall (DaBEI e.V. 2013).

Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger werden nach einer sechsmonatigen Weiterbildung als Fachkraft anerkannt (Kita Medien GmbH a).

In Brandenburg existiert außerdem die zweijährige tätigkeitsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme „Profis für die Praxis“, die jedoch ausschließlich eine Ausbildung für den Arbeitsbereich Kita in Brandenburg bietet (BMFSFJ 2021c: 5).

9 Diese umfassen unter anderem: Magister/Bachelor mit Hauptfach Erziehungswissenschaften, Personen mit erstem oder zweitem Staatsexamen Lehramt, Psychologinnen und Psychologen, Sport-/Kunst-/Theater-/Musikpädagoginnen und Musikpädagogen und Sprachheilpädagoginnen und Sprachheilpädagogen

Bremen



Staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, Heilerzieherinnen und Heilerzieher, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger und Heilpädagoginnen und Heilpädagogen können ohne Nachqualifizierung als pädagogische Fachkraft eingesetzt werden. Personen mit fachnahen Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen oder fachnahen Berufsausbildungen können sich in neun Monaten nachqualifizieren (Freie Hansestadt Bremen).

Für fachfremde Quereinsteigende bietet Bremen außerdem die Möglichkeit einer PiA an. Teilneh-

mende erhalten eine Ausbildungsvergütung: Die Senatorin und die Träger übernehmen das Schulgeld und die Ausbildungsvergütung (BMFSFJ 2021d: 7). Voraussetzung ist ein mittlerer Schulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung, sowie ein Nachweis von 900 Stunden Praxiserfahrung in einem sozialpädagogischen Feld (Institut für Berufs- und Sozialpädagogik 2021).

Für Erwerbslose werden zweijährige Umschulungen zur Erzieherin und zum Erzieher vom paritätischen Bildungswerk Bremen angeboten (WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH 2021).

Hamburg



Für Quereinsteigende, die über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 1.000 Stunden verfügen, ist ein direkter Einstieg als pädagogische Fachkraft ohne Weiterqualifizierung möglich. Falls eine einschlägige Berufsausbildung abgeschlossen wurde oder ein beliebiger Universitäts- oder Fachhochschulabschluss vorliegt, kann die Weiterbil-

dung mittels einer 160-Stunden-Qualifizierung erlangt werden, die spätestens im ersten Halbjahr nach Beschäftigungsbeginn durchgeführt und nach einem Jahr fertiggestellt sein muss (Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. 2013).

Hessen



Bei Personen mit einschlägiger Vorbildung oder -erfahrung lässt sich die Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung um ein Jahr verkürzen. Für alle anderen tätigkeitsfremden Quereinsteigenden bietet sich die Möglichkeit einer PivA (BMFSFJ 2021e: 5): Dafür muss bei einer Person mit Realschulabschluss jedoch eine Erstausbildung zur Sozialassistentin vorliegen. Bei Vorliegen

eines Fachabiturs oder Abiturs ist hingegen ein einschlägiges dreimonatiges Vollzeitpraktikum für den Einstieg ausreichend (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018).

Mecklenburg-Vorpommern



Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat ein Quereinstiegsprogramm für Personen mit einschlägigen Abschlüssen und sozialen Kompetenzen entwickelt. Hierbei findet eine enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis statt

(Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern; § 11 Absatz 1 Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern).

Niedersachsen



Für Quereinsteigende mit Hochschulreife oder beruflicher Vorbildung ergibt sich die Möglichkeit einer Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin und zum sozialpädagogischen Assistenten mit Kindern im Alter von null bis zehn Jahren: Sie dauert in Vollzeit ein Jahr und berufsbegleitend ist sie in eineinhalb Jahren abgeschlossen (Niedersächsisches Kultusministerium 2020: 5,

10). Für Personen mit einschlägigen Berufserfahrungen ist eine verkürzte Ausbildungsdauer zur Erzieherin und zum Erzieher möglich. Falls bereits wenigstens 900 Stunden einschlägige Berufserfahrung vorliegen, können diese Personen in das zweite Ausbildungsjahr einsteigen (BMFSFJ 2021m: 9).

Nordrhein-Westfalen



Bei Vorliegen eines Abschlusses der höheren Berufsfachschule des Sozialwesens oder der Fachoberschule des Sozialwesens ist ein direkter Einstieg als Erzieherin und Erzieher möglich (Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen 2021). Seit 2021 gibt es die Möglichkeit einer praxisorientierten vergüteten Ausbildung zur Kinderpflegerin und zum Kinderpfleger. Diese

Ausbildung, wobei ein Hauptschulabschluss zur Zulassung ausreichend ist, dauert zwei Jahre ist und besitzt den Vorteil, dass anschließend ein direkter Einstieg in die Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung möglich ist (BMFSFJ 2021f: 3, 8).

Rheinland-Pfalz



Ein direkter Einstieg als Fachkraft ist für Personen mit einschlägigen Berufsausbildungen möglich (Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz: 3).

Für tätigkeitsfremde Quereinsteigende ist eine Förderung zur Umschulung zur Erzieherin und

zum Erzieher über die regionale Agentur für Arbeit möglich: Dies betrifft die vollzeit- und teilzeitschulische Ausbildung. Dazu muss ein qualifizierter Sekundarabschluss und eine mindestens zweijährige Berufsausbildung vorliegen (BMFSFJ- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2021l: 18, 7).

Saarland



Für Erwerbslose gibt es im Saarland die Möglichkeit zur Umschulung: Für Personen mit einschlägiger Berufserfahrung ist eine zweijährige Umschulung zur/zum staatlich anerkannten Erzieherin und Erzieher möglich. Personen, die über eine tätigkeitsfremde Berufsausbildung verfügen, können sich in einem Jahr zur/zum staatlich anerkannten Kinderpflegerin und Kinderpfleger umschulen lassen. In beiden Fällen

wird die Umschulung jedoch nur finanziert, wenn diese Personen im bisher ausgeübten Beruf keine Aussicht mehr auf Anstellung haben. (IJAB 2019) Eine Möglichkeit zur PiA wird ebenfalls im Saarland angeboten: Dazu muss ein mittlerer Bildungsabschluss und eine einschlägige Berufsausbildung, oder ein abgeschlossenes Freiwilliges Soziales Jahr vorliegen (BMFSFJ 2021g: 7 f.).

Sachsen



Für Personen mit einschlägigen Abschlüssen ist ein direkter Einstieg möglich (§ 1 SächsGVBl.). Wenn eine Ausbildung oder ein Hochschulabschluss im Fachbereich Sozialwesen vorliegt, können Quereinsteigende bis zu zwei Klassenstufen in der Erzieherausbildung angerechnet bekommen (BMFSFJ 2021h: 7).

In Sachsen wird es Erwerbslosen außerdem durch das Landesprogramm „JobPerspektive Sachsen“

ermöglicht, mit einem Bildungsgutschein eine Umschulung zur Erzieherin und zum Erzieher vorzunehmen (Freistaat Sachsen 2021a). Die Umschulung dauert drei Jahre und betrifft Erwerbslose mit abgeschlossener Berufsausbildung oder drei Jahren Berufserfahrung, sowie beschäftigte Arbeitnehmer (vor allem aus kleinen und mittleren Unternehmen) (Freistaat Sachsen 2021b).

Sachsen-Anhalt



In diesem Bundesland gibt es die Möglichkeit einer verkürzten einjährigen Ausbildung zur/zum Sozialpädagogischen Assistentin und Assistenten unter anderem für Personen mit Realschulabschluss und mindestens zweijähriger erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung (BMFSFJ 2021i: 7). Außerdem können sich Quereinsteigende der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung bis zu

600 Stunden des praktischen Anteils aus einer einschlägigen zweijährigen Vorbildung anrechnen lassen (§ 127 Absatz 3 BbS-VO). Des Weiteren wird mit der „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ eine PiA zur Erzieherin und zum Erzieher gefördert (Landesportal Sachsen-Anhalt 2020).

Schleswig-Holstein



Eine Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin in Schleswig-Holstein dauert zwei Jahre für Personen mit mittlerem Schulabschluss und drei Jahre für Personen mit allgemeinbildendem Schulabschluss. Solche Personen können nach Absolvierung dieser Ausbildung bereits als Unterstützung in Kitas eingesetzt werden. Eine Alternative wäre ein Einstieg in die Erzieherinnenausbildung und Erzieherausbildung, die auf

zwei Jahre verkürzt werden kann (BMFSFJ 2021j: 3, 6, 7 ff.).

Die dreijährige vergütete PiA zur Erzieherin und zum Erzieher lässt sich bei mittlerem Schulabschluss und einem Abschluss eines Ausbildungsberufes oder einer einschlägigen Berufstätigkeit von drei Jahren durchführen (ebenda: 14 f.).

Thüringen



Mit einschlägigem pädagogischem Abschluss ist der Einsatz als Fachkraft in Thüringen auch ohne Nachqualifizierung möglich. Dazu zählen unter anderem Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer, Kindergärtnerinnen und Kindergärtner und Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger (§ 16 ThürKigaG). Das Bundesland Thüringen hat im Schuljahr 2021/22

die dreijährige PiA zur Erzieherin und zum Erzieher an fünf Standorten, mit insgesamt 120 Plätzen, angeboten. Für diese vergütete Ausbildungsform muss mindestens ein Realschulabschluss vorliegen und einschlägige Erfahrung gesammelt worden sein (BMFSFJ 2021k: 5, 9 f.).

Nichtschülerprüfung/Externenprüfung

Die Nichtschülerprüfung, oder in manchen Bundesländern auch Externenprüfung genannt, bietet eine alternative Möglichkeit, die staatliche Anerkennung als Erzieherin und Erzieher zu erlangen, ohne dabei eine Fachhochschule besuchen zu müssen. Diese Form der Ausbildung richtet sich vor allem an Personen, die bereits in einem sozialpädagogischen Beruf gearbeitet haben und viel Wissen und praktische Erfahrungen sammeln konnten (Kita Medien GmbH b).

Diese Ausbildungsform wird allerdings eher selten gewählt, da die Zulassungs- und Prüfungsvoraussetzungen sehr anspruchsvoll sind: Die Vorbereitungskurse sind in den meisten Fällen teuer und die Durchfallquote sehr hoch (je nach Bundesland

zwischen 30 und 70 Prozent) (ebenda). Jedes Bundesland bietet die Qualifikation über eine Nichtschülerprüfung/Externenprüfung an und hat in den meisten Fällen, bei Nichtbestehen der Prüfung, einen Wiederholversuch. Nach zweimaligem Nichtbestehen der Prüfung erlischt allerdings bundesweit die Berechtigung, den Abschluss noch zu erlangen (BMFSFJ 2021b).

4

Gewinnung von Quereinsteigenden für die frühkindliche Bildung



In Kürze:

Die kurze Dauer von Transfergesellschaften erschwert einen Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung auf diesem Weg.

Personen, die vom Strukturwandel betroffen sind, haben häufig Hemmungen, den Arbeitsbereich zu wechseln.

Wichtigste Gruppen für die Gewinnung von Fachkräften in der frühkindlichen Bildung sind Personen im mittleren Alter und mit Kindern.

Der Quereinstieg bietet Potenzial für die Gewinnung von Fachkräften in der frühkindlichen Bildung. In anderen Fachbereichen sind Kooperationen von Unternehmen eine bereits genutzte Möglichkeit, um frei werdende Beschäftigte in andere Unternehmen und andere Tätigkeitsfelder zu vermitteln. Auch für den Quereinstieg in die frühkindliche Bildung können Kooperationen mit Unternehmen eine Möglichkeit sein, um Quereinsteigende aus solchen Unternehmen zu gewinnen, die aufgrund der Digitalisierung Stellen abbauen. Um diese Hypothese zu validieren, wurden im Zeitraum Juni bis Juli 2021 Fachgespräche mit Expertinnen und Experten aus einer Transfergesellschaft, einer Gewerkschaft, einem Querein-

stiegsprogramm in der frühkindlichen Bildung, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Wissenschaft durchgeführt.

Die Identifikation geeigneter Expertinnen und Experten für die insgesamt sechs Fachgespräche aus den fünf Institutionen erfolgte durch eine Desktop-Recherche. Die leitfadengestützten Interviews fanden telefonisch statt und wurden in Ergebnisprotokollen dokumentiert. Die Auswertung erfolgte in Form einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008).

Ausgewählt wurden die Expertinnen und Experten aufgrund ihrer Expertise im Bereich Umschulung nach Beschäftigungsverlusten in Kooperation mit Unternehmen in der Transfergesellschaft, der BA sowie der empirischen Sozialforschung. Aufgrund ihrer Expertise im Bereich Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung wurden Expertinnen und Experten aus einem Quereinsteigsprogramm in der frühkindlichen Bildung und aus einer Gewerkschaft befragt. Auch die Interviews mit Expertinnen und Experten aus der empirischen Sozialforschung und aus der BA führten zu Informationsgewinnen in diesem Bereich. Ergänzt wurden die Informationen aus den Interviews mit einer Recherche zu Gelingensbedingungen des Quereinsteigs in der frühkindlichen Bildung. Die Ergebnisse der Recherche werden im Anschluss an die Auswertung der Fachgespräche vorgestellt.

Institution	Expertise
Transfergesellschaft	Umschulung von Beschäftigten
Wissenschaft	Umschulung sowie Quereinstieg
Gewerkschaft	Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung
Quereinstiegsprogramm in der frühkindlichen Bildung	Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung
Bundesagentur für Arbeit	Umschulung sowie Quereinstieg

Die Fachgespräche fokussierten zum einen auf mögliche und bestehende Kooperationen zwischen Einrichtungen der frühkindlichen Bildung und Arbeitsagenturen mit Unternehmen, die aufgrund der Digitalisierung Stellen abbauen. Zum anderen fokussierten die Gespräche auf den Quereinstieg selbst. Dabei wurde untersucht, welche Zielgruppen hauptsächlich für einen Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung in Frage kommen und wie der Prozess des Quereinstiegs abläuft. Die Aufbereitung der Fachgespräche orientiert sich grob an drei Fragestellungen:

- Wie ist die Kooperation mit Unternehmen bei Institutionen gestaltet, die eine Umschulung organisieren?
- Wie verläuft die Neuorientierung von Beschäftigten allgemein?
- Welchen Hintergrund haben Quereinsteigende in der frühkindlichen Bildung?

Mithilfe von Transfergesellschaften und der BA können sich Beschäftigte neu orientieren

Transfergesellschaften sind Einrichtungen, die über ein gesetzlich definiertes Verfahren, in Abstimmung von Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenvertretung und in enger Zusammenarbeit mit der BA eingerichtet werden können, wenn in einem Unternehmen ein großer Anteil der Be-

schäftigten durch Stellenabbau von Arbeitslosigkeit bedroht ist (Mühge 2017). Ziel einer maximal auf ein Jahr befristeten Anstellung der Beschäftigten in der Transfergesellschaft ist die Vermittlung in ein neues Beschäftigungsverhältnis und falls notwendig das Erlangen der hierfür notwendigen Qualifizierung.

Unternehmen, die Stellen abbauen, können sich an die BA oder direkt an Transfergesellschaften wenden, um die Beschäftigten neu zu vermitteln. Die Finanzierung der Transfergesellschaft erfolgt anteilig durch die BA (Transferkurzarbeitergeld) und das Unternehmen (Aufstockungsbetrag und sonstige Kosten). Das von der BA gezahlte Transferkurzarbeitergeld wird für maximal zwölf Monate gewährt. In diesem Zeitraum werden den Betroffenen zusätzlich eine Beratung sowie ein Budget für Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt. Für Teilnehmende über 45 Jahren oder gering qualifizierte Teilnehmende besteht zudem die Möglichkeit, dass die BA berufsabschließende Qualifizierungen nach den zwölf Monaten weiter unterstützt. Aufgabe der BA und der Transfergesellschaften ist es, Vermittlungsprogramme für diejenigen Beschäftigten zu organisieren, die von einem Stellenabbau betroffen sind. Damit können sie dazu beitragen, diesen Beschäftigten neue Perspektiven aufzuzeigen.

In einzelnen Fachgesprächen wurde die Digitalisierung als ein zentraler Grund für Kooperationen von Unternehmen mit Transfergesellschaften hervorgehoben. Mit der Transfergesellschaft kann etwa der Stellenabbau durch die Automatisierung von Fabriken sozialverträglich begleitet werden. Andere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner aus der Vermittlung in neue Berufe konnten die Digitalisierung als Faktor für den Stellenabbau dagegen nur punktuell identifizieren. Hier wurde eher beobachtet, dass Beschäftigte aufgrund der Digitalisierung häufig Anpassungsweiterbildungen in Anspruch nehmen. Dadurch wird es ihnen möglich, ihren Beruf auch bei veränderten Anforderungen weiter auszuführen. Die Aussagen der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner decken sich mit der Beobachtung, dass durch die Digitalisierung zwar Berufe wegfallen, betroffene Personen aber in der Regel eine neue oder veränderte Beschäftigung aufnehmen.

Ein Schwachpunkt zur Realisierung der Chancen einer Transfergesellschaft wird in der Kontaktabahnung zwischen dem betroffenen Unternehmen und der BA gesehen. Kooperationen zwischen einer Organisation, die als Transfergesellschaft beauftragt wird, und Unternehmen kommen nur selten auf direktem Weg zustande. In Fachgesprächen stellte sich heraus, dass Unternehmen in der Regel zunächst an den Arbeitgeberverband oder an Gewerkschaften herantreten, die dann wiederum den Kontakt zu den Transfergesellschaften herstellen.

Wenn die BA von den geplanten Entlassungen erfährt, kann sie von sich aus über den regionalen Arbeitgeberservice (AGS) aktiv werden. Das passiert in der Regel allerdings nur, wenn es sich um anzeigepflichtige Entlassungen¹⁰ handelt. Die BA kann auch informiert sein, wenn das betroffene Unternehmen bereits Kunde bei der BA war, und Leistungen zum Beispiel für die Deckung einer hohen Nachfrage nach Beschäftigten oder für Kurzarbeit in Anspruch genommen hat. Weiterhin kann die BA von geplanten Entlassungen erfahren, wenn mehrere Angestellte eines Betriebes bei der BA vorstellig werden. Der AGS geht dann in der Regel aktiv auf Unternehmen zu und versucht, die betroffenen Personen zu vermitteln. Dabei untersucht er, ob es ein Unternehmen gibt, das auf der Suche nach vergleichbarem Personal ist, und bringt die beiden Unternehmen zusammen. Sofern beide Unternehmen größer sind, ist eine geschlossene Vermittlung zwischen diesen möglich. Häufig werden die Beschäftigten eines größeren Unternehmens aber von mehreren kleinen übernommen. Alternativ wird eine individuelle Vermittlung der Beschäftigten angestrebt, im Idealfall noch bevor diese arbeitslos werden.

Sowohl die Beschäftigtenvermittlung über Transfergesellschaften als auch über den AGS setzen damit häufig einen Erstkontakt seitens des Unternehmens voraus, das einen Stellenabbau plant. Problem an diesem Konstrukt ist, dass nur ein

kleiner Anteil der Unternehmen diesen Kontakt herstellt. Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner verweisen auf mögliche Hemmungen für eine Kontaktaufnahme seitens der Unternehmen. Zum einen sind die Optionen möglicherweise nicht bekannt. Zum anderen wird eine Kündigung von Beschäftigten als einfacher und günstiger wahrgenommen als eine Vermittlung über Transfergesellschaften.

Die Neuorientierung von Beschäftigten führt nur selten zu einem Wechsel des Berufsfelds

Die meisten Betroffenen, die in Transfergesellschaften übernommen werden, planen eine Beschäftigung in einem ähnlichen Bereich wie im vorherigen Beruf. In Fachgesprächen mit der BA stellte sich heraus, dass Personen, die aufgrund des Strukturwandels beraten werden, häufig ängstlich in Bezug auf einen Wechsel des Berufsfelds sind. Das betrifft auch Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund der Digitalisierung bedroht ist. Der Strukturwandel durch Digitalisierung ist somit zwar ein häufiger Grund für die Inanspruchnahme einer Transfergesellschaft, jedoch ist nur eine Minderheit der betroffenen Personen bereit für einen Quereinstieg in ein neues Berufsfeld. Aus Sicht der Transfergesellschaft haben diese Hemmungen verschiedene Gründe. Zum einen ist eine für ein neues Berufsfeld häufig notwendige längere Ausbildung in dem regulären Transferzeitraum von zwölf Monaten nicht abschließend möglich. Davon ausgenommen ist die von der Transfergesellschaft und BA finanzierte Qualifizierung von Personen, die älter als 45 Jahre sind. Programme wie der „Basiskurs Quereinstieg“ im Land Berlin bieten darüber hinaus jüngeren Quereinsteigen-

10 Ob Entlassungen anzeigepflichtig sind, richtet sich nach der Größe des Unternehmens und der Anzahl der geplanten Entlassungen. Unternehmen zwischen 21 und 59 Beschäftigten sind ab sechs Entlassungen verpflichtet die Bundesagentur zu informieren, Unternehmen bis 499 Beschäftigten bei Entlassungen von zehn Prozent der Beschäftigten und große Unternehmen ab 500 Beschäftigten ab 30 geplanten Entlassungen (Bundesagentur für Arbeit (2017)).

den die Möglichkeit, längere Zeiträume der Qualifizierung finanziell abzusichern. Eine Hemmung kann auch die Sorge sein, dass der Wechsel in einen anderen Beruf für die Beschäftigten zu finanziellen Einbußen im Vergleich zum vorherigen Betätigungsfeld führen kann. Zuletzt ist der Mangel an Berufserfahrung im neuen Feld ein Hindernis, das die Neueinstellung erschweren kann. Hier kann dann bei Quereinsteigenden der Eindruck von einer „Entwertung“ der bisherigen Berufserfahrung entstehen.

Für Individuen, die im Erwerbsleben stehen und Interesse an einer beruflichen Weiterbildung oder einer Neuorientierung haben, besteht die Möglichkeit, sich in der Beschäftigtenberatung der BA beraten zu lassen. Das Angebot der BA existiert erst seit dem 1. Januar 2021, zuvor richtete sich die Berufsberatung primär an Berufseinsteigende. In den Gesprächen wurde der Eindruck geäußert, dass Beschäftigte dann im alten Bereich bleiben möchten, wenn sie sich an ihrem bisherigen Arbeitsplatz wohlfühlt haben. Bei gesundheitlichen Gründen für eine Neuorientierung sind Personen dagegen aufgeschlossener gegenüber neuen beruflichen Wegen. Die Personen hören in der Regel über die Arbeitsmarktverbände von dem Angebot. Zudem werden hierfür zahlreiche Werbeaktionen durchgeführt (Plakate, Radio, Webauftritt et cetera). Nach der Beratung endet die Dienstleistung der BA.

Ein wichtiges Element, das bei der Umschulung beachtet werden muss, ist ein zielgruppengerechter Zuschnitt. Zudem müssen die Angebote mit der aktuellen Lebenssituation der Betroffenen vereinbar sein und die Finanzierung stimmen. Darüber hinaus müssen die Angebote auf die gesundheitlichen Bedürfnisse abgestimmt sein. Weiterhin muss das Alter der Umschulungsteilnehmenden berücksichtigt werden. Grund ist, dass es sich bei den Umschulungsteilnehmenden häufig um ältere Personen handelt, bei denen aufgrund ihrer vorherigen Berufserfahrung andere didaktische Methoden angewendet werden müssen als bei Personen mit weniger Berufserfahrung.

Ein Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung kann durch den vorherigen Beruf oder den familiären Hintergrund begünstigt werden

In mehreren Fachgesprächen wurde darauf hingewiesen, dass Quereinsteigende in der frühkindlichen Bildung zumeist älter sind (ein genannter Altersabschnitt lag zwischen 35 und 52 Jahren) und biografische Vorprägungen aus anderen Berufen und dem familiären Hintergrund mitbringen. Teilweise haben Quereinsteigende bereits selbst Kinder und in diesem Rahmen beispielsweise bereits eine Eltern-Kind-Spielgruppe geleitet. Im Berufsleben stehende Quereinsteigende suchen häufig nach einer als sinnvoll betrachteten Tätigkeit und sind zumeist hoch motiviert. Feste Arbeitszeiten werden dabei als attraktiv empfunden und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit als wichtig erachtet. Die meisten fachfremden Quereinsteigenden kommen aus dem Dienstleistungssektor. Personen mit Vorerfahrungen aus der Tagespflege sind ebenfalls häufig vertreten. Hintergrund für den angestrebten Wechsel sind dabei die geringe Anerkennung und Bezahlung im Beruf der Tagespflege. Es wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass Personen durch ihre Vorprägung vielfältige Lebenserfahrungen mit in die Einrichtungen bringen. Das kann durch die damit verbundenen anderen Perspektiven auf den Alltag in den Einrichtungen zu Qualitätsaufwertungen führen.

Die zentrale Vermittlung für den Quereinstieg in der frühkindlichen Bildung erfolgt in der Regel über die BA oder das Jobcenter. Ein Grund dafür ist, dass die Jugendberufsagenturen über Arbeitsämter werben. Eine weitere Vermittlung findet über die Leitungen von Einrichtungen der frühkindlichen Bildung statt. Diese sprechen häufig Eltern darauf an, ob sie sich einen Quereinstieg

vorstellen können, etwa nach der Elternzeit. Zuletzt bilden eigene Recherchen von Personen, die einen Neueinstieg planen, einen wichtigen Pool für die Gewinnung von Quereinsteigenden. Um diese in Richtung eines Quereinstiegs in der frühkindlichen Bildung zu lenken, wird auch in den sozialen Medien sowie im öffentlichen Raum dafür geworben. Fachkräfte aus dem Ausland wählen ebenfalls häufig den Weg über den Quereinstieg, da die Alternative eine sehr schwierige Externenprüfung wäre.

Voraussetzung für einen Quereinstieg als Fachkraft in der frühkindlichen Bildung sind wenigstens ein mittlerer Bildungsabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Quereinstieg ist in allen Bundesländern so reguliert, dass Personen anschließend als Fachkraft in der frühkindlichen Bildung einsteigen. Dadurch soll die Qualität in der frühkindlichen Bildung gewahrt bleiben. In Fachgesprächen wurde darauf hingewiesen, dass dies im Gegensatz zu anderen Berufsbildern steht, in denen Quereinsteigende häufig als Hilfskraft beginnen. Als grundsätzliches Problem des Quereinstiegs in der frühkindlichen Bildung wird gesehen, dass der Quereinstieg zu sehr auf Kindertageseinrichtungen fokussiert. Daher wird die Breite der frühkindlichen Bildung durch den Quereinstieg nicht ausreichend abgedeckt.

Die Qualifizierung findet neben dem Einsatz in der Praxis vor allem über Fortbildungen und Seminare statt. Das bedeutet, dass die Teilnehmenden viel Eigeninitiative mitbringen müssen und dies insbesondere bei Hausarbeiten herausfordernd sein kann. In diesem Kontext wurde in Fachgesprächen darauf hingewiesen, dass die praxisintegrierte Ausbildung deshalb wichtig ist, weil zu viel Theorie die Interessentinnen und Interessenten abschrecken könnte. Gleichzeitig wurde aber die Gefahr gesehen, dass durch den Quereinstieg eine Verschiebung von Fach- zu Praxisanteil stattfindet. Zwar ist die Praxis gerade für Quereinsteigende wichtig, um erste Erfahrun-

gen im Beruf sammeln zu können. Eine Reduktion des Fachanteils kann aber zu einer Dequalifizierung des Personals führen.

Als Schwierigkeit für die Planung seitens der Träger wird eine Anrechnung der Quereinsteigenden auf den Fachkraftschlüssel ab Tag eins genannt. Die Tatsache, dass für eine bestimmte Anzahl Kinder eine bestimmte Anzahl von Personalkraftstunden zur Verfügung stehen muss und über die Landesgesetze refinanziert wird, ist eine Besonderheit der frühen Bildung. Quereinsteigende und Auszubildende, deren Kosten in der öffentlichen Förderung geltend gemacht werden sollen, müssen daher auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Da die Quereinsteigenden aber zunächst Erfahrung sammeln und eingearbeitet werden müssen, erhöht dies die Arbeitsbelastung und führt im pädagogischen Alltag zu großen Herausforderungen. Auch wurde darauf hingewiesen, dass Quereinsteigenden damit der Raum genommen würde, sich auszuprobieren. Eine weitere in Fachgesprächen genannte Herausforderung für die Leitung von Einrichtungen der frühkindlichen Bildung ist der Umgang mit Quereinsteigenden. Diese treten aufgrund vorheriger Berufserfahrungen häufig professionell auf, gleichwohl besteht eine Lücke zwischen Habitus und Ausbildungsstand. Diese Diskrepanz zwischen Auftreten und Ausbildung kann zu Reibungen im Alltag führen und damit die Integration in Einrichtungen erschweren.

Es wurde darauf hingewiesen, dass der Wandel von der Eltern- zur professionalisierten Erzieherrolle Schwierigkeiten bereiten kann. Auch muss beim Quereinstieg die Integration ins Team gelingen. Diese Punkte wurden als kritische Faktoren genannt, um das Ausscheiden aus dem Programm zu reduzieren. Gründe wie die Bezahlung oder Anerkennung werden von ausscheidenden Personen dagegen in der Regel erst nach einem Ausscheiden genannt und gelten tendenziell nicht als Ursache des Ausscheidens.

Weitere Gelingensbedingungen für Quereinstiege

Laut Weißler-Poßberg et al. (2018) werden bis zum Jahr 2030 insgesamt fast 200.000 Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung fehlen. Um diesen Mangel zu reduzieren, muss die Ausbildung und das Berufsfeld der frühkindlichen Erziehung für junge Leute und für potenzielle Quereinsteigende attraktiver gestaltet werden. Eine mögliche Maßnahme ist die Einführung einer Ausbildungsvergütung. Das Institut für Demoskopie Allensbach hat anhand einer repräsentativen Befragung herausgefunden, dass 0,5 Prozent der Befragten einmal eine Ausbildung in der frühkindlichen Bildung in Betracht gezogen haben. Aufgrund der fehlenden Vergütung haben sich diese Personen jedoch für einen anderen Berufsweg entschieden. (Weißler-Poßberg et al. 2018)

Weitere Hemmnisse für Quereinsteigende, die eine Ausbildung in der frühkindlichen Bildung erwägen, sind eine unterdurchschnittliche Bezahlung und geringe Karrierechancen im Beruf. Der durchschnittliche monatliche Bruttolohn von Erzieherinnen und Erziehern (ohne Sonderzahlungen, bei einer 38-Stunden-Woche) lag im Jahr 2014 bei 2.490 Euro (Hans-Böckler-Stiftung). Obwohl viele pädagogische Fachkräfte regelmäßig an Weiterbildungen teilnehmen, führen diese nur selten zu einem Mehrverdienst. Grund ist, dass sich die Weiterbildungsinhalte kaum für berufliche Abschlüsse und für Spezialisierungen anerkennen lassen. Für fachschulisch ausgebildete Erziehungskräfte ist es nur in Ausnahmen möglich, eine andere Tarifgruppe zu erreichen. (Weißler-Poßberg et al. 2020)

Schlussfolgerung aus den Fachgesprächen und der Recherche

Beschäftigte, die aus strukturellen Gründen freigesetzt werden, sind den Interviews zufolge weniger offen für einen Berufswechsel. Gegenwärtig liegt der Fokus darauf, dass die Quereinsteigenden pädagogische Kompetenzen erwerben. Ihre bisherigen Fähigkeiten finden zu wenig Beachtung. Gerade aber Menschen, die sich aufgrund der Digitalisierung aus ihrem bisherigen Beruf herausgedrängt fühlen, muss vermittelt werden, dass ein Berufswechsel keine Abwertung ihrer bisherigen Berufserfahrungen und Kompetenzen ist. Das erfordert eine Prüfung, inwieweit die alten Kompetenzen und Erfahrungen aktiv in der frühen Bildung genutzt werden können. Bei der Ausgestaltung multiprofessioneller Teams sollten daher nicht nur pädagogische Professionen beachtet werden, sondern auch handwerkliche, technische, mathematische oder künstlerische. Damit können Überlegungen angestellt werden, wie sich die Kompetenzen von Quereinsteigenden gezielt nutzen lassen, beispielsweise um mehr Mädchen für MINT-Fächer zu begeistern.

Erfolgsthese: Verstärkt an die Kompetenzen der Quereinsteigenden anknüpfen und die Arbeitsbereiche in der frühkindlichen Bildung damit anreichern.

Eine wichtige Zielgruppe für Quereinstiege sind Beschäftigte mit eigenen Kindern. Diese können gezielter angeworben werden. Hierfür ist es aber erforderlich, bessere Vereinbarkeitsmöglichkeiten während der Qualifizierung zu schaffen. Personen mittleren Alters können zum Beispiel in Transfergesellschaften auch länger als zwölf Monate finanziell bei der Qualifizierung unterstützt werden.

Erfolgsthese: Personen im mittleren Alter und mit Kindern gezielt anwerben und Vereinbarkeitsoptionen während der Qualifizierung stärken und hervorheben.

In den Fachgesprächen stellte sich heraus, dass der Erstkontakt zwischen Unternehmen und Transfergesellschaft eine Schwachstelle ist, die BA jedoch eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung spielen kann. Es sollte also geprüft werden, ob die BA die Strukturen von öffentlichen Körperschaften als Kunden im Blick hat. Hier wäre nicht der Austausch von Beschäftigten aus einem Unternehmen in ein anderes Unternehmen das Ziel, sondern möglicherweise in viele verschiedene Institutionen beziehungsweise zu vielen verschie-

denen Trägern. Dabei könnte über Zusammenschlüsse von Trägern nachgedacht werden, die in Kooperation mit der BA selbst eine Transfergesellschaft gründen. Aus dieser könnten dann verschiedene Unternehmen ihre Beschäftigten im Bereich der frühkindlichen Bildung vermitteln. Ein Beispiel für die Finanzierung über die BA sind die Initiativen des Landes Berlin. Hier teilen sich Träger und BA die Kosten.

Erfolgsthese: Kooperationen von Trägern für die Entwicklung einer speziellen Transfergesellschaft fördern – auch mittels Sensibilisierung der BA und starker Unterstützung (gegebenenfalls müssten die Bundesländer eingebunden werden).

5

Zusammenführung und Fazit

Die vorliegende Kurzstudie gibt einen Überblick darüber, ob zur Schließung der Fachkräftelücke im Bereich der frühkindlichen Bildung auch solche Beschäftigte in Frage kommen können, die sich aufgrund der Digitalisierung neu orientieren müssen. Dabei werden ebenfalls erste Hinweise darauf gegeben, wie dieses Ziel erreicht werden kann und welche Erfahrungen bereits gemacht wurden.

Die Analysen zeigen, dass die zunehmende Digitalisierung die Arbeitswelt teilweise deutlich verändern wird (Abschnitt 2). Erstens werden einfache, routinebasierte Tätigkeiten zunehmend automatisiert und damit verbundene Arbeitsplätze überflüssig. Zweitens entstehen aufgrund der Digitalisierung neue Jobs. Gesamtwirtschaftlich betrachtet führt diese Entwicklung eher zu einer Verschiebung als zu einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage. Zwischen den einzelnen Berufshauptgruppen finden sich dabei jedoch deutliche Unterschiede. So sinkt die Arbeitskräftenachfrage aufgrund des hohen Automatisierungspotenzials voraussichtlich insbesondere in Fertigungsberufen des produzierenden Gewerbes. Ein sehr geringeres Automatisierungspotenzial besteht hingegen beispielsweise bei sozialen und kulturellen Dienstleistungen.

Der Blick auf die Qualifikation der Beschäftigten in Berufshauptgruppen mit einem hohen Substi-

tuierbarkeitspotenzial (Abschnitt 3.1) lässt vermuten, dass nur ein geringer Anteil bereits über relevante Vorerfahrungen oder Qualifikationen für die frühkindliche Bildung verfügt. Ein verkürzter Quereinstieg wäre somit nur in wenigen Fällen möglich. Zwar besitzt über die Hälfte der Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung, beim überwiegenden Großteil handelt es sich dabei jedoch eher um tätigkeitsfremde Ausbildungsinhalte. Dies legen die jeweiligen Berufshauptgruppen nahe. Bei den Beschäftigten mit akademischem Abschluss finden sich in den Berufshauptgruppen mit hohem Automatisierungspotenzial etwa 70.000 Personen mit einem akademischen Abschluss in der Hauptfachrichtung Erziehungswissenschaften, Lehramt. Bei diesen Personen wäre ein Quereinstieg aufgrund der tätigkeitsnahen Qualifikation mit weniger Aufwand verbunden.

Zusätzlich zur Betrachtung der Qualifikationsstruktur wurde in der vorliegenden Kurzstudie eine Schätzung der Anzahl an Personen, bei denen aufgrund von digitalisierungsbedingten Jobverlusten ein Quereinstieg in die frühkindliche Bildung erfolgen könnte, durchgeführt. Das resultierende Potenzial wird dabei auf etwa 100.000 Personen geschätzt. Unter den der Schätzung zugrundeliegenden Annahmen ist diese Personenzahl als Obergrenze beziehungsweise maximal mögliches Potenzial zu interpretieren.

Bei den Qualifizierungsvoraussetzungen (Abschnitt 3.2) ergeben die durchgeführten Recherchen, dass grundsätzlich zwischen einem Quereinstieg als Assistenzkraft und pädagogischer Fachkraft unterschieden werden muss. Der Einstieg als Assistenzkraft erfordert dabei deutlich weniger Nachqualifizierung und eine kürzere Ausbildungszeit. Bei pädagogischen Fachkräften variieren die Quereinstiegs-Voraussetzungen je nach bestehender Qualifikation und Bundesland erheblich. Bei tätigkeitsnahen Berufen und absolvierten Ausbildungen gelingt der Quereinstieg dabei in allen Bundesländern vergleichsweise schnell, in einigen Fällen auch direkt. Bei Beschäftigten mit bisher tätigkeitsfremden Berufen und Ausbildungen liegen die Anforderungen – und damit verbunden auch der Zeitaufwand – durchgängig höher. Neben den „üblichen“ Qualifizierungsmaßnahmen kann eine sogenannte Nichtschülerprüfung/Externenprüfung eine zusätzliche Möglichkeit für einen Quereinstieg bieten.

Ein Zwischenfazit lautet demnach, dass mit der fortschreitenden Digitalisierung zwar durchaus ein nennenswertes Potenzial an Quereinsteigenden in die frühkindliche Bildung entstehen kann. Gleichwohl wird deutlich, dass es sich dabei um keinen Selbstläufer handelt. Gründe sind, dass nur ein geringer Anteil der potenziellen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bereits über tätigkeitsnahe Vorkenntnisse verfügt und die Anforderungen an einen erfolgreichen Quereinstieg insbesondere für Beschäftigte mit einem tätigkeitsfremden Hintergrund mit einigen Hürden versehen sind. Ein potenzieller Quereinstieg ist in der Regel mit einer längeren Qualifizierungsdauer verbunden. Für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung ist es daher entscheidend, dass der Quereinstieg durch geeignete Maßnahmen erleichtert und die Anreize für potenziell an einem Quereinstieg interessierte Personen erhöht werden.

Die abschließenden Recherchen und Experteninterviews zu den Gelingensbedingungen für die Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern haben unter anderem gezeigt, dass die kurze Beschäftigungsdauer in Transfergesellschaften den Quereinstieg erschwert (Abschnitt 4). Des Weiteren gilt es, grundsätzliche Hemmnisse für einen Wechsel des Arbeitsbereichs abzubauen und die Offenheit der betroffenen Personen für einen Branchenwechsel weiter zu fördern. Personen im mittleren Alter mit Kindern stellen für die Gewinnung von Quereinsteigenden bislang die wichtigste Personengruppe für einen Quereinstieg dar. Daher lohnt es sich, diese Gruppe gezielt anzusprechen und verstärkt zu adressieren.

Der vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung durch diese Kurzstudie gewonnene Überblick zu den Potenzialen der Fachkräftesicherung in der frühkindlichen Bildung wirft weitere Forschungsfragen auf. Aufbauend auf die vorliegenden Ergebnisse sollte vertiefend untersucht werden, mit welchen konkreten Maßnahmen die genannten Hemmnisse abgebaut und die Gelingensbedingungen zukünftig besser erreicht werden können. Wie lässt sich beispielsweise die Vermittlung von Personen aus Unternehmen an Einrichtungen der frühkindlichen Bildung durch Initiativen der BA verbessern? Und wie könnte die Skepsis gegenüber einem Branchenwechsel bei den von einem Jobverlust betroffenen Personen abgebaut werden? Eine weitere relevante Frage lautet, wie fachfremdes Wissen in Einrichtungen der frühkindlichen Bildung genutzt werden kann. Auch sollten sich zukünftige Studien mit der Frage beschäftigen, welche „alternativen“ Zielgruppen zur Gewinnung von Quereinsteigenden relevant sind und wie diese gezielt adressiert werden könnten.

Anhang

A. Berufssegmente und zugehörige Berufshauptgruppen

Berufssegmente	Zugehörige Berufshauptgruppen (KldB 2010)
11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	11_Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe 12_Gartenbauberufe und Floristik
12 Fertigungsberufe	21_Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung 22_Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung 23_Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung 24_Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe 28_Textil- und Lederberufe 93_Projekt- und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
13 Fertigungstechnische Berufe	25_Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe 26_Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe 27_Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe
14 Bau- und Ausbauberufe	31_Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe 32_Hoch- und Tiefbauberufe 33_(Innen-)Ausbauberufe 34_Gebäude- und versorgungstechnische Berufe
21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	29_Lebensmittelherstellung und -verarbeitung 63_Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
22 Medizinische und nicht-mediz. Gesundheitsberufe	81_Medizinische Gesundheitsberufe 82_Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik

Berufssegmente	Zugehörige Berufshauptgruppen (KldB 2010)
23 Geisteswissenschaftler und Künstler	83_Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
	84_Lehrende und ausbildende Berufe
	91_Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
	94_Darstellende und unterhaltende Berufe
31 Handelsberufe	61_Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe
	62_Verkaufsberufe
32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	71_Berufe in Unternehmensführung und -organisation
33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	72_Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
	73_Berufe in Recht und Verwaltung
	92_Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41_Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
	42_Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe (evtl. inkl. 3122 Kartographinnen und Kartographen)
	43_Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
51 Sicherheitsberufe	53_Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
	01_Angehörige der regulären Streitkräfte
52 Verkehrs- und Logistikberufe	51_Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
	52_Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten
53 Reinigungsberufe	54_Reinigungsberufe

B. Berufliche Flexibilitätsmatrix

Die sogenannte berufliche Flexibilitätsmatrix wurde vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) empirisch ermittelt und zeigt – vereinfacht gesprochen – für jede Berufshauptgruppe, welcher Anteil der Erwerbstätigen tatsächlich im jeweils erlernten Beruf arbeitet und wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, in andere Berufsfelder zu wechseln.

Der nachstehende Auszug aus der insgesamt 37 Berufshauptgruppen umfassenden Matrix ist wie folgt zu interpretieren: Von den Erwerbspersonen, die einen Beruf der Berufshauptgruppe

Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe erlernt haben, sind 28,8 Prozent auch in dieser Berufshauptgruppe erwerbstätig (Tabelle 3). Weitere 0,3 Prozent sind in *Textil- und Lederberufen* erwerbstätig, et cetera.¹¹ Der für den dargestellten Teilabschnitt vergleichsweise niedrige Anteil von 0,3 Prozent verdeutlicht dabei, dass es sich eher um tätigkeitsfremde Berufshauptgruppen handelt. Die Wahrscheinlichkeit, zwischen diesen beiden Berufshauptgruppen zu wechseln, ist somit vergleichsweise gering.

Tabelle 3: Auszug aus der beruflichen Flexibilitätsmatrix nach Berufshauptgruppen im Jahr 2017
Anteile in Prozent

Erlernete Berufshauptgruppe		Ausgeübte Berufshauptgruppe									Summe	
		27	28	29	31	32	33	34	41			
Bezeichnung Berufshauptgruppen		...	Techn. Entwicklung, Konstruktion, Produktionsst.	Textil- und Lederberufe	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	Hoch- und Tiefbauberufe	(Innen-)Ausbauberufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	...	
...	
27	Technische Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerung	...	28,8	0,3	0,8	1,7	0,8	0,5	1,8	1,0	...	100
28	Textil- und Lederberufe	...	1,8	13,6	4,3	0,1	0,4	0,6	1,2	0,7	...	100
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	...	2,0	0,3	33,3	0,2	1,0	1,0	2,0	0,9	...	100
31	Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	...	2,9	0,1	0,5	46,5	7,2	1,0	1,4	0,5	...	100
32	Hoch- und Tiefbauberufe	...	1,7	0,24	0,7	3,8	34,8	3,9	5,6	0,7	...	100
33	(Innen-)Ausbauberufe	...	1,9	0,2	0,9	1,0	2,9	39,5	4,5	0,8	...	100
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	...	2,8	0,2	0,8	1,3	1,6	1,4	43,5	0,9	...	100
...

Quelle: BIBB/IAB 2020, eigene Darstellung. © Prognos 2021

¹¹ Bei vollständiger Betrachtung der Tabelle würde sichtbar, dass die Summe der Anteile über alle Berufshauptgruppen hinweg stets 100 Prozent ergibt. Die Aufteilung der Erwerbspersonen auf die ausgeübten Berufshauptgruppen ist somit für jede erlernte Berufshauptgruppe vollständig abgebildet.

Quellenverzeichnis

§ 1 SächsGVBl. – § 1 Sächsische Qualifikations- und Fortbildungsverordnung pädagogischer Fachkräfte vom 20. September 2010. Online verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/11517-Saechsische-Qualifikations-und-Fortbildungsverordnung-paedagogischer-Fachkraefte#p1> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

§ 11 Absatz 1 Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

§ 127 Absatz 3 BbS-VO – § 127 Absatz 3 Verordnung über Berufsbildende Schulen. Online verfügbar unter: <https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-BBiSchulVST2015rahmen> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

§ 18 ThürKigaG – § 18 Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten, anderen Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege als Ausführungsgesetz zum Achten Buch Sozialgesetzbuch. Online verfügbar unter: <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-KTBetrGTHV4P16> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

§ 7 Absatz 2 Seite 10 KiTaG. Online verfügbar unter: <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=KiTaG+BW+%C2%A7+7&psml=bsbawueprod.psml&max=true> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Arntz, M., Gregory, T. und Zierahn, U. (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OCED Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. <https://dx.doi.org/10.1787/5j1z9h56dvq7-en>

Autor, D. und Dorn, D. (2013): The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. American Economic Review 2013, 103(5): 1553–1597. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.5.1553>

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: Fort- und Weiterbildung. Online verfügbar unter: <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/kindertageseinrichtungen/fortbildung.php> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

BIBB/IAB (2020): BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen. 6. Welle. Berufliche Flexibilitätsmatrix nach Berufshauptgruppen im Jahr 2017. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/12229.php> (letzter Aufruf am 15.07.2021).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021c): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Brandenburg. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Brandenburg_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021d): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Bremen. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Bremen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021e): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Hessen. Online verfügbar unter: https://www.brk.hessen.de/fileadmin/grosse_zukunft_erzieher/Dokumente/erzieherausbildung/Hessen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021f): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Nordrhein-Westfalen. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Nordrhein-Westfalen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021g): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher im Saarland. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Saarland_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021h): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Sachsen. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Sachsen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021i): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Sachsen-Anhalt. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Sachsen-Anhalt_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021j): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Schleswig-Holstein. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Schleswig-Holstein_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021k): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Thüringen. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Thueringen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021l): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Rheinland-Pfalz. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruעה-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Rheinland-Pfalz_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021m): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Niedersachsen. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Niedersachsen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022)

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021a): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Baden-Wuerttemberg_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021b): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Berlin. Online verfügbar unter: https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Berlin_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf (letzter Aufruf am 06.05.2022).

Brandl, S. und Stelzl, B. (2013): Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst: Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Online verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/116747/1/hbs_arbp_290.pdf (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Brynjolfsson, E. und McAfee, A. (2017), *Harnessing Our Digital Future: Machine, Platform, Crowd*. WW Norton & Company, 2017.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Merkblatt für Arbeitgeber 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen. https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-5-entlassung_ba015380.pdf (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Bundesagentur für Arbeit (2021): Strukturwandel nach Berufen. Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Strukturwandel-nach-Berufen/Strukturwandel-nach-Berufen-Nav.html?templateQueryString=strukturwandel+nach+berufen> (letzter Aufruf am 06.05.2022).

DaBEI e.V. (2013): Möglichkeiten der Kita-Personalverordnung im Überblick. Online verfügbar unter: <http://www.erzieher-brandenburg.de/seiteneinstieg/KitaPersV/> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden (DaKS) e.V.: verwandte Berufe. Online verfügbar unter: <https://erzieher-werden-in-berlin.de/wege-in-den-beruf/verwandte-berufe/> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Dengler, K. und Matthes, B. (2018): Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>

Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. (2013): Quereinstieg in Krippe, Kita und Ganzttag. Online verfügbar unter: <https://www.paritaet-hamburg.de/fortbildungen/quereinstieg-kita-gbs.html> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Eichhorst, W. und Buhlmann, F. (2018): Wie gesellschaftlicher Fortschritt die Arbeitsorganisation prägt. IZA Standpunkte Nr. 91, September 2018. <http://ftp.iza.org/sp91.pdf>

Freie Hansestadt Bremen: Quereinsteigermaßnahme für Pädagogische Fachkräfte. Online verfügbar unter: <https://www.bildung.bremen.de/quereinstieg-226971> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Freistaat Sachsen (2021a): Umschulung zum Erzieher. Online verfügbar unter: <https://www.bildungs-markt-sachsen.de/weiterbildung/Karrierewege/erzieher-umschulung.php> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Freistaat Sachsen (2021b): Bildungsgutschein. Online verfügbar unter: https://www.bildungsmarkt-sachsen.de/weiterbildung/weiterbildung_finanzieren/bildungsgutschein.php (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Frey, C. und Osborne, M. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change* Vol. 114, January 2017, pp. 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Fröhlich-Gildoff, K., Hache, E., Limberger J. und Schwörer, L. (2018): Projektbericht zur Untersuchung des Standes der Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung im Feld der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) in Deutschland.

Gregory, T., Salomons, A. und Zierahn, U. (2016): Racing With or Against the Machine? Evidence from Europe. ZEW Discussion Paper No. 16-053. <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp16053.pdf>

Hans-Böckler-Stiftung: Erzieher/innen. Online verfügbar unter: <https://www.lohnspiegel.de/erzieherinnen-13912.htm> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Zugangswege und Verkürzungsmöglichkeiten. Online verfügbar unter: <https://www.grosse-zukunft-erzieher.de/erzieherausbildung/zugangswege-und-verkuerzungsmoeglichkeiten/> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (2019): Saarland: Umschulungen zum Erzieher- und Kinderpflegeberuf. Online verfügbar unter: <https://www.jugendhilfeportal.de/kindertagesbetreuung/artikel/saarland-umschulungen-zum-erzieher-und-kinderpflegeberuf/> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Institut für Berufs- und Sozialpädagogik (2021): Welche Voraussetzungen brauche ich um Erzieherin/ Erzieher werden zu können? Online verfügbar unter: <https://www.ibs-bremen.de/pia/zugangsvoraussetzungen/> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Kita Medien GmbH a: Erzieherschulen Brandenburg. Online verfügbar unter: <https://www.erzieherin-ausbildung.de/content/erzieherschulen-brandenburg> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Kita Medien GmbH b: Nichtschülerprüfung- Ein Weg nicht ohne Risiko. Online verfügbar unter: <https://www.erzieherin-ausbildung.de/content/nichtschuelerpruefung-ein-weg-nicht-ohne-risiko> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Landesportal Sachsen-Anhalt (2020): Weiterer Baustein des Gute-Kita-Gesetzes wird umgesetzt: „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ startet. Online verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/presse/pressemitteilungen/?no_cache=1&tx_tsarssinclud_pi1%5Buid%5D=115794&tx_tsarssinclud_pi1%5Baction%5D=single&tx_tsarssinclud_pi1%5Bcontroller%5D=Static&cHash=7078a54f39e981a873b7f4a2b411b9d (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Lordan, G. (2018): Robots at Work: A report on automatable and non-automatable employment shares in Europe. Veröffentlicht von der Europäischen Kommission Januar 2018. doi:10.2767/82164

Lordan, G. und Josten, C. (2017): Technology at Work: Occupations and Skills that may be replaced by technology in the next decade.

Mayring, P. (2008): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Mayring, P. und Gläser-Zikuda, M. (Hrsg.) (2008). *Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz: Fachkräftevereinbarung für Kindertagesstätten. Online verfügbar unter: https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung_08-2013.pdf (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2021): Erzieherin und Erzieher werden. Online verfügbar unter: <https://www.kita.nrw.de/personal-qualifizieren/erzieherin-und-erzieher-werden> (letzter Aufruf am 16.06.2021).

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern: Quereinstieg Kita. Online verfügbar unter: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Kindertagesfoerderung/Fort-und-Weiterbildung/Quereinstieg-Kita/> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Mühge, G. (2017): Qualifizierung und Teilqualifizierung in Transfergesellschaften. Stuttgart: Hans-Böckler-Stiftung 2017, ISBN 978-3-86593-281-5

Nedelkoska, L. und Quintini, G. (2018): Automation, skill use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202. <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>

Niedersächsisches Kultusministerium (2020): Ausbildungswege und Quereinstiege in die niedersächsische Erzieherinnen-/Erzieherausbildung.

Prognos (2018): Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden. Erstellt von der Prognos AG in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/131412/a0c3b93fcd6de48eedeb349a3c5d6532/prognos-studie-2018-data.pdf> (letzter Aufruf am 10.05.2021).

Rauschenbach, T., Meiner-Teubner, C., Böwing-Schmalenbrock, M. und Olszenka, N. (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Online verfügbar unter: https://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Plaetze._Personal._Finanzen._Teil_1.pdf (letzter Aufruf am 07.07.2021)

Rudow, B. (2003): Arbeitsbedingungen für Erzieher/innen. Hohe psychische Belastungen. Online verfügbar unter: <http://www.gesundearbeit.info/uploads/docs/24.pdf> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2018: Fachpersonal in der Primarstufe an Ganztagschulen gem. § 16 Schülerförderungs- und -betreuungsverordnung (SchüFöVO). Online verfügbar unter: https://erzieher-werden-in-berlin.de/wp-content/uploads/2018/08/fachkraeftepapier_hort_jun18.pdf (letzter Aufruf am 19.07.2021).

vbw/Prognos (2019): Arbeitslandschaft 2025, im Auftrag der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V., München, März 2019.

Weßler-Poßberg, D., Huschik, G., Hoch, M. und Moog, S. (2018): Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden.

Weßler-Poßberg, D., Huschik, G., Ostkamp, A., Andersson, M., Krabel, J. und Schulte, S. (2020): Zukunftsfelder für Erzieher berufe – Fachkarrieren in der frühen Bildung.

WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (2021): Quereinstieg in den Erzieherberuf. Online verfügbar unter: <https://www.bremen.de/leben-in-bremen/familie-und-kinder/erzieherinnen-erzieher-gesucht/erzieher-quereinstieg> (letzter Aufruf am 16.07.2021).

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Autorinnen und Autoren:

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg
Gwendolyn Huschik
Markus Hoch
Dr. Oliver Ehrentraut
Philipp Kreuzer
Tamara Rech

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: März 2022

Gestaltung: www.zweiband.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

