

STUDY

Study 392 · November 2018

QUEREINSTEIGENDE AUF DEM WEG ZUR FACHKRAFT

Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern
Kindertagesbetreuung und Altenpflege

Mariana Grgic, Birgit Riedel, Lena Sophie Weihmayer, Nina Weimann-Sandig und Lisa Wirner

Dieser Band erscheint als 392. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Study 392 · November 2018

QUEREINSTEIGENDE AUF DEM WEG ZUR FACHKRAFT

**Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern
Kindertagesbetreuung und Altenpflege**

Mariana Grgic, Birgit Riedel, Lena Sophie Weilmayer, Nina Weimann-Sandig und Lisa Wirner

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft“ von Mariana Grgic, Birgit Riedel, Lena Sophie Weihmayer, Nina Weimann-Sandig und Lisa Wirner ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-304-1

INHALT

Vorwort	7
I. Einleitung	8
II. Konzeptionelle Zugänge	13
1. Soziale Dienstleistungsberufe, interaktive Arbeit und traditionelle Frauenberufe	13
2. Professionalisierungsdiskurse in der Kindertages- betreuung und Altenpflege	17
3. Quereinsteige: Begriffsdefinition und quantitative Annäherung	21
III. Strukturen und Logiken sozialer Dienstleistungs- berufe – Die Beispiele Kindertagesbetreuung und Altenpflege	27
1. Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung	27
2. Das Berufsfeld stationäre Altenpflege	31
3. Zwischenfazit	36
IV. Design, Fragen und Methodik der Studie	38
1. Begründung des qualitativen Ansatzes	39
2. Erhebungsmethodik	41
3. Beschreibung des Samples	44
4. Datenaufbereitung und Auswertungsmethodik	49
V. Empirische Befunde	53
1. Motivation und biografischer Kontext von Quereinsteigenden	53
2. Die Ausbildungsphase	66
3. Etablierung im Arbeitsfeld	92
4. Die Bewertung von Quereinsteigen aus Sicht der Einrichtungen	119

VI. Fazit und Ausblick	126
1. Vergleich der beiden Tätigkeitsfelder	126
2. Ein differenzierter Blick auf Quereinstiege in der Praxis	129
3. Die Quereinsteigenden: oft hoch motiviert und wenig angepasst	130
4. Die Rolle des Lebensalters im Prozess des Quereinstiegs	133
5. Die Bedeutung des Quereinstiegs für die Quereinsteigenden	134
6. Hürden und Gelingensfaktoren im Prozess des Quereinstiegs	136
7. Ausblick	140
Transkriptionslegende	142
Literaturverzeichnis	143
Die Autorinnen	151

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Typologie der Quereinstiege auf Fachkraftniveau am Beispiel Kindertagesbetreuung	23
Abbildung 2: Austritte aus geförderten beruflichen Weiterbildungen (FbW) im Bereich Kindertagesbetreuung	25
Abbildung 3: Austritte aus geförderten beruflichen Weiterbildungen (FbW) im Bereich Altenpflege	26
Abbildung 4: Abschlüsse des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen 2016	29
Abbildung 5: Abschlüsse des Personals in Einrichtungen der stationären Altenpflege 2015	35
Abbildung 6: Design des Forschungsprojektes „Quereinstiege in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege“	40

VORWORT

Die vorliegende Veröffentlichung beruht auf einer Studie zu Quereinstiegen in die Berufsfelder der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege. Diese Studie wurde im Zeitraum von September 2014 bis Februar 2016 am Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert. Eine erste Veröffentlichung, die daraus hervorging, umfasste zunächst die „Kartierung“ der Programme zu Quereinstiegen auf Landesebene und deren arbeitsmarktpolitische Einordnung.¹ In der vorliegenden Veröffentlichung werden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zu den Quereinsteigenden selbst sowie zu den Erfahrungen mit Quereinstiegen und deren Einschätzung durch die Fachpraxis aufgegriffen.

Für die gute Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken. Unser besonderer Dank gilt dabei Frau Dr. Dorothea Voss als Leiterin des Referates „Zukunft des Wohlfahrtsstaates“ für die vielfältige Unterstützung während der Projektlaufzeit, ebenso auch Dr. Michaela Kuhnhenne als Leiterin des Referates „Bildung für und in der Arbeitswelt“. Ebenso möchten wir uns bei den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats bedanken. Die Sitzungen des wissenschaftlichen Beirats waren konstruktiv und gewinnbringend für die Weiterentwicklung des Projekts.

Ein empirisches Projekt lebt von Feldzugängen. Dementsprechend gilt unser großer Dank allen Einrichtungen und Schulen aus den Bereichen Erziehung und Pflege, die uns bei der Organisation und Durchführung der Interviews und Gruppendiskussionen behilflich waren. Ganz besonders bedanken möchten wir uns bei allen Quereinsteigenden, die uns in den Gruppendiskussionen Einblicke in ihre Biografien, Wünsche und Vorstellungen gaben.

Last not least bedanken wir uns bei Kilian Lüders, der die Entstehung des Berichts in wesentlichen Etappen und weit über die üblichen Aufgaben einer wissenschaftlichen Hilfskraft hinaus unterstützt hat.

München, im Januar 2018

1 Weimann-Sandig, Nina/Weihmayer, Lena Sophie/Wirner, Lisa (2016): Quereinstiege in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 335). www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_335.pdf, Abruf am 31.1.2018).

I. EINLEITUNG

Die Diskussion um den Fachkräftemangel in Deutschland hat vor dem Hintergrund des demografischen Wandels an Intensität zugenommen. Von einem Fachkräftemangel ist dann auszugehen, wenn der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften dauerhaft über der Zahl der sich in Ausbildung bzw. im Berufsfeld befindlichen Personen liegt (Bonin/Braeseke/Ganserer 2015; Helmrich/Zika 2010, 2017). Diese Entwicklung ist für die sozialen Dienstleistungen seit längerem zu beobachten. Zu den sozialen Dienstleistungen zählen alle professionalisierten Betreuungsleistungen unserer heutigen Gesellschaft – von der Kindertagesbetreuung der Jüngsten in den Kinderkrippen bis hin zur Pflege und Sterbebegleitung älterer Menschen in Alten- und Pflegeheimen. In beiden Berufsfeldern – der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege – muss mittlerweile von einem gravierenden Fachkräftemangel ausgegangen werden.

So belegen verschiedene Studien für den Bereich der Pflegeberufe, insbesondere für die Altenpflege, einen bundesweit vorhandenen Mangel an examinierten Pflegekräften (Bonin/Braeseke/Ganserer 2015; Bundesagentur für Arbeit 2017). Für die erzieherischen Berufe haben der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur und speziell die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr Probleme der Fachkräftegewinnung verschärft. Bereits ein Jahr vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs gaben in einer KITA-Befragung 60% der befragten Leitungen an, dass sie zunehmend Schwierigkeiten hatten, pädagogische Fachkräfte zu finden (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014, S.46). Angesichts einer steigenden Betreuungsnachfrage von Eltern sowie angestrebter Qualitätsverbesserungen, die unter anderem durch günstigere Personalschlüssel erreicht werden sollen, ist auch künftig davon auszugehen, dass der Fachkräftenachwuchs nicht ausreicht, um den Mehrbedarf zu decken (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017; Rauschenbach/Schilling/Meiner-Teubner 2017).

Diese Situation führte in beiden Arbeitsfeldern zu intensiven Bemühungen um alternative Möglichkeiten der Bedarfsdeckung. So erörterte im Feld der Kindertagesbetreuung eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eingesetzte Expertengruppe Strategien zur Fachkräftegewinnung (Expertengruppe Fachkräftegewinnung 2012). Diskutiert wurden in diesem Zusammenhang Maßnahmen wie die Aufstockung

von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und die Mobilisierung der „Stillen Reserve“ an Erziehungsfachkräften ebenso wie Möglichkeiten der Erschließung neuer Zugangswege und Personengruppen für das Tätigkeitsfeld.

In diesem Kontext rückte auch die Öffnung für Quereinstiege in den Blick und brachte eine Debatte um die damit verbundenen Potenziale und Risiken ins Rollen. In beiden Berufsfeldern wurde die Strategie einer vermehrten Öffnung für Quereinstiege im Lichte aktueller Professionalisierungsbestrebungen von Anfang an ambivalent diskutiert. Die Professionalisierung des Personals wird sowohl in der Kindertagesbetreuung als auch in der Altenpflege als entscheidende Voraussetzung angesehen, um die gestiegenen Qualitätserwartungen und Qualitätsversprechen einzulösen. Sie wird über eine mehrjährige theorie- und praxisbezogene Ausbildung gewährleistet, die zuletzt – speziell im Feld der Kindertagesbetreuung – verschiedenen Reformen unterzogen wurde, um mit den fachlichen Anforderungen Schritt zu halten. Zugleich erhielten mit der Einführung frühpädagogischer und pflegewissenschaftlicher Studiengänge Bemühungen zur Akademisierung in beiden Berufsfeldern Auftrieb.

Diese Ansätze zur Höherqualifizierung und Aufwertung der Berufsfelder sehen viele durch die Ermöglichung von Quereinstiegen konterkariert, die oft pauschal mit „Schmalspurausbildungen“ gleichgesetzt werden. Medienwirksame Debatten wie jene um die „Schlecker-Frauen“ haben zusätzlich zu einem defizitären Bild von Quereinstiegen beigetragen. Diese würden statt auf Fachlichkeit auf alltagspraktische Kompetenzen setzen, die z. T. im familiären Kontext erworben oder den Quereinsteigenden aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden.

Strukturell gehen Quereinstiege mit einer Ausdifferenzierung von Ausbildungsformen in den Bundesländern Hand in Hand. Mit dem Ziel, Ausbildungswege für neue Gruppen zu öffnen und attraktiver zu gestalten, sind Teilzeit- und berufsbegleitende Ausbildungsformen ebenso entstanden wie praxisintegrierte und vergütete Ausbildungen. Gleichzeitig wurden Verkürzungs- und Anrechnungsmöglichkeiten erweitert, aber auch Fachkraftkataloge ausgeweitet und Kurzqualifizierungen eingeführt. Die berufs- und fachpolitische Debatte krankt daran, dass Quereinstiege als ein Container-Begriff verwendet werden, unter den all diese unterschiedlichen, meist nicht näher definierten bzw. differenzierten Zugangswege ins Berufsfeld subsumiert werden. Als Antwort darauf wurde vom DJI eine erste Sortierung der vorhandenen Quereinstiegsmöglichkeiten in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege vorgenommen (vgl. Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016; Weimann-Sandig/Wirner 2013).

Darüber hinaus kann die Diskussion bisher jedoch nur auf wenige konzeptionelle und vor allem empirische Arbeiten zum Themenfeld Quereinsteige zurückgreifen. Es besteht ein erheblicher Bedarf an wissenschaftlichen Erkenntnissen, die zu einer differenzierten Bewertung der aktuellen Entwicklungen beitragen und helfen, die Diskussion insgesamt zu versachlichen. Darüber hinaus geht es angesichts des Ziels der Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Kindertagesbetreuung und Altenpflege darum auszuloten, welches Potenzial Quereinsteige in dieser Hinsicht haben. Die vorliegende Studie fokussiert vor diesem Hintergrund (primär) auf jene Quereinsteigenden, die eine vollqualifizierende Ausbildung zur Fachkraft im jeweiligen Tätigkeitsfeld an Fachschulen/Fachakademien durchlaufen.² Unqualifizierte Quereinsteige bzw. Quereinsteige auf der Ebene von Hilfskräften sowie Quereinsteige von Personengruppen, die aufgrund ihrer (fachnahen) Vorbildung keine vollqualifizierende Ausbildung durchlaufen müssen, wurden nicht in die Studie einbezogen. Während wir uns im Bereich der Kindertagesbetreuung auf Quereinsteige in Kindertageseinrichtungen beschränken und die völlig anders strukturierte Kindertagespflege außer Acht lassen, fokussieren wir uns im Bereich der Altenpflege auf Quereinsteige in die (voll- bzw. teil-)stationäre Altenpflege.

Quereinsteige auf der Ebene des Fachkraftniveaus, wie wir sie im Folgenden in den Blick nehmen, stellen somit unter einer strukturellen Perspektive einen alternativen Zugang zum Berufsfeld – in unserem Fall der Kinderbetreuung und der Altenpflege – jenseits der regulären Grundausbildung dar. Aus individueller Perspektive bezeichnen sie einen berufsbiografischen Übergangsprozess, der mit dem Wechsel vom bisherigen Beruf in ein neues Tätigkeitsfeld einhergeht. Quereinsteigende sind demnach Personen, die nicht durch ihre Primärausbildung einen Berufs- oder Studienabschluss in der Kinderbetreuung oder Altenpflege erworben haben, sondern sich erst zu einem späteren Zeitpunkt für eine entsprechende Ausbildung entscheiden. Sie können dabei unterschiedliche Niveaus an Vorbildung aufweisen und in unterschiedlichem Maß Vorerfahrungen aufgrund früherer beruflicher Tätigkeiten einbringen (vgl. Kapitel II.3).

Wie aus der Übergangsforschung bekannt ist, vollziehen sich Übergänge im Lebenslauf im Spannungsfeld zwischen individuellen Handlungsstrategien und den vorhandenen institutionellen Rahmenbedingungen, Gelegenhei-

2 Eine Ausnahme bildet der Einbezug des Programms „Profis für die Praxis“ in Brandenburg, das im Rahmen einer zweijährigen Ausbildung Fachkräfte qualifiziert, die lediglich für die Arbeit mit Kindern von 0 bis 12 Jahren dem/der ErzieherIn gleichgestellt sind.

ten sowie Begrenzungen (vgl. dazu unter anderem Plug/Du Bois-Reymond 2006). Auch die Quereinsteigenden, die sich für eine Ausbildung sowie einen beruflichen Neuanfang in der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege entschieden haben, treffen auf ein institutionelles Umfeld, das hierfür mehr oder weniger unterstützende Bedingungen bereithält. Ziel der Studie ist es daher, genauere Erkenntnisse darüber zu erlangen, mit welchen individuellen Bewältigungsstrategien und unter welchen strukturellen Voraussetzungen Quereinsteige gelingen können. Dazu werden die in beiden Berufsfeldern noch wenig reflektierten „qualifizierten“ Quereinsteige aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Insbesondere möchte die Studie die Fragen beantworten,

- welche Personen(-gruppen) sich für Quereinsteige gewinnen lassen,
- wie Quereinsteigende die Ausbildung erleben und bewältigen,
- wie die Einmündung ins Berufsfeld gelingt,
- welche Erfahrungen in den Einrichtungen mit Quereinsteigenden vorliegen, z. B. welche fachlichen und informellen Kompetenzen sie mitbringen und welchen Stellenwert diese für das professionelle Handeln im neuen Tätigkeitsfeld haben,
- inwiefern Quereinsteige den betreffenden Personen eine langfristige berufliche Perspektive eröffnen und sie nicht zu Fachkräften „zweiter Klasse“ degradieren
- und welche strukturellen Rahmenbedingungen das Gelingen von Quereinsteigen – aus individueller und fachlicher Sicht – fördern.

Diese Fragestellungen wurden in einem qualitativen empirischen Forschungsdesign bearbeitet. Die empirische Basis bilden zum einen Gruppendiskussionen mit Quereinsteigenden, zum anderen Experteninterviews, die sowohl mit LeiterInnen von ausbildenden Schulen als auch mit Verantwortlichen von Einrichtungen geführt wurden, die Quereinsteigende beschäftigen. Auf diese Weise wurde versucht, den Prozess des Quereinsteigs möglichst von Beginn der Ausbildung bis hin zur Etablierung im Tätigkeitsfeld abzubilden. Mit Blick auf die Quereinsteigenden selbst ist anzumerken, dass durch die Rekrutierung der InterviewpartnerInnen über Fachschulen Quereinsteigende fokussiert wurden, die sich noch am Anfang bzw. Ende der Ausbildung befinden und den Berufseinstieg als Fachkraft noch vor sich haben. Dies ermöglicht ihnen einen kritisch-reflektierenden Blick auf die Praxiserfahrungen, die sie als Auszubildende in den Einrichtungen machen. Durch die Berücksichtigung der verschiedenen Perspektiven auf den Gegenstand soll herausgearbeitet werden, unter welchen Bedingungen Quereinsteige qualifi-

zierte Einsatzmöglichkeiten, langfristige Berufsperspektiven und u. U. sogar Potenziale für die (weitere) Professionalisierung in beiden Berufsfeldern bieten.

In [Kapitel II](#) werden zunächst die konzeptionellen Zugänge zum Forschungsgegenstand umrissen, wobei insbesondere auf die Spezifika sozialer Dienstleistungsberufe und die aktuellen Professionalisierungsdiskurse eingegangen wird. Daraufhin erfolgt eine erste begriffliche und quantitative Annäherung an das Phänomen „Quereinstieg“. [Kapitel III](#) skizziert Logiken und Strukturen sowie Entwicklungstrends in beiden Berufsfeldern, insoweit sie für die spezifische Ausprägung und Interpretation von Quereinstiegen relevant sind. [Kapitel IV](#) beschreibt die forschungsleitenden Fragen der Studie, das methodische Vorgehen und die empirische Datengrundlage, auf die sich die Auswertungen stützen. Diese werden in [Kapitel V](#) dargestellt, wobei wir uns den Personen der Quereinsteigenden selbst, sodann ihrer Ausbildung und Berufseinmündung sowie den übergreifenden Arbeitsbedingungen im Tätigkeitsfeld zuwenden. Außerdem wird die Einschätzung der Potenziale von Quereinstiegen aus Sicht von Führungskräften im Feld der Kindertagesbetreuung und der stationären Altenpflege wiedergegeben. [Kapitel VI](#) resümiert die Ergebnisse in einem abschließenden Fazit und Ausblick.

II. KONZEPTIONELLE ZUGÄNGE

Im Folgenden werden die der Studie zugrundeliegenden theoretischen Konzepte und fachwissenschaftlichen Debatten vorgestellt. Dabei werden die Merkmale sozialer Dienstleistungsberufe, das Konzept der Interaktionsarbeit sowie Gesetzmäßigkeiten traditioneller Frauenberufe diskutiert. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Debatten um Professionalisierung in der Kindertagesbetreuung und Altenpflege werden einige Aspekte aufgegriffen, die weiterführend für die Fragestellungen der Studie sind. In diesem Kontext wird das Thema des Quereinstiegs in die beiden Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege verortet, werden relevante Entwicklungen aufgezeigt sowie empirische Daten über das Ausmaß geförderter Quereinstiege durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) dargestellt.

1. Soziale Dienstleistungsberufe, interaktive Arbeit und traditionelle Frauenberufe

Die Sozialen Dienste lassen sich innerhalb der personenbezogenen Dienstleistungen verorten. Im Gegensatz zu weiteren personenbezogenen Dienstleistungen (z. B. denjenigen eines Friseursalons) weisen soziale Dienstleistungen mehrere Merkmale auf: Sie sind bis zu einem gewissen Grad institutionalisiert, d.h. ein dritter Akteur, zunächst nicht-staatliche Organisationen wie Kirchen und Wohlfahrtsverbände, später auch gewerbliche Organisationen, treibt die Institutionalisierung der Dienstleistung zwischen Produzent und Konsument voran. Es entwickelt sich ein öffentliches Interesse an der Erbringung der sozialen Dienstleistungen durch den Sozialstaat, was zur Folge hat, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die diese Dienstleistungen zu einem „öffentlichen Gut“ werden lassen (vgl. Evers/Heinze/Olk 2011, S. 10 ff.).

Diese Entwicklung ist sowohl im Bereich der Pflege als auch in der Kindertagesbetreuung zu beobachten. Beide „Pflege- und Betreuungsleistungen“ befinden sich mittlerweile nicht mehr allein in familiärer, sondern zunehmend auch in öffentlicher Verantwortung (u. a. Auth 2013; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013). Dies umfasst verschiedene Aspekte, u. a. die staatliche Unterstützung und das Vorantreiben der Schaffung einer entsprechenden Infrastruktur, zumeist in Folge gesetzlicher Regelungen wie der Einführung der Pflegeversicherung oder von Rechtsan-

sprüchen auf Kindertagesbetreuung (vgl. Kapitel III), bis hin zu Regulierungen der Dienstleistungen, z. B. hinsichtlich des Zugangs von Personengruppen, die diese Dienstleistungen erbringen. Über die Zuordnungsgrenzen zu sozialen Dienstleistungsberufen gibt es leicht abweichende Auffassungen (Evers/Heinze/Olk 2011). Beispielsweise klammern einige Konzepte die gesundheitlichen und bildungsbezogenen Dienste explizit aus. Auch wenn die Kindertagesbetreuung als „Elementarstufe“ des Bildungssystems angesehen wird, einem Bildungsauftrag unterliegt und in einigen Ländern den Kultusministerien zugeordnet wird (u. a. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; Aktionsrat Bildung 2015), so ist sie zugleich Teil der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland und damit durch die Funktionslogiken Sozialer Arbeit geprägt. Aus dieser Perspektive erscheint ihre Betrachtung vor dem Hintergrund von Konzepten zu sozialen Dienstleistungen und der Vergleich mit dem Bereich der Altenpflege gerechtfertigt.

Zentrales Element personenbezogener, und damit auch sozialer Dienstleistungsarbeit ist die Face-to-Face-Interaktion zwischen Dienstleistungserbringer und Kunden, bei der die Dienstleistung *uno-actu*, also in derselben Situation erbracht und konsumiert wird (Gross 1983). Aus der neueren Arbeitssoziologie entwickelte sich daraus der Typus der sogenannten „*interaktiven Arbeit*“ als zentrales Charakteristikum personenbezogener Dienstleistungen (Böhle/Glaser 2006; Dunkel/Voß 2004; Dunkel/Wehrich 2012a, 2012b). Die Interaktivität umfasst insbesondere ein Handeln, welches an den Bedürfnissen des Anderen ausgerichtet ist, unabhängig davon, ob diese artikuliert werden können, und welches zum Ziel hat, das Bedürfnis zu befriedigen (Baethge 2013). Weiterer Kern des Konzepts ist, dass die Ergebnisse der Dienstleistungsarbeit nur in Zusammenarbeit mit dem Gegenüber erzielt werden können, also in Ko-Produktion erarbeitet werden (sog. „Ko-Produktionsthese“, Gross/Badura 1977). Auch wenn die Interaktion den Arbeitsprozess wesentlich bestimmt, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Interaktionsarbeit in Organisationen stattfindet und damit auch Restriktionen unterworfen ist, beispielsweise hierarchischen Regelungen, Regelungen zur Arbeitsorganisation oder den zur Verfügung stehenden Ressourcen (Baethge 2013).

Baethge (2013) fasst fünf weitere Merkmale der Handlungsstruktur von Interaktionsarbeit zusammen (S. 113 f.): (1) Das Ziel, individuelle Bedürfnisse der Kunden/Patienten zu befriedigen, muss innerhalb der organisationalen Rahmenbedingungen realisiert werden und oft auch dann, wenn die Bedürfnisse des Gegenübers nicht offensichtlich sind. (2) Die Kommunikation ist thematisch zentriert, d. h. auf ein bestimmtes Thema hin bezogen, so dass

die Dienstleister zugleich über berufsfachliche Kompetenzen und über Kommunikationstechniken verfügen müssen. (3) Es handelt sich um situationsbezogenes Interpretations- und Entscheidungshandeln, das sich unmittelbar auf die Situation mit dem Interaktionspartner auswirkt, diesem vermittelt werden muss und evtl. auch ab und zu revidiert werden muss. Dazu ist die Fähigkeit zur Antizipation notwendig sowie eine Sensibilität in der Kommunikation. Böhle (1999) spricht in diesem Zusammenhang auch vom „subjektivierenden Handeln“, das erfahrungsgeleitet erfolgt und bei dem das Handeln auch durch empfundene Wahrnehmungen geleitet wird, beispielsweise die Stimmung und Mimik des Gegenüber. Die Beziehung muss allerdings auf Nähe und Verbundenheit beruhen. (4) Interaktionsarbeit erfordert ein starkes Ausmaß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Selbstkontrolle, z.B. der eigenen Gefühle. Ist dies nicht gegeben, leidet die Qualität der Dienstleistung. (5) Die Dienstleistung ist nur zu einem gewissen Grad standardisierbar und rationalisierbar hinsichtlich ihrer Arbeitsabläufe. Gleichzeitig sind häufig Regelungen und Steuerungsmechanismen durch das organisationale Management eingeführt worden, z.B. Standards zur Betreuung (Baethge 2013).

Hinsichtlich der Bereiche Altenpflege und Kindertagesbetreuung lässt sich konstatieren, dass die Interaktionsarbeit aufgrund der oftmals sprachlichen, manchmal auch kognitiven und motorischen Einschränkungen der anvertrauten Pflegebedürftigen oder Kinder besonders voraussetzungsvoll verläuft. Die Abstimmungsprozesse beinhalten einen bilateralen Aushandlungsprozess. Kindern und älteren Menschen wurde jedoch von der Gesellschaft lange Zeit keine Selbstbestimmung zuerkannt. Die Gestaltung von Abstimmungs- und Aushandlungsprozessen gehört daher gerade im Umgang mit älteren Menschen zu einer wichtigen Fähigkeit, die von den Beschäftigten im Feld der Altenpflege inkorporiert werden muss (Büssing/Glaser 2003).

Auch in der Kindertagesbetreuung herrscht Einigkeit darüber, dass unter dem Aspekt der Interaktionsarbeit nicht nur das fachliche Wissen, sondern auch die Sozialkompetenz, organisatorische Fähigkeiten und Kommunikationsfähigkeiten in den Blick genommen werden müssen (Fröhlich-Gildhoff et al. 2014). In der vorliegenden Studie interessierten wir uns deshalb auch dafür, inwiefern QuereinsteigerInnen in die Kindertagesbetreuung und die Altenpflege diese Kompetenzen z. B. aufgrund vorgängiger beruflicher Erfahrungen oder umfangreicherer Lebenserfahrung bereits mitbringen oder aber in der Ausbildung erwerben können.

Aus berufsstruktureller Sicht ist zu konstatieren, dass soziale Berufe, insbesondere aber die Altenpflege und Kindertagesbetreuung, noch heute als

traditionelle Frauenberufe gelten (vgl. Kapitel III). Darunter werden Berufe mit einem weiblichen Arbeitnehmeranteil ab 75% gefasst (Willms-Herget 1985). Dies ist sehr stark durch die historische Entwicklung bestimmt. Über Jahrzehnte hinweg war die häusliche, unbezahlte Sorgearbeit das dominante Strukturmerkmal weiblicher Arbeit (Krüger 2010). Als sich die Notwendigkeit zur Überführung von Sorgetätigkeiten aus dem privaten in den öffentlichen Raum ergab, wurde sie von einem vergleichsweise späten Übergang von der privaten bzw. ehrenamtlichen Sorgetätigkeit zur beruflich entlohnten Tätigkeit begleitet, da das gesellschaftliche Bild eine Erwerbstätigkeit für Frauen nicht vorsah (Hammerschmidt 2010). Die Ausübung dieser ehrenamtlichen Sorgetätigkeiten war vor allem bei Frauen des Bürgertums verbreitet. Diese Frauen waren in ihrem Habitus stark von den gesellschaftlich vorherrschenden Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit geprägt, sodass diese allein schon deshalb die Ursprünge der sozialen Arbeit beeinflussen (vgl. Rerrich 2010). Sie behinderten zudem auch eine Professionalisierung des ErzieherInnenberufes nach dem Vorbild männerdominierter Berufe (vgl. Rauschenbach/Riedel 2016). Frauenberufe charakterisieren sich weiterhin bis heute durch geringere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Der geringere Verdienst in weiblich dominierten Berufen wird arbeitssoziologisch damit erklärt, dass Frauenberufe Tätigkeiten beinhalten, die als weiblich definiert werden, auf ein (vermeintlich naturgemäßes) weibliches Arbeitsvermögen (Beck-Gernsheim 1981) zurückgeführt werden und sozial und kulturell eine geringere Wertschätzung aufweisen (beispielsweise pflegerische oder erzieherische Aufgaben). Die rollenspezifischen Zuschreibungen wirken sich zudem auf die Berufswahl aus, wodurch sich junge Frauen häufiger für die Arbeit in Frauenberufen entscheiden (Busch 2013). Nicht zu vergessen ist, dass Männer bis in die 1970er Jahre von Ausbildungsmöglichkeiten in der Kindertagesbetreuung ausgeschlossen waren (Rohrmann 2009).

Mit der Schaffung von Quereinsteigungsmöglichkeiten wurde insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung die Hoffnung verbunden, mehr Männer für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen (vgl. Kapitel III.1). Neuere Studien zeigen zwar, dass beschränkte Verdienstmöglichkeiten nicht unbedingt eine Auswirkung auf die Berufswahl junger Männer haben, aber dass junge Männer keinen Beruf erlernen wollen, der „vermeintlich nicht zu ihrem Geschlecht passt“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015, S. 12). Insbesondere Männer, die Erfahrungen in sozialen Bereichen durch Freiwilligendienste oder Zivildienst gemacht haben, treffen eher eine Entscheidung zur Ergreifung eines sozialen Berufes als andere. Zugleich wird eine solche Entscheidung oft bei einer beruflichen Neuorientie-

rung getroffen, nicht unbedingt bei der Wahl des ersten Berufes (vgl. zusammenfassend Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015). Quereinstiege können damit eine gute Gelegenheit darstellen, um mehr Männer in die sozialen Dienstleistungsberufe zu integrieren, doch gibt es bislang noch wenige Erkenntnisse über deren langfristigen Verbleib im Tätigkeitsfeld.

2. Professionalisierungsdiskurse in der Kindertagesbetreuung und Altenpflege

Sowohl in der Kindertagesbetreuung als auch in der Pflege ist die Frage der Professionalisierung eine langgeführte, teilweise auch kontroverse Debatte, insbesondere da es unterschiedliche Ansatzpunkte dafür gibt, was als Merkmale von Professionalisierung bzw. professionellem Handeln gesehen wird (vgl. ausführlich Friederich 2017; Kälble 2005; Luckmann/Sprondel 1972). Die anhaltenden Debatten um die Notwendigkeit einer Professionalisierung gründen sich auf verschiedene Entwicklungen des letzten Jahrzehnts, unter anderem auf den enormen Ausbau der Angebote in der Kindertagesbetreuung und die Tatsache, dass eine frühe Bildung und Betreuung heutzutage zur Normalität im Aufwachsen geworden ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Die Kita wird heute als erste Stufe der Bildungsbiografie gesehen, womit gesellschaftliche Erwartungen an die Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung verbunden sind. Auch die Frühpädagogik hat sich in diesem Zeitraum als Disziplin weiterentwickelt (Hammer/Kostov/Medjedovic 2015). Die Logik der Altenpflege zielt auf die Unterstützung von alten Menschen, deren selbstständige Lebensführung zunehmend eingeschränkt ist (Schroeter 2008). Die existierenden Subsysteme, d. h. die ambulante und die stationäre Altenpflege, wurden ebenfalls sehr stark ausgebaut (vgl. Kapitel III.2). Veränderungen im Pflegesektor wie die zunehmende Ökonomisierung lassen auch hier den Ruf nach einer weiteren Professionalisierung des Tätigkeitsfeldes immer lauter werden (Kälble 2005).

Das Ziel von Prozessen der Professionalisierung in einem Berufsfeld ist es, professionelles Handeln und damit Professionalität zu entwickeln.

„Professionalität ist [...] nicht mit Akademisierung zu verwechseln [...] Professionalität kennzeichnet [...] das spezifische Verhältnis von Wissen und Handeln, das nicht nach den Prinzipien technischer Rationalität zu effektivieren ist und das die Autonomie des Handelnden in Eigenverantwortung verlangt“ (Rabe-Kleberg 1993, S.732).

Damit verbunden ist eine Abkehr vom Professionsbegriff in den Diskursen der Pädagogik (Friederich 2017; Helsper/Tippelt 2011). Thole und Polutta (2011) identifizieren nicht weniger als sieben unterschiedliche Modelle pädagogischer Professionalität, die die aktuellen Debatten prägen (S. 110 f.). Sie spiegeln die zwei Ebenen der Professionalisierung wider, die Ebene der Professionalisierung des Berufs, die sich häufig in dem Bestreben nach Akademisierung ausdrückt, um sich in der beruflichen Hierarchie zu positionieren, sowie die Professionalisierung in berufsbiografischer Perspektive, die sich in professionellem Handeln der Fachkräfte ausdrückt (Helsper/Tippelt 2011).

Mit Blick auf die Akademisierung in der Kindertagesbetreuung wurden seit dem Jahr 2004 eigenständige frühpädagogische Studiengänge an Hochschulen geschaffen (Wildgruber/Becker-Stoll 2011). Mittlerweile existieren 69 Bachelor-Studiengänge der Früh- und Kindheitspädagogik (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017). Die Absolventen dieser Studiengänge ergänzen die ebenfalls akademisch ausgebildeten SozialpädagogInnen und ErziehungswissenschaftlerInnen sowie die ErzieherInnen und KinderpflegerInnen im Tätigkeitsfeld (vgl. Kapitel III.1). Wildgruber und Becker-Stoll (2011) weisen auf ein deutliches Höherqualifizierungsbestreben der Beschäftigten hin, womit auch eine Rivalität zwischen den Ausbildungsinstitutionen einhergeht. Auch im Bereich der Pflege entstanden seit den 1990er Jahren Studiengänge an Hochschulen. Deren Ziel bestand darin, die Fremdbestimmung der Pflege von der Ärztelobby loszulösen und so autonome, auf die Pflegeempfänger ausgerichtete Dienstleistungsberufe und damit Professionen zu etablieren (Bögemann-Großheim 2004).

Die Diskurse um Professionalisierung, die innerhalb der Pflegewissenschaften geführt werden, kennzeichnen sich in erster Linie durch die Debatte um eine Etablierung der Hochschulausbildung und die damit verbundenen Chancen der Aufwertung, wie verbesserte gesellschaftliche Anerkennung, autonome Berufsgestaltung und Eigenständigkeit (vgl. ebd.). Die Etablierung von Studiengängen hat jedoch kaum etwas in der Pflegepraxis bewirkt. HochschulabsolventInnen streben nach Leitungs-, Lehr-, Beratungs- und Managementpositionen und Kritiker bemängeln, mit dem Einrichten von Studiengängen in der Pflege, wie Pflegemanagement oder Pflegepädagogik, würde keine Akademisierung der Pflegearbeit, sondern eine Akademisierung der Lehr- und Leitungsebene der Pflege erreicht (ebd., Krampe 2014).

Anders stellt es sich im Bereich der Kindertagesbetreuung dar. Da in der Kindertagesbetreuung die akademisch ausgebildeten Fachkräfte nicht nur im Leitungsbereich arbeiten (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017), ergibt sich – infolge der Akademisierung auf der einen Seite sowie der Öffnung für

Quereinstiege auf der anderen Seite – eine sich ausdifferenzierende Vielfalt von Qualifikations- und Kompetenzniveaus in Kindertageseinrichtungen. Diese wird unter dem Stichwort „multiprofessionelle Teams“ intensiv diskutiert. Befürchtet wird, dass dies die Bildung einer gemeinsamen Identität erschwert (Hammer/Kostov/Medjedovic 2015). Allerdings wird genau darin zugleich der Schlüssel zur Fähigkeit der Selbstorganisation und Selbstregulierung von professionellen Standards gesehen.

Die Bezeichnung „multiprofessionelle Teams“ wird jedoch sehr uneinheitlich verwendet. Es ist zu unterscheiden, ob multiprofessionell eine heterogene Zusammensetzung an fachverwandten Abschlüssen oder völlig fachfremden Abschlüssen bezeichnet. Es muss unterschieden werden, ob die differenzierten pädagogischen Abschlüsse, von Kinderpflege über ErzieherIn bis zu den akademischen Abschlüssen, als multiprofessionell beschrieben werden oder ob es sich um die Zusammensetzung von Teams mit pädagogischen Fachkräften und fachfremden Fachkräften, wie ErgotherapeutInnen oder LogopädInnen, wie es in Baden-Württemberg durch die Öffnung des Fachkräftekatalogs möglich ist, handelt. In diesem Kontext betrachten Weltzien et al. (2016) in dem Projekt „TEAM-BaWü“ die Chancen und Risiken der Integration von alternativ qualifiziertem Personal außerhalb der traditionellen pädagogischen Berufe in multiprofessionelle Teams. Hier wird eine Zusammensetzung verschiedener, beruflicher Qualifikationen in Kita-Teams hinsichtlich eines breiteren Kompetenzniveaus und steigender Professionalität als Chance betrachtet, unter anderem auch, um auf die gesellschaftlichen Entwicklungen in diesem Feld zu reagieren. Gegenüberstellend werden auch die Risiken in Betracht gezogen, dass dadurch beispielsweise die pädagogische Qualität der Betreuung leiden könnte (ebd.). In diesem Zusammenhang weisen die Studienergebnisse von Weltzien et al. (2016) darauf hin, dass es spezifischer Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzepte bedarf, damit fachfremde Beschäftigte einen Anschluss an die Tätigkeit finden, ohne ihre weiteren Qualifikationen aufzugeben. Zudem wird die Rolle der Teamentwicklung betont, damit die Integration der Beschäftigten gelingt. Das Thema der multiprofessionellen Teams hat somit hinsichtlich der Integration von Quereinsteigenden eine große Bedeutung. Hierbei wird im Rahmen der Studie auch zu fragen sein, inwiefern Quereinsteigende in den Teams eine (latente) Abwertung erfahren, indem ihnen lediglich ein Helferstatus zugewiesen wird.

Die widersprüchliche Diskussion um eine Ausdifferenzierung von Kompetenz- und Qualifikationsniveaus für den Pflegebereich betont Twenhöfel (2007), indem er von einer „Paradoxie“ der Professionalisierung in der Alten-

pflege spricht. Dabei bezieht er sich auf die Ansprüche der Professionalisierung, dass Tätigkeitsfelder sich einerseits spezialisieren und andererseits modernisieren müssen, dies aber im Widerspruch zu den gesellschaftlichen „generalistischen“ Anforderungen an die Altenpflege (jede Fachkraft muss jegliche Tätigkeit beherrschen) steht. Vor dem Hintergrund dieser Debatten wird in der vorliegenden Studie auch ein Schwerpunkt auf die Erfahrungen der Quereinsteigenden in der Ausbildung und mit den Anforderungen der Praxis im Übergang in den Beruf gelegt (vgl. Kapitel V).

Richtet man den Blick auf die zweite Diskursebene von Professionalisierung, nämlich Professionalisierung als professioneller Praxis, lassen sich weitere Anknüpfungspunkte für unsere Studie skizzieren. Die Professionalität von Fachkräften materialisiert sich demnach insbesondere in einer spezifischen Qualität der Handlungspraxis (vgl. Böllert/Gogolin 2002, S.372) und werde „performativ in Situationen hervorgebracht“ (Cloos 2016, S.21). Studien, die Handlungssituationen von Fachkräften untersuchen, beziehen sich üblicherweise auf reflexive Professionalisierungsmodelle (Thole/Polutta 2011). Blass (2012) zeigt für den Bereich der Pflege auf, dass aus interaktionistischer Perspektive ein deutlicher Professionalisierungsschub stattgefunden hat. Das Handeln der Fachkräfte bezieht sich immer mehr auf strukturiertes Wissen und wissenschaftliche Erkenntnisse und sehr viel weniger als früher auf ein implizites, nicht reflektiertes Erfahrungswissen. Diese Entwicklung auf der Mikroebene führt aber nicht zu einem Aufstieg auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, so das Fazit (S.434 f.). Grundsätzlich verschiebt sich zunehmend der Fokus von den formalen Qualifikationen der Fachkräfte hin zu deren Kompetenzen (Friederich/Schoyerer 2016). Professionelle Kompetenz setzt sich nach Lechner (2016) zusammen aus mehreren Kompetenzkomplexen: (1) der Fachkompetenz, (2) der instrumentellen Kompetenz, (3) der reflexiven Kompetenz, (4) der emotional/sozialen Kompetenz sowie (5) der spirituellen Kompetenz, d. h. des reflektierten Handelns nach eigenen Wertüberzeugungen (S.96).

Hier zeigen sich Überschneidungen zu den Konzepten interaktiver Arbeit (vgl. Kapitel II.1). Demzufolge wird die professionelle Kompetenz in der Aus- und Weiterbildung erworben, ist aber auch „sowohl Ergebnis biografischer Erfahrungen sowie einer spezifischen beruflichen Sozialisation und Formation“ (Lechner 2016, S.96). Insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung wird auf die große Bedeutung der beruflichen Sozialisation beim Berufseinstieg hingewiesen und auf die Notwendigkeit einer entsprechenden „Praxisanleitung“ durch MentorInnen (Prinz/Teuscher/Wünsche 2014). Es gehe dabei um die Ausbildung eines „doppelten professionellen Habitus“ als

Voraussetzung für professionelles Handeln. Dieser besteht zum einen aus Erfahrungswissen, zum anderen aus der Fähigkeit, bestehende Praxis zu reflektieren (Helsper 2001).

Daran anknüpfend soll in der vorliegenden Studie sowohl auf die vormals erworbenen Kompetenzen der Quereinsteigenden als auch auf deren Einsatz im Tätigkeitsfeld eingegangen werden, um die Relevanz biografischer Erfahrungen zu thematisieren. Daneben soll das Thema der beruflichen Sozialisation und Anleitung im Kontext der Berufseinmündung reflektiert werden (vgl. Kapitel V).

3. Quereinsteige: Begriffsdefinition und quantitative Annäherung

Die Erwerbstätigkeit trägt entscheidend zur Prägung von individuellen Biografien bei. Bereits 1985 führte Kohli (1985) die These des institutionalisierten Lebenslaufs ein, welcher dadurch gekennzeichnet ist, dass Lebensläufe durch staatliche Systeme der Bildung, Ausbildung und sozialen Sicherung vorstrukturiert wurden und typischerweise in eine „Normalbiografie“ im Sinne einer linearen Berufskarriere bis zur Verrentung mündeten. Berufswechsel waren in diesem Modell nicht vorgesehen und wurden oft mit einem Scheitern assoziiert. Nicht nur, dass dieses Erwerbsmodell immer schon deutlich seltener für Frauen galt, deren Erwerbsanbindung meist lockerer, häufiger unterbrochen und weniger stringent war – mittlerweile gehört es generell der Vergangenheit an und wurde etwa von Vorstellungen eines flexiblen Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998) und dem Paradigma lebenslangen Lernens (vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2001) abgelöst.

Beck (1986) spricht im Zuge der Individualisierung von einem Wandel von Normalbiografien hin zu „Wahl- und Bastelbiografien“, die sich dadurch auszeichnen, dass Menschen hinsichtlich ihrer Biografie vielfältigere Entscheidungsmöglichkeiten haben und es zu biografischen Brüchen kommen kann, indem z.B. nach dem Auszug der Kinder ein neuer Beruf ergriffen wird (Beck 1986; Beck/Beck-Gernsheim 1994). Trotz der zunehmenden Normalität von Berufswechseln suggeriert der Terminus Quereinsteige immer noch eher eine Art „Ausnahmefall“.

In dieser Studie wird der Begriff der Quereinsteigenden für Personen verwendet, die im Rahmen ihrer Erstausbildung keinen beruflichen Abschluss im Bereich Kindertagesbetreuung oder Altenpflege erworben haben und diesen im Rahmen des Quereinsteigs erwerben (Weimann-Sandig/Weihmayer/

Wirner 2016).³ Vor dem Hintergrund des Konzepts zur sozialen Mobilität (Huinink/Schröder 2014, S. 197 ff.) können horizontale und vertikale Quereinsteige differenziert werden. Erstere umfassen den Wechsel von einem anderen Ausbildungsberuf in den Erzieherberuf oder Altenpflegeberuf, bei dem kein Auf- oder Abstieg im Qualifikationsgefüge stattfindet. Letztere beinhalten Quereinsteige, mit denen (formale) Auf- oder Abstiege hinsichtlich der Qualifikationsstufen verbunden sind, z.B. Wechsel aus einer Tätigkeit ohne formale Berufsausbildung in eine Umschulung zum/zur ErzieherIn bzw. AltenpflegerIn (Aufstieg).

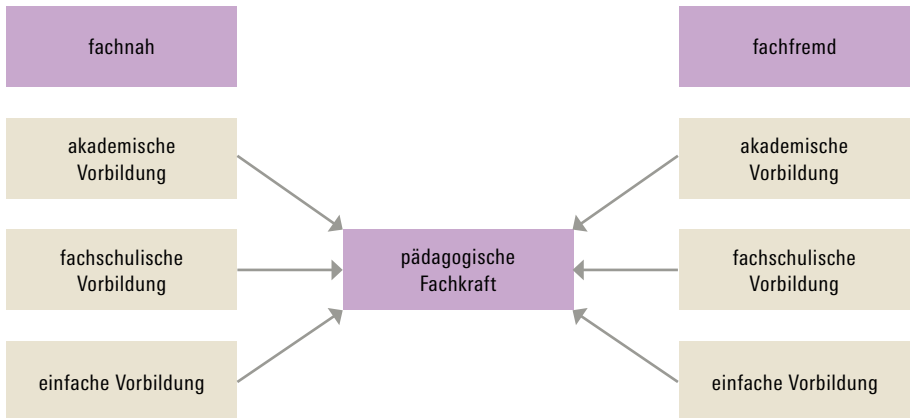
Als (formaler) „Abstieg“ können die Quereinsteige klassifiziert werden, bei denen beispielsweise ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorliegt und mit dem Quereinstieg ein Berufsabschluss erworben wird. Aus Perspektive der sozialwissenschaftlichen Forschung stellen vor allem berufsbiografische Abwärtsmobilitäten ein erklärungsbedürftiges Phänomen dar. Nach Pollmann-Schult (2006) kann dies jedoch unter bestimmten Bedingungen von Betroffenen präferiert werden, wenn dadurch eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht wird, verbunden mit einer Tätigkeit, die sowohl psychisch befriedigender als auch physisch weniger belastend ist. In der vorliegenden Studie werden die Motive der Quereinsteigenden beleuchtet, um Wissen über die Ursachen verschiedener Formen von beruflicher Mobilität zu bekommen (vgl. Kapitel V.1).

Im Rahmen der Studie wurde eine weitere Differenzierung der Quereinsteige hinsichtlich ihrer fachlichen Nähe zum angestrebten Berufsfeld zugrunde gelegt (vgl. Abbildung 1). Als fachnahe Quereinsteiger bezeichnen wir entsprechend (unabhängig vom Niveau der beruflichen Vorbildung) jene Personen, die durch ihre Erstausbildung eine Nähe zum Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung bzw. Altenpflege aufweisen, während fachfremde Quereinsteiger hinsichtlich ihrer Erstausbildung keine fachlichen Berührungspunkte zu den genannten Bereichen haben (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016). Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass informelle Erfahrungen (z. B. durch ehrenamtliches Engagement oder Praktika) bei dieser Typologie nicht berücksichtigt werden.

Diese Unterscheidung ergab sich insbesondere aufgrund der Ausgestaltung verschiedener Quereinsteigsprogramme. Zuletzt wurden im Rahmen

3 Nicht im Blick sind somit Quereinsteige ohne vorherige Qualifikation zur Fachkraft, beispielsweise auf dem Niveau des Altenpflegehelfers in der Pflege oder Quereinsteige von Personengruppen mit fachnahe Vorbildung, die beispielsweise nach kürzeren Qualifizierungen in die Berufsfelder einmünden (vgl. Kapitel I).

Typologie der Quereinstiege auf Fachkraftniveau am Beispiel Kindertagesbetreuung



Quelle: Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, S. 23

der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ im Zeitraum 2012 bis 2015 Quereinstiegsmöglichkeiten als Fachkraft in der Pflege geschaffen (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016). Diese Initiative von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit (BA) sah vor, interessierte Personengruppen (v.a. junge und ältere Erwerbslose) im Rahmen von durch die BA geförderten Umschulungen zu qualifizieren. Im Bereich der Kindertagesbetreuung gibt es verstärkt seit dem Jahr 2010/11 ähnlich gestaltete, durch die BA finanzierte Umschulungsmöglichkeiten zum/zur ErzieherIn, allerdings mit der Einschränkung, dass die Finanzierung der Ausbildung nicht länger als zwei Jahre dauern darf und an zertifizierten Fachschulen oder Fachakademien durchgeführt werden muss (ebd., für einen Überblick über Einzelmaßnahmen vgl. auch Expertengruppe Fachkräftegewinnung 2012). Im Rahmen von Initiativen wie „Mehr Männer in Kitas“ wurden auch explizit Männer als Zielgruppe angesprochen.

Aufgrund der Vielfalt an Quereinstiegsmöglichkeiten durch geförderte, langjährige Umschulungen zur Fachkraft, aber auch durch kürzere Weiterbildungen für Personengruppen mit Vorerfahrungen, gibt es keine Übersicht darüber, wie viele Personen die Quereinstiegsmöglichkeiten bislang genutzt

haben. Insbesondere sind keine Informationen über Quereinsteigende vorhanden, die keine Qualifizierung durchlaufen (mussten), und jene, die Qualifizierungen durchlaufen, die nicht von der BA finanziert werden.⁴

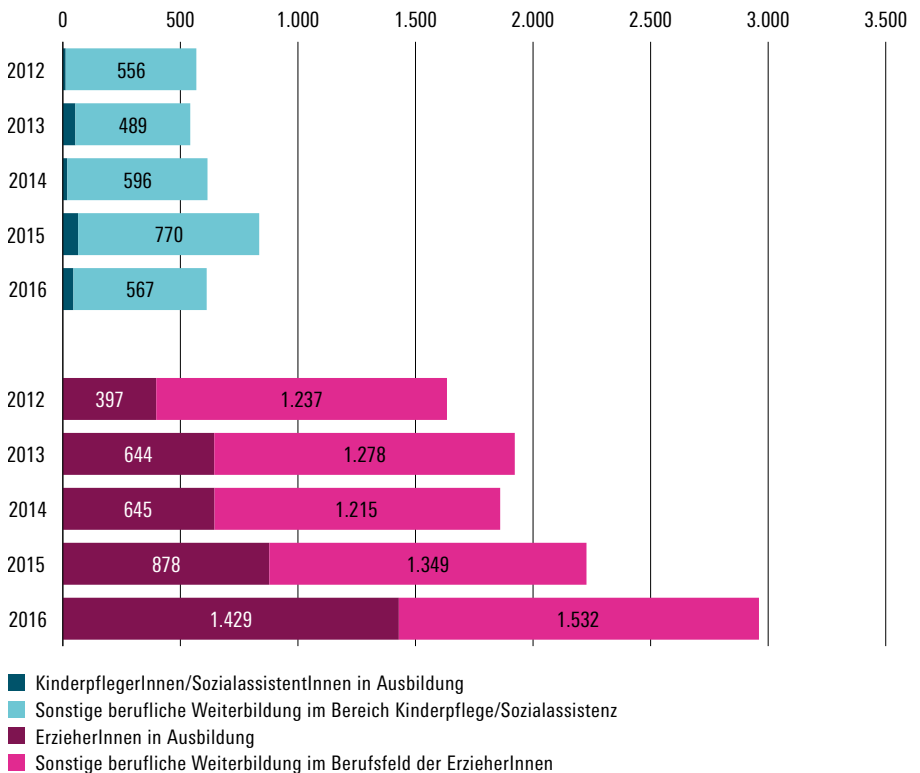
Die Statistik zur Förderung der beruflichen Weiterbildung der BA gibt einige Anhaltspunkte über spezifische Gruppen von Quereinsteigern, auch die Gruppe der Quereinsteiger auf der Ebene des Erziehers/der Erzieherin bzw. des Altenpflegers/der Altenpflegerin, die in dieser Studie im Vordergrund steht. Auf dieser Basis lassen sich Personengruppen unterscheiden, die durch die BA geförderte Weiterbildungen besuchen, die zu den Berufen Kinderpflege/Sozialassistent, ErzieherIn, AltenpflegehelferIn bzw. Altenpflegefachkraft gehören, und dort einen beruflichen Abschluss anstreben, und Personen, die in der besuchten Weiterbildung keinen Abschluss erwerben. Unter den Personen ohne angestrebten Abschluss können sich Quereinsteigende aus fachnahen Berufen verbergen, die Aufbau- oder Zusatzqualifizierungen durchlaufen, aber auch Personen mit Erstausbildung im Bereich Kindertagesbetreuung bzw. Altenpflege, die im Rahmen ihrer „normalen“ Berufsbiografie eine von der BA geförderte Weiterbildung besuchen dürfen. In der Kategorie der Weiterbildungen mit Abschluss finden sich hingegen ausschließlich Personen in Gruppen- und betrieblichen Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, also jene QuereinsteigerInnen, die die durch die BA geförderten Programme durchlaufen.

Blickt man zunächst auf den Bereich der Kindertagesbetreuung, so wird deutlich, dass der Großteil der Personen, die im Bereich der Assistenzberufe weiterqualifiziert wurden, keinen Abschluss erworben haben (vgl. [Abbildung 2](#)). Im Jahr 2016 haben knapp 570 Personen eine entsprechende Weiterbildung beendet. Demgegenüber hat im Bereich des Erzieherberufes ein deutlich größerer Anteil der Weitergebildeten einen beruflichen Abschluss erworben. Die Entwicklung zwischen 2012 und 2016 zeigt, dass die Anzahl der Personen, die zum/zur ErzieherIn umgeschult wurden, von knapp 400 auf über 1.400 zugenommen hat. Mittlerweile führt knapp die Hälfte der Weiterbildungen in diesem Bereich zu einem Berufsabschluss, was sicherlich in Zusammenhang mit den gestarteten Initiativen zum Quereinstieg auf Fachkraftniveau steht. Mit Blick auf die konstanten Anfängerzahlen in den Weiterbildungen bis zum Jahr 2016 sind auch in den Jahren 2017 und 2018 rund 1.500 umgeschulte Quereinsteigende zu erwarten. Bislang wurden zwi-

4 Es bestätigt sich im der Studie zugrundeliegenden Sample, dass keineswegs alle Quereinsteigenden in der Fachkraftausbildung eine Förderung durch die BA erhalten bzw. in Anspruch nehmen, so dass die Gruppe der Quereinsteiger größer ist als durch die Statistik der BA abbildbar.

Abbildung 2

Austritte aus geförderten beruflichen Weiterbildungen (FbW) im Bereich Kindertagesbetreuung

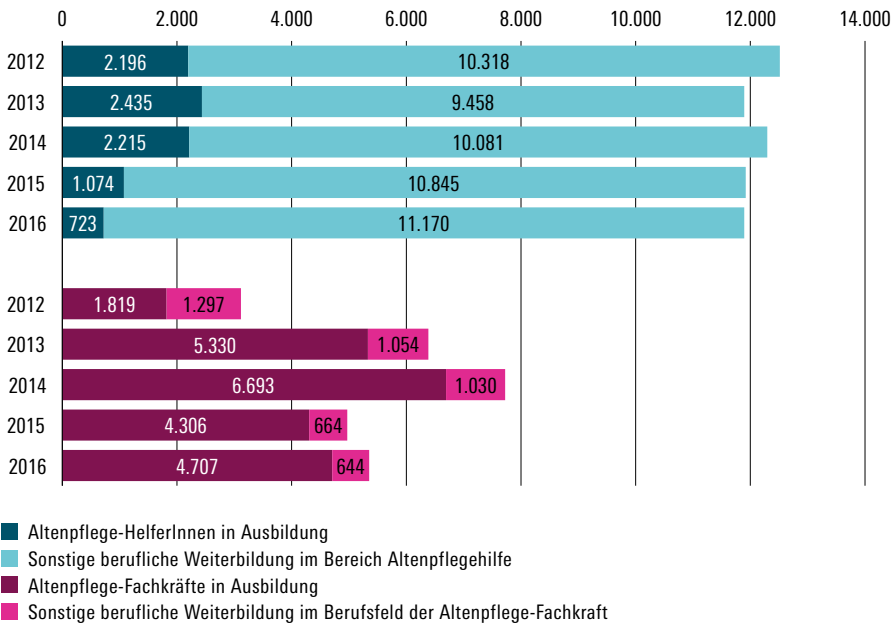


Quelle: Statistik zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

sehen 2012 und 2016 insgesamt knapp 4.000 Personen zum/zur ErzieherIn umgeschult. Die Zahlen verdeutlichen, dass im Bereich der Kindertagesbetreuung auf die Umschulung zu Fachkräften gesetzt wurde und Umschulungen in Assistenzberufen eine deutlich geringere Bedeutung haben.

In der Altenpflege wird erkennbar, dass im Vergleich zur Kindertagesbetreuung deutlich mehr Personen an geförderten Weiterbildungen teilgenommen haben (vgl. [Abbildung 3](#)). Dabei überwiegen allerdings Weiterbildungen im Helferberuf, bei denen nur zu geringen Anteilen auch

Austritte aus geförderten beruflichen Weiterbildungen (FbW) im Bereich Altenpflege



Quelle: Statistik zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Berufsabschlüsse erworben wurden. Während 2012 knapp 2.200 UmschülerInnen zur Altenpflegehelferkraft weitergebildet wurden, waren es 2016 nur etwas über 700. Im Bereich der Altenpflege hat der Großteil der geförderten Fachkraftweiterbildungen das Ziel, berufliche Abschlüsse zu vermitteln. Seit 2014 ist hier allerdings ein Rückgang zu beobachten. Die Zahl der UmschülerInnen zur Altenpflegefachkraft ist von 6.700 auf 4.700 im Jahr 2016 gesunken. Dies dürfte auf das Auslaufen der Qualifizierungsoffensive zurückzuführen sein. Insgesamt wurden in den letzten Jahren knapp 22.900 Personen zur Fachkraft in der Altenpflege umgeschult. Da auch die Eintrittszahlen zuletzt etwas gesunken sind, ist in den nächsten zwei Jahren kein erneuter Anstieg der ausgebildeten UmschülerInnen zu erwarten.

III. STRUKTUREN UND LOGIKEN SOZIALER DIENSTLEISTUNGSBERUFE - DIE BEISPIELE KINDERTAGESBETREUUNG UND ALTENPFLEGE

1. Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung

Mit Blick auf die quantitative Ausprägung stellt sich das Feld der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere der Kindertagesbetreuung, als ein stetig wachsender Sektor dar.⁵ Dieses Wachstum wurde zunächst ab Anfang der 1990er Jahre durch den Ausbau der Kindergärten und Einführung eines entsprechenden Rechtsanspruchs politisch forciert, später durch den gesetzlich verankerten Beschluss (TAG, KiföG), auch Angebote für unter Dreijährige auszubauen und ab dem 01.08.2013 einen Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einzuführen. Dementsprechend wurden im Zeitraum 2006 bis 2013 knapp 250.000 Plätze für unter Dreijährige geschaffen, was einer Verdoppelung der Angebote entspricht (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Aufgrund stetig steigender elterlicher Betreuungsbedarfe setzte sich der Ausbau auch nach Einführung des Rechtsanspruchs fort, so dass zwischen 2014 und 2017 weitere 141.000 Plätze entstanden sind (ebd.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; Statistisches Bundesamt 2017d). Auf Basis weiterer, in den nächsten Jahren noch laufender Investitionsprogramme von Bund und Ländern, wird sich das Wachstum der frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangebote auch weiterhin fortsetzen.

Die Angebote in der Kindertagesbetreuung werden zu etwa zwei Dritteln von privat-gemeinnützigen Trägern, wie Wohlfahrtsverbänden und Kirchen, bereitgestellt, während etwa ein Drittel der Angebote in kommunaler Trägerschaft sind. Privat-gewerbliche Träger spielen bislang nur eine untergeordnete Rolle, lediglich in Großstädten ergänzen sie die etablierte Trägerlandschaft (Meiner-Teubner/Kopp/Schilling 2016). Von einer Vermarktlichung, wie sie in den Pflegedienstleistungen bereits stattgefunden hat, ist in der Kindertagesbetreuung bislang noch wenig zu spüren.

5 Die Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen und nicht auf die Kindertagespflege. Analog fokussieren wir auch in der Altenpflege auf die (voll- bzw. teil-)stationäre Altenpflege.

Der enorme Ausbau der Kindertagesbetreuung im vergangenen Jahrzehnt blieb nicht ohne Folgen für die Bedarfe an pädagogischen Fachkräften. So stieg die Zahl der in der Kindertagesbetreuung tätigen Fachkräfte im Zeitraum zwischen 2006 und 2016 von 415.000 auf über 666.000 Personen (inkl. Verwaltung und Hauswirtschaft), was einem Beschäftigungsplus von 61 % entspricht. Die Anzahl der Beschäftigten hat in Westdeutschland mit einer Steigerung um 64 % zwar deutlicher zugenommen als in Ostdeutschland (48 %), doch hat auch in den ostdeutschen Bundesländern ein deutlicher Ausbau der Angebote und des Arbeitsmarktes für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen stattgefunden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017).

Im Jahr 2017 arbeiten mittlerweile 692.000 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen (Statistisches Bundesamt 2017d). Um die enorme Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften in den letzten Jahren decken zu können, wurden vielfältige Maßnahmen eingeleitet. Seit dem Jahr 2010 haben alle Länder ihre Kapazitäten der ErzieherInnen Ausbildung teilweise erheblich ausgeweitet, wodurch sich die Absolventenzahlen seit 2008 fast verdoppelt haben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Innerhalb der Ausbildung hat zudem (wie auch in der Altenpflege) eine Pluralisierung der Ausbildungswege stattgefunden (Dudek/Hanssen/Reitzner 2013). Das schließt unter anderem die Möglichkeit von Teilzeitausbildungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch Möglichkeiten des Quereinstiegs ein.

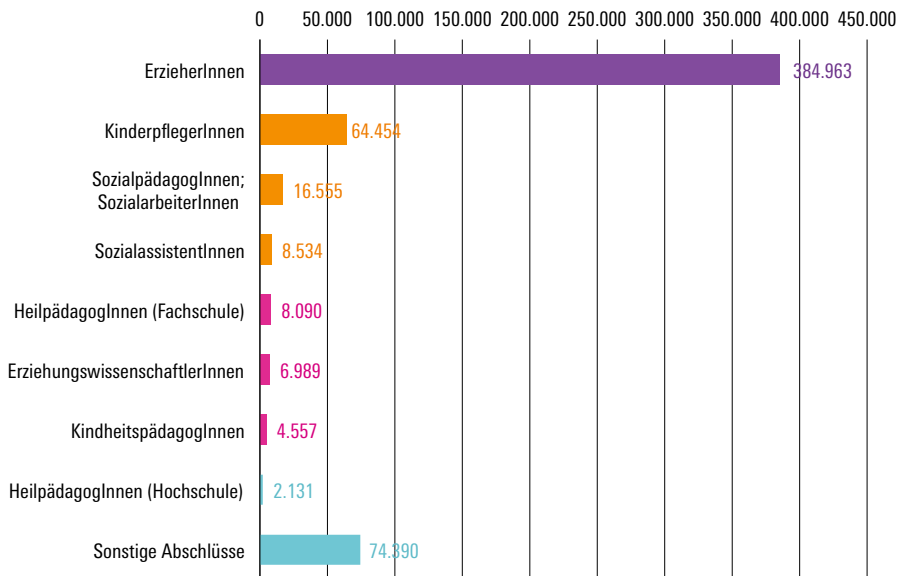
Betrachtet man zusammenfassend verschiedene Rekrutierungswege, die im Rahmen des U3-Ausbaus genutzt wurden, so kam knapp ein Viertel der neu hinzugekommenen Beschäftigten, die am 31.12.2013 in der Kindertagesbetreuung tätig waren, aus der Ausbildung in die Beschäftigung, 18 % der Beschäftigten waren vorher arbeitslos gemeldet, 40 % haben vorher in einem anderen Beruf gearbeitet und 18 % wurden aus der sogenannten „Stillen Reserve“ rekrutiert. Diese umfasst Personen, die bereits in der Kindertagesbetreuung gearbeitet haben, aber – z. B. aufgrund einer Familienphase – dem Arbeitsmarkt länger als zwei Jahre nicht mehr zur Verfügung standen (Grgic/Matthes/Stüber 2014b). Während in den ostdeutschen Ländern der Personalbedarf stärker durch arbeitslose Fachkräfte gedeckt und die „Stille Reserve“ erst nach und nach aktiviert wurde, hat in den westdeutschen Ländern die „Stille Reserve“ als Rekrutierungspool relativ an Bedeutung verloren zugunsten von Zugängen aus der Ausbildung und aus anderen Tätigkeitsfeldern. Insgesamt kann allerdings davon ausgegangen werden, dass die „Stille Reserve“ bis zum Jahr 2013 nahezu ausgeschöpft wurde und alternative Rekrutierungswege wie Quereinsteigsmöglichkeiten weiter an Bedeutung gewinnen (Grgic/Matthes/Stüber 2014a). Aktuelle Berechnungen des zukünftigen Per-

sonalbedarfs bis zum Jahr 2025 gehen von einem Mehrbedarf von rund 310.000 Fachkräften für die Kindertagesbetreuung (inkl. Horten) aus, sofern sich der bedarfsorientierte Ausbau weiter fortsetzt. Sollten in diesem Zeitraum Qualitätsverbesserungen umgesetzt werden, wird der Bedarf noch höher ausfallen (Rauschenbach/Schilling/Meiner-Teubner 2017).

Trotz des enormen Personalzuwachses sind die Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten relativ stabil geblieben. Die Kindertagesbetreuung zeichnet sich durch einen hohen Grad an Verfachlichung aus, da 88 % der Beschäftigten über einen einschlägigen (akademischen oder nicht-akademischen) Abschluss verfügen. 70% der im Jahr 2016 Beschäftigten verfügen über einen Fachschulabschluss (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017), wobei die Gruppe der ErzieherInnen mit knapp 385.000 Personen die mit Abstand größte Gruppe ausmacht (vgl. [Abbildung 4](#)). 13% der pädagogisch Tätigen haben einen einschlägigen Berufsfachschulabschluss (KinderpflegerInnen,

Abbildung 4

Abschlüsse des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen 2016



Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017), S. 31, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2016, eigene Darstellung

SozialassistentInnen) erworben, während der Anteil der Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss, also der Grad der Professionalisierung⁶, auf 5 % angestiegen ist. Innerhalb dieser Gruppe bereichern über 4.500 AbsolventInnen der seit dem Jahr 2004 eingeführten kindheitspädagogischen Studiengänge das Personalspektrum der Kindertagesbetreuung. Aufgrund gesetzlicher Regulierungen liegt der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss seit Jahren bei rund 2 % und verändert sich kaum (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

Nach wie vor weist die Kindertagesbetreuung einen überproportional hohen Teilzeitanteil auf, was auf den hohen Frauenanteil von 95 % zurückzuführen ist. 2016 arbeiteten 60 % der pädagogischen Fachkräfte in Teilzeit, also mit einem Stundenumfang von unter 38,5 Stunden pro Woche. Stark zugenommen hat die Anzahl vollzeitnaher Beschäftigungen, insbesondere in Ostdeutschland, sowie die Anzahl an Beschäftigten mit weniger als 10 Wochenstunden. Während jüngere Fachkräfte unter 30 Jahren häufiger in Vollzeit bzw. vollzeitnah arbeiten, arbeitet ein Teil der Beschäftigten ab 50 Jahren auch mit einem geringen Stundenumfang. Beschäftigte in mittlerem Alter arbeiten am häufigsten zwischen 10 und 31 Wochenstunden, so dass zu vermuten ist, dass dies aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschieht (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017).

Einen steigenden Männeranteil erhofft sich die Politik unter anderem durch die Schaffung von Quereinsteigsprogrammen, die eine Ausbildungvergütung gewährleisten (Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ 2017). Veränderungen zeigen sich bislang allerdings nur punktuell. Insbesondere bei den unter 30-jährigen Beschäftigten ist der Männeranteil bundesweit auf 9 % angestiegen, in Ostdeutschland sogar auf 12,5 %. Aufgrund des Männeranteils von 17 % im ersten Ausbildungsjahr ist zwar zu erwarten, dass auch zukünftig mehr Männer für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung gewonnen werden können, doch kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich langfristig immense Verschiebungen in der Geschlechterverteilung ergeben. Relativ ausgewogen ist die altersmäßige Zusammensetzung des Personals. Nicht zuletzt aufgrund der Aktivierung der „Stillen Reserve“, der Einmündung von „BerufsrückkehrerInnen“, die zwischenzeitlich in anderen Bereichen beschäftigt waren, sowie der Quereinsteigenden gab es deutliche Zuwächse bei den Fachkräften im Alter von über 50 Jahren (Auto-

6 Unter *Professionalisierung* fasst die Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017) den Anteil der AkademikerInnen mit kindheitspädagogischen und jugendhilferlevanten Hochschulabschlüssen. Der *Verfachlichungsgrad* schließt zusätzlich die einschlägigen Fachschul- und Berufsfachschulberufe mit ein (vgl. S. 32).

rengruppe Fachkräftebarometer 2017). Eine demografiesensible Personalpolitik, die den Bereich der Arbeitszufriedenheit und Resilienz vermehrt in den Blick nimmt, erscheint daher notwendig (Weimann-Sandig/Wirner 2013).

Die Arbeitszufriedenheit im Berufsfeld Kindertagesbetreuung ist auf Basis wissenschaftlicher Untersuchungen als grundsätzlich sehr gut einzustufen, d.h. die Beschäftigten weisen eine hohe inhaltliche Identifikation und intrinsische Motivation auf (Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung 2014; Schreyer et al. 2014). Allerdings kommen Schreyer et al. (2014) zu dem Ergebnis, dass verbesserte Rahmenbedingungen, wie angemessene Aufstiegsmöglichkeiten oder eine Neujustierung der Bezahlung, zur gefühlten Wertschätzung beitragen könnten. Hinzu kommt, dass andere Studien durchaus eine Zunahme der krankheitsbedingten Fehlzeiten des pädagogischen Personals ausmachen können (Viernickel/Voss 2012). Darüber hinaus werden etwa ein Drittel aller Fachkräfte vor Erreichen der Altersrente erwerbsunfähig (Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung 2014). Die Belastung wird als geringer eingeschätzt, wenn strukturell gute Arbeitsbedingungen herrschen und ein gutes Teamklima vorhanden ist (Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung 2014; Klaudy et al. 2016; Schreyer et al. 2014; Spieß/Storck 2016; Viernickel 2014).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung derzeit von vielschichtigen Entwicklungen geprägt ist. Die Debatten um den „Bildungsort Kita“ haben zu pädagogischen Diskussionen und zur Einführung von Bildungsplänen geführt. Damit einher gehen Debatten über die Angemessenheit gegenwärtig bestehender Teamstrukturen in den Einrichtungen, über die existierenden Betreuungsschlüssel mit Blick auf eine zu stärkende Strukturqualität und über die Frage nach einer zunehmenden Professionalisierung und auch Akademisierung des pädagogischen Personals. Diese Themen berühren auch Quereinsteigende, die ebenfalls mit den vielfältigen Erwartungen an die Tätigkeit umgehen müssen.

2. Das Berufsfeld stationäre Altenpflege

Die Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 schaffte einen neuen institutionellen wie finanziellen Rahmen für Pflegebedarfe in Deutschland. Ziel war der Ausbau der ambulanten Pflegedienstleistungen, um die private Versorgung durch Familienangehörige zu unterstützen, den Pflegebedürftigen den Verbleib in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen, aber auch um

eine kostengünstigere Alternative zur stationären Pflege zu schaffen. Mit der Einführung der Pflegeversicherung ging auch eine Gleichstellung privat-gewerblicher und frei-gemeinnütziger Träger einher, dementsprechend werden Pflegedienstleistungen seit 1995 auf einem freien, wettbewerbsintensiven Markt angeboten (Auth 2013, S. 413 f.).

Die Fördermittel von Bund und Ländern sind auf ein Mindestmaß gesunken, so dass die Wirtschaftlichkeit eines Pflegeheims erst bei einer Auslastung von über 97% gegeben ist (vgl. ausführlich zur Finanzierung von Pflegeheimen Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016). Seit Einführung der Pflegeversicherung sind professionelle Pflegedienstleistungen stark angestiegen (Blank/Schulz 2015). Nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Anzahl pflegebedürftiger Personen in Deutschland von 2,1 Millionen im Jahr 2005 auf knapp 2,9 Millionen im Jahr 2015 angestiegen, was einer Steigerung um 34% entspricht. In diesem Zeitraum hat sowohl die Pflege durch ambulante Dienste als auch die Pflege durch Angehörige um 47 bzw. 41% zugenommen. Im Jahr 2015 wurden über 780.000 Personen vollstationär in Heimen versorgt. In diesem Bereich gab es eine unterproportionale Zunahme um 19%, was verdeutlicht, dass die anvisierten Ziele der Pflegeversicherung, also die Stärkung der Versorgung zu Hause, bislang gut erreicht wurden (Statistisches Bundesamt 2011, 2017b). Gleichzeitig wird aber sichtbar, dass auch die stationären Pflegeleistungen ausgebaut wurden.

Mit 53% befindet sich im Jahr 2015 immer noch die Mehrzahl der rund 13.600 voll- bzw. teilstationären Pflegeheime in der Trägerschaft von privat-gemeinnützigen Trägern, wie der Diakonie oder Caritas. Allerdings ist, anders als in der Kindertagesbetreuung, der Anteil gewinnorientiert arbeitender, privat-gewerblicher Träger auf zuletzt 42% angestiegen. Nur 5% der Pflegeheime befinden sich in öffentlicher Trägerschaft. In Schleswig-Holstein und Niedersachsen weisen privat-gewerbliche Träger bereits Anteile von über 60% auf (Statistisches Bundesamt 2017c).

Diese Entwicklung hatte einen Anstieg der Beschäftigten in voll- und teilstationären Pflegeheimen von 546.000 Beschäftigten im Jahr 2005 auf über 730.000 Beschäftigte im Jahr 2015 zur Folge, was einem Beschäftigungsplus von 34% entspricht. Davon sind aktuell knapp 546.000 Personen in der Pflege und (sozialen/sonstigen) Betreuung tätig, während die übrigen 182.000 Beschäftigten unter anderem den Bereichen Hauswirtschaft, Haustechnik und Verwaltung zuzuordnen sind (Statistisches Bundesamt 2017b).

Ähnlich wie in der Kindertagesbetreuung wurden die Ausbildungskapazitäten deutlich ausgeweitet, nicht zuletzt im Rahmen der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“, die zwischen 2012 und 2015 durchge-

führt wurde. Im Rahmen dieser Initiative wurden daher auch verschiedene Quereinstiegsmöglichkeiten als Fachkraft in der Pflege bzw. in Helfertätigkeiten ermöglicht (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016). Dementsprechend ist die Anzahl der Absolventen in der Ausbildung zum/zur AltenpflegerIn von rund 11.600 im Jahr 1999 auf 16.300 im Jahr 2015 angestiegen. Einen enormen Zuwachs gab es bei den Absolventen der AltenpflegehelferIn-Ausbildung. Während im Jahr 2003 600 Absolventen die Ausbildung abschlossen, waren es im Jahr 2015 bereits 6.800 Personen (Bogai 2016; Statistisches Bundesamt 2017a).

Die Quereinstiegsmöglichkeiten im Rahmen von Umschulungen als Altenpflegefachkraft nehmen einen nicht geringen Stellenwert in der Ausbildung ein. 26% aller begonnenen Ausbildungen als Altenpflegefachkraft werden mittlerweile im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung gefördert (vgl. Kapitel II.3) (Bundesagentur für Arbeit 2017). Trotz dieser Initiativen, die sich auf den Ausbau der Ausbildung fokussieren, ist im Bereich der Altenpflege derzeit ein deutlicher Fachkräftemangel spürbar. Daher ist seit 2008 auch die Anzahl examinierter, arbeitsloser Fachkräfte deutlich zurückgegangen. Fast zwei Drittel der Fachkräfte waren zudem weniger als zwei Monate arbeitslos, d.h. die Rückkehr in die Beschäftigung gelingt derzeit sehr schnell. 63% der 19.500 gemeldeten offenen Stellen richteten sich allerdings an Fachkräfte in der Altenpflege, nur 37% an Altenpflegehelfer. Die Nachfrage nach Fachkräften ist zudem im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Engpass-Analysen verdeutlichen, dass auf 100 offene Stellen für Fachkräfte derzeit rechnerisch 38 Arbeitslose kommen. Der Fachkräftemangel besteht zudem in jedem Bundesland (ebd.). Bis 2020 wird eine weitere Nachfrage nach rund 75.000 Fachkräften in der Pflege erwartet (Heidemann 2012). Bei den Helfern dagegen zeigt sich ein anderes Bild: Auf 100 offene Stellen für Helfer kommen fast 500 arbeitslose Altenpflegehelfer (Bundesagentur für Arbeit 2017).

Um den Fachkräftebedarf zu decken, wird zudem deutlich offensiver als in der Kindertagesbetreuung die gezielte Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland forciert (Larsen 2016; Pütz et al. 2018 (im Erscheinen); Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016). Insbesondere seit am 01.04.2012 das Anerkennungsgesetz in Kraft getreten ist, das die Feststellung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen verbessern soll, wurden auch günstigere Rahmenbedingungen für die Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt der Pflege geschaffen. Neben den Fachkräften, die ein Anerkennungsverfahren erfolgreich abschließen, gibt es daneben auch zugewanderte Fachkräfte, die nicht in ein Anerkennungsverfahren gehen. Ihre Anzahl ist allerdings be-

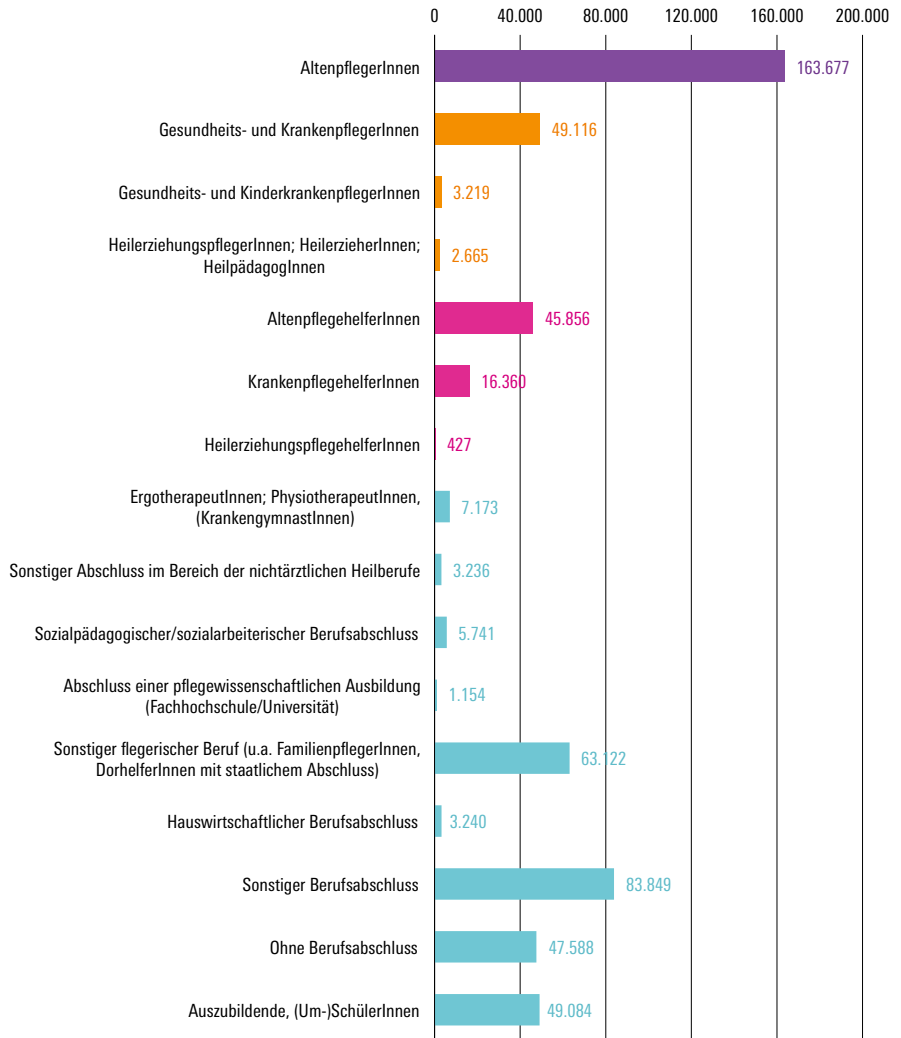
grenzt. In den Jahren 2005 bis 2009 kamen durchschnittlich etwa 2.000 ArbeitsmigrantInnen nach Deutschland und übten anschließend einen Pflegeberuf aus (Afentakis/Maier 2010). Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland ist daher also als eine zusätzliche Strategie zur Deckung des Fachkräftemangels anzusehen, neben der es weiterer Bemühungen der Aus- und Weiterbildung bedarf.

Das Personal selbst setzt sich in der stationären Altenpflege aus verschiedensten Berufsgruppen zusammen (vgl. [Abbildung 5](#)). Wenn man nur die Beschäftigten in Pflegeheimen berücksichtigt, die laut Pflegestatistik im Bereich der „Pflege und Betreuung“, der „sozialen Betreuung“ und der „zusätzlichen Betreuung nach § 87b SGB XI“ tätig sind, dann bilden die AltenpflegerInnen sowie Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, ebenso wie AltenpflegehelferInnen bzw. Gesundheits- und KrankenpflegehelferInnen den Schwerpunkt der Berufsgruppen. Beide Berufsgruppen machen zusammen 51 % der Beschäftigten in der Altenpflege aus. 15 % der Beschäftigten haben einen Berufsabschluss, der nicht im Bereich der pflegerischen, sozialpädagogischen und hauswirtschaftlichen Berufe bzw. nichtärztlichen Heilberufe liegt. Weitere 9 % sind Auszubildende oder UmschülerInnen. Anders als in der Kindertagesbetreuung findet sich im Bereich der Pflege ein etwas höherer Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss (9 %) (Statistisches Bundesamt 2017b). Nicht außer Acht gelassen werden darf allerdings die verbindliche Regelung, dass 50 % des Pflegepersonals einer Einrichtung examinierte Fachkräfte sein müssen (sog. Fachkraftquote) (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016).

Als interessant erweist sich ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten. Nur 22 % der Beschäftigten im Bereich Betreuung sind unter 30 Jahre alt. 42 % der Beschäftigten weisen ein Alter von 30 bis unter 50 Jahren auf, während knapp 37 % 50 Jahre und älter ist. Dies ist auch dadurch begründet, dass bereits innerhalb der Auszubildenden bzw. UmschülerInnen knapp 30 % der Personen über 30 Jahre alt sind (Statistisches Bundesamt 2017b). Auch unter dieser Perspektive sind größere Fachkräfte(ersatz)bedarfe in den nächsten 20 Jahren abzusehen.

Hinsichtlich der inhaltlichen Anforderungen ist zu konstatieren, dass in den Pflegeheimen der Anteil an Pflegebedürftigen mit der höchsten Pflegestufe III bei knapp 20 % liegt. Jeweils 40 % der Bewohner haben die Pflegestufe I und II. An dieser Verteilung hat sich seit 2011 kaum etwas verändert. Gleichzeitig weisen 71 % der Pflegebedürftigen eine erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz auf (Statistisches Bundesamt 2013, 2015, 2017b). Dementsprechend zeit- und pflegeintensiv gestaltet sich die Arbeit für die Pflege-

Abschlüsse des Personals* in Einrichtungen der stationären Altenpflege 2015



*Personal in den Tätigkeitsbereichen „Pflege und Betreuung“, „soziale Betreuung“ und „zusätzliche Betreuung (§ 87b SGB XI)“
 Quelle: Statistisches Bundesamt (2017b), Pflegestatistik 2015, eigene Berechnungen

fachkräfte und -helfende. Diese Anforderungen werden jedoch in der Altenpflege, ebenso wie im Feld der Kindertagesbetreuung, nach wie vor durch eine Dominanz von Teilzeitmodellen abgebildet. Nur 31% aller Beschäftigten (inklusive Verwaltung, Haustechnik und sonstige Bereiche) arbeiten in Vollzeit, 44% haben einen Stundenanteil von über 50%, weitere 16% arbeiten weniger als 50% und 9% haben eine geringfügige Beschäftigung (Statistisches Bundesamt 2017b). Hinzu kommt eine hohe Befristungsquote als weiteres Negativ-Kennzeichen des Berufsfeldes, welches die Teilzeitbeschäftigten noch mehr trifft als das in Vollzeit beschäftigte Personal (Bogai 2016). Ähnlich wie in der Kindertagesbetreuung ist die Vollzeitquote bei den jüngeren Beschäftigten im Alter von 20 bis unter 30 Jahren am höchsten. Der hohe Frauenanteil von 84% hat zur Folge, dass die Teilzeitquote ab dem 30. Lebensjahr der Beschäftigten ansteigt (Statistisches Bundesamt 2017b), also in einer Phase, in der viele der Beschäftigten Familie und Beruf koordinieren müssen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Berufsfeld Altenpflege sich seit jeher in einer Grenzposition befindet. Deutschland ging mit der Ausbildung zur examinierten Altenpflegefachkraft bisher einen Sonderweg. In keinem anderen Land findet sich eine Differenzierung zwischen Kranken- und Altenpflege bzw. eine ähnliche Form der Berufsausbildung sowie eine Ausdifferenzierung der Tätigkeiten (Hilbert/Bräutigam/Evans 2014). Mit dem Pflegeberufegesetz, dem der Bundesrat am 07.07.2017 zugestimmt hat, wurde eine Reform der Pflegberufe angestoßen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017). Eingeführt werden soll eine generalistische (und vergütete) Pflegeausbildung, die einen Einsatz in verschiedenen Feldern der Pflege ermöglicht (Abschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“) und im Jahr 2020 beginnt. Zugleich soll ein Pflegestudium eingeführt werden, um den erhöhten Anforderungen in der Pflege Rechnung zu tragen.

3. Zwischenfazit

In den bisherigen Kapiteln wurde zunächst auf die Gemeinsamkeiten der beiden Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege eingegangen, die sie als soziale Dienstleistungsberufe und als lange Zeit typische Frauenberufe teilen. Ihre Stellung als Semi-Professionen und der niedrige soziale Status beider Berufe lassen die Öffnung für Quereinsteige besonders riskant erscheinen, da sie ohnehin anfällig sind für alle Arten von Abwertungen, die dem Ziel einer (berufshierarchischen) Professionalisierung entgegenstehen. Gleich-

zeitig trägt die Aufmerksamkeitsverschiebung weg vom Professionsbegriff hin zu Merkmalen des professionellen Handelns ein großes Potenzial zur Aufwertung dieser Berufe in sich. Wie die referierte theoretische Debatte um interaktive Arbeit verschiebt sie den Fokus auf die Qualität der professionellen Handlungspraxis. Herausgearbeitet wurde, welche komplexen Anforderungen sich mit der Arbeit an und mit den Menschen stellen, mit denen die Dienstleistungen koproduktiv hervorgebracht werden. Es wurde aufgezeigt, dass hierfür reflexive, kommunikative und soziale Kompetenzen benötigt werden, die sich mithin aus Erfahrung sowie der Fähigkeit speisen, bestehende Praxis auch kritisch zu hinterfragen. Gleichzeitig wurde dafür sensibilisiert, dass diese Tätigkeiten immer unter bestimmten Rahmensetzungen stattfinden und häufig Restriktionen unterworfen sind, die es erfordern, situativ praktikable und vertretbare Lösungen auszuhandeln. Im Zusammenhang unserer Studie ergibt sich daraus zugespitzt die Frage,

- ob Quereinsteigende diese geforderten Kompetenzen im Rahmen der Quereinsteigsausbildung angemessen erwerben können
- oder ob sie sich möglicherweise sogar durch spezifische Merkmale und Kompetenzen auszeichnen, die sie für diese Art der Tätigkeit gewinnbringend einsetzen können.

Darüber hinaus wurden im Vorhergehenden jedoch auch die strukturellen Unterschiede zwischen den beiden Berufsfeldern dargestellt. Sie unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich des unterschiedlichen Einflusses, den Marktdynamiken und Effizienzvorstellungen im jeweiligen Feld haben. So steht einem Sektor der Kindertagesbetreuung, der überwiegend staatlich und frei-gemeinnützig organisiert ist, ein Pflegesektor gegenüber, in dem nicht nur in erheblichem Umfang privat-gewerbliche Unternehmen mit Gewinnerzielungsabsicht agieren, sondern in dem mit der Einführung der Pflegeversicherung Rationalisierungszwänge und Wirtschaftlichkeitsüberlegungen eine wichtige Rolle spielen und bis in das Alltagshandeln der Beschäftigten hinein Wirkung zeigen. Dies führt im Folgenden zu der Frage, wie diese verschiedenen Voraussetzungen auch die Quereinsteigswege und -möglichkeiten in beide Berufe unterschiedlich rahmen und die Quereinsteigenden selbst mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontieren.

Bevor wir dazu unsere empirischen Analysen präsentieren, wird zunächst der methodische Zugang und Erhebungsansatz der Studie vorgestellt. Dadurch soll es dem/der LeserIn erleichtert werden, die Aussagekraft und Reichweite der Ergebnisse einzuordnen.

IV. DESIGN, FRAGEN UND METHODIK DER STUDIE

Im folgenden Kapitel wird zunächst begründet, weshalb für das Forschungsprojekt ein qualitatives Design gewählt wurde. Dabei sind zunächst zwei Ausgangsannahmen hervorzuheben. Zunächst wird davon ausgegangen, dass Quereinstiege über eine vollqualifizierende Fachkraftausbildung als ein Prozess zu verstehen sind, der sich von den beruflichen Vorerfahrungen und der biografischen Motivation für eine Neuorientierung über die Ausbildung und die dadurch vorübergehend geprägte Lebenssituation der Auszubildenden bis hin zur Einmündung in das jeweilige Berufsfeld und zur Etablierung in diesem erstreckt. In der Studie richtet sich daher der Blick auf diese verschiedenen aufeinander bezogenen Etappen und jene Akteure und Rahmenbedingungen, die sie strukturieren. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass sich dieser Prozess aus der Perspektive der involvierten Akteure unterschiedlich darstellt und verschieden bewertet wird. Das Forschungsdesign erhebt deshalb den Anspruch, den zu untersuchenden Forschungsgegenstand nicht nur aus der Perspektive der Quereinsteigenden selbst zu untersuchen, sondern auch die Perspektiven anderer Akteure, die an dem Quereinstieg mitwirken, zu berücksichtigen. Inhaltlich sollen mit diesem Erhebungsansatz folgende Fragen beobachtet und geklärt werden:

- Zunächst erschien es uns wichtig, die Gruppe der Quereinsteigenden vor dem Hintergrund ihrer Lebens- und Berufsbiografien in den Blick zu nehmen. Wer sind die QuereinsteigerInnen? In welchen Alters- und Lebenslagen und aus welchen Motiven heraus entscheiden sie sich für eine Fachkraftausbildung? Während im üblichen Sprachgebrauch stets von *den* Quereinsteigenden die Rede ist, sollte hier das Augenmerk darauf gelegt werden, welche je unterschiedlichen Motivationen, Vorkenntnisse und Qualifizierungsbedürfnisse sie mitbringen.
- Ebenso sollte der Blick auf die Kompetenzen und Ressourcen von Quereinsteigenden gerichtet werden. Dabei interessierten sowohl vorgängig erworbene Kompetenzen als auch die Kompetenzentwicklung in der Ausbildung. Ausgelotet werden sollte, inwiefern personale Ressourcen wie eine höhere Lebenserfahrung aus den unterschiedlichen Perspektiven als hilfreich (oder hinderlich) erlebt werden, um die Anforderungen eines sich professionalisierenden Berufsfelds zu bewältigen. Werden in den Ausbildungskursen solche Ressourcen aufgegriffen? Wie schätzen die Quereinsteigenden ihrerseits ihre Ausbildung ein?

- Weiterhin sollte der Frage nachgegangen werden, welche Bedingungen eine erfolgreiche Einmündung und langfristige Integration ins Berufsfeld fördern. Hierfür wurde die Anschlussfähigkeit der Quereinsteige einerseits an die Motive der Quereinsteigenden, andererseits an die Anforderungen der Tätigkeitsfelder in den Blick genommen. Auch wurde davon ausgegangen, dass die Arbeitsbedingungen im Tätigkeitsfeld Auswirkungen auf die individuelle Berufsperspektive haben.
- Nicht zuletzt bestand das Anliegen des Forschungsprojektes darin, die aktuellen Quereinsteige im Kontext von Fachkräftemangel und Professionalisierungsbestrebungen sozialer Dienstleistungsberufe zu bewerten und Potenziale und Grenzen aktueller Strategien herauszuarbeiten. Konkret ging es etwa darum, zu erfahren, wie Einrichtungen sich auf Quereinsteigende einstellen und welche institutionellen Anpassungen, z. B. der Arbeitsorganisation, vorgenommen werden.

Vor dem Hintergrund dieses Erkenntnisinteresses werden im Folgenden sowohl das Forschungsdesign und die angewandten Methoden als auch das Sample und die Auswahl der befragten Akteure vorgestellt.

1. Begründung des qualitativen Ansatzes

Um das Phänomen Quereinstieg zu begreifen sowie der Komplexität der Quereinstiegsthematik in beiden Berufsfeldern gerecht werden zu können, wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Besonders dann, wenn über das Forschungsfeld erst wenige Erkenntnisse vorliegen, bietet sich eine qualitative Herangehensweise an, da diese im Gegensatz zum quantitativen Forschungsansatz nicht auf einen bereits bekannten Untersuchungsgegenstand angewiesen ist. Qualitative Forschung bietet die Möglichkeit, Kenntnisse über neue und weitgehend unbekannte Forschungsfelder – wie die Thematik der Quereinsteige – zu generieren und auf Basis dessen erste Hypothesen zu formulieren (Flick/Kardorff/Steinke 2000, S. 14 ff.).

Um eine Analyse zu leisten, die so gut wie möglich unabhängig von bereits entwickelten Theoriekonzepten und Erkenntnissen ist, muss eine „möglichst unverstellte Erfahrung des Forschers im Untersuchungsfeld“ (Krüger 2013, S. 54) gewährleistet werden. Die qualitativ Forschenden haben in diesem Sinne den Anspruch an sich, mit einer möglichst großen „Offenheit“ gegenüber dem Feld bzw. dessen Sinn- und Bedeutungszusammenhängen zu erheben und zu interpretieren. Die Gewinnung von Erkenntnissen folgt in

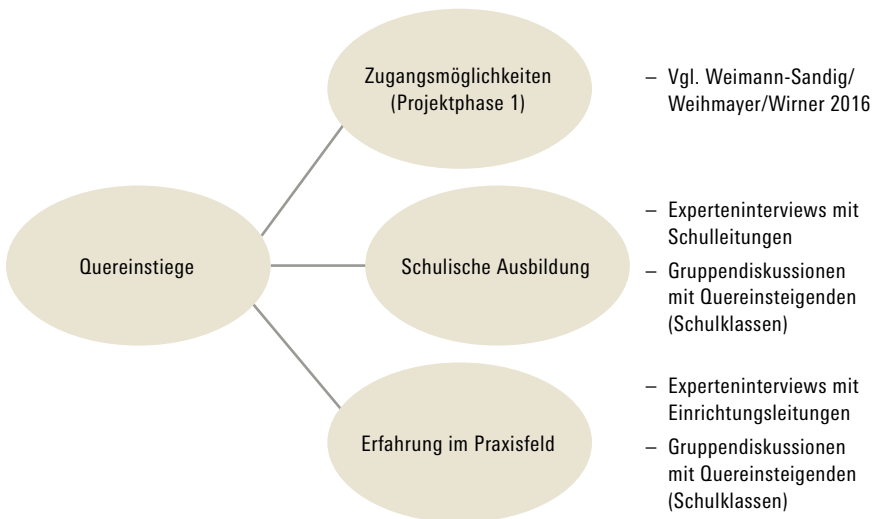
der qualitativen Forschung dem Prinzip des Verstehens der Sicht des Subjektes (Krüger 2013, S. 54). Ziel ist es, ein Verständnis für die soziale Wirklichkeit der Zielgruppe zu entwickeln und Deutungsmuster herauszuarbeiten (Flick/Kardorff/Steinke 2000, S. 14).

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurden aus den Vorüberlegungen heraus drei Personengruppen festgelegt, die die Generierung eines Verständnisses für die Quereinstiegsbemühungen aus verschiedenen Perspektiven ermöglichen. Dies sind zum einen die Quereinsteigenden selbst, die über ihre Erfahrungen im Prozess des Quereinstiegs sowohl hinsichtlich der schulischen Ausbildung als auch hinsichtlich der Ausbildung im Praxisfeld Auskunft geben können. Ergänzt werden diese Aussagen zum anderen durch die Befragung von Einrichtungsleitungen sowie Schulleitungen. Erstere geben Auskunft über Quereinstiegsbedarfe und Ansprüche der Praxis, letztere rekurrieren auf die schulische Ausbildung (vgl. [Abbildung 6](#)).

Mit Blick auf die ausgewählten Personengruppen wurden zwei Erhebungsmethoden gewählt, die nachfolgend beschrieben werden.

Abbildung 6

Design des Forschungsprojektes „Quereinstiege in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege“



Quelle: eigene Darstellung

2. Erhebungsmethodik

2.1 Gruppendiskussionen mit Quereinsteigenden

Die Erfahrungen der Quereinsteigenden in der schulischen Ausbildung sowie im Praxisfeld wurden mittels Gruppendiskussionen erhoben. Um einerseits eine möglichst große Bandbreite von Quereinsteigenden in einem qualitativen Design erfassen zu können, andererseits aber genügend Raum für ein biografisch orientiertes Befragungskonzept zu haben, wurde die Entscheidung für die Durchführung dieser Methodik getroffen. Befragt wurden lediglich diejenigen Quereinsteigenden, die zum Zeitpunkt der Erhebung am Anfang bzw. am Ende der Ausbildung waren und im Rahmen dessen bereits erste Erfahrungen im jeweiligen Praxisfeld sammeln konnten.

Das Gruppendiskussionsverfahren geht im deutschsprachigen Raum auf Pollock (1955) zurück und wurde von Mangold (1960) methodologisch und methodisch weiterentwickelt. Mangold geht davon aus, dass sich in dieser Form der Erhebung weniger Einzelmeinungen zeigen, sondern vielmehr Gruppenmeinungen herauskristallisieren. Diese Gruppenmeinungen entstehen nicht erst in der Situation der Diskussion, sondern sind schon im Vorfeld latent, milieu- und großgruppenspezifisch vorhanden und aktualisieren sich in der Diskussion (Mangold 1962, S. 216 ff.).

„In der Diskussion schlagen offenkundig bereits ausgebildete Gruppenmeinungen sich nieder. [...] Eine Gruppenmeinung ist keine ‚Summe‘ von Einzelmeinungen, sondern das Produkt kollektiver Interaktion. Die einzelnen Sprecher haben an ihrer Darstellung zwar in verschiedenem Umfang Anteil, jedoch sind alle aneinander orientiert“ (Mangold 1960, S. 48 f.).

Bohnsack (2000) beschreibt das Gruppendiskussionsverfahren als einen „empirischen Zugriff auf das Kollektive“ (Bohnsack 2000, S. 125). Um diese kollektiven Erfahrungen erfassen zu können, müssen sie als solche dort artikuliert werden, wo sich die zusammenfinden, die diese gemeinsamen Erfahrungen gemacht haben (z. B. in einer Schulklasse) (Bohnsack 1997, S. 492).

Wie auch für die Experteninterviews wurde für die Gruppendiskussionen auf Leitfäden zurückgegriffen. Kennzeichnend für die Gruppendiskussion ist ein sehr geringer Strukturierungsgrad des Gesprächsablaufs. Dies bedeutet, dass die Gruppe die Themen weitestgehend selbst bestimmt (Flick 2010, S. 255). Entsprechend den Empfehlungen von Flick (2010) wurde ein Leitfaden erstellt, der wie bei den Experteninterviews nur eine Gedankenstütze

für die Diskussionsleitung darstellt, um alle im Vorfeld als relevant erachteten Themen abzudecken sowie die Eingangsfrage immer gleich zu gestalten. Die identische Formulierung der Eingangsfrage gewährleistet die Vergleichbarkeit der Gruppen und gibt den Rahmen der Diskussion vor, indem die Teilnehmenden zu Beginn die Schwerpunkte und Themen selbst benennen können und erst in einer späteren Phase des Diskussionsverlaufs die Themen fremdinitiiert durch die ModeratorInnen eingebracht und gesteuert werden (Flick 2010, S.255).

Für die Gruppendiskussionen mit den Quereinsteigenden wurden teils Einstiegsklassen, also Quereinsteigende am Anfang ihrer Ausbildung, teils Abschlussklassen ausgewählt und die thematischen Schwerpunkte entsprechend variiert. Bei der Befragung der Quereinsteigenden erschien nicht nur die Bewertung der neuen Ausbildung hinsichtlich der schulischen Anforderungen und der organisatorischen Bewältigung als wichtig, sondern ebenso eine Rekonstruktion der Bildungs-, Lebens- und Berufsverläufe der Personen bis zum Quereinstieg, welche mittels einer Vorstellungsrunde zu Beginn angestoßen wurde und als Eingangsfrage diente. Der Fokus der Leitfäden für die Eingangsklassen liegt auf der konkreten Motivation für den Quereinstieg in das jeweilige Berufsfeld, wohingegen der Leitfaden für die höheren Klassenstufen auch die beruflichen Zielsetzungen mit aufgreift.

Zur Rekrutierung der Schulklassen wurde mit den in den Experteninterviews befragten Schulleitungen die Möglichkeit der Durchführung einer Gruppendiskussion geklärt. Die Teilnahme an den Diskussionen erfolgte auf freiwilliger Basis; die Gruppendiskussionen fanden außerhalb des Unterrichts in den Schulräumen statt.

2.2 Experteninterviews mit Einrichtungsleitungen und Schulleitungen

Mittels Experteninterviews wurden sowohl Schulleitungen und in Einzelfällen auch zuständige Lehrkräfte zur schulischen Ausbildung der Quereinsteigenden in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege als auch Einrichtungsleitungen, die bereits Quereinsteigende in ihren Einrichtungen beschäftigen, zu ihren Erfahrungen befragt.

Das Experteninterview zählt zu den qualitativen Interviewformen, grenzt sich in seiner Erkenntnisabsicht sowie dem Grad der Strukturierung jedoch deutlich von offenen oder biografisch orientierten Interviewformen ab. Gläser und Laudel (2004) definieren ExpertInnen als Menschen mit einem be-

sonderen Wissen über soziale Sachverhalte und sehen das Experteninterview als geeignete Erhebungsmethode an, sich diese Sachverhalte zu erschließen. Ziel des Experteninterviews ist es, über die ExpertInnen, die nicht selbst den Erhebungsgegenstand darstellen, sondern als „Zeugen der uns interessierenden Prozesse“ (Gläser/Laudel 2004, S. 10) betrachtet werden, soziale Sachverhalte zu rekonstruieren. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dementsprechend die spezifischen Wissensbestände der InterviewpartnerInnen, über die sie aufgrund ihrer Berufe verfügen.

Für die Umsetzung der Experteninterviews wurde das Erhebungsinstrument des Leitfadens eingesetzt. Dies bietet sich an, da in den Interviews unterschiedliche Themenbereiche besprochen werden sollen, die sich durch den Untersuchungsgegenstand ergeben und nicht durch die individuellen Antworten selbst. Der Leitfaden stellt dabei keine starre Abfolge von vorher definierten Fragen dar, sondern eine Gedankenstütze, die die relevanten Themen, die besprochen werden sollen, beinhaltet. Dennoch wird das Prinzip der Offenheit gewährleistet, indem die Fragen so offen formuliert werden, dass die InterviewpartnerInnen nach eigenen Vorstellungen antworten und Schwerpunkte setzen können. Die theoretischen Vorüberlegungen sowie die forschungsleitenden Fragen fließen dabei in die Konstruktion der Leitfäden ein (Gläser/Laudel 2004, S. 111).

Im konkreten Fall wurden verschiedene Leitfäden konzipiert, die auf die einzelnen Arbeitsfelder angepasst sind und jeweils Bezug nehmen auf die beiden Schwerpunkte *schulische Ausbildung* und *Erfahrungen im Praxisfeld*. Es kommen daher insgesamt vier verschiedene Leitfäden für die Experteninterviews zum Einsatz.

Die Leitfäden für die Befragung der Einrichtungsleitungen greifen im Wesentlichen vier Aspekte auf: die Mitarbeiterstruktur in der Einrichtung, die Erfahrungen des Experten bzw. der Expertin mit Quereinstiegen, die Bewertung der ErzieherInnen- bzw. Altenpflegeausbildung sowie die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit. Thematisiert wurde z.B. mit Blick auf die organisationalen Abläufe, wie Quereinsteigende konkret eingesetzt werden, ob und inwiefern Unterschiede im fachlichen Vergleich zu Personen mit Erstausbildung als ErzieherIn bzw. Altenpflegefachkraft existieren und welche internen Strategien zur Qualitätssicherung entwickelt wurden. Mit Blick auf die Zusammenarbeit der Beschäftigten erschien es wichtig zu erfahren, welche Auswirkungen der Einsatz von Quereinsteigenden auf die Herausbildung von Gruppenidentitäten der Arbeitsteams hat und inwiefern ggf. eine interne Konkurrenz zwischen Personen mit Erstausbildung als ErzieherIn bzw. Altenpflegefachkraft und Quereinsteigenden existiert. Thema-

tisiert wurde auch, welchen Herausforderungen und Problemen die Einrichtungen bei der Einstellung von Quereinsteigenden begegnen, aber auch welche Chancen im Quereinstieg gesehen werden.

Die Befragung der Schulleitungen fokussierte schwerpunktmäßig zwei Themen: den jeweiligen Aufbau und Umfang des Quereinstiegsmodells vor Ort sowie die konkreten Erfahrungen mit den Quereinstiegsklassen. Beispielsweise interessierten neben der Charakterisierung der BewerberInnen vor allem auch Unterschiede im Lernverhalten der Quereinsteigenden, divergierende Lehrkonzepte sowie die Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxisfeld.

Mittels eines Anschreibens wurden die Einrichtungsleitungen sowie die Schulleitungen über die Ziele und Inhalte der Studie informiert und zur Teilnahme aufgefordert. Der Erhebungsprozess erfolgte als zweistufiges Verfahren: In einem ersten telefonischen Kurzinterview wurden grundlegende Merkmale der Einrichtung sowie erste Informationen zu beschäftigten Quereinsteigenden bzw. die an den Schulen angebotenen Quereinstiegsmodelle abgefragt. In einem zweiten Schritt wurden persönliche Interviews an der Wirkungsstätte der ExpertInnen bzw. an den Schulen vereinbart. Hierfür wurden die zuvor beschriebenen, thematisch strukturierten Leitfäden eingesetzt, die es dem/der InterviewerIn erlauben, flexibel auf die Äußerungen des Experten bzw. der Expertin einzugehen, aber dennoch die interessierenden Sachverhalte im Blick zu behalten.

3. Beschreibung des Samples

Anders als in der quantitativen Sozialforschung, bei der Größe und Auswahl der Grundgesamtheit vorab definiert werden müssen, gestaltet sich die Fallauswahl im qualitativen Sample nach anderen Prämissen. Nach Witzel (1982) ergeben sie sich aus der inhaltlichen Problematik der Studie und der damit verbundenen Tiefe und Reichhaltigkeit des Datenbedarfs (S.37). Dementsprechend geht es der qualitativen Sozialforschung nicht darum, eine Vielzahl normierter Aussagen, sondern die für die Fragestellung typischen Fälle zu erfassen (Lamnek 1995, S.195). Dies gelingt allerdings nur, indem man auch positiv und negativ abweichende Fälle in die Analyse einbezieht. Dementsprechend spielt statistische Repräsentativität in der qualitativen Forschung keine Rolle, sondern die Angemessenheit des Samples für die theoretische Fragestellung ist entscheidend (Glaser/Strauss 1967). Daher wurde das der Studie zugrundeliegende Sample schrittweise im Forschungsprozess ausgewählt.

Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Gesamtzusammensetzung des Samples, ausgehend von der Differenzierung der beiden Berufsfelder *Kindertagesbetreuung* und *Altenpflege*. Neben den Berufsfeldern enthält sie Informationen über den jeweiligen Erhebungsort (Schule oder Einrichtung), die eingesetzte Methodik (Experteninterview oder Gruppendiskussion) sowie das Bundesland, in dem die Einrichtung bzw. Fachschule liegt. Insgesamt setzt sich das Sample aus 24 Experteninterviews sowie 13 Gruppendiskussionen zusammen.

Im Folgenden werden die Samples differenziert nach Schule und Einrichtung dargestellt. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Fallzahlen sowie die Auswahl der unterschiedlichen Einrichtungen nach soziostrukturellen und sozialräumlichen Gesichtspunkten gelegt.

Tabelle 1

Überblick über das Sample in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege

Bundesland	Praxisfeld		Schulische Ausbildung	
	Experteninterviews	Experteninterviews	Experteninterviews	Gruppendiskussionen
Altenpflege				
Hamburg	1			
Sachsen			1	1
Bayern	4		1	2
Baden-Württemberg	4			
Nordrhein-Westfalen	1		1	2
Kinderbetreuung				
Hamburg			1	2
Brandenburg	1		1	2
Berlin	1		1	2
Bayern	2			
Baden-Württemberg	3		1	2

Quelle: eigene Darstellung

3.1 Erhebungsort Einrichtungen – Sample der Einrichtungsleitungen

Richtet man zunächst den Blick auf die *Altenpflege*, wurden deutschlandweit zehn Experteninterviews in neun stationären Altenpflegeeinrichtungen geführt. Die Auswahl der Einrichtungen erfolgte fallbasiert, da das Sample nach den ersten geführten Experteninterviews kontinuierlich erweitert wurde. Dies bringt den Vorteil mit sich, dass die weitere Zusammenstellung der interviewten Einrichtungsleitungen auf einer zunehmenden Kenntnis des Untersuchungsfeldes basiert (Gläser/Laudel 2004, S.95). Grundsätzlich orientierten sich die Auswahlkriterien für Altenpflegeeinrichtungen an regionalen und arbeitsmarktpolitischen Merkmalen, die sich bereits in der ersten Studie im Rahmen des Forschungsprojektes für die Kategorisierung von Quereinstiegswegen als relevant erwiesen haben (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, S.24). Ziel war es, einen möglichst hohen Kontrast in den Ausprägungen der zentralen Einflussfaktoren zu erreichen, um die Aussagekraft der Interviews größtmöglich zu gestalten (Gläser/Laudel 2004, S.95). Dafür wurde die Auswahl an Einrichtungen hinsichtlich der Bundesländer, der regionalen Struktur und der Nähe zu Grenzgebieten variiert. Um trotz des hohen Kontrastes in den Ausprägungen eine komparative Auswertung zu ermöglichen, wurden ausschließlich stationäre Altenpflegeeinrichtungen einbezogen (Gläser/Laudel 2004, S.95).

Vier der zehn Experteninterviews wurden in Bayern geführt, vier in Baden-Württemberg, und je ein Interview fand in stationären Altenpflegeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen und Hamburg statt. Somit sind die Experteninterviews vornehmlich in den alten Bundesländern durchgeführt worden, variieren jedoch in ihrer Nord-Süd-Verteilung und decken sowohl den ländlichen als auch den städtischen Raum ab. Neben drei Experteninterviews in Großstädten, konnten zwei Interviews in einer Mittelstadt, drei Interviews in Kleinstädten und zwei Interviews in Landgemeinden durchgeführt werden.⁷ Um die Mobilität von Arbeitnehmern im Zuge des Fachkraftmangels in der Auswertung zu berücksichtigen, wurden auch Einrichtungen in grenznaher Lage in das Sample integriert. In Bayern wurden zwei Altenpflegeeinrichtungen aufgrund ihrer grenznahen Lage zu Tschechien und in Baden-Württemberg eine Einrichtung aufgrund ihrer Nähe zu Frankreich ausgewählt.

⁷ Regionale Unterscheidung nach Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt und Landgemeinde vgl. Burgdorf et al. (2012).

Insgesamt konnten zehn Experteninterviews mit elf ExpertInnen geführt werden.⁸ Die Mehrheit der befragten Personen hat die Position der Einrichtungsleitung inne, drei weitere Personen sind als Pflegedienstleitungen tätig und für ein weiteres Interview stand die Leitung des Sozialen Dienstes einer Einrichtung zur Verfügung. Die schwerpunktmäßige Befragung von Einrichtungsleitungen erfolgte aufgrund deren Gesamtüberblicks über die Prozesse einer Einrichtung.

Der Großteil der befragten Einrichtungen befindet sich in frei-gemeinnütziger Trägerschaft. Es wurden sechs Experteninterviews in Einrichtungen von frei-gemeinnützigen Trägern und drei Interviews in Einrichtungen von privat-gewerblichen Trägern geführt, so dass auch in dieser Hinsicht eine entsprechende Varianz gewährleistet ist (Trägerstruktur im Feld der Altenpflege vgl. [Kapitel III.2](#)).

Das Sample im Feld der *Kindertagesbetreuung* mit dem Fokus auf das Praxisfeld setzt sich zusammen aus insgesamt sieben Experteninterviews, die deutschlandweit in verschiedenen Einrichtungen der Kindertagesbetreuung mehrheitlich mit Einrichtungsleitungen geführt wurden. Die Einrichtungsleitungen können aufgrund ihrer Zuständigkeit für Personalthemen und Teamstrukturen kompetent über Wege und Erfahrungen mit Quereinsteigenden in ihrer jeweiligen Einrichtung Auskunft geben. In einem Fall wurde das Experteninterview um die Erfahrungen einer Erzieherin ergänzt, welche für die Praxisanleitung eines Quereinsteigenden zuständig ist.

Um ein möglichst umfassendes Bild zeichnen zu können, wurde die Auswahl der Einrichtungen ebenfalls mit größtmöglicher Varianz hinsichtlich der Bundesländer, der regionalen Struktur und der vor Ort umgesetzten Quereinsteigswege gestaltet. Drei der Experteninterviews wurden in Baden-Württemberg geführt, zwei in Bayern; je ein Experteninterview mit der Leitung einer Kindertageseinrichtung fand in Berlin und Brandenburg statt. Somit variiert das Sample sowohl in der Nord-Süd-Verteilung als auch hinsichtlich der Berücksichtigung eines nach wie vor existierenden Unterschiedes zwischen Ost- und Westdeutschland mit Blick auf Fachkräftegewinnung, Betreuungsschlüssel und Arbeitsorganisation in der Kita. Um ggf. regionale Unterschiede herausarbeiten zu können, wurden fünf Experteninterviews in Großstädten und je ein Interview in einer Mittelstadt und einer Landgemeinde geführt. Das vornehmliche Interesse an den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin sowie Brandenburg geht auf die in der ersten Studie

⁸ Ein Interview wurde gemeinsam mit einer Einrichtungsleitung und einer Pflegedienstleistung einer Einrichtung geführt.

als relevant identifizierten Analysekatgorien von Quereinstiegsmöglichkeiten zurück: in diesem Fall die jeweiligen länderspezifischen Politiken (Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016, S. 25).

Die Mehrheit der befragten Einrichtungen befindet sich in öffentlicher Trägerschaft. Darüber hinaus wurden drei Einrichtungsleitungen freige-meynütziger Träger befragt (Trägerstruktur im Feld der Kindertagesbetreuung vgl. [Kapitel III.1](#)).

3.2 Erhebungsort Schule – Sample der Quereinsteigenden und Schulleitungen

Das Sample der Quereinsteigenden setzt sich zusammen aus insgesamt 13 Gruppendiskussionen mit Quereinsteigenden in beiden Berufsfeldern. Es wird ergänzt durch sieben Experteninterviews mit Schulleitungen bzw. Lehrkräften. Die Zusammensetzung des Samples beruht im Wesentlichen auf den Rechercheergebnissen im Zuge der Erstellung der „Kartierung“ von Quereinstiegsprogrammen auf Landesebene.⁹ Davon ausgehend wurden Schulen kontaktiert, die spezifische Quereinstiegsmodelle und -programme anbieten, und somit das Sample im Verlauf der empirischen Analyse zusammengestellt. Während die Ausbildungsmodelle variieren und sowohl Teilzeitausbildungen als auch berufsbegleitende und praxisintegrierte Formate umfassen, erfolgte eine Beschränkung auf Fachschulen, die Quereinsteigende zur vollqualifizierten Fachkraft in der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege ausbilden. Eine Ausnahme bildet der Einbezug des Programms „Profis für die Kitas“ in Brandenburg, hier sind die AbsolventInnen lediglich für die Arbeit mit 0- bis 12-jährigen Kindern als gleichwertig mit ErzieherInnen anerkannt.

Im Berufsfeld der *Altenpflege* wurden die Befragungen an drei Schulen durchgeführt. Dies waren jeweils Großstädte in den Bundesländern Bayern, Nordrhein-Westfalen sowie Sachsen. Um den Prozess des Quereinstiegs, von der grundlegenden Motivation der Personen bis hin zur Erwartung der beruflichen Perspektive, bestmöglich abzubilden, wurden die Gruppendiskussionen sowohl mit Quereinsteigenden in den Eingangsklassen oder der Unterstufe als auch in den Abschlussklassen bzw. Oberstufen geführt. Somit liegen für die Altenpflege im Gesamten fünf Gruppendiskussionen vor, zweimal

9 Weimann-Sandig, Nina/Weihmayer, Lena Sophie/Wirner, Lisa (2016): Quereinstiege in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 335, www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_335.pdf, Abruf am 31.1.2018).

mit SchülerInnen der Unterstufe und dreimal mit SchülerInnen der Oberstufe. Pro Standort wurde je ein Interview mit der Schulleitung bzw. der zuständigen Lehrkraft geführt, sodass für den Bereich der schulischen Ausbildung in der Altenpflege drei Experteninterviews vorliegen.

Für das Sample der Quereinsteigenden in das Berufsfeld der *Kindertagesbetreuung* wurden vier Schulen in Großstädten der Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Berlin sowie Hamburg ausgewählt, sodass Ost- und Westdeutschland gleichermaßen repräsentiert sind. Entsprechend dem Vorgehen der Samplezusammensetzung für die Altenpflege wurden auch im Bereich der Kindertagesbetreuung für die Gruppendiskussionen sowohl Quereinsteigsklassen aus der Unterstufe sowie aus der Oberstufe ausgewählt. Insgesamt fanden acht Gruppendiskussionen statt. Auch hier wurde pro Standort ein Experteninterview mit der Schulleitung bzw. einer ausgewählten Lehrkraft geführt, sodass insgesamt vier Experteninterviews mit dem Fokus auf die schulische Ausbildung im Feld der Kindertagesbetreuung Teil des Samples sind.

4. Datenaufbereitung und Auswertungsmethodik

Vor der Durchführung der Experteninterviews und Gruppendiskussionen wurden alle Befragten über die Anonymität des Gespräches informiert und es wurde das Einverständnis zur Aufnahme des Interviews eingeholt. Die in der vorliegenden Studie herangezogenen Transkriptionsvorgaben für die Experteninterviews und Gruppendiskussionen gehen auf die Richtlinien „Talk in Qualitative Research“ (Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2007) zurück und können dem Anhang entnommen werden (vgl. [Transkriptionslegende](#) im Anhang). Die Tonaufnahmen wurden nach dem ersten Durchgang der Transkription einer zweiten Korrekturschleife unterzogen, um mögliche Ungenauigkeiten weitestgehend zu beheben (vgl. Lamnek 1995).

Im Anschluss an die Transkription wurden für die unterschiedlichen Erhebungsmethoden die jeweils passenden Auswertungsverfahren unter Zuhilfenahme der qualitativen Interviewsoftware MAXQDA angewandt. Die Gruppendiskussionen wurden mit Hilfe der dokumentarischen Methode nach Bohnsack (2001) ausgewertet. Die Experteninterviews wurden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2004) analysiert. Im Folgenden wird auf beide Methoden eingegangen.

4.1 Gruppendiskussionen: Dokumentarische Methode nach Bohnsack

Die dokumentarische Methode nach Bohnsack (2001) verortet sich in der Ethnomethodologie und der Wissenssoziologie von Mannheim (1964). Es wird ein Zugang zur Handlungspraxis der Akteure angestrebt. Ziel der dokumentarischen Methode ist es, die den Handlungen zugrundeliegenden Orientierungsrahmen, also die Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata zu rekonstruieren. Dabei wird die empirische Basis des Akteurswissens nicht verlassen, auch wenn das Wissen mitunter nur implizit vorliegt und dem Akteur selbst nicht bewusst sein muss (vgl. Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2001). Rekonstruktive Verfahren, zu welchen sich die dokumentarische Methode rechnen lässt, kennzeichnen sich dadurch, dass ein Perspektivwechsel vom *was* zum *wie* vollzogen wird, also der modus operandi einer berichteten Handlung in den Fokus gerückt wird (vgl. Nohl 2009, S. 8). Mit der Methode möchten die Forschenden die Frage beantworten, vor dem Hintergrund welcher Orientierungsrahmen Handlungen vollzogen werden. Der Orientierungsrahmen wird interpretatorisch herausgearbeitet, indem explizit gemacht wird, *wie* der Akteur von den Handlungen berichtet. Die Frage verlagert sich hin zu den sozialen Prozessen der Herstellung von kulturellen oder gesellschaftlichen Tatsachen (Bohnsack 2001, S. 326).

Die Auswertung der mit den Schulklassen geführten Gruppendiskussionen orientiert sich maßgeblich an der rekonstruktiven Sozialforschung als Rekonstruktion „kollektiver Orientierungsmuster“ (Bohnsack 1997, S. 495). Die Auswertung des Interviewmaterials unterliegt einem Prozess, der sich in vier Arbeitsschritte zerlegen lässt, welche als 1) formulierende Interpretation, 2) reflektierende Interpretation, 3) Fallbeschreibung und 4) Typisierung beschrieben werden. Bei der Analyse des Diskursverlaufs wird zwischen den fremdinitiierten Gesprächssequenzen des Forschenden, welche allenfalls ein reagierendes Verhalten der Diskutanten auslösen, und selbstläufigen Diskussionsbeiträgen der Teilnehmenden differenziert (Bohnsack 2000). Die rekonstruktive Auswertung der Gruppendiskussionen erfolgte dabei entlang folgender Themenfelder:

- *dem persönlichen/privaten biografischen Hintergrund:* Herkunft, Aufwachen und Kindheit, aktuelle und zurückliegende familiäre Situation, Mutterschaft/Elternschaft, Stand und Lage der Familie (Einkommen, Bildung, Sozialprestige)
- *dem berufsbiografischen Hintergrund:* schulischer Werdegang und Ausbildung, berufliche Einmündung

- *dem Einstieg, Alltag und der Bewertung der (schulischen und praktischen) Ausbildung im jeweiligen Berufsfeld*: Kontakt und Einmündung, Dauer und Form, Gestaltung und Management des Alltags
- *der Motivation und den Perspektiven für den Quereinstieg*: Anlass, Kontexte, Ziele, weiterführende berufliche Interessen

4.2 Experteninterviews: Qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2004)

Die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse als eine „Auswertungsstrategie“ (Lamnek 1995, S.197) basiert darauf, Texten inhaltliche Informationen zu entnehmen, diese in ein geeignetes Format zu transformieren, um sie dann unabhängig vom Ursprungstext zu analysieren. Sie ist ein regelgeleitetes und systematisches Verfahren. In den Sozialwissenschaften haben sich verschiedene Vorgehensweisen und Verfahren dafür entwickelt. Gemein ist allen, dass vor der eigentlichen Analyse die Entwicklung eines Kategoriensystems steht, dem die Informationen des Textes zugeordnet werden können, sowie das „Zerlegen“ des ursprünglichen Materials in Analyseeinheiten und Durchsuchen nach relevanten Informationen (Gläser/Laudel 2004, S. 192).

Die in der vorliegenden Arbeit angewendete Auswertungsstrategie orientiert sich an Gläser und Laudel (2004). Demnach unterliegt die Auswertung des Interviewmaterials einem vierstufigen Prozess: 1) die Vorbereitung der Extraktion, 2) die Extraktion, 3) die Aufbereitung und 4) die Auswertung (Gläser/Laudel 2004). Aus der Durchführung der Auswertungsschritte eins und zwei entstand ein Kategoriensystem, welches eine Zuordnung der Aussagen der ExpertInnen zu folgenden thematischen Schwerpunkten ermöglichte:

- *Hintergrund der interviewten Person*: beruflicher Werdegang, Leitungserfahrung
- *Struktur und Konzeption der Einrichtung*: Zahl und Struktur der Beschäftigten, Bewerberlage, Fluktuation, Arbeitszeitmodelle, Entlohnungsmodalitäten
- *Gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufsfeldes*: Berufsbild ErzieherIn/AltenpflegerIn, Profil der Kindertagesbetreuung/Altenpflege, Anforderungen an den Beruf
- *Einstieg in den Quereinstieg*: Motivation der Quereinsteigenden, fachlicher Hintergrund der Quereinsteigenden, Zugang zum Berufsfeld, Bewertung existierender Quereinstiegsmöglichkeiten, Fachkräfte aus dem Ausland

- *Ausbildung und Quereinstieg*: Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxis, Praxisanleitung, Bewertung der schulischen Ausbildung, Integration der Quereinsteigenden in bestehende Arbeitsteams, Vergleich von Auszubildenden und Quereinsteigenden

Auf Basis dieses Kategoriensystems konnten im Weiteren die erhaltenen Informationen sortiert und gebündelt sowie ausgewertet werden.

V. EMPIRISCHE BEFUNDE

Im Folgenden werden die empirischen Befunde zu den Quereinsteigern in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege vorgestellt. Bei der Darstellung orientieren wir uns daran, das Phänomen in seinem Verlauf von der Motivation zum Quereinstieg über die Ausbildung und Berufseinmündung bis hin zur Frage des Verbleibs im Berufsfeld abzubilden. Weiteres Strukturierungsmerkmal ist die parallele Betrachtung beider Berufsfelder, wobei sowohl Gemeinsamkeiten als auch spezifische Unterschiede markiert werden.

Einzelne Themen, wie z.B. die ausgeprägte Motivation der Quereinsteigenden oder Zuschreibungen, die aufgrund ihres Alters getroffen werden, ziehen sich wie ein roter Faden durch die geführten Gruppendiskussionen und Interviews. Sie tauchen daher auch in der Ergebnisdarstellung an verschiedenen Stellen auf. Dies ist intendiert und spiegelt die Bedeutung wider, die ihnen von Seiten der befragten Akteure beigemessen wird.

1. Motivation und biografischer Kontext von Quereinsteigenden

In diesem Kapitel wird die Gruppe der Quereinsteigenden hinsichtlich verschiedener biografischer Merkmale sowie der Lebensumstände beschrieben, die zu einer beruflichen Neuorientierung führen. Anders als jüngere Auszubildende blicken die Quereinsteigenden auf berufliche und biografische Vorerfahrungen zurück, die bei den Abwägungen zur Wahl des neuen Berufsfeldes eine Rolle spielen. Im Folgenden wird herausgearbeitet, dass sich sowohl der bisherige berufliche Werdegang als auch informelle, über familiäre Sorgetätigkeiten oder ehrenamtliches Engagement entstandene Berührungspunkte mit dem neuen Tätigkeitsfeld als bedeutsam für die Entscheidung zur Aufnahme einer Fachkraftausbildung zum/zur ErzieherIn oder AltenpflegerIn erweisen. Insgesamt liegen der Entscheidung jedoch unterschiedliche Motivationen und oft komplexe Motivbündel zugrunde. Jenseits der dabei zutage tretenden Vielfalt von individuellen Wegen hin zu einem beruflichen Neuanfang wird abschließend eine Typologie von Quereinsteigenden vorgeschlagen.

1.1 Wer sind die Quereinsteigenden?

Während in der öffentlichen Debatte in der Regel undifferenziert von *den* Quereinsteigenden gesprochen wird, verdeutlichen die Interviews, dass es *den* Quereinsteigenden oder *die* Quereinsteigende nicht gibt. Vielmehr unterscheiden sich die Quereinsteigenden hinsichtlich ihrer Biografie, ihres Bildungsniveaus, ihrer früheren Berufserfahrungen, ihrer Motivationen für den Quereinstieg und nicht zuletzt hinsichtlich ihres Alters. In den von uns untersuchten Quereinsteigs- und Umschulungsklassen finden sich Menschen häufig in der Lebensmitte, die Altersspanne reicht jedoch von Mitte zwanzig bis Ende fünfzig. Stellvertretend für die unterschiedlichen Lebensläufe und Wege zum Quereinstieg stehen die beiden folgenden Zitate:

„Ähm (.) ich habe auch (.) viele andere Sachen vorher gemacht, ich habe ähm (3) ja, immer nach irgendwas gesucht, was mir Spaß macht, was ich gerne mache (.) und ähm (.) weil ich halt auch schon gelegentlich mit Kindern gearbeitet habe und wusste, dass ich da irgendwie immer nen Draht zu habe, ähm (2) kam das dann doch schon (.) in die nähere Wa- äh (1) ja, Wahl (.) und (.) ausschlaggebend war dann aber ähm (.) ja, meine Kinder. [...] Ich hab mich ne Weile damit auseinandergesetzt, ich hatte den Wunsch halt Erzieher zu werden, und ähm (.) hatte mich in der Kita meines äh Sohnes halt mit ner Erzieherin unterhalten, die halt gerade diese Ausbildung machte (.) und die mich da halt auch ein bisschen unterstützt hat, [...] und die hat mir noch mal so den (.) den letzten Schubs gegeben, und ich ähm (.) ich bin überhaupt nicht mit'm Arbeitsamt in (.) Berührung gekommen“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

„Äh (.) mein Name ist L.W., ich äh bin 57 Jahre alt (.) und ähm (.) es ist jetzt, glaub ich, ungefähr mein 19. Arbeitsbereich, ich (.) bin Schaufenstergestalter von Beruf und Werkzeugmacher (.) und hab noch verschiedene andere Ausbildungen, die dann firmenintern waren (1) zuletzt äh hab ich gearbeitet im Krankenhaus und ähm (1) davor als äh Fitnesstrainer, und ich bin immer weiter in soziale Berufe reingerutscht, hab ein bisschen (.) Interesse dran gewonnen, und durch die (.) Kampagne ‚Männer in die Kitas‘ bin ich dann aufmerksam geworden (.) und ich wollte zum Ende meines Arbeitslebens nicht weiter abrutschen als Hilfsarbeiter (.) Ja, irgendwelche Jobs annehmen (.) man kriegt heutzutage (.) eigentlich nur noch (.) so äh Jahres- oder höchstens für zwei Mal so'n Jahresvertrag, und äh irgendwie wollt ich (.) machen und mit einem anständigen Beruf aus dem Arbeitsleben herausgehen.“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Gemeinsam ist den Quereinsteigenden die Entscheidung, noch einmal in eine – im untersuchten Sample immerhin zwei- oder dreijährige – Ausbildung zu investieren. Vor dem Hintergrund des höheren Lebensalters und ei-

ner Lebenssituation, die überwiegend durch familiäre Verpflichtungen und den Druck zur eigenen Sicherung des Lebensunterhalts gekennzeichnet ist, entsteht der Eindruck, dass diese Entscheidung sehr reflektiert getroffen wird. Die Kosten, mögliche Alternativen sowie die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und auf eine längerfristige Berufsperspektive werden sorgfältig abgewogen, und die eigene Motivation kommt durchaus selbstkritisch auf den Prüfstand. Ist sie in einem Fall eher pragmatischer Natur, erfüllen sich in anderen Fällen Quereinsteigende mit ihrer Entscheidung für eine Ausbildung in der Altenpflege oder Kinderbetreuung einen lang gehegten Wunsch. Immer jedoch wird die Ausbildung als eine persönliche Chance gesehen, und es wird der unbedingte Wille deutlich, diese Chance auch wirklich zu nutzen und die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Auch auf Seiten der befragten ExpertInnen wird der Eindruck einer großen Entschlossenheit bestätigt, mit der die Quereinsteigenden ihre Entscheidung treffen. Wie im Folgenden gezeigt werden soll, spielen hierbei immer auch persönliche Lebensziele, biografische Erfahrungen, Erwartungen an das Berufsfeld, Einschätzungen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten sowie nicht zuletzt Anstöße von außen eine Rolle.

1.2 Berufliche und biografische Vorerfahrungen

Die von uns befragten Quereinsteigenden in die Ausbildung zum/zur ErzieherIn und zur AltenpflegerIn weisen in der Regel eine abgeschlossene Erstausbildung auf und haben mindestens eine, manchmal auch schon mehrere berufliche Stationen durchlaufen, wobei sich jedoch eine große Varianz hinsichtlich der Dauer sowie der Kontinuität der beruflichen Vorerfahrungen zeigt. Diese reichen von sehr brüchigen, oftmals durch prekäre Jobs und wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit gekennzeichnete Erwerbskarrieren bis hin zu langjährigen verantwortungsvollen Tätigkeiten bei einem einzigen Arbeitgeber. Richtet man den Blick auf die beruflichen Vorerfahrungen und legt die konzeptionell getroffene Unterscheidung zwischen fachnahen und fachfremden Quereinsteigen zugrunde, so zeigt sich insgesamt nicht die Tendenz, dass dem Quereinstieg in größerem Maße eine Tätigkeit in einem verwandten Beruf, etwa der Dienstleistungs- oder Gesundheitsbranche, vorausgeht. Vielmehr überwiegen ausgesprochen fachfremde Quereinsteige, in der Altenpflege nochmals etwas deutlicher als in der Kindertagesbetreuung. Hierbei lassen sich keine typischen oder auch nur besonders häufig vertretenen Berufsfelder erkennen, aus denen die Quereinsteigenden kommen. Auch

die befragten ExpertInnen berichten von Quereinsteigenden aus so heterogenen Bereichen wie Gastronomie, Handwerk und Verkauf. Allerdings zeigt sich, dass die Ursachen für einen Quereinstieg speziell in die *Altenpflege* nicht selten in den regionalen Arbeitsmarktbedingungen liegen. Eine hohe Arbeitslosenquote infolge von wirtschaftlichen Veränderungen kann den Ausschlag für einen vermehrten Trend zu Quereinsteigen geben. So finden sich auch im vorliegenden Sample Hinweise, dass die Arbeitsagenturen erwerbslosen Personen ungeachtet ihrer Vorqualifikation oftmals einen Quereinstieg in die *Altenpflege* als eine sichere berufliche Perspektive nahelegen.

„[...] beim Arbeitsamt hat man grade so ein bisschen den Eindruck, alle die keinen Job haben und so, oder die was suchen, Ausbildung oder so, da heißt es *Altenpflege*, da ist Bedarf, hoher Bedarf“ (Einrichtungsleitung *Altenpflege*, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Fachfremde Quereinsteigende finden den Einstieg ins Berufsfeld der *Altenpflege* manchmal zunächst über unqualifizierte Tätigkeiten in den Bereichen Hauswirtschaft oder Pflegehilfe, an die sie in einem zweiten Schritt die Ausbildung zur Pflegefachkraft anschließen.

„[...] dann bin ich zum Arbeitsamt und hab gesagt: ‚Ich bin gekündigt worden, äh ich komm gut mit alten Menschen klar, hatte auch im Taxi schon viele alte Stammkunden‘ (.) dann haben die mir ne viermonatige Umschulung zum Betreuer für Demenzzranke äh finanziert (.) äh das hab ich abgeschlossen, hab dann zwei Jahre in ner WG gearbeitet für (.) Demenzzranke als Alltagsbetreuer nach Paragraph 87b (.) bis dann mein Arbeitgeber, die Diakonie K. kam und meinte, ob ich nicht noch mal diese dreijährige Ausbildung (.) machen will (.)“ (Quereinsteiger in die *Altenpflege*, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Demgegenüber erfolgen Quereinsteige in die *ErzieherInnenausbildung* ohne einen solchen Zwischenschritt. Ein ähnlicher Zusammenhang mit der regionalen Arbeitsmarktlage wie in der *Altenpflege* ist hier ebenfalls nicht erkennbar. Vielmehr scheinen familienunfreundliche Arbeitsbedingungen im ursprünglichen Beruf, etwa häufige Dienstreisen oder Arbeitszeiten, die sich nicht mit Betreuungsaufgaben in Einklang bringen lassen (z. B. in der Gastronomie), vielfach einen relevanten Grund für den Berufswechsel darzustellen, wie auch im folgenden Beispiel:

„[...] ich ähm war vorher Augenoptikerin (.) und ähm ähnlich wie bei M. war’s dann so, dass ich ähm meine Tochter (.) kaum gesehen habe (.) und also die Arbeitszeiten waren immer von 9 bis 19 Uhr, so dass ich sie früh in die Kita gebracht hab und abends ins Bett (.) und äh viel mehr hatte ich dann auch

nicht ähm und (.) auch da war für mich dann irgendwann der Punkt, dass ich ähm (1) das anders machen muss (.) und ähm (3) der Grund war dann tatsächlich auch das Kind an sich. Also weil es ähm (.) irgendwie auch gepasst hat.“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Hier finden sich zugleich etwas häufiger auch fachnahe Quereinsteigende, die beispielsweise aus einem Lehrberuf an der Schule in die Kindertagesbetreuung wechseln. Da die Quereinstiegsprogramme in der Kindertagesbetreuung ausschließlich auf Fachkraftniveau ausbilden und an höhere Eingangskriterien (z. B. Niveau des Schulabschlusses) gebunden sind, weisen sie insgesamt eine größere Zugangsselektivität auf, die sich auch in dem vorliegenden Sample widerspiegelt.

Differenziert man zusätzlich nach horizontalen und vertikalen Quereinsteigen, sind in dem vorliegenden Sample horizontale Quereinsteige am häufigsten anzutreffen, dementsprechend seltener sind Quereinsteige mit einem statusmäßigen Auf- oder Abstieg verbunden. Noch vergleichsweise häufig finden sich Aufstiege in der Altenpflege, bei denen sich Personen aus Helfertätigkeiten zur Fachkraft weiterqualifizieren. Vereinzelte Beispiele für formale Aufstiege liegen auch in den Fällen vor, in denen Quereinsteigende nach einer abgebrochenen Ausbildung den Quereinstieg als zweite oder nach eigenen Aussagen manchmal auch als letzte Chance ergreifen, doch noch einen formalen Qualifikationsnachweis zu erreichen.

Beispiele für Abwärtsmobilität kommen nur sehr selten vor und erscheinen auch aus Sicht der Betroffenen als besonders begründungsbedürftig. So werden beispielsweise gesundheitliche Gründe angeführt, wie ein drohender Burnout, die dazu geführt haben, sich beruflich neu zu orientieren. Allerdings finden sich auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen unter den Quereinsteigenden, denen es nicht gelungen ist, im ursprünglich erlernten Beruf Fuß zu fassen, oder die im Zuge der ersten Berufserfahrungen feststellen mussten, dass sie sich für einen falschen Beruf entschieden haben, welcher nicht ihren Erwartungen entspricht oder für den sie sich nicht geeignet fühlen.

Während die Gruppendiskussionen mit den Quereinsteigenden eine breite Palette unterschiedlicher Berufsbiografien zum Vorschein bringen, machen sie auch deutlich, dass eine nur auf formale Qualifikationen beschränkte Betrachtung bei der Beschreibung von Quereinsteigen zu kurz greift. Betrachtet man nämlich nicht nur die formalen Qualifikationsabschlüsse, die Quereinsteigende mitbringen, sondern schließt auch praktische Erfahrungen aus früheren beruflichen oder freiwilligen Aktivitäten sowie in-

formell erworbene Kompetenzen mit ein, weisen sehr viel mehr Quereinsteigende eine Nähe zum angestrebten Berufsfeld oder bereits erste Erfahrungen in diesem auf, als auf den ersten Blick erkennbar wird. Beispielhaft wird dies in folgendem Zitat deutlich:

„[...] ich habe (1) 20 Jahre in der Tagespflege gearbeitet und mit einer Sozialpädagogin in meinem Haus einen privaten Kindergarten gegründet, als (.) unser drittes Kind (.) keinen Kindergartenplatz fand im Stadtteil (.) und (.) ich wollte (.) die Ausbildung eigentlich schon vor zehn Jahren schon mal machen, und dann hat (1) hat meine Kollegin mir immer abgeraten: ‚Hey, so viel Zeit!‘, und so (.) ‚Das weißt du doch alles schon mit deiner Erfahrung!‘ Und dann (.) hab ich gedacht, nee. Ich möchte mal aus meinem Haus raus (.) mit der Arbeit, und (.) wenn, dann möchte ich jetzt noch mal richtig durchstarten. [...]“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Wenngleich die wenigsten Quereinsteigenden auf eine ähnlich lange „Karriere“ im Berufsfeld zurückblicken wie diese Tagesmutter, haben viele von ihnen z. B. im Rahmen eines Praktikums, eines freiwilligen sozialen Jahres oder im Zuge eines ehrenamtlichen Engagements bereits das Arbeitsfeld kennengelernt oder in diesem oder einem verwandten beruflichen Umfeld gejobbt. Als ähnlich relevant erweisen sich familiäre Betreuungs- und Pflegeerfahrungen, z. B. die Pflege von Angehörigen oder die Erziehung der eigenen Kinder, die den Quereinsteigenden oftmals vor Augen führen, dass ihnen diese Tätigkeit „liegt“ und Freude bereitet. Daraus entsteht der Gedanke, sie zum Beruf zu machen.

Diese biografischen Vorerfahrungen nehmen in den Narrationen der Quereinsteigenden einen zentralen Stellenwert ein. In vielen Fällen speist sich aus ihnen die Motivation für die Wahl des entsprechenden Berufsfeldes. Es lässt sich daher die These formulieren, dass solche dem informellen oder familiären Kontext zuzurechnende Berührungspunkte und Erfahrungen in vielen Fällen „Türöffner“ für den Einstieg in das neue Tätigkeitsfeld darstellen. Gerade mit Blick auf die Altenpflege dürften diese persönlichen Erfahrungen zudem dazu beitragen, das in der Gesellschaft oft vorherrschende negative Berufsbild zu relativieren. Auffallend ist auch die positive und respektvolle Sicht auf alte Menschen und eine empathische Wahrnehmung des Alterungsprozesses. Besonders in der Altenpflege ist der Weg allerdings oft kein direkter, vielmehr berichten die Quereinsteigenden, dass die endgültige Entscheidung für einen Einstieg in dieses Berufsfeld erst ein gewisses Alter oder eine gewisse Reife vorausgesetzt hat, die ihnen beim ersten Kontakt mit dem Tätigkeitsfeld noch gefehlt hat:

„Mir macht’s großen Spaß, ich hätte im Nachhinein schon nach meinem Zivildienst, (wo ich auch mit alten Menschen zusammen war), in die Richtung gehen sollen, war damals irgendwie zu jung, äh nicht weitsichtig genug“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Ganz ähnlich berichtet auch folgende Quereinsteigerin von ihrer Erfahrung, die ihre erste Ausbildung als Jugendliche in dem Bereich abgebrochen hat:

„Ja, ich hab jetzt allein diesen Vergleich, ich ähm (.) erst mal von, mit dem ersten Mal Ausbildungsbeginn, da war ich (.) 20, und davor hab ich mit 16 FSJ gemacht in der Altenpflege, was furchtbar war (.) also ich (.) kann, ich seh das jetzt ein bisschen mit anderen Augen, mir hat (.) damals hundertprozentig ein, ein Großteil Verständnis, Einfühlvermögen, ist, das-das war einfach nicht da (.) ähm ich war in vielen Dingen nicht ähm so äh einsichtig, wenn ich mal was falsch gemacht hab (.) also ich finde, diese-diese (.) zehn Jahre Lebenserfahrung, die machen schon so unglaublich viel aus an Ruhe, die man hat in diesem Beruf und an Sicherheit, die man (.) einfach durch gewisse Erfahrungen auch äh psychisch im Leben hat (.) ähm (.) dass ich mir (.) (schon fast sage), boah, diese ersten zwei Anläufe hätteste dir sparen können! Weil ich glaube, ich hätte das gar nicht durchgestanden, wahrscheinlich wär ich nach fünf Jahren aus dem Beruf ausgeschieden und hätt gesagt, nee, ich such mir jetzt irgendwas anderes (.) Also das macht wahnsinnig viel aus, denk ich. Wie viel man auch so für sich im Leben schon ähm (.) privat (.) erlebt und gelernt hat“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Speziell im Feld der Altenpflege scheint sich in fortgeschrittenem Lebensalter nicht nur ein anderer persönlicher Zugang und eine stärkere Empathie mit alten Menschen zu entwickeln, sondern auch die Reaktionen des Umfelds fallen anders aus oder aber werden anders wahrgenommen. So berichten die meisten Quereinsteigenden in dieses Feld, dass ihnen aus ihrem Bekanntenkreis für ihre Entscheidung Respekt gezollt wird – oft verbunden mit dem Eingeständnis, dass man selbst dazu nicht in der Lage wäre.

Angesichts dieser in vielen Fällen vorhandenen, z. T. intensiven Vorerfahrungen im gewählten Tätigkeitsfeld stellt sich umso stärker die Frage, wie sich die Ausbildungskonzepte auf solche (Vor-)Erfahrungen beziehen und in welcher Weise diese das professionelle Handeln und Selbstverständnis der Quereinsteigenden beeinflussen (vgl. Kapitel V.3.4).

1.3 Motivationen für einen Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung und Altenpflege

Typischerweise lassen sich zwei Motivstränge unterscheiden, die – in unterschiedlicher Gewichtung – handlungsleitend für die Quereinsteigenden sind. Neben einer intrinsischen Motivation zur Ergreifung eines sozialen oder helfenden Berufs speist sich die Motivation zum Quereinstieg auch aus extrinsischen Motiven, bei denen es vorrangig um die ökonomische Absicherung und die vorhandenen guten Jobchancen in den betrachteten Berufsfeldern geht. Auch wenn diese Motive sicherlich nicht exklusiv bei Quereinsteigenden anzutreffen sind, beeindruckt die Klarheit, mit der sie formuliert werden, die ihre Wurzel oft in entsprechenden biografischen Erfahrungen hat.

Die intrinsischen Motivationen der Quereinsteigenden gründen sich auf die helfenden und zwischenmenschlichen Aspekte in der Altenpflege und der Kindertagesbetreuung, die – häufig in Kontrast zum davor ausgeübten Beruf – als unmittelbar sinnstiftend erlebt werden. Auch aus Sicht der ExpertInnen steht dieses Motiv bei der beruflichen Neuorientierung in vielen Fällen im Vordergrund.

„Also das ist ja hier der Fall, das ist ein Beruf der, wo man was zurückbekommt von den alten Leuten, wo man sagen kann, ok, das ist jetzt eine wichtige Aufgabe, äh, also vielleicht anders halt wie wenn ich einfach nur Autos zusammenschraube [...] egal, ist halt ein Auto, ja, aber hier ist es halt eine Sache und die Motivation ist das, dass die alten Menschen(.) in Würde noch ein paar schöne Jahre haben. Das ist eine andere Motivation wie Autos schrauben“ (Schulleitung, Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

In den Gruppendiskussionen mit den Quereinsteigenden ist häufig von der Freude die Rede, die einem die Arbeit mit Kindern bereitet, oder von der Befriedigung, die man empfindet, wenn man den alten Menschen etwas Gutes tun kann. Im folgenden Zitat wird die Sinnhaftigkeit explizit in Bezug zum interaktiven Charakter der Arbeit gesetzt:

„Also es macht mich (.) glücklich, wenn ich seh, dass ein Kind (.) in irgendeinem Bereich nen Fortschritt macht, und das Kind merkt, dass (.) dass ich ihm dazu beigehtolfen hab und ich selbst merk das auch. (.) Also das ist für mich äh (.) ja, das weckt in mir auch wieder die Lust am nächsten Tag wieder hinzugehen, wenn ich weiß, ich kann da was bewirken“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Beide Berufe werden von den Befragten als Felder gerahmt, die weniger entfremdet sind und im Vergleich zu anderen Berufen Authentizität zulassen

oder sogar voraussetzen. Der Wunsch, sich als ganze Person einzulassen, wird exemplarisch auch im folgenden Zitat deutlich. In diesem bezieht ein Quereinsteiger seine Motivation aus seiner spezifischen Rolle als Mann in einer Kindertageseinrichtung, die er als männliches Vorbild und sogar Vaterersatz definiert:

„Also ich finde das äh auch diese Funktion als Vorbild grad für Jungs find ich (.) wichtig, dass es, dass sie auch so Vorbilder haben (.) auch im Hinblick darauf, dass äh heutzutage viele alleinerziehende Mütter halt auch ähm (.) ja, existieren oder halt vorhanden sind (.) Und ähm mir macht das nicht nur Spaß, mich mit den Kindern zu beschäftigen und mit denen zu spielen und es mir bequem zu machen, sondern (.) ich find's einfach ganz schön (1) Teil von deren Leben zu sein, auch im Hinblick auf Lernerfolg und Entwicklungsschritte“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Nicht zuletzt wird als durchgehendes Motiv der Aspekt der Reziprozität hervorgehoben, dass man für die Zuwendung, die man gibt, emotional „viel zurückbekommt“, sei es die Dankbarkeit der alten Menschen, die für eine psychisch und physisch belastende Tätigkeit entschädigt, oder das Vertrauen und die Zuneigung der Kinder. Zum Ausdruck gebracht wird teilweise auch die Hoffnung, dass man selbst im Alter eine würde- und liebevolle Pflege erhält, wenn man darauf angewiesen ist.

Demgegenüber konzentrieren sich die extrinsischen Motive der Quereinsteigenden darauf, dass sowohl die Altenpflege als auch die Kindertagesbetreuung eine langfristige und sichere Erwerbsperspektive eröffnen, da der Mangel und somit der Bedarf an Fachkräften hoch ist. Das Motiv beruflicher Stabilität gewinnt dabei im Lebensverlauf vor allem bei Quereinsteigenden mit abgebrochener Berufsausbildung und brüchigen Erwerbsbiografien an Bedeutung. Für sie bieten diese Berufsfelder eine besondere Chance, da sie auf Fachkräfte angewiesen sind und daher die bisherigen beruflichen Lücken nicht zu hoch gewichtet werden.

Neben diesen Motiven, die die Entscheidung zur Aufnahme einer Ausbildung in der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege beeinflussen, muss diese Entscheidung aber auch in die jeweilige Lebenssituation passen, oder es bedarf eines konkreten Auslösers, um diesen Schritt zu gehen. So zeigt sich, dass Quereinsteige oft in Verbindung mit biografischen Brüchen oder Übergängen stehen, die eine berufliche Neuorientierung ermöglichen oder sogar erfordern. In dem von uns untersuchten Sample erfolgten die Quereinsteige häufig nach einer (längeren) familienbedingten Erwerbsunterbrechung sowie nach einem Arbeitsplatzverlust und einer Phase der Arbeitslosigkeit. Spe-

ziell für die weiblichen Quereinsteigerinnen bilden der Bruch in der eigenen Erwerbsbiografie durch die Phase der Familiengründung und die späteren Überlegungen zum Wiedereinstieg in das Erwerbsleben ein zentrales biografisches Thema und Handlungsmotiv. Besonders für Frauen, die über einen niedrigen oder mittleren Bildungsabschluss verfügen, fehlen häufig Anknüpfungsmöglichkeiten an den alten Beruf. Die Quereinsteige sind daher vielfach mit der Einschätzung verbunden, dass man im alten Beruf keine Chance mehr hat oder dieser sich nicht mit den Familienaufgaben vereinbaren lässt. Zum Teil finden die Quereinsteigenden aber auch zu der Einsicht, dass sie ihn auch deshalb nicht mehr aufnehmen möchten, weil sich ihre Prioritäten und Erwartungen an die berufliche Tätigkeit geändert haben. Es fällt auf, dass in dieser Situation der Wunsch nach der Arbeit mit Menschen und nach einer weniger entfremdeten und als sinnhaft erlebten Tätigkeit in den Vordergrund rückt. Eine Quereinsteigerin formuliert dies folgendermaßen:

„Also nach'm Abi hab ich Betriebswirtschaft studiert und auch mein Diplom gemacht, und dann (.) hab ich in der Wirtschaftsprüfung gearbeitet (.) und hab dann halt nach äh pff paar Jahren auch äh gemerkt, dass es nicht so ähm die Richtung ist, die ich weitermachen möchte (.) und als meine Tochter auf die Welt kam, wurd mir das umso bewusster (.) und durch die Elternzeit äh mit meiner Tochter hab ich einfach nen Zugang gefunden zu dem Kindergarten“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Aber auch die bereits genannten ökonomischen Gesichtspunkte, wie gute Einstellungsperspektiven, kommen in den Abwägungen der Quereinsteigerinnen nach der Familienphase zum Tragen. Dementsprechend wird auf Basis der zur Verfügung stehenden Berufsmöglichkeiten jenem Berufsfeld der Vorzug gegeben, das strukturelle Wiedereingliederungschancen mit einer vorhandenen intrinsischen Motivation verknüpft. Auch für die interviewten Einrichtungsleitungen prägt diese Konstellation vielfach das Bild der Quereinsteigenden:

„Der Klassiker. Die Familienzeit, Familienphase abgeschlossen, 45 (.) man hat gebaut, man braucht ein zweites Einkommen (.) ähm (.): Ins Büro komm ich nimmer rein, Einzelhandel mag ich nicht, bedienen mag ich auch nicht, also dann, dann kommen die Leut drauf“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Auch eine Scheidung kann der Anlass sein, dass Frauen ihre berufliche Situation überdenken und Strategien entwickeln (müssen), wie sie die materielle Existenz für sich und ihre Kinder sichern.

Nicht immer allerdings lässt sich der Quereinstieg auf einen konkreten biografischen Wendepunkt zurückverfolgen. Nicht wenige der interviewten Personen schildern vielmehr ein „Hineinwachsen“ oder „Hineinrutschen“ in das Berufsfeld, das sich eher ungeplant und nach und nach ergeben hat. Exemplarisch hierfür lässt sich folgender Quereinsteiger zitieren:

„Also ich war freiberuflich äh als Musiker und Musiklehrer tätig (.) und bin dann dadurch äh Musikunterricht für Kinder, ich hab angefangen, weil ich äh den Erziehern vor Ort äh Musik- und Gitarrenunterricht gegeben hab, dann haben die gesagt: „Ja, ist doch ne tolle Sache, das bieten wir mal den Kindern an“, und so, das ist dann irgendwie immer mehr geworden (.) ähm und dann hab ich als pädagogische Aushilfe in den Ferien dort auch mitgearbeitet und so weiter (.) und hab halt letztes Jahr vor den Sommerferien meine Leitung mal angesprochen, sie solle mich doch mal fest einstellen (.) ähm worauf sie sagte, ja, würd sie total gerne, und es gibt ne 25-Stunden-Stelle, sie müsste nur mal kucken, weil ich ja kein Pädagoge bin (.) dann hab ich mich halt selbst auch informiert, wie ich das denn irgendwie ausgleichen kann (.) und bin ins Vorstellungsgespräch dann so mit der Ansage, ich würde dann halt, wenn ich diese Stelle krieg, diese Weiterbildung machen wollen“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Manche waren de facto schon jahrelang als angelernte Kräfte, Aushilfen oder geringfügig Beschäftigte im jeweiligen Berufsfeld tätig und holen mit der Ausbildung zur Fachkraft die formale Qualifizierung nach, um beispielsweise eine Festanstellung zu erhalten oder sich persönlich weiterzuentwickeln. Die Anstöße kommen dabei oft auch von den Arbeitgebern, die diese Form der Personalentwicklung nutzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

1.4 Versuch einer Typologie

Zusammenfassend werden im Folgenden vier Typen von Quereinsteigenden herausgearbeitet. Diese decken keinesfalls alle Konstellationen im betrachteten Sample ab, dürften sich aber für Quereinstiege in das Feld sozialer Dienstleistungsberufe als charakteristisch erweisen und zu einem gewissen Grad verallgemeinern lassen.

(a) Nach Erwerbsstabilität suchende QuereinsteigerInnen

Dieser Typus charakterisiert sich vor allem durch Personen, die bisher nicht dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten oder unfreiwillige Brüche in ihrer Erwerbsbiografie hinnehmen mussten. Ein Teil der Personen im Sample wurde aus dem originären Beruf gerissen, teils durch Stellenabbau,

teils durch Erkrankungen, die eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich machten, teils durch fehlende Anerkennung eines ausländischen Berufs- oder Studienabschlusses. Überwiegend kennzeichnet sich dieser Typus jedoch durch ein eher niedriges Bildungsniveau. Zugleich begreift er die Chance des Quereinstiegs als vielfach letzte Möglichkeit, mit einer abgeschlossenen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und auf diese Weise einer drohenden Altersarmut oder allgemein dem Angewiesensein auf sozialstaatliche Leistungen zu entgehen. Die Motivation zum Quereinstieg liegt hier vor allem auch in dem Willen zur Zugehörigkeit zum Normen- und Wertesystem der Erwerbsgesellschaft. Eine Ausgrenzung durch Arbeitslosigkeit oder Leistungsbezug soll aufgrund der negativen Vorerfahrungen unbedingt vermieden werden. Der Arbeitsagentur kommt bei diesen Quereinsteigenden in vielen Fällen eine Mittlerrolle zu, Chancen und Alternativen auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt werden abgewogen.

(b) Biografisch motivierte QuereinsteigerInnen

Ein Typus, dessen Motivation für den Quereinstieg in hohem Maße intrinsisch begründet ist, ist der bzw. die biografisch motivierte Quereinsteigende. Hierbei handelt es sich um Personen, die im Lebensverlauf einen ersten privaten Kontakt zum späteren Berufsfeld herstellen konnten. Bei den Quereinsteigenden in die Kindertagesbetreuung markiert beispielsweise die Geburt der eigenen Kinder und deren Betreuung in Krippen, Kindergärten und später auch Horten einen wichtigen privaten Berührungspunkt. Durch den regelmäßigen Kontakt zu den Einrichtungen, aber auch durch das persönliche Engagement in Form von Elternbeiräten, Elterninitiativen oder Projektgruppen, wurde ein kontinuierlicher Bezugsrahmen konstruiert, der die Entscheidung zum Quereinstieg in das Berufsfeld beeinflusste. Zum Teil kam die Anregung, eine entsprechende Ausbildung aufzunehmen, auch direkt aus den Einrichtungen.

Im Berufsfeld Altenpflege findet sich dieser Typus vor allem dann, wenn es vorab persönliche Erfahrungen durch die Pflegebedürftigkeit naher Verwandter oder durch den Zivildienst gab. Bei der Pflege von Angehörigen werden interessanterweise nicht nur positive Erfahrungen mit ambulanten oder stationären Pflegekräften, sondern gerade auch existierende Missstände als zentrale Motive für die eigene Berufswahl genannt.

Der Bildungshintergrund dieser Quereinsteigenden ist heterogen und reicht von Personen ohne Schulabschluss und ohne stabile Erwerbsbiografie bis hin zu Personen mit mittlerem Bildungsabschluss, die über Jahre hinweg erfolgreich im originären Beruf tätig waren.

(c) Den Abschluss nachholende QuereinsteigerInnen

Einen weiteren Typus bilden QuereinsteigerInnen, die mit unterschiedlichen Erstqualifikationen beruflich bereits länger im Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege tätig waren, dort jedoch als unqualifizierte Kräfte arbeiteten oder jobbten. In unserem Sample finden sich beispielsweise Personen, die bereits lange im Bereich der Behindertenhilfe, im Hort oder in Ganztagschulen arbeiteten. Manche tragen sich bereits länger mit der Idee, eine Fachkraftausbildung zu absolvieren, konnten dies bisher jedoch aufgrund ihrer Lebensumstände oder aus finanziellen Gründen nicht realisieren. Sie sehen die Gelegenheit gekommen, nachdem die Kinder aus dem Haus sind oder als sich die Möglichkeit einer finanziell geförderten bzw. berufsbegleitenden Ausbildung auftut. Nun wollen sie dies als Chance zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen oder ihre weitere Berufslaufbahn stabilisieren. Teilweise werden sie auch von ihrem Arbeitgeber auf diese Möglichkeit hingewiesen und zur nachholenden Qualifizierung zur Fachkraft ermutigt. Auch hier findet sich ein heterogener Bildungshintergrund, der vom fehlenden Schulabschluss über einen nie ausgeübten Erstberuf bis hin zu einem (häufig nicht abgeschlossenen) Studium reichen kann.

(d) Nach Sinnerfüllung suchende QuereinsteigerInnen

Einen weiteren – seltener vorkommenden – Typus bilden QuereinsteigerInnen, die z. T. im bisherigen Beruf durchaus erfolgreich waren, aber nunmehr nach einer weniger entfremdeten Tätigkeit suchen und dafür z. T. sogar einen beruflichen und statusmäßigen Abstieg in Kauf nehmen. In unserem Sample finden sich z. B. im Feld der Kindertagesbetreuung Personen, die für das Grundschullehramt qualifiziert sind, ebenso wie akademisch vorgebildete Personen (z. B. langjähriger Jurist), die in das Feld der Altenpflege gewechselt haben. Wenngleich mit diesen Quereinstiegen eine Verschlechterung des beruflichen Status und der damit verbundenen gesellschaftlichen Anerkennung einhergeht, handelt es sich um eine bewusste Entscheidung: Den Aufstiegsmöglichkeiten und dem Sozialprestige der früheren Berufe werden der hohe Arbeitsaufwand, regelmäßige Überstunden und eine fehlende innere Befriedigung durch die Arbeit gegenübergestellt. Diese Sinnerfüllung wird gerade von diesen Quereinsteigenden in der interaktiven Arbeit „am Menschen“ und mit Menschen gesehen, die im bisherigen Berufsleben gefehlt hatte.

Die Entscheidung für den Quereinstieg kann bei diesem Typus durch einen erheblichen Negativeinschnitt im Berufsleben ausgelöst werden, oftmals verbunden mit daraus resultierenden physischen oder psychischen Beein-

trachtigungen. In unserem Sample findet sich dieser Typus vor allem ab der Lebensmitte wieder, verbunden mit einer kritischen Reflexion der bisherigen Biografie und den Zielen, die man sich im Leben eigentlich gesetzt hatte.

2. Die Ausbildungsphase

Da dezidiert versucht wurde, eine möglichst hohe Varianz abzubilden, finden sich im vorliegenden Sample Quereinsteigende in sehr heterogenen Ausbildungsmodellen der jeweiligen Fachkraftausbildungen wieder. Je nach Bundesland und Tätigkeitsfeld werden unterschiedliche Formen des Quereinstiegs ermöglicht. Diese lassen sich zunächst nach Zugangsregelungen, ihrer zeitlichen Organisation und der Vergütung differenzieren. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen, von wem die Ausbildungsmöglichkeit aufgegriffen wird. Sie werden daher in [Kapitel V.2.1](#) näher betrachtet. Da sich die Quereinsteigenden meist in einem höheren Lebensalter und einer anderen familiären Situation befinden als SchülerInnen in der Erstausbildung, sind sie oft mehrfachen Belastungen ausgesetzt. So kam der Frage der Vereinbarkeit der Ausbildung mit familiären Verpflichtungen vor allem in den Gruppendiskussionen ein wichtiger Stellenwert zu und wird daher in einem eigenen Abschnitt ([Kapitel V.2.2](#)) aufgegriffen.

Gegenüber originären Ausbildungswegen zeichnen sich Quereinsteige zudem oft dadurch aus, dass sie hinsichtlich ihrer Dauer verkürzt sind – und der Lernstoff dadurch entsprechend verdichtet präsentiert und verarbeitet werden muss – und dass sie schulischen Unterricht und Praxisanteile in neuer Weise kombinieren ([Kapitel V.2.3](#)). Vor diesem Hintergrund interessiert uns insbesondere, wie die Quereinsteigenden selbst die Anforderungen der Ausbildung erleben, wie sie damit zurechtkommen und mit welchen Schwierigkeiten sie konfrontiert sind. Dabei soll der Blick sowohl auf den theoretischen Unterricht ([Kapitel V.2.4](#)) als auch auf den praktischen Teil der Ausbildung ([Kapitel V.2.5](#)) gerichtet werden. Im Mittelpunkt stehen Fragen wie: Wie werden die Quereinsteigenden auf den Einstieg in das neue Berufsfeld vorbereitet? Wie werden sie als „Azubis“ in den Einrichtungen eingesetzt und angeleitet? Auch die Schul- und Einrichtungsseite kommt zu Wort. Hier stellt sich als eine zentrale Frage, wie die Schulen mit den unterschiedlichen Voraussetzungen auf Seiten der Quereinsteigenden zurechtkommen. Wie werden aber auch die Chancen und Nachteile einer Neuverknüpfung von schulischen und praktischen Ausbildungsteilen in den Ausbildungen beurteilt?

2.1 Rahmenbedingungen des Quereinstiegs

Die Quereinsteigenden im untersuchten Sample absolvieren verschiedene Ausbildungsmodelle, die teilweise bundeslandspezifisch angeboten werden. Diese reichen von einer vollzeitschulischen Ausbildung über tätigkeitsbegleitende Teilzeitausbildungen bis hin zu praxisintegrierten Modellen. Diese Modelle sind in den vergangenen Jahren in den meisten Bundesländern entwickelt oder ausgeweitet worden, unter anderem um neue Zielgruppen für die Ausbildung zum/zur ErzieherIn und AltenpflegerIn zu gewinnen. Sie sind daher so ausgelegt, dass sie die Lebenssituation der Quereinsteigenden, die sich in der Regel bereits in einem höheren Lebensabschnitt befinden, sowie ihre Lebens- und Berufserfahrung berücksichtigen. Die Vergütung der Ausbildung ist hierbei ein zentraler Aspekt. Diese setzt z. T. ihrerseits voraus, dass die Ausbildungsformate den Anforderungen der Arbeitsagenturen für eine Förderung entsprechen, etwa in Hinblick auf eine maximale Förderdauer.

Im befragten Sample erhalten fast alle befragten Quereinsteigenden irgendeine Form der Vergütung. Für die meisten QuereinsteigerInnen bildet die Vergütung die Voraussetzung, um sich auf eine mehrjährige Ausbildungszeit einlassen zu können. Hinsichtlich der Form der Vergütung findet sich im Bereich der Altenpflege neben der Ausbildungsvergütung durch die Praxisstelle häufig eine Förderung der Ausbildung über die Arbeitsagentur, z. B. als Umschulungsmaßnahme, die über Bildungsgutscheine oder über Programme, wie das WeGebAU-Programm, finanziert wird.¹⁰

Im Bereich der Kindertagesbetreuung wird die finanzielle Absicherung unterschiedlich hergestellt. Vollzeitschulische Ausbildungen werden auch hier teilweise über Bildungsgutscheine gefördert. Bei berufsbegleitenden und meist auch Teilzeitausbildungen sind die angehenden ErzieherInnen parallel zur Ausbildung in einer Einrichtung aus dem Praxisfeld angestellt und stellen mit dem Verdienst ihren Lebensunterhalt sicher. Parallel dazu gibt es für die Einrichtungen bzw. deren Träger Refinanzierungsmöglichkeiten, z. B. über die (prozentuale) Anrechnung der Auszubildenden auf den Personalschlüssel oder über Förderprogramme der Arbeitsagenturen. Bei praxisintegrierten Ausbildungen erhalten die Quereinsteigenden eine Ausbildungsvergütung, der ein Ausbildungsvertrag entweder mit der Kindertageseinrichtung,

10 Zielgruppe dieses Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung (teilweise) freigestellt werden. Es erfolgt eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts, die z. T. von der Arbeitsagentur übernommen wird.

in der der praktische Teil der Ausbildung absolviert wird, oder mit der ausbildenden Fachschule zugrunde liegt. Je nachdem, mit wem der Ausbildungsvertrag besteht, übernimmt zumeist der Kita-Träger, manchmal aber auch die Fachschule die Kosten (vgl. hierzu auch Hache et al. 2017).

Unabhängig von der Vergütungsform wird in den Gruppendiskussionen das Problem angesprochen, dass die Höhe der Vergütung für die Existenzsicherung oft nicht ausreicht. Viele QuereinsteigerInnen betonen, dass die Ausbildung ohne eine Bezuschussung durch den Partner oder die Partnerin nicht zu verwirklichen wäre. Finanzielle Gründe sind zugleich nach Einschätzung sowohl der Quereinsteigenden als auch der Schulleitungen ein ganz wesentlicher Auslöser für Ausbildungsabbrüche.

Gleichzeitig wird in unserem Sample jedoch auch deutlich, dass die Vergütung es vielen Quereinsteigenden erst ermöglicht, diese Ausbildung aufzunehmen, für die eine reguläre, d. h. unbezahlte ErzieherInnenausbildung nicht infrage kommen würde. Befragte ExpertInnen beobachten darüber hinaus, dass es durch diesen monetären Anreiz zu einem Verdrängungswettbewerb kommt und bezahlte Ausbildungen auch für junge Menschen, die eine Erstausbildung aufnehmen, an Attraktivität gewinnen, wie auch das folgende Beispiel illustriert:

„Hab das dann auch mit 18 angefangen zwei Semester zu studieren, hab dann gemerkt, dass ich doch mehr Praxis möchte, wollte aber keine normale Regelausbildung, weil es einfach nicht bezahlt wird“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Wo Quereinsteigende auf Maßnahmen angewiesen sind, die von der Arbeitsagentur finanziert werden, wird in den Gruppendiskussionen der schwierige Zugang zu einer entsprechenden Förderung thematisiert. Hierbei erweisen sich die MitarbeiterInnen der Arbeitsagentur als entscheidende Gatekeeper. Während sie manchmal unterstützend erlebt werden und z. T. sogar den Anstoß zur Aufnahme der Ausbildung geben, berichten viele Quereinsteigende von Hindernissen, die ihnen in den Weg gelegt wurden. Zum Teil werden langwierige Aushandlungsprozesse mit der zuständigen Sachbearbeiterin oder dem zuständigen Sachbearbeiter geschildert, die von den individuellen Ausbildungsplänen überzeugt werden mussten; nur der eigenen Hartnäckigkeit und dem unbedingten Willen, diese Ausbildung zu machen, sei es zu verdanken, dass man sich letztlich damit durchsetzen konnte. Als Ablehnungsgrund sei in vielen Fällen das fortgeschrittene Alter der Quereinsteigenden angeführt worden. Quereinsteigende berichten jedoch auch, dass ihnen aufgrund ihrer Überqualifikation, vorhandener guter Chancen, in den

Erstberuf vermittelt zu werden, oder einer zu kurzen Dauer der vorhergehenden Arbeitslosigkeit (zunächst) kein Anspruch auf eine Förderung zuerkannt wurde.

„und bin dann auch zum Arbeitsamt und musste da (.) glaub ich ähm an drei Sachbearbeitern vorbei, Arbeitsvermittlerin, die mich dann alle versucht haben wieder in die Friseur-Schiene zu stecken, und ähm (.) geschaut haben, mich da irgendwie wieder unterzubringen, wo ich mich vehement gewehrt habe (.) und bin dann zum Glück zu der vierten (.) Arbeitsvermittlerin gekommen, die dann (.) sofort gesehen hat, dass ähm (.) halt wirklich Ehrgeiz dahinter steckt und der Wille, und (.) hat dann gesagt: ‚Wäre möglich‘“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Insgesamt vermitteln die Erfahrungsberichte der Quereinsteigenden den Eindruck, dass sich der Zugang zu Informationen über Ausbildungs- und Fördermöglichkeiten besonders zu den oft noch jungen Ausbildungs- und Quereinstiegswegen in die Kindertagesbetreuung kompliziert und unübersichtlich darstellt, oft über informelle Kanäle im eigenen sozialen Umfeld erfolgt und ein erheblicher Beratungsbedarf besteht, es aber oft wenig Unterstützung seitens der Arbeitsagenturen gibt. In der Regel ist viel Eigeninitiative der Quereinsteigenden erforderlich, um sich die vorhandenen Möglichkeiten eines Quereinstiegs, die erforderlichen Informationen und eine Finanzierung zu erschließen.

Neben den finanziellen Aspekten nehmen die Erfahrungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz in den Gruppendiskussionen einen breiten Raum ein. Auch hier unterscheiden sich die Erfahrungen je nach dem Ausbildungsmodell und dem Berufsfeld. Eine systematische Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsträgern und Praxiseinrichtungen bei der Vermittlung oder Aufnahme von BewerberInnen ist nur in wenigen Fällen etabliert, so dass immer zwei parallele Bewerbungsverfahren durchlaufen werden müssen. Lediglich in den Fällen, in denen die Schulen Ausbildungsträger sind, vermitteln diese vielfach auch die Praxisplätze. In anderen Ausbildungsformen ist es hingegen üblich, dass die Quereinsteigenden ihren praktischen Ausbildungsplatz selbst organisieren; häufig wird der Nachweis eines entsprechenden Platzes bei der Schulanmeldung bereits vorausgesetzt.

Anders als im Bereich der Kindertagesbetreuung spielt die Arbeitsagentur bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege in unserem Sample eine nicht unerhebliche Rolle. In diesem Zusammenhang berichten die Quereinsteigenden allerdings von der Erfahrung, dass eine Vermittlung durch die Arbeitsagentur die betreffende Person tendenziell stigmatisiert und bei den Einrichtungen nicht gut ankommt.

„Äh uh das war schon, also für mich persönlich war das (1) erste Halbjahr, also wir haben im Heim drei Etagen, ich war zuerst auf der zweiten Etage, (2) war schon doch grenzwertig. Also du wurdest wirklich von den anderen Leuten (.) angeguckt wie: ‚Was will der Hartz-IVer hier?‘ Haben den bestimmt hierher geschickt äh: ‚Der muss hier was ableisten, und-und wer weiß wie lang der da macht [...]‘“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Sachsen).

Diese Haltung spiegelt sich auch in den Interviews mit Einrichtungsleitungen wider, die in ihrer Einschätzung der Quereinsteigenden häufig zwischen zwei Gruppen unterscheiden – denjenigen, die sich eigenaktiv bei ihnen um einen Ausbildungsplatz beworben haben, und denjenigen, die durch die Arbeitsagentur vermittelt wurden. Mit Blick auf letztere werden eher negative Erfahrungen berichtet bzw. Vorurteile deutlich:

„[seufzt] Also es ist schon sehr schwierig. Rein vom (.) von den, Persönlichkeiten von ihren Fähigkeiten. Und von den Erwartungen her! Also da sind, in der Regel sind da oft Menschen, die haben Erwartungen, und sind (.) einfach nicht bereit und fähig vielleicht auch, äh entsprechend auch das zu geben! Also das Durchhaltevermögen, auch die gesundheitliche Disposition ist ein Punkt (.) Es ist einfach bei manchen dieser Menschen so, die (.) die sind dann (.) in der Regel sehr schnell krank! Ich-ich will gar nicht sagen warum (.) aber Fakt ist, dass es, dass sie eben dann sagen: ‚Mir geht’s nicht gut, ich kann nicht arbeiten‘“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Ähnlich wie bei den Quereinsteigenden findet sich daher auch bei den Einrichtungs- und Anstellungsträgern eine ambivalente Einstellung zur Arbeitsagentur. Auf der einen Seite wird die Arbeitsagentur als wichtiger Partner bei der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen gesehen, auf der anderen Seite legen die Einrichtungen aber großen Wert darauf, sich ihre Auszubildenden selbst auszusuchen. Gerade im Zusammenhang mit den niedrigen Zugangsvoraussetzungen in der Altenpflege werden den von der Arbeitsagentur vermittelten BewerberInnen z. T. pauschalisierend eine geringe Motivation, geringes Durchhaltevermögen und überhöhte Erwartungen an die Arbeitsbedingungen unterstellt. Dies führen die befragten ExpertInnen auf die Auswahlstrategien der Arbeitsagentur zurück. Häufig würden Personen unabhängig von ihrer individuellen Eignung und ihrem persönlichen Interesse in die Altenpflege vermittelt, da dort aktuell ein hoher Personalbedarf besteht.

Da die Einrichtungen ihrerseits an Auszubildenden interessiert sind, die ihre Ausbildung auch tatsächlich abschließen und möglichst darüber hinaus in der Einrichtung tätig bleiben, wird von ihnen umgekehrt sehr viel Sorgfalt auf den Auswahlprozess der QuereinsteigerInnen verwendet. Hospitationen

und vorgeschaltete Praktika dienen dazu, einander kennenzulernen, bevor die BewerberInnen eine Zusage für einen Ausbildungsplatz bekommen.

Teilweise sind vorgelagerte Praktika und Orientierungsphasen auch von Seiten der Fachschulen vorgeschrieben, speziell im Bereich der Kindertagesbetreuung müssen sie von fachfremden Quereinsteigenden nachgewiesen werden. In der Altenpflege gestaltet sich der Zugang auch in dieser Hinsicht niedrigschwelliger. Hier wird zugleich ein Dilemma erkennbar. So lassen ExpertInnen durchblicken, dass die Fachschulen angesichts des Eigeninteresses, ihre Klassen zu füllen, kaum eine Auswahl unter den BewerberInnen treffen und praktisch alle akzeptieren würden. Dies wird von Fachschulen indirekt bestätigt. Allerdings wird der Ball an die Fachpraxis zurückgespielt, die aufgrund ihres Bedarfs an Fachkräften die Schulen unter Druck setze:

„Ja. Mhm (.). Ja, wobei man ehrlicherweise sagen müsste, in der heutigen Situation können wir uns kaum noch leisten, ernsthaft auszuwählen. [...] Also wir haben, wir sitzen so zwischen den Stühlen. Wir haben natürlich die Erwartung der (.) Pflegepraxis, der Einrichtungen, der Altenhilfe. Die benötigen sehr viel Pflegepersonal. Auf der anderen Seite wollen wir natürlich auch einen gewissen Anspruch und äh Qualität äh leisten in der Ausbildung. Und das ist nicht immer leicht. Also wenn wir auswählen würden, hätten wir vielleicht nur die Hälfte der Schüler. Ähm das wäre aber nicht wirklich vertretbar gegenüber den Einrichtungen. Und sehr viele Bewerber kommen über die Einrichtungen. [...] Das heißt die sind schon von den Einrichtungen akquiriert und haben in Aussicht eine Ausbildungsstelle. Wenn wir da sagen würden, passt nicht, da würde es wirklich zu einer, zu einem gewissen Konflikt kommen denke ich“ (Schulleitung, Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Grundsätzlich besteht bei den von uns befragten Einrichtungsleitungen sowie nach Einschätzung der Schulleitungen eine weitgehende Aufgeschlossenheit gegenüber der Ausbildung von Quereinsteigenden in beiden Praxisfeldern. Zum Teil aus einer realistischen Einschätzung der Arbeitsmarktlage heraus, z. T. aufgrund der gefühlten sozialen Verantwortung, dass man diesen Menschen nochmals eine berufliche Perspektive geben will. Oft wird in den Interviews aber auch die große Motivation und höhere Lebenserfahrung der Quereinsteigenden sowie deren meist sehr bewusste Entscheidung für das jeweilige Tätigkeitsfeld als ein Vorzug gegenüber jüngeren BewerberInnen hervorgehoben:

„Also es gibt durchwegs positive Eigenschaften dieser Bewerber oder Schüler. In der Regel sind sie, ja lebensgeprüft. Die haben deutlich mehr Lebenserfahrung ähm, haben deshalb natürlich auch ein bisschen mehr Coping-Strategien, haben auch ein bisschen mehr (.) äh Ausdauer (.) und sehr häufig äh sind

sie zielstrebig. Das heißt die wissen wirklich was sie wollen, sind deshalb auch motivierter. Da hängt oft äh (.) ja die Existenz von der Ausbildung, vom Abschluss ab (.). Und wir haben bei den Quereinsteigern sehr viele, die sich sehr bewusst für diesen Beruf entscheiden, weil sie sagen ich möchte jetzt nach verschiedenen anderen Tätigkeiten, was Sinnhaftes machen. Ich möchte etwas machen, wo ich jeden Tag weiß äh, ich bekomme etwas unmittelbar zurück, ja (.). Und Anerkennung und (.) Zufriedenheit. Das sind positive Eigenschaften, die finde ich charakterisiert fast alle Bewerber die, die quereinsteigen“ (Schulleitung, Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

In Einzelfällen berichten die Quereinsteigenden allerdings auch davon, dass sie im Zuge ihrer Bewerbungsverfahren mit Vorbehalten konfrontiert werden, die sich weniger auf sie als Person als auf ein bestimmtes Ausbildungsmodell beziehen. Im folgenden Zitat wird die Vergütung der Ausbildung kritisiert, die letztlich zu einer Ablehnung des Bewerbers führt:

„Das war auch zu Beginn, als ich versucht hab mich zu bewerben bei verschiedenen Ei- äh Einrichtungen (.) äh noch bevor ich wusste, welche Träger, in (.) Gruppen überhaupt mitspielen sozusagen, war das oft ein Argument, dass ich ähm aufgebrachte Fachkräfte am Telefon hatte, die sagten äh: ‚Sie dürfen das jetzt nicht persönlich nehmen, aber wir finden es schlecht (.) ähm weil plötzlich kriegt jemand Geld, und wir haben da vier Jahre äh quasi von der Hand in Mund gelebt, also das, da gab es viel Ärger, würde ich sagen““ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Aber auch das Gegenteil ist der Fall. So finden sich im untersuchten Sample zugleich Einrichtungen, die regelmäßig QuereinsteigerInnen aufnehmen, weil sie positive Erfahrungen sowohl mit den Quereinsteigenden als auch mit einem bestimmten Ausbildungsmodell gemacht haben. Dabei erweist sich die gute Zusammenarbeit mit der jeweiligen Fachschule fast immer als ein entscheidendes Kriterium.

2.2 Mehrfachbelastungen durch Schule, Praxisanforderungen und familiäre Verpflichtungen

Ein Thema, das in den Gruppendiskussionen breiten Raum einnimmt, ist die Mehrfachbelastung durch die Schule, die Arbeit in der Praxiseinrichtung und die familiären Verpflichtungen, die von den meisten Quereinsteigenden unter einen Hut gebracht werden müssen. Die Vereinbarkeit der unterschiedlichen Anforderungen wird als eine große Hürde und Belastung für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung beschrieben. Neben den meist schwierigen finanziellen Bedingungen, die für die Zeit der Ausbildung mate-

rielle Einschränkungen notwendig machen, sind vor allem die zeitlichen Ressourcen der Quereinsteigenden knapp und bedürfen eines guten Zeitmanagements. Immer wieder fällt in den Diskussionen das Bild des Spagats zwischen familiären Verpflichtungen, schulischen Herausforderungen und den Anforderungen des Praxisfelds. Quereinsteigende mit kleineren Kindern erleben die Bewältigung dieses Spagats als besonders voraussetzungsvoll. Zum einen muss die Kinderbetreuung während der langen Arbeits- und Ausbildungstage gut organisiert sein, zum anderen erfordern Lernen und Vorbereitung des Schulalltags auch permanente Absprachen und Aushandlungsprozesse mit dem Partner bzw. der Partnerin. PartnerIn und Kinder müssen mit der neuen Schwerpunktsetzung einverstanden sein, Kompensationsmechanismen müssen für den Zeitraum der Ausbildung geschaffen und etabliert werden, wie auch das folgende Zitat zeigt:

„[...] Nee, ich glaub auch, dass der Partner auf jeden Fall dahinterstehen muss. Und ähm auch voll einverstanden muss und (.) ähm es braucht einfach so'n (.) so'n paar Regeln, die man (.) vorher (.) äh beschlossen haben muss, dass äh nicht einer hintenüberfällt, weil dann wird es kompliziert“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Zwar berichtet ein Teil der Quereinsteigenden, dass ihre Praxiseinrichtungen bemüht sind, ihnen entgegenzukommen, um sie zu entlasten und ihnen zeitliche Spielräume für die schulischen Aufgaben zu verschaffen. Oft steht dem aber die knappe Personalausstattung in den Einrichtungen entgegen, die oft sogar dazu führt, dass die QuereinsteigerInnen zusätzliche Arbeitszeiten ableisten. So erscheint es in der Altenpflege durchwegs üblich, dass die QuereinsteigerInnen aufgrund eines akuten Personalmangels auch während der Schulzeiten immer wieder in ihren Praxiseinrichtungen einspringen und Notdienste oder Nachtschichten übernehmen müssen.

„Ja, ich bin zwar freigestellt momentan (.) aber ich merke schon, wenn drei Leute gleichzeitig krank sind, klingelt bei mir das Telefon heiß. Also dann müsste ich tatsächlich auch nachmittags neben der Schule arbeiten (.) und da ist es meiner Chefin relativ egal, ob ich grad für ne Klausur lernen muss oder nicht, dann kommt halt oft dieses: ‚Das ist vollkommen wurscht, die Leute müssen versorgt werden‘“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Dies führt in der Folge zu einem erheblichen Überlastungsempfinden bei vielen Quereinsteigenden (vgl. auch Kapitel V.3.1). Die Abbruchquote in den Quereinsteigerklassen wird dementsprechend hoch angegeben. Als Abbruchgründe werden von den SchülerInnen neben finanziellen Gründen langfristi-

ge krankheitsbedingte Ausfälle, vor allem psychische Überlastungen, sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familien-, Schul- und Ausbildungszeiten genannt.

Auch aus Sicht der LehrerInnen und Schulleitungen muss das Umfeld der Quereinsteigenden sehr stabil sein, damit der Mehrfachbelastung standgehalten werden kann. Bei Paarhaushalten bedarf es eines großen Verständnisses des Partners, da die gemeinsame Freizeitgestaltung in den Jahren der Ausbildung erheblich eingeschränkt ist. Sind Kinder im Haushalt, müssen besondere Vorkehrungen geschaffen werden, damit diese unter der zeitlich angespannten Situation nicht zu sehr leiden. Die Vereinbarkeitsproblematik wird ebenfalls als gewichtigster Fluktuationsgrund von den Schulleitungen gewertet, der häufig schwerer wiegt als die kognitive Bewältigung der Lernanforderungen. Die Quereinsteigenden werden mit ihren vielfältigen Verpflichtungen als „am Limit“ beschrieben.

In jedem Fall, so wird von den ExpertInnen betont, ist ein hohes Durchhaltevermögen erforderlich, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Dabei können die QuereinsteigerInnen in sehr unterschiedlichem Maß auf ein Entgegenkommen der Schulen zählen. Um den Mehrbelastungen der Quereinsteigenden Rechnung zu tragen, wird z. B. in mehreren Schulen die Organisation des Unterrichts an die familiäre Situation angepasst. So wird z. T. versucht, durch ein höheres Pensum während der Unterrichtsstunden Hausaufgaben und Nachbereitungen in der Freizeit zu ersparen. Nichtsdestotrotz wird der Vor- und Nachbereitungsaufwand von den Quereinsteigenden als hoch beschrieben, da Referate gehalten und Hausarbeiten angefertigt werden müssen und es einer Vorbereitung auf Klausuren bedarf. Zugleich ergeben sich aufgrund der Einbindung in die unterschiedlichen Zeitregime und -erfordernisse der Praxisstellen kaum aufzulösende praktische Schwierigkeiten, wenn beispielsweise Gruppenarbeiten organisiert werden müssen.

2.3 Verzahnung von Theorie und Praxis

Ein Kennzeichen der neuen Quereinstiegsformate speziell in der Kindertagesbetreuung ist die zumeist enge Verzahnung von Theorie- und Praxisteil der Ausbildung. Diese Ausrichtung kommt den QuereinsteigerInnen entgegen, die sich selbst vielfach als „Praktiker“ bezeichnen. Die Qualität der Vermittlung theoretischer Inhalte wird von ihnen daran gemessen, dass diese mit den Anforderungen des Berufsalltags verknüpft werden und möglichst gut auf diesen vorbereiten. Vor diesem Hintergrund wird zum einen eine

frühzeitige Integration von schulischen und Praxisphasen in der Ausbildung positiv bewertet; für die meisten Quereinsteigenden ist es ein Vorteil und erhöht die Motivation, wenn die Praxisphasen von Beginn an Teil der Ausbildung sind und nicht erst zu einem späteren Zeitpunkt einsetzen. Viele haben sich genau aus diesem Grund für ihr spezifisches Ausbildungsmodell entschieden und betonen, dass eine vollzeitschulische Ausbildung für sie nicht in Betracht käme.

„Es ist Abwechslung von Praxis und Schule! Das war (.) mein Punkt, wo ich wusste, dass ich das mach. Weil reine Schule wollte ich auf keinen Fall (.) ähm dieser Praxisbezug, der immer da ist, und auch dass man ganz anders den Unterricht mitmachen kann und (.) über Dinge redet, die *wirklich* relevant sind“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Positiv hervorgehoben wird zum anderen aber auch ein enger Arbeitsfeldbezug der schulischen Ausbildungsinhalte, den man der eigenen Schule attestiert. Dies kommt auch im folgenden Zitat zum Ausdruck:

„Ja, ich finde (.) ähm (.) so die Gewichtung von Theorie und Praxis äh ganz gut hier in der Schule (.) ähm es sind ja viele Sachen einfach auch immer äh (.) alltagsintegriert und da dann gleich in die Praxis übersetzt. Also wenn man jetzt so (.) beispielsweise Sprache, Sprachförderung so ein Wahlpflichtkurs, da ist man halt auch immer gleich in Praxisbeispielen, und das find ich ganz wichtig, dass man nicht (.) nur in der Theorie steckt, sondern dann auch wirklich (.) was damit anfangen kann in der Praxis“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Eine generelle Distanz zu theoretischen Lerninhalten der Quereinsteigenden kann aus diesen Aussagen jedoch nicht herausgelesen werden. Ganz im Gegenteil gelingt es vielen Quereinsteigenden gut, an vorhandene Erfahrungen anzuknüpfen und die neu erlernten Theorien gewinnbringend in ihren Wissensstand zu integrieren, wie das folgende Zitat beispielhaft zeigt:

„Ja, also ich erleb das als totale Bereicherung, diese Ausbildung (.) weil (.) es ist einfach so, dass durch diesen, durch diese Theorie, die wir hier (.) auch (.) ja ganz aktuell ja auch auf'm neuesten Stand (.) so vermittelt bekommen, merke ich, ich weiß ganz genau, warum ich jetzt (.) das oder jenes mache“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Gerade diese Fähigkeit zum Theorie-Praxis-Transfer wird in der Fachliteratur als ein entscheidender Ansatz für die Professionalisierung der interaktiven Arbeit mit Menschen hervorgehoben (für den Bereich der Kinderbetreuung z. B. Nentwig-Gesemann/Fröhlich-Gildhoff/Pietsch 2011). Sie wird unter an-

derem durch den Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Reflexion der Praxiserfahrungen geschult, die in den Ausbildungen einen zentralen Stellenwert einnehmen. Hierbei wird deutlich, dass insbesondere eine kurze zeitliche Taktung der Theorie- und Praxisphasen die Reflexion und Verknüpfung der Praxiserfahrungen mit den theoretischen Lerninhalten fördert. Wie im unten zitierten Beispiel dürfte die Schule damit auch teilweise die Defizite auffangen, die aufgrund einer ungenügenden Praxisanleitung entstehen können:

„Also ich find schon, weil-wenn (.) montags haben wir immer Reflexion der (.) 14 Tage Praxis, und wenn da wirklich gravierende Fragen sind, werden die immer thematisiert und als Fallbeispiele behandelt (.) oder?“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Die im Vergleich zur vollzeitschulischen ErzieherInnenausbildung engere Theorie-Praxis-Verknüpfung stellt sich im Wesentlichen über die zeitliche Rhythmisierung von schulischer und praktischer Ausbildung her. Auch Nentwig-Gesemann (2012) sieht in der Rhythmisierung von Schul- und Praxisphasen eine wichtige Voraussetzung, um die wechselseitige Bezugnahme der Lernorte Schule und Praxiseinrichtung zu gewährleisten und Lernprozesse zu unterstützen, in denen Theorie und Praxis durch Reflexion miteinander verbunden werden (vgl. ebd.). Bei den praxisintegrierten Ausbildungen zum/ zur ErzieherIn im vorliegenden Sample verbringen die SchülerInnen beispielsweise zwei Tage pro Woche in der Schule und drei Tage an ihrer Praxisstelle. Andere Ausbildungsgänge bieten einen Blockunterricht an, bei dem sich Praxis und Schule wochenweise abwechseln. So können, wie dies auch im obigen Zitat anklingt, im Idealfall Erfahrungen aus der Praxis direkt in den Unterricht einfließen und reflektiert werden. Gleichzeitig kann das schulisch erworbene Wissen z. T. unmittelbar in der Praxis ausprobiert werden und trägt damit zur Erweiterung des eigenen Handlungsrepertoires bei.

„Das ist kein Auswendiglernen, ne Klausur schreiben und dann das Nächste, sondern ist wirklich (1) ausprobieren, ne“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Ein weiteres begünstigendes Element einer engen Theorie-Praxis-Verzahnung, welches viele Quereinsteigende als einen Vorteil ihrer Ausbildung hervorheben, ist die kontinuierliche Anbindung an eine Praxiseinrichtung während der gesamten Dauer der Ausbildung. Dadurch erhalte man einen umfassenden Einblick in die Tätigkeiten und könne ganz anders in die Verantwortung hineinwachsen als bei kurzzeitigen Praktika in wechselnden Ein-

richtungen. Im Bereich der Kindertagesbetreuung wird außerdem als ein positiver Nebeneffekt ins Treffen geführt, dass man die Entwicklungsschritte der Kinder nicht nur theoretisch, sondern auch ganz praktisch miterlebt:

„Du hast nach zwei Jahren (.) nen ganz anderen Blick auf deine Kinder, du hast die Entwicklung auch an den Kindern wirklich gesehen! Also wirklich praktisch erlebt in-in (.) deinem Leben! Und nicht nur theoretisch von nem Blatt abgelesen, sondern du kannst dann das, was du in den zwei Jahren lernst, halt auch wirklich an den Kindern, an den Gruppen, an den Einrichtungen beobachten (.) und hast immer dieses Wechselspiel“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Auch aus den Interviews mit den Schulleitungen geht hervor, dass sich bei einer kontinuierlichen Praxisstelle die Abstimmung zwischen Schule und Einrichtung leichter bewerkstelligen lässt. So habe man gemeinsam die Entwicklung der SchülerInnen im Blick und würde sich „auf kurzem Weg“ austauschen, wenn Probleme auftreten oder Defizite wahrgenommen werden. Eine etablierte Zusammenarbeit und gute Vertrauensbasis sei dafür förderlich. Allerdings werden von den Quereinsteigenden auch Nachteile thematisiert. Indem man durchgängig an einer Einrichtung seine praktische Ausbildung absolviert, ist es in der Regel nicht möglich, unterschiedliche Tätigkeitsfelder kennenzulernen oder mit verschiedenen Altersgruppen zu arbeiten. Dies könnten in der Regel nur die größeren Träger gewährleisten, bei denen die Auszubildenden unterschiedliche Stationen durchlaufen. Auch habe man nicht die Möglichkeit, aus erster Hand unterschiedliche Konzepte kennenzulernen, mit denen Einrichtungen arbeiten. Hier erfülle der Erfahrungsaustausch in der Schule die Funktion, die verschiedenen Ansätze und Organisationsabläufe in den Praxiseinrichtungen vergleichen zu können. Einige Ausbildungsgänge sehen allerdings auch Praktika z. B. in einem zweiten Arbeitsfeld vor, die zusätzlich zur Praxisstelle absolviert werden müssen.

Insgesamt wird besonders in der Kindertagesbetreuung eine hohe Identifikation der QuereinsteigerInnen mit ihren Praxiseinrichtungen deutlich, während in der Altenpflege durchaus häufig auch Wechsel zwischen Einrichtungen vorkommen, weil man mit der Einrichtung oder der dort gewährten Praxisanleitung unzufrieden ist.

Erkennbar wird in den Diskussionen jedoch auch, dass sich trotz eines rhythmisierten Wechsels der Quereinsteigenden zwischen den beiden Lernorten Schule und Praxis eine systematische Theorie-Praxis-Verzahnung nicht automatisch ergibt. Viele Quereinsteigende sehen sie nicht in zufriedenstellender Weise eingelöst. Auch in der Studie von Kratz und Stadler (2015), die

die Erfahrungen angehender ErzieherInnen in Teilzeitausbildungen untersucht haben, wünschen sich mehr als 90 Prozent der FachschülerInnen eine systematischere Verknüpfung der schulischen Ausbildung mit den Praxisphasen (S.27).

Neben den bereits genannten Faktoren dürfte eine gelingende Verzahnung in besonderer Weise von der Ausgestaltung der Praxisanleitung (vgl. Kapitel V.2.5) sowie von der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Praxiseinrichtungen abhängen. Positiv wirkt sich beispielsweise aus, wenn von Seiten der Fachschulen Fortbildungen für Praxisanleitungen angeboten werden, um diese auf dem aktuellen Wissensstand über Ausbildungsinhalte zu halten. Darüber hinaus wird von den ExpertInnen unseres Samples von einem mehr oder weniger regelmäßigen Austausch zwischen Schulen und Praxis berichtet, meist in Form von Praxisanleitertreffen. Dabei treffen sich die PraxisanleiterInnen der Auszubildenden aus den Einrichtungen mit den Lehrkräften, um sich über zu vermittelnde Inhalte oder Prüfungsanforderungen auszutauschen und gegenseitige Erwartungen abzuklären. An den Fachschulen hat sich darüber hinaus die Einsetzung von Lehrkräften als Praxisbegleitung bewährt, die Praxisbesuche und sogenannte Sichtstunden durchführen, um sich ein Bild über die Lernprozesse und -fortschritte der Auszubildenden an ihrem Praxisort zu machen. Als gelungenes Beispiel wird von einer Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung das Vorgehen an ihrer Fachschule beschrieben:

„Da werden die Mentoren auch sehr gut von der Schule angeleitet, also es gibt regelmäßige Mentoren-Treffen und (.) die werden dann auch auf die Ausbildung vorbereitet, und mit denen wird dann halt auch gesprochen, dass das eben so läuft (.) dass wir nicht ein Ersatz sind, dass wir hier nicht als (.) Vollzeitkräfte da einfach ähm (1) verheizt werden, genau, sondern dass es eben wirklich äh ne Ausbildung ist, die (2) viel Wissen vermitteln soll, und die werden da wirklich an die Hand genommen und dann ist es eben diese verschiedenen Phasen müssen wir durchleben, um in den Beruf reinzukommen, erst mal ein Gefühl dafür zu kriegen ähm (1) da ist die Schule eigentlich auch sehr bedacht, da immer wieder mit Hospitation, und mit der Einrichtung zu reden, wenn's da (.) Probleme gibt, kann man immer kommen als Auszubildender (.) und kann eben Bescheid sagen und dann wird schnellstmöglich eigentlich geguckt, dass alle zufrieden sind, die Einrichtungen, die Schule als auch der Auszubildende, ja?“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

2.4 Erfahrungen mit dem schulischen Teil der Ausbildung

Die Interviews machen ein großes Engagement der Quereinsteigenden bei der Bewältigung der schulischen Anforderungen deutlich, ihr Anspruch an die eigenen Leistungen ist dabei außerordentlich hoch. Gerade in der Kindertagesbetreuung fällt sowohl in den Einstiegs- als auch den Abschlussklassen der ausgeprägte Ehrgeiz der SchülerInnen auf. Die Ausbildung, zu der man sich auch unter persönlichen Opfern ganz bewusst entschlossen hat, möchte man nicht einfach nur durchziehen, sondern man möchte diese Chance nutzen und die Ausbildung mit einem sehr guten Abschluss beenden. Auch von den Lehrkräften wird das Unterrichten in den Quereinsteigeklassen wegen der hohen Motivation und der Ernsthaftigkeit, mit der die SchülerInnen ihr Ziel verfolgen, sehr geschätzt. Viele QuereinsteigerInnen berichten aber auch, dass sie während der Ausbildungsphase oftmals entmutigt und kurz vor dem Aufgeben waren, da sie sich durch den schulischen Lernstoff überfordert fühlten. Die Angst vor dem Scheitern wurde in nahezu allen Gruppendiskussionen thematisiert, auch die Schulverantwortlichen nehmen bei vielen Quereinsteigenden große Versagensängste wahr.

„Dieses Thema Scheitern ist einfach immer (.) viel präsenter (.) und einfach die Erfahrungen, die die damit haben, und auch die Ängste, die die mit haben“ (Lehrkraft, Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Der hohe Druck, der auf den Quereinsteigenden lastet, verweist auf das Dilemma, dass man mit den Ausbildungen einerseits neue Zielgruppen mit z.T. geringerer Vorbildung bzw. länger zurückliegenden Bildungserfahrungen ansprechen will, andererseits keine Einbußen an der Qualität der Abschlüsse hinnehmen möchte, indem das Niveau der fachlichen und intellektuellen Anforderungen gesenkt wird. Dieses Dilemma lässt sich, wenngleich auf unterschiedlichen Ebenen, sowohl für das Feld der Altenpflege als auch der Kindertagesbetreuung erkennen.

Vor allem in der Kindertagesbetreuung stellen Umfang und Dichte des schulisch zu bewältigenden Lernstoffs eine enorme Herausforderung dar. Diese erhöht sich oft noch dadurch, dass die Ausbildung mit einer verkürzten Ausbildungsdauer gekoppelt ist, bei der der gleiche Umfang an Unterrichtsinhalten wie in den originären Ausbildungsgängen in kürzerer Zeit bewältigt werden muss. Dadurch wird gerade weniger lerngeübten Personen in kürzerer Zeit mehr Wissensaneignung abverlangt. Zudem wird der Lernstoff von den Quereinsteigenden als äußerst anspruchsvoll geschildert. Auch im folgenden Gesprächsausschnitt kommt dies zum Ausdruck:

D: „Allein inhaltlich, diese Skripte von, für Entwicklung und Bildung, die sind so (.)
F: anspruchsvoll
D: eigentlich für Studenten geschrieben (.)“
(Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Erfahrungen aus anderen Studien für den Bereich der Kindertagesbetreuung weisen ebenfalls darauf hin, welche Hürde der geforderte Erwerb der akademischen Schriftsprache sowie die reflexive Auseinandersetzung mit Theorien für FachschülerInnen mit ungünstigeren Bildungsvoraussetzungen darstellen. Nicht wenige QuereinsteigerInnen würden daran scheitern (Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ 2017, S.46).

Hinzu kommt, dass in fast allen Bundesländern die Quereinsteigiensausbildung für angehende ErzieherInnen mit dem Erwerb der Fachhochschulreife verknüpft wird. Neben Fachinhalten müssen die Quereinsteigenden folglich auch Lernfächer bestehen, die mit den Berufsinhalten primär nichts zu tun haben. Zu diesen zählen Deutsch, Englisch und Mathematik. Angesichts der heterogenen bildungsbiografischen Hintergründe der SchülerInnen liegt das zu erreichende Kompetenzniveau in diesen berufsübergreifenden Fächern oftmals mehrere Stufen über deren originärem Ausbildungs- und Schulniveau. In den Gruppendiskussionen äußern Quereinsteigende z. T. ihr Unverständnis für diese Anforderung; so wird etwa darauf hingewiesen, dass für die Quereinsteigenden angesichts ihres höheren Lebensalters das Erlangen des Fachabiturs keine wichtige Bedeutung (mehr) hat und sie sich bevormundet fühlen, indem ihnen hier die Rolle 18-jähriger SchülerInnen aufgezwungen wird. Auch die Bestandsaufnahme der Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ (2017) berichtet ähnliche Rückmeldungen von Quereinsteigenden. Allerdings wird dort auch festgestellt, dass für die befragten Fachschulen die Einstufung der ErzieherInnenausbildung auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eine wichtige Errungenschaft darstellt, die auf keinen Fall dadurch gefährdet werden dürfe, dass man das Bildungsniveau absenkt (S.54).

Für fast alle Quereinsteigenden erfolgt der Wiedereinstieg in das schulische und theoriegeleitete Lernen nach vielen Jahren fern von regelmäßiger Lernbeanspruchung. Sowohl in der Altenpflege als auch in der Kindertagesbetreuung zeigt sich, dass dabei diejenigen QuereinsteigerInnen den theoretischen Teil der Ausbildung als weniger anstrengend empfinden, die über mittlere Bildungsabschlüsse verfügen und in ihrem Erstberuf kontinuierlich an Weiterbildungen teilgenommen haben oder deren Schul- oder Ausbildungszeit für den Erstberuf nur wenige Jahre zurückliegt. Diese Erkenntnis deckt

sich mit anderen Analysen. Nach Sackmann (2007) gilt ein hoher Bildungsabschluss als wichtige Ressource für den Erwerb weiteren Wissens, da bereits umfangreiche Kenntnisse über die Art und Weise förderlicher Lernstile und Lernmotivationen vorhanden sind. Bezogen auf das vorliegende Sample bestätigt sich dies tendenziell beim Vergleich der beiden Berufsfelder: Auch wenn in der Altenpflege mit Abschluss der Ausbildung lediglich das mittlere Bildungsniveau angestrebt wird, beschreiben die Quereinsteigenden aufgrund ihrer durchschnittlich geringeren Vorbildung die Ausbildung subjektiv als ebenso fordernd wie die Quereinsteigenden in die Kindertagesbetreuung. Gleichzeitig weisen die Lehrkräfte und Schulleitungen in beiden Berufsfeldern jedoch wiederholt auf das große Potenzial und die überdurchschnittlich hohe Reflexivität der Quereinstiegsklassen hin, die sie auf die höhere Lebenserfahrung der SchülerInnen zurückführen. Mehrfach wird von befragten Lehrkräften hervorgehoben, dass sie gerne in diesen Klassen unterrichten und den Unterricht für sich selbst bereichernd finden, da man auch voneinander lerne.

Einig sind sich alle Befragten jedoch auch, dass die Leistungsniveaus stark variieren. Dies zeigt sich nicht nur zwischen den Berufsfeldern, sondern auch innerhalb der einzelnen Quereinstiegsklassen. Diese Heterogenität geht mit einem sehr hohen Anspruch an die Lehrkräfte sowie die Organisation der Ausbildung einher. Sie erfordert eine andere Didaktik, um den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Quereinsteigenden gerecht zu werden und zugleich verbindliche Leistungsstandards aufrecht zu erhalten. Manche Schulen reagieren mit Maßnahmen wie einer intensiv begleiteten Einstiegsphase sowie einer individuellen Lernbegleitung der SchülerInnen während der Ausbildungszeit, die jederzeit für diese ansprechbar ist. Diese Maßnahmen sollen präventiv Ausbildungsabbrüchen vorbeugen. So gestaltet beispielsweise das Programm „Profis für die Praxis“ (Brandenburg) den Einstieg in die Ausbildung über eine vierwöchige Basisqualifizierung, die sich aus Anteilen in der Schule und in der Praxiseinrichtung zusammensetzt und an deren Ende gemeinsam Bilanz gezogen wird, wie die Eignung und Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss eingeschätzt werden:

- D: „Und dann gab’s am Ende (.) Gespräche, ob (1) also von beiden Seiten, ob (.) das für einen was ist, und auch (.) die Schule hat quasi eingeschätzt, ob man da jetzt
 B: Die Schule hat mit den Einrichtungen da noch mal gesprochen.
 D: Genau.
 B: und hat dann noch mal geschaut, wie wir in der Praxis uns geschlagen haben.“

G: Gab's da nicht sogar Hospitation?

D: Ja, wir haben Hospitation gehabt, stimmt.

D: Genau. Und dann haben wir halt entweder ein Zertifikat bekommen mit weitermachen oder nicht“

(Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Ebenfalls in diesem Programm wird von der Schulleitung die klare Strukturierung und engmaschige Begleitung hervorgehoben, die in Kooperation zwischen Schule und Praxisstelle organisiert wird. Sie wird als wichtiges Element angesehen, um die Quereinsteigenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen:

„Und wir haben den Vorteil, dass diejenigen (.) diese zwei Jahre auch hauptsächlich in einer Einrichtung sind, d. h. wir haben wirklich ne gute (.) Partnerschaft oder Kooperation mit der (.) Praxis, die einfach auch noch mal den Blick ähm wirft, der ja unglaublich wichtig ist, also (.) das geht so'n bisschen, finde ich, in der Fachschule eher verloren (.) wir haben die äh Entwicklungsgespräche, die, ne, strukturiert sind, die einen Leitfaden haben, wo wir sagen, hier, wir haben Zielvereinbarungen, die wir regel-, regelmäßig dann auch überprüfen (.) und es kann durchaus auch sein, dass jemand gut eingestiegen ist, und dann aber eben auch manchmal, ne (1), zum einen ist es unser Prozess, aber es ist auch eben dieser Entwicklungsprozess, der manchmal eben dann auch durchaus stagnieren kann. Das gibt es auch. So, und (.) ähm ich find aber die, dieses eng gestrickte (.) Evaluierungsnetz, also mit Praxis, mit uns, mit diesen Entwicklungsgesprächen, mit den ähm (.) mit dem Aufbau des Seminars, durch die Rahmentage, durch die Thementage (.) ähm eigentlich viel engmaschiger“ (Schulleitung, Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Brandenburg).

Um dem heterogenen Leistungsniveau in den Quereinsteigeklassen Rechnung zu tragen, werden Anpassungen bei der Didaktik und dem Unterrichtsaufbau vorgenommen, wobei auf einen reinen Frontalunterricht so weit wie möglich verzichtet wird. Wie an anderer Stelle beschrieben, stellen vor allem Reflexionsstunden und ein intensiver Erfahrungsaustausch der SchülerInnen untereinander zentrale Bausteine vieler Ausbildungen dar. Darüber hinaus bestünden gute Erfahrungen mit Ansätzen, die das Potenzial heterogener Lerngruppen gezielt nutzen, um schwächere SchülerInnen „mitzuziehen“. Im folgenden Zitat weist ein Schulleiter auf die sehr positiven Erfahrungen mit Gruppenarbeiten und Lerntandems aus stärkeren und schwächeren SchülerInnen hin, die er an seiner Schule gemacht hat. Es lasse sich dabei in vielen Fällen beobachten, dass Quereinsteigende mit einem höheren Bildungshintergrund das Niveau in der Klasse insgesamt anheben können.

„[...] die andere Schwierigkeit ist, dass wir Schüler haben, die mit Mühe und Not, einen Hauptschulabschluss auf der Förderschule gemacht haben und wir haben nicht gerade wenige Akademiker, die hier die Ausbildung machen. Und das bedeutet äh oft, ja so einen Spagat dann zu machen. Jemanden noch mitzunehmen der Schwierigkeiten hat, ja im Unterricht zu folgen und andere die, ja wo die Gefahr besteht, dass sie sich langweilen. Also das schaffen wir nur indem sich, indem wir versuchen ja auch so Tandems zu bilden, auch kleine Lerngruppen zu bilden. Das funktioniert ganz gut, also das haben wir gemerkt, junge Leute sind genauso eine Hilfestellung für ältere als auch umgekehrt. Also die helfen sich wirklich toll beim Lernen, weil sie auch unterschiedliche Lernstrategien haben. Und äh, das funktioniert in kleinen Lerngruppen optimal“ (Schulleitung, Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Auch die Quereinsteigenden selbst entwickeln ihre Bewältigungsstrategien. Zwar fällt das Lernen gerade in höherem Alter nicht immer leicht, aber dieser Nachteil wird durch eine gute Selbstorganisation, hohe Motivation und Disziplin sowie den guten Klassenzusammenhalt ausgeglichen. Kleine Lerngruppen werden gebildet, die Netzwerkstruktur innerhalb der Klassen ist fest gewoben und lässt auch schwächere SchülerInnen von diesem Zusammenhalt profitieren. Vielfach wird in den Gruppendiskussionen betont, dass die unterschiedlichen Vorerfahrungen, die die Quereinsteigenden in den Unterricht einbringen, eine Bereicherung darstellen; in dem Zusammenhang wird auch die Bedeutung spezifischer Umschüler- bzw. Quereinsteigeklassen in Abgrenzung zu „regulären“ Klassen mit jüngeren SchülerInnen hervorgehoben.

Neben diesem Mehrwert von heterogenen und an Lebenserfahrung reichen Klassen betonen die QuereinsteigerInnen den Aspekt der Stärkung der Sozialkompetenz und der Persönlichkeitsbildung, der in den praktizierten Unterrichts- und Lernformen in optimaler Weise zum Tragen kommt. Im folgenden Gesprächsausschnitt wird die Persönlichkeitsbildung zugleich als Kernstück einer guten Ausbildung hervorgehoben, sie schaffe die wesentliche Grundlage, um den Beruf gut ausüben zu können:

- H: „Ja, wir haben durch die Ausbildungsform, durch die Unterrichtsform wurden die Sozialkompetenzen bei allen noch mal gestärkt und (.) rausgeholt“
- B: „Und ich denke, dass da nämlich der Fokus liegt, dass die (1) diese Ausbildung, soll natürlich viel Fachwissen (.) durch Praxis und Reflexion erzeugen will, aber am Ende der Fokus auf der Haltung liegt und auf dem Menschen, den sie in die Praxis entlassen wollen“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

2.5 Erfahrungen mit dem Praxisteil der Ausbildung

In Zusammenhang mit dem praktischen Teil ihrer Ausbildung werden von den Quereinsteigenden in den Gruppendiskussionen vor allem drei Problemfelder thematisiert: (1) die Diskrepanz zwischen der in der Schule vermittelten Theorie und den Praxisanforderungen, (2) die unzureichende Praxisanleitung sowie (3) die häufig unklare Position der Auszubildenden. Diese werden in den Einrichtungen oft nicht als solche wahrgenommen und in den täglichen Arbeitsabläufen bereits als vollwertige Fachkräfte eingesetzt. Ausgelotet werden soll darüber hinaus, inwiefern alltagstheoretisch erworbene Konzepte und Handlungsmuster, aber auch personale Ressourcen wie eine höhere Lebenserfahrung und vorgängige Berufserfahrung in der Ausbildung als hilfreich (oder hinderlich) erlebt werden. Die empirischen Ergebnisse werden im Folgenden entlang dieser Aspekte dargestellt.

Der praktische Teil der Ausbildung hat hinsichtlich seiner Relevanz für die zukünftige Berufspraxis in den vergangenen Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Beispielhaft dafür steht etwa im Bereich der Kindertagesbetreuung die Aufwertung des „Lernorts Praxis“ in dem gleichnamigen Bundesprogramm, mit dem die Qualität von Kindertageseinrichtungen als Ausbildungsinstitutionen erhöht werden soll. Ziel der praktischen Ausbildung ist es, das in der Schule Gelernte in der Praxis anzuwenden und schrittweise an eine eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben herangeführt zu werden. Beides wird von den Quereinsteigenden in der Realität jedoch oft anders erlebt.

Dabei fällt zunächst die Wahrnehmung einer großen Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis ins Auge. Die Diskrepanz zwischen schulisch vermitteltem Wissen und der Realität der Einrichtungen wird in allen Gruppendiskussionen und über beide Berufsfelder hinweg zur Sprache gebracht. Besonders gravierend wird sie in der Altenpflege wahrgenommen. Hier schildern die Quereinsteigenden Schule und Einrichtungen oftmals als Parallelwelten, die nach unterschiedlichen Logiken und Maßstäben funktionieren und für die folglich auch unterschiedliche Arten von Wissen vorgehalten werden müssen. Während für die Schule das theoretische Standardwissen abgerufen werden muss, geht es in den Einrichtungen darum, sich möglichst schnell in bestehende Konzepte und Arbeitsformen einzufügen. Da das Alltagshandeln stark von ökonomischen Zwängen zu einem wirtschaftlichen Handeln diktiert wird, werden die Möglichkeiten, das theoretisch erworbene Wissen adäquat umzusetzen, als gering bewertet. Für in der Schule vermittelte Standards, wie z. B. eine interaktive Beziehungs- und Pflegearbeit oder eine

aktivierende Pflege, lassen der Zeitdruck und die oft ungenügende Personalausstattung im Einrichtungsalltag wenig Spielraum.

„Ähm (.) man kommt (.) gar nicht dazu, das so zu machen. [...] (.) man hat gar nicht so viele Leute auf der Arbeit, um (.) sein theoretisches Wissen äh explizit so praktisch auszuführen, wie man es äh beigebracht gekriegt hat, ja? Das funktioniert gar nicht. Wenn, wenn-wenn ich auf der Arbeit ankomme und denen irgendwas von, von äh (.) aktivierender Waschung erzähle, ne, und-und äh hat man nicht gesehen, und: ‚Wir müssen da noch was lagern und hier noch ne Prophylaxe reinziehen‘, äh dann gucken die mich an und sagen: ‚Äh, Junge, wir haben 8 Uhr und du quatscht noch, äh warum sind die ersten fünf Bewohner denn noch nicht fertig?‘“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Viele Quereinsteigende erleben diese Situation als inneren Zwiespalt und sehen sich mit der Herausforderung, die Diskrepanz von Theorie und Praxis zu überbrücken, allein gelassen. Bei einem Teil der Quereinsteigenden führt dies zu Frustration und zu der Erkenntnis, dass man unter diesen Rahmenbedingungen später nicht in dem Beruf arbeiten möchte. Ein anderer Teil sieht die Herausforderung für sich darin, die eigenen Maßstäbe nicht aufzugeben, aber vertretbare Kompromisse einzugehen. Diese Quereinsteigenden versuchen eine Balance zu finden zwischen einerseits den eigenen Ansprüchen und dem, was sie theoretisch gelernt haben, und andererseits den Anforderungen, die durch die KollegInnen an sie herangetragen werden (vgl. dazu auch [Kapitel V.3](#)).

„[...] also die Diskrepanz ist schon groß, ne (.) und es, man muss halt auch irgendwie dann gute Kompromisse finden, der Schule ist des ja absolut bewusst, dass des in der Praxis so net abläuft, wie des von ihnen ge-gefordert wird und trotzdem (.) bauen die halt drauf, dass ne nachfolgende Generation an Fachkräften da halt auch Änderungen mit einbringt, in diese starren Abläufe wie das bisher ist äh (.) ob sich das natürlich immer umsetzen lässt (.) ich denk des ist immer, man muss immer so einen Mittelweg finden, irgendwie, das ist (.) oft net so einfach (.) aber des was von der Schule her (.) gewünscht wird, und was im Alltag passiert, also die Diskrepanz ist schon sehr, sehr groß“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Bayern).

Die reflektiert-kritische Haltung gegenüber der Praxis und ihren vermeintlichen Sachzwängen, wie sie im obigen Zitat deutlich wird, ist aus Sicht der Schulleitungen für viele Quereinsteigende charakteristisch. Diese würden eigene Qualitätsansprüche an die Arbeit mitbringen und diese auch selbstbewusst vertreten, wobei ihnen ihr Alter und eine im Vergleich zu jüngeren Auszubildenden vorhandene persönliche Reife entgegenkommen. Von den

befragten Schulleitungen und Lehrkräften werden die Quereinsteigenden generell als Auszubildende beschrieben, die kritische Nachfragen stellen, Abläufe hinterfragen und nicht gewillt sind, sich unreflektiert an vorgegebenen Handlungskonzepten und eingespielten Routinen zu orientieren, und die sich nicht scheuen, die Diskrepanz zwischen den Erlebnissen im Praxisfeld und den erlernten schulischen Inhalten offen anzusprechen.

In den Ausbildungseinrichtungen stößt dies häufig auf wenig Gegenliebe. So berichten Schulleitungen von ihrer Erfahrung, dass gerade sehr gute SchülerInnen mit einem hohen Anspruch an ihre berufliche Tätigkeit in der Praxis schlecht ankommen:

„Das finde ich wirklich äh eine große Schwierigkeit, wir merken hier Widerstände in der Praxis (.). Das mögen Praxisanleiter oder Mitarbeiter in der Praxis scheinbar nicht, dass Schüler da (.) zu genau nachfragen“ (Schulleitung, Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Nicht selten wird kritisches Nachfragen oder das Einbringen von neuem Wissen von den KollegInnen eher negativ als positiv aufgenommen, wobei sich auch diese Beobachtung vor allem auf den Bereich der Altenpflege bezieht. Ein Engagement der Auszubildenden kommt oft nicht gut an und wird in dem Sinn gewertet, dass diese „sich nichts sagen lassen“. Hier berichtet lediglich ein kleiner Teil der QuereinsteigerInnen, dass ihnen Spielräume eingeräumt werden, um ihr erworbenes Wissen auszuprobieren, und sie dazu explizit ermutigt werden. Des Öfteren erleben sie eine Abwertung des Wissens und der Fertigkeiten, die ihnen in der Schule beigebracht werden, wie im folgenden Zitat geschildert wird:

„[...] und äh (.) wenn man dann natürlich äh in diesem Beruf mal anfängt und voll motiviert und engagiert ist und alles richtig machen will, dann kriegt man aber auch ganz schnell als Azubi so nen Schuss vorn Bug, wo man ganz einfach sagt so: ‚Ist ja schön, dass du alles Neues kennst und so, aber (.) nicht hier‘“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Die Belastungen der MitarbeiterInnen und der immer wieder hervorgehobene Arbeitsdruck, der in vielen Einrichtungen herrscht, schränken offensichtlich die Bereitschaft ein, sich für neue Konzepte oder Arbeitsweisen zu öffnen und Anregungen der Quereinsteigenden aufzugreifen. Deutlich öfter scheint das Feld der Kindertagesbetreuung dafür günstige Bedingungen bereitzuhalten. Wenngleich auch hier viele KollegInnen an der „alten Schule“ festhalten, machen die Quereinsteigenden in anderen Fällen die Erfahrung, dass

KollegInnen und Leitung den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen interessiert und offen gegenüberstehen und von sich aus nachfragen, wie bestimmte Dinge aktuell gelehrt werden:

„Ich hab auch eher positive (.) Erfahrungen gemacht, dass (.) also grad meine Chefin, aber auch ein Großteil der Kollegen (.) froh sind, wenn mal (1) neue Ideen, wenn man einfach mal weg von dieser (.) oder grad also (.) die sehen auch vieles nimmer (.) Betriebsblindheit und viele Sachen nicht sieht (.) und freuen sich da schon, wenn jemand mal sagt: ‚Lass uns mal so gucken, lass uns mal da‘ (.) ich hab auch das Ex-, das andere Extrem erlebt und hab auch schon Sprüche gekriegt: ‚Ah, was ihr da alles lernt, das ist ja alles eh Quatsch (.) früher wurde es so gelehrt, und das ist (.) alles richtig‘, also solche Kollegen gibt’s auch, aber eher äh (1) weniger. Also (.) die meisten, also grad meine Chefin bzw. Mentorin (.) ist eigentlich immer froh drum, dass mal (.) bisschen frischer Wind kommt und neue Erkenntnisse“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Verglichen mit der positiven Einschätzung der schulischen Ausbildung äußern sich die Quereinsteigenden durchwegs kritischer gegenüber den Leistungen des praktischen Ausbildungsteiles (vgl. auch Otremba/Walcher 2018, im Erscheinen, die für die Weiterqualifizierung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern zu ErzieherInnen und AltenpflegerInnen ähnliche Ergebnisse berichten). Ein Hauptkritikpunkt bezieht sich dabei auf die Praxisanleitung, die nach bundes- bzw. landesrechtlichen Vorgaben in beiden Tätigkeitsfeldern gleichermaßen gewährleistet werden muss. Die Praxisanleitung bildet ein zentrales Transferelement zwischen Theorie und Praxis. Zu diesem Zweck ist den Auszubildenden von der jeweiligen Praxiseinrichtung für die Dauer der Ausbildung eine erfahrene und geeignete Fachkraft zur Seite zu stellen. Die Voraussetzungen, diese Rolle zu übernehmen, gestalten sich in der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege ähnlich. In beiden Feldern müssen die Praxisanleitungen einen Fachkraftabschluss haben und eine mindestens zweijährige Berufserfahrung vorweisen sowie ihre Eignung für die anleitende Tätigkeit beispielsweise anhand einer Fortbildung nachweisen können. Allerdings werden Fortbildungen nicht generell verpflichtend vorausgesetzt (vgl. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte 2014).

Aufgabe der Anleitungen ist es, den Theorie-Praxis-Transfer der Auszubildenden zu begleiten und sie schrittweise an eine selbständige Arbeitsweise heranzuführen. In der Regel wird jedem Auszubildenden individuell ein Praxisanleiter oder Mentor bzw. eine Praxisanleiterin oder Mentorin zugeordnet, manchmal ist eine Person allerdings auch für mehrere Auszubildende zuständig. Dass sich jedoch gerade auch mit Blick auf die Praxisanleitung oft

eine große Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit auftut, macht das folgende Beispiel aus dem Bereich der Altenhilfe deutlich, das in den Gruppendiskussionen keineswegs alleine steht:

„Ist natürlich nicht (immer) ganz so der Fall, dass das natürlich funktioniert, weil ähm (.) man muss ganz ehrlich sagen, wenn wir (.) wenn wir ähm im Praxisblock sind, ist es meistens so, dass wir äh tatsächlich durchgehend am Arbeiten sind, wir sind auch äh durchgehend (.) alleine am Arbeiten (.) weil es ist echt, also ich kann jetzt nur von (.) von mir reden, ne, also es schon ein Privileg ist, dass man dann irgendwie mal nen Dienst zusammen mit seinem Praxisanleiter bekommt, ja, wo dann (.) ja, dann hat man das Glück, dass man mit dem Praxisanleiter vielleicht mal zusammenarbeiten darf, dann fehlt's aber natürlich an der (.) zeitlichen Komponente und auch am (.) Personalschlüssel, dass dann eben die Zeit nicht da ist, dass sich der Praxisanleiter jetzt mal rausziehen könnte, um zu sagen: ‚So, Azubi, ich nehm dich jetzt mal an die Hand (.) jetzt gucken wir, was habt ihr in der Schule gehabt, und jetzt äh machen wir das hier mal praktisch und ich erklär dir das alles mal genau (.) und zeig dir, wie das funktioniert.‘ Ist ähm (.) ja, es mag Fälle geben, wo es vielleicht mal funktioniert, aber (es ist), im Großen und Ganzen ist es halt äh so'n bisschen ‚Friss oder stirb‘“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

In ihrer Kritik beziehen sich die Quereinsteigenden vor allem auf die ungünstigen Rahmenbedingungen der Betreuung durch die Praxisanleitungen. Zwar gilt sie als verbindlicher Maßstab einer jeden Ausbildung, im Alltag der Einrichtungen ist sie dennoch oft nicht gewährleistet. Die Quereinsteigenden bemängeln z. B., dass die Ansprechpersonen oft wechseln und es eher die Ausnahme darstellt, dass regelmäßige und verbindliche Termine mit den Anleitungen stattfinden. Häufiger seien sporadische Treffen oder kurze Gespräche, die zwischen Tür und Angel geführt werden. Auch weil Dienstpläne nicht aufeinander abgestimmt sind, fehlen die Gelegenheiten, mit der Anleitung zusammenzuarbeiten und sich an ihr zu orientieren. Gerade am Anfang wünschen sich die Quereinsteigenden jedoch mehr Orientierung und fühlen sich teilweise allein gelassen:

„Im ersten Jahr fand ich das immer ganz furchtbar, wenn ich allein in einer anderen Gruppe war (.) weil ich mich einfach dafür noch nicht gewappnet gefühlt habe (.) mittlerweile ist es jetzt so, dass ich auch ähm es einfach mal genieße, alleine zu sein, weil ich dann eben auch meine Vorstellungen (.) äh auch umsetzen kann, eher umsetzen kann“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Insgesamt wird die Anleitung jedoch sowohl mit Blick auf den zeitlichen Rahmen, der dafür zur Verfügung steht, als auch den Erkenntnisgewinn sehr

unterschiedlich erlebt. Wie sie sich gestaltet, scheint weitgehend von situativen Bedingungen abhängig. Verbindliche, schriftlich festgelegte Ausbildungskonzepte dürften in den Einrichtungen meistens nicht existieren. Damit scheint es auch dem Zufall oder der Durchsetzungsfähigkeit der einzelnen Quereinsteigenden überlassen, inwieweit sie die Möglichkeit haben, verschiedene Arbeitsgebiete und Arbeitstechniken kennenzulernen. Hier kommt den Quereinsteigenden oftmals ihre Zielstrebigkeit zugute. Sie möchten ihre Ausbildungszeit optimal nutzen und fordern dies von ihrer Praxiseinrichtung, wenn nötig, auch ein, wie ihnen von einem Schulleiter bescheinigt wird:

„Und äh manche Schüler sind dann schon so kritisch, dass sie sagen, ich möchte in dieser Ausbildung mehr lernen, als nur ja das was ich sowieso routinemäßig schon erledige“ (Schulleitung, Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

In den Gruppendiskussionen tauschen sich die QuereinsteigerInnen zudem darüber aus, dass sie aufgrund ihres höheren Alters und der Lebenserfahrung weniger angeleitet werden als jüngere Auszubildende. Ihnen werden qua ihres Alters oft mehr Kompetenzen zugeschrieben, als es ihrem tatsächlichen Ausbildungsstand entspricht (vgl. auch [Kapitel V.3.4](#)). Außerdem wird von den Praxisanleitungen explizit auf Kenntnisse und Fähigkeiten Bezug genommen, bei denen davon ausgegangen wird, dass die Quereinsteigenden sie im informellen Kontext von Familie, Kindererziehung und Haushaltsführung erworben haben und dementsprechend bereits mitbringen. Das folgende Zitat zeigt dies anschaulich:

„und dann sagt doch meine (.) Lehrerin zu mir: „Na ja, Sie sind ja schon ein bisschen älter und Sie haben ja schon Kinder; also von Ihnen erwarte ich, dass (.) Sie das und das und das schon können““ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Sachsen).

Bemerkenswert ist, dass die Quereinsteigenden sich gegen derartige Zumutungen vehement zur Wehr setzen. Sie pochen auf ihr Recht auf eine gleichberechtigte Anleitung und ziehen eine strikte Trennlinie zwischen informellem Alltagshandeln und den beruflichen Tätigkeiten, die sie „richtig“ lernen und professionell verrichten wollen. In der Praxis bedeutet das jedoch, dass sie die Anleitung und Unterstützung immer wieder aktiv einfordern müssen. Diese Erfahrung vieler QuereinsteigerInnen spiegelt sich in den Interviews mit den Einrichtungsleitungen wider. Eine Pflegedienstleitung beispielsweise berichtet, dass in ihrer Einrichtung die Intensität der Praxisanleitung in Abhängigkeit von Alter, Motivation und Interesse der auszubildenden Person erfolgt. Demnach bräuchten jüngere Auszubildende eine intensivere und

zeitlich umfassendere Praxisanleitung, während bei den älteren mehr vorausgesetzt werden könne.

Besonders ergibt sich für das Berufsfeld der Altenpflege hieraus eine Dissonanz der Wahrnehmungen: Während Einrichtungs- und Pflegeleitungen QuereinsteigerInnen als einen Gewinn für die Einrichtung sehen, weil sie bereits zu einem frühen Zeitpunkt ein hohes Aufgabenportfolio übertragen bekommen können, sehen Schulleitungen und nicht zuletzt die Quereinsteigenden selbst darin eine erhebliche Gefahr für die Qualität der Ausbildung. Oft sehen sie sich gezwungen, Aufgaben zu übernehmen, die sie noch gar nicht übernehmen dürften. Die Quereinsteigenden sind dadurch gefangen im Dilemma zwischen einem frühzeitigen autonomen Arbeitshandeln und der Gewissheit, dass sie einer umfassenden fachlichen Anleitung zur Einübung wichtiger Arbeitspraktiken bedürfen.

Diese punktuellen Eindrücke weisen darauf hin, dass in den Einrichtungen selbst eine erhebliche Unsicherheit besteht, wie mit den lebenserfahrenen Quereinsteigenden umgegangen werden soll. Diese präsentieren sich selbstbewusster als junge Auszubildende, haben berufliche Vorerfahrungen und häufig klare Vorstellungen davon, wie sie arbeiten wollen. Dies führt dazu, dass die Praxisanleitungen oftmals überfordert sind. Zum Teil kommen sie mit dem Altersunterschied zu den QuereinsteigerInnen nicht zu recht, wenn diese z. B. deutlich älter sind als sie. In einer Gruppendiskussion von Lehrkräften an einer Fachschule wird in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass die Ausbildung von Quereinsteigenden für viele Beteiligte eine noch neue und ungewohnte Situation darstellt und sie sich erst auf die neuen Auszubildenden einstellen müssen.

Diese Unsicherheit im Umgang mit Quereinsteigenden findet auch darin Ausdruck, dass ihnen in den Einrichtungen häufig ein Zwischenstatus zwischen Auszubildenden und bereits vollwertigen Fachkräften zukommt. Die Quereinsteigenden problematisieren, dass ihre Praxisanleitungen und KollegInnen immer wieder aus dem Blick verlieren, dass sie noch Auszubildende sind und den Erzieher- bzw. Pflegeberuf erst erlernen. Dadurch werde ihnen nicht nur die erforderliche Anleitung oftmals vorenthalten, sondern auch ein entsprechender Schonraum. Wo es an Personalressourcen fehlt, würden ihnen oft bereits nach wenigen Tagen Fachkraftaufgaben zur eigenständigen Erledigung zugewiesen, was teilweise nicht zulässig sei und die Auszubildenden in einen Konflikt bringe:

„Sie werden schon nach kurzer Zeit eingesetzt wie (.) praktisch volle Arbeitskräfte (.) man kommt, gerät dann schnell in den Konflikt, dass man Dinge tun soll, die man eigentlich da draußen vielleicht gar nicht machen darf, was aber

von allen erwartet wird (.) äh es wird dann also auch teilweise vom anderen abgezeichnet sozusagen, was man selber gemacht hat, und das ist schon teilweise ein Konflikt, in den man gerät“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Viele Quereinsteigende schildern ihren Einsatz in der Praxis so, dass besonders in stressigen Arbeitsphasen kein Unterschied zu anderen, erfahreneren TeamkollegInnen gemacht wird, beispielsweise müssen sie in der stationären Altenpflege die morgendliche Grundversorgung einer bestimmten Anzahl von BewohnerInnen alleine bewältigen. Auf sich allein gestellt bestehe jedoch die Gefahr, dass Tätigkeiten falsch ausgeführt und eingeübt werden.

Wenngleich sich kein ganz einheitliches Bild ergibt, dürfte das skizzierte Problem durch die strukturellen Rahmenbedingungen bestimmter Ausbildungsformate mit verursacht bzw. verschärft werden, so etwa, wenn die QuereinsteigerInnen anteilig auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden können. Dies ist in einigen Bundesländern bei berufsbegleitenden sowie praxisintegrierten Ausbildungen der Fall und wird von manchen Trägern als Refinanzierungsmöglichkeit genutzt. Auch die Studie der Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ (2017) kommt diesbezüglich zu einer kritischen Einschätzung. Sie verweist auf die Herausforderungen, die sich nicht nur für die Quereinsteigenden selbst, sondern auch für das restliche Team in diesem Kontext stellen: Diese müssen die Lücken kompensieren, die entstehen, weil Quereinsteigende vor allem am Anfang ihrer Ausbildung nicht für sämtliche Aufgaben eingesetzt werden können; dies führe zu einer zusätzlichen Verdichtung ihrer Arbeit (S.39).

In den Gruppendiskussionen zeigt sich immer wieder, dass die Für und Wider von verschiedenen Ausbildungsformen intensiv gegeneinander abgewogen werden. Dabei kommen die Quereinsteigenden durchaus zu unterschiedlichen Einschätzungen. Beispielhaft kann folgendes Zitat angeführt werden, in dem ein Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung die berufsbegleitende Ausbildung für sich persönlich als die richtige Wahl ansieht, ohne die skizzierten Punkte zu ignorieren:

„Wobei ich da, ja, nicht widersprechen will, aber vielleicht noch mal (.) ähm die Besonderheit ist ja eben, dass man (.) eben als Berufstätiger, als äh (.) normaler Angestellter eben auch in einer (.) Kinder- und Jugend- oder Betreuungseinrichtung tätig ist, da eben auch in Verantwortung steht, und ähm (.) hier einfach ähm(.), ja, quasi der theoretische Background (.) hier vermittelt wird, aber im (.) Vergleich, denk ich, zur grundständigen Erzieher-Ausbildung, wo es ja (.) extra so gegliedert ist, dass dann wieder Praxisphasen sind, die eben dann auch von den Lehrkräften ganz bewusst betreut werden und (.) ähm wo die Einrichtungen auch ganz klare Anleitungsfunktionen haben, ist

es bei uns ja (.) äh anders geartet, dass davon ausgegangen wird, dass wir eben aufgrund unseres (.) Vorlebens schon gewisse (.) Qualifikationen mitbringen äh aufgrund ihrer, wir sagen, dass wir uns da auch in irgendeiner Form äh (.) gut oder schlechter befähigt fühlen, da unsere Tätigkeit auszuüben (.) und dass ja eben diese äh schrittweise Begleitung auch äh an sich in dieser Ausbildung hier nicht vorgesehen ist, sondern dass hier einfach der theoretische Überbau uns vermittelt werden soll, dass wir ja auch die Gelegenheit haben, was ich hier eben toll finde, äh sie jeden Tag wirklich anzuwenden auf der Arbeit (.) und da eben auch selber zu sehen, bringt das was, bringt das nichts, äh also den Soll-Ist-Vergleich haben (.) ähm (.) aber diese (.) Anleitung, so erlebe ich es zumindest persönlich auch, und damit bin ich persönlich auch wiederum zufrieden, ist nun nicht so, dass ich da irgendwie da als Praktikant oder so laufen würde, sondern ich bin ganz fest im Dienstplan mit drin [...] und von daher, denk ich, ist es (.) schon auch so die Ausrichtung! Dass man (.) äh eben doch ne höhere Eigenverantwortung auch gerade im Praxisteil hat, und sich da zu bewähren, ne? Das ist natürlich sehr unterschiedlich, wie die einzelnen Einrichtungen einen da unterstützen (.) die einen tun's mehr, die anderen tun's weniger, der eine möchte es mehr, der andere möchte es weniger, ich bin eigentlich ganz froh, dass ich da recht freie Hand hab, das gefällt mir gut (.) ähm (.) andere Einrichtungen äh (.) sind da bisschen äh (.) unterstützen da vielleicht mehr, und der ein oder andere mag das dann eben auch gut finden, ne? Aber das (.) ist ja eigentlich hier das Individuelle auch. Was ich ziemlich gut finde“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

3. Etablierung im Arbeitsfeld

Nachdem im Sinne einer prozesshaften Darstellung von Quereinsteigen zunächst die Motivationen der Quereinsteigenden zum Wechsel des Berufes sowie die Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung reflektiert wurden, steht in diesem Abschnitt die Einbindung in das Arbeitsfeld im Vordergrund. Auch wenn die interviewten QuereinsteigerInnen zum Zeitpunkt des Interviews ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben (vgl. Kapitel V.2), verfügen sie alle bereits über längere Praxiserfahrungen und insbesondere QuereinsteigerInnen im letzten Ausbildungsjahr haben bereits größtenteils eine Entscheidung über den beruflichen Einstieg als Fachkraft im Bereich Kindertagesbetreuung bzw. Altenpflege getroffen. Dieser Schritt markiert somit die letzte Stufe im Prozess der beobachteten QuereinsteigerInnen, die eine vollständige Fachkraftausbildung durchlaufen haben.

Wie in den vorangegangenen Abschnitten wird die Sichtweise der Quereinsteigenden ergänzt durch die Aussagen von Einrichtungsleitungen, die über ihre bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit verschiedenen

Typen von Quereinsteigenden berichten, auch über jene, die eine Fachkraftausbildung durchlaufen haben. Thematische Schwerpunkte in diesem Abschnitt sind die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und daraus resultierende Belastungen, die Integration von Quereinsteigenden in bestehende Teams, ihre wahrgenommenen Kompetenzen sowie ihre langfristigen beruflichen Pläne.

3.1 Arbeitsbedingungen und Belastungserfahrungen

Die strukturellen Arbeitsbedingungen im Bereich der Kindertagesbetreuung und Altenpflege werden sowohl von den Quereinsteigenden als auch von den Einrichtungsleitungen in verschiedenen Zusammenhängen thematisiert. Sie schaffen Handlungsmöglichkeiten, aber auch -grenzen für alle Beschäftigten, wirken sich auf das individuelle Belastungserleben und stellenweise auf die Zusammenarbeit im Team aus, weshalb sie an dieser Stelle dargestellt werden sollen, auch wenn sie nicht nur Quereinsteigende betreffen. Die genannten Aspekte der Arbeitsbedingungen betreffen zunächst das Thema knapper Ressourcen im Bereich der Kindertagesbetreuung und stationären Altenpflege, vor allem knappe Personal- und Zeitressourcen. Personalknappheit wird insbesondere von den Leitungen als Folge des Fachkräftemangels wahrgenommen, resultiert aber aus Sicht von Quereinsteigenden auch aus der konkreten Möglichkeit, den Personaleinsatz zu gestalten.

„Ähm uns wird immer gesagt: ‚Der Stellenschlüssel stimmt.‘ Es ist ja eins zu sechs über Drei- äh -jährige, ne? (.) Also wenn der Stellenschlüssel stimmen würde, dann würde äh meine Anleiterin, wenn ich in der Schule bin, nicht mit 14 Kindern alleine im Raum hängen“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Berlin).

Es wird in diesem Kontext darauf hingewiesen, dass nicht alle Fachkräfte solche Arbeitssituationen, insbesondere die Arbeit in großen Gruppen, auf Dauer aushalten können. Viele Quereinsteigende berichten zudem, dass sie auch außerhalb der Arbeitszeit weitere Zeit für regelmäßig anstehende Verpflichtungen, wie Elternabende, Besprechungen, Beiratssitzungen, Vor- und Nachbereitungen oder Weiterbildungen investieren, was als sehr anstrengend empfunden wird.

„Ich komm montags, montags und dienstags sind so die einzigen freien Tage, die ich hab, aber da sind dann noch Elternabende oder irgendwelche Dienstbesprechungen, und dann komm ich nach Hause und fall auf die Couch und

(.) ich schlaf um 8 Uhr abends ein. So. Und (.) das nagt auch einfach am Körper! Also man ist, also man merkt das auch selbst hier in der Klasse (.) die sind alle im Moment so oft krank, also der Körper sagt ja da auch irgendwann stopp“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

In diesem Sinne stimmen die Aussagen mit den Ergebnissen anderer Studien überein, die darauf hinweisen, dass strukturelle Faktoren in der Kindertagesbetreuung, wie die Planung des Personaleinsatzes sowie das Vorhandensein von Zeitfenstern für die Aufgaben außerhalb der Gruppe, die größten Auswirkungen auf individuelle Belastungserfahrungen haben (vgl. Kapitel III). Die Belastungserfahrungen im Alltag verschärfen sich zudem in jenen Zeiten, an denen zusätzlich KollegInnen krankheitsbedingt ausfallen. Die QuereinsteigerInnen, die während ihrer Ausbildungszeit bereits hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie, Ausbildung und Praxistätigkeit stark beansprucht sind (vgl. Kapitel V.2.2), übernehmen aus diesem Grund oftmals weitere Arbeitsschichten. In Zeiten von großen Grippewellen erscheinen sie auch selbst krank in der Einrichtung. Insbesondere in der Altenpflege wird betont, dass dies aus Gründen der Solidarität mit den arbeitenden KollegInnen geschieht, aber auch mit den HeimbewohnerInnen, weil sich deren als schlecht wahrgenommene Versorgung bei einem Personalausfall noch weiter verschlechtern würde.

„Weil man an die Bewohner denkt, was ist wenn ich da jetzt hingeh, dann sind es eben noch mehr unterversorgt. Deswegen geht man auch, wenn man nicht arbeiten muss, in die Arbeit rein und übernimmt Dienste. Weil das Problem ist, es sind drei geplant, es kommt nur einer, was will der eine machen? (.) Das bedeutet die Leute leiden alle drunter, deswegen, (.) entscheidet man sich doch, ich geh, ich geh nicht für den Arbeitgeber, ich geh für die Bewohner arbeiten“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Bayern).

Während in der Kindertagesbetreuung kaum zeitliche und inhaltliche Restriktionen in der Arbeit mit den Kindern und ihren Eltern berichtet werden, resultieren empfundene Belastungen in der stationären Altenpflege auch aus der recht starren „Taktung“ aller täglichen Arbeitsabläufe, die aufgrund ökonomischer Zwänge erfolgt und unter anderem zu Diskrepanzerfahrungen zwischen Theorie und Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis führen (vgl. Kapitel V.2). Dabei berichten die Quereinsteigenden in der stationären Altenpflege, dass sowohl von Seiten des Arbeitgebers als auch von (wartenden) BewohnerInnen Zeitdruck aufgebaut wird, die Vorgaben einzuhalten, was zur Folge hat, dass wenig Möglichkeiten für Gespräche mit den Pflegebedürftigen oder KollegInnen bzw. für Ruhepausen bleiben.

„Bei uns wird, jedes Quartal wird bei uns (.) die Listen ausgedruckt, wo dann diese Klingelüberschreitung von über sieben Minuten sind. So, bei uns in den Nachtdiensten, circa 80 Bewohner, sind zwei Mann, eine Examierte (.) und ein Helfer. So. Das Haus ist im (.) Erdgeschoss erste Etage, und dann auf der gegenüberliegenden Seite genauso. Dazu gehört dann auch äh (ne Geronto) von 21 Bewohnern (.) So. Und die Rundgänge sollen immer zu zweit gemacht werden. So, und wenn halt (.) auf der diagonalen Seite (.) irgendwas passieren sollte und beide müssen rüber, sind alle drei Wohnbereiche ungedeckt. So, und wenn dann jemand noch mal klingelt, muss halt in sieben Minuten derjenige (auf die Klingel gehen). Ansonsten wird das protokolliert“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Diese starke, nahezu minutiöse Strukturierung der Arbeitsabläufe steht im Widerspruch mit dem Kern des Konzepts von Interaktionsarbeit (vgl. Kapitel II), das darauf hinweist, dass interaktive Arbeit nicht vollständig rationalisierbar ist und die Dienstleistung nur in Zusammenarbeit mit einem Gegenüber erbracht werden kann, dessen Bedürfnisse befriedigt werden sollen. Baethge (2013) wies allerdings darauf hin, dass trotzdem häufig durch das organisationale Management Steuerungsmechanismen eingeführt werden, die auf eine vollständige Standardisierung der Tätigkeiten abzielen. In den Gruppendiskussionen mit den Quereinsteigenden wird das Dilemma, in dem sich die Beschäftigten befinden, häufig thematisiert, da beklagt wird, dass diese Regelungen zum einen zu wenig Zeit für Gespräche mit den Pflegebedürftigen vorsehen, um deren aktuelle Bedürfnisse zu eruieren, und zum anderen die Standardisierung per se nicht vorsieht, dass die Pflegebedürftigen andere Bedürfnisse haben, als es der geplante Tagesablauf vorsieht. Die Quereinsteigenden in die Altenpflege verfolgen in diesem Kontext unterschiedliche Strategien. Da sie ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, ist ein Einrichtungswechsel zu diesem Zeitpunkt häufig nur schwer möglich. Ein Teil der Quereinsteigenden erzählt daher, dass sie sich in die Strukturen der Arbeit einfügen, wenngleich sie die Arbeitsabläufe gerne anders gestalten würden. Andere QuereinsteigerInnen berichten, dass sie sich trotz der Strukturen mehr Zeit für die Gespräche mit den Pflegebedürftigen und ihre Versorgung nehmen als vorgesehen ist, und auch vom geplanten Tagesablauf abweichen, falls ein Bewohner oder eine Bewohnerin sich beispielsweise unwohl fühlt. Dies hat in der Regel Konflikte in der Einrichtung zur Folge, die sie allerdings in Kauf nehmen.

„Ich bin eigentlich bissl älter, das (.) es gab dann auch diese Konflikte, und wenn's eben auch Patienten gibt, die früh erst ne Tasse Kaffee brauchen und dann in aller Ruhe aufstehen, das hab ich gemacht! ‚Ja, wieso machst du das?‘ Ich sage: ‚Weil (.) die Frau Soundso das (.) so gerne hat! Dann krieg ich sie

aus'm Bett, dann kann sie sich waschen, ich kann ihr Unterstützung geben.
Na ja, da ist man ja dann gleich schräg, ne, ist ja klar“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Sachsen).

An dieser Stelle verweisen Quereinsteigende häufig auf ihr Alter und suggerieren, dass damit ein bestimmtes Selbstbewusstsein verbunden ist. Zudem äußern sie häufig eine hohe intrinsische Motivation, den älteren Menschen angemessen zu helfen (vgl. Kapitel V.1), und nehmen Unzufriedenheit bei der Arbeit weniger in Kauf, da dies meistens der Grund war, weshalb sie das Tätigkeitsfeld gewechselt haben. Dies führte in den Gruppendiskussionen oft dazu, dass die Quereinsteigenden sich darüber ausgetauscht haben, in welchen Pflegesettings mehr Spielraum für individuelle Gespräche und Versorgung der Pflegebedürftigen besteht und weniger Restriktionen hinsichtlich der Tätigkeiten. Dabei kommen ihnen auch ihre vielfältigen Erfahrungen vor dem Beginn der Ausbildung zugute, da viele Personen bereits als Pflegehelfer gearbeitet haben. Oftmals wurden in den Gruppendiskussionen die ambulante Pflege bzw. einzelne Träger positiv hervorgehoben. Es zeigte sich, dass alle QuereinsteigerInnen auf der Suche nach einer Tätigkeit sind, bei der die Kernelemente interaktiver Arbeit umsetzbar sind, insbesondere die Möglichkeit zur Kommunikation, zum Treffen individueller Entscheidungen und zur Bedürfnisbefriedigung.

„[...] Es gibt immer diese materiellen Zwänge, die werden ja dann auch damit begründet, warum ist die Zeit nicht vorhanden (.) aber ich weiß das auch, wenn ich keine adäquate Stelle finde, wo ich äh das so leben kann, wie ich das mir vorstelle mit den Patienten zu arbeiten, dann werde ich die Arbeit nicht (.) ausüben, also nicht auf längere Zeit und nicht in dem Bereich oder nicht in dem Betrieb oder (.) in der Einrichtung, je nachdem. Also ich werde ganz (.), mir viel Zeit nehmen zum Suchen“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Sachsen).

Die Einrichtungsleitungen in der Altenpflege nehmen die Belastungen ihrer MitarbeiterInnen ebenfalls wahr und haben diesbezüglich unterschiedliche Strategien entwickelt. Zum einen setzen sich die Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen dafür ein, die Tendenz zur Mehrarbeit einzugrenzen, um die Mitarbeitenden zu entlasten und ein attraktives Arbeiten zu gewährleisten. Zum anderen unterstützen sie aktiv die Teilzeitbeschäftigung ihrer MitarbeiterInnen. Vor allem ältere Mitarbeitende äußern Interesse an der Reduzierung von Arbeitszeit, da sie die körperliche Belastung in der Pflege als sehr hoch empfinden. Gleichzeitig nehmen die Einrichtungsleitungen wahr, dass durch die hohen körperlichen, aber auch psychischen Belastungen in der Tätigkeit und der Arbeit im Schichtdienst die Gesundheit der Mitarbeitenden

leidet, sodass häufige krankheitsbedingte Ausfälle die Regel sind. Sie sehen sich daher zu einer Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeiten gezwungen, da sie wirtschaftlich arbeiten müssen und verpflichtet sind, die Dienstleistung unter allen gegebenen Umständen aufrechtzuerhalten. Aus diesem Grund verteilen sie die Aufgaben „auf mehrere Köpfe“.

„Wir haben relativ wenige mit 100%, ähm, einfach auch aus einem wirtschaftlichen Grund, und ähm, weil wir die ähm Mitarbeiter, wenn sie ausfallen, man muss das ja realistisch sehen, 100% abzudecken, das ist sehr schwer, weil die anderen ja wieder aus dem Frei, oder, aus kurzen Diensten rausgezogen werden müssen. Ähm, und dadurch wird hauptsächlich Teilzeit dann eingestellt“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Diese Aspekte lassen vermuten, dass die in der Altenpflege vorherrschenden Arbeitszeitmodelle besonders für ältere Quereinsteigende ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, welches sich gut mit familiären Verpflichtungen und privaten Rahmenbedingungen vereinbaren lässt. Hinsichtlich der Schichtarbeit berichten Quereinsteigende und Leitungen übereinstimmend, dass entsprechende Wünsche nach Früh-, Spät- und Nachtschichten gut berücksichtigt werden. Gleichzeitig ist den Einrichtungsleitungen bewusst, dass vor allem jüngere Beschäftigte einen Wunsch nach Vollzeitarbeit haben, den sie häufig nicht erfüllen können bzw. wollen.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung gibt es einen hohen Anteil freiwilliger Teilzeitbeschäftigung (vgl. Kapitel III), nicht zuletzt bei den Quereinsteigenden, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Die Leitungen versuchen, dabei einerseits den entsprechenden Bedürfnissen und Situationen der Mitarbeitenden gerecht zu werden. Andererseits müssen reguläre Öffnungszeiten abgedeckt und eine gewisse Beständigkeit in der Mitarbeiterzusammensetzung über den Tag erreicht werden, da die Kinder im Rahmen ihrer Betreuungszeit eine feste Bezugsperson in den Einrichtungen brauchen und auch für Eltern feste AnsprechpartnerInnen wichtig sind, um eine gute Erziehungspartnerschaft aufzubauen. Daher teilen Leitungen ihr Team üblicherweise in mehrere Kleinteam ein, die dann je für eine Gruppe verantwortlich sind. Einrichtungsleitungen schildern insbesondere Belastungen, die sich auf Rahmenbedingungen, wie einen hohen Lärmpegel oder unpassende räumliche Gegebenheiten, und auf eine hohe Fülle an zu erledigenden Aufgaben zurückführen lassen, welche in der Konsequenz viel Personalausfall aufgrund von hohen Krankenständen bedeuten. Zudem weisen sie darauf hin, dass die MitarbeiterInnen durch Ausfälle in Folge von Schwan-

gerschaften, Elternzeiten und Krankheiten der Kinder beansprucht werden, und die Dauer dieser Ausfälle nicht immer gut zu planen ist.

Die Aussagen der Leitungen decken sich mit den Ergebnissen anderer Studien. In der AQUA-Studie zur Arbeitsplatzqualität in Kitas wird dargestellt, dass 72 % aller Fachkräfte unter übermäßigem beruflichen Stress leiden und etwa 36 % von ihnen, darunter mehrheitlich Leitungspersonen, Burnout-gefährdet sind (Schreyer et al. 2014, S. 85). Auch die befragten Expertinnen kommen auf das Stichwort „Burnout“ zu sprechen. Diese Problematik wird von den Trägern vermehrt aufgegriffen und auch einzelne Leitungspersonen sehen sich hier in der Pflicht, dennoch besteht zu diesem Thema Nachholbedarf in den Einrichtungen. Lediglich in einer Einrichtung gibt es einen Arbeitskreis, der sich mit dem Thema Gesundheit befasst und entsprechende Angebote in den Bereichen Sport und Wellness organisiert. Dennoch ist nach Ansicht der ExpertInnen vor allem der Fokus auf Präventionsmaßnahmen zu legen, die die Belastungen auffangen und Krankheiten bzw. längeren Ausfällen vorbeugen. Dieser Diskussion schließt sich abermals die Frage nach einem Verbleib im Feld bis zum Renteneintritt an. Die Erfahrungen der ExpertInnen zeigen allerdings, dass eine Tätigkeit im Berufsfeld bis zum Renteneintritt durchaus als Besonderheit wahrgenommen wird und dass eine Diskussion um das „Altwerden“ im Beruf bisher kaum stattfindet:

„Also ich finde, äh vielleicht eher so ne Hypothese oder mal da drüber zu reden ähm (.) wie alt können wir werden in dem Beruf? [...] Das äh fänd ich mal spannend, taucht eigentlich so nicht auf, jeder hat irgendwie nur so (.) dann tatsächlich die Horrorvision: ‚Oh Gott, bis 67 (.) ähm wie schaff ich das?‘“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Betrachtet man die Thematik der Belastungen in der Einschätzung der befragten ExpertInnen beider Berufsfelder im Vergleich, zeigen sich ähnliche Tendenzen. Es herrscht insgesamt in beiden Feldern eine hohe körperliche und emotionale Belastung der Fachkräfte vor, die durch Ausfälle von KollegInnen noch zusätzlich verstärkt werden. Vor allem in der Kindertagesbetreuung wird von hohen Ausfallquoten und Krankenständen berichtet, die, neben den eher planbaren Pausen durch Familienphasen, vor allem durch hohe Belastungen und Stress erklärt werden. Hier kommt es vermehrt zu einer Reflexion der Arbeitsbedingungen im Kontext von Altern im Beruf. Im Bereich der stationären Altenpflege resultieren die Belastungen in erster Linie aus der Strukturierung der Arbeitssituation mit den Pflegebedürftigen und daraus entstehenden Unzufriedenheiten bei den Quereinsteigenden.

3.2 Integration ins Team

Die Tätigkeiten in der Kindertagesbetreuung, d. h. insbesondere die Arbeit in der Kindergruppe, sowie die Arbeit in der stationären Altenpflege sind wesentlich dadurch charakterisiert, dass sie von Teams geleistet werden. Dies erfordert von den Quereinsteigenden nicht nur die grundsätzliche Fähigkeit zur Kooperation und Teamarbeit, sondern auch die Bemühung, sich in mehr oder weniger etablierte Teamstrukturen, d. h. in die verschiedenen Arten von jüngeren, älteren oder auch aus mehreren Professionen bestehenden Teams zu integrieren. Erste Erfahrungen machen die Quereinsteigenden dabei bereits während ihrer Ausbildung, wo sie – je nach Organisationsform – in den meisten Fällen bereits fester Teil eines Einrichtungsteams sind und dort entweder wöchentlich an festen Tagen oder blockweise mitarbeiten (vgl. Kapitel V.2.3).

Auf die Frage nach ihren anfänglichen Erfahrungen am Beginn ihrer Praxistätigkeit werden sowohl im Bereich der Kindertagesbetreuung als auch in der Pflege gleichsam positive wie negative Erlebnisse reflektiert. Einen sehr guten Einstieg mit großer Akzeptanz hatten insbesondere diejenigen QuereinsteigerInnen, die bereits beispielsweise während eines Praktikums oder als Helfer in einer Einrichtung gearbeitet haben und u. U. sogar von der Einrichtungsleitung auf die Möglichkeit des Quereinstiegs im Rahmen einer Fachkraftausbildung angesprochen worden waren. Auch Quereinsteigende, die im Rahmen einer Einrichtungseröffnung in einem sich neu formierenden Team angefangen haben, fühlten sich sofort anerkannt als Teil des Teams.

„Hm ich muss sagen äh, es war eigentlich von Anfang an ein sehr schönes (.) ähm Aufgenommen-Werden und (.) so Mit-Integriert-Werden, und (.) ja, ich muss auch sagen, wir nehmen die Arbeit, oder man muss es wahrscheinlich auch (.) so'n bisschen mit Humor, also es wird viel gelacht, ähm was ich sehr schön finde (.) ähm (.) ja, und da bin ich sehr dankbar drüber, dass das (.) so gelaufen ist. Also dass da nicht irgendwie kam: ‚Okay, hm, schon eine Ausbildung, und hm, jetzt mal gucken‘, und (.) nee, das war schon (.) war schon echt super“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Sachsen).

Während einigen Quereinsteigenden eine große Hilfs- und Integrationsbereitschaft entgegengebracht wurde, sahen sich andere zunächst mit Vorurteilen der KollegInnen konfrontiert. Das betraf unter anderem die Sichtweise auf QuereinsteigerInnen als ehemalige Hartz-IV-EmpfängerInnen oder „Schlecker-Frauen“, die von der Arbeitsagentur „geschickt“ wurden, d. h. denen fehlende Motivation und mangelndes Durchhaltevermögen in der Praxis unterstellt wurden. In der Kindertagesbetreuung fühlten sich einige wenige

QuereinsteigerInnen zunächst ignoriert und alleine gelassen, was in einem Fall dadurch erklärt wurde, dass die Leitung mit der Auswahl, insbesondere mit dem (zu geringem) Stundenumfang der zusätzlichen Kraft nicht einverstanden war. Es ist zu vermuten, dass hier Personalentscheidungen auf Trägerzebene getroffen wurden, was zu Unzufriedenheit bei der Leitung und einem als nicht gut empfundenen Start beim eingestellten Quereinsteigenden führte.

Ein weiteres Thema, mit dem sich insbesondere Quereinsteigende in der Kindertagesbetreuung auseinandersetzen mussten, war die kritische Sicht auf die jeweilige Ausbildung, die derzeit durchlaufen wird (vgl. Kapitel V.2.1). Insbesondere verkürzten und vergüteten Ausbildungsformen wird vielfach kritisch gegenübergestellt, und nicht in allen Fällen konnte die Sichtweise auf diese QuereinsteigerInnen als „Fachkräfte 2. Klasse“ durch Aufklärungsarbeit revidiert werden.

„Also (.) wir sind ja keine richtigen Erzieher und also (.) ne junge Kollegin von mir hat dann auch: ‚Wie kann das sein? Das muss doch drei Jahre und das kann gar nicht‘, und dies und jenes ähm (.) daher denk ich auch die Altersbegrenzung auf 12 kommt ja dann noch dazu, dass wir eben diese (.) diese Altersgruppe fokussieren und von daher nachher auch noch Themenbereiche wegfallen, die in ner dreijährigen Erzieherausbildung dann sicherlich (2) auch lange nicht so ausführlich angeschnitten werden wie bei uns, sondern da wird’s dann halt noch mehr komprimiert in (.) diese drei Jahre. Also (.) wir haben uns jetzt mit, also ich hab mich schon mit Erziehern unterhalten, die dann auch wirklich sagen: ‚Es ist super, dass ihr die Themenbereiche und die Praxis halt wirklich so ausprobieren könnt und ähm (.) leben könnt!‘ Aber das ist noch (1) heute so, dass es heißt, wir sind ja nicht die richtigen Erzieher. Bloß (.) bloß die“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Die Erfahrungen in der Teamarbeit sind bei den interviewten QuereinsteigerInnen unserer Studie auch dadurch geprägt, dass sie sich noch in der Ausbildung befinden, also ihnen dort auch neuartiges Wissen und neuartige Methoden vermittelt werden. Die Quereinsteigenden berichten sowohl eine große Offenheit und ein Interesse seitens der KollegInnen und Einrichtungsleitungen für das erworbene Wissen als auch eine große Skepsis gegenüber neuen Arbeitsformen und keine Bereitschaft, Anregungen durch die Quereinsteigenden in den Arbeitsalltag aufzunehmen und ihre „Komfortzone“ zu verlassen. Dies führt nicht nur zur bereits beschriebenen Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis, die die Quereinsteigenden erleben (vgl. Kapitel V.2.5), sondern insbesondere in der Pflege stehen die QuereinsteigerInnen vor dem Dilemma, ihre eigenen Qualitätsansprüche an die Arbeit umzuset-

zen und dadurch Konflikte mit dem Team in Kauf zu nehmen oder der Zusammenarbeit im Team einen größeren Stellenwert zu geben und sich hinsichtlich der Arbeitsweise an die KollegInnen anzupassen.

„[...] So das ist, das ist natürlich so der nächste Knackpunkt, wo man sich als Azubi äh jetzt überlegen muss: Was will ich. Will ich jetzt so lernen, dass ich nachher sagen kann, okay, ich hab alles so gemacht, wie's mir beigebracht wurde, Examen hier, läuft mit 1, oder arbeite ich eben, in Anführungsstrichen, ‚wirtschaftlich‘ für das (Unternehmen), ja, und äh-ähm krieg mich mit meinem Vorgesetzten und meinen äh-äh Mitarbeitern bzw. meinen Kollegen äh nicht in die Haare“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Die ökonomischen Zwänge in der Altenpflege führen also nicht nur zu individuellen Belastungen, sondern wirken sich zugleich auf die Zusammenarbeit im Team aus. Eine gelungene Integration ins Team ist aus Sicht der Quereinsteigenden in der Altenpflege nur auf Basis einer gewissen „Anpassungsleistung“ möglich. Wie bereits beschrieben, wird diese von einigen Quereinsteigenden temporär erbracht, um nach der Ausbildung eine Einrichtung mit anderer Arbeitsorganisation zu finden, während andere Quereinsteigende auch während der Ausbildung nicht bereit sind, Arbeitsweisen zu übernehmen, die sie fachlich nicht vertreten können. Vereinzelt wird darauf hingewiesen, dass sie sich selbst als kritischer erleben als bei ihrer Erstausbildung. In Verbindung mit der spezifischen, hohen intrinsischen Motivation der Quereinsteigenden entwickeln diese daraus dann häufig eine sehr kritische Sichtweise auf ihr Team, die nicht nur die Arbeitsweise, sondern auch die Motivation der KollegInnen betrifft. Die Kritikpunkte betreffen in der Altenpflege zum einen KollegInnen, die aus Sicht der Quereinsteigenden trotz Zeitdruck und wenig Zeit für die BewohnerInnen längere (Kaffee- oder Raucher-)Pausen machen, und zum anderen KollegInnen, die zu wenig mit den BewohnerInnen sprechen und daher auch viel weniger Wissen über diese haben als die Quereinsteigenden, die seit kürzerer Zeit in der Einrichtung tätig sind. In der Kindertagesbetreuung betrifft die Kritik vor allem KollegInnen, denen die Eignung für einen pädagogischen Beruf abgesprochen wird, da ihnen „die Liebe zum Kind“ oder ein gewisser „Idealismus“ fehle, was sich in beobachtetem, mangelndem Engagement ausdrückt.

„Die haben überhaupt nichts mit (2) Kindern zu tun, die, für die ist wichtiger, für die ist das gewich-, äh wichtiger ähm: ‚Wo geh ich rauchen, wann geh ich rauchen?‘, weil die jetzt ein Rauchverbot bekommen haben, anstatt sich um Kinder zu kümmern, ja? Wo (.) dann, wo ich dann immer so sage, okay, gut, dann bin ich wenigstens hier, weil ich kümmer mich um die Kinder, ich hab

mein Konzept (.) und so weiter, und das lieben ja die Kinder, ja, das ist so, wenn man denen mal irgendwie ein Bastelangebot oder was macht, da kommt ja von niemandem was [...]“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Berlin).

Diese kritische Sichtweise auf einzelne KollegInnen wird ergänzt durch eine sehr positive Sichtweise auf andere Teammitglieder, die eine hohe Wertschätzung von den Quereinsteigenden erhalten. Diese Wertschätzung führt bis hin zu einer Bewunderung für einzelne KollegInnen und teilweise werden diese als Vorbilder wahrgenommen.

„Also ich muss sagen, ich hab nen (.) guten Wohnbereichsleiter, bei dem ist das so, wenn's jemandem schlecht geht und du sagst ihm das, dann kommt er, dann guckt er, und dann sagt er: ‚Ja, na dann lasst sie in Ruhe, macht nur das, was muss, und dann lasst sie einfach in Ruhe, ja? Geht immer mal gucken, ob alles in Ordnung ist‘ (.) Und das schätz ich so an dem, ja? Und er ist halt nicht so. Oder (.) auch mein Mentor, der für mich zuständig ist, der ist so (.): ‚Ist mir egal, und wenn ich hier bis um 11 wasche!‘ Aber der nimmt sich seine Zeit. Der lässt sich überhaupt nicht hetzen! Weil der weiß auch, was er drauf hat, ja, und der lässt sich da auch nichts vom, von der Chefin sagen, weil er weiß, was er drauf hat und er weiß, dass er das kann. Und da kann ich ihm mit irgendwelchen Argumenten kommen, das interessiert ihn in dem Moment überhaupt nicht, weil er ganz genau weiß, dass er fachlich richtig handelt! Und das, da, dafür tu ich den so bewundern! Und da bin ich auch so (.) ich weiß nicht, das ist so, die-die bleiben auch sich selbst so treu, ja? Und (2) ist halt egal, Hauptsache die Leute haben dann, kriegen dann halt spätestens halb 10 ihr Frühstück, ja, dass sie wenigstens gefrühstückt haben (.) dann geht er halt danach rein und wäscht die“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Sachsen).

Der Kern der Bewunderung und zugleich der Kritik stützt sich dabei auf verschiedene Aspekte. Zum einen wird das Handeln der geschätzten KollegInnen als „fachlich richtig“ wahrgenommen. Ein Aspekt für die wahrgenommene „Fachlichkeit“ ist dabei die Beobachtung, dass diese KollegInnen die aktuellen Bedürfnisse der zu betreuenden Kinder bzw. älteren Menschen wahrnehmen und danach ihr Handeln ausrichten. Im Fall der Altenpflege kann dies zur Folge haben, dass sie damit aus vorgegebenen Strukturen ausbrechen müssen. KollegInnen, die dies umsetzen, weil sie nach den aktuellen Bedürfnissen der älteren Menschen handeln, werden auch für ihren Mut bewundert, vom geplanten Tagesablauf abzuweichen und Konflikte mit Vorgesetzten und KollegInnen in Kauf zu nehmen. Dies verdeutlicht, dass den Quereinsteigenden das Ziel interaktiver Arbeit, also die Bedürfnisse des Gegenübers zu befriedigen, sehr wichtig ist. Sie unterstellen bzw. beobachten

zugleich auch ein gewisses Maß an Selbstreflexion bei den KollegInnen, also das Bewusstsein für die eigenen Kompetenzen und dafür, in dieser spezifischen Situation die fachlich richtige Entscheidung getroffen zu haben und damit qualitativ gute Arbeit zu leisten.

Auch die Kritik an KollegInnen betrifft ein zentrales Element interaktiver Arbeit, nämlich die Kommunikation mit dem Gegenüber, da die Ergebnisse personenbezogener Dienstleistungen nur in Ko-Produktion erarbeitet werden können. Im Bereich der Kindertagesbetreuung und im Bereich der Altenpflege sehen Quereinsteigende vor allem jene KollegInnen kritisch, die in ihren Augen zu wenig Zeit mit den zu Betreuenden verbringen bzw. die die zur Verfügung stehende Zeit anderweitig füllen. Damit einher geht die Kritik, die zu Betreuenden und ihre Bedürfnisse nicht richtig zu kennen.

Insgesamt fühlen sich die Quereinsteigenden hinsichtlich ihrer eigenen Einarbeitung im Team gut unterstützt. Insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung wird ihnen in der Regel das Vertrauen entgegengebracht, sich zunächst auszuprobieren und darauf vertrauen zu können, dass erfahrene Fachkräfte eingreifen werden, wenn es nötig ist. Vereinzelt berichten Quereinsteigende von Situationen, in denen sie sich überfordert fühlten, beispielsweise bei Konflikten zwischen den betreuten Kindern, und in denen sie Unterstützung von den KollegInnen bekamen. Zum großen Teil werden alle Teammitglieder als ansprechbar für Fragen erlebt und üblicherweise erhalten Quereinsteigende Feedback vom gesamten Team und nicht nur von der Leitung oder der Praxisanleitung. Häufig fungiert allerdings nur ein Teil des Teams als Rat gebend in schwierigen Situationen.

„Ich kann mich halt darauf verlassen, dass wenn ich Rat brauche, dass ich da ne Handvoll Kollegen hab, auf die ich mich verlassen kann (.) weiß dann halt auch, okay, die anderen fünf brauch ich jetzt nicht unbedingt ansprechen. Aber das ist für mich auch okay, solange sie mir das dann nicht madig machen“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Hamburg).

Aus Sicht der Einrichtungsleitungen in der Altenpflege wird die Integration eines Quereinsteigenden in bereits bestehende Arbeitsteams durchweg als eine herausfordernde Aufgabe beschrieben, die sowohl gelingen als auch scheitern kann. Dies führen die Leitungen darauf zurück, dass die Tätigkeit in der Altenpflege sehr stark auf eine funktionierende Teamarbeit angewiesen ist. Daher ist bereits bei der Personalauswahl die Integration der Quereinsteigenden ins Team ein entscheidendes Kriterium für die Entscheidung, QuereinsteigerInnen einzustellen. Einem festen Anstellungsverhältnis ist in

den meisten Fällen eine Erprobungsphase vorgeschaltet, welche sowohl von fachnahen als auch von fachfremden BewerberInnen durchlaufen wird. Häufig genutzte Erprobungsmöglichkeiten sind laut den befragten ExpertInnen Erstgespräche, Hospitationen, Praktika und Phasen der Probearbeit, welche in der Regel einen Zeitraum von einzelnen Tagen bis hin zu einer Woche umfassen können.

„Also ich stell nicht mehr gleich ein, diese Phase hatte ich zwischenzeitlich mal, wo wir das aus der Not heraus gemacht haben (.) äh hat aber mehr Unruhe in die Teams reingebracht wie dass das da (.) zu nem guten Zweck geführt hat“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Das „Schnuppern“ wird daher unter anderem genutzt, um die Integration des sich Bewerbenden ins Team zu beobachten und somit neben formalen Bewerbungsunterlagen ein weiteres Entscheidungskriterium in der Personalauswahl zu haben. Die befragten Einrichtungsleitungen und Pflegedienstleitungen legen im Bewerbungsprozess großen Wert auf die Einschätzung des Teams hinsichtlich der Arbeitsleistung des Bewerbenden.

„und das Team selber, wo derjenige mit äh schnuppert, entscheidet letztendlich mit, ob (.) also mit der Pflegedienstleitung und mir zusammen: ‚Ja, Daumen hoch oder Daumen runter‘, und dann (1) entscheiden wir Arbeitsvertrag oder nicht“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Auch in Zeiten hohen Personalbedarfs werden in der Altenpflege lediglich Personen eingestellt, die sich gut in bereits bestehende Arbeitsteams integrieren, sodass auf lange Sicht eine stabile Pflegeleistung sichergestellt ist. Die Einarbeitungszeiten werden durch die Leitungen dazu genutzt, die Quereinsteigenden kennenzulernen und sie je nach individuellen Stärken bestmöglich im Team einzusetzen. Ein spezifischer Aspekt speziell für die Integration von Quereinsteigenden, der sowohl in der Altenpflege als auch in der Kindertagesbetreuung angesprochen wird, ist die notwendige Bereitschaft der Quereinsteigenden, Weisungen von häufig jüngeren KollegInnen anzunehmen, um so das komplexe System der Teamarbeit aufrechtzuerhalten und nicht zu gefährden. Bringen Quereinsteigende diese Bereitschaft nicht mit, so sorgt dies zunächst einmal für Konfliktsituationen und Unmut bei den anderen Teammitgliedern.

„Ähm das ähm (.) das ist ein Punkt, dass äh, ich würde sagen, meiner Meinung nach vielleicht der schwierigste Punkt (.) auf den weise ich bei jeder Zusage oder jedem Vorstellungsgespräch eigentlich schon hin (.) dass natürlich passiert, dass diese 51-jährige Azubine, die dann anfängt, äh dass die plötzlich nen

21-jährigen jungen Mann vor sich hat und der sagt ihr: ‚E., horch zu, jetzt gehst hier hin und jetzt machst du das und jetzt machst du das‘, und (.) ähm das muss man sich klar auseinandersetzen, das wird passieren und das ist äh, liegt in der Natur der Dinge (.) und da muss jeder mit zurechtkommen“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Die von den Leitungen herangezogenen Strategien zur Konfliktbewältigung bei der Integration von Quereinsteigenden basieren primär auf Kommunikation. Neben Kommunikation auf „Augenhöhe“ bedarf es einer klaren Rollenverteilung in den Teams, die unabhängig vom Lebensalter festgelegt ist.

„Also das ist äh, das erleben wir selten, aber das erleben wir immer wieder mal, ich weise aber immer explizit drauf hin, äh dass das passieren wird (.) ähm dass das vielleicht auch manchmal äh wenig verstanden wird von älteren Mitarbeitern, aber dass es äh für uns ne Selbstverständlichkeit ist, dass (.) derjenige, der den Hut aufhat oder der die Verantwortung trägt, auch verantwortlich dafür ist, das umzusetzen und äh (.) da gibt’s keine Rücksicht auf Lebensalter oder gefühlte Lebenserfahrung, sondern (.) da gibt’s einfach Vorgaben. Und je klarer man es kommuniziert und anspricht, ich glaub, das ist der Punkt, äh (1) umso ehrlicher und offener man das Thema behandelt, umso weniger Probleme gibt’s“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Im Bereich der Altenpflege birgt die Zusammenarbeit zwischen Fach- und Hilfskräften weitere Konfliktpotenziale. Im Regelfall ist die Fachkraft die leitende und weisungsbefugte Person für Hilfskräfte. Häufig zeichnen sich Hilfskräfte allerdings durch langjährige Berufserfahrung und ein ausgeprägtes Wissen über die jeweiligen Abläufe der Einrichtung aus und kompensieren somit die nicht vorhandene Fachkraftausbildung. Arbeiten diese Hilfskräfte mit neuen, unerfahrenen Fachkräften zusammen, möglicherweise auch Quereinsteigenden, kann es zu Diskussionen um Kompetenzverteilungen kommen. Eine Einrichtungsleitung sieht die Lösung für dieses Integrationsproblem im Zugeständnis einer „autonomen“ Arbeitsweise für kompetente Hilfskräfte. Weiteres Konfliktpotenzial sehen Einrichtungsleitungen in den Rahmenbedingungen der Arbeit und daher müssen sie zusätzlich dafür sorgen, dass sowohl für reguläre Mitarbeitende als auch für Quereinsteigende hinsichtlich Entlohnung und Sonderleistungen die gleichen Bedingungen vorherrschen. Vereinzelt wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Akzeptanz der Mitarbeitenden gegenüber der Integration von Quereinsteigenden mit Migrationshintergrund in Einrichtungen im ländlichen Raum eher gering ist. Aufgrund der verschiedenen möglichen Anlässe für Konflikte durch die mangelnde Integration von neu eingestellten Mitarbeitenden ist für die

Leitungen das Vermeiden einer Kündigung von langjährigen Mitarbeitenden oberste Prämisse.

Auch QuereinsteigerInnen in der Kindertagesbetreuung sind laut Aussagen der Einrichtungsleitungen herausgefordert, ihre bisherige Berufserfahrung zurückzustellen und das Wissen der erfahreneren Fachkraft, auch wenn sie jünger ist, anzunehmen.

„Witzig ist schon, wenn dann natürlich die andere Berufserfahrung so mit reinschwappt, ja, und die müssen sich ja dann auch wieder zurücknehmen (.) sind u. U. älter wie vielleicht die Anleitung (.) und (.) da muss man schon äh so ne (.) gute Gratwanderung einfach gehen, wie man das miteinander dann gut (.) hinbekommt. (.) Also das funktioniert aber bei uns, muss ich sagen“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Durch den Altersunterschied zwischen beiden Interaktionspartnern, der konträr zum fachlichen Erfahrungswissen steht, können die AnleiterInnen oder PraktikantInnen in Rollenkonflikte kommen, die es für eine funktionierende Zusammenarbeit zu lösen gilt. Gleichzeitig sehen Einrichtungsleitungen die Gefahr, dass für die Praxisanleitung der jeweilige Status des Quereinsteigenden nicht immer präsent ist und dieser aufgrund des Alters oder wahrgenommener Lebenserfahrung überfordert wird. Die Einrichtungsleitungen differenzieren damit sehr genau zwischen dem aktuellen Stand der fachlichen Kompetenzen und dem fachlichen Erfahrungswissen von Quereinsteigenden, ihrer fachfremden Berufserfahrung und ihrer Lebenserfahrung. Da sich die Belastungen für die einzelnen Fachkräfte schon als hoch erweisen und die Personalbemessung als knapp angesehen wird, ist es für die Leitungen sehr wichtig, dass jede Person im Team eigenständig und fachlich arbeitet und durch Quereinstiege keine weiteren Belastungen entstehen.

3.3 Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams

Im Gegensatz zum Berufsfeld der Altenpflege wird in der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren vermehrt von multiprofessionellen Teams gesprochen (Weltzien et al. 2016), die durch die Eingliederung von weiteren Berufsabschlüssen und Professionen entstehen (vgl. Kapitel II.2). Neben der zunehmenden Akademisierung der im Feld tätigen Fachkräfte sowie der Öffnung des Fachkräftekatalogs in Baden-Württemberg, werden multiprofessionelle Teams auch im Zuge der ins Feld einmündenden fachnahen und fachfremden QuereinsteigerInnen bedeutsam.

Die befragten Leitungen von Kindertageseinrichtungen weisen darauf hin, dass der aktuelle fachrelevante Hintergrund das entscheidende Merkmal ist, welches die Aufnahme in das bestehende Team beeinflusst. Deutlich wird hier aber auch, dass eine Integration von anderen Berufen, wie es durch einen erweiterten Fachkräftecatalog, beispielsweise in Baden-Württemberg, aber auch in anderen Bundesländern möglich ist, nicht so unproblematisch funktionieren würde. Hier, so führt eine Expertin aus, kommt es auf die individuelle Person und ihr Engagement an, das fehlendes Fachwissen etwas ausgleichen kann. Gleichzeitig wird die Integration von anderen Berufen im Zuge der Öffnung des Fachkräftecatalogs in bestimmten Situationen auch als Bereicherung erfahren.

„[...] man auch in der Teambesprechung dann (.) vielleicht bei nem besonderen Fall bei ner Fallbesprechung von einem Kind dann mal nachfragen kann: ‚Wie siehst du denn das mit deiner speziellen Ausbildung?‘ So (.) kann man sich dann da schon auch ergänzen und sich gegenseitig weiterhelfen dann auch. (.) Oder sie auch mal holen: ‚Schau du mal drauf. Also ich hab jetzt das Gefühl, da bräuchte es was, wie siehst du das?‘ Ich mein, so Sachen sind natürlich immer toll, ne? (.) Das macht auch Spaß und das ist bereichernd“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Auch wenn die Erfahrung insgesamt als positiv beschrieben wird, zeigt sich, dass es eine Herausforderung ist, Personen mit einem fremden Beruf in das Tätigkeitsfeld einzuarbeiten und vollwertig zu integrieren. Eine der befragten Leitungen gibt zu, dass sie diesen Prozess unterschätzt hat. Zwar wird es als bereichernd empfunden, von dem erweiterten Fachwissen der Kollegin profitieren zu können, aber sei dies nur ein Aspekt der Tätigkeit:

„ist halt nur so ein Teil von dem Ganzen. (.) Weil wir nicht als Ergotherapeutin [...] sondern als Erzieherin [eingestellt haben]“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Insbesondere am Beispiel der Gruppenleitung macht sich die fehlende fachspezifische Ausbildung bemerkbar, weil die fehlende Erfahrung, mit einer ganzen Gruppe von Kindern zu arbeiten, beobachtet wird. Um einen gelungenen Quereinstieg über diesen Weg zu vollziehen, wird daher eine dauernde Lern- und Weiterbildungsbereitschaft vorausgesetzt, um das Defizit der fehlenden Ausbildung auszugleichen. Dabei ergeben sich allerdings organisatorische Herausforderungen. Bemängelt wird eine fehlende Anleitung und Unterstützung bezüglich der Fortbildungsaufgaben im Kontext des erweiterten Fachkräftecataloges in Baden-Württemberg und Unklarheit darüber, wel-

che Module anerkannt werden. Die Umsetzung der Gesetzesänderung wird folglich als schwierig bewertet.

„Ja. Also erst mal war's für uns schwierig, die Orientierung ähm zu finden, wie wir das organisieren, die Struktur mit den Fortbildungen, es-es gab keine richtigen Vorgaben, keine richtige Organisation (.) Ich hätte mir gewünscht, (.) dass es da einfach ne Vorgabe (.) gibt [...] Und so haben wir das uns (.) gemeinsam irgendwie rausgepuzzelt, welche Fortbildung passt, dass die anerkannt wird (.) entspricht die nem Baustein vom Orientierungsplan, und (.) wo kriegen die noch so die Basics her so für die Elementarpsychologie und -pädagogik“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Die Einrichtungsleitungen beschreiben die Veränderungen des Berufsfeldes auch dahingehend, dass sich die Unterstützungsbedarfe der Kinder ausdifferenzieren und somit die Anforderungen an ErzieherInnen weiter steigen. (Fachnahe) QuereinsteigerInnen bieten die Möglichkeit, ihr Fachwissen und die Kompetenzen ihrer Erstausbildung in das Feld zu integrieren und so die Profile der Einrichtungen hinsichtlich spezifischer Förderbedarfe von Kindern zu erweitern. Dies wird von den Einrichtungen als Chance und als Strategie der Teamzusammensetzung für die Zukunft bewertet. Gleichzeitig äußern einige Einrichtungsleitungen die Sorge um einen Qualitätsverlust bei kürzeren Ausbildungszeiten und um eine Abwertung des Berufes, weshalb sie dafür plädieren, nur ausgewählten Berufsgruppen die Möglichkeit zu geben, ohne ErzieherInnenausbildung in das Tätigkeitsfeld einzumünden. Die ExpertInnen bewerten vor allem mit Blick auf die Personengruppen, aber auch auf die Ausbildungsform, die Art des Quereinstiegs sehr differenziert. Quereinstiege werden als gute Möglichkeit gesehen, wenn die KandidatInnen persönlich und fachlich als passend empfunden werden. Es kommt aber auch zum Ausdruck, dass dies nicht bei jeder Person der Fall ist.

Die Quereinsteigenden in der Kindertagesbetreuung berichten über positive Erfahrungen des Quereinstiegs auf Basis des geöffneten Fachkräftekatalogs.

„Also bei uns würd ich sagen sind die auf Augenhöhe, seit sie (.) diese Zusatzqualifikation haben. Vorher gab's Vorbehalte; äh bei den Ergotherapeuten mehr als bei den HeilerziehungspflegerInnen (.) ähm und jetzt, wo die aber alle in diesen, in diesen Kursen stecken, hat sich das verändert. Zum Positiven. Ja. (3) Ihr habt keinen? Mhm. Wir hatten aber wirklich nur (.) [mehrere lachen] wir hatten aber niemanden, der so ganz ohne (.) also der so aus nem völlig fremden Feld kommt, haben wir nicht“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Legt man eine weite Definition von „multiprofessionellen Teams“ zugrunde, so umfasst dies auch eine heterogene Zusammensetzung an *fachverwandten* Abschlüssen, also die differenzierten pädagogischen Abschlüsse von Kinderpflege über ErzieherIn bis zu den akademischen Abschlüssen (vgl. Kapitel II.2). Die Quereinsteigenden selbst haben die Zusammenarbeit mit Fachkräften mit unterschiedlichen pädagogischen Abschlüssen thematisiert. Geäußert wurden dabei Unterschiede in den Verhaltensweisen und in der Zusammenarbeit, insbesondere zwischen KindheitspädagogInnen und ErzieherInnen. Sie nehmen vereinzelt eine jeweils „eigene Art und Weise“ der Fachkräfte wahr.

„[...] und vor allem find ich (.) merk ich z. B. bei ner Erzieherin (.) bei uns in der Gruppe, dass die noch sehr viel versucht die Kleinen zu erziehen, während die Kindheitspädagogin, die schon sehr viel U3 einfach hatte in der Theorie, dass die einfach mehr für das Kind da ist einfach und das so lässt! Und ich find, grad die Entwicklung in der U3 find ich so spannend, deswegen kann ich mir vorstellen, dass ich da auch (.) weiter bleibe, auch wenn ich hier von meiner Ausbildung mir auch andere Sachen mir anschau (.) und ähm (.) ja! Oder so Elternschule gib'ts bei uns im Haus auch, wo da wirklich auch Unter-Einjährige sind, oder Heilpädagogen arbeiten und Jugend- und Heimerzieher, die mit 16-jährigen Müttern zusammenarbeiten, auch das stell ich mir spannend vor [...]“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Die Verhaltensweisen der Erzieherin bzw. der Kindheitspädagogin werden von den QuereinsteigerInnen direkt mit ihrer Ausbildung in Verbindung gebracht. Sie schreiben tendenziell den KindheitspädagogInnen ein größeres theoretisches Fachwissen im Bereich der Betreuung unter Dreijähriger zu, während das Verhalten der ErzieherInnen dahingehend interpretiert wird, dass sie auch für die Betreuung älterer Kinder ausgebildet sind und sie ihr Verhalten bei der Betreuung unter Dreijähriger nicht grundlegend ändern. Diese Sichtweise auf unterschiedliche Ausbildungen kommt auch zum Tragen, wenn entsprechende Personen Ratschläge und Hilfestellung geben, d. h. hinsichtlich der Tatsache, wie Quereinsteigende Ratschläge jeweils entsprechend einordnen und annehmen.

Im Bereich der Altenpflege wurde die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams sowohl von den Quereinsteigenden als auch von den Leitungskräften wenig thematisiert. Die Aussage eines Quereinsteigers, dass die SozialpädagogInnen in der Einrichtung Angebote wie Spiel, gemeinsames Backen oder Basteln übernehmen, lässt vermuten, dass die Aufgabenbereiche zwischen Pflegekräften und anderen Fachkräften eher getrennt sind. Die Ein-

führung der BetreuungsassistentInnen, welche eine zusätzliche Betreuung von Personen mit eingeschränkter Alltagskompetenz in stationären Einrichtungen übernehmen, wird von den ExpertInnen aufgrund der kurzen Ausbildungszeit zwar kritisch gesehen, allerdings werden keine Aussagen dazu gemacht, wie sich die Zusammenarbeit der BetreuungsassistentInnen mit den Pflegekräften konkret gestaltet.

3.4 Kompetenzen der Quereinsteigenden

Auch wenn die Kompetenzen der Quereinsteigenden bereits stellenweise in den anderen Kapiteln thematisiert wurden, sollen aufgrund der Bedeutung des Themas, die in allen Interviews und Gruppendiskussionen aufschien, an dieser Stelle nochmals zusammenfassend verschiedene Aspekte der Kompetenzen von Quereinsteigenden analysiert und dargestellt werden.

Auf Basis der Beschreibungen der ExpertInnen, wie sie die Quereinsteigenden sehen, entsteht ein sehr positives und wertschätzendes Bild. So werden die Quereinsteigenden überwiegend als hoch motiviert und leistungsbereit beschrieben. Den Quereinsteigenden wird in der Regel eine sehr bewusst getroffene Berufswahl und eine hohe intrinsische Motivation zugeschrieben. Diese gehe mit einem entsprechenden Engagement einher, das sich sowohl auf das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung als auch auf die Tätigkeit selbst bezieht.

Es fällt auf, dass die ExpertInnen generell nur wenig auf die Berufsbiografien der QuereinsteigerInnen und deren fachliche Vorkenntnisse Bezug nehmen, sondern sich deutlich häufiger auf die besondere Motivation und das Engagement sowie auf informelle Kompetenzen der Quereinsteigenden beziehen, die sie mit Begriffen wie Lebenserfahrung, Lebenskompetenz oder Reife umschreiben. Was damit gemeint ist, wird an verschiedenen Stellen unter anderem als Problemlösungsstrategien, Konfliktfähigkeit, Selbstreflexion, Selbstdisziplin, Entschlossenheit, Handlungssicherheit und empathisches sowie situativ angepasstes Handeln ausbuchstabiert – beispielhaft etwa im folgenden Zitat:

„Die anderen zwei, die ich habe, gut, der eine hat jetzt zwar schon ne Ausbildung gemacht, hat aber gleich nach der Ausbildung in die Altenpflege gewechselt, also ist natürlich auch nicht mehr (.) ganz jetzt von der Schule (.) aber (.) die sind beide top, und äh da merkt man einfach auch ne gewisse Reife schon und Erfahrung, die gehen mit verschiedenen Situationen anders um“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Diese Schilderung beinhaltet oftmals eine Abgrenzung zu jüngeren Auszubildenden und KollegInnen. Im Unterschied zu diesen werden die Quereinsteigenden häufig als gefestigte Persönlichkeiten beschrieben, die mitten im Leben stehen und als zuverlässig und stabil wahrgenommen werden. Die Charakterisierung der Quereinsteigenden ist folglich mit ihrem Alter und lebenslagenspezifischen Zuschreibungen verknüpft. Es wird beispielsweise für den Bereich der Altenpflege beschrieben, dass Quereinsteigende zuverlässiger seien, weil sie sozialisations- und generationsabhängig mehr Respekt gegenüber den Pflegeheim-BewohnerInnen aufweisen würden und zudem durch die eigenen Lebensumstände, wie beispielsweise Elternschaft, einen besseren Bezug zu der Pflegetätigkeit herstellen können. Eine Expertin bringt diese Zuschreibung wie folgt zum Ausdruck:

„[...] in der Regel bringen aber diese Menschen sehr viel Lebenskompetenz mit, und das wiegt schon sehr“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Auch in der Literatur geht beispielsweise Kirchhof (2007) davon aus, dass gerade in den sozialen Dienstleistungsberufen einige Anforderungen, jenseits von fachlichem Wissen, informell erworben werden müssen. Er bezieht sich hier auf Kompetenzen wie Empathie oder Beziehungsfähigkeit, die oftmals abhängig sind von der persönlichen Lebensbiografie. Gerade diese mit der Lebens- und Berufserfahrung von Quereinsteigenden einhergehenden Kompetenzen, die unabhängig vom fachlichen Schwerpunkt in die neue Tätigkeit eingebracht werden können, werden von den ExpertInnen als gewinnbringend geschätzt und fördern die meist positive Einstellung gegenüber den QuereinsteigerInnen. In der Sortierung der professionellen Kompetenz von Lechner (2016) berühren die genannten Aspekte die emotionale/soziale Kompetenz sowie die instrumentelle Kompetenz, die den meisten Quereinsteigenden seitens der Leitungen zugesprochen werden.

Allerdings urteilen die ExpertInnen in ihrer Sicht auf QuereinsteigerInnen durchaus differenziert und nicht vorbehaltlos positiv. Sie bringen auch ihre Sorge zum Ausdruck, dass z. T. Personen in das Arbeitsfeld kommen, die mit einer schwierigen persönlichen Vorgeschichte zu kämpfen haben oder psychisch labil sind und sich daher nicht für die Arbeit mit Kindern oder pflegebedürftigen Personen eignen. Eine Differenzlinie wird hierbei z. T. auch zwischen Quereinsteigenden gezogen, die sich aus eigener Initiative bewerben und eine hohe intrinsische Motivation mitbringen, und Quereinsteigenden, die durch das Arbeitsamt vermittelt werden und die Möglichkeit eines Quereinstiegs aus Mangel an Alternativen ergreifen.

Auch die Quereinsteigenden selbst sprechen ihre „Lebenserfahrung“ an, die in einigen Situationen positiv zum Tragen kommt, beispielsweise auch schon bei der Personalauswahl.

„[...] Das wusste ich natürlich auch vorher, und die haben natürlich großes Vertrauen in mich gesetzt, dass ich das packe, haben mich auch genau deswegen auch genommen, weil ich halt schon bisschen Lebenserfahrung hatte und so (.) ähm (.) es gibt nen Haufen ungeschriebener Regeln. Die ich inzwischen alle beherrsche. Hab ich aber anderthalb Jahre zu gebraucht. [...]“ (Quereinsteigende in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Berlin).

Die Lebenserfahrung der Quereinsteigenden wird zwar insgesamt positiv hervorgehoben, es wird aber insbesondere in der Altenpflege auch darauf verwiesen, dass Personen im fortgeschrittenen Lebensalter körperlich etwas eingeschränkter sein können und manche körperlich belastende Tätigkeit nicht mehr so gut ausführen können wie jüngere KollegInnen.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung wird auch die eigene Elternschaft als ein Aspekt von Lebenserfahrung thematisiert, durch die informell Erfahrungen im Umgang mit jungen Kindern gesammelt wurden.

„Ja, also ich kann dazu sagen, dass jetzt grad ähm was die Praxis angeht, ähm die Vater-Geschichte ja einfach hilfreich war. Weil ich war da schon geübt durch eigene Tochter, die einen trainiert hat, ja, also man hatte da schon, also das haben meine Arbeitskollegen dann auch zu mir gesagt, also ich hab das gar nicht soo stark empfunden, aber die haben das einfach auch so wiedergegeben, dass man halt durch das wahrscheinlich durch das den Kindern auch schon ne gewisse Sicherheit äh vermittelt oder man strahlt schon ne gewisse Sicherheit aus, weil man, wenn man das dann schon drei Jahre so mit der Tochter irgendwie durchlebt hat, dann auch was mitbringt, ne?“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Während diese mitgebrachten Erfahrungen nicht allen QuereinsteigerInnen unbedingt immer bewusst sind, äußerten andere Quereinsteigende, dass sie beispielsweise durch die eigene Elternschaft Sicherheit gewonnen haben, mit Kindern im Kindergartenalter dem Entwicklungsstand angemessen zu kommunizieren, wenn sie ein inhaltliches Angebot machen. Die informellen Erfahrungen werden in diesem Fall als persönliche Stütze wahrgenommen, um fachlich arbeiten zu können. Gleichzeitig äußerte eine Quereinsteigerin, dass sie zwar kein fachliches Vorwissen mitbringt, aber „sich selbst angeeignete pädagogische Fähigkeiten“. Diese Sichtweise birgt jedoch die Gefahr, dass bei zu geringer Reflexion des beruflichen Handelns der Rollenwechsel von der Mutter zur pädagogischen Fachkraft nicht gelingt. Sowohl die Einrichtungs-

leitungen in der Kindertagesbetreuung als auch in der Altenpflege weisen darauf hin, dass Empathie und Lebenserfahrung die fachlichen Kompetenzen nicht ersetzen können.

Eine Einrichtungsleitung in der Altenpflege hat die Erfahrung gemacht, dass vor allem Mütter, die als QuereinsteigerInnen in die Altenpflege kommen, die Tendenz aufweisen können, die BewohnerInnen zu infantilisieren und ihre Erfahrungen der Mutterschaft und Babypflege direkt auf das Tätigkeitsfeld zu übertragen. Sie zeigt hiermit auf, dass fachliches Know-how eine Grundvoraussetzung für qualitativ hochwertige Pflege ist. Damit einher geht eine kritische Einstellung gegenüber den in der Altenpflege existierenden unqualifizierten Einstiegswegen.

Quereinsteigende erleben aufgrund weiterer persönlicher Merkmale Kompetenzzuschreibungen, beispielsweise auch aufgrund des Geschlechts. Männliche Quereinsteigende berichten, dass ihnen seitens der KollegInnen sehr stark technische und naturwissenschaftliche Kompetenzen zugeschrieben werden und sie aufgrund dessen spezifische Aufgaben zugewiesen bekommen haben, z. B. die Betreuung einer Werkstatt oder Reparaturen am Haus. Auch eine Studie zur Situation von Männern in Kindertageseinrichtungen hat deutlich gemacht, dass immerhin ein Fünftel der Einrichtungsleitungen bei männlichen Fachkräften technische und handwerkliche Fähigkeiten als wichtig erachten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015). Die interviewten Männer haben diese Zuschreibung nicht problematisiert und diese Rollen angenommen, allerdings haben sie sich nicht darauf beschränken lassen, indem sie bewusst mit den Kindern auch andere Tätigkeiten ausgeübt und das Thema mit den KollegInnen reflektiert haben.

Einen breiten Raum in den Aussagen der Quereinsteigenden nehmen zudem Kompetenzzuschreibungen aufgrund des Alters ein. Diese schließen nicht nur die wahrgenommene Lebenserfahrung der Quereinsteigenden mit ein, sondern teilweise auch die wahrgenommenen fachlichen Kompetenzen. Dies äußert sich häufig darin, dass den befragten QuereinsteigerInnen, die sich noch in der Ausbildung befinden, größere Verantwortungsbereiche übertragen wurden (vgl. Kapitel V.2.5), wie z. B. die informelle Leitung einer Gruppe im Bereich der Kindertagesbetreuung. Dies resultierte in den meisten Fällen in einem Gefühl der Überforderung. Nur sehr wenige Quereinsteigende hatten den Anspruch, noch während der Ausbildung als gleichwertiges Teammitglied angesehen zu werden. In diesen Fällen wurde deutlich, dass sie sich dabei auf ihr „informelles Vorwissen“ und ihre Erfahrung als Eltern berufen, also weniger den Bedarf gesehen haben, weiteres theoretisches

Wissen zu erwerben. Die meisten Quereinsteigenden zeigten jedoch eine sehr reflektierte Haltung über den Stand ihres aktuellen Wissens und hatten nicht nur den Anspruch, in der Praxis angeleitet zu werden und zu lernen, sondern stellen hohe fachliche Ansprüche an sich, was mit einer sehr selbstkritischen Haltung einhergeht.

„Es gab überhaupt keine Vorbehalte, im Gegenteil, ich hab mich auch etwas überfordert gefühlt, weil wegen meines Alters hat jeder die Kinder, die Eltern, die Kollegen, gedacht ‚Die kann das.‘ [...] ‚Die macht das.‘ [...] Also (.) wenn ich dann sag: ‚Hallo, ich bin der Praktikant‘ – ‚Ach, echt?‘ [...] Ja, also (.) man hat eigentlich schon viel mehr vorausgesetzt [...] Weil ich kann, ich kann, ich kann schon viel, also aber äh alles halt dann doch nicht“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Erst gegen Ende der Ausbildung fühlen sich die meisten Quereinsteigenden dazu in der Lage, den zugeschriebenen Kompetenzen als Fachkraft gerecht zu werden.

„[...] Also die, im ersten Jahr fand ich das immer ganz furchtbar, wenn ich allein in einer anderen Gruppe war (.) weil ich mich einfach dafür noch nicht gewappnet gefühlt habe (.) mittlerweile ist es jetzt so, dass ich auch ähm es einfach mal genieße, alleine zu sein, weil ich dann eben auch meine Vorstellungen (.) äh auch umsetzen kann, eher umsetzen kann“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Im Bereich der Altenpflege zeigt sich eine noch etwas stärkere Tendenz, Quereinsteigenden viel Verantwortung aufzubürden. Quereinsteigende vergleichen sich in diesem Punkt häufig mit Auszubildenden in der Erstausbildung. Sie äußern die Erfahrung, dass ein grundsätzlich sicheres Auftreten häufig dazu führt, dass man schneller alleine gelassen wird und weniger Anleitung bekommt. Teilweise resultiert dies auch in einem Gefühl der Ungleichbehandlung verglichen mit anderen Auszubildenden.

„Und ich fand das dann manchmal, ja, unfair. Es ist ja ein Kompliment, wenn (.) ne Examierte zu dir sagt: ‚Ja, du bist fit, du schaffst das auch allein.‘ Ist ja eigentlich auch ein Kompliment. Aber (.) wenn ich dann höre, ein Azubi, der jetzt im ersten Lehrjahr ist, der schafft das ja nicht, der ist ja erst im ersten Lehrjahr. Dann hätte ich mir gedacht, ich war damals auch im ersten Lehrjahr, ich hätte auch Hilfe gebraucht“ (Quereinsteigerin in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Quereinsteigende unterscheiden hier deutlich zwischen der Tatsache, eine Situation meistern zu können, und ihrem Anspruch, fachlich gut zu arbeiten, wofür sie sich eine gute Anleitung und Begleitung wünschen. Die Zuschrei-

bung fachlicher Kompetenzen aufgrund des Alters oder der eigenen Elternschaft führt teilweise dazu, dass die fachliche Unterstützung zu kurz kommt.

Hinsichtlich der Einschätzung der fachlichen Kompetenzen der Quereinsteigenden wurde bereits ihr hoher Anspruch bei der Bewältigung der Ausbildung thematisiert (vgl. Kapitel V.2.2). Dies spiegeln auch die Aussagen der Einrichtungsleitungen wider. Sie nehmen die sehr guten schulischen Leistungen der Quereinsteigenden wahr und schließen in Bewerbungsverfahren auf Basis der Schulnoten auch auf die Motivation und das Interesse der Personen am Tätigkeitsfeld. Einrichtungen der Altenpflege, die Auszubildende beschäftigen, sprechen davon, sich neue Fachkräfte „heranzuzüchten“, mit dem Ziel, dass sie im Anschluss der Ausbildung auch in der jeweiligen Einrichtung verbleiben. Auf diese Weise soll eine gewisse Arbeitsqualität, die dem hausinternen Standard entspricht, sichergestellt werden. Die Qualifikation von Quereinsteigenden wird demnach in keinsten Weise mit Qualitätsverlusten in der Altenpflege in Verbindung gebracht, sondern eher mit einer Investition in die Sicherstellung von Qualität.

Die bereits thematisierte reflexive Kompetenz der Quereinsteigenden spiegelt sich nicht nur in den beschriebenen Diskrepanzerfahrungen zwischen vermittelter Theorie und Praxis in den Einrichtungen wider, sondern auch in ihrer Sicht auf sich selbst als (angehende) Fachkraft.

„[...] ja, also ich denke mal über die Altenpflege, dass ähm viele (.) deswegen Vorurteile haben, weil sie den Beruf gar nicht richtig kennen, ne, die kennen die Hintergründe nicht, die wissen nicht, dass wir psychologisch und pädagogisch mit den Kunden vorgehen und dass wir auch äh einige Techniken drauf haben müssen, um mit äh Menschen zu äh agieren und zu reagieren. Ich bin froh, dass ich hier bin [...]“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Nordrhein-Westfalen).

Quereinsteigende in der Altenpflege beobachten darüber hinaus vor allem die (entstehende) emotionale Bindung zwischen sich selbst und den älteren Menschen, diskutieren das Thema in der Ausbildung und reflektieren die Folgen einer entstehenden Bindung für sich. Während das Thema der emotionalen Bindung beispielhaft für die Reflexionsfähigkeit der Quereinsteigenden in der Altenpflege steht, beschäftigen sich Quereinsteigende in der Kindertagesbetreuung insbesondere mit ihrem langfristigen Einfluss auf die betreuten Kinder, insbesondere ihre Möglichkeiten diese in ihrer Entwicklung zu unterstützen und „Grundsteine zu legen“. Weitere Aspekte, bei denen Quereinsteigende ihre Rolle als Fachkraft reflektieren, betreffen vor allem die Zusammenarbeit mit den Eltern sowie die Lebensbedingungen des Kindes.

„[...] Und ähm mir macht das nicht nur Spaß, mich mit den Kindern zu beschäftigen und mit denen zu spielen und es mir bequem zu machen, sondern (.) ich find's einfach ganz schön (.) Teil von deren Leben zu sein, auch im Hinblick auf Lernerfolg und Entwicklungsschritte. [...] Also es macht mich (.) glücklich, wenn ich seh, dass ein Kind (.) in irgend nem Bereich nen Fortschritt macht, und das Kind merkt, dass (.) dass ich ihm dazu beigesteuert hab und ich selbst merk das auch“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Die Fähigkeit zum Theorie-Praxis-Transfer bzw. der starke Wunsch der Quereinsteigenden danach, die erworbenen Kompetenzen umsetzen zu können, führt vereinzelt dazu, dass Quereinsteigende es auch geschafft haben, auf Basis ihrer Ausbildung Impulse in die Einrichtungen zu geben. Dies setzte allerdings eine entsprechende Offenheit der KollegInnen voraus.

„Und man muss dazu sagen, dass wir ja doch eben nach den meisten Standards, nach den meisten wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgebildet werden, dass wir wirklich in den Einrichtungen ganz viel verändern können (.) mit neuen Ansätzen, mit ähm nem anderen Blick auf die, aufs Kind (.) und ähm (.) dass es so'n bisschen weggeht von (.) einfach nur betreuen (.) hm (.) es ist ja nun mal leider so, dass wir eben auch viele (2) nicht Ältere, aber alt ähm (.) ja, ich wie sagt man das [...] frischen (.) frischen Wind in seine Einrichtung und ist da immer (.) drauf bedacht ähm für die Kinder das Beste rauszuholen und eben weg von diesen alten Strukturen, und (.) immer mal wieder (.) sich zu hinterfragen und zu gucken, deswegen, das hat nichts mit dem Alter zu tun, aber (.) was wir hier lernen ist schon [...]“ (Quereinsteigerin in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Brandenburg).

Deutlich wird insgesamt, dass viele Quereinsteigende den Anspruch haben, das in der Ausbildung vermittelte Wissen in der Praxis entsprechend einzusetzen und ggf. Veränderungen zu bewirken. Insbesondere ihre auf Basis von Lebenserfahrung selbstbewusste, teils kritische Haltung und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Team kann dies noch unterstützen.

Neben der Lebenserfahrung und den fachlichen Kompetenzen wird in der öffentlichen Diskussion oft implizit angenommen, dass Quereinsteigende erworbene Kompetenzen aus ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen in den Alltag der Kindertagesbetreuung bzw. Altenpflege einbringen können. Die befragten Einrichtungsleitungen haben allerdings eher darauf hingewiesen, dass in den meisten Fällen bei einem Quereinstieg bisherige Berufserfahrungen „zurückgenommen“ werden müssen. Entscheidend seien die fachlichen Kompetenzen der Quereinsteigenden im Bereich der Kindertagesbetreuung bzw. Altenpflege.

Lediglich im Kontext von geöffneten Fachkräftekatalogen wurde berichtet, dass in einzelnen Situationen Erfahrungen aus einem fachnahen Beruf eingebracht werden konnten (vgl. Kapitel V.3.3). Die Quereinsteigenden selbst äußern überwiegend, dass bisherige Berufserfahrung in einem *fachfremden Beruf* keine (bewusste) Rolle in ihrem heutigen Alltag spielt. In den Gruppendiskussionen werden zumindest keine Situationen genannt, in denen Erfahrungen aus einem fachfremden Beruf, seien es auch allgemeine, wie z. B. der Umgang mit KollegInnen, in der Phase des Quereinstiegs als hilfreich angesehen wurden. Lediglich eine Germanistin konnte ihre Einrichtung in der Verwaltung unterstützen, wobei sich an dieser Stelle auch Anknüpfungspunkte an die pädagogische Arbeit ergaben.

„Für mich war das sehr positiv (.) mit dem ähm, mit dem, was man mir zuge-
traut hat, weil ich dann (.) durch mein ähm durch mein Studium (.) ähm (.) äh
ganz viel in der Verwaltung eingesetzt wurde. Was, wovon, wovon ich viel
profitiert hab, ich hab maßgeblich an der Konzeption mitgearbeitet und hab
die lektoriert, das war, weil mir das liegt und ich (.) das ja jahrelang irgendwie
gemacht hab, so ähnlich, ne [...] Und ähm hab nen ganz großen Einblick be-
kommen in den Verwaltungsapparat und auch in das Erstellen einer Konzeption
(.) was ja im Grunde jetzt in der Ausbildung nicht wirklich vorgesehen
war, wovon ich aber für mein späteres Berufsleben ganz klar profitieren kann,
also da bin ich sehr dankbar auch meiner Einrichtung, dass die gesagt haben:
Aha, da kommt jemand, der bringt hier schon viele Vorfähigkeiten mit, kön-
nen wir gebrauchen, die schicken wir, wenn sie (.) wenn die Zeit am Kind
quasi äh (.) vollbracht ist, dann schicken wir sie ins Büro“ (Quereinsteigerin in
die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Demgegenüber berichten einige Quereinsteigende aus *fachnahen Berufen*, dass sie auf hilfreiche Vorerfahrungen zurückgreifen konnten, z. B. als Diakon in der Jugendarbeit, die dann auch in der Hortbetreuung eingesetzt werden konnten. Auch Erfahrungen durch informelle Betreuung von Spielgruppen oder als pädagogische AssistentInnen sorgten dafür, dass sich die entsprechenden QuereinsteigerInnen schnell in den Alltag in der Kindertagesbetreuung eingefunden haben. Auch ein ehemaliger Lehrer, der als Quereinsteiger in der Hortbetreuung arbeitet, berichtet, dass er mit dem Lehrerkollegium „auf Augenhöhe“ kommunizieren kann, was er auf seine Vorerfahrungen zurückführt, während er ansonsten einen anderen Umgang von LehrerInnen mit HorterzieherInnen wahrnimmt. Diese werden aus seiner Sicht oft nicht ernst genommen. Eine ehemalige Lehrerin berichtet, dass sie ihre Fachkenntnisse aus der Musik in den Alltag der Kindertagesbetreuung einbringt und die musikalische Früherziehung übernimmt, was ihr gleichzeitig eine „gute Stellung“ im Teamgefüge verschafft.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die spezifischen Kompetenzen der Quereinsteigenden insbesondere aus den erworbenen fachlichen Kompetenzen, der großen Motivation, diese im Alltag einzusetzen, sowie ihrem (durch Lebenserfahrung bedingt) oft sicheren und zuverlässigem Auftreten ergeben.

3.5 Berufliche Pläne der Quereinsteigenden

Da einige der Quereinsteigenden sich bereits am Ende ihrer Ausbildungsphase befanden, stand das Thema der weiteren beruflichen Pläne und Wünsche ebenfalls im Fokus der Gruppendiskussionen. Die beruflichen Pläne der Quereinsteigenden decken ein breites Spektrum ab. In den Gruppendiskussionen zeigte sich, dass eine große Weiterqualifizierungsbereitschaft bei Quereinsteigenden der Altenpflege besteht, auch wenn die meisten Quereinsteigenden von den Einrichtungen, die sie während der Ausbildung kennen lernten, umworben werden. Gleichzeitig sehen die Quereinsteigenden die vielen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und die nahezu absolvierte Ausbildung als „Sprungbrett“, um gleich im Anschluss noch eine Weiterbildung zu machen. Genannt wurden dabei die Qualifizierungen zur Hospiz-Pflege, Intensivpflege, Krankenpflege, Praxisanleitung, PDL und der Studiengang Pflegewissenschaften. Langfristiges Ziel ist dabei häufig auch die Übernahme von Leitungspositionen in Einrichtungen.

„Ja, ich schau auch dann, wenn dann direkt gleich Weiterbildung und Weitermachen. [...] Nicht einfach nur Fachkraft, schon Leitung, Mentor und dann weiter nach oben in die Richtung. Nicht stehen bleiben, gleich weiter machen“ (Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Bayern).

Gleichzeitig wird kritisch reflektiert, dass damit viele (motiviert) Quereinsteigende in die Altenpflege als Fachkräfte verloren gehen.

„A: Also Pflege, muss man wirklich sagen, da hat man wirklich ein breites Spektrum.“

B: Stimmt, das ist eigentlich auch der Grund, wieso es eigentlich so einen Fachkräftemangel gibt, weil wenns dann Fachkraft bist, dann machste dann meist was anderes nach zwei, drei Jahren, weil du denkst, ok.

A: Diese Chance haste ja jetzt dieses Jahr, dieses Jahr wird ja alles zusammen geschmissen.

B: Wenige bleiben halt in der, in der direkten Altenpflege. Sind wenige. Die meisten wollen irgendwo anders hin.“

(Quereinsteiger in die Altenpflege, Gruppendiskussion, Bayern).

Auch Quereinsteigende in der Kindertagesbetreuung äußern häufig den Wunsch nach einer anschließenden Weiterqualifizierung, insbesondere nach einem Frühpädagogikstudium. Der andere Teil der Quereinsteigenden möchte in die Praxis einmünden und hat in der Regel konkrete Vorstellungen über den angestrebten Arbeitsbereich. Die Gruppendiskussionen machen deutlich, dass die Quereinsteigenden im Rahmen ihrer Ausbildung oft mehrere, unterschiedliche Arbeitsbereiche kennengelernt haben. Während ein Teil der Quereinsteigenden seine Affinität zur Betreuung unter Dreijähriger äußert, geben doch auch einige Quereinsteigende an, im Hortbereich arbeiten zu wollen.

„Ich ähm find's einfach ne größere Herausforderung, wenn man (.) ähm ältere Kinder hat, die einem (.) anders entgegenwirken und andere (Talente) haben, mit denen kann man ganz anders reden, man kann anders auf die eingehen, die (.) haben auch schon andere Erfahrungen gemacht im ihrem Leben, die haben (.) schon ne kleine Geschichte hinten dran, und auch mit Jugendlichen und das find ich (.) sehr herausfordernd“ (Quereinsteiger in die Kindertagesbetreuung, Gruppendiskussion, Baden-Württemberg).

Dies trifft vor allem auf männliche Quereinsteiger zu, die gerne mit älteren Kindern zusammenarbeiten. Eine Quereinsteigerin dagegen überlegt, sich selbstständig zu machen und eine eigene kleine Kindertageseinrichtung zu eröffnen. Insgesamt plant ein Teil der Interviewten, nicht direkt in die Praxis einzumünden, sondern die berufliche Laufbahn weiter zu gestalten. Aus dieser Perspektive ist zu bedenken, dass nicht alle ausgebildeten Quereinsteigenden (direkt) in die Praxis der Kindertagesbetreuung und Altenpflege einmünden werden, auch wenn dort ein großer Fachkräftemangel besteht.

4. Die Bewertung von Quereinstiegen aus Sicht der Einrichtungen

Vergleicht man die Einschätzungen der befragten Einrichtungsleitungen in beiden Berufsfeldern, so werden Quereinstiege ambivalent bewertet, da sowohl Chancen als auch Risiken ausgemacht werden. Es zeigt sich, dass für die ExpertInnen Quereinstiege nicht gleich Quereinstiege sind und es in der Bewertung einer differenzierten Betrachtung bedarf. Entscheidend sind hier Kriterien auf drei Ebenen: die Eignung des Quereinsteigenden selbst, seine Integration in die Strukturen der Einrichtung sowie der erwartete Einfluss der Quereinstiege auf das jeweilige Berufsfeld.

Die ExpertInnen aus dem Feld der Kindertagesbetreuung haben sehr gute Erfahrungen mit Quereinsteigern gemacht. Dies wird häufig auf die Persönlichkeit der entsprechenden Quereinsteigenden zurückgeführt. Eine Expertin beschreibt eine Kollegin als „Vorzeige-Quereinsteigerin“, da diese mit sehr viel Engagement und Freude an dem Beruf in das Feld gekommen ist und sich auch fachlich sehr schnell integriert und etabliert hat:

„[...] und war selbstständig als Friseurin tätig und hat (.) äh da nochmal die Ausbildung zur Erzieherin gemacht und hat bei uns hier ihre- ihr Praktikum gemacht (.) und hat hier bei uns ihre Abschlussprüfung gemacht und war unheimlich engagiert also, sowas erlebt man auch selten, muss ich aber dazu (.) sagen. Die sehr wissbegierig war, die sich viel mit Literatur auseinandergesetzt hat, die zur Weiterbildung war, die immer (.) ähm Input brauchte (.) und ne, also, das war schon sehr beeindruckend, die hier dann nachher selbstständig auch ihr- ihre Gruppe geführt hat, z.T. auch n ganz schwieriges Kind in der Gruppe hatte (.) also auch wirklich gekämpft hat und sich auch fachlich belesen hat und hat auch mit, mit der Mutti ganz intensiv gearbeitet und so“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Brandenburg).

In diesem Beispiel wird der gelingende Quereinstieg durch das hohe Engagement auch nach Abschluss der Ausbildung, durch eigeninitiatives Weiterbilden begründet. Es zeigt sich, dass die Fachlichkeit und die Persönlichkeit als entscheidende Bewertungsfaktoren für den Quereinstieg herangezogen werden. Der vorherige Werdegang wird ebenso innerhalb dieser Kriterien bewertet oder spielt keine Rolle:

„Das ist ja heut (.) kein Thema mehr. Also heut ist ja das Thema mehr, dass man eigentlich viele Berufe machen muss“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Vielmehr ist entscheidend, wie sich die QuereinsteigerInnen in die Praxis einfinden:

„Und ich muss sagen, der eine ist ja jetzt schon (.) über ´n Jahr bei mir und der macht sich als Erzieher einfach top, das ist als (.), er ist zwar noch in der Ausbildung, aber er ist schon eigentlich wie ein (.) ausgebildeter Erzieher“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Hamburg).

Obwohl der Quereinsteiger noch die berufsbegleitende Ausbildung durchläuft, wird er von der Expertin als gleichwertiges Teammitglied wahrgenommen und somit der Quereinstieg positiv bewertet. Die Integration in die Teams und in die Praxis wird allerdings als eine Leistung des Quereinsteigers aktiv eingefordert. Zudem wird es stellenweise als Bereicherung empfunden,

wenn die Quereinsteigenden ihr berufliches Vorwissen in die neue Tätigkeit mit einbringen können (vgl. Kapitel V.3.4).

Auch die ExpertInnen der Altenpflege äußern sich sehr aufgeschlossen gegenüber Quereinsteigern und führen dies unter anderem auf die Lebenserfahrung der Quereinsteigenden zurück, die sich auch in der Entscheidung für das Berufsfeld abzeichnet. Die befragten Leitungspersonen haben die Erfahrung gemacht, dass originäre Auszubildende die Berufsentscheidung auch aufgrund ihres noch jungen Alters oftmals unreflektierter treffen als dies beispielsweise bei älteren Quereinsteigenden der Fall ist. Eine Einrichtungsleitung berichtet im Zuge dessen folgendermaßen von jungen Auszubildenden:

„Also (.) die Leut sind wesentlich unreflektierter (1) deswegen sind die nachher nicht unbedingt schlechter oder ähm aber man (.) die Gefahr, dass sich da jemand (.) in ein Berufsfeld reinwagt, das, dem man nicht gewachsen ist oder das ihm keine Freude macht, die ist wesentlich höher“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Aufgrund des tendenziell höheren Durchschnittsalters von Quereinsteigenden im Vergleich zu originären Auszubildenden wird im Auswahlprozess auch deren körperliche Verfassung berücksichtigt, die in Pflegeberufen aufgrund der hohen körperlichen Anforderungen besonders wichtig ist. Allerdings kann körperlichen Einschränkungen in den meisten Fällen mittels technischer Hilfsmittel begegnet werden.

„Natürlich muss man drüber reden äh gesundheitliche Probleme, das ist körperlich schwer (.) Ich meine, wir haben diese ganzen äh Hilfsmittel zur Verfügung, Lifter und Transfer-Sachen, die müssen halt gezeigt werden, dass derjenige das auch einsetzen kann, um seinen eigenen Rücken zu schonen! Weil das immer wieder ein Thema ist in der Altenpflege, ne, Rücken kaputt“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Die beiden Berufsfelder unterscheiden sich in ihrer Struktur vor allem im Bereich der niedrigschwelligen Quereinsteigsmöglichkeiten, die in der Altenpflege ein sehr breites Einstiegsfeld ausmachen, während sie in der Kindertagesbetreuung kaum möglich sind und auch von den ExpertInnen so gut wie gar nicht thematisiert werden. In der Altenpflege werden Quereinsteige auch ohne Qualifizierung als gewinnbringend empfunden, da eine breite Basis an Hilfskräften für das Feld essentiell ist. Außerdem sind QuereinsteigerInnen in der Altenpflege kein neues Phänomen und die Notwendigkeit von Quereinsteigenden zur Deckung des Fachkräftebedarfs, mangels Alternativen, wird offen reflektiert.

„Gut, kann sein, also, wenn man davon spricht, dass das ein sicherer Arbeitsplatz ist, sag ich mal, dann ist es sicher, weil in Deutschland ja die Leute gesucht werden. Ja, das ist ja schon mal klar, also die Knappheit macht die Sicherheit, dass du immer einen Job kriegst, daneben ist es aber einfach so, dass man wirklich gute Weiterbildungsmöglichkeiten hat. Oder auch der Quereinstieg nicht schwierig ist, ja. Also wenn man (.) will, und es drauf hat und lernfähig ist, uns auch das Händchen hat für dieses Arbeitsfeld, dann kann man da auch beruflich eine gute Zukunft sich aufbauen, also, dann beispielsweise, wenn jemand Pflegefachkraft ist, Pflegefachkraft kann man werden, wenn man nen Hauptschulabschluss hat, ja. Macht man die Pflegehelferausbildung, dann die Fachausbildung, dann kann man hier auch, mit einem vom Haus erst mal niedrigen Bildungsabschluss, könnte man hier durch praktische Kenntnisse, und Know-how könnte man hier auch Pflegedienstleiter werden oder auch Einrichtungsleiter dann. Muss man sich halt immer weiter bilden und die Chancen sind jetzt hier sehr gut, ne“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Bayern).

Der Experte geht darauf ein, dass das Ausbildungssystem in der Altenpflege so angelegt ist, dass auch mit einem niedrigen Bildungsgrad durch die konsekutiven Ausbildungsmöglichkeiten letztlich sogar eine Leitungsposition eingenommen werden kann. Diese Aussage deckt sich mit den recherchierten Quereinstiegsmöglichkeiten und zeigt, dass die analysierte Durchlässigkeit im Feld tatsächlich vorzufinden ist (vgl. Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016). Als Erklärung für die breiten und auch niedrigschwelligen Einstiegsmöglichkeiten führt dieser Experte die Arbeitsmarktsituation der Altenpflege an. Durch den Mangel an Pflegepersonal hat sich ein System etabliert, welches den Einstieg ins Feld sehr leicht und mit verschiedenen Ausgangssituationen individuell ermöglicht.

Neben den individuellen Gewinnen und Bewertungen sehen die befragten Einrichtungsleitungen in Quereinstiegen auch eine Chance für das Berufsfeld, dem Fachkräftemangel zu begegnen:

„Insofern seh’ ich das eher, dass man damit einfach auch noch mal einfach auch andere Zielgruppen erreicht, ja, und dadurch vielleicht dem Fachkräftemangel auf jeden Fall entgegenwirkt“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Durch die speziellen Programme und zusätzlichen Ausbildungswege kann eine Personengruppe angesprochen werden, für die die bisherige bzw. originäre Ausbildungsform nicht möglich war. Dadurch können insgesamt mehr Personen ausgebildet werden. Eine Expertin sieht in den Quereinstiegen auch für ihre Einrichtung eine Möglichkeit, Personen eine Chance auf eine Ausbildung zu geben, denen diese bisher verwehrt blieb:

„[...] dass wir das schon gut finden, dass für solche (.) Personen einfach noch mal ne Chance jetzt gibt, oder wirklich ne Möglichkeit einen Beruf, noch ne Ausbildung fertig zu machen und dann auch was zu finden“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Generell werden aber in beiden Feldern Quereinstiege als Pauschallösung des Fachkräftemangels hinterfragt, unter anderem auch aufgrund des öffentlichen Interesses an den Feldern. Sowohl die Motivation und Eignung der Personen, als auch die Passung des Quereinstiegsweges werden als wichtige Voraussetzungen eingeschätzt. Vor allem wird befürchtet, dass die Berufe abgewertet werden, wenn davon ausgegangen wird, dass Jede und Jeder hierfür geeignet sei. Pauschale Aussagen, wie „Schleckerfrauen sollen in diesen Bereichen eingesetzt werden“ oder „AsylbewerberInnen können hierfür qualifiziert werden“, werden in beiden Arbeitsfeldern strikt abgelehnt.

Ein Einrichtungsleiter aus der Altenpflege verdeutlicht, dass er zwar für viele Personen eine gelingende Option sieht, in die Altenpflege einzusteigen, die Voraussetzungen und die Möglichkeit der Ausbildung aber stimmen müssen. Die Pflege als unqualifizierte Arbeit zu betrachten, die nur menschliche Wärme und Hilfsbereitschaft zur Voraussetzung hat, verfehlt dabei das Bild.

„[...] Also da muss ich ehrlicherweise sagen, da äh rollen sich mir die Zehennägel hoch, das kann ich überhaupt nicht ab, das geht gar nicht, also da (.) damit nehm ich natürlich jeden (.) jeden Wert der Pflegekräfte jetzt weg [...] aber (.) per se zu sagen, jeder, der ne helfende [...] wer ne helfende Hand und ein (.) warmes Herz hat, der kann in der Pflege, der, also das wäre, das-das wird dem ganzen Ding nicht gerecht“ (Einrichtungsleitung Altenpflege, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass den Fachkräften so ihre Profession und Professionalität abgesprochen wird. Wenn die Pflege öffentlich als eine vermeintlich einfache Tätigkeit dargestellt wird, wird die Ausbildung in ihrer Sinnhaftigkeit in Frage gestellt. Dieser Einstellung gegenüber den Ansprüchen des Berufes stehen die ExpertInnen sehr skeptisch gegenüber, da sie in Widerspruch zu den Professionalisierungsbestrebungen in Politik und Praxis steht.

Auch im Feld der Kindertagesbetreuung werden hier Sorgen geäußert, dass durch als ungeeignet empfundene Personen und unzureichende Qualifikationen die Qualität der Kindertagesbetreuung vermindert werden könnte und so der oberste Anspruch des Kindeswohls leidet. Diese Kritik wird zum einen in einer für das Feld unpassend empfundenen Motivation oder einer

emotionalen Untauglichkeit wie beispielsweise fehlender Stabilität für die Tätigkeit gesehen.

„A: Wo es ein bissl so hinrutscht, was mir so ein bissele, ja, ich denk, schwierig wird's, wirklich wenns für Menschen dann ist, die (.) die vorher schon Problematiken gehabt haben, ne

B: Und das haben wir eigentlich schon mehrmals die Erfahrung gemacht, auch im Kinderpfleger-Bereich, wenn's für Personen ist, die (.) vorher schon Schwierigkeiten hatten im Beruf oder äh irgendwo äh ein Standbein zu finden und das dann später durch solche Möglichkeiten, ist es einfach anders wie wenn jemand schon (.) stabil im Leben steht, schon ne Ausbildung hat und jetzt sich vielleicht verändern will oder nach ner (.) Familienphase wieder einsteigt. Oder so, das sind einfach ganz unterschiedliche Ausgangsbedingungen, und das merkt man deutlich dann (.) in der Arbeit auch, ne, mit den Kindern.

A: Ja. Weil da einfach schon ein bissele was schiefgelaufen ist im Leben, ne? Und das ist immer ein wenig schwierig, wenn man dann mit Kindern arbeitet“ (Einrichtungsleitung Kindertagesbetreuung, Experteninterview, Baden-Württemberg).

Zudem werden Ängste geäußert, dass aufgrund struktureller Defizite im Feld diese Personen motiviert und zu Ausbildungen zugelassen werden. Es wird dadurch eine Abwertung des Berufs befürchtet, die in einem Gegensatz zu den Bestrebungen der Professionalisierung und gesellschaftlichen Debatten um frühkindliche Bildung stehen.

Setzt man abschließend die Bewertung von Quereinsteigen aus der Perspektive der Leitungskräfte in Bezug zu den Strukturen der jeweiligen Berufsfelder, so lässt sich für beide Felder eine grundlegende Offenheit gegenüber QuereinsteigerInnen feststellen. Diese basiert allerdings wiederum auf den heterogenen Logiken in den Feldern, die einerseits eher ökonomisch und andererseits eher normativ dominiert sind. Für die ExpertInnen im Berufsfeld der Altenpflege sind Quereinsteigende eine weitere Möglichkeit, dem vorherrschenden Fachkräftemangel zu begegnen, um sowohl die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen als auch eine hohe Pflegequalität sicherstellen zu können. Der im Feld mögliche niedrighschwellige Zugang für Quereinsteigende lässt allerdings die Vermutung zu, dass die Offenheit gegenüber Quereinsteigen primär auf wirtschaftlichen Zwängen basiert.¹¹ Die überwiegend positive

11 An dieser Stelle gilt es zu berücksichtigen, dass Einrichtungsleitungen im Tätigkeitsfeld der Pflege deutlich mehr mit den ökonomischen Aspekten ihrer Einrichtung befasst sind als dies bei den Einrichtungsleitungen der Kindertagesbetreuung der Fall ist. Hier übernimmt in der Regel der Träger den wirtschaftlichen Aufgabenbereich, sodass sich die Einrichtungsleitungen deutlich stärker inhaltlichen Aufgaben widmen können.

Einstellung der ExpertInnen aus dem Berufsfeld der Kindertagesbetreuung beruht hingegen auf der zunehmenden Ausdifferenzierung der Anforderungen an die pädagogische Tätigkeit, wobei die vormalig erworbenen Kompetenzen von Quereinsteigenden als gewinnbringend wahrgenommen werden. Dennoch ist ein Quereinstieg aus Sicht der ExpertInnen in ihrem Berufsfeld in keiner Weise voraussetzungslos und auch nicht in einer niedrigschwelligeren Form möglich. Grundlegend ist die Sicherstellung des Kindeswohls, was nach der Einschätzung der Einrichtungsleitungen eine ausreichende fachliche Bildung und eine hohe berufliche Motivation erfordert. Ein Quereinstieg in das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung, welcher allein auf ökonomischen Beweggründen basiert, ist für die ExpertInnen nicht tragbar.

VI. FAZIT UND AUSBLICK

Die Studie „Quereinstiege in die Kindertagesbetreuung und Altenpflege“ hatte zum Ziel, den Prozess des „qualifizierten Quereinstiegs“, also jenen über das Absolvieren einer Ausbildung auf Fachkraftniveau, näher zu untersuchen. Dies erfolgte auf Basis von Gruppendiskussionen mit Quereinsteigenden am Anfang bzw. Ende ihrer Ausbildung sowie Experteninterviews mit Schulleitungen und Einrichtungsleitungen. Neben dem Vergleich der Tätigkeitsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege standen die Motivationen der Quereinsteigenden, das Erleben der Ausbildung, ihr Einmünden in den Beruf sowie die Erfahrungen der Schulen und Einrichtungen mit ihnen im Vordergrund der Analysen. Neben der Frage, wie Quereinstiegsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der Professionalisierungsbestrebungen in beiden Tätigkeitsfeldern einzuordnen sind, galt es auch förderliche strukturelle Rahmenbedingungen für Quereinstiege herauszuarbeiten. Auch wenn zwei unterschiedliche Tätigkeitsfelder sozialer Dienstleistungsberufe in den Blick genommen wurden und die Quereinsteigenden unterschiedlich ausgestaltete Ausbildungsformen durchlaufen (haben), so ließen sich doch auf Basis der qualitativen Interviews einige übergreifende und wiederkehrende Denk- und Handlungsweisen von QuereinsteigerInnen rekonstruieren. Auch aus den Erfahrungen der Schul- und Einrichtungsleitungen unterschiedlicher Regionen ließen sich übergreifende Muster identifizieren, die in [Kapitel V](#) themenspezifisch herausgearbeitet wurden. Das folgende Fazit fasst die wichtigsten Erkenntnisse unserer Studie zusammen und ordnet sie vor dem Hintergrund aktueller Fachdebatten ein.

1. Vergleich der beiden Tätigkeitsfelder

Sowohl in der Kindertagesbetreuung als auch in der Altenpflege stellt der hohe Fachkräftebedarf eine wesentliche Triebfeder dar, um sich verstärkt für Quereinstiege zu öffnen. Dies darf allerdings nicht dazu verleiten, die Entwicklungen in beiden Feldern gleichzusetzen. Die Quereinstiege finden in jeweils unterschiedlichen Formen und Kontexten statt, die es bereits auf struktureller Ebene differenzierter zu betrachten gilt. Vor diesem Hintergrund wird das Phänomen der Quereinstiege daher auch in beiden Feldern von den Befragten unterschiedlich interpretiert und bewertet.

In der Kindertagesbetreuung können familien- und bildungspolitische Neuorientierungen, neue Erziehungs- und Bildungspläne, wissenschaftliche Erkenntnisgewinne sowie die aktuelle Professionalisierungsdebatte nicht losgelöst voneinander betrachtet werden. Die quantitative Erhöhung der Betreuungszahlen geht einher mit einer Debatte um die Qualität in der Frühpädagogik (vgl. Kalicki/Wolff-Marting 2015). Die Expansion und gestiegene Erwartungshaltung an Kindertageseinrichtungen hat auch in der Ausbildung der Fachkräfte Reformdruck erzeugt. Sie hat dazu geführt, dass zum einen durch neu geschaffene Studiengänge eine (Teil-)Akademisierung des Feldes voranschreitet, zum anderen zur Deckung des Fachkräftebedarfs mit Teilzeitausbildungen, vergüteten Ausbildungsformen und praxisintegrierten Ausbildungen neue Ausbildungswege geschaffen wurden. Diese sollen neue Personengruppen ansprechen und – gegenüber der herkömmlichen vollzeitschulischen Ausbildung – eine möglichst rasche Integration der Auszubildenden in das Tätigkeitsfeld gewährleisten.

Damit gerät die „klassische“ ErzieherInnenausbildung gewissermaßen von zwei Seiten unter Druck. Das könnte erklären, warum sich die Quereinsteigenden relativ starken Vorbehalten der bereits tätigen ErzieherInnen gegenübersehen, denen es auch um die Sicherung ihres professionellen Status geht. Die Tatsache, dass nicht mehr nur zwischen originären ErzieherInnen und KinderpflegerInnen unterschieden wird, sondern zunehmend akademisch gebildete PädagogInnen und eben auch QuereinsteigerInnen auf neuen Zugangswegen ins Feld kommen, ruft z. T. eine Abwehrhaltung hervor. So schildern auch Quereinsteigende den Eindruck, die langjährige, unbezahlte ErzieherInnenausbildung würde ideologisch überhöht und zum einzig hochwertigen Ausbildungsweg stilisiert.

Gleichzeitig ist das Berufsgefüge in der Kindertagesbetreuung doch relativ gefestigt und homogen. In den meisten Bundesländern sind weiterhin in der großen Mehrheit ErzieherInnen in den Einrichtungen tätig, nur wenige sehen KinderpflegerInnen als ergänzende Kräfte auf einer niedrigeren Ausbildungsstufe vor. Auch die Quereinstiegswege beziehen sich in der Regel auf den Abschluss zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher. Damit wird bereits auf struktureller Ebene das Professionalisierungsbestreben in der Kindertagesbetreuung ausgedrückt, indem Quereinsteige unterhalb des Fachkraftniveaus kaum möglich gemacht wurden, wodurch „qualifizierte Quereinsteige“ die Regel sind. Dies lenkt den Blick umso mehr auf die Kompetenzen der Quereinsteigenden und ihr professionelles Handeln in der Praxis, da hinsichtlich ihres zu erreichenden Bildungsgrades kaum Unterschiede zu den beschäftigten ErzieherInnen bestehen.

Im Unterschied zum Feld der Kindertagesbetreuung liegt die Neuordnung des Bereichs der Altenpflege durch die Einführung der Pflegeversicherung bereits länger zurück. Der Ökonomisierungsschub, der in diesem Zuge stattgefunden hat, hat sich als Normalität etabliert und kennzeichnet sowohl die Tätigkeitsbedingungen als auch die Personalpolitiken in den Einrichtungen der Altenpflege. Festgeschrieben ist eine Fachkraftquote von 50 Prozent, unterhalb dieses Ausbildungsniveaus findet sich jedoch ein breites Spektrum von Hilfskräften, die oft nur kürzere Qualifizierungen durchlaufen haben, bis hin zu unqualifizierten Kräften. Unterschiedliche Wege der Personalakquise, etwa durch die Beschäftigung von Fremdfirmen oder die Anwerbung ausländischer Fachkräfte, gehören weitgehend zur Normalität des Pflegealltags, so dass die Beschäftigtenstruktur insgesamt wesentlich heterogener ist als in der Kindertagesbetreuung.

Anders als in der Kindertagesbetreuung stellen zudem Quereinstiege im Feld der Altenpflege kein neues Phänomen dar. Die Debatte um die Erschließung neuer Personengruppen sowie damit verbundene niedrigschwellige Zugangswege hat in diesem Berufsfeld bereits eine längere Tradition. Während die Quereinstiege in der Kindertagesbetreuung im Wesentlichen auf Fachkräfteebene stattfinden, sieht die Altenpflege unterhalb der Ausbildung oder Umschulung zur Fachkraft ein breites Einstiegsfeld mit niedrigschwelligen Quereinsteigungsmöglichkeiten vor, da eine breite Basis an Hilfskräften für das Feld essentiell ist, um die Grundversorgung der alten Menschen sicherzustellen. Zugleich hat die Weiterqualifizierung von unqualifizierten oder gering qualifizierten Kräften, die bereits im Tätigkeitsfeld (z. B. als PflegehelferIn oder in der Hauswirtschaft) arbeiten, als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs ein höheres Gewicht als in der Kindertagesbetreuung.

Wenn somit von Quereinsteigen die Rede ist, sind durchaus verschiedene Phänomene und Personen im Blick. Der wesentliche Unterschied besteht dabei in den niedrigschwelligen Zugangsmöglichkeiten, die nur in der Altenpflege vorhanden sind. Dadurch werden Personen mit sehr unterschiedlichen Vorbildungsniveaus als Zielgruppe für Quereinstiege angesprochen, während in der Kindertagesbetreuung Quereinsteigswege dominieren, die an höhere Zugangsvoraussetzungen gekoppelt sind und mit wenigen Ausnahmen zu einem Abschluss als staatlich anerkannte Erzieherin/Erzieher führen. Eine Ausdifferenzierung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf Helferniveau, wie sie in der Altenpflege anzutreffen ist, kann in der Kindertagesbetreuung nicht beobachtet werden.

2. Ein differenzierter Blick auf Quereinstiege in der Praxis

Bei der Thematisierung von Quereinstiegen durch die befragten ExpertInnen unserer Studie fällt in beiden Feldern eine gewisse Ambivalenz auf. Sowohl in der Kindertagesbetreuung als auch in der Altenpflege werden Quereinstiege, die als Pauschallösung zur Behebung des Fachkräftemangels propagiert werden, kritisch gesehen. Es wird befürchtet, dass die Berufe abgewertet werden, wenn öffentlich ein Bild vermittelt wird, dass Jede und Jeder hierfür geeignet sei. Einfache Lösungen (Stichwort: „Schleckerfrauen“) werden in beiden Arbeitsfeldern strikt abgelehnt.

Jenseits dieses strukturellen Arguments findet sich jedoch eine differenzierte Bewertung der Chancen und Risiken, die Quereinstiege bieten, bei den Befragten. Die Einschätzung fällt dabei sowohl differenzierter als auch positiver aus, wenn eigene Erfahrungen mit Quereinsteigenden vorliegen. Hierbei werden vor allem die persönlichen Voraussetzungen der Quereinsteigenden sowie ihre Integrationsfähigkeit in etablierte Teamstrukturen in den Mittelpunkt gerückt, die als wesentliche Bedingung für gelingende Quereinstiege angesehen werden. Die Frage, welche formalen (Vor-)Qualifikationen die Quereinsteigenden in die neue Tätigkeit mitbringen und ob diese als fachnah oder fachfremd zu klassifizieren sind, erscheint demgegenüber zweitrangig. Vielmehr stellen die Einrichtungs- und Schulleitungen als wichtiges Kriterium heraus, ob jemand bereits praktische Berührungspunkte mit dem Feld bzw. mit der Tätigkeit hatte, was als förderlich für eine gelingende Integration gesehen wird. Ob sich dieser Kontakt im Rahmen einer früheren Berufstätigkeit oder aber informell ergeben hat, z. B. über die Pflege von Angehörigen, ein freiwilliges soziales Jahr, einen Job oder vorhergehende Praktika im jeweiligen Berufsfeld, ist dabei von geringer Relevanz. Wichtig ist, dass die Betroffenen eine Vorstellung sowohl von der Tätigkeit als auch von den Bedingungen des Arbeitsfeldes haben und nicht mit unrealistischen Erwartungen in den Quereinstieg starten und sich womöglich schnell frustriert wieder abwenden. Dies wird vor allem in der Altenpflege häufig hervorgehoben. Auch de facto belegen die Ergebnisse der Studie, dass es nur wenige QuereinsteigerInnen gibt, die die Tätigkeit zu Beginn der Ausbildung gar nicht kennen, so dass das oft vorherrschende Bild von Quereinsteigern als kompletten „Neulingen“ im Tätigkeitsfeld revidiert werden muss.

In der Kindertagesbetreuung werden Quereinstiege zusätzlich danach differenziert, ob die QuereinsteigerInnen über die reguläre Ausbildung oder über spezifische, z. B. vergütete oder praxisintegrierte Ausbildungswege, in das Berufsfeld kommen oder aber ob sie als fachnahe QuereinsteigerInnen

ohne einschlägige Ausbildung direkt in das Praxisfeld einmünden. Deutlich wird, dass neben der „persönlichen Eignung“ der Quereinsteigenden der Ausbildung ein zentraler Stellenwert für eine erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen im Beruf eingeräumt wird. Die reguläre ErzieherInnenausbildung erscheint hierbei als „Goldstandard“.

Hier erscheint das Feld der Altenpflege generell offener. Allerdings wird auch hier eine Trennlinie deutlich, die in erster Linie zwischen eigeninitiierten Quereinstiegen und Fördermaßnahmen gezogen wird, bei denen Langzeitarbeitslose durch die Arbeitsagentur in eine Umschulung vermittelt werden. Bei der ersten Gruppe wird eine sehr hohe Motivation für die Tätigkeit gesehen, zudem habe sie sich mit der Entscheidung für die Tätigkeit bewusst auseinandergesetzt. Dies wird der zweiten Gruppe abgesprochen, die auch hinsichtlich ihres Durchhaltevermögens und Engagements skeptischer beurteilt wird. In dem Zusammenhang richtet sich auch eine deutliche Kritik an die Arbeitsagenturen, die die persönliche Eignung zu wenig berücksichtigen und auch die QuereinsteigerInnen ungenügend über die Anforderungen im Tätigkeitsfeld informieren würden. Einer breiten Rekrutierung von QuereinsteigerInnen über die Arbeitsagenturen wird eine Absage erteilt, wobei auf die vergleichsweise hohen Abbruchquoten von Personen mit Bildungsgutschein hingewiesen wird. Bestätigt werden diese auch von den Schulleitungen. Als Grund werden die langjährige Arbeitsmarkterferne und das damit verbundene schwere Gewöhnen an die strukturellen Grundlagen der Ausbildung und Berufstätigkeit, wie beispielsweise eine regelmäßige Anwesenheit und Vorbereitungen, genannt.

Ein gelungener Quereinstieg setzt nach Meinung der ExpertInnen persönliche Eignung, erste Erfahrungen im Tätigkeitsfeld sowie eine fundierte Ausbildung auf Fachkräfebene voraus. Für die fachpolitische Debatte, aber auch die weitere wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema Quereinsteige empfiehlt es sich daher, diese Differenzierungen aufzugreifen und eine pauschalisierende Betrachtungsweise von Quereinsteigen zu vermeiden.

3. Die Quereinsteigenden: oft hoch motiviert und wenig angepasst

Im Gegensatz zu den in der Fachdebatte überwiegend geäußerten Befürchtungen und Risiken, die strukturell mit Quereinsteigen verbunden werden, wurden in unserem Sample der Quereinsteigenden auf Fachkräfebene vor allem auch Chancen hervorgehoben, die darin für die Berufsfelder liegen.

Dabei geht es weniger um das Potenzial von Quereinsteigern, den Fachkräftemangel zu beheben. Im Gegenteil: Gerade dieser Aspekt wird vielfach relativiert. So können Quereinsteiger zwar dazu beitragen, neue Zielgruppen anzusprechen, aber rein quantitativ nicht die Lösung des Problems darstellen. Sie müssen daher auch künftig durch weitere Strategien der Fachkräftegewinnung ergänzt werden.

Die Vorteile von Quereinsteigern werden primär an anderer Stelle gesehen. Zur Sprache kamen in den Interviews vor allem persönliche und biografische Merkmale der Quereinsteigenden, denen für die künftige Tätigkeit nützliche Kompetenzen, Haltungen und Eigenschaften zugeschrieben werden. Vor allem die hohe Motivation wird immer wieder thematisiert. Quereinsteigende werden als SchülerInnen und MitarbeiterInnen wahrgenommen, deren Entscheidung für den Wechsel in die Kindertagesbetreuung oder Altenpflege in starkem Maße intrinsisch motiviert ist. In den meisten Fällen haben sie sich gezielt für diese Tätigkeitsfelder entschieden, weil sie den sozialen und interaktiven Charakter der Arbeit mit Kindern und alten Menschen schätzen und diese als persönlich erfüllend und sinnstiftend erleben.

Da Quereinsteigende auf Fachkräftebene nochmals in erheblichem Umfang Zeit und Engagement in eine (Zweit-)Ausbildung investieren, haben sie zudem in der Regel einen hohen Anspruch an sich selbst, fachlich gut zu arbeiten. Zugleich bringen sie eigene Qualitätsansprüche an die Arbeit mit, die sie selbstbewusst vertreten. Dabei orientieren sie sich sowohl an ethischen Überzeugungen als auch an fachlichen Maßstäben, die aus der Ausbildung abgeleitet werden. Sicherlich auch aufgrund der zeitlichen Nähe der Befragten zur schulischen Ausbildung dient das dort vermittelte fachliche Wissen als wesentliche Orientierung für das eigene Handeln. Die Quereinsteigenden haben den Anspruch, die spezifischen Konzepte und Erkenntnisse, die ihnen in der schulischen Ausbildung nahegebracht werden, auch in der Praxis umsetzen zu können. Entsprechend kritisch äußern sie sich über Rahmenbedingungen, die ein solches Handeln nicht vorsehen, und über KollegInnen, die lieber an gewohnten Routinen festhalten oder sich nur ungern aus ihrer „Komfortzone“ heraus bewegen.

Vor dem Hintergrund der Professionalisierung dieser beiden Tätigkeitsfelder ist zusammenfassend zu konstatieren, dass QuereinsteigerInnen viele Voraussetzungen erfüllen, um sich ein professionelles Handeln in der Praxis anzueignen. Aus den Interviews wurde deutlich, dass die Einschätzung fachlich guter Arbeit durch die Quereinsteigenden, ein situatives Entscheidungshandeln auf Basis der Kommunikation mit dem zu Betreuenden ebenso einschließt wie den Wunsch zum Theorie-Praxis-Transfer, aber auch die

Reflexion der eigenen Praxis. Damit werden viele Aspekte angesprochen, die auch aus wissenschaftlicher Sicht Voraussetzungen für eine qualitativ gute Betreuungsleistung sind. Insbesondere in der interaktiven Arbeit ist das professionelle, fachlich angemessene Handeln des Einzelnen sowie des Teams von entscheidender Bedeutung für die tatsächliche Qualität der Dienstleistung, da die Tätigkeiten nur begrenzt standardisierbar sind. In diesem Sinne müssen auch die Quereinsteigenden in der Lage sein, auf Basis ihrer erworbenen fachlichen Kompetenzen professionelles Handeln situativ herzustellen. Unsere Studie konnte zeigen, dass dies unter anderem durch das große Engagement der Quereinsteigenden in der Ausbildung sowie die starke Verknüpfung von Theorie und Praxis in den neuen Ausbildungsmodellen befördert wird.

Besonders Quereinsteigende in das Feld der Altenpflege stoßen allerdings häufig auf eine Diskrepanz zwischen theoretisch erworbenen Handlungskonzepten und einer Alltagspraxis, die vornehmlich nach Effizienzkriterien organisiert ist. Manche schildern einen inneren Zwiespalt, andere versuchen, ihre Qualitätsansprüche auch gegen Widerstände durchzusetzen, wobei ihnen ein entsprechend vorhandenes Selbstbewusstsein und persönliche Reife zugutekommen. Hier liegt zugleich ein Unterschied zu jüngeren Auszubildenden, denen ein ähnliches Selbstbewusstsein oft fehlt. Dies kann allerdings zu Lasten ihrer Integrationsfähigkeit in den Einrichtungen gehen.

Auch wenn es nur teilweise gelingt, neue Impulse in die Einrichtungen bzw. Teams zu tragen, sind Quereinsteigende zumindest weniger gewillt, sich unreflektiert an vorgegebenen Konzepten zu orientieren. Sie bringen insgesamt eine reflektiert-kritische Sicht auf das Feld mit und fordern bessere Rahmenbedingungen für die Tätigkeit ein. Damit können von ihnen innovative Impulse und ein Qualitätsbewusstsein ausgehen, das zur Weiterentwicklung der Praxis beiträgt.

Gleichzeitig lässt sich unschwer nachvollziehen, dass das Hinterfragen von Handlungspraxen sowie begleitende Verbesserungsvorschläge von Seiten der Quereinsteigenden nicht nur positive Dynamiken für die Arbeitsteams mit sich bringen. Ein gelungener Quereinstieg setzt daher zunächst eine gelungene Integration des Quereinsteigenden in das Team voraus. Dies bedeutet insofern oftmals auch die Notwendigkeit neuer Personalführungs- und Teamkonzepte in den Einrichtungen, um Spannungen zu vermeiden und die unterschiedlichen Perspektiven konstruktiv zu nutzen.

4. Die Rolle des Lebensalters im Prozess des Quereinstiegs

Das zumeist höhere Alter der Quereinsteigenden stellt die Fachschulen und Praxisausbildung vor neue Anforderungen, die z.T. noch wenig reflektiert werden. Während sich die Schulen auf die neue Gruppe von SchülerInnen eingestellt haben, fehlen in den Praxiseinrichtungen entsprechende Handlungskonzepte und ist das Bild von QuereinsteigerInnen weitgehend diffus.

An den Schulen fordern die Quereinsteigenden beispielsweise mehr Handlungsspielräume für eigene Organisation und Gestaltung ihres Lernprozesses, benötigen aber auch Beratung und ein Entgegenkommen bei Themen wie der Vereinbarkeit der Ausbildung mit familiären Verpflichtungen, die bei jungen Auszubildenden weniger relevant sind. Die Frage der Vereinbarkeit wird teilweise sogar als wichtiger für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung angesehen, als die fachliche Gestaltung der Ausbildung. Aber auch die didaktische Gestaltung des Unterrichts muss an die Bedürfnisse von Quereinsteigenden angepasst werden. Zum einen ist ihre heterogene Vorbildung, zum anderen die Tatsache zu berücksichtigen, dass deren Lernerfahrungen z.T. lange zurückliegen. So muss die Darstellung und Aufbereitung der Inhalte viel Raum für Diskussionen, Reflektionen und Theorie-Praxis-Verknüpfungen bieten. Gleichzeitig wird die Qualität des Unterrichts durch die Beiträge der Quereinsteigenden als sehr hoch beschrieben und profitiert von deren Kompetenzen und Erfahrungen. Bei den Modellen der berufs begleitenden und praxisintegrierten Ausbildungen kommt zudem der direkte Theorie-Praxis-Transfer der Lernsituation zu Gute. Die Lehrkräfte ziehen somit ein durchwegs positives Resümee: Die Quereinsteigenden werden als sehr reflektiert und engagiert erlebt, sie selbst fühlen sich in den Quereinsteigeklassen mehr gefordert und motiviert als in anderen Klassen.

In der praktischen Ausbildung lässt sich demgegenüber eine Unsicherheit und Ambivalenz beobachten, wie mit den lebenserfahrenen QuereinsteigerInnen umgegangen werden soll. Diese verfügen nach Ansicht der ExpertInnen über informelle Kompetenzen, wie Lebenserfahrung, Reife, soziale und lebenspraktische Kompetenz, die als ideales Rüstzeug für die interaktive Arbeit mit Menschen angesehen werden. Nur in Einzelfällen wird auf schwierige persönliche Vorgeschichten und Belastungen verwiesen, die die Quereinsteigenden als „Päckchen“ mitbringen und die sie als ungeeignet für die Arbeit mit Kindern oder pflegebedürftigen Menschen erscheinen lassen. Überwiegend werden die Quereinsteigenden in Abgrenzung zu jüngeren Auszubildenden als zuverlässig, strukturiert, zielorientiert und belastbar beschrieben. Gleichzeitig werden ihnen aufgrund ihres Alters aber auch fachli-

che Kenntnisse und Fähigkeiten zugeschrieben, über die die Quereinsteigenden noch nicht verfügen (können), da sie sich noch in Ausbildung befinden.

Sowohl in der Altenpflege als auch in der Kindertagesbetreuung lässt sich eine Überschätzung und Überforderung von Quereinsteigenden beobachten. Während jüngere Auszubildende nach und nach an alle Facetten des Praxisfelds herangeführt werden, werden ältere oft schon nach kurzer Zeit „ins kalte Wasser geworfen“ und setzt man bei ihnen voraus, dass sie auch schwierige Aufgaben alleine bewältigen. Eine qualifizierte fachliche Anleitung und Betreuung durch Vorgesetzte und KollegInnen, wie sie jüngere Auszubildende bekommen, bleibt ihnen oft vorenthalten bzw. muss von ihnen aktiv eingefordert werden. Dies erscheint angesichts der großen Bedeutung der beruflichen Sozialisation für die Herausbildung eines „professionellen Habitus“ als Fachkraft problematisch. Der Altersunterschied zwischen anleitender und lernender Person kann zusätzlich zu Irritationen und Rollenkonflikten führen, etwa wenn sich ältere Menschen schwertun, den Rat und das Fachwissen einer jüngeren Person anzunehmen.

Hier wird einerseits der Bedarf an spezifischer, individueller Einarbeitung deutlich, der sich nicht an altersabhängigen Zuschreibungen, sondern an den Bedürfnissen und individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden orientiert, um die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten. Andererseits bedarf es in den Praxiseinrichtungen adaptierter Einarbeitungskonzepte, die auch Ältere adäquat adressieren und es ihnen erleichtern, sich in die Systeme von Teamarbeit zu integrieren, die in der Kindertagesbetreuung und Pflege vorherrschen. Einschlägige Weiterqualifizierungen für Praxisanleitungen erscheinen an dieser Stelle ebenso hilfreich wie der Austausch zwischen Fachschulen und dem „Lernort Praxis“. Nicht zuletzt machen die Beschreibungen der ExpertInnen, die die Quereinsteigenden typischerweise in Abgrenzung zu jüngeren Auszubildenden charakterisieren, deutlich, dass es in den Einrichtungen und im Praxisfeld noch kein angemessenes und eigenständiges Bild von Quereinsteigenden gibt, die in höherem Alter den Ausbildungsprozess zur Fachkraft durchlaufen. Gelungene Quereinstiege setzen demnach auch eine gewisse Anpassungsleistung durch die Organisation Kindertageseinrichtung bzw. Pflegeheim voraus.

5. Die Bedeutung des Quereinstiegs für die Quereinsteigenden

Für die QuereinsteigerInnen erfüllt der Quereinstieg in der Regel eine wichtige Funktion in der beruflichen Biografie. Diese reicht von der Vermeidung

von Arbeitslosigkeit über die Re-Integration in den Arbeitsmarkt nach einer Phase der Arbeitslosigkeit, den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase bis hin zu einem Berufswechsel zur Vermeidung von Burnout. Viele Quereinsteige sind motiviert durch die Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit. Auch findet sich das Motiv, dass nach einer langen Zeit befristeter und prekärer Jobs eine langfristige und existenzsichernde Erwerbsperspektive gesucht wird. Quereinsteige bieten somit wichtige Perspektiven für Personen in unterschiedlichsten Umbruchsituationen und sorgen – sofern sie erfolgreich sind – für eine (langfristige) Fortsetzung der Berufsbiografie. Aufgrund der in vielen Fällen ausgeprägten Motivation und Identifikation mit einem Beruf, für den man sich bewusst entschieden hat, stehen auch die Vorzeichen für eine hohe Zufriedenheit im Beruf günstig.

Die biografischen Analysen der Quereinsteigenden zeigen in diesem Zusammenhang, dass das jeweilige Selbstkonzept für die berufliche Umorientierung eine große Rolle spielt. Der Überlegung, inwieweit der Beruf zum eigenen Selbstbild und zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit passt, kommt in den Diskussionen der Quereinsteigenden ein hohes Gewicht zu, während Aspekte von Status und finanziellem Erfolg in den Hintergrund treten. Erkennbar wird, dass Quereinsteige gerade auch Männern die Möglichkeit eröffnen, geschlechtstypische Berufswahlentscheidungen hinter sich zu lassen, sich aus Rollenerwartungen zu lösen und sich gewissermaßen im zweiten Anlauf für einen „Frauenberuf“ zu entscheiden, was in jüngeren Jahren schwieriger ist und sehr viel stärker gegenüber Peers und vor sich selbst gerechtfertigt werden muss.

Unter einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive fällt die Bilanz der in der vorliegenden Studie skizzierten Quereinsteigswege daher in mehrfacher Hinsicht positiv aus. Sie gewährleisten zum einen die langfristige berufliche Integration bestimmter Gruppen und ermöglichen Zugänge für neue Zielgruppen, und sie stellen zum anderen einen, wenngleich überschaubaren, Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels in den Feldern der Kindertagesbetreuung und Altenpflege dar. Eine wichtige Voraussetzung für eine abschließende positive Bewertung bestünde allerdings darin, dass auch der Verbleib der QuereinsteigerInnen im Tätigkeitsfeld gesichert oder zumindest wahrscheinlich ist. In diesem Zusammenhang erscheint zumindest besorgniserregend, dass viele Quereinsteigende sich insbesondere über die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege kritisch äußern und sich einen dauerhaften Verbleib in der unmittelbaren Pflege nicht vorstellen können, sondern eine Weiterbildung mit dem Ziel einer Spezialisierung anstreben. Was aus individueller Sicht einen erfolgreichen Qualifizierungs- und Karriereweg darstellt, wirft aus Sicht

des Berufsfeldes die Frage auf, wie die Rahmenbedingungen in der Altenpflege weiterentwickelt werden müssen, damit künftig die Grundversorgung pflegebedürftiger Menschen durch Fachkräfte gesichert werden kann. Auch im Bereich der Kindertagesbetreuung äußern einige Quereinsteigende den Wunsch nach einem anschließenden Frühpädagogikstudium. Auch hier gilt es, grundsätzlich attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für akademisch ausgebildete Frühpädagogen in der Praxis zu bieten, um auch diese Gruppe der Quereinsteigenden langfristig an das Tätigkeitsfeld zu binden und zu einer weiteren Professionalisierung in der Kindertagesbetreuung beizutragen.

6. Hürden und Gelingensfaktoren im Prozess des Quereinstiegs

Mit Blick auf die Herausforderungen des Berufsalltags stellen gut qualifizierte Quereinsteigende eine Chance für die Felder der Kindertagesbetreuung und Altenpflege dar. Die referierten Befunde zeigen jedoch, dass es bisher an einer Konzeptualisierung des Quereinstiegs mangelt. Die verschiedenen Akteure, von den Arbeitsagenturen bis hin zu den Einrichtungsteams, sind mit dem neuen Typus der Auszubildenden oftmals überfordert, in die Qualifizierungssysteme fügen sich die neuen Ausbildungen kaum ein und in der Professionalisierungsdebatte grenzt man sich von ihnen ab.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden gefragt, wie der Umgang mit Quereinsteigenden kompetent(er) gestaltet werden kann. Es wird davon ausgegangen, dass Quereinsteige einen komplexen und längeren Prozess umfassen: von der Entscheidung zur beruflichen Neuorientierung über den Zugang zur Ausbildung, die Sicherung der Existenz während der Ausbildungsphase, die Bewältigung der Ausbildungsanforderungen, die Berufseinstimmung, Akzeptanz und Integration in Arbeitsteams bis hin zum Verbleib im Berufsfeld. In diesem Prozess können sowohl Klippen als auch Gelingensbedingungen identifiziert werden.

Betrachtet man zunächst den Zugang zur Ausbildung, kann sich der Zugang zu Informationen über Ausbildungs- und Fördermöglichkeiten bereits als erste Schwierigkeit erweisen. Viele Quereinsteigende wünschen sich mehr Aufklärung über die Inhalte und Intensität der Ausbildung im Vorfeld. Auch Vorbehalte auf Seiten von Praxiseinrichtungen fußen oft auf einer Unkenntnis der neuen Ausbildungsmodelle. Dem kann durch Information und Aufklärung über die neuen Ausbildungsmöglichkeiten begegnet werden. Angesichts der Unübersichtlichkeit und der Dynamik im Ausbildungsbereich besteht hier dringender Handlungsbedarf.

Als häufiges Problem werden zudem die Kriterien für eine Förderung der Ausbildung durch die Arbeitsagentur genannt. Während für die Praxiseinrichtungen charakterliche Eignung, Motivation und Teamfähigkeit bei der Bewerberauswahl entscheidend sind, agieren die Arbeitsagenturen oft intransparent oder orientieren sich an formalen Kriterien wie z. B. der Dauer vorhergehender Arbeitslosigkeit, um eine Förderung zu gewähren. Besonders kritisiert wird darüber hinaus die pauschale Praxis der Arbeitsagenturen, arbeitslose Personen in die Altenpflege zu vermitteln. Hier zeigt sich ein erheblicher Verbesserungsbedarf, durch engere Kooperation und ein abgestimmtes Vorgehen ließe sich der Zugang zu Quereinsteigern sowohl vereinfachen als auch besser steuern. Die Entwicklung gemeinsamer Kriterien und Standards bei der Bewerberauswahl für Arbeitsagenturen, Fachschulen und Einrichtungen würde „geeigneten“ QuereinsteigerInnen den Zugang zur Ausbildung und Praxisstelle deutlich erleichtern und Enttäuschungen seitens der verschiedenen Akteure entgegenwirken.

Unter den positiven Gelingensfaktoren rangieren an erster Stelle Vorerfahrungen der Quereinsteigenden mit dem Tätigkeitsfeld, die auch informell sein können. Dem kommt entgegen, dass die meisten Ausbildungen Praktika und Hospitationen als Zugangsvoraussetzung fordern, in denen die Auszubildenden realistische Vorstellungen über das Tätigkeitsfeld entwickeln können. Besonders auf Seiten der Praxiseinrichtungen findet zudem eine sorgfältige Auswahl der BewerberInnen statt, da die Ausbildung als eine Investition betrachtet wird, die sich für die Einrichtung lohnen soll, indem von Anfang an eine langfristige Mitarbeiterbindung angestrebt wird.

Mit Blick auf die verschiedenen Ausbildungsmodelle fehlt bisher ein Vergleich der Vor- und Nachteile der jeweiligen Ausgestaltung. Hier bedarf es systematischerer Untersuchungen, wie sich insbesondere die arbeits- und ausbildungsrechtliche Gestaltung auf die Position der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung auswirkt. Welche Folgen zeigen sich für die Quereinsteigenden, wenn sich die Grenzen zwischen Ausbildung und Anstellung verwischen? Wie verändert sich zudem ihre Situation, wenn sie in Kindertageseinrichtungen auf den Fachkraft-Kind-Schlüssel angerechnet werden? Die vorliegenden Ergebnisse lassen sich als ein warnender Hinweis interpretieren. Sie zeigen, dass Praxiseinrichtungen in vielen Fällen dazu tendieren, die Quereinsteigenden „voll“ einzusetzen und wenig Rücksicht auf deren Status als Auszubildende zu nehmen. Bei einem Anstellungsverhältnis werden sie regulär in die Dienstpläne einbezogen und die Quereinsteigenden berichten, dass in diesem Fall kein Unterschied zu „normalen“ Beschäftigten gemacht wird. Auch wird von ihnen geschildert, dass bei Krankheitsfällen oder ande-

ren Engpässen häufig auf sie zurückgegriffen wird. Diese Situation kann sich bei einer generell knappen Personalausstattung für die Quereinsteigenden zu einer enormen Belastung steigern, wenn sie etwa Ausfälle kompensieren, zusätzliche Arbeitszeiten leisten oder Schichten übernehmen müssen.

So thematisieren die Quereinsteigenden, dass sie – ohnehin gefordert durch die dreifache Anforderung von Studium, praktischer Ausbildung und familiären Verpflichtungen – oft an die Grenzen ihrer Belastbarkeit stoßen. Viele Ausbildungsabbrüche dürften dieser Beanspruchung durch die verschiedenen Anforderungen, die zeitlich nicht mehr koordiniert werden können, geschuldet sein. Umgekehrt berichteten Quereinsteigende, die in ihren Praxiseinrichtungen über einen klaren Ausbildungsstatus verfügen und ihre Finanzierung über die Arbeitsagentur sichern, dass sie dies als entlastend erleben. Sie nehmen größere Schonräume wahr und haben weniger Schwierigkeiten, auch als Auszubildende gesehen und angeleitet zu werden.

Inwieweit die vertraglichen Beziehungen die Sichtweisen der Einrichtungen auf die Auszubildenden präformieren, wie sich hier zumindest andeutet, kann nicht abschließend beantwortet werden. Allerdings sind hier auch die Fachschulen gefordert, Aufklärungsarbeit zu leisten, wenn sie eine Überforderung der Quereinsteigenden wahrnehmen, und die Verantwortung der Ausbildungseinrichtungen anzumahnen.

Die Schulen schneiden in den Augen der Quereinsteigenden, aber auch der meisten befragten Einrichtungsleitungen ausgesprochen positiv ab. Es gelingt ihnen offenbar gut, die QuereinsteigerInnen auf die Anforderungen der Praxis vorzubereiten. Teilweise wird das hohe Ausbildungsniveau explizit gelobt. Nur vereinzelt wird kritisiert, dass die Schulen zu wenig die aktuellen Entwicklungen des Praxisfeldes aufgreifen, etwa die Einführung von Betreuungsassistenzen in der Altenpflege. Auch scheinen sich die Schulen gut auf die heterogenere Schülerschaft eingestellt zu haben. Sie berichten in diesem Zusammenhang von didaktischen Veränderungen im Unterricht und flankierenden Maßnahmen wie z. B. einer individuellen Lernbegleitung der Quereinsteigenden. Problematisch ist allerdings die verkürzte Ausbildungszeit in einigen Modellen, wodurch sich die Lernanforderungen verdichten.

Die Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxiseinrichtungen kann als ein weiterer Gelingensfaktor von Quereinsteigenden identifiziert werden. Es wird berichtet, dass man sich in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen trifft und abstimmt, Prüfungsanforderungen und gegenseitige Erwartungen klärt. Auch bezogen auf einzelne SchülerInnen erweist sich der „kurze Draht“ als hilfreich, wenn es darum geht, Probleme frühzeitig zu erkennen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Weiterführend erscheint der Ansatz, dass ei-

nige Fachschulen sich auch in der Qualifizierung von Praxisanleitungen engagieren; sie könnten es sich verstärkt zur Aufgabe machen, diese auf die spezifischen Anforderungen der Arbeit mit Quereinsteigenden vorzubereiten.

Den Einrichtungen kommt als Ausbildungsort eine wichtige Rolle zu. Zugleich stellen sie die Rahmenbedingungen für die berufliche Einmündung bereit, tragen also einen wesentlichen Anteil am Gelingen von Quereinstiegen. Als entscheidende Faktoren können dabei die Praxisanleitung und die Integration der Quereinsteigenden in die Teams benannt werden.

Vor allem an der Praxisanleitung wird von den Quereinsteigenden jedoch erhebliche Kritik geübt. Fast immer werden ähnliche Probleme genannt. Es fehlt die Zeit für eine sorgfältige und fundierte Anleitung. Oft verhindern die Dienstpläne in den Einrichtungen, aber auch Fluktuation, Krankheiten oder ähnliches, dass man mit der PraxisanleiterIn zusammentrifft. Als schwierig erweist sich auch, wenn Praxisanleitungen für mehrere Auszubildende zuständig sind oder dies in den Aufgabenbereich z. B. der Kita-Leitung fällt. Wenngleich es auch sehr positive Ausnahmen gibt, beschränkt sich die Praxisanleitung in vielen Fällen auf unregelmäßige Gespräche in kurzen Zwischenzeiten, die von einer strukturierten Einarbeitung und kontinuierlichen Reflexion weit entfernt sind. Sehr oft erleben die QuereinsteigerInnen, dass sie sich selbst überlassen oder mit Aufgaben allein gelassen sind, denen sie sich (noch) nicht gewachsen fühlen.

Hier erscheint es unbedingt erforderlich, dass die Praxisanleitung in den Einrichtungen – und zwar sowohl in der Kindertagesbetreuung als auch in der Altenpflege – konsequent aufgewertet, qualifiziert und mit Ressourcen ausgestattet wird. Die Praxisanleitung muss als wichtiges Handlungsfeld im Aufgabenprofil einer dafür qualifizierten Fachkraft verankert werden. Diese muss dafür auch eine zeitliche Freistellung erhalten und als Anreiz zur ständigen fachlichen und ggf. didaktischen Weiterqualifizierung entsprechend vergütet werden. Es braucht zwingend festgeschriebene Reflexionszeiten für die Praxisanleitung. Weiterhin sollte der regelmäßige Austausch zwischen Schulverantwortlichen, Quereinsteigenden und Praxisanleitungen in allen Ausbildungsjahren vorgesehen sein. Schief lagen in der Arbeitsorganisation des Praxisfeldes können auf diese Weise leichter erkannt und ggf. notwendige Einrichtungswechsel schneller vollzogen werden.

Darüber hinaus bedarf es in den Einrichtungen eigener Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzepte, die den Status von Quereinsteigenden berücksichtigen und der Teamentwicklung breiten Raum geben. Die Integration der Quereinsteigenden in die bestehenden Arbeitsteams ist in beiden

Feldern unverzichtbar für das Gelingen des Quereinstiegs, da in den sozialen Dienstleistungsberufen die Teamarbeit der Beschäftigten ein wichtiges Kriterium für die Qualität der Dienstleistung ist. In der Altenpflege wird die Integration der Quereinsteigenden konfliktträchtiger dargestellt als in der Kita. Dies könnte durch die eher flachen Hierarchien und egalitären Verantwortungsbereiche in der Kindertagesbetreuung erklärt werden. Umgekehrt kann in der Altenpflege die hierarchische Arbeitsorganisation oder der Problemdruck aufgrund der Rationalisierung von Arbeitsprozessen eine Integration ins Team erschweren. Fachkräfte sind weisungsbefugt gegenüber Hilfskräften. Wenn die Hilfskräfte aber langjährige und erfahrene Mitarbeitende sind, kann es vor allem mit Quereinsteigenden zu Kompetenzdiskussionen kommen. Ähnlich kann, wie an anderer Stelle beschrieben, auch der Altersunterschied zu Spannungen führen, wenn ältere QuereinsteigerInnen Schwierigkeiten haben, Anweisungen von jüngeren KollegInnen entgegenzunehmen.

Die Herausforderungen verweisen darauf, dass Fragen der Personalführung in Kindertages- und Pflegeeinrichtungen eine wachsende Bedeutung zukommt und auch die Einrichtungen selbst sich diesbezüglich weiterentwickeln müssen. Damit die Integration (nicht nur) von Quereinsteigenden gelingt, muss die Teamentwicklung gefördert werden. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Heterogenität der Beschäftigten könnte sie zukünftig mit Überlegungen verknüpft werden, welche Vorstellungen es zur Ausdifferenzierung von Kita- und Pflegeteams gibt, um hier auch die unterschiedlichen Stärken, Interessen und Kompetenzen der einzelnen Beschäftigten noch stärker zu nutzen.

Jenseits der Berufseinmündung muss schließlich auch der Verbleib der QuereinsteigerInnen in der Einrichtung oder im Tätigkeitsfeld gesichert werden. Arbeitszeitmodelle, die auf die Vereinbarkeitsbedarfe der Quereinsteigenden Rücksicht nehmen, regelmäßige Team- und Anleitungsgespräche, aber auch die Akzeptanz und Kultur in den Einrichtungen spielen für den langfristigen Verbleib eine Rolle. Hier mag das höhere Alter der Quereinsteigenden daran erinnern, dass in beiden Feldern Überlegungen zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen anstehen.

7. Ausblick

Abschließend lässt sich resümieren, dass Quereinstiege unter gewissen Voraussetzungen eine gute Möglichkeit darstellen, sehr engagierte und motivier-

te Personen für das Tätigkeitsfeld zu gewinnen. Ihr Potenzial zur Lösung des Fachkräftemangels ist allerdings (quantitativ) begrenzt. Trotz des großen Fachkräftemangels vor allem in der Pflege wählen Einrichtungsleitungen restriktiv aus, wenn sie Ausbildungsplätze vergeben. Den neuen Ausbildungswegen wird dabei nach wie vor oft ebenso mit Vorbehalten begegnet wie dem höheren Alter der Quereinsteigenden.

Weiterhin ist zu beachten, dass durch den Quereinstieg Personen auch zu Anschlussqualifikationen motiviert werden. Ihnen stehen nach der Ausbildung zur Fachkraft alle Wege, etwa zu einem Studium, einer Weiterbildung für bestimmte Bereiche in der Pflege usw. offen. Nicht alle Quereinsteigenden werden direkt nach der Ausbildung in die Tätigkeit einmünden, einige erst später, andere beginnen in anderen, fachnahen Bereichen (z. B. im Hort, in der Ganztagschule oder in der Heimerziehung) bzw. wollen vielleicht nicht dort arbeiten, wo der größte Fachkräftemangel herrscht. Zukünftige Studien über den langfristigen Verbleib von weiblichen und männlichen Quereinsteigenden könnten weitere Informationen darüber liefern, ob die Intention, bestimmte Zielgruppen für eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege zu gewinnen, langfristig umgesetzt wird.

Die Frage einer möglichen Deprofessionalisierung durch eine Absenkung der Ausbildungsniveaus in den neuen Ausbildungsmodellen muss auch weiterhin aufmerksam beobachtet werden. Bislang finden sich dafür keine Anzeichen. Es fällt in der vorliegenden Studie im Gegenteil auf, dass die Quereinsteigenden von den Schul- und Einrichtungsleitungen häufig als Personen wahrgenommen werden, die ihr berufliches Handeln in hohem Maß reflektieren und hohe Ansprüche an die eigene fachliche Arbeit stellen. Auf einer strukturellen Ebene können zudem Aspekte wie eine engere Theorie-Praxis-Verzahnung, eine Stärkung des Lernorts Praxis, größere Aufmerksamkeit für Personal- und Teamentwicklung in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und Altenpflege und die Integration unterschiedlicher Kompetenzprofile zu einer Weiterentwicklung kompetenter Systeme beitragen, die (nicht nur) Quereinsteigende stützen und zu professionellem Handeln befähigen.

TRANSKRIPTIONSLEGENDE

(3) bzw. (.)	Pause (in Sekunden) bzw. kurze Pause
<i>wirklich</i>	betont
viellei-	Abbruch eines Wortes
haben=wir	schleifend, ineinander übergehend gesprochene Wörter
(doch)	Unsicherheit bei der Transkription
()	unverständliche Äußerung
((stöhnt))	parasprachliche Ereignisse
//mmh//	Hörersignal des Interviewers

Die Transkriptionsregeln richten sich nach Nohl (2009, S.135)

LITERATURVERZEICHNIS

- Afentakis, Anja/Maier, Tobias (2010):** Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: *Wirtschaft und Statistik*, H. 11, S. 990–1002.
- Aktionsrat Bildung (2015):** Bildung. Mehr als Fachlichkeit. Gutachten. Münster: Waxmann.
- Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung (2014):** Diskussionspapier zur Bindung von pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen. Berlin: BMBF.
- Auth, Diana (2013):** Ökonomisierung der Pflege. Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit. In: *WSI-Mitteilungen* 66, H. 6, S. 412–422.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016):** Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017):** Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Baethge, Martin (2013):** Professionalisierungspfade bei personenbezogenen Dienstleistungen. Anmerkungen zu einer aktuellen Debatte. In: Berth, Felix/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): *Gleich und doch nicht gleich. Der deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen*. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut (DJI-Fachforum Bildung und Erziehung, 10), S. 101–129.
- Beck, Ulrich (1986):** Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.) (1994):** Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981):** Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Blank, Florian/Schulz, Susanne (2015):** Soziale Sicherung unter dem Brennglas. Altersarmut und Alterssicherung bei Beschäftigten im deutschen Sozialsektor. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11144.pdf> (Abruf am 31.1.2018).
- Blass, Kerstin (2012):** Altenpflege zwischen professioneller Kompetenzentwicklung und struktureller Deprofessionalisierung. In: Reichwald, Ralf/Frenz, Martin/Hermann, Sibylle/Schipanski, Agnes (Hrsg.): *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion*. Wiesbaden: Springer-Gabler, S. 417–438.
- Bogai, Dieter (2016):** Arbeitsmarkttrends von ErzieherInnen und Pflegekräften. Vortrag auf der Konferenz „Fachkräftebedarfe in sozialen Dienstleistungsberufen. Herausforderungen und Perspektiven“ am 12.02.2016. Alice-Salomon-Hochschule, Berlin.
- Bögemann-Großheim, Ellen (2004):** Zum Verhältnis von Akademisierung, Professionalisierung und Ausbildung im Kontext der Weiterentwicklung pflegerischer Berufskompetenz in Deutschland. In: *Pflege & Gesellschaft* 9, H. 3, S. 100–107.
- Böhle, Fritz (1999):** Nicht nur mehr Qualität, sondern auch höhere Effizienz. Subjektivierendes Arbeitshandeln in der Altenpflege. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 53, H. 3, S. 174–181.
- Böhle, Fritz/Glaser, Jürgen (Hrsg.) (2006):** Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bohnsack, Ralf (1997): Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa, S. 492–502.

Bohnsack, Ralf (2000): Gruppendiskussion. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, S. 369–384.

Bohnsack, Ralf (2001): Dokumentarische Methode. Theorie und Praxis wissenssoziologischer Interpretation. In: Hug, Theo (Hrsg.): Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Einführung in die Methodologie der Sozial- und Kulturwissenschaften. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren, S. 326–345.

Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (2001): Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In: Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–24.

Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.) (2007): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. 2. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Böllert, Karin/Gogolin, Ingrid (2002): Stichwort: Professionalisierung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 5, H. 3, S. 367–383.

Bonin, Holger/Braeseke, Grit/Ganserer, Angelika (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Gütersloh: Bertelsmann.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Fachkräfteeingangsanalyse, Nürnberg. www.statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html (Abruf am 31.1.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): 14. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Drucksache 17/12200, Berlin. www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/14--kinder-und-jugendbericht/88912 (Abruf am 31.1.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. KiföG-Bericht 2012. Bericht der Bundesregierung 2012 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2011, Berlin. www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-zwischenbericht-zur-evaluation-des-kinderfoerderungsgesetzes--kifoeg-bericht-2012-/86366 (Abruf am 31.1.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, Berlin. www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/maennliche-fachkraefte-in-kindertagesstaetten/80936 (Abruf am 31.1.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Hintergrundmeldung. www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/altenpflegeausbildung/weiterentwicklung-pflegeberufe/weiterentwicklung-der-pflegeberufe/77264?view=DEFAULT (Abruf am 31.1.2018).

Burgdorf, Markus/Eltges, Markus/Kuhlmann, Petra/Nielsen, Jörg/Pütz, Thomas/Schlömer, Claus/Schmidt-Seiwert, Volker/Schürt, Alexander/Spangenberg, Martin/Sturm, Gabriele/Walther, Antje/Zaspel, Brigitte (2012): Raumabgrenzungen und Raumtypen des BBSR. In: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.): Raumabgrenzungen und Raumtypen des BBSR. Analysen Bau.Stadt.Raum, Band 6. Bonn.

- Busch, Anne (2013):** Die berufliche Geschlechter-segregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Büssing, André/Glaser, Jürgen (2003):** Arbeitsbelastungen, Burnout und Interaktions-stress im Zuge der Reorganisation des Pflegesystems. In: Büssing, André/Glaser, Jürgen (Hrsg.): Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus. Göttingen: Hogrefe, S. 101–129.
- Cloos, Peter (2016):** Professionalisierung der Kindertagesbetreuung. Professionstheoretische Vergewisserungen. In: Friederich, Tina/Lechner, Helmut/Schneider, Helga/Schoyerer, Gabriel/Ueffing, Claudia (Hrsg.): Kindheitspädagogik im Aufbruch. Professionalisierung, Professionalität und Profession im Diskurs. Weinheim: Beltz Juventa, S. 18–37.
- Dudek, Joanna/Hanssen, Kirsten/Reitzner, Bianca (2013):** Pluralisierung der Ausbildungs-landschaft. Neue Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. In: Berth, Felix/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut (DJI-Fachforum Bildung und Erziehung, 10), S. 63–82.
- Dunkel, Wolfgang/Voß, Günter (Hrsg.) (2004):** Dienstleistung als Interaktion. Beiträge aus einem Forschungsprojekt: Altenpflege – Deutsche Bahn – Call Center. München: Hampf.
- Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (Hrsg.) (2012a):** Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (2012b):** Interaktive Arbeit – das soziologische Konzept. In: Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (Hrsg.): Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29–59.
- Evers, Adalbert/Heinze, Rolf/Olk, Thomas (2011):** Einleitung. Soziale Dienste – Arenen und Impulsgeber sozialen Wandels. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf/Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–32.
- Expertengruppe Fachkräftegewinnung (2012):** Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung. Eine Handreichung der Expertengruppe im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ der Bundesregierung, Berlin. www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/experteninterviews-und-studien/fachkraeftegewinnung/ (Abruf am 31.1.2018).
- Flick, Uwe (2010):** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl., Reinbek: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (2000):** Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, S. 13–29.
- Friederich, Tina (2017):** Professionalisierung frühpädagogischer Fachkräfte in Aus- und Weiterbildung. Eine pädagogisch-professionstheoretische Verortung. Weinheim: Beltz Juventa.
- Friederich, Tina/Schoyerer, Gabriel (2016):** Professionalisierung des Systems Kindertagesbetreuung. Zum Verhältnis von Fachkräften, Strukturen und Kontexten. In: Friederich, Tina/Lechner, Helmut/Schneider, Helga/Schoyerer, Gabriel/Ueffing, Claudia (Hrsg.): Kindheitspädagogik im Aufbruch. Professionalisierung, Professionalität und Profession im Diskurs. Weinheim: Beltz Juventa, S. 38–63.
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Weltzien, Dörte/Kirstein, Nicole/Pietsch, Stefanie/Rauh, Katharina (2014):** Kompetenzen früh-/ kindheitspädagogischer Fachkräfte im Spannungsfeld von normativen Vorgaben und Praxis. Expertise erstellt im Kontext der AG Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung in Koordination des BMFSFJ, Berlin. www.bmfsfj.de/blob/jump/86378/14-expertise-kindheitspaedagogische-fachkraefte-data.pdf (Abruf am 31.1.2018).

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. New York: Aldine de Gruyter.

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

Grgic, Mariana/Matthes, Britta/Stüber, Heiko (2014a): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer, Nürnberg (IAB-Forschungsbericht, 15).

Grgic, Mariana/Matthes, Britta/Stüber, Heiko (2014b): Kindertagesbetreuung in Deutschland: Die Fachkräftereserve ist nahezu ausgeschöpft, Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 26).

Gross, Peter (1983): Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft? Opladen: Westdeutscher Verlag.

Gross, Peter/Badura, Bernhard (1977): Sozialpolitik und soziale Dienste. Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen. In: Ferber, Christian/Kaufmann, Franz-Xaver (Hrsg.): Soziologie und Sozialpolitik. Sonderheft 19 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 361–385.

Hache, Eva/Limberger, Janina/Schwörer, Lena/Fröhlich-Gildhoff, Klaus (2017): Untersuchung des Standes der berufsintegrierenden Ausbildungen im Feld der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) in Deutschland. In: Perspektiven der Empirischen Kinder- und Jugendforschung, H. 2, S. 5–29.

Hammer, Gerlinde/Kostov, Iskra/Medjedovic, Irena (2015): Die „gebrochene“ Professionalisierung der Kinderbetreuung. In: Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 301–313.

Hammerschmidt, Peter (2010): Die bürgerliche Frauenbewegung und die Entwicklung der sozialen Arbeit zum Beruf – Ein Überblick. In: Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck, Corinna

(Hrsg.): Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25–42.

Heidemann, Winfried (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten. Ein Überblick, Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_fachkraeftemangel_heidemann.pdf (Abruf am 31.1.2018).

Helmrich, Robert/Zika, Gerd (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bertelsmann Verlag (Berichte zur beruflichen Bildung).

Helmrich, Robert/Zika, Gerd (2017): Langfristige Entwicklung von Angebot und Bedarf auf dem Arbeitsmarkt – Berufsfeldprojektionen für soziale und Gesundheitsberufe bis 2030. In: Schlemmer, Elisabeth/Lange, Andreas/Kuld, Lothar (Hrsg.): Handbuch Jugend im demografischen Wandel. Konsequenzen für Familie, Bildung und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, S. 226–242.

Helsper, Werner (2001): Praxis und Reflexion – die Notwendigkeit einer „doppelten Professionalisierung“ des Lehrers. In: Journal für LehrerInnenbildung 1, H. 3, S. 7–15.

Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.) (2011): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim: Beltz Verlag.

Hilbert, Joseph/Bräutigam, Christoph/Evans, Michaela (2014): Berufsbildung im Gesundheitswesen: Ein Sonderweg mit Fragezeichen. In: WSI-Mitteilungen, H. 1, S. 43–51.

Huinink, Johannes/Schröder, Torsten (2014): Sozialstruktur Deutschlands. 2. Aufl., Konstanz: UVK-Verl.-Ges.

Kälble, Karl (2005): Die ‚Pflege‘ auf dem Weg zur Profession? Zur neueren Entwicklung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund des Wandels und der Ökonomisierung im Gesundheitswesen. In: Eurich, Johannes/Brink, Alexander/Hädrich,

Jürgen/Langer, Andreas/Schröder, Peter (Hrsg.): Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral. Führungs- und Handlungskontexte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 215–244.

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

Kirchhof, Steffen (2007): Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung in der Pflege – neue Impulse für die Pflegedidaktik. In: PrInTerNet 10, H. 12, S. 736–749.

Klaudy, Elke Katharina/Köhling, Karola/Micheel, Brigitte/Stöbe-Blossey, Sybille (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen. Herausforderungen und Strategien. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Study/Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 336).

Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37, H. 1, S. 1–29.

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Mitteilung der Kommission. COM(2001) 678 final, Brüssel.

Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“ (2017): (Quereinstiegs-)Wege in vergütete Ausbildungsformen und in den Beruf der Erzieherin/des Erziehers, Berlin. www.chance-quereinstieg.de/fileadmin/company/pdf/Newsletter/broschurere_bestandsaufnahme.pdf (Abruf am 31.1.2018).

Krampe, Eva-Maria (2014): Professionalisierung der Pflege im Kontext der Ökonomisierung. In: Manzei, Alexandra/Schmiede, Rudi (Hrsg.): 20 Jahre Wettbewerb im Gesundheitswesen. Theoretische und empirische Analysen zur Ökonomisierung von Medizin und Pflege. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 179–197.

Kratz, Joanna/Stadler, Katharina (2015): Teilzeitmodelle in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher. Eine Befragung von Lehrkräften,

Mentorinnen und Mentoren sowie Studierenden zum Verhältnis der Lernorte Schule und Praxis, München. WIFF.

Krüger, Heinz-Heimann (2013): Qualitative Forschung in der Erziehungswissenschaft. In: Gogolin, Ingrid/Kuper, Harm/Krüger, Heinz-Heimann/Baumert, Jürgen (Hrsg.): Stichwort: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 53–75.

Krüger, Helga (2010): Lebenslauf: Dynamiken zwischen Biografie und Geschlechterverhältnis. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 212–220.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken. 3. Aufl., Weinheim: Beltz – Psychologie Verlags Union.

Larsen, Christa (2016): Die Zuwanderung von Pflegekräften nach Deutschland. Eine quantitative und eine qualitative Annäherung. Vortrag auf der Konferenz „Fachkräftebedarfe in sozialen Dienstleistungsberufen. Herausforderungen und Perspektiven“ am 12.02.2016. Alice-Salomon-Hochschule, Berlin.

Lechner, Helmut (2016): Professionalisierung und Kompetenzentwicklung. Überlegungen zur Genese individueller Professionalität. In: Friederich, Tina/Lechner, Helmut/Schneider, Helga/Schoyerer, Gabriel/Ueffing, Claudia (Hrsg.): Kindheitspädagogik im Aufbruch. Professionalisierung, Professionalität und Profession im Diskurs. Weinheim: Beltz Juventa, S. 93–106.

Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter (Hrsg.) (1972): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Mangold, Werner (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Aus der Arbeit des Instituts für Sozialforschung. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Mangold, Werner (1962): Gruppendiskussionen. In: König, René/Albert, Hans/Bolte, Karl (Hrsg.): Handbuch empirische Sozialforschung. Stuttgart: Enke, S. 209–225.

Mannheim, Karl (1964): Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk. Berlin: Luchterhand.

Meiner-Teubner, Christiane/Kopp, Katharina/Schilling, Matthias (2016): Träger von Kindertageseinrichtungen im Spiegel der amtlichen Statistik. Eine Analyse der Strukturen, der Bildungsbeteiligung, des Personals und von Qualitätskriterien, Dortmund. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. www.akjstat.tu-dortmund.de/index.php?id=715 (Abruf am 31.1.2018).

Nentwig-Gesemann, Iris (2012): Ausbildung und Kompetenzerwerb. Skript Vorlesung im Schloss – Universität Osnabrück am 19. Juni 2012.

Nentwig-Gesemann, Iris/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Pietsch, Stefanie (2011): Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte, München. WIFF.

Nohl, Arnd-Michael (2009): Interview und dokumentarische Methode. Anleitung für die Forschungspraxis. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Otremba, Katrin/Walcher, Gina (2018, im Erscheinen): Weiterqualifizierung unterstützen! HauptschülerInnen auf dem Weg zur Ausbildung als ErzieherIn und AltenpflegerIn, Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (Study/Hans-Böckler-Stiftung).

Plug, Wim/Du Bois-Reymond, Manuela (2006): Transition Patterns between Structure and Agency. In: Du Bois-Reymond, Manuela/Biggart, Andy (Hrsg.): Participation in Transition. Frankfurt am Main: Peter Lang, S. 107–127.

Pollmann-Schult, Matthias (2006): Ausmaß und Struktur von Arbeitnehmer-induzierter Abstiegs-mobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, H. 4, S. 573–591.

Pollock, Friedrich (1955): Gruppenexperiment. Ein Studienbericht. 2. Aufl., Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Prinz, Tina/Teuscher, Lucia/Wünsche, Michael (2014): Mentoring in Kindertageseinrichtungen – Gesetzliche Grundlagen, institutionelle Rahmbedingungen, fachliche Anforderungen. In: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. München (WiFF Wegweiser Weiterbildung, 8), S. 11–69.

Pütz, Robert/Kontos, Maria/Larsen, Christa/Rand, Sigrid/Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2018 (im Erscheinen)): Betriebliche Integration auf globalisierten Arbeitsmärkten. Das Beispiel von Pflegefachkräften aus dem Ausland, Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (Study/Hans-Böckler-Stiftung).

Rabe-Kleberg, Ursula (1993): Sind wir (k)ein Beruf im Gesundheitswesen? Teil. 2. In: Pflege Aktuell 47, H. 12, S. 731–732.

Rauschenbach, Thomas/Riedel, Birgit (2016): Germany's ECEC workforce: a difficult path to professionalization. In: Early Child Development and Care 186, H. 1, S. 61–77.

Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias/Meiner-Teubner, Christiane (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland, Dortmund, München. www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/rauschenbach_schilling_plaetze_personal_finanzen.pdf (Abruf am 31.1.2018).

Rerrich, Maria (2010): Soziale Arbeit als Frauenberuf. Der lange Weg zur Gendered Profession. In: Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck, Corinna (Hrsg.): Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 91–105.

Rohrmann, Tim (2009): Gender in Kindertageseinrichtungen. Ein Überblick über den Forschungsstand, München. DJI. www.dji.de/medien-und-kommunikation/publikationen/detailansicht/literatur/24460-gender-in-kindertageseinrichtungen.html (Abruf am 31.1.2018).

- Sackmann, Reinhold (Hrsg.) (2007):** Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014):** AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung, München. Staatsinstitut für Frühpädagogik.
- Schroeter, Klaus (2008):** Verwirklichungen des Alterns. In: Amann, Anton/Kolland, Franz (Hrsg.): Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen an eine Kritische Gerontologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 235–273.
- Spieß, Katharina C./Storck, Johanna (2016):** Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. Eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und Familien in Deutschland (FiD), Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (Working Paper Forschungsförderung, 9). www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_009_2016.pdf (Abruf am 31.1.2018).
- Statistisches Bundesamt (2011):** Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013):** Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015):** Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017a):** Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2 – Schuljahr 2015/2016, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017b):** Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017c):** Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich. Pflegeheime, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017d):** Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2017, Wiesbaden.
- Tohle, Werner/Polutta, Andreas (2011):** Professionalität und Kompetenz von Mitarbeiterinnen in sozialpädagogischen Handlungsfeldern. Professionstheoretische Entwicklungen und Problemstellungen der Sozialen Arbeit. In: Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim: Beltz Verlag, S. 104–121.
- Twenhöfel, Ralf (2007):** Die Altenpflege im Zugriff der Disziplinen. Paradoxien und Perspektiven. In: Pflege & Gesellschaft 12, H. 3, S. 210–226.
- Viernickel, Susanne (2014):** Arbeitsbedingungen und Gesundheit pädagogischer Fachkräfte in Kitas. In Verantwortung für pädagogische Professionalität und Qualität. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, H. 8, S. 8–12.
- Viernickel, Susanne/Voss, Anja (2012):** STEGE Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht, Berlin.
- Voß, Günter/Pongratz, Hans (1998):** Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, H. 1, S. 131–158.
- Weimann-Sandig, Nina/Weihmayer, Lena Sophie/Wirner, Lisa (2016):** Quereinstiege in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich, Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (Study/Hans-Böckler-Stiftung). www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_335.pdf (Abruf am 31.1.2018).
- Weimann-Sandig, Nina/Wirner, Gerhard (2013):** Zwischen Bauklötzen und Fachkräftemangel. Warum demographieorientierte Personalentwicklung in Kitas notwendig ist. In: Kindergarten heute, H. 3, S. 4–8.

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. München (WiFF Wegweiser Weiterbildung, 8).

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

Wildgruber, Andreas/Becker-Stoll, Fabienne (2011): Die Entdeckung der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit. Professionalisierungsstrategien und -konsequenzen. In: Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim: Beltz Verlag, S. 60–76.

Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.

DIE AUTORINNEN

Mariana Grgic, Dipl.-Soz., ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut München. Arbeitsschwerpunkte: Berufsverläufe pädagogischer Fachkräfte; Bildung in der Familie; informelles und non-formales Lernen.
E-Mail: grgic@dji.de

Birgit Riedel, Dipl.-Pol., leitet die Fachgruppe „Bildungsorte und sozialstaatliche Leistungen für Kinder“ am Deutschen Jugendinstitut München. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungen und Steuerungsfragen der Kindertagesbetreuung; Ungleichheit im Bereich frühkindlicher Bildung.
E-Mail: riedel@dji.de

Lena Sophie Weihmayer, M. A., ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut München. Arbeitsschwerpunkte: Forschung zu Berufspraxis der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe; Jugenddelinquenz; soziale Dienstleistungen und Gender Studies.
E-Mail: weihmayer@dji.de

Nina Weimann-Sandig, Prof. Dr., ist Professorin für empirische Sozialforschung, Schwerpunkt Sozialstruktur und Lebenslagen, an der Evangelischen Hochschule Dresden. Arbeitsschwerpunkte: Lebenslagenansätze und Vereinbarkeitsarrangements; soziale Ungleichheit; soziale Dienstleistungsberufe.
E-Mail: Nina.Weimann-Sandig@ehs-dresden.de

Lisa Wirner, M. A., ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut München. Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsbedarfe spezifischer Zielgruppen; Qualifizierungswege im System der Kindertagesbetreuung; wissenschaftliche Begleitforschung.
E-Mail: wirner@dji.de

Quereinstiege werden als eine Antwort auf den Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung und Altenpflege verstärkt diskutiert. Was motiviert Personen zu einem Quereinstieg? Welche Kompetenzen bringen sie mit? Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Quereinstiege gelingen? Die Studie befragt dazu Quereinsteigende, Lehrende an Fachschulen und Führungskräfte nach ihren Erfahrungen und identifiziert Stolpersteine, aber auch förderliche Faktoren vom Weg in die Ausbildung bis hin zur Etablierung im Berufsfeld. Es wird gezeigt, dass Quereinstiege nicht nur eine individuelle Chance zu einem beruflichen Neustart, sondern auch Potenziale für die Weiterentwicklung der Berufsfelder bieten.

[WWW.BOECKLER.DE](http://www.boeckler.de)

ISBN 978-3-86593-304-1