Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ESF-Modellprogramm
QUEREINSTIEG
MÄNNER UND FRAUEN IN KITAS

Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas Abschlussbericht

ESF-Bundesmodellprogramm

bmfsfj.de

Inhalt

Hinweise für Leserinnen und Leser 4
Das Wichtigste in Kürze 5
Grußwort des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 6

1 Das ESF-Bundesmodellprogramm Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas .. 8
1.1 Quereinstieg: Wie es dazu gekommen ist 8
1.2 Der Ansatz des Programms 10

2 Erfahrungen aus den Projekten 11
2.1 Die interessantesten Entwicklungen 11
2.2 Nachhaltigkeit 15
2.3 Ausblick: Wie geht es weiter? 16

3 Einblicke in die Programmumsetzung 19
3.1 Die Projekte 20
3.2 Begleitstruktur 20
3.3 Finanzielle Umsetzung 23

4 Ergebnisse des Programms 24
4.1 Ergebnisse aus dem Monitoring 24
4.2 Weitere Fragen, weitere Ergebnisse 26

5 Programm-Geschichten 29

6 Danksagungen 31

Quellen und Bildnachweise 32

Hinweise für Leserinnen und Leser

Abkürzungsverzeichnis

BAFzA – Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

ESF – Europäischer Sozialfonds

Koordinationsstelle – Koordinationsstelle Chance Quereinstieg/Männer in Kitas

MiK – ESF-Bundesmodellprogramm „MEHR Männer in Kitas“

Quereinstieg – ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

SPI – Stiftung SPI, Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«

Kürzel für die beteiligten Projekte

ABW – Angermünder Bildungswerk GmbH Brandenburg

ASB – ASB Lehrerkooperative Frankfurt

AWO in Stormarn – AWO Soziale Dienstleistungen gGmbH, Kreis Stormarn

AWO WW – Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Westliches Westfalen e. V.

EuroSchulen – Euro Akademie Berlin; Euro-Schulen gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung und Beschäftigung mbH

Käpt’n Browser – Käpt’n Browser gGmbH

Klax – Klax Berlin gGmbH

Lübeck – KinderWege gGmbH

PAE – Pädagogische Akademie Elisabethenstift Darmstadt

PBW – Gemeinnütziges Paritätisches Bildungswerk Sachsen-Anhalt – PBW GmbH

Procedo – PROCEDO-Berlin GmbH

Wiesbaden – Landeshauptstadt Wiesbaden, Sozialdezernat, Amt für Soziale Arbeit/Abt. Kindertagesstätten und Mitinitiative e. V.

Das Wichtigste in Kürze

Typisch für Förderprogramme des Europäischen Sozialfonds (ESF) ist es, gesellschaftliche Entwicklungen sichtbar zu machen und gleichzeitig zu beeinflussen.

Zentrale Themen des Programms, wie beispielsweise „Förderung von Quereinstiegsmöglichkeiten in die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher“, „Praxisintegrierte, vergütete Ausbildung“, „Lernortkooperation“, „Männer in Kitas“ oder „Gender und Diversity“, sind verstärkt fachpolitisch diskutiert und weiterentwickelt worden, seitdem das Programm „Quereinstieg“ konzipiert und initiiert wurde.

Während zu Beginn des Programms die Bedeutung einiger dieser Themen noch stark infrage gestellt wurde, gibt es mittlerweile eine **breitere Akzeptanz** dafür. Dies zeigt sich unter anderem an weiteren Bundes- und Ländermaßnahmen, die das Praxismentoring gestärkt, die praxisintegrierten Ausbildungsformate ausgebaut und die Zugangsbedingungen der Ausbildung überarbeitet haben.

Beispielhaft sind hier die bundesweite „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ oder auch diverse Qualifizierungsinitiativen der Länder zu nennen. **„Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“** (Quereinstieg) **hat einen wichtigen Beitrag dazu geleistet**.

Der Bericht spannt einen Bogen von der Entstehung und den Trägererfahrungen über Einblicke und Erkenntnisse aus der Programm-Umsetzung bis zu den Geschichten der Menschen, die teilgenommen haben und Erzieherin oder Erzieher geworden sind. Und wie berichtet wird, hat sich damit für viele von ihnen ein Traum erfüllt. Es kommen sowohl die Projektträger als auch die programmbegleitenden Stellen zu Wort. Der Abschlussbericht wirft einen 360° Blick auf die Ergebnisse des ESF-Modellprogramms und gewährt gleichzeitig einen Ausblick, wie es nach Programmende weitergehen kann und muss.

Grußwort des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das BMFSFJ nimmt bereits seit etlichen Jahren bei seinen Maßnahmen Frauen und Männer gemeinsam in den Blick. Nur eine aufeinander abgestimmte Gleichstellung von Frau und Mann ermöglicht beiden Geschlechtern Selbstverwirklichung und eine optimale Balance zwischen Beruf und Familie. Diese partnerschaftliche Gleichstellungspolitik bedeutet ganz konkret, dass wir Benachteiligungen sowohl von Frauen als auch von Männern aufgreifen, meistens separat, ganz selten aber auch, wie im Falle von „Quereinstieg", in einer gemeinsamen Initiative.

Das Programm ist ein gutes Beispiel dafür, dass es sich lohnen kann, frauenpolitische Themen auch einmal mit einem männerpolitischen Blick zu betrachten. Durch das Vorgängerprogramm „Mehr Männer in Kitas" (MiK) ist deutlich geworden, vor welchen Herausforderungen Männer (wie Frauen!) stehen, wenn sie als Quereinsteigende in den Erzieherberuf wechseln wollen:

- Die schulische Neuqualifizierung dauert drei Jahre, wenn nicht sogar länger,
- bisher wird sie in der Regel nicht vergütet,
- es gibt kaum von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Umschulungsangebote und
- die Voraussetzungen für eine staatliche Förderung (wie beispielsweise das Meister-BAFöG) sind individuell häufig nicht gegeben.

So kam es, dass eine Initiative zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger und erwachsener Männer auch zu einem höchst komplexen frauenpolitischen Anliegen wurde, denn die im Vergleich zur dualen Ausbildung fehlende Vergütung benachteiligt in diesem extrem frauendominierten Beruf vor allem Frauen. Wir haben darauf mit dem gleichstellungsorientierten Programm „Quereinstieg" reagiert, welches sich an Männer und Frauen gleichermaßen richtet – eine ziemlich einmalige Sache! Das Programm wurde vom ESF als soziale Innovation Deutschlands unter seinen Programmen zum lebenslangen Lernen geführt.

- Das Programm setzte einen Impuls für eine erwachsenengerechte und geschlechtersensible Ausbildung, die speziell für Berufswechslerinnen und Berufswechsler geeignet ist. Dadurch wird das Berufs- und Tätigkeitsfeld für lebenslanges berufliches Lernen geöffnet.
- Außerdem schuf das Programm Voraussetzungen, die es vor allem auch Männern ermöglichten, ihre erste Berufswahl, die häufig durch Stereotype beeinflusst ist, zu korrigieren.

Erwachsenengerecht ist eine Ausbildung, wenn ihre Dauer auf das Nötige beschränkt ist, während der Neuqualifizierung der Lebensunterhalt gesichert ist und die Lebensphasen und -umstände der Lernenden berücksichtig werden. Da Männer sich sehr häufig erst später im Leben für diesen Beruf entscheiden, hat Erwachsenengerechtigkeit auch eine große Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter und wird dazu beitragen, den Männeranteil in den Fachschulen und unter den Fachkräften zu steigern und den Beruf mehr und mehr zu einem „neutralen Beruf" werden zu lassen, in dem Frauen und Männer selbstverständlich vertreten sind.

Darüber hinaus bedeutet der Schwerpunkt „Geschlechtersensibilität", dass Gleichstellungsaspekte auch zunehmend sowohl in die Arbeit mit den Kindern als auch in die Arbeit innerhalb der Teams aufgenommen und damit durchgängig zum Thema gemacht werden. Damit werden schon im frühen Kindesalter Geschlechterstereotype infrage gestellt und die Fachkräfte für dieses Thema sensibilisiert.

So wirkt „Quereinstieg“ in der Gleichstellungspolitik zusammen mit der Initiative „Klischeefrei“, dem „Girls’Day“ und dem „Boys’Day“ generell beim Aufbrechen tradierter Geschlechterrollen und speziell bei einer ressourcengeleiteten Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees.

Zudem wurde aufgrund der Erkenntnisse aus dem Programm zunächst eine Projektgruppe zur Bearbeitung des Themas „Aufwertung Berufe“ im BMFSFJ eingerichtet. Zwischenzeitlich hat ein eigenes Referat die Zuständigkeit für die Bearbeitung des Themas übernommen.

Das Programm hat alle Beteiligten vor große Herausforderungen gestellt, auch deshalb, weil es sich im Spannungsfeld bundespolitischer Anliegen und landespolitischer Bildungs- beziehungsweise Sozialpolitik befindet.

Die Konzepte und Erfahrungen des Programms tragen zur Beantwortung einiger Zukunftsfragen bei:

- Wie kann lebenslanges Lernen für den Quereinstieg zukünftiger Fachkräfte organisiert werden?
- Wie kann die Kita einen Beitrag zur Rollenerweiterung von Kindern und Erwachsenen leisten?
- Wie kann man Fachkräfte-Teams geschlechterausgewogener machen?
- Wie steigern wir die Qualität unserer Fachkräfte-Teams?
- Wie gehen wir mit der immer weiter steigenden Diversität in Kitas um?
- Wie decken wir den Fachkräftebedarf der Zukunft?

Erfreulich ist, dass durch die einzelnen Modellprojekte ebenso wie durch das Programm insgesamt schon während der Projektlaufzeit in der extrem ausdifferenzierten Ausbildungslandschaft sehr viel in Bewegung geraten ist und Aspekte wie zum Beispiel Praxisintegration, Vergütung, Erwachsenengerechtigkeit, Kooperation zwischen den Lernorten und die Bedeutung und Rolle der Kita als Lernort immer stärker in den Vordergrund getreten sind und auch in die Praxis umgesetzt werden, wenn auch leider in unterschiedlichem Maße sowie bei weitem nicht dauerhaft und flächendeckend.

Zum Schluss muss noch hervorgehoben werden, dass diese Pionierarbeit nicht gelungen wäre, wenn alle Beteiligten nicht so hervorragend und engagiert zusammengearbeitet hätten. Das gilt für die Servicestelle im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) und bei der Stiftung SPI, Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May« (SPI) ebenso wie für die Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“ (Koordinationsstelle), vor allem aber für alle Beteiligten in den Projekten selber! Schließlich soll auch der Einsatz der Teilnehmenden am Programm, ja, ihre Opfer, die zum Teil gebracht wurden, sowie ihr Durchhaltevermögen gewürdigt werden. Mögen sie, wo immer sie jetzt arbeiten, dort Erfüllung in einer herausfordernden, aber schönen und befriedigenden Arbeit in einem angenehmen Umfeld finden!

1 Das ESF-Bundesmodell-programm Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas

1.1 Quereinstieg: Wie es dazu gekommen ist …

„**Quereinstieg**“ basiert auf den Erfahrungen des ESF-Bundesmodellprogramms „MiK“, welches durch das BMFSFJ von 2010 bis 2013 umgesetzt wurde. Die Erfahrungen, die mit diesem Programm gemacht wurden, bereiteten den Weg für einen gleichstellungspolitischen Ansatz, der Männer und Frauen gleichermaßen anspricht: „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“.

MEHR MÄNNER IN KITAS

Das Vorgängerprogramm „MEHR Männer in Kitas“

Das europäische Netzwerk *Kinderbetreuung und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer*[1] der Europäischen Kommission verabschiedete **40 Qualitätsziele für Kindertageseinrichtungen**.

Die Ziele des Netzwerkes hatten zwar keine rechtliche Verbindlichkeit, gleichwohl erkannte das BMFSFJ die besondere gesellschaftliche Relevanz von „Ziel 29: 20 Prozent der Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen sollten Männer sein“ und übernahm diese Zielmarke für seine Gesamtstrategie zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen.

„MiK“ spiegelte einen Paradigmenwechsel in der deutschen Gleichstellungspolitik wider: Auch Männer waren nun im Blick – spezifischer hier: Männer in sozialen Berufen wie der Kindertagesbetreuung.

Schnell und überraschend zeigte sich ein überwältigendes, bis heute andauerndes Interesse am Erzieherberuf bei Männern: Alle Programmbeteiligten – sowohl die Träger als auch die begleitenden Stellen sowie das BMFSFJ – wurden mit Anfragen zur Möglichkeit eines Berufseinstiegs überschwemmt: fast 3.000 Anfragen in nur drei Jahren.

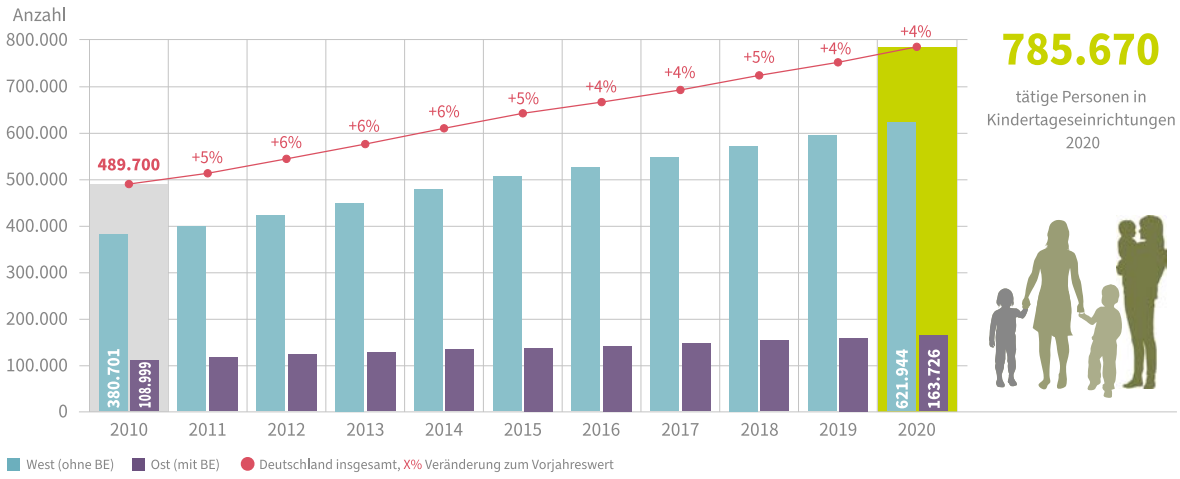
Eine Ausbildung für Quereinsteigende war aber zu diesem Zeitpunkt unglaublich schwer zu realisieren …

… und zwar aus folgenden Gründen:

- Es gab weder bundesweit Informationen über die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen, wie man Erzieherin oder Erzieher werden konnte,
- noch in den einzelnen Bundesländern übersichtliche Informationen zum Berufseinstieg, zum Beispiel auf Websites. Die Projektträger des Bundesprogramms haben mit dem Aufbau solcher Websites (zum Beispiel **www.erzieher-werden-in-berlin.de**) teilweise Pionierarbeit geleistet.
- Die Zulassungsvoraussetzungen waren in fast allen Bundesländern so eng gefasst, dass ein Quereinstieg für fachfremd Vorausgebildete quasi nicht möglich war.

1 Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission 1996: Qualitätsziele der Europäischen Kommission, Laufzeit: 1. Januar 1986 bis 31. Dezember 1996, siehe https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/qualitaet-und-qualitaetssicherung/qualitaet-standards-forderungen-studien/360 beziehungsweise Vertretung für Deutschland beim DJI: https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/netzwerk-kinderbetreuung.html [Zugriff: Juni 2020]

Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 2010 bis 2020 (Deutschland, Anzahl, Veränderung in %)[1]



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

www.fachkraeftebarometer.de | Zahl des Monats: November 2020

wiff

- Und selbst wenn: Mit Ausnahme ganz weniger Bundesländer wie zum Beispiel Berlin oder Nordrhein-Westfalen (NRW) gab es nur vollzeitschulische, unbezahlte Ausbildungsformate: Quereinsteigende, in der Regel schon mitten im Leben stehend und mit familiären und finanziellen Verpflichtungen (und hier besonders die Männer), konnten es sich in der Regel gar nicht leisten, noch einmal drei Jahre unbezahlt eine Ausbildung zu machen.

Mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung für Kinder ab einem Jahr aber kam Bewegung in das Ausbildungssystem.

Rechtsanspruch – Fachkräftebedarf – und sie bewegt sich doch …

Mit diesem Rechtsanspruch stieg die Inanspruchnahme von Kinderbetreuung deutlich – natürlich vor allem bei Kindern unter drei Jahren. Der Anteil der betreuten Kinder verdreifachte sich zwischen 2006 und 2018 beinahe (von 13,7 auf 33,6 Prozent). Der ohnehin schon bestehende Fachkräftebedarf im Kita-Bereich wurde durch den massiven Ausbau von Einrichtungen (+ 15 Prozent zwischen 2007 und 2018) und Personal (+ 330.000 Beschäftigte zwischen 2006 bis 2018, das sind + 74 Prozent) sowie dem Bedarf an Betreuungsplätzen zu einem zentralen Problem. Zwischen 2006 und 2018 stieg die Gesamtzahl der zu betreuenden Kinder um 730.500 (+ 24 Prozent) von 3.014.800 auf 3.745.300.[2]

Aber: Woher noch mehr Erzieherinnen und Erzieher nehmen?
Allen Akteurinnen und Akteuren war klar: Um den Bedarf zu decken, müssen neue Zielgruppen für den Beruf angesprochen werden – hier zeigten sich Überschneidungen mit den Ergebnissen aus „MiK“ und den hier identifizierten Zielgruppen:

Männer, Quereinsteigende und ausländische Fachkräfte.
Um diese zu gewinnen, musste die Ausbildung attraktiver gestaltet beziehungsweise weiterentwickelt werden – erwachsenengerecht, geschlechtersensibel und: bezahlt. Das Modell der praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung war genau der richtige Ansatz.

Status Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher bis 2013:
Ausbildungssystem = unübersichtlich
Zugang = strikt geregelt
Vergütung (fast immer): keine

2 Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

1.2 Der Ansatz des Programms

Ziel(e) des Programms

Zitat aus der Förderrichtlinie:

„Ziel ist die Implementierung einer erwachsenengerechten Ausbildung an Fachschulen/-akademien, gekoppelt mit einer angemessenen Vergütung."

Das Modellprogramm verfolgte zugleich dezidiert gleichstellungspolitische Ziele:

Männern sollte es ermöglicht werden, **ihre Berufswahl – die im Jugendalter häufig geschlechterstereotyp getroffen wird – noch einmal zu korrigieren**. Zum einen sollte der Anteil von Männern in Fachschulen/-akademien und Kitas gesteigert werden, zum anderen wurde damit das frauendominierte Berufsfeld Kinderbetreuung in den Blick genommen: Im Vergleich zu Berufen mit dual geregelter Ausbildung gibt es hier zahlreiche Rahmenbedingungen, die sich benachteiligend auswirken. Aus gleichstellungspolitischer Sicht war es deswegen dringend notwendig, für den Bereich der schulisch geregelten sogenannten Frauenberufe Strukturveränderungen zu initiieren.

„Quereinstieg" war im Gegensatz zu „MiK" von Beginn an auf die Förderung vor allem von Strukturveränderungen angelegt. Schon bei den Vorbereitungen gab es mit den Bundesländern intensive Abstimmungsrunden, wie der – für die meisten Länder neue – Ansatz der praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung innerhalb der bestehenden Landesregelungen umgesetzt werden kann. Zahlreiche Detailfragen in Bezug auf Ausbildungs- und Fachschulverordnungen, Kitafördergesetze oder Personalverwaltungsvorschriften waren zu klären, um zu einer Definition der Fördergegenstände zu kommen, die von allen mitgetragen und umgesetzt werden konnten.

Fördergegenstände …

… im Programm waren:

Die **Ausbildung**:

- in Form von dreijährigen Ausbildungsgängen an einer Fachschule/-akademie für Sozialpädagogik, die parallel zu einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung innerhalb einer Kita stattfanden. Im Rahmen dieser Anstellung erfolgt die praktische Ausbildung. Die Vergütung der teilnehmenden Fachschülerinnen und Fachschüler in Höhe von mindestens 1.250 Euro (monatliches Arbeitgeber-Brutto) wurde durch einen Zuschuss gefördert,
- die Ausbildung hatte mit dem Abschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin" beziehungsweise „Staatlich anerkannter Erzieher" auf DQR-6-Niveau abzuschließen,
- die Ausbildung sollte erwachsenengerecht und zielgruppenorientiert organisiert und (weiter-) entwickelt werden;

und die **Begleitung**:

- durch eine Koordinierung der Ausbildung mittels dreier Funktionsstellen: Kita-, Fachschul- und Gesamtkoordination,
- für die beteiligten Kitas wurde eine Anleitungsstunde pro Teilnehmerin beziehungsweise Teilnehmer und Woche pauschal bezuschusst.

Noch im ersten Jahr des Programms wurde zusätzlich die Vorgabe gemacht, die Teilnehmenden vom Schulgeld zu befreien, wofür die Träger einen entsprechenden Zuschuss erhielten.

Während der gesamten Programmvorbereitung galt es, die Programmzielgruppe – quasi als roten Faden – im Blick zu behalten und dieser den Zugang zur Ausbildung zu ermöglichen.

2 Erfahrungen aus den Projekten

Danach haben wir gefragt:
Was hat sich getan?

Welche Entwicklungen sind aus Ihrer Sicht die interessantesten an Ihrem Standort? Wie haben sich diese auf Ihre programmbezogene Arbeit ausgewirkt beziehungsweise welche waren/sind für Sie als Fachschule/Kita-Träger relevant?

Jedes noch so gründlich durchdachte und sorgfältig entwickelte Förderprogramm erwacht erst durch die praktische Umsetzung an den einzelnen Standorten zu vollem Leben. Formale Ergebnisse lassen sich abfragen und bündeln (dazu wird unter den Punkten 3 und 4 noch ausführlich berichtet werden) und sind grundlegend, um die Wirksamkeit von Förderprogrammen darzustellen. Darüber hinaus entsteht aber auch umfangreiches Erfahrungswissen, und wir freuen uns, dass einige der Projektstandorte dieses mit uns teilen.

2.1 Die interessantesten Entwicklungen

Der **Fachkräftemangel** ist endgültig bei allen Beteiligten angekommen: „Nicht nur in den Einrichtungen [..., sondern] auch auf Landesseite [wurde erkannt], dass“ pädagogische Fachkräfte dringend benötigt werden. [Lübeck] Dadurch hat sich auch die praxisintegrierte Ausbildung etabliert: **„Die bezahlte Ausbildung für diesen Beruf [... ist] deutlich vorangekommen.“** [Wiesbaden]

Die Berliner Fachschule Pro Inklusio, Projektpartner von Procedo, hat mit den Kita-Eigenbetrieben des Landes Berlin eine Kooperationsvereinbarung zur Durchführung der Ausbildung abgeschlossen und vergrößerte sich dadurch auf das Vierfache.

Durch die praxisintegrierte Ausbildung werden Kitas zum Ausbildungsbetrieb – der Lernort Praxis professionalisiert sich!

*„Eine der Kitas im Projekt „Quereinstieg“ der PBW GmbH hat es bis ins Finale des Deutschen Kita-Preises 2020 geschafft: Das macht deutlich, welche **qualitative Entwicklung** einige Kitas in unserer Region in den letzten Jahren genommen haben.“ [PBW]*

„Die Träger sind [inzwischen auch] bereit, den höheren finanziellen und personellen Aufwand der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung zu leisten.“ [Wiesbaden]

Die **Expansion der Kindertagesbetreuung und die große Zunahme der Beschäftigten** betraf viele Standorte: Fast alle Träger sind gewachsen – manche um das Vierfache! Parallel dazu stieg an den meisten Standorten die Zahl der Fachschulplätze für die praxisintegrierte Ausbildung. Auch der Quereinstieg ist in den letzten Jahren in allen sechs teilnehmenden Bundesländern deutlich erleichtert worden. Die **Nachfrage nach praxisintegrierten Ausbildungsplätzen für Quereinsteigende** war von Anfang an enorm hoch und ist es bis heute, so die Erfahrung der Projekte: „Auch nach Ende der Bewerbungsfrist [gehen weiterhin] viele Anfragen bezüglich der Ausbildung im Bereich Quereinstieg [...] ein", denn: Die Bezahlung „macht für viele der Interessenten die Ausbildung sehr attraktiv." [AWO WW] Die tarifliche **Festschreibung des Ausbildungsentgelts** Anfang 2020 war ein wichtiger Meilenstein: Erst die Vergütung machte und macht die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher für viele Quereinsteigende überhaupt erst möglich!

Durch diesen Prozess hat sich das Selbstbild der Kita-Einrichtungen in den letzten Jahren grundlegend verändert – **durch die praxisintegrierte Ausbildung wurden und werden Kitas zum Ausbildungsbetrieb**. „Das [Selbst-]Verständnis, Ausbildungsort zu sein, und die damit einhergehende Verantwortung, für zukünftige Fachkräfte eine adäquate praktische Ausbildung in den Einrichtungen zu gewährleisten, ist gewachsen." [AWO WW] „Bei den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern nehmen wir [...] ein sich änderndes Rollenverständnis – weg von einer direktiven und permanent anleitenden hin zu einer begleitenden Rolle – wahr." [PBW]

Und auch „die Kita-Träger werden sich ihrer Rolle und Aufgabe in der Personalentwicklung inklusive der **Funktion der Einrichtungen als Ausbildungsstelle** zunehmend bewusst. In der Zeit der Vorbereitung und des Starts [des] Projekts war dies noch nicht so ausgeprägt der Fall." [Wiesbaden]

Das Programm bot dabei die einmalige Gelegenheit, Pionierarbeit zu leisten – beide Lernorte konnten die Kernfrage zusammen bearbeiten: Wie kann die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher für Quereinsteigende, aber auch generell (!) erwachsenengerecht und gendersensibel gestaltet werden?

Lernortverzahnung

Danach haben wir gefragt:
Lernortverzahnung

Die Lernortverzahnung als Kernstück des Programms – worauf sind Sie stolz? Gibt es Methoden oder Ansätze (auch Prozesse!), die Sie erfolgreich umgesetzt haben? Gibt es Instrumente, die Sie entwickelt und eingesetzt haben, die sich als erfolgreich bewährt haben?

Diese Zusammenarbeit der Lernorte Schule und Kita – in persona durch die geförderten Koordinierungsstellen – war ein klarer Erfolgsfaktor: Ausnahmslos alle Standorte berichten, dass sich „die **Theorie-Praxis-Verzahnung [...] deutlich verbessert**" [ABW] und die Lernortkooperation intensiviert hat: „Der Austausch und die Zusammenarbeit [hat] an Intensität gewonnen. In allen Ausbildungsfragen ist ein enger Austausch zwischen Schule und Trägern nun einfacher und selbstverständlicher als noch vor einigen Jahren." [AWO in Stormarn]

Wie funktioniert Lernortverzahnung konkret? Für die Zusammenarbeit der Lernorte Schule und Praxis gibt es zahlreiche Beispiele, Instrumente und Methoden aus der Praxis der Projekte – von einigen Beispielen möchten wir hier berichten:

„Die Verzahnung der beiden Lernorte von Beginn an hat die Ausbildung verbessert und die Lernprozesse intensiviert. Die direkte Umsetzung und Erprobung des theoretisch Erworbenen in der Praxis und die baldige analytische Reflexion des Erlebten stellt wohl den schnellsten Weg zum Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Haltungen dar." [Wiesbaden]

Schritt 1: Gemeinsame Teilnehmenden-Auswahl:

„Einmal im Jahr findet ein **Markt der Möglichkeiten** statt, bei dem sich kooperierende Einrichtungen allen Interessierten mit ihrer Tätigkeit vorstellen können.“ [EuroSchulen]

„Bewährt hat sich das Vorgehen in der Auswahl der Teilnehmenden: Die Bewerbungen gingen an den Projektträger (Kita-Träger), bei bestehender Eignung gemäß Vorgaben für die Aufnahme in eine Fachschule wurden die Bewerbenden **zur Vorstellung/Hospitation in die Einrichtungen geschickt.** Kam es dort zu einer Vertragsunterzeichnung, ging damit die Zusage für einen Schulplatz einher. Die Koordinierungsstellen standen in engem Austausch mit der Fachschule und konnten so Einzelfallprüfungen an die Fachschule vermitteln. Da der Projektträger insgesamt mehr als 15 Kooperationspartner hat, führte dieses Vorgehen zu einem übersichtlichen Ablauf und entlastete beide Lernorte.“ [Lübeck]

„Darüber hinaus hat es sich bewährt, die Praxiseinrichtungen möglichst frühzeitig in den Bewerbungs- und Auswahlprozess der Fachschule einzubeziehen. Das passiert an unserer Fachschule über die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Praxiseinrichtungen an den sogenannten **Kennlerntagen**. Als Mitglied der Jury haben diese die Möglichkeit, über die Auswahl der Fachschülerinnen und Fachschüler mitzuentscheiden.“ [PBW]

„Ein weiteres erfolgreiches Instrument zur Verzahnung beider Lernorte sind unsere regelmäßig stattfindenden **Praxisbörsen**, die es sowohl den Einrichtungen als auch Bewerbenden und Absolventinnen und Absolventen ermöglichen, sich gegenseitig kennenzulernen und freie Praxisplätze und Stellen zu besetzen.“ [PBW]

> *„Besonders stolz sind wir auf die sehr positive Entwicklung der Kooperation.“*
> *[ASB Lehrerkoopertive Frankfurt]*

Schritt 2: Der Unterricht wurde stärker von der Praxis geprägt:

„Beispiele aus der Praxis wurden zur Unterrichtsgrundlage. Durch das Lehrpersonal wurden **konkrete Aufgabenstellungen mit in die Praxis gegeben**. Der direkte Austausch und die direkte Anwendung des Gelernten in der Schule ermöglicht eine Reflektion sowie einen direkten Abgleich zwischen Theorie und Praxis.“ [Lehrerkooperative Frankfurt]

„Wir haben das Unterrichtsfach der **Praxis-Theorie-Brücke** eingeführt, bei dem im Unterricht aktuelle Problematiken gemeinsam besprochen werden können. Hierfür werden die Klassen in Kleingruppen geteilt. Mit Methoden der kollegialen Fallberatung, Rollenspielen, Mitteln der Supervision et cetera können Hürden, die in der Praxis auftreten, analysiert und bearbeitet werden.“ [EuroSchulen]

„Im Rahmen der schulischen Ausbildung wurde von Projektseite einmal die Woche eine AG angeboten, in der **relevante Themen aus der Praxis für die Praxis** besprochen werden konnten, die im Rahmen des Lehrplans keinen Raum fanden. Ebenso wurden in diesem Kontext **Kolleginnen und Kollegen aus den Einrichtungen eingeladen, die zu bestimmten Themen referiert und Auskunft gegeben haben**. Zum Teil wurden diese Kolleginnen und Kollegen vom Lehrpersonal auch in die Unterrichtsstunden eingeladen. Die dort eingeladenen Kolleginnen und Kollegen waren von dieser Form der Zusammenarbeit sehr angetan und fühlten sich in ihrer Fachlichkeit gesehen.“ [AWO WW]

„Für die Fachschülerinnen und Fachschüler haben sich **Praxis-Intervisionsgruppen** als sehr wirksam herausgestellt. Eine Praxis-Intervisionsgruppe besteht aus bis zu fünf Fachschülerinnen und Fachschülern, die sich gegenseitig in ihren Praxiseinrichtungen besuchen, dort unter anderem auch mit den Leitungen ins Gespräch kommen und gemeinsam an Aufgabenstellungen aus der Schule arbeiten (zum Beispiel Beobachtungsaufgaben und deren Analyse).“ [PBW]

„Für die Studierenden“ war der Transfer von Theorie und Praxis durch diese Gestaltung der Ausbildung gut umsetzbar. **Die in der Kindertagesstätte erlebten Momente oder Situationen konnten direkt im Unterreicht aufgegriffen, theoretisch ergründet und reflektiert werden.**“ [PAE]

Schritt 3: Entstehung nachhaltiger Reflexions- und Austauschformate:

„Im Rahmen der Praxisanleitungstreffen der Projektbeteiligten [wurden] auch Lehrpersonen eingeladen. Sie informierten die Praxisanleitungen, welche Schwerpunkte in dem vorliegenden kompetenzorientierten Lehrplan zu finden sind.“ [AWO WW]

„Unsere **Ausbildungskonferenzen, die regelmäßige Zusammenkunft von Lehrkräften und Anleitungen**, [haben sich] als ein wichtiges Instrument für den fachlichen Austausch (auch der Anleitungen untereinander) und das gegenseitige Verständnis herausgestellt. Ergänzt wurde dies durch wechselseitige Besuche. Die Lehrkräfte waren häufiger in den Einrichtungen als im bisherigen Berufspraktikum. Umgekehrt haben Anleitungen die Fachschule besucht, um diese kennenzulernen und zu hospitieren.“ [Wiesbaden]

„Regelmäßig stattfindende Treffen der Anleiterinnen und Anleiter informieren die Anleitungen über den Unterrichtsinhalt sowie die Gestaltung der Unterrichtseinheiten. Sie geben Raum zum Austausch und zur Weiterentwicklung der Anleitung. Ein **Fachtag zur gemeinsamen Weiterentwicklung der berufsbegleitenden Ausbildung** vernetzt die Bedürfnisse der Praxis mit der theoretischen Bildung in der Schule. Vielseitige Bereiche werden gemeinsam gestaltet (zum Beispiel Präsenz der Praxis im Unterricht). Ein **Praxisteam von Experten der Schule** steht telefonisch und per Mail für Fragen und Anregungen der Anleitungen zur Verfügung.“ [EuroSchulen]

Zur Erinnerung: Was hier vielleicht selbstverständlich scheint, war keineswegs ein Selbstläufer, wie diese Rückmeldung zeigt: „Die Lernortverzahnung gestaltete sich in unserem Projekt zunächst schwierig. Schulische Strukturen ließen sich kaum aufbrechen. Die Mitarbeit am Curriculum der Fachschule war nicht gewünscht.“ [AWO in Stormarn]

Umso erfreulicher, dass die Situation inzwischen ganz anders ist! Denn: „AWO und Schule führen jetzt die im Rahmen der Fachkräfteoffensive geschaffene Ausbildung zur Praxisanleiterin beziehungsweise zum Praxisanleiter gemeinsam durch.“ [AWO in Stormarn]

Schritt 4: Die Praxisanleitung rückte bei allen Projekten ganz stark in den Fokus – und spielt bei fast allen Standorten aktuell eine zentrale Rolle.

Das folgende Statement steht stellvertretend für eine ganze Reihe ähnlicher Rückmeldungen: „Für uns wird weiterhin das Thema Anleitung im Fokus bleiben. Während des Projekts wurden QM-Bausteine (Qualitätsmanagement) zum Thema Anleitung entwickelt, regelmäßige Austauschtreffen der Anleitungen ins Leben gerufen, sowie Qualifizierungen zur Anleiterin beziehungsweise Anleiter-Qualifizierungen angeboten und von den Trägern finanziert. Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Anleitung wird aus unserer Sicht immer wichtiger und ein großer Bestandteil bei den Trägern bleiben. Auch hier wird die Wichtigkeit der **Verzahnung von Theorie und Praxis in der Ausbildung immer klarer und ist zentraler Bestandteil der praxisintegrierten Ausbildung**.“ [ASB]

2.2 Nachhaltigkeit

Danach haben wir gefragt:
Nachhaltigkeit – was nehmen Sie mit?

Welche Themen bleiben bei Ihnen präsent? Welche Instrumente oder Methoden werden weiter eingesetzt?

Was bleibt? Eine ganze Menge …

… von guten Ansätzen, Methoden und Erkenntnissen, die bei den beteiligten Einrichtungen, Trägern und Fachschulen weitergeführt und gelebt werden. Die gemeinsame Akquise der Fachschülerinnen und Fachschüler durch zum Beispiel Praxisbörsen und Beteiligung in Auswahlprozess und Jury, Hospitationen und Reflexionsgespräche in der Praxis, regelmäßige Treffen der Mentorinnen und Mentoren, Qualifizierungen für und von Praxisanleitungen, aber vor allem:

Eine langjährige eingeübte, **vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Schule und Kita** – institutionalisiert, losgelöst beziehungsweise unabhängig inzwischen vom Engagement einzelner Personen.

Die übergeordneten Rahmenbedingungen haben sich seit 2015 vielerorts (nicht überall …) grundlegend geändert. **„Quereinstieg" hat viele Entwicklungen vorweggenommen**:

Die **Zulassung zur Ausbildung** war zu Programmbeginn streng reglementiert. Zum Teil war eine Vorausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz oder ein dreimonatiges Vorpraktikum Zulassungsvoraussetzung. Inzwischen ist der Zugang in fast allen beteiligten Bundesländern erweitert und erleichtert worden, für zum Beispiel Abiturientinnen und Abiturienten, Interessierte mit ausländischen Abschlüssen und Quereinsteigende.

Duale Ausbildung: bezahlt. **Schulische Ausbildung – Du zahlst? Unverständlich**, nicht akzeptabel, nicht zukunftsfähig … diese Erkenntnis setzt sich immer mehr durch:

In Hessen gab es 2015 nur die vollzeitschulische Ausbildung. Fünf Jahre später hat sich die praxisintegrierte, vergütete Ausbildung mit Tarifbindung als neues Ausbildungsformat etabliert und wird weiter ausgebaut.[3] Ähnlich in Sachsen-Anhalt: Das Land übernimmt mit dem Programm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher" ebenfalls diesen Ansatz, inklusive Qualifizierung der Praxisanleitung. Auch das unbezahlte Vorpraktikum wackelt[4] … (endlich). Und in Berlin müssen die Fachschülerinnen und Fachschüler seit 2016/17 keine Schulgebühren mehr zahlen.

In Stormarn führte die kooperierende Fachschule einen berufsbegleitenden Teilzeitausbildungsgang neu ein. Standort Wiesbaden: Die Projektpartner führen das Projekt bis mindestens 2025 gemeinsam fort. Die praxisintegrierte bezahlte Ausbildung für erwachsene Quereinsteigende wird dort weiter angeboten.

„Die institutionelle und persönliche Zusammenarbeit der Beteiligten ist gestärkt. Die entwickelten Verfahren werden fortgesetzt, zum Beispiel die Teilnehmenden-Akquise in einer weiterentwickelten Form (Internetplattform) und die Teilnahme von Praxisvertreterinnen und -vertretern an den schulischen Aufnahmeverfahren." [Wiesbaden]

„Noch offen, aber unbedingt klärungsbedürftig, ist die Finanzierung des dreimonatigen Vorpraktikums, das Aufnahmevoraussetzung in die Fachschulen ist. Gerade für Berufswechslerinnen und Berufswechsler stellt diese in der Regel unbezahlte Tätigkeit eine hohe Hürde dar. Hier sind die Länder, aber auch die Träger als Arbeitgeber gefragt." [Wiesbaden]

3 Fachkräftekampagnen Wiesbaden siehe https://wiesbadenrzieht.de/; Hessen: https://www.grosse-zukunft-erzieher.de/
4 Siehe https://dubisthalle.de/quereinsteiger-als-kita-erzieher-sachsen-anhalt-foerdert-praktika

Ausbildung durch die Kita – das braucht Zeit. Und Zeit kostet Geld! Auch diese Erkenntnis ist angekommen: Seit Beginn des Kita-Jahres 2016/17 werden Anleitungsstunden vom Berliner Senat in Form eines Gutscheins „Zeit für Anleitung“ finanziert. Auch die Länder Hessen und Sachsen-Anhalt finanzieren inzwischen die Freistellung für die Anleitung, Brandenburg hat seine bereits bestehende Anleitungsförderung ausgeweitet.

Ausbildung durch Profis – die Qualifizierung und Professionalisierung von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern ist bei allen Trägern ganz oben auf der Agenda, häufig auch in enger Kooperation mit den Fachschulen. In Sachsen-Anhalt wurde durch den Träger eine modulare Qualifizierung zur Praxisbegleitung entwickelt, die bereits landesweit in zwei Erprobungskursen mit jeweils 20 Teilnehmenden durchgeführt wurde. Bei der AWO WW in NRW wurde eine gemeinsame trägerweite Ausbildungskonzeption sowie eine trägerweite Qualifizierung für Praxisanleitungen erarbeitet und verankert.

2.3 Ausblick: Wie geht es weiter?

Danach haben wir gefragt:
Wie geht’s weiter?

... oder: wie muss es weitergehen, aus Ihrer Sicht?

Und was bleibt zu tun? Bei aller Euphorie: Doch noch so einiges ...:

Fachkräftesicherung mit langem Atem, Personalentwicklung als gezielte Investition: Die Kita-Träger werden nicht mehr darum herumkommen! Ein Blick auf die Rückmeldungen aus den Projekten zeigt, dass das Bewusstsein dafür auf jeden Fall vorhanden ist, und die Bereitschaft auch. Konkreter Vorschlag zum Beispiel der AWO WW: Träger sollten eine **koordinierende Stelle als Ausbildungsbeauftragte beziehungsweise Ausbildungsbeauftragten** schaffen, um Hilfestellungen und Beratung für Auszubildende zu geben, insbesondere für Quereinsteigende.

„Aus den Erfahrungen des ESF-Bundesmodellprogramms heraus entwickelten wir an unserem Standort im Jahr 2019/2020 die ersten beiden PivA-Klassen (praxisintegrierte, vergütete Ausbildung), die im sehr ähnlichen System ausgebildet werden. Der enge Austausch mit den Trägern und Kindertagesstätten hat sich bewährt, sodass auch von deren Seite ein großes Interesse an dem Fortbestand dieses Ausbildungssystem bestand. In diesem Schuljahr (2020/2021) werden wir ebenfalls mit zwei PivA-Klassen starten. Die Stelle „Praxiskoordination“ wird es weiterhin an unserer Schule geben.“ [PAE]

„Aus unserer Sicht [ist] die praxisintegrierte Ausbildung vom Ausbildungsmarkt nicht mehr wegzudenken. Sie bietet den Trägern die Möglichkeit, Fachkräfte selbst auszubilden und zu binden, und lenkt die Ausbildung an sich in eine sehr positive, weil alltagsnahe Richtung.“ [ASB Lehrerkooperative Frankfurt]

In Wiesbaden hat man diesen Schritt schon getan: Für rund 75 Kitaplätze wurde eine Koordinierungs- und Beratungsstelle für die Ausbildung eingerichtet.

Doch aufgepasst – gerne Masse, aber bitte auch Klasse: Die Ausbildung muss weiterentwickelt, weiter verbessert werden.

Einschub an dieser Stelle: Dass die erreichten Qualitätsstandards des DQR 6 unbedingt erhalten bleiben müssen, darüber herrscht so große Einigkeit, dass nur einer der Träger sich bemüßigt fühlte, es überhaupt zu erwähnen.

Dazu gehört, **attraktive und zeitgemäße Lernbedingungen** zu schaffen, auch für neue Zielgruppen wie die Quereinsteigenden. Gemeinsam mit den Kita-Trägern können die Fachschulen hier viel anstoßen:

„Ein weiterer Schritt wäre, die Unterrichtsformen zu überdenken. **Blended Learning beziehungsweise E-Learning** sind Möglichkeiten, Quereinsteigenden eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie zu gewährleisten.“ [AWO WW]

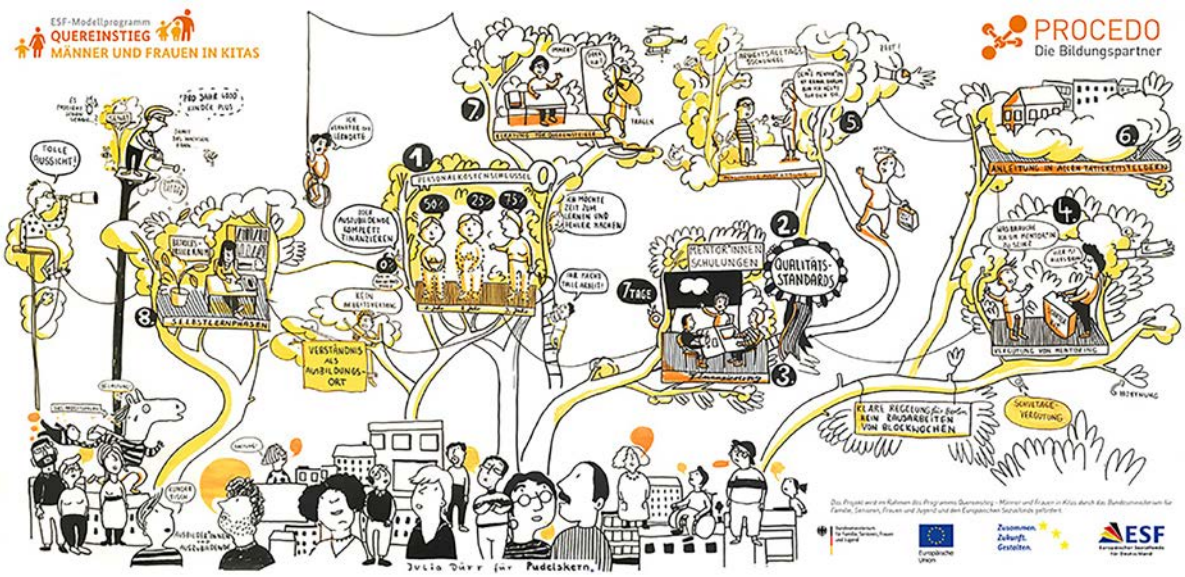
Dazu gehört auch, Diversität aktiver mitzudenken und mitzugestalten: „Besonders in der heutigen Zeit wäre die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, die Deutsch nicht als Muttersprache gelernt haben, für die Träger ein Gewinn, um auch die Kinder und Familien von zum Beispiel Geflüchteten adäquat zu unterstützen. Hierfür werden allerdings Zeit und Geldressourcen benötigt, um diese Personen sicher durch die Ausbildung zu bringen. Ein B2-Zertifikat in Deutsch hat sich nicht immer als ausreichend erwiesen.“ [Lübeck]

Dazu gehört, **den Lernort Praxis zu stärken**: Hier sind die Länder gefragt – denn nur die Länder können den **Dreiklang aus den Faktoren Personalkostenschlüssel, Anleitungsqualifizierung und -professionalisierung sowie Freistellung der Anleitung** verbindlich regeln.

„Nachhaltig war auf jeden Fall der Kontakt zur Praxis. Was als Ansatz reingebracht werden konnte, ist die hohe Bedeutung der Praxis als Ausbildungsort.“ [PAE]

„Durch das Projekt wurde das Thema Gender stark in den Fokus gerückt und [...] so auch in den Kitas ein Diskurs, eine Sensibilisierung und eine positive Entwicklung angestoßen.“ [ASB Lehrerkooperative Frankfurt]

Procedo hat im Rahmen eines Runden Tisches für eine erwachsenengerechte Ausbildung mit allen an der Ausbildung Beteiligten Empfehlungen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher- erarbeitet.



Grafic recording – Abschlussveranstaltung Runder Tisch,
siehe https://proinklusio.diebildungspartner.de/content/wp-content/uploads/2019/08/1908_GraphicRecording_1000px.jpg

Das folgende Zitat fasst das stellvertretend für die Rückmeldung aus den verschiedenen Bundesländern gut zusammen:

„Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass insbesondere die Rahmenbedingungen der Ausbildung neu gedacht werden müssen. Neben der Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses als Ausbildungsort und einer Abschaffung der hundertprozentigen Anrechnung auf den Personalkostenschlüssel muss es Qualitätsstandards für verpflichtende Schulungen für Mentorinnen und Mentoren sowie am Lernort Praxis ausreichend Raum und Zeit für die Anleitungstätigkeit geben. Gleichzeitig halten wir eine Aufwertung der Tätigkeit als Mentorin beziehungsweise Mentor für wichtig und sinnvoll.“ [Procedo]

Die Berliner Projekte sind außerdem weiterhin im *Netzwerk berufsbegleitende Erzieherausbildung* der Paritätischen Akademie Berlin aktiv.[5]

Nicht nur die Berliner, alle Projektträger aus „Quereinstieg“ arbeiten weiter für das Ziel: Die vergütete, praxisintegrierte – weil erwachsenengerechte und geschlechtersensible – Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher dauerhaft zu etablieren und weiterzuentwickeln. Und: das Ansehen und die Bezahlung von Erzieherinnen und Erziehern zu verbessern!

5 Siehe https://paritaetisches-kitaforum.de/vernetzung/netzwerk-berufsbegleitende-erzieherausbildung.html

3 Einblicke in die Programmumsetzung

An jedem Förderprogramm sind verschiedene Akteure und Institutionen beteiligt – mit verschiedenen Interessen sowie in unterschiedlichen Rollen und Funktionen. Und dabei tragen alle Beteiligten in ihrem jeweils eigenen Wirkungskreis dazu bei, die Ziele des Förderprogramms zu realisieren und mit Leben zu füllen.

Die wichtigsten Akteure sind dabei die Projektträger und ihre Teilnehmenden – sie stehen im Mittelpunkt und sind entscheidend dafür, ob ein Förderprogramm „erfolgreich" ist: Erst die tatsächliche Umsetzung zeigt, ob sich die geförderten Ansätze als praxistauglich erweisen oder nicht.

Das Besondere am „Quereinstieg", so viel lässt sich rückblickend wohl sagen, waren vor allem die Teilnehmenden: Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten waren tief beeindruckt von den vielen interessanten Persönlichkeiten und von der Motivation und Leidenschaft, mit welcher diese sich auf die Ausbildung eingelassen haben. Die bürokratische Beschreibung für die Quereinsteigenden lässt – vor allem ESF-geschulte Augen – schon in Ansätzen erkennen, welche Vielfalt an Lebensverläufen sich da traf:

Zielgruppe

Zitat Förderrichtlinie, Punkt 4.1.4:
„An den geförderten Maßnahmen teilnehmen können Personen, die

- mindestens einen mittleren Schulabschluss oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss haben sowie
- eine abgeschlossene fachfremde Ausbildung oder
- eine in Abhängigkeit von der Dauer der Ausbildung gleichwertige Qualifikation (zum Beispiel eine mehrjährige, fachfremde berufliche Tätigkeit oder eine vergleichbare Vorerfahrung) vorweisen können."

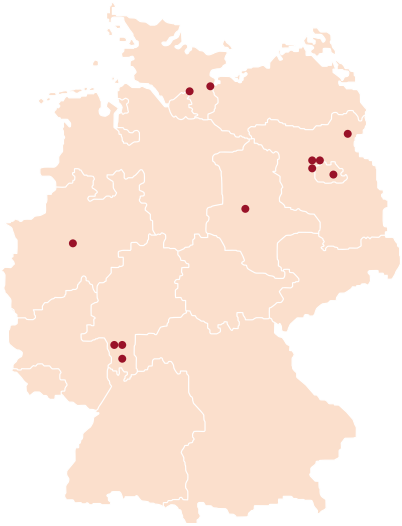
Drei Gesichter von der Programm-Webseite stehen stellvertretend für die Vielzahl der Quereinsteigenden und ihre Wege und manchmal auch Umwege, die letztlich zur Erzieherausbildung im Programm „Quereinstieg" führten.

Denn: Nach vielen E-Mails und Telefonaten, nach vielen Schleifen für die Abstimmung aller formalen Anforderungen, die an ein neues Förderprogramm gestellt werden, konnte es endlich losgehen: Am 1. Juni 2015 startete „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas".

Vom Tierwirt zum Erzieher
„Ich wollte nie einen Schreibtischjob."
(Lopez, 43)

Von der Archäologin zur Erzieherin
„So viele Erfahrungen treffen sich in der Welt der Kinder."
(Anastasia, 38)

Vom Seemann zum Erzieher
„Sprachbrücken bauen, die Kinder zusammenführen, das ist eine Herausforderung."
(Helmut, 53)



3.1 Die Projekte

Standorte im Programm

Das Programm wurde an insgesamt zwölf Standorten in sechs Bundesländern mit bis zu drei Ausbildungsjahrgängen pro Standort durchgeführt:

Berlin
- PROCEDO-Berlin GmbH
- Käpt'n Browser gGmbH
- Klax Berlin gGmbH
- Euro-Schulen gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung und Beschäftigung mbH

Brandenburg
- ABW GmbH

Hessen
- Pädagogische Akademie Elisabethenstift gemeinnützige GmbH
- Landeshauptstadt Wiesbaden, Sozialdezernat, Amt für Soziale Arbeit/Abt. Kindertagesstätten und Mitinitiative e. V.
- ASB Lehrerkooperative Frankfurt

Nordrhein-Westfalen
- Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Westliches Westfalen e. V.

Sachsen-Anhalt
- Gemeinnütziges Paritätisches Bildungswerk Sachsen-Anhalt – PBW GmbH

Schleswig-Holstein
- KinderWege gGmbH
- AWO Soziale Dienstleistungen gGmbH, Kreis Stormarn

Das Förderprogramm zeichnete sich auch dadurch aus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Projekten, die jeweils zwei beziehungsweise drei Ausbildungsjahrgänge durchführten, ebenfalls sehr engagiert waren und sich über all die Jahre mit ganz viel Herzblut für „ihre" Quereinsteigenden einsetzten!

3.2 Begleitstruktur

Die Akteure der Programmsteuerung

Doch auch die Projektträger selbst benötigen Unterstützung, um ihre Arbeit zu rahmen und in einen größeren Kontext einzubinden. So manch übergeordnete Regelung und Anforderung ist mit einer Förderung mit ESF-Mitteln verbunden – ANBest-P, VV-BHO, ESF-VO (VO Nr. 1303/2013) und so weiter – die man im Alltag nicht immer präsent hat. Die formalen Anforderungen zu erfüllen, aber trotzdem das inhaltliche Ziel nicht aus den Augen zu verlieren – dafür ist es notwendig und unerlässlich, ein Programm über die gesamte Laufzeit zu begleiten und die Träger bestmöglich bei ihrer Arbeit vor Ort zu unterstützen.

Diese Begleitung erfolgte, wie bei jedem Förderprogramm, bei „Quereinstieg" durch eine Steuerungsrunde. Dort waren vertreten: Das Referat Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des BMFSFJ, die ESF-Regiestelle BAFzA als bewilligende Stelle und für die finanz-administrative Begleitung, die Servicestelle Quereinstieg der Stiftung SPI für die fachlich-inhaltliche Begleitung sowie die Koordinationsstelle an der katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Ihre Aufgabe war es, im Prozess die Koordinierungsstellen der Modellprojekte bei ihrer Aufgabe zu begleiten, Genderthemen in der Ausbildung zu verankern und sie erwachsenengerecht zu gestalten.

Über den gesamten Zeitraum fanden 37 Jours fixes der Steuerungsrunde statt.

Als Teil der ESF-Regiestelle hat die Servicestelle SPI eng mit den Kolleginnen und Kollegen im BAFzA zusammengearbeitet und gemeinsam die Träger bei der Projektumsetzung unterstützt. Wie sich drei Jahre Programmbegleitung in Zahlen ausdrücken, haben die finanztechnischen Expertinnen und Experten einmal zusammengestellt:

Weil die Zuwendungsempfängern immer im Vordergrund stehen und das wichtigste Gesicht des ESF nach außen sind, haben wir sieben von ihnen persönlich zum gemeinsamen Austausch vor Ort besucht. Das Kontrollinstrument der Finanztechnik kam in Form der Vor-Ort-Kontrollen bei drei Zuwendungsempfängern zum Einsatz. Neben dem persönlichen Kontakt gab es aber natürlich auch immer wieder Kontakt per Mail. Insgesamt wurden 3.500 Mails verschickt und empfangen.

Um den persönlichen Kontakt zu den Zuwendungsempfängern herzustellen und aufrechtzuerhalten, gab es einige Veranstaltungen und Termine. Es fanden eine Auftaktveranstaltung, ein Trägertreffen und drei Trägerkonferenzen an verschiedenen Orten statt. Im Hintergrund wurden in Köln 240 interne Teamtreffen zu Umsetzungsfragen des Programms durchgeführt, von denen die Zuwendungsempfänger profitieren konnten.

Wir haben uns die dahinterstehenden Zahlen einmal angeschaut und aufbereitet. Die finanztechnischen Daten befinden sich in Papierform in 180 Ordnern und für die Prüfung der Unterlagen wurden durch das BAFzA drei Stempelkissen benötigt. Für diese Stempelkissen wurden an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 15 Stempel ausgeteilt. Um die Daten und Fristen immer im Blick zu haben, wurden in den letzten Jahren 15 Jahreskalender an das Quereinstiegs-Team ausgegeben und genutzt. Zum Prüfen und für Notizen wurden zwölf Textmarker und sechs Kugelschreiber verwendet, damit man auch keine Informationen aus dem Blick verliert und das Wichtigste hervorgehoben werden kann.

Um Mails und Mittelabrufe zu prüfen, wurden natürlich täglich unsere Computer benutzt, wobei es zu einem Stromverbrauch von circa 3.600 kWh kam. Durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden pro Tag für das Programm „Quereinstieg“ 720 m³ frische Luft verbraucht. Zeitgleich stieg der Sauerstoffverbrauch auf 21.000 Liter pro Tag.

Neben Luft benötigt man natürlich auch Mineralwasser und den täglichen Kaffee. Durchschnittlich wurden drei Tassen pro Person am Tag getrunken.

Dort, wo gehobelt wird, fallen auch Späne; und deswegen mussten sogar zwei Wundpflaster verwendet und vom Ersthelfer fachgerecht angebracht werden.

Die Servicestelle SPI war für die fachlich-inhaltliche Begleitung der Träger bei der Projektumsetzung zuständig. Das Selbstverständnis, mit welchem diese erfolgt, erklärt sich vielleicht am besten mit einem kurzen Auszug aus dem Leitbild des Geschäftsbereichs:

Unser Auftrag

Wir verstehen uns als intermediäre Instanz zwischen Politik, Verwaltung und Praxis. Wir beraten Akteurinnen und Akteure aus den genannten Bereichen und begleiten Prozesse mit inhaltlich-fachlicher Kompetenz. In dieser Rolle behalten wir das Große und Ganze im Blick und übersetzen politische Visionen in praktisches Handeln.

Für die Praxisvorhaben wollen wir Chancen und Möglichkeiten innerhalb des gesetzten Rahmens eröffnen. Dabei bieten wir maßgeschneiderte Begleitung, sind nah an den spezifischen Bedarfen und geben diese von der lokalen Ebene an die Landes- und Bundesebene weiter.

Im Auftrag von Landes- und Bundesbehörden sichern wir den programmkonformen Einsatz von Fördermitteln. Wir führen die Fäden zwischen den einzelnen Akteuren zusammen, lösen Probleme und auch mal Konflikte. Mit ressourcenorientierter Haltung und systemischer Umsicht treten wir dabei als Vermittelnde auf und setzen uns für das beste Ergebnis in der Sache ein.

Der Geschäftsbereich versteht sich als Fachinstitut und Wissensknotenpunkt mit dem Anspruch, Wissen zu teilen, fortzuschreiben und zu vermitteln. Dabei ist uns der effektive Transfer von Programmergebnissen und guter Praxis wichtig. Wir bereiten den Boden, auf dem neue Ideen wachsen können.

Die konkrete Ausgestaltung erfolgte Hand in Hand mit der finanz-administrativen Begleitung durch das BAFzA und in Ergänzung der, noch einmal etwas spezifischer ausgerichteten, fachlichen Beratung durch die Koordinationsstelle.

KOORDINATIONSSTELLE CHANCE QUEREINSTIEG

Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“

Die Aufgabe der Koordinationsstelle war es, die Koordinierungsstellen der Modellprojekte bei ihrer Aufgabe zu begleiten, Genderthemen in der Ausbildung zu verankern und sie erwachsenengerecht zu gestalten.

In diesem Zusammenhang standen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koordinationsstelle zum einen den Koordinierungsstellen mit ihrer Expertise beratend zur Seite, besuchten sie in ihren Projekten und organisierten Fortbildungen.

Zum anderen führten sie mit den Koordinierungsstellen, Quereinsteigenden, Lehrkräften und Praxismentorinnen und Praxismentoren aus den Modellprojekten Interviews durch und werteten diese inhaltsanalytisch aus. Die in den Interviews thematisierten Erfahrungen und Einstellungen wurden einerseits an die Verantwortlichen der Modellprojekte zurückgespiegelt und gemeinsam reflektiert mit dem Ziel, die gendersensiblen und erwachsenengerechten Ausbildungsgänge weiterzuentwickeln. Andererseits dienten die Interviewauswertungen für die inhaltliche Ausgestaltung der Öffentlichkeitsarbeit der Koordinationsstelle.

Des Weiteren initiierte die Koordinationsstelle die Arbeitskreise „Gender“ und „Erwachsenengerechtigkeit“, in denen die Koordinierungsstellen in den Programmschwerpunkten weitergebildet wurden, sich austauschen und gegenseitig unterstützen konnten.

Im Rahmen der Arbeitskreistreffen entstanden eine **Gender-Handreichung mit Fachtexten**, Praxisbeispielen und Material zur gendersensiblen Ausbildung sowie ein **Papier mit Handlungsempfehlungen für eine erwachsenengerechte Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher**.

Darüber hinaus wurde das Thema „Geschlechtersensible und erwachsenengerechte Ausbildung“ auch auf der Website **www.chance-quereinstieg.de** sowie in 17 Newslettern für ein Fachpublikum aufbereitet.

20 Fokusgruppen- und Leitfadeninterviews mit Quereinsteigenden, Lehrkräften, Praxisanleitungen, Koordinierungsstellen der Fachschulen und Praxiseinrichtungen

Rund 40 Interviews mit Quereinsteigenden und anderen Projektbeteiligten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Filme, Podcasts, Interviews et cetera)

Insgesamt fanden sechs Arbeitskreistreffen und fünf Fortbildungen statt – mit jeweils 15 bis 20 Koordinierungsstellen, Lehrkräften und Praxisanleitungen aus den Modellprojekten.

3.3 Finanzielle Umsetzung

Da war doch noch was: Diese ganze intensive Arbeit an den Standorten wäre in diesem Umfang wohl kaum möglich gewesen ohne – das liebe – Geld.

Zwei spektakuläre Zahlen gleich zu Anfang: Rund 15 Millionen Euro an ESF-Mitteln wurden in der gesamten Förderphase des Bundesmodellprogramms für rund **45 Millionen Euro an Gesamtausgaben** auf Zuwendungsempfängerseite über Zuwendungsbescheide bewilligt.

Gefördert wurde die Koordinierung von geschlechtersensiblen, zielgruppenorientierten und erwachsenengerechten dreijährigen Ausbildungsgängen, die an einer Fachschule/-akademie für Sozialpädagogik parallel zu einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung innerhalb einer Kita stattfanden, und den Abschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin“ beziehungsweise „Staatlich anerkannter Erzieher“ zum Ziel hatten. Die ESF-Mittel wurden dabei unter anderem für Zuschüsse zu der durchgängigen Monatsvergütung der Teilnehmenden von mindestens 1.250 Euro (geber-Brutto) und zu den Personalausgaben der Zuwendungsempfänger verwendet.

Da ESF-Mittel grundsätzlich durch nationale Mittel ergänzt werden müssen, wurden die nicht durch den Zuschuss gedeckten zuwendungsfähigen Ausgaben von den einzelnen Projektträgern erbracht: **Eigenmittel in Höhe von bislang stolzen 24 Millionen Euro für die Laufzeit von fünf Jahren**. Diese Kofinanzierung ist nur bezogen auf Personalausgaben möglich, wobei der Kofinanzierungsanteil abhängig vom Zielgebiet zwischen 20 und 50 Prozent liegt. Sowohl Personalausgaben und Honorare für den Unterricht der Ausbildungsgänge als auch Personalausgaben der Koordinierungsstellen und der Anteil der Vergütung der Teilnehmenden, der nicht durch den Zuschuss gedeckt wird, konnten so als Kofinanzierung in die Projekte einfließen.

Anhand dieser Zahlen kann man erahnen, wie groß die gesellschaftliche Aufgabe ist, mehr in Bildung und Ausbildung von Fachkräften für die Kindertagesbetreuung zu investieren.

4 Ergebnisse des Programms

Das ESF-Programm hat einen Weg in die richtige Richtung gezeigt und viele gute Ansätze entwickelt, verbreitet und teilweise schon verstetigt. Im Folgenden im Kurzüberblick die wichtigsten Zahlen, Daten, Fakten aus der Programmbegleitung zu den Ergebnissen:

4.1 Ergebnisse aus dem Monitoring

Die Teilnehmenden

Insgesamt haben **679** Personen im Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ teilgenommen und wurden in drei Jahrgängen in insgesamt 29 Klassen ausgebildet.

Von den **679** Teilnehmenden waren 35,1 Prozent **(238)** männlich und 64,9 Prozent **(441)** weiblich. Der erste Durchgang verzeichnet den höchsten Männeranteil: 50 Prozent. Der Männeranteil im Bundesdurchschnitt liegt bei 19 Prozent. Die Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Teilnehmenden waren signifikant gering, bis auf – wenig überraschend – die Herkunftsberufe vor Projektbeginn, 98 Prozent waren jeweils geschlechtstypisch.

Die Teilnehmenden waren **im Durchschnitt 35 Jahre alt**. 13 Prozent gaben an, einen Migrationshintergrund zu haben. Bei gut der Hälfte (53 Prozent) der Teilnehmenden lebte im Haushalt mindestens ein unterhaltsberechtigtes Kind und knapp ein Viertel (23 Prozent) der Quereinsteigenden gab an, alleinerziehend zu sein. Der Anteil der Väter an den Alleinerziehenden im Programm war mit 20 Prozent überproportional hoch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von zwölf Prozent (Stand: 2017)[6].

Die Abschlüsse, die Abbrüche

Insgesamt teilen sich die **676**[7] Teilnehmende, die das Projekt beendet haben, wie folgt auf:

- Erfolgreicher Programmabschluss: 521 Teilnehmende (77,1 Prozent) schließen das Programm mit der Qualifikation zur „Staatlich anerkannte Erzieherin“ beziehungsweise zum „staatlich anerkannten Erzieher“ ab.
- Ein (voraussichtlicher) Verbleib im Feld als qualifizierte Fachkräfte oder Fachschülerinnen und Fachschülern in Ausbildung ist bei 36 weiteren Teilnehmenden (5,3 Prozent) zu erwarten:
- Diese Teilnehmenden beendeten das Projekt
  - mit dem Abschluss Sozialpädagogische Assistentin beziehungsweise Sozialpädagogischer Assistent oder
  - aufgrund der zwischenzeitlichen Anerkennung eines ausländischen Abschlusses oder
  - wechselten zu einem/einer nicht am Programm beteiligten Kita-Träger oder Fachschule oder in die Vollzeitausbildung.
- Ausbildungsabbruch: Zu dieser Gruppe zählen 119 Teilnehmende (17,6 Prozent). Benannte Gründe sind zum Beispiel Probleme bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie, finanzielle Gründe, persönliche Gründe (Schwangerschaft, Krankheit) oder auch mangelnde Eignung (Kündigung durch den Träger, mangelhafte Schulleistungen).

6 Vergleiche destatis (Hrsg.): Alleinerziehende in Deutschland 2017, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 2. August 2018; siehe https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/pressebroschuere-alleinerziehende.pdf?__blob=publicationFile

7 Insgesamt haben 679 Personen am Programm teilgenommen. Die Daten zum Austritt von 3 Personen sind unvollständig und wurden daher in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Die Programmthemen

In von der Koordinationsstelle begleiteten Arbeitskreisen tauschten sich die Träger zu den beiden Programmthemen aus: die Ausbildung erwachsenengerecht und geschlechtersensibel (weiter) zu entwickeln. Jedes Jahr zum Schuljahresende wurde abgefragt, wie die Umsetzung dieser beiden Aspekte vor Ort erfolgte.

Erwachsenengerechte Ausbildung
Dieser Aspekt der Ausbildung spielte bei den meisten Standorten besonders am Lernort Schule eine Rolle. Vor allem auf die Organisation und Durchführung von **Lehr- und Lernarrangements** hatte das Projekt Auswirkungen:

Instruktionsbasierte Lernformen wie beispielsweise der klassische Frontalunterricht gingen im Verlauf der Jahre zurück, häufig wurden kompetenzorientierte und individualisierte Lernformen verwendet, zum Beispiel kollaboratives und problembasiertes Lernen, Selbstlernphasen und Blended beziehungsweise E-Learning. Letztere wurden im Programmverlauf deutlich häufiger, die Fachschulen scheinen sich mit der Digitalisierung und den sich dadurch ergebenden didaktischen Möglichkeiten und Weiterentwicklungen beschäftigt zu haben. Die **Kompetenzorientierung** wiederum spielte vor allem am Lernort Praxis eine große Rolle: Die Quereinsteigenden konnten sich auch mit ihren fachfremden und sozialen Kompetenzen bei den Kita-Teams gut einbringen und wurden schnell sehr geschätzt.

Insgesamt ließen die beobachteten Entwicklungen und Veränderungen auf eine konstante und intensive Arbeit der Projektträger an den Curricula und der Ausbildungsorganisation – vor allem die Frage der Lernortkooperation – im Rahmen der Landes- und Programmvorgaben schließen. Die gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse wurden als „Handlungsempfehlungen zur erwachsenengerechten Ausbildung“ zusammengefasst.

Geschlechtersensible Ausbildung
Fachschullehrkräfte, Koordinierungsstellen und Quereinsteigende berichteten in Unterricht, Praxis und Arbeitskreisen von unterschiedlichen geschlechterrelevanten Erlebnissen, über die sie sich austauschten, über die sie ihr (Gender-) Wissen erweiterten und die sie diskutierten. Sei es, dass sich die Quereinsteigenden mit relevanten Erlebnissen mit Kindern aus den Einrichtungen beschäftigten oder sie sich selbst als Erzieherin oder Erzieher in einem mehrheitlich von Frauen ausgeübten Beruf reflektierten.

Im Verlauf des Arbeitskreises wurde deutlich, dass es vor allem darauf ankommt, an beiden Lernorten die relevanten Personen anhand konkreter Begebenheiten für das Thema zu gewinnen und mitzunehmen:

In einer Handreichung zur gendersensiblen Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern finden sich neben Fachtexten **Unterrichtseinheiten zur Vermittlung von Genderkompetenzen,** vorgestellt von Fachschullehrkräften, Projektkoordinatorinnen beziehungsweise Projektkoordinatoren und Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern der Koordinationsstelle, ergänzt durch praktische Unterrichtsmaterialien wie Lernsituationen, Arbeitsblätter und Reflexionsinstrumente. Für Fachschuldozierende gibt die Broschüre viele Anregungen, wie Genderthemen praxisnah im Unterricht vermittelt werden können.

Beide Themen, aber auch Erkenntnisse im Hinblick auf Möglichkeiten und Notwendigkeiten zur Verstetigung, finden sich auch in einem Diskussionspapier wieder, welches 2018 koordiniert durch die Servicestelle SPI gemeinsam von allen Standorten erarbeitet wurde.[8]

8 https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/quereinstieg-maenner-und-frauen-in-kitas-176896

4.2 Weitere Fragen, weitere Ergebnisse

Im Programmverlauf wurden alle Beteiligten an den Standorten zu ihren Erfahrungen im Projekt befragt.

Die Teilnehmenden

Als erstes wurden im Sommer 2017, das heißt nach ein beziehungsweise zwei Ausbildungsjahren, die **Quereinsteigenden selbst** befragt. Ein Großteil der Quereinsteigenden plante zu diesem Zeitpunkt, im Elementar- beziehungsweise Primarbereich angestellt zu bleiben. Dieses Ergebnis bestätigte sich dann auch in der im Oktober 2019 zum ersten Mal durchgeführten Verbleibbefragung. Ein auffälliges Ergebnis der Befragung war, wie signifikant sich das aktuelle persönliche Nettoeinkommen in Abhängigkeit vom Geschlecht unterschied: Die Frauen hatten ein im Durchschnitt geringeres Nettoeinkommen als die Männer, selbst wenn sie brutto im Projekt gleich viel verdienten.[9] Generell wurde auch deutlich, dass die finanzielle Situation und der (in der Regel) Rückfall auf ein Ausbildungsgehalt für viele Teilnehmende schwierig war. Auch die Herausforderung, Ausbildung und Familie zu vereinbaren, schilderten viele als Belastung.

Die Befragung bestätigte noch einmal, dass sich die meisten Teilnehmenden sehr bewusst für den Quereinstieg entschieden hatten, weil sie auf der Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive und/oder mit ihrer bisherigen Tätigkeit unzufrieden waren.

Eine Befürchtung bestätigte sich nicht: Erfreulicherweise ergab die Befragung, dass die Quereinsteigenden fachlich nicht überfordert wurden und, mindestens ebenso wichtig: Sie wurden nicht benutzt, um pädagogische Fachkräfte ohne qualifizierte Anleitung zu ersetzen.

Die Kitas

Im Herbst 2018 wurden dann die über 100 **am Programm beteiligten Kitas** befragt, wie sie – als Lernort Praxis – das Projekt beurteilen.

Die Einrichtungen waren grundsätzlich mit der Quereinstiegsausbildung sehr zufrieden und sahen vor allem die Vergütung als gute Möglichkeit, **neue Zielgruppen als Fachkräfte zu gewinnen**. Die Quereinsteigenden fügten sich gut in die Einrichtungen ein, ihre personalen Kompetenzen waren hochgeschätzt, vor allem in der Zusammenarbeit mit Eltern. Interessanterweise, so die Rückmeldungen, gewinnen die Einrichtungen durch die Quereinsteigenden in der (Außen-) Wahrnehmung gegenüber den Eltern und werden zunehmend als professioneller Ausbildungsbetrieb eingeschätzt.

Die Befragung ergab aber auch, dass es bei den befragten Einrichtungen kein einheitliches Qualifikationsprofil für die Praxisanleitung gab.[10] Als großer Kritikpunkt wurde auch die fehlende Zeit für die Praxisanleitung benannt (circa 1,6 Stunden pro Woche wurden aufgewendet, der Bedarf aber war höher).

Die Zusammenarbeit und Verzahnung der Lernorte bei der Organisation der Ausbildung wurde als der richtige Ansatz gesehen, denn dadurch wird die Praxis als **gleichwertiger Lernort neben den Fachschulen gestärkt**. Die Praxiseinrichtungen wünschten sich eine noch bessere Abstimmung und Transparenz von theoretischen und praktischen Inhalten der Ausbildung. Knapp ein Drittel der Schulen hatte spezielle Praxisdozierende, welche ausschließlich für die Praxisanteile der Quereinsteigenden zuständig waren. Dieser Ansatz eignet sich gut, eine kontinuierliche und transparente Zusammenarbeit zwischen den Lernorten herzustellen.

9 Aus Sicht der Programmbegleitung erklärt sich das, so die Vermutung, durch steuerrechtliche Auswirkungen.
10 Hier hat sich zwischenzeitlich viel getan, in den allermeisten Bundesländern gibt es inzwischen Curricula, welche mindestens als Orientierung, wenn nicht sogar als Vorgabe für Anleitungskräfte festgelegt sind.

„Sehr gute Beobachtungsgabe, insbesondere mit Blick auf Kinder, die sich nicht so in den Mittelpunkt stellen. Beziehungsaufbau und kontinuierliche, verlässliche Auseinandersetzung mit den Themen dieser Kinder und ihrer Rolle in der Gruppe.“ [Praxisanleitung, Hessen]

Drei Viertel der Kitas gaben in der Befragung an, auch weiterhin Quereinsteigende ausbilden zu wollen. Fast 90 Prozent der Befragten forderten 2018, dass das Modell der vergüteten Ausbildung von der Politik weitergefördert und als Regelangebot durchgeführt werden soll.

Ende 2018 wurden die Kitas noch einmal von der Servicestelle befragt. Dieses Mal ging es im Kern der Befragung um die Zielwerte für die Steigerung des Männeranteils. Diesen hatten die beteiligten Kitas und Fachschulen im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens festgelegt. Bei den Fachschulen bezog sich die Abfrage auf die Fachschülerinnen- und Fachschüler-Zahlen, bei den Kita-Trägern ausschließlich auf das pädagogische Personal, welches beim Träger insgesamt beschäftigt ist. Stichtag war jeweils der 1. März.

Anlässlich des Abschlusses des ersten Ausbildungsjahrgangs wurden diese nun durch die Servicestelle miteinander abgeglichen und auf die jeweilige Zielerreichung hin überprüft.

Insgesamt ist die Männerquote bei den befragten Kita-Trägern von im Durchschnitt neun Prozent im Jahr 2015 auf zwölf Prozent im Jahr 2018 (SOLL: 15 Prozent) gestiegen. Alle Träger erreichten generell, auch wenn sie hinter ihren selbstgesteckten Zielen zurückblieben, **einen Zuwachs des Männeranteils.**

Insgesamt konnte in den Jahren 2015 bis 2018 mit 33 der 110 Kita-Träger **rund ein Drittel (30 Prozent)** die selbst gesteckten Ziele beziehungsweise die anvisierten Zielwerte zur Erhöhung des Männeranteils erreichen. Einige Weiterleitungsempfänger übertrafen nach eigenen Angaben ihre selbst gesteckten Zielwerte schon im ersten Projektjahr 2015. Im Ergebnis konnten dabei die Spitzenreiter den Männeranteil **letztlich mit +10 bis +13 Prozentpunkten** weit über die anfänglich geplanten Zielwerte hinaus steigern (Stand: 2018).

Bei den Zahlen der Fachschulen ergab sich folgendes Bild:

Die Teilzeitausbildung verzeichnete im Schuljahr 2015/2016 mit 30 Prozent Männern einen fast doppelt so hohen Männeranteil wie die Vollzeitausbildung mit 18 Prozent. Im Schuljahr 2017/2018 ist jedoch eine **Angleichung beider Ausbildungsformen** in Bezug auf den Männeranteil zu beobachten. So betrug der Männeranteil in der Vollzeitausbildung 2017/2018 20 Prozent, in der Teilzeitausbildung 25 Prozent. Besonders bei den Zahlen zur Vollzeitausbildung ist 2017/2018 ein starker Zuwachs an Männern von sechs Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen, in der Teilzeitausbildung dagegen ein leichter Rückgang um drei Prozentpunkte. Die Rückmeldungen der Projektträger enthalten keine Hinweise, die diese Entwicklung erklären könnten.

Projekt zu Ende – und dann?

Diese Frage wurde den ehemaligen Projektteilnehmenden der ersten beiden Abschlussjahrgänge im Herbst 2019 gestellt. Ergebnis war, dass der Berufseinstieg sehr gut gelungen ist:

Die **erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen** wurden als Beschäftigte gut vom Arbeitsmarkt angenommen und erhalten in der Regel eine tarifvertraglich adäquate Vergütung. Sie sind zwar, unerwarteterweise, häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen, dafür jedoch trotz des „frischen" Berufseinstiegs ü**berproportional häufig schon in herausgehobenen Positionen** beschäftigt – zum Beispiel als Gruppenleitung oder als Fachkraft mit besonderen Aufgaben.

Die praxisintegrierte Ausbildung hat die Projektteilnehmenden anscheinend gut auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet und sie erleben nicht, wie in den wenigen vorliegenden Befragungen zum Berufseinstieg rein schulisch ausgebildeter Erzieherinnen und Erziehern konstatiert, einen sogenannten „Praxisschock".

Die Quereinsteigenden sind im Arbeitsalltag angekommen und immer noch überaus motiviert: Eine hohe Zufriedenheit vermittelt vor allem – auch das ein sehr schönes Programmergebnis – die „Arbeit mit den Kindern", häufig auch ein gutes Verhältnis zum Team, zur Leitung und zu den Eltern.

Knapp zwei Drittel waren zum Zeitpunkt der Befragung bei ihrer Ausbildungseinrichtung weiter beschäftigt. **Mit der Programmbeteiligung konnten die Kita-Träger die Quereinsteigenden als qualifizierte Fachkräfte langfristig an sich binden.**

Das ESF-Programm hat hier Wege aufgezeigt, wie in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur neue Zielgruppen für das Feld der Frühen Bildung gewonnen werden können, sondern wie Fachkräfte auch an Einrichtungen gebunden werden können, denn die Verbleibbefragung zeigte hier ganz klar:

Die Mehrheit der **Absolventinnen und Absolventen aus dem Projekt „Quereinstieg" schließen einen erneuten Berufs- und Branchenwechsel für sich eher aus.**

5 Programm-Geschichten

Danach haben wir gefragt:
Das Gesicht zum Programm

Gibt es eine Person, ein Gesicht oder eine Geschichte, welche/welches Sie für sich persönlich mit dem Programm oder mit den Entwicklungen und Erfahrungen im Programmkontext verbinden?

Zu Beginn dieses Berichts haben die Träger von ihren Projekterfahrungen und -erkenntnissen berichtet.

Daneben haben wir die Projektträger nach ihren Erfahrungen mit den Teilnehmenden selbst gefragt. Das Ende des Abschlussberichts gehört daher diesen Geschichten:

„Am meisten beeindruckt haben uns die Menschen, die wir im Rahmen unserer Arbeit begleiten durften. Die Art und Weise, wie sie Entbehrungen und Herausforderungen der Ausbildung gemeistert haben, hat eine **große Hochachtung für diesen Kraftakt** *erzeugt. Trotz Mehrfachbelastung und finanzieller Einschnitte haben die Teilnehmenden mit einer Konsequenz und hoher Motivation die Ausbildung durchlaufen und beendet. Die Sorgen und Ängste, aber auch den Stolz und die Hoffnung auf einen beruflichen Neuanfang teilten sie mit. Die Vielzahl von individuellen Geschichten, Schicksalen und Erlebnissen bereichern auch die Teams, die diesen Aspekt der Vielfalt aufnehmen mussten und dies im engen Miteinander auch meisterten. Beeindruckend waren sie in ihrem Zusammenwirken alle, jeder und jede auf seine/ihre individuelle Weise.“* [AWO WW]

„Eine Teilnehmerin ist uns besonders in Erinnerung geblieben: Sie hat zweifellos Ecken und Kanten und war zu Beginn sehr konfliktbereit. Ihre Praxisstelle musste sie relativ kurz vor Ausbildungsende verlassen, da es Konflikte in Zusammenhang mit ihrem (angeblichen) Verhalten gegenüber Kindern gab. Aufgrund von Beschwerden war die finanzierende Kommune nicht mehr bereit, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen. Da wir jedoch zu ihr inzwischen ein Vertrauensverhältnis aufgebaut hatten, konnten wir sie in einer Kita des Projektträgers unterbringen, wo sie die Ausbildung erfolgreich zu Ende führte. Durch Beratung, Coaching und Flexibilität seitens des Trägerpersonals konnte eine passende Arbeitsumgebung für die Auszubildende gefunden werden. Sie wurde im Anschluss von der AWO in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als Erzieherin übernommen und ist bei Kindern wie Kolleginnen und Kollegen sehr beliebt. Wäre sie nicht in einer (vergüteten) Ausbildung gewesen, sondern in der bloß fachschulischen mit mehreren Praktika, gegebenenfalls bei verschiedenen Trägern, hätte man die angehende Fachkraft vielleicht durch Ausbildungsabbruch verloren. Es ist unwahrscheinlich, dass sich eine Praxisstelle nur aufgrund eines eng befristeten Praktikums in vergleichbarer Weise verantwortlich für die Auszubildende gefühlt hätte. Konflikte wären eventuell nicht in geduldiger Arbeit gelöst, sondern durch Abbruch oder schlechte Bewertung des Praktikums beendet worden.“ [AWO in Stormarn]

„Ich kann sagen, dass die Zusammenarbeit im ESF-Team sowie mit den Quereinsteigenden der beiden Klassen an der Schule eine echte und unvergessliche Bereicherung war. Die Menschen, die wir getroffen haben im Rahmen des Modellprogramms, waren bereichernd und inspirierend.“ [PAE]

„Es gibt nicht ein, sondern **mehrere Gesichter**, *die in Erinnerung bleiben werden. Durch die Ausbildung haben* **einige Teilnehmende immer wieder ihre eigenen Grenzen gesprengt und sind in einem besonderen Maße über sich hinausgewachsen**, *trotz zum Teil gravierender Rückschläge im familiären oder gesundheitlichen Bereich. Das Projekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“, aber auch die berufsbegleitende Ausbildung im Allgemeinen, stellen* **hohe Erwartungen an die Teilnehmenden beziehungsweise Schülerinnen und Schüler** *und bringen diese immer wieder an ihre Grenzen. Zum einen wachsen diese Personen enorm über sich hinaus, zum anderen führt dies zu Abbrüchen der Ausbildung, was aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels schade ist.“* [ABW]

„Während der Einstellungen im Quereinstieg ist uns häufig erzählt worden, dass der Beruf der Erzieherin beziehungsweise des Erziehers für einige Teilnehmende **schon immer ein Traum war, dass die fünfjährige Ausbildung jedoch stets ein zu großes Hindernis darstellte.** *Durch den Quereinstieg gebe es nun die Möglichkeit einer vergüteten Ausbildung und somit gehe ein Traum in Erfüllung!“* [ASB Lehrerkooperative Frankfurt]

„Besonders freut mich, dass ein Studierender des Projekts, **Suat K.**, *erfolgreich die Ausbildung zu Ende gebracht hat. Nach einer Unterbrechung der Ausbildung wäre er fast Paketauslieferer geworden. Dann hat er doch die Ausbildung weitergeführt und ist nun ein wunderbarer Erzieher und stellvertretender Hortleiter in seiner Einrichtung.“* [EuroSchulen]

„Die Entwicklung von **Helmut Hartwich** *ist eine wunderbare Geschichte, die in seinem Interview nachvollzogen werden kann. Die beiden stehen aber nur stellvertretend für viele. Der* **Unterricht in den Klassen der Quereinsteigenden war und ist immer ein Höhepunkt**, *da er auf Augenhöhe und mit viel Input von Seiten der Studierenden verbunden ist.“* [EuroSchulen]

6 Danksagungen

Im Rückblick auf die fünf Jahre des ESF-Modellprogramms gebührt der Dank den vielen Akteurinnen und Akteuren des Programms.

An allererster Stelle seien die Quereinsteigenden genannt, welche sich im Rahmen des Programms auf den Weg gemacht haben und unter nicht immer einfachen Bedingungen in eine neue berufliche Zukunft gegangen sind. An einigen Standorten wurden mit „Quereinstieg“ gänzlich neue Wege beschritten. Die Ausbildung der Quereinsteigenden hat daher einen gewissen Pioniercharakter. Vielen Dank, dass Sie mit uns diesen neuen und innovativen Weg gegangen sind.

Ein weiterer besonderer Dank gilt den Projektkoordinationen an den Standorten. Wie aus vielerlei Rückmeldungen zu entnehmen ist, sind sie das Herzstück und Dreh- und Angelpunkt des Programms gewesen. Vielen Dank auch für die rege Beteiligung am Abschlussbericht und an der Abschlussveranstaltung.

Quellen und Bildnachweise

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München

destatis (Hrsg.): Alleinerziehende in Deutschland 2017, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 2. August 2018, siehe **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/pressebroschuere-alleinerziehende.pdf?__blob=publicationFile** [Zugriff: Juni 2020]

https://proinklusio.diebildungspartner.de/content/wp-content/uploads/2019/08/1908_GraphicRecording_1000px.jpg [Zugriff: Juni 2020]

Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission 1996: Qualitätsziele der Europäischen Kommission, Laufzeit: 1. Januar 1986 bis 31. Dezember 1996, siehe **https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/qualitaet-und-qualitaetssicherung/qualitaet-standards-forderungen-studien/360** beziehungsweise Vertretung für Deutschland beim DJI: **https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/netzwerk-kinderbetreuung.html** [Zugriff: Juni 2020]

Impressum

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

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

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

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

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: Januar 2021, 1. Auflage
Gestaltung: www.zweiband.de
Bildnachweis: Titel © Philipp Arnoldt; Inhalt: S. 7, 11, 14, 23, 28, 30, freepik.de;
S. 19: Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“. © Milena Schlösser
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Im Rahmen des ESF-Bundesmodellprogramms **„Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“** („Quereinstieg“) förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) von 2015 bis 2020 bundesweit Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die für die besondere Zielgruppe der Berufswechslerinnen und Berufswechsler erwachsenengerechte und geschlechtersensible Ausbildungsmöglichkeiten zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum Staatlich anerkannten Erzieher schafften oder weiterentwickelten.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der ESF verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: **www.esf.de**.

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

EUROPÄISCHE UNION

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

Engagement Familie Ältere Menschen Gleichstellung Kinder und Jugend