

Weimann-Sandig, Nina; Osiander, Christopher

Research Report

Qualifizierung von Arbeitslosen aus dem SGB II: Begrenzttes Potenzial für Erziehungsberufe

IAB-Kurzbericht, No. 8/2013

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Weimann-Sandig, Nina; Osiander, Christopher (2013) : Qualifizierung von Arbeitslosen aus dem SGB II: Begrenzttes Potenzial für Erziehungsberufe, IAB-Kurzbericht, No. 8/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158402>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Kurzbericht

8/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Ab 1. August 2013 haben auch ein- bis dreijährige Kinder in Deutschland einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.
- Prognosen auf Basis der amtlichen Statistik rechnen mit einem Zusatzbedarf von 25.000 Tagespflegepersonen sowie 35.000 bis 40.000 Vollzeitstellen in Tageseinrichtungen.
- Aktuell wird diskutiert, ob dieser Zusatzbedarf auch durch Personen ohne einschlägige Berufsausbildung gedeckt werden kann, z. B. durch Qualifizierung von Arbeitslosen aus dem SGB III und SGB II.
- Wir betrachten Leistungsbezieher im SGB II, die aufgrund ihrer Ausbildung für den Erzieherberuf geeignet sind oder die sich vorstellen könnten, sich für eine Tätigkeit in der Betreuung zu qualifizieren.
- Die Fallbeispiele in unserer qualitativen Studie zeigen, dass im SGB II durchaus ein Potenzial an Personen vorhanden ist, das mittelfristig gut qualifizierbar sein könnte. Allerdings darf man das quantitativ mögliche Angebot nicht überschätzen, denn angesichts hoher Ansprüche an das Berufsfeld können hier wohl nur wenige Personengruppen direkt und in relativ kurzer Zeit erschlossen werden.

Qualifizierung von Arbeitslosen aus dem SGB II

Begrenztes Potenzial für Erziehungsberufe

von Nina Weimann-Sandig und Christopher Osiander

Um den neuen Rechtsanspruch von ein- bis dreijährigen Kindern auf einen Betreuungsplatz ab August 2013 zu gewährleisten, muss die Kinderbetreuung in Deutschland deutlich ausgebaut werden. Damit ist ein steigender Fachkräftebedarf verbunden, der kurzfristig nicht durch die Absolventenzahlen der Erzieherinnenausbildung¹ gedeckt werden kann. Die Qualifizierung zusätzlichen Personals – auch aus anderen Berufsgruppen – für Kinderbetreuungseinrichtungen sowie für die Kindertagespflege gerät deshalb verstärkt in die aktuelle politische Diskussion.

■ Die Ausgangslage

Bereits seit 1996 gilt ein Rechtsanspruch auf Betreuung für drei- bis sechsjährige Kinder im Rahmen des Schwangeren- und Familienhilfegesetzes im SGB VIII (Bittner-Wolf 2011). Ab dem 1. August 2013 haben nun auch ein- bis dreijährige Kinder einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz nach dem Kinderförderungsgesetz (KiFöG). Die hierfür erforderlichen zusätzlichen Betreuungsplätze sollen zu 30 Prozent durch

den Ausbau der Kindertagespflege und zu 70 Prozent durch die Ausweitung von Kindertageseinrichtungen und Kinderkrippen geschaffen werden (Rauschenbach/Schilling 2012). Hinsichtlich des benötigten Personals bedeutet dies weitere 40.000 Vollzeitstellen in Tageseinrichtungen und rund 25.000 zusätzliche Tagespflegepersonen (BMFSFJ 2012a).

Das Gelingen dieses Vorhabens ist von besonderer sozial- und arbeitsmarktpolitischer Bedeutung. Zum einen zielt es darauf ab, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Zum anderen führt es zu einer Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von (zumeist) Müttern, insbesondere dadurch, dass Arbeitszeiten verlängert werden können (Wanger 2011). Langfristig erhofft man sich positive Auswirkungen auf die Rentenansprüche von Frauen und damit einen Beitrag zur Begrenzung möglicher Altersarmut (Sachverständigenkommission

¹ Die Beschränkung auf die weibliche Form geschieht, weil der Erzieherberuf weiblich dominiert ist. Die Angaben beziehen sich gleichwohl auf beide Geschlechter. Gleiches gilt bei männlichen Bezeichnungen, die aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet werden.

2011). Effekte auf dem Arbeitsmarkt werden sich mit hoher Wahrscheinlichkeit aufgrund der sprunghaft steigenden Nachfrage nach Fachkräften ergeben (Kettner 2012). Dadurch könnten sich zunächst die Arbeitsmarktchancen des pädagogischen Personals verbessern, jedoch wird der mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung verbundene Mehrbedarf an Fachkräften damit wahrscheinlich nicht gedeckt sein.

Um den Fachkräfteengpass ausgleichen zu können, wird auch die Qualifizierung von Leistungsbeziehern aus den Rechtskreisen SGB III und SGB II in Erwägung gezogen. Das IAB untersucht seit 2007 in einem qualitativen Panel zum Thema „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ die Biografien von Leistungsbeziehern im SGB II (vgl. Infokasten unten). Mit Blick auf eine Tätigkeit in der Kinderbetreuung und der Kindertagespflege wurde auf dieser Datengrundlage der Frage nachgegangen, welche Anhaltspunkte für Qualifizierungspotenziale von Leistungsbeziehern gesehen werden und welche besonderen Probleme auftreten können.

■ **Derzeitige Qualifizierungsbemühungen**

Die Qualifizierung zusätzlichen Personals für die Erziehungsberufe wird gegenwärtig bereits in Wissenschaft und Politik diskutiert (z. B. Schneewind 2011). So gibt es eine Reihe gemeinsamer Bemühungen von Bund und Ländern, die Attraktivität des Arbeitsfeldes zu steigern. Ein Beispiel ist das „Aktionsprogramm Kindertagespflege“, das im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird. Die Bundesagentur für Arbeit fördert Umschulungen von Arbeitsuchenden auf Basis des § 81 SGB III, künftig auch schwerpunktmäßig im Bereich erzieherischer Berufe. An den Fachschulen für Erziehung werden bereits verstärkt Seiteneinsteiger – insbesondere Leistungsempfänger im SGB III – mit Abitur oder mittlerem Bildungsabschluss aufgenommen.

Die Ausbildung für Berufe in der Kinderbetreuung wird je nach Bundesland unterschiedlich gehandhabt, sodass deren Dauer zwischen zwei und fünf Jahren variiert. Während einige Länder auf eine rein (fach-)schulische Ausbildung mit integrierten Praktika setzen, gliedert sie sich in anderen in ein Vorpraktikum (bis zwei Jahre), eine zweijährige Schulzeit sowie ein praktisches Anerkennungsjahr. Diese breite Varianz der Ausbildungsmodi schlägt sich auch in den Qualifizierungsbemühungen von Personen ohne einschlägige Berufsausbildung nieder. Dabei wird die Öffnung des Berufsfeldes für Quereinsteiger von den Verantwortlichen der Fachakademien und -schulen wie auch von Verbänden und Gewerkschaften mit Skepsis betrachtet – gerade auch, weil die Anforderungen an den Quereinstieg sowie die Anrechnung von Berufserfahrung von Bundesland zu Bundesland variieren. Die Mindestqualifikation für Seiteneinsteiger ist in den meisten Bundesländern ein mittlerer Bildungsabschluss.

Darüber hinaus geht es um die Frage, inwieweit sich die Umschulung neuer Fachkräfte aus dem SGB II und SGB III in erheblichem Umfang tatsächlich verwirklichen lässt. Ebenso wird diskutiert, ob man Langzeitarbeitslose für solche Arbeitsfelder (weiter-)qualifizieren kann, wenn sie einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nachgehen (sog. Ein-Euro-Job) und in Kinderbetreuungseinrichtungen erfolgreich als Helfer tätig waren sowie für kinderpflegerische Tätigkeiten geeignet scheinen (BMAS 2011).

Doch gibt es auch praktische Anhaltspunkte, inwieweit die Verwirklichung dieses Vorhabens realistisch ist? Welche Personengruppen stellen tatsächlich ein bisher nicht genutztes Potenzial dar und wo liegen die Grenzen solcher Bestrebungen? Wir gehen diesen Fragen anhand einiger Fallbeispiele illustrativ für den Rechtskreis SGB II nach.

■ **Vorgehensweise**

Im Rahmen der qualitativen Paneluntersuchung „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ wurden zwischen 2007 und 2011 rund 150 Leistungsbezieher aus dem SGB II wiederholt interviewt. Hiervon wurden 25 Fälle näher untersucht (vgl. Infokasten auf Seite 4).

Im Mittelpunkt unserer Analyse steht zunächst die Identifikation von Wiedereinstiegshemmnissen bei Personen, die bereits eine Ausbildung im Bereich der Kinderbetreuung (oder ein gleichwertiges Studium) erfolgreich absolviert haben und im Leistungsbezug

i

Das qualitative Panel „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“

Im Projekt „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ – eine qualitative Langzeituntersuchung zu Langzeiterwerbslosigkeit, Hilfebedürftigkeit und Teilhabesicherung im SGB II – werden Bezieher von Arbeitslosengeld II seit 2007 wiederholt zur Entwicklung ihrer Lebensumstände und zu ihren Erfahrungen mit dem Prinzip des „Förderns und Forderns“ befragt. Im Rahmen dieses Panels wird deutlich, dass das Leben im oder am Rande des Hilfebezugs durch eine hohe Dynamik und Mobilität gekennzeichnet ist und keineswegs dem Bild eines nur passiven Hilfeempfängers entspricht.

SGB II sind. Hier werden wir exemplarisch auf die Themen Sprachhürden, erwerbsbiografische Brüche durch befristete Beschäftigungen sowie gesundheitliche Einschränkungen eingehen. Die zweite untersuchte Gruppe bilden dann Personen, die bereits als Ein-Euro-Jobber in Kindertageseinrichtungen tätig waren und auf diese Weise einen ersten Einblick in das Berufsfeld bekommen konnten. Hier interessiert uns, inwiefern die Maßnahme sie bestärkt hat, sich für einen Beruf in der Kinderbetreuung zu interessieren bzw. welche Probleme dabei auftraten.

■ Wer erfüllt die formalen Voraussetzungen?

Im September 2012 gab es etwa 1,9 Millionen registrierte Arbeitslose im Rechtskreis SGB II, von ihnen waren knapp 1,5 Millionen zwischen 25 und 55 Jahre alt. Unter den Letzteren wiederum können etwa 38 Prozent eine berufliche Ausbildung vorweisen. Von den Arbeitslosen mit Hauptschulabschluss haben gut 240.000 einen Berufsabschluss, 220.000 Personen erfüllen dieses Kriterium unter denjenigen, die die mittlere Reife haben, und weitere knapp 50.000 bei den (Fach-)Hochschulabsolventen (vgl. Tabelle 1).

Damit wird klar, dass im SGB II eine substantielle Zahl von Arbeitslosen zumindest die formalen Voraussetzungen dafür erfüllt, im Bereich Erziehung und Pflege eine Ausbildung oder Umschulung beginnen zu können.

Formale Abschlüsse allein sagen jedoch wenig über die tatsächliche Eignung für einen (Erziehungs-)Beruf oder über das persönliche Interesse daran. Das BA-Onlineportal BERUFENET stellt für den Erziehungsberuf die Kompetenzen Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein in den Vordergrund.

Das Interessenpotenzial lässt sich anhand der Personen ausloten, die arbeitslos gemeldet sind und als Berufswunsch eine Tätigkeit im Bereich der Kinderbetreuung oder Kindertagespflege angegeben haben. Die Statistik der BA weist die Kategorie „Zielberuf“ aus, worunter Angaben zu präferierten Berufen zusammengefasst werden, unabhängig von der absolvierten Ausbildung. Im Jahresdurchschnitt 2011 gaben im Rechtskreis SGB II knapp 16.500 Personen eine Tätigkeit in der Kindertagespflege oder der Kinderbetreuung als Zielberuf an, darunter etwa 6.000, die mindestens einen Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Damit wird klar, dass – unter Berücksichtigung subjektiver Eig-

nungseinschätzungen und Ziele für das berufliche Leben – das im SGB II vorhandene Potenzial für dieses Berufsfeld deutlich begrenzter ist, als es zunächst erscheinen mag. Durch verschiedene Hemmfaktoren, auf die im weiteren Verlauf näher eingegangen wird, kommt es zu weiteren Einschränkungen.

■ Probleme beim Wiedereinstieg von einschlägig qualifizierten Personen

Hindernisse für Erzieherinnen mit Migrationshintergrund

Frau M. kommt aus Kasachstan. Sie absolvierte dort das Studium der Ökonomik mit Auszeichnung. In Deutschland begann Sie nach einem Gespräch mit der Studienberatung ein Sozialpädagogikstudium, da man ihr von sehr guten Stellenaussichten im Bereich der Kinderbetreuung berichtet hatte. Aufnahmeprüfung und Studium bestand sie, konnte dabei aber alle Prüfungen auf Englisch ablegen. Erst in der Praxis zeigten sich entscheidende Probleme: In einer Kindertageseinrichtung mit Kindern unterschiedlichster ethnischer Herkunft und dementsprechend multilingualer Kleinkindsprache hatte Frau M. große Verständigungsschwierigkeiten. Dies führte zu geringer Akzeptanz innerhalb des Arbeitsteams. Frau M. bekam Arbeiten übertragen, die ihrem Qualifikationsniveau nicht entsprachen und fühlte sich von den Eltern nicht als Erzieherin, sondern als Hilfs- und Küchenkraft wahrgenommen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit wurde in zwei Betreuungseinrichtungen mit dem

Tabelle 1

Registrierte Arbeitslose im Rechtskreis SGB II nach schulischer und beruflicher Ausbildung im September 2012

Schulabschluss	Gesamt	Beruflicher Abschluss	Anteil am Gesamtbestand
Alle	1.926.679	711.781	36,90 %
davon im Alter zwischen 25 und unter 55 Jahren			
Gesamt	1.482.088	557.693	37,60 %
Kein Hauptschulabschluss	276.621	33.691	2,30 %
Hauptschulabschluss	586.933	241.798	16,30 %
Mittlere Reife	329.220	221.063	14,90 %
Fachhochschulreife	56.173	23.802	1,60 %
Abitur/Hochschulreife	96.441	23.472	1,60 %
Keine Angabe/keine Zuordnung möglich	136.700	13.867	0,90 %

Angaben inkl. der Daten der Grundsicherungsstellen in kommunaler Trägerschaft.

Quelle: Data Warehouse der BA.

© IAB

dringenden Bedarf an einer sprachlich versierten und in allen Bereichen einsetzbaren Fachkraft begründet.

Hier zeigt sich ein Vermittlungshemmnis, das eine insgesamt gut qualifizierte Personengruppe mit hoher Berufsmotivation ausschließt. Als problematisch erweist sich, dass der Umgang mit Kindern sprachlich andere Anforderungen stellt, als es die Inhalte einer formalen Ausbildung tun. Tatsächlich spielt Sprache im Feld der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle, denn durch sie erschließt das Kind seine Umwelt. Dabei ist nicht nur eine stetige Kommunikation zwischen dem Kind und seinen Bezugspersonen von Bedeutung, sondern auch das Gefühl, verstanden zu werden. Zudem spielt die Förderung der Sprachkompetenz heute aufgrund veränderter Bildungspläne für Berufe in Kinderbetreuungseinrichtungen eine zentrale Rolle (Berufsbildungswerk Leipzig 2011).

Wie in unserem Fallbeispiel zeigen sich in der Praxis oft entscheidende Hindernisse für eine erfolgreiche berufliche Integration: Die Verständigung in Großgruppen bzw. mit Kindern, die die deutsche Sprache selbst erst erlernen oder deren Wortschatz und Verständnis aufgrund des geringen Lebensalters noch rudimentär sind, bereitet große Probleme.

„Ich habe immer gedacht, mein Deutsch ist gut, aber wenn Kinder sprechen, ist es für mich schwierig, sie zu verstehen. Ich kenne die Kinder einfach nicht zu gut, ich sehe auch, dass sie merken, dass ich nicht immer verstehe. Deshalb kommen sie lieber zu einer anderen Kollegin und die ist dann sauer, weil ich nichts tue und sie ganz viel.“

Um den Berufszugang dieser Gruppe zu verbessern, könnten zusätzliche Sprachkompetenztrainings speziell für Umgangssprache helfen. Eine bessere Integration von Erzieherinnen mit Migrationshintergrund könnte aber auch durch neue Ausbildungskonzepte gelingen, die zum Beispiel in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen praktiziert werden.² Konkret besteht die Neuerung darin, dass die rein theoretisch oder praktisch geprägten Ausbildungsabschnitte hin zu einer integrierten Ausbildung umgestaltet werden: An zwei Wochentagen sollen die angehenden Erzieherinnen in der Kita sein, an drei Tagen pro Woche erhalten sie ihre theoretische

Ausbildung. Dies trägt zu einer frühzeitigen Problemerkennung und stärkeren Praxisintegration bei. Auf diese Weise können nicht nur Sprachbarrieren durch regelmäßigen Kontakt mit den Kindern überwunden, sondern auch die Teamintegration durch ständige Präsenz verbessert werden. Zudem sollte nicht vergessen werden, dass interkulturelle Bildung in vielen Kindertageseinrichtungen als explizites Erziehungsziel gesehen wird. Hierfür könnten Erzieherinnen mit Migrationshintergrund einen wichtigen Beitrag leisten.

Erwerbsunterbrechungen haben vielschichtige Auswirkungen

Frau K. ist 33 Jahre alt. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Erzieherin und bekam im Anschluss einen Einjahresvertrag in einem Kindergarten. Da der Arbeitgeber ihr keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses anbot, entschied sie sich zur Gründung einer Familie. Als sie sich nach zwei Jahren Erziehungsurlaub bei ihrem alten Arbeitgeber meldete, hatte dieser keine neue Beschäftigungsmöglichkeit für sie. Nach drei weiteren Jahren, die sie den eigenen Kindern widmete, startete sie erneut den Versuch, in ihrem alten Beruf Fuß zu fassen. Dabei wurde ihr jedoch bewusst, dass sich das Berufsfeld stark verändert hatte. Eine vom Jobcenter vermittelte Qualifizierungsmaßnahme betrachtete sie unter dem Gesichtspunkt des Kosten-Nutzen-Verhältnisses skeptisch und brach diese ab. Ihren Entschluss beschrieb sie folgendermaßen:

„Ich hab dann zu der Frau X. [Betreuerin im Jobcenter, Anm. der Verfasser] gesagt, dass sie mich doch lieber auf eine andere Stelle vermitteln soll. Ich mein, ich habe viele Jahre lang eine Ausbildung gemacht und okay, ich war jetzt lange draußen und da hat sich viel getan, da würde ich mich nicht reinfinden. Aber deshalb jetzt nochmal alles lernen? Ich habe Kinder, ich habe Familie, ich muss jetzt Geld verdienen. Schule ist für mich nicht drin, ich habe andere Sorgen.“

Am Beispiel von Frau K. werden drei grundlegende Probleme der Ausbildungssituation von Erzieherinnen deutlich, die auch die Rückkehrbereitschaft in den Beruf beeinflussen.

■ Erstens hat die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Kinderbetreuung seit 1990 erheblich zugenommen, oft kombiniert mit Teilzeitarbeit (Speth 2010). Fuchs-Rechlin (2010) kommt auf Basis des Mikrozensus zu dem Ergeb-

² So starteten die beiden Bundesländer im September 2012 einen Schulversuch zu einer neuen, dualorientierten und praxisintegrierten Ausbildung (PiA).

nis, dass nahezu 60 Prozent der Stellen in diesem Segment befristet sind. Einjährige Befristungen resultieren dabei oft aus der Tatsache, dass der Personalschlüssel für Kinderbetreuungseinrichtungen von der Zahl der Anmeldungen für das jeweilige Kindergartenjahr abhängt.

■ Zweitens ist Frau K. auch mit Blick auf ihre Qualifizierungsbereitschaft kein Sonderfall. Osiander (2012) zeigt anhand der Daten aus einer Befragung von gering qualifizierten Arbeitslosen – also von Personen ohne formalen Berufsabschluss –, dass verschiedene (selbstberichtete) Hemmnisse die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verhindern können. Insbesondere nehmen die Befragten als problematisch wahr, dass ihnen niemand die zukünftigen (monetären) Vorteile einer Weiterbildung garantieren könne. Auch die Notwendigkeit, längere Zeit auf ein reguläres Einkommen – und sei es nur eines aus un- oder angelernter Tätigkeit – verzichten zu müssen, wird äußerst kritisch betrachtet. Allerdings gibt auch ein substantieller Teil der Befragten an, nicht mehr an das Lernen gewöhnt zu sein. In einem ähnlichen Kontext verweist Schmid (2008) darauf, dass es sinnvoll sei, Qualifizierungsmaßnahmen als Investitionen darzustellen, deren Kosten sich im Durchschnitt rasch amortisieren.

■ Drittens existiert infolge der langen Ausbildungszeiten bei arbeitslosen Erzieherinnen oftmals eine geringe Bereitschaft, sich zusätzlich zu qualifizieren. Gleichzeitig aber steigen die Weiterbildungserwartungen der Arbeitgeberseite, um neue Bildungspläne umsetzen zu können.

Der Humankapitalverlust bei längerer Arbeitslosigkeit geht einher mit befristeten Vertragsperspektiven. Diese Gruppe scheint dementsprechend nur mäßig daran interessiert, in den eigentlichen Beruf zurückzukehren. Arbeitsmarktpolitisch sinnvoll erscheint hier eine Diskussion um die Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf ein unvermeidbares Maß, da diese gerade auch Berufseinsteigerinnen treffen (Fuchs-Rechlin 2010). Nach einer Ausbildungszeit von bis zu fünf Jahren bereits beim Berufseinstieg mit drohender Arbeitslosigkeit konfrontiert zu sein, kann sich durchaus negativ auf die Weiterbildungsbereitschaft und die Bereitschaft zum Verbleib in diesem Berufsfeld auswirken.

Gesundheitliche Belastungen im Erziehungsberuf

Als dritte Gruppe derjenigen Personen, die trotz abgeschlossener Erzieherausbildung nicht mehr in ihrem Beruf tätig sind, betrachten wir physisch oder psychisch kranke Fachkräfte, deren Krankheit als Folge ihrer Berufstätigkeit anerkannt wurde.

Frau F. war zehn Jahre lang als Erzieherin tätig, u. a. auch als stellvertretende Kindergartenleiterin. In ihrem achten Berufsjahr wurden chronische Spannungskopfschmerzen diagnostiziert, die ihren Angaben zufolge aus einer falschen Körperhaltung, einseitiger Körper- sowie permanenter Lärmbelastung resultierten. Wenngleich Frau K. die Schmerzen zunächst mit Medikamenten bekämpfte, stiegen ihre krankheitsbedingten Ausfallzeiten rapide an. Dies stieß im Arbeitsumfeld auf wenig Verständnis. Die Kolleginnen beklagten sich über die gestiegene Arbeitsbelastung und forderten eine Personalkompensation durch die Einstellung einer zusätzlichen Fachkraft. Da Frau K. nur einen befristeten Vertrag hatte, teilte man ihr mit, ihn nicht mehr verlängern zu wollen. Dies führte bei Frau K. zu einem psychischen Zusammenbruch. Nach einem längeren stationären Klinikaufenthalt möchte sie nun auf keinen Fall wieder zurück in ihren alten Beruf.

In den letzten Jahren mehren sich die Hinweise auf eine zunehmende Häufung von psychischen und physischen Erkrankungen bei pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen. Rudow (2004)

i

Methodische Erläuterungen

In der qualitativen Sozialforschung orientiert sich die Fallauswahl am Prinzip des sog. „theoretischen Sampling“ (Glaser/Strauss 1967). Dementsprechend erhebt ein qualitatives Sample (Stichprobe) keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität, sondern ist an dem Kriterium ausgerichtet, möglichst alle tatsächlich vorkommenden Ausprägungen eines Phänomens zu erfassen (Repräsentanz). Daher kommen qualitative Sample mit vergleichsweise geringen Fallzahlen aus, sofern die erhobenen Fälle hinsichtlich relevanter Merkmale hinreichend kontrastiv sind (Kontrastive Samplebildung).

Die diesem Kurzbericht zugrundeliegende Stichprobe umfasst 25 Interviews aus rund 150 Fällen bundesweit, die im Rahmen der qualitativen IAB-Panelstudie „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ in vier Wellen zumeist mehrfach mittels offener narrativer und problemzentrierter Erhebungsverfahren interviewt wurden. Auf Basis der so zustande gekommenen lebens- und erwerbsgeschichtlichen Erzählungen und Berichte wurden biografische Längsschnitte rekonstruiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Auswertungsdimensionen waren dabei neben den Strukturen der Fallverläufe die Beweggründe für eine Qualifizierung im Bereich der Kinderbetreuung, in diesem Zusammenhang aufgetretene Probleme und Vermittlungshemmnisse sowie Gründe für eine nicht erfolgte Berufsrückkehr. Um ein umfassenderes Bild zu gewinnen, werden die Befunde mit Daten der BA-Statistik und anderen repräsentativen Quellen in Bezug gesetzt.

verweist in einer Studie zur Arbeitsbelastung von Erzieherinnen in Baden-Württemberg auf die überdurchschnittlich hohe psychische Belastung, der diese Personen ausgesetzt sind. Als besonders gesundheitsschädlich wurde der stetige Lärmpegel bewertet, der zu Konzentrationsstörungen, chronischen Kopfschmerzen oder Bluthochdruck führen kann. Auch chronische Erkrankungen des Bewegungsapparates, insbesondere Bandscheibenvorfälle, gehören zu den häufigsten Langzeitbeschwerden, welche im schlimmsten Fall dazu führen, dass der Beruf aufgegeben wird. Über 70 Prozent der insgesamt 947 bei Rudow (2004) befragten Erzieherinnen bemängelten fehlende Entspannungs- und Erholungsmöglichkeiten; des Weiteren stuften sich immerhin 10 Prozent der Befragten selbst als burn-out-gefährdet ein. Aus diesen gesundheitlichen Belastungen resultieren ein relativ junges Renteneintrittsalter und eine relativ hohe Frühverrentungsquote.

Das durchschnittliche Renteneintrittsalter der Personen mit einer frühpädagogischen Ausbildung liegt bei 59 Jahren, mehr als ein Viertel geht aus gesundheitlichen Gründen mit durchschnittlich 54 Jahren in den Vorruhestand (Mikrozensus 2010). Die Anhebung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre würde, wenn sich nichts ändert, damit für diese Personen erhebliche finanzielle Ausfälle bedeuten, ggf. auch – wenn anderweitige Absicherungsmechanismen fehlen – drohende Altersarmut. Unabhängig davon empfinden viele Betroffene die Situation als so gravierend, dass sie nicht mehr im alten Beruf tätig sein wollen und Erwerbslosigkeit in Kauf nehmen.

Mit Blick auf den gestiegenen Fachkräftebedarf sollte es soweit nicht kommen. Dementsprechend muss gerade im Bereich der Kindertagesbetreuung noch mehr über Präventivmaßnahmen und Gesundheitsvorsorge diskutiert werden, um das Fachpersonal dauerhaft einsetzen zu können. Es erscheint ökonomisch wenig sinnvoll, gut qualifizierte Fachkräfte nicht mehr zu einer Berufsrückkehr bewegen zu können.

Im Folgenden betrachten wir nun diejenigen Personen unseres Samples, die – auch ohne entsprechende Vorqualifikationen – bereits einen Ein-Euro-Job in einer Kinderbetreuungseinrichtung absolvierten. Hier stellt sich die Frage, ob dieses in der Öffentlichkeit sehr kontrovers diskutierte Instrument tatsächlich eine Orientierungshilfe zur Weiterqualifizierung für Berufe im Feld der Kinderbetreuung sein kann.

■ Über Ein-Euro-Jobs zum Erziehungsberuf?

Arbeitsgelegenheiten (AGH, besser bekannt als Ein-Euro-Jobs) sind eine Beschäftigung schaffende Maßnahme, mit deren Hilfe Leistungsempfänger im SGB II an den Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen. Für eine Beschäftigung im Umfang von maximal 30 Wochenstunden erhalten die Geförderten zusätzlich zur Regelleistung eine Mehraufwandsentschädigung von ein bis zwei Euro. Obgleich die Förderung über Ein-Euro-Jobs quantitativ deutlich zurückgegangen ist, befanden sich 2011 jahresdurchschnittlich noch immer etwa 130.000 Personen in einer AGH mit Mehraufwandsentschädigung. Etwa 8 Prozent davon betätigten sich im Einsatzfeld „Jugendhilfe und Kinderbetreuung“, weitere 8 Prozent im Bereich „Erziehung und Bildung“ (Data Warehouse der BA).

Orientierungs- und Entscheidungshilfe

In unserem qualitativen Sample finden sich sowohl Personen, die vorher kein Interesse an einem Ein-Euro-Job in der Kinderbetreuung signalisierten, als auch solche, die sich aktiv danach erkundigten. Auffallend ist dabei, dass sich innerhalb der Gruppe derjenigen, die ausdrücklich in einer Betreuungseinrichtung tätig werden wollten, einige bereits nach kurzer Zeit nicht mehr sicher waren, ob ein Zielberuf in der Kinderbetreuung für sie tatsächlich eine Option wäre. Im Verlauf der Längsschnittbetrachtung gaben diese Personen dann auch die Qualifizierung für eine Tätigkeit in der Kinderbetreuung nicht mehr als Ziel an. Dies lässt sich exemplarisch an der Schilderung von Frau G. rekonstruieren:

„Nee, das hab ich mir wirklich anders vorgestellt. Da muss man schon sagen. Ich mein, das Kochen für die Kinder (und so), man muss auf viel achten. Und immer die Kinder um einen rum. Ich kann eigentlich gut mit Kindern. Ja, das dachte ich schon, oder? Aber dann immer das Schreien und immer Geschrei. Ich hab dann auch mit den Kindern kochen sollen, also die sollten helfen, da wird man einfach nicht fertig, das macht einen nervös. Also ich geh lieber in eine Küche im Krankenhaus oder Altenheim. Das ist anders. Ruhiger und so.“

Anders verhält es sich hingegen bei Frau Y., die das Feld der Kinderbetreuung vorher noch nie als Einsatzfeld für sich gesehen hatte:

„Ja, also ich hatte ja jetzt angefangen in so einer KiTa zu arbeiten, also als Ein-Euro-Job, da hat mich die Frau X. [Betreuerin im Jobcenter, Anm. der Verfasser] gefragt, ob ich das machen will. Die meinte: ‚Mensch das wäre doch was für Sie, Sie sind doch bodenständig und kommunikativ.‘ Ja also am Anfang wollte ich ja nicht, aber jetzt macht es mir Spaß. Die Kinder freuen sich immer, wenn ich komme und rufen ‚Hallo Frau Y., dürfen wir zu dir kommen und dir helfen?‘ Und ich helfe eben überall mit. Küche, sauber machen, Kinder anziehen zum Rausgehen, Kinderpflege, basteln. Hätte ich nicht gedacht, dass ich sowas kann. Hab schon überlegt, ob ich die Frau X. nicht frage, ob das auch für länger geht.“

Beide Beispiele zeigen, dass durch den Ein-Euro-Job Entscheidungshilfen gegeben wurden, die von den Betroffenen durchaus positiv bewertet werden. Der konkrete Einsatz im Feld der Kinderbetreuung bietet den Ein-Euro-Jobbern erste Einblicke, offenbart aber auch die Komplexität des Berufsfeldes. Die stark strukturierten Tagesrhythmen wirken höchst unterschiedlich auf langzeitarbeitslose Menschen. Während es für die einen die Rückkehr zum Berufsalltag erleichtert, tun sich andere erheblich schwerer, sich in diese nicht aufzulösenden Routinen hineinzufinden.

Erprobungsinstrument

Quantitative Wirkungsanalysen (Wolff/Hohmeyer 2008) weisen zwar darauf hin, dass die Netto-Beschäftigungseffekte der Ein-Euro-Jobs mittelfristig eher gering sind und gruppenspezifisch variieren. Das schließt jedoch ihre Funktion als Erprobungsinstrument unter freiwilliger Mitwirkung der Teilnehmer nicht aus – gerade für arbeitsmarktferne Gruppen.

Die Möglichkeit zur Erprobung im Berufsfeld Kinderbetreuung scheint auch für solche Personen sinnvoll zu sein, die als grundlegende Motivation für eine Umschulung angaben, „gerne etwas mit Kindern arbeiten zu wollen“ und sich für eine solche Tätigkeit geeignet hielten. Diese Selbsteinschätzung beruht nämlich oft nur auf der Tatsache, dass sie selbst Kinder haben. Unbenommen davon spielen eigene Erfahrungen für den Umgang mit Kindern eine wichtige Rolle. Sie können ein Wegweiser für die berufliche Neuorientierung sein, weil sie helfen, eigene Fähigkeiten und Begabungen zu erkennen. Als Maßstab für eine Eignung zu einer tatsächlichen Professionalisierung können sie – wie unsere Ergebnisse zeigen –

ledings nur bedingt herangezogen werden. Wir finden z. B. Personen, deren eigener Erziehungsstil mit den fachlichen Anforderungen nicht übereinstimmt. So auch Frau S., die sich aktiv nach einer Umschulung zur Erzieherin oder Qualifizierung als Tagesmutter erkundigt hatte und zunächst eine AGH in einer städtischen KiTa vermittelt bekam. Sie berichtet von der durchaus vorhandenen Diskrepanz zwischen dem Erfahrungswissen, das sie als Mutter von zwei Kindern erwerben konnte, den Ansprüchen an einen professionellen Umgang mit Kindern und der Notwendigkeit, eine solche Sichtweise zu „erlernen“:

„Also ich hab ja selbst zwei Kinder, die sind mittlerweile schon groß und dann dachte ich, was könnte ich denn machen, Tagesmutter wäre doch gut oder in einem Kindergarten arbeiten. Weil, ich kenn mich ja eigentlich aus, ich denke, meine zwei Kinder sind gut geraten, ich kann nicht alles falsch gemacht haben. Ja und jetzt arbeite ich da in der KiTa, ich bin ja froh, dass ich so viel mit den Kindern machen darf und nicht nur putzen muss, wie so manche andere, aber es ist auch anstrengend. Meinen Kindern habe ich früher gesagt ‚du lässt das jetzt, sonst gibt es eine Strafe‘, aber hier geht das nicht. Würde ich manchmal gerne sagen, aber es geht nicht. Man muss immer reden und reden, das ist anstrengend. Das muss ich erst noch lernen, ich versuche es jedenfalls.“

Die Notwendigkeit, sich selbst in vertrauten Bereichen mit professioneller Distanz an ein Berufsfeld heranzuwagen, betrifft ganz besonders den Kinderbetreuungsbereich.

Fazit

Der Ausbau der Kinderbetreuung infolge der veränderten Rechtslage in Deutschland ist wichtig, bedeutet aber für die Praxis, dass in kurzer Zeit eine Vielzahl zusätzlicher Fachkräfte zu qualifizieren oder aber vorhandene Reserven besser auszuschöpfen sind.

Dabei ist es dienlich, auch an arbeitslose Personengruppen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II zu denken. Auf Basis unserer Ergebnisse sehen wir durchaus Potenziale bei den SGB-II-Leistungsbezieherinnen, allerdings darf man das quantitativ mögliche Angebot nicht überschätzen. Mit Blick auf die qualitativ hohen Ansprüche der neuen Bildungs- und Erziehungspläne für die Kindertagesbetreuung – vgl. z. B. das „Zehn-Punkte-Programm“ des Bun-



Christopher Osiander

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Stabsstelle Forschungscoordination am IAB.

christopher.osiander@iab.de



Nina Weimann-Sandig

ist wissenschaftliche Referentin für das Aktionsprogramm Kindertagespflege am Deutschen Jugendinstitut (DJI).

weimann-sandig@dji.de

desministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2012b) – können hier wohl nur wenige Personengruppen direkt und in relativ kurzer Zeit erschlossen werden. Dazu zählen sicherlich sehr gut ausgebildete Fachkräfte, die aufgrund von ausländischen Bildungsabschlüssen, Sprachhemmnissen oder langen beruflichen Auszeiten bisher den Weg in das Berufsfeld Kinderbetreuung nicht (wieder) gefunden haben.

Andererseits interessieren sich auch solche SGB-II-Leistungsbezieherinnen für eine Qualifizierung im Berufsfeld Kinderbetreuung, die bisher nicht in einem vergleichbaren Beruf gearbeitet haben. Allerdings erfüllen viele die formalen Voraussetzungen wie mittleren Schulabschluss oder abgeschlossene Berufsausbildung nicht. Dabei gilt aber zu bedenken, dass neben den Erzieherinnen auch Kinderpflegerinnen oder Pflegehelferinnen nachgefragt werden, ebenso wie hauswirtschaftliches Personal. Hier könnte es weitere Ansatzpunkte für die Qualifizierung von interessierten Langzeitarbeitslosen geben.

Literatur

Berufsbildungswerk Leipzig (2011): Landesmodellprojekt „Sprache fördern“. Leipzig.

Bittner-Wolff, Ulrike (2011): Aktueller Stand der Kinderbetreuung – qualitativ und quantitativ. In: Lange, Joachim (Hg.): Die Schnittstellen von SGB II und SGB VIII: Kinderbetreuung und Arbeitsmarktintegration als Win-Win-Situation. Loccum.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2012a): Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2012b): Zehn-Punkte-Programm für ein bedarfsgerechtes Angebot. Berlin.

Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Frankfurt am Main.

Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1967): The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research.

Kettner, Anja (2012): Warum wir mehr und bessere Kitas brauchen. Zum Zusammenhang von frühkindlicher Betreuung und Fachkräftepotenzialen. [IAB-Bibliothek, 338](#), Bielefeld: Bertelsmann, 117 S.

Osiander, Christopher (2012): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser. [IAB-Discussion Paper Nr. 29](#), Nürnberg.

Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias (2012): Personalbedarfsrechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum von März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung der Publikation „Der U3-Ausbau und seine Folgen“. München.

Rudow, Bernd (2004): Arbeitsbedingungen für Erzieher/innen. Hohe psychische Belastungen. In: Bildung und Wissenschaft 6, S. 6-13.

Sachverständigenkommission (2011): Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011.

Schmid, Günther (2008): Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik. Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Schneewind, Julia (2011): Gesamtbericht Zukunftskonzept Kita 2020 – mit Praktikerinnen im Gespräch, im Rahmen des nifbe-Projektes „Professionalisierung, Transfer und Transparenz im elementarpädagogischen Ausbildungs- und Praxisfeld“. Osnabrück.

Speth, Christine (2010): Akademisierung der Erzieherinnenausbildung? Beziehung zur Wissenschaft. Wiesbaden.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#), Nürnberg.

Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2008): Wirkungen von Ein-Euro-Jobs: Für ein paar Euro mehr. [IAB-Kurzbericht Nr. 2](#), Nürnberg.