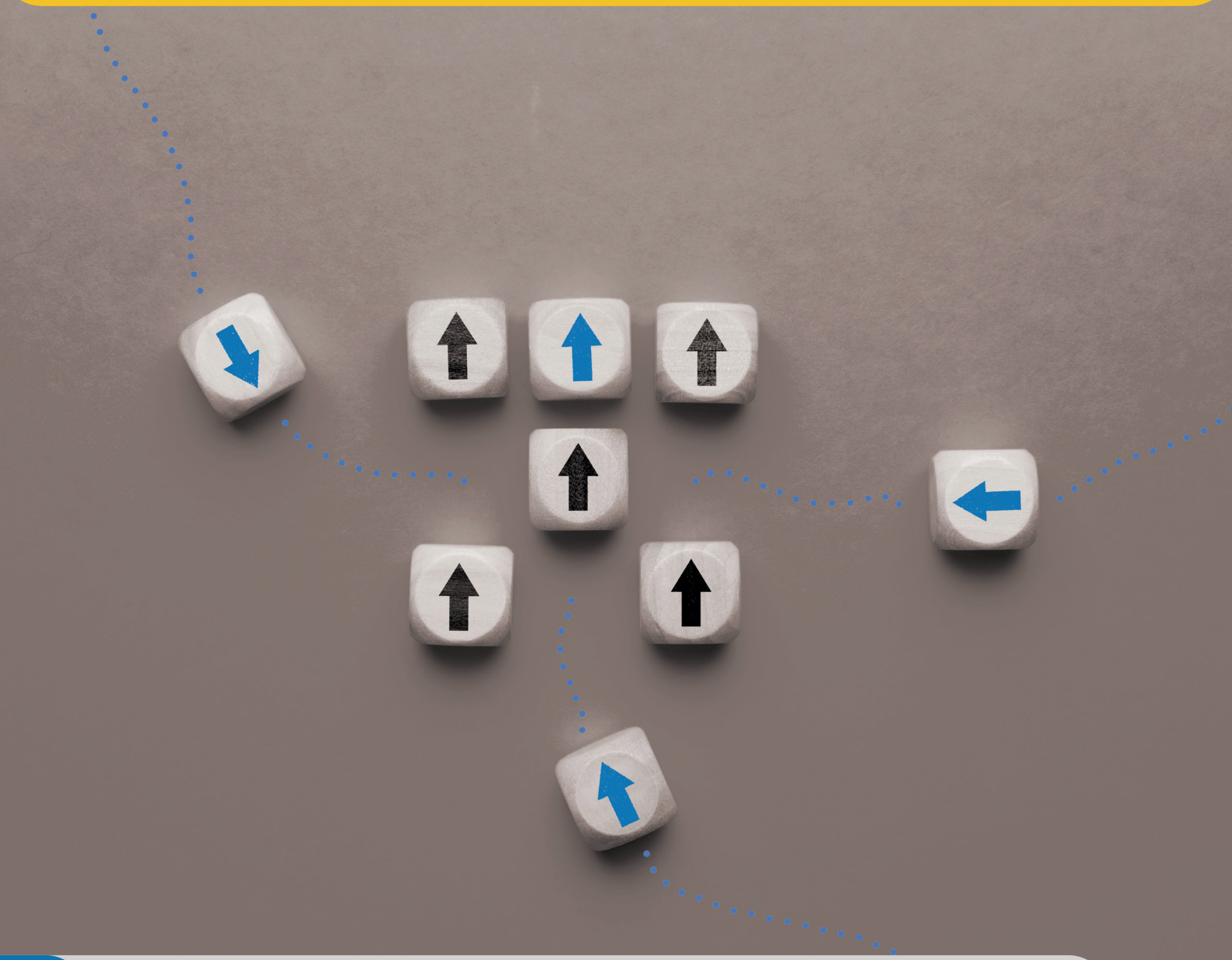
Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (Hrsg.)

FACHKRÄFTE IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE IN NRW



2025

Pia Angenendt | Jakob Gossen | Nikolai Schayani

Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe

Zugangswege und ihre Potenziale in NRW

Forschungsverbund
tu+dji
Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

DOSSIER NR. 4

Der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund ist eine Forschungseinrichtung an der Technischen Universität Dortmund. Er wurde im Jahr 2002 gegründet. Ziel des Forschungsverbunds ist es, Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie Fachveranstaltungen zu den Forschungsfeldern freiwilliges Engagement, Hilfen zur Erziehung, Familie und frühe Hilfen, Kindertagesbetreuung, Kinder- und Jugendarbeit, Kooperation Jugendhilfe und Schule sowie Personal und Qualifikation durchzuführen. Zu den Aufgaben des Forschungsverbunds gehören wissenschaftsbasierte Dienstleistungen und die Beratung von Politik und Fachpraxis auf allen föderalen Ebenen.

Forschungsverbund

tu + DJI

Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

Pia Angenendt l Jakob Gossen | Nikolai Schayani

Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe 2025

Zugangswege und ihre Potenziale in NRW

Impressum

Herausgeber
Autor:innengruppe
Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Afflerbach, Lena Katharina
Angenendt, Pia
Gossen, Jakob
Lange, Mirja
Queißer-Schlade, Yvonne
Rauschenbach, Thomas
Schayani, Nikolai

Verantwortlich
Thomas Rauschenbach

Autor:innen
Pia Angenendt
Jakob Gossen
Nikolai Schayani

Redaktion
Sandra Fendrich, Pia Angenendt,
Jakob Gossen, Nikolai Schayani
mit Unterstützung von Isabelle Brenner,
Clara Levermann und Ina Bröcher

Layout und Satz
Pia Angenendt, Jakob Gossen, Nikolai Schayani

Verlag
Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund an der Fakultät 12 der Technischen Universität Dortmund

Zitiervorschlag
Angenendt, P./Gossen, J./Schayani, N. (2025): Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe 2025. Zugangswege und ihre Potenziale in NRW (Reihe Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW, Dossier 4, herausgegeben von Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund). Dortmund

Die Publikation und das zugrunde liegende Vorhaben wurden mit Mitteln des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Autor:innen unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autor:innen haben die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass Informationen auf irrtümlichen Angaben beruhen oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund können keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Bilder
Cover: iStock.com/gesrey

ISBN: 978-3-910495-10-4
DOI: 10.17877/DE290R-25671

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

CC BY-SA 4.0

Einordnung des Dossiers

Das nachfolgende Dossier ist Band 4 der themenspezifischen Fortführungen des Fachkräftemonitorings **Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW** der Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024) und ist als Fortschreibung und Vertiefung des Kapitels 5.4 der Hauptstudie zu lesen. Zur Hauptstudie geht es hier:



Weitere Bände aus der Dossier-Reihe: **Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW** werden, angelehnt an die inhaltlichen Schwerpunkte der Hauptstudie, zu den Themen Personalbestand, Personallücken, Personalgewinnung und Personalbedarfe regelmäßig veröffentlicht. Dabei werden weiterhin die verschiedenen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, unter Einbezug einer Vielzahl an unterschiedlichen Datenquellen, in den Blick genommen.

Die Fortführung des Fachkräftemonitorings zur Kinder- und Jugendhilfe in Form von Dossiers dient dazu, der Fachpraxis und -politik in NRW

- möglichst zeitnah und kompakt aktuelle Daten zur Ausbildungs- und Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung zu stellen, um so Entwicklungstrends schnell sichtbar zu machen,
- tiefergehende Analysen und thematische Weiterentwicklungen zu forcieren und damit Stellschrauben für pädagogisches und politisches Handeln noch deutlicher aufzuzeigen und
- in der Auseinandersetzung mit dem Fachkräftethema flexibel unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen.

Dieses und alle weiteren Dossiers können nach Veröffentlichung auch als Druckfassung beim Forschungsverbund DJI/TU Dortmund bezogen werden. Senden Sie dazu eine E-Mail an fachkraefte-kjh-nrw.fk12@tu-dortmund.de. Zudem stehen sie auf der Homepage des Projektes **Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW** zum kostenfreien Download zur Verfügung.



Um zeitnah Informationen zu neuen Veröffentlichungen aus dem Projekt **Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW** der Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund zu erhalten, senden Sie eine E-Mail mit dem Betreff **Newsletter** an: fachkraefte-kjh-nrw.fk12@tu-dortmund.de. Wir freuen uns auch über Ihre Hinweise und Anregungen, die Sie uns ebenfalls über die oben genannte E-Mail-Adresse mitteilen können.

Inhalt

Einordnung des Dossiers ... 3

Glossar ... 6

1 Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe – eine Einführung ... 9

1.1 Zentrale Fragestellungen und Ziele ... 9

1.2 Hinweise zu den Datenquellen und der Datenlage ... 11

1.3 Aufbau des Dossiers ... 13

2 Quereinstiege – eine analytische Annäherung ... 15

2.1 Wer sind Quereinsteigende in der Kinder- und Jugendhilfe? ... 19

2.2 Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe – eine Typologie ... 22

3 Quereinstiege als direkter Einstiege in die Berufstätigkeit (mit/ohne Qualifizierungskurs) ... 28

3.1 Quereinstiege in der Kindertagesbetreuung ... 29

3.2 Quereinstiege in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ... 34

3.3 Quereinstiege als direkte Einstiege in die Berufstätigkeit (mit/ohne Qualifizierungskurs) – eine Zwischenbilanz ... 40

4 Quereinstiege über das Ausbildungssystem ... 44

4.1 Quereinstiege in die Ausbildungen zur Kinderpflege und zur Sozialassistenz ... 45

4.2 Quereinstiege in der Erzieher:innenausbildung ... 48

4.3 Geförderte Quereinstiege durch die Bundesagentur für Arbeit ... 51

4.4 Quereinstiege über das Ausbildungssystem – eine Zwischenbilanz ... 55

5 Quereinstiege über Externenprüfungen ... 57

6 Quereinstiege durch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ... 65

7 Potenzialsuche in den Arbeitsmarktstatistiken ... 75

7.1 Erwerbspersonenpotenziale für stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ... 75

7.2 Erwerbspersonenpotenziale für die Kindertagesbetreuung ... 81

7.3 Potenziale auf dem Arbeitsmarkt – eine Zwischenbilanz ... 82

8 Ergebnisse und Ausblick ... 85

8.1 Ergebnisse auf einen Blick ... 86

8.2 Was bleibt? Ein perspektivischer Ausblick ... 92

Literatur ... 95

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis ... 102

Anhang ... 104

Glossar

Begriff	Erläuterung
Arbeitsstellen (gemeldete)	Bei gemeldeten Arbeitsstellen handelt es sich um ▶ sozialversicherungspflichtige oder ▶ geringfügige (Minijobs) oder ▶ sonstige (z.B. Praktika- und Traineestellen) Stellen mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Arbeitsagenturen und den gemeinsamen Einrichtungen zur Besetzung gemeldet wurden. Die regionale Zuordnung der gemeldeten Arbeitsstellen erfolgt nach dem Arbeitsort (BA 2025, S. 8).
Arbeitsuchende	Arbeitsuchende sind Personen, die ▶ eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen, ▶ sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet haben, ▶ die angestrebte Tätigkeit ausüben können und dürfen. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben (§ 15 SGB III). Bei den Arbeitsuchenden wird zwischen arbeitslosen und nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden unterschieden (BA 2025, S. 8).
Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	Die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation setzt die Zahl der Personen, die arbeitssuchend gemeldet sind, in das Verhältnis zur Anzahl der gemeldeten Arbeitsstellen. Die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation berücksichtigt somit eine größere Anzahl an potenziell Erwerbstätigen als die Arbeitslosen-Stellen-Relation. Hohe Relation: In diesem Fall gibt es viele Arbeitsuchende im Verhältnis zu den verfügbaren Stellen. Dies deutet in der Regel auf einen angespannten Arbeitsmarkt hin, bei dem es schwierig ist, eine Stelle zu finden. Niedrige Relation: In diesem Fall gibt es wenige Arbeitsuchende im Verhältnis zu den verfügbaren Stellen. Dies kann auf einen Fachkräftemangel hindeuten.
Betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen	Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die über einen Teil des Tages oder ganztägig Betreuungsleistungen anbieten oder eine Unterkunft gewähren „sowie Beaufsichtigung, Erziehung, Bildung, Ausbildung von Kindern und Jugendlichen außerhalb ihrer Familie“ (§ 45a SGB VIII) leisten, benötigen gemäß § 45 SGB VIII eine Betriebserlaubnis. Diese wird in NRW durch die Landesjugendämter erteilt. Betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen erbringen (teil-)stationäre Leistungen nach den Paragrafen §§ 13 Abs. 2; 13 Abs. 3; 19; 27 Abs. 2; 32; 34; 35; 35a; 41; 42; 42a SGB VIII. Da Einrichtungen der Kindertagesbetreuung ebenfalls einer Betriebserlaubnis bedürfen, werden, um eine klare Differenzierung sicherzustellen, Einrichtungen gemäß einem der zuvor genannten Paragrafen als stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bezeichnet.
Eingliederungsquote	Die Eingliederungsquote gibt Aufschluss über den Verbleib der Geförderten im Anschluss an eine Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit oder die Jobcenter. Sie setzt dabei die Förderungen von Personen, die sich nach dem Ende der Förderung in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden, mit den insgesamt beendeten Förderungen in Relation (vgl. BA o.J.a). Dabei kann die Eingliederungsquote zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Ende der Förderung gebildet werden. Dabei zeigen sich in den ersten sechs Monaten größere und danach nur noch leichte Veränderungen (vgl.

	BA 2019). Daher wird in dieser Studie die Eingliederungsquote nach sechs Monaten verwendet.
Erwerbspersonenpotenzial	Das Erwerbspersonenpotenzial beschreibt die Gesamtheit der Personen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen. Im Rahmen dieses Dossiers wird der Begriff spezifisch in Bezug auf die Kinder- und Jugendhilfe verwendet, um abschätzen zu können, ob durch die Öffnung der Personalregularien für bestimmte Berufe ein tatsächlicher Zugewinn an Arbeitskräften zu erwarten ist. Damit dient das Erwerbspersonenpotenzial als Größe zur Bewertung von oder Öffnungen in den Personalregularien. Im Mittelpunkt steht hierbei eine auf den aktuellen Arbeitsmarkt ausgerichtete Betrachtung: Konkret wird geprüft, ob in einem als potenziell relevant identifizierten Berufsfeld ein Überschuss an arbeitsuchenden Personen vorliegt. Ist dem so, kann angenommen werden, dass ein nutzbares Potenzial für Quereinstiege vorliegt. Besteht in dem Beruf hingegen ebenfalls ein Fachkräftemangel, ist nicht davon auszugehen, dass relevante Anteile dieser Berufsgruppe für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe gewonnen werden können. Im Unterschied zur Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (vgl. IAB 2017), die auch die bereits Erwerbstätigen und die sogenannte „stille Reserve" in die Potenzialberechnung einbezieht, bleiben diese im vorliegenden Dossier bewusst unberücksichtigt. Damit erfolgt eine Einschätzung des unmittelbar verfügbaren Potenzials im Kontext aktueller Arbeitsmarktlagen verbunden mit dem Ziel, den möglichen Zugewinn beim Personal von Öffnungsmaßnahmen abschätzen zu können.
Externenprüfung	Eine Externenprüfung ermöglicht es Personen, einen Berufsabschluss zu erwerben, ohne die reguläre Ausbildung durchlaufen zu haben. Stattdessen müssen diese ausreichende Berufserfahrung mitbringen und Fachwissen sowie berufliche Handlungskompetenz in Prüfungsform nachweisen. Damit handelt es sich bei dieser Maßnahme um eine ordnungsgemäße Zertifizierung einer Qualifikation und nicht um eine Qualifizierung im Sinne eines Lernprozesses.
Fachkraft	Der Begriff „Fachkraft" ist im Kontext des SGB VIII ein nicht abschließend definierter Terminus und unterliegt zum Teil der weiteren Ausdifferenzierung in Abhängigkeit der jeweiligen Personalverordnungen und Fachkräftekataloge (vgl. Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024). Im Rahmen dieses Dossiers wird der Begriff „Fachkraft" nach den Vorgaben im SGB VIII gefasst: Als Fachkraft gelten Personen, die nach ihrer Persönlichkeit geeignet und eine aufgabenentsprechende Ausbildung erhalten haben oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen (vgl. § 72 SGB VIII). Die weiteren Vorgaben in den Personalregularien im Sinne einer Konkretisierung des Fachkräftebegriffs (je Arbeitsfeld) finden weiterhin Berücksichtigung. Nicht berücksichtigt werden hingegen Vorgaben zur feineren Untergliederung von Fachkräften nach genaueren Tätigkeitsbereichen, solange grundsätzlich eine Befähigung zur pädagogische Arbeit mit den Adressat:innen gegeben ist. Damit kann sichergestellt werden, dass sämtliches pädagogisch tätiges Personal erfasst bleibt und ein tragfähiger Fachkräftebegriff genutzt wird, der zudem berücksichtigt, dass sich der Zugang zum Berufsfeld durch politische Öffnungsprozesse erheblich pluralisiert hat.
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Die staatliche Förderung von beruflicher Weiterbildung erfolgt durch die Agenturen für Arbeit für den Rechtskreis des SGB III und durch die Jobcenter für den Rechtkreis des SGB II. Sie ist eines der zentralen arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Staates (vgl. Diettrich u.a. 2023). Dabei kann die geförderte berufliche Weiterbildung unterschiedliche Formen haben. Diese reichen von einer neuen Ausbildung (Umschulung) bis zur Vermittlung von Grundkompetenzen (vgl. BA o.J.a).

Gleichwertigkeitsprüfung	Die Gleichwertigkeitsprüfung ist Teil der Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse. Die eingereichten Qualifikationsnachweise aus dem Ausland werden unter Bezugnahme der inländischen Standards des angestrebten Referenzberufs hinsichtlich verschiedener Aspekte wie Umfang, Kenntnisse und Kompetenzen auf Gleichwertigkeit hin beurteilt (vgl. Hartwich/Tillmann 2024).
Klassifikation der Berufe (KldB)	Unter der Klassifikation der Berufe (KldB) wird eine systematische Gruppierung der vielfältigen Berufe in Deutschland verstanden. Die Zuordnung von Beschäftigten zu den verschiedenen Berufen in der KldB erfolgt über die aktuell ausgeübte Tätigkeit und nicht über deren Qualifikation (vgl. BA 2025). Die KldB besteht aus fünf Gliederungsebenen (vgl. BA 2021): ► Berufsbereiche (1-Steller) ► Berufshauptgruppen (2-Steller) ► Berufsgruppen (3-Steller) ► Berufsuntergruppen (4-Steller) ► Berufsgattungen (5-Steller). Die hohe Kompatibilität zur internationalen Berufsklassifikation (ISCO) gewährleistet eine internationale Vergleichbarkeit von Berufsinformationen in den amtlichen Statistiken und in der Forschung (vgl. BA 2021).
Praxisintegriertes Ausbildungsformat (PiA)	Die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) ist ein Ausbildungsformat, bei dem sich schulischer Unterricht und praktische Arbeit in einer sozialen Einrichtung eng verzahnen. Im Gegensatz zur vollzeitschulischen Ausbildung sind die Auszubildenden von Beginn an auch zum Teil in der Praxis tätig. Sie arbeiten aktiv im Alltag einer Einrichtung mit, etwa in einer Kindertageseinrichtung, und erhalten ab dem ersten Ausbildungsjahr eine monatliche Vergütung. Vor Ort unterstützen sie das pädagogische Team und werden gleichzeitig durch qualifizierte Fachkräfte im Rahmen ihrer Ausbildung angeleitet und begleitet. Am Ende steht – wie bei der vollzeitschulischen Ausbildungsform – ein staatlich anerkannter bzw. staatlich geprüfter Abschluss, etwa als Erzieher:in, Kinderpfleger:in oder Sozialassisten:in. Für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW bilden diese benannten PiA-Ausbildungen die relevanten Formate mit einem potenziellen Zielberuf in der Kinder- und Jugendhilfe.
Vorwiegend Regel- bzw. Quereinsteigende	Die eingeführte Unterscheidung zwischen Regeleinstieg und Quereinstieg dient als analytische Voraussetzung in Kapitel 4 und erfolgt entlang des Alters der Personen beim Beginn einer einschlägigen Ausbildung. Regeleinsteigende bezeichnet hierbei den relativ zeitnahen Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine pädagogische Erstausbildung – typischerweise in einem Alter von bis zu 21 Jahren bei Ausbildungen der Kinderpflege oder Sozialassistenz bzw. bis zu 23 Jahren bei der Erzieher:innenausbildung (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025). Quereinsteigende hingegen meint den Eintritt in eine einschlägige Ausbildung nach einer Phase beruflicher oder persönlicher Umorientierung, häufig im Rahmen einer Zweitausbildung. Personen, die ihre Ausbildung nach dem „typischen" Einstiegsalter beginnen (ab ca. 22 bzw. 24 Jahren), gelten in dem vorliegenden Dossier als Quereinsteigende. Die Aufnahme einer Ausbildung nach diesem Schwellenwert deutet auf einen biografischen Kurswechsel und eine bewusste Entscheidung für ein neues Berufsfeld hin. Die tatsächlichen individuellen Berufsbiografien lassen sich durch diese Kategorisierung jedoch nur grob differenzieren. In der Praxis ist eine eindeutige Zuordnung sicherlich nicht in jedem Fall möglich. Grundlegend wird daher angenommen, dass sich über die definierten Altersschwellen Gruppen bilden lassen, in denen jeweils überwiegend Regeleinsteigende bzw. überwiegend Quereinsteigende sind.

1 Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe – eine Einführung

1.1 Zentrale Fragestellungen und Ziele

Der seit einigen Jahren akute und nach wie vor anhaltende Personalmangel in der Kinder- und Jugendhilfe stellt die Wege der bisherigen Personalgewinnung auf den Prüfstand. Längst ist aus dem Arbeitgebermarkt ein Arbeitnehmermarkt geworden (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024; Delmas 2024). Das hat zur Folge, dass für Einrichtungen und Träger der Kinder- und Jugendhilfe ein Umdenken im An- und Bewerbungsprozess, aber auch in der Qualität der Personalbindung erfolgen muss. Die Einmündungen neu ausgebildeter Fachkräfte ins Arbeitsfeld sind nach wie vor die tragende Säule der Personalgewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe – und werden dies auch unübersehbar bleiben (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025).

Allerdings hat sich wiederholt gezeigt, dass die bloße Fortschreibung der Zugänge durch das vorhandene Ausbildungssystem den vorausberechneten Personalbedarf allein in der Kindertagesbetreuung aller Voraussicht nach nicht zu decken vermag und daher eine mehr oder minder große Personallücke bleiben dürfte (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024).

Dabei sind bereits heute die deutlichen Herausforderungen bei der Personalgewinnung zu erkennen. Diese dürften künftig nicht weniger werden. In den zentralen Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe dürfte der ansteigende Bedarf an Dienstleistungen – und damit auch an Personal – tendenziell anhalten (vgl. ebd.; Tabel u.a. 2025). Hinzu kommt, dass der demografische Wandel das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial voraussichtlich verringern wird (vgl. Burstedde 2023), sodass dem höheren Personalbedarf demnach eine eher geringer werdende Anzahl an potenziellen Neuzugängen gegenübersteht. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Personalbedarfe mit dem nahenden Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz im Primarbereich ab August 2026 sowie den Bestrebungen einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe weiter ansteigen und die personellen Engpässe sich zusätzlich verschärfen dürften.

Somit wird es unabweisbar, dass ein Ausschöpfen weiterer Personalpotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe notwendig wird, sofern nicht eine Leistungseinschränkung in Kauf genommen werden soll (vgl. Dörr/Klomann 2024). Dies zeigt sich beispielsweise auch in der vom Bund veröffentlichten Gesamtstrategie zur Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Fachkräften in Kita und Ganztag, bei der neben dem Ausbau an Ausbildungskapazitäten – hierbei insbesondere der vergüteten Ausbildungsmodelle – die bessere Ausschöpfung von Potenzialen zusätzlicher Gruppen betont wird, etwa über eine gezieltere Gewinnung und Einbindung von Quereinsteigenden oder über eine erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse (vgl. BMFSFJ 2024a).

Auch das landesspezifische Modellprojekt „Qualifizierte Quereinstiege in die Kinderbetreuung" (QiK) in NRW lässt erkennen, dass die Bemühungen, das Personalpotenzial auszuweiten, deutlich zunehmen (vgl. MKJFGFI 2024a). Zudem sind die wiederholten Anpassungen der bestehenden Personalverordnungen bzw. Fachkräfteregelungen, die als wichtigstes Steuerungsinstrument gelten, mit ihren Öffnungen einzelner Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe für weitere Berufe und

Personengruppen als eine klare Bemühung zu verstehen, weitere Personalpotenziale zu adressieren. So wurde z.B. im Arbeitsfeld der stationären Jugendhilfe ermöglicht, dass Personen mit einer „artverwandten" Fachausbildung (Lehrer:innen, Arbeitspädagog:innen, Gesundheitspfleger:innen, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen und weitere) über eine Qualifizierung/Weiterbildung als Betreuungskraft eingesetzt werden können (vgl. LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt 2023a).

In ähnlicher Form ist die Erweiterung des Personalpotenzials auch im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu erkennen. So können gemäß § 11 der Personalverordnung in NRW für Kitas (PersVO) Personen mit abgeschlossener Ausbildung bzw. abgeschlossenem Studium beispielsweise in den Fächern der Logopädie, Motopädie, Physiotherapie, Ergotherapie, Theaterpädagogik, Kulturpädagogik und weiteren[1] unter der Voraussetzung einer Qualifizierung im Umfang von 160 Stunden auf Fachkraftstunden in Kitas eingesetzt werden. Gemäß § 12 PersVO können zudem Arbeitserzieher:innen, Familienpfleger:innen, Dorfhelfer:innen und Gymnastiklehrer:innen auf Ergänzungskraftstunden in Kitas eingesetzt werden. Gleiches gilt für Kindertagespflegepersonen unter der Voraussetzung einer bestehenden Qualifizierung bzw. mindestens dreijähriger Tätigkeit in der Kindertagespflege.

Damit wird deutlich, dass der gegenwärtige Personalbedarf bzw. -mangel dazu führt, dass Zugänge in die Kinder- und Jugendhilfe erweitert und erleichtert werden, um damit zusätzliche, auch jenseits der traditionellen Zielgruppen liegenden Personalpotenziale zu erschließen. Insofern sollen Quereinstiege insgesamt dazu beitragen, die Kinder- und Jugendhilfe zukunftssicher aufzustellen und den steigenden Bedarfen auch ein wachsendes Personalangebot gegenüberzustellen (vgl. MKJFGFI 2024b; Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024).

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel des Dossiers, einen Überblick der entstandenen Zugangsmodalitäten in NRW herauszuarbeiten – insbesondere mit Blick auf Zugänge für Quereinsteigende – und anschließend anhand von verfügbaren Datenquellen diese einzeln hinsichtlich der auf Personalgewinne durch Quereinsteigende empirisch zu vermessen, um so am Ende besser die tatsächliche Relevanz von Quereinstiegen für die Personalgewinnung der Kinder- und Jugendhilfe datenbasiert einordnen zu können.

Im Einzelnen müssen dafür folgende Fragen beantwortet werden:

- Wodurch zeichnen sich Quereinsteigende bzw. Quereingestiegene aus und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen in NRW aktuell? *(neu gegenüber der Hauptstudie)*
- In welchem Umfang werden die verschiedenen Zugangsmöglichkeiten für einen Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe genutzt? *(neu gegenüber der Hauptstudie)*
- Welche (weiteren) Potenziale bestehen auf dem Arbeitsmarkt? *(neu gegenüber der Hauptstudie)*

1 Musikpädagogik, Religionspädagogik, Sportpädagogik, Kunstpädagogik, Medienpädagogik, Psychologie, Bildungswissenschaft sowie angehende Erzieher:innen deren erfolgreicher Abschluss des fachtheoretischen Prüfungsteils mindestens vier Jahre zurückliegt, die aber noch kein Berufspraktikum mit fachpraktischer Prüfung absolviert haben und somit über keine staatliche Anerkennung verfügen.

1.2 Hinweise zu den Datenquellen und der Datenlage

Kapitel 3 Direkte Quereinstiege in die Arbeitsfelder

Die Darstellung von direkten Quereinstiegen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt anhand der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik), die eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datengrundlage zur Struktur und Entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe bietet. Die hier verwendeten Statistiken umfassen die Statistik zu Kindern und tätigen Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege sowie die Statistik der Einrichtungen und tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe – ohne Tageseinrichtungen für Kinder –, die jeweils stichtagsbezogene Informationen von Trägern der Kinder- und Jugendhilfeangeboten erheben.

Die Informationen zu den Kindern und den tätigen Personen im System der Kindertagesbetreuung werden dabei jährlich zum Stichtag 01.03. erhoben, zu den Kindern und den tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung alle zwei Jahre – bis 2020 jeweils zum Stichtag 31.12. und seit 2022 zum Stichtag 15.12. Eine gravierende Anpassung und Weiterentwicklung der Statistik zur Erfassung der Informationen jenseits der Kindertagesbetreuung in 2022 führt dazu, dass die Informationen dieser Erhebungswelle in dem vorliegenden Dossier noch nicht einbezogen werden konnten. Sie werden in diesem Dossier nicht verwendet, da bisher nur partiell Daten der ersten Erhebungswelle zum Stichtag 15.12.2022 vorliegen und die Qualität dieser Daten bis zum heutigen Zeitpunkt noch nicht umfassend geprüft und eingeschätzt werden konnte.

Kapitel 4 Quereinstiege über das Ausbildungssystem

Um einen Einblick in die Anzahl und den Anteil von Quereinstiegen zu erhalten, die über die einschlägigen Ausbildungsberufe in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe gelangen, werden Auswertungen der amtlichen Schuldaten vorgenommen. Die amtlichen Schuldaten erfassen dazu jährlich umfassende Informationen (z.B. zu Schüler:innen, Lehrer:innen, Schulformen, Abschlüssen) zur Schullandschaft in Nordrhein-Westfalen. In die Erfassung einbezogen sind sowohl allgemeinbildende als auch berufsbildende Schulen.

Differenzierte Auswertungen nach dem Alter der Schüler:innen in ausgewählten einschlägigen Ausbildungsgängen ergeben einen Einblick in die Größenordnung von Personen oberhalb eines typischen Alters für Regeleinstiege. Dadurch ist ein Zuschnitt der Auszubildenden auf eine Zielgruppe möglich, unter denen sich mit aller Wahrscheinlichkeit hauptsächlich Quereinsteigende befinden. Über die zeitliche Beobachtung kann zudem vermessen werden, wie sich die Anzahl und der Anteil dieser Altersgruppe, also von potenziell Quereinsteigenden, in den einschlägigen Ausbildungsgängen entwickelt hat.

Daneben werden auf Basis der Statistik der Förderung beruflicher Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit die Umschulungen für die einschlägigen Ausbildungsberufe untersucht. Diese Statistik erfasst alle Angebote im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung des SGB III und der Eingliederungsleistungen des SGB II. Dabei werden nicht geförderte Personen, sondern Förderfälle erfasst. Die Statistik beruht auf der computergestützten Sachbearbeitung der Agenturen für Arbeit und der

Jobcenter, welche laufend aktualisiert wird. Die Ergebnisse der Förderstatistik werden mit einer Wartezeit von drei Monaten veröffentlicht, wobei die aktuellsten drei Berichtsmonate vorläufige Daten enthalten (vgl. BA o.J.a).

Kapitel 5 Externenprüfung

Um das Potenzial von Quereinstiegen in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe von Personen, die im Laufe ihres Lebens berufliche Handlungskompetenzen, aber keinen einschlägigen Abschluss erworben haben, zu beleuchten, wird die Möglichkeit und Nutzung der Externenprüfung näher betrachtet.

Eine systematische Datenerfassung der Informationen rund um die Externenprüfungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe findet zum aktuellen Zeitpunkt nicht statt, sodass Beschreibungen und Analysen dieser Qualifizierungsmaßnahmen gegenwärtig schnell an ihre Grenzen stoßen. Lokale Dokumentationen der Bezirksregierungen in NRW für die Jahre 2023 und 2024 sowohl zu den Prüfungsanmeldungen und -antritten als auch zu den Quoten bestandener Prüfungen ermöglichen einen Einblick in die Nutzung dieses Angebots.[2]

Kapitel 6 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Auch Fachkräfte, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben, stellen eine potenzielle Personalquelle für die Kinder- und Jugendhilfe dar. Um den quantitativen Einfluss dieser Personengruppe zu vermessen, werden auf Basis der Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz die Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse analysiert. Sie gibt Auskunft über Entwicklungen im Bereich der Berufsanerkennung, differenziert nach verschiedenen Merkmalen. Mithilfe der Statistik werden Aussagen über die Antragstellenden, den Bearbeitungsstatus der Verfahren sowie die Entscheidung vor Rechtsbehelfen ermöglicht.

Kapitel 7 Potenzialsuche in den Arbeitsmarktstatistiken

Vor dem Hintergrund aktueller Veränderungen bei den möglichen Quereinstiegen in die Kindertagesbetreuung und die stationäre Jugendhilfe werden die Potenziale des Arbeitsmarktes für Quereinstiege weiterer Berufsgruppen beleuchtet. Die Potenziale werden dabei im Rückgriff auf die Statistik der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden sowie der Statistik der offenen Stellen analysiert.

Die Statistik der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden stellt monatlich Informationen zum quantitativen Ausmaß der Arbeitslosigkeit zur Verfügung. Sie entsteht aus Verwaltungsdaten der Agenturen für Arbeit nach dem SGB III und der Jobcenter nach dem SGB II. Neben dem Bestand an Arbeitslosen werden auch die Arbeitslosenquote sowie Informationen zu den Zu- und Abgängen der Arbeitslosen erhoben und abgebildet.

2 Wir danken an dieser Stelle den entsprechenden Mitarbeitenden der Bezirksregierungen und des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW, die uns durch die Bereitstellung ihrer erhobenen Daten bei den vorliegenden Auswertungen unterstützt haben.

Darüber hinaus sind Auswertungen nach soziodemografischen und erwerbsbiografischen Merkmalen der gemeldeten arbeitslosen Personen sowie zur Dauer und zum Verbleib nach Beendigung der Arbeitslosigkeit möglich. Neben den Arbeitslosen werden auch nicht arbeitslose Arbeitsuchende erfasst, sofern sie bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind.

Die Bundesagentur für Arbeit erhebt und veröffentlicht monatlich Informationen über den Bestand, den Zu- und Abgang von gemeldeten (offenen) Arbeitsstellen und ermöglicht eine differenzierte Auswertung nach Wirtschaftszweigen, Lauf- und Vakanzzeiten, Berufsbereichen, regionalen Einheiten sowie weiteren Strukturmerkmalen. Die Daten werden als Sekundärstatistik aus Verwaltungsprozessdaten der bei den regionalen Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Stellen gewonnen:

- Die Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen umfasst sozialversicherungspflichtige oder geringfügige (Minijobs) oder sonstige Stellen (z.B. Praktika oder Traineestellen) mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Werktagen, die den Arbeitsagenturen und den gemeinsamen Einrichtungen zur Besetzung gemeldet wurden.
- Die Bundesagentur für Arbeit kann nur die Stellen erfassen, die ihr gemeldet werden. Da dies aber nicht immer der Fall ist, kann sie nur einen Teil des gesamten Stellenangebots auf dem Arbeitsmarkt abbilden (vgl. BA 2024a).

1.3 Aufbau des Dossiers

Kapitel 2 erarbeitet ein breites ▸ Verständnis von Quereinsteigenden, welches darauffolgend in den Kapiteln 3 bis 7 genutzt wird, um die Gruppe der Quereinsteigenden empirisch zu bemessen. Dabei gilt es zu beachten, dass dies jeweils in Abhängigkeit der gegebenen Möglichkeiten in den Datenquellen erfolgen muss.

In Kapitel 3 wird die ▸ Öffnung in der Personalverordnung für Kindertageseinrichtungen (Kap. 3.1) sowie in den Fachkräfteregelungen für stationäre Einrichtungen und die Bedeutung von Einzelfallanerkennung (Kap. 3.2) diskutiert. Aufgezeigt werden soll, wie sich Öffnungen auf den Personalbestand insgesamt auswirken und welche Anteile diejenigen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die erweiterten Möglichkeiten einen Quereinstieg in das Arbeitsfeld durchführen konnten, am Gesamtpersonal ausmachen. Abschließend wird die Bedeutung der Öffnungen der Arbeitsfelder für weitere Berufe und deren Auswirkungen auf die Kinder- und Jugendhilfe hinsichtlich der Rolle von Personalgewinnen durch Quereinstiege eingeordnet (Kap. 3.3).

Kapitel 4 fokussiert sich auf die ▸ einschlägigen beruflichen Ausbildungsgänge zur Kinderpflege und zur Sozialassistenz (Kap. 4.1) sowie zum:zur Erzieher:in (Kap. 4.2) als weitere Wege des Quereinstiegs in die Kinder- und Jugendhilfe. Spezifisch wird die Entwicklung der Ausbildungsanfänger:innen im Zeitverlauf sowie der Anteil derer, die mit hoher Wahrscheinlichkeit als Quereinsteigende die Ausbildung beginnen, beleuchtet. Dabei wird nach Möglichkeit zusätzlich zwischen den schulischen und praxisintegrierten Ausbildungsmodellen differenziert. In Kapitel 4.3 werden die staatlich geförderten Umschulungen in den für die Kinder- und Jugendhilfe einschlägigen Ausbildungen untersucht. Abschließend wird die Bedeutung von Quereinstiegen über einschlägige Ausbildungsgänge und deren Auswirkung auf die Kinder- und Jugendhilfe eingeordnet (Kap. 4.4).

In Kapitel 5 wird die ▸ Externenprüfung als Zugangsweg in Form einer Zertifizierung vorhandener beruflicher Kompetenzen dargelegt, die dazugehörige Datenlage beschrieben und eine quantitative Einordnung vorgenommen.

Kapitel 6 befasst sich mit der ▸ Anerkennung ausländischer Abschlüsse und den damit einhergehenden Personalpotenzialen für die Kinder- und Jugendhilfe. Betrachtet werden verschiedene einschlägige Referenzberufe im Hinblick auf Antragszahlen und Verfahrensausgänge – insbesondere solche Verfahrensausgänge, die einen Zugang zum Arbeitsfeld ermöglichen.

Kapitel 7 analysiert die ▸ Potenziale der aktuellen Veränderungen der Personalverordnung im Bereich der Kindertagesbetreuung und der Öffnung der Fachkräfteregelungen für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vor dem Hintergrund der regionalen Situation des Arbeitsmarktes für Kinder- und Jugendhilfe unter dem Gesichtspunkt der fachnahen Berufsgruppen. Dabei werden zunächst die Berufe, die seit Kurzem einen fachnahen Quereinstieg in den stationären Einrichtungen der Jugendhilfe ermöglichen, sowie die in anderen Bundesländern als Fachkräfte qualifizierenden Berufe auf ihr Potenzial für Quereinstiege am Arbeitsmarkt untersucht (Kap.7.1). Anschließend wird der Arbeitsmarkt für Berufe, die vor Kurzem in die Personalverordnung Kindertagesbetreuung aufgenommen wurden, sowie für Berufe, die in anderen Bundesländern in der Kindertagesbetreuung zugelassen sind, betrachtet (Kap.7.2). Abschließend wird das ▸ Potenzial einer Erweiterung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in Anbetracht des Arbeitsmarktes erörtert (Kap. 7.3).

In Kapitel 8 werden die ▸ Erkenntnisse aus den vorherigen Kapiteln kompakt zusammengetragen und bilanziert (Kap. 8.1) sowie ein ▸ Ausblick auf die sich abzeichnenden Herausforderungen im Hinblick auf Personalgewinne durch Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW vorgenommen (Kap. 8.2).

In diesem Dossier wird auf Quereinstiege in die Kinder- und Jugendhilfe eingegangen und es werden die unterschiedlichen Zugangsmodalitäten von Quereinsteigenden näher beleuchtet, um so die Größenordnungen und Bedeutung von Quereinstiegen für den Personalbestand in der Kinder- und Jugendhilfe einordnen zu können. Darüber hinaus wird ein Blick auf mögliche Erweiterungen der Öffnung einzelner Arbeitsfelder für weitere Berufe geworfen und es werden deren erwartbare Potenziale aus heutiger Sicht vermessen.

Ein Hinweis für Schnelllesende: Das Kapitel 2 baut ein grundsätzliches Verständnis von Quereinstiegen auf, das in den Folgekapiteln angewandt wird. Die Kapitel 3 bis 7 sind darüber hinaus weitestgehend unabhängig voneinander lesbar. Die zentralen Befunde werden in Kapitel 8 in aller Kürze dargestellt.

2 Quereinstiege – eine analytische Annäherung

Das Konzept des Quereinstiegs wird bislang überwiegend berufsspezifisch betrachtet und kontextgebunden beschrieben. Dies führt dazu, dass sich ein uneinheitliches und mitunter verwirrendes Bild ergibt, das die Etablierung eines generalisierbaren Verständnisses erschwert. Quereinstieg ist somit nicht gleich Quereinstieg und dennoch hat die Begrifflichkeit vor allem im Kontext von Strategien zur Fachkräftegewinnung in sozialen Berufen zuletzt deutlich an Bedeutung gewonnen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die grundlegende Frage: Was sind Quereinstiege und wie unterscheiden sich diese von anderen Einstiegen in das Berufsfeld?

Die institutionellen Wege für Quereinsteigende sowie die individuellen, beruflichen wie qualifikationsbezogenen Ausgangsbedingungen von den quereinsteigenden Personen können ausgesprochen heterogen sein. Letztere reichen von Personen mit oder ohne berufliche Vorerfahrungen, berufliche Qualifikation, akademischen Abschluss bis hin zu Personen ohne jegliche Vorerfahrung im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Damit variiert auch das Spektrum an bereits vorhandenen bzw. noch zu erwerbenden Kompetenzen erheblich. Die individuellen Ausgangslagen Quereinsteigender erweisen sich somit als höchst unterschiedlich und sind in hohem Maße vom jeweiligen Einzelfall abhängig.

Je nach Beruf bzw. Arbeitsfeld variiert die Ausgestaltung von institutionellen Wegen für den Quereinstieg sowie der dafür benötigten Voraussetzungen, sodass bereits bei der Betrachtung eines einzigen Berufs, beispielsweise der zum:zur Erzieher:in, abhängig von den Voraussetzungen unterschiedliche Möglichkeiten für den Quereinstieg geboten sind (Umschulung, Weiterbildung, Externenprüfung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse). Diese Variation nimmt nochmals deutlich zu, sobald die verschiedenen Berufe ins Blickfeld rücken, beispielsweise, wenn Erzieher:in, Sozialarbeiter:in, Kinderpfleger:in etc. gemeinsam betrachtet werden, da institutionelle Zugangswege nicht zwingend für alle einzelnen Berufe gleichermaßen gelten; so kann z.B. der Abschluss des theoretischen Teils der Erzieher:innenausbildung auch über eine erfolgreiche Externenprüfung erfolgen, während diese Möglichkeit bei der Sozialen Arbeit jedoch nicht besteht.

Eine weitere Unterscheidung zwischen den Modalitäten des Quereinstiegs eröffnet die spätere Einsatzmöglichkeit des quereinsteigenden Personals, also ob zum einen am Ende eine Gleichwertigkeit zum grundständig ausgebildeten Personal besteht oder nicht. Zum anderen lässt sich unterscheiden, ob die quereinsteigende Person dabei direkt beschäftigt werden kann und gegebenenfalls parallel eine Qualifikation absolvieren muss oder die benötigte Qualifikation im Vorfeld abgeschlossen sein muss. Speziell die parallele Qualifizierung wird hinsichtlich Professionalisierung und Qualität in der Kinder- und Jugendhilfe immer wieder in Verbindung mit Quereinstiegen diskutiert.

Im Kontext der Lehrkräfte wird versucht, Quereinstiegsmodalitäten mittels zweier verschiedener Begrifflichkeiten zu sortieren: Dabei wird zwischen Quer- und Seiteneinsteigenden unterschieden. Quereinsteigende sind diejenigen, die vereinfacht gesagt in die Ausbildung einsteigen und ihr Referendariat, also die Lehrbefähigung, vor dem regulären Einsatz nachholen. Seiteneinsteigende hingegen sind direkte Einsteiger:innen und können das Referendariat optional – wenn es gewollt und

ermöglicht ist – parallel zur Beschäftigung nachholen (vgl. Böhmann 2020).[3] Leider sind die Begriffe in der bundesweiten Betrachtung nicht ganz widerspruchsfrei zwischen den verschiedenen Bundesländern definiert (vgl. Driesner/Arndt 2020). Der Quereinstieg mit direkter Einsatzmöglichkeit zeigt sich als relevantes Merkmal, da insbesondere dadurch ein hohes Potenzial zur unmittelbaren Entlastung des akuten Personalmangels erzielt werden kann.

Weck (2025) betont im Zusammenhang des Quereinstiegs in die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit – auch jenseits derer der Kinder- und Jugendhilfe – zudem die Veränderungen der Berufsbiografien in der heutigen Arbeitswelt. Die Fälle, in denen Beschäftigte in den erlernten Beruf einsteigen und diesen bis zur Rente ausüben, werden immer weniger und das Phänomen des Quereinstiegs damit einhergehend häufiger. Weck (2025) zeigt damit auf, dass Umstiege auch Korrekturen von zuvor „falsch" eingeschlagenen Laufbahnen bedeuten können. Insbesondere der sinnstiftende Charakter der Arbeiten in der Kinder- und Jugendhilfe birgt dabei ein hohes Potenzial, umsteigenden Personen eine gute Perspektive zu geben.

Die Motivation von Umsteigenden kann neben beruflichen und persönlichen Motiven auch schlicht notwendig geworden sein, wenn beispielsweise Arbeitsplatzabbau, eintretende Insolvenzen o.Ä. zur Kündigung der vorherigen Beschäftigung führen und zur Abwendung der (eintretenden oder andauernden) Erwerbslosigkeit eine berufliche Umorientierung erfolgen muss. Damit lässt sich beim Thema Quereinstieg auch genereller fragen, ob in der heutigen Arbeitswelt eine Berufsbiografie mit „Umwegen" und „Umstiegen" überhaupt Ausdruck eines Quereinstiegs ist oder mehr und mehr selber zur einer Regelberufsbiografie wird. Allerdings bleibt damit eine Veränderung des Tätigkeitsfeldes verbunden, die gegebenenfalls den Aufbau weiterer oder neuer Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert.

Es kann festgehalten werden, dass der Begriff des Quereinstiegs nicht allein in der Innensicht eine gewisse Komplexität in sich birgt. Unter Berücksichtigung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die individuellen Berufsbiografien ist abzuleiten, dass die begriffliche Differenzierung des Quereinstiegs als Ergänzungsbegriff zum Regeleinstieg zusätzlich über die Zeit variiert, also möglicherweise immer diffuser wird, wie regelhaft Regeleinstiege überhaupt weiter stringent fortgesetzt werden oder nicht.

Vor dem Hintergrund der begrifflichen Diffusität und Uneinheitlichkeit ist es eine Herausforderung eigener Art, zunächst eine analytische Grundlage zu schaffen, auf deren Basis ein einigermaßen konsistentes und nachvollziehbares Verständnis von Quereinstiegen in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen formuliert werden kann. Ziel ist es, die Begrifflichkeit im Sinne einer Abgrenzung so zu fundieren, dass anschlussfähige Analysen entlang eines gemeinsamen Verständnisses möglich werden. Dabei gilt es eben auch bestehende Arbeiten zu berücksichtigen, die sich auf einzelne, spezifische Zugangspfade, auf besondere Ausbildungspfade oder auf weitere Erscheinungsformen von Quereinstiegen fokussieren. Diese liefern wertvolle konzeptionelle und empirische Hinweise, um die Komplexität und Vielgestaltigkeit des Phänomens möglichst adäquat abzubilden (vgl. auch Dudek/Gebrande 2012; Grgic u.a. 2018; Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024).

3 Beiden gemein ist jedoch, dass grundsätzliche Voraussetzungen aus dem bisherigen Hochschulabschluss ableitbar sind, also mindestens eine gewissen Fachlichkeit vorhanden ist. Die gegebenenfalls vorhandenen Lücken im pädagogisch-didaktischen Wissen werden in Kursen in vorbereitender oder begleitender Form abgebaut.

Bei Quereinstiegen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe geht es generell um Personen, „die nicht [bereits] durch ihre primäre, grundständige Ausbildung einen [einschlägigen] Berufs- oder Studienabschluss" (Weimann-Sandig u.a. 2016, S. 22) im Sinne der Kinder- und Jugendhilfe erworben haben, jedoch eine pädagogische Beschäftigung in diesem Feld anstreben oder dieser bereits nachgehen. Im Umkehrschluss ist davon auszugehen, dass Personen, die mit derartigem primären einschlägigem Berufs- oder Studienabschluss in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe eintreten, einen Regeleinstieg vollziehen – zumindest, wenn dieser vergleichsweise rasch nach einem allgemeinbildenden Schulabschluss erfolgt.

Im Gegensatz zum Regeleinstieg lassen sich Quereinstiege aber nicht über einen einheitlichen, standardisierten Zugangspfad beschreiben. Der berufliche Einstieg kann sowohl über eine spätere bzw. zweite Ausbildung erfolgen (vgl. Riedel 2024) als auch – unter bestimmten Voraussetzungen – direkt in das Arbeitsfeld münden. Letzteres ist vielfach an den erfolgreichen Abschluss spezifischer Qualifizierungskurse gekoppelt (vgl. Palm 2024).

In einem konzeptionellen Beitrag von Grgic u.a. wird eine Unterscheidung zwischen sogenannten „horizontalen" und „vertikalen" Quereinstiegen vorgeschlagen und in ihrer Untersuchung zu Quereinstiegen in die Erzieher:innen- und Altenpflegeberufe verwendet. Diese Unterscheidung bezieht sich auf das formale Qualifikationsniveau des Ausgangs- und des Zielberufs. Ein horizontaler Quereinstieg beschreibt demnach einen Wechsel auf gleichem Qualifikationsniveau, etwa von einem Ausbildungsberuf in einen anderen. Ein vertikaler Quereinstieg hingegen ist durch einen formalen Auf- oder Abstieg im Qualifikationsniveau gekennzeichnet (vgl. Grgic u.a. 2018).

Diese Perspektive konzentriert sich auf jene Formen des Quereinstiegs, die mit einer neuen Ausbildung einhergehen. Das heißt, es werden damit nicht die Varianten einbezogen, bei denen kein neuer Ausbildungsabschluss erworben wird, sondern die Befähigung beispielsweise im Rahmen von Kursen erlangt wird oder aufgrund einer Öffnung in den Regularien und damit einem nachträglich erlangten Zugang ohne jegliche Veränderung der Qualifikationen. Damit erfasst die Differenzierung nach horizontalen und vertikalen Quereinstiegen noch nicht die gesamte Breite des Phänomens.

Im Rahmen dieses Dossiers liegt der Fokus auf jenen Formen des Einstiegs in einschlägige Ausbildungen oder berufliche Tätigkeiten, die nicht dem Regeleinstieg entsprechen, jedoch auf eine pädagogische Tätigkeit innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichtet sind. Ausgeschlossen bleiben hierbei die Sondergruppen der von vorneherein temporär Beschäftigten, wie sie etwa im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres oder im Bundesfreiwilligendienst vorkommen. Diese stellen keine beruflichen Einstiege im engeren Sinne dar und bleiben daher in den nachfolgenden Auswertungen weitestgehend unberücksichtigt.[4]

Die Fokussierung auf Quereinstiege mit dem Ziel einer pädagogischen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe zeigt, dass unterschiedliche Einstiegspfade auch mit unterschiedlichen späteren Einsatzmöglichkeiten im pädagogischen Feld einhergehen können. In der Kindertagesbetreuung wird beispielsweise zwischen Fach- und Ergänzungskräften differenziert. Während Fachkräfte in der Re-

4 Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine, beispielsweise im Rahmen eines Freiwilligendienstes absolvierte Tätigkeit in einschlägigen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bei einem späteren Quereinstieg auf die zum Teil vorausgesetzte einschlägige Praxiszeit angerechnet werden.

gel alle pädagogischen Aufgaben einschließlich Leitungsfunktionen etc. übernehmen können, unterliegen Ergänzungskräfte bestimmten Einschränkungen bei der Verantwortungsübertragung – etwa in der Übernahme von Gruppenleitungen.

Gemeinsam ist den verschiedenen Personalgruppen jedoch, dass sie auf regulären Stellen beschäftigt und in die unmittelbare pädagogische Arbeit mit Kindern eingebunden sind und damit als Fachkraft im Sinne des § 72 SGB VIII tätig sind. Insofern erfüllen sie gleichermaßen die zentrale Bedingung, die diesem Dossier zugrunde liegt: Der berufliche Einstieg muss grundsätzlich auf eine pädagogische Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichtet sein. Unabhängig vom Umfang der jeweiligen späteren Einsatzmöglichkeiten ist demnach ausschlaggebend, dass die jeweilige Form des (Quer-)Einstiegs zur pädagogischen Beschäftigung im Feld befähigt oder auf diese vorbereitet.

Auf dieser Grundlage lässt sich das Verständnis von Quereinstiegen – auch im Vergleich zur Hauptstudie (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund 2024) – deutlich erweitern. So folgt daraus, dass grundsätzlich alle Zugangswege in das Feld der Kinder- und Jugendhilfe auch von Quereinsteigenden genutzt werden können. Diese lassen sich somit nicht auf eine diffuse Restgruppe ohne berufliche oder fachliche Vorbildung reduzieren, die auf einem vermeintlichen „Sonderweg" Zugang zum Arbeitsfeld findet. Auch die immer wieder vorgetragene Sorge um eine strukturelle Dequalifizierung der Kinder- und Jugendhilfe durch Quereinstiege greift zumindest auf dieser allgemeinen Ebene der Berufsabschlussqualifikationen erst einmal zu kurz. Denn ein Quereinstieg kann ebenfalls über eine Zweitausbildung mit umfassenden pädagogischen Einsatzmöglichkeiten erfolgen, obgleich er allein anhand des Berufsabschlusses mit den gegebenen Statistiken jedoch dann nicht mehr als Quereinstieg identifiziert werden kann.

Die Unterschiede hinsichtlich der Qualität der einzelnen Schulungen, Kurse und Ausbildungen, insbesondere mit Blick auf die dadurch tatsächlich erworbene pädagogische Handlungskompetenz im Vergleich zwischen Quer- und Regeleinstiegen, können im Rahmen dieses Dossiers nicht vertiefend behandelt werden. Eine systematische Bewertung der Qualität der pädagogischen Arbeit in Abhängigkeit vom jeweiligen Einstiegspfad der betreffenden Person ist nicht Gegenstand der vorliegenden Analyse. Diese Thematik bedarf eigener, vertiefender Forschung.

2.1 Wer sind Quereinsteigende in der Kinder- und Jugendhilfe?

Ein erweitertes Verständnis von Quereinstiegen macht es erforderlich, zusätzliche Merkmale zu identifizieren, anhand derer sich Quereinstiege systematisch von Regeleinstiegen abgrenzen lassen. Zur analytischen Annäherung an die heterogene Gruppe der Quereinsteigenden bietet sich eine strukturierende Betrachtung entlang von vier grundlegenden Parametern bzw. Dimensionen an. Diese ermöglichen eine konzeptionelle Differenzierung und liefern zugleich erste Anhaltspunkte für die empirische Erfassung von Quereinstiegen in der Kinder- und Jugendhilfe:

- Zugangssteuerung entlang der Vorgaben in den betreffenden Regularien

Ein direkter Zugang zur Kinder- und Jugendhilfe ist grundsätzlich für ausgebildete Fachkräfte im weiteren Sinne vorgesehen, also für Personen, die sich durch eine einschlägige berufliche Ausbildung oder ein akademisches Studium für eine pädagogische Tätigkeit qualifizieren. Ist für ein spezifisches Arbeitsfeld, beispielsweise in Gesetzen oder Personalverordnungen, abschließend festgelegt, welche Abschlüsse als fachlich einschlägig gelten, dann lassen sich gewissermaßen im Umkehrschluss die im Arbeitsfeld tätigen Personen, die trotz fehlender einschlägiger Qualifikation pädagogisch tätig sind, als Quereinsteigende einordnen. Allerdings ist bei diesem Personenkreis zu beachten, dass hiervon noch das temporär beschäftigte Personal sowie die in der Ausbildung befindlichen Personen abzuziehen sind.

Dieser Rückschluss mit Blick auf die verbleibende Personengruppe wird dadurch möglich, da gemäß § 72 SGB VIII gesetzlich verankert ist, dass Jugendämter und Landesjugendämter nur Personen beschäftigen dürfen, die eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung vorweisen können und nach ihrer Persönlichkeit geeignet sind. Dies gilt nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII auch indirekt für Jugendhilfeanbieter in freier Trägerschaft, da beim Fehlen fachlicher und personeller Voraussetzungen der Beschäftigten eine Anerkennung als freier Träger gesetzlich ausgeschlossen wird (vgl. Busse 2025).

Die Anforderung einer fachlichen Qualifikation ist aufgrund der Vielfalt an Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe nicht genau und final eingegrenzt (vgl. Wiesner 2022). Dass die vorausgesetzte Ausbildung sich je nach Aufgabe in der Kinder- und Jugendhilfe unterscheidet, zeigen nicht zuletzt die von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ) formulierten Anforderungen für die verschiedenen Arbeitsfelder (vgl. BAGLJÄ 2005). Eine pauschale Bestimmung von Quereinstiegen kann vor diesem Hintergrund nicht allgemein für die Kinder- und Jugendhilfe vorgenommen werden. Für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe können weitergehende Regelungen eine Eingrenzung von Fachkräften nach dem Ausbildungsabschluss ermöglichen. Hierzu zählen Personalverordnungen oder Fachkräfteregelungen.

Ein Hinweis auf einen Quereinstieg liegt insbesondere dann vor, wenn Personen eine pädagogische Tätigkeit ausüben, obwohl ihr Berufs- oder Studienabschluss hierfür nicht unmittelbar qualifiziert. In solchen Fällen ist eine nachträgliche Befähigung – etwa durch Qualifizierungskurse – vorauszusetzen. Zudem gestatten die Regelungen zum Personal in Einzelfällen die Anerkennung individuell geprüfter Qualifikationen, die anderweitig erworben wurden und nicht explizit in den einschlägigen Fachkräftebestimmungen gelistet sind. Auch in diesen Fällen ist von einem Quereinstieg auszugehen, da die originäre Ausbildung zunächst einmal keine pädagogische Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ermöglichen würde. Erst durch eine berufliche Neuausrichtung und eine erfolgreiche

Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde wird eine pädagogische Tätigkeit in dem betreffenden Arbeitsfeld eröffnet.

Eine weitere Variante für einen Quereinstieg ergibt sich, wenn ein ursprünglich nicht anerkanntes Qualifikationsprofil durch eine Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen nachträglich als einschlägig eingestuft wird. Das sind vielfach die Berufsgruppen, die als „fachnah" bezeichnet werden, also eine gewisse Nähe oder gar Schnittmenge zu den bereits einschlägigen Qualifikationsprofilen aufweisen. Es ist davon auszugehen, dass Personen aus dieser Gruppe vor der entsprechenden Anpassung anderweitig tätig waren oder eine andere Beschäftigung suchten und erst durch die neue Regelung Zugang zu dem entsprechenden Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe fanden – und in diesem Sinne einen klassischen Fall des Quereinstiegs darstellen.

- Einstiegsalter beim Beginn einer einschlägigen Berufsausbildung

Der Zugang zur Kinder- und Jugendhilfe über eine einschlägige Ausbildung stellt den typischen Regeleinstieg dar. Dennoch kann es auch in gewisser Weise innerhalb des Ausbildungssystems zu einem Quereinstieg kommen, insbesondere dann, wenn eine Person mit einer anderweitigen Erstausbildung sich berufsbiografisch umentscheidet und nachträglich eine Zweitausbildung durchläuft. Insofern ist davon auszugehen, dass das Alter bei diesen Personen beim Beginn einer einschlägigen Ausbildung im Sinne einer Zweitausbildung signifikant höher liegt als die gewöhnliche Altersspanne im Falle eines Regeleinstiegs mehr oder weniger direkt nach erfolgreichem Abschluss der allgemeinbildenden Schulausbildung.

Diese Altersspanne orientiert sich an den formalen Zugangsvoraussetzungen sowie an üblichen Bildungsbiografien, die einen mehr oder minder nahtlosen Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt ermöglichen. Leichte Verschiebungen, etwa durch einen Freiwilligendienst, durch einen längeren Auslandsaufenthalt oder eine anderweitige Übergangsphase nach dem Schulabschluss wären davon unberührt, sodass eine etwas breitere Altersspanne als Referenzrahmen sinnvoll erscheint, um die Gruppe der „regulären (Erst-)Ausbildungen" operationalisieren zu können.

Für ausgewählte einschlägige Berufsausbildungen in der Kinder- und Jugendhilfe wird diese Einstiegsaltersspanne von Afflerbach und Queißer-Schlade (2025) wie folgt identifiziert: Im Falle der Kinderpflege und der Sozialassistenz liegt die Altersgrenze der Kerngruppe zu Ausbildungsbeginn bei einem Alter bis einschließlich 21 Jahren, für angehende Erzieher:innen bis einschließlich 23 Jahren.[5]

Das bedeutet im Umkehrschluss, dass ab einem Ausbildungsbeginn im Alter von 22 Jahren zur Kinderpflege und Sozialassistenz bzw. ab 24 Jahren zum:zur Erzieher:in Auszubildende tendenziell als Quereinsteigende eingeordnet werden können, da davon auszugehen ist, dass der Einstieg ab diesem Zeitpunkt weniger einen regulären Erstausbildungseinstieg abbildet, sondern stärker eine

5 Bei der Verteilung der Anfänger:innen in der Kinderpflege auf die einzelnen Altersjahrgänge wird ein Mindestanteil eines Jahrganges von 4% – gemessen an allen Anfänger:innen – angesetzt, um die Altersjahrgänge zum Ausbildungsbeginn zur Kerngruppe zu sortieren. Alle Altersjahrgänge, die einen Anteil oberhalb der 4%-Marke ausmachen, zählen somit zur Kerngruppe der Anfänger:innen. Für die Ausbildung der Kinderpflege und Sozialassistenz ergibt sich damit eine Altersspanne von 16 und unter 22 Jahren, was im Schuljahr 2024/25 einen Anteil von 78% (Kindertagespflege) und 83% (Sozialassistenz) der Ausbildungsanfänger:innen ausmacht (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025). Für die Erzieher:innenausbildung ergibt sich damit eine Altersspanne zwischen 16 und unter 24 Jahren, die einen Anteil von rund 69% aller Anfänger:innen der Erzieher:innenausbildung ausmachen (vgl. ebd.).

berufliche Neuorientierung zum Vorherigen betont – und damit ein zentrales Merkmal von Quereinsteigenden vorliegt. Zwar sind in dieser Altersgruppe auch Spätentschlossene mit nachholenden schulischen Abschlüsse, Zugewanderte, die erst die Landessprache lernen müssen oder aber Personen mit berufsbiografischen Unterbrechungen (z.B. infolge familiärer Verpflichtungen etc.) enthalten, mit zunehmendem Einstiegsalter ist jedoch vermehrt davon auszugehen, dass es sich überwiegend um Personen handelt, die sich im Rahmen einer Zweitausbildung neu orientieren und sich für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe[6] qualifizieren möchten, also Quereinsteigende sind.

Das Alter beim Ausbildungsbeginn liefert demnach einen wichtigen Hinweis über einen möglichen Quereinstieg – insbesondere dann, wenn es deutlich oberhalb der gewöhnlichen Einstiegsalterspanne liegt und auf einen biografischen Kurswechsel hindeutet.

- Nutzung expliziter Zugangsvarianten für Quereinsteigende

Bestimmte Zugangsmöglichkeiten zur Kinder- und Jugendhilfe sind ausschließlich für Personen konzipiert worden, die nicht über eine einschlägige Grundqualifikation verfügen, also explizit für Quereinsteigende. Die Inanspruchnahme solcher Varianten stellt daher einen unmittelbaren Hinweis auf das Vorliegen eines Quereinstiegs dar. Dazu zählen insbesondere verpflichtende Qualifizierungskurse oder andere Formen kompensatorischer Nachqualifizierung, die Voraussetzung für eine pädagogische Tätigkeit in einem bestimmten Arbeitsfeld sind. Derartige Formate sind in den Ländern und den einzelnen Arbeitsfeldern inhaltlich und zeitlich unterschiedlich konzipiert, verfolgen jedoch gemeinsam das Ziel, bestehende Kompetenzlücken bei den Quereinsteigenden zu schließen, um so den Anforderungen pädagogischer Arbeit besser gerecht zu werden.

Die Teilnahme an derartigen Maßnahmen und Sonderwegen, etwa im Rahmen von Qualifizierungsangeboten, liefert demnach eindeutige Hinweise dazu, dass der Einstieg in die Kinder- und Jugendhilfe nicht auf einem regulären Ausbildungsweg, sondern auf einem alternativen Qualifizierungsverlauf beruht. Die Teilnahme an solchen Qualifizierungsmaßnahmen ist somit als ein klares Merkmal für einen Quereinstieg zu werten.

- Implizite Zugangswege in den Quereinstieg

Neben den explizit geregelten Zugangswegen existieren auch Varianten, die implizit auf Quereinstiege hinweisen können. Diese betreffen insbesondere Personen, die zwar über einschlägige Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, diese jedoch nicht im Rahmen der üblichen Ausbildungsvarianten in Deutschland erworben haben, sondern etwa durch anderweitig erlangte einschlägige Berufserfahrung oder durch eine ähnliche Berufsqualifikation oder ein entsprechendes Studium im Ausland. Ihnen stehen alternative Einmündungswege zur Verfügung, durch die eine formale Anerkennung ihrer Befähigung zur Ausübung einer pädagogischen Tätigkeit ermöglicht wird.

Ein Beispiel hierfür sind die sogenannten „Externenprüfungen“. Die Externenprüfung ermöglicht es Personen ohne reguläre Ausbildung, einen Berufsabschluss etwa zum:zur Erzieher:in auf einem alternativen Weg zu erwerben. Voraussetzung ist eine einschlägige berufspraktische Tätigkeit im genau definierten Umfang[7], beispielsweise im Rahmen des Kita-Helfer:innen-Programms in NRW, ei-

6 Nicht alle Absolvent:innen müssen anschließend zwingend in die Kinder- und Jugendhilfe übergehen. Allerdings dürfte dies für einen großen Teil zutreffen.

7 Die Dauer der regulären Ausbildung kann über den Weg der Externenprüfung nicht unterschritten werden.

nes Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines Bundesfreiwilligendienstes, in dem pädagogische Aufgaben unter Anleitung übernommen wurden. Im Rahmen einer schulischen Examensprüfung wird infolgedessen überprüft, ob die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten auf anderen Wegen gleichwertig zur regulären Ausbildung erworben wurden.[8]

Ein weiteres Verfahren stellt die Anerkennung ausländischer Abschlüsse dar. Hierbei prüft die zuständige Bezirksregierung anhand der vorgelegten ausländischen Ausbildungsabschlüsse mit Blick auf einen deutschen Referenzberuf (z. B. Erzieher:in), inwieweit der im Ausland erworbene Abschluss gleichwertig, teilweise vergleichbar oder nicht anerkennungsfähig ist. Der formale Zugang zu einer pädagogischen Tätigkeit im Inland ist erst mit einem positiven Bescheid gegeben, jedenfalls als gleichwertige Fachkraft. Hartwich und Tillmann (2024) gehen in ihren Analysen im Rahmen des Fachkräftebarometers in einer bundesweiten Betrachtung umfassend auf die Thematik der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und deren Bedeutung für die Kinder- und Jugendhilfe ein.

Sowohl Externenprüfungen als auch Anerkennungsverfahren liefern damit deutliche Hinweise auf alternative, nicht-traditionelle Zugangspfade. Zwar lassen sich die betroffenen Personen nicht in jedem Fall eindeutig als Quereinsteigende klassifizieren, wenn beispielsweise im Herkunftsland bereits eine pädagogische Tätigkeit verfolgt wurde. Dennoch eint diese Fälle, dass der Zugang zur pädagogischen Arbeit im deutschen System erst über eine nachgelagerte Zertifizierung ermöglicht wurde und damit ein Merkmal aufweist, das nahelegt, auch in diesen Fällen von einem Quereinstieg im weiteren Sinne auszugehen.

Die dargestellten vier Dimensionen – formale Zugangsregularien, Einstiegsalter, explizite sowie implizite Zugangsvarianten – eröffnen eine systematische Perspektive auf das Phänomen des Quereinstiegs in der Kinder- und Jugendhilfe. Sie verdeutlichen, dass sich Quereinstiege nicht auf eine bestimmte Gruppe mit einem einheitlichen Verlauf reduzieren lassen. Vielmehr zeigen sie ein breites Spektrum an Wegen auf, die zu einer pädagogischen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe führen können – abweichend vom Regeleinstieg, aber bei einer entsprechenden Nachqualifizierung bzw. Anerkennung alternativer Zugänge keineswegs weniger legitim. In Anbetracht der Vielfalt an Regularien zum Personaleinsatz durch die verschiedenen Arbeitsfelder sowie möglicher Anpassungen und Entwicklungen in der Kinder- und Jugendhilfe kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch noch Zugänge für Quereinsteigende jenseits der hier vorgestellten Dimensionen existieren oder entstehen können.

Im folgenden Abschnitt werden diese grundlegenden Überlegungen in eine Typologie überführt, die zentrale Varianten des Quereinstiegs in die Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen systematisiert darstellt.

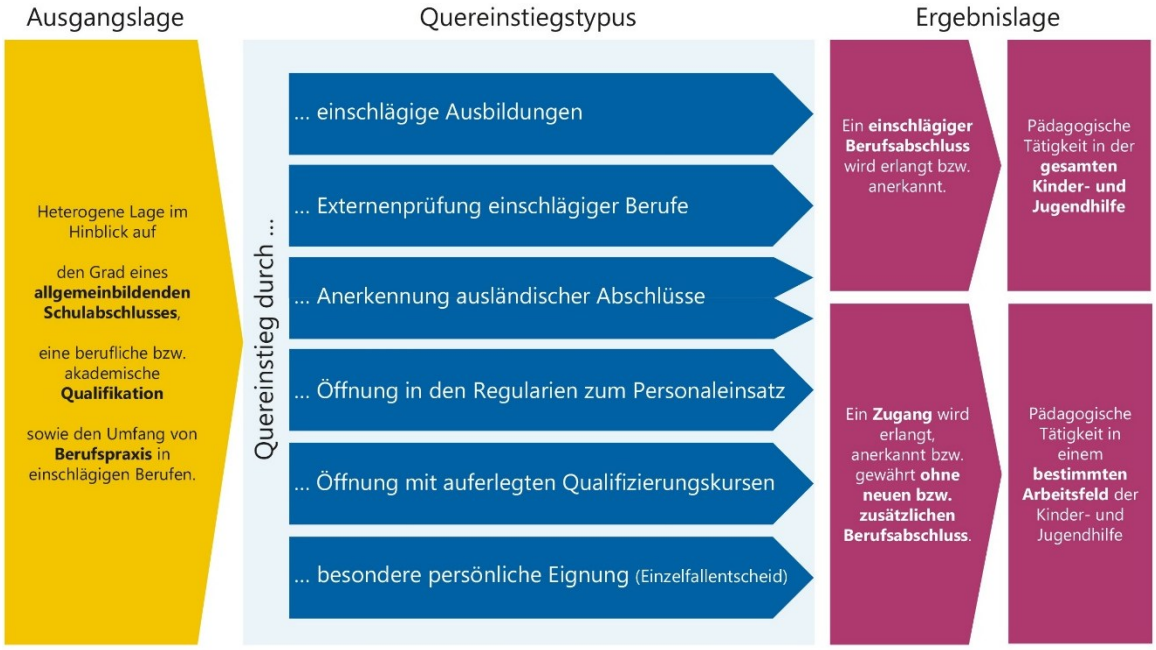
2.2 Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe – eine Typologie

Im Folgenden soll in Anlehnung an die bisherigen Überlegungen eine Typologie von möglichen Quereinstiegen in die Kinder- und Jugendhilfe nach den aktuell geltenden Rahmenbedingungen entwickelt werden. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass sich diese zwischen den Bundesländern

8 Insbesondere diese Form der Zertifizierung einschlägiger Kenntnisse und Fähigkeiten steht nicht ohne Weiteres im Einklang mit lerntheoretischen Ansätzen, die auf geplante, aufeinander aufbauende und reflexive Lernprozesse setzen. Berufspraktische Alltagserfahrungen führen jedenfalls nicht ohne Weiteres zu einem angemessenen theoretischen und fachlichen Wissen.

unterscheiden können und hier insbesondere die in Nordrhein-Westfalen geltenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Des Weiteren sind die einzelnen Pfade, je nachdem, welches Arbeitsfeld in der Kinder- und Jugendhilfe angestrebt wird, im genaueren Ablauf und in den späteren Einsatzmöglichkeiten gegebenenfalls zu differenzieren: So ermöglicht beispielsweise eine Qualifizierung unter bestimmten Voraussetzungen eine pädagogische Beschäftigung in der Kindertagesbetreuung, nicht jedoch zwangsläufig auch für die weiteren Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, etwa den Hilfen zur Erziehung. Dennoch ist es annäherungsweise möglich, die grundsätzlichen Modalitäten zum Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe in NRW aufzuzeigen (vgl. Abb. 2.1).

Abb. 2.1 Typologie zu den Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteigende in die Kinder- und Jugendhilfe in NRW



Anmerkungen:

Nicht jeder Typ des Quereinstiegs ist gleichermaßen für sämtliche Ausgangssituationen offen. Je nach Konstellation in der individuellen Ausgangslage kommen nur diejenigen Möglichkeiten infrage, für die alle Voraussetzungen erfüllt sind.

Im Falle des Quereinstiegs über die Möglichkeit von Externenprüfungen ist zu beachten, dass hierbei der schulisch-theoretische Prüfungsanteil des Berufsabschlusses abgelegt wird. Besteht der angestrebte Berufsabschluss aus einem theoretischen und einem praktischen Prüfungsanteil, so ist der praktische Prüfungsanteil in Form eines Anerkennungsjahres im Anschluss erfolgreich abzuleisten, um den endgültigen Berufsabschluss zu erwerben.

Bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse besteht – neben den Möglichkeiten einer Nichtanerkennung, einer vollständigen Anerkennung oder einer Anerkennung unter Auflage von Nachqualifizierungen – die Möglichkeit einer partiellen Anerkennung. Die partielle Anerkennung macht es möglich, die ausländische Ausbildung – bezogen auf klar abtrennbare Bereiche bzw. Aufgabengebiete – partiell anzuerkennen, nicht jedoch als gleichwertig zum Referenzberuf. In dem Fall wird die ausländische Ausbildung nicht als einschlägiger Berufsabschluss anerkannt, der Person aber dennoch ermöglicht, im gewissen Rahmen pädagogisch tätig zu werden.

Als einschlägige Berufsabschlüsse werden in dem vorliegenden Dossier in Anlehnung an die erfolgte Hauptstudie (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024) die Kinderpflege-, die Sozialassistenz- und die Erzieher:innenausbildung verstanden, ebenso die akademischen Abschlüsse im Sozialwesen (B.A./M.A.), der Kindheitspädagogik (B.A./M.A.) und der Erziehungswissenschaft (B.A./M.A.).

Der Umfang der pädagogischen Einsatzmöglichkeit kann mitunter variieren und ist nur mit Blick auf die jeweils im Arbeitsfeld geltenden Personalregularien genauer zu bestimmen. Dies führt dazu, dass beispielsweise ein einschlägiger Abschluss mitunter ein abweichendes Tätigkeitsspektrum im Vergleich zu einem weiteren einschlägigen Abschluss oder derselbe einschlägige Abschluss ein abweichendes Tätigkeitsspektrum in den verschiedenen Arbeitsfeldern aufweisen kann.

Quelle: Eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Diese Personengruppen sind bei der Betrachtung möglicher Zugänge durch Quereinstiege sinnvollerweise zu berücksichtigen, da es sich dabei in aller Regel nicht um die in die Kinder- und Jugendhilfe regulären Berufseinsteigenden handelt. Ob ein bestimmter Quereinstiegsweg bestritten

werden kann, hängt in hohem Maße von der individuellen Ausgangslage ab. Entsprechend sind die verschiedenen Modalitäten des Quereinstiegs nicht für alle Personen gleichermaßen offen. Zugleich existiert eine Vielzahl an Einstiegsmöglichkeiten in die Kinder- und Jugendhilfe, die es Personen mit unterschiedlichen Hintergründen ermöglicht, einen Quereinstieg zu realisieren. Die Gruppe der Quereinsteigenden stellt damit eine äußerst heterogene Personengruppe dar. Die Kinder- und Jugendhilfe ist ihrerseits durch ausdifferenzierte Arbeitsbereiche geprägt, die jeweils spezifische fachliche Schwerpunkte, Anforderungen und Personalregelungen aufweisen. Diese strukturelle Heterogenität bedingt, dass sich die Einsatzmöglichkeiten nach einem Quereinstieg maßgeblich am jeweiligen Arbeitsfeld orientieren. Damit lässt sich bei der „Ergebnislage" nicht in allen Fällen ein eindeutiges Bild nachzeichnen.

In der Summe wird die Bezeichnung „Quereinstieg" somit als Sammelbegriff für alle Personen bzw. Personengruppen verwendet, die sich über Umwege, z.B. über den zweiten Bildungsweg, über nachträgliche Zusatzqualifizierungen, über Sonderwege oder über eine nachträgliche Öffnung in den Regularien für eine pädagogische Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe entschieden haben und dies erfolgreich umsetzen bzw. bereits umsetzen konnten. Diese Sortierung soll als analytisches Werkzeug dienen, um die Bedeutung der Zugangswege neben der primären Ausbildung hervorzuheben und besser von dieser unterscheiden zu können.

Quereinstieg durch Ausbildung

Der gängige Zugang in die Kinder- und Jugendhilfe gelingt auf dem Weg einer beruflichen oder akademischen sozialpädagogischen Ausbildung im mehr oder minder direkten, jedenfalls zeitnahen Anschluss an einen allgemeinbildenden Schulabschluss. Es handelt sich dabei um die regulären, rechtlich geregelten Zugänge. Dieser Weg einer sozialpädagogischen Ausbildung steht ebenfalls Personen offen, die einen Quereinstieg in Form einer nachholenden Zweitausbildung bzw. einer beruflichen Umschulung absolvieren.[9] Der Zugang über die Ausbildung kann also mit Blick auf die individuelle Berufsbiografie, wenn der Weg in die Kinder- und Jugendhilfe eine (berufliche) Neuorientierung darstellt, einen Quereinstieg zum Ausdruck bringen. Nach der erfolgreich abgeschlossenen einschlägigen Ausbildung sind beide Gruppen formal gleichgestellt, unabhängig davon, ob dieser Abschluss als Regel- oder Quereinstieg erreicht worden ist.

Beispiele für Personen, die später mit einer einschlägigen Ausbildung im Sinne der Kinder- und Jugendhilfe beginnen:

- Eine 36-jährige Kauffrau im Einzelhandel beschließt, sich beruflich neu zu orientieren und mittels einer Zweitausbildung (z.B. zur Kinderpflegerin) in die Kinder- und Jugendhilfe einzusteigen.
- Ein 28-jähriger Hotelfachmann beginnt nach 4-jähriger Arbeitslosigkeit eine Umschulung zum Sozialassistenten.

9 In diesem Dossier werden mögliche Quereinstiege mittels einer Zweitausbildung, etwa durch ein Studium im Anschluss an eine Erzieher:innen-Ausbildung, weitestgehend ausgeblendet. Dies begründet sich vor allem durch die fehlenden belastbaren Daten zu diesen Ausbildungsvarianten in NRW.

Quereinstieg durch Zertifizierung und Anerkennung

Die Zertifizierung eines äquivalenten Kenntnisstandes zu einschlägigen Ausbildungsabschlüssen als Eintrittskarte in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ist eine gesonderte Zugangsvariante jenseits der Regeleinstiege. Während die weiteren Einstiegsmodalitäten auf Basis bereits vorhandener, anderweitiger formaler Qualifikation oder der Aneignung ebendieser beruhen, werden mit dieser Zugangsvariante die Personen erfasst, die allein auf der Überprüfung bzw. Anerkennung ihrer vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten als formal einschlägig qualifiziert werden. Dazu zählen die genannten Externenprüfungen oder auch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, deren Ziel jeweils in der Bescheinigung einer äquivalenten Qualifikation besteht und nicht in erster Linie im Prozess selbst zu einer Qualifizierung führt.

Beispiele für Personen, die nach erfolgreicher Äquivalenzbescheinigung in der Kinder- und Jugendhilfe pädagogisch beschäftigt werden können:

- Im Rahmen des Kita-Helfer:innen-Programms war eine Person zwei Jahre angeleitet in einer Kita tätig und meldet sich zur Externenprüfung in der Kinderpflege an. Vorausgesetzt wird mindestens der Hauptschulabschluss.
- Eine Vorschulerzieherin aus Griechenland stellt bei der entsprechenden Bezirksregierung einen Antrag auf Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung als Erzieher:in und kann bei einer Gleichwertigkeitsbestätigung als Erzieher:in in der Kinder- und Jugendhilfe tätig werden. Für die Anerkennung vorausgesetzt werden deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau B1 des gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens bei Tätigkeitsbeginn und auf Niveau B2 24 Monate nach diesem Zeitpunkt.

Direkter Einstieg in die Berufstätigkeit mit oder ohne Qualifizierungskurs

Unter speziellen Voraussetzungen treten Quereinsteigende in die Kinder- und Jugendhilfe ein, die im Zuge von Öffnungen in den Regularien nachträglich einen direkten Zugang erhalten haben. Zum Tragen kommt hier die Steuerung der Zugänge zu bestimmten Arbeitsfeldern über ausgeweitete Personalverordnungen und Fachkräfteregelungen. In diesem Zusammenhang spielen folglich die Veränderungen, Anpassungen und Erweiterungen in den formulierten Personalverordnungen und Fachkräfteregelungen eine besondere Rolle.

Die Öffnungen einzelner Arbeitsfelder für weitere Abschlussqualifikationen sind vordergründig durch den Druck des vorherrschenden Personalmangels entstanden und mit der Absicht verbunden, damit gezielt das Erwerbspersonenpotenzial für das jeweilige Arbeitsfeld auszuweiten. Konkret ist über die Öffnungen einzelner Arbeitsfelder der Zugang für weitere Berufe geschaffen worden, der zuvor nicht möglich gewesen wäre. Erst diese Öffnungsklauseln ermöglichen für die Interessierten einen direkten (Quer-)Einstieg in die Kinder- und Jugendhilfe.

Darüber hinaus existiert in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe – etwa in der Kindertagesbetreuung oder den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – die Möglichkeit, dass auch Personen ohne (einschlägigen) Berufsabschluss im jeweiligen Arbeitsfeld pädagogisch tätig werden können – sofern sie eine besondere persönliche Eignung aufweisen, einschlägige Berufserfahrungen vorliegen und die zuständige Aufsichtsbehörde diesem Einsatz im Einzelfall zustimmt (vgl. Füting 2019). Auch dies eröffnet einen direkten Zugang für Quereinsteigende.

Beispiele für Personen, die aufgrund von Öffnungen in der Personalverordnung in der Kinder- und Jugendhilfe pädagogisch beschäftigt werden können:

- Ein:e Gymnastiklehrer:in kann in Kindertageseinrichtungen direkt auf Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden.
- Ein:e Psycholog:in kann in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe als Fachkraft beschäftigt werden.

Personen, die über einen Qualifizierungskurs den Einstieg in die Kinder- und Jugendhilfe vollziehen, fallen insofern aus dem bisherigen Muster raus, als dass sie damit nicht aufgrund ihrer Berufsqualifikation bzw. besonderen persönlichen Eignung pädagogisch tätig werden; somit stellen sie einen Sonderweg des direkten Einstiegs dar. Die Qualifizierungskurse dürfen in der Regel innerhalb festgesetzter Zeiträume nach Beginn der Tätigkeit absolviert werden und ermöglichen damit einen direkten Einstieg, der jedoch an diese Auflagen geknüpft ist. Diese Möglichkeit besteht für Personen mit berufsnahen und berufsfernen Abschlüssen, die in den Regularien zum Personaleinsatz genau definiert sind.

Mit der Auflage der Qualifizierungskurse gelangen die Personen nicht auf dem regulären Weg in die Kinder- und Jugendhilfe. Dabei basiert diese Form des Zugangs in gewisser Weise auf einer schon lange bestehenden Tradition, zumindest in der Kindertagesbetreuung: Ein Einstieg in die Kindertagespflege bis zur gesetzlichen Regelung im Zuge des U3-Ausbaus war ohne jede Schulung möglich, bevor dann zunächst Qualifizierungskurse im Umfang von 160 Einheiten zur Regel und mittlerweile auf einen Umfang von 300 Einheiten angehoben wurden (vgl. Landesverband Kindertagespflege NRW 2022). Diese Möglichkeit besteht bis heute fort und ist in diesem speziellen Fall unabhängig davon gegeben, ob ein berufsnaher Abschluss vorliegt. Allerdings ist zu beachten, dass für die Kindertagespflege der Qualifizierungskurs als Zugangsvoraussetzung[10] gilt und so Quereinstiege ermöglicht, dieser Weg aber zugleich auch den regulären Einstieg abbildet, da kein weiterer Berufsabschluss vorausgesetzt wird. Dennoch ist dies vor allem deshalb relevant, da deutlich wird, dass damit auch Quereinstiege und alternative Zugangswege schon seit Längerem – zumindest in der Kindertagesbetreuung – ermöglicht worden sind und eine bedeutsame Rolle spielen.

10 Zusätzlich zum absolvierten Qualifizierungskurs im entsprechenden Umfang wird für die Kindertagespflege eine gültige Pflegeerlaubnis vorgeschrieben, die vom Jugendamt erteilt wird und an weitere Voraussetzungen geknüpft ist (persönliche Eignung, die Räumlichkeiten müssen den Voraussetzungen zur Betreuung von Kindern entsprechen, ein erster Schulabschluss muss vorhanden sein, die notwendigen Impfungen müssen vorliegen usw.).

Beispiele für Personen, die mittels eines Qualifizierungskurses – in der Regel durch Öffnungen in der Personalverordnung mit entsprechenden Auflagen – in der Kinder- und Jugendhilfe pädagogisch beschäftigt werden können:

- Ein:e Logopäd:in kann in Kindertageseinrichtungen auf Fachkraftstunden eingesetzt werden. Voraussetzung ist eine Qualifizierung im Umfang von 160 Stundeneinheiten gemäß § 3 Abs. 2 PersVO.
- Ein:e Gärtner:in kann in Kindertageseinrichtungen als profilrelevante Kraft auf Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden. Voraussetzung ist eine Qualifizierung im Umfang von 160 Stundeneinheiten gemäß § 3 Abs. 2 PersVO, die Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde, die Sicherstellung einer pädagogischen Anleitung der Person sowie eine erkennbare Einbettung in das pädagogische Kita-Konzept.
- Ein:e Religionspädagog:in kann als „Betreuungskraft A+" in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt werden, wenn eine Qualifizierung von mindestens 300 Unterrichtseinheiten absolviert wird.

Damit wird insgesamt das Verständnis von Quereinsteigenden gegenüber der Hauptstudie deutlich ausgeweitet und umfasst somit alle derzeit bekannten relevanten Zugangswege zur Kinder- und Jugendhilfe jenseits der regulären (Erst-)Ausbildungen. Damit kann erreicht werden, dass die Sichtbarkeit von Quereinsteigenden nicht allein auf kleinere Teilsegmente, wie beispielsweise Umschulungen oder Qualifizierungskurse, allein limitiert bleibt und die vielen Facetten von Quereinstiegen besser berücksichtigt werden können. Im Folgenden dient diese Typologie als analytisches Werkzeug.

3 Quereinstieg als direkter Einstieg in die Berufstätigkeit (mit oder ohne Qualifizierungskurs)

Um die Trennung von regulär ausgebildeten Fachkräften und Quereinsteigenden in der Kinder- und Jugendhilfe besser nachzuzeichnen und so potenzielle Quereinstiege in die Arbeitsfelder nachverfolgen zu können, bedarf es zunächst einer Eingrenzung der Fach- bzw. Ergänzungskräfte. In den Arbeitsfeldern der Kindertagesbetreuung und der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gibt es diese Möglichkeit durch weitere, über das Fachkräftegebot hinausgehende Regularien. Kann dadurch das einschlägig qualifizierte Personal aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, so verbleibt die Personengruppe, die potenziell über einen Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe eingemündet ist.

In anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe gibt es in NRW entweder keine weiteren Regularien für Fachkräfte (beispielsweise in der Kinder- und Jugendarbeit), weswegen keine allgemeingültigen Vorgaben zur Differenzierung von einschlägig und nicht einschlägig qualifiziertem Personal zur Verfügung stehen, potenziell Quereinsteigende also nicht identifiziert werden können. Oder es handelt es sich um Arbeitsfelder, die keine Betätigung von Quereinsteigenden zulassen (beispielsweise der Allgemeine Soziale Dienst im Jugendamt). Auch in diesen Fällen ist eine Betrachtung von Quereinsteigenden nicht sinnvoll zu realisieren.

Aufgrund der gegebenen Datenlage und der vorhandenen Regularien werden im Weiteren für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW exemplarisch die Quereinstiege in Kindertageseinrichtungen sowie in stationären Einrichtungen betrachtet.

Entlang der erarbeiteten Typologie von Quereinstiegen in die Kinder- und Jugendhilfe in NRW können damit zum einen Quereingestiegene betrachtet werden, die infolge angepasster Regularien nachträglich einen unmittelbaren Zugang zum Arbeitsfeld erhalten haben („direkter Einstieg in das Arbeitsfeld“). Die Betrachtung umfasst auch jene Fälle, in denen der Zugang unter der Auflage einer Nachqualifizierung erfolgt („Quereinstieg mit Auflage zum Qualifizierungskurs“). In diesen Fällen ermöglicht erst ein ergänzender Qualifizierungskurs die pädagogische Tätigkeit im Feld. Da dieser Kurs in der Regel keinen Einfluss auf den ursprünglichen Berufsabschluss nimmt, muss angenommen werden, dass nicht einschlägig ausgebildete, aber pädagogisch tätige Personen eine entsprechende Nachqualifizierung in der Form absolviert haben, da dieser in der Statistik nicht nachgehalten wird.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass Qualifizierungskurse in der Regel während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses absolviert werden können, z.B. in Kitas innerhalb von 24 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit (§ 3 Abs. 4 PersVO). Dies ermöglicht einen unmittelbaren Einstieg. Allerdings können dabei Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bestehen. Während etwa in der Kindertagesbetreuung die Praktik der Qualifizierungskurse bereits etabliert ist, ist es in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe nicht zwingend der Fall, bzw. besteht diese Möglichkeit nicht. So war beispielsweise in den Regularien für stationäre Einrichtungen bis zum Jahr 2020 keine Öffnung für Berufe enthalten, deren Zugang an das Absolvieren von Qualifizierungskursen gekoppelt war; die Möglichkeit des Zugangs, gekoppelt an Qualifizierungskurse, ist eine jüngere Entwicklung im Bereich der stationären Einrichtungen.

Die amtlichen Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe ermöglichen einen Blick auf die Abschlussqualifikation des Personals. Teils werden dabei Berufsgruppen zusammengefasst, sodass keine exakte Differenzierung entlang der verschiedenen Zugangswege (direkte Quereinstiege aufgrund Öffnungen in der Personalverordnung ohne weitere Auflage und denjenigen mit Auflagen) erfolgen kann. Allerdings lassen sich anhand der gegebenen Differenzierung der Berufsgruppen in der amtlichen Statistik die nicht einschlägigen Abschlüsse in sonstige berufsnahe und sonstige berufsferne unterteilen (vgl. auch Fuchs-Rechlin/Birkel-Barmsen 2024). In den Gruppen des Personals mit berufsnahen sowie mit berufsfernen Abschlüssen finden sich Personen, die über einen absolvierten Qualifizierungskurs Zugang zum Arbeitsfeld erhalten haben. Insbesondere für die Gruppe mit berufsfernen Abschlüssen liegt die Annahme nahe, dass nahezu alle Personen über diesen Weg in das Berufsfeld eingestiegen sind. Demgegenüber ist bei den Personen mit berufsnahen Abschlüssen davon auszugehen, dass bei einem Teil der Beschäftigten Berufsabschlüsse vorliegen, für die laut geltenden Regularien ein direkter Einstieg ohne einen zusätzlichen Qualifizierungskurs möglich war.

3.1 Quereinstiege in der Kindertagesbetreuung

Anzahl des nicht einschlägig ausgebildeten Personals seit 2011 leicht gestiegen – Anteil am Gesamtpersonal jedoch leicht rückläufig

Direkte Einstiege des Personals in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung eröffnen aufgrund ihrer sofortigen Verfügbarkeit – zumindest vordergründig – ein wirkungsvolles Entlastungspotenzial für das Kita-System. Die Personalverordnung in NRW für Kitas (PersVO) gibt dabei vor, für welche Berufsgruppen ein solch direkter Zugang möglich ist; in den §§ 4-6 der PersVO werden die entsprechenden Berufsgruppen aufgelistet und in sozialpädagogische Fach- und Ergänzungskräfte unterteilt. Die Unterteilung beschreibt im Weiteren die genaueren Einsatzmöglichkeiten des Personals, beispielsweise ob eine Gruppenleitung übernommen werden darf oder nicht. Grundsätzlich sind jedoch alle dort aufgeführten Qualifikationen als einschlägig für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu betrachten, die zur pädagogischen Arbeit mit Kindern befähigen.

Darüber hinaus werden in § 13 der PersVO auch die Einsatzmöglichkeiten von Personal in einschlägigen Ausbildungen in Abhängigkeit vom Ausbildungsstand geregelt, also die Frage geklärt, in welchem Umfang Personen schon vor Ausbildungsabschluss in Teilen als Fach- bzw. Ergänzungskräfte eingesetzt werden können. Neben den Zugangsmöglichkeiten für Fachpersonal bzw. angehendes Fachpersonal (§§ 4-6 und 13 PersVO) bietet die Personalverordnung diese nach §§ 11, 12 und 14 PersoVO auch für bestimmte weitere Berufe an und verbindet den Zugang teils mit weiteren Qualifikationsanforderungen, die im Speziellen auf die Stärkung von Kenntnissen und Fähigkeiten der pädagogischen Arbeit mit Kindern abzielen. Während in den §§ 11 und 12 PersVO die Möglichkeiten zum (Quer-)Einstieg für bestimmte, eher berufsnahe Qualifikationen gelistet sind (unter § 11 mit Auflage eines Qualifizierungskurses, unter § 12 Abs. 1 PersVO ohne weitere Auflage), beschreibt der § 14 PersVO Möglichkeiten zum (Quer-)Einstieg nicht nach Berufen, sondern nach Eignung für das Profil der individuellen Kita (wie beispielsweise ein:e Gärtner:in in einem Waldkindergarten pädagogisch tätig werden kann). Im § 14 PersVO werden zudem weitere Qualifikationsanforderungen an das Personal formuliert und damit verbundene zusätzliche Anforderungen auch an die entsprechende Kita und den Träger festgesetzt.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer Ausnahmegenehmigung nach § 9 PersVO, wonach unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen für den Einsatz als Fachkraft bzw. Ergänzungskraft möglich sind. Mit den bestehenden Voraussetzungen der grundsätzlichen pädagogischen Vorbildung auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) für Fachkräfte bzw. DQR Niveau 4 für Ergänzungskräfte und der erforderlichen 160-stündigen Qualifizierung nach § 3 Abs. 2 PersVO dürfte der adressierte Personenkreis im Vergleich zu den bereits aufgeführten Berufen (§§ 11-14 PersVO) jedoch kaum eine nennenswerte Erweiterung darstellen.

Damit sind in der Personalverordnung NRW mit dem Stand vom 17.12.2024 Möglichkeiten zum Quereinstieg für Personen mit nicht einschlägigen, aber fachnahen[11] sowie mit nicht einschlägigen und zugleich fachfremden[12] Berufsqualifikationen gegeben. Da es sich bei all diesen Berufsqualifikationen um Abschlüsse handelt, die nicht die Kindertagesbetreuung als vorrangiges Arbeitsfeld zum Ziel haben, kann davon ausgegangen werden, dass es sich um eine Form des Quereinstiegs in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung handelt.

Ein Blick auf die Personalbestandsdaten unterteilt nach Qualifikation zeigt in der Fortschreibung[13] bis zum Jahr 2024, dass beide Gruppen zusammen (fachnahe und sonstige fachfremde Berufsabschlüsse) mit rund 4% – ähnlich wie bereits in der Hauptstudie bis 2022 ausgewiesen – nur einen sehr geringen und kaum nennenswerten Anstieg dieses Anteils an Quereinsteigenden aufweisen (vgl. Abb. 3.1).

Die Daten legen demnach keinen anteiligen Anstieg an Quereingestiegenen nahe, obwohl auch Anpassungen in der PersVO vor 2024 bereits Zugänge für Quereinsteigende ermöglichten. Gemessen an dem Anteil in 2011 hat sich dieser sogar eher reduziert (2011: 5,3%; 2024: 4,3%) (vgl. Abb. 3.1). Allerdings spiegelt diese Entwicklung zum einen auch den Qualitätsausbau in der Kindertagesbetreuung in NRW wider, bei dem insbesondere der Zugang von einschlägig ausgebildetem Personal enorme Bedeutung zukommt. Zum anderen sind die absoluten Zahlen der quereinsteigenden Personen zwischen 2011 und 2024 leicht gestiegen (rund +1.600); gemessen am Gesamtausbau des pädagogischen und leitenden Personals im selben Zeitraum (rund +58.000) verbleibt der Anstieg dabei allerdings auf einem geringfügigen Niveau (vgl. Abb. 0.1 im Anhang).

Durch die Unterscheidung der ursprünglichen Kategorie “Sonstige Berufs- und Hochschulabschlüsse” in fachnahe und fachfremde Abschlüsse wird deutlich, dass sich der Anteil fachfremder Abschlüsse zwischen 2011 und 2022 reduzierte, danach bis 2023 relativ sprunghaft um 0,4 Prozentpunkte auf einen Anteil von 2,1% anstieg und anschließend in 2024 bei einem Anteil von 2,0%

11 Aufgrund der Möglichkeiten der amtlichen Statistik erscheint eine Zuordnung nach der Personalverordnung zu der gebildeten Kategorie "Fachnaher Berufsabschluss" für folgende Berufsabschlüsse sinnvoll: Sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung; Psycholog:in mit Hochschulabschluss; (Fach-)Kinderkrankenpfleger:in/Kinderkrankenschwester, Krankenpfleger:in; Altenpfleger:in; Krankengymnast:in, Masseur:in; Logopäd:in; Sonderschullehrer:in; Fachlehrer:in oder sonstige:r Lehrer:in; sonstiger Hochschulabschluss; künstlerischer Berufsabschluss. Personen, die eine sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung absolviert haben, werden in die Kategorie der fachnahen Berufsabschlüsse integriert. Obwohl es sich dabei nicht um reguläre Berufsabschlüsse handelt, lässt sich eine gewisse Nähe zur Kinder- und Jugendhilfe ableiten, insbesondere im Vergleich zu den weiteren Berufsabschlüssen in der Kategorie der sonstigen fachfremden Berufsabschlüsse. Die Nähe zeigt sich jedoch weniger in der Verortung der Kurzausbildungen nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen des Abschlusses, sondern vielmehr in der grundsätzlichen sozialen/sozialpädagogischen Ausrichtung.

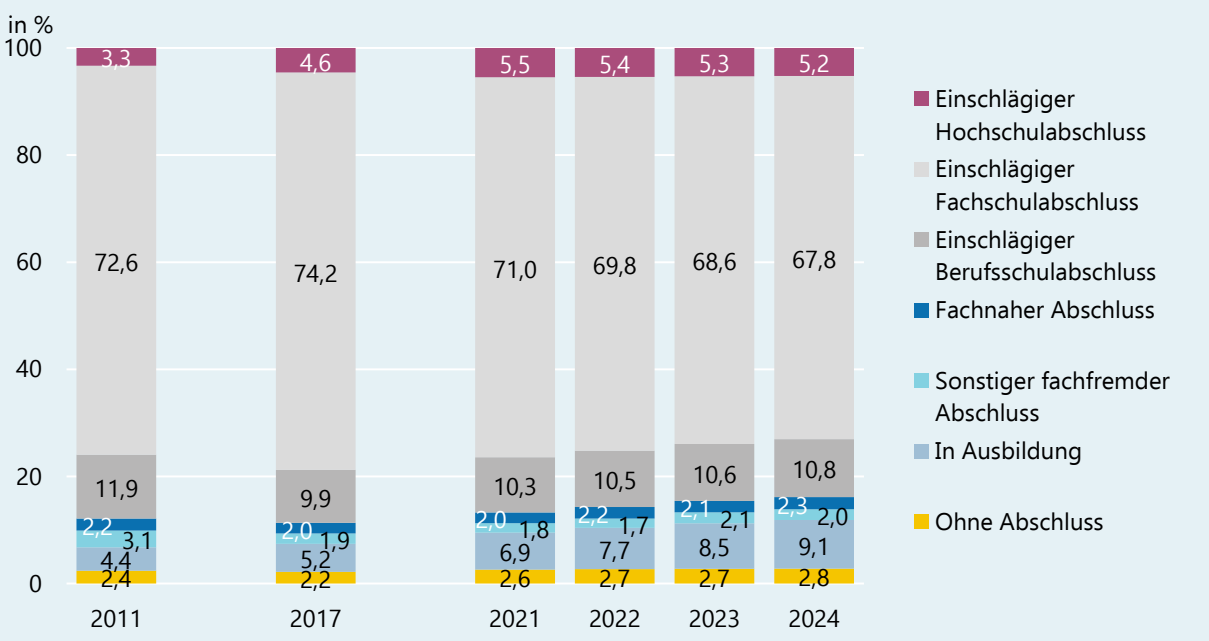
12 Aufgrund der Möglichkeiten der amtlichen Statistik erscheint eine Zuordnung nach der Personalverordnung zu der gebildeten Kategorie "Sonstiger fachfremder Berufsabschluss" für folgende Berufsabschlüsse sinnvoll: Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:in; Psychologischer Psychotherapeut:in; Arzt/Ärztin; Abschlussprüfung für den mittleren oder für den gehobenen Dienst (erste bzw. zweite Angestelltenprüfung; sonstiger Verwaltungsberuf; Hauswirtschaftsleiter:in, Wirtschafter:in, Ökotrophолog:in; (Fach-)Hauswirtschafter:in; Kaufmannsgehilf:in; Facharbeiter:in; Meister:in; sonstiger Berufsausbildungsabschluss.

13 In der hier aufgezeigten Fortschreibung der Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen wird abweichend zur Hauptstudie die ursprüngliche Kategorie der „Sonstigen Berufs- und Hochschulabschlüsse“ in „Fachnahe Abschlüsse“ und „Sonstige fachfremde Abschlüsse“ differenziert.

verharrte (vgl. Abb. 3.1). Das heißt: Der Anteil sonstiger fachfremder Abschlüsse ist in der Kita damit im Grunde genommen nach einem einmaligen Anstieg im Jahr 2023 vorerst nicht weitergewachsen.

Der Anteil fachnaher Abschlüsse variiert im betrachteten Zeitraum zwischen 2,0% und 2,3% und weist in 2024 den höchsten Anteilswert auf. Damit deuten die Daten jüngst zwar auf eine stärkere Nutzung dieser ausgebauten Zugangsmöglichkeiten hin, lassen dabei allerdings bisher keine stabile Tendenz erkennen.

Abb. 3.1 Entwicklung der Anteile des pädagogischen und leitenden Personals nach höchstem Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 | in %



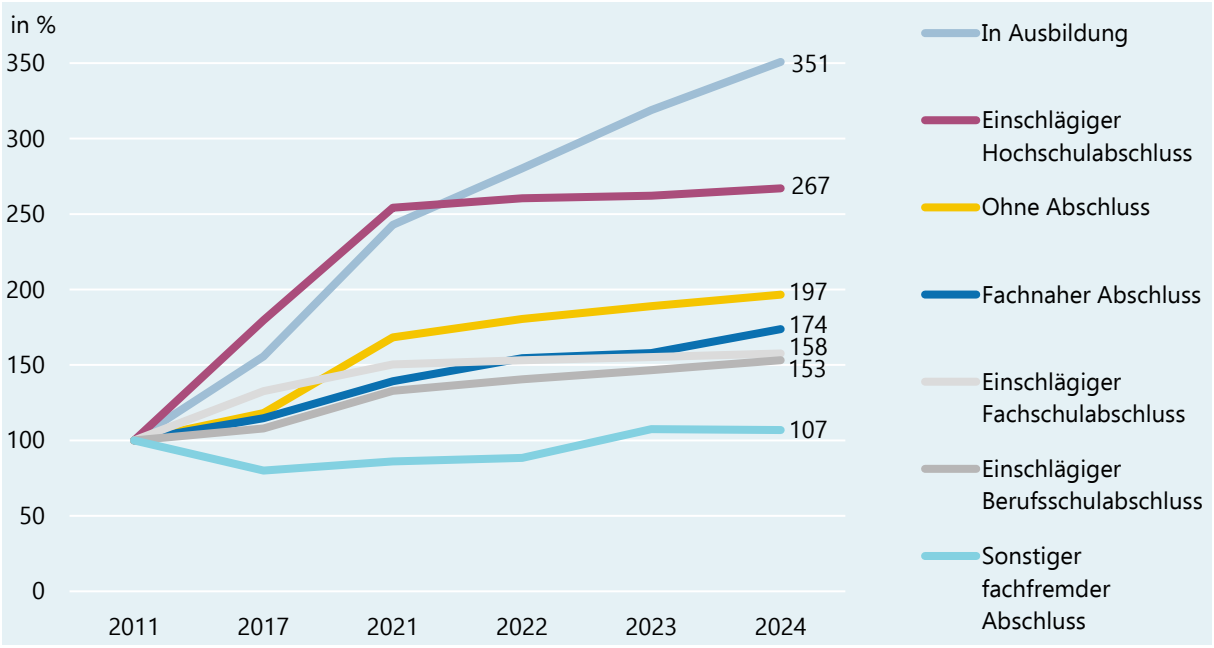
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Mit Blick auf die Entwicklung der absoluten Personalanzahl nach der beruflichen Qualifizierung wird deutlich, in welcher quantitativen Größenordnung die sonstigen Abschlüsse im Vergleich zur Anzahl der einschlägig Qualifizierten einzuordnen sind. So hat beispielsweise das Volumen an berufstätigen Erzieher:innen seit 2011 um rund 35.500 weitere Personen zugenommen, während im gleichen Zeitraum die Personalgruppe mit sonstigen Abschlüssen sich lediglich um rund 1.600 ausgeweitet hat (vgl. Abb. 0.1 im Anhang). Damit zeigt sich, dass die Zuwächse bei den Personen mit sonstigen Abschlüssen sowohl anteil- als auch mengenmäßig überschaubar bleiben.

Wird die Indexentwicklung in den Mittelpunkt gerückt, so sticht die Personengruppe der Kategorie „In Ausbildung" mit dem deutlichsten Anstieg heraus (+350% seit 2011) (vgl. Abb. 3.2). Dem folgt die Personalgruppe derjenigen mit einschlägigen Hochschulabschlüssen (+270% seit 2011), allerdings stagniert deren Anstieg seit 2021. Als nächste Personengruppe ist bereits diejenige „Ohne Abschluss" zu nennen, die seit 2011 ein Plus um 200% zu verzeichnen hat. Hier spiegeln sich womöglich die Bemühungen der Kitas wider, Personen im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres etc., aber auch über das Kita-Helfer:innen-Programm zu gewinnen. Erst nachfolgend zeigen sich Indexentwicklungen der Personengruppen mit den weiteren einschlägigen Abschlüssen sowie den Sonstigen: Die fachnahen Abschlüsse zeigen seit 2011 einen Anstieg um rund 170%, die mit einem

einschlägigen Fachschulabschluss (i.d.R. Erzieher:innen) oder Berufsschulabschluss (i.d.R. Kinderpfleger:innen) um je 160% bzw. 150%. Deutlich geringer fällt der Anstieg bei der Indexentwicklung seit 2011 für die Personengruppe mit einem sonstigen fachfremden Abschluss aus, der bei rund 110% liegt und mit dem zwischenzeitlichen Rückgang unter 100% gut in das Bild des Qualitätsausbaus in der Kindertagesbetreuung passt.

Abb. 3.2 Indexentwicklung des pädagogischen und leitenden Personals nach Berufsabschlüssen in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 | in % (Index 2011 = 100%)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Insgesamt bietet der Verlauf der Indexentwicklung einen guten Einblick in den strategischen Umgang mit den akuten Personalproblemen und den möglichen Personalpotenzialen. Darüber wird ziemlich deutlich die Variante der vorzeitigen Einbindung der in Ausbildung befindlichen Personen als tragende Säule der kurzfristigen Personalgewinnung in der Kindertagesbetreuung erkennbar. Auch die vorangetriebene Akademisierungsquote kann, genauso wie die Zunahme des Personals ohne Abschluss (etwa durch das Kita-Helfer-Programm), anhand der Datenlage nachgezeichnet werden.

Mit Blick auf den Entwicklungsverlauf der Personengruppe mit fachnahen und sonstigen fachfremden Abschlüssen werden Schwankungen erkennbar, die mit wiederholten Anpassungen in der Personalverordnung zusammenhängen könnten. Es ist klar ersichtlich, dass insbesondere das fachfremde Personal zwischenzeitlich deutlich zurückgegangen ist und erst jüngst mit den steigenden Herausforderungen des Personalmangels wieder zugenommen hat, aber zuletzt (zwischen 2023 und 2024) in der Entwicklung wiederum stagnierte. Mit Blick auf das Personal mit fachnahen Abschlüssen kann insgesamt eher ein beständiger leichter Anstieg nachgezeichnet werden. Allerdings zeigen sich auch hier geringfügige Schwankungen, die gut in das Bild der fortlaufenden Anpassungen der Personalverordnung hinsichtlich der sich zuspitzenden Herausforderungen des Personalmangels zu passen scheinen. Diese Entwicklung lässt sich weniger auf einzelne Anpassungen als vielmehr auf eine schrittweise Öffnung des Arbeitsfeldes zurückführen (vgl. Abb. 3.2).

So deutlich die Indexentwicklung die unterschiedlichen Verläufe der Qualifikationsgruppen hervorhebt, so sehr muss bewusst bleiben, dass damit genau diese separiert unter die Lupe genommen werden. Die tatsächliche Entwicklung ist jedoch immer im Zusammenhang mit den absoluten Größenordnungen zu verstehen. So weist zum Beispiel die Personengruppe „In Ausbildung" die mit Abstand höchste Indexentwicklung auf, spiegelt damit einen Personalanstieg auf rund 13.000 Beschäftigte bis zum Jahr 2024 wider, also ein Plus von rund 9.000 Personen. Im selben Zeitraum steigt der Index von Erzieher:innen (einschlägiger Fachschulabschluss) im Vergleich dazu nur um etwa 160%, während es dabei aber um einen absoluten Personalanstieg auf 97.000 bis zum Jahr 2024 und einem Plus um über 35.000 Personen geht.

Eine Besonderheit im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung stellen in Bezug auf Quereinstiege die Möglichkeiten des Einbezugs der Kindertagespflege dar. So ist Personen mit fachnahen, fachfremden und auch ohne jeglichen Berufsabschluss seit jeher möglich, als Kindertagespflegeperson – und damit im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung – tätig zu werden, sofern eine Pflegeerlaubnis vorliegt und mindestens eine Grundqualifizierung nach dem „Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege" (QHB) mit 300 Unterrichtseinheiten[14] absolviert worden ist. Damit besteht bereits seit Längerem die Möglichkeit eines Quereinstiegs in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung, der einen Einstieg für Interessierte verbunden mit geringen Voraussetzungen ermöglicht. Dadurch bleibt gegebenenfalls ein Ansturm auf die jüngst ausgebauten Einstiegsmöglichkeiten aus, da interessierte und gewillte Personen über diesen Zugangsweg gegebenenfalls bereits in die Kindertagespflege eingestiegen sind.

Der zuletzt abgeflachte Anstieg bis hin zum leichten Rückgang von Kindertagespflegepersonen kann mitunter auch Ausdruck der gemäß § 12 Abs. 2 PersVO verbesserten Einstiegsmöglichkeiten von Kindertagespflegepersonen als Ergänzungskraft in Kitas sein, bei dem nun die Option besteht, auf diesem Weg in eine Kita zu wechseln oder einzusteigen. Gründe hierfür könnten beispielsweise der mit der selbstständigen Kindertagespflege einhergehende höhere Verwaltungsaufwand, das höhere finanzielle Risiko und die alleinige pädagogische Verantwortung im Vergleich zum Kita-Kontext sein. Das kann mitunter dazu führen, dass sich künftig die Anzahl tätiger Kindertagespflegepersonen weiter reduziert (vgl. Abb. 0.2 im Anhang), da diese gegebenenfalls in Kitas einsteigen. Da jedoch bereits ein Zugang zur Kindertagespflege bestand und dieser nun unter Einschränkungen auf Kitas erweitert wurde, dürfte sich der Effekt dieser Öffnung dennoch in Grenzen halten.

14 Vor dem Kita-Jahr 2022/23 waren 160 Unterrichtseinheiten notwendig.

3.2 Quereinstiege in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Anzahl und Anteil nicht einschlägiger Beschäftigter 2016 auf einem Höhepunkt, danach stabil auf niedrigerem Niveau

Wie im Feld der Kindertageseinrichtungen sind auch die Regelungen zur Anerkennung als Fachkraft in den betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe zwischen den Bundesländern sehr heterogen. Da in Nordrhein-Westfalen, anders als in den meisten anderen Bundesländern, kein Rahmenvertrag für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mehr besteht (vgl. Meysen u.a. 2020) und auch keine entsprechende Gesetzgebung auf Landesebene existiert, erfolgt die Auslegung des Fachkräftegebots in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII durch die beiden Landesjugendämter LVR-Landesjugendamt Rheinland und LWL-Landesjugendamt Westfalen (vgl. Weber 2024).

Die durch die Landesjugendämter angewendete Praxis der Fachkräftelisten[15] bzw. der Auslegung des Betriebserlaubnisrechts als Fachkräftegebot ist allerdings juristisch umstritten. Während die Landesjugendämter selbst von einem Angriff durch juristische Fachartikel auf „die langjährige geregelte Praxis der betriebserlaubniserteilenden Stellen" (Palm 2024, S. 30) sprechen und eine „eindeutigere Formulierung im SGB VIII" präferieren, kommt ebenjener Fachartikel zu dem Schluss: „In rechtlicher Hinsicht ist jedenfalls festzustellen, dass mit diesen Fachkräftelisten, welche lediglich als innerbehördlich wirkende Verwaltungsvorschrift anzusehen sind, mangels entsprechender Rechtsqualität ein Eingriff in die Berufsfreiheit des Einrichtungsträgers nicht legitimiert werden kann. Für eine rechtliche Prüfung nach § 45 Abs. 2 SGB VIII sind die Fachkräftelisten daher rechtlich belanglos" (Kepert 2023, S. 314).

Nichtsdestotrotz ist festzuhalten, dass diese Fachkräfteregelungen weiterhin von den Landesjugendämtern angewendet werden und eine wichtige Bedeutung haben (vgl. Palm 2024). Daher können sie zur Unterscheidung von Fachkräften und direkten Quereinsteigenden in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verwendet werden. In Nordrhein-Westfalen wird das Fachkräftegebot, abgestimmt zwischen den beiden Landesjugendämtern, ausgelegt (vgl. LWL-Landesjugendamt Westfalen/LVR-Landesjugendamt Rheinland 2023a).

Im Anschluss an die Veränderungen der Studienlandschaft durch die Bologna-Reform standen die Landesjugendämter vor der Herausforderung, dass zunehmend spezialisierte Studiengänge von den Hochschulen angeboten wurden, die nicht in das bis dahin bewährte Schema der Fachkräftelisten passten (vgl. Füting 2019). Daher wurde ein Prüfverfahren für die Inhalte der Studiengänge entwickelt und seit 2016 angewandt. Abschlüsse werden nach den erlangten Credit Points in sechs Kompetenzbereichen entsprechend als ausreichend oder nichtausreichend bewertet (vgl. ebd.). Ohne eine weitere Prüfung konnten bereits vor der Erweiterung der Fachkräftelisten Erzieher:innen, Diplom-Pädagog:innen, Kindheitspädagog:innen (B.A.) mit staatlicher Anerkennung, Sozialarbeiter:innen/Sozialpädagog:innen (B.A.) mit staatlicher Anerkennung, Diplom-Sozialpädagog:innen

15 Die Fachkräftelisten haben in NRW keine einheitliche Benennung. Im Folgenden beschreibt der Begriff der Fachkräfte*listen* die Formen der Auslegung des Fachkräftegebots in den Bundesländern. Ist hingegen von Fachkräfte*regelung* die Sprache, so ist damit ausschließlich das Land NRW gemeint.

mit staatlicher Anerkennung, Diplom-Sozialarbeiter:innen mit staatlicher Anerkennung, Heilpädagog:innen mit staatlicher Anerkennung sowie Diplom-Heilpädagog:innen und Heilpädagog:innen (B.A.) in dem Arbeitsfeld als pädagogische Fachkräfte beschäftigt werden.

Im Jahr 2022 wurden die zur Fachkraft qualifizierenden Abschlüsse um ein weiteres Mal erweitert. Seitdem qualifizieren auch Studienabschlüsse der Fächer Psychologie, Sonderpädagogik, Erziehungswissenschaft sowie die Ausbildung zum:zur staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger:in für die Arbeit als pädagogische Fachkraft in Gruppenangeboten der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. LWL-Landesjugendamt 2022). Im September 2023 wurde eine erneute Veränderung der Auslegung des Fachkräftegebots durch die beiden Landesjugendämter des Landes Nordrhein-Westfalen vorgenommen.

Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen und in den stationären Einrichtungen im Besonderen wurden die bis dahin bestehenden Fachkräfteregelungen in großem Umfang überarbeitet.[16] So wurden – unter dem neuen Begriff der Kategorie „A – (sozial)pädagogische Fachkräfte" – die als Fachkraft qualifizierenden Abschlüsse erneut ausgeweitet. Daneben wurde mit den „Betreuungskräften A+" eine Möglichkeit des Quereinstiegs für Personen mit einer artverwandten Fachausbildung geschaffen (vgl. LWL-Landesjugendamt/LVW-Landesjugendamt 2023a).

„Personen der Kategorie A+ werden zunächst eingesetzt wie Personen der Kategorie B (siehe Maßnahmenpaket B), arbeiten also in Delegation von (sozial)pädagogischen Fachkräften (A). Sie haben jedoch die Möglichkeit, sich über die Teilnahme an einer durch die Landschaftsverbände in NRW vorgegebene und verpflichtende Qualifizierung grundlegend relevante Kenntnisse anzueignen und sich so zur Betreuungskraft zu qualifizieren. Personen der Kategorie A+ dürfen (in Trägerverantwortung) bereits analog zu [denen als Fachkräfte geltenden Personen der Kategorie] A eingesetzt werden, sobald ein Nachweis der Anmeldung an einem Weiterbildungsgang/einer Qualifikation vorliegt" (LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt 2023a, S. 5). Diese Qualifizierung muss dabei mindestens 300 Lerneinheiten von 45 Minuten enthalten, die innerhalb von maximal 18 Monaten absolviert werden müssen (vgl. LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt 2023b).

Dabei wird eine Vielzahl von Qualifikationen als artverwandte Fachausbildung angesehen, beispielsweise Lehrkräfte, Pflegefachkräfte, Kinderpfleger:innen und Kulturpädagog:innen. Darüber hinaus wurde mit den „Zusatzkräften B" die Möglichkeit einer Tätigkeit in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Personen, die weder als Fachkraft gelten noch über eine artverwandte Fachausbildung verfügen, geschaffen. Diese können „in Delegation der diensthabenden und aufsichtsführenden sozialpädagogischen Fachkraft (A)/Betreuungskraft (A+) für bestimmte Aufgaben eingesetzt werden" (LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt 2023a, S. 6).

Neben den mit den „Betreuungskräften A+" und den „Zusatzkräften B" nun neu geschaffenen, dezidierten Möglichkeiten für einen direkten Quereinstieg in die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, gab es die Möglichkeit eines Quereinstiegs in eingeschränkter Weise bereits zuvor. So können Ausnahmegenehmigungen unter der Berücksichtigung der „individuellen Voraussetzungen der Bewerberin, des Bewerbers im Kontext des vorgesehenen Arbeitsfeldes" (Füting 2019, S. 24)

16 Diese Regelungen sind, anders als die vorherigen Anpassungen, zunächst zeitlich eingeschränkt bis zum 31.12.2028 gültig (vgl. LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt 2023a).

für die Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe vergeben werden. Zum Teil sind diese mit Auflagen, wie etwa einer verpflichtenden Weiterbildung verbunden (vgl. ebd.). Auch wenn sich die Fachkräftelisten bzw. Interpretationen des Fachkräftegebots zwischen den einzelnen Bundesländern unterscheiden, ist die Möglichkeit der personenbezogenen Ausnahmegenehmigung keine Besonderheit in NRW, sondern bundesweit anzutreffen (vgl. BAGLJÄ 2017).

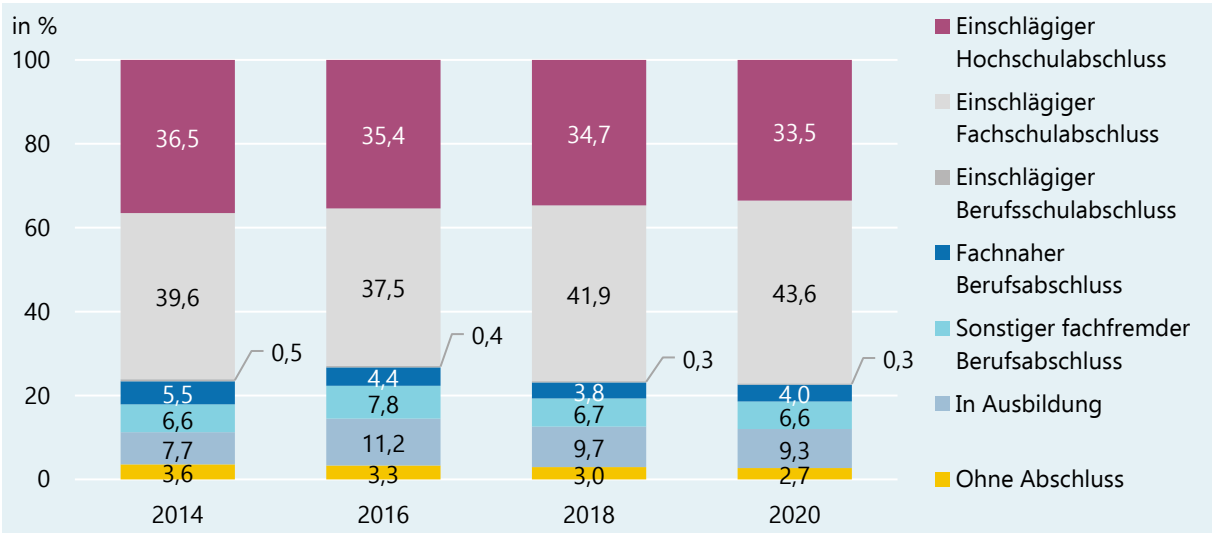
Die aktuellen Entwicklungen der direkten Quereinstiege in stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe können mit der amtlichen Statistik anders als für die Kindertagesbetreuung nicht vergleichbar dargestellt werden. Die Teilstatistik der Einrichtungen und tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe – ohne Tageseinrichtungen für Kinder erfasst Daten zu Einrichtungen und den dort tätigen Personen zum einen nur alle zwei Jahre. Zum anderen wurde die Teilstatistik im Jahr 2022 das erste Mal in neu konzipierter Form erhoben. Durch die umfangreichen Änderungen kann die Validität der Zahlen für einzelne Bereiche noch nicht abschließend eingeschätzt werden, weswegen auf die Ergebnisse dieser Statistik in diesem Dossier verzichtet wird (vgl. auch Rauschenbach 2024). Daher werden im Folgenden lediglich die direkten Quereinstiege der Datenjahre 2020, 2018, 2016 und 2014 berücksichtigt. Dies ermöglicht einen Einblick über die Bedeutung der Ausnahmegenehmigungen vor den Anpassungen des Fachkräfteverständnisses durch die Landesjugendämter. Bei der Betrachtung ist jedoch zu berücksichtigen, dass für die betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen das pädagogische und Verwaltungspersonal gemeinsam ausgewiesen wird. In diesen Einrichtungen tätige Personen, die nicht über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen, können demensprechend sowohl über eine Ausnahmegenehmigung für die pädagogische Arbeit verfügen oder in der Administration der Einrichtung tätig sein.

Solche Quereinstiege durch Einzelfallanerkennungen wurden bundesweit im Jahr 2018 „von einem nicht unbedeutenden Teil der Einrichtungen (...) genutzt (...), um Mitarbeitende zu gewinnen" (Pluto u.a. 2024, S. 123f.): Etwa ein Viertel der befragten Einrichtungen gab in der Erhebung des Deutschen Jugendinstituts an, Anträge auf eine Einzelfallanerkennung im Jahr 2018 gestellt zu haben; dabei beantragten diese Einrichtungen im Mittel in drei Fällen eine solche Ausnahme (vgl. ebd.). Das zuständige Landesjugendamt Rheinland berichtete bereits im Jahr 2019 von einer Zunahme solcher Anträge (vgl. Füting 2019). Es ist daher davon auszugehen, dass diese Möglichkeit auch vor der Veränderung der Fachkräfteregelung im Jahr 2023 in NRW keine solch unübliche Praxis darstellte, wie es die Bezeichnung zunächst zu suggerieren vermag:

- Von den 19.888 Personen, die zum Stichtag 31.12.2020 in NRW in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen tätig waren, wiesen 34% der Fachkräfte einen einschlägigen Hochschulabschluss auf. Dabei zählen als einschlägige Hochschulabschlüsse Diplom-Sozialpädagog:innen/Diplom-Sozialarbeiter:innen bzw. Bachelorabsolvent:innen, Diplom-Pädagog:innen, Diplom-Erziehungswissenschaftler:innen, Diplom-Heilpädagog:innen sowie der Bachelorabschluss in Kindheitspädagogik mit staatlicher Anerkennung (vgl. Abb. 3.3)
- Die größte Gruppe verfügt über einen einschlägigen Fachschulabschluss (44%). Es handelt sich hierbei neben Erzieher:innen auch um staatlich anerkannte Heilpädagog:innen, wobei erstere den weitaus größeren Anteil aufweisen.

- Kaum vertreten sind Kinderpfleger:innen (0,3%). Diese verfügen zwar über einen für die Kinder- und Jugendhilfe einschlägigen Berufsschulabschluss (vgl. Lange/Queißer-Schlade 2025; Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024), haben allerdings erst seit der Öffnung der Fachkräfteregelung 2023 für die „Betreuungskräfte A+" die Möglichkeit, in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe pädagogisch tätig zu sein.
- Ebenfalls relativ klein ist mit 4% der Anteil der Personen, die mit einem fachnahen Berufsabschluss im Jahr 2020 in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe tätig waren. Als fachnahe Berufsabschlüsse werden im Folgenden die Berufsabschlüsse verstanden, die im Rahmen der erweiterten Fachkräfteregelung im Jahr 2022 oder 2023 als Fachkräfte oder fachnahe Qualifikationen durch die Landesjugendämter hinzugekommen sind.[17] Größer ist hingegen der Anteil der fachfremden Berufsabschlüsse (7%).

Abb. 3.3 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und des Verwaltungspersonals in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach Berufsabschluss in NRW 2014, 2016, 2018 und 2020 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2014.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

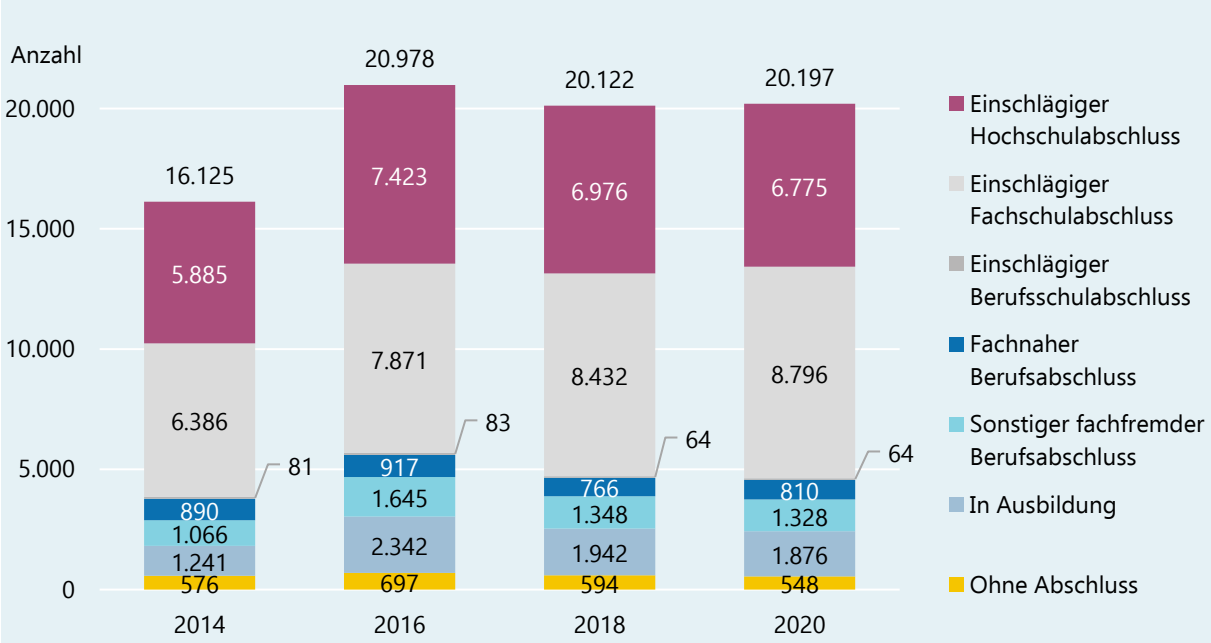
Zwischen den Jahren 2014 und 2020 nahm der Anteil an einschlägigen Fachschulabschlüssen zu, während im Gegenzug der Anteil des Personals mit einschlägigem Hochschulabschluss leicht zurückging. Wenig Veränderung zeigt sich bei den Anteilen der fachnahen und fachfremden Berufsabschlüsse. Eine Ausnahme stellt das Jahr 2016 dar: Während in den anderen betrachteten Jahren der Anteil einschlägiger Berufsabschlüsse insgesamt mit 77% stabil war, sank er im Jahr 2016 leicht auf 73% ab.

Der höhere Anteil des nicht einschlägig qualifizierten Personals im Jahr 2016 geht auch mit der höchsten Anzahl an nicht einschlägig qualifizierten Personen einher, die in den stationären Einrich-

17 Nur die Berufe der Erweiterungen, die mit der amtlichen Statistik eindeutig zugordnet werden können, wurden als fachnahe Berufsabschlüsse aufgenommen. Diese sind: psychologische Psychotherapeut:innen, Psycholog:innen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:innen, Kinderkrankenpfleger:innen, Krankenpfleger:innen, Logopäd:innen, Lehrer:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Familienpfleger:innen, Sozialassistent:innen, Erziehungshelfer:innen, Heilerziehungshelfer:innen, Heilerziehungspflegehelfer:innen. Alle anderen in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen tätige Personen mit einem Berufsabschluss wurden den fachfremden Berufsabschlüssen zugerechnet.

tungen der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind (vgl. Abb. 3.4). Neben einem deutlich erhöhten Einsatz von in der Ausbildung befindlichen Personen wurde im Jahr 2016 auch eine deutlich höhere Zahl von Personen mit fachfremden Berufsabschlüssen beschäftigt. Weniger Veränderung zeigt sich hingegen bei den Personen ohne Abschluss und mit fachnaher Ausbildung.

Abb. 3.4 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und des Verwaltungspersonals in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach Berufsabschluss in NRW 2014, 2016, 2018 und 2020 | absolut

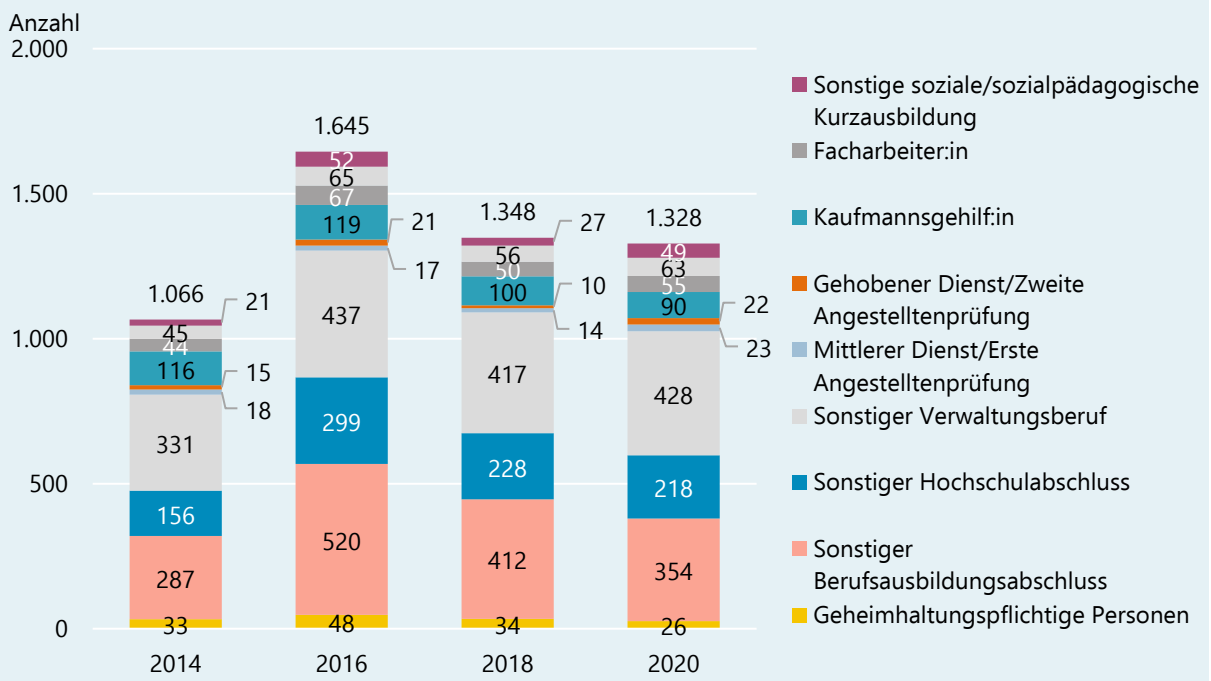


Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2014.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Grundsätzlich ist im Jahr 2016 ein Höchststand der Beschäftigten in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen in NRW verzeichnet worden. Dieser korrespondierte mit dem kurzfristig stark erhöhten Hilfe- und Unterstützungsbedarf für unbegleitet eingereiste Minderjährige (UMA) (vgl. Tabel u.a. 2023) und mündete in einen Anstieg bei allen Berufsgruppen in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Neben der steigenden Anzahl von Personen mit einschlägigem Fachschulabschluss und der parallel zurückgehenden Anzahl an Fachkräften mit einschlägigem Hochschulabschluss, sank die Anzahl von Personen ohne einschlägige Berufsausbildung zwischen den Jahren 2016 und 2018 in allen Bereichen. Dieser Rückgang setzte sich bei Personen in Ausbildung, ohne Abschluss und mit fachfremden Berufsabschlüssen auch bis zum Jahr 2020 fort. Lediglich die Anzahl der Personen mit einem fachnahen Berufsabschluss nahm im Vergleich zum Jahr 2018 wieder etwas zu.

Während bei den Personen mit fachnahen Berufsabschlüssen für die Mehrzahl angenommen werden kann, dass diese größtenteils pädagogischen Tätigkeiten in den stationären Einrichtungen der Jugendhilfe nachgekommen sind, lässt sich diese Annahme auf die Beschäftigten mit fachfremden Berufsabschlüssen nicht ohne Weiteres übertragen. Wie auch bei den einschlägigen Berufsabschlüssen wurden im Jahr 2016 für alle fachfremden Berufsabschlüsse Höchststände der tätigen Personen verzeichnet, die in den nachfolgenden Jahren wieder zurückgingen (vgl. Abb. 3.5).

Abb. 3.5 Zusammensetzung fachfremder Berufsabschlüsse in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen in NRW 2014, 2016, 2018 und 2020 | absolut[18]



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2014.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Bei der differenzierten Betrachtung der fachfremden Berufsabschlüsse wird deutlich, dass es sich bei diesen vor allem um Verwaltungs- und sonstige Berufsausbildungsabschlüsse handelt. Bei diesen sowie auch bei den Meister:innen, Facharbeiter:innen, Kaufmannsgehilf:innen und Personen, die über die erste oder zweite Angestelltenprüfung verfügen, kann vor dem Hintergrund des Abschlusses davon ausgegangen werden, dass diese vor allem den administrativen Tätigkeiten in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nachgingen. Lediglich die 218 Personen mit einem sonstigen Hochschulabschluss sowie die 49 Personen mit sonstigen sozialen/sozialpädagogischen Kurzausbildungen können im Jahr 2020 auf Basis des Berufsabschlusses auch für pädagogische Tätigkeiten im Rahmen einer Einzelfallanerkennung in Betracht gezogen werden. Beim Großteil der fachfremden Berufsabschlüsse kann dementsprechend nicht zwingend von einem direkten Quereinstieg in eine pädagogische Tätigkeit ausgegangen werden.

Unter der Berücksichtigung des geringen Anteils der potenziellen direkten Quereinstiege unter den Personen mit einem fachfremden Berufsabschluss ergeben sich in der Betrachtung der amtlichen Statistik für das Jahr 2020 etwa 1.150 Personen, deren Berufsabschluss einen direkten Einstieg im Rahmen einer Einzelfallanerkennung nahelegt. Bei dieser Summe der Kinderpfleger:innen, der Personen mit einem fachnahen Berufsabschluss und den Personen mit einem fachfremden Berufsabschluss, der allerdings nicht auf eine Verwaltungstätigkeit hinweist, gilt es jedoch zu bedenken, dass der Berufsabschluss für die Tätigkeit nur annäherungsweise als ein Indikator verwendet werden

18 Personen, die über einen Berufsausbildungsabschluss als Hauswirtschaftsleiter:in, Wirtschafter:in, Ökotrophologi:in, (Fach-)Hauswirtschafter:in, Arzt/Ärztin, Krankengymnast:in, Masseur:in, Masseur:in und medizinische:r Bademeister:in oder künstlerische Berufsausbildungsabschlüsse verfügen, sind nur in sehr geringen Zahlen in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen in NRW beschäftigt. Aufgrund der Geheimhaltungspflicht der statistischen Ämter werden diese nur gemeinsam dargestellt.

kann. Einen tatsächlichen Aufschluss, ob sie pädagogisch tätig oder in der Verwaltung beschäftigt waren, kann die amtliche Statistik nicht bieten. Im Vergleich mit den 15.635 einschlägig qualifizierten Fachkräften im Jahr 2020 zeigt sich, dass direkte Quereinstiege zwar im Feld präsent sind, aber keine tragende Säule der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe darstellen.

3.3 Quereinstiege als direkte Einstiege in die Berufstätigkeit (mit/ohne Qualifizierungskurs) – eine Zwischenbilanz

Die Analyse der amtlichen Statistiken zur Personalstruktur in der Kindertagesbetreuung zeigt, dass die Anzahl der direkten Quereinstiege inklusive derer, die mit einer Auflage zum Qualifizierungskurs verbunden sind, in dieses Arbeitsfeld vorerst begrenzt geblieben ist. Trotz der in der Personalverordnung NRW ausgeweiteten Möglichkeiten für Personen mit nicht-einschlägigen oder fachnahen Berufsqualifikationen (§§ 11, 12, 14 PersVO) hat sich der relative Anteil des nicht einschlägig qualifizierten Personals seit 2018 innerhalb der Kindertageseinrichtungen nicht wesentlich verändert und verbleibt konstant bei rund 4% des pädagogischen und leitenden Personals. Gemessen am Anteil aus 2011 (5%) zeigt sich in den Kitas in NRW sogar eine leichte Reduktion, was auf eine kontinuierliche Professionalisierung und Qualitätssteigerung in der Kindertagesbetreuung hindeutet.

Ein bedeutsamer Befund ist, dass die absolute Zahl des Personalvolumens von anzunehmenden Quereinsteigenden von 2011 bis 2024 lediglich um etwa 1.600 Personen angestiegen ist. Im Vergleich zum Gesamtzuwachs des pädagogischen und leitenden Personalvolumens in Kitas im selben Zeitraum um rund 58.000 Personen bleibt dieser Anstieg somit marginal. Betrachtet man die Untergruppen der „Sonstigen Abschlüsse“, so deutet sich bei den fachnahen Qualifikationen eine leicht steigende Tendenz an, während fachfremde Abschlüsse in ihrer Bedeutung schwanken – dies nicht zuletzt aufgrund der qualitätssteigernden Bestrebungen sowie einer Lockerung durch den zuletzt zugespitzten Personalbedarf. Im Jahr 2023 wurde ein kurzzeitiger Anstieg der Quereinsteigenden mit fachfremden Abschlüssen um 0,4 Prozentpunkte verzeichnet, der 2024 bereits wieder leicht rückläufig war. Dies deutet darauf hin, dass die Öffnung des Arbeitsfeldes für Quereinsteigende weniger im Stande ist, nennenswerte und nachhaltige Effekte zu erzielen, sondern eher kurzfristige bzw. einmalige Wirkungen.

Ein zentraler Grund für die geringe Zunahme von Quereinsteigenden könnte auch in der bereits länger bestehenden Tradition der Kindertagespflege als alternative Einstiegsmöglichkeit liegen. Personen mit fachnahen, fachfremden oder sogar ohne Berufsabschluss konnten bereits vor den Anpassungen in der Personalverordnung als Kindertagespflegepersonen tätig werden. Die relativ lange einigermaßen stabile Anzahl an Kindertagespflegepersonen und dem jüngsten Rückgang könnten darauf hindeuten, dass das verfügbare Erwerbspersonenpotenzial über diesen Zugangsweg bereits weitgehend ausgeschöpft wurde. Die Öffnung in der Personalverordnung adressiert in dem Fall kein neues Erwerbspersonenpotenzial, sondern ermöglicht nur, dass nun auch Kitas auf diese an Kinderbetreuung interessierte Personengruppe zugreifen können, was lediglich eine Verschiebung des Personalmangels innerhalb der Kindertagesbetreuung zur Folge hätte. Gegebenenfalls reduziert sich der Effekt auf eine Umverteilung des Personals im Wechsel von der Kindertagespflege zu den Kitas.

In Nordrhein-Westfalen ist gesetzlich vorgesehen, dass der Einsatzumfang von Personen in einer PiA-Ausbildung gestaffelt ab dem Ausbildungsbeginn erfolgt und mit zunehmenden Kompetenzen erweitert werden kann. Der wachsende Anteil des Kita-Personals, das sich noch in Ausbildung befindet, zeugt davon, dass immer mehr Beschäftigte in Ausbildung bereits im Feld pädagogisch tätig sind, ihre Ausbildung aber noch nicht abgeschlossen haben. Dies führt dazu, dass Auszubildende frühzeitig in die Personalplanung eingebunden werden können und somit zur Entlastung beim Personalmangel beitragen. Zugleich ist zu beachten, dass diese Personen selbst angeleitet werden müssen und daher nicht in der Lage sind, eigenständig die Anleitung von beispielsweise Quereinsteigenden zu übernehmen – obwohl auch diese in aller Regel anfänglich eine fachliche Begleitung benötigen. Mit einem wachsenden Anteil von Personal in Ausbildung geht häufig nicht zwangsläufig einher, dass der Anteil an qualifiziertem Fachpersonal, welches Anleitungsaufgaben übernehmen kann, zunimmt. Gleichzeitig steigt jedoch der Bedarf an Anleitung und Unterstützung aufgrund der Personen in Ausbildung oder über Quereinstiege deutlich an, was dazu beitragen kann, dass die strukturelle Belastung innerhalb der Teams eher sogar verschärft wird oder eine benötigte Anleitung nicht immer gewährleistet werden kann.

Die amtlichen Statistiken sind in ihrer vorliegenden Form jedoch nur bedingt geeignet, um die tatsächlichen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt detailliert nachzuzeichnen. Zum einen erlaubt die stichtagsbezogene Erhebung nur eine Betrachtung der Nettoveränderung binnen eines Jahres, sodass der tatsächliche Umfang von Ein- und Ausstiegen von Quereinsteigenden unklar bleibt, nur ein Saldo gemessen werden kann. Zum anderen können durch Weiterqualifizierungen oder dem Erwerb höherer Abschlüsse interne Bewegungen innerhalb der Personalstruktur nicht erfasst werden. So bleibt an dieser Stelle unklar, inwieweit Personen, die beispielsweise als Quereinsteigende in das Arbeitsfeld eingetreten sind, später eine nachgeholte formale Qualifikation erworben haben und dadurch in eine andere Kategorie der Statistik überführt wurden. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Verzerrungen in Grenzen halten, da Quereinstiege in der Regel mit einer bewussten Entscheidung für das jeweilige Arbeitsfeld verbunden sind und die Formate der (Nach-)Qualifizierungen in der Regel nicht mit einem höheren Berufsabschluss einhergehen.

… und was bedeutet dies für die Kindertagesbetreuung?

Die Analyse der direkten Quereinstiege in die Kindertagesbetreuung legt nahe, dass die bestehenden Maßnahmen zur Öffnung des Arbeitsfeldes bislang nur begrenzte Effekte auf die Personalstruktur haben. Zwar wurden zusätzliche Zugangsmöglichkeiten geschaffen, jedoch bleibt der Anteil der Quereinsteigenden am Gesamtpersonal vorerst gering. Dies deutet darauf hin, dass die Maßnahmen nicht zu einer spürbaren Erweiterung des Erwerbspersonenpotenzials geführt haben, die zu einer Verringerung der Personalmisere beitragen, sondern dass vielmehr bereits bestehende und adressierte Potenziale innerhalb des Arbeitsmarktes umverteilt worden sind.

Gleichzeitig zeigt sich, dass der strategische Fokus auf die regulären Ausbildungen neuer Fachkräfte weiterhin die tragende Säule der Personalgewinnung bleiben wird. Die stetige Zunahme des in Ausbildung befindlichen Personalvolumens um 9.300 seit 2011 unterstreicht diesen Trend. Eine nachhaltige Lösung des Fachkräftemangels wird daher weniger durch kurzfristige direkte Quereinstiege als vielmehr durch den kontinuierlichen Ausbau der Ausbildungskapazitäten erreicht werden müssen.

Zugleich ist zu berücksichtigen, dass mit der zunehmenden Einbindung von Auszubildenden und weiteren Quereinsteigenden auch der Bedarf an fachlicher Anleitung deutlich ansteigt. Damit stehen für die Fachkräfte weniger Zeitressourcen für die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern zur Verfügung, oder es ist nicht in allen Fällen möglich, angeleitete Praxisphasen in angemessener Form sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund bleibt es eine zentrale Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe, eine ausgewogene Relation zwischen anleitendem und anzuleitendem Personal innerhalb der Teams zu sichern, um sowohl die Qualität der pädagogischen Arbeit mit den Kindern als auch eine fachlich fundierte Ausbildung der Nachwuchskräfte zu gewährleisten.

Ein weiteres Forschungsinteresse bleibt die Differenzierung zwischen kurz- und langfristigen Effekten der Personalöffnungen. Eine tiefergehende Analyse könnte der Frage nachgehen, ob und in welchem Umfang Quereinsteigende auch mittelfristig in der Kindertagesbetreuung verbleiben oder das Arbeitsfeld nach kurzer Zeit doch wieder verlassen.

… und was bedeutet dies für die stationären Einrichtungen?

Die Analyse der amtlichen Statistik im Hinblick auf direkte Quereinstiege in die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe legt nahe, dass die auch schon früher vorhandene und in den untersuchten Jahren geltende Möglichkeit der Einzelfallanerkennung auf gleichbleibendem Niveau genutzt wurde. Vor allem im Jahr 2016 gab es eine deutlich höhere Zahl von nicht-einschlägig qualifizierten Beschäftigten in NRW. Anlässlich des massiven Ausbaus der betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen zwischen 2014 und 2016, insbesondere aufgrund des erhöhten Bedarfs bei der Versorgung unbegleiteter Minderjähriger, geht die Zunahme der nicht einschlägig Beschäftigten in absoluten Zahlen jedoch nicht mit einer deutlichen anteiligen Veränderung dieser Gruppe an allen Beschäftigten einher. Es zeigte sich, dass die Gruppe des fachfremden Personals zwar eine größere Dynamik aufwies und einen größeren Anteil der Beschäftigten als die fachnahen Abschlüsse umfasst, gleichwohl ist bei diesen aufgrund der Abschlüsse zu vermuten, dass es sich eher um Verwaltungspersonal bzw. in organisatorische Aufgabenbereiche eingebundene Personen handelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Einzelfallanerkennungen insbesondere in der Gruppe der Beschäftigten mit fachnahen Berufsabschlüssen zu finden sind.

Insgesamt zeigt sich, dass die direkten Quereinstiege in den Jahren 2014 bis 2020 durchaus im Feld präsent waren und in Anbetracht des aktuellen Fachkräftemangels kein neues Phänomen darstellen. Im Feld der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe weisen sie zudem eine höhere Bedeutung auf als in der Kindertagesbetreuung. Ein klarer Trend lässt sich jedoch vorerst nicht ausmachen. Da die Öffnungen der Fachkräfteregelungen in NRW allerdings erst nach dem Jahr 2020 einsetzten, ist dieser Befund wenig verwunderlich. Aufgrund der lediglich bis einschließlich des Jahres 2020 vorliegenden Daten lassen sich zudem keine Aussagen darüber treffen, ob sich mit der Erweiterung der Fachkräfteregelung in jüngster Zeit auch die Praxis der Einzelfallanerkennung verändert hat.

Auf einen anderen Weg des Quereinstiegs weist jedoch die Entwicklung der Personen in Ausbildung hin, die zugleich im Feld beschäftigt sind. So wuchs diese Gruppe zwischen 2014 und 2016 um beachtliche 89% an. In den Jahren 2018 und 2020 ist zwar – ausgehend vom hohen Niveau des Jahres 2016 – ein beständiger Rückgang zu verzeichnen, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau. Die Zahl der in Ausbildung befindlichen Beschäftigten ist zwischen 2014 und 2020 letztlich um 51%

angestiegen. Diese Entwicklung kann als Hinweis auf die zunehmende Bedeutung einschlägiger praxisintegrierter Ausbildungen und dualer Studiengänge gelesen werden. Es kann jedoch auch ein Anzeichen für den vermehrten Einsatz Auszubildender und Studierender im Rahmen einer Nebentätigkeit sein, deren Zielperspektive nicht zwingend in einer späteren Beschäftigung innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe liegt, beispielsweise bei angehenden Lehrkräften.

4 Quereinstiege über das Ausbildungssystem

Die Ausbildungsgänge für Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe haben sich in den letzten Jahren in vielerlei Hinsicht verändert. Insbesondere wurden die Zugangsvoraussetzungen und die Ausbildungsformate angepasst, um dadurch den gestiegenen Fachkräftebedarf besser abzudecken und insbesondere Quereinsteigenden den Einstieg zu erleichtern (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). Aufgrund dessen sind Quereinstiege nicht nur über alternative Zugangswege, etwa über vorbereitende Bildungsmaßnahmen oder berufsbegleitende Qualifikationen in die Arbeitsfelder möglich, sondern zunehmend auch über traditionelle Ausbildungsberufe.

Das praxisintegrierte Ausbildungsformat (PiA) stellt eine bedeutende Innovation in der Fachkräftegewinnung dar, da das PiA-Format eine durchgehende Vergütung der Ausbildungszeit gewährleistet (vgl. BMFSFJ 2024b). Mit der Einführung der praxisintegrierten Ausbildung ergibt sich auch für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe eine strukturelle Veränderung. Bereits zu Beginn ihrer Ausbildung werden PiA-Auszubildende zeitweilig in die praktische Arbeit eingebunden und können anteilig auf die Personalressourcen bei der Personalplanung angerechnet werden, wobei dieser Anteil im weiteren Ausbildungsverlauf zunimmt. Damit trägt dieses Ausbildungsformat unmittelbar ab Ausbildungsbeginn zur (Teil-)Deckung des Personalbedarfs in den Einrichtungen bei. Gleichzeitig bedeutet dies jedoch auch, dass pädagogische Aufgaben von Personen übernommen werden, die sich teilweise noch in einem sehr frühen Stadium der Ausbildung befinden. Hieraus ergibt sich ein erhöhter Anleitungs- und Begleitungsbedarf (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025). Durch die Möglichkeit des früheren Personaleinsatzes von PiA-Auszubildenden kann zudem das Ausmaß an Personalgewinnung verzerrt sein, da bei PiA-Formaten mehrere Ausbildungsjahrgänge als Personal berücksichtigt werden und die Auszubildenden nach Ausbildungsabschluss nicht erneut als Personal zu zählen sind, sondern bereits zu Ausbildungsbeginn als solches im Feld erfasst sind.[19]

Entlang der erarbeiteten Typologie von Quereinstiegen in die Kinder- und Jugendhilfe in NRW können damit Personen betrachtet werden, die über die einschlägigen Ausbildungsabschlüsse Zugang zum Arbeitsfeld erhalten und Quereinsteigende abbilden („Quereinstieg Ausbildung"). Um im Weiteren Quereinsteigende von Regeleinsteigenden in den Ausbildungen abgrenzen zu können, wird anhand des Geburtsjahres der Auszubildenden das Alter zu Beginn der Ausbildung ermittelt und auf dieser Basis entweder der Kategorie der vorwiegend Regeleinsteigenden oder der vorwiegend Quereinsteigenden zugeordnet. Damit fungiert das Alter als Proxy-Variable, welche eine Annäherung der Gruppe von Quereinsteigenden ermöglicht. Für Ausbildungsanfänger:innen der Kinderpflege und Sozialassistenz gilt dies ab 22 Jahren, der Erzieher:innenausbildung ab 24 Jahren (vgl. Kap. 2.1).

Anhand der getroffenen Differenzierung des Alters zum Ausbildungsbeginn in die Gruppe der „Regeleinsteigenden" und der „Quereinsteigenden" werden im Folgenden die Entwicklungen der Ausbildungsanfänger:innenzahlen bei der Kinderpflege und Sozialassistenz sowie bei den Erzieher:innen näher beleuchtet.

19 Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist es den Personen jedoch anders als während der Ausbildung möglich, in Vollzeit in der Praxis beschäftigt zu sein.

4.1 Quereinstiege in die Ausbildungen zur Kinderpflege und zur Sozialassistenz

PiA-Ausbildungen lassen Anfänger:innenzahlen bei Kinderpflege steigen – auch durch Quereinstiege

Die Ausbildungen zur Kinderpflege und zur Sozialassistenz erfolgen in Nordrhein-Westfalen an Berufsfachschulen und dauern in der Regel zwei Jahre. Voraussetzung für die Aufnahme ist der Hauptschul- oder ein gleichwertiger Abschluss (vgl. BMFSFJ 2024b).

Nach einem erfolgreichen Abschluss können Kinderpfleger:innen in verschiedenen Einrichtungen wie Kindergärten, Kinderkrippen oder Horten tätig werden. Sozialassistent:innen haben nach erfolgreichem Abschluss potenziell ein etwas breiteres Arbeitsfeld und können beispielsweise auch in den stationären Einrichtungen tätig werden, wobei mit beiden Abschlüssen grundsätzlich keine Arbeitsbereiche ausgeschlossen werden.

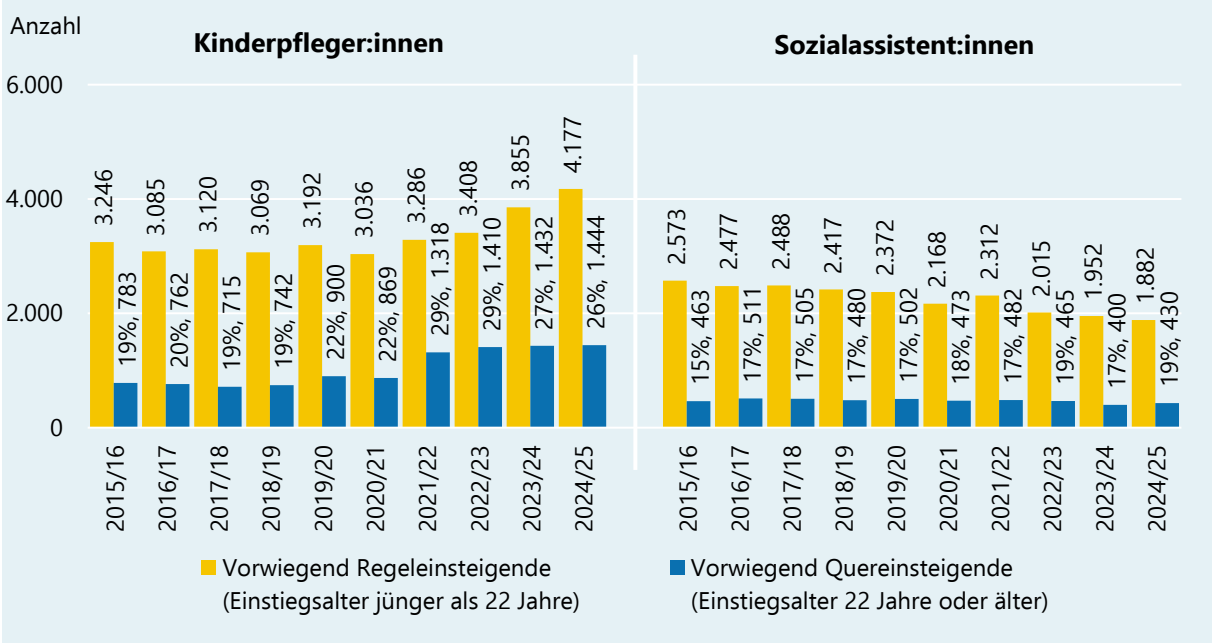
Insbesondere für Quereinsteigende bilden die beiden Ausbildungswege zur Kinderpflege und zur Sozialassistenz aufgrund der niedrigschwelligen Zugangsvoraussetzungen eine gute Möglichkeit zum Einstieg in die Ausbildung und zu einem späteren Übergang in die Kinder- und Jugendhilfe.

In Nordrhein-Westfalen wird auch die praxisintegrierte Ausbildungsform zur Kinderpflege seit dem Schuljahr 2021/22 und zur Sozialassistenz seit dem Schuljahr 2023/24 angeboten. Damit haben die PiA-Formate für diese Ausbildungsvarianten erst vor Kurzem begonnen, sodass eine Interpretation dieser Zahlen bei Ausbildungsbeginn sowie den damit verbundenen Anteilen an potenziell Quereinsteigenden noch nicht sehr aussagekräftig sind. Dennoch kann bereits die Einführung der praxisintegrierten Ausbildungsmodelle selbst ein Stück weit als die Bestrebung interpretiert werden, den Quereinstieg in diese Ausbildung zu erleichtern.

Mit Blick auf die Anzahl von Anfänger:innen bei der Kinderpflegeausbildung zeigt sich, dass diese im beobachteten Ausschnitt geringfügig schwanken. Seit Einführung der praxisintegrierten Ausbildung im Schuljahr 2021/22 ist jedoch ein deutlicher Anstieg der Anfänger:innenzahlen in der Kinderpflegeausbildung zu beobachten. Mit der Einführung des PiA-Formates im Schuljahr 2021/22 zeigt sich ebenfalls ein sprunghafter Anstieg von Quereinsteigenden, der jährlich weiter zunimmt. Im Schuljahr 2024/25 liegt die Anfänger:innenzahl in der Kinderpflege bei rund 5.600 Schüler:innen, wovon ein Anteil von 26% Quereinsteigende sind.

Der Anteil Quereinsteigender zeigt im Schuljahr 2021/22 und 2022/23, also unmittelbar nach Einführung des PiA-Formates, mit einem Anteil von jeweils 29% an allen Anfänger:innen die Höchstwerte im beobachteten Zeitraum auf und nahm in den Folgejahren wieder geringfügig ab. Im Schuljahr 2015/16 betrug der Anteil 19% an allen Anfänger:innen. Damit reduzierte sich der Anteilswert von Quereinsteigenden nach dem starken Anstieg im Schuljahr 2021/22 bis zum Schuljahr 2024/25 allmählich, lag dabei zuletzt dennoch deutlich über dem Niveau vor Einführung der praxisintegrierten Ausbildungsformate (vgl. Abb. 4.1).

Abb. 4.1 Entwicklung der Anzahl an Ausbildungsanfänger:innen in der Kinderpflege und der Sozialassistenz in NRW zwischen 2015/16 und 2024/25 | absolut und Anteil Quereinsteigende in %



Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW: Amtliche Schuldaten, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Damit konnte das praxisintegrierte Ausbildungsformat dazu beitragen, dass der Anteil älterer (oberhalb der Altersspanne des Regeleinstiegsalter) Personen und damit verstärkt Quereinsteigende die Ausbildung zur Kinderpflege neu aufnehmen.

Mit Blick auf die Anzahl von Anfänger:innen bei der Sozialassistenzausbildung zeigt sich, dass diese im Laufe der Zeit eine insgesamt sinkende Tendenz aufweisen. Im Schuljahr 2024/25 lag die Anfänger:innenanzahl in der Sozialassistenz zuletzt bei rund 2.300 Schüler:innen. Die Anzahl an vorwiegend Quereinsteigenden blieb im Beobachtungsausschnitt in etwa konstant, der Anteil schwankte dabei jedoch geringfügig und lag im Schuljahr 2024/25 bei 19% (vgl. Abb. 4.1). Damit verbleibt der Anteil der überwiegend Quereinsteigenden bei diesem Ausbildungsgang insgesamt auf einem vergleichsweise geringen Niveau.

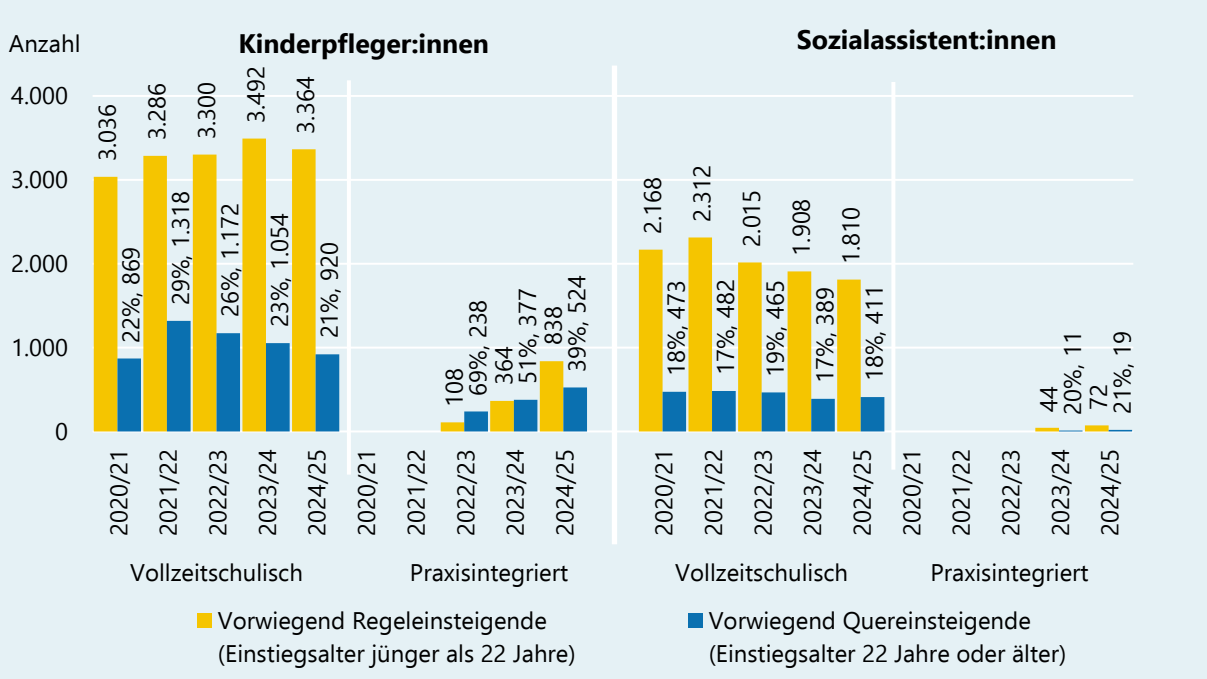
In Nordrhein-Westfalen liegen die Anfänger:innenzahlen in der Ausbildung zur Sozialassistenz anders als im Bundesvergleich eher deutlich unter den Anfänger:innenzahlen der Kinderpflege (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023). Ein PiA-Effekt, ähnlich wie bei der Kinderpflege, ist bei der Sozialassistenz mithin vorerst nicht zu erkennen; allerdings ist das praxisintegrierte Ausbildungsformat hierbei erst im Schuljahr 2023/24 eingeführt worden und damit noch sehr jung. Der geringfügige Anstieg des Anteils vorwiegend Quereinsteigender von 2023/24 zu 2024/25 um 2 Prozentpunkte könnte ein Hinweis auf einen möglichen PiA-Effekt sein, sollte an dieser Stelle allerdings nicht überinterpretiert werden, zumal im Vorfeld bereits Schwankungen im Rahmen von 2 Prozentpunkten beobachtet werden konnten.

Ein differenzierter Blick auf die anteiligen Entwicklungen der Quereinsteigenden, getrennt nach den jeweiligen Ausbildungsformaten, kann die Bedeutung von praxisintegrierten Ausbildungsformaten

für ältere Ausbildungsanfänger:innen besser verdeutlichen. Anders als beispielsweise in der Erzieher:innenausbildung weist das praxisintegrierte Ausbildungsformat für Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen in NRW allerdings noch keine längere Tradition auf.

Anhand der Differenzierung der Ausbildungsformate kann für die Kinderpflege gezeigt werden, dass ein Rückgang von Quereinsteigenden im schulischen Ausbildungsformat bei gleichzeitigem Anstieg im praxisintegrierten Ausbildungsformat seit deren Einführung erkennbar ist. Damit liegt die Vermutung nahe, dass das PiA-Format dazu beiträgt, die Einstiegsmöglichkeit für Quereinsteigende der Kinderpflegeausbildung zu verbessern. Ähnliches gilt dabei für die Regeleinsteigenden: Dort sind die Anfänger:innenzahlen in der PiA-Variante ebenfalls angestiegen, während sich jüngst diejenigen in der schulischen Variante reduzierten.[20] In der Kinderpflege wird erkennbar, dass nahezu der gesamte Zuwachs der Anfänger:innenzahlen seit 2021/22 durch die Einführung des praxisintegrierten Ausbildungsformats zustande gekommen ist, es sich dabei jedoch zu Teilen um einen Verlagerungseffekt handelt (vgl. Abb. 4.2).

Abb. 4.2 Entwicklung der Anzahl an Ausbildungsanfänger:innen in der Kinderpflege und der Sozialassistenz nach vollzeitschulischen und praxisintegrierten Ausbildungsformaten in NRW 2020/21 bis 2024/25 | absolut und Anteil Quereinsteigende in %



Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW: Amtliche Schuldaten, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

20 In der Zuordnung der Schüler:innen zum schulischen und PiA-Format lässt sich über die amtlichen Schuldaten allerdings quantitativ nicht zweifelsfrei darlegen. Eine Überprüfung des entsprechenden Referats ergab, dass in den Schuljahren 2022/23 und 2023/24 deutlich zu viele Auszubildende in der Kinderpflege fälschlich dem schulischen anstelle dem praxisintegrierten Ausbildungsformat zugeordnet wurden (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025). Dies kann auch erklären, warum im Einführungsjahr 2021/22 keine Ausbildungsanfänger:innen für das praxisintegrierte Format gelistet sind und die tatsächliche Verschiebung der Ausbildungsanfänger:innen hin zum PiA-Format potenziell stärker ausfällt, als es hier abbildbar ist (vgl. Abb. 4.2). Dieser Hintergrund erschwert eine korrekte Einschätzung der ohnehin sehr jungen Entwicklung der Ausbildungsanfänger:innenzahlen nach Einführung des praxisintegrierten Ausbildungsformates in der Kinderpflegeausbildung.

Das praxisintegrierte Ausbildungsformat in der Kinderpflege deutet sich insgesamt im Allgemeinen als Erfolgsmodell an und mit Blick auf die höheren Anteile im Vergleich zur schulischen Variante im Besonderen für Quereinsteigende.

Die Sozialassistenzausbildung kann in NRW im praxisintegrierten Format seit dem Schuljahr 2023/24 wahrgenommen werden (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025). Inwieweit diese von Ausbildungsanfänger:innen und insbesondere für Quereinstiege genutzt wird oder das schulische Ausbildungsformat ablöst, wird sich erst in den Folgejahren genauer abzeichnen. Im Einführungsschuljahr 2023/24 lag der Anteil von Quereinsteigenden mit 20% etwas höher als im schulischen Format mit 17% im selben Schuljahr. Im Folgejahr 2024/25 liegen die Anteile bei 21% im praxisintegrierten Format und 18% im schulischen, also in etwa auf einem ähnlichen Niveau. Damit liegen die Anteile von Quereinsteigenden bei der Sozialassistenz generell in beiden Formaten und insbesondere im PiA-Format deutlich unter den entsprechenden Anteilen in der Ausbildung zur Kinderpflege (vgl. Abb. 4.2).

Jedoch sollten die Werte aufgrund der (noch) geringen Anzahl nicht überinterpretiert werden. Das praxisintegrierte Format befindet sich in diesem Ausbildungsgang in der Einführung. Erst die nächsten Jahre werden zeigen, inwieweit es auf diesem Weg zu einer Zunahme von Ausbildungsanfänger:innen und gegebenenfalls auch von Quereinstiegen über die Ausbildung kommt und die seit dem Schuljahr 2021/22 tendenziell sinkenden Anfänger:innenzahlen dadurch ein Stück weit kompensiert werden können. Allerdings sind keine zur Kinderpflege ähnlichen Entwicklungen bei der Sozialassistenz zu erwarten, da beide Ausbildungen in NRW traditionell im unterschiedlichen Ausmaß wahrgenommen werden.

Insgesamt kann damit verdeutlicht werden, dass Quereinsteigende bereits seit dem hier berichteten Zeitraum ab dem Schuljahr 20215/16 den Quereinstieg über diese einschlägigen Ausbildungen beginnen und deren Anteil und Anzahl insbesondere in der Ausbildung zur Kinderpfleger:in durch das eingeführte PiA-Format spürbar angestiegen ist, auch ein Verlagerungseffekt hin zu steigenden Anfänger:innenzahlen im praxisintegrierten Ausbildungsformat bei gleichzeitigem Rückgang im schulischen Ausbildungsformat zeichnet sich bei der Kinderpflege ab.

4.2 Quereinstiege in der Erzieher:innenausbildung

Erzieher:innenausbildung mittlerweile überwiegend im PiA-Format – besonders bei Quereinstiegen

Die Ausbildung zum:zur Erzieher:in in Nordrhein-Westfalen erfolgt an Fachschulen des Sozialwesens mit der Fachrichtung Sozialpädagogik. Zugangsvoraussetzungen sind mindestens der Mittlere Schulabschluss (Fachoberschulreife) sowie in der Regel eine einschlägige berufliche Vorbildung, beispielsweise als Kinderpfleger:in oder Sozialassistent:in. Alternativ ist der Einstieg auch mit einem abgeschlossenen Abitur bzw. nicht einschlägiger Berufsausbildung und sechswöchiger Berufserfahrung möglich. Ein Einstieg in die Ausbildung ohne jeglichen Berufsabschluss und ohne Hochschulreife erfordert zuvor eine fünfjährige Berufstätigkeit in einem einschlägigen Berufsfeld (vgl. BMFSFJ 2024b), beispielsweise im Rahmen von Praktika oder Freiwilligendiensten, innerhalb derer es möglich ist, unter Anleitung pädagogische Tätigkeiten zu übernehmen.

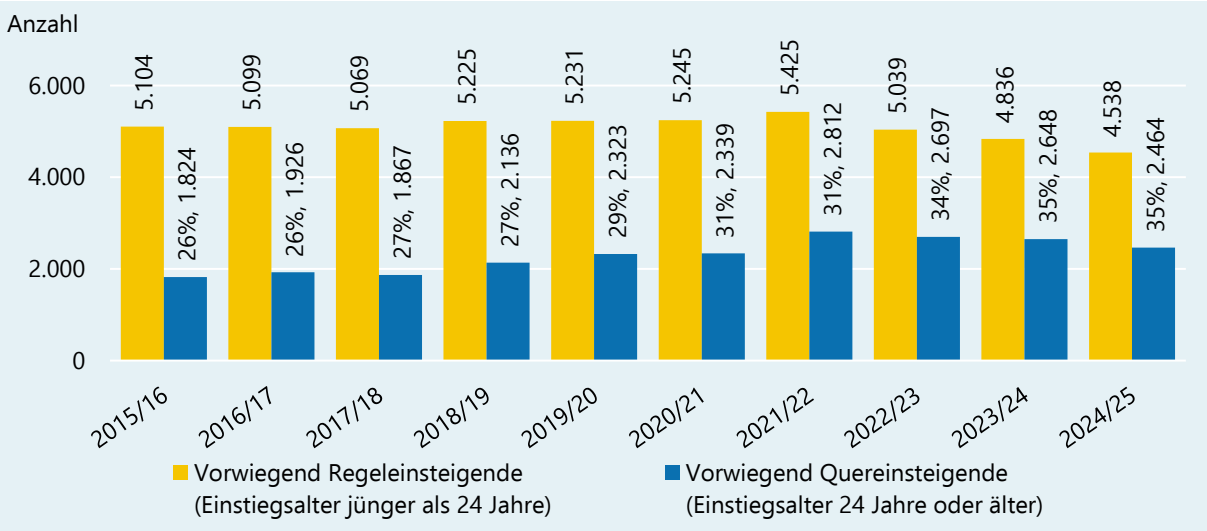
Die Erzieher:innenausbildung unterscheidet sich in zwei wesentlichen Punkten von den beiden zuvor genannten Ausbildungen:

- Zum einen handelt es sich schulrechtlich bei der Erzieher:innenausbildung um eine Weiterbildung, also eine Zweitausbildung, die eine Erstausbildung (oder eine ersatzweise Anerkennung eines Äquivalents der Erstausbildung) voraussetzt und daher auch dem Bestandspersonal mit einer entsprechenden Erstausbildung offensteht.
- Zum anderen besteht in der Erzieher:innenausbildung in NRW bereits seit mehreren Jahren die Möglichkeit, die Ausbildung im praxisintegrierten Form, also im PiA-Format wahrzunehmen, sodass die Auswirkungen dieser Variante auf die Entwicklung der Anfänger:innenzahlen in NRW im Zeitverlauf deutlich besser eingeordnet werden kann.

In NRW wurde die vergütete, praxisintegrierte Ausbildung (PiA) offiziell im Schuljahr 2012/13 eingeführt, um die Ausbildung praxisnäher zu gestalten und zugleich den schon damals absehbar steigenden Fachkräftebedarf besser abdecken zu können, indem so nicht nur neue Personengruppen gewonnen werden sollten („Quereinsteigende"), sondern auch angehende Fachkräfte bereits ab Ausbildungsbeginn in den Einrichtungen eingesetzt werden konnten.

Die Analysen der Anfänger:innenzahlen der vollzeitschulischen und der praxisintegrierten Ausbildungsformate zum:zur Erzieher:in zeigen, dass bis zum Schuljahr 2020/21 die Anzahl der Regeleinsteigenden eher stagnierte, zu 2021/22 einmalig deutlicher anstieg und in den Folgejahren wieder zurückging. Die Entwicklung der Anzahl an Quereinsteigenden verläuft analog dazu, ein leichter Anstieg der Quereinsteigenden ist ab 2018/19 erkennbar und die Rückgänge folgen ab 2021/22. Insgesamt führt der vorherige Anstieg an Quereinsteigenden und die ab 2021/22 im Vergleich zu den Regeleinsteigende etwas milderen jährlichen Rückgänge der Anfänger:innenzahlen dazu, dass der Anteil der Quereinsteigenden spürbar zugenommen hat: von 26% im Schuljahr 2015/16 bis auf 35% im aktuellen Schuljahr 2024/25 (vgl. Abb. 4.3).

Abb. 4.3 Entwicklung der Anzahl an Ausbildungsanfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung in NRW 2015/16 bis 2024/25 | absolut und Anteil Quereinsteigende in %



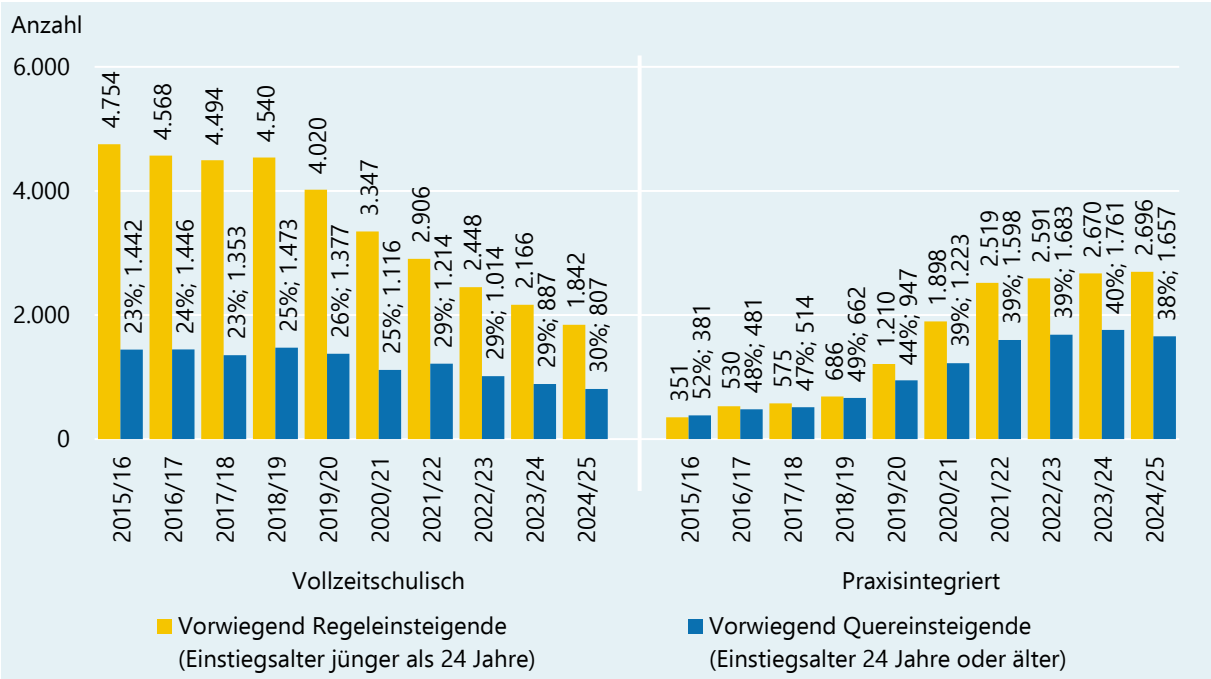
Anmerkung: In die Betrachtung eingeschlossen sind schulische und praxisintegrierte Ausbildungen zum:zur Erzieher:in ohne berufliche Gymnasien.

Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW: Amtliche Schuldaten, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Werden die beiden Ausbildungsformate (schulisch und praxisintegriert) für Erzieher:innen getrennt voneinander betrachtet, so wird schnell der Vormarsch des praxisintegrierten Ausbildungsformates ersichtlich (vgl. Abb. 4.4). Jedoch ist ebenfalls zu erkennen, dass der Anstieg der Anfänger:innenzahlen im PiA-Format ab dem Schuljahr 2021/22 zum Stillstand kam und die Anfänger:innenzahlen im schulischen Format hingegen jährlich weiter zurückgingen.

Insbesondere die praxisintegrierten Ausbildungsformate scheinen in der Lage zu sein, Quereinsteigende besser zu adressieren. Dies spiegelt sich deutlicher in den unterschiedlichen Anteilen von Quereinstiegen je Ausbildungsformat wider: Die Anteile von Quereinstiegen lagen im Schuljahr 2024/25 im schulischen bei 30% und im praxisintegrierten Ausbildungsformat bei 38%. Das belegt einmal mehr, dass das praxisintegrierte Ausbildungsformat besser in der Lage zu sein scheint, ältere Personen für einen (nachholenden) Einstieg in eine reguläre Ausbildung zu gewinnen. Zugleich zeigt sich aber auch, dass dennoch ein nennenswerter Anteil an älteren Personen (vorwiegend Quereinsteigende) auch den Zugang über das vollzeitschulische Ausbildungsformat gewählt hat.

Abb. 4.4 Entwicklung der Anzahl der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung nach vollzeitschulischen und praxisintegrierten Ausbildungsformaten in NRW 2015/16 bis 2024/25 | absolut und Anteil Quereinsteigende in %



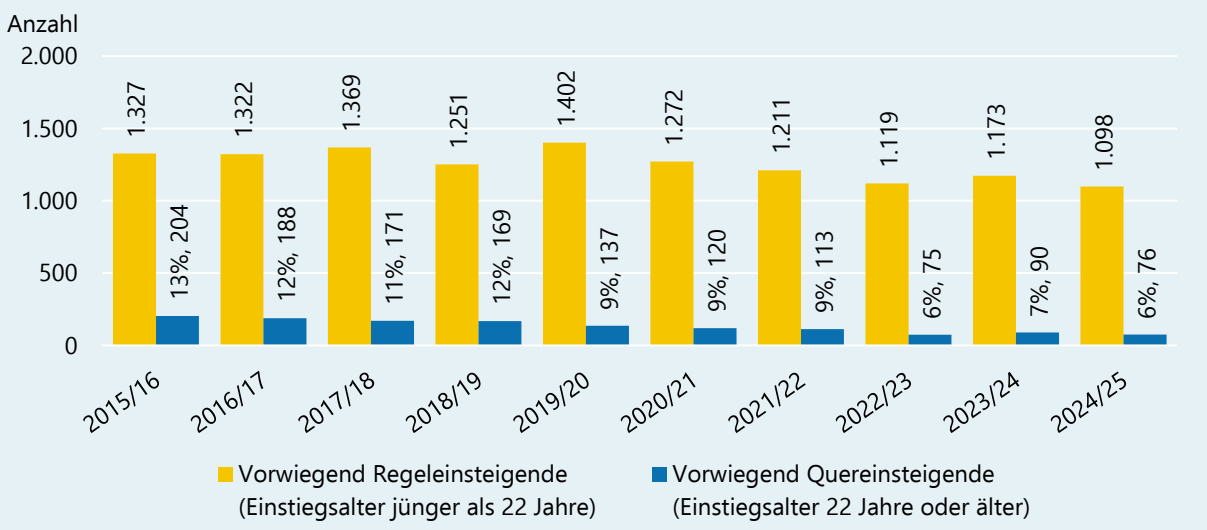
Anmerkung: In die Betrachtung eingeschlossen sind vollzeitschulische und praxisintegrierte Ausbildungen zum:zur Erzieher:in ohne berufliche Gymnasien.

Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW: Amtliche Schuldaten, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Neben den bisher genannten Ausbildungsformaten gibt es in NRW eine weitere schulisch-berufliche Ausbildungsform zum:zur Erzieher:in, innerhalb derer das Abitur nach drei Jahren und die berufliche Ausbildung zum:zur Erzieher:in nach vier Schuljahren an einem beruflichen Gymnasium erworben werden kann. In diesem Format entfällt als Voraussetzung eine zuvor abgeschlossene Berufsausbildung, beispielsweise die der Kinderpflege oder Sozialassistenz. Durch die abweichenden Voraussetzungen wird für dieses Ausbildungsformat die Altersspanne des Ausbildungsbeginns bis zu einem Alter von 21 Jahren, ähnlich wie für Kinderpflege und Sozialassistenz, angenommen, da trotz abweichender schulischer Voraussetzungen die Dauer des ersten Berufsabschlusses von zwei Jahren entfällt (vgl. Abb. 4.5).

Mit Blick auf die Anzahl von Anfänger:innen in diesem Format zeigt sich, dass diese im beobachteten Zeitraum schwanken, in der Gesamttendenz seit dem Schuljahr 2015/16 jedoch abnehmen. Im Schuljahr 2024/25 lag die Anfänger:innenzahl in diesem Ausbildungsformat bei rund 1.200 Schüler:innen, wobei Quereinsteigende einen Anteil von 6% einnehmen. Der geringe Anteil an Quereinsteigenden ist bei diesem Ausbildungsformat nicht verwunderlich, da dieses Ausbildungsformat nicht vorrangig an diese Personengruppe adressiert ist. Vielmehr ist dies eine Möglichkeit für Regeleinsteigende, sich über die Doppelqualifikation einen akademischen und einen beruflichen Werdegang gleichermaßen offenzuhalten, welches weniger die Absicht von Quereinsteigenden entspricht.

Abb. 4.5 Entwicklung der Anzahl der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung an beruflichen Gymnasien in NRW 2015/16 bis 2024/25 | absolut und Anteil Quereinsteigende in %



Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW: Amtliche Schuldaten, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Insgesamt kann damit auch für die Erzieher:innenausbildung verdeutlicht werden, dass Quereinsteigende im gesamten Zeitraum, also ab dem Schuljahr 2015/16 den Quereinstieg über diese einschlägige Ausbildung beginnen. Deren Anzahl ist insbesondere im PiA-Format spürbar angestiegen und machte dort zuletzt einen Anteil von 38% aus. In der schulischen Ausbildung ist der Anteil an Quereinsteigenden mit zuletzt 30% im Vergleich dazu erkennbar niedriger. Dem Verlagerungseffekt hin zu steigenden Anfänger:innenzahlen im praxisintegrierten Ausbildungsformat bei gleichzeitigem Rückgang im schulischen Ausbildungsformat zufolge stellt das PiA-Format in dieser Ausbildung das bevorzugte Format dar. Quereinstiege über den Weg des beruflichen Gymnasiums spielen quantitativ für Quereinstiege unterdessen ganz deutlich eine nachrangige Rolle.

4.3 Geförderte Quereinstiege durch die Bundesagentur für Arbeit

Bei der Entscheidung für einen Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe auf dem Weg einer regulären, nachgeholten Ausbildung kann der Frage der finanziellen Absicherung während der Ausbildung eine entscheidende Bedeutung zukommen. Eine Möglichkeit der Finanzierung bieten die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung. Diese kann sowohl Arbeitslosen als auch Personen, die bereits ohne entsprechenden Berufsabschluss in

der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind – beispielsweise als Alltagshelfer:in –, zu Gute kommen. Für die arbeitslos gemeldeten Personen kommt eine Förderung infrage, sofern sie über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder in ihrem erlernten Beruf nicht mehr vermittelbar sind.[21] Die in der Kinder- und Jugendhilfe relevanten Ausbildungen für Erzieher:innen, Kinderpfleger:innen, Sozialassistent:innen und Heilerziehungspfleger:innen können mit Leistungen zum Lebensunterhalt sowie einem Weiterbildungsgeld gefördert werden (vgl. Schmidt 2024).[22]

Ziel der Förderung ist dabei, „die Vermeidung oder Beseitigung von Leistungsbezug – sei es Arbeitslosengeld oder Regelleistungsbezug im SGB II" (BA 2018, S. 33). Gleichzeitig nehmen die Jobcenter und die Agenturen für Arbeit jedoch mit diesem Förderinstrument auch indirekt Einfluss auf den Arbeitsmarkt und seine Dynamik, in dem insbesondere Engpassberufe gefördert werden (vgl. Maschmann 2020).

In den Jahren 2019 und 2021 wurden die Möglichkeiten der finanziellen Förderung der beruflichen Weiterbildung deutlich ausgeweitet. Die erste Ausweitung im Jahr 2019 führte dabei zunächst zu einer Verdopplung der geförderten Maßnahmen insgesamt (vgl. Maschmann 2020). Mit der Pandemie ging jedoch auch die Zahl der geförderten Teilnehmenden wieder deutlich zurück und stabilisierte sich erst Ende 2022 auf dem geringeren Niveau der Pandemiephase (vgl. Diettrich u.a. 2023).

Vor diesem Hintergrund kann mithilfe der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit ermittelt werden, wie viele Personen in NRW im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe eine solche Förderung in Anspruch nehmen und in welchem Umfang mit einem solchen geförderten Quereinstieg zu rechnen ist. Eine solche regionale Betrachtung ist angesichts „unterschiedlicher Arbeitsmarktlagen und verschiedenen Schwerpunktsetzungen der Agenturen und Jobcenter in der Mittelverwendung" (BA 2019, S. 22) lohnenswert. Dabei werden im Folgenden allerdings nur solche Förderungen beruflicher Weiterbildung betrachtet, die auf einen Abschluss ausgerichtet sind – und daher auch als „Umschulungen" bezeichnet werden.[23]

Zu berücksichtigen ist dabei, dass Personen in einer Umschulung zugleich in der Schulstatistik als Schüler:innen der entsprechenden Ausbildung berücksichtigt werden. Es handelt sich dementsprechend um keine Personengruppe, die durch einen Quereinstieg mittels Ausbildung dem Feld zusätzlich zur Verfügung steht. Dennoch wird die geförderte Gruppe an Auszubildenden innerhalb der Quereinstiege nachfolgend vertiefend analysiert.

Da die Förderstatistik nicht nach Ausbildungen, sondern nach der Klassifikation der Berufe (KldB) geordnet ist, werden hier nur jene Berufsgattungen berücksichtigt, die im Rahmen der Arbeiten der

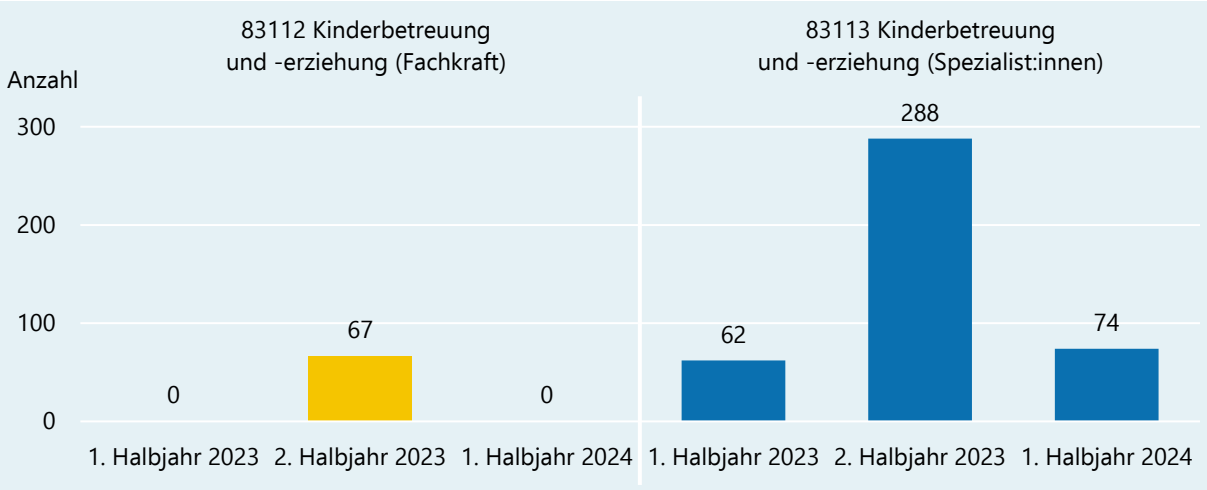
21 Als nicht mehr vermittelbar gelten Personen, „die zwar über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen, aber mindestens die letzten vier Jahre eine an- oder ungelernte Tätigkeit ausgeübt haben und die im erlernten Beruf als nicht mehr »vermittelbar« gelten, da sie aufgrund der langen Zeit außerhalb des gelernten Berufs als »wiederungelernt« angesehen werden" (Schmidt 2024, S. 27).

22 Bei den Leistungen zum Lebensunterhalt handelt es sich je nach Rechtskreis um Arbeitslosengeld oder Bürgergeld, welche durch ein Weiterbildungsgeld von 150€ pro Monat ergänzt werden. Zudem können die entstehenden Fahr- und Kinderbetreuungskosten übernommen werden. Bei einer erfolgreich absolvierten Abschlussprüfung erhält die Person zudem eine einmalige Prämie von 1.500 Euro (vgl. Schmidt 2024).

23 Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit unterscheidet neben der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss ebenfalls die abschlussorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie die Förderung der sonstigen beruflichen Weiterbildung. Diese Kategorien sind jedoch nicht trennscharf abzugrenzen, sondern überschneiden sich. Die abschlussorientierte berufliche Weiterbildung umfasst neben den Weiterbildungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulungen) auch solche, die nur eine Teilqualifikation zertifizieren oder in Lehrgängen auf Externenprüfungen vorbereiten (vgl. BA o.J.a).

„Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund“ als für die Kinder- und Jugendhilfe relevant identifiziert wurden (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024; Lange/Queißer-Schlade 2024). Von diesen wurden in NRW in den Jahren 2023 und 2024 nur Förderungen in den Berufsgattungen „Fachkräfte in der Kinderbetreuung/-erziehung (Kinderpfleger:in)" (KldB 83112), „Spezialist:in in der Kinderbetreuung/-erziehung (Erzieher:in)" (KldB 83113) und „Expert:in in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik (Sozialpädagog:in)" (KldB 83124) begonnen (vgl. Abb. 4.6).

Abb. 4.6 Eintritte in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss in ausgewählten sozialpädagogischen Berufsgattungen in NRW Januar 2023 bis Juni 2024 | absolut



Anmerkung: In der Berufsgattung „Expert:in in der Sozialarbeit/-pädagogik" (KldB 83124) wurde von der Bundesagentur für Arbeit nur ausgewiesen, dass im Zeitraum Juli bis Dezember 2023 die Geheimhaltungspflicht zur Anwendung kommt. Diese kommt bei einer Fallzahl von 1 oder 2 zustande. Es gab demnach im zweiten Halbjahr 2023 in NRW einen oder zwei Eintritte in eine geförderte Weiterbildung als „Expert:in in der Sozialarbeit/-pädagogik". Hierbei handelt es sich um ein Studium oder eine Weiterbildung, die auf dem BA-Abschluss „Soziale Arbeit/Sozialpädagogik“ aufbaut.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Eintritte und Austritte von Teilnehmenden in/aus ausgewählten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (360428), Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge (Datenstand: September 2024); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

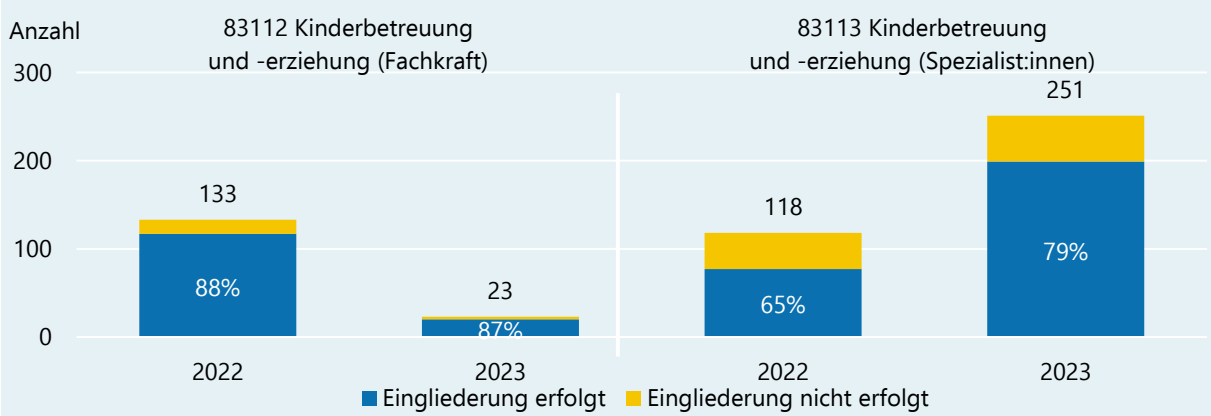
Unschwer ist zu erkennen, dass in der zweiten Jahreshälfte deutlich mehr Eintritte in die Förderungen erfolgen. Ursächlich hierfür dürfte der übliche Start von Ausbildungen mit dem Schuljahresbeginn sein. Daneben wird deutlich, dass in NRW insbesondere Umschulungen zu Erzieher:innen (KldB 83113) gefördert wurden: So wurden zwischen Januar 2023 und Juni 2024 424 Förderungen für Umschulungen als „Spezialist:in in der Kinderbetreuung/-erziehung (Erzieher:in)" (KldB 83113) neu begonnen. Demgegenüber stehen im gleichen Zeitraum 67 begonnene Förderungen für Umschulungen als „Fachkraft in der Kinderbetreuung/-erziehung (Kinderpfleger:in)" (KldB 83112).

Die Anzahl der Eintritte gibt Auskunft darüber, in welchem Maße überhaupt Umschulungen begonnen wurden. Wie bei anderen Ausbildungen können jedoch auch Umschulungen abgebrochen werden. Die Abbruchquoten waren für Erziehungs-, soziale und hauswirtschaftliche Berufe deutlich geringer als in anderen Bereichen und lagen unter 25%; etwa drei von vier dieser Abbrüche erfolgen im ersten Jahr der Umschulung (vgl. BA 2016). Entscheidend für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe ist darüber hinaus jedoch, was die geförderten Personen im Anschluss an ihre Umschulung machen. Wenngleich kein Maß für den Anteil derer, die anschließend tatsächlich in der KJH tätig sind, existiert, kann die Eingliederungsquote darüber Aufschluss geben, ob die Personen nach der Umschulung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen (vgl. BA o.J.a).

Dabei kann kein monokausaler Zusammenhang zwischen der Umschulung und der Beschäftigung angenommen werden. Beispielsweise hat der regionale Arbeitsmarkt ebenfalls eine zentrale Bedeutung für die Aufnahme einer Beschäftigung (vgl. BA 2019). Grundsätzlich haben Umschulungen bei einer Kostenträgerschaft des SGB III eine höhere Eingliederungsquote im Vergleich zu Umschulungen mit Kostenträgerschaft im SGB II (vgl. BA 2019).

Sofern man vereinfachend davon ausgeht, dass die KldB 83112 die Gruppe der Kinderpfleger:innen und die KldB 83113 die Gruppe der Erzieher:innen im Kern umfasst, wurden in NRW in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt 156 Umschulungen zum:zur „Kinderpfleger:in" und 369 Umschulungen zum:zur „Erzieher:in" beendet (vgl. Abb. 4.7). Dabei veränderte sich das Verhältnis zwischen den beiden Ausbildungen stark. Während im Jahr 2022 noch mehr Kinderpfleger:innen als Erzieher:innen die Umschulung beendet haben, reduzierte sich die Zahl der „Austritte" [24] der Kinderpfleger:innen aus der Umschulung im Jahr 2023 deutlich und betrug nur noch etwa ein Sechstel des Vorjahres. Hingegen hat sich die Zahl der Austritte der Erzieher:innen im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt.

Abb. 4.7 Austritte und Eingliederungsquote aus der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss in ausgewählten sozialpädagogischen Berufsgattungen in NRW 2022 und 2023 | absolut



Anmerkung: Austritte aus einer Maßnahme, in diesem Fall die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss (Umschulung), umfassen sowohl reguläre beendete Maßnahmen als auch abgebrochene Maßnahmen (vgl. BA 2016).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Eintritte und Austritte von Teilnehmenden in/aus ausgewählten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (360428), Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge (Datenstand: September 2024); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Da die Anzahl der Austritte keinen Aufschluss über die erfolgreich abgeschlossenen Umschulungen gibt, kann das Ermitteln des Verbleibs mittels der Eingliederungsquote Einsicht gewähren, welchen Erfolg die Förderung beruflicher Weiterbildung hatte. Diese liefert zwar nur bei mehr als 100 Austritten statistisch zuverlässige Erkenntnisse, jedoch kann sie bei mehr als 20 Austritten zum Ableiten von Trends verwendet werden (vgl. BA 2019). Bemerkenswert ist die sehr hohe Eingliederungsquote in der Berufsgattung „Fachkräfte der Kinderbetreuung und -erziehung" (Kinderpfleger:innen), wenngleich die geringe Zahl der Austritte im Jahr 2023 nur eine eingeschränkte Aussagekraft hat. Diese Eingliederungsquote übersteigt die durchschnittlichen Quoten für alle Förderungen beruflicher Weiterbildung mit Abschluss deutlich (vgl. BA 2019). In diesem Vergleich eher als durchschnittlich zu bewerten ist hingegen die Eingliederungsquote der Berufsgattung der Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung (Erzieher:innen) von 65% im Jahr 2022. Diese stieg im darauffolgenden Jahr auf 79% an.

24 Austritte aus einer Maßnahme, in diesem Fall die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss (Umschulung), umfassen sowohl regulär beendete als auch abgebrochene Maßnahmen (vgl. BA 2016).

Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation der beiden Berufe in den Jahren 2022 und 2023 in NRW (vgl. Lange/Queißer-Schlade 2024) ist die hohe Eingliederungsquote in beiden Berufsgattungen nicht verwunderlich. Überraschend ist jedoch, dass die Eingliederungsquote der Umschulungen in der Kinderpflege in den beiden betrachteten Jahren deutlich höher ausfällt als die Umschulungen zum:r Erzieher:in, da in Anbetracht des angespannteren Arbeitsmarktes ein umgekehrtes Verhältnis zwischen den beiden Ausbildungen zu erwarten gewesen wäre.

4.4 Quereinstiege über das Ausbildungssystem – eine Zwischenbilanz

Die Analyse der Ausbildungswege für Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe und ihre Relevanz für das Themenfeld Quereinstieg deutet eine ambivalente Entwicklung an: Auf der einen Seite ermöglicht das insbesondere ab 2021/22 gestiegene Niveau von Quereinstiegen über den Ausbildungsweg eine Stabilisierung und in Teilen zwischenzeitlich sogar eine Erhöhung der Ausbildungszahlen insgesamt und erweist sich insofern als Erfolgsmodell. Auf der anderen Seite deutet sich an, dass dies unter dem Strich weniger zu einem dauerhaft gestiegenem Personalzuwachs führt, sondern vielmehr den jüngst eintretenden Rückgang bei den Regelausgebildeten und den Quereinsteigenden ein Stück weit kompensieren konnte.

In Anbetracht der Ergebnisse kann im Zusammenhang von Fachkräftegewinnung und Quereinstieg über die Ausbildung dennoch keine Rede von dem häufig genannten Tropfen auf den heißen Stein sein. Im Gegenteil: Quereinstiege über das Ausbildungssystem liegen im gesamten Beobachtungszeitraum vor und haben den zwischenzeitlichen Anstieg der Ausbildungszahlen deutlich beflügelt. In der Gesamtbetrachtung aller hier gewählten einschlägigen Ausbildungen lässt sich für das Schuljahr 2024/25 eine Summe von über 4.400 Quereinsteigenden errechnen. Diese Größenordnung verdeutlicht damit eindrucksvoll, dass innerhalb der unterschiedlichen Formate der Quereinstieg über das Ausbildungssystem die dominierende Form darstellt.

Unklar bleibt an dieser Stelle jedoch, wodurch sich der Rückgang der Ausbildungsanfänger:innen in vereinzelten Ausbildungsgängen erklären lässt. Potenzielle Erklärungen könnten beispielsweise im ausgeschöpften Potenzial von Wechselwilligen oder in der unsicheren Finanzierung von Plätzen der praxisintegrierten Ausbildungsformen liegen, aber auch einem generell ausgeschöpften Potenzial an Ausbildungsinteressierten mit Blick auf die Kinder- und Jugendhilfe, da inzwischen auch die Anfänger:innenzahlen bei Regeleinsteigenden zurückgehen.

Insbesondere die vergüteten, praxisintegrierten Ausbildungsformate (PiA) scheinen sich in den letzten Jahren als treibende Kraft des Quereinstiegs für NRW erwiesen zu haben. In der Erzieher:innenausbildung zeigt sich mittlerweile eine deutliche Verschiebung der Regel- und Quereinsteigenden zugunsten der PiA-Formate, die zunehmend das vollzeitschulische Ausbildungsformat ablösen. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Entwicklung in den anderen Ausbildungsgängen der Kinderpflege und der Sozialassistenz ähnlich vollzieht. Dennoch verdeutlichen die Ergebnisse den Stellenwert, den die praxisintegrierten Ausbildungsformate einnehmen mit Blick auf das Potenzial, um vermehrt Quereinstiege in die Kinder- und Jugendhilfe zu realisieren, also von Personen, die nachträglich, verspätet oder erst nach einem beruflichen Wechsel im Sinne einer „Umschulung" diesen Weg beschreiten, da in diesem Ausbildungsformat die Anteile von Quereinsteigenden höher liegen als beim schulischen Ausbildungsformat.

Die Analyse der durch die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter geförderten Umschulungen verdeutlicht, dass diese bisher nur einen geringen Teil der Quereinstiege durch Ausbildungen ausmachen. So machen die 274 einschlägigen Umschulungen im Jahr 2023 nur einen Bruchteil der als Quereinstiege zu vermutenden Schüler:innen einschlägiger Ausbildungen im Schuljahr 2023/24 aus (4.570). Insoweit sind diese geringen Förderungen vor dem Hintergrund der hohen Eingliederungsquote und dem anhaltenden Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe verwunderlich.[25]

… und was bedeutet dies für die Kinder- und Jugendhilfe?

Die gestiegene Bedeutung des Quereinstiegs über den Weg einer „nachholenden" Ausbildung hat weitreichende Implikationen für die Kinder- und Jugendhilfe. Während die PiA-Formate den Zugang insbesondere für Quereinsteigende erleichtern und die Ausbildungszahlen in der Summe stabilisiert haben – auch bei Rückgängen regulär Auszubildender –, bleibt die Frage, ob diese zusätzlichen Anstrengungen langfristig ausreichen, um dem künftigen Fachkräftebedarf gerecht zu werden. Und dies auch dann, wenn sich das zwischenzeitlich gestiegene Anfänger:innenniveau bei Regel- und Quereinsteigenden nicht mehr fortsetzt, wenn also die Anzahl der Schüler:innen, die sich unmittelbar – jedenfalls zeitnah – nach dem Ende der allgemeinbildenden Schulzeit für einen Zielberuf in der Kinder- und Jugendhilfe entscheiden, weniger werden sollte und sich zugleich das Potenzial an Wechselwilligen zunehmend erschöpft.

Gleichzeitig deutet sich an, dass der vollzeitschulische Ausbildungsweg – nicht zuletzt unter dem Eindruck der PiA-Formate – zunehmend unter Druck gerät und an genereller Bedeutung zu verlieren scheint. Sollte sich dieser Trend auch in den anderen relevanten Ausbildungsgängen fortsetzen, könnte dies zu einer grundlegenden Veränderung der Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe führen. Jedenfalls würden vollzeitschulische Ausbildungen in Präsenzform weiter an Relevanz verlieren – ohne, dass überhaupt diskutiert wird, geschweige denn empirisch geklärt ist, welches der Ausbildungsformate fachlich „qualifizierender" ist. Angesichts der zunehmenden quantitativen Bedeutung der PiA-Ausbildung darf also nicht aus dem Blick geraten, dass es sich bei PiA um ein Ausbildungsformat handelt, dessen Qualität bislang noch nicht abschließend beurteilt werden kann. Insbesondere ist offen, inwieweit sich der frühzeitige Einstieg in die Praxis beispielsweise als Doppelbelastung oder Überforderung bei noch wenig ausgeprägten fachlichen Kompetenzen auswirkt und sich als tragfähig und qualitätsförderlich für Auszubildende und Anzuleitende – insbesondere in Zeiten des Personalmangels – erweist. Mittelfristig wird entscheidend sein, wie gut die Ausbildungskapazitäten an den tatsächlichen Personalbedarf angepasst werden können, ob dafür die ausgebauten PiA-Formate ausreichen und die Fachlichkeit weiterhin hoch bleibt.

Der geringe Umfang an Umschulungen in den einschlägigen Berufsausbildungen hat bisher für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW keine sonderlich hohe Bedeutung. Angesichts der aktuellen Reform in den Zuständigkeiten ist auch keine unmittelbare Veränderung dieses Zustands zu erwarten. Es bleibt abzuwarten, ob die Förderungen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des neu geschaffenen Programms QiK hier zu einem substanziellen Ansteigen der Umschulungen führen kann.

25 Zudem kann in Anbetracht des aktuellen Wechsels der Zuständigkeit für diese Form der aktiven Arbeitsförderung für den Rechtskreis des SGB II mit der erst ab dem Jahr 2026 einsetzenden Softwareunterstützung davon ausgegangen werden, dass diese Zahlen im Jahr 2025 zunächst zurückgehen (vgl. Maaßen 2025).

5 Quereinstiege über Externenprüfungen

Die berufliche Mobilität und das Einkommen sind in Deutschland eng an einen formalen Berufs- oder Hochschulabschluss der tätigen Personen gekoppelt (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024). Diese arbeitsmarktregulierende Steuerung ist im Sinne einer Qualitätssicherung durchaus zu begrüßen, stellt jedoch zugleich Personen, die im Laufe ihres Lebens zwar berufliche Handlungskompetenzen, aber keinen (anerkannten) Abschluss erworben haben, vor verschiedene Schwierigkeiten.

Eine Möglichkeit, vorhandene berufliche Erfahrungen und erworbene Kompetenzen in Form eines einschlägigen Abschlusses zertifizieren zu lassen, besteht im (erfolgreichen) Ablegen einer sogenannten Externenprüfung (vgl. Kap. 2.2). Dieses Angebot richtet sich an Personen, die im Rahmen ihrer Praxiserfahrungen non-formal berufliche Kompetenzen, aber nie einen offiziellen Abschluss erworben haben (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024). Auf diese Weise besteht die Möglichkeit, ohne das (nachträgliche) zeitintensive Absolvieren einer entsprechenden Ausbildung eine offizielle Qualifikation zu erlangen, die infolge der Kompetenzaneignung durch die langjährige Berufserfahrung praktisch, jedoch nicht formal, vorliegt (vgl. ebd.; Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Bereits an dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass hinterfragt werden muss, ob akkumulierte Erfahrungen automatisch auch Fachwissen entstehen lassen und in eine professionelle Handlungskompetenz münden.

Es handelt sich bei Externenprüfungen nicht um eine Verkürzung der Ausbildungsdauer, sondern um die Anerkennung non-formaler Qualifizierungszeiten als Basis für die formale Zertifizierung der beruflichen Fähigkeiten. Damit zeichnen dieses Konzept maßgeblich zwei Merkmale aus: Erstens liegt das Ziel primär in der Bescheinigung einer erreichten äquivalenten Qualifikationsstufe, nicht in der Qualifizierung selbst. Damit geht zweitens einher, dass Interessierte die entsprechenden Kompetenzen – d.h. benötigtes Fachwissen und berufliches Können – bereits mitbringen, also anderweitig erworben haben müssen.

Diese Prämissen werden nach einem Überblick über die Maßnahme sowie der Präsentation der Datenlage erneut aufgegriffen. Das vorliegende Dossier fokussiert die Analyse des quantitativen Fachkräftepotenzials für die Kinder- und Jugendhilfe. Allerdings ist speziell bei dieser Form des Quereinstiegs ein prüfender Blick auf die Art des Kompetenzerwerbs zu richten, da die Quantität immer auch vor dem Hintergrund der damit verbundenen Qualitätserwartungen betrachtet werden muss, die in diesem Falle – wie noch zu zeigen sein wird – kritisch zu hinterfragen ist.

Die Anmeldung zu den verschiedenen Externenprüfungen erfolgt in NRW über die jeweils zuständige Bezirksregierung bis zum 01.02. eines Jahres. Nach dem Versand der Zulassungsbescheide wird die weitere Organisation sowie die Durchführung des Verfahrens dann an die (Berufs-)Fachschulen übergeben. Mit Blick auf ausgewählte Berufe im Feld der Kinder- und Jugendhilfe können in NRW in allen Regierungsbezirken die Abschlüsse „staatlich geprüfte:r Sozialassistent:in“ und „staatlich geprüfte:r Kinderpfleger:in“ an Berufsfachschulen sowie „staatlich anerkannte:r Erzieher:in“ an Fachschulen durch eine Externenprüfung erworben werden.

Weiterhin ist festzuhalten, dass Personen, die sich auf eine Externenprüfung vorbereiten, teilweise bereits während der Vorbereitungsphase eine Tätigkeit aufnehmen dürfen.[26]

Die formalen Zulassungsvoraussetzungen entsprechen, wie auch der Aufbau der Externenprüfungen, denen der regulären Bildungsgänge. Die notwendige Berufserfahrung ist jedoch gesondert hervorzuheben, da sie, wie beschrieben, den Kern des Konzepts der Externenprüfung darstellt.

Diese Berufserfahrung muss in der Regel „einschlägiger" Natur sein. Unter „einschlägig" ist hier zu verstehen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten erlangt wurden, wie sie an einer entsprechenden Fachschule vermittelt werden. Konkret kann eine derartige beruflich Praxis durch z.B. Praktika, ein freiwilliges soziales Jahr oder einen einschlägigen Bundesfreiwilligendienst erbracht werden. Denn in solchen Rahmungen erhalten Personen ohne Qualifikation die Möglichkeit, pädagogische Tätigkeiten unter Anleitung und Betreuung durch Fachpersonal auszuüben und auf diese Weise entsprechende einschlägige Berufserfahrung zu erwerben. [27]

Für den Erwerb des Abschlusses „staatlich anerkannte:r Erzieher:in" sind zwei Ausbildungsabschnitte zu absolvieren: der fachtheoretische und der fachpraktische Abschnitt. Die Externenprüfung deckt hier lediglich den fachtheoretischen Teil ab, sodass der fachpraktische Teil – das Berufspraktikum – im Anschluss zu durchlaufen ist. Im Rahmen der Externenprüfungen an Fachschulen wird bei Bestehen außerdem eine Zusatzprüfung zum Erwerb der Fachhochschulreife angeboten. Dieses Angebot eröffnet Absolvent:innen erweiterte berufliche Möglichkeiten, sodass im Anschluss an die Externenprüfung und den Abschluss des fachpraktischen Teils beispielsweise die Option eines Fachhochschulstudiums besteht, was wiederum neue Berufschancen mit sich bringt. Die Fachhochschulreife als schulische Qualifikation wird in den folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt.

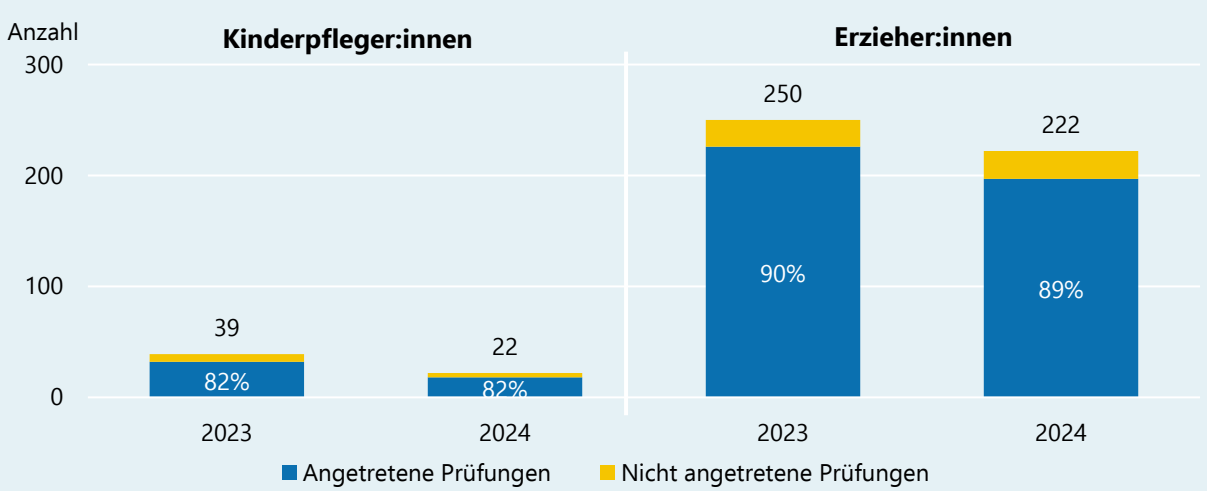
Wird nun die Inanspruchnahme der Externenprüfung als Qualifizierungsmaßnahme betrachtet, zeigt sich für NRW Folgendes: Auf den ersten Blick fällt auf, dass der Abschluss der Erzieher:innen deutlich häufiger angestrebt wird als der der Kinderpfleger:innen.[28] Beispielsweise lagen im Jahr 2024 10-mal so viele Zulassungen für die Erzieher:innenprüfung (222) vor wie für die Prüfung im Bereich der Kinderpflege (22) (vgl. Abb. 5.1).

26 Beispielsweise besteht die Möglichkeit des Einsatzes in der Kita auf Ergänzungskraftstunden – befristet auf zwei Jahre –, wenn ein Vorbereitungskurs bei einem anerkannten Weiterbildungsträger belegt und dem Träger schriftlich die Absicht zur Ablegung der Externenprüfung versichert wird (vgl. § 13 Abs. 5 PersVO).

27 Dies wurde durch die Bezirksregierung Köln am 02.06.2025 nach expliziter Anfrage mitgeteilt.

28 Daten zu den Externenprüfungen im Bereich der Sozialassistenz werden aufgrund ihrer geringen Fallzahl an dieser Stelle nicht in die Analyse aufgenommen.

Abb. 5.1 Entwicklung der Zulassungen und Antrittsquoten zu einer Externenprüfung nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2023 und 2024 | absolut und Antrittsquote in %



Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen: Externenprüfung, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Die Ursachen für diesen deutlichen Unterschied zwischen den angestrebten Abschlüssen sind den Daten nicht zu entnehmen. Denkbar wären Einflüsse der Vorteile, die die Qualifikation zum:zur Erzieher:in eröffnet. Beispielsweise sind Erzieher:innen nachweislich für die Bearbeitung eines breiteren Aufgabenspektrums und der immer anspruchsvoller werdenden Herausforderungen in diesem Bereich befähigt (vgl. Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2020), sodass ihnen ein breiteres Aufgabenfeld offensteht. Dies könnte von potenziellen Interessierten als Anreiz wahrgenommen werden. Darüber hinaus fällt auch das Gehalt für eine Tätigkeit auf DQR-6-Niveau[29] höher aus als für eine Tätigkeit auf DQR-4-Niveau (vgl. GEW-Hauptvorstand 2023).

Des Weiteren werden durch die Maßnahme sowohl Personen ohne Berufsabschluss adressiert als auch insbesondere Personen mit fachnahen, aber formal geringeren Berufsabschlüssen, also beispielsweise Kinderpfleger:innen (vgl. Dudek/Gebrande 2012). Für einen Großteil der infrage kommenden Personen macht daher nur die Prüfung zum:zur Erzieher:in Sinn, da eine andere durch Externenprüfungen zu erlangende Qualifikation bereits vorliegt. Das Ziel der Maßnahme besteht dann ganz gezielt im Erwerb eines höher qualifizierten Abschlusses.

Auch die Möglichkeit zur Erfüllung der vorausgesetzten einschlägigen Berufserfahrung dürfte sich unterscheiden. Personen, die bereits eine fachnahe Qualifikation mitbringen und mitunter bereits im Feld pädagogisch tätig werden können und die sich für eine Externenprüfung zum:zur Erzieher:in interessieren, haben im Vorfeld bessere Möglichkeiten, einschlägige Berufserfahrung zu sammeln als diejenigen Personen ohne einen entsprechenden Abschluss.

Auch hier gilt – und dies wird an dieser Stelle deutlich –, dass es sich schulrechtlich bei der Erzieher:innenausbildung um eine Weiterbildung handelt, die eine Erstausbildung (oder eine ersatzweise

29 Der Beruf der Kinderpfleger:innen ist laut dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf Niveau 4 zu verorten, der Beruf der Erzieher:innen auf Niveau 6 (vgl. Bund-Länder-Koordinationsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), Stand: 24.07.2024).

Anerkennung eines Erstausbildungs-Äquivalents) voraussetzt und daher auch dem Bestandspersonal mit einer entsprechenden Erstausbildung offensteht. Da die Weiterqualifizierung in Form einer Externenprüfung allerdings ebenfalls abweichend vom traditionellen Pfad stattfindet, sind über diesen Weg stärker Quereinstiege als reguläre Weiterbildungen anzunehmen.

Hinsichtlich der Entwicklung der Zulassungszahlen zu den Externenprüfungen in NRW zeigt sich zwischen 2023 und 2024 im Bereich der Kinderpflege ein Rückgang um 44% sowie bei Erzieher:innen um 11%. Ob sich diese Fallzahlenminderung auch in Zukunft fortsetzen wird, bleibt abzuwarten. Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, werden Informationen rund um die Inanspruchnahme der Externenprüfungen nicht systematisch erfasst. Entsprechend sind detailliertere Analysen überwiegend nicht realisierbar; und selbst die Beschreibungen und Interpretationen der Entwicklungen im Zeitreihenvergleich sind nur sehr eingeschränkt möglich.

Dudek und Gebrande befassten sich allerdings bereits 2012 mit Externenprüfungen als Einstiegsmöglichkeit in den Erzieher:innenberuf und trugen Daten für die Jahre 2008 bis 2011 auf Landesebene, u.a. für NRW, zusammen. Demzufolge hat sich die Zahl der Anmeldungen[30] in NRW von 128 im Jahre 2008 auf 275 in 2011 mehr als verdoppelt (+115%) (ohne Abb.) und lag damit damals sogar etwas oberhalb der aktuellen Werte mit 250 (2023) bzw. 222 (2024) Anmeldungen (vgl. Dudek/Gebrande 2024). Demnach fällt auf, dass die Dynamik des Rückgangs zwischen 2011 und 2023, also im Laufe einer Dekade, etwa auf einem vergleichbaren Niveau liegt wie innerhalb der Jahre 2023 und 2024. Die Frage, ob die Abnahme zuletzt verhältnismäßig stark ausfiel oder ob bereits in den letzten zehn Jahren immer wieder derartige Schwankungen zwischen den Jahren zu beobachten waren, kann aufgrund der fehlenden systematischen Erfassung nicht beantwortet werden. Diese Entwicklung könnte jedoch auf ein sinkendes Interesse an Externenprüfungen bereits innerhalb der 2010er-Jahre hindeuten, vielleicht auch ein Ergebnis der erweiterten Ausbildungsmöglichkeiten für Quereinsteigende in den letzten Jahren.

Die Antrittsquoten, also der Anteil der Prüfungen, die nach Anmeldung auch tatsächlich angetreten wurden, fielen für beide Abschlüsse innerhalb der berichteten Jahre relativ hoch aus (vgl. Abb. 5.1): Mehr als 80% der angemeldeten Prüfungen im Bereich der Kinderpflege wurden tatsächlich angetreten, während die Antrittsquoten zu den Prüfungen zum:zur Erzieher:in mit jeweils rund 90% in 2023 und 2024 sogar noch etwas höher lagen. Bereits zwischen 2008 und 2010 nahm der Großteil der Personen, die sich für eine Erzieher:innen-Externenprüfung in NRW angemeldet hatten, schlussendlich auch an der Prüfung teil, bevor die Antrittsquote im Jahr 2011 auf 69% sank (vgl. Dudek/Gebrande 2012).

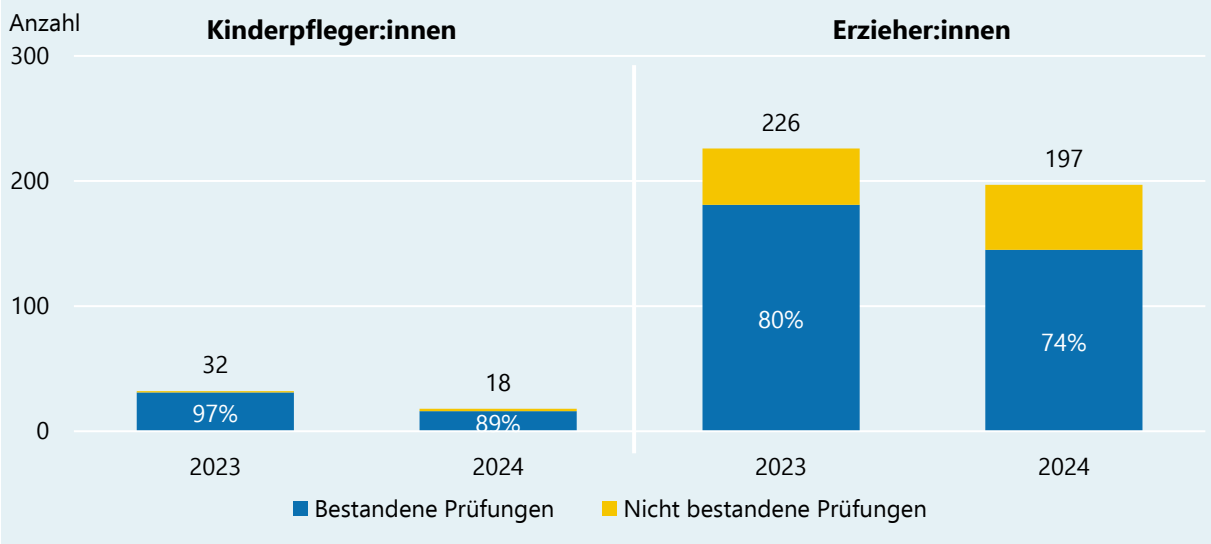
Es lässt sich damit festhalten, dass der Großteil der zu einer Externenprüfung angemeldeten Personen diese Prüfung auch tatsächlich antritt. Da für die Berechnung der Antrittsquote für die Jahre 2023 und 2024 die Zahl der Zulassungen als Bezugsgröße herangezogen wurde – da keine Daten zu den ursprünglich eingegangenen Anmeldungen vorliegen –, bleibt unklar, ob der Entschluss für eine Externenprüfung eine wohlüberlegte Entscheidung darstellt oder ob die hohen Antrittsquoten

30 Der Studie ist nicht zu entnehmen, ob es sich hierbei um alle bei den Bezirksregierungen eingegangenen Anmeldungen oder die von den Bezirksregierungen erteilten Zulassungen zur Externenprüfung im Bereich Sozialwesen an Fachschulen handelt. Um einen Eindruck der Entwicklung der Fallzahlen zu ermöglichen, werden die ausgewiesenen Daten trotz dieser Unklarheit zur Einordnung herangezogen.

durch eine vorhergehende Filterung bei der Zulassung durch die Bezirksregierungen entstanden sind.

Abschließend soll die Erfolgsquote der Externenprüfungen beleuchtet werden. Für die angetretenen Prüfungen in der Kinderpflege zeigt sich eine Erfolgsquote von 97% in 2023 und von 89% in 2024 (vgl. Abb. 5.2). Bei den Prüfungen zum:zur Erzieher:in lag diese im betrachteten Zeitraum bei 80% (2023) bzw. bei 74% (2024) der angetretenen Personen. Folglich sind im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen unter dem Strich überwiegend Erfolge zu verzeichnen. Während in den letzten zwei Jahren höchstens ein Viertel der Teilnehmenden eine Externenprüfung zum:zur Erzieher:in nicht bestanden hat – wie bereits 2008 und 2009 (jeweils 25%) (vgl. Dudek/Gebrande 2012) –, lag die Durchfallquote in den beiden letzten der weiter zurückliegenden erfassten Jahre, 2010 und 2011, bei 44% bzw. 46% und damit bei fast der Hälfte der damaligen Prüfungen (ohne Abb.). Die Frage, wie es zu dem Rückgang der bestandenen Prüfungen zwischen 2009 und 2010 kam, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Abb. 5.2 Entwicklung der angetretenen und bestandenen Externenprüfungen nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2023 und 2024 | absolut und Erfolgsquote in %



Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen: Externenprüfung, Sonderauswertung; verschiedene Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Auf Basis der Datenlage ließe sich damit an dieser Stelle festhalten, dass die Qualifizierungsmaßnahmen via Externenprüfungen sowohl mit großer Mehrheit angetreten als auch letzten Endes erfolgreich beendet wurden. Damit stellen sie, für sich betrachtet, eine weitere Möglichkeit der Fachkräftegewinnung über Quereinstiege dar. Im Jahr 2024 haben beispielsweise zunächst 222 Personen einen Antrag auf eine Externenprüfung für Erzieher:innen bei einem der fünf Regierungsbezirke gestellt. Von den 197 angetretenen Personen haben schlussendlich 146 Personen bzw. 74% die Prüfung erfolgreich abgeschlossen; von den Antragstellenden waren es noch 65%.

Es muss aber auch konstatiert werden, dass dieser Weg des Quereinstiegs in den Erzieher:innenberuf in einem niedrigen dreistelligen Bereich beschritten worden ist. Auch für die Kinderpflege und die Sozialassistenz dürfte aufgrund der sehr geringen Fallzahlen kein nennenswertes zusätzliches Personalpotenzial über den Weg der Externenprüfungen zur Verfügung stehen. Es ist jedoch darauf

hinzuweisen, dass die kürzliche Reduktion der Dauer der erforderlichen Berufserfahrung für den Erwerb der ebengenannten Berufsfachschulabschlüsse von vier Jahren auf zwei Jahre als Hinweis interpretiert werden kann, die Externenprüfung als Möglichkeit der Qualifikation niedrigschwelliger anzubieten.

Vor dem Hintergrund der eingangs dargelegten zwei Prämissen, die dieses Quereinstiegsformat kennzeichnen – das Vorhandensein der Kompetenzen, aber dem fehlenden formalen Zertifikat als Ziel der Maßnahme –, ist es unerlässlich, das Konzept und seine Bedeutung für die Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe nicht lediglich auf Basis der Daten, sondern insbesondere auf Basis seiner inhaltlichen Tauglichkeit zu prüfen. Wie beschrieben stellen Externenprüfungen eine Qualifizierungsmaßnahme und eine Variante des Quereinstiegs dar, die es bereits im Arbeitsfeld tätigen Personen ohne entsprechenden beruflichen Abschluss ermöglichen soll, ihre Fähigkeiten nachträglich zertifizieren zu lassen.

Auf den ersten Blick scheinen Externenprüfungen somit ein vermeintlich niedrigschwelliges und wirkungsvolles Mittel zu sein, um das Fachkräftepotenzial anzureichern. Mit Blick auf die fortwährende kritische Diskussion innerhalb der Fachwelt seit Einführung dieser Variante des Quereinstiegs vor rund 60 Jahren (vgl. Dudek/Gebrande 2012; Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024) wird jedoch deutlich, dass eine einfache praktische Umsetzung dieser Idee doch eher als fraglich hinsichtlich des Vorhandenseins der professionellen Handlungskompetenz angesehen werden muss. Denn die professionelle Handlungskompetenz stellt zwar eine Prämisse dar, ist aber nicht garantiert.

Die ausbaufähige Situation der Datenerfassung erschwert zwar eine gute Dokumentation und Beurteilung der Externenprüfungen als zusätzliche Variante des Quereinstiegs im Zeitverlauf. Die in der Vergangenheit jedoch mitunter berichteten hohen Durchfallquoten regten in einigen Bundesländern die Entwicklung spezieller Vorbereitungskurse an Fachschulen oder durch anderweitige Träger zur Steigerung der Erfolgsquoten an (vgl. Dudek/Gebrande 2012). Das Kursangebot unterscheidet sich dabei in Format und Dauer (vgl. ebd.) sowie auch in der Bereitstellung von Materialien (vgl. LEIKO-Seminare Pfitzmann GbR o.J.). Unabhängig der spezifischen Ausgestaltung dieser Vorbereitungskurse ist jedoch zu beachten, dass der angenommene Selbststudienanteil für die Vorbereitung ausgesprochen hoch ausfällt (vgl. Dudek/Gebrande 2012).

Die teilweise hohen Erfolgsquoten der Kursteilnehmenden bei den Externenprüfungen weisen auf die Qualität und Sinnhaftigkeit von Kursangeboten hin, nicht zuletzt deshalb, da hier in direkter Weise die besonders in der Kritik stehende Vorbereitungsphase adressiert wird (vgl. ebd.). Diese wird insbesondere als problematisch betrachtet, da die Dauer verhältnismäßig kurz ausfallen kann, wird der Zeitraum zwischen Anmeldung und Beginn der Prüfungsphase als Orientierungspunkt herangezogen. Des Weiteren gilt vor allem der Prozess des Lernens als bedenklich, da die autodidaktische Herangehensweise – in Kombination mit einem relativ kurzen Zeitfenster –häufig eine Fokussierung auf die Stoffaneignung in Form von Auswendiglernen statt Kompetenzerweiterung nach sich zieht (vgl. ebd.).

Während durch den Besuch eines regulären Bildungsgangs Fachwissen und praktische Fertigkeiten über die Ausbildungsjahre hinweg sukzessive aufgebaut und durch regelmäßiges Einüben und Re-

flektieren geschult werden, ist davon auszugehen, dass diese Entwicklungsschritte beim non-formalen Erwerb von Kompetenzen auf Basis beruflicher Erfahrung so in der Regel nicht in gleicher strukturierter Weise stattgefunden haben. Die Existenz abstrakter fachlicher Kenntnisse und die handlungsentlastete Reflektion praktischen Handelns unter Einbezug von Fachwissen ist zwar denkbar und kann beispielsweise durch den Austausch in den Einrichtungen oder etwaige betriebliche Weiterbildungen gefördert werden, kann in Anbetracht der kurzen Vorbereitungsphase allerdings nicht als sicher gegeben betrachtet werden.

Weiterhin müssen Anwärter:innen zwar ihre angemessene Vorbereitung nachweisen, jedoch ist – wie beschrieben – strittig, ob die als angemessen anerkannte Vorbereitung auf eine solche Prüfung tatsächlich das Prädikat *angemessen* mit Blick auf die Entwicklung professioneller Handlungskompetenzen einschließt. Das bedeutet nicht, dass eine adäquate Kompetenzentwicklung nicht im Bereich des Möglichen liegt, aber sie ist unter diesen Bedingungen durchaus als erschwert zu betrachten und außerdem im Prozess nicht institutionell gesteuert (vgl. Dudek/Gebrande 2012; Rauschenbach/Beher/Knauer 1995), sondern bleibt allein der autodidaktisch lernenden Person überlassen.

Dieser Umstand stellt die eingangs formulierten Prämissen und damit das Konzept der Externenprüfung in gewisser Weise infrage. Inwieweit ist eine angemessene Entstehung der „professionellen Haltung“ (ebd., S. 30) ohne Wahrnehmen eines expliziten Bildungsangebots überhaupt möglich? Und folglich: Können entsprechende notwendige Kompetenzen überhaupt vorliegen, wenn die Zulassung zur Prüfung in erster Linie auf der Komponente von praktischer Berufserfahrung fußt?

Das heißt, neue Möglichkeiten einer niedrigschwelligen, alternativen Qualifizierung haben zwar ihre Vorteile und sind nicht per se abzulehnen, bringen aber auch Risiken mit sich, die nicht außer Acht gelassen werden sollten. Für die Maßnahme der Externenprüfung besteht insbesondere die Frage, inwieweit alle wichtigen Inhalte tatsächlich von den Personen im Rahmen dieses Prozesses bearbeitetet und verarbeitet werden. Ähnlich wie bei verkürzten Ausbildungsformaten (vgl. für Erzieher:innen Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024) stellt sich auch hier die Frage, ob dadurch gesichert bleibt, dass alle relevanten Inhalte transportiert werden können und keine gravierenden Lücken bei zentralen Kenntnissen und Fähigkeiten entstehen, die sich in einer mehrjährigen, vollzeitschulischen Ausbildung nach und nach herausbilden.

Hohe Prüfungsanforderungen und etwaige höhere Durchfallquoten müssen nicht zwangsläufig eine problematische Folge des Prüfungsformats darstellen, sondern können auch ein Resultat nicht vorhandener angemessener Kompetenzen sein. Eine Veränderung der Maßnahme darf die Bemühungen der Professionalisierung nicht unterwandern (vgl. Dudek/Gebrande 2012). Eine Aufbereitung und Ausweitung der Vorbereitungsphase – sowohl zeitlich als auch methodisch – würde die Frage aufwerfen, ob es sich hierbei noch um eine Externenprüfung im klassischen Sinne handelt. Stattdessen läge vielmehr eine Mischform aus einem Quereinstieg über Qualifikationskurse und einem Quereinstieg über Zertifizierung vor. Der eine Bestandteil bestünde in der Kompetenzaneignung, der andere Bestandteil in deren Überprüfung. Diese Mischform würde im Gegensatz zum reinen Quereinstieg über Qualifikationskurse aufgrund des Externenprüfungselements zu einem einschlägigen Abschluss für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe führen (vgl. Kap. 2.2).

… und was bedeutet dies für die Kinder- und Jugendhilfe?

Für den gesonderten Zugangsweg der Externenprüfung in das Feld der Kinder- und Jugendhilfe ist festzuhalten, dass zwar die Antritts- wie auch Erfolgsquoten relativ hoch ausfallen, aber dennoch kaum quantitative Effekte für die Personalgewinnung erkennbar werden. Für den Beruf der Erzieher:innen sind die durch diese Maßnahme ermöglichten personellen Zusatzpotenziale im niedrigen dreistelligen Bereich zu verorten. In der Kinderpflege sind die Fallzahlen kaum nennenswert. Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass nicht direkt ersichtlich wird, inwieweit Externenprüfungen das Personalangebot tatsächlich mengenmäßig anreichern, oder es sich in erster Linie doch um eine Verschiebung der bereits im Feld tätigen Personen handelt und nicht direkt um einen Gewinn zusätzlichen Personals. Allerdings werden durch das erfolgreiche Absolvieren der Prüfung für die Betroffenen ihr beruflicher Status stabilisiert und zugleich breitere Einsatzmöglichkeiten geschaffen, die durch Zuständigkeitsverschiebungen zu Entlastungen führen und die Einstellung neuer gering oder nicht qualifizierter Personen ermöglichen könnten.

6 Quereinstiege durch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Eine weitere Möglichkeit der Personalgewinnung auf dem Wege eines Quereinstiegs besteht in der Nutzung der Potenziale durch im Ausland erworbene berufliche oder akademische Abschlüsse – sowohl von Personen, die bereits in Deutschland leben, als auch von Personen, die als Fachkräfte nach Deutschland kommen (vgl. Bushanska u.a. 2024a). Entsprechend der vorangegangenen Ausführungen sind große Teile der Erwerbstätigkeit in Deutschland an einen formalen Abschluss gekoppelt, sodass bei ausländischen Kompetenzbescheinigungen in vielen Fällen eine Anerkennung nach inländischen Standards notwendig oder zumindest sinnvoll erscheint (vgl. Bushanska u.a. 2024b). Damit stellt auch dieser Zugangsweg eher einen Bescheinigungs- als einen Qualifizierungsprozess dar (vgl. Kap. 2.2).

Während die staatliche Anerkennung in nicht reglementierten Bereichen optional ist, stellt sie im reglementierten Bereich i.d.R. eine notwendige Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung dar (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024). Für die Ausübung einer Tätigkeit im überwiegend reglementierten Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe[31] ist – neben einem Nachweis deutscher Sprachkenntnisse[32] – eine positiv oder teilweise positiv beschiedene Gleichwertigkeitsprüfung damit für gewöhnlich erforderlich.

Insgesamt kann das Durchlaufen eines Anerkennungsverfahrens positive Effekte mit sich bringen, insbesondere die Steigerung der Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer qualifikationsadäquaten Anstellung und Entlohnung sowie einer generell höheren beruflichen Mobilität und einer stärkeren Wertschätzung (vgl. BMBF 2024). Damit stellt die Anerkennung ausländischer Abschlüsse einen wichtigen Baustein im kurz- wie langfristigen Umgang mit dem akuten Fachkräftebedarf dar. Sie ist aber zugleich auch als ein bedeutendes Element im Prozess der nachhaltigen sozialen Integration zugewanderter Personen hervorzuheben und erhöht sowohl die temporäre Aufenthaltsqualität als auch die Bleibewahrscheinlichkeit von ausländischen Fachkräften (vgl. ebd.).

Erziehende sowie lehrende Tätigkeiten unterliegen in Deutschland dem Landesrecht. Die gesetzliche Grundlage für die hier beleuchteten Anerkennungsverfahren der ausgewählten Berufe der Erzieher:innen, Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen und Kindheitspädagog:innen wie auch der Sozialassistent:innen und Kinderpfleger:innen ist daher im „Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen (BQFG-NRW)“ verankert (vgl. ebd.).

31 Die Berufe der Erzieher:innen, Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen und Kindheitspädagog:innen fallen in Deutschland unter die reglementierten Berufe. Die Berufe der Sozialassistenz und der Kinderpflege sind zwar nicht reglementiert (vgl. BIBB o.J.a), im Einstellungsprozess werden jedoch auch hier Nachweise der Qualifikation erforderlich. Folglich ist auch für die Aufnahme einer Tätigkeit als Sozialassistent:in oder Kinderpfleger:in eine positive Bewertung der im Ausland erworbenen Qualifikation essenziell, so eine telefonische Auskunft vonseiten des LWL-Landesjugendamtes am 20.02.2025.

32 Für die reglementierten Berufe „Erzieher:in“, Sozialarbeiter:in bzw. -pädagog:in“ und „Kindheitspädagog:in“ werden für die Anerkennung Sprachkenntnisse auf B2- oder C1-Niveau des gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens vorausgesetzt. Für die Anerkennung der nicht reglementierten Berufe der Sozialassistenz und der Kinderpflege müssen keine Sprachnachweise für die formale Anerkennung der Berufsabschlüsse vorliegen, allerdings können sie für die tatsächliche Einstellung dennoch erforderlich sein (vgl. BIBB o.J.a).

Das Anerkennungsverfahren besteht aus verschiedenen aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten: erstens der Antragstellung, zweitens der Gleichwertigkeitsprüfung und drittens der Entscheidung (vgl. Hartwich/Tillmann 2024). Der Verfahrensausgang kann üblicherweise eine von drei möglichen Formen annehmen (vgl. ebd.): Im günstigsten Fall erhalten die Antragstellenden einen positiven Bescheid, der die volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation nachweist. Die Personen können dann mit einer formalen Qualifikation vollumfänglich in den deutschen Arbeitsmarkt eintreten und eine qualifikationsadäquate Beschäftigung mit entsprechender Vergütung aufnehmen. Die zweite Möglichkeit zertifiziert einen mehr oder minder großen Teil der Berufsqualifikation, stellt jedoch auch wesentliche Unterschiede fest – dabei kann es sich auch um vorausgesetzte, aber noch nicht vorhandene Sprachkompetenzen handeln (vgl. BIBB o.J.c). Diese Unterschiede lassen sich mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme – einem Anpassungslehrgang oder einer Eignungsprüfung – kompensieren, um im Anschluss die vollständige Anerkennung zu erhalten, für deren Erhalt allerdings ein neues Verfahren beantragt werden muss (vgl. Destatis 2025). Das impliziert, dass diese Personen in der Statistik gegebenenfalls doppelt erfasst werden: zunächst mit einem Bescheid wesentlicher Unterschiede und zu einem späteren Zeitpunkt mit einem Bescheid der vollen Gleichwertigkeit. Die dritte Entscheidungsvariante bildet der negative Bescheid. Demzufolge liegen derart gravierende Unterschiede vor, dass der ausländische Abschluss nicht mit dem deutschen Referenzberuf und der damit einhergehenden Qualifikation zu vergleichen ist (vgl. Hartwich/Tillmann 2024). Infolgedessen würde das Absolvieren der vollständigen Berufsausbildung nötig, um eine entsprechende Tätigkeit aufnehmen zu können.

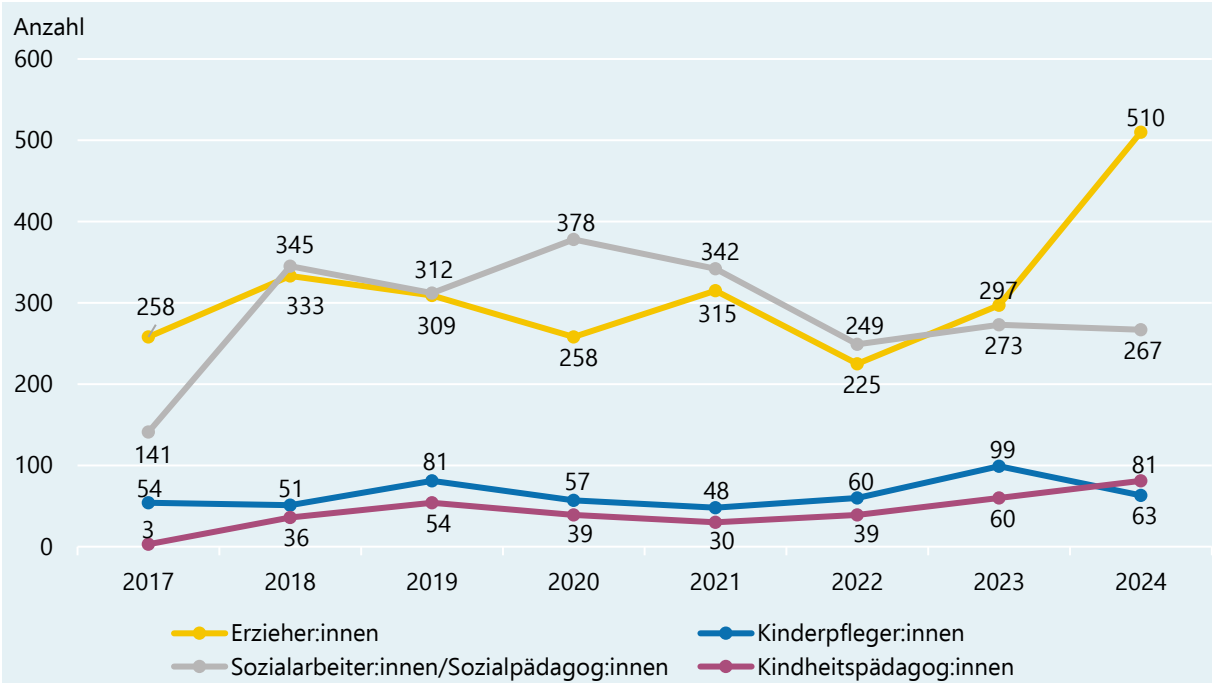
Für die Berufe der Erzieher:innen und der Kindheitspädagog:innen besteht auf Grundlage des § 4 Abs. 4 PersVO (Stand: 2024) die Möglichkeit einer vierten Variante des Anerkennungsverfahrens: der sogenannte partielle Berufszugang. Auch in diesen Fällen sind die Unterschiede so groß, dass eine völlige Gleichwertigkeit durch einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung nicht zu gewährleisten wäre. Allerdings qualifiziert der ausländische Abschluss für eine Berufstätigkeit, die sich von anderen Aufgabenbereichen des deutschen Berufsfeldes trennen lässt, beispielsweise für eine Tätigkeit als Erzieher:in in der Kindertageseinrichtung, nicht aber für einen Tätigkeit als Erzieher:in im gesamten Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. So kann der Zugang im Sinne des entsprechenden Referenzberufs für ein bestimmtes Arbeitsfeld gewährt werden, obwohl der Abschluss nicht gänzlich mit dem hiesigen Referenzberuf gleichzusetzen ist und eine vollständige Anerkennung daher nicht erfolgt (vgl. Weizsäcker 2021).

Mithilfe der ausgewiesenen Daten werden Analysen der Fallzahlen und Entwicklungen im Kontext der Anerkennung ausländischer Abschlüsse ermöglicht, die im Folgenden für die Jahre von 2017 bis 2024 dargelegt werden. Betrachtet werden die deutschen Referenzberufe der Kinderpfleger:innen, der Erzieher:innen sowie der Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen und der Kindheitspädagog:innen.[33]

33 Auf die detaillierte Darstellung der Anerkennungsverfahren für den Abschluss der Sozialassistent:innen wird an dieser Stelle verzichtet, da die auffallend niedrigen Fallzahlen (zwischen 9 und 18 Anträge) eine geringe praktische Relevanz dieses Referenzberufs nahelegen. Auf Bundesebene bewegt sich die Zahl der bearbeiteten Verfahren in 2023 mit 528 abgeschlossenen Anträgen auf einem vergleichbaren Niveau wie die der Sozialpädagogischen Assistenz und der Kinderpflege (585 Verfahren) (vgl. Hartwich/Tillmann 2024). Allerdings stammt ein großer Teil dieser Gruppe aus Hessen und qualifiziert sich dort für den Beruf „Fachkraft Betreuung", sodass die Daten für ganz Deutschland den geringen Fallzahlen in NRW und der daraus abgeleiteten Annahme der geringen Bedeutung dieses Referenzberufs für dieses Bundesland nicht entgegenstehen (vgl. ebd.).

Wie beschrieben besteht der erste Schritt des Anerkennungsverfahrens eines ausländischen Abschlusses aus dem Einreichen des Antrags sowie aller notwendigen Unterlagen. Erst wenn die Vollständigkeit der Dokumente gewährleistet ist, wird das Verfahren als Antrag in der amtlichen Statistik ausgewiesen.[34, 35] Hinsichtlich des Antragsaufkommens für die vier Referenzberufe der Berufsabschlüsse der Kinderpflege und der Erzieher:innen sowie der Hochschulabschlüsse in der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik und der Kindheitspädagogik zeigt sich Folgendes (vgl. Abb. 6.1):

Abb. 6.1 Entwicklung der Anträge zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen; verschiedene Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Auf den ersten Blick fällt auf, dass für die Berufe der Erzieher:innen und der Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen deutlich häufiger Anerkennungen beantragt werden als für die Berufe der Kinderpfleger:innen und Kindheitspädagog:innen. Während das Antragsvolumen für die Erzieher:innen und seit 2018 auch für die Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen deutlich oberhalb von 200, in einigen Jahren sogar oberhalb von 300 Anträgen liegt, bleiben die Fallzahlen für die Bereiche der Kinderpflege und der Kindheitspädagogik in allen Jahren im zweistelligen Rahmen (mit Ausnahme des einstelligen Wertes in der Kindheitspädagogik in 2017). Diese Mengenunterschiede entsprechen auch den Häufigkeiten dieser verschiedenen Berufe in der bundesdeutschen Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024).

Die Antragszahlen der Kinderpflege und die der Kindheitspädagogik verliefen überwiegend parallel: Bis 2019 stiegen die Zahlen an, bevor in den beiden Folgejahren Rückgange zu verzeichnen waren. Ursächlich für diese Entwicklungen könnten die Auswirkungen der sich 2020 ausbreitenden Coronapandemie gewesen sein. Die verlangsamte Migrationsbewegung wie auch die mit der Pandemie

34 Das Berichtsjahr stimmt mit dem Kalenderjahr überein (01.01. bis 31.12.).

35 Nicht vollständig vorliegende Anträge werden nicht in der Statistik dokumentiert, sodass Aussagen über diese nicht getroffen werden können. Beispielweise bleibt die Menge von Anträgen, die nie vollständig eingereicht werden und damit auf bürokratische Problemstellen und Herausforderungen für die Antragstellenden hinweisen könnten, unbekannt.

einhergegangenen Schließungen von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe haben sowohl das Angebot als auch die Nachfrage ausländischer Fachkräfte merklich verringert (vgl. Hofbauer-Pérez 2022). Ein neuerlicher Aufschwung zeigte sich für beide Berufe erst wieder ab 2022. Während die Antragszahlen für die Kinderpflege in 2024 dann wieder um über ein Drittel sanken, stiegen die Fallzahlen in der Kindheitspädagogik weiter an und lagen damit erstmals im Beobachtungszeitraum oberhalb derer der Kinderpflege.

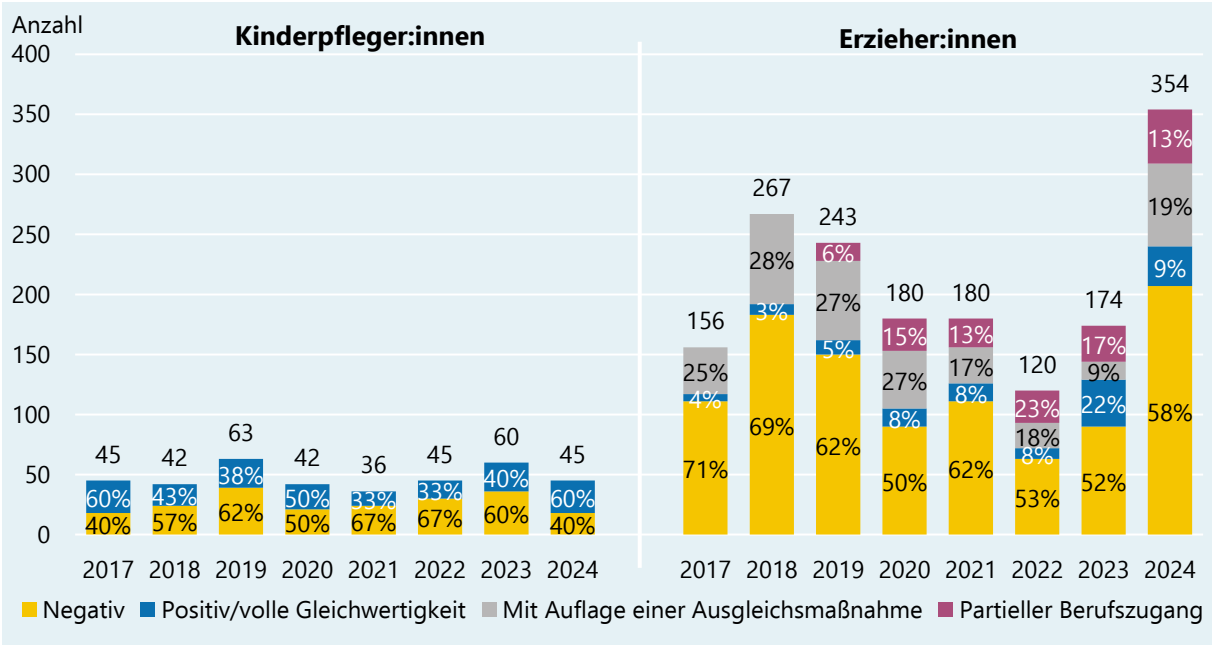
Für die Antragszahlen bei den Abschlüsse zum:zur Erzieher:in und der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik zeigen sich schwankende Entwicklungen. Dabei fällt insbesondere auf, dass für den Beruf der Erzieher:innen 2020 ein starker Rückgang zu verzeichnen war – ebenfalls vermutlich durch die Coronapandemie verursacht – für die Hochschulabschlüsse hingegen ein starker Anstieg. In 2021 näherten sich die Antragszahlen jedoch wieder an und verliefen zunächst erneut ähnlich, wobei in 2023 erstmalig im betrachteten Zeitraum mehr Anträge für einen Erzieher:innenabschluss gestellt wurden als für einen Abschluss der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik. Im Jahr 2024 zeigte sich dann ein besonders auffälliger Anstieg der Antragszahlen für den Erzieher:innenberuf auf 510 Anträge. Das ist eine Zunahme von 72% im Vergleich zum Vorjahr. Wie es zu dieser Entwicklung kam, ist den Daten nicht zu entnehmen. Möglicherweise konnte im Rahmen des 2023/24 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bereits ein Abbau bürokratischer Hürden erfolgen, der die Antragstellung erleichtert hat, sodass die Antragszahlen gestiegen sind. Ungeklärt bliebe allerdings, wieso sich dieser Effekt nur für den Erzieher:innenberuf zeigt, nicht aber für die anderen Referenzberufe.

Werden die vier Referenzberufe hinsichtlich ihrer Verfahrensausgänge betrachtet, so zeigt sich Folgendes:

- Im Bereich der Kinderpflege endeten die Verfahren immer mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit oder keine Gleichwertigkeit. Fälle, in denen wesentliche Unterschiede, die durch eine Ausgleichsmaßnahme hätten kompensiert werden können, festgestellt wurden, lagen demnach nicht vor. Während in den Jahren 2017, 2020 und 2024 50% bzw. 60% der Verfahren mit einem positiven Ergebnis endeten, überwog in allen anderen Jahren der Anteil negativ beschiedener Verfahren (vgl. Abb. 6.2).
- Die deutliche Mehrheit der Anerkennungsverfahren für die Qualifikation als Erzieher:in endete in 2017 (71%) und 2018 (69%) mit einem negativen Bescheid und damit keiner Gleichwertigkeit. Für etwa ein Viertel (2017: 25%; 2018: 28%) der Fälle wurden wesentliche Unterschiede festgestellt, die mithilfe von Maßnahmen ausgeglichen werden können. Lediglich 3% bzw. 4% der Antragstellenden, deren Verfahren in diesen Jahren abgeschlossen wurden, wurde die volle Gleichwertigkeit ihres Abschlusses zugesprochen. In den darauffolgenden betrachteten Jahren fiel der Anteil negativ endender Verfahren geringer wenn auch nach wie vor mit einem Anteil zwischen 50% und 62% Ablehnungsbescheiden beträchtlich aus. Parallel gewann der Bescheid des partiellen Berufszugangs jedoch an Bedeutung, was aufzeigt, dass dies – so scheint es – eine sinnvolle Erweiterung der möglichen Entscheide darstellt, von der der Arbeitsmarkt wie auch die ausländische Fachkraft profitiert. Der Anteil der mit der Auflage von Ausgleichsmaßnahmen endenden Verfahren blieb in 2019 und 2020 zunächst konstant bei etwa einem Viertel, markiert aber seit 2021 einen merklich geringeren Stellenwert (-10%). Nachdem diese Form des Verfahrensausgangs 2023 mit 9% seinen Tiefststand erreichte, stieg der Anteil zuletzt wieder

auf knapp ein Fünftel und damit das Niveau der Vorjahre an. Zeitgleich sind auch Veränderungen der quantitativen Bedeutung der vollständig positiv bewerteten Verfahren zu konstatieren. Bereits in den Jahren von 2019 bis 2022 wurde teilweise doppelt so vielen Antragstellenden die volle Gleichwertigkeit ihres Abschlusses bescheinigt wie in den Jahren davor. Im Jahr 2023 stieg der Anteil dann eklatant auf 22% und lag damit sogar über dem der partiellen Zugänge, sank 2024 allerdings wieder auf ein Zehntel. Die positiv beschiedenen Anerkennungsverfahren für den Erzieher:innenberuf liegen damit, trotz zwischenzeitlicher Anstiege, nach wie vor deutlich niedriger als bei den anderen betrachteten Referenzberufen. An dieser Stelle ist außerdem darauf hinzuweisen, dass der starke Anstieg der Antragszahlen für die Anerkennung des Erzieher:innenberufs in 2024 keine Veränderung der anteiligen Verfahrensausgänge der Vorjahre zur Folge hatte (vgl. Abb. 6.2). Welche Ursachen dem auffälligen Anstieg der positiv beschiedenen Verfahren in 2023 zugrunde lagen, ist den Daten nicht zu entnehmen. Denkbar ist ein erhöhter Anteil antragstellender Personen, die ihre Qualifikation in einem Land erworben haben, in dem die Erzieher:innenausbildung erhebliche Gemeinsamkeiten zum deutschen Bildungsgang aufweist.[36]

Abb. 6.2 Entwicklung der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren und Entscheidungen nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 | absolut und in %



Anmerkung: Entscheidungen vor Rechtsbehelf

Quelle: IT.NRW: Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen; verschieden Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Bei den Anerkennungsverfahren für die Hochschulabschlüsse der Sozialen Arbeit bzw. der Sozialpädagogik sind dagegen auffallend hohe Anteile der Ausgänge mit voller Gleichwertigkeit zu konstatieren. Vor dem Hintergrund der internationalen Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen als ein Ziel der Bologna-Reform (vgl. Brackmann 2013) überrascht dieser hochschulische Vorteil gegenüber der Anerkennung beruflicher Abschlüsse jedoch nicht sonderlich. Am geringsten war dieser

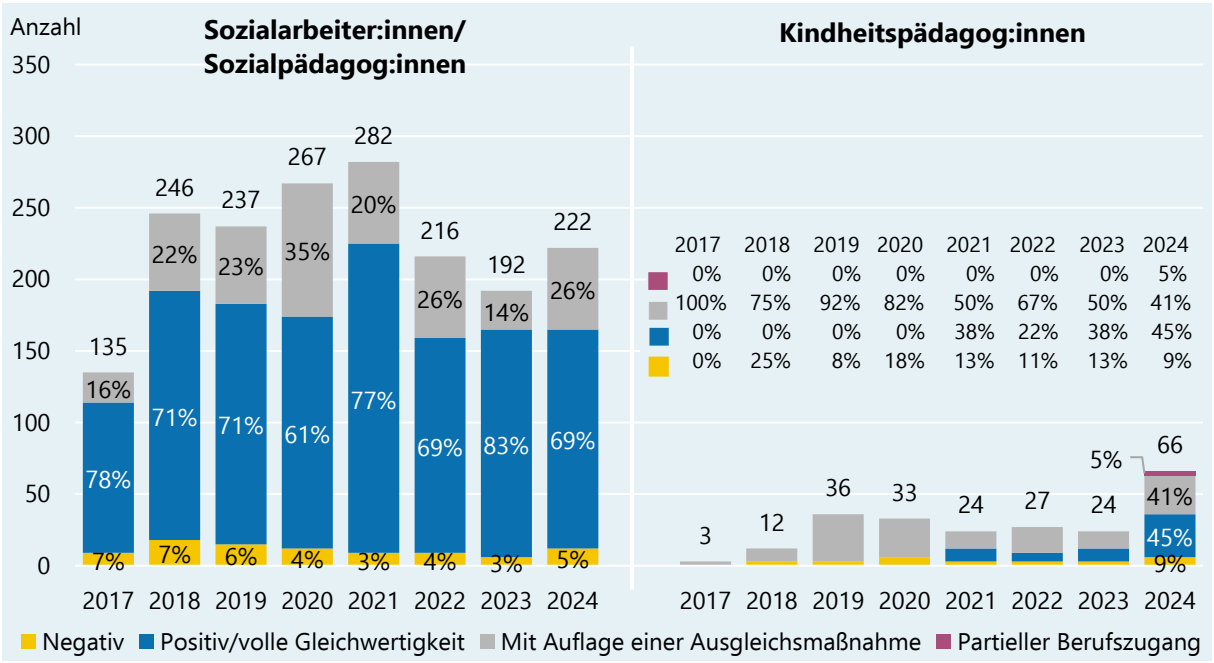
36 Eine nach Ausbildungsstaat und Referenzberuf differenzierte Analyse war auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich, sodass diesbezüglich keine Aussagen getroffen werden können.

Anteil mit 61% in 2020, am höchsten mit 83% in 2023. Die Verfahren im Bereich dieser Referenzberufe endeten entsprechend deutlich seltener negativ – zwischen 3% und 7% der Fälle wurden mit keiner Gleichwertigkeit beschieden. Die Notwendigkeit einer Ausgleichsmaßnahme[37] spielt neben der vollständigen Anerkennung ebenfalls eine bedeutsame Rolle. In den Jahren 2017 und 2023 endeten etwa 15% der abgeschlossenen Verfahren mit einem solchen Bescheid. Das höchste Aufkommen lag im Jahr 2020 und betrug 35%. In den übrigen Jahren bewegte sich der Anteil zwischen einem Fünftel und einem Viertel aller abgeschlossenen Verfahren (vgl. Abb. 6.3).

Auch im Rahmen der Anerkennung des Hochschulabschlusses der Kindheitspädagogik haben insbesondere die Feststellung wesentlicher Unterschiede und die damit einhergehenden Ausgleichsmaßnahmen besondere Relevanz. Von 2017 bis 2020 nahm diese Entscheidung mit einem Anteil von mindestens 75% den größten Stellenwert ein. Die anderen Verfahren dieser Jahre endeten mit negativen Bescheiden. Seit 2021 stagniert der Anteil negativer Verfahren bei etwa einem Zehntel. Die Notwendigkeit einer Ausgleichsmaßnahme zeigte sich in den letzten Jahren schwankend. So lag sie 2021 und 2023 nur noch bei der Hälfte aller abgeschlossenen Verfahren vor, 2022 bei zwei Dritteln und zuletzt in 2024 nur noch bei 41%. Zeitgleich erlangte die volle Gleichwertigkeit größere Bedeutung, machte bereits 2021 und 2023 über ein Drittel der Verfahrensbescheide aus und stieg zuletzt auf 45% und damit etwas weniger als die Hälfte. Seit 2024 wird auch der partielle Berufszugang als Ergebnis für Anerkennungsverfahren der Kindheitspädagogik gelistet (vgl. Abb. 6.3).

Wie beschrieben muss für den Erhalt der vollen Gleichwertigkeit im Anschluss an das Absolvieren einer Ausgleichsmaßnahme ein neues Verfahren beantragt werden. Wie hoch der Anteil dieser Verfahren innerhalb der vollständig positiv beschiedenen Verfahren ausfällt, ist der Statistik jedoch nicht zu entnehmen.

Abb. 6.3 Entwicklung der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren und Entscheidungen vor Rechtsbehelf nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 | absolut und in %



Quelle: IT.NRW: Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen; verschiedene Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

37 Die Notwendigkeit von Ausgleichsmaßnahmen kann sich auch auf das Sprachniveau beziehen (vgl. BIBB o.J.c).

Bei der Betrachtung der Auswirkungen mit Blick auf die Anzahl abgeschlossener Verfahren eines Jahres und die anteiligen Ausgangmöglichkeiten deuten sich in Abhängigkeit vom Referenzberuf unterschiedliche Zusammenhänge an. Während im Bereich der Kinderpflege wie auch dem Erzieher:innenberuf – also den beruflichen Abschlüssen – keine nennenswerten Zusammenhänge erkennbar sind, lassen sich für die beiden Gruppen der Hochschulabsolvent:innen einige Auffälligkeiten festhalten:

- Hinsichtlich der Anerkennung für den Hochschulstudiengang der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik zeigt sich ein negativer Zusammenhang mit den Bescheiden der vollen Gleichwertigkeit: Je mehr Verfahren in einem Jahr abgeschlossen wurden, desto weniger endeten diese mit der vollen Gleichwertigkeit. Ein weiterer, jedoch positiver Zusammenhang zeigt sich für den Anteil an Anerkennungen, die mit Ausgleichsmaßnahmen verknüpft werden: Je mehr Verfahren abgeschlossen wurden, desto höher fällt der Anteil der Anerkennungen, die mit Ausgleichsmaßnahmen verbunden werden, aus.
- Für den Hochschulstudiengang der Kindheitspädagogik sind ebenfalls Zusammenhänge festzuhalten: Je mehr Verfahren in einem Jahr abgeschlossen wurden, desto mehr endeten diese mit der vollen Gleichwertigkeit. Für den Anteil an Anerkennungen, die mit Ausgleichsmaßnahmen verknüpft werden, gilt dabei: Je mehr Verfahren abgeschlossen wurden, desto niedriger fällt der Anteil der Anerkennungen, die mit Ausgleichsmaßnahmen verbunden werden, aus.[38]
- Positiv hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass kein Zusammenhang zwischen dem Verfahrensaufkommen und negativen Bescheiden festzustellen ist, ein Fallzahlenanstieg demnach tendenziell auch mit einem Anstieg des tatsächlichen Potenzials einhergeht.

Abschließend wird der Blick auf die ermöglichten Zugänge in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gerichtet. Durch die Verfahrensausgänge mindestens teilweise positiver Art, also voller Gleichwertigkeit, der Feststellung wesentlicher Unterschiede[39] und des partiellen Berufszugangs, wird den Antragstellenden ein Eintritt in eine Tätigkeit der Kinder- und Jugendhilfe in Abstufungen ermöglicht. Anteilig enden demnach 33% bis 60% der Kinderpflege-Verfahren, 29% bis 50% der Erzieher:innen-Verfahren sowie 93% bis 97% der Verfahren der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik und 75% bis 100% der Verfahren der Kindheitspädagogik mit einem Berufszugang (vgl. Abb. 6.4).

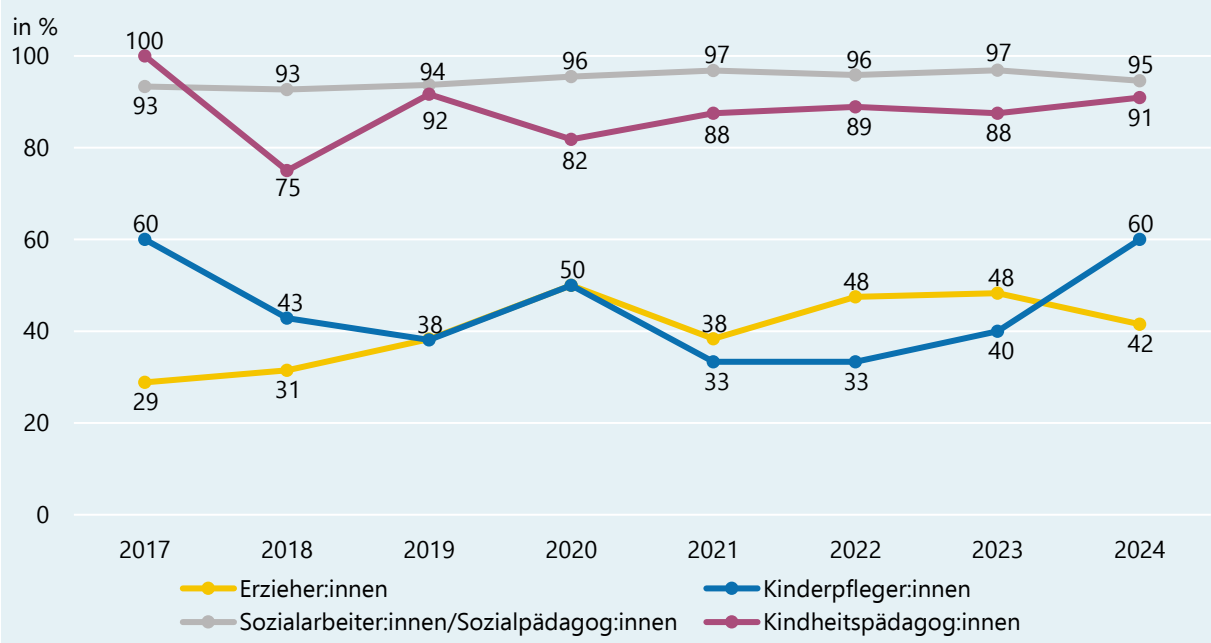
Dabei fällt auf, dass die Anerkennung ausländischer Abschlüsse im hochschulischen Bereich deutlich häufiger einen Berufseintritt in Deutschland ermöglicht, als dies für die Abschlüsse der Berufsfach- und Fachschulen der Fall ist – was vor dem Hintergrund der bereits benannten Bologna-Reform nicht verwundert. Absolut betrachtet liegen die Personalgewinne für die Kinderpflege sowie die Kindheitspädagogik jährlich im zweistelligen Bereich. Für die Erzieher:innen waren bis 2023 Werte im mittleren bis hohen zweistelligen Bereich zu verzeichnen, 2024 lag die Zahl erstmals im –

38 Des Weiteren zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Verfahrensausgang des partiellen Berufszugangs: Je mehr Verfahren abgeschlossen wurden, desto mehr dieser endeten mit einem partiellen Berufszugang. Allerdings spielt der partielle Berufszugang im Bereich der Kindheitspädagogik erstmals in 2024 eine Rolle, sodass abzuwarten bleibt, ob dieser Zusammenhang sich auch auf Basis einer umfangreicheren Datengrundlage zeigen wird.

39 Personen, die sich im Prozess eines Anpassungslehrgangs oder einer Eignungsprüfung befinden, um festgestellte wesentliche Unterschiede zu kompensieren, dürfen bereits in der Kita pädagogisch tätig werden (§ 13 Abs. 6 PersVO).

wenn auch niedrigen – dreistelligen Bereich. Für die Abschlüsse der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik sind Potenziale im dreistelligen Bereich zu verzeichnen, der Höchststand liegt mit 273 mindestens teilweise positiven Bescheiden im Jahr 2021 (ohne Abb.). Damit stellt der Zugangsweg über die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zum aktuellen Zeitpunkt allein kein sonderlich probates Mittel zur Behebung des Fachkräftemangels in NRW dar, weist jedoch geringe Potenziale auf, um einen Teil zur Entlastung der Personalsituation beizutragen.

Abb. 6.4 Entwicklung der Anteile positiv abgeschlossener Anerkennungsverfahren nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 | in %



Anmerkung: Unter positiv abgeschlossene Anerkennungsverfahren sind voll gleichwertige, mit Ausgleichsmaßnahmen verbundene und partielle Anerkennungen zusammengefasst, die alle einen Berufszugang ermöglichen.

Quelle: IT.NRW: Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen; verschiedene Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Momentan sind insbesondere Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen aus dem Ausland als potenzielle Gruppe für die Fachkräftegewinnung im Zusammenhang mit Anerkennungsverfahren zu benennen. Diese sind für eine Einstellung beispielsweise beim ASD, in der Schulsozialarbeit oder den Hilfen zur Erziehung geeignet (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024). Durch die Anerkennungen von Erzieher:innen lassen sich insbesondere auch Personenpotenziale für Kindertageseinrichtung aufzeigen.

Für Absolvent:innen mit Hochschulabschlüssen aus dem Ausland bestehen darüber hinaus weitere Möglichkeiten, die Gleichwertigkeit zur inländischen Bildung nachzuweisen. Die Datenbank „anabin" der KMK wurde als Tool zur Einordnung ausländischer Studiengänge eingeführt. So soll eine zügige Bewertung der Abschlüsse aus dem Ausland für einstellende Träger ermöglicht werden (vgl. BIBB 2023). Daneben kann auch eine individuelle Zeugnisbewertung bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) der Kultusministerkonferenz (KMK) beantragt werden – insbesondere, da die Datenbank keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt (vgl. KMK o.J.). Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass weder ein positiver Eintrag in der Datenbank noch eine individuelle Zeugnisbewertung einen positiven Bescheid im Anschluss an ein Anerkennungsverfahren ersetzen (vgl.

BIBB, o.J.b). Damit beschränkt sich der Nutzen streng genommen auf nicht reglementierte Berufe (vgl. ebd.). Allerdings ergeben sich durch die Öffnungen der Regularien (sozial)pädagogischer Fachkräfte auch für das überwiegend reglementierte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe Potenziale. Beispielsweise ist die Aufnahme einer Tätigkeit als pädagogische Kraft in der Kindertagesbetreuung möglich, wenn dem Träger nachgewiesen wird, dass der ausländische Abschluss einem fachlich entsprechenden deutschen Abschluss gleichwertig ist (vgl. § 2 Abs. 6 PersVO). Und auch in betriebserlaubnispflichtigen stationären Einrichtungen der Jugendhilfe und sonstigen betreuten Wohnformen gem. §§ 45 ff. SBG VIII kann eine Person mit innereuropäischem Bachelorabschluss als (sozial)pädagogische Fachkraft eingesetzt werden, wenn eine Zustimmung entsprechend sozialpädagogischer Abschlüsse im Inland nach Prüfung durch die betriebserlaubniserteilende Behörde erteilt worden ist (LWL/LVR 2023a).

Das zusätzliche parallele Durchlaufen eines Anerkennungsverfahrens kann mit Blick auf die allgemeingültige Kompetenzbescheinigung dennoch sinnvoll sein, da Personen, die ihren Hochschulabschluss im Ausland erworben haben, die Aufnahme einer (sozial)pädagogischen Tätigkeit auf Basis der beiden eben dargelegten Möglichkeiten jenseits eines Anerkennungsverfahrens damit nur im Kontext der geltenden Personalverordnungen und Rahmenverträge gestattet wird.

Da in der Statistik nach § 17 BQFG-NRW lediglich Daten zu den Anerkennungsverfahren ausgewiesen werden und, wie eben ausgeführt, daneben weitere Möglichkeiten der Bescheinigung von im Ausland erworbenen Kompetenzen existieren, deren Fallzahlen nicht in die amtliche Statistik einfließen, ist denkbar, dass die Zahl des tatsächlich in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personals mit einer (anerkannten) ausländischen Qualifikation höher ausfällt, als es allein anhand der Statistik nach § 17 BQFG-NRW ausgewiesen werden kann.[40]

Es bleibt abzuwarten, in welcher Weise sich die jüngsten fachpolitischen Neuerungen niederschlagen werden. Im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode wird beispielsweise die Einrichtung einer zentralen IT-Plattform und die Senkung von Hürden – insbesondere bürokratischer Natur – angedacht (vgl. CDU/CSU/SPD 2025). Zugleich ist festzuhalten, dass eine umfassende Beleuchtung der Potenziale der ausländischen Abschlüsse für die Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe eine Datengrundlage über die Statistik nach § 17 BQFG-NRW und die ausgewählten Referenzberufe hinaus erforderlich machen würde.

… und was bedeutet dies für die Kinder- und Jugendhilfe?

Mithilfe von Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Abschlüssen und damit zertifizierten Kompetenzen wird zum einen potenziell an einer Fachkrafttätigkeit interessierten Personen die Aufnahme einer qualifikationsadäquaten Tätigkeit in Aussicht gestellt. Zum anderen sind als Reaktion auf den fortwährenden Fachkräfte- und Personalmangel in der Kinder- und Jugendhilfe Bemühungen zu erkennen, Anerkennungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Obwohl zuletzt für alle vier hier betrachteten Referenzberufe Anstiege in den Antragszahlen zu verzeichnen waren, liegt die Quantität zum aktuellen Zeitpunkt in einem relativ niedrigen Bereich.

40 Neben den hier betrachteten Referenzberufen bieten die Personalregularien auch weiteren Berufsgruppen Zugang zum Arbeitsfeld, deren Potenzial durch einen Quereinstieg mittels Anerkennung ausländischer Abschlüsse an dieser Stelle unberücksichtigt bleibt.

Daher kann dieser Zugangsweg momentan nur im geringen Umfang zur Fachkräftedeckung beitragen.

Weiterhin zeigt sich bei einem vergleichenden Blick auf die verschiedenen Referenzberufe, dass sich in Abhängigkeit des Abschlusses unterschiedliche Effekte für die Personalgewinnung zeigen. Zum einen fällt das Antragsaufkommen für den Berufsabschluss des:der Erzieher:in sowie für die Hochschulabschlüsse im Bereich der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik höher aus als für die Abschlüsse in der Kinderpflege und der Kindheitspädagogik, sodass lediglich Erstgenannte überhaupt als etwaige Personalquelle für die Kinder- und Jugendhilfe bezeichnet werden können und dies, wie beschrieben, lediglich auf einem niedrigen quantitativen Niveau. Zum anderen erhalten Studienabsolvent:innen deutlich häufiger einen Berufszugang, während Anerkennungsverfahren für die (Berufs-)Fachschulabschlüsse deutlich seltener mit einem solchen Bescheid enden. Das zeigt einmal mehr, dass die berufliche Bildung weitaus nationaler ausgerichtet ist als die Hochschulstudiengänge nach Bologna.

7 Potenzialsuche in den Arbeitsmarktstatistiken

Sowohl in der Kindertagesbetreuung als auch in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe wurden in den vergangenen Jahren die Regularien und Verordnungen zum Fachkräfteeinsatz überarbeitet und um Berufsgruppen erweitert, die ebenfalls als Fachkraft – und im Fall der Kindertagesbetreuung auch als Ergänzungskraft – pädagogisch in diesem Arbeitsfeld arbeiten dürfen. Die sukzessiven Öffnungen der Personalverordnung der Kindertagesbetreuung und der Fachkräfteliste für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind mit Blick auf die drohende Absenkung von Qualitätsstandards dabei immer wieder kontrovers diskutiert worden (vgl. beispielsweise Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024; Weber 2024).

Die Frage, ob und wie stark dies am Ende evtl. tatsächlich der Fall ist, kann anhand der hierzu vorliegenden Daten nicht final geklärt werden. Stattdessen soll der Frage nachgegangen werden, welches zusätzliche quantitative Potenzial die Öffnungen von Fachkräfteregelungen in der Kindertagesbetreuung oder in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW bieten. Dazu wird zum einen auf Basis der amtlichen Beschäftigungsstatistiken die Arbeitsmarktlage der Berufsgruppen analysiert, die jüngst in die Regularien der Arbeitsfelder aufgenommen wurden. Zum anderen soll der Blick für potenziell geeignete Berufe für Quereinstiege – insbesondere durch den Abgleich über die in NRW geltenden Regularien hinausgehenden, also bereits in anderen Bundesländern zugelassenen Berufe – geweitet und deren Arbeitsmarktlage analysiert werden. Es wird somit geprüft, welches Potenzial eine erneute Ausweitung des Fachkräftekatalogs um weitere, in anderen Bundesländern bereits als Fachkräfte klassifizierte Berufe bergen könnte. Dabei verbleibt die Analyse auf der Landesebene, die Situation kann sich jedoch auf regionaler Ebene für die einzelnen Berufsgruppen unterscheiden.

7.1 Erwerbspersonenpotenziale für stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Die Anpassungen der Fachkräfteregelung im Jahr 2023 in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind, wie in Kapitel 3.2. dargestellt, mit der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht zu beobachten, da bisher für dieses Arbeitsfeld nur Daten bis einschließlich des Jahres 2020 vorliegen. So bleibt unklar, in welchem Umfang Personen mit neu aufgenommenen Berufsabschlüssen seit der Änderung der Fachkräfteregelung in diesem Arbeitsfeld hinzugekommen sind. Auch kann mit der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht beziffert werden, welche Bedeutung die Schaffung der Kategorie „Betreuungskräfte A+“ für Quereinsteigende mit artverwandten Fachausbildungen in der Praxis zukommt, da die Statistik die entsprechenden Berufe nicht differenziert genug erfasst.

Auf Basis der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit kann jedoch in einer ersten Annäherung dargestellt werden, wie sich der Arbeitsmarkt für die neu aufgenommenen Berufe in NRW gestaltet. Darauf aufbauend kann das Erwerbspersonenpotenzial einzelner Berufsgruppen für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe grob eingeschätzt werden.

Dass es sich dabei nur um eine Annäherung handeln kann, liegt nicht zuletzt am unterschiedlichen Gebrauch von Berufsbezeichnungen durch die Landesjugendämter auf der einen Seite und den Statistiken der Bundesagentur auf der anderen Seite. Die Fachkräfteregelung der Landesjugendämter für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – dies lässt sich allerdings ebenso auf die Personalverordnung der Kindertagesbetreuung übertragen – verwendet nicht nur einzelne Berufe, die eindeutig einer Ausbildung zuzuordnen sind, sondern bisweilen auch Sammelbegriffe (Lehrer:innen, Gesundheitspfleger:innen sowie Kulturpädagog:innen), die nicht eindeutig einer Ausbildung oder einem Studium zugeordnet werden können. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit beruhen hingegen auf der Klassifikation der Berufe (KldB). Diese umfasst als systematische Gruppierung alle Berufe in Deutschland. Dabei legt sie bei der Unterscheidung nicht die Qualifikation, sondern die ausgeübte Tätigkeit zugrunde. Die Verwendung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat in diesem Zusammenhang zwei Probleme. Zum einen werden die Bezeichnungen und Einteilungen der Berufsgattungen der KldB für die Berufe der Kinder- und Jugendhilfe dieser nicht gerecht (vgl. Lange/Queißer-Schlade 2025). Zum anderen lassen sich viele der Berufsbezeichnungen wie sie die Landesjugendämter verwenden, nicht in gleicher Weise auf die KldB übertragen. So beinhaltet etwa die die Berufsgattung HAUS- UND FAMILIENPFLEGE – SPEZIALIST:IN (83143) neben den ausgebildeten Familienpfleger:innen, welchen durch die Zuordnung zu den „Betreuungskräften A+" ein Quereinstieg in die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe eröffnet wird, auch Dorfhelfer:innen und Hauspfleger:innen. Letztere wiederum können bisher nicht im Rahmen der Betreuungskräfte A+ einen Quereinstieg durchführen. Da der Anteil einzelner Berufe an den Berufsgattungen der KldB nicht zu quantifizieren ist, können die Einschätzungen des Erwerbspersonenpotenzials für Familienpfleger:innen lediglich eine grobe Annäherung darstellen.

Außerdem gibt es ebenfalls einen von Landesjugendämtern als Betreuungskräfte A+ benannten Beruf, der mehr als einer Berufsgattung entspricht. So sind Lehrer:innen dort pauschal genannt, in der KldB allerdings in die Berufsgattungen LEHRKRÄFTE IN DER PRIMARSTUFE (84114), LEHRKRÄFTE IN DER SEKUNDARSTUFE (84124) und LEHRKRÄFTE AN FÖRDERSCHULEN (84134) unterteilt.

Für die Betrachtung des Erwerbspersonenpotenzials der Berufe bedeuten diese Unterschiede, dass neben den Berufen, die eine Übereinstimmung mit der Berufsgattung aufweisen, zwar für Lehrer:innen eine differenziertere Betrachtung erfolgen kann, bei Logopäd:innen, Ergotherapeut:innen, Physiotherapeut:innen, Arbeitserzieher:innen, Heilerziehungspflegehelfer:innen, Musikpädagog:innen und Sozialassistent:innen jedoch auch andere Berufe in der Betrachtung der Berufsgattungen berücksichtigt sind. Auch für diese lassen sich die Anteile der einzelnen Berufe an den Berufsgattungen nicht beziffern.

Als Maß zur Einschätzung des Erwerbspersonenpotenzials wird dabei zum einen die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation verwendet. Diese stellt das Verhältnis zwischen den Jobcentern bzw. Agenturen für Arbeit gemeldeten Arbeitsuchenden und den ihnen bekannten offenen Arbeitsstellen dar.[41] Die gemeldeten Arbeitsuchenden umfassen neben den arbeitslos gemeldeten Personen noch weitere Personengruppen, so beispielsweise Personen, die einer Beschäftigung nachgehen, allerdings eine neue Arbeitsstelle suchen oder über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügen und sich gemäß

41 Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wird etwa nur die Hälfte der tatsächlich offenen Stellen auch der Bundesagentur gemeldet und damit in der Statistik berücksichtigt (vgl. BA 2022).

§ 38 Abs. 1 SGB III frühzeitig arbeitssuchend melden.[42] Es werden somit Personen in diesem Verhältniswert berücksichtigt, die dem Arbeitsmarkt nicht in jedem Fall unmittelbar zur Verfügung stehen. Diese Relation bildet im Vergleich zur Arbeitslosen-Stellen-Relation ein größeres Potenzial des Arbeitsmarktes ab. Eine niedrigere Arbeitsuchenden-Stellen-Relation signalisiert dabei einen angespannteren Arbeitsmarkt und folglich Schwierigkeiten für Arbeitgeber:innen, Stellen zu besetzen.

Neben der Arbeitsuchenden-Stellen-Relation wird zudem die Anzahl der Arbeitsuchenden je Beruf als Indikator für das Erwerbspersonenpersonal verwendet. Dies ist notwendig, da eine hohe Arbeitsuchenden-Stellen-Relation zwar potenzielle Berufe markiert, aus denen Quereinstiege in die Kinder- und Jugendhilfe denkbar wären, jedoch sagt die Relation als solche noch nichts über die Größenordnung der potenziellen Quereinstiege aus und kann bei kleineren Berufsgattungen zudem auch irreführend sein. Daher stützt sich die Betrachtung des Potenzials der Berufsgruppen für Quereinstiege auf beide Kennzahlen.

Die Berufsgattungen HEILERZIEHUNGSPFLEGE UND SONDERPÄDAGOGIK – SPEZIALIST:IN (KldB 83133), PHYSIOTHERAPIE – SPEZIALIST:IN (KldB 81713), BERUFE IN DER GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE (OHNE SPEZIALISIERUNG) – FACHKRAFT (KldB 81302), ERGOTHERAPIE – SPEZIALIST:IN (KldB 81723) und SPRACHTHERAPIE – SPEZIALIST:IN (KldB 81733) wiesen jeweils eine Arbeitslosen-Stellen-Relation unter 1 auf (vgl. Tab. 7.1).

Das bedeutet: Es gibt in diesen Bereichen mehr offene Stellen als Arbeitsuchende. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass für Personen aus diesen Berufen aufgrund eines akuten Personalmangels in ihrem originären Arbeitsfeld keine große Wahrscheinlichkeit eines Quereinstiegs in die Kinder- und Jugendhilfe besteht.

Die Berufsgattungen MUSIKPÄDAGOGIK – EXPERT:IN (KldB 84414), KUNST- UND THEATERPÄDAGOGIK – EXPERT:IN (Kldb 84414), GEBURTSHILFE UND ENTBINDUNGSPFLEGE – SPEZIALIST:IN (KldB 81353), HAUS UND FAMILIENPFLEGE – SPEZIALIST:IN (KldB 83142) und insbesondere RELIGIONSPÄDAGOGIK – EXPERT:IN (KldB 84424) wiesen im Juni 2024 eine Arbeitslosen-Stellen-Relation zwischen 4,1 und 12,8 auf, die damit höher ist als die zuvor benannten Berufsgattungen. Die Anzahl der Arbeitsuchenden in diesen Berufsgattungen betrug jedoch in NRW jeweils unter 500 Personen und für die Berufsgattung RELIGIONSPÄDAGOGIK – EXPERT:IN (KldB 84424) sogar nur 13 Arbeitsuchenden. Insofern sind bei diesen Berufsgattungen Quereinstiege in die Kinder- und Jugendhilfe aufgrund der geringen Gesamtzahl und mangelnder Stellen im ursprünglichen Beruf wahrscheinlicher. In Anbetracht der jeweils relativ geringen Anzahl an Arbeitsuchenden ist allerdings mit allenfalls vereinzelten Quereinstiegen aus diesen Berufsgruppen zu rechnen.

Die Berufsgattungen KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG – FACHKRAFT (KldB 83112) und HAUS- UND FAMILIENPFLEGE – FACHKRAFT (KldB 83142) hatten im Juni 2024 eine Arbeitslosen-Stellen-Relation zwischen 9,2 und 9,6 und in beiden Berufsgattungen gab es in NRW zu diesem Zeitpunkt eine vierstellige Arbeitsuchendenzahl. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Personen aus diesen Berufsgattungen vor dem Hintergrund des Arbeitsmarktes in ihrem ursprünglichen Beruf ein höheres Potenzial zum Quereinstieg im Rahmen der Betreuungskräfte A+ aufweisen dürften. Allerdings

42 Des Weiteren sind als Arbeitsuchende auch etwa Personen erfasst, die am Zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind oder an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen (vgl. BA 2025).

sind Sozialassistent:innen und insbesondere Kinderpfleger:innen Berufsgruppen, die für die Kindertagesbetreuung wichtig sind und auch dort angestammt zu finden sind – zumindest gilt dies für die Kinderpfleger:innen.

Tab. 7.1 Arbeitsuchende und Arbeitsuchenden-Stellen-Relation fachnaher Berufe der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW Juni 2024 | absolut und Arbeitsuchenden-Stellen-Relation

Berufsbezeichnung in der Erweiterung 2023	Bezeichnung KldB	Arbeitsuchende	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation
Sozialassistent:innen	Haus- und Familienpflege – Fachkraft (83142)	2.592	9,6
Familienpfleger:innen	Haus- und Familienpflege – Spezialist:in (83143)	333	11,0
Musikpädagog:innen	Musikpädagogik – Expert:in (84414)	187	6,6
Kunst- und Theaterpädagog:innen	Kunst-, Theaterpädagogik – Expert:in (84434)	165	12,8
Hebammen	Geburtshilfe Entbindungspflege – Spezialist:in (81353)	215	5,4
Heilerziehungspflegehelfer:innen	Heilerziehungspflege, Sonderpäd. – Helfer:in (83131)	5.405	5,4
Arbeitserzieher:innen	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik – Spezialist:in (KldB 83133)	801	0,8
Physiotherapeut:innen	Physiotherapie – Spezialist:in (KldB 81713)	781	0,4
Gesundheitspfleger:innen, Pflegefachkräfte, Kinderkrankenpfleger:innen	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Fachkraft (KldB 81302)	3.103	0,7
Ergotherapeut:innen	Ergotherapie – Spezialist:in (81723)	398	0,6
Logopäd:innen	Sprachtherapie – Spezialist:in (81733)	163	0,6
Religionspädagog:innen	Religionspädagogik –- Expert:in (84424)	13	4,1
Grundschullehrer:innen	Lehrkräfte in der Primarstufe (84114)	837	257,6
Lehrer:innen weiterführender Schulen	Lehrkräfte in der Sekundarstufe (84124)	1.540	61,4
Förderschullehrer:innen	Lehrkräfte an Förderschulen (84134)	468	73,8
Kinderpfleger:innen	Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft (83112)	1.727	9,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Arbeitsuchenden und an gemeldeten Arbeitsstellen (360428), Sonderauswertung; Juni 2024 (Datenstand: Oktober 2024); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Durch die Aufteilung der Lehrkräfte in drei Berufsgattungen wäre für diesen Beruf eine differenziertere Betrachtung möglich. Während die Zahlen arbeitsuchender Lehrer:innen plausibel erscheinen und auch in NRW von keinem großen Sommerferieneffekt auszugehen ist (vgl. BA 2024b), stellt sich die Situation für die Anzahl der von der Bundesagentur für Arbeit erfassten Stellenangebote anders dar. Die sehr geringe hier erfasste Anzahl offener Stellen bricht mit dem attestierten Lehrkräftemangel in Nordrhein-Westfalen (vgl. beispielsweise MSB NRW 2023). Dies ist höchst wahrscheinlich dadurch begründet, dass die Stellen staatlicher Schulen in NRW in eigenen Portalen (LEO.NRW; VERENA.NRW; ANDREAS.NRW und OLIVER.NRW) und nicht über die Bundesagentur für Arbeit verbreitet werden. Der Arbeitsmarkt für Lehrkräfte kann daher nicht in gleicher Weise wie

die anderen Berufe eingeschätzt werden. Vor dem Hintergrund der Bestrebungen um den Fachkräftemangel bei den Lehrkräften ist bei diesen Personen von einem geringeren Potenzial zum Quereinstieg auszugehen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass von den Berufen, die seit 2023 im Rahmen der „Betreuungskräfte A+" einen Quereinstieg in die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vollziehen können, lediglich die Berufsgattungen der Berufe Sozialassistent:in und Kinderpfleger:in ein zumindest erwähnenswertes Erwerbspersonenpotenzial bieten, wenngleich diese bereits einschlägige Ausbildungen in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe darstellen und entsprechend benötigt werden. Die anderen Berufe sind entweder ebenfalls vom Fachkräftemangel betroffen (beispielsweise Gesundheitspfleger:innen) oder aufgrund der geringen Anzahl der Arbeitsuchenden zu vernachlässigen. Dabei handelt es sich ob der bereits beschriebenen Probleme bei der Verwendung der amtlichen Arbeitsmarktstatistiken nur um eine grobe Annäherung, die vermutlich das Erwerbspersonenpotenzial eher über- als unterschätzt.

Die Arbeitsmarktsituation ist gleichwohl nicht der alleinige bestimmende Faktor für das Zustandekommen eines Branchenwechsels und eines damit einhergehenden Quereinstiegs. So können darüber hinaus auch Gehaltsunterschiede oder andere persönliche Aspekte ebenso von großer Bedeutung sein.

Um eine erste Einschätzung der bisherigen Quereinstiege in ihrer Größenordnung durch die „Betreuungskräfte A+" zu erhalten, wurden im Rahmen dieser Untersuchung alle von Landesjugendämtern zum Stand 01.12.2024 zugelassenen Träger für die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme der Betreuungskräfte A+ kontaktiert. Diese 13 Träger bieten/boten[43] zusammen für die Jahre 2024/2025 bis zu 273 Plätze in NRW für Qualifizierungsmaßnahmen an. Tatsächlich belegt waren zum 01.12.2024 jedoch nur 142 der Plätze, also rund die Hälfte.

Dabei zeigt sich ein sehr heterogenes Bild zwischen den verschiedenen Kursen. Während einer der Kurse vollbesetzt mit 25 Personen startete, wurden zwei der Kurse wegen mangelnder Anmeldungen verschoben. Da nicht alle Träger der Qualifizierungsmaßnahme die vorliegenden beruflichen Abschlüsse der Teilnehmenden mitgeteilt haben, kann nur eine Tendenz der vorherigen Berufe der Quereinsteigenden berichtet und keine abschließende Aussage getroffen werden. Die meisten der Träger, die Angaben über die Abschlüsse ihrer Teilnehmenden machten, berichteten von Kinderpfleger:innen, Gesundheitspfleger:innen und Sozialassistent:innen. Ebenfalls mehrfach benannt wurden Familienpfleger:innen, Ergotherapeut:innen, Lehrer:innen, Physiotherapeut:innen und Arbeitspädagog:innen. Erwähnenswert ist zudem, dass eine Reihe von Personen mit Berufsabschlüssen aufgenommen wurde, die nicht in der Fachkräfteregelung als geeignet für einen solchen Quereinstieg benannt sind.

Wie in Kapitel 3.2 dargelegt wurde, obliegt die Regelung der zulässigen Fachkräfte in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe den fachpolitisch Verantwortlichen auf Länderebene. Während die Auslegung des Fachkräftegebots in NRW die Landesjugendämter vornehmen, gibt es in den anderen Bundesländern andere Konstellationen. So gibt es Landesgesetze, Rahmenverträge,

43 Einige der Kurse sind bereits ab Oktober 2024 gestartet, andere sollen erst im Laufe des Jahres 2025 beginnen. Für diese Erhebung wurden alle Kurse berücksichtigt, die sich zum 01.12.2025 zumindest in Planung befanden oder aber bereits gestartet waren.

Verordnungen der Ministerien und Regelungen der Landesjugendämter. Infolgedessen unterscheiden sich alle 16 Bundesländer in den von ihnen zugelassenen Berufsabschlüssen. Unter dem Druck des Fachkräftemangels in den gesamten Sozial- und Erziehungsberufen wurden auch in anderen Bundesländern (beispielsweise in Bayern und Hamburg) die jeweiligen Fachkräftelisten angepasst. So lassen sich weitere, in anderen Bundesländern als geeignet eingestufte Berufsabschlüsse identifizieren, die demnach für Quereinstiege im Zuge einer potenziellen zukünftigen Erweiterung der Fachkräfte in NRW geeignet seien könnten (vgl. Tab. 7.2).

Tab. 7.2 Arbeitsuchende und Arbeitsuchenden-Stellen-Relation fachnaher Berufe anderer Bundesländer in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW Juni 2024 | absolut und Arbeitsuchenden-Stellen-Relation

Berufsbezeichnung Erweiterung	Bezeichnung KldB	Arbeitsuchende	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation
Sozialdiakonie	Gemeindearbeit – Spezialist:in (KldB 83323)	16	4,3
Tagespflege	Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer:in (KldB 83111)	7.042	61,2
Sozialwissenschaft	Soziologie – Expert:in (KldB 91324)	353	8,4
Erziehungshelfer:innen	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik – Helfer:in (KldB 83131)	5.405	10,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Arbeitsuchenden und an gemeldeten Arbeitsstellen (360428), Sonderauswertung; Juni 2024 (Datenstand: Oktober 2024); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Wie auch bei der vorherigen Betrachtung der Berufsabschlüsse der Betreuungskräfte A+ sind die in anderen Bundesländern zugelassenen Berufsabschlüsse nicht deckungsgleich mit den Berufsgattungen der KldB, die jedoch die Grundlage der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bildet, weswegen es sich hier ebenfalls nur um eine Annäherung an das Erwerbspersonenpotenzial handelt. Für die dargestellten vier „Berufe" ist nur die Berufsgattung GEMEINDEARBEIT – SPEZIALIST:IN (KldB 83323) mit der Berufsbezeichnung übereinstimmend. Die Berufsgattung SOZIOLOGIE – EXPERT:IN (KldB 91324) enthält neben Sozialwissenschaftler:innen ebenfalls die der Berufsgattung namensgebenden Soziolog:innen sowie Genderwissenschaftler:innen. Die den Berufen der Tagespflege und den Erziehungshelfer:innen zugeordneten Berufsgattungen enthalten neben den genannten Berufen eine ganze Reihe an weiteren Berufsbezeichnungen, die zumeist keine Ausbildung erfordern (für die KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG (KldB 83111) beispielsweise auch die Gruppe „Au-Pair") bzw. Personen, die mutmaßlich „als Zielberuf pauschal ‚Arbeit mit Kindern' angeben, dafür aber keine einschlägigen ausbildungsbezogenen Vorkenntnisse mitbringen" (Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024, S. 73).

Bei der Betrachtung der weiteren in anderen Bundesländern zugelassenen Berufe wird daher deutlich, dass die Fachkräfteregelung der Landesjugendämter in NRW bereits viele Berufe abdeckt und nur wenige Berufe in anderen Bundesländern darüber hinaus zugelassen sind. Des Weiteren ist ersichtlich, dass die Berufsgattung der GEMEINDEARBEIT – SPEZIALIST:IN (KldB 83323) nur über sehr wenige Arbeitsuchende verfügt und daher für eine Entlastung der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW durch Quereinstiege jenseits von Einzelfällen keine Potenziale aufzeigt. Die Berufsgattung der SOZIOLOGIE – EXPERT:IN (KldB 91324) wies im Juni 2024 zwar etwas mehr Arbeitsuchende auf. Allerdings ist in Anbetracht der Anzahl von 353 Arbeitsuchenden und einer Arbeitsuchenden-Stellen-Relation von 8,4 – bei einer gleichzeitigen großen Breite, die diese Berufs-

gattung abdeckt – ebenfalls von keiner substanziellen Anzahl von Quereinstiegen auszugehen, zumal hier auch die zu erwartende Vergütung für Personen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, keinen besonderen Anreiz darstellen dürfte.

Anders gelagert ist der Arbeitsmarkt für HELFER:INNEN DER KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG (KldB 83111) sowie der HEILERZIEHUNGSPFLEGE UND SONDERPÄDAGOGIK (KldB 83131). In beiden Berufsgattungen gab es im Juni 2024 eine vierstellige Anzahl von Arbeitsuchenden. Dabei unterschieden sich die beiden Berufsgattungen allerdings hinsichtlich der Arbeitsuchenden-Stellen-Relation. Während in der erstgenannten Berufsgattung eine vergleichsweise hohe Arbeitslosen-Stellen Relation von 61,2 im Juni 2024 bestand, lag diese für die HEILERZIEHUNGSPFLEGE UND SONDERPÄDAGOGIK – HELFER:IN (KldB 83131) bei 10,1. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation wären bei der Möglichkeit eines Quereinstiegs aus beiden Berufsgattungen die Chancen für ebendiesen nicht gering, insbesondere von HELFER:INNEN DER KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG (KldB 83111). Jedoch ist sowohl für die HELFER:INNEN DER KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG (KldB 83111) als auch für die der HEILERZIEHUNGSPFLEGE UND SONDERPÄDAGOGIK (KldB 83131) zu konstatieren, dass diese aufgrund des Helfer:innenniveaus einen sehr hohen Weiterqualifizierungsbedarf aufweisen und viel eher eine grundständige sozialpädagogische Ausbildung absolvieren müssten.

7.2 Erwerbspersonenpotenziale für die Kindertagesbetreuung

Mit der zuletzt am 06.12.2024 in Kraft getretenen Änderung der Personalverordnung der Kindertagesbetreuung wurden – anders als in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – keine umfassenden Erweiterungen der zugelassenen Berufsabschlüsse vorgenommen (siehe auch Kap. 3.1). Neben der Möglichkeit, in erweitertem Maße in begründeten Einzelfällen auf Fachkraft- und Ergänzungskraftstunden Personen mit einer außerhalb der zugelassenen Berufe liegenden Ausbildung einzusetzen (beispielsweise durch den Einsatz sogenannter profilrelevanter Kräfte), wurden zudem die Möglichkeiten des Einsatzes von Studierenden einschlägiger Studiengänge sowie von Personen, die sich auf die Externenprüfung vorbereiten (siehe auch Kap. 5), ausgeweitet. Neu geschaffen wurde zudem die Möglichkeit, beispielsweise Gymnastiklehrer:innen für Ergänzungskraftstunden heranzuziehen.

Gymnastiklehrer:innen sind der Berufsgattung TRAINER:IN FÜR FITNESS UND GYMNASTIK – SPEZIALIST:IN (KldB 84553) zuzuordnen. Allerdings sind in dieser Berufsgattung eine Reihe anderer Berufe enthalten (beispielsweise Aerobic-Trainer:in, Fitnesstrainer:in und Yogalehrer:in), die nicht in der Kindertagesbetreuung eingesetzt werden können. Daher kann mit den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit keine valide Einschätzung des Erwerbspersonenpotenzials dieser Gruppe vorgenommen werden. Andere Einstiegsmöglichkeiten, wie die profilrelevanten Kräfte, können ebenfalls nicht mit den amtlichen Arbeitsmarktstatistiken untersucht werden, da diese statt einer Berufsgruppe auf Individuen zielen, die zum Konzept einzelner Einrichtungen passen.

Wie für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe können auch die Personalverordnungen der Bundesländer für die Kindertagesbetreuung verglichen werden, um so Berufe zu identifizieren, die in anderen Bundesländern in der Kindertagesbetreuung eingesetzt werden können und bisher nicht in der Personalverordnung in NRW berücksichtigt wurden. Dies sind eine Reihe an Berufen, die nach der KldB den gleichen Berufsgattungen zuzuordnen sind, die bereits in der

Hauptstudie (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024) sowie im dem Arbeitsmarkt gewidmeten Dossier (vgl. Lange/Queißer-Schlade 2024) intensiv untersucht wurden. Darunter fallen beispielsweise Vorschulerzieher:innen, Bildungswissenschaftler:innen und Waldorferzieher:innen. Des Weiteren sind in den Personalverordnungen anderer Bundesländer auch Berufe aufgeführt, die laut KldB denselben Berufsgattungen zugeordnet sind wie Berufe, die in NRW bereits für Fachkraftstunden anerkannt sind. Dies betrifft:

- Sprachheilpädagog:innen (gleiche Berufsgattung wie Logopäd:innen)
- Krankengymnast:innen (gleiche Berufsgattung wie Physiotherapeut:innen)
- Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut:innen (gleiche Berufsgattung wie Ergotherapeut:innen)
- Gemeindepädagog:innen (gleiche Berufsgattung wie Religionspädagog:innen)

Eine gesonderte Abschätzung des Erwerbspersonenpotenzials im Falle einer Öffnung der Personalverordnung für diese Berufe in NRW ist daher im gleichen Schema wie in Kapitel 7.1 nicht möglich. Dies gilt ebenfalls für das Bachelorstudium Sozialmanagement, da dieses sowohl Teil einer Berufsgattung mit einer Reihe weiterer Berufe ist, die nicht in der Personalverordnung enthalten sind oder aber der Sozialen Arbeit zugerechnet werden kann (vgl. Afflerbach/Queißer-Schlade 2025).

Heilerziehungsdiakon:innen sind in der Berufsgattung Gemeindearbeit – Spezialist:in (KldB 83323) zuzurechnen (vgl. Tab. 7.2). Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Arbeitsuchenden von lediglich 16 Personen im Juni 2024 ist nicht davon auszugehen, dass eine Aufnahme dieses Berufs in die Personalverordnung einen Einfluss auf die Praxis hätte.

Ebenfalls bereits in Kapitel 7.1 untersucht wurden Hebammen/Entbindungspfleger (vgl. Tab. 7.1) sowie Erziehungshelfer:innen (vgl. Tab. 7.2). Während bei Hebammen/Entbindungspflegern aufgrund der geringen Anzahl an Arbeitsuchenden von 215 Personen im Juni 2024 von keiner großen Veränderung durch die Aufnahme dieses Berufes ausgegangen werden kann, ist die Anzahl der arbeitsuchenden Erziehungshelfer:innen deutlich höher. Obschon die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation mit 10,1 kein hohes Potenzial an Quereinsteigenden verspricht, kann dennoch auf der Basis der hohen Anzahl an Arbeitsuchenden ein nicht unerhebliches Erwerbspersonenpotenzial für Quereinstiege aus der Berufsgattung „Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik – Helfer:in“ (KldB 83131) angenommen werden. Jedoch gilt hier ebenso wie in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, dass die Gruppe der Helfer:innen über keine grundständige Ausbildung verfügt und daher anstelle einer etwaigen Weiterqualifizierung vielmehr einer sozialpädagogischen Erstausbildung bedarf, um im Arbeitsfeld pädagogischen Tätigkeiten nachzugehen.

7.3 Potenziale auf dem Arbeitsmarkt – eine Zwischenbilanz

Einzelne Quereinstiege lassen sich nicht prognostizieren. Hinter diesen stehen jeweils individuelle Lebensverläufe, die in der Kombination von einer entsprechenden Motivation und den passenden Umständen zu einem Quereinstieg führen. Allerdings kann die generelle Dynamik auf dem Arbeitsmarkt und in den ursprünglichen Berufssegmenten die Entscheidung für einen Berufs- und Branchenwechsel, also einen Quereinstieg begünstigen, sofern die jeweiligen Auslegungen des Fachkräftegebots dies zulassen.

Dabei sind die Potenziale der Berufe für Quereinstiege, neben der Situation des Arbeitsmarktes, auch von weiteren Aspekten abhängig. Diese unterscheiden sich je nach Ursprungsberuf. So kann mit einem Quereinstieg auch eine finanzielle Veränderung einhergehen. Während insbesondere für die diffusen Kategorien der „Helfer:innenberufe" ein Quereinstieg mit einem vielleicht höheren Verdienst einhergeht und damit eine zusätzliche Motivation für einen Quereinstieg darstellt, kann er für andere Berufe, wie etwa Lehrkräfte, mit einem niedrigeren Verdienst als im Ursprungsberuf üblich und einem Verlust des Beamtenstatus einhergehen, was sicherlich keinen Anreiz darstellt.

Daneben ist zu berücksichtigen, dass zwar für einige Berufsgruppen aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt ein Quereinstieg eher in Betracht kommen könnte, dies aber nicht unbedingt mit einer fachlichen Eignung einhergeht. Es erscheint naheliegend, dass die Berufsabschlüsse, die für einen direkten Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe aktuell und in Zukunft vorausgesetzt werden, unterschiedliche Kompetenzen mitbringen und daher Quereinsteigende zielgerichtet weiterqualifiziert werden müssen. Dabei gilt es auch zu berücksichtigen, dass der vermehrte Einsatz von Quereinsteigenden auf den ersten Blick zwar Entlastung signalisieren und Personallücken zahlenmäßig verkleinern kann, dies sich andererseits aber auch auf die Fachkräfte, die bereits in der Praxis tätig sind, auswirkt. Die mögliche Veränderung der Aufgabenprofile von einschlägig qualifizierten Fachkräften, um den erhöhten Einarbeitungs- und Koordinationsbedarf bei den Quereinsteigenden zu gewährleisten, bedarf dabei sowohl eines theoretischen Rahmens, der Schulung der Fachkräfte als auch die nötigen zeitlichen Ressourcen (vgl. auch Breuer-Nyhsen/Klomann 2024).

Darüber hinaus wird deutlich, dass die beiden hier betrachteten Arbeitsfelder der Kindertagesbetreuung und der stationären Jugendhilfe beide auf ähnliche Berufe als potenzielle Quereinsteigenden setzen bzw. die Berufe, die als „Betreuungskräfte A+" in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten können, bereits zuvor Eingang in die Personalverordnung der Kindertagesbetreuung in NRW gefunden hatten. Diese Konkurrenzsituation wird zudem in NRW verschärft, da im Jahr 2024 auch der Rahmenvertrag der Eingliederungshilfe für junge Menschen in NRW vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels verändert wurde und nun der Fachkräfteregelung des stationären Bereichs ähnelt (vgl. LWL/LVR 2024). Somit konkurriert ein weiteres Arbeitsfeld um die potenziell Quereinsteigenden.

… und was bedeutet dies für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe?

Nur einige der Berufe, die im Rahmen der Betreuungskräfte A+ einen Quereinstieg in diesem Arbeitsbereich ermöglichen, lassen in NRW eine Arbeitsmarktlage erkennen, die Quereinstiege überhaupt befördern. Dies sind insbesondere Sozialassistent:innen, Heilerziehungspflegehelfer:innen und Kinderpfleger:innen – allesamt Berufe, die ohnehin schon längst in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Vor diesem Hintergrund sind die von den Weiterbildungsträgern benannten Berufsabschlüsse insgesamt wenig überraschend. Zugleich werden von den Weiterbildungsträgern häufig auch Pflegefachkräfte als Teilnehmende benannt, wenngleich in diesem Bereich ebenfalls ein eklatanter Fachkräftemangel herrscht (vgl. BA o.J.b). Dies könnte auch mit weniger attraktiven Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen zusammenhängen.

Bemerkenswert ist zudem, dass lediglich etwa die Hälfte der Plätze der Weiterbildung bei der Abfrage belegt waren. Fraglich ist, ob dies auch mit der räumlichen Verteilung der Anbieter zu tun hat. So sind die Träger, die ihre Kurse nicht planmäßig starten konnten, beide aus Ostwestfalen.

Eine weitere Ausweitung der Personengruppen, für die ein Quereinstieg am ehesten infrage kommt, bietet sich – auch quantitativ – alleine in der diffusen Sammelgruppe der sogenannten „Helfer:innenberufe" an. Damit könnte allerdings zugleich einer deutlichen Deprofessionalisierung Vorschub geleistet werden, sofern das nicht mit einer gründlichen Nachqualifizierung einhergeht.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann daher im Lichte der Öffnung der Fachkräftelisten und der Personalverordnungen nicht mit einer großflächigen Entlastung durch Quereinstiege durch Weiterqualifizierung gerechnet werden, wenngleich für einzelne Einrichtungen jeder einzelne Quereinstieg einen Gewinn darstellen kann. Eine Ausweitung von Quereinstiegen im Rahmen der Betreuungskräfte A+ benötigt dabei zunächst keinen großflächigen Ausbau der Weiterbildungskapazitäten, sondern eher eine bessere Werbung und Gewinnung von interessierten und motivierten Individuen. Hier wäre zu prüfen, ob beispielsweise eine gezielte Einbindung der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter eine Veränderung bewirken kann.

Auch mittelfristig ist durch direkte Quereinstiege in die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nur eine punktuelle Entlastung zu erwarten. Größere Veränderungen wären lediglich bei einer starken Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Ursprungsarbeitsfeldern (beispielsweise Pflege und Schule oder aber auch Kindertagesbetreuung) oder im Falle einer deutlichen Aufwertung der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe denkbar, wofür es aber aktuell keine Anhaltspunkte gibt.

Umgekehrt muss daher aber auch im Blick behalten werden, dass die Indizien für eine übermäßige Anzahl vorzeitiger Abwanderungen aus dem Feld der stationären Hilfen (vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024) und der folgerichtig notwendig werdenden stärkeren Bindung an das Arbeitsfeld eine vielleicht ungleich größere Herausforderung darstellt und zugleich mehr Wirkungen erzeugen kann, als der Versuch, in einem Bild geredet, in einem relativ leeren Teich Fische zu angeln.

… und was bedeutet dies für die Kindertagesbetreuung?

Grundsätzlich stellt sich für die Kindertagesbetreuung in NRW eine andere Ausgangslage als für die stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bezüglich der Öffnung der Personalverordnung für weitere Berufe dar. Dies ist darin begründet, dass umfangreiche Erweiterungen dieser bereits stattgefunden haben und deren Einfluss bestimmbar ist (vgl. Kap. 3.1). Obschon die jüngste Erweiterung der Personalverordnung der Kindertagesbetreuung mit Blick auf Gymnastiklehrer:innen nicht detailliert mit den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit untersucht werden konnte, ist durch diese keine flächendeckende Entlastung zu erwarten, waren doch im Juni 2024 gerade einmal 1.221 Arbeitsuchende in der Berufsgattung Trainer:innen für Fitness und Gymnastik – Spezialist:in (KldB 84553) zu finden – einer Sammelkategorie, die auch manch anderes enthält als Gymnastiklehrer:innen. Und auch eine Erweiterung um weitere Berufe, die in anderen Bundesländern bereits in der Kindertagesbetreuung zugelassen sind, scheint nur bei der Hinzunahme der diffusen Gruppe der „Erziehungshelfer:innen", eine Kategorie, die es so als Ausbildung gar nicht gibt, überhaupt eine quantitative Bedeutung erzielen zu können. Vor diesem Hintergrund erscheint statt einer Ausweitung der Personalverordnung um weitere Berufe eine bessere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials der bereits als Fachkräfte angesehenen Berufe oder der auf Fachstunden einsetzbaren Berufe der vielversprechendere Ansatz zur Entlastung der Personalsituation zu sein.

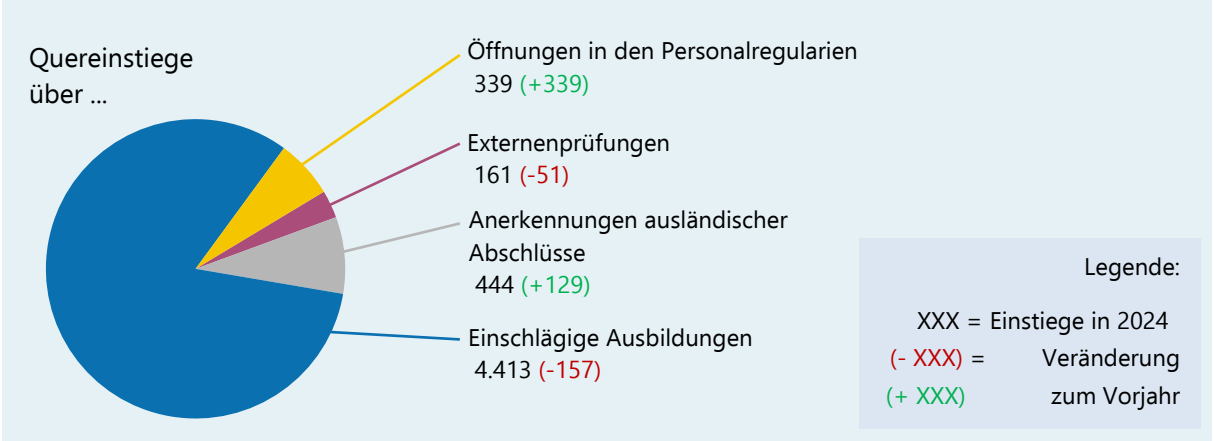
8 Ergebnisse und Ausblick

In Zeiten unübersehbar bestehender Fachkräfteengpässe in den sozialen Berufen rücken die regulären und alternativen Zugangsmöglichkeiten in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe verstärkt in den Fokus. Quereinstiege bieten seit jeher eine legitime und gegebenenfalls relevante Möglichkeit zur zusätzlichen Personalgewinnung, insbesondere in Zeiten des drohenden Personalmangels; die Optionen erstrecken sich von direkten Einstiegen in das jeweilige Arbeitsfeld, über (nach-)qualifizierende Maßnahmen bis hin zu strukturell neu geschaffenen, alternativen Zugangspfaden. Wer dabei genau Quereinsteigende sind, wie sie sich von herkömmlich ausgebildeten Fachkräften unterscheiden, welche Wege ihnen derzeit offenstehen und in welchem Umfang diese für Quereinstiege wirklich genutzt werden, ist jedoch bislang nur unzureichend statistisch erfasst bzw. empirisch überprüft worden.

Das Dossier nimmt daher zentrale Merkmale dieser Gruppe in den Blick, bildet ihren Anteil an bestehenden Zugangsmodalitäten in Nordrhein-Westfalen mengenmäßig ab und diskutiert deren Bedeutung vor dem Hintergrund aktueller Personalbedarfe und der Entwicklungen in Anzahl und Anteil von Quereinstiegen. Ziel ist es, die bislang wenig systematisch betrachteten Quereinstiege in ihrer Vielfalt sichtbar zu machen und ihren möglichen Beitrag zu einer Fachkräftesicherung, oder vorsichtiger: zu einer Personalkapazitätssicherung, fundiert einzuordnen.

Bei einem ersten Überblick von Quereinsteigenden über die verschiedenen Zugangsmöglichkeiten wird ersichtlich, dass dabei der verspätete Einstieg über das Ausbildungssystem der mit Abstand meistgenutzte Weg zum Quereinstieg darstellt. Ein Blick auf die jüngste Entwicklung zeigt, dass zuletzt nur noch das Ausmaß an direkten Quereinstiegen sowie das der Anerkennungen ausländischer Abschlüsse angestiegen ist, während sich die Anzahl über die Externenprüfungen sowie das Ausbildungssystem eher reduziert hat (vgl. Abb. 8.1).

Abb. 8.1 **Anzahl Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW über verschiedene Zugangswege in 2024 |** absolut und Veränderung zum Vorjahr



Anmerkungen:
In Bezug auf die Externenprüfungen wurden ausschließlich bestandene Prüfungen berücksichtigt.

Bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind Verfahrensergebnisse einbezogen, die eine volle Gleichwertigkeit attestieren, einen partiellen Berufszugang ermöglichen oder an die Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme geknüpft sind.

Quereinstiege über das Ausbildungssystem sind dahin gehend einzuordnen, dass sie zunächst einen Zugang zur Ausbildung und nicht unmittelbar zum Arbeitsfeld darstellen. Im Fall praxisintegrierter Ausbildungsformate geht der Ausbildungsbeginn mit einem Einstieg in das Arbeitsfeld einher. Bei rein schulischen Ausbildungsformaten erfolgt der faktische Berufseinstieg hingegen erst im Rahmen des Anerkennungsjahres, also im letzten Ausbildungsjahr.

Für direkte Einstiege aufgrund von Öffnungen in den Personalregularien mit oder ohne Qualifizierungskurs lässt sich für die Einzeljahre keine exakte Einstiegsanzahl erfassen. Veränderungen in der Zahl der Quereingestiegenen können nur über einen Vergleich der Bestandszahlen zu zwei Zeitpunkten abgeleitet werden. Damit ist keine verlässliche Aussage über tatsächliche Zugänge und Abgänge möglich, vielmehr lässt sich lediglich deren Saldo berechnen. Damit ist der in der Abbildung dargestellte Eingang äquivalent zur Veränderung zum vorherigen Zeitpunkt.

Direkte Einstiege in den stationären Einrichtungen sind auf das Jahr 2020 bezogen und umfassen auch administrative Tätigkeiten in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen. Um diese nichtpädagogischen Tätigkeiten weitestgehend zu reduzieren, werden bei Einstiegen mit sonstigen fachfremden Abschlüssen lediglich die Personengruppen mit einem sonstigen Hochschulabschluss sowie mit sonstigen sozialen/sozialpädagogischen Kurzausbildungen berücksichtigt. Die Veränderung bezieht sich in dem Fall auf die Entwicklung zwischen 2018 und 2020.

Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund; Zusammenstellung aus den Kapiteln 3 bis 7

8.1 Ergebnisse auf einen Blick

Auf einen Blick

Kapitel 2 **Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW**

Wer sind Quereinsteigende und wodurch zeichnen sie sich in den Statistiken aus?

Quereinsteigende in der Kinder- und Jugendhilfe sind Personen, deren primäre berufliche oder akademische Ausbildung keine einschlägige Ausbildung im Sinne der Kinder- und Jugendhilfe in relativer Nähe zu einem allgemeinbildenden Schulabschluss darstellt, diese jedoch über alternative Zugangswege – wie Öffnungen in den Zugangswegen, Qualifizierungen, Umschulungen bzw. Zweitausbildungen – in eine pädagogische Tätigkeit einmünden. Sie unterscheiden sich in den Statistiken häufig durch Merkmale wie ein nicht einschlägiger Berufsabschluss oder ein höheres Einstiegsalter. Aufgrund fehlender Informationen zur eindeutigen Identifikation sind Quereinsteigende als Gruppe bislang jedoch nur indirekt über Proxy-Informationen identifizierbar. Eine differenzierte Abbildung gelingt derzeit lediglich über Sonderauswertungen, beispielsweise mit Blick auf Umschulungen, Anerkennungsverfahren oder Externenprüfungen.

Welche Zugangsmöglichkeiten bestehen aktuell für Quereinsteigende in NRW?

In Nordrhein-Westfalen bestehen aktuell mehrere formalisierte und erweiterte Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteigende in die Kinder- und Jugendhilfe. Neben dem klassischen Weg über eine einschlägige (Zweit-)Ausbildung – häufig im Rahmen praxisintegrierter, vergüteter Modelle – ermöglichen geöffnete Personalverordnungen und erweiterte Fachkräftelisten mittlerweile auch den direkten Berufseinstieg für Personen mit fachnahen, aber vormals nicht anerkannten Abschlüssen. Hinzu kommen Qualifizierungskurse, insbesondere, um benötigte und punktuell fehlende Kenntnisse und Fähigkeiten aufzubauen, wobei das Beispiel der Kindertagespflege aber auch aufzeigen kann, dass ebenfalls langanhaltende Traditionen von Zugängen für Quereinsteigende mindestens in dem Teilarbeitsbereich der Kindertagesbetreuung existieren. Weitere Zugänge bestehen über Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse und Externenprüfungen. Alle Zugänge zielen darauf ab, das Erwerbspersonenpotenzial für das Arbeitsfeld zu erweitern und neue Zielgruppen für die Fachkrafttätigkeit zu gewinnen.

… und was bedeutet dies für die Kinder- und Jugendhilfe?

Die Analyse zeigt: Quereinsteigende stellen ein relevantes, aber bislang statistisch schwer greifbares Erwerbspersonenpotenzial dar. Sie eint, dass sie in der Regel nicht über eine primäre einschlägige Ausbildung verfügen, jedoch zunehmend durch qualifizierende und strukturell ermöglichte Wege ins Arbeitsfeld einmünden. Ihre Heterogenität hinsichtlich Alter, Vorbildung und beruflicher Vorerfahrungen macht sie zu einer schwer greifbaren Personengruppe. Bislang liegen – abgesehen von vereinzelten Fallbeispielen – kaum belastbare Erkenntnisse darüber vor, ob und unter welchen Voraussetzungen sie mit passender Unterstützung sowohl Einrichtungen als auch Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bereichern können und in welchen Bereichen sie an ihre Grenzen stoßen.

Für die Kinder- und Jugendhilfe bedeutet dies, dass Quereinstiege stärker als Zugangsform verstanden und sehr viel gezielter und systematischer erfasst werden müssten. Die bestehenden Zugangsmöglichkeiten – ob über Qualifizierung, Anerkennung oder Zweitausbildung – verdeutlichen, dass sich die gegenwärtige Kinder- und Jugendhilfe unter dem Druck der Verhältnisse bereits deutlich geöffnet hat. Um diese Öffnungen wirksam zu nutzen, sind begleitende Maßnahmen erforderlich: etwa gezielte Beratung sowie passgenaue Weiterbildungsformate für Quereinsteigende und nicht zuletzt Anleitende und verantwortliche Personen.

Gleichzeitig macht der Befund deutlich, dass eine differenzierte Abbildung von Quereinsteigenden in amtlichen Statistiken vorerst nicht möglich ist. Für ein nachhaltiges Fachkräftemonitoring ist es daher zentral, die Erfassungskategorien zu erweitern und so die Wirkung bestehender Zugänge empirisch nachvollziehbar zu machen. Nur so kann das Potenzial dieser Gruppe im Kontext langfristiger Personalplanung verlässlich eingeschätzt und gegebenenfalls gezielt gefördert werden.

Kapitel 3 Quereinstiege direkt in die Arbeitsfelder

In welchem Umfang nutzen Personen die Erweiterungen der Personalverordnung in der Kindertagesbetreuung?

Direkteinstiege in die Kindertagesbetreuung sind in NRW über die Personalverordnung (PersVO) formal verankert und ermöglichen Personen mit fachnahen oder fachfremden Berufsabschlüssen

unter bestimmten Bedingungen den Zugang zum Arbeitsfeld. Statistisch betrachtet bleibt der relative Anteil dieser Personengruppe jedoch seit Jahren konstant bei etwa 4% des pädagogischen und leitenden Personals – mit leichter Abnahme gegenüber 2011 (5%). Während sich der Anteil der fachfremden Qualifikationen zuletzt nur temporär erhöhte, zeigt sich bei fachnahen Qualifikationen ein leichter, kontinuierlicher Zuwachs. Absolut betrachtet stieg das Volumen dieser Gruppe seit 2011 um rund 1.600 Personen an, bei gleichzeitigem Gesamtzuwachs von über 58.000 pädagogischen Fachkräften im selben Zeitraum. Damit bleibt der Beitrag direkter Quereinstiege mengenmäßig begrenzt. Die schon lange etablierte Möglichkeit eines Quereinstiegs über und in die Kindertagespflege könnte zudem ein zentraler Grund dafür sein, dass die neu geschaffenen Zugänge für Kitas kurzfristig keine markanten Verlagerungseffekte erzeugen.

In welchem Umfang nutzen Personen die Möglichkeiten der Fachkräfteregelung in stationären Einrichtungen für einen beruflichen Einstieg?

In den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW wurden in den vergangenen Jahren vielfältige Zugänge für Quereinsteigende geschaffen. Zentrale Grundlage bildet die durch die Landesjugendämter geschaffene Fachkräfteregelung, die in ihrer jüngsten Fassung (2023) unter anderem die Kategorien „Betreuungskräfte A+“ und „Zusatzkräfte B“ eingeführt hat. Diese ermöglicht qualifikationsgebundene Tätigkeiten auch für Personen mit artverwandten oder fachfremden Berufsabschlüssen – jeweils unter Auflagen, etwa zur verpflichtenden Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Daneben besteht die Möglichkeit individueller Ausnahmegenehmigungen, die bereits vor den Reformen Anwendung fanden und insbesondere im Jahr 2016 vermehrt genutzt wurden. Die statistisch erfassbaren Anteile nicht einschlägig qualifizierter Personen in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen lagen zuletzt stabil bei etwa 11% (2020), wobei davon ausgegangen werden muss, dass nur ein Teil hiervon tatsächlich in pädagogischer Funktion tätig ist. Somit zeigen sich auch im stationären Bereich moderate Effekte der Quereinstiegsmöglichkeiten – sie stellen eine ergänzende, jedoch keinesfalls tragende Säule der Personaldeckung dar.

… und was bedeutet dies für die Kinder- und Jugendhilfe?

Die Auswertung verdeutlicht: Die formalen Öffnungen der Arbeitsfelder für Quereinsteigende – sei es über die PersVO in der Kindertagesbetreuung oder über die Fachkräfteauslegung der Landesjugendämter im stationären Bereich – haben bislang nur begrenzt zur quantitativen Ausweitung des pädagogischen Personals geführt. Der Anteil nicht einschlägig qualifizierter Personen bleibt konstant niedrig. Insbesondere in Kitas scheint das durch die Personalverordnung geschaffene Potenzial nicht vollständig ausgeschöpft zu werden – womöglich auch, weil der bestehende Pool potenzieller Quereinsteigender bereits über die Kindertagespflege den Zugang nutzt und zugleich die Öffnung für Berufe gilt, die ihrerseits ebenfalls vor der Herausforderung des Personalmangels stehen.

Für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt bedeutet dies: direkte Quereinstiege stellen – trotz formal erweiterter Zugangswege – keine tragende Säule der Fachkräftegewinnung dar. Vielmehr bedarf es strategischer Begleitmaßnahmen, um vorhandene Zugänge wirksam zu aktivieren. Dazu zählen neben den Öffnungen insbesondere beratende und qualifizierende Unterstützungsstrukturen für potenzielle Quereinsteigende, aber auch, dass in den Einrichtungen gute Rahmenbedingungen vorzufinden sind.

Gleichzeitig sollte die Erwartung an den Beitrag von direkten Quereinstiegen realistisch bleiben. Die nachhaltige Personalgewinnung wird sich auch künftig in erster Linie über den Ausbau regulärer Ausbildungswege entscheiden. Die Funktion von direkten Quereinstiegen liegt damit weniger in der generellen personellen Entlastung, sondern vielmehr in der gezielten Ergänzung und punktuellen Stabilisierung des Systems – insbesondere in Bereichen mit starkem Fachkräftemangel oder spezifischem Profilbedarf.

Kapitel 4 Quereinstiege über Ausbildung

Wie häufig werden einschlägige Ausbildungsgänge als Zugang für Quereinstiege genutzt?

Die Ausbildungsgänge zum:zur Erzieher:in, Kinderpfleger:in und Sozialassistent:in stellen zentrale Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteigende dar. Insbesondere durch niedrigschwellige Eingangsvoraussetzungen, aber auch durch praxisintegrierte Ausbildungsformate (PiA), die eine vergütete Verbindung von Unterricht und Praxis ermöglichen, wurde der Einstieg für Quereinsteigende erleichtert. Die Anzahl und der Anteil der Ausbildungsanfänger:innen, die aufgrund ihres Alters mit hoher Wahrscheinlichkeit Quereinsteigende sind, liegen in den vergangenen Jahren höher als im Schuljahr 2015/16. Allerdings ist bei den Quereinsteigenden – ähnlich wie auch bei Regeleinsteigenden – seit dem Schuljahr 2022/23 ein Rückgang bei den Anfänger:innenzahlen zu erkennen. Der Rückgang betrifft insbesondere die Anfänger:innenzahlen in der Erzieher:innenausbildung. Im Schuljahr 2021/22 lag die Anzahl aller hier betrachteten Ausbildungsanfänger:innen (Quer- und Regeleinsteigenden) bei rund 17.000, im Schuljahr 2024/25 noch bei rund 16.100. Der Rückgang von Ausbildungsanfänger:innen ist insbesondere durch den hohen Bedarf an Fachkräften und einem benötigten Anstieg an Ausbildungszahlen eine besorgniserregende Entwicklung. Die gestiegene Anzahl (2020/21 – rund 3.800; 2021/22 – rund 4.700) an Quereinsteigenden trägt dazu bei, die Anfänger:innenzahlen ein Stück weit zu stabilisieren. Nichtsdestotrotz weist die jüngste Anzahl an Anfänger:innen bei den Quereinsteigenden mit 4.400 Personen zum Schuljahr 2024/25 eine rückläufige Tendenz auf. Insgesamt kann aber gezeigt werden, dass es gelungen ist, die Anzahl an Quereinsteigenden über die Ausbildungswege zu steigern, auch wenn damit gerechnet werden muss, dass die Zusatzeffekte der PiA-Formate sich nicht auf Dauer halten lassen und es so unter dem Strich zu einer Verschiebung zulasten der vollzeitschulischen Ausbildungsformate kommt. Mit anderen Worten: Da mit dieser Entwicklung leider nicht einhergeht, dass die Ausbildungszahlen insgesamt und dauerhaft gestiegen sind, stellt sich in Anbetracht der rückläufigen Tendenz die Frage, wie nachhaltig dieser Anstieg auf Dauer sein wird.

In welchem Maße werden Umschulungen für einen Quereinstieg in Anspruch genommen?

Umschulungen, die über die kommunalen Agenturen für Arbeit oder Jobcenter gefördert werden, eröffnen eine spezielle Möglichkeit des Quereinstiegs – insbesondere für Personen ohne einschlägige Vorqualifikation oder mit beruflichem Neuorientierungsbedarf. Die Daten zeigen, dass in NRW zwischen 2023 und Mitte 2024 424 geförderte Umschulungen zum:zur Erzieher:in und 67 zum:zur Kinderpfleger:in neu begonnen wurden. Obwohl die Fallzahlen im Vergleich zur Gesamtzahl der Ausbildungsanfänger:innen gering ausfallen, liefern sie Hinweise auf ein ergänzendes Potenzial, das insbesondere durch die finanzielle Förderung für einkommensabhängige Zielgruppen relevant sein kann. Die Eingliederungsquoten nach Abschluss der Umschulung deuten darauf hin, dass ein Großteil der Teilnehmenden im Anschluss in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergeht

– ein Indiz für die arbeitsmarktwirksame Relevanz dieses Zugangs. Allerdings liefert die Statistik keine weiteren Informationen darüber, ob die Eingliederung in die Kinder- und Jugendhilfe oder einen anderen Arbeitsmarktsektor erfolgt ist.

… und was bedeutet dies für die Kinder- und Jugendhilfe?

Die Entwicklungen verdeutlichen: Ausbildungswege sind auch zunehmend ein relevanter Kanal für Quereinsteigende in die Kinder- und Jugendhilfe. Besonders praxisintegrierte Ausbildungsformate (PiA) ermöglichen einen niedrigschwelligen, vergüteten Einstieg und entfalten damit eine doppelte Funktion: Sie stabilisieren die Ausbildungszahlen insgesamt und adressieren gezielter Personen mit Berufs- oder Lebenserfahrung, für die eine schulische Vollzeitausbildung aufgrund ihrer Lebenssituation und ihres Alters weniger infrage kommt.

Gleichzeitig zeigt sich, dass diese Dynamik nicht mit einem grundsätzlichen quantitativen Zuwachs im Personalbestand gleichzusetzen ist. Vielmehr kompensieren Quereinsteigende über Ausbildungswege offenbar die allgemein rückläufige bzw. an Grenzen kommende Bereitschaft junger Menschen, sich für Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe zu entscheiden. Mit dem höheren Anteil an Quereinsteigenden verändert sich auch die Struktur der Ausbildungsanfänger:innen hin zu einem zunehmend diverseren Feld mit heterogenen Bildungsbiografien.

Quereinstiege über Ausbildungswege sind kein Randphänomen, sondern integraler Bestandteil der Fachkräfteentwicklung. Um das volle Potenzial auszuschöpfen, bedarf es eines weiteren Ausbaus der PiA-Angebote, insbesondere weiterer Kapazitäten in den Kinderpflege- und Sozialassistenzausbildungen, sowie einer Steuerung der Angebote entlang regionaler Bedarfe.

Kapitel 5 Quereinstiege über Externenprüfung

Welche Rolle spielen Externenprüfungen für den Quereinstieg in das Berufsfeld?

Durch Externenprüfungen wird berufserfahrenen Personen, die bisher keinen formalen Abschluss erworben haben, die Möglichkeit eröffnet, ohne den Besuch eines Bildungsgangs eine entsprechende Prüfung abzulegen und so auf einem anderen Wege nachträglich eine offizielle Zertifizierung ihrer Qualifikationen zu erhalten. Trotz hoher Antritts- und Erfolgsquoten unter den zugelassenen Prüflingen fällt die Inanspruchnahme dieses Angebots absolut betrachtet gering aus. Für den Abschluss der Erzieher:innen liegen die Fallzahlen jährlich im niedrigen dreistelligen, für den der Kinderpfleger:innen im niedrigen zweistelligen Bereich. Damit spielen Externenprüfungen für den Quereinstieg in das Berufsfeld in NRW quantitativ keine wirkliche Rolle.

Hinsichtlich der Qualität des Formats muss kritisch angemerkt werden, dass lediglich die Prüfung als institutionelle Steuerung fungiert und demnach fraglich ist, inwieweit eine fachliche Qualität auf diese Art und Weise gesichert werden kann. Ein Verlust von Wissensbeständen aufgrund nicht ausreichender theoretischer Reflexion ist nicht auszuschließen. Folglich ist mit Blick auf die Tauglichkeit von Externenprüfungen zum Nachweis vorhandener Kompetenzen zu evaluieren, ob eine angemessene Qualitätssicherung stattfindet oder ob das Konzept nicht einer grundlegenden Überarbeitung bedarf, in der beispielsweise Vorbereitungskurse von einer Option zu einer Pflicht werden.

Kapitel 6 Quereinstieg durch Anerkennung ausländischer Abschlüsse

In welchem Umfang ermöglichen die im Ausland erworbenen Abschlüsse den Einstieg in das Arbeitsfeld?

Mithilfe von Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse können Personen mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation eine Zertifizierung ihrer Kompetenzen auf Basis inländischer Standards erhalten. Auf diese Weise stellen sie einen Zugangsweg in das überwiegend reglementierte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe dar, der sich nicht auf den Prozess der Qualifizierung selbst, sondern auf die Bescheinigung der Gleichwertigkeit einer andernorts erworbenen Qualifikation fokussiert.

Für die vier betrachteten Referenzberufe der Kinderpfleger:innen, Erzieher:innen, Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen und Kindheitspädagog:innen werden unterschiedliche Potenziale für die Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW ersichtlich. Anerkennungen für die Abschlüsse der Erzieher:innen sowie Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen werden deutlich mehr nachgefragt als die Abschlüsse der anderen beiden Referenzberufe. Hochschulabsolvent:innen erhalten deutlich häufiger einen Berufszugang als Personen mit ausländischem beruflichem Abschluss.

Das heißt, insbesondere Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen sind als potenzielle Fachkräfte aus dem Ausland hervorzuheben. Allerdings ist zu konstatieren, dass sich die Quantität für alle vier Abschlüsse auf einem niedrigen Niveau bewegt – im zweistelligen (Kinderpfleger:innen und Kindheitspädagog:innen), zwei- bis dreistelligen (Erzieher:innen) sowie niedrigen dreistelligen Bereich (Sozialarbeiter:innen bzw. -pädagog:innen) –, sodass auf diese Personalquelle zur Deckung des Fachkräftebedarfs vorerst nicht sonderlich gebaut werden kann. Positiv hervorzuheben sind jedoch Anstiege für alle vier Berufe im aktuellsten Datenjahr 2024.

Abzuwarten bleibt, welche Effekte aktuelle politische Maßnahmen nach sich ziehen und ob damit Anstiege in der Nachfrage und den erteilten Berufszugängen einhergehen. Außerdem ist zu beleuchten, inwieweit sich weitere, nicht ursprünglich auf eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichtete Qualifikationen vor dem Hintergrund der Erweiterung der Kategorisierung von Fachkraftberufen als Potenziale aus dem Ausland erweisen können.

Kapitel 7 Potenziale für weitere Quereinstiege

Welche Potenziale bestehen auf dem Arbeitsmarkt für einen Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe?

Der Arbeitsmarkt bietet für einige Berufe der Erweiterung der Fachkräfteregelung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe eine aussichtsreiche Grundlage für Quereinstiege. Dabei handelt es sich insbesondere um Sozialassistent:innen, Heilerziehungspflegehelfer:innen und Kinderpfleger:innen. Andere Berufe verfügen nur über wenige Arbeitsuchende oder stehen selbst unter einem Fachkräftemangel. Eine Erweiterung um Berufe, die in anderen Bundesländern zugelassen sind, erscheint vornehmlich mit dem Zurückgreifen auf die diffuse Personengruppe der „Helfer:innenberufe“ quantitativ im Grundsatz aussichtsreich. Die Abfrage bei den Weiterbildungsträgern veranschaulicht aber zugleich, dass die neu geschaffenen Platzkapazitäten bisher nur teilweise genutzt werden.

Die Personalverordnung der Kindertagesbetreuung in NRW umfasst bereits viele Berufsgruppen, sodass eine erneute Erweiterung wenig aussichtsreich erscheint. Hier wäre stattdessen eine bessere Ausschöpfung bestehender Erwerbspersonenpotenziale von Nöten. Allerdings deutet sich neben der Konkurrenz um einschlägig qualifizierte Fachkräfte zwischen den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe für junge Menschen auch ein Wettstreit um Quereinsteigende an. Dies bietet zwar den Quereinsteigenden mehr berufliche Möglichkeiten, verringert jedoch jeweils das Erwerbspersonenpotenzial für alle Felder.

8.2 Was bleibt? Ein perspektivischer Ausblick

Die Analyse der Quereinstiege in die Kinder- und Jugendhilfe hat verdeutlicht: Die bestehenden Öffnungsstrategien entfalten eine gewisse Wirkung – doch auf keinen Fall im Sinne einer massiven und nachhaltigen Ausweitung des Erwerbspersonenpotenzials. Das war aber auch nicht unbedingt zu erwarten. Vielmehr gelingt es offenbar mithilfe der Quereinstiege, insbesondere die insgesamt rückläufige Anzahl an Anfänger:innen in den betrachteten einschlägigen Ausbildungen einigermaßen zu kompensieren (vgl. Kap. 4). Perspektivisch stellt sich damit jedenfalls weniger die Frage nach weiteren Zugängen, sondern vielmehr nach der qualitativen Ausgestaltung und nachhaltigen Verankerung dieser alternativen Zugangswege.

Gleichzeitig scheint sich insgesamt eine rückläufige Bereitschaft anzudeuten, sich für Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe zu entscheiden (vgl. ausführlich Afflerbach/Queißer-Schlade 2025). Diese Entwicklung muss engmaschig beobachtet und gegebenenfalls mit entsprechenden Gegenstrategien adressiert werden – insbesondere, weil die Ausbildungen weiterhin den weitaus größten Beitrag zur Fachkräftegewinnung leisten und sich die künftigen Herausforderungen voraussichtlich deutlich zuspitzen werden.

Ein zentraler Baustein scheint dabei die praxisintegrierte Ausbildung zu sein. Sie hat sich in NRW als feste Säule auch für Quereinsteigende etabliert, insbesondere, weil sie durch Vergütung, Praxisnähe und institutionelle Anbindung auf den ersten Blick exklusiv attraktiv zu sein scheint und wesentliche Barrieren abbaut. Dennoch ist ihre langfristige Tragfähigkeit ungewiss: Die Finanzierung ist nicht dauerhaft gesichert und verankert, regionale Unterschiede in der Verfügbarkeit führen zudem zu ungleichen Zugangschancen. Veränderungen der finanziellen Förderung könnte zudem einen Abbau von PiA zur Folge haben. Dies hätte gravierende Auswirkungen auf das wichtigste Eintrittstor für viele Quereinsteigende. Es braucht daher eine verlässliche Rahmung, die die PiA-Formate strategisch stärkt und regional absichert.

Hinzu tritt die qualitative Dimension des Quereinstiegs: Quereinsteigende bringen häufig eine klarere intrinsische Motivation, biografisch geprägte Berufsentscheidungen und ausgeprägte soziale Kompetenzen mit (vgl. Grgic u.a. 2018). Diese Potenziale können bereichernd auf Teams wirken – etwa durch zusätzliche Perspektiven oder eine gesteigerte Reflexionsfähigkeit. Gleichzeitig entstehen aber durch untypische Vorerfahrungen und -qualifikationen zusätzliche Anforderungen an Anleitung und Onboarding. Vor allem wenn Nachqualifizierungen berufsbegleitend erfolgen, lastet ein erheblicher Druck auf den anleitenden Fachkräften. Die Integration ungelernter oder noch nicht vollständig qualifizierter Personen kann so – insbesondere in personell angespannten Teams – zu einer enormen Zusatzbelastung werden. Eine fehlende oder unzureichende Begleitung birgt das

Risiko hoher Fluktuation in sich, was wiederum das skeptische Bild von Quereinstiegen verstetigen und zum Teil bereits bestehende Vorbehalte gegenüber Seiteneinstiegen noch verstärken kann.

Damit bringen Quereinsteigende nicht nur ein nicht unerhebliches quantitatives Personalpotenzial in die Kinder- und Jugendhilfe ein, sondern fungieren zugleich als Spiegel der Realitäten im Arbeitsmarkt, die Berufsbiografien auch jenseits des traditionellen Bildungs- und Berufsverlaufs aufweisen. Damit erfolgt ihr Einstieg häufig abseits linearer Pfade – etwa über biografische Umwege, Zweitberufe, Phasen beruflicher Neuorientierung oder nach Familiengründung – und markiert zunehmend eine bedeutsame Zugangsvariation zum Feld. Diese Entwicklung fordert ebenfalls Anpassungen des Ausbildungs- und Qualifizierungssystems: Es bedarf einer stärkeren institutionellen Verankerung alternativer Zugangswege, die insbesondere den spezifischen Rahmenbedingungen von Quereinsteigenden Rechnung tragen. Ziel muss es sein, die Qualität der Kompetenzvermittlung auch unter diesen Bedingungen optimal sicherzustellen und weiterzuentwickeln. Dabei birgt die Heterogenität von Quereinsteigenden gleichzeitig Potenzial und Herausforderungen.

Darüber hinaus werfen die aktuellen Entwicklungen strukturelle Zukunftsfragen auf: Der demografisch bedingte Geburtenrückgang könnte mittelfristig zu veränderten Personalbedarfen führen, sprich: in einigen Jahren den Fachkräftemarkt wieder etwas entzerren. Dann würden sich ganz neue Fragen nach der langfristigen Einbindung der heute quereinsteigenden Personen stellen: Welche Anschlussmöglichkeiten bestehen, wenn sich ein Arbeitsfeld konsolidiert oder verkleinert? Wie lassen sich Quereinsteigende dann langfristig binden und weiterentwickeln?

Eine weitere zentrale Fragestellung betrifft das Thema der Dequalifizierung. Während auf aggregierter Ebene bislang keine signifikante Erosion der Qualifikationsstruktur in Kitas und anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe zu konstatieren ist, zeigen sich Verschiebungen innerhalb der Gruppe der „einschlägig" Ausgebildeten. Vor dem Hintergrund gestiegener Anforderungen an das Personal in der Bewältigung ihrer Alltagsaufgaben stellt sich die Frage, ob vereinzelte Berufe diesen noch adäquat entsprechen. Der Begriff der Einschlägigkeit sollte daher nicht allein formal, sondern immer auch inhaltlich und funktional-kriteriengeleitet verstanden werden. Eine tragfähige Vermessung der qualitativen Auswirkungen auf das Qualifikationsgefüge sollte dabei im Blick behalten und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Insbesondere hinsichtlich der zeitlichen Ressourcen für die Anleitung von neuem Personal und der damit einhergehenden begleiteten Kompetenzentwicklung stellt sich die Qualitätsfrage, wenn diese systematisch zu kurz kommt.

Ebenfalls ist ein Blick auf die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu werfen. Ihre Bedeutung für die Fachkräftesicherung bleibt vorerst begrenzt: Zwar liegt hier ein grundsätzlich zu beachtendes Potenzial, doch zeigt sich zugleich, dass in NRW bislang nur ein Teil der eingeleiteten Verfahren zur vollständigen Gleichwertigkeit geführt hat, ungeachtet der Frage, ob das an den restriktiven Bedingungen des Verfahrens oder an den herkunftsbezogenen beruflichen und akademischen Abschlüssen liegt. Gleichzeitig wird die mögliche Bedeutung etwa von Sozialarbeiter:innen und -pädagog:innen aus dem Ausland bislang unterschätzt und mögliche Potenziale bleiben ungenutzt.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Potenziale auf dem Arbeitsmarkt: Der Blick auf weitere Öffnungen verspricht vorerst wenig neues Personenpotenzial. Zum einen bestehen bereits vielfältige Zugangswege, sowohl für fachnahe als auch für fachfremde Berufe; damit ist der Spielraum für zusätzliche

Öffnungen begrenzt. Zum anderen muss jede potenzielle neue Berufsgruppe stets vor dem Hintergrund der eigenen Arbeitskräftenachfrage in dem angestammten Berufsfeld betrachtet werden.

In vielen sozialen Berufen herrscht gegenwärtig unbestreitbar ein eklatanter Mangel an Personal. So werden Öffnungen kaum zu mehr Personal führen, wenn damit andere Engpassberufe adressiert sind. Die tatsächliche Ausschöpfung solcher Potenziale bleibt dann erwartungsgemäß gering. Dies unterstreicht einmal mehr, dass es nicht auf eine bloße numerische Ausweitung der Zugangskanäle ankommt, sondern auf die Optimierung der bestehenden Wege. Quereinsteigende, die den Wechsel anstreben, müssen gezielt unterstützt, qualifiziert und begleitet werden, um nicht vorschnell aufzugeben, aber auch, um nicht zur zusätzlichen Belastung zu werden, sondern das Feld effektiv zu bereichern und zu entlasten.

Die Kinder- und Jugendhilfe steht somit vor einer doppelten Herausforderung: Quereinsteigende als strategisches Element der Fachkräftesicherung im Blick zu behalten, die alternativen Zugangswege weiter auszubauen und die Personen anschließend entsprechend zu integrieren – und gleichzeitig sicherzustellen, dass diese Integration auf tragfähige, qualitätsorientierte Strukturen trifft. Das bedeutet, die Diskussion um Zugänge durch eine Diskussion um eine nachhaltige Professionalisierungsoffensive der bestehenden Zugänge zu ergänzen. Nur so kann aus einer pragmatischen zahlenmäßigen Öffnung auch eine qualitative Erweiterung werden, die das Feld langfristig stärkt – statt es zu überfordern.

Literatur

Afflerbach, L. K./Queißer-Schlade, Y. (2025): Ausbildungspotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe 2024. Anfänger:innen, Absolvent:innen, Kapazitäten in NRW (Reihe Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW, Dossier 3, herausgegeben von Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund). Dortmund

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungs- initiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld (https://doi.org/10.25656/01:31725; 05.03.2025)

Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024): Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW. Bielefeld

Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfereport (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen

BA – Bundesagentur für Arbeit (2016): Verbleib nach Austritt aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss. Wie gut pass das Aus- und Weiterbildungsziel einer Umschulungsmaßnahme zu einer nach Austritt ausgeübten Tätigkeit? Methodenbericht der Statistik. Januar 2016. Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018): Förderungen und Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II. Leistungsbezug im Kontext der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Grundlagen: Methodenbericht. Oktober 2018. Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2019): Erweiterte Verbleibsanalyse von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Grundlagen: Methodenbericht. Mai 2019. Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1. Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile, 04.04.2025)

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. April 2022. Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2024a): Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. März 2024. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile, 19.09.2024)

BA – Bundesagentur für Arbeit (2024b): Arbeitslosigkeit von Lehrkräften während der Sommerferien. Arbeitsmarkt kompakt. November 2024. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Lehrer.pdf?__blob=publicationFile; 30.06.2025)

BA – Bundesagentur für Arbeit (2025): Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA): Grundlagen: Definitionen. Juni 2024. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile; 04.04.2025)

BA – Bundesagentur für Arbeit (o.J.a): Methodische Hinweise zum Thema Förderungen (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/FST-Meth-Hinweise/FST-Meth-Hinweise-Nav.html, 04.04.2025)

BA – Bundesagentur für Arbeit (o.J.b): Engpassanalyse (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Denglist%26DR_Region%3D05000000%26DR_Engpassbewertung%3De%26DR_Anf%3D2%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleswitch%3D0; 08.04.2025)

BAGLJÄ – Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2005): Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes. Beschluss der 79. Arbeitstagung vom 08. bis 10.11.1995 in Köln; Aktualisierung durch die 97. Arbeitstagung vom 10. bis 12.11.2004 in Erfurt

BAGLJÄ – Bundearbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2017): Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen. Beschluss der 116. Arbeitstagung vom 14. bis 16.05.2014 in Mainz; Ergänzung durch die 123. Arbeitstagung vom 15. bis 17.11.2017 in Halle

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): NRW erleichtert Zugang zu Kita-Berufen. Ein Baustein der Fachkräfteoffensive für Sozial- und Erziehungsberufe in Nordrhein-Westfalen (https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aktuelles-nrw-zugang-kita-berufe.php#; 06.02.2025)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.a): Anerkennungsfinder – Was ist Ihr Beruf? (https://www.anerkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession; 04.04.2025)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.b): Bewertung von Hochschulabschlüssen (https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/bewertung-hochschulabschluesse.php#:~:text=Wichtig.%20Ein%20Eintrag%20in%20der%20Datenbank%20anabin,nicht%20das%20f%C3%BCr%20reglementierte%20Berufe%20erforderliche%20Anerkennungsverfahren; 15.07.2025)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.c): Deutschkenntnisse und Sprachkurs (https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/deutschkenntnisse.php; 24.07.2025)

Birkel-Barmsen, J./Meiner-Teubner, C. (2024): Fachlichkeit und Professionalisierung des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe. Entwicklung, Stand und Zukunftsszenarien. In: Sozial Extra, Heft 3, S. 179-185 (https://doi.org/10.1007/s12054-024-00698-5; 05.03.2025)

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024a): Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag. Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte"; 12.12.2024)

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024b): Wege in die Berufsfelder Kita und Ganztagsgrundschule in Nordrhein-Westfalen. (https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Nordrhein-Westfalen_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf; 12.12.2024)

Böhmann, M. (2020): Das Quereinsteiger-Buch: So gelingt der Start in den Lehrerberuf. 2. überarbeitete und ergänzte Auflage. Weinheim Basel

Brackmann, H.-J. (2013): Hochschulen im Wettbewerb – Qualitätsentwicklung als wesentliches Element der Akkreditierung. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 2, S. 11-14 (https://d-nb.info/1047000679/34#page=11; 04.04.2025)

Breuer-Nyhsen, J./Klomann, V. (2024): Profile mit Bedacht schärfen, statt überhastete Maßnahmen umzusetzen. Ein Plädoyer gegen De-Professionalisierung in Zeiten des Fachkräftemangels. In: Sozial Extra, Heft 3, S. 168-172

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn (https://www.bibb.de/datenreport/de/189191.php; 05.03.2025)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2024): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Berlin (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_bericht_anerkennungsgesetz_2023_final.pdf; 25.08.2025)

Bund-Länder-Koordinationsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) (2024): Liste der zugeordneten Qualifikationen. Aktualisierter Stand: 1. August 2024. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/2024_dqr_liste_zugeordnete_qualifik_01082024.pdf?__blob=publicationFile&v=2; 05.03.2025)

Burstedde, A. (2023): Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren? Methodenbericht. Köln (https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Arbeitsmarktfortschreibung.pdf; 26. 06. 2024)

Bushanska, V./Gilljohann, K./Scholz, M. (2024a): Bundeslandübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Anerkennung. Machtbarkeitsstudie des BIBB-Anerkennungsmonitorings für ausgewählte Berufsbereiche. Version 1.0. Bonn (https://res.bibb.de/vet-repository_782739; 28.01.2025)

Bushanska, V./Scholz, M./Zorner, J. (2024b): Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen. Erkenntnisse aus der amtlichen Statistik und aus der Praxis. In: berufsbildung, Heft 1, S. 19-22

Busse, A. (2025): § 72 SGB VIII. In: Schlegel, R./Voelzke T. (Hrsg.): jurisPK-SGB VIII. 3. Auflage. Saarbrücken

CDU/CSU/SPD (2025): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode (https://www.bundestag.de/resource/blob/194886/696f36f795961df200fb27fb6803d83e/koalitionsvertrag-data.pdf; 04.07.2025)

Delmas, N. (2024): Professionalisierung trotz(t) Fachkräftemangel. In: Sozial Extra, Heft 3, S. 173-178

Diettrich, A./Kohl, M./Fausten, M. (2023): Förderung beruflicher Weiterbildung zwischen Standardisierung und Individualisierung. In: berufsbildung, Heft 3, S. 37-40

Dörr, M./Klomann, V. (2024): Zeit für Veränderung. Impulse zur Neubewertung und Neujustierung der staatlichen Anerkennung für Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen. In: Sozial Extra, Heft 3, S. 220-224

Driesner, I./Arndt, M. (2020): Die Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteiger*innen. Konzepte und Lerngelegenheiten im bundesweiten Überblick. In: Die Deutsche Schule, Heft 4, S. 414-427

Dudek, J./Gebrande, J. (2012): Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (herausgegeben von Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)) (https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Studie19_Dudek_Gebrande.pdf; 05.03.2025)

Fuchs-Rechlin, K./Birkel-Barmsen, J. (2024): Erodiert die Qualifikationsstruktur in Kindertageseinrichtungen? Analysen zur Professionalisierung und De-Professionalisierung in der Frühen Bildung. In: Friederich, T./Kaiser, S/Rönnau-Böse, M./Wadepohl, H. (Hrsg.): Professionalisierung in der Kindheitspädagogik – Bilanz und Perspektiven (Forschung in der Frühpädagogik, Band 17). Freiburg

Fuchs-Rechlin, K./Rauschenbach, T. (2020): Wie aus einer "Fachassistentin" eine "Fachkraft" wird – oder: Ist die Erzieherinnenausbildung noch zu retten? Ein Diskussionspapier (WiFF Arbeitspapiere, Nr. 2) (https://www.researchgate.net/publication/371400401_Wie_aus_einer_Fachassistentin_eine_Fachkraft_wird_-_oder_Ist_die_Erzieherinnenausbildung_noch_zu_retten; 05.03.2025)

Füting, M. (2019): Fachkraft in Tomatensauce oder fehlt der Bolognese das Fleisch? Das Fachkräfte-Prüfverfahren in NRW nach dem Bologna-Prozess. In LVR-Landesjugendamt Rheinland (Hrsg.): Jugendhilfereport 01.19. Leute!? Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe. Landschaftsverband Rheinland (LVR). Köln, S. 22-24

GEW-Hauptvorstand (2023): Tätigkeitsmerkmale. Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst (VKA) (https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=134001&token=3a64919108e61d3049067231cb8375c1f955eb54&sdownload=&n=20230525-GEW-Taetigkeitsmerkmale-sue-2023-Web.pdf; 24.07.2025)

Grgic, M./Riedel, B./Weihmayer, L./Weimann-Sandig, N./Wirner, L. (2018): Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege (Study, Band 392). Düsseldorf

Hartwich, P./Tillmann, K. (2024): Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Fachkräftepotenziale für die Frühe Bildung? Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung. München

Hofbauer-Pérez, M. (2022): Die Covid-19-Pandemie und die Folgen für Migration und Integration. Bundeszentrale für politische Bildung (https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/515907/die-covid-19-pandemie-und-die-folgen-fuer-migration-und-integration/; 04.07.2025)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017): Erwerbspersonenpotenzial (https://iab-forum.de/glossar/erwerbspersonenpotenzial; 14.03.2024)

Kepert, J. (2023): Das vermeintliche Fachkräftegebot in der Kinder- und Jugendhilfe in Zeiten des Fachkräftemangels. Eine rechtliche Betrachtung des Betriebserlaubnisrechts. In: Jugendhilfe, Heft 4, S. 310-317

Kultusministerkonferenz – Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (KMK) (o.J.): Rechercheanleitung: Bewertung Hochschulabschluss (https://anabin.kmk.org/rechercheanleitung-hochschulabschluss; 15.07.2025)

Landesverband Kindertagespflege NRW (2022): QHB – die Qualifikationsanforderung in der Kindertagespflege. Ein erster Überblick für NRW (https://www.landesverband-kindertagespflege-nrw.de/media/qhb_qualifikationsanforderung_2022-03_final_16.03.2022.pdf; 04.06.2025)

Lange, M./Queißer-Schlade, Y. (2024): Die Kinder- und Jugendhilfe im Spiegel der Arbeitsmarktstatistiken. Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, offene Stellen (Reihe Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW, Dossier 1, herausgegeben von Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund). Dortmund

LEIKO-Seminare Pfitzmann GbR (o.J.): Mit unserem online Vorbereitungskurs Erzieher:in werden! (https://erzieher-kurs.de/zulassungsvoraussetzung-externenpruefung-erzieherin/; 10.07.2025)

LWL-Landesjugendamt (2022): Fachkräfte in Gruppenangeboten der stationären Jugendhilfe. Zulässige Abschlüsse in Gruppenangeboten der stationären Jugendhilfe (https://www.lwl-landesjugendamt.de/de/neues/fachkraefte-in-gruppenangeboten-der-stationaeren-jugendhilfe/; 18.02.2025)

LWL-Landschaftsverband Westfalen-Lippe/LVR-Landschaftsverband Rheinland (2024): Rundschreiben. Anerkennung von weiteren Berufsgruppen im pädagogischen Gruppendienst in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen der Eingliederungshilfe gem. §§ 45 ff. SGB VIII (https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer_public/af/a8/afa81d64-16eb-4165-9bb6-292eeebb4197/rundschreiben_fachkraftepapier_egh__anlage.pdf; 07.04.2025)

LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt Rheinland (2023a): Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Fachkräftemangel. In betriebserlaubnispflichtigen (teil-)stationären Einrichtungen der Ju-

gendhilfe und sonstigen betreuten Wohnformen (https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer_public/cf/93/cf93ef86-9779-47c8-9e60-12b66a531135/230918-aufsichtsrechtl-grundlagen-hze-fachkraftemangel-bf.pdf; 18.02.2025)

LWL-Landesjugendamt/LVR-Landesjugendamt Rheinland (2023b): Rahmenbedingungen & Inhalte der praxisintegrierten Qualifizierungsmaßnahme „Quereinstieg in die stationäre Jugendhilfe gem. SGB VIII und Eingliederungshilfe gem. SGB IX“ (https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/hilfen_zur_erziehung_1/Rahmenbedingungen_und_Inhalte.Qualifizierungsmanahme_Quereinstieg.pdf; 23.06.2025)

Maaßen, B. (2025): Chancen und Herausforderungen der Kooperation von Agenturen für Arbeit und Jobcentern in der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW). In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 1, S. 56-61

Maschmann, F. (2020): Berufliche Weiterbildung. Auf Kosten der Arbeitsagentur. In: Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 8, S. 466-471

Meysen, T./Münder, J./Schönecker, L. (2020): Rahmensetzung der Länder bei Hilfen zur Erziehung. Gütersloh

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI)/Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (MHKBD) (2024): Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung – PersVO). 27.11.2024 (https://www.kita.nrw.de/system/files/media/document/file/rs_25_2024_anlage_1_personalverordnung_nrw.pdf; 06.02.2025).

MKJFGFI – Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (2024a): Pressemitteilung vom 14. Mai 2024: Neues Modell für mehr Personal in Kitas: Qualifizierter Quereinstieg geht an den Start (https://www.mkjfgfi.nrw/neues-modell-fuer-mehr-personal-kitas-qualifizierter-quereinstieg-geht-den-start; 15.01.2025)

MKJFGFI – Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (2024b): Sachstandsbericht: Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe. Vorlage 18/2289 für die Sitzung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend am 22. Februar 2024 (https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-2289.pdf; 15.01.2025)

MSB – Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2023): Vorausberechnung zum Lehrkräftearbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Einstellungschancen für Lehrkräfte bis zum Schuljahr 2044/45 (https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/lehrkraeftebedarfsprognose_maerz_2023.pdf; 15.08.2025)

Palm, S. (2024): Fachkräftegebot versus Fachkräftemangel in der stationären Jugendhilfe. In: LVR-Landesjugendamt Rheinland (Hrsg.): Jugendhilfereport 01.24. Ausbildung von Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe. Landschaftsverband Rheinland (LVR). Köln, S. 29-31

Pluto, L./Mairhofer, A./Peucker, C./van Santen, E. (2024): Einrichtungen stationärer Hilfen zur Erziehung. Empirische Analyse zu Organisationsmerkmalen, Adressat:innen und Herausforderungen. Weinheim

Rauschenbach, T. (2024): Träger-, Einrichtungs- und Personalstatistik 2022 – Analysen benötigen mehr Zeit. In: Kom^{Dat} Jugendhilfe, Heft 1, S. 23

Rauschenbach, T./Beher, K./Knauer, D. (1995): Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim und München

Riedel, B. (2024): Quereinsteigende als bereichernde Fachkräfte im Ganztag. In: Graßhoff, G./Sauerwein, M. N. (Hrsg.): Das Personal am Ganztag. Bildung, Betreuung und Erziehung in Zeiten des Fachkräftemangels – Herausforderungen für Kinder- und Jugendhilfe und Schule. 1. Auflage. Weinheim, S. 72-84

Schmidt, S. (2024): Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteiger*innen in Sozial- & Erziehungsberufe. In: Jugendhilfereport, Heft 1, S. 25-28

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Begriffe und Erläuterungen. Stand: Januar 2025 (https://statistik.nrw/sites/default/files/2025-01/bqfg_-_begriffe_und_erlaeuterungen_0_0_0.pdf; 04.04.2025)

Tabel, A./Erdmann, J./Fendrich, S./Mühlmann, T./Frangen, V./Göbbels-Koch, P. (2023): HzE Bericht 2023. Entwicklungen bei der Inanspruchnahme und den Ausgaben erzieherischer Hilfen in Nordrhein-Westfalen. Münster u.a.

Tabel, A./Erdmann, J./Fendrich, S. (2025): HzE Bericht 2025. Entwicklungen bei der Inanspruchnahme und den Ausgaben erzieherischer Hilfen in Nordrhein-Westfalen. Münster u.a.

Weber, J. (2024): Quereinstieg in die Erziehungshilfen: Riskante De-Professionalisierung oder Chance zur Multiprofessionalität? Überblick, Anforderungen, offene Fragen. In: Forum Erziehungshilfen, Heft 4, S. 151-155

Weck, N. (2025): Quereinsteiger*innen in der Sozialen Arbeit. Auf biografischen Umwegen zur Berufsidentität. Weinheim

Weimann-Sandig, N./Weihmayer, L./Wirner, L. (2016): Quereinstiege in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich. Düsseldorf

Weizsäcker, E. (2021): Landesrechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Kindheitspädagog*innen und Erzieher*innen. Informationsgrundlage für Beratungsfachkräfte (herausgegeben von IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung). Nürnberg

Wiesner, R. (2022): § 72 SGB VIII. In: Wiesner, R./Wapler, F.: SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe. Kommentar. 6. Auflage. München

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abb. 2.1 Typologie zu den Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteigende in die Kinder- und Jugendhilfe in NRW ... 23
Abb. 3.1 Entwicklung der Anteile des pädagogischen und leitenden Personals nach höchstem Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 ... 31
Abb. 3.2 Indexentwicklung des pädagogischen und leitenden Personals nach Berufsabschlüssen in Kindertagesein-richtungen in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 ... 32
Abb. 3.3 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und des Verwaltungspersonals in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach Berufsabschluss in NRW 2014, 2016, 2018 und 2020 ... 37
Abb. 3.4 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und des Verwaltungspersonals in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach Berufsabschluss in NRW 2014, 2016, 2018 und 2020 ... 38
Abb. 3.5 Zusammensetzung fachfremder Berufsabschlüsse in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen in NRW 2014, 2016, 2018 und 2020 ... 39
Abb. 4.1 Entwicklung der Anzahl an Ausbildungsanfänger:innen in der Kinderpflege und der Sozialassistenz in NRW zwischen 2015/16 und 2024/25 ... 46
Abb. 4.2 Entwicklung der Anzahl an Ausbildungsanfänger:innen in der Kinderpflege und der Sozialassistenz nach vollzeitschulischen und praxisintegrierten Ausbildungsformaten in NRW 2020/21 bis 2024/25 ... 47
Abb. 4.3 Entwicklung der Anzahl an Ausbildungsanfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung in NRW 2015/16 bis 2024/25 ... 49
Abb. 4.4 Entwicklung der Anzahl der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung nach vollzeitschulischen und praxisintegrierten Ausbildungsformaten in NRW 2015/16 bis 2024/25 ... 50
Abb. 4.5 Entwicklung der Anzahl der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung an beruflichen Gymnasien in NRW 2015/16 bis 2024/25 ... 51
Abb. 4.6 Eintritte in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss in ausgewählten sozialpädagogischen Berufsgattungen in NRW Januar 2023 bis Juni 2024 ... 53
Abb. 4.7 Austritte und Eingliederungsquote aus der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss in ausgewählten sozialpädagogischen Berufsgattungen in NRW 2022 und 2023 ... 54
Abb. 5.1 Entwicklung der Zulassungen und Antrittsquoten zu einer Externenprüfung nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2023 und 2024 ... 59
Abb. 5.2 Entwicklung der angetretenen und bestandenen Externenprüfungen nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2023 und 2024 ... 61
Abb. 6.1 Entwicklung der Anträge zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 ... 67

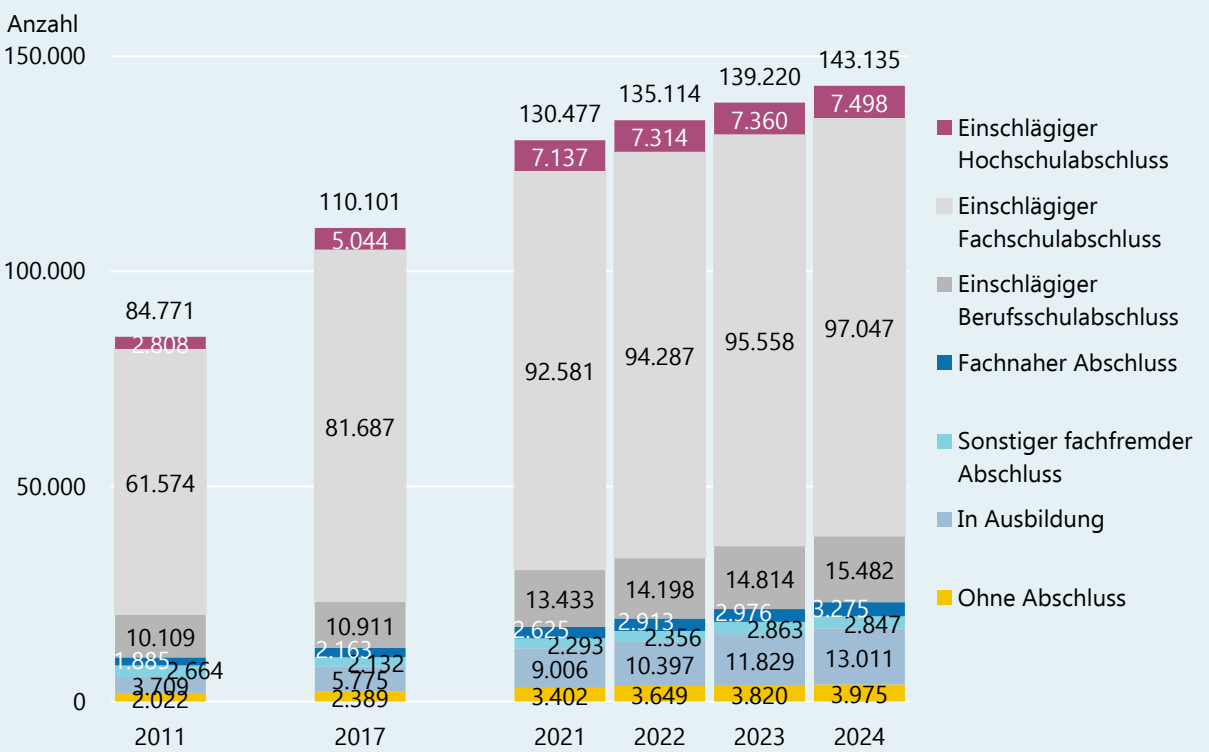
Abb. 6.2 Entwicklung der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren und Entscheidungen nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 69
Abb. 6.3 Entwicklung der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren und Entscheidungen vor Rechtsbehelf nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 70
Abb. 6.4 Entwicklung der Anteile positiv abgeschlossener Anerkennungsverfahren nach ausgewählten Referenzberufen in NRW 2017 bis 2024 72
Abb. 8.1 Anzahl Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW über verschiedene Zugangswege in 2024 86
Abb. 0.1 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals nach höchstem Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 104
Abb. 0.2 Entwicklung des Personals in der Kindertagespflege nach fachpädagogischem Abschluss in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 104

Tabellen

Tab. 7.1 Arbeitsuchende und Arbeitsuchenden-Stellen-Relation fachnaher Berufe der stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW Juni 2024 78
Tab. 7.2 Arbeitsuchende und Arbeitsuchenden-Stellen-Relation fachnaher Berufe anderer Bundesländer in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW Juni 2024 80

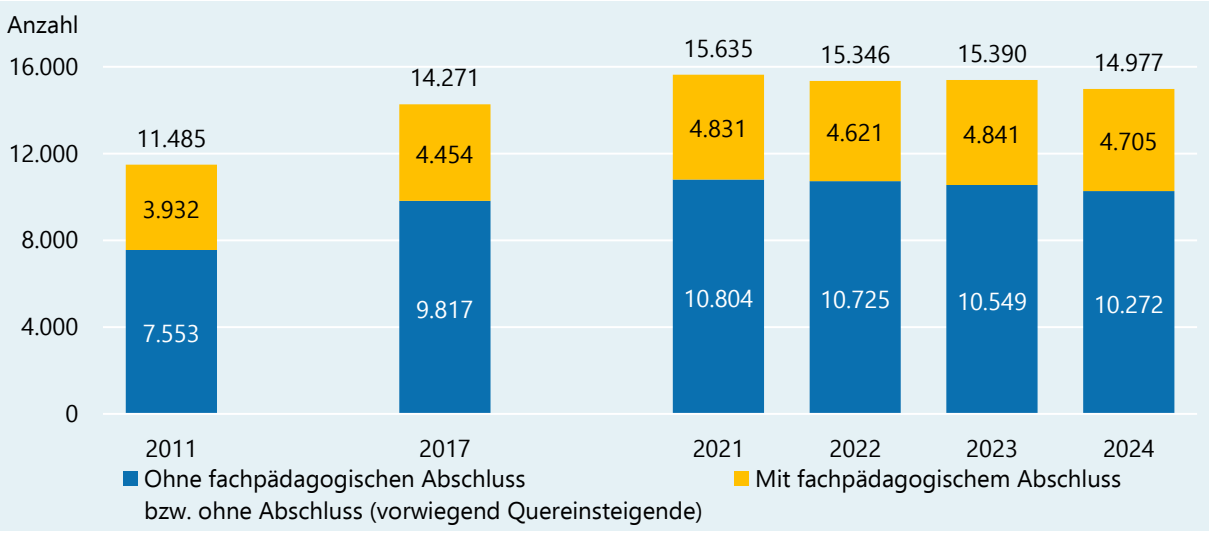
Anhang

Abb. 0.1 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals nach höchstem Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 | absolut



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2024.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 0.2 Entwicklung des Personals in der Kindertagespflege nach fachpädagogischem Abschluss in NRW 2011, 2017 sowie 2021 bis 2024 | absolut



Anmerkung: Voraussetzung für die Ausübung der Kindertagespflege ist eine abgeschlossene Grundqualifizierung nach dem „Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege" im Umfang von 300 Unterrichtseinheiten oder der Nachweis der erforderlichen vertieften Kenntnisse im Hinblick auf die Anforderungen der Kindertagespflege auf andere Weise (§ 23 Abs. 3 SGB VIII). Die Abbildung zeigt darüber hinaus, wie viele Kindertagespflegepersonen davon zusätzlich auch über einen fachpädagogischen Berufsabschluss verfügen.

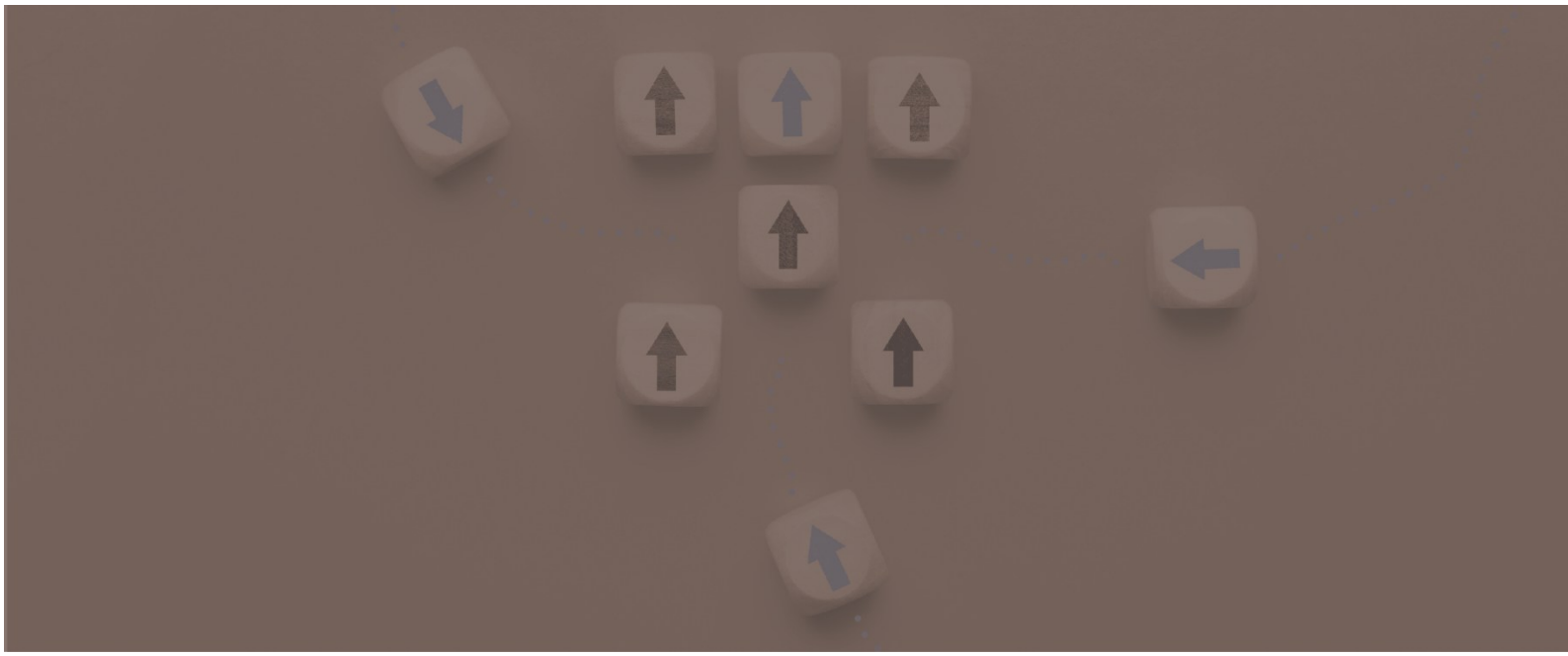
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege; DOI: 10.21242/22543.2011.00.00.1.1.0– 10.21242/22543.2024.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Die Studie „Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW“ der Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund aus dem Jahr 2024 wird aus Gründen der Datenaktualität in Form themenspezifischer Dossiers fortgeführt. Die inhaltlichen Schwerpunkte orientieren sich eng an der Hauptstudie und behandeln die Themen Personalbestand, Personallücken, Personalgewinnung und Personalbedarfe in NRW.

Weiterhin werden die verschiedenen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe anhand einer Vielzahl unterschiedlicher Datenquellen in den Blick genommen. Die zeitnahe und niedrigschwellige Veröffentlichung dient dazu, der Fachpraxis und -politik möglichst kompakt aktuelle Daten zur Verfügung zu stellen und vertiefende Analysen einzelner Themenfelder voranzutreiben.

Das vorliegende Dossier ist Band 4 der Reihe „Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW“. Es behandelt das Thema der Quereinstiege in der Kinder- und Jugendhilfe, entwickelt ein breites Verständnis des Phänomens und zeigt die möglichen quantitativen Personalpotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW auf.

Weitere Dossiers sind bereits zu den Themen krankheitsbedingte Fehlzeiten, Arbeitsmarktstatistiken und Ausbildungspotenziale für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe in NRW erschienen.



Durchgeführt von:

Forschungsverbund
tu DJI
Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

Gefördert von:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen