

„Uns bietet sich die einmalige Chance, zugewanderte Menschen mit pädagogischer Erfahrung beruflich zu integrieren“

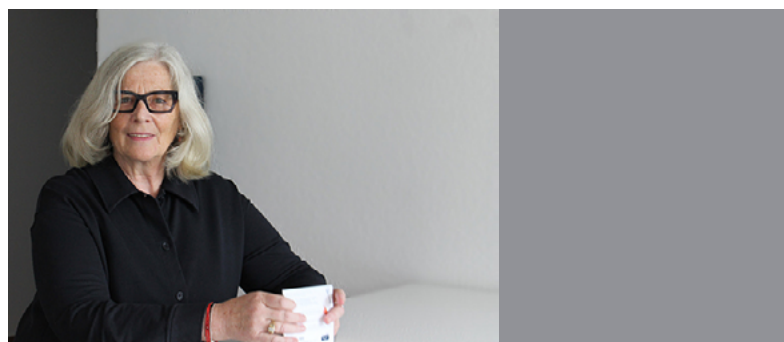
In der frühkindlichen Erziehung besteht ein großer Bedarf an Fachkräften. Die Zielgruppe der Zugewanderten rückt dabei in den Fokus. Sprache, Teilzeit und Praxis gelten als zentrale Schlüssel: Zwei Ansätze bereiten Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund auf eine Tätigkeit im erzieherischen Bereich vor. Hierüber sprach die G.I.B. mit Monika Maas (Jobcenter Wuppertal), Marius Kamrowski (Kommunales Integrationszentrum Wuppertal), Claudia Klinker (Berufsbildungsstätte Westmünsterland) und Markus Grotendorst (Kreis Borken).

G.I.B.: Frau Maas und Herr Kamrowski, welches Ziel verfolgen Stadt und Jobcenter Wuppertal mit ihren Sprachkursen für die Berufe in der frühkindlichen Erziehung?

Marius Kamrowski: Das Angebot ist ein weiterer Entwicklungsschritt im Rahmen unserer berufsbezogenen Sprachkurse. Die zentrale, koordinierende Stelle dafür in der Stadt ist das Kommunale Integrationszentrum. In enger Abstimmung mit dem BAMF, dem Jobcenter und der Bergischen Volkshochschule Solingen/Wuppertal als Kursträger haben wir in der Frühpädagogik einen neuen Schwerpunkt für die sprachliche Entwicklung von Zugewanderten geschaffen.

Monika Maas: Wir verstehen unser Modell auch als Ansatzpunkt, dem Fachkräftemangel im Bereich frühkindlicher Erziehung etwas entgegenzusetzen. Die Herausforderung besteht darin, motivierten und teils vorgebildeten Menschen eine Chance zu geben, etwa im Bereich der Kindertagesstätten Fuß zu fassen. Sprache ist ja gerade in der Arbeit mit Kindern ein wichtiges Medium. Und wir gehen davon aus, dass der fachspezifische Spracherwerb dazu beiträgt, dass Einrichtungen eher Menschen mit internationaler Geschichte einstellen.

Das lehrt uns auch die Erfahrung aus einem internen Jobcenter-Projekt zum sogenannten vereinfachten Zugang in den Bereich Pädagogik. Es war schwieriger als gedacht, gerade weil das Sprachverständnis häufig ein Hindernis ist.



Monika Maas • Foto: privat

Wie lässt sich Ihr Modell in Wuppertal beschreiben?

Monika Maas: Unsere fachspezifischen Pilotkurse „Frühpädagogische Berufe“ bieten wir mit der VHS für Menschen mit B1-Sprachniveau an. Es handelt sich um täglich fünf Stunden Präsenzunterricht am Vormittag – und dies über insgesamt sechs Monate. Die Teilnehmenden bereiten wir in den insgesamt 500 fachbezogenen

Unterrichtseinheiten auf ihre Abschlussprüfung für das B2-Niveau vor. In dieser Zeit organisieren wir flankierend Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten sowie zu konkreten Perspektiven des beruflichen Einstiegs.

„Einrichtungen greifen gerne auf Menschen zurück, deren Deutsch nahezu perfekt ist“

Was ist aus Ihrer Sicht eine zentrale Herausforderung bei der Integration von Zugewanderten in den Bereich der frühkindlichen Erziehung?

Monika Maas: Träger von Einrichtungen greifen bei der Personalauswahl gerne auf Menschen zurück, deren Deutsch nahezu perfekt ist und die aus einer regulären Erzieherausbildung kommend in den Beruf wollen. Das ist verständlich, weil es den Umgang mit den Jüngsten und die Kommunikation im Team und mit den Eltern erleichtert. Andererseits ist das Fachkräfteproblem in diesem Bereich so groß, dass wir neue Wege beschreiten müssen. Das gilt auch für die Möglichkeit, eine Ausbildung zu beginnen.

Marius Kamrowski: Deshalb ergänzt unser Ansatz die Sprachkurse auch um die Zusammenarbeit mit einigen Partnerorganisationen. Diese ermöglichen den Teilnehmenden Exkursionen und Einblicke in die Praxis. Dazu gehören zum Beispiel ein Kulturkindergarten, ein Nachbarschaftsheim, die Stadtbücherei, das Haus der Integration oder Berufskollegs. Die Ergänzung um Angebote der beruflichen Orientierung ist ein wertvolles Instrument, um sich neben den Sprachkursen sprachlich und fachlich weiterzubilden und idealerweise Klebeeffekte zu erzielen.

Frau Klinker und Herr Grotendorst, beim ersten Blick auf Ihr Angebot im Kreis Borken sticht die längere Dauer von drei Jahren heraus. Was macht Ihren Ansatz an der Berufsbildungsstätte Westmünsterland (BBS) aus?

Claudia Klinker: Unser Augenmerk liegt darauf, in Teilzeit für den Bereich Frühe Bildung zu qualifizieren. Damit geben wir Erwachsenen mit Familienverantwortung die

Möglichkeit, zu einem anerkannten Berufsabschluss als Erzieherin oder Erzieher zu gelangen. Wir unterscheiden uns also von den Vollzeitangeboten der Berufskollegs für Schülerinnen und Schüler, die nach zwei Jahren mit einer Prüfung an der jeweiligen Schule enden. Unsere Teilnehmenden lassen sich darauf ein, am Ende der Zeit eine Externenprüfung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher vor der Bezirksregierung abzulegen. Durch das Teilzeitangebot können wir Menschen mit Migrationsgeschichte helfen, parallel zum Erwerb des Berufsabschlusses ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen.

Markus Grotendorst: Aus Sicht des Kreises Borken, der für die Betreuungsbedarfsplanung zuständig ist und dabei auch die Fachkräftesituation im Blick behalten muss, ist uns eins sehr wichtig: Wir haben mit der Qualifizierung in Teilzeit nun ein Format auch für Menschen, die sich nach eigener Familienphase neu orientieren oder den Job wechseln wollen. Für sie fehlte ein passendes Angebot bislang. Das schließt auch jene ein, die bereits als Helferinnen und Helfer oder als Hauswirtschaftskräfte in Betreuungseinrichtungen tätig sind und nun einen beruflichen Schritt machen wollen. Und das Teilzeitangebot ermöglicht es, dass sie weiter einen deutlichen Beitrag zum Lebensunterhalt verdienen können.



Markus Grotendorst • Foto: privat

Welche Phasen durchlaufen die Teilnehmenden in dieser Zeit?

Claudia Klinker: Wir steigen damit ein, Menschen mit mindestens Sprachniveau B1 zunächst ein halbes Jahr Grundkompetenzen in der Frühen Bildung zu vermitteln. Hier erfolgt die Finanzierung über das SGB III. Daran schließt sich das Herzstück unseres Angebots an. Wir nennen es zwar „Umschulung“, allerdings handelt es sich um eine berufliche Weiterbildung mit Theorie- und Praxisanteilen im Wechsel. 24 Monate lang bereiten wir die Teilnehmenden auf die Externenprüfung vor. Es ist

möglich, in dieser Zeit eigenes Geld zu verdienen. Zum Beispiel im Rahmen einer praxisintegrierten Vorbereitung, bei der eine anteilige Anrechnung auf Ergänzungskraftstunden erfolgen kann, oder im Status einer Kita-Helferin oder eines Kita-Helfers. Die Agentur für Arbeit unterstützt die Arbeitgeber dabei mit Zuschüssen im Rahmen der Beschäftigtenförderung. Nach der Prüfung schließt sich ein Berufspraktikum über mindestens ein Jahr an, dann mit einer tariflichen Vergütung.



Claudia Klinker • Foto: privat

Wie fördern Sie dabei den Spracherwerb?

Claudia Klinker: Unser Anspruch ist, dass die Teilnehmenden ein möglichst hohes Sprachniveau erwerben und damit auf das vorbereitet sind, was sie fachlich-didaktisch zum Beispiel in einer Kita erwartet. Wer mit B1-Niveau bei uns beginnt, erhält in spezifischen Lerngruppen pro Woche sechs zusätzliche Stunden Deutsch, um zu Beginn der zwei Jahre dauernden „Umschulung“ B2 erreicht zu haben. Wer schon mit B2 zu uns stößt, dem bieten wir über die zwei Jahre zwei intensive Einheiten pro Woche. Diese dauern 90 Minuten und erfolgen in Einzelbetreuung, was viel eigenes Sprechen sowie das Erlernen pädagogischer Begriffe und der Fachsprache begünstigt. Auf beiden Niveaus erkennen wir bei den Teilnehmenden eine hohe Motivation, weil sie vom ersten Tag an zum Beispiel in einer Kita arbeiten und dort das Gelernte sprachlich direkt anwenden können.

Bestätigen Ihre Erfahrungen die Annahme, dass es unter Zugewanderten eine Vielzahl von Menschen mit pädagogischem Hintergrund und Interesse am Berufsfeld Frühe Bildung gibt?

Marius Kamrowski: Bei uns in Wuppertal: eindeutig ja. In den drei Kursen, die wir 2025 bis Ende September für insgesamt 50 Menschen eingerichtet hatten, bringen mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden eine berufliche

Qualifikation in den Bereichen Erziehung, Pädagogik oder Lehramt mit. Sie stammen zu 64 Prozent aus der Ukraine und zu 20 Prozent aus Syrien, der Rest verteilt sich auf sechs andere Staaten. In der Regel handelt es sich um Frauen; die am stärksten vertretene Altersgruppe ist die der 30- bis 45-Jährigen. Wichtig ist für uns der Unterschied zum Regelangebot der berufsbezogenen Sprachkurse, in denen ja überwiegend das Sprachniveau das verbindende Element ist. Dagegen bringen wir hier eine Gruppe von Menschen mit ähnlicher Qualifikation und ähnlichen Zielen zusammen. Über berufsbezogene Sprachkurse mit dem fachbezogenen Unterricht ergibt sich für diese Menschen also eine einmalige Möglichkeit, ihre Chancen auf berufliche Integration deutlich zu verbessern.

„Zugewanderte mit einer pädagogischen Vorbildung können besonders profitieren“

Markus Grotendorst: Auch von unserem Angebot profitieren besonders Zugewanderte, die über eine pädagogische Vorbildung verfügen und in das Programm eintreten können. Wir erhoffen uns dadurch einen Impuls für das Berufsfeld. Das Thema Personalmangel bleibt allerdings akut, weil neben dem Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für unter Dreijährige auch der Rechtsanspruch nach dem Ganztagsförderungsgesetz bevorsteht. Hinzu kommt ein hoher Bedarf auch in den weiteren Aufgabenfeldern für den Erzieherberuf. Seit 2016 ist der Bedarf allein in Kitas in unserem Jugendamtsbezirk um 400 Vollzeitstellen für Fachkräfte angewachsen. Für die Arbeitgeber sowie für die Träger ist wiederum interessant, dass es für die Qualifizierung neben der Beschäftigtenförderung der Agentur für Arbeit weitere Angebote gibt. So können zum Beispiel Kita-Hilfskräfte, die mindestens seit dem 1. August 2024 im Rahmen des Programms Kita-Helferinnen und -Helfer tätig sind, in dieser berufsbegleitenden, pädagogischen Qualifizierung weiterhin gefördert werden. Alternativ ist auch eine Unterstützung der Qualifizierung nach dem Kinderbildungsgesetz möglich.

In welchem Maß kann die BBS mit ihrem Angebot die Lage entspannen?

Claudia Klinker: Es ist ein weiterer Schritt. Bei uns haben von 15 Gestarteten elf im August die zweijährige „Umschulung“ begonnen. Dabei verfügen einige über einen Praktikumsvertrag mit einer Betreuungseinrichtung, in der sie ein bis zwei Tage in der Woche arbeiten. Andere verdienen als in Teilzeit angestellte Kita-Helferinnen und -Helfer bereits eigenes Geld. Der nächste Kurs wird derzeit vorbereitet. Die Hürde zur Teilnahme an der Qualifizierung senken wir auch durch unterschiedliche Standorte innerhalb des Kreisgebietes – je nach dem Personenkreis der Interessierten.

Wie stark fragen die Träger der Kitas die kommenden Fachkräfte nach?

Claudia Klinker: Aussagekräftige Ergebnisse dazu erwarten wir im kommenden Frühjahr, weil die Träger zum Zeitpunkt unseres Starts ihre Personalberechnungen bereits abgeschlossen hatten. Daher haben nur einzelne Einrichtungen unsere Teilnehmenden zur konkreten Unterstützung eingestellt, ihnen allerdings gerne einen Praktikumsplatz gegeben. Die ersten Rückmeldungen aus den Kitas waren sehr positiv: Vom ersten Tag an habe es eine hohe Motivation und gute Einsatzbereitschaft gegeben. Wichtig ist den Einrichtungen aber ein gutes Sprachniveau – daran arbeiten wir mit den Einzelnen. Und schließlich müssen wir das Angebot in der Trägerlandschaft noch viel bekannter machen.

Monika Maas: Mit unserem internen Projekt haben wir in einzelnen Fällen vorgebildete Menschen in entsprechende Tätigkeiten gebracht. Negative Rückmeldungen kommen oft in Bezug auf das Sprachverständnis, aber auch bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. Der Übergang in Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierung kann also leichter gelingen, wenn wir mit gezieltem fachspezifischen Spracherwerb für mehr Chancen sorgen. Und dies ist nicht auf frühkindliche Erziehung und Kinderpflege beschränkt. Einsatzmöglichkeiten gibt es ja auch in sozialen Wohneinrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, im Offenen Ganztags an Schulen oder als Inklusionshelferinnen und -helfer.

Stoßen solche Tätigkeiten auf Interesse bei den Teilnehmenden?

Marius Kamrowski: Nun, zunächst einmal haben die meisten Teilnehmenden dieses Wissen gar nicht. Deshalb ist auch der zweite Bestandteil unserer Pilotkurse von großem Wert, also die gemeinsame Organisation der flankierenden Informationsveranstaltungen zu Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigungsmöglichkeiten. Dafür ziehen wir je nach Thema Bildungslotsinnen und -lotsen des Jobcenters oder frühere Grundschulleitungen hinzu. Aus der Bundesagentur für Arbeit kam zudem ein Vortrag zur Qualifizierung bei Beschäftigten.



Marius Kamrowski • Foto: privat

Wie sehen Sie die Zukunft der Pilotkurse zum Spracherwerb und der weitergehenden Qualifizierung in der frühkindlichen Erziehung?

Markus Grotendorst: Träger setzen Ideen dann gerne um, wenn es eine kontinuierliche Förderung gibt und sich deshalb der Aufwand bei der Einführung auch nachhaltig lohnt. Daher hoffen wir darauf, dass die Agentur für Arbeit und das Land nach 2026 weiter Geld für diese Formate zur Verfügung stellen können. Für eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften sehen wir hier noch Potenzial.

Monika Maas: Seitdem die Finanzierung und Ausstellung der Bildungsgutscheine Anfang 2025 auf die Agentur für Arbeit übergegangen sind, können wir als Jobcenter nur die Vorbereitung auf eine Qualifizierung auf den Weg bringen. Die Entscheidung liegt dann bei der Agentur für Arbeit. Aus unserer Sicht treffen hier verschiedene Denkweisen aufeinander, sodass die Prozesse noch runder laufen könnten. Das Pilotprojekt hat uns aber in die glückliche Lage versetzt, im Bereich der frühkindlichen Bildung aktiv zu werden. Für Modellprojekte in der Frühpädagogik wünschen wir uns eine verlässliche Struktur.

Was ist für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt noch erforderlich?

Monika Maas: Wir brauchen flächendeckend eine größere Bereitschaft, die Zielgruppe der Zugewanderten mit Vorerfahrung auch in Praktikum und Arbeit zu bringen. Weil wir gut vernetzt sind, sollten wir daran arbeiten, diese Prozesse flüssiger zu gestalten. Dafür ist Bewegung auf allen Ebenen nötig, bei den Berufsschulen und auch bei den Arbeitgebern. Denn ein Mensch mit Praktikumswunsch bedeutet anfangs ja auch Mehrarbeit für eine Kita, deren Beschäftigte häufig schon am Anschlag arbeiten. Doch wenn ein Praktikum erfolgreich verläuft, gelingt auch eher eine nachhaltige Integration.

„Es wäre wünschenswert, die Beschäftigtenförderung flexibler zu handhaben“

Claudia Klinker: Aus unserer Sicht ist neben verlässlichen Förderketten und Kontinuität der Angebote noch etwas bedeutsam: dass wir bürokratische Hürden aus dem Weg räumen. Es ist zum Beispiel mühsam, mit der Bezirksregierung im Spätsommer 2025 zu klären, dass die Teilnehmenden im Januar 2027 ihre Prüfungen auch nach den jetzigen Regularien ablegen können. Hier wäre eine landesweite Initiative wünschenswert, die uns davor bewahrt, aufwändige Regelungen für den Einzelfall zu erwirken. Auch wäre es wünschenswert, die Beschäftigtenförderung flexibler zu handhaben. Es ist teils hinderlich, dass geeignete Menschen nicht lange genug arbeitslos waren. Hier sollte der Gesetzgeber die Beschäftigtenförderung für Mangelberufe nachschärfen.

Wie lassen sich weitere Träger dafür aufschließen, vergleichbare Maßnahmen umzusetzen?

Markus Grotendorst: Sobald eine Maßnahme etabliert ist und dies den Verwaltungsaufwand für Träger minimiert, gelingt das deutlich leichter. Wir entwickeln Ideen für gezielte Werbung. So haben wir Claudia Klinker für unsere jährliche Infoveranstaltung gewonnen, um alle Träger und Leitungen vor den Anmeldeverfahren für das nächste Kita-Jahr über das Potenzial an Teilzeitkräften zu informieren.

Claudia Klinker: Aus der Perspektive des Bildungsträgers empfehle ich, den Kontakt zu all jenen vor Ort herzustellen, die das Klientel der Zugewanderten kennen: also zu den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, zum Jobcenter, zum Kommunalen Integrationszentrum, zu Kooperationspartnern und den Jugendämtern. In der Region sollte es noch kein Teilzeitangebot geben, um eine Konkurrenzsituation von Maßnahmen zu vermeiden. Momentan ist PiA, die Praxisintegrierte Ausbildung, in Teilzeit noch eine Seltenheit. Aber das Interesse wächst: Aus Wesel und Aachen haben wir inzwischen Anfragen von Bildungsträgern, die unseren Ansatz aufgreifen wollen. Der Fachkräftemangel besteht ja überall, und die Beteiligten sehen zunehmend, dass sie neue Wege gehen müssen.

IMPRESSUM

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

HERAUSGEBERIN

G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung
in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH

Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop

Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299

mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de

Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR

Josef Muth

j.muth@gib.nrw.de

FACHLICHE ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Pamela Marquas

p.marquas@gib.nrw.de

INTERVIEWTE PERSONEN

Monika Maas, Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt

Jobcenter Wuppertal

m.maas@jobcenter.wuppertal.de

Marius Kamrowski, Fachreferent Sprache und Beruf
Stadt Wuppertal, Kommunales Integrationszentrum

marius.kamrowski@stadt.wuppertal.de

Claudia Klinker, Bereichsleiterin Förderung
der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Berufsbildungsstätte Westmünsterland (BBS)

claudia.klinker@bbs-ahaus.de

Markus Grotendorst, stv. Leiter des Jugendamts
Kreis Borken

m.grotendorst@kreis-borken.de

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Pamela Marquas

Volker Stephan

post@volker-stephan.net

TEXT

Volker Stephan

GESTALTUNG

G.I.B. GmbH

Februar 2026