



Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	3
1	Einleitung	4
2	Schlaglichter auf die Fachkräftesituation und den Bedarf in der Kinder- und Jugendhilfe	5
3	Statements der Landesebene	6
	3.1 Landespolitische Perspektive	6
	3.2 Perspektive der Kommunalen Landesverbände	6
	3.3 Blick aus Sicht der freien Träger, des Arbeitsmarktes und der Ausbildungsebene	7
	3.4 (Fach-)politisches Zwischenfazit	8
2	4 Handlungsfähigkeit sichern und ausbauen	9
	4.1 Workshop 1: Jugendämter	9
	4.2 Workshop 2: Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit	14
	4.3 Workshop 3: Hilfen zur Erziehung Ausgangslagen und Perspektiven der Fachkräftesicherung in den erzieherischen Hilfen	23
	4.4 Workshop 4: Kindertagesbetreuung	31
5	Zusammenfassung	42
6	Ausblick	44



Vorwort

Der Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe ist eine enorm wichtige und drängende Zukunftsfrage, die heute nach Antworten verlangt und keinen Aufschub duldet: Deshalb hat der KVJS das Thema auf Anregung von Vertreterinnen und Vertretern der Fachöffentlichkeit im Sommer 2019 in den Landesjugendhilfeausschuss eingebracht.

Das Landesjugendamt organisierte daraufhin Anfang 2020 einen Fachtag: Eingeladen waren Experten aus Politik, Bildungsinstitutionen und der Kinder- und Jugendhilfe.

Das Expertenhearing ist auf großes Interesse gestoßen, was die Aktualität des Themas zeigt, vermutlich aber mehr noch die Herausforderung, die damit einhergeht. Dies spüren die Verantwortlichen in allen Arbeitsfeldern schon seit geraumer Zeit, wenn es darum geht, neue Fachkräfte zu gewinnen und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden.

Ein Ziel dieses Fachtages war es, herauszufinden, wie sich der zukünftige Bedarf an Fachkräften mittel- und auch längerfristig abschätzen lässt und wie es gelingen kann, eine verlässliche Datenbasis als Grundlage für die notwendigen Diskussionen zu bekommen.

Ein komplexes Thema braucht jedoch das Mitdenken Vieler. So war es erfreulich, dass das Wissen und die Kompetenz aus dem Blickwinkel öffentlicher und freier Träger sowie weiterer wichtiger Kooperationspartner eingeholt werden konnten, um gemeinsam neue Lösungen anzuregen. Basierend auf den Diskussionen und Ergebnissen dieser Tagung wollen wir das Thema mit diesem Bericht weiter voranbringen und hoffen, dass es – im Sinne der in den Workshops erarbeiteten Denkrichtungen – gelingt, die Thematik auf Landesebene zielgerichtet weiterzuverfolgen.

3

Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin

Gerald Häcker
Leiter KVJS-Landesjugendamt



1 Einleitung

Im April 2019 informierte die Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege (LAGÖFW) zusammen mit dem Fakultätentag Sozial- und Gesundheitswesen Baden-Württemberg Frau Ministerin Sitzmann, Frau Ministerin Dr. Eisenmann, Frau Ministerin Bauer und Herrn Minister Lucha über den Fachkräftemangel und den notwendigen Ausbau der Studien- und Ausbildungsplätze in den Bereichen Soziale Arbeit und Kindertageseinrichtungen. In der gemeinsamen Sitzung der LAGÖFW und des Fakultätentags Sozial- und Gesundheitswesen Baden-Württemberg im Juli 2019 präsentierte der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) Zahlen zur Situation in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch zu den Bereichen Behindertenhilfe, Altenhilfe und Pflege.

Dem Landesjugendhilfeausschusses wurde ebenfalls im Juli 2019 die Bestandsaufnahme des KVJS zur Personalsituation in der Kinder- und Jugendhilfe präsentiert und erste darauf beruhende Einschätzungen zu den künftigen Fachkräftebedarfen erläutert. Der LJHA beauftragte die Verwaltung, einen Fachtag zum Fachkräftebedarf abzuhalten.

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe ist schon da

Überall im Land zeigt sich ein akuter Fachkräftemangel. Dieser wird sich nach den bisherigen Vorausrechnungen wohl eher noch ausweiten. Um in diese Vorausschau auch die Kenntnisse, Ideen und Fragestellungen der politisch Verantwortlichen, der Bildungsinstitutionen aber auch der Praxis mit einzubeziehen, hat der KVJS zu einem Fachtag mit Expertenhearing eingeladen.

Am 31. Januar 2020 fand dieser Fachtag im Hospitalhof in Stuttgart mit weit über 100 Fachleuten und Verantwortlichen der Verbände, Jugendämter und freien Träger statt.

Vertreter des Kultus- und Sozialministeriums, der Kommunalen Landesverbände, der LIGA der freien Wohlfahrtspflege, der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Baden-Württemberg), der Hochschulen beziehungsweise der LAGÖFW und des Fakultätentags Sozial- und Gesundheitswesen Baden-Württemberg sowie der freien Fachschulen Baden-Württemberg stellten ihre Erkenntnisse und fachlichen Einschätzungen vor. In vier Workshops wurde dies arbeitsfeldspezifisch vertieft.

Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden die bestehende Faktenlage sowie die Möglichkeiten der Vorausrechnungen geprüft und schon bestehende Lösungsansätze und -ideen diskutiert. In diesem Bericht sind die Materialien und Ergebnisse des Fachtages zusammengefasst (Programm siehe Anhang). In Abschnitt 2 findet sich zunächst die Rahmung des Fachtages, die weitgehend aus Auszügen der Eröffnungsrede des KVJS besteht. Abschnitt 3 skizziert die Expertentalkrunden des Vormittags. In Abschnitt 4 werden ausführlich die Inhalte der Workshops mit ihrem jeweiligen Input und stichwortartig den Anschlussdiskussionen in den Workshops, den Expertenhearings, wiedergegeben. Die Abschnitte 5 und 6 fassen den Fachtag zusammen und geben einen Ausblick auf das weitere Verfahren mit den gewonnenen Erkenntnissen.

2 Schlaglichter auf die Fachkräftesituation und den Bedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

Mit ihrer Arbeit tragen die Kolleginnen und Kollegen der freien und öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) tagtäglich vor Ort in erheblichem Maße dazu bei, das das Sozialgesetzbuch VIII - Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) mit Leben zu füllen. Dessen Ziele bemessen sich eindeutig daran, was die KJH für ihre Adressatinnen und Adressaten leisten und für sie im täglichen Einsatz erreichen kann. So fordert § 1, Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII von der Kinder- und Jugendhilfe, Benachteiligungen junger Menschen im besten Fall gänzlich zu vermeiden, zumindest aber abzubauen. Den sozialen Diensten und damit der Kinder- und Jugendhilfe wird auch im aktuellen 15. Kinder- und Jugendbericht des Bundes aufgrund ihres sozialpädagogischen Zugangs eine besondere Bedeutung und Verantwortung beigemessen. Sie sollen „dafür Sorge tragen, dass Jugend eine soziale Verwirklichungschance für junge Menschen in prekären Lebenskonstellationen wird.“¹

Doch schon jetzt gibt es nicht mehr genügend Personal, um alle Stellen in der KJH zeitnah zu besetzen, und die Situation wird sich weiter zuspitzen. Dazu tragen sowohl demographische Entwicklungen mit Blick auf die Arbeitnehmersituation als auch die sich verändernden Rahmenbedingungen des Aufwachsens junger Menschen mit Blick auf die Situation der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger bei. Die Zahlen der potentiell Erwerbstätigen (21- bis 64-Jährige) in Baden-Württemberg werden sich von 6,49 Mio. im Jahr 2020 auf 6,05 Mio. im Jahr 2030 (ca. -7 %) und die der künftigen Arbeitskräfte (21- bis 25-Jährige) von 664.000 im Jahr 2020 auf 576.000 im Jahr 2030 sehr stark reduzieren (ca. -13%). Folglich wird die Konkurrenz um Fachkräfte in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen massiv steigen. Zeitgleich werden je nach Feld der Kinder- und Jugendhilfe fast ein Fünftel der Beschäftigten in den nächsten sechs bis zehn Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, wodurch sich der Druck, erfolgreich Fachkräfte zu gewinnen, nochmals deutlich erhöhen wird. Im selben Zeithorizont steigt die Zahl junger Menschen aufgrund der massiv angestiegenen Geburten wieder leicht an. Aber nicht nur deshalb wird ein Mehr an Angeboten der KJH erforderlich werden. Auch in den Bedingungen des Aufwachsens junger Menschen vollzieht sich ein Wandel. Sinkende Verlässlichkeit familiärer Strukturen sowie sinkende Chancen auf soziale Teilhabe und Bildung werden wie bereits in den letzten Jahren die Unterstützungsbedarfe steigen lassen.

Damit sind die Rahmenbedingungen für die Fachkraftmehrabbedarfe in der KJH benannt, und auch das Szenario, vor dessen Hintergrund Ausbildung, Akquise und Bindung gelingen muss. Zentral wird beim Werben um die immer knapperen Ressource Fachkraft daher sein, ob es gelingt, die Attraktivität der Berufsfelder der KJH nachhaltig zu steigern, damit zwei große Trümpfe der KJH zur Geltung kommen können: sinnstiftende Tätigkeiten, die nur wenig automatisiert werden können und daher zukunftssicher sind.

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). 15. Kinder- und Jugendbericht, S.73. Berlin



3 *Statements der Landesebene*

Der Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe ist ein fachliches, aber ganz wesentlich auch ein politisches Thema. Einerseits, weil die Steuerung der Hochschulbildung und Fachausbildungen sowie die politische Steuerung von Angeboten in der Verantwortung der Landesregierung liegen, und andererseits, weil die Kommunen als Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Gesamt- und Planungsverantwortung innehaben und somit die ausreichende und rechtzeitige Bereitstellung aller notwendigen Dienstleistungen zur Einlösung der Rechtsansprüche im SGB VIII sicherstellen müssen.

Moderiert von Renate Allgöwer, Redakteurin der Stuttgarter Zeitung und der Stuttgarter Nachrichten, wurden die fachlichen Einschätzungen dreier Perspektiven eingeholt. Neben der landes- und kommunalpolitischen Ebene waren die fachpolitische Ebene, vertreten durch die Liga der Wohlfahrtspflege politisch Verantwortliche, die freie Träger, Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen und Fachschulen sowie die Bundesagentur für Arbeit eingeladen, ihre grundlegenden Einschätzungen und Denkrichtungen zur Bewältigung des Fachkräftemangels auszutauschen.

3.1 **Landespolitische Perspektive**

Von Seiten der beiden teilnehmenden Ministerien – **Ministerium für Kultus, Jugend und Sport**, vertreten durch Ministerialdirigent Vittorio Lazaridis und dem **Ministerium für Soziales und Integration** – vertreten durch Ministerialrätin Marion Deiß – werden die Herausforderungen des Fachkräftemangels in allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe und nicht nur in der Kindertagesbetreuung gesehen, aber auch erste positive Signale gesetzt. Die Ausweitung der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) sei ein Erfolg und zeige in die richtige Richtung.

Weiter sei die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern dringend notwendig. Um junge Menschen, die sich für diese Berufswege interessieren, müsse intensiv geworben und ihnen mehr Aufstiegschancen als bisher eröffnet werden. Dies wurde in der dritten Diskussionsrunde von der Bundesagentur für Arbeit untermauert.

Hervorgehoben wurde auch, dass es aus Sicht der Landespolitik eine hohe Priorität habe, die qualitativen Standards der sozialpädagogischen Angebote im Lande nicht zu reduzieren. Diese seien im Blick auf die Zukunftschancen der jungen Menschen von herausragender Bedeutung und könnten deshalb nicht zur Disposition gestellt werden.

Ferner pflichteten die landespolitischen Vertretungen der Notwendigkeit eines dezidierten Fachkraftmonitorings bei und stimmten zu, dass die interministerielle Zusammenarbeit bei der Problemlösung noch weiter intensiviert werden könne.

„Wir brauchen einen breiten Dialogprozess um den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern“, mit diesem Fazit riefen die Ministerien dazu auf, in eine konzertierte Aktion mit allen Verantwortlichen einzusteigen, um das Thema Fachkräftebedarf voranzubringen.

3.2 **Perspektive der Kommunalen Landesverbände**

In der Gesprächsrunde mit den Vertretern der Kommunalen Landesverbände – für den **Städtetag** Dezernent Benjamin Lachat, für den **Landkreistag** Dezernent Dietmar Herdes, und für den **Gemeindetag** Erster Beigeordneter Steffen Jäger – wurde die Notwendigkeit der

Aufrechterhaltung guter qualitativer Rahmenbedingungen in den Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe dem Grunde nach geteilt. Deutlicher wurde hier aber die Frage aufgeworfen, wie das praktisch gelingen könne, wenn es faktisch nicht genügend Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gebe. Wer dann rigoros etwa eine Erweiterung der Gruppengröße in den Kindergärten um ein oder zwei Kinder ablehne, der komme unweigerlich an den Punkt, an dem dann eben keine Kinder mehr in die Kindergärten aufgenommen werden können. Diese Konsequenz müsse offen mit erörtert, Antworten darauf gefunden werden.

Benjamin Lachat vom Städtetag forderte aber auch auf, über die bisherigen Lösungs- und Diskussionswege hinaus zu denken. Man müsse gemeinsam bereit sein, bestehende Regelungen infrage zu stellen. Qualität könnte auch auf einem anderen Weg erreicht werden. *„Wir müssen neue Dinge entwickeln und ausprobieren, ohne vorher zu sagen, dass es nicht geht. Wir müssen die Einstellung haben, dass etwas funktionieren kann.“*

3.3 Blick aus Sicht der freien Träger, des Arbeitsmarktes und der Ausbildungsebene

Michael Spielmann stellte als Vertreter der **Liga der freien Wohlfahrtspflege** die Dringlichkeit der Sicherung des Fachkräftebedarfes in allen Handlungs- und Praxisfeldern der Kinder- und Jugendhilfe heraus. Schon derzeit können – auch in den Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe außerhalb der Kindertagesbetreuung – Angebote teilweise nur mühsam aufrechterhalten oder ausgebaut werden. Träger und Anbieter hätten natürlich auch selbst die Aufgabe, flexible und bedarfsgerechte Lösungen zu suchen; das alleine reiche jedoch nicht aus. Spielmann warnte aber auch davor, dass der Wettbewerb um Fachkräfte und die damit verbundene Konkurrenzsituation den Blick auf die Gesamtsituation beeinträchtige. Wie zuvor die Ministerien ist auch er überzeugt, dass es deshalb eine übergreifende Gesamtstrategie braucht, eine konzertierte Aktion aller Beteiligten und dabei auch den Willen aller, das Ganze in den Blick zu nehmen und nicht nur das Eigene.

Die Leiterin des Stabs „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ der **Bundesagentur für Arbeit**, Frau Ruth Weckenmann, ermunterte dazu, grundlegend über mögliche Veränderungen der Ausbildung bspw. die Frage der unentgeltlichen Anerkennungspraktika oder der Aufstiegsmöglichkeiten nachzudenken, um in der Konkurrenz mit anderen (Ausbildungs-)Berufen besser mithalten zu können. Zudem könnten Arbeitsmarktinstrumente angepasst werden.

Bemerkenswert war der Hinweis der Vertreterinnen und Vertreter der **Hochschulen** Frau Prof. Dr. Mory (HS Esslingen) und Prof. Dr. Moch (DH-BW Stuttgart), dass die Zahl der Bewerbungen um einen Studienplatz in der Sozialpädagogik die Zahl der vorhandenen Studienplätze um bis zum Zwanzigfachen übersteigt. Es sei schlicht paradox, dass bestehende Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mangels verfügbarer Fachkräfte nicht betrieben werden können, zugleich aber Tausenden von Interessierten die Ausbildung für diese Berufe verwehrt werde. Vor diesem Hintergrund wurde es von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Fachtages sehr bedauert, dass das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst der Einladung zur Teilnahme an dem Fachtag nicht hatte folgen können, zumal in diesem Bereich einer der wichtigen Schlüssel zur Bewältigung des sich verschärfenden Fachkräftemangels liegen könnte.



Dr. Michael Klebl (Katholische Fachschule für Sozialpädagogik) verwies auf die starke Entwicklungsbereitschaft der **Fachschulen** und lobte diese für die deutlich erhöhten Ausbildungskapazitäten im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher in den letzten Jahren. Neben der steigenden Zahl der Schulplätze seien auch permanent Ausbildungsinhalte an veränderte Gegebenheiten angepasst worden. Die Fachschulen seien ein wichtiger Partner zur Lösung des Fachkräftebedarfes und hätten gezeigt, dass sie entwicklungsbereit sind.

3.4 (Fach-)politisches Zwischenfazit

An der Tatsache, dass es bereits jetzt einen erheblichen Fachkräftemangel gibt, der sich im laufenden Jahrzehnt noch gravierend verschärfen werde, bestand in allen Diskussionsrunden keinerlei Zweifel.

Hinsichtlich der Denkrichtungen für Lösungsansätze gab es in den skizzierten Gesprächsrunden Übereinstimmung darin, dass die Bezahlung in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern sicher auch ein bedeutsamer Aspekt bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften sei. Vermutet wurde aber, dass andere Aspekte der Attraktivität in den Arbeitsfeldern letztlich bedeutsamer seien. Hier gehe es etwa um die Gestaltungs- und Handlungsspielräume in der sozialpädagogischen Alltagsarbeit, einer Arbeitswelt mit eher flachen Hierarchien. Es gehe somit auch um Chancen, die von Trägern und Einrichtungsleitungen entsprechend ausgestaltet und gelebt werden müssten. Die Vertreterin der Bundesagentur für Arbeit wies darauf hin, dass es nicht reichen werde, in der Attraktivitätsfrage der sozialen Berufe primär das Einkommen zu diskutieren. Die Einkommenshöhe sei zwar auch von Bedeutung, aber Anderes sei oftmals ausschlaggebender. Dennoch müsse man nüchtern zur Kenntnis nehmen, dass bei der Konkurrenz um die knappen Arbeitskräfte in unserer Gesellschaft die Höhe des Einkommens eine sehr große und immer stärkere Rolle spielen wird. Da die sozialen Berufe strukturell vergleichsweise schlecht bezahlt seien, müsse auch dieses Thema gezielt angegangen werden.

Im Ergebnis der drei Gesprächsrunden waren sich alle Beteiligten einig darüber, dass diese Veranstaltung des KVJS außerordentlich wichtig sei, dass man es dabei aber nicht belassen dürfe. Wichtige Maßnahmen sollten in einer konzertierten Aktion abgestimmt werden.

Die Akteure aller auch auf diesem Fachtag vertretenen Institutionen sollten sich an einen Tisch setzen und ganz konkret auf Lösungsstrategien verständigen. So könnte beispielsweise ein landesweites Monitoring zur Fachkräfteentwicklung in allen sozialen Bereichen aufgebaut werden. Außerdem sollten Fragen, wie zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten ermöglicht werden können sowie der Umgang mit Standards, diskutiert werden.

Für den Erfolg eines solchen Vorhabens wäre wichtig, dass tatsächlich alle Beteiligten ohne interessengeleitete „Schere im Kopf“ zum offenen Dialog bereit sind. Zudem seien weitere wichtige, bisher noch nicht beteiligte Stakeholder einzubeziehen. So könnte es gelingen, eine Gesamtstrategie zu entwickeln, die im Zusammenwirken aller Akteure Aussicht auf ein substantielles Abmildern des Fachkräftemangels erbringt.

4 Handlungsfähigkeit sichern und ausbauen

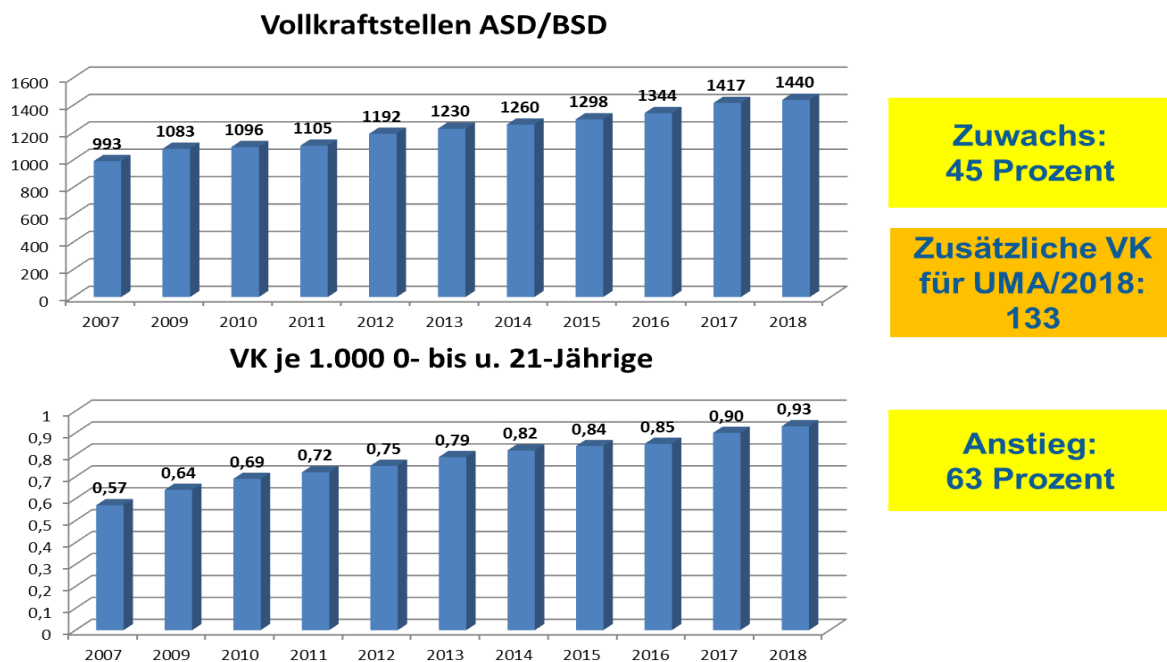
4.1 Workshop 1: Jugendämter

Ausgangslagen und Perspektiven der Fachkräftesicherung in den Jugendämtern

Ein Blick zurück

Um die Einschätzungen über zukünftige Veränderungsdynamiken in diesem Arbeitsbereich empirisch zu rahmen, wurden zunächst die zurückliegenden Entwicklungen bezüglich der Vollkraftstellen in den Sozialen Diensten (ASD/BSD) sowie im Bereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe für den Zeitraum von 2007 bis 2018 beleuchtet. Die in den folgenden Schaubildern für die Sozialen Dienste aufbereiteten Daten basieren auf den jährlichen Erhebungen des Landesjugendamtes bei den 46 Jugendämtern im Land. Sie bilden zunächst die Entwicklung der absoluten Zahlen ab, und daran anschließend den rechnerischen Wert, wie viele Vollkraftstellen im jeweiligen Jahr auf 1.000 der 0- bis unter 21-Jährigen entfielen.

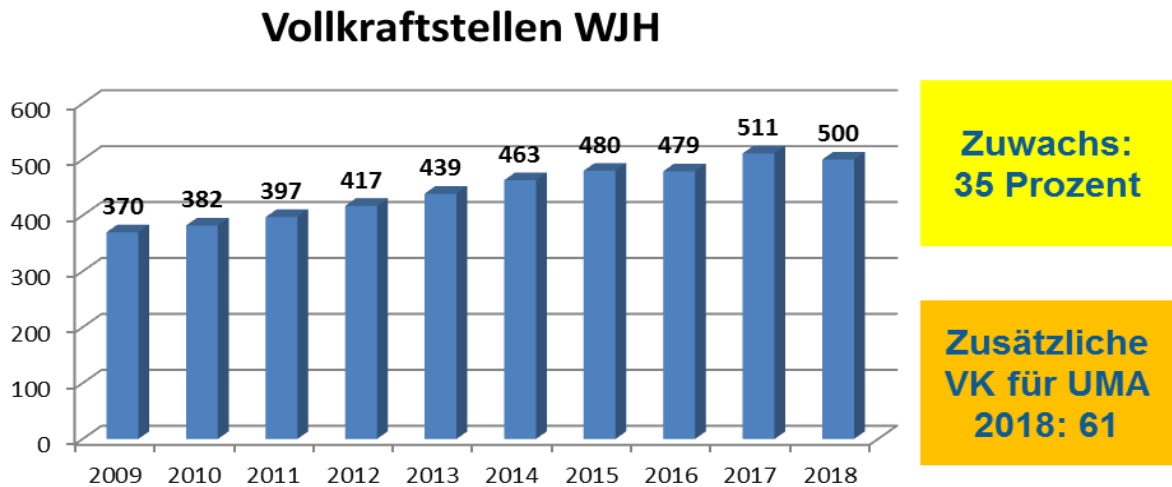
Abbildung 4.1.1: Entwicklung der Vollkraftstellen im Bereich der Sozialen Dienste (ASD/BSD) zwischen 2007 und 2018



Die absolute Zahl der Vollkraftstellen legte um 45 Prozent zu. Gewichtet man ergänzend die demografische Dynamik der im Beobachtungszeitraum rückläufigen Zahl der 0- bis unter 21-Jährigen, so zeigt sich, dass die Zahl der Vollkräfte je 1.000 dieser Altersgruppe sogar um knapp zwei Drittel anstieg. Wie das folgende Schaubild zeigt, vollzogen sich im Bereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe (WJH) ebenfalls spürbare Zuwächse. Das Schaubild zeigt die Entwicklungen von 2009 bis 2018, da diese Zahlen erstmals für das Jahr 2009 erhoben wurden.



Abbildung 4.1.2: Entwicklung der Vollkraftstellen im Bereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe zwischen 2009 und 2018



Mit einem Zuwachs der Vollkraftstellen um 35 Prozent liegt der Anstieg der WJH unter dem beim ASD/BSO, was aber mit einiger Sicherheit primär darauf zurückzuführen ist, dass die Zeitreihe beim ASD/BSO auf dem Basisjahr 2007, und die der WJH auf dem Basisjahr 2009 berechnet ist. Verkürzt man den Berechnungszeitraum bei den Sozialen Diensten auch auf das Zeitfenster von 2009 bis 2018, so ergibt sich mit plus 33 % ein nahezu identischer Wert wie bei der WJH.

10

Somit haben beide Arbeitsbereiche im Beobachtungszeitraum deutliche Personalzuwächse verzeichnet. Diese starke Ausbaudynamik ist im Ergebnis des Zusammenwirkens mehrerer Faktoren zu sehen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit dürften folgende Entwicklungen dazu beigetragen haben:

- ⇒ vielfältige Aufgabenzuwächse in den Sozialen Diensten etwa bezüglich einer noch stringenteren professionellen Fallsteuerung im Sinne des § 36 SGB VIII, eines zunehmenden Zeitaufwandes für Vernetzungen und Kooperationen mit anderen Institutionen sowie vermehrtes Handeln in sozialräumlichen Konzepten,
- ⇒ eine noch stärkere Bedeutung dürfte die veränderte öffentliche und professionelle Sensibilität und Umgang mit dem Themenkomplex Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII (beginnend mit dem Initialfall Kevin im Jahr 2006) gehabt haben,
- ⇒ eine weitere Zunahme belasteter Lebenslagen in der Bevölkerung und ein dadurch erzeugter erhöhter Hilfebedarf in Familien, wie er zuletzt durch den Bericht zu Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen des KVJS aus dem Jahr 2018 erneut belegt wurde,
- ⇒ zudem aber auch erhebliche Zusatzbelastungen durch die Fallbearbeitung von unbegleiteten minderjährigen Ausländern in den Jugendämtern, die in keinem Jugendamt allein durch das für diese Aufgabe zusätzlich eingestellte Personal bewältigt werden konnte.

Insofern stehen die deutlichen Personalzuwächse der Jugendämter in den zurückliegenden Jahren in einem unmittelbaren Zusammenhang zu veränderten gesellschaftlichen Umständen und notwendigen Qualifizierungen des professionellen Handelns.

Vor diesem Hintergrund wurden in einem nächsten Schritt die bis zum Jahr 2030 zu erwartenden demografischen Einflüsse auf den Personalbestand der Jugendämter skizziert und

fachplanerische Einschätzungen zu möglichen Veränderungen in den Arbeitsanforderungen der Jugendämter in den kommenden Jahren präsentiert.

Der Blick nach vorn

Auf Grundlage der einschlägigen Statistik zur Altersstruktur der in den Jugendämtern tätigen Personen (Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg) wurde zunächst der rein demografisch Faktor, also der Ersatzbedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen Eintritt in den Altersruhestand in den baden-württembergischen Jugendämtern bis zum Jahr 2030 dargestellt. Basis ist die Altersstruktur der im Jahr 2016 in den Jugendämtern Beschäftigten.

Tabelle 4.1.1: Verteilung der Altersstruktur der in den Jugendämtern tätigen Personen 2016

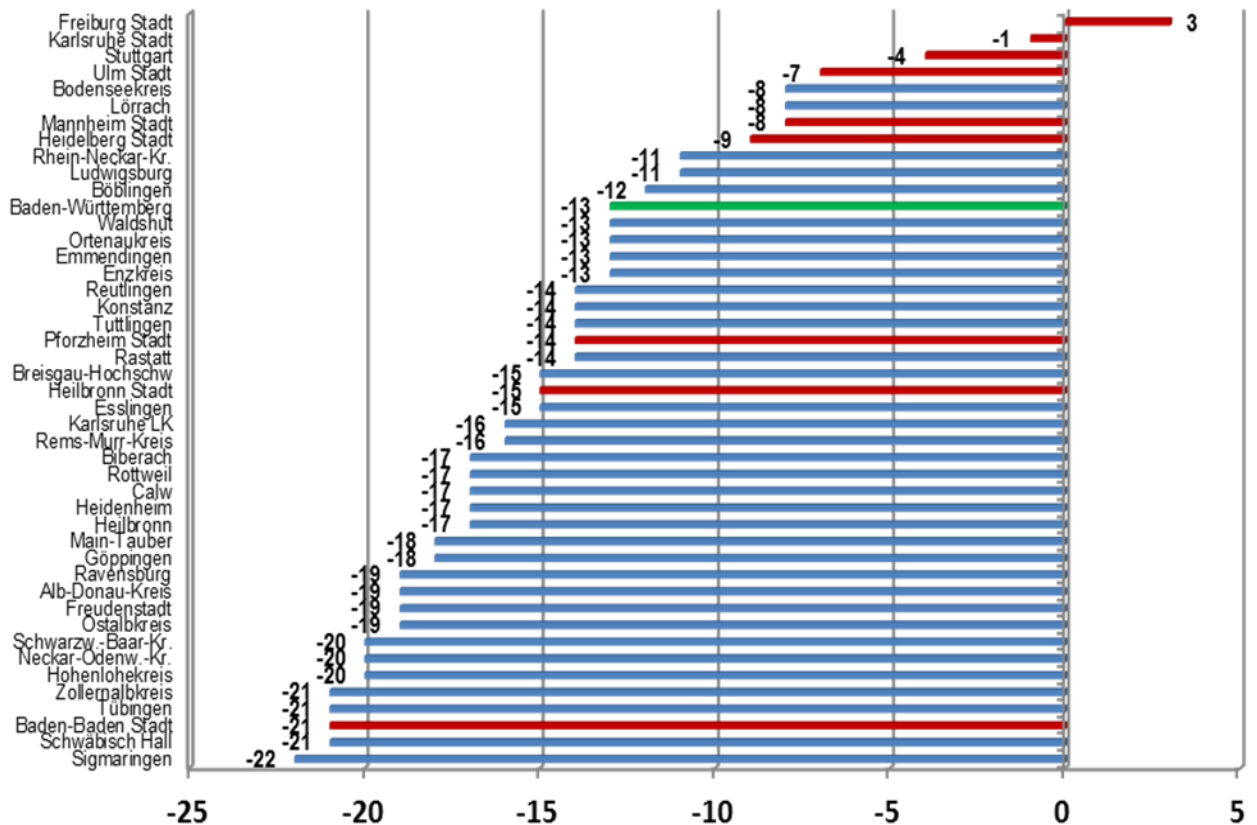
N = 5.304	unter 30	30 - 40	40 - 50	50 u älter	50 uä in %
Baden-Württemberg	947	1.036	1.239	2.082	39 %

Die Verteilung zeigt, dass 2.082 der im Jahr 2016 in den Jugendämtern tätigen 5.304 Personen 50 Jahre oder älter waren. Das bedeutet, dass im Jahr 2030 39 Prozent der Beschäftigten 64 Jahre oder älter sein werden, so dass allein dadurch ein demografisch bedingter **Ersatzbedarf von gut 2.000 Fachkräften** entstehen wird. Diese Betrachtung berücksichtigt noch nicht jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in andere Tätigkeitsbereiche fluktuieren und solche, die sich mit zunehmendem Alter vermehrt auf Teilzeitarbeit orientieren oder aber vorzeitig in den Ruhestand gehen werden. Nach den Ergebnissen einschlägiger Untersuchungen planen kaum 10 Prozent derer, die bis 2030 in den Ruhestand gehen werden, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten, wobei sich das in dieser Alterskohorte noch vergleichsweise viele Neurentnerinnen und Neurentner finanziell auch werden leisten können. Somit dürfte sich der tatsächlich eintretende **Engpass in der Fachkräftegewinnung letztlich noch schärfer ausprägen**, als es sich allein aus der rein demografische Dynamik ergibt.

In dieser Ausgangslage kommt weiter verschärfend hinzu, dass die Alterspopulation des Potentials an nachwachsenden Arbeits- und Fachkräften bis zum Jahr 2030 demografisch bedingt erheblich schrumpfen wird. Dies lässt sich eindrücklich an der Alterspopulation der 21- bis 25-Jährigen zeigen. Während sich diese Altersgruppe im Zeitraum von 2010 bis 2020 in Baden-Württemberg noch gut konstant gehalten hatte, kippt sich nun von 2020 bis 2030 – wie seit langem vorhersehbar – in sehr starke Rückläufigkeiten. Im Blick auf die 44 Stadt- und Landkreise ergibt sich bezüglich der prozentualen Veränderungen dieser Altersgruppe im Zeitraum von 2017 bis 2030 folgendes Bild (Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg 2019).



Abbildung 4.1.3: Demografische Veränderung in der Alterspopulation der 21- bis 25-Jährigen im Zeitraum von 2017 bis 2030 in Prozent



12

In der Gesamtschau der vorgestellten Befunde wird somit deutlich, dass die demografische Entwicklung die Fachkräftegewinnung in den Jugendämtern im laufenden Jahrzehnt vor ein doppeltes Problem stellt: Mit den ganz erheblichen Personalverlusten infolge des Übergangs in den Ruhestand geht zeitgleich eine deutliche Verknappung der Altersgruppen einher, die (in allen gesellschaftlichen Teilbereichen) als junge Arbeitskräfte benötigt und entsprechend umworben sein werden.

Zum Abschluss des Informations-Inputs wurde eine fachplanerische Einschätzung darüber vorgenommen, wie sich die Arbeitsanforderungen und damit der Fachkräftebedarf in diesem Jahrzehnt in den Jugendämtern verändern könnten. Hier wurden – erneut ohne Anspruch auf Vollständigkeit – folgende Aspekte benannt:

- ⇒ während die Population der unter 21-Jährigen im abgelaufenen Jahrzehnt rückläufig war, wird sie sich bis 2030 gut konstant halten – insoweit erzeugt die demografische Dynamik in den 2020er Jahren nicht die bisher eher entlastende Wirkung,
- ⇒ aus heutiger Sicht spricht angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen nichts dafür, dass sich der Hilfe- und Unterstützungsbedarf von jungen Menschen und Familien in diesem Jahrzehnt verringern wird,
- ⇒ eher dürfte das Gegenteil der Fall sein: nach einer ungewöhnlich langen Phase prosperierender Wirtschaftsentwicklung steht gerade Baden-Württemberg vor Unwägbarkeiten und möglicherweise strukturellen Umbrüchen, die sich gravierend auf die Lebenslagen größerer Bevölkerungsanteile auswirken können,

- ⇒ sollte sich der Bundesgesetzgeber entschließen, das SGB VIII tatsächlich als ein umfassendes Inklusionsgesetz auszuformen, dürfte dies die Aufgabenstellungen der Jugendämter erheblich erweitern – zudem bedürfte das „Handwerkszeug“ der Professionellen in den Sozialen Diensten einer grundlegenden Überarbeitung,
- ⇒ sicher würden diese Aufgabenzuwächse zu erheblichen Teilen durch die bisher in anderen Fachämtern tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgedeckt – mit einem rein additiven Zusammenlagern von zwei Teilverwaltungen wird es aber vermutlich nicht getan sein.

Insgesamt deutet derzeit somit nichts darauf hin, dass die demografisch bedingt sehr starken Verluste von Fachkräften in den Jugendämtern in diesem Jahrzehnt durch verminderte Aufgabenstellungen teilkompensiert werden können.

Ergebnisse der sich anschließenden Diskussion

Wie in allen vier Arbeitsgruppen wurde auch hier die Diskussion anhand von vier Leitfragen strukturiert. Hier folgen die erörterten Aspekte in Form von Stichworten.

Leitfrage 1

***Was sind weitere Aspekte, die für eine adäquate Abschätzung der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe relevant sein könnten?
(Faktoren für Berechnungsmodelle)***

- ⇒ Diese Fragestellung wurde kaum erörtert und somit gab es keine spezifischen Hinweise.
- ⇒ Grundtenor der Beiträge war jedoch, in einer solchen Empirie eher holzschnittartige Kerndaten zu erfassen, um ggf. ein handhabbares Erhebungsverfahren zu gewährleisten.

13

Leitfrage 2

Welche Erfahrungen machen Sie derzeit im Blick auf die Personalgewinnung und -bindung und bei Stellenbesetzungen?

- ⇒ Hier wurde durchgängig berichtet, dass es ist inzwischen einfacher sei, zusätzliche Stellen in den Stellenplan zu bekommen, als diese auch tatsächlich besetzen zu können („der Markt ist leergefegt“).
- ⇒ Es falle auf, dass auch die jüngeren Stellenbewerber zunehmend mit Lebensentwürfen kommen, die keine Vollzeittätigkeit mehr beinhalten.
- ⇒ Zunehmend werde es auch wichtig, die Besetzungsentscheidung rasch zu treffen, um die Stelle dann schnell verbindlich zusagen zu können.
- ⇒ Große Probleme gebe es inzwischen auch bei der Besetzung von Verwaltungsstellen; die Eingruppierung A 10 binde nicht dauerhaft, und andere Ämter böten häufiger attraktive Aufstiegs-Stellen.

Leitfrage 3

Gibt es in Ihrem Amt und oder Verwaltung Ihres Stadt- bzw. Landkreises Strategien oder sogar Gesamtkonzepte zu Fachkräftesicherung?

- ⇒ Lediglich aus einem der 17 anwesenden Jugendämter wurde berichtet, dass es so etwas zumindest ansatzweise gebe – in allen anderen Verwaltungen nicht.



Leitfrage 4

Welche Ideen haben Sie zur Bewältigung der Herausforderungen, welche Schritte halten Sie für notwendig bzw. vielleicht sogar für zwingend?

Die Beiträge lassen sich in zwei Kategorien unterscheiden:

Ebene 1: Operative Ansatzpunkte

- ⇒ Neue Fachkräfte im ASD kommen häufig in Überforderungssituationen und verlassen dann z.T. das Feld.
Folgerung: es bedarf guter Einarbeitungskonzepte; positive Erfahrungen gibt es mit Mentorenkonzepten (indem z.B. altersbedingt ausscheidende Kollegen per Werkvertrag als Mentoren gehalten werden).
- ⇒ Fluktuation und junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzeugen einen erhöhten Führungsbedarf (insoweit bedarf es in den Sozialen Diensten einer verringerten Leitungsspanne).
- ⇒ Vielseitige Rückkehroptionen nach Elternzeiten mit individuell flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten.
- ⇒ Vermehrte Teilzeitwünsche erwiesen sich eher kontraproduktiv – aber sich darauf einzulassen sei letztlich alternativlos, um überhaupt Fachkräfte zu bekommen (also auch hier: flexible Arbeitszeitmöglichkeiten).
- ⇒ Aufstiegs- und Fachkarrieremöglichkeiten in Rahmen eines insgesamt flexiblen und innovativen Personalmanagements.
- ⇒ Vorhalten eines Springer-Pools, um die regelmäßig auftretenden kurz- oder auch längerfristig laufenden Vertretungserfordernisse verlässlich abzusichern und eine strukturelle Überlastung der Mitarbeiterschaft zu vermeiden.
- ⇒ Generell: Attraktivitäts-Kampagne mit Akzentuierung der Vorteile der Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst.

14

Ebene 2: Politisch-strategische Ansatzpunkte

- ⇒ Faktenbasierte Aufklärung des politischen Raums über die strukturellen Umbrüche im demografischen Wandel (Bedarf an Studien- und Ausbildungsplätzen).
- ⇒ Konzertierte Aktion unter Einbindung der auch beim Fachtag involvierten Institutionen mit faktischem Offenlegen, was jeder konkret an Lösungsaspekten beitragen will und kann.
- ⇒ Höhe der Bezahlung zu einem politisch zu verhandelnden Thema machen.
- ⇒ Einrichtung einer Enquete-Kommission „Fachkräftesicherung in den Arbeitsfeldern der Sozialen Daseinsvorsorge im Kontext des demografischen Wandels“ (o.ä.) im anstehenden Landtagswahlkampf anregen bzw. einfordern.

4.2 Workshop 2: Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit

Im Feld der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit gilt es in Bezug auf ein entsprechendes Vorausschätzungsmodell zum zukünftigen Fachkräftebedarf grundsätzlich zwei Ebenen zu unterscheiden. Zum einen die reine **quantitative Anzahl** an hauptamtlichen Fachkräften (tätige Personen) in den Angeboten der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit und somit Angebots- und Einrichtungsdichte. Zum anderen die **qualitativen Aspekte** wie z Bsp. arbeitsfeldspezifische Kenntnisse und Erfahrungen der Fachkräfte und – insbesondere in der Schulsozialarbeit –

Anzahl der Vollkraftstellen pro Einrichtung bzw. in Bezug zur Anzahl der potentiellen Zielgruppe.

Zwei weitere Ebenen betreffen den **Ersatzbedarf** an Fachkräften aufgrund von altersbedingtem Renteneintritt, vorzeitigem Ausscheiden / Stellenwechsel, Mutterschutz, etc. bei vermutetem gleichbleibenden Bestand sowie den **Minder- bzw. Mehrbedarf** aufgrund der demografischen Entwicklung der Zielgruppe, Anzahl der Teilzeitstellen, fachlicher Entwicklungen bzw. jugendpolitischer Entwicklungen.

Für die Leistungsbereiche der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit liegt die Gesamtverantwortungen zwar gemäß § 79 SGB VIII beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Diese werden in der Regel aber nicht wie im Bereich der Hilfen zur Erziehung von den Jugendämtern gewährleistet. Bedarfsdynamische Faktoren hinsichtlich eines Mehrbedarfs in der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit sind schwer zu kalkulieren, da für die Umsetzung dieser Leistungsfelder und Angebote die kreisangehörigen Gemeinden im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge sowie die freien Träger eigene Verantwortung übernehmen. Sie sind damit örtlichen jugendpolitischen Entwicklungen und Entscheidungen unterworfen, die nicht wie im Bereich der Kindertageseinrichtungen oder den klassischen Feldern der Hilfe zur Erziehung - mit einem vergleichbaren gesetzlichen Anspruch hinterlegt sind.

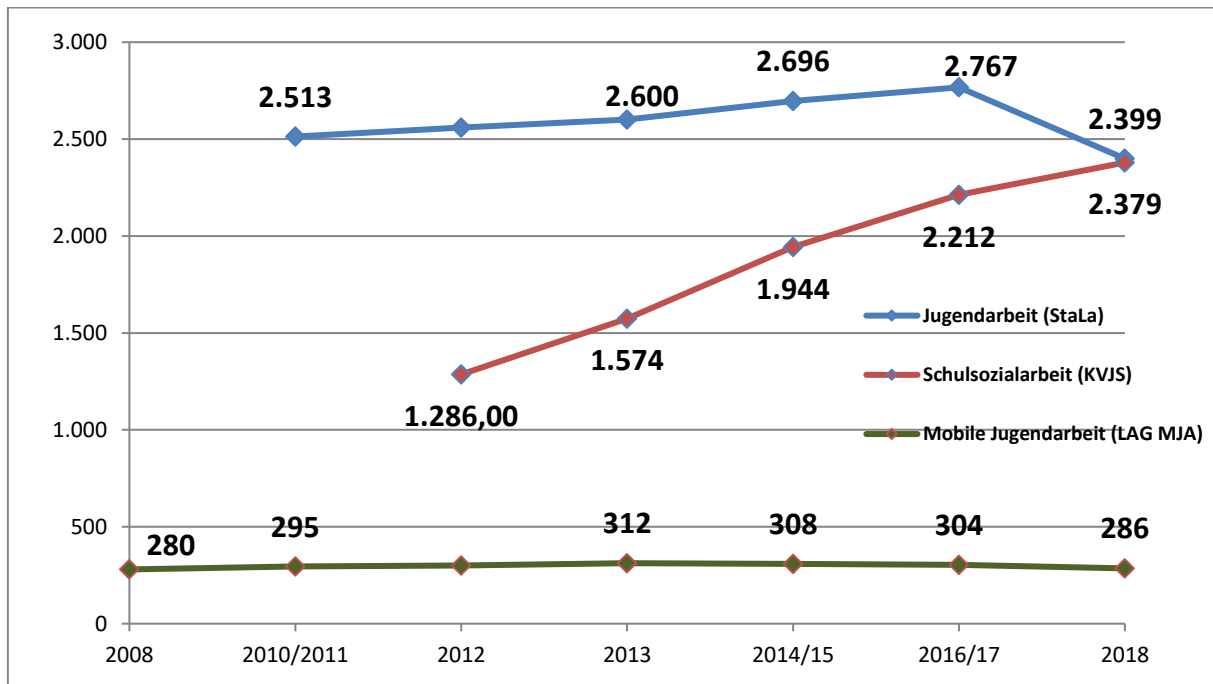
Ein Blick zurück

In der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit stellen wir aktuell fest, dass das Feld der Schulsozialarbeit seit Wiedereinstieg des Landes in die Personalförderung 2012 einen Zuwachs an weit über 1.000 tätigen Personen aufzuweisen hat, während wir im Feld der klassischen Jugendarbeit seit 2015 erstmals einen personellen Rückgang verzeichnen müssen².

15

Abbildung 4.2.1: Entwicklung der tätigen Personen in den einzelnen Arbeitsfeldern zwischen 2008 und 2018

² Vgl. Reif (2019): Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit auf kommunaler Ebene in Baden-Württemberg – Berichterstattung 2019; KVJS/Landesjugendamt, Stuttgart



16

Da zwei Drittel der Personalstellen in der Schulsozialarbeit wie die kompletten Mittel für die Jugendarbeit über die kommunalen Haushalte finanziert werden, führt dies vermehrt zu einer Konkurrenzsituation zwischen den Arbeitsfeldern / Trägern, welche durch die vermeintliche Attraktivität des Arbeitsfeldes Schulsozialarbeit (Arbeitszeiten, strukturierte Abläufe, etc.) verstärkt wird. In einzelnen Kreisen ist dabei ein Ausbau an Vollkraftstellen in der Schulsozialarbeit in ähnlichem Umfang festzustellen, wie zeitgleich Vollkraftstellen in der Jugendarbeit abgebaut wurden.

Aufgrund der eingangs beschriebenen demografischen Entwicklung, nach der von einem Rückgang der Population der 21 bis 25-Jährigen in den 2020er-Jahren um 13 Prozent und einem damit einhergehenden Rückgang der Alterspopulation der potentiell Erwerbstätigen bis 2030 um 7,5 Prozent ausgegangen werden muss, werben beide Arbeitsfelder – wie in der Jugendhilfe insgesamt – um eine potentiell geringer werdende Anzahl an Absolventinnen und Absolventen / potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern; wengleich nicht abgeschätzt werden kann, wie sich unabhängig dieser demografischen Entwicklung die Studiengangwahl der jungen Generation pro / contra sozialwissenschaftliche / pädagogische Studienfächer entwickelt.

Von einem Minderbedarf an Fachkräften aufgrund demografischer Entwicklungen bei den Zielgruppen der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit gemäß dem Schlagwort der „demografischen Rendite“ kann – unabhängig von fachlichen Aspekten – nicht ausgegangen werden. Die aktuelle Bevölkerungsvorausrechnung zeigt auf, dass die Population der unter 21-Jährigen bis 2030 stabil bleibt. Der Rückgang im Alterssegment der 15- bis unter 21-Jährigen wird durch die entsprechenden Steigerungen im Alterssegment der unter 10-Jährigen entsprechend kompensiert. Zudem haben vor allem im Feld der Jugendarbeit die Faktoren Originalität, Attraktivität sowie die zielgruppenadäquate Ausrichtung der Angebote und Leistungen eine weitaus höhere Relevanz für deren Reichweite und Inanspruchnahme im Gemeinwesen als demografische Faktoren. Weitaus größere Auswirkungen sind für ehrenamtlich getragene

Angebotsformen der Verbandlichen und Selbstorganisierten Jugendarbeit durch die enormen Bevölkerungsrückgänge von annähernd 140.000 jungen Menschen (rund 12 Prozent) in den nächsten zehn Jahren im Alterssegment der 18- bis unter 27-Jährigen zu erwarten. Dieses Alterssegment ist nicht nur prägend für die Ausgestaltung und Umsetzung vielfältigster ehrenamtlich getragener Angebote der Kinder- und Jugendarbeit in den Vereinen, Verbänden und selbstorganisierten Einrichtungen, sondern auch unverzichtbar in der Akquise, Aus- und Fortbildung des Ehrenamtsnachwuchses. Entsprechend hoch und dringlich gestalten sich die Herausforderungen für die Kommunen, ihre von Ehrenamt getragene Angebotsvielfalt auch durch hauptamtliches Personal im Sinne eines professionellen Rückgrats in den nächsten zehn Jahren aufrecht zu erhalten. Der demografische Rückgang im ehrenamtsrelevanten Alterssegment der 18- bis unter 27-Jährigen sowie die gegenläufige Zunahme an jungen Menschen in prekären Lebenssituationen durch den Zuwachs

- ⇒ an jungen Menschen zwischen zwölf und 25 Jahren im SGB II-Bezug,
- ⇒ an Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss oder
- ⇒ an geflüchteten jungen Menschen

deutet zusammenfassend auf einen **notwendigen zusätzlichen Investitionsbedarf in einzelne Felder der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit** hin.

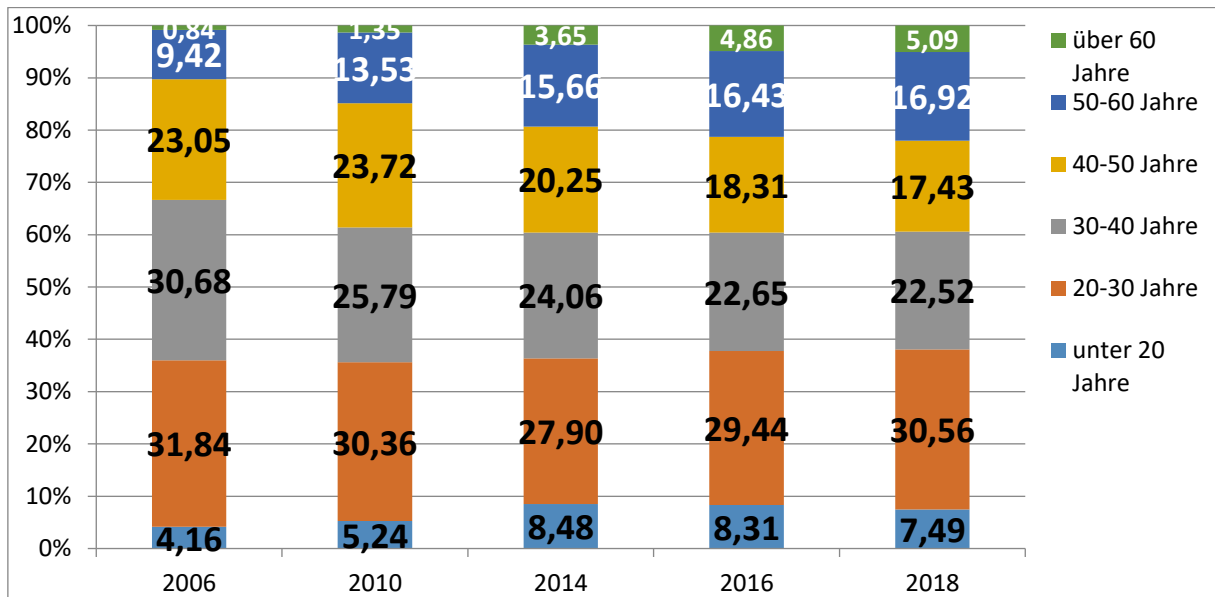
Mit Blick auf die derzeit einzig belastbaren Daten hinsichtlich der Alterszusammensetzung und deren Auswirkung auf den vermuteten altersbedingten Ersatzbedarf bei gleichbleibendem Bestand in den einzelnen Arbeitsfelder sowie in Bezug auf deren jeweilige Ausbaudynamik ergibt sich folgendes Bild:

17

Offene Kinder- und Jugendarbeit

Gemäß den Angaben des Statistischen Landesamtes (Das KVJS-Landesjugendamt erhebt bisher lediglich die Vollzeitkräfte, nicht aber die tätigen Personen; dies wird zum Stichtag 31.12.2019 angepasst) sind 2.399 Fachkräfte in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig (Statistisches Landesamt, 31.12.2018). 22 Prozent dieses Personenkreises (534) sind über 50 Jahre, 39 Prozent (948) über 40 Jahre alt.

Abbildung 4.2.2: Tätige Personen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit anteilig in Altersklassen in Prozent



Bei angenommenem Renteneintrittsalter von 64 Jahren ergibt sich, ausgehend vom aktuellen Stand, ein voraussichtlicher altersbedingter **Ersatzbedarf** bis 2030 von rund **550 Fachkräften**.

18

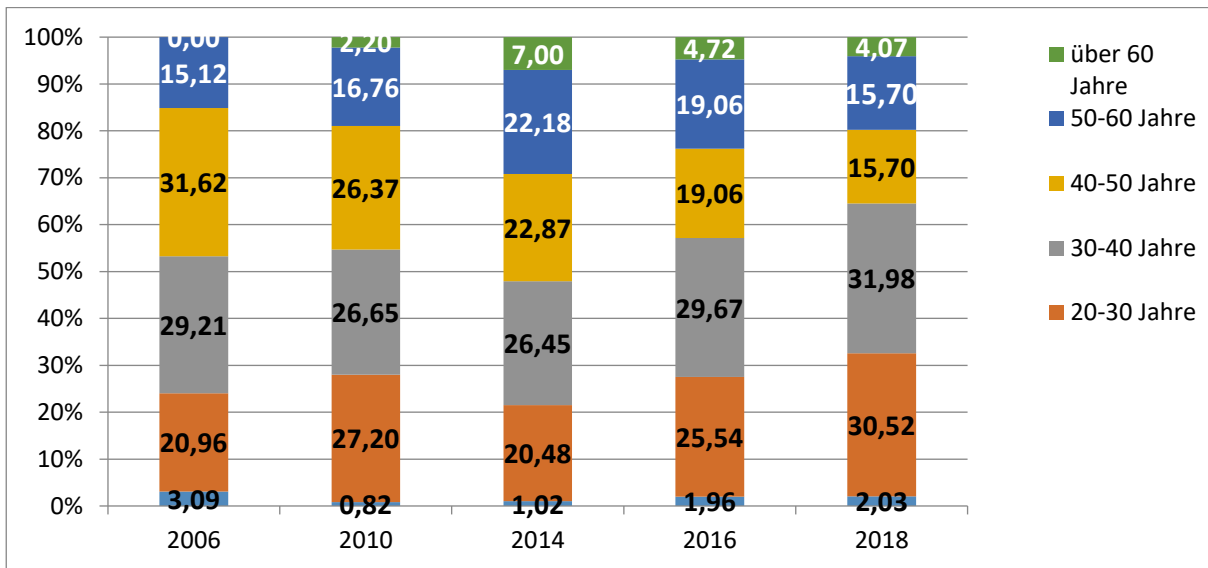
Es kann davon ausgegangen werden, dass der erwartete Mehrbedarf im Feld der Schulsozialarbeit zu einem erhöhtem Ersatzbedarf in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch zunehmende Stellenwechsel im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit führen wird.

Bedarfsdynamische Faktoren in Hinblick auf einen möglichen fachlichen Mehrbedarf sind aufgrund der oben beschriebenen kommunalpolitischen Spezifika nicht ohne intensiven Austausch mit Fachkräften, Trägern und Entscheidungsträgern zu bestimmen.

Mobile Jugendarbeit

Gemäß der Statistik der Landesarbeitsgemeinschaft Mobile Jugendarbeit zum 31.12.2018 sind 286 Fachkräfte in der Mobilien Jugendarbeit tätig. Das Statistische Landesamt weist zum 31.12.2018 325 Fachkräfte aus. Da lediglich das Statistische Landesamt entsprechende Altersstufen der Beschäftigten ausweist, werden trotz Ungenauigkeiten in der Meldepraxis diese Daten für die weitere Betrachtung herangezogen. Knapp 20 Prozent der in der Mobilien Jugendarbeit tätigen Fachkräfte (61) sind über 50 Jahre, 35 Prozent (107) über 40 Jahre alt.

Abbildung 4.2.3: Tätige Personen in der Mobilien Jugendarbeit anteilig in Altersklassen in Prozent



Mit Blick auf die landesweiten Einführungskurse für neue Fachkräfte in den Arbeitsfeldern kamen bei landesweit gleichbleibender Anzahl an Vollkraftstellen zwischen 215 bis 220 VK zwischen 2011 und 2017 die letzten Jahre im Schnitt zwischen 15 und 25 Fachkräfte pro Jahr neu in das Arbeitsfeld.

Bei angenommenem Renteneintrittsalter von 64 Jahren ergibt sich ein voraussichtlicher altersbedingter **Ersatzbedarf** bis 2030 von rund **61 Fachkräften**.

19

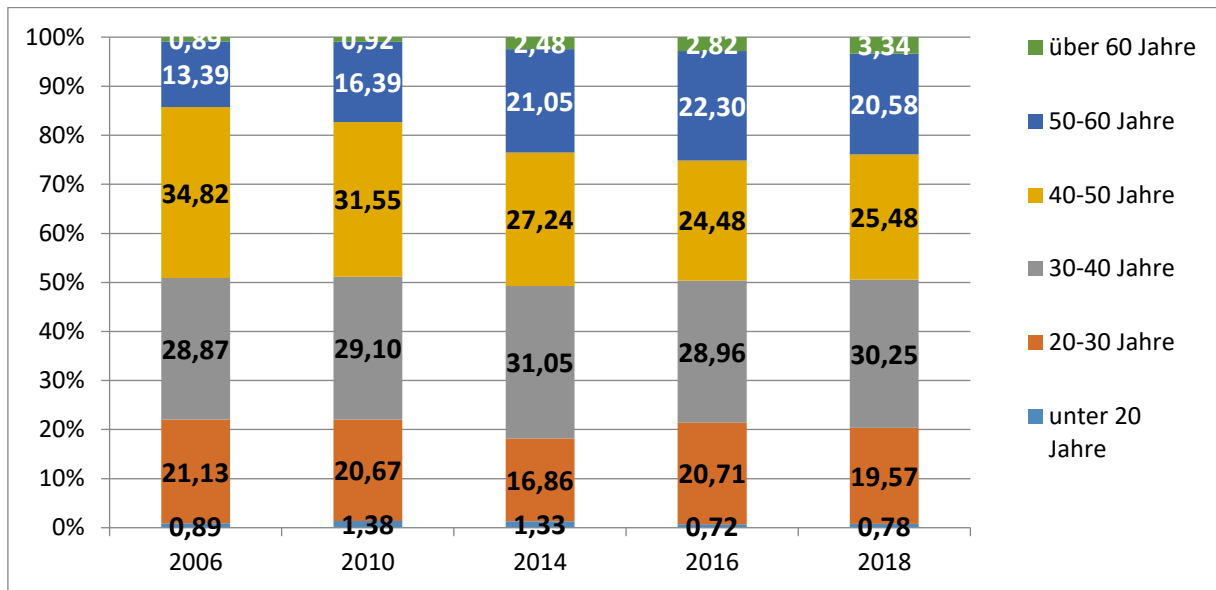
Allerdings kann aktuell der Ersatzbedarf schon bei Stellenwechsel nicht mehr gedeckt werden. 13 der 220 vom Land Baden-Württemberg maximal geförderten Vollkraftstellen sind – auch aufgrund des Fachkräftemangels – nicht besetzt.

Insbesondere der Ansatz der Mobilen Jugendarbeit, deren Zielgruppe zu über 50 Prozent aus jungen Menschen über 18 Jahren besteht, birgt mit Blick auf die zunehmende Anzahl junger Menschen in prekären Lebenslagen ein ausbaufähiges Potential, das allerdings – bedingt durch die gedeckelte Förderung des Landes – seit Jahren auf gleichbleibend niedrigem Niveau von aktuell 216 Vollkraftstellen verharrt. Dabei gilt es zu bedenken, dass die Mobile Jugendarbeit eines der wenigen Felder der Jugendhilfe ist, das diese jungen Menschen in prekären Lebenslagen insbesondere im Alterssegment der 18 bis unter 25-Jährigen umfassend erreicht. In wie weit sich die Prekarisierung von Lebenslagen junger Menschen auf die Entwicklung des Arbeitsfeldes auswirkt bzw. jugendpolitisch aufgegriffen und entsprechend niederschwellige Unterstützungsangebote ausgebaut werden, obliegt wie oben beschrieben den jeweils örtlichen jugend- bzw. kommunalpolitischen Entscheidungsprozessen.

Schulsozialarbeit

Gemäß der Förderstatistik des KVJS-Landesjugendamtes zum Schuljahr 2018/2019 sind 2.531 Fachkräfte in der Schulsozialarbeit tätig. 24 Prozent der tätigen Personen (658) waren über 50 Jahre, 50 Prozent (1.316) über 40 Jahre alt. 20 Prozent der Fachkräfte arbeiten in Vollzeit, 80 Prozent in Teilzeit. Ein entsprechender Mehrbedarf aufgrund möglicher zusätzlicher Teilzeitstellen ist daher nicht mehr zu erwarten.

Abbildung 4.2.4: Tätige Personen in der Schulsozialarbeit anteilig in Altersklassen in Prozent



Bei angenommenem Renteneintrittsalter von 64 Jahren ergibt sich, ausgehend vom aktuellen Stand, ein voraussichtlicher altersbedingter **Ersatzbedarf** bis 2030 von rund **700 Fachkräften**.

20

Der Blick nach vorn

Die vorausgeschätzte Ausbaudynamik im Feld der Schulsozialarbeit bei durchschnittlichem linearen Steigerungswert analog der letzten Schuljahre bedingt einen **Mehrbedarf** in diesem Feld von **jährlich rund 150 tätigen Personen**. Diese Steigerung ist zumindest im aktuellen Finanzhaushalt des Landes mit Blick auf die laufende Legislaturperiode mit eingerechnet. Insgesamt kann daher allein aufgrund altersbedingtem Ausscheiden von Fachkräften bis 2030 - einschließlich der zu erwartenden Zuwächsen in der Schulsozialarbeit in den nächsten zwei Jahren - von einem **Ersatzbedarf von 1.500 tätige Personen in den Arbeitsfeldern der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit bis zum Jahr 2030** ausgegangen werden.

Ergebnisse der sich anschließenden Diskussion

Die Diskussion wurde anhand von vier Leitfragen strukturiert. Hier folgen die erörterten Aspekte in Form von Stichworten.

Leitfrage 1

Was sind weitere Aspekte, die für eine adäquate Abschätzung der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe relevant sein könnten? (Faktoren für Berechnungsmodelle)

- ⇒ Regionale Auswertungen bezüglich Altersklassen, etc. wären für die Jugendhilfe auf Kreisebene wünschenswert.
- ⇒ Nötig sind weitere qualitative Daten zu Aspekten der
 - Verweildauer in den einzelnen Arbeitsfeldern,
 - Rahmenbedingungen für eine Bleibeperspektive,
 - Motive für ein Studium der Sozialen Arbeit,
 - Motive, in einem bestimmten Arbeitsfeld tätig zu werden,
 - Motivation / Verbleibs-Studie nach dem Studium,

- Gründe für den Wechsel innerhalb der Arbeitsfelder,
- Beginn des Renteneintrittsalters in den Arbeitsfelder.
- ⇒ Zu klären wäre die Anzahl junger Menschen, die keinen Studienplatz im Feld bekommen sowie deren weiterer Verbleib. Dies beinhaltet die Fragestellung, wie zu diesen Kontakt gehalten werden kann.
- ⇒ Nicht geklärte aber jugendpolitisch relevante Fragestellungen:
 - Wie ist ein möglicher Mehrbedarf in Hinblick auf den Aspekt des professionellen Rückgrats zur Kompensation möglicher demografisch bedingter Verluste von ehrenamtlich getragenen Infrastrukturangeboten?
 - Wie gestaltet sich ein möglicher Mehrbedarf in der Jugendarbeit in Hinblick auf die unterdurchschnittliche Positionierung Baden-Württembergs im Bundesvergleich?
 - Wie gestaltet sich ein möglicher Mehrbedarf in der Mobilen Jugendarbeit in Hinblick auf die Zunahme junger Menschen in prekären Lebenssituationen?
- ⇒ Zusätzlich wäre es hilfreich, über die Daten des Statistischen Landesamtes auszuwerten, wie sich der Teilzeitbedarf hinsichtlich des felddynamischen Mehrbedarfs in der Jugendarbeit entwickelt.

Leitfrage 2

Welche Erfahrungen machen Sie derzeit im Blick auf die Personalgewinnung und -bindung und bei Stellenbesetzungen?

- ⇒ Der eigene persönliche / biografische Bezug der jungen Absolventinnen und Absolventen zum Feld geht zunehmend verloren.
- ⇒ Die Arbeitsfelder genießen eine unterschiedliche Wertschätzung / Anerkennung. Dies wirkt sich auf deren Attraktivität aus.
- ⇒ Es wird eine Tendenz zu geringerer Verweildauer (Überforderung und frühzeitiger Ausstieg / Wechsel aufgrund subjektiver Belastbarkeit) der Nachwuchsfachkräfte vor allem in der Offenen und Mobilen Jugendarbeit wahrgenommen.
- ⇒ Die grundlegende Qualifikation der Nachwuchsfachkräfte für die Anforderungen im Feld nehmen bei gleichzeitigen steigenden Erwartungen der Nachwuchsfachkräfte / Absolventinnen und Absolventen ab. Es bedarf einer (Wieder-) Spezialisierung der Studiengänge.
- ⇒ Ein berufsbegleitendes Studium ist aufgrund der verschulden Dichte insbesondere an den Fachhochschulen kaum leistbar.
- ⇒ Zur Personalbindung und Personalführung bedarf es ausreichender / zusätzlicher Ressourcen.
- ⇒ Als Anstellungsträger gilt es, gute Rahmenbedingungen und eine gute Ausstattung anzubieten.
- ⇒ Dem Thema „Älter werden“ in der Einrichtung gilt es verwaltungsmäßig mit geeigneten Auf- und Ausstiegsvarianten / Qualifizierung durch Arbeit mittels flankierender anderer Aufgaben im Sinne einer internen beruflichen Weiterqualifizierungsmöglichkeit zu begegnen.

Leitfrage 3



Gibt es in Ihrem Amt und oder Verwaltung Ihres Stadt- bzw. Landkreises Strategien oder sogar Gesamtkonzepte zu Fachkräftesicherung?

- ⇒ Eine gute und adäquate Begleitung / Einarbeitung der Nachwuchsfachkräfte.
- ⇒ Verhinderung von „Grabenkämpfen“ bzw. Konkurrenzsituationen zwischen den Arbeitsfeldern indem innerhalb der Kommune die Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit als Gesamtteam Jugendförderung aufgestellt ist; jeder / jede ist Teil des Ganzen. Gegenseitige Stellvertretung u/o Rotationssysteme können hier hilfreich sein.
- ⇒ Strategien der Kundenorientierung werden auf Fachkräfte übertragen = Fachkräfteorientierung.
- ⇒ Anpassung der Arbeitsverhältnisse / Rahmenbedingungen an die Lebensverhältnisse der jungen Nachwuchsfachkräfte (Flexibilität, Arbeitszeitregelung, digitale Ausstattung, etc.).
- ⇒ Motto / Strategie einzelner Kreise und Kommunen: „Wir lassen keine guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen“!
- ⇒ Entfristung befristeter Stellen.
- ⇒ Förderung von Ausbildungsplätzen.

Leitfrage 4

Welche Ideen haben Sie zur Bewältigung der Herausforderungen, welche Schritte halten Sie für notwendig bzw. vielleicht sogar für zwingend?

22

- ⇒ Grundsätzlich bedarf es strategischer fachpolitischer (und finanzieller) Konzepte vor Ort in den Kommunen, welche unabhängig der finanziellen Anreizsysteme des Landes vorrangig die jeweiligen Bedarfslagen junger Menschen in den Vordergrund stellt (Politik für Kinder und Jugendliche). Die Arbeitsfelder dürfen dabei nicht gegeneinander ausgespielt werden.
- ⇒ Personalstellen für Freiwilligendienste und Praktika gilt es auszubauen, da hierrüber oftmals Entscheidungen von jungen Menschen hin zu einem entsprechenden Studium im Sinne der Arbeitsfelder positiv beeinflusst werden.
- ⇒ Es bedarf gemeinsamer Strategie von öffentlichen und freien Trägern.
- ⇒ Alle, die ein Studium aufnehmen wollen, sollen es auch können = Mehr Hochschulzüge ermöglichen einschließlich möglicher Alternativen zum Numerus clausus für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.
- ⇒ Vorstellung / Einbindung der Arbeitsfelder Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit bei Maßnahmen zur Berufsorientierung.
- ⇒ Positiv über die Arbeitsfelder kommunizieren.
- ⇒ Personalleitung / Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten bedarf ausreichend Overheadressourcen.
- ⇒ Die Studiengänge müssen insbesondere an den Fachhochschulen wieder praxisorientierter ausgerichtet werden.

Wie können in diesem Kontext zusätzliche Fachkräfte qualifiziert, gewonnen und gehalten werden?

- ⇒ Qualifizierungs-/Ausbildungsoffensive Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit!
- ⇒ Ausbildung und Praxis strukturell verbinden!
- ⇒ Vom Ehrenamt / Freiwilligendienst zu Hauptamt (s.o.).

- ⇒ Interkulturelle Öffnung / Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.
- ⇒ Qualifizierungs- auf- und Ausstiegsstrategien in der Personalentwicklung verstärkt in den Blick nehmen mit dem Leitgedanken „Wie gestalte ich Kontinuität in meinen Einrichtungen?“ bzw. „Wie kann ich gutes Personal in der Kommune / beim Träger halten?“

4.3 Workshop 3: Hilfen zur Erziehung

Ausgangslagen und Perspektiven der Fachkräftesicherung in den erzieherischen Hilfen

Eine empirisch fundierte Abschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im Feld der Hilfen zur Erziehung erfordert ein komplexes Modell aus theoretischen Annahmen zu verschiedenen Einflussgrößen. Hierzu zählen der Ersatzbedarf, der sich durch rentenbedingtes (aus Altersgründen oder aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit) und vorzeitiges Ausscheiden von Fachkräften ergibt und Effekte demografischer Entwicklungen. Aber auch der Bedarf an Leistungen und Auswirkungen fachlicher Entwicklungen, aus denen sich möglicherweise ein Mehrbedarf an Fachkräften ergeben kann. Als besonders schwierig erweist sich dabei die Vorausschätzung hinsichtlich des Bedarfs an Leistungen beziehungsweise der Gewährung und Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen, da diese durch eine Vielzahl von (auch wechselseitig wirkenden) Einflussfaktoren bedingt wird. Hinzu kommt, dass auch diese Einflussfaktoren ihrerseits von weiteren Einflussgrößen mitbestimmt werden. Zu den Einflussfaktoren auf die Gewährung und Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen zählen, neben den demografischen Entwicklungen in Bezug auf die Zielgruppen, die Arbeitsweisen und Arbeitsbedingungen in den Jugendämtern, Familienstrukturen und soziale Lebenslagen, die auf junge Menschen und Familien bezogene vorhandene Infrastruktur, Rechtsgrundlagen und schließlich (kommunal-) politische, fiskalische Rahmensetzungen.³ Während für eine Vorausschätzung des Fachkräftebedarfs die demografischen Entwicklungen und die rentenbedingten Ersatzbedarfe aus Altersgründen noch vergleichsweise verlässlich zu bestimmen sind, erweist sich dies für die Ersatzbedarfe durch vorzeitiges (ggf. zeitweise) Ausscheiden (z.B. durch Krankheit, Elternzeiten, Wechsel innerhalb der einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe oder auch in andere Felder der Sozialen Arbeit) als weitaus schwieriger. Schließlich kann sich der Ersatzbedarf auch durch den Wunsch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Verringerung oder Aufstockung der Arbeitszeiten verändern. Neben der Bleibeorientierung von Fachkräften im Feld der Hilfen zur Erziehung spielt darüber hinaus auch die Berufsorientierung von Absolventinnen und Absolventen aus den einschlägigen Ausbildungs- und Studiengängen eine zentrale Rolle. Dies setzt wiederum voraus, dass eine ausreichende Zahl junger Menschen eine Ausbildung oder ein Studium aufnimmt, die beziehungsweise das sie für eine Tätigkeit im Feld der erzieherischen Hilfen qualifiziert. Aus den hier nur kurz skizzierten Aspekten zu relevanten Einflussfaktoren in einem Modell zu einer möglichst validen Vorausschätzung des zukünftigen Personalbedarfs im Arbeitsfeld der erzieherischen Hilfen wird

³ Vgl. hierzu Bürger, U./Kratzer, K. (2018): Bericht zu Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen in Baden-Württemberg 2018; KVJS/Landesjugendamt, Stuttgart



ersichtlich, dass es sich dabei um ein komplexes Vorhaben handelt, dass weitreichender empirischer Untersuchungen bedarf. Ausschließlich mit den derzeit verfügbaren amtlichen Statistiken oder auch eigenen Erhebungen des KVJS kann dies nicht oder nur sehr eingeschränkt geleistet werden. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass einem solchen Modell auch Grenzen gesetzt sind, die sich insbesondere aus den Unwägbarkeiten hinsichtlich des fachlich determinierten Fachkräftebedarfs (durch die vielschichtigen Einflussfaktoren auf die Gewährung bzw. Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen) ergeben.

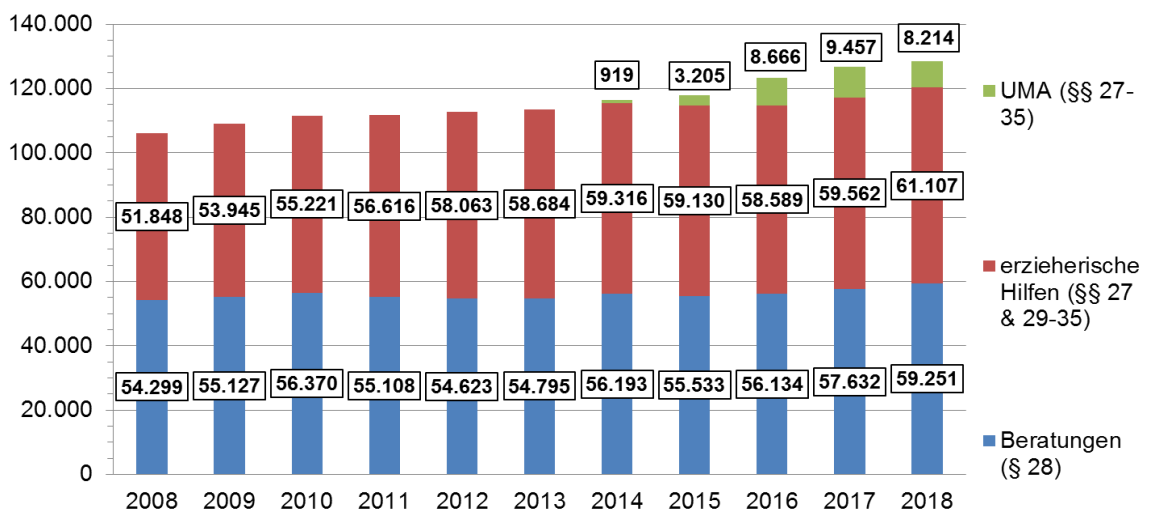
Ein Blick zurück

Erste, zumindest grobe Einschätzungen zu künftigen Entwicklungen und Bedarfen bezüglich der Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen und des (damit einhergehenden) Fachkräftebedarfs im Feld sollen anhand des retrospektiven Blicks auf die zurückliegenden Entwicklungen hinsichtlich der Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen sowie in Bezug auf die personelle Ausstattung in diesem Arbeitsfeld abgeleitet werden.

Entwicklung der Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen

Die folgende Abbildung gibt zunächst Auskunft über die Entwicklung der absoluten Fallzahlen in den erzieherischen Hilfen in Baden-Württemberg im Zeitraum vom Jahr 2008 bis zum Jahr 2018. Die Angaben zu den Hilfen in Form von Erziehungsberatung nach § 28 SGB VIII sind der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg entnommen. Die Fallzahlen der Hilfen nach §§ 27 & 29-35 sowie diese Hilfen für die Zielgruppe der unbegleiteten minderjährigen Ausländer (UMA), die gesondert ausgewiesen sind, entstammen den eigenen jährlichen Erhebungen des KVJS-Landesjugendamtes bei den 46 Jugendämtern in Baden-Württemberg.

Abbildung 4.3.1: Entwicklung der Hilfen zur Erziehung in Baden-Württemberg von 2008 bis 2018 (Summe 31.12./+ beendete; Summe Rechtsanspruch §§ 27, 35a (ohne sonst. ambulant-therapeutische Hilfen) und 41 SGB VIII)



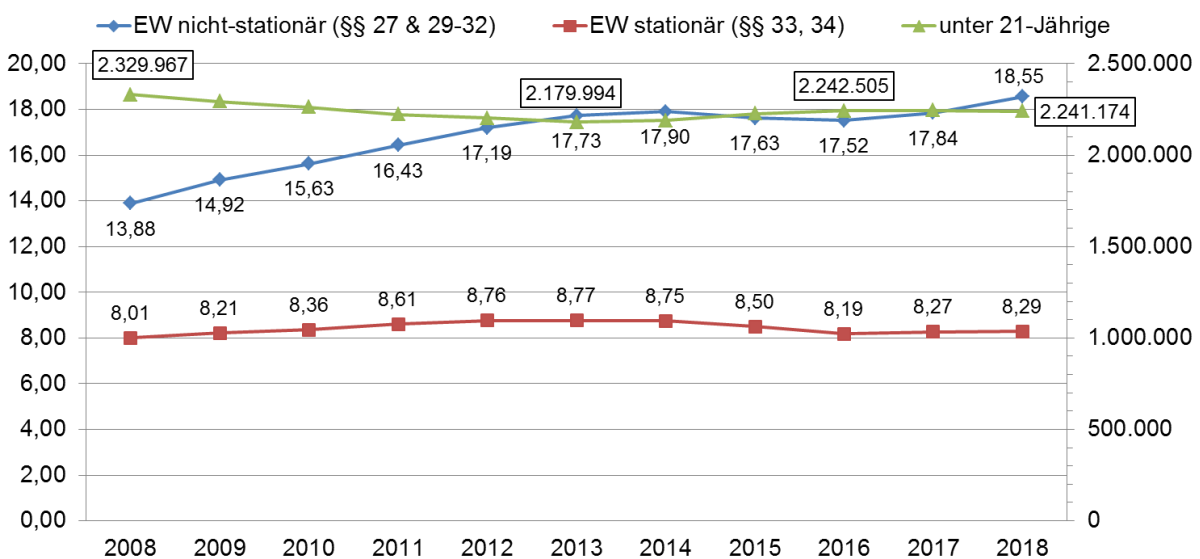
Die Gesamtzahl der erzieherischen Hilfen (ohne UMA) hat im Beobachtungszeitraum um 14.211 Fälle zugenommen, was einem prozentualen Zuwachs von 13 Prozent entspricht. Im Jahr 2018 wurden in Baden-Württemberg mehr als 120.000 erzieherische Hilfen in Anspruch

genommen. Davon entfiel fast die Hälfte (49 %) allein auf die Erziehungsberatungen nach § 28. Diese Hilfen haben um 9 Prozent zugenommen, wobei deren Entwicklung gewissen Schwankungen unterworfen war. Die Entwicklung aller anderen erzieherischen Hilfen zusammen (§§ 27 & 29-35) war durch einen Anstieg von 18 Prozent (plus 9.259 Fälle) gekennzeichnet. Abgesehen von der Entwicklung in den Jahren 2014 bis 2016, in dem sich ein Rückgang der Hilfen zeigte, handelte es sich dabei um einen stetigen Anstieg der Fallzahlen. Der beobachtete Rückgang ist vor dem Hintergrund der Dynamik bei den UMA einzuordnen, die in diesem Zeitraum zuwanderten und vornehmlich in stationären Angeboten der Erziehungshilfe untergebracht und betreut wurden. Der dadurch entstandene operative Handlungsdruck einer schnellen und adäquaten Versorgung dieser Zielgruppe stellte sowohl die öffentlichen als auch freien Träger vor eine große Herausforderung. In dieser Ausnahmesituation wurde die Arbeit mit der „klassischen Klientel“ der originär in Baden-Württemberg aufgewachsenen jungen Menschen mancherorts in gewisser Weise etwas in den Hintergrund gedrängt. Addiert man schließlich die für UMA geleisteten Hilfen, die ab 2014 zu verzeichnen waren und ihren Höhepunkt mit fast 9.500 Fällen im Jahr 2017 erreichten, zu den mehr als 120.000 Fällen geleisteter erzieherischer Hilfen im Jahr 2018 hinzu, ergibt sich ein Gesamtfallzahl von 128.572 Hilfen. Damit hat die Gesamtzahl erzieherischer Hilfen innerhalb von zehn Jahren um mehr als ein Fünftel zugenommen (plus 21 % gegenüber 2008).

25

Um einschätzen zu können, in welcher Form möglicherweise demografische Entwicklungen einen Einfluss auf das Fallzahlgeschehen gehabt haben könnten, werden im folgenden Schaubild die absoluten Fallzahlen der erzieherischen Hilfen (hier ohne Hilfen nach § 28 SGB VIII und ohne erzieherische Hilfen für UMA; Quelle: KVJS/Landesjugendamt) in Relation zur Bevölkerungszahl in der Altersgruppe der 0- bis unter 21-Jährigen in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt BW) gesetzt.

Abbildung 4.3.2: Entwicklung der Hilfen zur Erziehung je 1.000 der 0- bis unter 21-Jährigen in Baden-Württemberg von 2008 bis 2018 (Summe 31.12./+ beendete; Summe Rechtsanspruch §§ 27, 35a (ohne sonst. ambulant-therapeutische Hilfen) und 41 SGB VIII)





Diese relative Inanspruchnahme oder auch „Eckwerte“ (EW) wurden für die Summe der nicht-stationären und die der stationären Hilfen getrennt berechnet.

Es zeigt sich, dass der beobachtete absolute Fallzahlenanstieg der erzieherischen Hilfen nicht auf eine Zunahme in der Altersgruppe der 0- bis unter 21-Jährigen zurückzuführen, also nicht demografisch bedingt, war. Das Gegenteil ist der Fall. So war die Zahl der Jugendeinwohner vom Jahr 2008 bis zum Jahr 2013 sogar rückläufig und stieg dann, vor dem Hintergrund der fluchtbedingten Wanderungsbewegungen, ab dem Jahr 2014 bis 2016 wieder leicht an, um sich schließlich auf relativ konstantem Niveau einzupendeln. Die Entwicklung der absoluten Fallzahlen verlief, insgesamt betrachtet und ohne Berücksichtigung der Fallzahlen für UMA, eher gegenläufig zur demografischen Entwicklung. Das verweist auf die Einflussstärke der eingangs beschriebenen weiteren Wirkfaktoren auf die Inanspruchnahme und Gewährung erzieherischer Hilfen. So ist die Demografie nur ein Faktor und offenkundig bei weitem nicht der einflussstärkste.

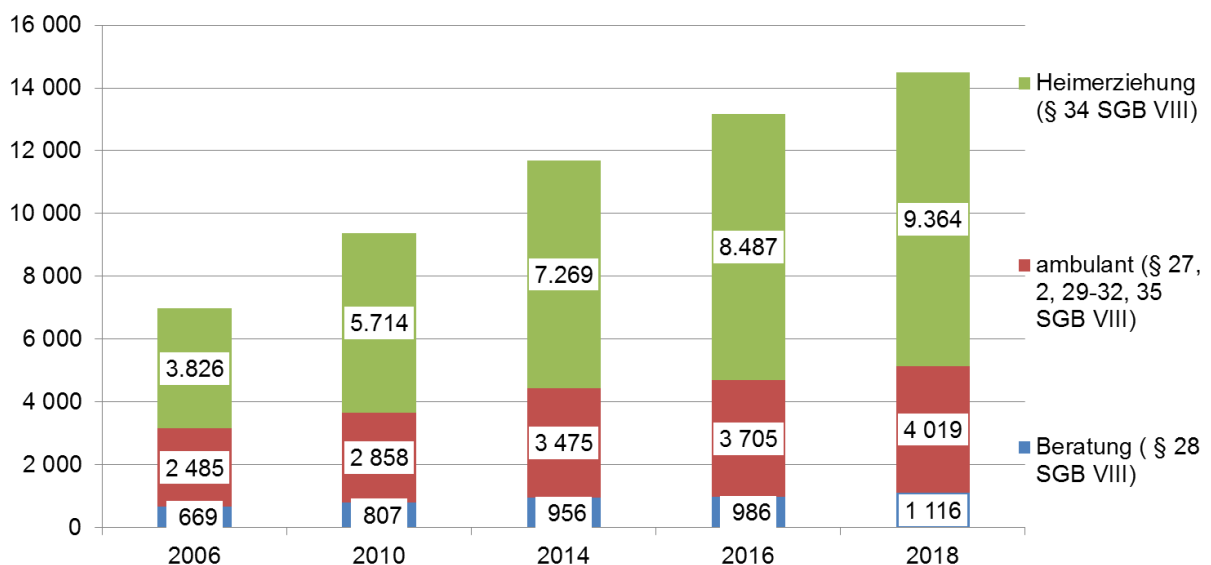
Aus der retrospektiven Betrachtung der Inanspruchnahme und Gewährung erzieherischer Hilfen im Zeitraum von 2008 bis 2018 lässt sich folglich ein konstant steigender Bedarf dieser Form der Unterstützung für junge Menschen und Familien konstatieren.

Entwicklung der personellen Ressourcen in den erzieherischen Hilfen

26

Die Daten zu den personellen Ressourcen im Arbeitsbereich der erzieherischen Hilfen in Baden-Württemberg sind der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zu Einrichtungen und tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) entnommen (Quelle: Statistisches Landesamt BW). Das folgende Schaubild gibt Auskunft über die Entwicklung der tätigen Personen (pädagogisches Personal) im Feld der Hilfen zur Erziehung nach Leistungssegmenten (Beratungen, nicht-stationär und stationär).

Abbildung 4.3.3: Entwicklung der tätigen Personen im Arbeitsbereich Hilfen zur Erziehung nach Leistungssegmenten in Baden-Württemberg von 2006 bis 2018 (jeweils am 31.12.)



Entsprechend der Entwicklung, die sich im Hinblick auf die Gewährung und Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen gezeigt hatte, war im Beobachtungszeitraum auch hinsichtlich der Entwicklung der personellen Ressourcen in diesem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.⁴ In der Summe der einzelnen Leistungssegmente hat sich die Zahl der tätigen Fachkräfte von insgesamt knapp rund 7.000 im Jahr 2006 auf rund 14.500 im Jahr 2018 erhöht und somit mehr als verdoppelt. Beim Blick auf die unterschiedlichen Teilbereiche zeigt sich, dass in allen drei dargestellten Leistungssegmenten ein deutlicher Zuwachs erfolgte. Die Zahl der Fachkräfte im Bereich der Erziehungsberatungen hat sich um 67 Prozent, die im Bereich der ambulanten und teilstationären Hilfen um 62 Prozent und die in der Heimerziehung um 145 Prozent erhöht. Im Leistungssegment der in Heimen und sonstigen betreuten Wohnformen tätigen Fachkräfte ist der deutliche Personalzuwachs zu einem nicht unerheblichen Teil auch auf die (neu) geschaffenen Kapazitäten zur Versorgung und Betreuung der UMA zurückzuführen.

Aus der retrospektiven Betrachtung der Entwicklung der personellen Ressourcen im Zeitraum von 2006 bis 2018 lässt sich ein **deutlicher Anstieg der Fachkräfte** konstatieren, der **vor dem Hintergrund des steigenden Bedarfs an erzieherischen Hilfen** zu verorten ist. Die Entwicklung spiegelt den **Mehrbedarf an Personal aufgrund steigender Hilfestellung und Inanspruchnahme** wider.

Der Blick nach vorn

Im nächsten Schritt soll der Blick nach vorn geworfen werden. Hierzu ist es hilfreich, sich die Alterszusammensetzung der Fachkräfte im Feld der Hilfen zur Erziehung anzuschauen, um daraus Einschätzungen zum Ersatzbedarf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen Eintritt in den Altersruhestand ableiten zu können.

Tabelle 4.3.1: Tätige Personen im Arbeitsbereich Hilfen zur Erziehung (§§ 27,2- 32, 34-35 SGB VIII nach Altersgruppen in Baden-Württemberg am 31.12.2016

davon im Alter von ... bis unter ... Jahren	absolut	in %
unter 25	1 553	12%
25 - 35	3 789	29%
35 - 45	2 481	19%
45 - 50	1 393	11%
50 - 55	1 623	12%
55 - 60	1 376	10%
60 - 65	825	6%
65 und älter	138	1%
insgesamt	13 178	100%

Am 31.12.2016 waren insgesamt 3.962 (30 %) der im Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung tätigen Fachkräfte 50 Jahre und älter. Das rein demografische Renteneintrittsalter liegt

⁴ Die Statistik zu den Einrichtungen und tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe wird nicht jährlich durchgeführt, weshalb keine lückenlose Zeitreihe – analog zu den Beobachtungszeitpunkten der Fallzahlentwicklung – verfügbar ist.



gegenwärtig bei durchschnittlich 64 Jahren. Das bedeutet, dass bis zum Jahr 2030 fast ein Drittel der Beschäftigten in den erzieherischen Hilfen rein altersbedingt ausscheiden wird, wodurch sich ein **Ersatzbedarf** durch rentenbedingtes Ausscheiden aus Altersgründen von fast **4.000 Fachkräften** ergibt. Zu diesem rentenbedingten Ersatzbedarf gilt es, Annahmen zum Ersatzbedarf durch vorzeitiges Ausscheiden zu treffen. Hierzu sind allerdings Informationen zur Bleibeorientierung von Fachkräften im Feld nötig, die aus den zur Verfügung stehenden Daten nicht abgeleitet werden können.

Nach den Ergebnissen aktueller Bevölkerungsvorausrechnungen (Quelle: Statistisches Landesamt BW; regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung Basis 2017; Hauptvariante) kommt aus demografischer Perspektive verschärfend hinzu, dass die Population der potentiellen Nachwuchskräfte erheblich schrumpfen wird. Wie aus der folgenden Tabelle entnommen werden kann, wird die Zahl der 18- bis unter 21-Jährigen in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2030 voraussichtlich um 15 Prozent abnehmen, die Alterspopulation der 21- bis unter 25-Jährigen wird voraussichtlich um 13 Prozent rückläufig sein.

Tabelle 4.3.2: Die voraussichtliche Entwicklung der Altersgruppe der 0- bis 25-Jährigen in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2030

Altersgruppe in ... bis unter ... Jahren	2017		2020		2025		2030	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
unter 6	621.280	100	656.027	106	657.892	106	631.287	102
6 - u10	395.172	100	405.943	103	448.169	113	439.256	111
10 - u15	512.840	100	511.786	100	527.304	103	555.762	108
15 - u18	332.801	100	318.413	96	314.880	95	322.959	97
18 - u21	383.040	100	351.658	92	330.998	86	325.124	85
0 - u 21	2.245.133	100	2.243.827	100	2.279.243	102	2.274.388	101
21- 25	689.355	100	686.435	100	621.611	90	594.540	87

Bei den genannten Altersgruppen handelt es sich um die Population der potentiellen Auszubildenden und Studierenden und damit der möglichen künftigen Fachkräfte. Dabei stellt sich die Frage, wie hoch die Motivation junger Menschen ist beziehungsweise sein wird, eine Ausbildung/Studium aufzunehmen, die/das für eine spätere Arbeit im Feld qualifiziert. Ob die künftigen Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungs- und Studiengänge letztlich auch ins Feld der Hilfen zur Erziehung einsteigen, ist damit noch nicht gesagt. Die Verknappung des Arbeitskräftepotentials wird voraussichtlich zu einer zunehmenden Konkurrenzsituation sowohl zwischen den einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe als auch zwischen den Feldern der Sozialen Arbeit insgesamt führen. Die Entscheidung für das Beschäftigungsfeld der Hilfen zur Erziehung wird dabei auch von der Attraktivität im Vergleich zu den anderen Handlungsfeldern abhängen. Von Bedeutung wird hier sein, ob es gelingt, den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer guten oder verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Work-Life-Balance allgemein zu entsprechen. Darüber hinaus wird sicherlich auch die Frage nach einer besseren Vergütung dieser Tätigkeiten eine Rolle spielen.

Im Hinblick auf die Entwicklung der künftigen Bedarfe an Leistungen der Hilfen zur Erziehung lässt sich konstatieren, dass bis zum Jahr 2030 kein demografischer Effekt zu erwarten ist, da sich die Zahl der 0- bis unter 21-Jährigen und damit die potentielle Adressatengruppe in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2030 relativ konstant halten wird. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen dass sich die Entwicklung in der Binnenaltersstruktur unterschiedlich gestaltet, was Auswirkungen auf einzelne Leistungssegmente der erzieherischen Hilfen haben kann. Darüber hinaus gilt es, die zum Teil erheblichen regionalen Unterschiede im Blick zu behalten.

Wie eingangs erläutert wurde, stellt die Demografie im Hinblick auf die Entwicklung der Gewährung und Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen jedoch nur eine von vielen Einflussgrößen dar. Eine Fülle empirisch belegter Sachverhalte spricht allerdings ebenfalls für einen weiterhin ungebrochenen Bedarf an erzieherischen Hilfen.⁵ Hierzu zählen folgende Aspekte:

- ⇒ der steigende Anteil Minderjähriger, die an der Armutsgrenze aufwachsen
- ⇒ die Zunahme solcher Familienkonstellationen, die mit einer erhöhten Hilfewahrscheinlichkeit einhergehen
- ⇒ die steigende Anzahl von Kindern, die in Haushalten psychisch oder suchtkranker Eltern aufwachsen
- ⇒ steigende Zahlen der Meldungen und damit Verfahren zu Einschätzungen von Kindeswohlgefährdungen
- ⇒ zu erwartende Hilfebedarfe in Familien und bei Kindern mit Fluchterfahrung, wenn Brüche zwischen Erwartungshorizonten und Realisierungschancen von Lebensentwürfen entstehen

Insgesamt betrachtet deutet gegenwärtig also nichts darauf hin, dass die drohenden Verluste der Fachkräfte und damit der Fachkräftemangel im Feld durch verminderte Bedarfe abgemildert werden könnte.

Ergebnisse der sich anschließenden Diskussion

Wie in allen vier Arbeitsgruppen wurde auch hier die Diskussion anhand der vier Leitfragen strukturiert. Hier folgen die erörterten Aspekte in Form von Stichworten.

Leitfrage 1

Was sind weitere Aspekte, die für eine adäquate Abschätzung der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe relevant sein könnten? (Faktoren für Berechnungsmodelle)

- ⇒ Ist Ausbildung/Studium auf Praxis gut ausgerichtet? → Welche Kompetenzen bringen junge Fachkräfte mit → fehlt es an grundsätzlichen Kompetenzen („Rühreikompetenz“) zur Bewältigung des Alltags in der Wohngruppe?
- ⇒ Führt ein Ausbau an Personal zu mehr Fällen?

⁵ Vgl. Bürger, U./Kratzer, K. (2018): Bericht zu Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen in Baden-Württemberg 2018; KVJS/Landesjugendamt, Stuttgart



- ⇒ Mittelbare Faktoren müssen einkalkuliert werden, bspw. Migration durch Klimaveränderungen, politische Konflikte/Krisen, EU-Entwicklung → „große Unbekannte“ im Modell.
- ⇒ Wie (in welchen Verfahren) werden Fachkräfte gewonnen?

Leitfrage 2

Welche Erfahrungen machen Sie derzeit im Blick auf die Personalgewinnung und -bindung und bei Stellenbesetzungen?

- ⇒ Krise ist bereits da!
- ⇒ Work-Life-Balance ist ein wichtiger Faktor.
- ⇒ Kinder- und Jugendhilfe bzw. Arbeitsfeld HzE ist häufig nicht konkurrenzfähig auf dem Fachkräftemarkt.
- ⇒ Generationenthema muss positiv besetzt werden.
- ⇒ Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden steigt mit der Selbststeuerung des Teams (Arbeitszeit, Kultur ...).
- ⇒ „Kannibalismus“ der Träger untereinander und „unfares Spiel“ → es wird offensiv abgeworben und mit hohen Gehältern „gelockt“.
- ⇒ Es gibt interessierte Fachkräfte, aber wir haben zu wenige Ausbildungsmöglichkeiten.
- ⇒ Es gibt interessierte Fachkräfte, aber wir müssen uns ändern, um sie zu gewinnen.

Leitfrage 3

Gibt es in Ihrem Amt und oder Verwaltung Ihres Stadt- bzw. Landkreises Strategien oder sogar Gesamtkonzepte zu Fachkräftesicherung?

- ⇒ Quereinstieg und „Aufstiegskarrieren“ ermöglichen.
- ⇒ Träger müssen Strategien zur Fachkräftegewinnung entwickeln.
- ⇒ Arbeitsfeld attraktiver machen (Arbeitszeiten etc.).
- ⇒ Selbststeuerung in Teams erhöhen → erzeugt mehr Arbeitszufriedenheit.

Leitfrage 4

Welche Ideen haben Sie zur Bewältigung der Herausforderungen, welche Schritte halten Sie für notwendig bzw. vielleicht sogar für zwingend?

- ⇒ Strategien zu Quereinstieg und Wiedereinstieg entwickeln.
- ⇒ Migrantinnen und Migranten ansprechen und als Fachkräfte gewinnen.
- ⇒ Ressourcenschonender Einsatz von Fachkräften (Problem: Bürokratie und Schnittstellen binden viel Ressourcen; z.B. Entwicklungen im BTHG).
- ⇒ Mehr in Werbung und Akquise investieren → Präsenz zeigen in Schulen, auf Ausbildungsmessen, „Influencer“, neue Kanäle (YouTube, Facebook etc.) nutzen; Problem dabei ist, wie soll das finanziert werden? Kostendeckung für diesen Ressourceneinsatz?
- ⇒ Sozialwirtschaft muss sich schlauer aufstellen → politische Durchsetzung von Bedarfen.
- ⇒ Wertorientierte Werbung → junge Menschen stehen für Werte, die im Feld der Sozialen Arbeit wichtig sind.
- ⇒ Herantreten ans Wissenschaftsministerium mit der Forderung nach mehr Ausbildungskapazitäten: es gibt zu wenig Studienplätze → zu viele Bewerberinnen und

- Bewerber auf zu wenige Plätze → wir können es uns nicht leisten, potentielle Nachwuchskräfte zu verprellen → „keine Fachkraft darf verloren gehen!“).
- ⇒ Thema in LAGÖFW einbringen → konzertierte Aktion aller Akteur*innen, gemeinsam vorangehen.
 - ⇒ Enge Abstimmung von Trägern und (Dualen) Hochschulen → welche Bedarfe sehen die Träger bei der Qualifizierung der Nachwuchskräfte → passgenauen Einstieg ermöglichen.
 - ⇒ Überbetriebliche Ausbildung → Zusammenschluss von Trägern.
 - ⇒ Über Bedarf ausbilden → Problem: wie finanzieren?
 - ⇒ Veränderung der „Zertifikatsgläubigkeit“ → von anderen Ländern lernen.
 - ⇒ Limitierung der Fachkräfte ernst nehmen → Ressourcen effektiv einsetzen; Flexibilisierung und Personaleinsatz ehrlich thematisieren → es gibt einen Fachkräftemangel, wie gehen wir damit um, dass wir weniger Personal zur Verfügung haben werden? Was können wir dann nicht mehr leisten oder nur in veränderter Form (Zeit, Geld, Qualität)? Wir haben eine Verantwortung und der Schutz von Kindern muss gewährleistet sein!
 - ⇒ Angesichts des Fachkräftemangels sollten bzw. müssen wir manche Formalismen hinterfragen.

4.4 Workshop 4: Kindertagesbetreuung

Ausgangslagen und Perspektiven der Fachkräftesicherung in den Kindertageseinrichtungen

31

Im Unterschied zu den übrigen präsentierten Felder der Kinder- und Jugendhilfe erlaubt die Datengrundlage im Bereich der Kindertagesbetreuung nicht nur die Formulierung von Erwartungen zu den Ersatzbedarfen, sondern auch eine relativ genaue Abschätzung der zu erwartenden Mehrbedarfe. Daher gibt es in diesem Kapitel 4.4 einen zusätzlichen Abschnitt zum Vorauschrechnungsmodell, der sich in Vorannahmen und das Modell selbst untergliedert.

Ein Blick zurück

Um für die Zahl der bis 2025 erforderlichen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen eine Vorauschrechnung erstellen zu können, ist der Blick zurück auf die Entwicklung der Angebotslandschaft sowie die Personalsituation erforderlich. Auf Grundlage dieser beiden Entwicklungen werden Trends bestimmt, von denen angenommen wird, dass sie auch bis 2025 stabil bleiben werden. Damit können die zu erwartenden Mehrbedarfe und Ersatzbedarfe bezüglich des Personals in Kindertageseinrichtungen geschätzt werden.

Entwicklung der Angebotslandschaft der Kindertagesbetreuung – Kleinkinder

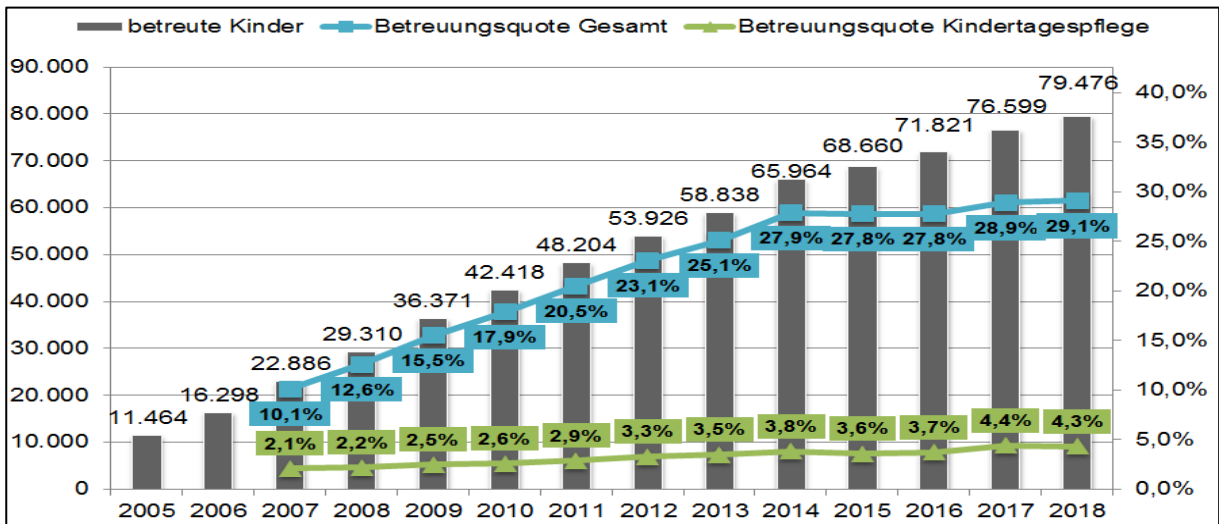
Die Entwicklung der Angebotslandschaft wird nachfolgend unterteilt in die Situation bei den Kindern unter drei Jahren (im Folgenden auch „Kleinkinder“) und die Situation bei den Kindergartenkindern. Die Grundschulkindern werden bei diesen Entwicklungen ausgenommen, weil gegenwärtig noch nicht geklärt ist, welche Anforderungen an das Personal kommen werden und wie der Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung im Grundschulalter insgesamt ausgestaltet werden soll. Jede Vorauschrechnung dazu wäre dementsprechend höchst



spekulativ. In der Folge sind die Vorausrechnungen, die hier präsentiert werden, als Mindestannahme zu verstehen (siehe dazu auch „Blick nach vorne – Annahmen zur Vorausrechnung“).

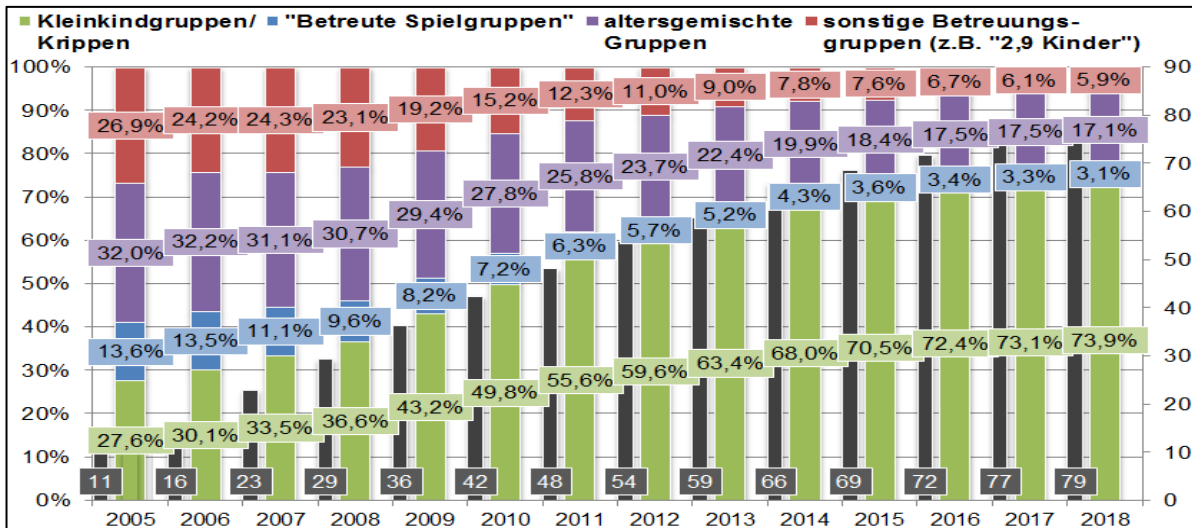
Die drei nachfolgenden Abbildungen veranschaulichen die zentralen Entwicklungen in der Kleinkindbetreuung von 2005 bis 2018. In allen Abbildungen wird die absolute Zahl betreuter Kinder jeweils mittels grauer Säulen dargestellt. Anhand dieser wird ersichtlich, dass die Kommunen beim Ausbau der Kleinkindbetreuung Beachtliches geleistet haben. So hat sich die Zahl der in Tageseinrichtungen betreuten Kleinkinder in diesem Zeitraum fast veracht-facht. Zusammen mit den ausschließlich in Kindertagespflege betreuten Kleinkindern wurden zum 1. März 2018 93.412 Kinder unter drei Jahren betreut. Damit hat sich die Gesamtbetreuungsquote von 10,0 Prozent im Jahr 2007 bis zum Jahr 2018 fast verdreifacht (29,1%).

Abbildung 4.4.1: Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung von Kleinkindern in Baden-Württemberg von 2005 bis 2018



In der gleichen Zeit hat sich aber nicht nur die absolute Zahl der betreuten Kinder deutlich verändert, sondern haben sich auch die Angebotsformen in den Kindertageseinrichtungen, in denen diese betreut wurden, anteilmäßig deutlich gewandelt.

Abbildung 4.4.2: Entwicklung Inanspruchnahme und Angebot von Kleinkindbetreuungsangeboten in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg von 2005 bis 2018

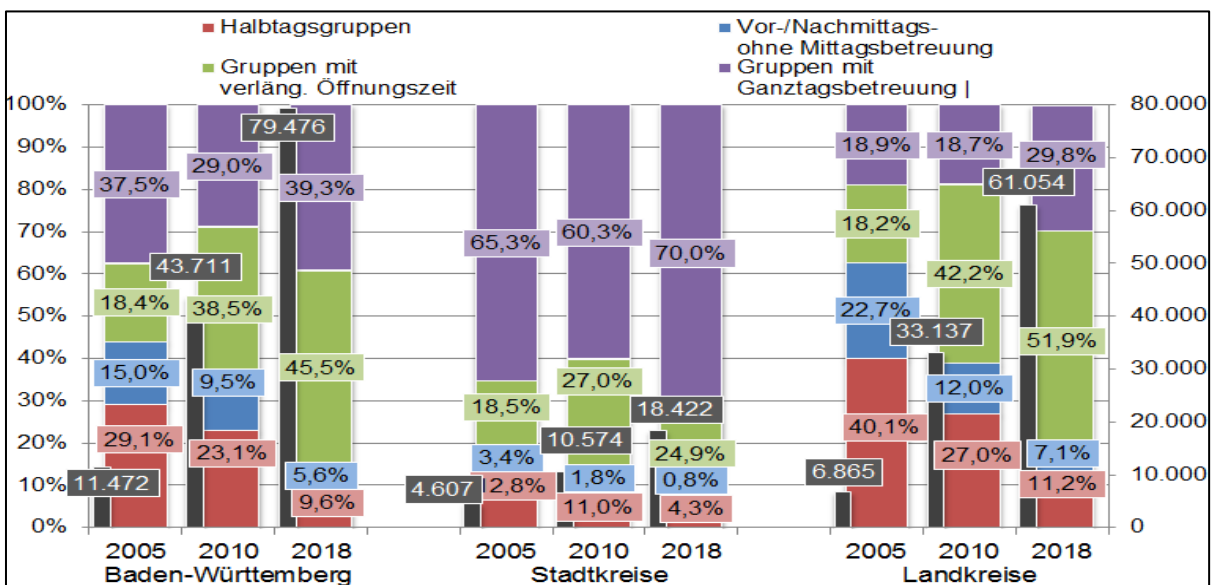


So lag der Anteil der in Krippengruppen betreuten Kinder im Jahr 2005 bei rund 28 Prozent und im Jahr 2018 bei fast Dreiviertel aller Kleinkinder.

Eine weitere relevante Entwicklung ist, dass die Betreuungsumfänge stetig gewachsen sind. Das bedeutet, dass künftig je zusätzlich betreutem Kind deutlich mehr Personal- und Raumressource erforderlich ist als zuvor (vgl. dazu auch Kitabericht 2018). Auch diese Indizien liefern einen Bestandteil für die Vorausrechnung der Mehrbedarfe.

33

Abbildung 4.4.3: Entwicklung der zeitlichen Betreuungsumfänge von Kleinkindbetreuungsangeboten in Kindertageseinrichtungen von 2005 bis 2018 getrennt nach Stadt- und Landkreisen und Baden-Württemberg gesamt



Entwicklung der Angebotslandschaft der Kindertagesbetreuung – Kindergartenkinder

Bei den Kindergartenkindern (Dreijährige bis Sechsjährige exklusive der Kinder, die schulpflichtig sind und die Schule besuchen bzw. nicht zurückgestellt wurden) ist zahlenmäßig betrachtet weniger die Entwicklung der absoluten Zahlen in den letzten 13 Jahre für die



Vorausrechnung relevant, als vielmehr die Entwicklung der Angebotsformen bzw. Betreuungsumfänge, in denen die Kindergartenkinder betreut wurden bzw. werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt den massiven Rückgang der in Regelgruppen betreuten Kinder und den zeitgleich massiven Anstieg vor allem im Ganztags, aber auch in Angeboten der verlängerten Öffnungszeit. Da in den letzten beiden Angebot deutlich weniger Kinder bei einer höheren Fachkraftzahl betreut werden (20 bzw. maximal 25 anstelle von 28 Kindern in Regelgruppen), gilt auch hier, was bei den Kleinkindern bereits angemerkt wurde: jedes weitere Kind benötigt mehr Personal und Raum, als die Kinder davor (ausführlich dazu in Kitabericht 2018), was auch in Abbildung 4.4.5 deutlich wird.

34

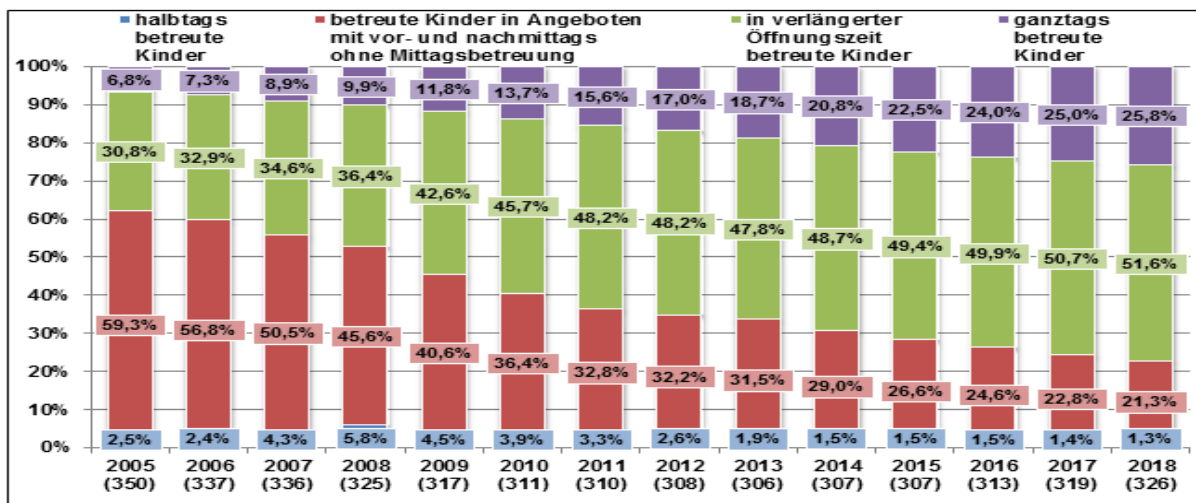
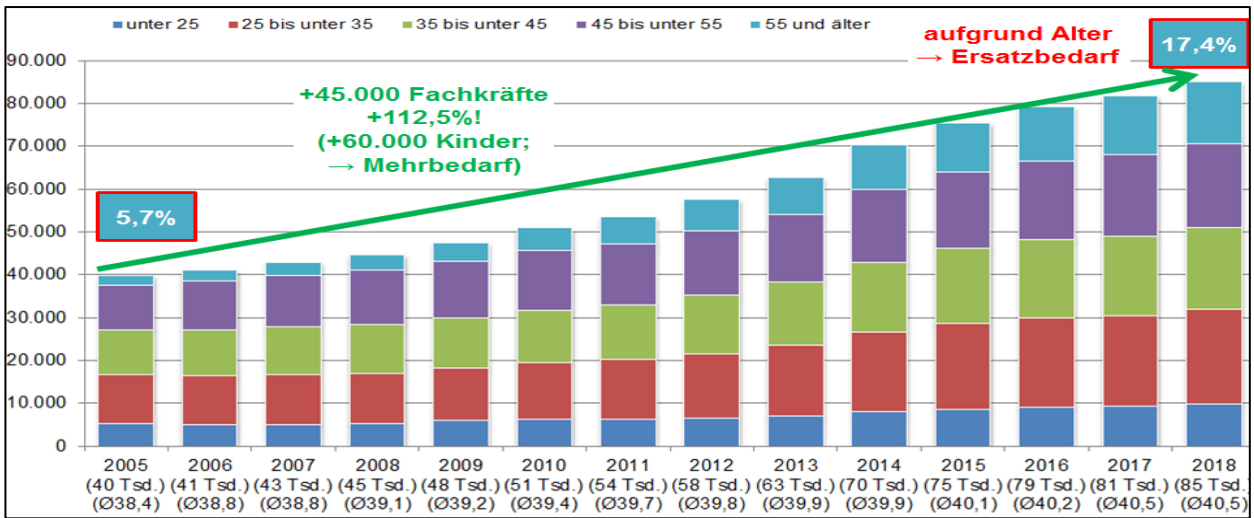


Abbildung 4.4.4: Entwicklung der Betreuungsumfänge im Kindergartenalter in BW

Entwicklung der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen

Nachfolgende Abbildung 4.4.5 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Fachkräfte nach KiTaG bzw. LKJHG in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg von 2005 bis 2018. Klar ersichtlich wird der deutlich gestiegene Personalbedarf. Rund 45.000 zusätzliche Fachkräfte sind seit 2005 in den Einrichtungen tätig. Gleichzeitig wurden in dieser Zeitspanne aber „nur“ rund 60.000 Kinder mehr betreut. Dieses enge Verhältnis zwischen der Zahl der Fachkräfte und der Zahl der Kinder ist vor allem Folge der massiven Umwälzung der Angebotslandschaft (s.o.). Ferner ist der erhebliche altersbedingte Ersatzbedarf der kommenden zehn Jahre zu ersehen. Wie viele Fachkräfte gewonnen werden müssen, um zeitlich begrenzte Unterbrechungen (Elternzeit, Pflegezeit etc.) oder Berufsfeldwechsel zu kompensieren, kann mit den verfügbaren Zahlen nicht ermittelt werden (s.u.).

Abbildung 4.4.5: Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen 2005 bis 2018 in BW





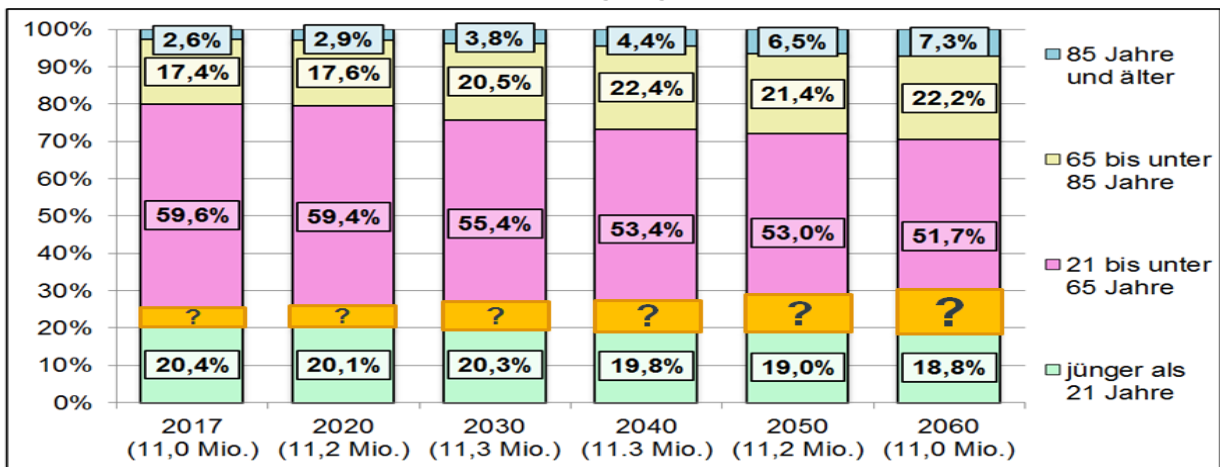
Der Blick nach vorne

Der Blick nach vorn fokussiert zunächst auf die zu erwartenden Platzbedarfe in der Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg bis 2025 (Fachkräfte s.u.). Hierzu hat das KVJS-Landesjugendamt bereits im Juli 2019 eine Vorausrchnung erstellt (siehe Kitabericht 2018). Nach dieser werden für den Kleinkindbereich bei einer durch das DJI empirisch erhobenen Betreuungsquote von 42,6 Prozent rund 45.000 weitere zu schaffende Plätze⁶ notwendig, um die dann rund 138.000 zu betreuenden Kleinkinder versorgen zu können. Im Kindergartenbereich sind es bei einer zu erreichenden Betreuungsquote von 96,2 Prozent noch einmal weitere 44.000 zu schaffende Plätze⁴. Die Ganztagesbetreuung von Grundschulkindern bleibt hier außen vor (s.o.). Entscheidender für die weitere Darstellung ist, dass sich die Vorausrchnung der erforderlichen Plätze lediglich an den elterlichen Wünschen orientiert. Der Rechtsanspruch richtet sich aber an die Bedarfe der Kinder, was besonders im Kleinkindbereich von großer Bedeutung ist. In der Folge könnte die Zielquote von 42,6 Prozent eine Unterschätzung der tatsächlichen Bedarfe an Förderung in Kindertageseinrichtungen darstellen und zwar nicht nur mit Blick auf die Bedarfe der Kinder, sondern insbesondere auch die Bedarfe/Erfordernisse der Volkswirtschaft bzw. Gesamtgesellschaft.

36

Werden Kinder in benachteiligenden Konstellationen nicht frühzeitig von den Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe erreicht und damit die benachteiligenden Bedingungen nicht „auftragsgemäß“ verhindert bzw. zumindest abgebaut (§ 1, Abs. 3 SGB VIII), kann dies ihre späteren Bildungs- und Teilhabechancen nachhaltig beeinträchtigen. Daraus können zusätzliche Konsequenzen für den Fachkräftemarkt von morgen resultieren, denn dieser wird bereits demografiebedingt kleiner (siehe Kapitel 2). Diese absolute Verringerung der zur Verfügung stehenden Personen könnte so eine zusätzliche relative Verringerung erfahren. Denn je weniger junge Menschen ein hinreichendes Qualifikationsniveau erlangen, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, desto weniger Fachkräfte stehen dem Arbeitsmarkt insgesamt zur Verfügung. Beide Sachverhalte veranschaulicht nachfolgende Abbildung.

Abbildung 4.4.7: Bevölkerungsvorausrechnung Baden-Württemberg 2017 bis 2060 und symbolhaft potentielle Konsequenzen fehlender frühkindlicher Bildungsangebote



⁶ Es müsste von zu versorgenden Kindern gesprochen werden (ausführlicher hierzu siehe Kitabericht 2018).

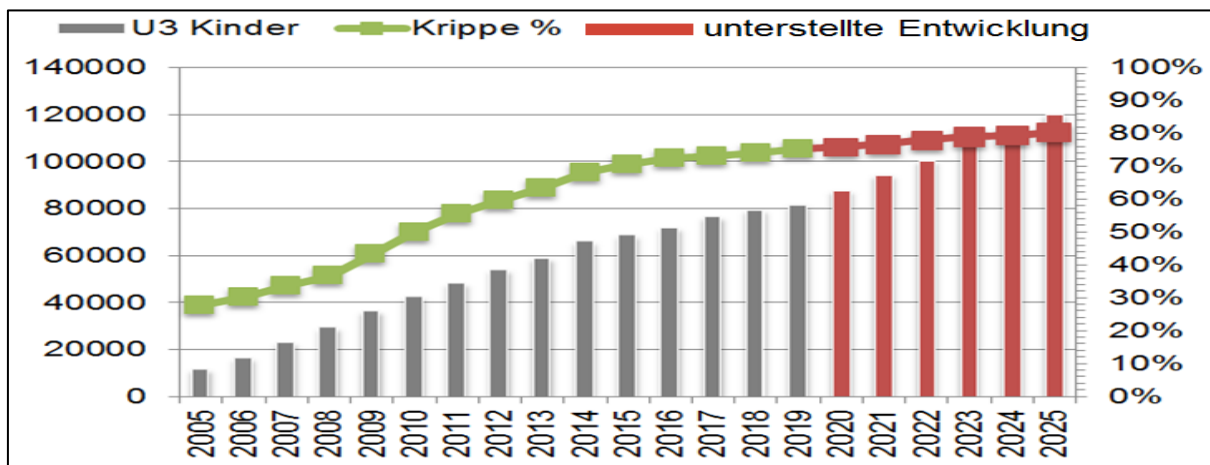
Die mit Fragezeichen versehenen Blöcke stehen symbolhaft für den Anteil des produktiven Segments, der aufgrund fehlender Qualifikation dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen könnte (nicht maßstabsgerecht!). Deutlich ausführlichere Ausführungen hierzu finden sich im Kitabericht 2018 in Abschnitt 1.5 und bei Bürger 2020.

Das Vorauschreibungsmodell – die Annahmen

Für die Vorauschreibung des Mehrbedarfs muss die Entwicklung der Mindestpersonalschlüssel (MPS) im Bereich der Kleinkinder und der Kindergartenkinder „prognostiziert“⁷ werden und dann in Relation zur vorausgerechneten Zahl zu betreuender Kindern gesetzt werden.

Für den Kleinkindbereich stellt Abbildung 4.4.8 die Entwicklung und deren „Fortschreibung“ bis 2025 dar. Von den 2025 rund 138.000 zu betreuenden Kleinkindern (s.o.) werden der Annahme nach 18.000 Kinder ausschließlich in Angeboten der Kindertagespflege und 120.000 in Kindertageseinrichtungen betreut, 80,3 Prozent davon in Krippengruppen (s.u.).

Abbildung 4.4.8: Rückblick (2005-2019)/„Prognose“ (2020-2025) betreuter/zu betreuender Kleinkinder in Kindertageseinrichtungen (exkl. 18.000 in Kindertagespflege)



Um den zusätzlichen Fachkraftbedarf für die Betreuung der Kinder vor auszurechnen, ist der durchschnittliche MPS pro Kind in Krippengruppen für das Jahr 2025 zu ermitteln. Dabei spielen stetig längere Öffnungszeiten die größte Rolle. Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die Entwicklung des MPS seit 2005. Die Werte zwischen den Jahren 2014 und 2019 geben zu erkennen, dass sich der MPS bei rund 0,29 Fachkräften je Kind einpendelt. Die Betreuungsumfänge und damit die MPS werden aufgrund der Personalknappheit mutmaßlich kaum wachsen, weshalb für die Vorauschreibung der Wert von 0,29 bis 2025 konstant gehalten wird.

⁷ Wann immer hier von Prognose gesprochen wird, werden Anführungszeichen verwendet. Denn tatsächlich liegen keine dezidierten Prognosemodelle, sondern auf einfachen Annahmen fußende Fortschreibungen.



Tabelle 4.4.1: Entwicklung Mindestpersonalschlüssel pro Kleinkind in Krippengruppen in Baden-Württemberg von 2005 bis 2019

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
MPS Krippe/Kind	0,273	0,256	0,253	0,253	0,259	0,259	0,266	0,267	0,272	0,288	0,300	0,296	0,287	0,287	0,288

Zur Ermittlung des durchschnittlichen MPS pro Kind der übrigen Kinder werden alle Kinder ausschließlich der Kleinkinder, die in Krippengruppen oder in Kindertagespflegeangeboten betreut werden, berücksichtigt. Entsprechend unten stehender Tabelle stabilisiert sich der durchschnittliche MPS pro Kind seit 2016 bei etwa 0,136 Fachkräften je Kind. Da ein weiterer Rückbau der Regelgruppe hochwahrscheinlich ist (s.o.) und zumindest ein gewisser Ausbau der Betreuungsumfänge erwartet wird, gehen wir von einem leichten Anstieg des MPS pro Kind auf 0,137 bis zum Jahr 2025 aus.

Tabelle 4.4.2 Entwicklung des Mindestpersonalschlüssels pro Kind in allen Gruppen außer den Krippengruppen in Baden-Württemberg von 2005 bis 2019

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
MPS „Rest“/Kind	0,107	0,111	0,112	0,115	0,119	0,122	0,124	0,126	0,128	0,131	0,134	0,135	0,136	0,136	0,136

Für die Umrechnung der Vollzeitäquivalente in die erforderlichen Fachkraftköpfe wurde eine „Fortschreibung“ der Entwicklung der Teilzeit-Vollzeitkraftrelation zwischen 2005 und 2019 bis zum Jahr 2025 vorgenommen. Tabelle 4.4.3 weist die Werte zwischen den Jahren 2005 und 2019 aus. Hier ist eine Stabilisierung etwa ab dem Jahr 2016 um den Wert von 1,245 Fachkräften je Vollzeitäquivalent zu erkennen. Dieser Wert wird bis 2025 konstant gehalten. Multipliziert man ihn mit der berechneten Zahl zusätzlich benötigter Vollzeitäquivalente, erhält man die Zahl der dafür benötigten zusätzlichen Fachkräfte.

Tabelle 4.4.3 Entwicklung der Relation zwischen Fachkraftzahl und Vollzeitäquivalenten in Baden-Württemberg von 2005 bis 2019

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fachkräfte je VZÄ	1,199	1,192	1,228	1,240	1,239	1,238	1,203	1,204	1,205	1,218	1,236	1,248	1,245	1,239	1,245

Für das Modell getroffene Annahmen – Ersatzbedarfe

Für die Ermittlung der Ersatzbedarfe sind die altersbedingten Austritte, die temporären Austritte sowie abschließenden Berufsfeldwechsel relevant. Für die beiden letzten Faktoren stehen keine bzw. unvollständige Informationen zur Verfügung, daher kann lediglich mit den altersbedingten Austritten ein Orientierungswert ermittelt werden, der eine Unterschätzung der Ersatzbedarfe darstellt. Für die Austritte aus dem Erwerbsleben wurde das Lebensalter 62 Jahren gewählt, da der Großteil der in Kindertageseinrichtungen tätigen Fachkräfte nicht bis

⁸ Um den Mindestpersonalschlüssel (MPS) pro Kleinkind zu ermitteln, wurde die Summe der durchschnittlichen täglichen Öffnungszeit aller Krippengruppen gebildet und die dafür nach MPS benötigten Personalressourcen bestimmt. Diese Zahl wurde geteilt durch die Zahl, der in diesen Gruppen betreuten Kinder.

⁹ Um den Mindestpersonalschlüssel (MPS) pro „sonstigem“ Kind zu ermitteln, wurde die Summe der durchschnittlichen täglichen Öffnungszeit aller nach § 45 SGB VIII betriebserlaubter Gruppen (außer den Krippengruppen) gebildet und die nach MPS dafür benötigten Personalressourcen bestimmt. Diese Zahl wurde geteilt durch die Zahl der in den betreffenden Gruppen betreuten Kinder.

zum faktischen Renteneintritt arbeitet und manche deutlich früher krankheitsbedingt in den Ruhestand eintreten.

Das Voraussrechnungsmodell – Ergebnisse und kritische Einordnung

Wir gehen davon aus, dass insgesamt ca. 19.500 zusätzliche Vollzeitäquivalente¹⁰ bzw. rund 24.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt werden (s.o.), um die bis zum Jahr 2025 entstehenden Mehrbedarfe zu befriedigen. Hinzu kommen die von uns beobachtbaren Ersatzbedarfe, die auf die altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben zurückzuführen sind (s.o.). Die Altersgruppen der über 54-jährigen nimmt zum Jahr 2019 rund 18% der etwa 88.000 Fachkräfte ein. In der Folge erwarten wir hier einen Ersatzbedarf von rund 15.500 Fachkräften. In der Summe werden bis zum Jahr 2025 (also innerhalb von rund sechs Jahren) nach unseren Berechnungen knapp **40.000 zusätzliche Fachkräfte** zu akquirieren sein.

Es stellen sich nun zwei Fragen. Erstens, ob das leistbar ist, denn jährlich müssten etwa 7.000 Fachkräfte gewonnen werden. Zwischen 2013 und 2019 lagen die jährlichen Fachkraftzugewinne zwischen ca. 2.000 und ca. 7.000 Fachkräften. Zweitens, sind die Zahlen belastbar? Es wurden bereits eingangs die Einschränkungen dieser Zahlen aufgegriffen. Hier sollen diese noch einmal gesammelt werden. Bei den Zahlen sind folgende Aspekte bzgl. möglicher zusätzlicher Mehrbedarfe (noch) nicht berücksichtigt:

- ⇒ der kommende Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung für Grundschulkinder
- ⇒ die Vorverlegung des Einschulungstichtags
- ⇒ die seit dem 1. Januar 2020 gültige Regelung zur Leitungszeit
- ⇒ zusätzliche Kinder in Kindertageseinrichtungen, wenn die Entwicklung in der Kindertagespflege nicht wie angenommen verläuft und 2025 nicht 18.000 Kleinkinder ausschließlich in Kindertagespflege betreut werden (Rückmeldung aus dem Plenum)

39

Darüber hinaus ist auch zu erwarten, dass die hier berechneten Ersatzbedarfe eher als Basisrate zu verstehen sind. Diese könnten nämlich umso höher ausfallen, je höher folgende nicht beobachtbare Faktoren ausfallen:

- ⇒ Ersatzbedarfe aufgrund von temporären Ausfällen (Elternzeit, Pflegezeit etc.)
- ⇒ Ersatzbedarfe aufgrund des Berufsfeldwechsels

Damit stellen unsere Ergebnisse, die auf den verfügbaren Daten ermittelt wurden, möglicherweise eine Unterschätzung der tatsächlich zu akquirierenden Fachkräfte dar.

Ergebnisse der sich anschließenden Diskussion

Wie in allen anderen Arbeitsgruppen wurde auch hier die Diskussion anhand von vier Leitfragen strukturiert. Hier folgen die erörterten Aspekte in Stichworten.

¹⁰ Die zusätzlichen Vollzeitäquivalente ergeben sich aus den Differenzen der erforderlichen Mindestpersonalschlüssel (MPS) zwischen 2019 und 2025 für die Kleinkinder und die übrigen Kinder. Bei den Kleinkindern steigt der MPS von 17.680 im Jahr 2019 auf 27.944 im Jahr 2025, bei den übrigen Kindern von 52.064 auf 61.271 im Jahr 2025.



Leitfrage 1

Was sind weitere Aspekte, die für eine adäquate Abschätzung der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe relevant sein könnten? (Faktoren für Berechnungsmodelle)

Zu Mehrbedarf (spiegeln sich bis auf die letzten beiden Punkte mit den eigenen Annahmen):

- ⇒ Stichtagsvorverlegung Einschulung
- ⇒ Anrechnung Leitungszeit
- ⇒ mögliche Grundschulganztagsbetreuung
- ⇒ Zahl der Kinder in Kleinkindbetreuungsangeboten erhöht sich ggf. noch, wenn die Kindertagespflege nicht Schritt halten kann mit den Entwicklungen (u.a. 300 UE)
- ⇒ Tatsächliche Anzahl der Schulabgänger

Ergänzende Betrachtungen müssen sich auch auf Folgendes richten:

- ⇒ Fehlen der Darstellung Spontanaustritt durch Wegfall der Fachkräfte.
- ⇒ Fehlen der Darstellung der tatsächlichen Alltagsgestaltung

Bei Schaffung von mehr (PIA)-Ausbildungsplätzen ist auch zu beachten, dass die gesamte Rahmeninfrastruktur (Lehrkräfte, Träger bzw. Einrichtungen, Leitungskräfte, Personalabteilungen) mitwachsend muss. Siehe dazu auch Leitfrage 4.

Leitfrage 2

Welche Erfahrungen machen Sie derzeit im Blick auf die Personalgewinnung und -bindung und bei Stellenbesetzungen?

- ⇒ (Gutes) Personal ist kaum mehr zu bekommen und schwer dauerhaft zu binden.
- ⇒ Es kommt immer häufiger vor, dass auf Ausschreibungen keine (angemessenen) Bewerbungen mehr eingehen.

Leitfrage 3

Gibt es in Ihrem Amt und oder Verwaltung Ihres Stadt- bzw. Landkreises Strategien oder sogar Gesamtkonzepte zu Fachkräftesicherung?

- ⇒ Höhere Entlastung der Fachkräfte von fachfremden Aufgaben (z.B. Hauswirtschaft)
- ⇒ Schaffung von mehr Aufstiegsmöglichkeiten
- ⇒ PIA-Kräfte werden nicht auf den Mindestpersonalschlüssel angerechnet
- ⇒ Erhöhung der Fachlichkeit im Personalmanagement bei Trägern; z.B. bei Rekrutierung im Themenfeld bewanderter Personaler, um eine adäquate Ansprache zu führen
- ⇒ Externe und interne Evaluation von Personalgewinnungsprozessen
- ⇒ Mehr Einsatz von Zusatzkräften und mehr Nichtfachkräften in den Kitas zur Entlastung der Fachkräfte

Leitfrage 4

Welche Ideen haben Sie zur Bewältigung der Herausforderungen, welche Schritte halten Sie für notwendig bzw. vielleicht sogar für zwingend?

- ⇒ Verpflichtung zur Vollfinanzierung von PIA.
- ⇒ Erforderliche Steigerung der Rahmeninfrastruktur etwa Ausbau der Fachschulenkapazität sowie deren Lehrkräfte, fachlicher und quantitativer Ausbau der Trägerstruktur (z.B. Personalmanagement, Verwaltungsaufgaben) etc.
- ⇒ Unterstützung der Einrichtungen durch mehr Fachdienste, z.B. Verwaltungskraft oder ähnlich wie Sprachförderkraft erforderlich.
- ⇒ Nötige Aufgabendifferenzierung der Fachkräfte z.B. Inklusion, Praxisanleitung etc.
- ⇒ Bessere Bewerbung des Erzieherberufs erforderlich.
- ⇒ Erforderliche innerbetriebliche Qualifizierung.
- ⇒ Erforderliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen (wie Lärmbelastung, Arbeitszeit).
- ⇒ Erhöhung der Höchstgruppenstärke ist dann kontraproduktiv.
- ⇒ Nötige Überarbeitung Ausbildung „staatlich anerkannter Erzieher“ (mit BK zu lang).
- ⇒ Höhere Nutzung des Potentials der akademischen Ausbildung in den Kitas.
- ⇒ Spezialisierung der Personalgewinnungsaktivitäten in der Verwaltung/beim Träger.
- ⇒ Verbesserung der Wiedereingliederung von Fachkräften nach EZ oder Ähnlichem.
- ⇒ Ausbildungskapazität der Ausbilder in den Einrichtungen.
- ⇒ Berücksichtigung der steigenden Belastung der Ausbilder in den Einrichtungen.
- ⇒ Frühkindliche Bildung verlangt akademische Ausbildung, d.h. erforderliche Steigerung der akademischen Ausbildungen.
- ⇒ Steigende Qualifizierungsmöglichkeiten für Nichtfachkräfte.
- ⇒ Internationalen Vergleich anstellen, wie machen es andere Nationen in der Kindertagesbetreuung?
- ⇒ Ist ein Paradigmenwechsel in Baden-Württemberg notwendig?
- ⇒ Erhöhung der Flexibilität der Tarifpartner.
- ⇒ Verbesserung der Ausbildungsinfrastruktur zur Vermeidung von Unterrichtsausfall durch Erhöhung der Lehrerkapazität.
- ⇒ Optimierung der Ausbildungsinhalte.



5 Zusammenfassung

Im Ergebnis der drei Gesprächsrunden bestand bei allen Beteiligten Übereinstimmung darüber, dass diese Veranstaltung des KVJS außerordentlich wichtig ist, dass man es dabei aber nicht belassen dürfe. Wichtige Maßnahmen sollten in einer konzertierten Aktion abgestimmt werden. Die Akteure aller, auch auf diesem Fachtag vertretenen Institutionen, sollten sich an einen Tisch setzen und sich ganz konkret auf Lösungsstrategien verständigen. So könnte beispielsweise ein landesweites Monitoring zur Fachkräfteentwicklung in allen sozialen Bereichen aufgebaut werden, in dem Fragen z. B. zu zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten erörtert werden. Auch sollte der Umgang mit Standards diskutiert werden. Für den Erfolg eines solchen Vorhabens dürfte es allerdings bedeutsam sein, dass tatsächlich alle Beteiligten eine Bereitschaft zeigen, punktuell bestehende Regelungen in Frage zu stellen. Zudem sind weitere wichtige, derzeit noch nicht beteiligte Stakeholder einzubeziehen. Nur so kann es gelingen, eine Gesamtstrategie zu entwickeln, die im Zusammenwirken aller Akteure Aussicht auf ein substantielles Abmildern des Fachkräftemangels haben könnte.

Die seitens des KVJS präsentierten Bestandsaufnahmen verdeutlichen, dass schon jetzt ein sehr hoher Fachkräftebedarf in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe alleine aufgrund altersbedingter Austritte besteht. Der erwartete Mehrbedarf aufgrund zusätzlich benötigter Plätze sowie Leistungs- und/oder Qualitätsausweitungen erhöhen die Zahl der erforderlichen Fachkräfte noch einmal beträchtlich. Ohne eine deutlich höhere Zahl an Fachkräften ist der Bedarf an Kinder- und Jugendhilfen, Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Kindertagesbetreuung schon sehr bald nur noch schwer zu decken.

Folgende zentrale Ergebnisse, Lösungsvorschläge und Forderungen wurden beim Fachtag formuliert:

Kein Bewerber darf verloren gehen!

Die Ausbildungsmöglichkeiten sowie Studienmöglichkeiten müssen schnellstmöglich deutlich erweitert werden:

- ⇒ Laut dem Wissenschaftsministerium geht die Zahl der Studienbewerber zurück. Trotzdem gibt es nach wie vor deutlich mehr Bewerbungen als Studien-, Ausbildungs- oder Fachschulplätze (z.B. im Studiengang Kindheitspädagogik an der Hochschule Esslingen waren die Studienplätze um mehr als das 20-fache überzeichnet); auch in der Kinder- und Jugendhilfe sind daher Instrumente der Arbeitsmarktlenkung/-gestaltung stärker einzusetzen.
- ⇒ Die Erzieherausbildung sollte auf Inhalte geprüft und verschlankt werden, zudem sollte die Attraktivität etwa über eine Ausbildungsvergütung gesteigert werden.



Keine Fachkraft darf verloren gehen!

Die Sozialwirtschaft muss neue, moderne Strategien der Personalbindung und -entwicklung konsequent verfolgen. Die wachsende Nachfrage nach Work-Life-Balance, Arbeitsflexibilität und Selbststeuerung in der Gestaltung der Arbeitskultur und Rahmenbedingungen sind aufzugreifen, Arbeitsqualität/-zufriedenheit ist zu steigern, Teilzeitstrukturkonzepte sind zu entwickeln.

Um Fachkräfte aktiv werben!

Hohe Werteorientierung der jungen Generation und hohe Sinnstiftung in der Sozialen Arbeit, deren Tätigkeiten nur wenig automatisiert werden können und daher zukunftssicher sind, bieten gute Grundlagen für die Intensivierung der Werbung um neue Fachkräfte für das Arbeitsfeld.

Monitoring des Fachkräftebestands und -bedarfs!

Es bedarf einer seriösen Datengrundlage für zukünftige politisch-fachliche Entscheidungen. Diese sollte auch aus Sicht der betroffenen Ministerien eingerichtet werden.

Zentrale Forderungen der Expertinnen und Experten

Wissenschafts-, Sozial- und Kultusministerium, Kommunale Landesverbände, Agentur für Arbeit, KVJS und Liga der Wohlfahrtspflege sollten sich geschlossen in einer konzertierten Aktion dem Thema annehmen. Die Studien- und Ausbildungsplätze sollten zeitnah ausgeweitet werden. Um dem Stellenwert dieser zentralen Zukunftsfrage gerecht zu werden, sollten zu gegebener Zeit weitere Schritte (z.B. Runder Tisch, Bündnis) geprüft werden. Auf diese Weise kann nach Meinung der Expertinnen und Experten das Thema verbindlich und nachdrücklich auf der landespolitischen Ebene platziert werden.



6 Ausblick

Aus Sicht der Kommunalen Landesverbände, der Liga der freien Wohlfahrtspflege und des KVJS wäre sinnvoll und wichtig, wenn in einem nächsten Schritt auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Fachtages das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Kultusministerium), das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (Sozialministerium) und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (Wissenschaftsministerium) gemeinsam die Koordination einer konzertierten Aktion zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Kinder- und Jugendhilfe in einem Bündnis aller Akteure übernehmen würden.

Dabei sollte zwischen kurzfristig erforderlichen und mittel- bis langfristigen Maßnahmen zum Erhalt der Fachkräftelandschaft unterschieden werden.

Der Bericht wird mit diesem Vorschlag den betroffenen Ministerien vorgelegt.