



Bericht

der Landesregierung - Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren,
Integration und Gleichstellung

Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen

Inhalt

1	Einführung	4
2	Aktuelle Situation in Schleswig-Holstein	6
2.1	Herausforderung des Vorhabens „Fachkräfteprognose“	8
2.2	Fachkräfte-Stärken-Strategie	10
3	Aktuelle Studien und Prognosen zum Fachkräftebedarf in Deutschland	16
3.1	Plätze.Personal.Financen 2020.....	17
3.2	Bildungsbericht 2022.....	19
3.3	DJI Kinderbetreuungsstudie (KiBS) 2023.....	20
3.4	Fachkräfte-Radar 2023	22
3.5	Kinder- und Jugendhilfereport 2024	25
3.6	Resümee	28
4	Entwicklung einer Fachkräftevorausberechnung für Schleswig-Holstein.....	29
5	Rahmenbedingungen der Finanzierung des Kita-Systems in Schleswig-Holstein.	32
6	Fazit und nächste Schritte	34
7	Quellen	36

Abkürzungsverzeichnis

AKJstat	Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
DJI	Deutsches Jugendinstitut e.V.
FI.SH	Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein
HEP	Heilerziehungspflege
KiTaG	Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz)
KiQuTG	Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und –Teilhabeverbesserungsgesetz)
LAG FW	Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege
LEV	Landeselternvertretung
PiA	Praxisintegrierte Ausbildung
PQVO	Landesverordnung über die Personalqualifikation in öffentlich geförderten Kindertageseinrichtungen (Personalqualifikationsverordnung)
SPA	Sozialpädagogische*r Assistent*in
SQKM	Standardqualitätskostenmodell

1 Einführung

Im November 2023 forderte der Schleswig-Holsteinische Landtag die Landesregierung auf, den Bedarf an Fachkräften¹ in der Kindertagesbetreuung in den nächsten zehn Jahren für Schleswig-Holstein zu berechnen (Drucks. 20/1606(neu)). Gleichzeitig sollte beschrieben werden, wie dieser Bedarf gedeckt und ab 2026 finanziert werden kann. Als Begründung wird das Fehlen von Erzieherinnen und Erziehern benannt, um den Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung, den Kita-Ausbau sowie die Qualität in der Kindertagesbetreuung zu sichern. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sei es notwendig den Fachkräftebedarf und den Finanzierungsrahmen für die Kita-Finanzierung in Schleswig-Holstein zu kennen, damit z. B. die Ausbildungsplatzzahlen angepasst werden können.

Die gesellschaftlichen, sozial- und bildungspolitischen Anforderungen an Kindertageseinrichtungen sind in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen. Kindertageseinrichtungen sehen sich heute mit dem Auftrag konfrontiert, neben der Verlässlichkeit der Betreuung in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Bildungs- und Teilhabechancen für alle Kinder zu eröffnen. Darüber hinaus nehmen sie einen Fürsorgeauftrag wahr und spielen eine wichtige Rolle nicht nur in Bezug auf Bildungs- sondern auch auf Schutz- und Beteiligungsrechte der Kinder. Diese komplexen und anspruchsvollen Aufgaben stellen hohe Anforderungen an die pädagogische Qualität von Kindertageseinrichtungen. Neben der Verlässlichkeit in der Betreuung von Kindern ist die Aufrechterhaltung und perspektivisch die Verbesserung der Qualität in der frühkindlichen Bildung daher ein zentrales Anliegen der Landesregierung. Aktuelle wissenschaftliche Studien belegen dabei einen deutlichen Zusammenhang zwischen einer guten Personalausstattung von Kindertageseinrichtungen und einer guten pädagogischen Prozessqualität, insbesondere in Bezug auf die individuelle Anregung und Be-

¹ Nach der durch die Bundesagentur für Arbeit vorgenommenen Klassifizierung von Berufen entspricht das Anforderungsniveau als „Fachkraft“ einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021). Im Bereich der Kindertageseinrichtung entspricht dies beispielsweise dem Abschluss als staatl. geprüfte*r Sozialpädagogische*r Assistent*in.

gleitung von Bildungsprozessen von Kindern beispielsweise im Bereich der Sprachentwicklung². Die Personalausstattung gilt dabei „als zentrale, wenn nicht sogar bei weitem die wichtigste Voraussetzung für eine gute KiTa-Qualität“³.

Eine gute Versorgung der Kindertageseinrichtungen mit Fachkräften sicherzustellen, ist daher ein zentraler Baustein der Kita-Politik der Landesregierung, die sich damit in gemeinsamer Verantwortung mit den Kommunen und Trägern sieht. Eine gelingende und bedarfsgerechte frühkindliche Bildung lässt sich nur dann verlässlich umsetzen, wenn ausreichend Fachkräfte verfügbar sind, die für die anspruchsvollen Aufgaben in der Bildung, Betreuung und Erziehung bestmöglich qualifiziert sind. Für die Gestaltung gelingender Bildungsprozesse von Kindern nimmt das pädagogische Personal in den Kindertageseinrichtungen mit seinen professionellen Handlungskompetenzen eine Schlüsselrolle ein⁴.

Es ist das erklärte Ziel der Landesregierung, die Betreuungsquote insbesondere bei Kindern unter drei Jahren auszubauen und insgesamt die Qualität in der frühkindlichen Bildung weiterzuentwickeln. Um den dafür notwendigen Bedarf an qualifiziertem pädagogischen Fachpersonal zu decken, wird es auch in Zukunft großer Anstrengungen von Land, Kommunen und Trägern bedürfen.

Ziel des vorliegenden Berichtes der Landesregierung ist es, zunächst einen Überblick über die aktuelle Fachkräftesituation in Schleswig-Holstein und die bereits auf den Weg gebrachten Maßnahmen zur Überwindung des Fachkräftemangels zu geben. Anschließend werden die aktuell zur Verfügung stehenden Fachkräfteprognosen und die daraus abzuleitenden Erkenntnisse für Schleswig-Holstein erläutert. Davon ausgehend skizziert der Bericht vorbereitend eine spezifische Prognose des Bedarfs an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen für Schleswig-Holstein. Auf dieser Grundlage können bereits laufende Maßnahmen zur Überwindung des Fachkräftemangels in der Kindertagesbetreuung zukünftig weiterentwickelt werden, um langfristig ein verlässliches und bedarfsgerechtes Angebot in Kindertageseinrichtungen sicherzustellen, das zugleich den hohen Ansprüchen an pädagogische Qualität gerecht werden kann.

² vgl. Bock-Famulla et al. 2023a, S. 17 f

³ a.a.O., S. 12

⁴ vgl. Rauschenbach, et al., 2022, S. 251

2 Aktuelle Situation in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein gab es im Jahr 2014 insgesamt 1.723 Kindertageseinrichtungen, in denen rund 102.000 Kinder von knapp 17.000 Fachkräften (pädagogisch und Verwaltung) betreut wurden. In 2023 stehen dem 1.858 Einrichtungen mit rd. 121.000 Kindern und rd. 25.000 Fachkräften gegenüber⁵. Dies ist ein Zuwachs von rund 135 Einrichtungen, 19.000 Kindern und 8.000 Fachkräften. Innerhalb der vergangenen 10 Jahre ist es also gelungen, die Zahl der Fachkräfte in schleswig-holsteinischen Kindertageseinrichtungen um fast 50% zu steigern.

Mit Inkrafttreten des KiTaG zum 01.01.2021 wurde erstmals gesetzlich ein verbesserter landeseinheitlicher Betreuungsschlüssel festgelegt und damit ein wichtiger Qualitätsstandard gesetzt. Damit hat sich auch der Bedarf an pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen erhöht. So müssen laut KiTaG in der direkten Arbeit mit den Kindern in kleinen Gruppen stets mindestens eine Fachkraft, in mittleren Gruppen eine zweite Fachkraft für die Hälfte der wöchentlichen Öffnungszeit und in Regelgruppen, integrativen Gruppen und Naturgruppen zwei Fachkräfte anwesend sein. Unabhängig vom Betreuungsschlüssel müssen zudem immer mehr Fachkräfte in der Einrichtung sein, als Gruppen geöffnet sind. In der Umsetzung zeigte sich jedoch, dass diese Anforderungen nicht in jeder Gruppe und zu jedem Zeitpunkt erfüllt werden können, da Personal auf Grund von Krankheit, Urlauben und Vakanzen nicht in der Weise kontinuierlich und im ausreichenden Umfang in den jeweiligen Gruppen zur Verfügung steht und zudem der aktuelle Fachkräftemangel sich negativ auswirkt. Gleichwohl soll an dem bisherigen Niveau der Personalausstattung als zentrale Voraussetzung pädagogischer Prozess- und Strukturqualität grundsätzlich festgehalten und eine entsprechende Finanzierung sichergestellt werden. Einrichtungen sollen deshalb künftig mehr Flexibilität erhalten und das anwesende Personal besser an die Zahl der tatsächlich anwesenden Kinder anpassen können. Deshalb soll die Personalausstattung ab 2025 über einen Anstellungsschlüssel und eine Personalspanne abgebildet werden. Damit entfällt der Gruppenbezug, so dass die Kita selbst in eigener Verantwortung ihren Betrieb passend gestalten kann und dabei entscheidet, zu welchen Zeiten wie viele Fachkräfte in den jeweiligen Gruppen anwesend sein sollen.

⁵ Quelle: Amtliche Statistik

Mit einer solchen neuen Regelung werden den Einrichtungen notwendige Handlungsspielräume gegeben ohne die Qualität abzusenken.

Neben den gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel und den Fördervoraussetzungen des KiTaG sind auch die Aus- und Weiterbildungskapazitäten für eine Prognose des zukünftigen Fachkräftebedarfs grundlegend. Ein Blick zurück zeigt dabei: Die Zahl der Absolvent*innen sowohl in den Aus- und Weiterbildungen an Berufsfachschulen und Fachschulen als auch die der akademisch ausgebildeten Fachkräfte ist in Schleswig-Holstein in den vergangenen 10 Jahren kontinuierlich angestiegen⁶. Schlossen im Schuljahr 2013/14 insgesamt noch 2.127 Sozialpädagogische Assistent*innen, Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilpädagog*innen eine Ausbildung ab, so waren dies im Schuljahr 2022/23 bereits 3.063. Dies entspricht einer Steigerung der Abschlusszahlen von etwa 44% im genannten Zeitraum. Insgesamt schlossen an den sozial- und heilpädagogischen Berufsfach- und Fachschulen zwischen 2014 und 2022 26.406 Fachkräfte ihre Aus- und Weiterbildung ab. Auch die Zahl der akademischen Abschlüsse in den Bereichen Sozialwesen und Erziehungswissenschaften (inkl. Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik) stieg im selben Zeitraum von 443 im Jahr 2013 auf 533 im Jahr 2022. Insgesamt 4.746 Personen erlangten an den schleswig-holsteinischen Hochschulen somit einen Abschluss in den genannten Bereichen⁷.

Es wird auf den ersten Blick deutlich, dass sich das System der Kindertagesbetreuung enorm dynamisch entwickelt und wie kaum ein anderes Arbeitsfeld in den vergangenen Jahren einen massiven Ausbau erlebt hat. Vor diesem Hintergrund wird in diesem Kapitel auf die Herausforderungen einer Fachkräfteprognose eingegangen und die bereits ergriffenen Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften näher beschrieben.

⁶ Quelle: Amtliche Statistik

⁷ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die reinen Abschlusszahlen noch keinen unmittelbaren Rückschluss darauf zulassen, wie viele der Fachkräfte tatsächlich in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung einmünden. Hierzu gibt es bisher deutschlandweit keine empirisch belastbaren Daten, weshalb aktuelle Untersuchungen zu Fachkräfteprognosen von Schätzwerten ausgehen (vgl. hierzu Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 266).

2.1 Herausforderung des Vorhabens „Fachkräfteprognose“

Wie bereits beschrieben, hängt eine zielgenaue Prognose zum Bedarf von Fachkräften grundsätzlich von einer Reihe dynamischer Faktoren ab, die im Zusammenwirken einen wesentlichen Einfluss auf den tatsächlichen Bedarf von Fachkräften haben.

Eine zentrale Größe ist dabei die zukünftige Anzahl der in den Kindertageseinrichtungen zu betreuenden Kinder als „potenzielle Bildungsteilnehmende“⁸. Diese hängt zum einen von der allgemeinen Bevölkerungsentwicklung und somit der absoluten Zahlen von Kindern bis zum Schuleintritt ab, wobei sowohl die Geburtenrate als auch der schwer vorhersehbare Faktor von Zuwanderung eine wesentliche Rolle spielen. Zum anderen ist die absolute Zahl der zukünftig betreuten Kinder von der Quote der Kinder der entsprechenden Altersgruppe abhängig, die tatsächlich betreut werden (können)⁹. Da es sich bei der Kindertagesbetreuung um ein für Familien freiwilliges Angebot handelt, hat der Betreuungsbedarf von Familien, der bisher insbesondere im Bereich der Betreuung von Kindern unter drei Jahren über den tatsächlichen Betreuungsquoten liegt¹⁰, Einfluss auf die Zahl der zukünftig zu betreuenden Kinder und somit auf den Bedarf an pädagogischen Fachkräften¹¹.

Neben den tatsächlich zu betreuenden Kindern ist die zu erwartende Fluktuation von pädagogischen Fachkräften ein wichtiger zu berücksichtigender Faktor. Sowohl das reguläre altersbedingte Ausscheiden aus dem Beruf als auch eine darüber hinaus stattfindende und unter anderem von den (zukünftigen) Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen abhängende Fluktuation wirken sich unmittelbar auf den zukünftigen (zusätzlichen) Bedarf an Fachkräften aus.

Ein dritter wesentlicher Faktor für den zukünftigen Fachkräftebedarf stellt die perspektivische Entwicklung struktureller Qualitätsmerkmale der Kindertagesbetreuung dar. So haben die zukünftige Entwicklung insbesondere des Betreuungsschlüssels, aber auch weitere Faktoren wie die Berücksichtigung von Ausfallzeiten des Personals, Verfügungszeiten oder der Freistellungsumfang von Leitungskräften unmittelbaren Einfluss auf den Personalbedarf. Darüber hinaus haben strukturelle Qualitätsmerkmale Einfluss auf die oben genannte Fluktuation des Personals, da eine hohe Strukturqualität und entsprechend gute Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen erwarten

⁸ Rauschenbach et al. 2020, S. 101

⁹ vgl. a.a.O., S. 101 f

¹⁰ Dies zeigt aktuelle die DJI-Kinderbetreuungsstudie (vgl. Kayed et al., 2023).

¹¹ vgl. Rauschenbach et al. 2020, S. 103

lassen, dass eine höhere Anzahl von Fachkräften im Arbeitsfeld bleibt. Neben den Faktoren, die durch das KiTaG beeinflusst werden können, ist die jeweilige Trägerqualität¹² als wichtiger Baustein bei einer gelingenden Anwerbung und dem Verbleib von Mitarbeitenden in der Einrichtung bzw. im System der Kindertagesbetreuung zu nennen, auf die in diesem Bericht jedoch nicht näher eingegangen wird.

Laut „Monitoringbericht zum KiQuTG 2023“ des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) ist die Tendenz des pädagogischen Personals, sich binnen eines Jahres um eine andere Tätigkeit innerhalb oder auch außerhalb des Berufsfeldes Kita zu bemühen, gemäß der im Jahr 2022 erhobenen Einschätzung sehr gering: Auf einer sechsstufigen Skala von 1 (sehr unwahrscheinlich) bis 6 (sehr wahrscheinlich) schätzten die befragten Fachkräfte dies im Mittel mit 1,8 bzw. 1,7 ein. Im Falle des Ausscheidens von pädagogischem Personal war der häufigste Grund mit 57% die Kündigung aufgrund einer anderen Arbeitsstelle in einer Kindertageseinrichtung. Diese Personen blieben dem Berufsfeld der frühkindlichen Bildung also erhalten. 39% gaben hingegen an, dass eine andere Stelle – außerhalb des Berufsfeldes Kita – angetreten wurde.

Den Bedarfsfaktoren gegenüber steht die Zahl der nach derzeitigem Stand in das Arbeitsfeld einmündenden Fachkräfte. Dies geschieht in erster Linie über reguläre Aus- und Weiterbildungswege, aber auch weitere Maßnahmen wie dem Quereinstieg oder das Einmünden von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen.

Insgesamt hängt die Prognose der Zahl der künftig benötigten Fachkräfte also von vielen unterschiedlichen Faktoren ab, die keine statischen Größen darstellen, sondern sich sehr dynamisch entwickeln. Dies stellt eine hohe Herausforderung an eine Projektion des zukünftigen Fachkräftebedarfs dar, die insofern nur möglichst zielgenaue Richtgrößen liefern kann, die auch in Zukunft stets zu schärfen und zu aktualisieren sein werden. Nach allen bisherigen Erkenntnissen zum Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung zeichnet sich jedoch sehr deutlich ab, dass es in jedem Fall innerhalb der nächsten 10 Jahre einen zusätzlichen Bedarf an Fachkräften geben wird, der über die bisherigen Einmündungsquoten neuer Fachkräfte hinaus geht (siehe hierzu Abschnitt 3). Diese Herausforderungen verdeutlichen, welche Anstrengungen im Feld

¹² vgl. hierzu Deutscher Verein 2023

bereits notwendig waren und weiterhin sind, um das Recht auf Bildung und Betreuung einzulösen und den wichtigen Bildungsauftrag umzusetzen.

Ein Blick zurück zeigt dabei: Die Anzahl der pädagogisch tätigen Fachkräfte in Kitas in Deutschland ist in den vergangenen 10 Jahren um mehr als 50% angestiegen (s.o.). Auch hat sich das Personalwachstum trotz der zwischenzeitlichen pandemischen Lage fortgesetzt: Zwischen 2020 und 2022 erhöhte sich die Zahl der tätigen Personen in den Kitas bundesweit um weitere 56.168 bzw. 7,1% (Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023). Allein zwischen 2012 und 2022 wurden fast 300.000 zusätzliche Arbeitsplätze in diesem Bereich geschaffen, was einer Steigerung um 64% entspricht. Mit Blick auf die Länder zeigen sich dabei unterschiedliche Ausbaudynamiken: Von 2021 auf 2022 hatte dabei Schleswig-Holstein mit +5,3% das höchste Wachstum zu verzeichnen, gefolgt von Niedersachsen (+4,3%), Hessen und Bayern (jeweils +4,1%). Die geringsten Zuwächse ließen sich in Bremen (+0,2%) und Sachsen (+0,4%) beobachten.

Unabhängig von diesem positiven Blitzlicht steht fest: Schleswig-Holstein braucht in jedem Fall in den kommenden Jahren mehr Fachkräfte, um das Angebot weiter auszubauen und dabei den Ansprüchen an die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung gerecht werden zu können. Neben den Maßnahmen, die die Träger ergreifen, um Personal anzuwerben, das Berufsfeld attraktiver zu gestalten und Personal zu halten, hat die Landesregierung aus diesem Grund ebenfalls bereits Maßnahmen ergriffen und eine Strategie aufgesetzt, um die im System vorhandenen Fachkräfte zu halten und weitere hinzu zu gewinnen.

2.2 Fachkräfte-Stärken-Strategie

Um Einrichtungen, Träger und Kommunen dabei zu unterstützen, genügend Personal gewinnen zu können und das bereits vorhandene zu halten, hat die Landesregierung die umfassende „Fachkräfte-Stärken-Strategie“ auf den Weg gebracht. Hierfür stellt das Land seit dem Haushaltsjahr 2024 zusätzliche 10 Mio. Euro pro Jahr und somit insgesamt rund 12 Mio. Euro jährlich bereit für Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und den Ausbau der Praxisintegrierten Ausbildung, erstmalig nicht nur für den Bereich Erzieher*innen, sondern ebenso für den Ausbildungsbereich der Sozialpädagogischen

Assistent*innen. Darüber hinaus hat die Landesregierung ab dem Jahr 2023 rund 3 Mio. Euro jährlich für zusätzliche Lehrkräfte für diese Ausbildungsberufe bereitgestellt, um die Ausbildungskapazitäten auszuweiten. So hat das Bildungsministerium dem Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) seit 2023 mehr als 80 zusätzliche Stellen für den Ausbau der Berufs- und Fachschulen für Sozialpädagogik zur Verfügung gestellt, um aktuell zusätzliche Ausbildungskapazitäten für sozialpädagogische Fachkräfte landesweit zu schaffen. Neben der Erhöhung der Aus- und Weiterbildungskapazitäten wurden auch die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung geändert, so dass es nun möglich ist, eine Ausbildung zur*m Sozialpädagogischen Assistent*in mit dem Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss zu beginnen (davor war der Mittlere Schulabschluss schulische Aufnahmevoraussetzung). Diese Ausbildung bereitet auch auf die Erfordernisse, die durch die Ausweitung der Ganztagsbetreuung entstehen, vor.

So werden mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen sowohl neue Fachkräfte für das System gewonnen als auch vorhandene Fachkräfte gestärkt. Damit trägt das Land in der Verantwortungsgemeinschaft mit den Kommunen und Trägern einen wichtigen Teil dazu bei, dem Mangel an Fachkräften in der Kindertagesbetreuung zu begegnen. Im Rahmen dieser Strategie wurden eine Reihe von Maßnahmen bereits umgesetzt:

Praxisintegrierte Aus- und Weiterbildung (PiA)

Zentrale Maßnahme der Fachkräfte-Stärken-Strategie ist der Ausbau und die Förderung der praxisintegrierten Aus- und Weiterbildung. So ist es bereits gelungen, die Kapazität an Ausbildungsplätzen landesweit zu erhöhen: Für das Schuljahr 2024/25 werden an den Berufsfachschulen und Fachschulen in allen sozialpädagogischen Bildungsgängen mehr Schulplätze angeboten:

- So werden bei den Erzieher*innen für das Schuljahr 2024/25 1.799 Plätze für neue Schüler*innen zur Verfügung gestellt, 446 davon als PiA. Aktuell befinden sich 1.433 aktive Schülerinnen und Schüler aus diesem Bereich im 1. Jahr der schulischen Weiterbildung, 341 davon PiA;
- Auch für die Heilerziehungspfleger*innen werden im nächsten Schuljahr 189 Schulplätze (davon 55 PiA) für das 1. Jahr der schulischen Weiterbildung bereitgestellt. Derzeit befinden sich 144 aktive Schüler*innen aus diesem Bereich im 1. Jahr der schulischen Weiterbildung, 36 davon PiA;

- Und bei der Ausbildung zur*m sozialpädagogischen Assistent*in werden im Schuljahr 2024/25 1.948 Schulplätze zur Verfügung gestellt, 402 davon PiA. Aktuell befinden sich 1.635 aktive SPA-Schüler*innen aus diesem Bereich im 1. Jahr der schulischen Weiterbildung, davon 234 PiA.

Insgesamt befinden sich derzeit ca. 600 Personen im 1. Ausbildungsjahr der praxisintegrierten Ausbildung und ab dem Schuljahr 2024/25 können mehr als 900 Plätze im 1. Ausbildungsjahr der praxisintegrierten Ausbildung zur Verfügung gestellt werden.

Das Land fördert in Kindertageseinrichtungen die praxisintegrierte Ausbildung von Sozialpädagogischen Assistent*innen sowie die praxisintegrierte Form der Erzieher*innen- und die Heilerziehungspflege-Weiterbildungen für derzeit insgesamt ca. 800 Schüler*innen. Dabei leistet das Land einen Zuschuss zu den Personalkosten und darüber hinaus auch für zusätzliche Anleitungsstunden, sodass die Schüler*innen in der praxisintegrierten Form der Ausbildung mit ihrer engen Verzahnung von Theorie und Praxis durch erfahrene pädagogische Fachkräfte begleitet und fachlich unterstützt werden können.

Um auch den zukünftigen Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften¹³ zu decken, fördert das Land zudem den Einsatz dual Studierender in den Studiengängen Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit in Kindertageseinrichtungen.

Helfende Hände

Als Unterstützungsmaßnahme für Einrichtungen, die vor akuten Schwierigkeiten in der Besetzung von Fachkraftstellen stehen, ist im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie auch die Möglichkeit geschaffen worden, auf Antrag den Betreuungsschlüssel einer Gruppe von 2,0 auf 1,75 oder 1,5 abzusenken und für fehlendes Fachpersonal dann sogenannte Helfende Hände einzustellen. Dies sind Unterstützungskräfte, die die pädagogischen Fachkräfte im Alltag entlasten, so dass diese sich intensiver ihren pädagogischen Aufgaben widmen können. Helfende Hände sind im Falle einer Reduzierung des Gruppenschlüssels über das Standardqualitätskostenmodell (SQKM) refinanziert. Neben dem Aufrechterhalten pädagogischer Qualität durch die Entlastung

¹³ Nach Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit sind akademisch qualifizierte Fachkräfte als „Spezialist*innen“ oder „Expert*innen“ eingeordnet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021).

der Fachkräfte dient diese Maßnahme auch der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den betroffenen Einrichtungen.

Quereinstieg

Um zusätzliche qualifizierte Kräfte für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen, ist im Zuge der Fachkräfte-Stärken-Strategie auch der Quereinstieg für Personen aus anderen Berufsgruppen deutlich erweitert worden. Hierzu wurden sowohl das KiTaG als auch die Personalqualifikationsverordnung (PQVO) entsprechend angepasst. Kindertageseinrichtungen erhalten so die Möglichkeit, deutlich mehr Personen als potentielle Fachkräfte anzusprechen. Sie können nun bis zu 25% der Vollzeitäquivalente der Zweitkraftstellen mit Quereinsteigenden besetzen. Um dabei das notwendige Maß an Qualität zu gewährleisten, müssen Quereinsteigende vor ihrer förderfähigen Anerkennung als zweite Fachkraft eine durch das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung zertifizierte 480 stündige Zusatzqualifizierung und darüber hinaus 500 Stunden Praxiszeit absolvieren. Das Land fördert dabei sowohl die Qualifizierungsmaßnahme als auch die Praxiszeit und zusätzliche Anleitungsstunden zur fachlichen Begleitung der Quereinsteigenden während der Praxiszeit. Um die Attraktivität des Berufsfeldes für Sozialpädagogische Assistent*innen zu erhöhen und zugleich weitere Möglichkeiten in der Besetzung von Erstkraftstellen zu erweitern, hat die Landesregierung auch den Aufstieg erfahrener Sozialpädagogischer Assistent*innen zur Gruppenleitung nach Absolvieren einer zertifizierten Zusatzqualifizierung geschaffen.

Erleichterter Zugang für Personen mit ausländischem Berufsabschluss

Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse im pädagogischen Bereich wird durch die Anpassung der Personalqualifikationsverordnung (PQVO) vereinfacht. Personen mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation im pädagogischen Bereich standen in der Vergangenheit vor großen Hürden, wenn es um die Anerkennungsfähigkeit ihrer Qualifikation ging. Insbesondere Personen, deren Abschluss einem reglementierten deutschen Abschluss (Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Soziale Arbeit, Erzieher*in, Heilerziehungspfleger*in, Sozialpädagogische*r Assistent*in) entsprach, konnten zuvor erst als Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung gefördert werden,

wenn die Qualifikation vollwertig anerkannt und hierfür erforderliche Ausgleichsmaßnahmen absolviert wurden. Nun können diese Personen bereits vor oder während des Absolvierens von Ausgleichsmaßnahmen in einer Kita tätig sein, nachdem diese eine Bescheinigung – beispielsweise des Bildungsministeriums¹⁴ – vorlegen können, aus der hervorgeht, dass der ausländische Abschluss einem der genannten Abschlüsse zuzuordnen ist. Der örtliche Träger kann die Person mit dem ausländischen Abschluss dann im Einvernehmen mit dem Sozialministerium als förderfähige Fachkraft anerkennen.

Förderung des FSJ

Um jungen Menschen einen Einblick in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung zu geben, fördert das Land jährlich 100 Plätze im „Freiwilligen Sozialen Jahr in Kita“. In diesem Rahmen können junge Menschen sich ein genaues Bild vom Berufsfeld machen und einen realistischen Einblick in den Kita-Alltag gewinnen. Dies trägt dazu bei, dass ehemalige FSJler*innen bereits in den Praktika im Rahmen einer Ausbildung zur SPA oder Erzieher*in schneller in den Alltag einsteigen können.

Stärkung von Leitungskräften und Anleiter*innen-Fortbildung

Um die in Kindertageseinrichtung tätigen Fach- und Leitungskräfte weiter zu qualifizieren und auf die fachlich hoch anspruchsvollen Aufgaben in den Einrichtungen noch besser vorzubereiten, stellt das Land im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie auch Mittel für Fortbildungen im Bereich der Anleitung sowie im Bereich der Stärkung von Leitungskräften zur Verfügung. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) stellt zudem das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT) über die „Richtlinie über Projekte und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung“ Landesmittel zur Verfügung, mit denen derzeit im Bereich von Kindertageseinrichtungen das Projekt „Kita-Mentoring - Wissenstransfer und Empowerment für neue Kita-Leitungen“ gefördert wird.

Die bereits begonnenen Maßnahmen werden gemeinsam mit den Kommunen und Trägerverbänden fachlich begleitet und weiterentwickelt. Hierzu tritt auf Landesebene

¹⁴ Im Falle ausländischer akademischer Abschlüsse kann die Bewertung auch durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der KMK vorliegen.

regelmäßig die AG Pädagogische Berufe mit Vertreter*innen der kommunalen Landesverbände, der Trägerverbände der Kinder- und Jugendhilfe und der Ministerien¹⁵ zusammen. Mit der AG Pädagogische Berufe wird unter dem Dach der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) die bisherige Arbeit der AG Fachkräfte Kita fortgesetzt und um die Berücksichtigung weiterer Felder der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe erweitert. Damit stellt die Landesregierung sicher, dass unter den Leitprinzipien „Gewinnen und Halten von Fachkräften“ Maßnahmen in allen vom Fachkräftemangel betroffenen Arbeitsfeldern im Bereich der sozialen Berufe gemeinsam koordiniert und begleitet werden.

¹⁵ In der AG Pädagogische Berufe sind neben dem Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung auch das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur sowie das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus vertreten.

3 Aktuelle Studien und Prognosen zum Fachkräftebedarf in Deutschland

Der Fachkräftemangel ist ein bundesweit bestehendes Problem und das nicht nur im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Besonders in den westlichen Bundesländern werden vor diesem Hintergrund vielfältige Strategien entwickelt, um diesem Problem zu begegnen. Dieses Kapitel soll einen Einblick in verschiedene Studien geben, die sich mit dem derzeit nicht gedeckten und in Zukunft weiter steigenden Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung auseinandersetzen. Nach derzeitigem Stand liegen dabei überwiegend Ergebnisse zur Situation in ganz Deutschland, teilweise differenziert nach West- und Ostdeutschland vor. Im Folgenden werden einige zentrale Studien dargestellt, die Rückschlüsse oder direkte Erkenntnisse in Bezug auf den zukünftigen Fachkräftebedarf in Schleswig-Holstein zulassen.

Zunächst wird die zuletzt 2020 veröffentlichte Studie *Plätze.Personal.Finanzen*¹⁶ des Forschungsverbundes des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und der Technischen Universität (TU) Dortmund dargestellt, die eine Differenzierung des voraussichtlichen Fachkräftebedarfs nach West- und Ostdeutschland liefert (Abschnitt 3.1). Der aktuelle *Bildungsbericht 2022*¹⁷ gibt einen Überblick über grundlegende relevante Entwicklungen des Arbeitsfeldes (Abschnitt 3.2). Mit der DJI *Kinderbetreuungsstudie 2023*¹⁸ werden empirische Daten zu Betreuungsbedarfen von Eltern und Deckungsquoten dargestellt, die insbesondere in Hinblick auf den noch notwendigen Ausbau der Kindertagesbetreuung und den daraus resultierenden zusätzlichen Fachkräftebedarf hoch relevant sind (Abschnitt 3.3). Der *Fachkräfte radar 2023*¹⁹ der Bertelsmann-Stiftung – im fachlichen und politischen Diskurs oft als „Bertelsmann-Studie“ betitelt – stellt die voraussichtliche demografische Entwicklung, die Bedarfe von Eltern sowie das zukünftige Ausscheiden und Einmünden von Fachkräften einander gegenüber und zieht in unterschiedlichen Szenarien länderspezifisch Schlüsse über den zusätzlichen Fachkräftebedarf (Abschnitt 3.4). Mit den derzeit aktuellsten Vorausberechnungen in Bezug auf

¹⁶ Rauschenbach et al. 2020

¹⁷ Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022

¹⁸ Kayed et al. 2023

¹⁹ Bock-Famulla et al. 2023b

den zukünftigen Fachkräftebedarf werden zentrale Ergebnisse des *Kinder- und Jugendhilfereports 2024*²⁰ vorgestellt (Abschnitt 3.5). Abschließend erfolgt ein zusammenfassendes Resümee der zentralen Erkenntnisse der vorgestellten Studien für Schleswig-Holstein (Abschnitt 3.6).

3.1 Plätze.Personal.Financen 2020

Der Forschungsverbund des DJI und der TU Dortmund liefert mit dem Bericht *Plätze.Personal.Financen* eine zuletzt im Jahr 2020 aktualisierte bedarfsorientierte Vorausberechnung für die Kindertagesbetreuung und Grundschulen bis 2030²¹. In der Studie werden Daten für Gesamtdeutschland sowie getrennt nach West- und Ostdeutschland ausgegeben. Die Autor*innen stellen fest, dass es sich beim Ausbau der Kindertagesbetreuung, dem damit verbundenen massiven Anstieg der Zahl betreuter Kinder und infolgedessen auch mit dem massiven Zuwachs an Fachpersonal in diesem Arbeitsfeld, nicht nur um „das mit Abstand größte bildungspolitische Projekt seit den 1970er-Jahren“ handelt, sondern auch um eines der „dynamischsten arbeitsmarktpolitischen Projekte“²². Die konkrete Vorausberechnung des Bedarfs an zusätzlichen Betreuungsplätzen und dem damit verbundenen Personalbedarf kann dabei jedoch immer nur in Grenzen kalkulierbar sein und ist stets mit einem gewissen Maß an Ungewissheit verbunden²³.

Zur Berechnung des zukünftigen Platzbedarfs greift die Studie zum einen auf die vom Statistischen Bundesamt ausgewiesene Bevölkerungsvorausberechnung zurück und bezieht zusätzlich den Faktor Elternbedarf mit ein. In Bezug auf den Platzbedarf werden unterschiedliche Szenarien angelegt: Im *Demografie-Szenario* wird davon ausgegangen, dass sich der zukünftige Bedarf ausschließlich anhand der demografischen Entwicklung berechnen lässt, weil sich der Betreuungsbedarf von Eltern gegenüber dem Basisjahr 2018 nicht weiter verändert. Das *Bedarfs-Szenario* geht davon aus,

²⁰ Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024

²¹ Eine aktualisierte Auflage der Studie wird 2024 veröffentlicht. Bei Erstellung dieses Berichtes lag diese noch nicht vor.

²² Rauschenbach et al. 2020, S. 5

²³ a.a.O., S. 6

dass die im Basisjahr 2018 geäußerten Elternbedarfe²⁴ bis Mitte des aktuellen Jahrzehnts realisieren lassen. Dieses Szenario wird für die Altersgruppe der Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt für Westdeutschland angenommen, da hier die Betreuungsquoten bereits nahezu vollständig dem Bedarf entsprechen und eine weitere Zunahme des Bedarfs als sehr unwahrscheinlich angenommen wird. Die dritte dargestellte Variante ist das *Dynamisierungs-Szenario*, in dem von einem Anstieg des Elternbedarfs bis zur Mitte des Jahrzehnts ausgegangen wird. Letzteres betrachten die Autor*innen als wahrscheinlichstes Szenario für die Altersgruppe von Kindern unter drei Jahren in Westdeutschland. Nach den als wahrscheinlich angenommenen Szenarien ergibt sich laut der Studie für Westdeutschland bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 zusätzlicher Platzbedarf von ca. 310.000 Plätzen für Kinder unter drei Jahren und 224.000 für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt.²⁵

Bei der Berechnung des Personalbedarfs klammert die Studie Veränderungen strukturqualitativer Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels, ausdrücklich aus und geht von einem Beibehalten der Personalschlüssel im Basisjahr 2019 aus²⁶. Die Autor*innen beziehen hier die zuvor getroffenen Berechnungen des Platzbedarfs sowie die altersbedingten und sonstigen Ausstiege von Fachkräften aus dem Berufsfeld mit ein. Die daraus gewonnenen Daten zu Personalmehr- und Ersatzbedarfen werden zusammengeführt zu einer Prognose des Personalgesamtbedarfs bis 2030.²⁷

Wird von einer bedarfsdeckenden Versorgung mit Betreuungsplätzen für die Altersgruppe von Kindern zwischen einem Jahr und dem Schuleintritt ausgegangen, weisen die Autor*innen prognostisch einen zusätzlichen Bedarf an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen zwischen 217.000 bis 235.000 Personen aus²⁸. Die Studie trifft keine spezifischen Aussagen für Schleswig-Holstein. Jedoch lässt sich trotz der nicht mehr ganz aktuellen Datenlage daraus ableiten, dass auch in Schleswig-Holstein ein erheblicher Bedarf an zusätzlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen bis zum Ende des Jahrzehnts besteht.

²⁴ In Bezug auf die von Eltern geäußerten Betreuungsbedarfe greift die Studie auf die Ergebnisse der durch das DJI durchgeführten Kinderbetreuungsstudie (KiBS) zurück (siehe hierzu Abschnitt 3.3), die als derzeit einzig empirisch belastbare Quelle Bedarfe kontinuierlich erhebt.

²⁵ Vgl. Rauschenbach et al. 2020, S. 8 ff

²⁶ vgl. a.a.O., S. 7

²⁷ Vgl. a.a.O., S. 23 ff

²⁸ vgl. a.a.O., S. 29

3.2 Bildungsbericht 2022

Der Bildungsbericht ist ein kontinuierlich erscheinendes Werk, dessen Erstellung vom Bund und von den Ländern gemeinsam finanziell gefördert wird. Er informiert über die Entwicklung und gegenwärtige Lage des deutschen Bildungssystems. Als ein Bestandteil wird dabei auch die Frühe Bildung behandelt. Die Mitglieder der Autor*innen-gruppe gehören verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen und statistischen Ämtern an und verfassen den Bericht unter Wahrung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit. Der Bericht stellt grundlegende Entwicklungen im Bereich der Frühen Bildung dar:

Demnach befanden sich im Jahr 2021 mehr als 3 Millionen Kinder bundesweit in der Kindertagesbetreuung. Hiermit wurde ein neuer Höchststand an institutionalisierter früher Bildung, Betreuung und Erziehung erreicht. Trotz der Ausnahmesituation vor dem Hintergrund der Corona Pandemie ist der Bereich der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung nach wie vor von einer hohen Ausbaudynamik und einem stetig wachsenden Bedarf geprägt²⁹. Um dieser Dynamik gerecht werden zu können, ist das Vorhalten von fachlich qualifiziertem Personal grundlegend³⁰.

Seit rund 30 Jahren ist in der Frühen Bildung eine fast durchgängige Expansion zu erkennen, die verbunden ist mit einer erheblichen Aufwertung der Angebote. Laut Bildungsbericht deutet sich jedoch bis 2030 ein Ende des Wachstums an. Grund sind zum einen demografische Veränderungen sowie eine beginnende Deckung der elterlichen Bedarfe in manchen Regionen, wobei jedoch besonders im Westen Deutschlands der bedarfsgerechte Ausbau noch nicht abgeschlossen ist. Hier gilt es, zum einen weitere Plätze zu schaffen und zugleich die örtlichen Bedarfe genau im Blick zu behalten, um zu keiner Überversorgung zu gelangen³¹. Der Bericht benennt als vielleicht größte Herausforderung den seit Jahren anhaltenden Fachkräftemangel in Kitas: „Obgleich im letzten Jahrzehnt deutlich mehr Personen ausgebildet wurden, konnte der Bedarf aufgrund des weiteren Platzausbaus immer weniger gedeckt werden. Dieses Problem wird vor allem in Westdeutschland noch einige Jahre andauern. Zugleich

²⁹ vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 85

³⁰ vgl. a.a.O., S. 251

³¹ vgl. a.a.O., S. 118

hat die Pandemie diesen Personalnotstand noch verstärkt. Pädagogische Fachkräfte kamen wiederholt an ihre Belastungsgrenzen.“³²

Allein in den Kindertageseinrichtungen ist die Anzahl des pädagogischen Personals von 333.000 in 2011 auf rechnerisch 540.000 Vollzeitstellen im Jahr 2021 gestiegen³³.

Bei der Form der Ausbildung prägen die an Fachschulen ausgebildeten Erzieher*innen mit bundesweit 68% das Feld der Kindertageseinrichtungen auch im Jahr 2021 entscheidend. Ergänzt wird diese Gruppe durch z.B. Kinderpflege bzw. Sozialassistenten mit einem Anteil von zuletzt 14%. Akademisch ausgebildete Fachkräfte sind in 2021 mit 6% mit einem niedrigen Niveau vertreten. „Viele Jahrzehnte wurde die Frühe Bildung als Ausbildungs- und Beschäftigungssystem nicht so sehr als Bildungsberuf, sondern eher als eine sorgende, pflegende und betreuende Tätigkeit betrachtet und daher vor allem mit Gesundheits- und Pflegeberufen unterhalb eines akademischen Ausbildungsniveaus verglichen. In jüngerer Zeit nehmen allerdings die Bestrebungen zu, die personenbezogenen Dienstleistungsberufe aufzuwerten und in Teilen zu akademisieren.“³⁴

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Frühen Bildung ist hier in den nächsten Jahren eine weitere Dynamik hinsichtlich einer stärkeren Professionalisierung zu erwarten³⁵.

3.3 DJI Kinderbetreuungsstudie (KiBS) 2023

Die aus Bundesmitteln geförderte DJI Kinderbetreuungsstudie (KiBS) untersucht seit 2016 die Betreuung von Kindern in Deutschland. Die Studie erhebt jährlich in einer repräsentativen Elternbefragung Daten zur Ermittlung der Betreuungsbedarfe und der Inanspruchnahme der Kindertagesbetreuung. Diese werden im Kinderbetreuungsreport jährlich veröffentlicht. Damit liefert die Studie in Bezug auf die Berechnung zukünftiger Fachkräftebedarfe zentrale Erkenntnisse, da so die Bedarfe von Eltern in Zusammenhang mit der Bevölkerungsentwicklung gebracht werden können, um so den absoluten Bedarf an Fachkräften prognostizieren zu können. Entsprechend dient die Kinderbetreuungsstudie als einzige derzeit verfügbare länderrepräsentative Studie in

³² Ebd.

³³ vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 254 f

³⁴ Ebd.

³⁵ ebd.

Deutschland in Bezug auf die Betreuungsbedarfe von Eltern auch in weiteren Studien als Datenquelle, so auch dem Fachkräfte-Radar der Bertelsmann Stiftung (siehe hierzu Abschnitt 3.4).

Die Ergebnisse des Kinderbetreuungsreports 2023 fassen die Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2022 zusammen³⁶. Dabei ist methodisch darauf hinzuweisen, dass die Studie auf einer repräsentativen deutschlandweiten Stichprobenbefragung basiert. Die Länderdaten geben dabei den Durchschnitt der jeweiligen Länder wieder, wobei sich in einzelnen Kreisen oder Gemeinden Abweichungen ergeben können³⁷. Die Befragung erhebt die aktuellen Wünsche von Eltern in Bezug auf die Betreuung. Insofern geben die Ergebnisse lediglich Hinweise auf den Betreuungsbedarf von Eltern. Diese lassen sich nicht zwingend ohne Einschränkung darauf übertragen, inwiefern eine heute als Wunsch geäußerte Betreuung bei einem entsprechenden Betreuungsangebot auch tatsächlich in Anspruch genommen würde.

Für Schleswig-Holstein zeigen die Ergebnisse der Studie, dass in der Kindertagesbetreuung noch eine Lücke zwischen dem Bedarf von Eltern und der tatsächlichen Versorgung mit einem bedarfserfüllenden Betreuungsplatz besteht. Dies ist insbesondere auf die noch nicht bedarfsgerechte Versorgung mit Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahre zurückzuführen. Hier zeigen die Ergebnisse, dass in Schleswig-Holstein zwar eine Betreuung für 35% der unter Dreijährigen Kinder gewährleistet ist, demgegenüber jedoch ein Bedarf von Eltern von 49% besteht³⁸. Die Lücke von rund 14% zwischen Bedarf und Nutzung entspricht dem Bundesdurchschnitt³⁹. Neben den vollständig ungedeckten Bedarfen gilt zusätzlich bei 4% der betreuten Kinder⁴⁰, dass der eigentliche Bedarf von Eltern die tatsächliche Nutzung eines Betreuungsplatzes übersteigt und dieser somit nicht vollständig bedarfsdeckend ist. Insgesamt ist also davon auszugehen, dass für knapp 18% der Kinder unter drei Jahren in Schleswig-Holstein bisher kein oder zumindest kein bedarfserfüllender Betreuungsplatz zur Verfügung steht.

Anders stellt sich die Situation bundesweit wie auch in Schleswig-Holstein in der Betreuung von Kindern ab dem dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt dar, also im

³⁶ vgl. Kayed et al. 2023, S. 6

³⁷ vgl. a.a.O., S. 12 f

³⁸ vgl. Kayed et al. 2023, S. 14

³⁹ Im Befragungsjahr 2022 konnte kein Bundesland den Betreuungsbedarf von Eltern für Kinder unter drei Jahre vollständig decken (vgl. Kayed et al. 2023, S. 15)

⁴⁰ vgl. a.a.O., S. 8

Elementarbereich. In Anbetracht des bereits seit 1997 geltenden Rechtsanspruchs sind hier die Betreuungskapazitäten deutlich besser ausgebaut als die für Kinder unter drei Jahren⁴¹. Der in Schleswig-Holstein bestehende Bedarf an Betreuungsplätzen von Eltern von 97% ist dabei mit einer Inanspruchnahmequote von 96% nahezu vollständig gedeckt⁴². Allerdings ist dabei festzuhalten, dass 8% der Eltern angeben, dass der zur Verfügung stehende Betreuungsplatz ihren Bedarf in Bezug auf die Betreuungszeit nicht vollständig deckt.

Auffallend im Vergleich zu anderen Bundesländern ist, dass sich in Schleswig-Holstein mit 56% verhältnismäßig viele Eltern nur eine Betreuung im Umfang von 25 bis maximal 35 Stunden pro Woche wünschen. Im Bundesdurchschnitt liegt der Bedarf hier bei 43%. Demgegenüber benötigen in Schleswig-Holstein mit 26% gegenüber einem Bundesdurchschnitt von 34% vergleichsweise wenig Eltern einen Ganztagsplatz mit einer Betreuungszeit zwischen 35 und 45 Stunden^{43,44}.

Der Kinderbetreuungsreport liefert wichtige Anhaltspunkte für die zukünftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs. In Anbetracht der noch großen Betreuungslücke bei Kindern unter drei Jahren und der auch im Elementarbereich noch nicht vollständig bedarfsentsprechenden Versorgung ist auch weiterhin ein Ausbau der Kindertagesbetreuung notwendig, der mit einem zusätzlichen Bedarf an Fachkräften einhergeht.

3.4 Fachkräfte-Radar 2023

Der von der Bertelsmann Stiftung 2023 herausgegebene Fachkräfte-Radar⁴⁵ ist neben dem aktuellen Kinder- und Jugendhilfereport (siehe Abschnitt 3.5) eine der derzeit aktuellsten wissenschaftlichen Veröffentlichungen zum zukünftigen Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen in Deutschland. Zudem liefert diese im Unterschied zu anderen Veröffentlichungen bundesländerspezifische Daten. Der Fachkräfte-Radar ermittelt methodisch in unterschiedlichen Szenarien aus der bedarfsgerechten Anzahl an Betreuungsplätzen von Kindern bis zum Schuleintritt den Bedarf an zusätzlichen

⁴¹ vgl. a.a.O., S. 40

⁴² vgl. a.a.O., S. 41

⁴³ vgl. a.a.O., S. 44, 46

⁴⁴ Einen Betreuungswunsch bis 25 Stunden geben in Schleswig-Holstein 16 % der Eltern an. Mehr als 45 Stunden Betreuung pro Woche benötigen hier nur 2 % (vgl. a.a.O., S. 45).

⁴⁵ Bock-Famulla et al. 2023b

Fachkräften⁴⁶ sowie den Ersatzbedarf für aus dem Arbeitsfeld ausscheidende Fachkräfte und weist nach Gegenüberstellung mit den zu erwartenden Einmündungen in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen eine positive oder negative Lücke (Gap) zwischen zukünftigem Bedarf und Angebot an Fachkräften aus⁴⁷. Die einer bedarfsgerechten Versorgung zugrundeliegende Annahme der Betreuungswünsche von Eltern basiert auf den Ergebnissen der DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS), nach der in Schleswig-Holstein im Jahr 2022 für unter dreijährige Kinder eine Versorgungsquote von 36,4% einem geäußerten Bedarf von 48,8% gegenübersteht. Auch für Kinder zwischen drei Jahren und dem Schuleintritt übertrifft 2022 der Bedarf von 96,8% in Schleswig-Holstein die Betreuungsquote von 89,3%.

Von den insgesamt acht dargestellten Szenarien beziehen sich jeweils vier auf die Zeithorizonte 2025 und 2030. In Anbetracht der Zielsetzung des vorliegenden Berichts erscheint an dieser Stelle ausschließlich die Darstellung des Zielhorizontes 2030⁴⁸ zielführend:

In *Szenario II* gehen die Autor*innen davon aus, dass die Betreuungsquote bis 2030 den in der DJI Kinderbetreuungsstudie (siehe hierzu Abschnitt 3.1) erhobenen Elternwünschen entspricht und die Betreuungszeit dem aktuellen Niveau des jeweiligen Bundeslandes genügt. Zudem wird angenommen, dass sich die Personalschlüssel⁴⁹ in allen Bundesländern dem Median der westdeutschen Länder angleichen bzw. im jeweiligen Bundesland gleich bleiben, sofern der westdeutsche Median bereits erreicht oder übertroffen wird. Für Schleswig-Holstein ermittelt die Studie für dieses Szenario bis 2030 einen kumulierten Überschuss von 1.700 Fachkräften.

In *Szenario V* der Studie gehen die Autor*innen davon aus, dass die Betreuungsquote in den ostdeutschen Ländern dem jeweiligen Trend des Bundeslandes folgt und sich in den westdeutschen Ländern der Betreuungsquote Ostdeutschlands annähert. Liegt die Quote bereits über dem Schnitt ostdeutscher Länder, folgt die Entwicklung im jeweiligen westdeutschen Land dem bisherigen Zeittrend. Auch in diesem Szenario wird

⁴⁶ Hierzu wird die Anzahl der zur Betreuung der Kinder notwendigen Vollzeitäquivalente unter Berücksichtigung eines signifikanten Anteils an Teilzeitbeschäftigten in Personen umgerechnet (vgl. Bock-Famulla et al. 2023b, S. 201).

⁴⁷ vgl. Bock-Famulla 2023b, S. 18 ff

⁴⁸ vgl. a.a.O., S. 17

⁴⁹ Der Personalschlüssel ist nicht gleichzusetzen mit dem Gruppenbetreuungsschlüssel, sondern ermittelt die tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation in der direkten pädagogischen Arbeit (vgl. hierzu Bock-Famulla et al. 2023a).

von einer gleichbleibenden Betreuungszeit ausgegangen. Zudem wird auch hier angenommen, dass sich die Personalschlüssel in allen Bundesländern dem Median der westdeutschen Länder angleichen bzw. im jeweiligen Bundesland gleichbleiben, sofern der westdeutsche Median bereits erreicht oder übertroffen wird. Unter diesen Bedingungen prognostiziert die Studie für Schleswig-Holstein einen Fachkräfteüberschuss von 1.200 Personen.

In *Szenario VI* wird angenommen, dass die Betreuungsquote bis 2030 den Elternwünschen entspricht und die Betreuungszeit auf dem aktuellen Niveau des jeweiligen Bundeslandes bleibt. Zudem wird angenommen, dass sich der Personalschlüssel⁵⁰ pro Gruppentyp den wissenschaftlichen Empfehlungen angleicht, die Schleswig-Holstein derzeit nicht in allen Gruppentypen erfüllt⁵¹. In diesem Szenario fehlen in Schleswig-Holstein bis 2030 2.400 Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen.

In *Szenario VII* legen die Autor*innen die Annahmen zu Grunde, dass die Betreuungsquote in den ostdeutschen Ländern dem jeweiligen Trend des Bundeslandes folgt und sich in den westdeutschen Ländern der Betreuungsquote Ostdeutschlands annähert. Liegt die Quote bereits über dem Schnitt ostdeutscher Länder, folgt die Entwicklung im jeweiligen westdeutschen Land dem bisherigen Zeittrend. Auch in diesem Szenario wird von einer gleichbleibenden Betreuungszeit ausgegangen. Zudem wird angenommen, dass sich der Personalschlüssel pro Gruppentyp den wissenschaftlichen Empfehlungen angleicht. Folgt man diesen Annahmen, so fehlen in Schleswig-Holstein bis zum Jahr 2030 3.100 Fachkräfte.

Die Autor*innen der Studie weisen darauf hin, dass auch für den Fall, dass die Lücke zwischen zur voraussichtlich zur Verfügung stehenden und benötigten Fachkräften gering ist, bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen sind, um vorzeitige und bisher nicht vorhersehbare Abwanderungen aus dem Arbeitsfeld zu vermeiden. Bedingungen hierfür sind, dass „Arbeitsplätze in den KiTas für die Fachkräfte attraktiv sind, Gehalts- und Karriereperspektiven passen oder auch die gesundheitliche Belastung nicht zu hoch ist“⁵². Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse der Studie jedoch, dass in

⁵⁰ Die Empfehlungen liegen bei 1 : 3,0 für Krippengruppen und bei 1 : 7,5 im Elementarbereich (vgl. Bock-Famulla 2023b, S. 11)

⁵¹ Dies ist in Krippengruppen und altersgemischten Gruppen sowie in Elementargruppen, in denen auch Kinder unter 3 Jahren betreut werden, der Fall (vgl. Bock-Famulla 2023b, S. 199).

⁵² Bock-Famulla 2023., S. 18

Schleswig-Holstein – wenn auch verbunden mit großen Anstrengungen – eine Deckung der Betreuungswünsche der Eltern bei gleichzeitiger Anhebung des Personalschlüssels auf wissenschaftliche Empfehlungen bis 2030 gelingen kann⁵³.

3.5 Kinder- und Jugendhilfereport 2024

Die Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik an der Technischen Universität (TU) Dortmund, die Teil des gemeinsamen Forschungsverbundes von DJI und TU Dortmund ist, legt mit dem Kinder- und Jugendhilfereport regelmäßig einen datenbasierten Bericht zu relevanten und zentralen Befunden der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland vor. Er basiert auf umfassenden amtlichen Fachstatistiken zu allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe und führt damit eine evidenzbasierte kontinuierliche Bestandsaufnahme ihrer Angebote durch. Diese umfassende Datengrundlage, die nach den Autor*innen in dieser Form in keinem anderen Bereich, wie etwa dem schulischen Bildungswesen vorliegt, liefert Ansatzpunkt für die fachliche und fachpolitische Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Der Report zeichnet neben den aktuellen Rahmenbedingungen des Aufwachsens die Situation in sämtlichen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe nach. Darüber hinaus widmet sich jeder Bericht einem Schwerpunktthema. Im aktuellen Bericht steht an dieser Stelle das Thema Fachkräftemangel im Mittelpunkt. Hier wird in den jeweiligen Arbeitsfeldern die aktuelle Fachkräftesituation skizziert und anschließend beleuchtet, welche Potenziale an zusätzlichen Fachkräften aus den einschlägigen Ausbildungen als Nachwuchs zu erwarten sind. Zudem zeichnen die Autor*innen hier Entwicklungen nach, die sich bis Mitte des nächsten Jahrzehnts andeuten.⁵⁴ Dabei differenziert der Bericht zwischen West- und Ostdeutschland.

Der Kinder- und Jugendhilfereport macht deutlich, dass die Kindertagesbetreuung als das mit Abstand größte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in den vergangenen Jahren nicht nur ein immenses quantitatives Wachstum vollzogen hat⁵⁵, sondern mit

⁵³ vgl. a.a.O., S. 202 f

⁵⁴ Vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 9 f

⁵⁵ Der Kinder- und Jugendhilfereport verdeutlicht, dass zwischen den Jahren 2007 und 2022 die Zahl der in Deutschland in der Kindertagesbetreuung betreuten Kinder bis zum Schuleintritt von rund 2,6 Mio. auf annähernd 3,5 Mio. Kinder gewachsen ist, was einem Anstieg von ca. 32 % entspricht (vgl. a.a.O., S. 53).

deutlich gestiegenen gesellschaftlichen Anforderungen an die Gewährleistung von Bildung- und Teilhabe auch deutlich gewachsenen qualitativen Ansprüchen gegenübersteht. Gleichzeitig ist das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung in den vergangenen Jahren demnach geprägt durch einen sich aufbauenden Fachkräftemangel, der durch einen insbesondere in Westdeutschland weiter steigenden Bedarf an Fachkräften aller Voraussicht nach noch verschärft werden wird, um sowohl dem weiterhin notwendigen Platzausbau als auch steigenden Qualitätsanforderungen gerecht werden zu können⁵⁶. Dabei weisen die Autor*innen darauf hin, dass sich die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt in diesem Jahrhundert mit einem Anstieg von etwas mehr als 570.000 (1998 bis 2002) auf zuletzt 1.175.000 (2020/22) bereits mehr als verdoppelt hat⁵⁷. Entsprechend sieht sich die Kinder- und Jugendhilfe, aber auch die Kindertagesbetreuung als größtes Arbeitsfeld mit einem „insgesamt leergefegten Arbeitsmarkt für Sozial- und Erziehungsberufe“⁵⁸ konfrontiert. Der Kinder- und Jugendhilfereport skizziert vor diesem Hintergrund die derzeit aktuellste Prognose in Bezug auf den zukünftigen Fachkräftebedarf in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung liegt den Autor*innen eine umfangreiche und seit Jahren verfeinerte Datengrundlage zur Vorausberechnung des Fachkräftebedarfs vor, die hohe qualitative Ansprüche erfüllt⁵⁹. Unter Zuhilfenahme von Annahmen (beispielsweise in Bezug auf die Einmündungsquoten⁶⁰ von Absolvierenden der einschlägigen Ausbildungen in das Arbeitsfeld) werden Personalvorausberechnungen angestellt, die auf folgenden methodischen Überlegungen basieren, die sich aus fünf zentralen Bestandteilen zusammensetzen⁶¹:

- (1) der zukünftigen Nachfrage, die maßgeblich durch die demografischen Veränderungen und die Bedarfe der Familien und jungen Menschen entsteht (Platzbedarfe bzw. Fallzahlenentwicklung),
- (2) dem daraus entstehenden veränderten Personalbedarf, der sich aus dem quantitativen Verhältnis zwischen Adressat:innen (!) (Plätzen/Fällen) und dem dafür zur Verfügung stehenden/eingesetzten Personal ergibt,

⁵⁶ vgl. a.a.O., S. 51

⁵⁷ vgl. a.a.O., S. 267

⁵⁸ ebd.

⁵⁹ vgl. ebd.

⁶⁰ Hierzu liegen keine empirischen Daten vor.

⁶¹ Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 268

(3) dem Personalbedarf, der sich aufgrund von temporären und dauerhaften Ausstiegen aus dem Arbeitsfeld ergibt (Personalersatzbedarf),

(4) den erwarteten Zugängen in die Arbeitsfelder, insbesondere aus der Ausbildung sowie durch Seiten- und Quereinstiege, Berufswechsel oder Rückkehr in den Beruf/ins Arbeitsfeld, sowie

(5) die Verrechnung der erwarteten Zugänge (aus Punkt 4) mit den Bedarfen aus Punkt 2 und 3.

Da für die Kindertagesbetreuung hierzu eine vergleichsweise gute Datengrundlage existiert (beispielsweise in Form der Kinderbetreuungsstudie KiBS, die Rückschlüsse auf die zukünftige Nachfrage zulässt), können die Autor*innen Rückschlüsse für den Personalbedarf hier für West- und Ostdeutschland ziehen. Dabei zeigt sich, dass in Westdeutschland in Anbetracht der demografischen Entwicklung, insbesondere aber in Hinblick auf derzeit nicht erfüllte Betreuungsbedarfe (siehe hierzu die Ergebnisse der DJI Kinderbetreuungsstudie in Abschnitt 3.3) bis zum Jahr 2035 allein zwischen 375.000 und 505.000 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen werden. Vor diesem Hintergrund ergibt sich unter Hinzurechnung der Ersatzbedarfe für aus dem Arbeitsfeld ausscheidende Fachkräfte in Westdeutschland bis zum Jahr 2035 ein Bedarf an rund 286.000 bis 315.000 Fachkräften, welche zusätzlich zum verbleibenden Personalbestand eingestellt werden müssten. Unter Einbezug von Annahmen zur Einmündungsquote⁶² von Absolvierenden der einschlägigen Ausbildungen stehen diesem Bedarf an zusätzlichen Fachkräften in Westdeutschland bis 2035 rund 243.500 bis 271.500 neu ausgebildeten Fachkräfte gegenüber. Voraussichtlich ergibt sich laut den Autor*innen des Kinder- und Jugendhilfereports daraus bis zum Jahr 2030 die größte ungedeckte Personallücke, die dann zwischen etwa 51.000 und 88.500 Personen liegt, was einem rechnerischen Durchschnitt von 20.000 Fachkräften pro Jahr entspricht. Zwar dürfte sich nach den Vorausberechnungen bis zum Jahr 2035 dann wieder ein gewisses Maß an Entspannung der Personalsituation ergeben, dennoch rechnen die Autor*innen auch dann noch mit einer bestehenden Personallücke zwischen 14.500 und 72.000 Fachkräften.⁶³

⁶² Angenommen wurden zwei Szenarien mit Einmündungsquoten von 60% und 70 %.

⁶³ vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 270 f

3.6 Resümee

In den derzeit vorliegenden Studien zur Gesamtsituation in der Kindertagesbetreuung und insbesondere in Bezug auf den Fachkräftebedarf zeigt sich für Schleswig-Holstein, dass das System der frühkindlichen Bildung vor großen Herausforderungen steht. Der derzeit bestehende Fachkräftemangel wird demnach noch mindestens bis zum Ende des Jahrzehntes anhalten. Auch eine durch das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein beauftragte Studie kommt zu dem Schluss, dass insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen in den kommenden zehn Jahren mit einem Mangel an Arbeitskräften zu rechnen hat⁶⁴. Klar ist: Es gibt derzeit keinerlei Reserven an pädagogischen Fachkräften für die Kindertagesbetreuung. Es besteht eine Lücke zwischen der Anzahl der nach derzeitigem Stand voraussichtlich durch reguläre Aus- und Weiterbildungen in das Berufsfeld einmündenden Fachkräfte und der Zahl an Fachkräften, die in Anbetracht der Entwicklung der Betreuungsbedarfe, infolge des weiterhin notwendigen Ausbaus der Kindertagesbetreuung und der absehbar altersbedingt ausscheidenden Fachkräfte zusätzlich benötigt werden. Diese Lücke von mindestens 2.400 Personen (vgl. Abschnitt 3.4) lässt sich nur durch eine Erhöhung der Zahl der Absolvent*innen und durch weitere Zugänge in das Arbeitsfeld von außen – beispielsweise durch den Quereinstieg – schließen⁶⁵. Gleichwohl wird aus den vorliegenden Studien auch deutlich, dass diese Situation für Schleswig-Holstein zwar äußerst herausfordernd, mit entsprechenden Anstrengungen jedoch lösbar erscheint, sodass sowohl eine quantitative Deckung der Elternbedarfe als auch die Aufrechterhaltung der Qualität der Kindertagesbetreuung gelingen kann. Eine von den Autor*innen des Fachkräftebarometers 2023 geforderte breit angelegte Fachkräfteoffensive hierzu hat die Landesregierung mit der Fachkräfte-Stärken-Strategie (siehe hierzu Abschnitt 2.2) bereits auf den Weg gebracht. Da „ohne eine zahlenmäßige Steigerung jährlicher Neuzugänge durch die Ausbildungen der Fachkräftemangel in seiner Substanz ... nicht zu beheben sein (wird)“⁶⁶, ist die Steigerung der Ausbildungszahlen ein wesentlicher Kern der Strategie.

⁶⁴ In der Studie (vgl. Christensen et al. 2024) wird im Allgemeinen auf den Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens verwiesen. Da diese grobe Kategorisierung kaum spezifischen Rückschlüsse für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zulassen, geht der vorliegende Bericht nicht näher darauf ein.

⁶⁵ vgl. a.a.O., S. 243

⁶⁶ Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 267

4 Entwicklung einer Fachkräftevorausberechnung für Schleswig-Holstein

Um den gestiegenen Herausforderungen an das System der Kindertagesbetreuung auch vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs begegnen und passgenaue Maßnahmen ergreifen zu können, bereitet die Landesregierung aktuell und mit hoher Priorität eine wissenschaftlich fundierte Kita-Fachkräftevorausberechnung für Schleswig-Holstein vor. Die hohe Expertise der Technischen Universität Dortmund soll hierfür möglichst zum Tragen kommen und hat bereits ihr Interesse an einer finanziellen Förderung für ein entsprechendes Vorhaben signalisiert. Hierzu werden intensive Gespräche geführt.

Die empirisch fundierte Vorausberechnung soll entsprechend aktueller wissenschaftlicher Standards differenzierte Berechnungen in Bezug auf zentrale Faktoren einer Fachkräfteprojektion enthalten. Hierzu wird – wie von der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJStat) des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund zuletzt im März 2024⁶⁷ veröffentlicht – eine Analyse in aufeinander aufbauenden Schritten notwendig sein⁶⁸:

- Zunächst werden auf der Basis der amtlichen Bevölkerungsvorausberechnung der zukünftige Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung für Kinder bis zum Schuleintritt und der damit verbundene Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf vorausberechnet.
- Grundlegend für diese Berechnung ist zunächst die zu erwartende Kinderzahl in der Bevölkerung, wobei dieser entscheidende Faktor mit hohen Unsicherheiten in der Vorhersage verbunden ist, weshalb hier voraussichtlich verschiedene Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung zugrunde gelegt werden müssen.
- Da die Landesregierung am Ziel eines bedarfsgerechten Ausbaus der Kindertagesbetreuung festhält, soll der zu erwartende Anteil der zu betreuenden Kinder unter der Annahme der vollen Deckung der Elternbedarfe angesetzt werden. Als empirische Datengrundlage werden hierzu die Ergebnisse der KiBS-

⁶⁷ Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 243-280

⁶⁸ Vgl. im Folgenden Arbeitsgruppe Frühe Bildung 2024, Anlage 1

Studien des DJI herangezogen (siehe hierzu Abschnitt 3.3) und eine vollständige Deckung der Elternbedarfe innerhalb der kommenden Jahre angenommen.

- Auf Basis des sich daraus ergebenden Platzbedarfs wird die landesspezifische Fachkräftevorausberechnung dann ausweisen, wie viel Personal dafür zukünftig zusätzlich oder weniger als aktuell vorhanden benötigt wird. Dieser Berechnung wird der jeweils gruppenspezifische Personal-Kind-Schlüssel, der „Leitungs-Kind-Schlüssel“ und die Kindertagespflegepersonen-Kind-Relation zugrunde gelegt.
- In einem zweiten Schritt wird der künftige Personalersatzbedarf vorausberechnet. Hierzu werden insbesondere altersbedingte, aber auch sonstige Abgänge von Fachkräften aus der Kindertagesbetreuung berechnet. Als Grundlage werden Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zum altersbedingten Ausscheiden und zu den in der Vergangenheit üblichen Abgängen der Altersgruppe ab 55 Jahren herangezogen. Für die Berücksichtigung sonstiger zu Ab- und Zugänge werden Annahmen anhand der Verlaufsdaten zu Erwerbsbiografien verwendet. Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf und Personalersatzbedarf können dann als Personalgesamtbedarf bilanziert werden.
- In einem dritten Schritt werden schließlich die zu erwartenden Neuzugänge aus einschlägigen fachschulischen, berufsfachschulischen und akademischen Ausbildungs- und Studiengängen als Bedarfsdeckungspotential ermittelt. Zunächst werden dazu die voraussichtlichen Absolvent*innen vorausberechnet und anschließend Übergangsquoten angesetzt, um abschätzen zu können, welcher Anteil der Absolvent*innen in das Arbeitsfeld einmünden wird. Hierzu liegen in der Regel unzureichende und veraltete empirischen Daten vor, sodass diese Quoten nach fundierten Annahmen und ggf. in unterschiedlichen Szenarien angesetzt werden müssen.
- Schließlich werden die Ergebnisse dieser Schritte miteinander verrechnet. Das Ergebnis soll dann die zu erwartende Personallücke im Bereich der Kindertagesbetreuung bis zum Jahr 2035 ausweisen. Aufgrund der immanenten Unsicherheit der verschiedenen Faktoren sind die Resultate im Rahmen einer als wahrscheinlich anzunehmenden Spanne zu erwarten.

Die Fachkräftevorausberechnung befindet sich derzeit in der Vorbereitung im zuständigen Fachreferat. Hierzu erfolgt auch eine Aufarbeitung aktueller statistischer Daten zu den zentralen Faktoren der Vorausberechnung. Aufgrund der hohen Komplexität und des dynamischen Zusammenwirkens der unterschiedlichen Faktoren ist nach aktuellem Stand Ende 2025 mit Ergebnissen der Fachkräftevorausberechnung Schleswig-Holstein zu rechnen. Die Landesregierung wird bis dahin zum laufenden Stand der Vorausberechnung regelmäßig berichten.

Das Kita-System benötigt ausreichend gut qualifizierte Fachkräfte, damit die Kinder vor Ort betreut und in ihrer individuellen Entwicklung gefördert werden. Selbstverständlich braucht es hierfür einen verbindlichen finanziellen Rahmen. Die Landesregierung misst der frühkindlichen Bildung und Betreuung hohe Priorität bei, dies spiegelt sich in dem enormen finanziellen Engagement wider: Mit über 700 Mio. Euro beteiligt sich das Land an den Kosten des Kita-Systems, über 70% der Kosten entfallen auf den Personalkostenbereich. Im Folgenden Kapitel wird deshalb dargestellt, wie der Finanzierungsrahmen gesetzt wird und was dabei zu berücksichtigen ist.

5 Rahmenbedingungen der Finanzierung des Kita-Systems in Schleswig-Holstein

Nach Abschluss der Evaluation befindet sich das KiTaG derzeit in der Überarbeitung. Dabei soll an der generellen Finanzierungssystematik des derzeitigen sogenannten Übergangssystems festgehalten werden und auch ab 2025 sollen Finanzierungsvereinbarungen zwischen den Standortgemeinden und den Kita-Trägern abgeschlossen werden. Diese Entscheidung steht jedoch nur in einem indirekten Zusammenhang mit der Frage des Fachkräftebedarfs, da das Personal in jedem Finanzierungssystem, dass ab dem 01.01.2025 gilt, vollumfänglich und in gemeinsamer Verantwortung von Land und Kommunen zu finanzieren ist.

Ausgangspunkt ist stets die Umsetzung der im KiTaG definierten Mindestqualitäten in der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Um an dieser Stelle zu guten und abgestimmten Lösungen zu gelangen, finden – wie auch in der Vergangenheit – intensive Beratungen auf den unterschiedlichen Ebenen mit den Beteiligten statt. Die Einbeziehung der Kommunen, der LAG FW, der LEV, den Landesverbänden der Kindertagespflege und weiteren sind im gesamten Prozess des KiTaG grundlegend. Dieser Prozess wurde bewusst gestaltet, um die benötigten Expertisen einfließen zu lassen und im Ergebnis über ein tragfähiges, gelingendes Kita-System zu verfügen.

Das System der Kindertageseinrichtungen wird finanziert über ein Standard-Qualitäts-Kostenmodell (SQKM). Im Bereich des Personals ist dieses pauschal hinterlegt mit den (hohen) Sätzen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) und beinhaltet eine regelmäßige Anpassung. Das Land sorgt in der Beschäftigung des pädagogischen Fachpersonals somit flächendeckend dafür, dass in allen Einrichtungen Tariflöhne gezahlt werden können. Es werden zudem weitere das Personal und seine Arbeitsbedingungen betreffende Mindeststandards festgelegt und gefördert. Hierzu zählen u.a. Leitungsfreistellungs- und Verfügungszeiten.

Über das SQKM hinaus werden auch vielfältige Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals durch das Land gefördert. Exemplarisch zu nennen ist die „Förderrichtlinie zur Förderung von Veranstaltungen zur Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Schleswig-Holstein“. Hier werden mit derzeit 1,4 Mio. Euro verschiedene Fort- und Weiterbildungen zu den Themen und Schwerpunkten der Bildungsleitlinien sowie Leitungskräfte- und Anleiterfortbildungen finanziert.

Ebenfalls zu nennen ist die „Förderrichtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur qualitativen Weiterentwicklung und weiteren Professionalisierung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in Schleswig-Holstein auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen (Förderrichtlinie – Pädagogische Qualität und Professionalisierung FBBE)“, die mit jährlich 800.000 Euro neben der Sprachenbildung die Konzeption und Durchführung von Weiterbildungen fördert. Hier sind die BNE-Fachberatungsqualifizierung, die Qualifikation zur Fachberatung über die FH-Kiel sowie die Überarbeitung der Bildungsleitlinien exemplarisch zu nennen.

Die in Abschnitt 2.2 beschriebenen Maßnahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie (im Wesentlichen hinterlegt in der Förderrichtlinie zum Landesprogramm Förderung von Maßnahmen freier Träger und Kommunen zur Fachkräftegewinnung in der frühkindlichen Bildung und Betreuung), sollen darüber hinaus fortgesetzt werden.

6 Fazit und nächste Schritte

Mit Blick auf die Entwicklung in den schleswig-holsteinischen Kindertageseinrichtungen zeigt sich: In den vergangenen 10 Jahren hat das Land einen bis dato nie dagewesenen Ausbau der Angebote zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung erlebt. Es ist dabei nicht nur gelungen, die Zahl der Betreuungsplätze massiv zu steigern, sondern auch die Anzahl der in Kindertageseinrichtungen tätigen Fachkräfte.

Dennoch zeigt die aktuelle Situation in den Einrichtungen hier weiterhin einen deutlichen Nachholbedarf. Auch aktuelle Studien zeigen derzeit immer wieder, dass das gesamte System der Kindertagesbetreuung für einen bedarfsgerechten weiteren Ausbau und die Deckung von Personallücken durch zu erwartende Abgänge aus dem Arbeitsfeld in den kommenden 10 Jahren einen noch deutlich steigenden Bedarf an zusätzlichen Fachkräften hat.

In Schleswig-Holstein hat die Landesregierung mit der Fachkräfte-Stärken-Strategie bereits ein Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen und die bereits vorhanden zu halten.

Um diese Maßnahmen zielgerichtet weiter ausbauen und in gemeinsamer Verantwortung und Zusammenarbeit mit den Kommunen und Trägern weiterentwickeln zu können, ist es dabei notwendig, den Fachkräftebedarf für Schleswig-Holstein konkreter zu prognostizieren. Dies ist ein äußerst komplexes Vorhaben, das von einer Reihe unterschiedlicher Faktoren beeinflusst wird. Dabei zeigen bereits vorhandene Studien, dass auch empirisch begründete Vorhersagen stets von Unvorhersehbarkeiten und Unsicherheiten geprägt sind.

Insofern wird nach Auflegen einer ersten landesspezifischen, empirisch begründeten Fachkräfteprojektion auch in Zukunft eine regelmäßige Aktualisierung notwendig sein, um der dynamischen Entwicklung der Platz- und damit verbunden auch der Personalbedarfe in der Kindertagesbetreuung gerecht zu werden. Auf dieser fundierten Datengrundlage wird es jedoch gelingen, den Fachkräftebedarf für eine bedarfsgerechte Betreuung perspektivisch zu decken und das System der Aus- und Weiterbildungen, gepaart mit weiteren Maßnahmen zur Akquise von Fachkräften in der Kindertagesbetreuung wie dem Quereinstieg, so auszutarieren, dass die für eine hohe Qualität in der frühkindlichen Bildung notwendigen Fachkräfte zuverlässig zur Verfügung stehen.

Hierzu befindet sich die Landesregierung konkret in der Vorbereitung einer wissenschaftlich fundierten Prognose. Das Vorhaben wird voraussichtlich im Kitajahr 2024/25 durchgeführt werden und bis Ende 2025 Ergebnisse liefern.

7 Quellen

Arbeitsgruppe Frühe Bildung (2024): Gutes Aufwachsen und Chancengerechtigkeit für alle Kinder in Deutschland. Kompendium für hohe Qualität in der frühen Bildung, verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/237788/e182aa3862076e7415dafc21a483d172/240327-bericht-ag-fruehe-bildung-kompendium-fuer-hohe-qualitaet-in-der-fruehen-bildung-data.pdf>, zuletzt geprüft 21.05.2024

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv, verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf>, zuletzt geprüft 17.04.2024

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld: DJI, verfügbar unter: https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikationen_FKB_2023/WiFF_FKB_2023_Web.pdf, zuletzt geprüft 17.04.2024

Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel, Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statistischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Printausgabe-KIdB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KIdB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=23, zuletzt geprüft 20.06.2024

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ (Hrsg.) (2023): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2022, Berlin, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/228470/dc2219705eeb5b8b9c117ce3f7e7bc05/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2022-data.pdf>, zuletzt geprüft 23.04.2024

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ (Hrsg.) (2024): Monitoringbericht zum KiQuTG 2023. Monitoringbericht 2023 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach § 6 Absatz 2 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG) für das Berichtsjahr 2022, Berlin, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/235362/67fa706e1f37d30cfe7c0d101e06092/monitoringbericht-zum-kiqutg-2023-data.pdf>, zuletzt geprüft 23.04.2024

Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Berg, Eva, Akko, Davin Patrick; Krause, Michael & Schütz, Julia (2023a): Länderreport frühkindliche Bildungssysteme 2023. Transparenz schaffen – Governance stärken, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Bock-Famulla, Kathrin; Berg, Eva; Girndt, Antje; Vetter, Tim & Kriechel, Ben (2023b): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Kita-Fachkraefte-Radar_2023.pdf, zuletzt geprüft 17.04.2024

Christensen, Björn; Klodt, Henning; Schrader, Klaus; Steglich, Frauke; Stehn, Jürgen (2024): Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein, Referat VII 52, Kiel, verfügbar unter: https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/F/fachkraefte/Downloads/Arbeitskraefteprojektion_FH-Kiel_neu.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft 20.06.2024

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2023): Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. zur erforderlichen Zuverlässigkeit von Trägern nach § 45 SGB VIII, DV 10/22, Berlin, verfügbar unter: https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2023/dv-10-22_zuverlaessigkeit_von_traegern.pdf, zuletzt geprüft 29.04.2024

Kayed, Theresia; Wieschke, Johannes & Kuger, Susanne (2023): Der Betreuungsbedarf im U3- und U6-Bereich: Zugangsselektivität und bedarfsgerechte Angebote. DJI-Kinderbetreuungsreport 2023.

München: DJI, verfügbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2022/Kinderbetreuungsreport_2023_Studie1_Bedarfe_U3U6.pdf, zuletzt geprüft 23.04.2024.

Rauschenbach, Thomas; Meiner-Teubner, Christiane; Böwing-Schmalenbrock, Melanie & Olsezka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt, Dortmund: Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund, verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/das-dji/presseinformationen/2020/Pl%C3%A4tzePersonalFinanzen2020_Teil1.pdf, zuletzt geprüft 17.04.2024