



## **Bericht der Landesregierung**

**Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung**

**Fachkräfte- und Ausbildungssituation sowie Umsetzungsstand von Strategien zur Fachkräftegewinnung im Bereich von Kindertageseinrichtungen, Ganztagsbetreuung und Jugendhilfe**

**Inhalt**

<b>1. Einleitung: Fachkräfte in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern – Aktuelle Herausforderungen .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Problemaufriss zur Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Empirische Hinweise zur Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Berufs- und Handlungsfeldern .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2 Fachkräftesituation in den Hilfen zur Erziehung (HzE).....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3 Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.4 Fachkräftesituation im schulischen Ganztag .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.5 Entwicklung der Absolvent*innenzahlen .....</b>	<b>15</b>
<b>3. Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.1 Ausbildung an Fachschulen und Berufsschulen .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.2 Ausweitung der Studienplatzkapazitäten der Fachrichtung Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1.3 Quereinstiege in soziale und pädagogische Berufsfelder ermöglichen</b>	<b>25</b>
<b>3.1.4 Potenzial zugewanderter und ausländischer Fachkräfte.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1.4.1 Arbeitsmarktintegration zugewanderter und ausländischer Fachkräfte .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1.4.2 Anpassung der Personalqualifikationsverordnung (PQVO) .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.5 Aufstiegsfortbildungsförderung gemäß AFBG .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.6 Öffentlichkeitsarbeit.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 Maßnahmen zur Personalbindung in der Jugendhilfe Entlastung, Fortbildung, Qualifizierung .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2.1 Entlastung von Fachkräften .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.2 Fortbildung und Qualifizierung von Fachkräften .....</b>	<b>33</b>
<b>3.2.2.1 Kindertageseinrichtungen.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2.2.2 Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere Hilfen zur Erziehung .....</b>	<b>35</b>

<b>3.2.2.3 Schulischer Ganztag</b> .....	37
<b>3.2.2.4 Schulsozialarbeit</b> .....	39
<b>4. Zusammenarbeit von Bund, Länder und Kommunen zur Fachkräftegewinnung</b> .....	40
<b>5. Ausblick und Perspektiven</b> .....	42
<b>Abbildung</b> .....	45
<b>Quellen</b> .....	46

## **1. Einleitung: Fachkräfte in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern – Aktuelle Herausforderungen**

Die Landesregierung sieht es als eine ihrer wichtigsten Aufgaben an, mit entsprechenden Strategien und Maßnahmen dafür zu sorgen, dass einem sich zunehmend verschärfenden Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen der Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene entgegengewirkt wird.

Damit reagiert die Landesregierung auf die sich seit mehreren Jahren häufenden Signale, dass ein zunehmender Mangel an pädagogischen Fachkräften die Aufgabenerfüllung in den verschiedenen pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern erschwert, ja sogar dazu führen kann, dass gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben und fachlich verbindlich vereinbarte Qualitätsstandards, z.B. in der Kindertagesbetreuung oder den stationären Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung, nicht mehr oder nur unzureichend erfüllt werden.

So wurden diese Bemühungen auch im Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des schleswig-holsteinischen Landtages verankert, der u.a. ausführt, dass die Fachkräftesituation in den Kindertageseinrichtungen verbessert werden soll und hierfür verschiedene Möglichkeiten benennt, z.B. den Ausbau von Ausbildungskapazitäten und die Erleichterung der Fachkräfteanerkennung fachähnlicher Berufe. Ebenso wird auf Möglichkeiten einer generellen Ausweitung des möglichen Fachkräftepotenzials im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein hingewiesen, z.B. durch die Nutzung der Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes des Bundes oder die Schaffung verbesserter Arbeitsmarktzugänge für Geflüchtete. Beides kann generell positive Wirkungen am Arbeitsmarkt entfalten, so auch in den hier betrachteten Berufs- und Arbeitsfeldern<sup>1</sup>.

Dabei kann bereits an gewisse Bemühungen der 19. Wahlperiode angeknüpft werden, wie im vorliegenden Bericht ausgeführt. In enger Zusammenarbeit von Land, Kommunen und freien Trägern wurden zielführende Maßnahmen entwickelt und entscheidende Impulse zur Verbesserung der Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt und umgesetzt. Die Arbeit der AG Fachkräfte bzw. AG pädagogische Berufe im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein hat hier einen wichtigen Beitrag geleistet (vgl. Kapitel 4. des Berichtes).

---

<sup>1</sup> Vgl. Koalitionsvertrag der 20. Wahlperiode des schleswig-holsteinischen Landtages zwischen CDU, LV SH, und Bündnis 90/Die Grünen, LV SH vom 22.06.2022, Kiel.

Der vorliegende Bericht wird die kontinuierlichen Anstrengungen und notwendigen Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation umfassend darstellen und Perspektiven aufzeigen, wie aktuell und in Zukunft in der Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen die Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe weiter verbessert werden kann.

Aktuell ergeben sich neue Herausforderungen für soziale und erzieherische Arbeits- und Handlungsfelder durch mehrere parallel verlaufende Entwicklungen, die einen veränderten Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe, dem schulischen Ganztags sowie der Kindertagesbetreuung nach sich ziehen.

Der in den letzten Jahren stetig steigende Bedarf im Bereich der erzieherischen Hilfen und in der Kinder- und Jugendarbeit wird verstärkt durch krisenhafte Entwicklungen wie die Corona-Pandemie und deren Folgen insbesondere für Kinder- und Jugendliche oder internationale Flüchtlingsbewegungen, u.a. verursacht durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine.

Hinzu kommt, dass die inklusive Ausgestaltung der Kinder- und Jugendhilfe zusätzliche Bedarfe an die Ausbildung, Fortbildung und Weiterqualifizierung von Fachkräften mit sich bringt. Ebenso sind der Ausbau des schulischen Ganztags sowie die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung in der Grundschule, die bestehende und fortlaufende quantitative Ausbaudynamik in der Kindertagesbetreuung und die qualitative Weiterentwicklung in der frühkindlichen Bildung herausfordernd – z.B. die Entwicklung und Umsetzung von Kompetenzteams in der inklusiven Kita, Maßnahmen zur Sprachförderung in Kitas oder bei der Gestaltung des Übergangs Kita-Schule.

Der vorliegende Landtagsbericht nimmt die Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Berufsfeldern in Schleswig-Holstein sowie die Handlungsmöglichkeiten, Strategien und Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation in den Blick. Dabei erfolgt eine Konzentration auf die Handlungsfelder der Jugendhilfe, des schulischen Ganztags und der Kindertagesbetreuung.

Die Landesregierung wird diese Berichterstattung zur Fachkräfte- und Ausbildungssituation nach Vorlage des aktuellen Berichts zukünftig alle zwei Jahre vornehmen<sup>2</sup>. Dies ermöglicht eine kontinuierliche Befassung und Reflexion mit den entwickelten Maßnahmen und Strategien und eine fortlaufende Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen durch gesellschaftliche und rechtliche Veränderungsprozesse.

---

<sup>2</sup> Vgl. DS 20/1421 des schleswig-holsteinischen Landtages „Personalbedarfe anerkennen und Fachkräfte-Stärken-Strategie im Erziehungsbereich konsequent weiter umsetzen und ausbauen“

### **Zu Struktur und Inhalten des Berichtes**

In einem Problemaufriss werden die einleitend angedeutete Situation und damit verbundene Problemlagen und Herausforderungen ausführlicher dargestellt, erläutert und wenn möglich mit empirischen und statistischen Befunden unterlegt. Für die Darstellung werden bereits vorhandene, fachlich und wissenschaftlich fundierte Analysen und Aufbereitungen genutzt, um die wichtigsten Erkenntnisse zur Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Handlungsfeldern bundesweit und in Schleswig-Holstein abzubilden.

In Hinblick auf die Schaffung aussagekräftiger Datengrundlagen ist es erklärtes Ziel der Landesregierung, zu einer Verbesserung der Datengrundlage sowie zur Entwicklung von Prognoseinstrumenten zur Entwicklung der Fachkräftesituation beizutragen.

Bereits an dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass ein erster wichtiger Schritt für den Bereich der Kindertagesbetreuung erfolgt ist.

Der Bericht „Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen“ (DS 20/2348) liegt dem Landtag vor. Er bildet für den Bereich der Kindertagesbetreuung entsprechende Entwicklungen ab und stellt dar, dass eine empirisch fundierte Fachkräftevorausberechnung explizit für Schleswig-Holstein durch die Universität Dortmund erarbeitet werden soll.

Der vorliegende Bericht nimmt über die Kindertagesbetreuung hinaus weitere Handlungs- und Berufsfelder der Kinder und Jugendhilfe in den Blick und konzentriert sich bei seinen Ausführungen auf die Aspekte Ausbildung, Personalgewinnung und -bindung sowie auf Maßnahmen im Bereich Fortbildung und Qualifizierung sowie die Entlastung von Fachkräften. Zudem wird auf den Aspekt gemeinsamer Strategien von Bund, Länder und Kommunen eingegangen.

Abschließend werden in einem Fazit und Ausblick Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven für zukünftige Strategien und Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern zusammengefasst dargestellt.

## 2. Problemaufriss zur Fachkräftesituation<sup>3</sup> in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern

Bei den einleitend beschriebenen Entwicklungen, die auf einen Fachkräftemangel in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern hindeuten, ist von einem differenzierten Bild hinsichtlich dessen quantitativen und qualitativen Ausmaßes auszugehen.

Aus Sicht der Landesregierung ist es von großer Bedeutung, dabei die gesamte Kinder- und Jugendhilfe in den Blick zu nehmen und einerseits Spezifika der verschiedenen betrachteten Handlungsfelder darzustellen, andererseits aber zu verdeutlichen, dass von den vielfältigen und umfassenden Bemühungen alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe erreicht und profitieren werden.

Eine der zentralen Herausforderungen im Hinblick auf die Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern besteht darin, dass in den betrachteten Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, des schulischen Ganztags sowie der Kindertagesbetreuung auf ein und dieselben personellen Ressourcen Grundlagen zurückgegriffen wird. Eine ausgebildete Erzieher\*in, studierte Sozial- oder Kindheitspädagog\*in, Heilerziehungspfleger\*in oder auch sozialpädagogische Assistent\*in kann sich in der Regel entscheiden, ob sie in der Kita, in der Nachmittagsbetreuung des schulischen Ganztags, in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, im Bereich sozialpädagogischer Angebote der Jugendarbeit oder auch Angeboten der Eingliederungshilfe tätig wird.

Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung oder -bindung müssen daher so ausgerichtet sein, dass alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe<sup>4</sup> davon profitieren. Dies setzt das Land mit seiner Fachkräfte-Stärken-Strategie um.

Diese trägt dazu bei, dass die Anzahl der Fachkräfte für soziale und pädagogische Berufs- und Handlungsfelder insgesamt steigt und Konkurrenzsituationen zwischen den verschiedenen Berufs- und Handlungsfeldern vermindert werden.

Diese Perspektive richtet den Blick nicht nur auf die Ausbildungssituation oder die Möglichkeiten und Maßnahmen, die innerhalb des Systems der Kinder- und Jugendhilfe inkl. der Angebote des schulischen Ganztags entwickelt und umgesetzt werden können, sondern auch auf Maßnahmen darüber hinaus, die z.B. die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse betreffen oder die Integration und Qualifizierung zugewanderter Arbeitskräfte im deutschen Arbeitsmarkt.

So setzen auch die aktuellen Empfehlungen der Bund-Länder AG „Gesamtstrategie

---

<sup>3</sup> Vgl. zur Einordnung der Begrifflichkeiten Arbeitskraft und Fachkraft die Definition der Bundesagentur für Arbeit: [Übergreifende Themen - Anforderungsniveau eines Berufes - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/uebergreifende-themen-anforderungsniveau-eines-berufes) – Demnach ist „Arbeitskräfte“ der übergeordnete Begriff, der in „Helfer“, „Fachkraft“, „Spezialist“ und „Experte“ unterscheidet.

<sup>4</sup> Auch wenn Fachkräfte mit den benannten Qualifikationen in Teilen in der Eingliederungshilfe zum Einsatz kommen, konzentriert sich dieser Bericht entsprechend des parlamentarischen Auftrages explizit auf die Kinder- und Jugendhilfe.

Fachkräfte“ des BMFSFJ einen Schwerpunkt auf die Potenziale zusätzlicher Personengruppen für die Fachkräftegewinnung<sup>5</sup>. Es wird Aufgabe von Bund, Ländern und Kommunen sein, diese Empfehlungen entsprechend umzusetzen (vgl. auch Abschnitt 4).

## **2.1 Empirische Hinweise zur Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Berufs- und Handlungsfeldern**

Im vorliegenden Bericht soll zunächst in einer übergreifenden Perspektive die Fachkräftesituation insgesamt in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern in den Blick genommen werden.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich bestimmte Fachkräfteengpässe oder ein Fachkräftemangel in bestimmten Handlungsfeldern nicht anhand von Arbeitsmarktdaten z.B. zur Erwerbstätigkeit abbilden lassen. So kann zum Beispiel anhand empirischer Daten festgestellt werden, dass sich der Arbeitsmarkt bei erzieherischen Berufen in den letzten Jahren sehr dynamisch im Sinne einer deutlichen Erhöhung der Anzahl von Erwerbstätigen in diesem Sektor darstellt.

Für 2022 wird von der Bundesagentur für Arbeit bei erzieherischen Berufen eine sehr niedrige berufsspezifische Arbeitslosenquote von 1,9% ausgewiesen (Sozialarbeiter\*innen, Sozialpädagog\*innen, Sozialberatung). Diese liegt somit deutlich unter der bundesweiten Quote, die sich seit einigen Jahren um die 6% bewegt.<sup>6</sup> Ebenso wird konstatiert, dass bundesweit die Zahl an akademisch ausgebildeten Nachwuchskräften für soziale und pädagogische Handlungsfelder seit 2008 ansteigt.<sup>7</sup>

Auch der aktuelle Kinder- und Jugendhilfereport verdeutlicht anhand von Zahlen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass es sich bei der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt um eine Wachstumsbranche auf dem deutschen Arbeitsmarkt handelt. In den Jahren 2006/07 bis 2020/22 betrug die durchschnittliche jährliche Zuwachsrate bei pädagogisch tätigem Personal 5%, das bedeutet in absoluten Zahlen, dass seit 2006/07 jährlich 30.000 sozialpädagogische Fachkräfte hinzugekommen sind, insgesamt 460.000. Der größte Wachstumstreiber ist hierbei die Kindertagesbetreuung, aber auch im Bereich der erzieherischen Hilfen und der Jugendsozialarbeit waren überproportionale Wachstumsraten im benannten Zeitraum zu verzeichnen – so stieg die Anzahl pädagogisch tätiger Fachkräfte in den stationären Einrichtungen der Jugendhilfe um insgesamt 42.000, in den ambulanten Hilfen zur Erziehung um knapp 10.000.<sup>8</sup>

Für Schleswig-Holstein liegen in Teilen vergleichbare Zahlen des Statistikamt Nord

---

<sup>5</sup> BMFSFJ 2024 – Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage – Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Berlin.

<sup>6</sup> Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit Juli 2023; Kapitel 2.7 – 2.

<sup>7</sup> Ebenda.

<sup>8</sup> Autor\*innengruppe Kinder und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder und Jugendhilfereport 2024. Eine Kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen.



für den Bereich der Kindertagesbetreuung<sup>9</sup> vor. So stieg die Zahl der pädagogischen Fachkräfte und der Verwaltungskräfte im Bereich der Kindertagesbetreuung im Zeitraum 2014 bis 2023 von 17.000 auf 25.000 an. Dies bedeutet einen Zuwachs von fast 50%<sup>10</sup> in knapp 10 Jahren.

Die Kennzeichnung der Kinder- und Jugendhilfe als Wachstumsbranche am Arbeitsmarkt kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die im Grunde guten Arbeitsmarkt voraussetzungen nicht vollständig zu den qualitativen und quantitativen Bedarfslagen in Bezug auf benötigte Fachkräfte passen. Hierfür sprechen nicht nur die Rückmeldungen aus der Fachpraxis und die Problembeschreibungen der Fachverbände, sondern auch konkrete und belastbare empirische Hinweise. So stellt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seinen Analysen fest, dass sich soziale und pädagogische Berufe zu sogenannten Engpassberufen bezogen auf Fachkräfte entwickelt haben. Die größte Fachkräftelücke überhaupt wurde 2021/22 für die Berufsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik konstatiert. Für die zu diesem Zeitpunkt bundesweit vorhandenen 26.500 offenen Stellen gab es für knapp 20.600 keine passend qualifizierten Arbeitslosen, die diese Stellen hätten besetzen können. Damit liegt dieses Berufsfeld bundesweit an der Spitze.<sup>11</sup>

Laut Aussagen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) hat sich die Fachkräftelücke in den Berufsfeldern Sozialarbeit und Sozialpädagogik 2023 im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht verringert, gleichwohl konnten bundesweit betrachtet im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sechs von zehn offenen Stellen, sprich 56,4%, nicht besetzt werden<sup>12</sup>.

Die im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein erstellte Arbeitsmarktprojektion 2035<sup>13</sup> weist Berufe aus dem Bereich Erziehung und Sozialarbeit bei den Fachkräften aktuell in Schleswig-Holstein nicht als Engpassberuf aus. Die schleswig-holsteinische Entwicklung bei Spezialist\*innen und Expert\*innen in diesem Bereich deutet aber durchaus auf Probleme hin<sup>14</sup>. Zudem weist eine bereits sehr niedrige Arbeitssuchenden-Stellen-Relation sowie die bereits erwähnte sehr niedrige Arbeitslosenquote auf die Entwicklung von Engpässen in diesen Berufsfeldern hin<sup>15</sup>. In der Projektion bis

---

<sup>9</sup> Eine ausführliche Darstellung zur Fachkräftesituation speziell in der Kindertagesbetreuung findet sich im LT-Bericht „Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen“ DS 20/2348 2024.

<sup>10</sup> Quelle: Amtliche Statistik

<sup>11</sup> Hickmann, Helen/Koneberg, Filiz (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/22. S.1. Köln.

<sup>12</sup> Quispe, Valeria/Tiedemann, Jurek (2023): Fachkräftereport Juni 2023 des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung. Berlin.

<sup>13</sup> Christensen, Björn/Klodt, Henning/Schrader, Klaus/Steglich, Frauke/Stehn, Jürgen (2024): Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein. Kiel.

<sup>14</sup> Ebenda. S. 14.

<sup>15</sup> Ebenda. S. 18.

2035 wird dies für die Sektoren Erziehung und Unterricht sowie Wirtschafts- und Sozialwesen besonders deutlich. In beiden Bereichen wird die Nachfrage nach Fachkräften das jeweilige Angebot bis 2035 deutlich übersteigen<sup>16</sup>. Die Projektion bestätigt zudem auch für Schleswig-Holstein, dass die Arbeitskräftelücke im Erziehungs- und Sozialbereich im Vergleich mit anderen Berufsgruppen am größten ist.

Auch das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung weist im aktuellen Ländersteckbrief Schleswig-Holstein auf Engpässe bei Fachkräften im Erziehungs- und Sozialbereich hin. So konnten demnach im Jahresdurchschnitt 2022/23 im Bereich Kinderbetreuung und Erziehung für 1.241 Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen eingestellt werden<sup>17</sup>.

Für viele Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe sind die Datenlage und das empirische Wissen über die spezifische Entwicklung der Fachkräftesituation noch unübersichtlich und wenig sortiert. Über die bereits benannten einzelnen empirischen Hinweise hinaus, gibt es bislang noch keine systematischen, analytisch differenzierten, auf die Kinder- und Jugendhilfe fokussierte, Schleswig-Holstein-spezifischen Studien und Gutachten.

Der vorliegende Bericht und die zukünftig kontinuierliche zweijährige Fortschreibung des Berichtes wird es ermöglichen, entsprechende Analysen besser vornehmen und den Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt besser prognostizieren zu können. Dies wird entsprechende Handlungsnotwendigkeiten klarer umreißen und die Weiterentwicklung und Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen befördern.

### **2.1.1 Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen<sup>18</sup>**

Bei den Kindertageseinrichtungen ist ein starker Anstieg der Anzahl pädagogischer Fachkräfte seit Inkrafttreten des Rechtsanspruchs für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr und dem damit verbundenen massiven Ausbau der Kindertagesbetreuung in Schleswig-Holstein zu verzeichnen. Die Zahl der Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein stieg von 1.723 Kindertageseinrichtungen in 2014 auf 1.858 Einrichtungen im Jahr 2023. Die Anzahl der in diesen Einrichtungen betreuten Kinder wuchs im selben Zeitraum von rund 102.000 auf etwa 121.000. Somit wurde 2023 im Vergleich zu 2014 knapp ein Fünftel mehr Kinder betreut. Gleichzeitig ist in allen westlichen Bundesländern und somit auch in Schleswig-Holstein nicht nur ein Anstieg der Zahl betreuter Kinder zu verzeichnen, sondern zugleich auch eine Ausweitung des Betreuungsumfangs pro Woche<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Ebenda. S. 36.

<sup>17</sup> Vgl. Quispe, Valeria/Tiedemann, Jurek (2023) a.a.O.

<sup>18</sup> Eine ausführliche Darstellung zur Fachkräftesituation speziell in der Kindertagesbetreuung findet sich im LT-Bericht „Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen“ DS 20/2348. 2024

<sup>19</sup> Vgl. Autor\*innengruppe Kinder und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder und Jugendhilfereport 2024. Eine Kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen, S. 56 f.

Dabei stieg die Zahl der in schleswig-holsteinischen Kindertageseinrichtungen tätigen pädagogischen Fachkräfte und Verwaltungskräfte zwischen 2014 und 2023 von 17.000 auf 25.000 und somit um fast 50%.

Im Bereich der Kindertagespflege ist es in den letzten Jahren ebenfalls zu einer Steigerung der Anzahl der hier tätigen Kindertagespflegepersonen gekommen. Seit dem Jahr 2017, in dem in Schleswig-Holstein 1.653 Kindertagespflegepersonen in der Kindertagespflege beschäftigt waren, ist die Anzahl auf 1.773 gestiegen, was einer Steigerungsquote von insgesamt knapp 7% entspricht. Dabei ist festzustellen, dass die Anzahl der Kindertagespflegestellen mit einer Gruppengröße von 4 und 5 Kindern deutlich angestiegen ist<sup>20</sup> – dies ist ebenfalls als Indiz dafür zu werten, dass der Bedarf an Möglichkeiten der Kindertagesbetreuung weiter ansteigt. Die Zahl der in Kindertagespflege betreuten Kinder stieg zwischen 2017 und 2023 von ca. 7.700 auf 8.400.

Nach aktuellen Studien ist davon auszugehen, dass trotz der in der Vergangenheit deutlich erhöhten Anzahl pädagogischer Fachkräfte und der Erhöhung der Auszubildendenzahlen (vgl. Abschnitt 2.1.5) der Bedarf an Fachkräften weiter steigen wird. So geht eine von der Bertelsmann Stiftung vorgelegte Prognose<sup>21</sup> davon aus, dass, je nach Entwicklung und Deckung der Betreuungsbedarfe von Eltern, allein bis 2030 in Schleswig-Holstein über das aktuelle Niveau von jährlichen Neuzugängen hinaus, insgesamt weitere 2.400 (sofern bis 2035 die derzeit benannten Betreuungsbedarfe von Eltern voll gedeckt werden) bis 3.100 Fachkräfte (wenn die Betreuungsquote in Schleswig-Holstein sich den ostdeutschen Bundesländern angleicht) in Kindertageseinrichtungen gebraucht werden.

Auch wenn in diesem Zusammenhang unterschiedliche Studien teilweise zu unterschiedlichen Zahlen kommen und die Bedarfsentwicklung nicht genau abzusehen ist, werden die Befunde ernst genommen. Auch aus diesem Grund bemüht sich die Landesregierung für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung um die Förderung einer empirisch fundierten Fachkräftevorausberechnung. Ein entsprechender Antrag zur Förderung einer solchen Studie liegt vor und soll zeitnah beschieden werden. Die Fachkräftevorausberechnung wird dazu beitragen, den zukünftigen Fachkräftebedarf in Schleswig-Holstein genauer berechnen zu können und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftesituation bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

### **2.1.2 Fachkräftesituation in den Hilfen zur Erziehung (HzE)**

Für den Bereich der erzieherischen Hilfen in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Schleswig-Holstein kann eine differenzierte Darstellung der

---

<sup>20</sup> Statistikamt Nord. 2024.

<sup>21</sup> vgl. 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

Entwicklung im Zeitablauf aufgrund der fehlenden Datengrundlage nicht nachvollzogen werden. Die für diesen Bereich relevanten Daten aus § 99 Abs. 9 Nr. 2, 3 SGB VIII stehen erst seit der KJSG-Reform, also erst ab 1.1.2022 zur Verfügung und wurden somit erst einmal erhoben. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass diese Statistik in Hinblick auf die Fachkräftesituation bzw. einen anhand der Daten feststellbaren Mangel an Fachkräften im Bereich der stationären Einrichtungen der Jugendhilfe nicht aussagekräftig ist, da lediglich Soll-Stellen berichtet werden, aber keine Vakanzen.

Die Landesregierung befindet sich in der Bewertung, ob die Statistik gem. § 99 Abs. 9 Nr. 2, 3 SGB VIII in Verbindung mit anderen verfügbaren oder zu ermittelnden Datenbeständen systematische Aussagen zur Fachkräftesituation bzw. -entwicklung in den stationären Einrichtungen der Jugendhilfe zulassen wird.

Da die Entwicklung der Fallzahlen in den HzE aber deutlich diskontinuierlicher ist, als beispielsweise im Kita oder Ganztagsbereich, sind hier weitere fachlich-methodische Überlegungen notwendig, um zu umsetzbaren Ergebnissen zu kommen.

Die länderoffene Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf und -sicherung in den Hilfen zur Erziehung (HzE)“ der AGJF stellt ebenfalls fest, dass bislang keine konsistente Datengrundlage zu aktuellen und prognostischen Fachkräftebedarfen in den HzE zur Verfügung steht. Rückschlüsse auf die Fachkräftesituation erfolgen daher auf der Grundlage qualitativer Rückmeldungen aus der Fachpraxis der Länder und Kommunen. Diese beschreiben einen vorhandenen, aber schwer quantifizierbaren und in seiner Entwicklung nur schlecht einschätzbaren, Fachkräftemangel im Bereich der erzieherischen Hilfen. Insbesondere unvorhersehbare Dynamiken und regional sehr unterschiedlich ausgestaltete Strukturen erschweren eine konkrete Bedarfseinschätzung<sup>22</sup>. Dabei wird der größte Bedarf im Bereich Inobhutnahmen/Krisenplätze und stationäre Hilfen zur Erziehung gesehen. Als Zielgruppen mit den meisten Platzbedarfen werden unbegleitete minderjährige Ausländer sowie Kinder- und Jugendliche mit komplexen Hilfebedarfen benannt.

Die Jugendhilfefachverbände führen aus, dass das Inobhutnahme-System mit großen Problemen konfrontiert ist und die Gefahr negativer Kinderschutzeffekte besteht.

So berichtet die Fachgruppe Inobhutnahme der Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGFH), dass manche Kinder und Jugendliche nur unter großem Aufwand und nicht immer unter idealen Bedingungen in Obhut genommen werden können<sup>23</sup>. Rückmeldungen aus der Fachpraxis in Schleswig-Holstein bestätigen diese Entwicklungen ebenfalls.

---

<sup>22</sup> Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie Berlin (2023): Ergebnisse der Länderoffenen Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf und Sicherung in den Hilfen zur Erziehung. Dem Fachkräftebedarf in den Hilfen zur Erziehung begegnen – Gemeinsame Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich. Berlin.

<sup>23</sup> Fachgruppe Inobhutnahme der IGFH 2022. Zitiert nach Kinder- und Jugendhilfeportal 2024. Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe. [Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe | Jugendhilfeportal](#). Aufruf am 22.05.2024.

Das Bundesjugendkuratorium stellt zudem fest, dass es aufgrund des bereits aktuell gegebenen Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendhilfe in den Jugendämtern zu einer Konzentration auf die Pflichtaufgaben und eine Ressourcenallokation ausschließlich auf originäre Kinderschutzaufgaben kommt<sup>24</sup>. Dies erhöhe den Druck auf die Fachkräfte und die Attraktivität einer Tätigkeit im Jugendamt leide.

### **2.1.3 Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit**

Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst lediglich die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit auf Veranstaltungsbasis und darauf bezogen die bei diesen Angeboten haupt- und ehrenamtlich tätigen Personen. Diese Angaben lassen keine Aussagen zur Fachkräftesituation in diesem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zu.

Obwohl die vorliegenden Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik eine deutlich verringerte Anzahl an Angeboten im Jahr 2021<sup>25</sup> im Vergleich zu 2017 feststellen, ist dieser Rückgang kein Indiz für einen sinkenden Fachkräftebedarf, da dieser in erster Linie pandemiebedingt sein dürfte.

Wie für andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, wird auch für die Kinder- und Jugendarbeit von Fachverbänden darauf verwiesen, dass sich die Personalsuche aktuell schwierig gestaltet und bei einigen Angeboten die Gefahr besteht, dass diese bei längerer Nichtbesetzung von Stellen eingestellt werden müssen. In einer aktuellen Studie<sup>26</sup> zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit geben 51% der befragten Einrichtungen an, dass Fachkraftstellen bei Notwendigkeit einer Neubesetzung länger als einen Monat nicht besetzt waren. Dass Öffnungszeiten aufgrund fehlenden Personals häufiger eingeschränkt werden müssen, geben knapp 30% der befragten Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit an. Bezogen auf die eigene Einrichtung geben 46% der Befragten an, es sei „sehr schwierig“ mit den für die Kinder- und Jugendarbeit notwendigen Kompetenzen ausgestattetes Fachpersonal zu finden.

Inwieweit diese Aussagen auch auf die Landschaft der Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein zutreffen wird aktuell ermittelt. Entsprechende landesspezifische Zahlen werden im Herbst 2024 erwartet.

### **2.1.4 Fachkräftesituation im schulischen Ganztags**

Für den sich dynamisch entwickelnden Bereich des schulischen Ganztags ist eine Bewertung der Fachkräftesituation auf der Grundlage voneinander unabhängiger erhobener Daten und verschiedener Auswertungen und Studien ebenfalls heraus-

---

<sup>24</sup> Bundesjugendkuratorium 2024. Standards im Kinderschutz unter Druck.

<sup>25</sup> Diese Daten werden nur alle 2 Jahre erhoben. Daten für 2023 liegen frühestens im Juli 2024 vor.

<sup>26</sup> Voigt, Gunda/Hallmann, Julia (2024): Zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit. Erste Ergebnisse aus Workshops, einem Expert\*innen-Hearing und einer bundesweiten Onlinebefragung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit. Deutsche Jugend 1/2024

fordernd und kennzeichnet auch hier den Bedarf nach einer systematischen Datengrundlage. So sind viele Ganztagsangebote sowie die dort tätigen Fachkräfte nicht Bestandteil der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik gem. SGB VIII, obwohl ein Teil der Fachkräfte bei Trägern der Jugendhilfe angestellt ist.

Im Bereich des schulischen Ganztags ist von einem aktuell hohen Fachkräftebedarf auszugehen, da die Ausbaudynamik offener und gebundener Ganztagsangebote bundesweit aufgrund des wachsenden Bedarfs nach entsprechenden Angeboten weiter ansteigt. So schätzt z.B. das aktuelle Fachkräftebarometer Frühe Bildung bundesweit für die Jahre 2015 bis 2022 einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Bereich Kinderbetreuung und Erziehung an Grundschulen von 43.200 Personen in 2015 auf 106.500 Personen in 2022<sup>27</sup>.

Diese Ausbaudynamik wird nicht zuletzt aufgrund der für 2026 anstehenden schrittweisen Einführung eines Anspruchs auf Ganztagsbildung für Grundschüler, anhalten. Ab dem 01.08.2026 gilt ein Anspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder der ersten Klassenstufe. Dieser wird in den folgenden Jahren um jeweils eine Klassenstufe erweitert, bis am 01.08.2029 der Anspruch die ersten vier Klassenstufen umfasst. Der Anspruch ist im SGB VIII normiert und auf eine achtstündige Betreuung in einer Kindertageseinrichtung (Hort) ausgerichtet, gilt aber während des Schulunterrichts und der Betreuungsangebote von Ganztagsgrundschulen als erfüllt.

Das Deutsche Jugendinstitut errechnete unter Berücksichtigung verschiedener Szenarien und Konstellationen, wie z.B. Teilzeitquoten oder die Entwicklung von Elternbedarfen für Schleswig-Holstein einen zusätzlichen Personalbedarf für den Ausbau ganztägiger Bildung und Betreuung in der Grundschule ab 2026 von bis zu 2500 Personen (1500 VZÄ)<sup>28</sup>.

Diese Erstberechnungen des Fachkräftebedarfs, der durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Bildung im Grundschulalter entstehen wird, sind allerdings aus Sicht der Länder und Kommunen mit großer Unsicherheit behaftet und wurden nach ihrer Veröffentlichung durchaus kontrovers diskutiert.

Um hier zu einer besseren Planungssicherheit beizutragen, wird im Auftrag des BMFSFJ aktuell eine neue Studie zum zukünftigen Fachkräftebedarf im schulischen Ganztage durch das Deutsche Jugendinstitut erarbeitet.

Ebenso hat der Gesetzgeber zur Schaffung einer einheitlichen Datengrundlage zur besseren Planung des Fachkräftebedarfs im schulischen Ganztage im § 99

---

<sup>27</sup> : Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld.

<sup>28</sup> Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2021): Plätze, Personal, Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil II – Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter. München/Dortmund.

Abs. 7c SGB VIII zum 01.03.2024 die Erfassung der Anzahl der Ganztagswochenstunden eines Kindes nach Klassenstufe und Art der Angebote gem. § 24 Abs. 4 SGB VIII geregelt. Hier ist aber darauf hinzuweisen, dass für die Meldung der Schulen, die hier die auskunftserteilenden Stellen wären, bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (GaFöG) zum 01.08.2026, keinerlei gesetzliche Grundlage für eine Erhebungspflicht auf Seiten der Schulen existiert. Das SGB VIII und die dort geregelten Inhalte der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik sind nicht maßgeblich für die Schulen und Schulbehörden. Somit fehlt eine bundesgesetzliche Regelung die ein „Matching“ der verschiedenen Datenquellen auf Grundlage des SGB VIII sowie schulgesetzlicher Regelungen erlaubt.

Das Statistikamt Nord hat aufgrund dieser fehlenden gesetzlichen Grundlage aktuell noch keinen Erhebungsauftrag erteilen können. Somit muss man sich aktuell zur Abschätzung des Fachkräftebedarfs im schulischen Ganztage an den noch recht ungenauen vorhandenen Schätzungen des DJI orientieren.

Der diesjährige GaFöG-Bericht wird sich allerdings mit den Themen Personal und Kooperation im Ganztage beschäftigen. Der Bericht wird aktuell erarbeitet und entsprechende Informationen und Ergebnisse sind im Verlauf des Herbstes 2024 zu erwarten.

Auch wenn die bisher geschätzten und benannten Zahlen im Vergleich zu den benötigten Fachkräften im Rahmen des weiteren Ausbaus der Kindertagesbetreuung moderat oder gar gering erscheinen, wird erwartet, dass das Fachkräftepotenzial weiter reduziert wird<sup>29</sup>. Zudem wird von Fachverbänden der Kinder- und Jugendhilfe die Befürchtung geäußert, dass ein Teil der Fachkräfte aus den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in den schulischen Ganztage abwandern könnte und somit der Fachkräftemangel in diesen Bereichen weiter verschärft wird. Dies bestätigen auch Rückmeldungen aus der Fachpraxis im Rahmen der Regionalkonferenzen „Guten Ganztage gestalten – gemeinsam Qualität weiterentwickeln“ die in 2023 und 2024 im Auftrag des MBWFK von der Serviceagentur Ganztage lernen umgesetzt wurden.

### **2.1.5 Entwicklung der Absolvent\*innenzahlen**

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs stieg die Zahl der Absolvent\*innen sowohl in den Aus- und Weiterbildungen an Berufsfachschulen und Fachschulen als auch die der akademisch ausgebildeten Fachkräfte in Schleswig-Holstein in den vergangenen 10 Jahren kontinuierlich an<sup>30</sup>. Die Zahl der Absolvent\*innen in den Berufsgruppen Sozialpädagogische Assistent\*in, Erzieher\*in, Heilerziehungspfleger\*in

---

<sup>29</sup> Diese Befürchtung wird seit dem Beginn der Debatte um den Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung und Betreuung für Grundschüler von vielen Beteiligten geäußert.

<sup>30</sup> Quelle: Amtliche Statistik

und Heilpädagog\*innen konnte von 2.127 im Schuljahr 2013/14 um etwa 44% auf 3.063 im Schuljahr 2022/23 gesteigert werden. Insgesamt schlossen an den sozial- und heilpädagogischen Berufsfach- und Fachschulen 26.406 Fachkräfte ihre Aus- und Weiterbildung zwischen 2014 und 2022 ab. Im Bereich der akademischen Abschlüsse in den Bereichen Sozialwesen und Erziehungswissenschaften (inklusive Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik) stieg die Zahl der Absolvent\*innen im selben Zeitraum von 443 im Jahr 2013 auf 533 im Jahr 2022. Insgesamt 4.746 Personen erlangten zwischen 2014 und 2022 an den schleswig-holsteinischen Hochschulen somit einen Abschluss in den genannten Bereichen<sup>31</sup>.

Im Schuljahr 2024/25 stehen in der Ausbildung für Sozialpädagogische Assistent\*innen 1948 Schulplätze zur Verfügung. In der Weiterbildung für Erzieher\*innen können an den Fachschulen 1799 Schulplätze sowie in der Weiterbildung für Heilerziehungspfleger\*innen 189 Schulplätze angeboten werden.

Die beschriebene Problematik sowie der Fachkräftemangel im Grundsatz kennzeichnen den Anlass für verstärkte gemeinsame Bemühungen der jeweils zuständigen Ministerkonferenzen. KMK und JFMK beschäftigen sich aktuell mit möglichen gemeinsamen und ressortübergreifenden Strategien, dem Fachkräftemangel in sozialen und pädagogischen Berufs- und Handlungsfeldern zu begegnen und mit den bereits eingetretenen Folgen umzugehen.

Die gemeinsamen Empfehlungen hierzu wurden am 22.05.2024 veröffentlicht<sup>32</sup> und bilden eine wichtige Grundlage für die Entwicklung und Weiterentwicklung von Strategien gegen den Fachkräftemangel auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene (vgl. Abschnitt 4).

### **3. Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern**

Die im vorliegenden Bericht beschriebenen Problemlagen und Herausforderungen für eine positive Entwicklung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Handlungs- und Berufsfeldern verdeutlichen, dass es strukturell übergreifender Strategien bedarf, um diesen zu begegnen. Es müssen nicht nur Maßnahmen zur (zusätzlichen) Personalgewinnung auf den Weg gebracht werden. Genauso wichtig ist es, einmal gewonnenes Personal im System zu halten und das lenkt den Blick auf die Arbeitsbedingungen und flankierende Maßnahmen zur Entlastung der Fachkräfte z.B. in Kitas, den Allgemeinen Sozialen Diensten oder den

---

<sup>31</sup> Vgl. zur Ausweitung der Ausbildungskapazitäten in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern auch auch Abschnitt 3.1.

<sup>32</sup> BMFSFJ 2024 – Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage – Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Berlin.



Einrichtungen der Jugendhilfe. Ebenso von Bedeutung sind Maßnahmen im Bereich Fortbildung und Qualifizierung für die bereits in den betrachteten Handlungsfeldern tätigen Fachkräfte.

Die Fachkräfte-Stärken-Strategie<sup>33</sup> der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation im erzieherischen Bereich hat all die benannten Aspekte im Blick und wird bei erfolgreicher Um- und Fortsetzung dazu beitragen, dass die Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe verbessert werden kann. Hierfür stellt das Land ab dem Jahr 2024 zusätzliche 13 Mio. Euro und somit insgesamt rund 15 Mio. Euro jährlich bereit. Mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen sollen sowohl neue Fachkräfte für das System gewonnen als auch vorhandene Fachkräfte gestärkt werden.

### **3.1 Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften**

Die mittel- und langfristige Ausweitung der Ausbildungskapazitäten in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern ist ein entscheidender Schritt zur Verbesserung der Fachkräftesituation in den betrachteten Handlungsfeldern Kindertagesbetreuung, Ganztag und Kinder- und Jugendhilfe.

Bereits in den Jahren 2018 bis 2020 hat die Landesregierung insgesamt 50 Planstellen zusätzlich für den Ausbau der Berufs- und Fachschulen für Sozialpädagogik zur Verfügung gestellt, um zusätzliche Ausbildungskapazitäten für sozialpädagogische Fachkräfte landesweit zu schaffen. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften hat die Landesregierung zudem auf der Basis der Beschlüsse der KMK durch die Änderung der Berufsfachschulverordnung im Dezember 2020 erstmals die Möglichkeit geschaffen, mit dem Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss zukünftig eine neu entwickelte dreijährige Berufsausbildung zur Staatlich geprüften Sozialpädagogischen Assistent\*in (SPA) absolvieren zu können. Diese Ausbildung soll um die Erfordernisse, die durch die Ausweitung der Ganztagsbetreuung entstehen, ergänzt werden.

Auf der Basis der Beschlüsse der KMK wurde im Mai 2021 die Fachschulverordnung um die zweijährige Weiterbildung zur Staatlich anerkannten Erzieher\*in für einschlägig Vorgebildete als zukünftiger Regelbildungsgang ergänzt. Hierdurch werden die Staatlich anerkannten Erzieher\*innen unter Anrechnung der Vorqualifikation ein Jahr früher in das Arbeitsfeld übergehen.

Die Bildungsgänge können dabei uneingeschränkt in Vollzeit, in Teilzeit, berufsbegeleitend oder in praxisintegrierter Form angeboten werden, um in Absprache zwischen der Schule und den Trägern vor Ort das geeignetste Konzept zur Fachkräftesicherung zu verfolgen.

---

<sup>33</sup> Eine gebündelte Darstellung der Fachkräfte-Stärken-Strategie der Landesregierung findet sich im Landtagsbericht „Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen“ DS 20/2348. 2024.

Mit diesen Maßnahmen wurden bereits in der letzten Legislaturperiode grundlegende Entwicklungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation angestoßen. Sie bilden eine wichtige Basis für die aktuellen Bemühungen der Landesregierung, die Ausbildungsmöglichkeiten für soziale und pädagogische Berufs- und Handlungsfelder zu flexibilisieren und zu erweitern.

### 3.1.1 **Ausbildung an Fachschulen und Berufsschulen**

Zentrale Maßnahme der Fachkräfte-Stärken-Strategie ist der Ausbau und die Förderung der praxisintegrierten Aus- und Weiterbildung (PiA). 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 Schüler\*innen 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 Sozialpädagogischen Assistent\*in (SPA) 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.

Das Land fördert die praxisintegrierte Ausbildung von SPA sowie die praxisintegrierte Form der Erzieher\*innen und die Heilerziehungspflege-Weiterbildungen für derzeit insgesamt ca. 800 Schüler\*innen, davon ca. 600 im 1. Ausbildungsjahr, und ab dem Schuljahr 2024/25 für mehr als 900 Schüler\*innen im 1. Ausbildungsjahr. 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.

Für diesen Aufwuchs hat die Landesregierung dem Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) seit 2023 mehr als 60 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 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.

Darüber hinaus soll SPA zukünftig ermöglicht werden, als Gruppenleitung tätig zu sein. Dies ist bislang ausschließlich den Erstkräften (Erzieher\*innen und Sozialpädagog\*innen) erlaubt. Diese Maßnahme soll dafür sorgen, dass die Sozialpädagogische Assistenz in ihrer Wertigkeit gestärkt wird und der Pool der potentiellen Gruppenleitungen vergrößert wird. Gleichzeitig kann mit dieser Aufstiegsmöglichkeit eine Bindewirkung an die jeweilige Einrichtung entstehen. Für die Qualitätssicherung und auch um zu vermeiden, dass diese Möglichkeit als Abkürzung der Qualifizierungszeit genutzt wird, soll eine Voraussetzung sein, dass die SPA über mehrjährige Berufserfahrung in einer Kita verfügen und zudem eine zusätzliche Qualifizierung absolvieren muss.

SPA werden inzwischen an 16 Berufsfachschulstandorten mit der Zugangsvoraussetzung des Ersten Allgemeinbildenden Schulabschluss (ESA) modellhaft ausgebildet. Bereits im Schuljahr 2024/2025 sollen an allen sozialpädagogischen Schulstandorten in Schleswig-Holstein Angebote für sozialpädagogische Assistenten\*innen mit Zugang ESA sowie MSA (Mittlerer allgemeinbildender Schulabschluss) vorgehalten werden. Die Berufsfachschulen werden bei der Realisierung unterstützt, indem die Mittelzuweisung dann erstmals pro Klasse, und somit schülerzahlenunabhängig erfolgt. Somit werden die Zugangswege in die Ausbildung zur SPA flexibilisiert und eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten ist besser möglich. Es kommen Klassen zustande, die vormals aufgrund einer zu geringen Anzahl an Interessent\*innen nicht eingerichtet worden wären. Damit verbunden ist die Annahme, dass somit weniger Interessent\*innen verloren gehen.

### **3.1.2 Ausweitung der Studienplatzkapazitäten der Fachrichtung Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein**

Eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Fachkräftesituation sowie die Qualität in sozialen und pädagogischen Handlungs- und Berufsfeldern spielt neben der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten und der Flexibilisierung bei den Abschlüssen die Ausweitung der Studienplatzkapazitäten.

Für die Erlangung notwendiger Studienabschlüsse für soziale und pädagogische Handlungs- und Berufsfelder verfügt Schleswig-Holstein über verschiedene universitäre, Hoch- und Fachhochschulstandorte.

Aktuelle Entwicklungen zur Erweiterung der Studienplatzkapazitäten sowie der Aufnahmezahlen jeweils bezogen auf den Studienstandort sind in diesem Abschnitt im Folgenden dargestellt.

### Fachhochschule Kiel

Die Ausweitung der Studienplatzkapazitäten im Bereich der Sozialen Arbeit erfolgte im Zuge der Umsetzung der Bund-Länder-Vereinbarung „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZSL)“.

Es wurde ein neuer Studiengang Bachelor (BA) Soziale Arbeit Online mit 30 Studienplätzen geschaffen. Die Realisierung des neuen Studiengangs erfolgte zum Sommersemester 2022 somit mit 30 Studienplätzen p.a.

Seit dem Wintersemester 2023/24 gibt es an der FH Kiel ein neues Masterangebot am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit.

Statt des bisherigen Masters (MA Forschung, Entwicklung Management in Sozialer Arbeit, Rehabilitation/Gesundheit oder Kindheitspädagogik), der Kapazität für 60 Studienplätze hatte, werden seit dem Wintersemester 2023/24 zwei neue Masterstudiengänge „Klinische Sozialarbeit“ und „Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik“ mit jeweils 30 Studienplätzen angeboten.

Die aktuellen Aufnahmezahlen der FH Kiel im Fachbereich Soziale Arbeit ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen:

**Tabelle 1 – Studiengänge Sommersemester 2021**

<b>Sommersemester 2021</b>			
<b>Studiengang</b>	<b>NC</b>	<b>Bewerbungen</b>	<b>Einschreibungen</b>
BA Erziehung und Bildung Grundform	Keine Aufnahme zum Sommersemester		
BA Erziehung und Bildung Aufbauform	Keine Aufnahme zum Sommersemester		
BA Soziale Arbeit	Note 2,5 o- der 12 War-	<b>483</b>	<b>126</b>

<b>Sommersemester 2021</b>			
<b>Studiengang</b>	<b>NC</b>	<b>Bewerbungen</b>	<b>Einschreibungen</b>
	tese- mes- ter		
BA Soziale Arbeit Online	Studiengang noch nicht vorhanden		
MA Forschung, Entwicklung, Ma- nagement in So- zialer Arbeit, Re- habilitation/Ge- sundheit oder Kindheitspädagogik	Keine Aufnahme zum Sommersemester		
<b>Insgesamt</b>		<b>483</b>	<b>126</b>

Tabelle 2 – Studiengänge Wintersemester 2021/2022

<b>Wintersemester 2021/2022</b>			
<b>Studiengang</b>	<b>NC</b>	<b>Bewerbungen</b>	<b>Einschreibungen</b>
BA Erziehung und Bildung Grundform	Note 3,4  oder 4 War- tese- mes- ter	179	78
BA Erziehung und Bildung Auf- bauform	alle zuge- las- sen	22	7
BA Soziale Arbeit	Note 2,0  oder 10 War- tese- mes- ter	847	112
BA Soziale Arbeit Online	Studiengang noch nicht vorhanden		

<b>Wintersemester 2021/2022</b>			
<b>Studiengang</b>	<b>NC</b>	<b>Bewerbungen</b>	<b>Einschreibungen</b>
MA Forschung, Entwicklung, Management Soziale Arbeit, Rehabilitation/Gesundheit oder Kindheitspädagogik	alle zugelassen	140	55
<b>Insgesamt</b>		<b>1.188</b>	<b>252</b>

Tabelle 3 – Studiengänge 2022

<b>Sommersemester 2022</b>			
<b>Studiengang</b>	<b>NC</b>	<b>Bewerbungen</b>	<b>Einschreibungen</b>
BA Erziehung und Bildung Grundform	Keine Aufnahme zum Sommersemester		
BA Erziehung und Bildung Aufbauform	Keine Aufnahme zum Sommersemester		
BA Soziale Arbeit	Note 2,7 oder 8 Wintersemester	315	124
BA Soziale Arbeit Online	alle zugelassen	64	33
MA Forschung, Entwicklung, Management in Sozialer Arbeit, Rehabilitation/Gesundheit oder Kindheitspädagogik	Keine Aufnahme zum Sommersemester		
<b>Insgesamt</b>		<b>379</b>	<b>157</b>

Tabelle 4 – Studiengänge Wintersemester 2022/2023

<b>Wintersemester 2022/2023</b>			
<b>Studiengang</b>	<b>NC</b>	<b>Bewerbungen</b>	<b>Einschreibungen</b>
BA Erziehung und Bildung Grundform	alle zugelassen	150	80
BA Erziehung und Bildung Aufbauform	alle zugelassen	21	8
BA Soziale Arbeit	Note 2,1 oder 7 Wintersemester	681	116
BA Soziale Arbeit Online	Wintersemester		
MA Forschung, Entwicklung, Management Soziale Arbeit, Rehabilitation/Gesundheit oder Kindheitspädagogik	Studiengang auslaufend, keine neue Aufnahme*		
<b>Insgesamt</b>		<b>852</b>	<b>204</b>

### Europa-Universität Flensburg (EUF)

Die aktuellen Aufnahmezahlen an der EUF im Bereich Erziehungswissenschaft können den nachfolgenden Tabellen entnommen werden:

Tabelle 5 – Studiengang Erziehungswissenschaften EUF – Herbstsemester 2021/2022

Herbstsemester 2021/2022			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
M. A. Erziehungswissenschaften: Bildung in Europa	nein	24	14

Tabelle 6 - Studiengang Erziehungswissenschaften EUF – Herbstsemester 2022/23

Herbstsemester 2022/2023			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
M. A. Erziehungswissenschaften: Bildung in Europa	nein	32	14

### Lehramtsstudiengänge Sozialpädagogik an der Christian-Albrechts-Universität (CAU) Kiel

Aufgrund der großen Lehrkräftebedarfe an berufsbildenden Schulen für die berufliche Fachrichtung Sozialpädagogik soll an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ein neues Studienangebot eingerichtet werden. Das Studium wird insbesondere für ein Lehramt an berufsbildenden Schulen qualifizieren.

Bereits zum Wintersemester 2024/25 wird ein Zwei-Fächer-Bachelorstudiengang eingeführt. Der daran anschließende Zwei-Fächer-Masterstudiengang soll 2025/26 starten und wird in den ersten Jahren, bis die ersten Absolvent\*innen des eigenen Bachelorstudienganges ihr Studium fortsetzen können, auch für Bachelorabsolvent\*innen anderer Hochschulen zur Verfügung stehen. Für den Bachelorstudiengang ist eine voraussichtliche Kohortengröße von 40-50 Studierenden geplant, in dem Masterstudiengang sollen voraussichtlich 25 Studienplätze angeboten werden.

Die Zwei-Fächer-Studiengänge setzen sich zusammen aus dem Fach Sozialpädagogik und einem weiteren, zu wählenden Schulfach. In den ersten Jahren werden die Studierenden zwischen den allgemeinbildenden Fächern Deutsch und Englisch wählen können. Der Fächerkanon soll später um weitere Fächer erweitert werden.

Für die Einrichtung der Studiengänge stellt das Land zusätzliche dauerhafte Mittel in Höhe von 82.800 Euro (in 2023) bzw. insgesamt 427.600 Euro (ab 2024) aus



dem Strategiebudget für Lehrkräftebildung der Ziel- und Leistungsvereinbarung 2020-2024 zur Verfügung.

### **Private Hochschulen**

#### *Duale Hochschule Schleswig-Holstein:*

Seit dem 01.10.2023 bietet die Duale Hochschule Schleswig-Holstein (DHS) den Studiengang BA Soziale Arbeit mit Studienbeginn zum 01.10.2023 an. Er wird am Standort Kiel angeboten. Insgesamt wurden zu Beginn 40 Studienplätze zur Verfügung gestellt. Der Studiengang ist mittlerweile erfolgreich gestartet.

Für den Einsatz Dual Studierender der Studiengänge Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik stellt das Sozialministerium im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie Mittel zur Förderung der Personalkosten zur Verfügung. Die Fördermittel werden über die örtlichen Träger gewährt und unterstützen Einrichtungsträger in Kindertageseinrichtungen bei der Personalgewinnung akademisch qualifizierter Fachkräfte.

#### *Internationale Hochschule:*

Die Internationale Hochschule (IU) bietet nach öffentlich zugänglichen Angaben die Studiengänge BA Soziale Arbeit und BA Kindheitspädagogik auch am Standort Kiel an. Die IU hat ihren Sitz in Thüringen. Außerdem bietet die IU seit dem WS 2021/22 einen dualen BA Soziale Arbeit am Standort Lübeck an. Dort wurden seitdem 133 Studierende aufgenommen: WS 2021/22: 56, SoSe 2022: 17, WS 2022/23: 60. Einen NC gibt es dort nicht. Das MBWFK hat keine Rechtsaufsicht gegenüber Hochschulen mit Sitz in anderen Bundesländern. Diese sind lediglich verpflichtet, ihr Studienangebot anzuzeigen, ein Genehmigungserfordernis besteht nicht.

### **3.1.3 Quereinstiege in soziale und pädagogische Berufsfelder ermöglichen**

Die systematische Förderung von Quereinstiegen in soziale und pädagogische Berufsfelder ist eine nachhaltige Möglichkeit, das Fachkräftepotenzial für die betrachteten Berufs- und Handlungsfelder zu erweitern. Diese Möglichkeit wird in verschiedenen Bereichen der Qualifizierung, Fortbildung und Umschulung von Fachkräften in Schleswig-Holstein entwickelt und genutzt.

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. Kindertageseinrichtungen können nun bis zu 25% der Vollzeitäquivalente der Zweitkraftstellen mit Quereinstei-

genden besetzten und so deutlich mehr Personen als potentielle Fachkräfte ansprechen. Voraussetzung für den Quereinstieg ist unter anderem das Absolvieren einer zertifizierten Zusatzqualifizierung und darüber hinaus 500 Stunden Praxiszeit in einer Kindertageseinrichtung. Das Land fördert dabei sowohl die Qualifizierungsmaßnahme als auch die Praxiszeit und zusätzliche Anleitungsstunden zur fachlichen Begleitung der Quereinsteigenden.

Das Landesseminar für berufliche Bildung hat die Anzahl der Ausbildungskapazitäten für den Vorbereitungsdienst der Lehrkräfte im Bereich Sozialpädagogik zum 01.02.2024 mit dem Ziel erhöht, den Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst zu ermöglichen. Aktuell sind die erhöhten Kapazitäten nicht ausgeschöpft. Die Anzahl der Bewerbungen ist zu gering, ein Umstand, der sich auch für den 01.08.2024 abzeichnet. Die Nachfrage wird geringer als die Anzahl der verfügbaren Plätze im Vorbereitungsdienst sein. Hier müssen die Bemühungen fortgesetzt werden, dieses Angebot im Rahmen von Informationskampagnen und anderen Formen der Öffentlichkeitsarbeit bekannt zu machen.

Um Quereinstiege von Fachkräften aus anderen Berufsgruppen in das Feld sozialer und pädagogischer Berufe zu ermöglichen, werden in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit spezielle Angebote für Umschüler\*innen geschaffen. So besteht in gesonderten Klassen die Möglichkeit, die Weiterbildung zur Erzieher\*in zu absolvieren. In den vergangenen Jahren haben sich durchschnittlich fünf Regionale Bildungszentren (RBZ) für dieses Angebot interessiert. Aktuell wird dieses Umschulungsangebot an drei RBZ in Schleswig-Holstein umgesetzt. Zum Schuljahr 2023/2024 hat ein RBZ eine neue Klasse für diese Umschulung eingerichtet. Für diese Maßnahmen ist mit der Neufassung des § 180 SGB III nunmehr eine Vollfinanzierung möglich, dies steigert die Attraktivität dieser Maßnahmen für potenzielle Fachkräfte, eine solche Umschulung zu starten. Zudem wird es mit dem Schuljahr 2024/2025 möglich sein, dass Umschüler\*innen auch in reguläre Klassen aufgenommen werden können. Diese Angebote für Umschüler\*innen im Bereich der Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher sollen auch weiterhin vorgehalten werden.

#### 3.1.4 **Potenzial zugewanderter und ausländischer Fachkräfte**

Für die generelle Steigerung der Anzahl potenzieller Fachkräfte (gemeint sind hier Geflüchtete mit fester Bleibeperspektive<sup>34</sup>) ist es unumgänglich, die Potenziale von

---

<sup>34</sup> Diese Gruppe potenzieller Fachkräfte ist zu unterscheiden von Drittstaatenangehörigen, die über eine abgeschlossene Qualifikation verfügen und über das reguläre oder beschleunigte Fachkräfteverfahren zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen sowie von Personen mit Fluchthintergrund, die nicht zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen. Jede der benannten Gruppen unterliegt jeweils unterschiedlichen aufenthaltsrechtlichen Verfahren/Voraussetzungen und Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen die jeweils zu berücksichtigen sind.

zugewanderten Personen, die aktuell vor allen Dingen aufgrund international krisenbedingter Fluchtbewegungen nach Deutschland kommen, noch früher zu nutzen.

Häufig bringen diese neben einer hohen Motivation auch viele Kompetenzen mit, die in den Berufs- und Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gut gebraucht werden können, z.B. Mehrsprachigkeit oder migrationsspezifische Kompetenzen.

Die Landesregierung wird neben den im folgenden dargestellten Maßnahmen weitere Schritte zur Nutzung des Potenzials zugewanderter und ausländischer Fachkräfte entwickeln. Die vom Bund gemeinsam mit Expert\*innen sowie Vertreter\*innen der Länder und Kommunen sowie den freien Trägern ressortübergreifend im Rahmen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“ erarbeiteten Empfehlungen, bieten dafür einen guten Rahmen<sup>35</sup>.

Als große Herausforderung ist hier zu benennen, dass keine Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit Drittstaaten bzgl. der Rekrutierung von Fachkräften insbesondere in den Berufs- und Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bestehen. Zudem handelt es sich bei den Berufen Erzieher/in und Sozialarbeiter/in im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe um reglementierte Berufe, d.h. hier ist eine Anerkennung der im Ausland abgeschlossenen Qualifikation erforderlich. Damit Menschen mit Fluchthintergrund diese Tätigkeiten auf Fachkraftniveau ausüben können, werden umfassende Anpassungsqualifizierungen oder nochmal das Absolvieren einer entsprechenden Ausbildung notwendig.

Hierfür müssen generell wirkungsvolle Konzepte erarbeitet werden, um die Anzahl an Fachkräften im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe mit Hilfe von Geflüchteten signifikant steigern zu können. Dies ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die nur gemeinsam mit allen Beteiligten gelöst werden kann.

#### **3.1.4.1 Arbeitsmarktintegration zugewanderter und ausländischer Fachkräfte**

Einen wichtigen Schritt zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und somit zur Nutzung des hier vorhandenen Fachkräftepotenzials, stellt das neue „Konzept zur Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete direkt nach Ankunft“ dar, welches am 22.4.2024 in den Erstaufnahmeeinrichtungen in Boostedt und Rendsburg gestartet und gemeinsam von der Landesregierung mit den Arbeitsmarktbehörden entwickelt wurde.

---

<sup>35</sup> BMFSFJ 2024 – Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage – Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Berlin.

Abb.: Konzept Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

## Neues Konzept zur Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete direkt nach ihrer Ankunft



In acht Schritten sollen künftig nach der Prüfung des Asylstatus und der Bleibeperspektive die beruflichen Kompetenzen von Geflüchteten direkt nach der Ankunft in den Erstaufnahmeeinrichtungen des Landes systematisch erfasst und ausgewertet werden. In Kombination mit Beratungsgesprächen vor Ort und einem verlässlichen Datenaustausch zwischen den Behörden soll damit eine schnellere und gezieltere Vermittlung in den Arbeitsmarkt als bislang möglich sein.

Geflüchtete mit fester Bleibeperspektive werden vom ersten Tag an auch als potenzielle Fachkräfte gesehen, wobei ein zentraler Schwerpunkt auf soziale und pflegerische Berufe gelegt wird. Das Konzept besitzt somit eine unmittelbare Relevanz für die Verbesserung der Fachkräftesituation in den Handlungs- und Berufsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Das Land setzt für das Screening der arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen in den Erstaufnahmeeinrichtungen insgesamt fünf Mitarbeitende des Landesamtes für Zuwanderung und Flüchtlinge ein. Dies erfolgt aus dem laufenden Landshaushalt

heraus, es entstehen keine zusätzlichen Kosten. Das Projekt hat zunächst eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2025. Im Anschluss erfolgt eine gemeinsame Evaluation und Beratung über die Fortsetzung.

### **3.1.4.2 Anpassung der Personalqualifikationsverordnung (PQVO)**

Die Anpassung der Personalqualifikationsverordnung (PQVO) war ein ausschlaggebender Umsetzungsschritt der Fachkräfte-Stärken-Strategie für den Bereich der Kindertageseinrichtungen. Ein wichtiger Schritt, um qualifizierte Fachkräfte für den Bereich der Kindertagesbetreuung zu gewinnen, war dabei die Vereinfachung der förderfähigen Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse für den Einsatz als erste oder zweite Fachkraft in Kindertageseinrichtungen. Die bisherige Problematik, dass die zur vollwertigen Anerkennung eines reglementierten Abschlusses (Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Soziale Arbeit, Erzieher\*in, Heilerziehungspfleger\*in, Sozialpädagogische\*r Assistent\*in) oft notwendigen Ausgleichsmaßnahmen vollständig vor dem Einsatz in der Kindertageseinrichtung absolviert werden mussten, besteht nun nicht mehr. Nun können betroffene Personen bereits vor oder während des Absolvierens von Ausgleichsmaßnahmen in einer Kita tätig sein, nachdem diese eine Bescheinigung –des Bildungsministeriums oder der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen – vorlegen können, aus der hervorgeht, dass der ausländische Abschluss einem der genannten Abschlüsse zuzuordnen ist.

Mit einer Änderung der PQVO im Jahr 2023 hat das Land den Quereinstieg deutlich ausgeweitet, Maßgeblich sind hierbei die Voraussetzungen einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf DQR-Niveau 4 (vergleichbar zur SPA), berufliche oder außerberufliche Erfahrung und dadurch Bereicherung des Einrichtungsträgers in einem der Bildungsbereiche nach § 19 KiTaG sowie eine abgeschlossene vom Ministerium zertifizierte Zusatzqualifizierung im Bereich frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung im Umfang von 480 Stunden sowie eine Praxiszeit im Umfang von 500 Stunden.

Seit 2023 sind auf Basis der PQVO auch Personen als Erstkräfte anzuerkennen, wenn sie eine 5-jährige Erfahrung als Gruppenleitung oder Leitung in einer öffentlich geförderten Kindertageseinrichtung gesammelt haben (bspw. eine nicht in der PQVO umfasste Qualifikation aus einem anderen Bundesland).

### **3.1.5 Aufstiegsfortbildungsförderung gemäß AFBG**

Das Aufstiegs-BAföG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, kurz AFBG) fördert die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister\*in, Fachwirt\*in, Techniker\*in, Betriebswirt\*in oder Erzieher\*in. Es wird zu 78% aus Bundesmitteln und zu 22% aus Landesmitteln finanziert. Mit einem Anteil von etwa 46 Prozent sind

die staatlich anerkannten Erzieher\*innen mit enormen Abstand die größte AFBG-geförderte Gruppe in Schleswig-Holstein.

Zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren können die zu fördernden Personen einkommens- und vermögensunabhängig einen Beitrag in Höhe der tatsächlich anfallenden Gebühren bis maximal 15.000 € erhalten. 50% der Förderung erfolgt als Zuschuss, für den Rest wird von der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) ein Angebot über ein zinsgünstiges Bankdarlehen unterbreitet. Zudem werden auf Antrag bei bestandener Prüfung 50% des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen. Bei Teilnahme an einer Vollzeitmaßnahme können die geförderten Personen zusätzlich zur Förderung der Fortbildungskosten einen Beitrag zum Lebensunterhalt erhalten. Diese Unterhaltsförderung ist abhängig vom Einkommen und Vermögen sowie gegebenenfalls von dem Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners.

### 3.1.6 **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Kinder- und Jugendhilfe umfasst verschiedene Handlungsfelder und entsprechend differenzierte Arbeitsbereiche. Neben der Steigerung der Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten und weiteren Maßnahmen zur generellen Ausweitung des Fachkräftepotenzials für soziale und pädagogische Berufsfelder, ist es daher auch wichtig, dass potenzielle Arbeitgeber und die konkreten Arbeitsinhalte in verschiedenen Bereichen den potenziellen Fachkräften bekannt sind. Dies ist insbesondere auch für die Jugendämter und Allgemeinen Sozialen Dienste von großer Bedeutung, bei denen die Gewinnung von Fachkräften auch aufgrund eines nicht immer positiven Bildes des Jugendamtes in der Gesellschaft negativ beeinflusst wird.

Vor diesem Hintergrund fördert das Land aktuell eine gemeinsame Imagekampagne der Jugendämter in Schleswig-Holstein „Jugendämter zwischen den Meeren“. Das Land hat für die Entwicklung der Kampagne im Jahr 2023 50.000 Euro als Anschubfinanzierung bereitgestellt. Ziel der Kampagne ist es, zu einem positiven Bild der Arbeit der Jugendämter und ASDs beizutragen und somit die Möglichkeiten zu verbessern, mehr soziale und pädagogische Fachkräfte für die wichtige Aufgabe der Jugendämter zu gewinnen. Kernstück ist die Entwicklung einer Website, die verschiedene mediale Formate enthält. Diese wiederum sind gefüllt mit Interviews und Kurzfilmen, die einen Einblick in die Arbeit und die Aufgaben eines Jugendamtes geben.

Die Rückmeldungen aus der Fachpraxis zur laufenden Kampagne sind durchweg positiv. Aufgrund dieser positiven Rückmeldungen werden auch in diesem Jahr weitere Mittel im Rahmen der Gesamtstrategie im vergleichbaren Umfang zur Verfügung gestellt. War die bisherige Umsetzung auf kommunaler Ebene zunächst auf die Arbeit in den ASDs bezogen, so soll die Kampagne nunmehr auf die Ju-

gendämter insgesamt bezogen und der Social Media-Account nachhaltig betrieben und gepflegt werden. Zudem soll die Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt ausgebaut werden.

Zur Gewinnung weiterer Fachkräfte und auch mit dem Ziel, die Wichtigkeit und Anerkennung dieses Berufsfeldes zu betonen, soll darüber hinaus eine eigene Image- und Informationskampagne des Landes umgesetzt werden. Diese soll zunächst auf den Bereich Kita ausgerichtet sein, in einem zweiten Schritt dann auf den Bereich stationäre Kinder- und Jugendhilfe ausgedehnt werden. Kitas sollen über Möglichkeiten des Quereinstiegs angesprochen werden. Es sollen die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Quereinsteigenden und Personen mit einem ausländischen pädagogischen Abschluss leicht verständlich und werbend dargestellt werden. Sie sollen neben gut aufbereiteten Informationen auch Erfahrungsberichte von Kitas, die diese Zielgruppe bereits beschäftigen, erhalten. Zudem sollen gezielt in Frage kommende Personen angesprochen werden und leicht verständlich und werbend Informationen zu der Möglichkeit, in Kitas tätig zu sein, erhalten.

### **3.2 Maßnahmen zur Personalbindung in der Jugendhilfe Entlastung, Fortbildung, Qualifizierung**

Unbestritten in Fachwissenschaft und Fachpolitik ist die Tatsache, dass Aspekte wie Arbeitszufriedenheit im Rahmen der Personalarbeit und Unterstützung von Fachkräften eine entscheidende Rolle dabei spielen, Fachkräfte an Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen zu binden, d.h. einmal gewonnene Fachkräfte nicht wieder zu verlieren.

Es ist auch in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern ein entscheidender Ansatz, um mit dem herrschenden Fachkräftemangel umzugehen. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung, Einsatz von Hilfs- und Assistenzkräften, Respekt und Wertschätzung sind Elemente eines fördernden und unterstützenden Arbeitsumfeldes, welches dazu beiträgt, dass die Arbeitszufriedenheit bei Fachkräften trotz gestiegener und zeitweise sehr hoher Arbeitsbelastung nicht verloren geht und einer Personalfluktuaton entgegengewirkt werden kann.

Hinzu kommt der Aspekt der beruflichen Weiterqualifizierung von Fachkräften im System, um aus Sicht der Einrichtungen, Träger und Institutionen auf sich verändernde fachliche Anforderungen flexibel reagieren zu können.

### 3.2.1 Entlastung von Fachkräften

#### *Helfende Hände*

Als Unterstützungsmaßnahme für Einrichtungen, die vor akuten Schwierigkeiten in der Besetzung von Fachkraftstellen stehen, ist im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie als eine der ersten umgesetzten Maßnahmen die Möglichkeit geschaffen worden, in Kita-Gruppen mit einem vorübergehend abgesenkten Betreuungsschlüssel sogenannte Helfende Hände zu refinanzieren. Dies sind Unterstützungskräfte, die die pädagogischen Fachkräfte im Alltag entlasten. Sie unterstützen z.B. beim Tischdecken, Aufräumen, beim An- und Ausziehen der Kinder oder Vorlesen. Dadurch werden die pädagogischen Fachkräfte zeitlich entlastet und können sich intensiver ihren pädagogischen Arbeiten widmen. Mit dem Programm ist es den Kindertageseinrichtungen möglich, kurzfristig und gezielt auf akute Mangelsituationen im Fachkräftebereich zu reagieren.

Die Anregung hierfür kommt aus der Kitafachpraxis selbst. Die Stadt Kiel hatte die Idee, Menschen im Umfeld von Kitas, z.B. Lesepat\*innen oder Kulturmittler\*innen zusätzlich zur Entlastung der Fachkräfte in den Kitas zu gewinnen und so akuten Mangelsituationen entgegenwirken zu können, um das bestehende Betreuungsangebot im Interesse der Kinder und Eltern nicht reduzieren zu müssen.

Die Landesregierung hat das Kieler Modell der Helfenden Hände aufgegriffen und nunmehr für die flächendeckende Umsetzung dieser Idee in Schleswig-Holstein mit dem KiTaG die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen. Dies beinhaltet die Landesfinanzierung dieser Kräfte mit Mitteln, die sonst beim örtlichen Träger geblieben wären.

Neben dem unmittelbaren Entlastungseffekt kann die Maßnahme dazu beitragen, dass potenzielle Fachkräfte gewonnen werden. Je nach beruflicher Qualifikation und Möglichkeiten der pädagogischen Weiterqualifizierung könnten die Hilfskräfte perspektivisch auch als Zweitkräfte anerkannt werden.

Einen ähnlichen Effekt kann der Einsatz zusätzlicher Kräfte im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) junger Menschen in Kindertagesstätten haben. Ab dem Jahr 2023/2024 werden hierfür 100 zusätzliche FSJ-Einsatzstellen in Kindertagesstätten vom Land gefördert. Das Land fördert diese Plätze in Kindertagesstätten mit 120.000 Euro im Jahr. Im Rahmen der ab 1. Januar 2025 geplanten Anpassung des KiTaG erhalten Kitas zusätzlich die Möglichkeit, innerhalb des zur Verfügung stehenden Personalbudgets den Einsatz von Personen im FSJ zu finanzieren.

#### *Gesundheitsförderung von Fachkräften*

Wenn es darum geht, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden in Einrichtungen der Jugendhilfe wie Kindertagesstätten trotz hoher Arbeitsbelastung zu erhalten



und entlastende Situationen zu schaffen, sind auch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von unmittelbarer Bedeutung.

Das Land unterstützt in diesem Kontext die Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Schleswig-Holstein (LVGFHS) und den Bereich „ServiceBüro Gesunde Kita“. Hier werden entsprechende Fortbildungen für Fachkräfte in Kitas entwickelt und angeboten, wie z.B. Stressmanagement für pädagogische Fachkräfte oder die Fortbildungsreihe Gesundheitscoach im Kita-Team in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein, der Unfallkasse Nord und der Techniker Krankenkasse.

Die LVGFHS wird institutionell vom Gesundheitsministerium des Landes gefördert. Innerhalb dieser Förderung wird auch der Bereich „Servicebüro Kita und Schule“ mit jährlich 70.000 Euro gefördert. Ziel ist die Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen in den Settings Kita und Schule. Inhaltlich werden Kitas und Schulen bei der Gestaltung gesundheitsrelevanter Vorhaben beraten und begleitet. Zudem wird ein umfangreiches Fortbildungsprogramm für Fachkräfte aus Kitas und Schulen angeboten.

Darüber hinaus werden verschiedene Projekte durch die Landesregierung gefördert. Das MSJFSIG fördert die 5-tägige Fortbildungsreihe „Gesundheitscoach\*in in der Kita“ welches in diesem Jahr als Pilot gestartet ist. Die qualifizierten Gesundheitscoach\*innen sind in ihrer Kita Ansprechpartner\*innen und Multiplikator\*innen für Aktivitäten und Maßnahmen, die sich förderlich auf die Gesundheit der Kinder und Fachkräfte auswirken. In dem Modul 4 „Gesunde Fachkräfte – gesunde Kinder“ erfahren die Fachkräfte z.B. Hintergründe und Entlastungsmöglichkeiten zu psychischen und physischen Arbeitsbelastungen im Kita-Alltag.

### **3.2.2 Fortbildung und Qualifizierung von Fachkräften**

Die Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung von Fachkräften, die Anregung des fachlichen Austausches und die qualitative Weiterentwicklung der verschiedenen Handlungsfelder in der Jugendhilfe sind originäre Aufgaben der oberen und obersten Landesjugendbehörden gem. SGB VIII. Hinzu kommen Aufgaben und Zuständigkeiten auf Länderebene im Bereich Bildung auf der Grundlage entsprechender schulgesetzlicher Grundlagen, soweit es um die Gestaltung des schulischen Ganztags geht.

#### **3.2.2.1 Kindertageseinrichtungen<sup>36</sup>**

Um die in Kindertageseinrichtungen tätigen Fach- und Leitungskräfte weiter zu qualifizieren und auf die fachlich hoch anspruchsvollen Aufgaben in den Einrich-

---

<sup>36</sup> Eine ausführliche Darstellung zur Fachkräftesituation speziell in der Kindertagesbetreuung findet sich im LT-Bericht „Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen“ DS 20/2348. 2024.

tungen noch besser und kontinuierlich vorzubereiten, stellt das Land ebenfalls Mittel für Fortbildungen im Bereich der Anleitung und der Stärkung von Leitungskräften sowie zu diversen pädagogischen und organisatorischen Themen für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung. Im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie der Landesregierung stehen dafür rund 1 Mio. Euro jährlich bereit.

Gefördert wird mit diesen Mitteln unter anderem das Fortbildungskonzept „Gute Kitas – entspannt führen“, das in unterschiedlichen Formaten Inhalte und Impulse zur Unterstützung von Leitungskräften bietet und auf Kernthemen des Leitungstags abzielt.

So bietet das umfangreiche Fortbildungskonzept kostenfreie digitale Mikrofortbildungen zu den Themen Beschwerdemanagement, Mitarbeiter\*innengespräche, Leistungsgespräche und gesunde Führung. Um tiefer in zentrale Themen des Leitungshandelns einzusteigen, werden zudem je eintägige Kernfortbildungen im Rahmen des Konzeptes angeboten. Hier werden die Themen Führungsmodelle, Personalrecht, systematische Teamentwicklung, die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung (Changemanagement) sowie der Austausch aktueller pädagogischer Ideen und Ansätze behandelt. Ergänzt wird das Angebot durch Werkstatttage, Leitung coaching und in Selbstlernzeit zu absolvierenden digitalen Lernangeboten zu den Bereichen Anleitung von Pädagogik, Teams leiten und Selbstmanagement.

Über das Projekt „Gute Kitas“ hinaus werden landesweit umfangreiche Fortbildungen und Qualifizierungen zu sprachlicher Bildung, im Bereich der Gesundheitsförderung und zu Bildung für nachhaltige Entwicklung in Kindertageseinrichtungen gefördert. Hinzu kommen diverse Tages-Fortbildungen zu einzelnen Themen zur Umsetzung des Bildungsauftrags in Kindertageseinrichtungen.

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.

Das MWVATT fördert das Projekt mit 256.000 Euro. Im Rahmen des Projektes werden Kita-Leitungskräfte zu Beginn ihrer Tätigkeit insbesondere mit dem Fokus auf ihre Rolle in der Mitarbeitendenbindung und -gewinnung von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren unterstützt. Die Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Leitungskräfte im Ruhestand oder kurz vor dem Ende ihres Erwerbslebens. Das Ziel ist ein systematischer, trägerübergreifender Wissenstransfer. Das erleichtert dem Nachwuchs die Übernahme von Leitungsaufgaben und erhöht so die berufli-

che Zufriedenheit und stärkt damit die Bindung an die Einrichtung und an den Beruf. Das Projekt wird wissenschaftlich evaluiert und von einem Fachbeirat begleitet.

Insgesamt unterstützen die in den Beispielen genannten Fortbildungsformate Leitungs- und Fachkräfte in ihren professionellen Handlungskompetenzen und tragen zur qualitätsgerechten, Erziehung, Betreuung und Förderung in den Kindertagestätten bei.

### **3.2.2.2 Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere Hilfen zur Erziehung**

Für die Arbeit der Fachkräfte in den ASDs, insbesondere auch im Bereich der Hilfen zur Erziehung ist Handlungssicherheit von großer Bedeutung bei der Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben. Die Aufgaben der Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung sind von einem stetigen Wandel gekennzeichnet. Dies macht es erforderlich, die in den Jugendämtern und ASDs tätigen Fachkräfte kontinuierlich fortzubilden, um eine qualitätsgerechte Aufgabenerfüllung im Interesse der Zielgruppen – junge Menschen und ihre Familien – zu gewährleisten.

Hinweise und Berichte aus der Fachpraxis deuten darauf hin, dass es insbesondere in den ASDs zu Personalfluktuationen kommt, weil Absolventen sozialer und pädagogischer Ausbildungs- und Studiengänge auf die Arbeit im ASD nicht ausreichend vorbereitet sind und mit der anspruchsvollen und oft konfliktbehafteten Arbeit, z.B. in Kinderschutzfällen, Schwierigkeiten haben. Durch dadurch mit verursachte Personalfluktuationen wird der ohnehin vorhandene Fachkräftemangel in diesem Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe verstärkt.

Durch zielgerichtete Fortbildungen kann hier dazu beigetragen werden, dass Fachkräfte in den ASDs schnell und umfassend mit den Aufgaben und Strukturen in den ASDs vertraut werden und Handlungssicherheit erlangen.

Das Land Schleswig-Holstein fördert in diesem Zusammenhang im Rahmen der Gesamtstrategie Fachkräfte aktuell das Projekt „Neu im ASD“, welches von den federführenden Kommunen Kiel und Plön für alle Jugendämter in Schleswig-Holstein entwickelt wird. Mit einer Projektlaufzeit bis 30.06.2024 wurden im Jahr 2023 hierfür seitens des Landes 85.540 Euro bereitgestellt. Die Weiterbildungsreihe ist modulförmig aufgebaut und umfasst inhaltliche Schwerpunkte wie: Rolle und Auftrag im ASD; Jugendhilfe und sozialverwaltungsrechtliche Grundlagen; Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung; Sozialpädagogische Diagnostik, Fallverstehen und Hilfeplanung; Gesprächsführung und Umgang mit Belastungsfaktoren und die Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren. Aufgrund der positiven Rückmeldungen der Jugendämter möchte das Land diese Fortbildungsreihe weiter mit finanziellen Mitteln im Rahmen der Gesamtstrategie Fachkräfte unterstützen.

Neben der Vermittlung von grundlegendem Wissen über gesetzliche Grundlagen, Struktur und Arbeitsweise in den ASDs, ist es von großer Bedeutung, explizit auf

Fragen und Herausforderungen im Kinderschutz einzugehen- und die Fachkräfte entsprechend zu qualifizieren.

Im Rahmen der Hilfen zur Erziehung bestimmen Fragen des Kindeswohls und der Umgang mit möglichen Kinderschutzfällen einen großen Teil der Tätigkeit der Fachkräfte in den Jugendämtern und ASDs. Handlungssicherheit der Fachkräfte ist insbesondere in Fragen der Sicherung des Kindeswohls und der Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen von größter Bedeutung.

Um Fachkräfte im Kinderschutz fortlaufend zu qualifizieren, Handlungssicherheit für aktuelle Herausforderungen zu schaffen und somit einen Beitrag gegen mögliche Fachkräfteabwanderung zu leisten, werden von Seiten des Landes unterschiedliche Maßnahmen vorgehalten.

Es gibt regelmäßig tagende Gremien mit einem festen Teilnehmendenkreis zu fachlichen Diskussionen, zum interdisziplinären Austausch und Erarbeitung von Handlungsansätzen.

So findet viermal jährlich der Fachaustausch der kommunalen Kinderschutzfachkräfte statt. Das multiprofessionelle Fachforum trifft sich regelhaft zweimal jährlich. Zudem werden in jährlich stattfindenden Fort- und Weiterbildungen Fachkräfte für kinderschutzrelevante Fragestellungen qualifiziert und sensibilisiert:

- **Fachkraft im Kinderschutz:** Eine grundlegende Kinderschutzqualifikation, die praxisnah Basiswissen im Kinderschutz vermittelt. Rechtliche und fachliche Grundlagen sowie Methodenkenntnis und Kompetenzen in der Gefährdungseinschätzung sind zentrale Inhalte der Weiterbildung.
- **Fachberatung im Kinderschutz - die insoweit erfahrene Fachkraft:** Eine erweiterte Qualifizierung für die spezifischen Kompetenzen einer insoweit erfahrenen Fachkraft. Aufgaben und Rollenklärung sowie praxisnahe Methoden für die Beratung von Fachkräften und den Umgang mit Konflikten im Hilfesystem sind u.a. Bestandteile der Weiterbildung.
- **Fachkraft im Handlungsfeld Hilfe bei sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen:** Eine spezifische Weiterbildung für Fachkräfte, die sich für die besonderen Herausforderungen in Fällen sexueller Gewalt qualifizieren wollen.

Im Rahmen von landesweiten Fachtagen werden zudem regelmäßig kinderschutzrelevante Themen in den Blick genommen. So wurden bspw. beim Fachtag „Schule als sicherer Ort“ Fachkräfte aus dem Bereich Schule für kinderschutzrelevante Themen sensibilisiert und die Kooperation zwischen den unterschiedlichen an Schule beschäftigten Professionen in den Blick genommen. Im Oktober 2024 ist ein zweiter Fachtag zum Kinderschutz am Ort Schule geplant, bei dem die Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung von Präventions- und Interventionskonzepten an Schulen im Mittelpunkt stehen wird.

Zudem werden zu einzelnen Themen - bspw. aufgrund gesetzlicher Neuerungen oder besonderer Herausforderungen in der Fachpraxis - Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und angeboten. So wurde das Thema Schutzkonzepte in unterschiedlichen, aufeinander aufbauenden Angeboten aufgegriffen:

- Fachtag 04.11.2021: „Sichere Orte bleiben! Institutionelle Schutzkonzepte nachhaltig gestalten“ mit Vorträgen und Workshops zu unterschiedlichen Bausteinen eines Schutzkonzeptes.
- Beteiligungsworkshop 22.04.2022: Mit Fachberatungsstellen und unterschiedlichen stationären Einrichtungen wurden unter Leitung von Prof. Mechthild Wolff (Hochschule Landshut) Bedarfe der Fachpraxis ermittelt und daraus das Angebotsformat „Praxis-Werkstätten Schutzkonzept“ konzipiert.
- Praxis-Werkstätten Schutzkonzepte 2022/2023: In unterschiedlichen Regionen in Schleswig-Holstein fanden insgesamt 8 Praxis-Werkstätten statt, bei denen der Austausch gelingender Fachpraxis und die Vernetzung der Einrichtungsververtretungen im Vordergrund standen.
- Online Themenreihe Schutzkonzepte – Beginn Juli 2024: In diesem Fortbildungsformat wird Fachwissen zu ausgewählten Bausteinen eines Schutzkonzeptes vermittelt und Fachkräfte können sich über „Best Practice“ kollegial austauschen

### **3.2.2.3 Schulischer Ganztag**

Im Rahmen der qualitativen Weiterentwicklung des schulischen unterrichtsergänzenden Ganztags- und Betreuungsangebots stellt nicht nur die Fachkräftegewinnung und -sicherung, sondern auch die Fort- und Weiterbildung des eingesetzten pädagogisch tätigen Personals eine wesentliche Zielsetzung dar.

#### **Zertifikatskurs „Qualifizierung für pädagogische Mitarbeitende an Ganztagschulen“**

Der Zertifikatskurs „Qualifizierung für pädagogische Mitarbeitende an Ganztagschulen“ der seit 2017 angeboten wird, ist ein gemeinsames Vorhaben der Serviceagentur „Ganztägig lernen“ Schleswig-Holstein (SAG SH), des Landesverbands der Volkshochschulen Schleswig-Holstein e.V. und des Ministeriums für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein.

Das Curriculum des aus 5 Modulen bestehenden Zertifikatskurses wurde von der SAG SH gemeinsam mit Praxisexpert\*innen entwickelt und mit dem Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) abgestimmt.

Der Zertifikatskurs richtet sich an pädagogisch tätige Mitarbeitende schleswig-holsteinischer Ganztagschulen, schleswig-holsteinischer Schulen mit Betreuungsangeboten in der Primarstufe bzw. Personen, die sich unmittelbar auf den Einsatz an

einer dieser Schulen vorbereiten. Die Teilnehmenden erwerben fachliches und methodisches Knowhow zur effektiven und effizienten Gestaltung ihrer Arbeit an der Ganztagsschule. Sie entwickeln Kompetenzen, die zur Zusammenarbeit aller an Ganztagsschule tätigen Fachkräfte beiträgt. Darüber hinaus setzen sie sich mit einer Grundhaltung auseinander, die geprägt ist von systemisch-ganzheitlichem Denken und Handeln und einem ressourcenorientierten Blick auf Kinder und Jugendliche.

Seit dem Start der Maßnahme in 2017 haben über 1.300 Teilnehmende den Zertifikatskurs, der vom schleswig-holsteinischen Bildungsministerium finanziell gefördert wird, erfolgreich abgeschlossen. Bis Ende des Jahres 2024 werden voraussichtlich etwa 1.400 und bis Ende 2025 etwa 1.700 Teilnehmende das Basiszertifikat erhalten haben.

Unter der Federführung der Serviceagentur „Ganztägig lernen“ ist der Zertifikatskurs weiterentwickelt worden. Er wird ab dem Schuljahr 2024/25 als Basis-Zertifikatskurs angeboten und umfasst die überarbeiteten Module I bis IV des bisherigen Zertifikatskurses sowie als 5. Modul das zuvor optionale Zusatzmodul "Heterogenität & Inklusion". Die fünf Module des Basiskurses werden wie bisher an den teilnehmenden Volkshochschulen oder als Inhouse-Schulung angeboten. Voraussetzung für den Erwerb des Basiszertifikats ist die erfolgreiche Teilnahme an den Modulen 1 bis 5 des Basiskurses und am Zertifizierungsmodul.

Ergänzt wird der Basis-Zertifikatskurs um einen Aufbau-Zertifikatskurs. Der Aufbaukurs besteht aus den Modulen 6 bis 10. Die fünf Module des Aufbaukurses werden im Jahr 2024 zunächst als Inhouse-Schulungen und an ausgewählten Volkshochschulen, ab 2025 an allen teilnehmenden Volkshochschulen in Schleswig-Holstein angeboten. Bis Ende 2025 werden voraussichtlich 150 Teilnehmende das Zertifikat für den Aufbau-Zertifikatskurs erhalten.

### **Zertifikatskurs „Ganztag leiten“**

Seit dem Jahr 2022 bietet die Serviceagentur „Ganztägig lernen“ Schleswig-Holstein einen modularisierten Zertifikatskurs zur Qualifizierung von Koordinator\*innen an Ganztagsschulen in Schleswig-Holstein mit dem Titel „Ganztag leiten“ an. Der Zertifikatskurs vermittelt in sechs Modulen einen fachlichen Standard, der die Leitungs- und Führungskräfte an Ganztagsschulen in ihrer Position, ihrer Handlungskompetenz und ihrem Fachwissen stärkt. Er bietet den vor Ort tätigen Koordinator\*innen die Möglichkeit, an ihrer Alltagspraxis orientiert das eigene Leitungs- und Führungsverhalten zu reflektieren, sich mit anderen Kolleginnen und Kollegen in gleicher Position auszutauschen und zu vernetzen und so das eigene Handeln zu professionalisieren.

Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt des Zertifikatskurses "Ganztag leiten" im Schuljahr 2021/22 wurden im Schuljahr 2022/23 zwei parallele Zertifikatskurse mit jeweils bis zu 16 Teilnehmenden durchgeführt. Diese Struktur wurde im Schuljahr

2023/24 fortgesetzt. Für die regionale Umsetzung hat die Serviceagentur Kooperationsvereinbarungen mit dem Verein für Jugend- und Kulturarbeit im Kreis Segeberg e.V. sowie der Akademie Sankelmark im Deutschen Grenzverein e.V. geschlossen.

Seit der Einführung des Programms wurden insgesamt fünf Zertifikatskurse angeboten. Für das Schuljahr 2024/25 sind bereits zwei weitere Zertifikatskurse mit insgesamt bis zu 32 Teilnehmenden geplant.

Die kontinuierliche Durchführung und Ausweitung der Zertifikatskurse "Ganztag leiten" seit dem Pilotprojekt im Jahr 2021/22 zeigt eine positive Resonanz und ein wachsendes Interesse an der Weiterbildung. Die insgesamt 71 erfolgreich zertifizierten Teilnehmenden bis Juni 2024 machen das Interesse und den Bedarf sowie die Akzeptanz des Programms deutlich.

#### **3.2.2.4 Schulsozialarbeit**

Seit 25 Jahren etabliert sich Schulsozialarbeit als intensive und wirksame Kooperation von Jugendhilfe und Schule und gewinnt immer mehr an Bedeutung. Das Spektrum der Unterstützung von Schulen durch sozialpädagogische Fachkräfte zeichnet sich hinsichtlich der Methoden, Themen und Zielgruppen durch eine große Bandbreite aus: Es reicht von der Beratung über die schülerbezogene Einzelfallhilfe und die sozialpädagogische Gruppenarbeit bis hin zur Stärkung der Partizipation. Zudem werden Angebote zur Prävention und Intervention sowie zum Kinder- und Jugendschutz und je nach Bedarf vor Ort auch spezifische Projekte durchgeführt. Schulsozialarbeit unterstützt Schülerinnen und Schüler im schulischen Kontext und bezieht dabei die Schule mit ihren Lehrkräften und weiteren Mitarbeitenden, ebenso Eltern bzw. Familien mit ein.

Um Fachkräfte in der Schulsozialarbeit als wichtige Brückenfunktion zwischen den Systemen Schule und Jugendhilfe zu unterstützen, ist das Sozialministerium in verschiedenen Bereichen aktiv. Viermal jährlich finden die Treffen des Landesarbeitskreises (LAK) Schulsozialarbeit statt. Neben der Teilnahme an den Treffen gemeinsam mit dem MBWFK, stellt das MSJFSIG zudem sowohl die Räumlichkeiten, die Verpflegung sowie finanzielle Mittel zu Fortbildungszwecken zur Verfügung. Ergänzend dazu stellt das MSJFSIG finanzielle Mittel für Klausurtagungen des Vorstands zur inhaltlichen Weiterentwicklung und Lenkung des LAK Schulsozialarbeit zur Verfügung. Einmal jährlich findet an zwei Tagen die Jahrestagung Schulsozialarbeit statt. Hier können pro Tag 160 Schulsozialarbeitende an dem breit aufgestellten Fortbildungs-, Informations- und Austauschprogramm teilnehmen. An der Organisation und inhaltlichen Ausgestaltung der Jahrestagung ist das MSJFSIG gemeinsam mit dem MBWFK, dem IQ.SH, der JugendAkademie Segeberg, Vertreter\*innen der kreisfreien Städte, der Aktion Kinder- und Jugendschutz

SH e.V (AKJS) sowie dem LAK Schulsozialarbeit beteiligt. Finanziell wird die Jahrestagung durch das MSJFSIG sowie die Teilnehmendenbeiträge umgesetzt. Im Winter 2023/2024 unterstützte das MSJFSIG eine mehrtägige Fortbildung „Neu in der Schulsozialarbeit“. Eine regelmäßige Wiederholung der Fortbildung ist in Planung.

Die vom Bildungsministerium über den Orientierungsrahmen Schulsozialarbeit zur Verfügung gestellten Finanzmittel von mehr als 18 Mio. Euro, die vorrangig für Personalkosten der Schulsozialarbeiter\*innen bestimmt sind, können bis max. 5 % des jeweiligen Verfügungsrahmens für Fortbildungen, Supervision und Netzwerkarbeit verwendet werden.

#### **4. Zusammenarbeit von Bund, Länder und Kommunen zur Fachkräftegewinnung**

Der vorliegende Bericht verdeutlicht die Relevanz ebenen-, ressort-, und handlungsfeldübergreifender Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe. Dies erfordert ebenso übergreifende Strukturen der Zusammenarbeit auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene und ein Handeln in gemeinsamer Verantwortung unter Einbeziehung aller relevanten Akteur\*innen, Institutionen, Einrichtungen und Träger, um alle wichtigen Herausforderungen, Handlungsmöglichkeiten und Ansätze bei der gemeinsamen Entwicklung von Strategien gegen den Fachkräftemangel in den Blick nehmen zu können.

Die vielfältigen Arbeitsprozesse im Rahmen der Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage des Bundes und die erarbeiteten Empfehlungen der AG Gesamtstrategie Fachkräfte<sup>37</sup> sind Ausdruck dieser notwendigen übergreifenden Perspektive.

Die seit Mai 2024 vorliegenden Empfehlungen wurden von Bund und Ländern im Sinne einer Verantwortungsgemeinschaft gemeinsam mit Vertreter\*innen von kommunalen Spitzenverbänden (KSV), Fach- und Wohlfahrtsverbänden, Fachpraxis, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden sowie Eltern- und Fachschulverbänden erarbeitet.

Die Empfehlungen verdeutlichen, dass für die Umsetzung Anstrengungen auf allen Ebenen vorgenommen werden müssen und auch der Bund in Handlungs- und finanzieller Verantwortung steht. Nur so können die bereits definierten sowie die in der Diskussion befindlichen Qualitätsziele erreicht werden.

---

<sup>37</sup> BMFSFJ 2024 – Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage – Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Berlin.



Die Empfehlungen fokussieren auf die Situation in der Kindertagesbetreuung und im schulischen Ganzttag. Es finden sich darüber hinaus viele Verweise auf weitere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe. Diese basieren auf dem Strategiepapier der länderoffenen Arbeitsgruppe der JFMK „Fachkräftebedarf und -sicherung im Bereich Hilfen zur Erziehung (HzE)“. Somit können die vorliegenden Empfehlungen auch für weitere Tätigkeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe nutzbar gemacht werden.

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat sich intensiv in den Erarbeitungsprozess der Empfehlungen eingebracht und sieht viele Ansatzpunkte für eine Umsetzung im Land. Die notwendige Vergrößerung des Fachkräftepotenzials durch eine bedarfsorientierte Erweiterung der Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten sowie eine positive Gestaltung der Rahmenbedingungen für Erstausbildung und Weiterbildung bilden sich auch im vorliegenden Landtagsbericht ab, ebenso Aspekte der Verbesserung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder die Nutzung des Potenzials aus Zuwanderungsprozessen.

Für die Umsetzung der Empfehlungen der Gesamtstrategie sowie zur qualitativen Weiterentwicklung von Konzepten zur Verbesserung der Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe haben sich auf Landesebene vergleichbare übergreifende Arbeitsstrukturen entwickelt.

Unter dem Dach der 2012 gestarteten Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) unter Federführung des MWVATT arbeitet seit 2023 im Rahmen der Weiterentwicklung der Initiative die Arbeitsgruppe (AG) Pädagogische Berufe, die aus der AG Fachkräfte in Kita und Jugendhilfe des MSJFSIG hervorging. Im Rahmen dieser Arbeitsstrukturen wurden und werden Ansätze und notwendige Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern identifiziert und gemeinsam erarbeitet sowie Erfahrungen und Ergebnisse laufender bzw. abgeschlossener Maßnahmen ausgetauscht.

So ist es in der AG Fachkräfte in Kita und Jugendhilfe in einem intensiven Prozess gelungen, zentrale Maßnahmen gemeinsam zu entwickeln. Hierzu zählten nicht nur die konzeptionellen Eckpunkte der Förderrichtlinie zur Praxisintegrierten Ausbildung für Erzieher\*innen, sondern ebenso das Konzept des erweiterten Quereinstiegs in die frühkindliche Bildung und Betreuung. So bot die Arbeitsgruppe die große Chance, neue Ansätze gemeinsam zu beraten und sich auf konkrete nächste Schritte zu verständigen.

Zudem wurden in diesem Kreis Best-Practice-Beispiele der Kita-Träger und Kreise bzw. kreisfreien Städte präsentiert, so dass die große Chance des Voneinander Lernens ermöglicht wurde. Während der Kreis Segeberg seine erfolgreichen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen vorstellte, bot die Stadt Lübeck Einblicke in eine neu implementierte Verfahrens- und Gremienstruktur zur Gewinnung von neuen Fachkräften im Bereich Kita und Jugendhilfe.

Darüber hinaus gelang es in dieser Arbeitsgruppe u.a., Kita-Träger, örtliche Träger und die Bundesagentur für Arbeit an einen Tisch zu bekommen. In diesem Rahmen konnte so gemeinsam ausgelotet werden, welche Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von angehenden Sozialpädagogischen Assistenten bestehen und entsprechende Verabredungen zwischen den Beteiligten getroffen werden.

Die Ergebnisse und fachlichen Impulse der AG Fachkräfte Kita und Jugendhilfe werden von der seit Dezember 2023 arbeitenden AG Pädagogische Berufe aufgegriffen und bilden die fachliche Grundlage für die Entwicklung, Planung und Umsetzung weiterer Maßnahmen. In drei Unterarbeitsgruppen werden jeweils die Herausforderungen im Bereich Ausbildung und Studium (UAG 1); Binden und Halten von Fachkräften (UAG 2) sowie Qualifizierte Quer-, Seiten- und Widereinstiege (UAG 3) erörtert und mögliche Lösungsansätze diskutiert.

Darüber hinaus vernetzt sich das MSJFSIG in weiteren Arbeitszusammenhängen bundessweit mit anderen Akteuren, z.B. im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter. Arbeitsergebnisse wie z.B. die Informations- und Best-Practice-Sammlung [www.personal-gewinnen-und-binden.de](http://www.personal-gewinnen-und-binden.de) oder die Aufklärungs- und Imagekampagne [www.unterstuetzung-die-ankommt.de](http://www.unterstuetzung-die-ankommt.de) der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter werden durch das MSJFSIG aktiv mitgestaltet und mitfinanziert. Sie stehen den Trägern der Jugendhilfe kostenfrei zur Verfügung.

## **5. Ausblick und Perspektiven**

Schleswig-Holstein stellt sich den beschriebenen Herausforderungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern und wird diese Bemühungen weiter verstetigen und fortführen.

Der Bericht zeigt deutlich, dass wir uns mit unseren Bemühungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Berufs- und Handlungsfeldern auf dem richtigen Weg befinden. Die Zahl der Absolventinnen steigt, die Ausbildungsmöglichkeiten sind flexibler und niedrigschwelliger geworden, Quereinstiege werden erleichtert, die Potenziale der Zuwanderung haben wir erkannt und nutzen sie.

Da im Bericht beschriebenen Herausforderungen betreffen alle Handlungs- und Berufsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und es bedarf vielfältiger und komplexer Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt. Damit ergeben sich verschiedene Stellschrauben, die bewegt werden müssen und die die Landesregierung bewegen wird. Neben kurzfristigen Maßnahmen – z.B. den Einsatz „Helfender Hände“ in Kindertageseinrichtungen – werden wir nachhaltige Strategien entwickeln, die mittel- und langfristige Maßnahmen enthalten und dazu geeignet

sind, dass Fachkräftepotenzial insgesamt weiter zu steigern, einmal gewonnene Fachkräfte durch geeignete Maßnahmen zu binden und zu halten und die Attraktivität der verschiedenen Handlungsfelder zu steigern und zu erhalten.

Die im Rahmen der FI.SH ressortübergreifend arbeitende AG „Pädagogische Berufe“ bildet in ihrer Struktur die im Bericht benannten Aspekte ab und bildet somit ein geeignetes Instrument der nachhaltigen Entwicklung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen.

Die AG hat hierbei auch die wichtige Aufgabe, Orientierungen dafür zu entwickeln, wie die vorhandenen Ressourcen auf Landesebene zielgerichtet und effektiv zur Entwicklung von Maßnahmen eingesetzt werden können.

Dabei ist auch klar, dass sich Folgen und Wirkungen entsprechender Strategien und Konzepte nicht unmittelbar und kurzfristig zeigen werden. Umso wichtiger ist es für die aktuell bestehende Fachkräftesituation, den Blick auch auf die Arbeitsbedingungen und notwendigen Entlastungsmaßnahmen für Fachkräfte in den verschiedenen Berufs- und Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zu richten und die im vorliegenden Bericht beschriebenen Maßnahmen zu erhalten und weiterzuentwickeln, um zu einem Ausbau entsprechender Angebote beizutragen.

In Hinblick auf den Ausbau von pädagogischen und sozialen Ausbildungs- und Studienkapazitäten, die Ermöglichung/Erleichterung von Quereinstiegen, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie bei der Unterstützung von Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe kann Schleswig-Holstein bereits positive Entwicklungen verzeichnen, diese müssen verstetigt und nachhaltig ausgebaut werden. Dabei müssen verschiedene, den Fachkräftebedarf beeinflussende Faktoren im Blick behalten werden. Hierzu zählen die demografische Entwicklung aber auch die Entwicklungen im Bereich Zuwanderung und Arbeitsmigration. Die zu berücksichtigenden Einflussfaktoren sind nicht in jedem Falle vorhersehbar. Somit wird es auch weiterhin die Herausforderung geben, auf aktuelle Entwicklungen unmittelbar und flexibel reagieren zu können – dies verdeutlicht, dass zum einen viel zu tun bleibt und zum anderen, dass es immer wieder zu Anpassungen im Prozess der Umsetzung verschiedener Maßnahmen und Bemühungen der Landesregierung kommen muss.

Eine große Herausforderung bei der Entwicklung, Weiterentwicklung und Planung von Maßnahmen wird auch zukünftig darin liegen, belastbare Prognosen zum zukünftigen Fachkräftebedarf zu erstellen. Entsprechende quantitative Aussagen, die speziell auf den Kinder- und Jugendhilfebereich ausgerichtete Analysen und Prognosen zulassen, liegen aktuell noch nicht vor. Auch hier geht die Landesregierung aktuell einen ersten, wichtigen Schritt - für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung befindet sich die Landesregierung derzeit in Gesprächen zur Förderung einer empirisch fundierten Fachkräftevorausberechnung. Ein entsprechender Antrag für

eine Förderung liegt bereits vor. Diese Fachkräftevorausberechnung wird dazu beitragen, den zukünftigen Fachkräftebedarf in Schleswig-Holstein genauer berechnen zu können und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftesituation bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Die Landesregierung wird in ihrer zukünftig im zweijährigen Turnus stattfindenden Landtagsberichterstattung auch diesen Aspekt im Blick behalten und dabei den Blick konsequent auf alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe richten.

Der nächste Bericht der Landesregierung zur Fachkräftesituation wird dem Landtag planmäßig im Herbst 2026 vorgelegt.

**Tabellenverzeichnis**

	<b>Seite</b>
Tabelle 1 Studiengänge Sommersemester 2021	<b>20</b>
Tabelle 2 Studiengänge Wintersemester 2021/2022	<b>21</b>
Tabelle 3 Studiengänge 2022	<b>21</b>
Tabelle 4 Studiengänge Wintersemester 2022/2023	<b>23</b>
Tabelle 5 Studiengang Erziehungswissenschaften EUF – Herbstsemester 2021/2022	<b>23</b>
Tabelle 6 Studiengang Erziehungswissenschaften EUF – Herbstsemester 2022/23	<b>23</b>
 <b>Abbildung</b>	
Konzept Arbeitsmarktintegration Geflüchteter	<b>27</b>

## Quellen

Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit Juli 2023; Kapitel 2.7 – 2.

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

Autor\*innengruppe Kinder und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder und Jugendhilfereport 2024. Eine Kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen.

Autor\*innengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld.

BMFSFJ 2024 – Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag – Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Berlin.

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.

Bundesjugendkuratorium 2024. Standards im Kinderschutz unter Druck.

Christensen, Björn/Klodt, Henning/Schrader, Klaus/Steglich, Frauke/Stehn, Jürgen (2024): Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein. Kiel.

DS 20/1421 des schleswig-holsteinischen Landtages „Personalbedarfe anerkennen und Fachkräfte-Stärken-Strategie im Erziehungsbereich konsequent weiter umsetzen und ausbauen“.

Fachgruppe Inobhutnahme der IGFH 2022. Kinder- und Jugendhilfeportal 2024. Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe. [Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe | Jugendhilfeportal](#). Aufruf am 22.05.2024.

Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2021): Plätze, Personal, Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil II – Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter. München/Dortmund.

Hickmann, Helen/Koneberg, Filiz (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/22. S.1. Köln.

Koalitionsvertrag der 20. Wahlperiode des schleswig-holsteinischen Landtages zwischen CDU, LV SH, und Bündnis 90/Die Grünen, LV SH vom 22.06.2022, Kiel.

LT-Bericht „Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen“ DS 20/2348. 2024

Quispe, Valeria/Tiedemann, Jurek (2023): Fachkräftereport Juni 2023 des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung. Berlin.

Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie Berlin (2023): Ergebnisse der Länderoffenen Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf und Sicherung in den Hilfen zur Erziehung. Dem Fachkräftebedarf in den Hilfen zur Erziehung begegnen – Gemeinsame Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich. Berlin.

Bundesagentur für Arbeit: [Übergreifende Themen - Anforderungsniveau eines Berufes - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)

Voigst, Gunda/Hallmann, Julia (2024): Zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit. Erste Ergebnisse aus Workshops, einem Expert\*innen-Hearing und einer bundesweiten Onlinebefragung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit. Deutsche Jugend 1/2024.