

Sozialausschuss im Schleswig-Holsteinischen
Landtag
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann, MdL

Per Mail

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/4485

Falckstraße 9
24103 Kiel
T: 0431-33 60 75
kontakt@lag-sh.de
www.lag-sh.de
Iris Janßen,
Geschäftsführerin
Anette Langner,
Vorsitzende

Bankverbindung:
Evangelische Bank
IBAN: DE 6552 0604 1000 0640 1805
BIC: GENODEF1EK1

Kiel, 2025-02-19

Stellungnahme

Prognose des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen

Bericht der Landesregierung Drucksache 20/2348 s

sowie

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

Bericht der Landesregierung

Drucksache 20/2433

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

gerne nehmen wir als Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände
Schleswig-Holstein (LAG-FW) e.V. die Möglichkeit wahr, zu den oben benannten
Drucksachen, schriftlich Stellung zu nehmen und bedanken uns für die Einladung zum
Fachgespräch.

In den Leistungsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe wie bspw. Kindertageseinrichtungen,
Ganztagsbetreuung, stationäre Jugend- Eingliederungshilfe besteht ein hoher
Fachkräftebedarf, der sich weiter zuspitzt.

In diesen Berufsfeldern sind in Schleswig-Holstein der Anteil von Expertinnen/Experten und Spezialistinnen/Spezialisten relativ hoch und fallen bei den Engpassberufen unter die Beobachtung (vgl. Arbeitsmarktprojektion 2035 für S-H, S. 20). Auch der Bericht der Landesregierung stellt fest, dass Schleswig-Holstein in den kommenden Jahren mehr Fachkräfte benötigt, um Angebote weiter auszubauen und um Qualitätsansprüche halten zu können.

Die Landesregierung hat bezogen auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen im Oktober 2022 eine Landstrategie mit einem Personalgüfungsfond zur Fachkräftesicherung und – gewinnung auf den Weg gebracht (Fachkräfte-Stärken-Strategie mit einer Förderung ab 2025 rund 12 Mill. € inkl. Ausbau von PiA + zusätzliche 3 Mill.€ für Lehrkräfte). Man wolle die Fachkräftesituation in drei Stufen verbessern. Kurzfristig sollte der Quereinstieg erleichtert, SPA mit Aufstiegsmöglichkeiten zur Gruppenleitung und ein vorübergehender Einsatz von “helfenden Händen” möglich sein. Mittelfristig sollte es zusätzliche Anleitungsstunden geben, Unterstützung von Kleinsteinrichtungen sowie der Ausbildungsrahmen weiterentwickelt werden. Langfristig sollten “helfende Hände” als zusätzliche halbe Stelle über 2,0 sowie final die Fachkräftesituation auf 2,5 Fachkräfte pro Gruppe angehoben werden. Einige Schritte sind zwar erfolgt, doch z.T. ohne Berücksichtigung des Gesamtkontextes und relevanten nachhaltigen Gelingensfaktoren. Von Stufe 3 ist das Land durch das jetzige KiTaG weit entfernt, da die “helfenden Hände” als Betreuungskräfte bei der Personalspanne ab 1,5 Mindestpersonalausstattung auf den Personalschlüssel angerechnet werden können.

Die Landesregierung beschreibt die AG päd. Berufe als ressortübergreifendes und wichtiges impulssetzendes Gremium, dass die fachliche Grundlage für die Entwicklung, Planung und Umsetzung von Maßnahmen bildet. Viele unserer Anregungen und auch Kritikpunkte wurden jedoch nicht aufgegriffen. Wir erwarten von der Landesregierung ein übergreifendes Maßnahmenpaket mit einer kongruenten und erkennbaren Strategie, wie die Leistungssysteme bei dieser schwierigen Aufgabe unterstützt werden können, ohne dass ihnen wiederum weitere Aufgaben ins “Pflichtenheft” geschrieben werden, die mitunter durch die leistungsrechtlichen Gestellungsbedingungen nicht anerkannt werden. Bereits jetzt sind die Leistungserbringer im Bereich der Kindertageseinrichtungen, in der ambulanten und stationären Eingliederungs- und Jugendhilfe stark belastet. Mit steigenden Fallzahlen wird die prekäre Situation noch deutlicher. Im Zuge des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung wird dieses sich noch zuspitzen.

Ein Aspekt, der bei allen Argumentationspunkten zu kurz gerät, und für welchen wir sensibilisieren möchten, ist die Situation der Kinder und Jugendlichen im Hinblick auf die Fachkräftesituation im Land.

“Der 17. Kinder- und Jugendbericht zeigt eindrücklich, wie instabil, zum Teil auch krisenhaft, manche Bedingungen sind, unter denen junge Menschen in Deutschland leben und aufwachsen. In einer Zeit, die allen viel abverlangt, benötigen Sie Orientierung und Sicherheit.”¹ Kinder und Jugendliche benötigen in diesen Krisen- und Nachcoronazeiten Verlässlichkeit und Sicherheit. Konfrontiert werden sie jedoch u.a. mit Unterbesetzung, Überlastung, Personalwechsel, nicht päd. qualifiziertes Personal, fehlende Bezugspersonen, mangelnde Bindungsmöglichkeiten. Auch mit Blick auf inklusive Rahmenbedingungen, Einrichtungen und Beachtung des Kindeswohls sind hochwertig qualifizierte Fachkräfte unerlässlich, um den Kindern und Jugendlichen tatsächliche Teilhabe und auch gute Startchancen ins Leben ermöglichen zu können. Gern verweisen wir dahingehend auch auf die KJV SH, die in ihren Forderungen zur Verbesserung der Situation in der stationären Jugendhilfe auf die besseren Rahmenbedingungen für Mitarbeitende verweist, da sich ein Rückkehrschluss zu den Rahmenbedingungen der Jugendlichen selbst herstellen lässt. Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation und der Entwicklungsperspektive in Bezug auf die Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit besteht die Gefahr, dass eine fachlich überzeugende, zuverlässige und den Interessen von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien entsprechende Begleitung zunehmend schwerer sichergestellt werden kann, obwohl diese dringend benötigt wird.

Auch mit Blick auf Bildungsbiografien, Übergänge gestalten, Verhinderung von Schulabsentismus, Elternarbeit, Demokratiebildung und Wertevermittlung sind hochwertig ausgebildete pädagogische Fachkräfte unabdingbar. Personallücken können auf Dauer nicht mit “bewährten Personen” sowie Unterstützungs- und Betreuungskräften geschlossen, sondern sollten nur “on top” eingesetzt werden.

Es ist dahingehend festzuhalten, dass der pädagogische Bedarf und die Rahmenbedingungen für gelingende Bindung in der Pädagogik für Kinder und Jugendlichen unbedingt in dem Austausch über die Fachkräftesituation in Schleswig-Holstein zu

¹ 17. Kinder und Jugendbericht. Bericht über die Lage junger Menschen und die Bestrebung und Leistung der Kinder- und Jugendhilfe

berücksichtigen sind. Die Fach- und Arbeitskräfteentwicklung sollte mit ernsthaften Ressourcen und der benötigten Durchsetzungsfähigkeit ausgestattet werden.

Ausbildungssituation in Schleswig-Holstein

Ausgangslage:

In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Absolvent*innen in den sozialpädagogischen Berufen – insbesondere Sozialpädagogische Assistentinnen/Assistenten (SPA), Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilpädagoginnen/Heilpädagogen – um etwa 44 % erhöht. Trotz dieses Anstiegs bleibt der Fachkräftemangel eklatant, insbesondere im Hinblick auf den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026. Die Prognosen zeigen, dass allein im Kita-Bereich bis zu 4.600 zusätzliche Fachkräfte benötigt werden, um den Status quo zu sichern. Ebenso stellt sich ein großer Mangel bei der Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik ein, die bereits im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gab (IW-Kurzbericht 2022). Dieser macht sich nach wie vor auch deutlich in den Beratungsstellen (Erziehungs-, Familien-, Schwangerschaft(konflikt)beratungen) bemerkbar. In Hinblick auf den noch nicht abgeschlossenen Generationswechsel wird sich diese Tendenz, vor allem im Bereich der staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, verstärken. Um eine qualitativ hochwertige Betreuung nach wissenschaftlichen Standards zu gewährleisten, wären sogar rund 9.000 Fachkräfte erforderlich.

Problemstellung und Handlungsbedarf:

- **Unzureichende Ausbildungsleistung:** Obwohl die Abschlusszahlen gestiegen sind, reicht dies nicht aus, um den wachsenden Bedarf zu decken. Zudem wechseln viele ausgebildete Fachkräfte in andere pädagogische oder soziale Berufsfelder, was die Lücke weiter vergrößert.
- **Fehlendes Monitoring:** Es gibt keine regelmäßige Erhebung der Bewerberinnenzahlen/Bewerberzahlen und der Abbruchquoten während der Ausbildung. Ohne belastbare Daten können keine gezielten Maßnahmen ergriffen werden.
- **Zugangshürden und Unterstützung:** Die Zugangsvoraussetzungen zur SPA-Ausbildung beginnen mit dem Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (ESA),

doch es fehlen begleitende Maßnahmen wie sozialarbeiterische Unterstützung, um Ausbildungsabbrüche zu reduzieren.

- **Mangelnde Information über Ausbildungswege:** Viele potenzielle Bewerberinnen/Bewerber haben keine ausreichende Kenntnis über die verschiedenen Ausbildungsformate, Zugangsmöglichkeiten und Förderungen.
- **Unklare Anerkennung ausländischer Abschlüsse:** Eine schnellere Anerkennung und die Möglichkeit, während der Tätigkeit Nachqualifikationen zu erwerben, sind notwendig, um diese Zielgruppe effektiver in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Forderungen und Empfehlungen:

1. **Regelmäßiges Monitoring:** Ein datenbasiertes System zur Erfassung von Bewerberinnenzahlen/Bewerberzahlen, Abbruchquoten und tatsächlichen Einmündungen in den Beruf ist erforderlich, um gezielt nachsteuern zu können.
2. **Zentrale Anlaufstelle für Bewerbungen:** Um Doppelbelegungen zu vermeiden und eine bessere Steuerung der Ausbildungsplätze zu ermöglichen, sollte eine landesweite Koordinierungsstelle eingerichtet werden.
3. **Informationskampagne statt Imagekampagne:** Eine gezielte Aufklärungskampagne über Ausbildungswege, Finanzierungsoptionen und Zugangsvoraussetzungen in Schleswig-Holstein sollte auf den „Kompass Erziehungsberufe“ des Bundes aufbauen.
4. **Sozialarbeiterische Begleitung:** Unterstützungsangebote für Schülerinnen/Schüler in Fachschulen sollten ausgebaut werden, um die Abbrecherquote zu senken und den Ausbildungserfolg zu steigern.
5. **Erleichterung der Ersatzschulfinanzierung:** Freie Träger sollten finanziell entlastet werden, indem ihr Eigenmittelanteil gesenkt wird.
6. **Bundesweite Reform der Ausbildung:** Das Land Schleswig-Holstein sollte sich auf Bundesebene für eine grundlegende Reform der sozialpädagogischen Ausbildung einsetzen, um die Attraktivität und Durchlässigkeit des Berufsfeldes zu verbessern.

Fazit:

Die bisherige Steigerung der Ausbildungszahlen reicht nicht aus, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Schleswig-Holstein muss mit einer besseren Datenlage, gezielteren Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und einer verbesserten Ausbildungsstruktur reagieren. Eine koordinierte und nachhaltige Strategie ist erforderlich, um die Qualität der frühkindlichen Bildung und Sozialen Arbeit langfristig zu sichern.

Verzahnung Lernort Praxis-Schule

Ausgangslage:

Derzeit werden Lehrpläne und Curricula im Bereich der sozialpädagogischen Berufe überarbeitet bzw. neu entwickelt. Diese Anpassungen sind notwendig, um aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und gesellschaftliche Bedarfe in die Ausbildung zu integrieren. Allerdings erfolgt die Überarbeitung ohne eine systematische Einbindung der Praxis, wodurch relevante Inhalte aus dem beruflichen Alltag möglicherweise unberücksichtigt bleiben.

Problemstellung und Handlungsbedarf:

- **Fehlende Praxisbeteiligung:** Derzeit fehlt eine strukturierte Einbindung von Trägern, Fachkräften und Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern in die Überarbeitung der Lehrpläne. Dies birgt die Gefahr, dass praxisnahe Inhalte, die für die spätere Berufsausübung essenziell sind, nicht ausreichend berücksichtigt werden.
- **Ungleichgewicht in der Ausbildung:** Die aktuellen Lehrpläne setzen einen starken Fokus auf den Elementar- und Krippenbereich. Bereiche wie die **Eingliederungshilfe** und **Jugendhilfe** werden hingegen nur marginal behandelt, obwohl in diesen Feldern ebenfalls ein hoher Fachkräftebedarf besteht.
- **Lücken zwischen Theorie und Praxis:** Der Wissenstransfer zwischen Schule und Praxis ist oft unzureichend. Praxisstellen sehen sich häufig gezwungen, durch zusätzliche Schulungen Defizite auszugleichen, die bereits in der Ausbildung hätten vermittelt werden können.
- **Mangelnde Strukturqualität in der Berufsorientierung:** Die Rekrutierung von Nachwuchskräften gestaltet sich zunehmend schwierig. Jugendliche und Quereinsteigerinnen/Quereinsteiger benötigen eine gezielte Ansprache und

praktische Einblicke in die Berufswelt, um eine fundierte Entscheidung für eine Ausbildung in einem sozialpädagogischen Beruf treffen zu können.

Forderungen und Empfehlungen:

1. Systematische Beteiligung der Praxis an der Lehrplanentwicklung:

- Träger, Fachkräfte und Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter sollten verbindlich in den Entwicklungsprozess neuer Curricula eingebunden werden.
- Ein institutionalisiertes **Gremium** aus Schule und Praxis könnte regelmäßig Bedarfe evaluieren und Inhalte anpassen.

2. Einrichtung eines Budgets zur Förderung der Praxisbeteiligung:

- Mittel sollten bereitgestellt werden, um Praxisakteure in die Lehrplanentwicklung einzubeziehen und den Transfer von Praxiswissen in den Unterricht zu ermöglichen.
- Gastdozenturen aus der Praxis oder Kooperationen mit Fachkräften könnten gezielt gefördert werden.

3. Stärkung der Verzahnung zwischen Theorie und Praxis:

- **Duale Ausbildungsmodelle** sollten gestärkt werden, um einen intensiveren Austausch zwischen Schule und Praxis zu ermöglichen.
- Praktische Erfahrungen sollten stärker in den Schulunterricht integriert werden, beispielsweise durch regelmäßige Reflexionsphasen mit Praxisanleiter*innen oder Projekte, die konkrete berufliche Situationen simulieren.

4. Erweiterung der Ausbildung auf Eingliederungs- und Jugendhilfe:

- Eine gezielte Erweiterung der Lehrpläne sollte sicherstellen, dass Auszubildende frühzeitig mit den Arbeitsfeldern **Eingliederungshilfe** und **Jugendhilfe** in Kontakt kommen.
- Praxisphasen in diesen Bereichen sollten verpflichtend in die Ausbildung integriert werden.

5. Modernisierung der Berufsorientierung:

- Junge Menschen müssen gezielter und zeitgemäßer angesprochen werden, z. B. durch digitale Formate, Social-Media-Kampagnen und interaktive Informationsangebote.

- **Mentoring-Programme** mit Berufseinsteigerinnen/Berufseinsteiger oder Auszubildenden könnten neue Interessierte für den Beruf gewinnen.

Begründung:

Eine **praxisnahe Ausbildung** ist entscheidend, um gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und langfristig im System zu halten. Die zunehmende **Spezialisierung** in sozialpädagogischen Berufen erfordert eine breite und flexible Ausbildungsstruktur, die verschiedene Arbeitsfelder berücksichtigt.

Zudem müssen **moderne Anspracheformen** entwickelt werden, um Jugendliche und Quereinsteigerinnen/Quereinsteiger für das Berufsfeld zu begeistern. Der Beruf muss erlebbar gemacht werden – durch **Felderfahrungen, Peer-to-Peer-Austausch und digitale Formate**, die sich an den Kommunikationsgewohnheiten der Zielgruppen orientieren.

Fazit:

Die Reform der Lehrpläne bietet die Chance, die Qualität der Ausbildung entscheidend zu verbessern. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn die Praxis systematisch beteiligt wird, praxisnahe Inhalte integriert und bisher vernachlässigte Berufsfelder gestärkt werden.

Praxisintegrierte Ausbildung (PiA)

Ausgangslage:

Das Land Schleswig-Holstein fördert PiA, doch **65 von 126 geförderten PiA-Plätzen konnten nicht besetzt werden**. Ursachen sind:

- Fehlende Refinanzierung für Träger, um PiA-Plätze bereitzustellen.
- Fehlende konstante Anleitung über die gesamte Ausbildungsdauer.
- Abbrüche, die nicht kompensiert werden können.

Forderungen und Empfehlungen:

1. **Vollfinanzierung der PiA** über die gesamte Ausbildungsdauer.

2. **Schülerinnenstatus/Schülerstatus während der gesamten Ausbildung beibehalten**, um soziale Absicherung zu gewährleisten.
3. **Aufwertung der Praxisanleitung als Fachkarriere mit leistungsvergüteter Struktur** (analog zur Pflege).
4. **Verbindliche Anleitungsressourcen über die gesamte Ausbildungszeit.**
5. **Sozialpädagogische Beratung an Fachschulen** zur Vermeidung von Abbrüchen.
6. **Bessere Information und Förderung der Aufstiegsweiterbildung (AFBG)** – derzeit werden **46 % der staatlich anerkannten Erzieherinnen/Erzieher** durch das AFBG gefördert, es besteht jedoch Ausbaupotenzial.
7. **Ausweitung auf alle päd. Arbeitsfelder**- flexibler Einsatz, hybride Formate

Bindung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im sozialpädagogischen Bereich

Ausgangslage:

Die Trägerqualität spielt eine zentrale Rolle bei der Gewinnung und langfristigen Bindung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Dennoch zeigt die aktuelle Beschäftigungsstruktur in Kitas, dass nur **28,1 %** der Fachkräfte in Vollzeit (38,5 Std./Woche) arbeiten. Die bundesweite Statistik vom **01.03.2024 (KJH-Statistik)** bestätigt diese Entwicklung:

Std./Woche	Beschäftigte	Anteil in %
38,5 Std.	260.776	29,1 %
32–38,5 Std.	157.147	17,6 %
21–32 Std.	249.805	27,9 %
10–21 Std.	164.686	18,4 %
unter 10 Std.	62.890	7 %

Ein wesentlicher Grund für die hohe Teilzeitquote ist die zusätzliche Übernahme von Care-Arbeit durch viele Beschäftigte. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass für eine wachsende Zahl von Fachkräften ein höherer Freizeitananspruch zunehmend relevant ist. Die seit Jahren bestehende Problematik der geringen Vollzeitquote hat sich dadurch weiter verschärft und trägt zur bestehenden Fachkräftelücke bei.

Ein weiteres kritisches Problem ist die hohe Fluktuation: **Rund 25 % der Beschäftigten verlassen das Arbeitsfeld bereits in den ersten drei bis fünf Jahren nach Ausbildungsabschluss.** Als Gründe werden u.a. folgende Faktoren genannt:

- **Ungünstige arbeits- und strukturelle Rahmenbedingungen**
- **Fehlende leistungsvergütete Fachkarrieren**
- **Hoher Arbeitsdruck und fehlende Vertretungsstrukturen**
- **Unzureichende Leitungsressourcen und Unterstützung**

Die Träger stehen in der Verantwortung, die soziale Dienstleistung hochwertig und attraktiv für Mitarbeitende zu gestalten. Gleichzeitig müssen sie sich professionalisieren, um auf dem **Quasi-Markt der sozialen Dienstleistungen** bestehen zu können. Da freie Träger über keine Eigenmittel verfügen, sind **monetäre Mittel für Gewinnungs- und Bindungsmaßnahmen** essenziell, um die Trägervielfalt langfristig zu sichern.

Forderungen und Empfehlungen:

1. **Finanzierung von Gewinnungs- und Bindungsmaßnahmen:**
 - Ins Finanzierungssystem müssen **gezielte Mittel** für Personalbindungsstrategien eingeplant werden.
 - Dazu gehören **Prämienmodelle, Weiterbildungsförderungen** und **attraktive Karrierepfade** für Fachkräfte.
 - Stärkere finanzielle Unterstützung von Trägern bei der Umsetzung innovativer Personalentwicklungsmaßnahmen.
2. **Politische und gesetzliche Verbesserung der Rahmenbedingungen:**
 - **Anhebung des Fachkraft-Kind-Schlüssels** zur Reduktion von Arbeitsbelastung und Stress.
 - **Erhöhung der Leitungsfreistellungszeiten**, auch für kleinere Einrichtungen, um eine bessere Steuerung und Qualitätsentwicklung zu ermöglichen.
 - **Finanzierte alters- und altersgerechte Personalentwicklung**, um erfahrene Fachkräfte länger im Beruf zu halten und deren Wissen gezielt einzubringen.
3. **Verbesserung der Leitungsstrukturen und -unterstützung:**
 - **Vereinfachung der Leitungsverantwortung** durch **administrative**

Entlastung (z. B. durch Verwaltungskräfte).

- **Maßnahmen zur digitalen Unterstützung** für ältere Führungskräfte, um Stolpersteine bei der Digitalisierung zu reduzieren.
 - **Implementierung strukturierter Leitungssupervision**, um Belastungen zu reduzieren und Gesundheitsprävention zu fördern.
4. **Karriereentwicklung und Fachkarrieren stärken:**
- **Aufbau leistungsvergüteter Fachkarrieren** (z. B. als Praxisanleitung, *Fachberatung oder Multiplikatorin/Multiplikator* für spezifische Fachgebiete).
 - **Modularisierte Qualifizierungsmöglichkeiten** mit klar definierten Zwischenschritten und **finanzierter Beratung für Weiterbildungswege**.
 - Ausbau und Verstetigung erfolgreicher Projekte wie „**Kita-Mentoring – Wissenstransfer und Empowerment für neue Kita-Leitungen**“.
5. **Arbeitszeitmodelle modernisieren und Gesundheitsförderung integrieren:**
- **Flexiblere und attraktivere Arbeitszeitmodelle** für verschiedene Lebensphasen (z. B. Teilzeit mit Aufstiegsperspektive, Sabbaticals).
 - **Anpassung an veränderte Beschäftigtenbedarfe**, insbesondere im Hinblick auf Work-Life-Balance.
 - **Arbeitsfeld übergreifende Strukturen ermöglichen**, um prekäre Arbeitsfelder zu stärken
 - **Finanzielle Berücksichtigung erhöhter Krankentage**, um Vertretungssituationen verlässlich organisieren zu können.
6. **Implementierung einer Landesfachkräfte-Stärkungs-Strategie:**
- Die Fachkräfte-Strategie des Landes muss **Maßnahmen zur langfristigen Bindung** beinhalten.
 - Berücksichtigung aller Bereiche – von der **Ausbildung** über die **Weiterbildung** bis hin zur **Personalentwicklung** in bestehenden Arbeitsverhältnissen.
 - Unterstützung für Träger, um eine **höhere Professionalität** in der Personalführung und -bindung zu erreichen.

Begründung:

Die hohe Fluktuation von Fachkräften ist ein zentrales Problem, das sich negativ auf die Qualität der Kindertagesbetreuung und anderer sozialpädagogischer Bereiche auswirkt.

- **Führungskompetenzen und Leitungsressourcen** sind entscheidend für ein stabiles Arbeitsumfeld.
- Das Land fördert bereits **notwendige Leitungsqualifizierungsmaßnahmen**, jedoch müssen diese **verpflichtender** und **besser strukturiert** werden.
- **Fachkräftebindung ist nicht nur eine Frage der Bezahlung**, sondern auch der **Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung**.
- Eine gezielte **Landesstrategie zur Fachkräftesicherung** muss sowohl auf die Gewinnung neuer Fachkräfte als auch auf die **langfristige Bindung bestehender Mitarbeitender** ausgerichtet sein.

Die aktuellen Fördermaßnahmen sind ein wichtiger Schritt, reichen jedoch nicht aus, um eine nachhaltige Personalbindung zu gewährleisten. Eine **umfassende Strategie mit strukturellen Verbesserungen** ist daher dringend erforderlich.

Fazit:

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften erfordern **strukturelle Reformen, attraktive Karriereperspektiven und eine gezielte Unterstützung der Träger**. Durch **bessere Arbeitsbedingungen, gezielte Weiterbildungen und eine wertschätzende Personalentwicklung** kann das Berufsfeld langfristig stabilisiert werden.

Die aktuelle Fachkräftesituation zeigt, dass ohne ein entschiedenes Handeln weiterhin viele Beschäftigte das Berufsfeld frühzeitig verlassen werden. Um dem entgegenzuwirken, sind **investive Maßnahmen, rechtliche Anpassungen** und eine **strategische Personalentwicklung** notwendig.

Nur so kann das Berufsfeld langfristig attraktiv gestaltet und die Qualität der pädagogischen Arbeit gesichert werden.

Betreuungs- und Unterstützungskräfte (helfende Hände) & Quereinsteigende

Ausgangslage:

Durch das **KiTaG** ist der **Einsatz von Quereinsteigenden und Betreuungskräften** anstelle von pädagogisch ausgebildeten Fachkräften möglich. Laut **Kinder- und Jugendhilfereport 2024** arbeiten bundesweit **9,8 % der Beschäftigten in Kitas mit nicht einschlägigem Berufsabschluss oder ohne abgeschlossene Ausbildung**.

Forderungen und Empfehlungen:

- 1. Modulares, durchlässiges Ausbildungs- und Weiterqualifizierungssystem**
 - Ein flexibles Modell zur **schrittweisen Höherqualifizierung zum Erzieherberuf** ist erforderlich.
 - Anlehnung an bestehende Programme wie „**Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas**“ (ESF) oder die **Weltzien-Studie**.
 - Die **AG pädagogische Berufe** könnte eine Strategie für SH entwickeln, inspiriert von anderen Bundesländern.
- 2. Betreuungs- und Unterstützungskräfte nur „on top“ einsetzen**
 - Diese dürfen **nicht zur Schließung von Personallücken** missbraucht werden.
 - Multiheterogene Teams sind nur dann sinnvoll, wenn sie auf **professionelle Unterstützungssysteme** zurückgreifen können.
- 3. Mehr Ressourcen für Organisationsentwicklung & Qualifizierung**
 - Führungskräfte benötigen **spezialisierte Fortbildungen für heterogene Teams**.
 - **Erhöhtes Kontingent an Fortbildungs- und Teamentwicklungstagen** zur Unterstützung der Arbeitsqualität.
 - **Mentoring statt Anleitung** für eine nachhaltigere Einarbeitung.
- 4. Bessere Anerkennung und Durchlässigkeit für Fachkräfte in der Eingliederungs- und Jugendhilfe**
 - Das **Selbstbestimmungsstärkungsgesetz** erschwert in der Eingliederungshilfe die Fachkräftegewinnung, da für stationäre Wohnformen strikte Quotenregelungen existieren.

- **Hohe bürokratische Hürden** bei der Anerkennung abweichender Abschlüsse in Jugendhilfe und Eingliederungshilfe.
- Lösung:
 - **Systemische Anerkennung von Weiterbildungen** als Fachkraftstatus.
 - **Unbürokratische Anerkennung von Teilqualifikationen** durch eine **digitale bereichsübergreifende Weiß-Liste**.

Refinanziertes Anleitungs- und Qualifizierungsmodell, das durch die Heimaufsicht/Aufsichtsbehörden unterstützt wird.

Begründung:

Die Tendenz zur Beschäftigung von nicht einschlägigem Personal zeigt, dass das System auf eine personelle Notlage reagiert, anstatt nachhaltige Fachkräftequalifizierung zu betreiben.

- **Ohne klare Qualifizierungsstrukturen besteht die Gefahr einer Deprofessionalisierung** der pädagogischen Arbeit.
- **Andere Bundesländer** haben bereits durchlässige Ausbildungssysteme etabliert – Schleswig-Holstein muss hier nachziehen.

Die Erfahrungen aus dem **ESF-Programm „Quereinstieg“** und wissenschaftlichen Studien zeigen, dass **gezielte modulare Weiterbildung** eine wirksame Strategie zur Fachkräftegewinnung und -bindung sein kann.

Fazit:

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften erfordern **strukturelle Reformen, attraktive Karriereperspektiven und eine gezielte Unterstützung der Träger**. Durch **bessere Arbeitsbedingungen, gezielte Weiterbildungen und eine wertschätzende Personalentwicklung** kann das Berufsfeld langfristig stabilisiert werden.

Die aktuelle Fachkräftesituation zeigt, dass ohne ein entschiedenes Handeln weiterhin viele Beschäftigte das Berufsfeld frühzeitig verlassen werden. Um dem entgegenzuwirken, sind **investive Maßnahmen, rechtliche Anpassungen** und eine **strategische Personalentwicklung** notwendig.

Nur so kann das Berufsfeld langfristig attraktiv gestaltet und die Qualität der pädagogischen Arbeit gesichert werden.

Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Ausgangslage:

Das **KiTaG** sieht vor, dass auch für Betreuungskräfte, die ein FSJ, einen BFD oder ein Praktikum von mehr als einem Monat ableisten, Einzelansätze gebildet werden. Der **pauschale Einzelansatz beträgt 600 €** bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. Dies orientiert sich an der Höhe des Taschengeldes für FSJ- und BFD-Leistende.

Problemstellung und Handlungsbedarf:

- Die Refinanzierung für Träger bleibt **unzureichend**, um ausreichend FSJ/BFD-Plätze bereitzustellen.
- **Fehlende Anleitungskapazitäten** erschweren die Begleitung und Qualifizierung der Freiwilligendienstleistenden.
- Es besteht die Gefahr, dass FSJ- und BFD-Kräfte **zur Schließung von Personallücken** zweckentfremdet werden, anstatt arbeitsmarktneutral eingesetzt zu werden.
- Viele junge Menschen, die sich engagieren möchten, erhalten **Absagen aufgrund begrenzter Plätze**, obwohl gesellschaftliches Engagement dringend benötigt wird.

Forderungen und Empfehlungen:

1. Arbeitsmarktneutralität sicherstellen:

- FSJ- und BFD-Kräfte dürfen nicht als Ersatz für pädagogische Fachkräfte eingesetzt werden.
- Sie sollen als **zusätzliche unterstützende Kräfte** agieren, um die Qualität der Betreuung zu verbessern.

2. Zuverlässige Finanzierung der Freiwilligendienste sicherstellen:

- Das Land muss die **Förderung von FSJ/BFD-Plätzen ausweiten**, um mehr Interessierten den Zugang zu ermöglichen.
- Eine **Festbetragssteigerung** oder **Erhöhung der geförderten Plätze** ist notwendig, um die Refinanzierung für Träger zu verbessern.

3. Anleitungskapazitäten ausbauen:

- Notwendige Ressourcen müssen in den Einrichtungen zur Verfügung stehen, um eine **qualifizierte pädagogische Begleitung** sicherzustellen.
- Die Anleitung sollte refinanziert werden und in die Personalstruktur der Träger integriert sein.

4. Freiwilligendienste als Instrument zur Fachkräftegewinnung nutzen:

- Das FSJ/BFD sollte nicht nur als Übergangsphase betrachtet werden, sondern als **Einstiegsmöglichkeit in pädagogische Berufe**.
- Durch gezielte Informationsangebote über Weiterqualifizierungen könnte ein Teil der Freiwilligen für die Fachausbildung gewonnen werden.

Begründung:

Freiwilligendienste sind ein wichtiges gesellschaftliches Engagement, das durch eine ausreichende Platzanzahl und verlässliche Finanzierung gefördert werden muss.

- Durch die bisher **fehlende Refinanzierung im Kita-Bereich über die Standortgemeinden** wurden weniger FSJ-Plätze bereitgestellt.
- Die Landesförderung soll Abhilfe schaffen, jedoch reicht die **aktuelle Förderung für die Träger nicht aus**, um den Bedarf zu decken.
- FSJ/BFD-Kräfte dürfen **keine Personallücken schließen**, sondern sollten für den Beruf begeistert und durch eine hochwertige Begleitung an das Berufsfeld herangeführt werden.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Ausgangslage:

Die Landeskampagne zur Fachkräftegewinnung legt einen Schwerpunkt auf die **Akquise ausländischer Fachkräfte**. Doch während ausländische Fachkräfte einen Beitrag zur

Fachkräftesicherung leisten können, zeigen aktuelle Zahlen, dass diese Einzelmaßnahme **keine nachhaltige Lösung für die Fachkräftekrise** darstellt.

- **Im Jahr 2023 wurden 2.778 Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse angestoßen**, womit Schleswig-Holstein auf Platz 6 der Bundesländer liegt.
- **Jeder vierte Antrag auf Anerkennung des Erzieherinnenberufs/Erzieherberufs wurde negativ beschieden.**
- **Bei Qualifikationen wie Kinderpfleger*in, SPA oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagogen wurden 897 Anträge gestellt** – hiervon wurde **jedes zehnte Verfahren abgelehnt** (wiff 2024, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, S. 11).

Problemstellung und Handlungsbedarf:

- **Langwierige Anerkennungsverfahren:** Viele ausländische Fachkräfte müssen lange Wartezeiten und komplizierte bürokratische Verfahren durchlaufen, bevor sie in Deutschland arbeiten dürfen.
- **Fehlende einheitliche Anerkennungspraxis:** Die Anforderungen für die Anerkennung variieren je nach Bundesland, was zu Unsicherheiten führt.
- **Mangel an Unterstützungssystemen:** Viele Fachkräfte benötigen während der Anerkennungsphase gezielte Anleitung und Begleitung im Beruf.
- **Sprachliche Hürden und Integrationsmaßnahmen:** Ohne gezielte Sprachförderung und kulturelle Anpassungsmaßnahmen kann eine erfolgreiche Integration ins Berufsfeld nicht gewährleistet werden.

Forderungen und Empfehlungen:

1. **Schnellere und transparentere Anerkennungsverfahren:**
 - Einheitliche und **vereinfachte Prozesse** für ausländische Fachkräfte, um lange Wartezeiten zu vermeiden.
 - Schaffung einer **zentralen Beratungsstelle**, die Fachkräfte durch den gesamten Anerkennungsprozess begleitet.
2. **Finanzierung von Fachberatungs- und Anleitungsressourcen:**

- Zur erfolgreichen Integration braucht es zusätzliche **Anleitungs- und Teamentwicklungskapazitäten**.
 - **Refinanzierte Anleitung** für Teams, die ausländische Fachkräfte aufnehmen, um deren Eingliederung zu unterstützen.
3. **Modulare Weiterbildung für ausländische Fachkräfte zur Nachqualifizierung:**
- Einführung eines **modularen Qualifizierungssystems**, das eine schrittweise Anpassung an die deutschen Ausbildungsstandards ermöglicht.
 - Vorbild sind **Erfolgsmodelle aus anderen Bundesländern**, die gezielte Anpassungsqualifizierungen für ausländische Fachkräfte ermöglichen.
4. **Gezielte Sprachförderung und interkulturelle Schulungen:**
- Fachspezifische Sprachkurse sollten Teil der Anerkennungsverfahren sein.
 - Einführung verpflichtender **interkultureller Kompetenztrainings für Teams**, um Konflikte und Integrationsbarrieren abzubauen.
5. **Schaffung einer digitalen Plattform zur Sichtbarkeit von Anerkennungsmöglichkeiten:**
- Eine **bundeslandübergreifende Weiß-Liste** für anerkannte ausländische Abschlüsse und Qualifizierungsangebote würde Transparenz und Planbarkeit erhöhen.

Begründung:

Die Zahlen zeigen, dass ausländische Fachkräfte **nur einen kleinen Beitrag zur Lösung der Fachkräftekrise leisten können**. Zudem werden viele Anträge auf Anerkennung abgelehnt, wodurch Fachkräfte oft jahrelang im Ungewissen bleiben.

Ein gezieltes Förder- und Begleitungssystem ist daher unerlässlich, um diese Fachkräfte **nachhaltig ins Berufsfeld zu integrieren**. Ohne ausreichende **sprachliche, fachliche und soziale Unterstützung** bleiben viele dieser Fachkräfte ungenutzt oder wechseln in andere Berufsfelder.

Fazit:

Die Ausbildung und Fachkräftebindung im sozialpädagogischen Bereich erfordert:

-Verzahnung von Theorie & Praxis durch praxisnahe Ausbildungskonzepte



- Vollfinanzierte praxisintegrierte Ausbildung (PiA)**
- Langfristige Personalbindungsstrategien & Fachkarrieren**
- Durchlässige und modulare Qualifizierung für Quereinsteigende**
- Schnellere und effektivere Anerkennung ausländischer Abschlüsse**

Nur durch eine Kombination aus **optimierter Anerkennung, gezielter Integration und verbesserten Rahmenbedingungen** kann Schleswig-Holstein langfristig genügend Fachkräfte gewinnen und halten.

Zusammenfassung der Stellungnahmen zur Ausbildungssituation und Fachkräftebindung in Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein steht vor einem **erheblichen Fachkräftemangel** in der frühkindlichen Bildung und sozialen Arbeit. Trotz einer **44%igen Steigerung der Abschlusszahlen** in den letzten zehn Jahren bleibt der Bedarf weit über dem aktuellen Ausbildungsniveau. Die Prognosen zeigen, dass allein im Kita-Bereich **bis zu 9.000 zusätzliche Fachkräfte** benötigt werden.

Um diesem Mangel zu begegnen, sind umfassende Maßnahmen in mehreren Bereichen erforderlich:

1. Verzahnung von Theorie und Praxis

- Die Lehrpläne müssen unter Beteiligung der Praxis überarbeitet werden, um alle pädagogischen Arbeitsfelder angemessen zu berücksichtigen.
- Ein **strukturiertes, praxisnahes Ausbildungssystem** mit verbindlicher Trägerbeteiligung und verbesserten Ausbildungsbedingungen ist notwendig.

2. Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) stärken

- Die aktuelle Finanzierung reicht nicht aus, viele Plätze bleiben unbesetzt. Eine **Vollfinanzierung über die gesamte Ausbildungszeit** ist erforderlich.
- **Anleitungsstrukturen müssen verbessert** und refinanziert werden, um Abbrüche zu vermeiden.

3. Mitarbeitendenbindung und Fachkarrieren ausbauen

- **Verbesserte Arbeitsbedingungen, höhere Leitungsfreistellungszeiten und entlastende Strukturen** (z. B. Verwaltungshilfen) sind entscheidend, um Fachkräfte langfristig zu binden.
- **Gezielte Fachkarrieren mit finanzieller Aufwertung** müssen geschaffen werden, um Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes zu bieten.

4. Quereinsteigende und Betreuungs- bzw. Unterstützungskräfte gezielt integrieren

- **Ein modulares und durchlässiges Weiterbildungssystem** für Quereinsteigende muss entwickelt werden, statt sie zur Schließung von Personallücken einzusetzen.
- Multiheterogene Teams sind nur dann nachhaltig, wenn zusätzliche **Anleitungs- und Teamentwicklungsressourcen** bereitgestellt werden.

5. Freiwilligendienste (FSJ/BFD) stärken

- FSJ- und BFD-Kräfte dürfen **nicht als Ersatz für pädagogisches Personal** eingesetzt werden.
- Eine **verlässliche Finanzierung und erhöhte Anzahl geförderter Plätze** sind notwendig, um junge Menschen für das Berufsfeld zu gewinnen.

6. Anerkennung ausländischer Abschlüsse beschleunigen und verbessern

- Anerkennungsverfahren dauern zu lange und führen häufig zu Ablehnungen – eine **bundesweit einheitliche, transparente und schnellere Anerkennungspraxis** ist erforderlich.
- **Gezielte Sprachförderung, Nachqualifizierungsmöglichkeiten und eine digitale Weiß-Liste** könnten den Prozess erleichtern und Fachkräfte schneller in den Arbeitsmarkt integrieren.

Fazit:

Die derzeitigen Maßnahmen reichen nicht aus, um den Fachkräftebedarf zu decken. Es braucht eine **umfassende Reform der Ausbildung, verbesserte Arbeitsbedingungen, gezielte Personalentwicklungsstrategien und nachhaltige Qualifizierungssysteme für Quereinsteigende und ausländische Fachkräfte.**



Landes-Arbeitsgemeinschaft
der freien Wohlfahrtsverbände
Schleswig-Holstein e.V.

Nur mit einer **ganzheitlichen Fachkräftestrategie** kann Schleswig-Holstein langfristig genügend pädagogische Fachkräfte gewinnen und binden.

Für vertiefende Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

gez. Anette Langner
Vorsitzende



www.lag-sh.de