

# Herzlich willkommen!

## Forum: Personelle Ressourcen + Fachkräfte

.....

19. November 2024, 9.00 - 10.30 Uhr

Input: Prof. Dr. phil. Davina Hüblich und Lorenz Bahr  
Kommentierung: Alexander Nöhring  
Moderation: Dr. Irene Poczka

AGJ-Fachtagung zum 17. Kinder- und Jugendbericht

# Personelle Ressourcen

Lorenz Bahr (Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,  
Flucht und Integration)

Prof. Dr. Davina Höblich (Hochschule Rhein-Main)

Kommentierung: Alexander Nöhring, (AWO Bundesverband)

AGJ-Fachtagung zum 17. Kinder- und Jugendbericht,  
Berlin 19.11.2024



# Kapitel 3: Adressat:innen, Strukturen, Angebote und Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe - 2

## 3.4 Trägerstrukturen und Organisationsentwicklung

3.4.1 Trägerstrukturen und ihre Pluralität im Kontext von Korporatismus und Subsidiaritätsprinzip

3.4.2 Herausforderungen für die Weiterentwicklung von Trägerstrukturen und die Organisationsentwicklung in einer diversen Gesellschaft

## 3.5 Personelle Ressourcen

3.5.1 Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

3.5.2 Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

3.5.3 Ehrenamtliche und zivilgesellschaftliches Engagement

3.5.4 Freiwilligendienste

## 3.6 Finanzierungsstrukturen und finanzielle Ressourcen

3.6.1 Verantwortlichkeiten und Aufgaben

3.6.2 Ausgaben- und Finanzierungsentwicklung

3.6.3 Ausgaben des Bundes, der Länder und der Kommunen

3.6.4 Herausforderungen und Perspektiven

# Personelle Ressourcen

## Wachstum der Beschäftigtenzahl:

- Zwischen 2006/2007 und 2020/2021 hat sich die Zahl der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe auf **1,2 Millionen** verdoppelt.
- **Pädagogik und Soziale Arbeit** sind beliebte Berufsfelder für junge Menschen.

## Enorme Expansionsdynamik in den Arbeitsfeldern, z.B. :

- bei **Kindertageseinrichtungen** (ohne Horte) von 429.590 (2007) auf 841.057 (2022),
- bei **Ganztagsangeboten für Kinder im Grundschulalter (Horte)** ist das pädagogische Personal von 15.606 (2007) auf 30.727 (2022) angewachsen und
- bei den **Hilfen zur Erziehung** von 62.304 tätigen Personen bzw. 46.948 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im Jahr 2007 auf 115.308 und 83.857 VZÄ im Jahr 2022 (ebd., S. 90).



*"Pädagogik und Soziale Arbeit gehören zu den Berufsfeldern, für die sich junge Menschen am meisten interessieren. Dennoch belegen die für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Berufe die Plätze eins und zwei im Ranking der größten Fachkräftelücken."*

# Personal in der Kinder- und Jugendhilfe nach Beschäftigungsumfang

	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
Wochenstunden	2006/2007	2018/2020	2020/2022	2006/2007	2018/2020	2020/2022	2006/2007	2018/2020	2020/2022
<b>Kinder- und Jugendhilfe insgesamt</b>									
Vollzeitnah: ≥32 Std./Wo.	55,9	58,7	58,5	54,9	56,9	56,5	59,2	67,1	65,8
19 bis <32 Std./Wo.	34,5	31,4	31,9	34,0	32,2	32,5	36,4	28,3	29,8
<19 Std./Wo.	9,6	9,9	9,6	11,1	11,3	11,0	4,4	4,6	4,4
<b>Kindertageseinrichtungen</b>									
Vollzeitnah: ≥32 Std./Wo.	55,5	59,8	59,7	55,6	57,7	58,0	55,2	67,6	66,2
19 bis <32 Std./Wo.	37,5	31,7	32,2	36,2	32,3	32,5	42,0	29,3	31,0
<19 Std./Wo.	7,0	8,5	8,2	8,2	10,0	9,5	2,8	3,1	2,8
<b>Weitere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe</b>									
Vollzeitnah: ≥32 Std./Wo.	56,6	55,9	55,1	53,5	53,4	52,4	68,9	65,8	64,8
19 bis <32 Std./Wo.	28,2	30,5	31,3	29,5	31,7	32,6	22,9	25,5	26,7

1 Für die Kindertageseinrichtung wurde Verwaltung herausgerechnet, die weiteren Felder enthalten auch Personen, die überwiegend in der Verwaltung tätig sind.

2 Ohne Kindertagespflegepersonal.

Quelle: Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 43; in: 17. KJB, S. 321 (eigene Darstellung)



# Kennzahlen zum Personal in der Kinder- und Jugendhilfe

Zentrale Grund- und Kennzahlen zum Personal in der gesamten KJH1	2002 bis 2017	2018 bis 2020	Aktuellster Wert (2020/2022)
Personal in der KJH insgesamt (ohne Ehrenamt) (absolut)	651.783	1.110.065	1.174.999
Pädagogisch tätiges und leitendes Personal <sup>2</sup> (absolut)	565.429	973.444	1.027.013
VZÄ des pädagogisch tätigen und leitenden Personals (ohne KTP) (absolut)	410.593	732.066	776.868
Minderjährige pro VZÄ des pädagogischen Personals (absolut) <sup>2, 3</sup>	35:1	19:1	18:1
Weibliches pädagogisches Personal (Anteil in %)	88,60 %	87,70 %	87,40 %
Jüngeres pädagogisches Personal (<30 Jahre) (Anteil in %)	21,20 %	24,30 %	24,70 %
Älteres pädagogisches Personal (≥55 Jahre) (Anteil in %)	9,10 %	18,70 %	18,70 %
Personal mit fachbezogenem Hochschulabschluss (Anteil in %)	13,20 %	14,80 %	14,70 %
Vollzeit(nah) tätiges pädagogisches Personal (≥32 Std./Wo.) (Anteil in %)	55,90 %	58,70 %	58,50 %
Befristet beschäftigtes pädagogisches Personal (Anteil in %)	14,9 % <sup>4</sup> (Stand: 2002)	12,10 %	10,80 %

<sup>1</sup> Für die Auswertungen zum Personal wurden die Datenjahre 2018/2020 und 2020/2022 kombiniert, um die aktuellsten Daten der jeweiligen Statistiken für Kindertageseinrichtungen und die weiteren Felder berücksichtigen zu können.

<sup>2</sup> Für die Kita wurde Verwaltung herausgerechnet, die Felder jenseits der Kita enthalten auch Personen, die überwiegend in der Verwaltung tätig sind.

<sup>3</sup> Bevölkerungsdaten zur Berechnung der Quote 2018/2020 zum Stichtag 31.12.2019 und zur Quote 2020/2022 zum Stichtag 31.12.2021.

<sup>4</sup> Verwaltungspersonal in der Kindertageseinrichtung kann für das Jahr 2002 nicht herausgerechnet werden. Die Vergleichbarkeit mit den Folgejahren ist daher eingeschränkt.

Quelle: Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 30; in: 17. KJB, S. 320 (eigene Darstellung)

# Kennzahlen zum Personal in der Kinder- und Jugendhilfe

Anteil mit fachbezogener Hochschulausbildung blieb stabil bei 15%

- HzE gesunken von 40,7 % 2006 auf 36,9 % 2020
- Kindertagesbetreuung bis zum Schuleintritt
  - Rückgang der einschlägig Qualifizierten von 89,9 %(2007) auf 86,1 % (2022),
  - Zunahme des nicht einschlägig ausgebildeten pädagogischen Personals von 10,1 Prozent (2007) auf 13,9 Prozent (2022) (ebd., S. 52)
  - Anstieg Personals mit fachbezogenem Hochschulabschluss zwischen 2007 und 2022 von 3,3 auf 5,2 % West und von 2,4 auf 6,9 % Ost (ebd., S. 64).

## Altersstruktur

- Anteil der unter 30-Jährigen nur leicht erhöht von 21,2 %( 2006 / 2007) auf 24,7 % (2020 / 2022).
- Dagegen Anteil der Fachkräfte im Alter von 55 Jahren oder älter in den letzten Jahren verdoppelt: von 9,1 % (2006 / 2007) auf 18,7 % (2020 / 2022).
- **Nahezu jede fünfte Fachkraft geht damit in den nächsten 8 bis 12 Jahren in Rente, sodass sich hier deutlich ein erhöhter Fachkräftebedarf abzeichnet**

# Aktuelle Trends und Herausforderungen

## Diversifizierung und Veränderungen in der Ausbildungslandschaft

### Erzieher:innenausbildung

- Enormer Ausbau der Kapazitäten, Diversifizierung der Anbieter:innen (auch Ausbau privater Fachschulen)
- Zunahme praxisintegrierter, teilzeitschulischer, berufsbegleitender Formate

### Qualifizierung Soziale Arbeit

- Zunahme privater nicht-kirchlicher Studiengängen (+flexiblere Modelle, - Studiengebühren)
- Zunahme dualer Studiengänge (+ praxisnahe Ausbildung, - Dienstherrenstudiengänge)

### Erziehungswissenschaftler:innen

- Etwa 7,4% in der Kinder- und Jugendhilfe

### Kindheitspädagog:innen

- Seit 2004 kindheitspäd. Studiengänge
- Kerncurriculum, Staatliche Anerkennung und Berufsprofil

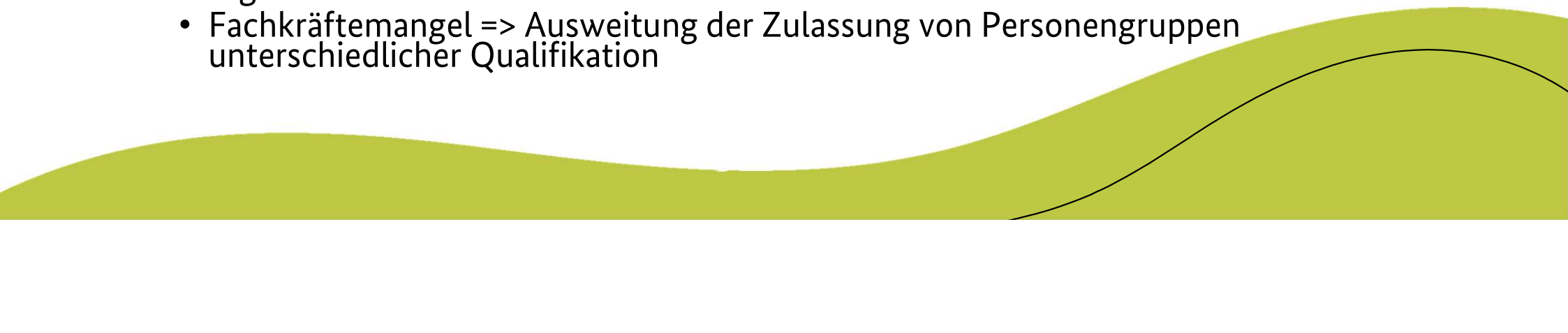
*Die Diversifizierung der Ausbildungslandschaft führt bei Anstellungsträgern Unsicherheiten, ob Personen als päd. Fachkräfte nach SGB VIII eingestuft werden können.*



# Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

- § 72 SGB VIII „Fachkräftegebot“ (Persönlichkeit, Qualifikation oder Erfahrung) für hauptamtliche Mitarbeitende *öffentlichen* Kinder- und Jugendhilfe und nicht nebenamtlich Tätige und Ehrenamtliche
- Fachkräftegebot bestimmt auch Praxis der freien Kinder- und Jugendhilfe
  - Rahmen der Förderung (§ 74 Abs. 1) und der Anerkennung (§ 75 Abs. 1)
  - Kostenübernahme aufgrund einer Inanspruchnahme von Einrichtungen der freien Jugendhilfe im Einzelfall (§ 77) von gleichwertigen fachlichen Standards ausgegangen wird.
  - gilt in besonderer Weise für den Abschluss von Leistungsvereinbarungen nach § 78 b Abs. 1. und Betriebserlaubniserteilung

# Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

- Vielfalt der Aufgaben, Gestaltungsspielräume des öffentlichen Trägers bei Anwendung des Fachkräftegebots auf konkrete Tätigkeit erschwert Bestimmung wer als Fachkraft gilt
  - *Fachkräftekataloge* in landesspezifischen Ausführungsgesetzen und Verwaltungsvorschriften variieren stark zwischen den Handlungsfeldern und Bundesländern
  - **Ausweitung von Fachkräftekatalogen** in den letzten Jahren aufgrund
    - Ausdifferenzierung der Qualifikationslandschaft
    - Multiprofessionalität und Interdisziplinarität Merkmal professioneller Arbeit
    - Sozialpolitische und gesetzliche Transformation zur inklusiven Kinder- und Jugendhilfe
    - Fachkräftemangel => Ausweitung der Zulassung von Personengruppen unterschiedlicher Qualifikation
- 

# Fachkräftemangel

## Enormer Fachkräftebedarf:

- Trotz Beliebtheit gibt es einen erheblichen Mangel an qualifizierten Fachkräften.
- **Steigender Bedarf** durch wachsende Leistungsansprüche und den Fokus auf **hochwertige Angebote**.

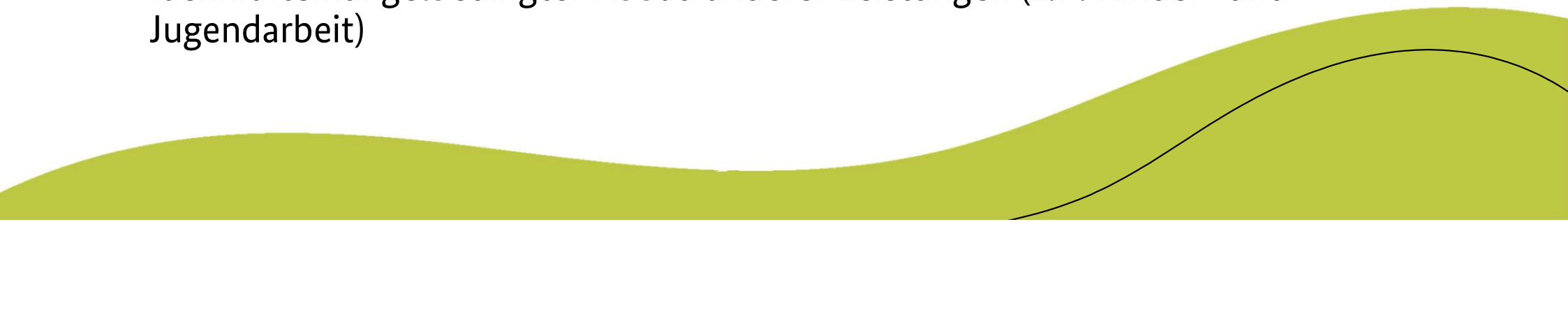
## Größte Fachkräftelücke:

- Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe belegen die **Plätze eins und zwei** im Ranking der größten Fachkräftelücken.

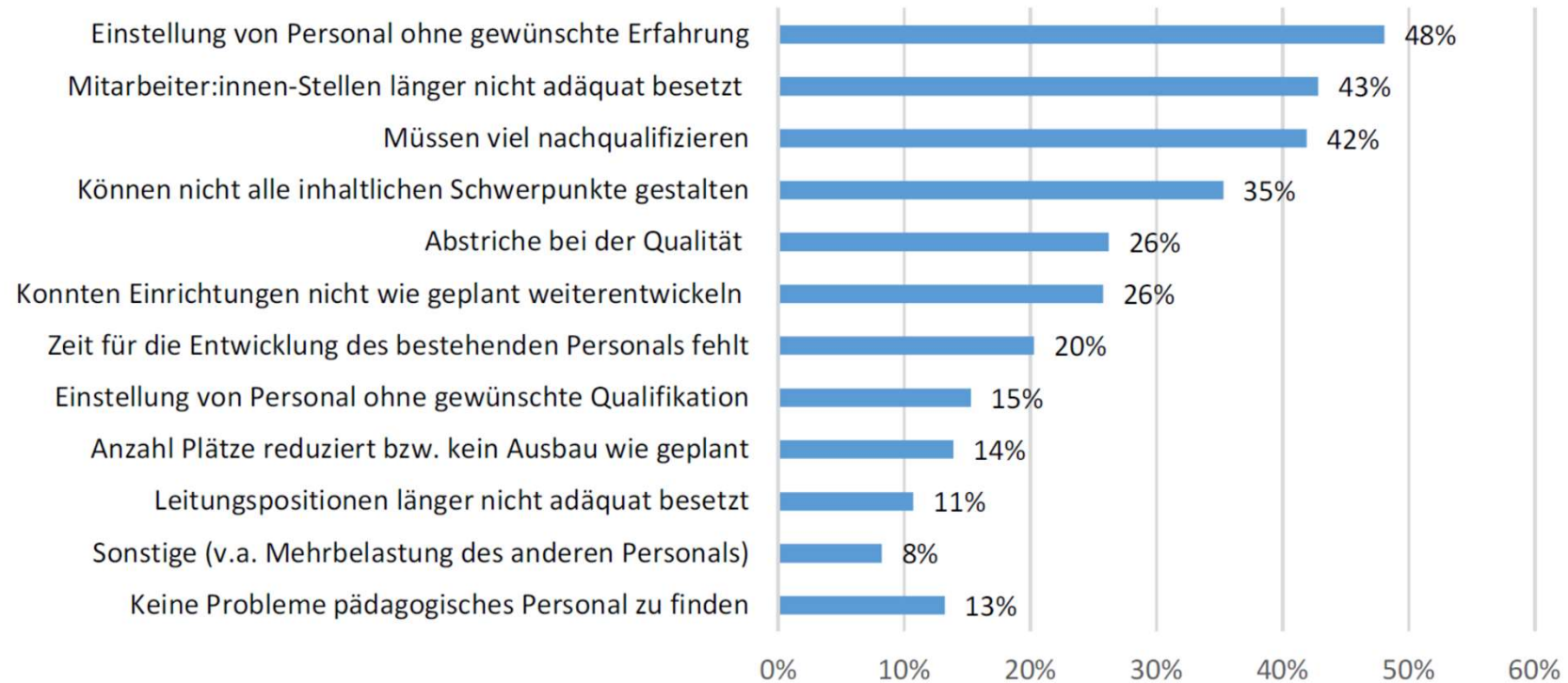


*"Pädagogik und Soziale Arbeit gehören zu den Berufsfeldern, für die sich junge Menschen am meisten interessieren. Dennoch belegen die für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Berufe die Plätze eins und zwei im Ranking der größten Fachkräftelücken."*

# Fachkräftemangel schränkt Rechte auf Teilhabe von Adressat:innen ein und verstärkt Segregation

- Angebote werden eingeschränkt (z.B. Öffnungszeiten reduziert )oder abgebaut
  - Fachkräftemangel im ASD in Kombination mit fehlenden Inobhutnahmestellen führt dazu, dass das Wächteramt und der Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII nicht mehr wahrgenommen werden können
  - Rechtsansprüche können nicht mehr erfüllt werden, es kommt zu Einschränkungen des Wunsch- und Wahlrechts und fachliche Standards werden abgesenkt
  - Fokus auf die Leistungsangebote mit Rechtsanspruch => fachkräftemangelbedingter Abbau anderer Leistungen (z.B. Kinder- und Jugendarbeit)
- 

### **Auswirkungen von Problemen dabei, Personal zu finden, auf Einrichtungen stationärer Hilfen zur Erziehung 2019 (Anteil der Einrichtungen in %; Mehrfachnennungen)**



Quelle: DJI-Projekt Jugendhilfe und sozialer Wandel, Befragung von Einrichtungen stationärer Hilfen zur Erziehung 2019 (Pluto u. a. 2024, S. 150; Mairhofer/van Santen 2023, S. 472), S. 329

# Fachkräftemangel - Belastungen

## Arbeitsbedingungen:

- Erschwerte Bedingungen wie **Arbeitszeiten, Aufstiegschancen** und **Bezahlung** tragen zum Mangel bei.
- Unterschiedlich Entwicklungen nach Handlungsfeld
- Kitas quantitativer Ausbau und qualitative Anforderungen
- HzE – komplexere Problemlagem, ökonomischer Druck, unangemessene Personalausstattung

## Folgen:

- Hoher Krankenstand, Stress, Burnout
- Mehrzahl von Fachkräften will nicht bis zur Rente in der Sozialen Arbeit arbeiten

*"Neben der Pandemie, Krieg und dem Klimawandel beeinflusst der Fachkräftemangel die Lebenssituation junger Menschen und die Qualität der Kinder- und Jugendhilfe erheblich."*



# Fachkräftemangel - Lösungen

*Öffentliche Träger,  
Ausbildungssystem, freie  
Träger und  
Fachorganisationen müssen  
auf wandelnde Bedürfnisse  
der Arbeitnehmenden  
reagieren*

## Ausbildung

- Qualität in Ausbildung und Studium stärken: Erweiterte Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten müssen fachliche Standards berücksichtigen
- Ausbau von Qualifizierungen an Berufsfach-, Fach- und Hochschulen, die Einrichtung vergüteter Ausbildungen

## Politische Maßnahmen:

- Programme und Fachkräfteoffensiven im Rahmen einer Gesamtstrategie
- Öffnung des Berufszugangs (z. B. Erweiterung der Fachkräftecataloge, Zulassung von Personen bereits in der einschlägigen Qualifikationsphase, profilergänzende Fachkräfte; , der Erweiterung der Zugangswege zur Ausbildung und zum Studium und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse)

## Kinder- und Jugendhilfe reagiert als Arbeitnehmerin auf Veränderungen des Arbeitsmarktes:

- Maßnahmen der Fachkräfteakquise und -bindung als Organisationsentwicklung
- Anwerbung Arbeitnehmende aus dem Ausland, Integration von Menschen mit Fluchterfahrung
- Steigerung der Attraktivität ihrer Arbeitsplätze

## Kinder- und Jugendhilfe beschreitet vielfältige Wege, um eine attraktive Arbeitgeberin zu sein

### Zentrale Ressource: Fachkräfte:

- Fachkräfte sind unverzichtbar für die Angebote und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe. Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen.

### Empfehlung der Kommission:

- Entwicklung einer **gesamtstrategischen Lösung** zur **Fachkräftegewinnung** und -bindung, einschließlich statistisch kontrollierter Maßnahmen.

## Kinder- und Jugendhilfe beschreibt vielfältige Wege, um eine attraktive Arbeitgeberin zu sein

### Attraktivität als Arbeitgeber:

- Maßnahmen zur Sicherstellung hoher **Qualitätsstandards**:
  - **Angemessene Bezahlung** und **gute Arbeitsbedingungen**.
  - **Quereinstieg, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten**.
  - **Förderung der Diversität** im Personal und **Vermeidung von De-Professionalisierung**.

### Ehrenamtliche stärken:

- **Gewinnung, Qualifizierung** und **Unterstützung** von Ehrenamtlichen.
- **Formalisierte Anerkennung** von Ehrenamt, z. B. durch Pauschalen oder Freistellungsmöglichkeiten.

### Einheitliche Fachkräftegebote:

- **Diskussion über einheitliche Standards** in den Bundesländern, ohne Aufweichung der Fachkräftestandards.

### Fachkräfteeinwanderungsgesetz nutzen:

- Potenziale zur **Gewinnung ausländischer Fachkräfte** ausschöpfen, **Qualifikationsanpassung** und **Anerkennung verbessern**.

# Kontakt

Lorenz Bahr

Staatssekretär

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Davina Höblich

Soziale Arbeit Schwerpunkt Bildung, Ethik und Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Hochschule RheinMain

[davina.hoeblich@hs-rm.de](mailto:davina.hoeblich@hs-rm.de) | M +49 (0) 163 82 64 575

*Impressum: Sachverständigenkommission 17. KJB, Nutzung und Verbreitung nur nach Rücksprache mit der Kommission.*

*Bilder und Grafiken: Soweit nicht anders vermerkt, sind die Grafiken dem 17. KJB entnommen, illustrierende Fotos wurden mit Hilfe einer KI erstellt .*

# 17. Kinder- und Jugendbericht

## Kap. 3.5 Personelle Ressourcen: Kommentierung

AGJ-Fachtagung  
Forum Personelle Ressourcen und Fachkräfte  
19.11.2024

# Fachkräfte in der KJH: Aktuelle Situation und Herausforderungen

- starker **Anstieg** der Arbeitsfelder in den Sozial- und Erziehungsberufen; insbesondere in der Kindertagesbetreuung
- dennoch: **Kapazitäten reichen teilweise nicht aus**, Rechtsansprüche können nicht erfüllt werden
  - Was macht das mit den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien?
- **Anforderungen an Fachkräfte und Träger:**
  - gestiegene/veränderte Bedarfe bei Kindern, Jugendlichen und Familien, denen aber kaum nachgekommen werden kann
  - gestiegene Anforderungen und Ausdifferenzierung
  - zunehmende Herausforderungen in der Refinanzierung
- **Folgen**
  - hohe Belastung und Krankheitsraten
  - Ausstiege aus dem Feld
  - Gefühl des „Scheiterns“ vor der eigenen Motivation und Berufung
- **ABER:** Nach wie vor **großes Vertrauen** in die Institutionen



Zuversicht  
braucht Vertrauen

Die Lage der jungen Generation und die  
Situation der Kinder- und Jugendhilfe

Zentrale Erkenntnisse und Empfehlungen  
des 17. Kinder- und Jugendberichts

bmfsfj.de



# Fachkräfte in der KJH: Handlungsansätze

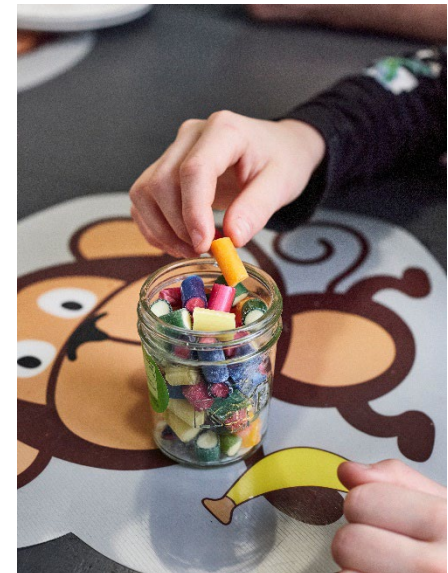
- **Qualität wegen, nicht trotz Fachkräftemangel!**
- **Fachkräftekataloge** bundesweit vereinheitlichen
- (bessere) **Planung und Steuerung:** Bund, Länder, Kommunen
- Verbesserung der **Ausbildungssituation**
- Bessere Anerkennung **ausl. Bildungs- und Berufsabschlüsse**
- **Niemanden aus dem Feld entlassen**
- **„Personalgewinnung beginnt bei der Personalbindung“**  
Arbeitsbedingungen verbessern
- **Personalgewinnung** verbessern
- **Partnerschaftlich Vereinbarkeit** fördern



# Fachkräfte in der KJH:

## Debatte: Kinder- und Jugendhilfe weiter denken

- Stärkung der Jugendhilfeplanung:  
**träger- und angebotsübergreifende Personalsteuerung**
- **Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe hinein in Netzwerke:**  
Einbezug weiterer Arbeitsfelder wie Gesundheit, Bildung usw.;  
auch: Stärkung der Zusammenarbeit mit Schulen
- **Methodenmix**
- **Dies geht nur mit einheitlichen (bundesweiten?) Standards**
- **Finanzierung:**  
weniger Leistungsfinanzierung,  
zurück zur institutionellen Förderung



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Alexander Nöhring (er/ihm)  
AWO Bundesverband e.V.  
Leitung Abteilung Kinder, Jugend, Frauen, Familie  
Tel: +49 30 26309-167  
Mobil: +49 175 6376835  
alexander.noehring@awo.org  
www.awo.org