

The background features a network of dotted lines connecting various icons. These icons include individual human silhouettes, family groups (a woman with two children), and circular frames containing these symbols. The color palette is primarily light blue and white, with a yellow accent on the left side of the title banner.

Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

Bestand | Lücken | Gewinnung | Bedarfe in NRW

Der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund ist eine Forschungseinrichtung an der Technischen Universität Dortmund. Er wurde im Jahr 2002 gegründet. Ziel des Forschungsverbunds ist es, Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie Fachveranstaltungen zu den Forschungsfeldern freiwilliges Engagement, Hilfen zur Erziehung, Familie und frühe Hilfen, Kindertagesbetreuung, Kinder- und Jugendarbeit, Kooperation Jugendhilfe und Schule sowie Personal und Qualifikation durchzuführen. Zu den Aufgaben des Forschungsverbunds gehören wissenschaftsbasierte Dienstleistungen und die Beratung von Politik und Fachpraxis auf allen föderalen Ebenen.

Forschungsverbund



Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

Bestand | Lücken | Gewinnung | Bedarfe in NRW

Impressum

Herausgeber

Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Verantwortlich: Thomas Rauschenbach

Autor:innengruppe

Afflerbach, Lena Katharina

Fendrich, Sandra

Gossen, Jakob

Lange, Mirja

Queißer-Schlade, Yvonne

Rauschenbach, Thomas

Unter Mitarbeit von

Beher, Karin

Frangen, Valentin

Hartwich, Pascal

Haubrich, Julia

Meiner-Teubner, Christiane

Mühlmann, Thomas

Olszenka, Ninja

Tiedemann, Catherine

Volberg, Sebastian

Ein besonderer Dank gilt Franziska Kreft und Clara Levermann, die unterstützend mitgewirkt haben.

Zitiervorschlag

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

ISBN: 978-3-7639-7696-6

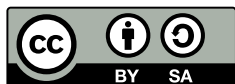
DOI: 10.3278/9783763976973

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter **wbv-open-access.de**

wbv

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Die Publikation und das zugrunde liegende Vorhaben wurden mit Mitteln des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autor:innen und der Verlag haben die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass Informationen auf irrtümlichen Angaben beruhen oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Redaktion

Sandra Fendrich, Mirja Lange, Yvonne Queißer-Schlade

Gesamtherstellung

wbv Publikation ein Geschäftsbereich von
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld 2024

Layout und Satz

Christiane Zay, Passau

Bilder

Cover: iStock.com/ismagilov; Teil A: iStock.com/Orbon Alija;
Teil B: iStock.com/fermate; Teil C: iStock.com/Orbon Alija;
Teil D: iStock.com/alexsl

Abkürzungsverzeichnis

Institute, Organisationen und Forschungsgruppen

AGJ	Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
AU	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BuT	Bildungs- und Teilhabepaket
DAK	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DJI	Deutsches Jugendinstitut e.V.
DOI	Digital Object Identifier
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
FDZ	Forschungsdatenzentren des Bundes und der Länder
ICE	ICE = Information, Controlling, Entscheidung
IT.NRW	Landesbetrieb Information und Technik NRW
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW
MKJFGFI	Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW
MSB	Ministerium für Schule und Bildung NRW
NRW	Nordrhein-Westfalen
TK	Techniker Krankenkasse
TU	Technische Universität
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WDR	Westdeutscher Rundfunk
WiIdO	Wissenschaftliches Institut der AOK
WiFF	Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Sonstige Abkürzungen und Akronyme

AHR	Allgemeine Hochschulreife
APO-BK	Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
B.A.	Bachelor of Arts
BQFG-NRW	Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in NRW
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EP	zivile Erwerbsperson
ET	zivile Erwerbstätige
FH	Fachhochschule
HzE	Hilfen zur Erziehung
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe

JA	Jugendamt
JSA	Jugendsozialarbeit
kBV	Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
KIdB	Klassifikation der Berufe
KiBiz	Kinderbildungsgesetz NRW
KiBS	Kinderbetreuungsstudie, jährlicher Survey des Deutschen Jugendinstituts
Kita	Kindertageseinrichtung
KJA	Kinder- und Jugendarbeit
KJH	Kinder- und Jugendhilfe
KJH-Statistik	Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik
KJSG	Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG)
KTP	Kindertagespflege
M.A.	Master of Arts
N	Anzahl
OGS	Offene Ganztagschule
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit
PersVO	Personalverordnung
PiA	Praxisintegrierte berufliche Ausbildung
PiA-K	Praxisintegrierte berufliche Ausbildung zum Kinderpfleger und zur Kinderpflegerin
PJ	Prüfungsjahr
PP	Prozentpunkte
QUA-LiS	Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule NRW
ROR	Raumordnungsregionen
SGB	Sozialgesetzbuch
SPFH	Sozialpädagogische Familienhilfe
SS	Sommersemester
SvB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
U3	Kinder unter 3 Jahren
ÜFA	Projekt „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt“
UMA	Unbegleitete ausländische Minderjährige
Uni	Universität
VJ	Versichertenjahr
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WS	Wintersemester

Vorwort

Der allorts zu beobachtende Fachkräftemangel hat auch vor der Kinder- und Jugendhilfe nicht Halt gemacht. Dieser offenbart sich an verkürzten Betreuungszeiten und temporären Gruppenschließungen in Kindertageseinrichtungen ebenso wie an schwieriger werdenden Neuaufnahmen in die stationären Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung. Aber auch wenn der Mangel für viele vor Ort unmittelbar spürbar ist, so ließ er sich bislang weder für das gesamte Feld der Kinder- und Jugendhilfe noch im Detail empirisch nachzeichnen und beziffern.

Diese Lücke soll mit dem vorliegenden Band geschlossen werden. Entstanden ist diese Veröffentlichung auf Anregung des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, dem wir für die finanzielle Förderung und Ermöglichung dieser Studie danken. Auf Basis umfangreicher, z.T. neu erschlossener Datenquellen werden sowohl der aktuelle Personalbestand als auch die Lücken in der Kinder- und Jugendhilfe aufbereitet und analysiert sowie der künftige Personalbedarf bis zum Jahr 2035 vorausberechnet.

Diese Studie hat ihren empirischen Referenzbezug mit Blick auf die Lage in Nordrhein-Westfalen, dem mit Abstand größten Bundesland. Sie ist in vielen Punkten jedoch so grundsätzlich angelegt, dass sie zugleich als Kompass für die gesamte Fachkräftedebatte in der deutschlandweiten Kinder- und Jugendhilfe dienen kann.

Damit leistet diese Veröffentlichung einen wichtigen, datenbasierten Beitrag zur aktuellen Fachkräftedebatte in der Kinder- und Jugendhilfe und ihren Arbeitsfeldern. Sie kann so zu einer zentralen Grundlage für eine dringend notwendige Auseinandersetzung mit dieser vielschichtigen Materie werden, da zahlreiche Befunde verdeutlichen, dass es noch erhebliche Wissenslücken zu dieser Thematik gibt. Das Fachkräftethema wird, so ein Fazit der Studie, für die Kinder- und Jugendhilfe auch im nächsten Jahrzehnt eine große Herausforderung sein.

Die Studie mit ihren umfangreichen Recherchen versteht sich als ein „work in progress“. Viele unterschiedliche Datenquellen, viele neuere und neueste Befunde müssen permanent im Auge behalten werden, weshalb diese Analysen fortgesetzt werden sollen. Für Kritik und Anregungen wäre daher das Autor:innenteam dankbar.

Dortmund im Januar 2024

*Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Wissenschaftlicher Leiter des Forschungsverbunds
DJI/TU Dortmund*

Inhalt

Ergebnisse im Überblick	11
1 Personal in der Kinder- und Jugendhilfe – eine Einleitung.....	15
Teil A. Personalbestand	
2 Der Personalbestand in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW.....	25
2.1 Die Gesamtzahl des Personals	25
2.1.1 Landesweite Personalentwicklung	25
2.1.2 Der Blick auf regionale Differenzen	26
2.1.3 Die Dynamik in den Arbeitsfeldern	28
2.2 Beschäftigungsmerkmale	30
2.2.1 Alter	30
2.2.2 Beschäftigungsumfang	30
2.2.3 Befristung	31
2.2.4 Qualifikation	33
2.3 Zwischenbilanz	34
3 Arbeitsfeldanalysen zum Kinder- und Jugendhilfepersonal in NRW	35
3.1 Personalvolumen	35
3.1.1 Allgemeiner Sozialer Dienst	35
3.1.2 Jugendämter einschließlich ASD	35
3.1.3 Kindertageseinrichtungen	36
3.1.4 Kindertagespflege	37
3.1.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung	37
3.1.6 Kinder- und Jugendarbeit	38
3.1.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit	40
3.1.8 Zusammenfassung	41
3.2 Alter	41
3.2.1 Allgemeiner Sozialer Dienst	41
3.2.2 Jugendämter einschließlich ASD	42
3.2.3 Kindertageseinrichtungen	43
3.2.4 Kindertagespflege	44
3.2.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung	45
3.2.6 Kinder- und Jugendarbeit	47
3.2.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit	49
3.2.8 Zusammenfassung	50
3.3 Geschlecht	50
3.3.1 Allgemeiner Sozialer Dienst	51
3.3.2 Jugendämter einschließlich ASD	51
3.3.3 Kindertageseinrichtungen	51
3.3.4 Kindertagespflege	52
3.3.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung	52
3.3.6 Kinder- und Jugendarbeit	52
3.3.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit	52
3.3.8 Zusammenfassung	53

3.4 Beschäftigungsumfang	54
3.4.1 Allgemeiner Sozialer Dienst	54
3.4.2 Jugendämter einschließlich ASD.....	54
3.4.3 Kindertageseinrichtungen	55
3.4.4 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung	55
3.4.5 Kinder- und Jugendarbeit	56
3.4.6 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit	56
3.4.7 Zusammenfassung	57
3.5 Befristung	58
3.5.1 Allgemeiner Sozialer Dienst	58
3.5.2 Jugendämter einschließlich ASD	58
3.5.3 Kindertageseinrichtungen	58
3.5.4 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung	58
3.5.5 Kinder- und Jugendarbeit	59
3.5.6 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit	60
3.5.7 Zusammenfassung	60
3.6 Qualifikation	60
3.6.1 Allgemeiner Sozialer Dienst	60
3.6.2 Jugendämter einschließlich ASD	61
3.6.3 Kindertageseinrichtungen	61
3.6.4 Kindertagespflege	62
3.6.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung	62
3.6.6 Kinder- und Jugendarbeit	63
3.6.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit	63
3.6.8 Zusammenfassung	64
3.7 Zwischenbilanz	65

Teil B. Personallücken

4 Die Kinder- und Jugendhilfe als Teil des Arbeitsmarktes in NRW	67
4.1 Kinder- und Jugendhilfe in den Arbeitsmarktstatistiken – eine Einordnung	67
4.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	72
4.3 Sozialversicherungspflichtige offene Stellen und gemeldete Arbeitslosigkeit	73
4.4 Arbeitsuchenden-Stellen-Relation und Vakanzzeiten	78
4.4.1 Der Engpassindikator: Vakanzzeit	78
4.4.2 Der Engpassindikator: Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	80
4.5 Akute Personalausfälle I: krankheitsbedingte Fehlzeiten	81
4.6 Akute Personalausfälle II: Schließungen aufgrund von Meldungen gem. § 47 SGB VIII	86
4.7 Zwischenbilanz	88

Teil C. Personalgewinnung

5 Ausbildungspotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW	91
5.1 Ausbildungen für die Kinder- und Jugendhilfe – eine Einordnung	91
5.2 Berufliche Ausbildungen: Kinderpflege, Sozialassistent, Erzieher:in	93
5.2.1 Anfänger:innen in der beruflichen Ausbildung	94
5.2.2 Erfolgreiche Abschlüsse in der beruflichen Ausbildung	97
5.2.3 Schwundquoten in der beruflichen Ausbildung	98
5.3 Hochschulstudiengänge: Sozialwesen, Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik	100
5.3.1 Anfänger:innen in einschlägigen Hochschulstudiengängen	100
5.3.2 Erfolgreiche Abschlüsse in einschlägigen Hochschulstudiengängen	101
5.3.3 Schwundquote und Studienabbrüche	102

5.4	Wege in den Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe	104
5.4.1	Wege in den Arbeitsmarkt – eine Typologie	104
5.4.2	Die Berufseinmündung – eine Leerstelle jüngerer Forschung	105
5.4.3	Personalgewinne 1: Anerkennung ausländischer Abschlüsse	108
5.4.4	Personalgewinne 2: temporäre Zugänge durch einschlägig Studierende	109
5.5	Regionale Analysen zu Ausbildungskapazitäten und Fachkraftbedarfen	111
5.5.1	Regionale Ausbildungskapazitäten an Fachschulen	111
5.5.2	Regionale Ausbildungskapazitäten an Hochschulen	115
5.6	Zwischenbilanz	117

Teil D. Personalbedarfe

6	Künftiger Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW und seine Einflussgrößen	121
6.1	Demografische Eckwerte für die Zukunft der Kinder- und Jugendhilfe	121
6.1.1	Entwicklung der Altersstruktur	122
6.1.2	Regionale Altersverteilung der Adressat:innen	123
6.1.3	Entwicklungen in den Dimensionen des demografischen Wandels	125
6.1.4	Bevölkerungsvorausrechnungen ausgewählter Altersgruppen bis 2035	126
6.2	Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe	129
6.3	Zwischenbilanz	132
7	NRW 2035 – zum künftigen Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe	133
7.1	Zu erwartende Abschlüsse bis zum Jahr 2035	133
7.1.1	Berufliche Abschlüsse	133
7.1.2	Akademische Abschlüsse	136
7.2	Künftiger Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung	139
7.2.1	Vorausrechnung zukünftiger Platzbedarfe in der Kindertagesbetreuung	140
7.2.2	Personalmehrbedarf aufgrund veränderter Platzbedarfe	142
7.2.3	Personalgemeinsamer Bedarf	144
7.2.4	Neuzugänge zur Deckung des Personalgemeinsamen Bedarfs in Kindertageseinrichtungen	145
7.2.5	Personalmehr- und Personalminderbedarfe bis 2035	146
7.3	Künftiger Personalbedarf in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe	147
7.3.1	Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation im Allgemeinen Sozialen Dienst	149
7.3.2	Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation in den Hilfen zur Erziehung	151
7.3.3	Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation in der Kinder- und Jugendarbeit	154
7.3.4	Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation in der Jugendsozialarbeit und Schulsozialarbeit	154
7.3.5	Ersatzbedarfe und Fluktuation in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita)	154
7.4	Künftiger Personalbedarf in den stationären Hilfen zur Erziehung	155
7.4.1	Rückblick auf die Fallzahlentwicklung in den stationären Hilfen zur Erziehung	157
7.4.2	Szenarien der Fallzahlentwicklung in den stationären Hilfen zur Erziehung bis 2035	159
7.4.3	Personalbedarfe aufgrund künftiger Fallzahlentwicklungen in den stationären Hilfen zur Erziehung	161
7.4.4	Auswirkungen von UMA auf die künftige Fallzahlentwicklung und den Personalbedarf	165
7.4.5	Vorläufige Ergebnisse zur Personalvorausrechnung für die stationären Hilfen zur Erziehung	166
7.4.6	Weiterentwicklung der Vorausrechnung für weitere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe	169
7.5	Zwischenbilanz	171
8	Gesamtresümee und Ausblick	173
	Literatur	176
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	181
	Anhang	187

Ergebnisse im Überblick

Die vorliegende Studie bündelt Analysen zum aktuellen Stand, zu den Entwicklungslinien der Ausbildungs- und der Fachkräftesituation, zum Arbeitsmarkt sowie zum künftigen (Mehr-)Bedarf an pädagogisch tätigem Personal in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen. Sie schafft damit ein wesentliches Fundament für ein regelmäßiges Fachkräftemonitoring, welches Entwicklungslinien dieses Arbeitsfeldes *kontinuierlich* fortschreibt und Fachkraftlücken aufzeigt. Zentrale Ergebnisse dieser Studie werden hier entlang der Kapitelstruktur vorgestellt; detailliertere Darstellungen und Einordnungen der skizzierten Befunde folgen in den Kapiteln 3 bis 7 und werden dort jeweils am Ende zusätzlich einzeln bilanziert.

Zwar lassen sich aus den nachstehenden Analysen nicht unmittelbare politische oder pädagogische Handlungsempfehlungen ableiten, aber sie verweisen mittelbar auf grundsätzliche Stellschrauben für politisches Handeln.

TEIL A. PERSONALBESTAND

Der Personalbestand und die Expansion in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW lassen sich anhand der Daten der fachspezifischen amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik nachzeichnen.

Personalvolumen in der Kinder- und Jugendhilfe wächst, am stärksten in der Kindertagesbetreuung

Im Jahr 2020 bzw. 2022¹ waren insgesamt rund 193.000 pädagogisch tätige Personen² in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW beschäftigt. Dies entspricht einem Zuwachs seit 2010/11 von 59.000 Personen bzw. 44%. Auch im Vergleich zu angrenzenden pädagogischen Arbeitsfeldern wie etwa den Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen ist dies absolut und relational ein starkes Wachstum. Damit sind jedoch noch nicht alle pädagogisch Tätigen in der Kinder- und Jugendhilfe abgebildet. Hinzu kommen noch die pädagogisch tätigen Personen in der Kindertagespflege, die mit 15.346 (2022) ebenfalls eine zahlenmäßig relevante Größe ausmachen, jedoch als Sondergruppe von

amtlicher Seite nicht in der Gesamtzahl des Kinder- und Jugendhilfepersonals enthalten sind. Hinzuaddiert werden müsste zudem die Anzahl der pädagogisch Tätigen in Horten und Hortgruppen für Grundschulkindern – insgesamt 322 (2022) Personen. Mit diesen zusätzlichen Personen belief sich die Anzahl des Gesamtpersonals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW in den Jahren 2020 bzw. 2022 auf rund 208.700 Personen.

Aber auch in dieser Zahl ist dann immer noch nicht das Personal im Offenen Ganztage enthalten, welches mit den vorliegenden Daten ebenso wenig abgebildet werden kann wie Teile des Personals etwa in der Schulsozialarbeit oder in der Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe, soweit sie nicht aus Mitteln der Kinder- und Jugendhilfe gefördert werden. Daher bleiben diese Themen hier ausgeblendet.

Um mithin den gesamten Korpus an pädagogisch Tätigen in der Kinder- und Jugendhilfe abzubilden, sind künftig zusätzliche Erhebungen in diesen Arbeitsfeldern notwendig. Insbesondere im Licht des nahenden Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz in der Primarstufe ab dem Schuljahr 2026/27 sind diese Gruppen umfassender ins Blickfeld zu rücken, um so näherungsweise den gesamten Personalkorpus der pädagogisch tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW in seiner Vielschichtigkeit zu erfassen.

Die Kindertageseinrichtungen (Kita) hatten im Zeitraum zwischen 2011 und 2022 mit einem Plus von 59% den größten Anteil am Wachstum des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe. Die meisten anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sind jedoch ebenfalls gewachsen (2010 bis 2020). Die stationären Erziehungshilfen verzeichneten einen Personalzuwachs um 40%, die Jugendsozialarbeit um 25% und der Allgemeine Soziale Dienst um 24%. Die ambulanten Hilfen zur Erziehung sowie die Kinder- und Jugendarbeit verzeichneten hingegen bis 2014/15 einen Personalarückgang, bei welchem Letztere bis 2020 nicht wieder das Niveau von 2010 erreichte (Datenquelle: KJH-Statistik | [Kap. 2](#)).

¹ Hier werden zwei Jahre angegeben, da für die Kindertagesbetreuung der neueste Datenstand aus 2022 und für die anderen Arbeitsfelder die letzten Daten aus 2020 stammen.

² Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal.

Kinder- und Jugendhilfe durch große Heterogenität geprägt

Große Heterogenität der Beschäftigungsmerkmale und -bedingungen prägte die Kinder- und Jugendhilfe in NRW und dies sowohl mit Blick auf die Qualifikation des Personals und die Anteile an Teilzeitbeschäftigungen als auch hinsichtlich des Alters der pädagogisch Tätigen. Die Betrachtung der einzelnen Arbeitsfelder macht unterschiedliche, z.T. gegenläufige und sich überlagernde Entwicklungen in den verschiedenen Feldern deutlich. Allein deshalb kann es aktuell keine einheitlichen Stellschrauben zur Fachkräftegewinnung und -bindung für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe geben (Datenquelle: KJH-Statistik | [Kap. 3](#)).

TEIL B. PERSONALLÜCKEN

Die Personallücken werden anhand der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sichtbar. Diese verweisen auf einen sich verstärkenden Fachkräfteengpass im Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Zudem belegen Krankenkassendaten eine Zunahme akuter Personalausfälle in Folge krankheitsbedingter Fehlzeiten. Die Meldungen nach § 47 SGB VIII zeigen darüber hinaus, dass viele Kindertageseinrichtungen aufgrund von Personalausfällen den Regelbetrieb zeitweise nicht aufrechterhalten konnten.

Keine Reserven bei höher qualifizierten Berufen und Verschlechterungen bei Engpassindikatoren

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den gemeldeten offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen für NRW signalisieren für das Jahr 2022 eine Vollbeschäftigung im Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe. In den höher qualifizierten Berufsgattungen kamen in nahezu allen Regionen Nordrhein-Westfalens auf 100 gemeldete sozialversicherungspflichtige unbesetzte Arbeitsstellen weniger als 100 arbeitslos gemeldete Personen. Somit standen in der Summe hier landesweit keine identifizierbaren Reserven an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt mehr zur Verfügung. Die Engpassindikatoren bei der Arbeitsuchenden-Stellen-Relation und den stellenbezogenen Vakanzzeiten haben sich 2022 gegenüber dem Vorjahr sichtbar verschlechtert und verweisen auf eine weitere Anspannung dieses Teilarbeitsmarktes (Datenquelle: BA-Statistiken | [Kap. 4](#)).

Akut verschärfte Personallagen durch merklichen Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten haben im Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe in NRW im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 deutlich zugenommen – am stärksten in der Kindertagesbetreuung. Dies ist auf deutlich gestiegene Fehlzeiten in Zusammenhang mit Atemwegserkrankungen, aber auch auf einen Anstieg psychischer Erkrankungen zurückzuführen. Dadurch erhöhen sich zumindest vorübergehend zusätzlich die personellen Engpässe. Zugleich können diese wiederum ihrerseits zu einer Zunahme der Arbeitsintensität und -dichte bei den verbleibenden Fachkräften führen, die dadurch selbst zu gesundheitlichen Risiken und erhöhten Fehlzeiten beitragen können und so die bereits vorhandenen Engpässe spiralförmig verstärken (Datenquelle: Daten von Krankenkassen | [Kap. 4](#)).

Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen führen zunehmend zu Teil- bzw. Gruppenschließungen

Die Meldungen nach § 47 SGB VIII zur Personalunterdeckung in Kindertageseinrichtungen in NRW schwankten im Jahresverlauf und zeigen auf, dass Teil- bzw. Gruppenschließungen (48%) zuletzt zu den häufigsten angebotseinschränkenden Konsequenzen gehörten, gefolgt von der Reduzierung der Betreuungszeiten (43%). Die Aufrechterhaltung des Regelbetriebs in der Kindertagesbetreuung erweist sich damit zuletzt als immer weniger robust gegenüber Personalausfällen (Datenquelle: Meldungen gemäß § 47 SGB VIII | [Kap. 4](#)).

TEIL C. PERSONALGEWINNUNG

Die Gewinnung zusätzlichen Personals für die Kinder- und Jugendhilfe erfolgt ganz überwiegend durch Zugänge aus sozialpädagogischen Ausbildungen und vorerst nur ansatzweise durch Quereinstiege und Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Deutlicher Anstieg der Anzahl der Anfänger:innen, aber hohe Schwundquoten in den Ausbildungen

Für Personen am Beginn ihrer Ausbildung ist eine sozialpädagogische Qualifizierung in Konkurrenz zu anderen beruflichen und akademischen Ausbildungen ein durchaus attraktives Angebot, welches im Laufe der letzten Jahre

für junge Menschen sogar an Anziehungskraft gewonnen hat. Auf dem Weg zu einem Ausbildungsabschluss und erst recht zu einer endgültigen beruflichen Platzierung gehen der Kinder- und Jugendhilfe jedoch viel zu viele Personen verloren, die sich zwischenzeitlich für andere Ausbildungsoptionen sowie andere Berufswege und Branchen entschieden haben.

Im Mittel der Jahre 2017 bis 2021 schlossen fast sechs von zehn Auszubildenden in den Ausbildungsgängen Sozialassistenten und Kinderpflege ihre Ausbildung nicht erfolgreich mit einem Berufsabschluss ab. Auch in den Bachelor-Hochschulstudiengängen an Universitäten führte jede zweite Person den Studiengang nicht zu Ende. Geringere Abbruchquoten zeigten sich hingegen in der Erzieher:innenausbildung sowie bei den jugendhilferelevanten Studiengängen an den Fachhochschulen – hier beendete etwa jede vierte Person ihre Ausbildung bzw. ihr Studium nicht. Durch eine höhere Ausbildungsbindung wäre an dieser Stelle u.U. ein nennenswerter Zuwachs an Abschlüssen zu erreichen.

Insgesamt erreichten im Prüfungsjahr 2021/22 rund 15.000 Absolvent:innen einen erfolgreichen Abschluss in den sozialpädagogischen Ausbildungssegmenten, sodass in der Summe (potenziell) mehr Nachwuchskräfte dem Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung standen als noch 2011/12 mit 11.000 Absolvent:innen. Allerdings ist die Gesamtzahl dieser Absolvent:innen nicht gleichzusetzen mit der Anzahl derjenigen Personen, die später in die einschlägigen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe einmündet. Ein bislang nicht näher zu beziffernder Anteil entscheidet sich offenbar für eine berufliche Tätigkeit im weiten Feld der sonstigen Sozialen Arbeit oder in anderen Berufsfeldern außerhalb der Sozialen Arbeit (Datenquelle: ICE-Datenbank des Statistischen Bundesamtes | [Kap. 5](#)).

Gewinnung zusätzlichen Personals durch Anerkennung ausländischer Abschlüsse unzureichend

Bis dato ist die Zahl an Fachkräften sehr gering, die über eine nachträgliche Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüsse in die Kinder- und Jugendhilfe einmündet; auch ist die Anzahl gestellter Anträge ausgesprochen gering. Im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse im Bereich der Sozialarbeit/-pädagogik werden in NRW insgesamt deutlich häufiger als gleichwertig anerkannt als im Ausland erworbene Abschlüsse zur Erzieher:in.

Somit weisen die Daten darauf hin, dass für die Kindertagesbetreuung die direkte berufliche Integration von Personal aus dem Ausland weitaus weniger gewinnbringend war als für andere Felder der Kinder- und Jugendhilfe. Sofern sich hier durch die sich abzeichnenden gesetzlichen Veränderungen nicht etwas grundlegend ändert, bleiben die Möglichkeiten der Gewinnung von Fachkräften mit einer Ausbildung zum/zur Erzieher:in in den Herkunftsländern keine nennenswerte Option für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen in NRW | [Kap. 5](#)).

TEIL D. PERSONALBEDARFE

Die Höhe künftiger Personalbedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe hängt von verschiedenen Einflussgrößen ab: Zentrale Parameter sind die demografische Entwicklung der potenziellen Adressat:innen sowie Entwicklungen bei der Inanspruchnahme einzelner Angebote der Kinder- und Jugendhilfe. Ausgangspunkt der Berechnungen bilden Annahmen, die ausgehend des Status quo abgeleitet und in verschiedenen Szenarien dargelegt werden.

Wachstumstrend der Kinder- und Jugendhilfe wird sich – regional sehr unterschiedlich – fortsetzen

Die Expansion der Kinder- und Jugendhilfe wird sich durch geplante Gesetze, wie den bundesweiten Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung, aber auch durch nicht umgesetzte Elternbedarfe sowie steigende Zuwanderungszahlen, die zu einem positiven Wanderungssaldo führen, aller Voraussicht nach auch künftig fortsetzen. Demografische Eckdaten verweisen darauf, dass zwar der Anteil der unter 27-Jährigen an der Gesamtbevölkerung im Zeitraum von 2011 bis 2022 insgesamt leicht zurückgegangen ist, die demografische Entwicklung der Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe jedoch, je nach Region in NRW, sehr unterschiedlich verläuft (Datenquelle: IT NRW, KJH-Statistik | [Kap. 6](#))

Personallücke in Kitas kann bis zur Deckung des Elternbedarfs nicht geschlossen werden

Stellt man schließlich die Absolvent:innen, die dem Feld der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2035 gemäß dem Absolvent:innen-Szenario 2 (Demografie-Szenario) potenziell zur Verfügung stehen, in einem ersten Schritt dem Platzbedarf in den Kindertageseinrichtungen gegenüber, so zeigt sich, dass die Anzahl erwartbarer Neuzugänge aus beruflichen Ausbildungen und einschlägigen Studiengän-

gen bis zur Elternbedarfsdeckung im Jahr 2030 in keinem Fall ausreichen wird, um den künftigen Personalgesamtbefund in Kindertageseinrichtungen zu decken. Je nach Szenario fehlen zwischen 9.000 und 20.200 Personen, was durchschnittlich fast einem kompletten Jahrgang an Neuzugängen aus der Ausbildung entspricht. Sofern der bedarfsdeckende Rechtsanspruch bis 2030 erfüllt wäre, würde nach 2030 lediglich noch die demografische Entwicklung den weiteren Platz- und Personalbedarf beeinflussen, wodurch sich, je nach Szenario, die Personallücke ab 2030 bis 2035 auf 15.700 verringern würde oder – im günstigsten Fall – mit 2.000 Personen sogar gedeckt wäre. Allein im letzteren Fall könnte die Personalausstattung optimiert werden – ein Merkmal der Strukturqualität in Kindertageseinrichtungen, welches in der vorgelegten Vorausberechnung jedoch konstant gehalten wurde (Datenquelle: KJH-Statistik | [Kap. 7](#)).

Andere Felder KJH: Unterschiedliche Personalersatzbedarfe durch Renteneinstiege und Fluktuation

Mit Blick auf den Altersausschied der Fachkräfte lässt sich aus den amtlichen Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik eine Zahl von rund 12.000 Personen in den anderen Feldern jenseits von Kita abschätzen, die Ende 2020 55 Jahre und älter waren (21%) und bis 2030 allmählich in Rente gehen und daher ersetzt werden müssen. Dies betrifft zunächst die rund 5.400 Beschäftigten ab einem Alter von 60 Jahren (9%), für die kurzfristig ein Ersatz gefunden werden muss. In den Arbeitsfeldern gibt es unterschiedliche Entwicklungen bei dieser Aufgabe, da es Bereiche gibt, deren Altersstruktur durch viele ältere Mitarbeitende geprägt ist, während andere Felder von eher jüngeren Beschäftigten dominiert werden.

Im Gegensatz zur Kindertagesbetreuung zeigen sich bei den weiteren Feldern der Kinder- und Jugendhilfe nennenswerte vorzeitige Abgänge, also zum Teil hohe Fluktuationen bereits in den mittleren Altersjahrgängen, sodass in diesen Fällen nicht nur der altersbedingte Ausschied, sondern auch der vorzeitige Ausstieg aus dem jeweiligen Arbeitsfeld zu einem erheblichen Personalmangel beitragen kann. So ist zum Beispiel das Personal in der Heim-erziehung im Durchschnitt relativ jung; aber zugleich zeichnet sich eine hohe Fluktuation ab, wodurch auch für diese Personengruppe bereits ein erhöhter zusätzlicher Bedarf an Personal entsteht. Dementsprechend müssten Neueinstellungen also nicht nur die Gruppe der Beschäftigten ausgleichen, die 2020 bereits 55 Jahre und älter war und bis

2030 nach und nach das Rentenalter erreichen wird, sondern auch diejenige, die vorzeitig das Arbeitsfeld verlässt (Datenquelle: KJH-Statistik | [Kap. 7](#)).

Künftiger Personalbedarf in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW

Analysen zum künftigen Personalbedarf stehen jenseits der Vorausberechnungen zur Kindertagesbetreuung noch ganz am Anfang, da es an Standards, Expertisen, Kennziffern und Daten mangelt. Dennoch werden in dieser Studie erste Schritte zu einer Personalvorausberechnung für die stationären Hilfen gemäß § 34/41 SGB VIII unternommen. Diese müssen Antworten auf folgende Parameter finden: a) demografische und Fallzahlenveränderungen b) altersbedingte Ersatzbedarfe sowie c) Ersatzbedarfe aufgrund vorzeitiger Ausstiege. Während a) und b) sich ansatzweise er rechnen lassen, fehlt für c) eine plausible Größenordnung, die für weitere Berechnungen jedoch zentral ist.

Einzubeziehen ist zudem die Entwicklung der Fallzahlen unbegleiteter ausländischer Minderjähriger (UMA). Gegenübergestellt werden muss diesen Parametern die Zahl der erwartbaren Neuzugänge aus Ausbildungen, die unter vereinfachten Annahmen nur für den Teil der einmündenden Erzieher:innen beschrieben werden kann.

Trotz der methodischen Schwierigkeiten werden erstmals Eckwerte für den Personalbedarf in NRW für dieses Arbeitsfeld vorgelegt; diese können als Grundlage zu weiteren Verbesserungen der Personalvorausberechnung fungieren. Anstelle eines finalen Gesamtbefundes werden hier Einzelbefunde sowie weitere notwendige Zwischenschritte zur Vorausberechnung aufgezeigt.

Dabei werden die stationären Hilfen zur Erziehung in NRW weniger stark durch die demografische Entwicklung der Zielgruppen, sondern stärker von den Annahmen zum künftigen Inanspruchnahmeverhalten der Adressat:innen beeinflusst. Weitere Parameter der Personalvorausberechnung können nur noch in Teilen berücksichtigt werden. So können entstehende Personalersatzbedarfe lediglich für die altersbedingten Ausstiege berechnet werden, während der erwartete größere Ersatzbedarf aufgrund vorzeitiger Ausstiege im Moment nicht ermittelt werden kann. Insgesamt weisen die Vorausberechnungen anhand der vorhandenen Parameter aber darauf hin, dass der Personalbedarf in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW stark, möglicherweise sogar sehr stark steigt (Datenquelle: KJH-Statistik | [Kap. 7](#)).

1 Personal in der Kinder- und Jugendhilfe – eine Einleitung

Bereits 2020/21 wurden deutschlandweit erstmalig mehr als eine Million Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) gezählt. Hiermit wurde zum einen eine historische Höchstmarke gesetzt und zum anderen die hohe Wachstumsdynamik der vergangenen Jahre (+78,4% seit 2006/07) fortgesetzt (vgl. Volberg/Mühlmann 2022, S. 3). Aufgrund der permanent ansteigenden Höchststände – inzwischen ist bundesweit von einer Größenordnung von rund 1,2 Millionen Beschäftigten auszugehen – fehlt es inzwischen in vielen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe an Personal.

So weist laut Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) die Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik im Jahr 2021/22 bundesweit die größte Fachkräftelücke auf: Für knapp 20.600 der insgesamt 26.500 offenen Stellen gab es keine passend qualifizierten Arbeitsuchenden; und in der Berufsgruppe der Erzieher:innen war die Fachkräftelücke mit knapp 20.500 Stellen, die aufgrund fehlender qualifizierter Arbeitsuchender bundesweit rein rechnerisch nicht besetzt werden konnten, genauso groß (vgl. Hickmann/Koneberg 2022, S. 1). Aus Sicht der Kinder- und Jugendhilfe müssen diese beiden Berufsgruppen jedoch zusammen betrachtet werden, da sie große Teile ihres Personals ausmachen. Damit ist unter dem Strich die Dramatik der Personallücke in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe noch größer.

Die sich inzwischen sehr deutlich abzeichnenden Herausforderungen, die mit einer bundesweit angespannten Personalsituation in der Kinder- und Jugendhilfe zusammenhängen, wurden bereits seit Jahren wissenschaftlich vorausberechnet und fachpolitisch angemahnt (vgl. etwa Rauschenbach u.a. 2020; Pothmann 2019; AGJ 2018). So wurde wiederholt vor einer sich abzeichnenden Personallücke in der Kinder- und Jugendhilfe in den kommenden Jahren aufgrund demografischer Entwicklungen¹, einer an-

haltend hohen Zuwanderung, einer Fortsetzung des U3-Ausbaus, steigender Erwartungen an eine verbesserte Qualität der Kindertagesbetreuung sowie der anstehenden Einführung eines bundesweiten Rechtsanspruchs auf eine Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab dem Schuljahr 2026/27 gewarnt.

Aktuell liegen zudem Hinweise darauf vor, dass gesamtgesellschaftliche Entwicklungen der jüngsten Zeit, wie etwa die Coronapandemie oder der Ukraine-Krieg, die angespannte Personalsituation durch stärkere Inanspruchnahmen² verschiedener Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. durch sogenannte „Nachholeffekte“³ weiter verschärft haben.

Diese allgemeinen Hinweise zur aktuellen Personalsituation treffen im Kern auch auf Nordrhein-Westfalen zu. Dieses Bundesland soll nachfolgend im Mittelpunkt stehen. Zur Situation der Fachkräfte bzw. des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW liegen aktuell nur vereinzelte, eher arbeitsfeldbezogene datenbasierte Hinweise vor. So müssten z.B. in Kindertageseinrichtungen in NRW nach Angaben der Bertelsmann-Studie in 2023 101.600 neue Plätze geschaffen und unter Berücksichtigung der geltenden Personalbemessung zusätzlich zum vorhandenen Personal 24.400 weitere Fachkräfte eingestellt werden, um den Rechtsanspruch für alle Kinder, deren Eltern einen Betreuungsbedarf haben, zu erfüllen (vgl. Bock-Famulla u.a. 2022, S. 5). Für den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) wiesen laut einer Recherche des landespolitischen WDR-Fernsehmagazins Westpol Jugendämter in NRW Ende 2022 auf die Schwierigkeit hin, offene Stellen besetzen zu können. Gleichzeitig verweist die Umfrage auf eine hohe Fluktuation im ASD (vgl. WDR 2022).

Die vorgenannten Zahlen fokussieren beispielhaft einzelne Ausschnitte innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, die

1 Hier sei auf die steigenden Geburten- und Zuwanderungsraten (siehe auch Kap. 6.1) einerseits und den zu erwartenden Altersausschied beim Personal der Kinder- und Jugendhilfe andererseits verwiesen (vgl. Pothmann 2019).
2 Von stärkeren Inanspruchnahmen berichtet der GEW-Vertreter Schmidt etwa für das Land Berlin. So sei als Folge des Ukraine-Krieges die Anzahl an Geflüchteten aus der Ukraine stark gewachsen, die die Kinder- und Jugendhilfe in Anspruch nehmen müssen. Ebenso habe nach der Coronapandemie die Anzahl derjenigen Heranwachsenden zugenommen, die wegen akuten Gefahrensituationen in ihrer Familie Unterstützung benötigen (vgl. Leclère 2023).
3 Ein sogenannter „Nachholeffekt“ zeigt sich anhand amtlicher Daten in NRW z.B. bei der Inanspruchnahme der sog. „§ 35a-Hilfen“ im Jahr 2021. Während es in NRW noch im ersten Coronajahr rückläufige Fallzahlen gab, knüpften diese im Jahr 2021 mit einem deutlichen Anstieg (+1.030) an den flächendeckenden Ausbau dieser Hilfen in den beiden Vorjahren vor Ausbruch der Coronapandemie an (vgl. Tabel 2022, S. 8).

jedoch nicht geeignet sind, die personelle Situation der Kinder- und Jugendhilfe in NRW in Gänze abzubilden. Die Analysen legen zudem bei der Erfassung der Daten unterschiedliche Parameter zugrunde. Es ist deshalb notwendig, in einem ersten Schritt eine umfassende empirische Bestandsaufnahme zum Personalkorpus in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten vorzunehmen. Dabei ist es notwendig, einen vergleichenden Blick auf alle Arbeitsfelder zu werfen und dabei einheitliche Parameter zugrunde zu legen.⁴

Die Darstellung der bisherigen Entwicklung und der aktuellen Lage bildet die Grundlage zur Bestimmung des künftigen (Mehr-)Bedarfs an pädagogisch tätigem Personal in Nordrhein-Westfalen.

Zentrale Fragestellungen und Ziele

In diesem Bericht werden – jeweils auf Basis der neuesten verfügbaren Daten – sowohl die Entwicklungslinien seit dem Jahr 2010 als auch der aktuelle Stand zur Ausbildungs- und Personalsituation im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in NRW empirisch nachgezeichnet. Dies geschieht sowohl für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe als auch für ausgewählte Arbeitsfelder. Betrachtet werden dabei folgende Bereiche:⁵

- › Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)
- › Jugendämter (JA)
- › Kindertageseinrichtungen (Kita)
- › Kindertagespflege (KTP)
- › Hilfen zur Erziehung (HzE)
- › Kinder- und Jugendarbeit (KJA)
- › Jugendsozialarbeit (JSA) einschließlich Schulsozialarbeit

Damit lassen sich folgende Forschungsfragen bearbeiten:

- › Wie viele Mitarbeitende sind in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW insgesamt in den Jahren 2020 bzw. 2022 tätig? Wie viele Beschäftigte sind davon in Kindertageseinrichtungen am 01.03.2022 tätig? Wie viele sind in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW am 31.12.2020 beschäftigt?
- › Wie ist die aktuelle Lage des Personalkorpus in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW und in den genannten Arbeitsfeldern mit Blick auf die Altersstruktur, die Geschlechterverteilung, die Teilzeitquote, die Befristung und die Qualifikation des Personals?
- › Wie haben sich Anzahl und Struktur des pädagogisch tätigen Personals bis zum Jahr 2020 bzw. 2022 in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW entwickelt?

Unter Rückgriff auf Daten der Bundesagentur für Arbeit können des Weiteren die aktuelle Arbeitsmarktsituation im Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe empirisch nachgezeichnet und dadurch folgende Fragen beantwortet werden:

- › Wie haben sich die Sozial- und Erziehungsberufe bzw. die Kinder- und Jugendhilfe im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt entwickelt?
- › Wie viele Personen, die überwiegend der Kinder- und Jugendhilfe zugerechnet werden können, sind 2022 arbeitslos gemeldet?
- › Wie viele Stellen sind 2022 in der Kinder- und Jugendhilfe unbesetzt?
- › Wie viele akute Personalausfälle kommen darüber hinaus durch krankheitsbedingte Fehlzeiten hinzu?

Um zu ermitteln, wie viele Personen in den kommenden Jahren für die Kinder- und Jugendhilfe und ihre einzelnen Arbeitsfelder als Potenzial voraussichtlich zur Verfügung stehen, ist zudem ein Blick auf die sozialpädagogischen beruflichen Ausbildungen und Hochschulausbildungen in NRW nötig.

4 Diese Bestandsaufnahme ist für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung weitaus schwieriger, nicht nur deshalb, weil diese quantitativ erheblich kleiner sind, sondern auch, weil im Vergleich zur Kindertagesbetreuung die Strukturen weniger ausgeprägt sind, eine geringere Regeldichte vorhanden ist und der Datenkorpus nicht so differenziert erhoben wird (vgl. Pothmann 2019).

5 Für das Arbeitsfeld Offene Ganztagsgrundschulen (OGS) sind aufgrund einer fehlenden belastbaren Datengrundlage zurzeit keine Analysen möglich.

Damit lassen sich folgende Fragestellungen genauer verfolgen:

- › Wie viele Personen befinden sich im ersten Ausbildungsjahr in den beruflichen sozialpädagogischen Ausbildungen? Wie viele Studienanfänger:innen gibt es in den fachlich einschlägigen Hochschulstudiengängen?
- › Wie viele Personen haben eine entsprechende berufliche Ausbildung oder ein Studium erfolgreich abgeschlossen?
- › Wie haben sich die Größenordnungen in diesen Ausbildungsgängen im zeitlichen Verlauf entwickelt?

Ausgehend von den bisherigen skizzierten Dynamiken und unter Einbezug weiterer Einflussgrößen – wie demografischer Eckwerte und Quoten der Inanspruchnahme – wird schließlich ein Blick in die Zukunft geworfen, um sich den zentralen Fragen nach künftigen Personal(mehr-)bedarfen in der Kinder- und Jugendhilfe anzunähern:

- › Wie hoch ist der Personal(mehr-)bedarf in den Kindertageseinrichtungen?
- › Wie hoch ist der Personal(mehr-)bedarf in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe?

Hinweise zur Datenlage und zu verwendeten Datenquellen

Die in dieser Studie verwendeten Daten entstammen verschiedenen Datenquellen. Die hauptsächlichen Daten Grundlagen werden in diesem Kapitel näher beschrieben. Zusätzliche Datensätze und Statistiken sowie Verweise auf entsprechende Literatur (Artikel, Studien) dienen dazu, einen ergänzenden Beitrag zu leisten und bei der Einordnung von Befunden zu helfen, während die systematische Recherche und der vollständige Einbezug von Forschungsliteratur zu den unterschiedlichen Fragestellungen nicht Gegenstand und Ziel dieses Berichts ist. Ebenso werden Daten des Landes NRW miteinbezogen, die in Form von Drucksachen, Landtagsprotokollen u.Ä. vorliegen. Auch hier kann jedoch keine Vollständigkeit gewährleistet werden.

Daten zum ► PERSONALBESTAND (TEIL A)

Die Darstellung der aktuellen Lage und der bisherigen Entwicklung des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW lässt sich vor allem auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für die folgenden sechs Merkmale zur Beschäftigung aufbereiten: 1. Anzahl der pädagogisch tätigen Personen nach 2. Alter, 3. Geschlecht, 4. Beschäftigungsumfang, 5. Befristung und 6. Qualifikation.

Dabei variieren die Datengrundlagen in den verschiedenen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe bisweilen stark. So liegen für das Feld der Kindertagesbetreuung deutlich umfangreichere Erhebungsmerkmale vor als für andere Felder der Kinder- und Jugendhilfe. Die Daten zum Personal in der Kindertagesbetreuung entstammen der „Statistik der Kinder und der tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege“. Diese wird jährlich zum Stichtag 01.03. erhoben und enthält neben Informationen zu den Einrichtungen und Kindern auch Angaben zum Personal. In dieser Bestandsaufnahme werden Daten für das Jahr 2011 sowie für die Jahre 2018 bis 2022 dargestellt.

Für die betrachteten anderen Arbeitsfelder (außerhalb der Kindertagesbetreuung) werden in der Statistik zu Einrichtungen und Personal in der Kinder- und Jugendhilfe die Daten hingegen nur alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. erhoben – bis 2014 erfolgte die Erhebung sogar nur alle vier Jahre. Die aktuellsten Daten liegen für das Jahr 2020 vor. In dieser Bestandsaufnahme werden daher Daten für die Jahre 2010, 2014, 2016, 2018 und 2020 dargestellt. Für das Jahr 2012 liegen durch den damaligen Vierjahresrhythmus keine Daten vor.

Für die Kindertageseinrichtungen wird neben dem pädagogischen auch das leitende Personal berücksichtigt, nicht jedoch das Verwaltungspersonal. Für die Arbeitsfelder jenseits der Kindertagesbetreuung wird jeweils das Personal angegeben, das durch die Ausfüllenden dem entsprechenden Arbeitsbereich – beispielsweise „Heimerziehung“ – zugeordnet wurde. In der Regel dürfte es sich dabei um pädagogisch tätiges Personal handeln, es ist aber möglich, dass darunter auch Personen sind, die im Bereich Heimerziehung Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Personen, für die als Arbeitsbereich „Leitung“ oder „Verwaltung“ angegeben wurden, können einzelnen Arbeitsfeldern wie beispielsweise „Heimerziehung“ nicht zugeordnet werden und sind dort entsprechend nicht enthalten. Bei örtlichen Jugendämtern sowie bei dem Ge-

samtwert der in Arbeitsfeldern jenseits der Kita Tätigen wird hingegen das gesamte dort beschäftigte Personal (pädagogisches und Verwaltungspersonal sowie Leitung) berücksichtigt. In allen Arbeitsfeldern wird das technische und hauswirtschaftliche Personal nicht mitgezählt.

Für das Personal in den Offenen Ganztagschulen (OGS) in NRW liegen bislang keine belastbaren amtlichen Daten vor.⁶ Auch die Schulsozialarbeit kann nur teilweise abgebildet werden, insoweit sie Teil der Kinder- und Jugendhilfe ist. So basieren die Angaben für den Bereich „Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit“ ausschließlich auf den Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik). Hierbei ist zu beachten, dass diese nur einen Teil des Personals in diesem Arbeitsbereich abbildet, sofern die Kosten von der Kinder- und Jugendhilfe getragen werden. Die Gesamtzahl der Stellen im Bereich Jugendsozialarbeit und insbesondere der Schulsozialarbeit wird somit nicht vollständig erfasst.

So weist die KJH-Statistik beispielsweise für das Jahr 2020 567 Vollzeitäquivalente (VZÄ) im Arbeitsbereich „Schulsozialarbeit an Schulen“ mit 799 dort tätigen Personen aus. Für diesen Zeitpunkt liegen keine direkt vergleichbaren Zahlen aus anderen Quellen vor. Jedoch deuten aktuellere Angaben des Ministeriums für Schule und Bildung NRW (MSB) für das Schuljahr 2022/23, also zwei Jahre später, auf eine deutlich höhere Zahl von Stellen im Bereich Schulsozialarbeit hin. Demnach ist derzeit von etwa 1.600 landeseigenen Stellen im Bereich Schulsozialarbeit sowie zusätzlich 1.200 „Beschäftigungsverhältnissen“ in kommunaler Verantwortung auszugehen.

Daten zur ► PERSONALLÜCKEN (TEIL B)

Daten zum Ausmaß der (gemeldeten) Arbeitslosigkeit sowie zum Umfang an gemeldeten offenen Stellen für den Teilarbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe können auf Grundlage der fachspezifischen Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht ausgewiesen werden, da beides nicht erhoben wird. Stattdessen wurde für diese Themen die Statistik zum Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen (offenen) Arbeitsstellen der Bundesagentur für Arbeit (BA) für das Land NRW herangezogen. Um Vergleiche mit anderen Teilarbeitsmärkten

zu ermöglichen, wurde zudem die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen.

In einer am 19.05.2023 erhaltenen Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand: April 2023) werden darüber hinaus auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen für die der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ mit der Schlüsselnummer der Klassifikation der Berufe (KldB) „831“ zugehörigen Berufsgattungen (5-Steller)⁷ folgende Kennzahlen ausgewiesen:

- a) Der Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (offene bzw. unbesetzte Stellen):
 - › Sozialversicherungspflichtig oder geringfügig (Mini-Jobs) oder sonstige Beschäftigte (z.B. Praktika oder Trainee-Stellen) mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Werktagen, die den Arbeitsagenturen und den gemeinsamen Einrichtungen zur Besetzung gemeldet werden.
 - › Der Bundesagentur für Arbeit werden nicht alle Stellen gemeldet. Daher bilden sie nur einen Teil des gesamten Stellenangebots auf dem Arbeitsmarkt ab.
- b) Der Bestand an Arbeitslosen:
 - › Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben (Beschäftigungslosigkeit),
 - › eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen (Eigenbemühungen),
 - › den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeiten dürfen, arbeitsfähig und -bereit sind (Verfügbarkeit),
 - › in der Bundesrepublik Deutschland wohnen,

⁶ Letzte Hinweise zur Zusammensetzung des Personals in den Offenen Ganztagschulen in NRW finden sich auf Basis einer Stichprobenerhebung in der Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW 2018 (vgl. Altermann u.a. 2018).

⁷ Die fünfte Stelle der Klassifikation der Berufe kennzeichnet neben der Berufsfachlichkeit auch das Anforderungsniveau. Dieses steht für die Komplexität der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Das Anforderungsniveau ist nicht zu verwechseln mit dem beruflichen Bildungsabschluss eines Beschäftigten. Das Anforderungsniveau wird in der Arbeitsmarktstatistik generell in vier Stufen erfasst: 1) Helfer:in; 2) Fachkraft; 3) Spezialist:in; 4) Expert:in.

- › nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben und
 - › sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.
- c) Der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten:
- › Hierzu zählen alle Arbeitnehmenden, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind.
 - › Dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikant:innen, Werkstudierende sowie Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z.B. Wehrübung) einberufen werden.
 - › Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte:innen und Selbstständige.

Neben vollumfänglich im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fallen in die Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (831) jedoch auch Tätige, die eher angrenzenden Feldern der Sozialen Arbeit zuzurechnen sind (vgl. Tab. 4.1). Hierdurch ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Arbeitsmarktstatistik deutlich höher als das aufsummierte Personal in der Kinder- und Jugendhilfestatistik (vgl. Abb. 4.1).

Ausgewiesen werden die Daten für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie für die Arbeitslosen und offenen Stellen im gleitenden Jahresdurchschnitt Dezember 2021 und 2022 und für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gleitenden Jahresdurchschnitt Juni 2021 und 2022. Durch eine inzwischen erfolgte Revision der Klassifikation der Berufe aus dem Jahre 2010 sowie weiterer berufsfachlicher Neuzuordnungen von Berufen, haben sich ab dem Monatsmonat Januar 2021 vielfältige Verschiebungen vor allem ab der Ebene der Berufsgruppen (3-Steller) sowie beim „Anforderungsniveau“ ergeben. Die KldB 83112 (Kinderpfleger:in) und 83113 (Erzieher:in) können infolgedessen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorübergehend nur zu-

sammen betrachtet werden, da die (getrennte) Neuzuordnung erst sukzessive erfolgt und im Juni 2023 noch nicht abgeschlossen war.

Für die Darstellung akuter Personalausfälle durch krankheitsbedingte Fehlzeiten werden zudem länderspezifische NRW-Daten verschiedener Krankenkassen genutzt (Techniker Krankenkasse, DAK, AOK und Knappschaft), die diese im Rahmen von Sonderauswertungen zur Verfügung gestellt haben. Mithilfe dieser Daten können für NRW für die Jahre 2021 und 2022 durchschnittliche Angaben a) zur Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle), b) zur Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) und c) zum Krankenstand gemacht werden. Die Folgen akuter Personalausfälle für die Kindertageseinrichtungen können anhand der Meldungen nach § 47 SGB VIII abgelesen werden.

Daten zur ► PERSONALGEWINNUNG (TEIL C)

Um die Entwicklungen im Ausbildungssystem aufzuzeigen, wird sowohl auf die länderbasierte amtliche Schulstatistik als auch die amtliche Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Die amtliche Hochschulstatistik enthält ihrerseits Informationen zu der Anzahl der Anfänger:innen, der Studierenden sowie der Prüfungen an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland. Die Studierenden- und die Prüfungsstatistik differenzieren dabei die Anzahl der Studierenden und Prüfungen nach Fächern sowie weiteren Merkmalen. Die Analysen zu den Entwicklungen im Bereich der einschlägigen Studienangebote in der Kindheitspädagogik, der Sozialen Arbeit sowie der Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik basieren auf Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes sowie auf Auswertungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).

Daten des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) geben Informationen zu Schüler:innen und Absolvent:innen der einschlägigen Ausbildungsgänge auf regionaler Ebene. Die amtliche Hochschulstatistik enthält ihrerseits Informationen zu der Anzahl der Anfänger:innen, der Studierenden sowie der Prüfungen an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland. Die Studierenden- und die Prüfungsstatistik differenzieren dabei die Anzahl der Studierenden und Prüfungen nach Fächern sowie weiteren Merkmalen. Die Analysen zu den Entwicklungen im Bereich der einschlägigen Studienangebote in der Kindheitspädagogik, der Sozialen Arbeit sowie der Erziehungswissenschaft/Pädagogik basieren auf Sonderauswertungen des Sta-

tistischen Bundesamtes sowie auf Auswertungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).

Daten zu ► PERSONALBEDARFEN der Zukunft (TEIL D)

Die bisherige demografische Entwicklung der Altersgruppen und der Umfang an Personen, die bisher Angebote der Kinder- und Jugendhilfe in Anspruch nehmen, wird anhand der Bevölkerungsfortschreibung von IT.NRW dargestellt. Für die Abschätzung künftiger Entwicklungstrends der interessierenden Altersgruppen wird zunächst die Bevölkerungsvorausberechnung von IT.NRW herangezogen. Da jedoch die 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes aktueller ist und die Folgen des Kriegs in der Ukraine bereits einfließen, wurde sie für zwei – deutlich realistischere – weitere Szenarien (Varianten 2 und 3) ergänzend einbezogen (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).

Die Inanspruchnahme der Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe wird unter Zuhilfenahme aktueller Veröffentlichungen zu einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe nachgezeichnet. Dies sind für die Kindertagesbetreuung die Veröffentlichung *Kindertagesbetreuung NRW 2022* (vgl. Autorengruppe Kindertagesbetreuung NRW 2023), für den Bereich Hilfen zur Erziehung der *HzE Bericht NRW 2022 und 2023* (vgl. Tabel u.a. 2022; Tabel u.a. 2023) sowie für die offene Kinder- und Jugendarbeit die *Strukturdatenerhebung OKJA NRW* (vgl. Mühlmann/Pothmann/Sempff 2021). Diese werden um Angaben zu den weiteren Arbeitsfeldern ergänzt.

Für die Berechnung der künftig benötigten Plätze in Kindertageseinrichtungen werden zudem Daten zu den elterlichen Bedarfen miteinbezogen, die im Rahmen der bundesweiten Kinderbetreuungsstudie (KiBS) jährlich vom Deutschen Jugendinstitut erhoben werden. Dabei werden die Durchschnittswerte der Jahre 2019 und 2022 herangezogen (vgl. BMFSFJ 2020; 2022b), um pandemiebedingte Effekte auszugleichen. Zur Abschätzung der durch die Einreise ausländischer Minderjähriger entstehenden Platzbedarfe in den stationären Hilfen werden ergänzend zu den bereits genannten Informationsquellen der Monitor Hilfen zur Erziehung (vgl. u.a. Fendrich/Tabel/Pothmann

2021) verschiedener Jahrgänge, der HzE Bericht (vgl. Tabel u.a. 2023), der Bericht der Bundesregierung über die Situation unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Deutschland (vgl. BMFSFJ 2023a), die Statistik der vorläufigen Schutzmaßnahmen des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2010 bis 2022 sowie die werktäglichen Meldungen über jugendhilferechtliche Zuständigkeiten für UMA der Jugendämter an das Bundesverwaltungsamt herangezogen.

Begriffsklärungen – zur Definition der Merkmale von Beschäftigung

► **Tätige Personen** | Die Anzahl der tätigen Personen wird sowohl als absolute Anzahl als auch umgerechnet auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) ausgewiesen. Die Zahl zu den Vollzeitäquivalenten ist eine rechnerische Größe. Es handelt sich dabei um die Umrechnung der Wochenarbeitsstunden aller tätigen Personen auf Vollzeitstellen.

Bei den Kindertageseinrichtungen wird neben dem pädagogischen auch das leitende Personal berücksichtigt.⁸ Das Verwaltungspersonal wird nur in einzelnen Grafiken mit ausgewiesen. Hort- und Hortgruppenpersonal wird nicht berücksichtigt, was aber für NRW keine große Bedeutung hat.

In den Feldern jenseits der Kindertageseinrichtungen wird das Verwaltungspersonal bei den übergreifenden Grafiken mitbetrachtet. Sofern von tätigen Personen die Rede ist, sind damit nicht automatisch nur Fachkräfte gemeint.

► **Befristung** | Die Information über ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird seit 2014 in der KJH-Statistik für Teile des pädagogischen Personals miterfasst. Eine Auskunft über das Beschäftigungsverhältnis ist jedoch nur für Angestellte, Arbeiter:innen und Beamt:innen von Relevanz. Für von vorneherein befristete Personen, wie Praktikant:innen, Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst, erfolgt keine Abfrage zum Beschäftigungsverhältnis, da sich bei diesen Personengruppen generell ein entfristetes Beschäftigungsverhältnis ausschließt. Dies gilt auch für das unter „Sonstige“ gefasste Personal.

8 Konkret werden alle Personen einbezogen, die im ersten Arbeitsbereich als Gruppenleitung, Zweit- bzw. Ergänzungskraft, tätiges Personal im Rahmen der Förderung von Kindern nach SGB VIII oder SGB IX/XII, Einrichtungsleitung oder gruppenübergreifend tätiges Personal geführt werden. Neben Angestellten, Arbeiter:innen und Beamt:innen sind somit auch Praktikant:innen und Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr bzw. im Bundesfreiwilligendienst und in sonstigen Jugendfreiwilligendiensten in der Definition zu pädagogischem Personal enthalten.

► **Beschäftigungsumfang** | Beim Beschäftigungsumfang handelt es sich um die wöchentliche vertraglich vereinbarte – nicht zwangsläufig auch die tatsächlich geleistete – Arbeitszeit. Die tätigen Personen in den Kindertageseinrichtungen können Angaben zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für bis zu zwei Arbeitsbereiche machen. Der Beschäftigungsumfang entspringt den Angaben zum Beschäftigungsumfang aus den beiden Arbeitsbereichen.

Je Arbeitsbereich ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden bis auf eine Nachkommastelle genau anzugeben. Bei mehr als zwei Arbeitsbereichen wird der Beschäftigungsumfang aus den weiteren Arbeitsbereichen gleichmäßig auf die beiden anzugebenden Arbeitsbereiche verteilt, sodass die Summe des Beschäftigungsumfangs aus dem ersten und zweiten Arbeitsbereich exakt der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit im Arbeits- bzw. Dienstvertrag entspricht. Für die Arbeitsbereiche jenseits der Kita kann bislang nur der überwiegende Arbeitsbereich angegeben werden. Die Stunden sollen auch hier allerdings den gesamten Stellenumfang abbilden (nicht nur den Anteil für diesen Arbeitsbereich).

Basierend auf dem Beschäftigungsumfang insgesamt werden die Personen zu den Beschäftigungsgruppen „19 bis unter 32 Wochenstunden“, „32 bis unter 38,5 Wochenstunden“ und „38,5 und mehr Wochenstunden“ zusammengefasst. Der Beschäftigungsumfang von unter 19 Stunden wird, soweit es die Daten zulassen, in die Kategorien „unter 10 Stunden“ und „10 bis unter 19 Stunden“ unterteilt, ansonsten ebenfalls addiert ausgewiesen.

► **Qualifikation** | Das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe wird den konstruierten Qualifikationsgruppen⁹ „Einschlägiger Hochschulabschluss“, „Einschlägiger Fachschulabschluss“, „Einschlägiger Berufsfachschulabschluss“, „Sonstiger Abschluss“, „In Ausbildung“ und „Ohne Berufsabschluss“ zugeordnet.

Für alle Arbeitsfelder wird das Personal mit einschlägigem akademischem Hochschulstudium dargestellt. Hierzu zählen Bachelor- und Masterabschlüsse¹⁰ in den Bereichen Sozialwesen (FH) und Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik (Uni). Ab dem Erhebungsjahr 2014 werden zudem die staatlich anerkannten Kindheitspädagog:innen (B.A.) sowie einige Masterstudiengänge (M.A.) erfasst.

Darüber hinaus werden für die Kindertageseinrichtungen die Berufsausbildungen „Einschlägiger Fachschulabschluss“ und „Einschlägiger Berufsfachschulabschluss“ differenziert dargestellt.

Zu der Kategorie „Sonstige Abschlüsse“ gehören die Bildungsabschlüsse sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildungen (z.B. Zertifikatsausbildungen) sowie sonstige Berufsbildungsabschlüsse. Ebenfalls eingeschlossen sind alle weiteren beruflichen Abschlüsse, die keine einschlägige Ausbildung (fachfremde Ausbildung) darstellen, wie beispielsweise Gesundheitsdienstberufe, Verwaltungs- und Büroberufe usw. Zur Kategorie „In Ausbildung“ gehören Personengruppen wie Praktikant:innen im Anerkennungsjahr sowie noch in Berufsausbildung befindliche Personen (in der Regel auch die PiA-Ausbildungen). Zur Kategorie „Ohne Berufsabschluss“ gehört die Personengruppe ohne jegliche abgeschlossene Berufsausbildung.

In der Kindertagespflege wird keine fachpädagogische Ausbildung vorausgesetzt. Dagegen wird ein Qualifizierungskurs im Umfang von inzwischen 300 Unterrichtseinheiten verpflichtend vorgeschrieben (Verkürzungen je nach Vorqualifikation möglich). In der KJH-Statistik werden der höchste Berufsausbildungsabschluss der Tagespflegeperson sowie die Teilnahme an einem Qualifizierungskurs und dessen Dauer erfasst. Aus diesen Informationen werden je nach Umfang sechs Qualifikationsgruppen konstruiert.

Aufbau des Buches

Die Darstellung der Befunde in diesem Buch gliedert sich in vier Teile (A–D):

In **Teil A | PERSONALBESTAND (Kap. 2–3)** wird auf Basis der fachspezifischen amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik das in Nordrhein-Westfalen derzeit in der Kinder- und Jugendhilfe tätige pädagogische Personal in Kapitel 2 in seiner Gesamtheit und in Kapitel 3 gesondert für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt. Dabei werden jeweils anhand von Datenreihen die Entwicklung der Personalstruktur seit 2010 sowie wesentliche Grundinformationen zur Beschäftigung abgebildet.

⁹ Die vorliegende Qualifikation des Personals wird in der amtlichen Statistik über die Abfrage zum höchsten Berufsausbildungsabschluss erfragt. Mittels einer Schlüsselnummer, die für einen Berufsausbildungsabschluss oder eine Zusammenfassung ähnlicher Berufsausbildungsabschlüsse steht, ist die Angabe über den höchsten Berufsausbildungsabschluss zu tätigen.

¹⁰ Sowie auslaufende Erstabschlüsse wie Diplom, Magister u.Ä.

In **Teil B | PERSONALLÜCKEN (Kap. 4)** wird anschließend mithilfe von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ein erweiterter Blick auf die Kinder- und Jugendhilfe in NRW im Kontext des Gesamtarbeitsmarktes gerichtet. Dabei werden anhand von Kennzahlen zur Arbeitslosigkeit, zur Anzahl der offenen Stellen und Dauer der Stellenbesetzungen mögliche Fachkräfteengpässe in der Kinder- und Jugendhilfe auch auf kleinräumiger Ebene nachgezeichnet. Auch krankheitsbedingte Fehlzeiten, durch die die Anzahl des Personals zeitweise weiter verringert wird, werden auf Basis von länderspezifischen Krankenkassendaten skizziert. Die Auswirkungen des erhöhten Krankenstandes und unbesetzter Stellen auf das Feld der Kindertageseinrichtungen werden schließlich anhand der Meldungen gem. § 47 SGB VIII aufgezeigt.

In **Teil C | PERSONALGEWINNUNG (Kap. 5)** wird das Ausbildungssystem in NRW in den Fokus gerückt, um über das Potenzial an neu ausgebildeten Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe zu informieren. Im Fokus dieses Teils steht die Darstellung der Anfänger:innen und Absolvent:innen von beruflichen Ausbildungen an Fachschulen und Berufsfachschulen sowie sozial- und (kindheits-)pädagogischen Hochschulausbildungen sowie ihre Einmündung in den Teilarbeitsmarkt „Kinder- und Jugendhilfe“. Neben der Darstellung weiterer Möglichkeiten der Personalgewinnung wird zum Schluss dieses Teils ein Blick auf die regionalen fach- und hochschulischen Ausbildungskapazitäten in NRW gerichtet.

In **Teil D | PERSONALBEDARFE (Kap. 6–7)** werden in Kapitel 6 zunächst zwei zentrale Einflussgrößen betrachtet, die für die Höhe (künftiger) Personalbedarfe relevant sind. Dies sind zum einen die demografische Entwicklung mit einer Betrachtung der unterschiedlichen in Frage kommenden Altersgruppen für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und zum anderen die Entwicklungen bei der Inanspruchnahme einzelner Angebote.

In Kapitel 7 erfolgt schließlich eine Vorausberechnung der bis 2035 erwarteten Absolvent:innen für die Kinder- und Jugendhilfe. Darauf erfolgt eine gesonderte Bestimmung des künftigen Personalbedarfs für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung als größtem Arbeitsfeld. Für die weiteren Felder der Kinder- und Jugendhilfe wird der Versuch unternommen, Hinweise auf künftige altersbedingte Ausstiege und Fluktuationen zu erhalten. Anschließend erfolgt eine erste exemplarische Annäherung an eine Personalvorausberechnung für das Feld der stationären Hilfen zur Erziehung. Hier werden insbesondere Grenzen und Wissenslücken der Personalvorausberechnung jenseits von Kita aufgezeigt, die es im Sinne der Weiterentwicklung der Personalvorausberechnung künftig zu schließen gilt.

Die Befunde werden sowohl für das gesamte Land NRW als auch – wo es möglich ist – regionalspezifisch für einzelne Regierungsbezirke und Landesteile dargestellt. Kurze Zusammenfassungen der dargestellten Befunde und damit einhergehende Herausforderungen finden sich in den Zwischenbilanzen am Ende eines jeden Kapitels.

In Kapitel 8 wird abschließend in einem Gesamtresümee die aktuelle und künftige Fachkraftsituation in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW bilanziert.



Teil **A**
Personalbestand