

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 gear-like shapes. 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

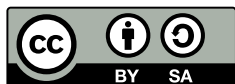
DOI: 10.3278/9783763976973

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 Grundschulkinder – 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 verbuchten 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

1

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

Der Personalbestand in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW

Im folgenden Kapitel wird der Blick auf das in Nordrhein-Westfalen derzeit in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe tätige Personal und dessen Entwicklung seit 2010 gerichtet. Anhand von Datenreihen werden ► **die Gesamtzahl des Personals** sowie ► **wesentliche Grundinformationen zur Beschäftigung** aufbereitet. Dabei muss ein Punkt beachtet werden: 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 enthalten sind, die im jeweiligen Bereich, hier im Beispiel „Heimerziehung“, Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Personen, für die als Arbeitsbereiche „Leitung“ oder „Verwaltung“ angegeben wurden, können einzelnen Arbeits-

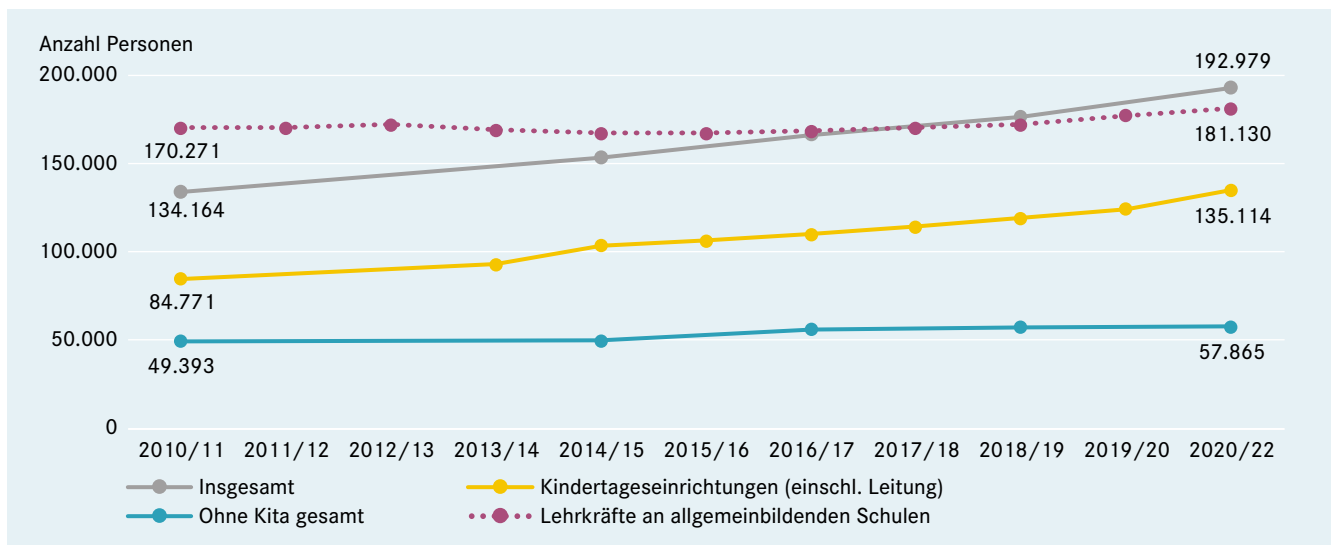
feldern, wie beispielsweise der „Heimerziehung“, nicht zugeordnet werden und sind dort entsprechend nicht enthalten. Bei örtlichen Jugendämtern sowie bei dem Gesamtwert der in Arbeitsfeldern jenseits der Kita Tätigen wird das gesamte dort beschäftigte Personal (pädagogisches und Verwaltungspersonal sowie Leitung) berücksichtigt. In allen Arbeitsfeldern wird das technische und hauswirtschaftliche Personal nicht mitgezählt.

2.1 Die Gesamtzahl des Personals

2.1.1 Landesweite Personalentwicklung

In den Jahren 2020 bzw. 2022¹¹ umfasste das Personalvolumen in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen insgesamt 192.979 pädagogisch tätige Personen inkl. Leitungs- und zum Teil auch Verwaltungspersonal (vgl. Abb. 2.1).

Abb. 2.1 Entwicklung der Anzahl des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2010/11 bis 2020/22^{1,2,3} | absolut



1 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal

2 ASD: 2010 inkl. „Förderung der Erziehung in der Familie“

3 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; IT.NRW: Statistik der Allgemeinbildenden Schulen – Lehrkräfte nach Beschäftigungsumfang, Geschlecht, Schulform und Trägerschaft; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJJ/TU Dortmund

11 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. Die Angaben für die Lehrkräfte stammen aus dem Schuljahr 2021/22.

Damit ist der Personalkorpus seit 2010/11 um 44% (+58.815) gewachsen. Dies ist absolut wie relativ ein deutliches und anhaltendes Wachstum, das auch im Vergleich zu angrenzenden pädagogischen Arbeitsfeldern wie den Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen auffällt. Mehr noch: Die Zahl der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe ist inzwischen bereits geringfügig größer als die Anzahl der Lehrkräfte in NRW.

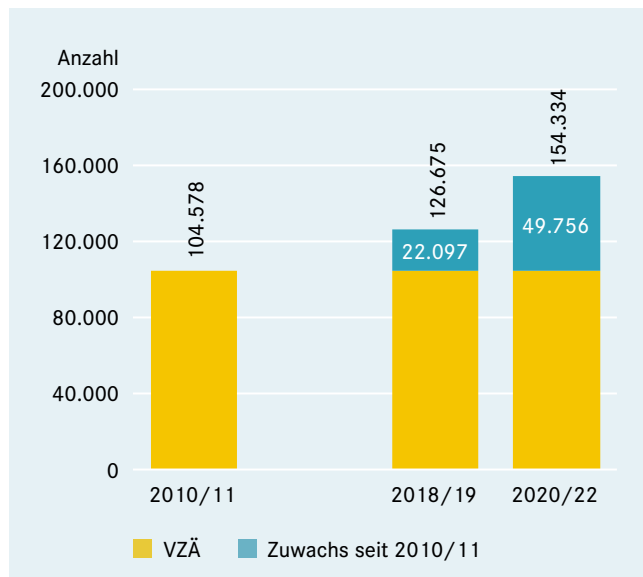
Einen wesentlichen Anteil an diesem Wachstum hatte erwartungsgemäß das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung, in dem im Jahr 2022 insgesamt 135.114 Personen inkl. Leitungspersonal (jedoch ohne Verwaltungspersonal) tätig waren. Zum Vergleich: Im Jahr 2010/11 waren das noch 84.771 Personen. Aber auch einige der anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe haben ihren Teil zum Personalwachstum beigetragen. So ist für die Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung insgesamt ebenfalls ein Wachstum zu verzeichnen. Lag die Anzahl des dort tätigen pädagogischen und verwaltenden Personals im Jahr 2010 bei 49.393 Personen, waren es 2020 insgesamt 57.865 Personen (+17%).

Rechnet man die Beschäftigungszahlen aufgrund der Angaben zum wöchentlichen Beschäftigungsumfang der tätigen Personen in Vollzeitstellen um – um auf diese Weise den verzerrenden Faktor der Teilzeitarbeit herauszurechnen –, so ist die Zahl der sogenannten „Vollzeitäquivalente“ (VZÄ) in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW zwischen 2010/11 und 2020/22 von 104.578 auf 154.334 VZÄ und damit um 48% gewachsen (vgl. Abb. 2.2).

Beim Ausbau des Personalkorpus im selben Zeitraum um 50% kann damit leicht verdeutlicht werden, welchen großen Anteil die Teilzeitbeschäftigung im Arbeitssegment der Kinder- und Jugendhilfe einnimmt. Setzt man das Volumen der Vollzeitäquivalente zu diesen beiden Zeitpunkten ins Verhältnis zur Anzahl der Minderjährigen in NRW, so hat sich die Relation von 1 zu 27 im Jahr 2011 auf zuletzt 1 zu 20 im Jahr 2020 verändert.

Ein Anstieg der Zahl der Vollzeitäquivalente ist für fast alle Arbeitsfelder zu beobachten. Eine Ausnahme bilden hier lediglich die ambulanten Hilfen zur Erziehung, die seit 2010 einen Rückgang der Vollzeitäquivalente um –6% zu verzeichnen haben (vgl. Abb. 3.6).

Abb. 2.2 Entwicklung der Vollzeitäquivalente des Personals^{1,2} in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2010/11 bis 2020/22 | absolut



1 Inklusive sonstiges Personal, welches im Jugendamt einschließlich ASD tätig war, aber ohne weiteres Personal im Kinder- und Jugendschutz, in der Jugendgerichtshilfe oder -hilfeplanung etc.

2 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, für die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.

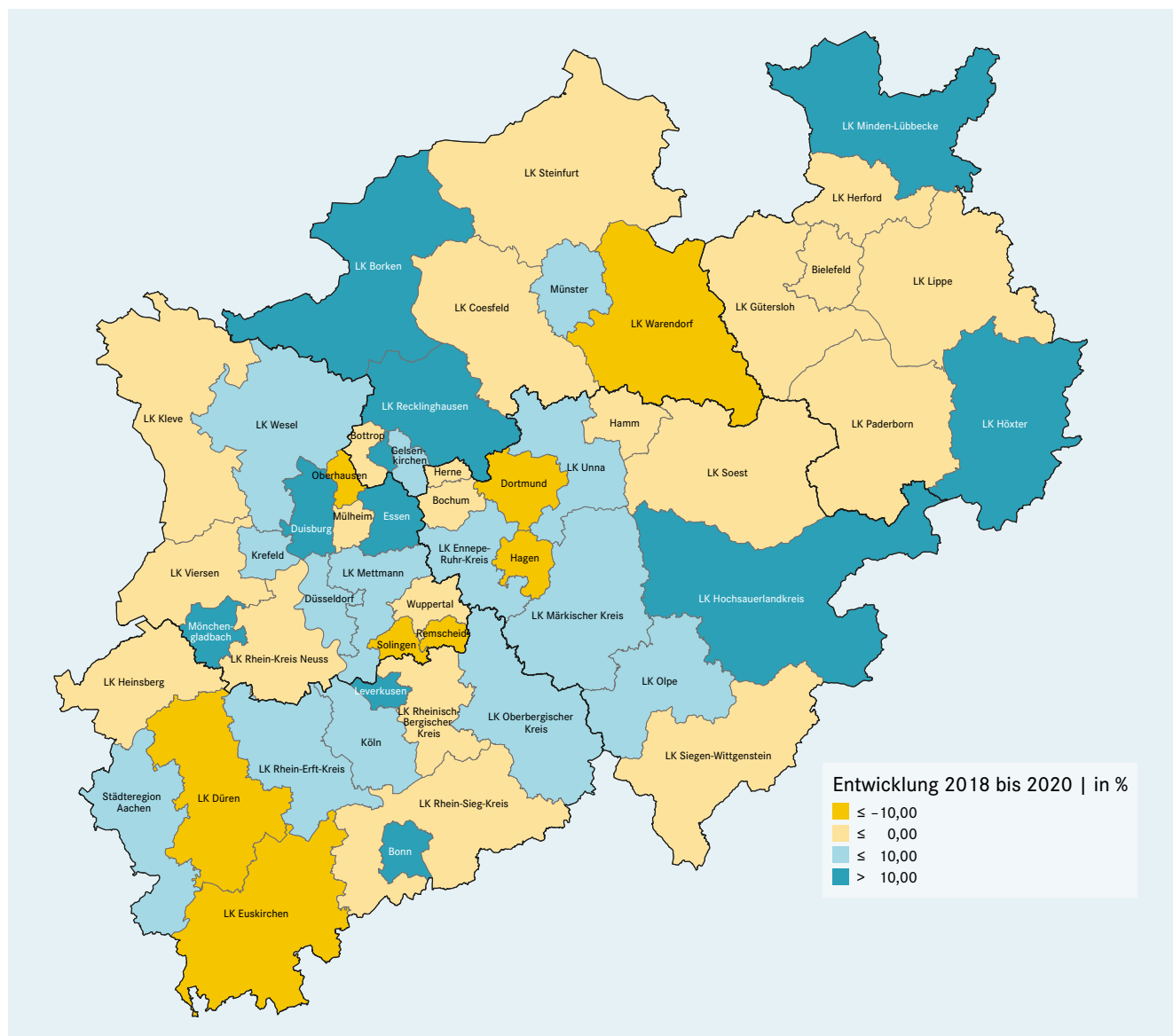
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

2.1.2 Der Blick auf regionale Differenzen

Neben einer Gesamtbetrachtung der Personalentwicklung kann man für das Land NRW die Personaldaten auch kleinteiliger, also regionalisiert betrachten. Allerdings kann die Entwicklung des pädagogisch tätigen und des verwaltenden Personals in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits von Kindertageseinrichtungen vorerst nur für den kurzen Zeitraum von 2018 bis 2020 regional abgebildet werden (vgl. Abb. 2.3; siehe auch Tab. 0.1 im Anhang), sodass hier bei einer Interpretation der Daten Vorsicht geboten ist. Auffällig ist jedoch, dass nicht – wie bei den Kindertageseinrichtungen – überall eine Zunahme zu beobachten ist.

Der numerisch größte Zuwachs an pädagogisch tätigem und verwaltendem Personal erfolgte in den Städten Höxter (+51%) und Bonn (+38%). Auch im Kreis Borken (+23%) und der Stadt Mönchengladbach (+26%) gab es deutliche Personalzuwächse zwischen 2018 und 2020. In vielen weiteren Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens war hingegen ein Rückgang des Personals im

Abb. 2.3 Entwicklung des pädagogischen und verwaltenden Personals in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits von Kindertageseinrichtungen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2018 bis 2020 | Entwicklung in % gegenüber 2018



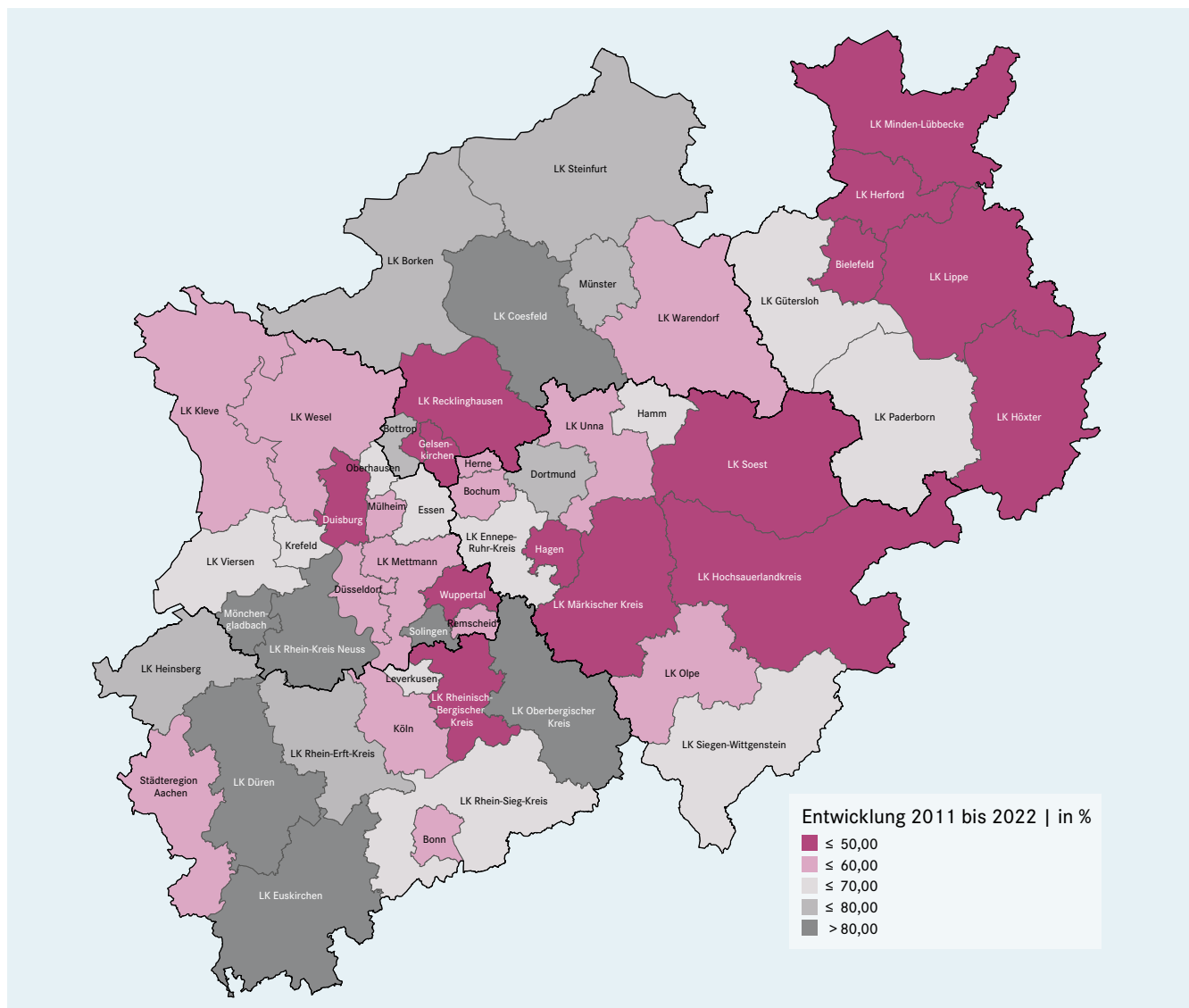
Quelle: IT.NRW¹⁵: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) in Nordrhein-Westfalen; verschiedene Jahrgänge; eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund mit Regiograph

selben Zeitraum zu beobachten: Am deutlichsten war dies in Hagen (-23%), Oberhausen (-21%) und Dortmund der Fall (-19%).

Für das pädagogisch tätige Personal in Kindertageseinrichtungen kann die Entwicklung auf regionaler Ebene über einen längeren Zeitraum von 2011 und 2022 betrachtet werden (vgl. Abb. 2.4; siehe auch Tab. 0.1 im Anhang).

Dabei zeigte sich in allen Kreisen und kreisfreien Städten in NRW zwischen 2011 und 2022 eine Zunahme an Beschäftigten. Der Personalanstieg fiel jedoch regional sehr unterschiedlich aus: Der numerisch größte Zuwachs an pädagogisch tätigem Personal war im Kreis Euskirchen (+108%) zu beobachten. Die geringsten Entwicklungsquoten von unter 50% wiesen insbesondere Städte und Kreise in Ostwestfalen-Lippe, im nördlichen Sauerland, im Bergischen Land sowie in Teilen des Ruhrgebiets auf. Die Zunahme des pädagogisch tätigen Personals war in den Landkreisen (+62%) und in den kreisfreien Städten (+60%) vergleichbar hoch.

Abb. 2.4 Entwicklung des pädagogischen Personals¹ in Kindertageseinrichtungen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2011 bis 2022 | Entwicklung in % gegenüber 2011



¹ Pädagogisches Personal: ohne Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; inkl. Personal, das im ersten Arbeitsbereich entweder Gruppenleitung, Zweit- bzw. Ergänzungskraft, in der Förderung von Kindern nach SGB VIII bzw. SGB IX (bis 31.12.2019 SGB XII) oder gruppenübergreifend tätig war

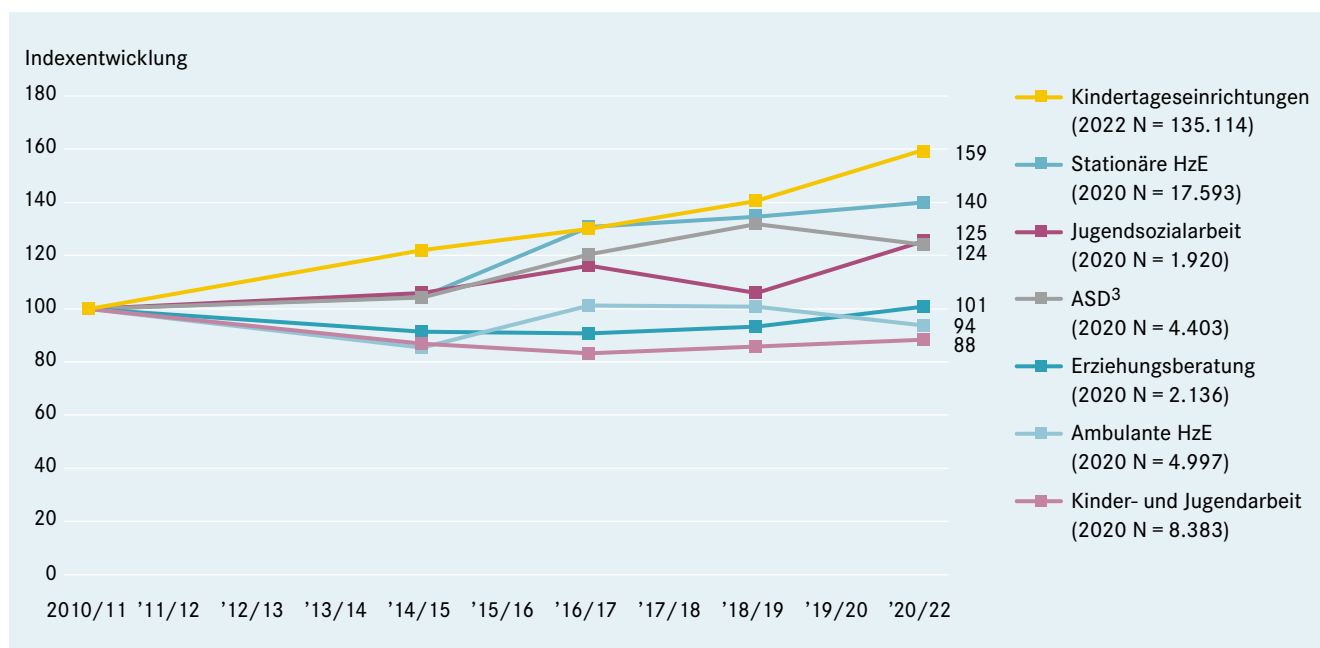
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Darstellung mit Regiograph des Forschungsverbunds DJJ/TU Dortmund

2.1.3 Die Dynamik in den Arbeitsfeldern

Betrachtet man ausschließlich das pädagogisch tätige Personal, so hat sich dieses jedoch in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen in der letzten Dekade sehr unterschiedlich entwickelt (vgl. Abb. 2.5). In einigen Arbeitsfeldern hat eine deutliche Expansion stattgefunden:

- › So zeigt sich vor allem bei der Kindertagesbetreuung als zahlenmäßig größtem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ein stetiger und immenser Anstieg um insgesamt 59% seit 2011.
- › Ebenfalls deutlich gestiegen (+25%) ist die Zahl der pädagogisch Tätigen in der Jugendsozialarbeit (JSA). Dies geschah insbesondere seit 2018, was im Wesentlichen auf den Ausbau der Schulsozialarbeit zurückzuführen sein
- › Einen ebenfalls starken Anstieg des pädagogisch tätigen Personals um 40% kann die Heimerziehung verzeichnen. Hier erfolgte der Zuwachs jedoch insbesondere zwischen den Jahren 2014 und 2016, was vor allem als Reaktion auf den starken und außergewöhnlichen Anstieg unbegleiteter, minderjähriger Geflüchteter zu verstehen ist. In den Folgejahren setzte sich der Personalzuwachs in abgeschwächter Form fort.

Abb. 2.5 Indexierte Entwicklung des pädagogisch tätigen Personals^{1, 2, 3} in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2010/11 bis 2020/22 | Indexentwicklung: 2010 = 100



1 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal

2 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020

3 ASD: 2010 einschl. „Förderung der Erziehung in der Familie“

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

dürfte, auch wenn nur ein Teil der Schulsozialarbeit über die Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst wird (siehe ausführlich Kap. 3.1.7).

- Die Zahl des pädagogisch tätigen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) der Jugendämter hat seit 2010 um 24% zugenommen, wobei 2018 ein vorübergehender Höchststand erreicht wurde. Seitdem ist wieder eine leicht rückläufige Entwicklung erkennbar.

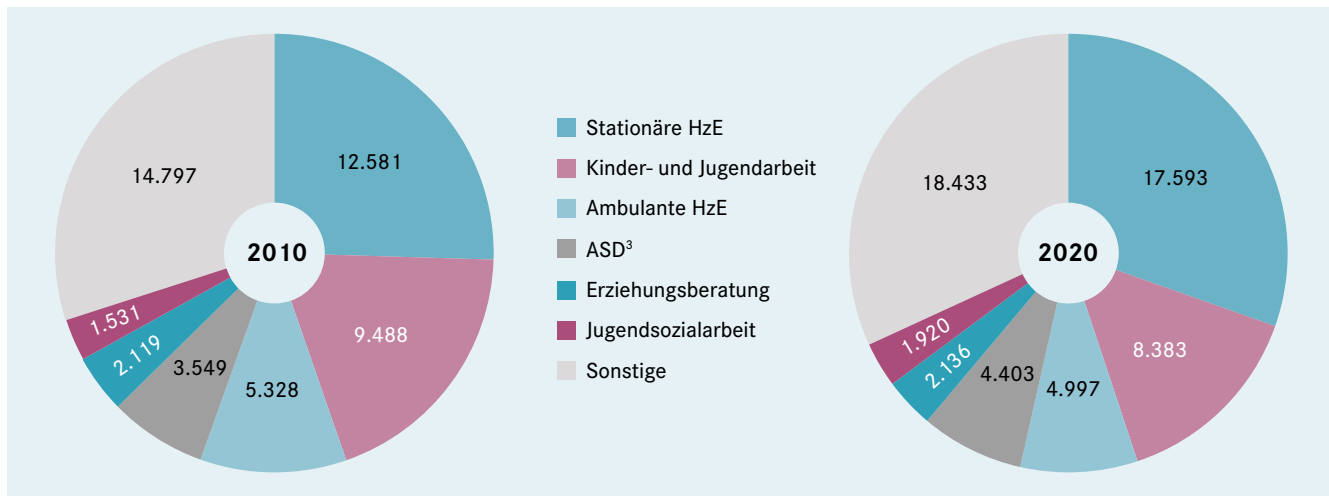
Andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in NRW haben hingegen eine Stagnation bzw. einen Rückgang des Personals zu verzeichnen. Zu den stagnierenden Arbeitsfeldern zählt die Erziehungsberatung, welche zwar seit 2016 wieder eine leicht steigende Tendenz aufweist, jedoch 2020 erst einmal auf dem Personalstand von 2010 angekommen ist. Bei den ambulanten Hilfen zur Erziehung (HzE) ist eine schwankende Entwicklung des Personals zu beobachten: Im Jahr 2016 gab es einen deutlichen Zuwachs, allerdings war die Zahl der Beschäftigten dort zuvor deutlich gesunken, sodass insgesamt der Personalstand im Jahr 2020 etwas niedriger war als im Jahr 2010. Die Kinder- und Jugendarbeit bildet das Schlusslicht in Sachen Personaldynamik: Zwar zeigt sich hier in den letzten Jahren wieder ein leichtes Personalwachstum, dennoch lag die Anzahl der

Beschäftigten im Jahr 2020 immer noch 12% unter dem Personalstand von 2010 (und die Folgen der Coronapandemie sind hierbei noch gar nicht berücksichtigt).

Beim Blick auf die Felder der Kinder- und Jugendhilfe jenseits von Kindertageseinrichtungen in NRW fällt ins Auge, welchen Anteil die hier unter „Sonstige“ subsumierten tätigen Personen haben (vgl. Abb. 2.6). Dies waren im Jahr 2020 insgesamt 18.433 Personen, die in kleineren Arbeitsfeldern, wie dem Kinder- und Jugendschutz, der Jugendgerichtshilfe, der Adoptionsvermittlung, aber auch der Jugendhilfeplanung tätig waren bzw. verwaltende Tätigkeiten ausgeführt haben. Sie werden nachfolgend nicht eingehender betrachtet, machen aber insgesamt einen Anteil von immerhin 30% des Gesamtpersonals aus.

Gut die Hälfte der pädagogisch Tätigen sind in den Arbeitsfeldern Heimerziehung (2020: 17.593), Kinder- und Jugendarbeit (2020: 8.383) sowie den ambulanten Hilfen zur Erziehung (2020: 4.997) beschäftigt. Der Anstieg des Personals in der Heimerziehung wird hier auch anhand der absoluten Zahlen eindrücklich: Waren dort 2010 noch 12.581 Personen tätig, so waren es 2020 insgesamt 17.593 Personen.

Abb. 2.6 Anzahl des pädagogisch tätigen Personals in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kita^{1, 2} in NRW 2010 und 2020 | absolut



1 Ohne OGS

2 Sonstiges Personal umfasste im Jahr 2020 15.313 Personen, die im Jugendamt einschließlich ASD tätig waren, sowie weiteres Personal im Kinder- und Jugendschutz, in der Jugendgerichtshilfe oder -hilfeplanung etc.

3 ASD: 2010 inkl. „Förderung der Erziehung in der Familie“

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

2.2 Beschäftigungsmerkmale

Ungeachtet des unübersehbaren Bedeutungszuwachses der Kinder- und Jugendhilfe als eigener Teilarbeitsmarkt und als eigenes starkes Segment in den Sozial- und Erziehungsberufen ist auch immer wieder zu fragen, wie sich die Rahmenbedingungen für die Personalstruktur innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt haben bzw. aktuell darstellen. Nachfolgend soll dies anhand der Parameter Alter, Beschäftigungsumfang, Befristung und Qualifikation¹³ dargestellt werden.

2.2.1 Alter

In den Jahren 2020 und 2022 war das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe im Durchschnitt 40 Jahre alt (vgl. Abb. 2.7). Am ältesten war das Personal mit durchschnittlich 49 Jahren in der Erziehungsberatung, am jüngsten mit 37 Jahren in den stationären Hilfen gem. § 34 SGB VIII. Letztere gilt nach wie vor als „Einstiegsarbeitsfeld“ nach dem Pädagogikstudium (vgl. Krüger/Züchner 2002): Mehr als jede dritte tätige Person in der Heimerziehung war zuletzt nicht älter als 30 Jahre (vgl. Abb. 5.18).

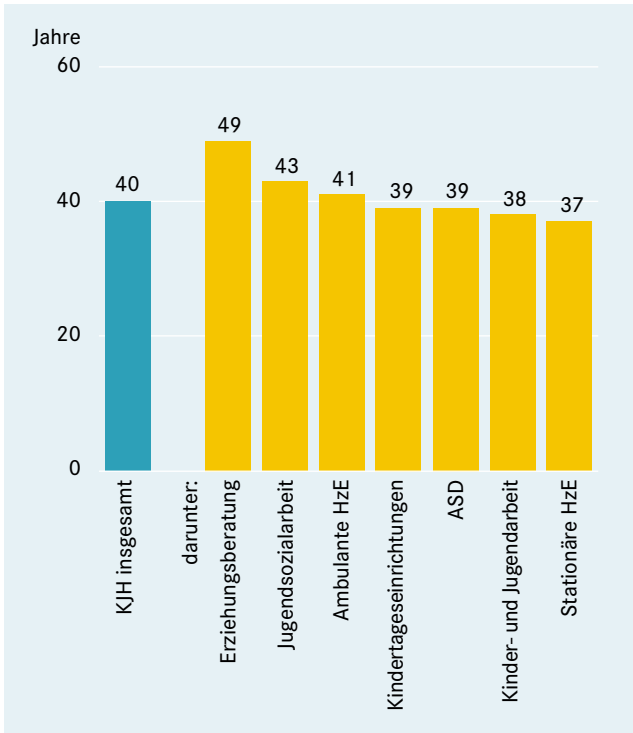
13 Ein weiterer Parameter ist das Geschlecht: Hier überwiegt erwartungsgemäß der Frauenanteil. Das am stärksten weiblich dominierte Arbeitsfeld ist die Kindertagesbetreuung (und die Kindertagespflege), das Arbeitsfeld mit dem ausgeglichene Geschlechterverhältnis ist die Kinder- und Jugendarbeit (vgl. ausführlich Kap. 3.2).

Bei den stationären Hilfen gem § 34 SGB VIII ist der Anteil an jungen Beschäftigten jedoch auf einem deutlich höheren Niveau. Die Bedeutung der Berufsanfänger:innen in der Heimerziehung hat somit in den letzten Jahren zugenommen. Aus dem durchschnittlichen Alter alleine lassen sich so noch keine Aussagen zum altersbedingten Auschied treffen. Hier wären zusätzliche Daten notwendig (z.B. der Rentenversicherung).

2.2.2 Beschäftigungsumfang

In der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sind im Zeitraum 2010/11 bis 2020/22, absolut betrachtet, mehr Vollzeitstellen (+27.213) als Halbtagsstellen (+20.968) geschaffen worden. Auch wenn vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse (32 bis unter 38,5 Wochenstunden) mengenmäßig deutlich seltener zu finden sind, sind diese doch, relativ betrachtet, mit einem Zuwachs um 85% stärker als andere gestiegen. In der Summe handelt es sich daher in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW bei 3 von 5 Stellen um Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse bzw. vollzeit(-nahe) Beschäftigungsverhältnisse. Dennoch gilt: Insgesamt hat sich im Zuge der Expansion die Bedeutung der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe nur marginal verändert. Die Relation zwischen den vollzeitnahen (ab 32 Wochenstunden) und den Teilzeitstellen (bis unter 32 Wochenstunden) ist im letzten Jahrzehnt nahezu gleichgeblieben (vgl. Abb. 2.8).

Abb. 2.7 Durchschnittliches Alter des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22^{1,2,3} | Alter in Jahren; arithmetisches Mittel



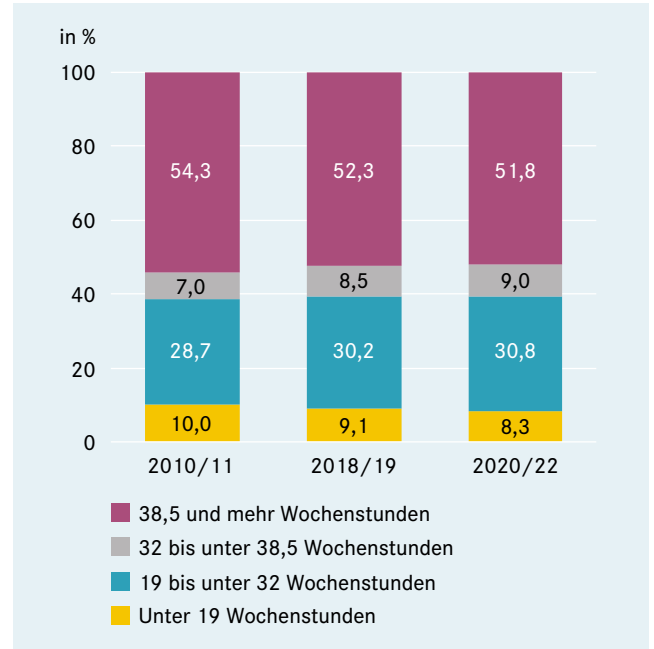
- 1 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal
- 2 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.
- 3 Die zugrunde gelegten absoluten Zahlen des Personals (N) sind der Abb. 2.5 zu entnehmen.

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); 2020; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) 2020; DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; 2022; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Erheblich unterscheiden sich unterdessen die einzelnen Felder der Kinder- und Jugendhilfe in NRW mit Blick auf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Person (vgl. Abb. 2.9). So lag im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW im Jahr 2020 die vertraglich vereinbarte Wochenstundenarbeitszeit im Schnitt bei 34,6 Stunden und kommt damit einer Vollzeitstelle recht nahe.

Auch in Kindertageseinrichtungen und der Heimerziehung gingen die Beschäftigten mit einer vertraglichen vereinbarten Wochenarbeitszeit von gut 32 bzw. 31 Stunden durchschnittlich einer langen Teilzeitbeschäftigung nach. In der Kinder- und Jugendarbeit betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hingegen nur gut 21 Stunden, was eher einer Halbtagsstelle entspricht.

Abb. 2.8 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010/11 bis 2020/22^{1,2} | in %



- 1 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal
- 2 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Unklar bleibt anhand dieser Daten, in welchem Umfang die Unterschiede der Beschäftigungsumfänge sich auf der einen Seite aus der Art der Tätigkeit bzw. aus den Stellenprofilen der Arbeitsfelder und der Einrichtungen ergeben, und in welchem Umfang sie auf der anderen Seite aus den zeitlichen Wünschen und Erfordernissen der Beschäftigten herrühren. So suchen möglicherweise z.B. Anbieter der Kinder- und Jugendarbeit in bestimmten Aufgabenbereichen spezifische Stundenumfänge, da diese nur an einzelnen Tagen oder stundenweise angeboten werden, wohingegen etwa in der Heimerziehung ggf. auch Nachtarbeit notwendig wird.

2.2.3 Befristung

Befristungen deuten auf Ungewissheit und Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen hin und gelten daher als Indiz für Beschäftigungsunsicherheit, wohingegen unbefristete Stellen als Merkmal für verlässliche Beschäftigungsbedin-

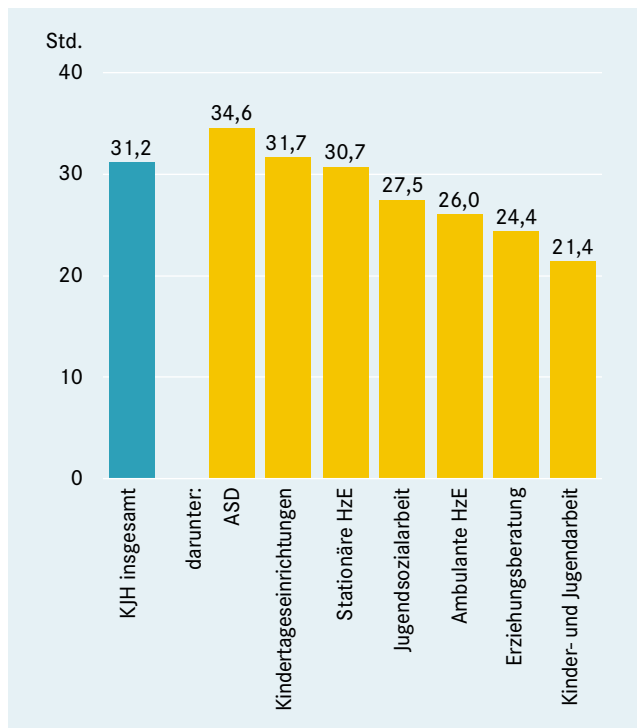


gungen und langfristige Arbeitsplätze gelten (vgl. Körner u.a. 2010).

In der Kinder- und Jugendhilfe in NRW sind insgesamt 8,5 von 10 Arbeitsplätzen unbefristet. Befristete Arbeitsverträge finden sich in den Jahren 2020 und 2022 insgesamt bei 13,9% der pädagogisch Tätigen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW (vgl. Abb. 2.10).

Am größten war der Anteil an Befristungen mit 18% in der Jugendsozialarbeit, am niedrigsten mit 6% in Erziehungsberatung. Seit 2014, dem ersten Jahr, in dem die Befristung in der KJH-Statistik nach zehnjähriger Pause

Abb. 2.9 Durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenstunden des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22^{1,2,3} | in Stunden

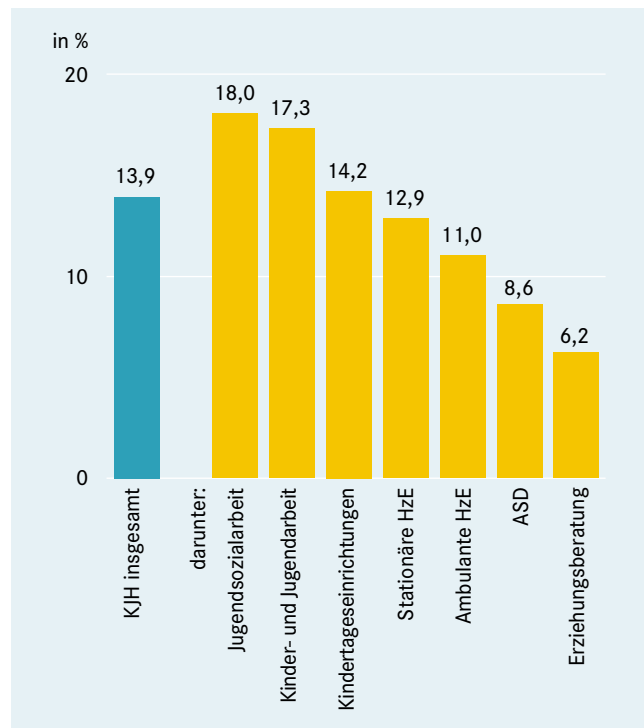


- 1 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal
- 2 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.
- 3 Die zugrunde gelegten absoluten Zahlen des Personals (N) sind der Abb. 2.5 zu entnehmen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); 2020; DOI 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; 2020; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; 2022; DOI: 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; 2022; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

als Merkmal wieder erfasst wurde, ist insbesondere in den Kindertageseinrichtungen der Anteil des befristeten Personals gesunken: von 19% im Jahr 2014 auf 14% im Jahr 2022. Auch in den Hilfen zur Erziehung ist insbesondere bei den stationären Hilfen ein leichter Rückgang des befristeten Personals zu verzeichnen – von 17% im Jahr 2014 auf 13% im Jahr 2020. Obgleich in einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW projekt- und programmfinanzierte Stellen – zwangsläufig zeitlich limitiert – immer wieder anzutreffen sind, ist demzufolge insgesamt die Arbeitsplatzsicherheit zuletzt nennenswert gestiegen.¹⁴ Mit Blick auf die akute Herausforderung der Fachkräftegewinnung und Fachkräfte-

Abb. 2.10 Anteil befristeter Beschäftigungen in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22^{1,2,3} | in %



- 1 Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.), daher weichen die absoluten Zahlen von den vorigen Abbildungen ab: Jugendsozialarbeit: N=1.740; Kinder- und Jugendarbeit: N=6.718; Kindertageseinrichtungen: N=122.758; Stationäre HzE: N=16.251; Ambulante HzE: N=4.568; ASD: N=4.312; Erziehungsberatung: N=2.045
- 2 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal
- 3 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); 2020; DOI 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; 2022; DOI: 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

¹⁴ Hinzu kommt, dass die Kinder- und Jugendhilfe eine große Anzahl von jungen Frauen beschäftigt, von denen viele aufgrund der Geburt von Kindern und anschließender Elternzeit dem Arbeitsmarkt zeitweilig nicht zur Verfügung stehen, sodass hierfür notgedrungen befristetes Vertretungspersonal gefunden werden muss.

bindung dürfte dies eher eine strukturell günstige Rahmenbedingung darstellen.

2.2.4 Qualifikation

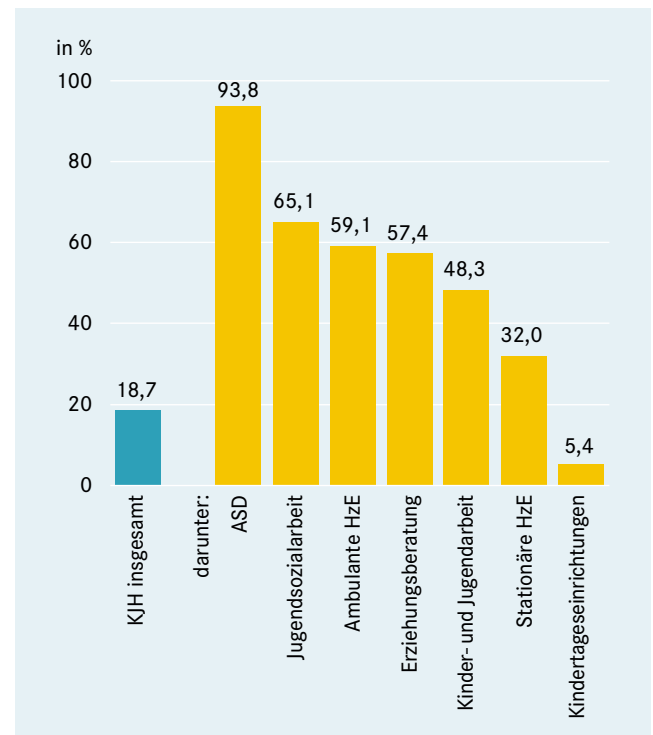
Das Qualifikationsniveau des Personals – ausgebildetes vs. nicht ausgebildetes, einschlägig vs. nicht einschlägig ausgebildetes Personal sowie Personal mit beruflichem oder akademischem Abschluss – ist ein wesentlicher Faktor, um abzulesen, wie sich das jeweilige Arbeitsfeld zwischen Bildungs- und Beratungsberufen einerseits und Pflege- und Sorgeberufen andererseits kontextualisieren lässt. Während Letztere ungleich häufiger um ihre gesellschaftliche Wertschätzung, fachliche Anerkennung und tariflich gute Bezahlung kämpfen müssen, werden mit Bildungs- und Beratungsberufen vielfach akademische Qualifikationen (mit entsprechender Bezahlung) assoziiert (vgl. Olszenka u.a. 2022, S. 16).

Schaut man sich unter diesem Gesichtspunkt die Lage in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW an, dann werden hier unschwer sehr große Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern sichtbar. Insgesamt 19% aller pädagogisch Tätigen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW konnten in den Jahren 2020 bzw. 2022 einen einschlägigen Hochschulabschluss vorweisen (vgl. Abb. 2.11). Zum Vergleich: Bundesweit hatten 15% des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe eine einschlägige akademische Ausbildung (vgl. Olszenka u.a. 2022, S. 16).

Der Blick auf das Gesamtpersonal der Kinder- und Jugendhilfe ist hier aber nur bedingt aussagekräftig, da die Tätigen in Kindertageseinrichtungen als die mit Abstand größte Gruppe in der Kinder- und Jugendhilfe überdecken, dass der Ausbildungsgrad in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe relativ hoch ist:

- › Am höchsten ist der Anteil der Personen mit einschlägiger akademischer Ausbildung mit 94% in den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD).
- › In den Kindertageseinrichtungen hatten 2022 hingegen nur 5% des Personals einen einschlägigen Hochschulabschluss. Damit hat sich das Qualifikationsniveau der pädagogisch Tätigen in den Kindertageseinrichtungen seit 2011 zwar um immerhin 2 Prozentpunkte (PP) erhöht (und absolut mehr als verdoppelt), liegt aber im Bundesvergleich immer noch unter dem Durchschnitt.

Abb. 2.11 (Einschlägige) Akademisierungsquote in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22^{1,2,3,4,5} | in %



1 Dipl.-Sozialpädagog:innen, Dipl.-Heilpädagog:innen und Dipl.-Pädagog:innen (FH/Uni) sowie vergleichbare B.A./M.A.-Abschlüsse und staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen (B.A./M.A.)

2 Erziehungsberatung: Weitere 27,4% der pädagogisch Tätigen haben einen psychologischen Hochschulabschluss, sodass dort zusammen rund 85% der pädagogisch tätigen Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügen.

3 Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal

4 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, die Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen das Schuljahr 2021/22 und für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.

5 Die zugrunde gelegten absoluten Zahlen des Personals (N) sind der Abb. 2.5 zu entnehmen.

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); 2020; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; 2022; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

- › Das Qualifikationsniveau des pädagogisch tätigen Personals in den Arbeitsfeldern jenseits der Kita hat sich hingegen seit 2010 – über alle Felder hinweg betrachtet – kaum verändert (ohne Abb.).

2.3 Zwischenbilanz

In dem vorliegenden Kapitel wird die Entwicklung des Personalbestands in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen von 2010 bis 2020/22 dargestellt. Beleuchtet werden verschiedene Aspekte des Personals, darunter die Gesamtanzahl, die Vollzeitäquivalente, regionale Unterschiede sowie ausgewählte Beschäftigungsbedingungen.

Personalvolumen in der Kinder- und Jugendhilfe ist gewachsen, am stärksten in den Kitas

Die Gesamtzahl des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW umfasste im Jahr 2020/22 insgesamt rund 193.000 pädagogisch tätige Personen inklusive Leitungs- und Verwaltungspersonal.¹⁵ Dies entspricht einem Zuwachs um rund 59.000 (+44%) seit 2010/11. Zwar hatte die Kindertagesbetreuung den größten Anteil am Wachstum, die weiteren Arbeitsfelder der KJH sind aber ebenfalls gewachsen. Gemessen an den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) betrug der Zuwachs für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe 48%, was zugleich die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung in diesem Arbeitssegment verdeutlicht. Die durchschnittliche Wochenarbeitsstundenzeit lag für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe zuletzt bei rund 31 Wochenstunden, variiert jedoch sehr deutlich zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern.

Regionalspezifische Personalentwicklung zwischen Personalausbau und -abbau

Auch in der regionalspezifischen Betrachtung war für alle Kreise und kreisfreie Städte in NRW ein Personalzuwachs zu verbuchen. Wird jedoch ein Blick auf die regionalspezifische Personalentwicklung in den Arbeitsfeldern jenseits der Kindertagesbetreuung geworfen, so können hier auch rückläufige Entwicklungsverläufe nachgezeichnet werden: In vielen Regionen stagnierte das Personalvolumen zwischen 2018 und 2020, in einigen Regionen zeigte sich im selben Zeitraum ein Personalrückgang.

Nicht alle Arbeitsfelder weisen hohen Personalausbau auf, einige verlieren an Personalvolumen

In den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zeigt sich ein differenzierteres Bild der Personalentwicklung. So können die meisten Arbeitsfelder zwischen

2010/11 und 2020/22 ein Personalwachstum verbuchen: Die Kindertageseinrichtungen verzeichneten einen Personalzuwachs um 59%, die Heimerziehung um 40%, die Jugendsozialarbeit um 25% und der Allgemeine Sozialer Dienst um 24%. Bei den ambulanten Hilfen zur Erziehung sowie der Kinder und Jugendarbeit ist hingegen bis 2014/15 ein Personalrückgang zu beobachten. Die Kinder- und Jugendarbeit konnte trotz seither steigender Tendenz bis 2020 nicht wieder das Niveau von 2010 erreichen und in den ambulanten Hilfen zur Erziehung schloss sich ein schwankender Verlauf der Personalentwicklung an.

Personal ist im Durchschnitt 40 Jahre alt

Im Schnitt war das Personal in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW im Jahr 2020/22 40 Jahre alt. Die Heimerziehung weist dabei mit durchschnittlich 37 Jahren das jüngste, die Erziehungsberatung mit durchschnittlich 49 Jahren das älteste Personal auf. Es zeigt sich, dass die Altersstruktur des Personals zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern in dem Maße variiert, dass sich hieraus perspektivisch verschiedene Herausforderungen für die jeweiligen Arbeitsfelder ableiten lassen: So wird die Erziehungsberatung künftig z.B. stärker als der Bereich der Heimerziehung vor der Herausforderung stehen, altersbedingte Ausschiede kompensieren zu müssen.

Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern hinsichtlich Qualifikation und Befristung des Personals

Insgesamt 19% aller pädagogisch Tätigen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW konnten in den Jahren 2020 bzw. 2022 einen einschlägigen Hochschulabschluss vorweisen. Der Blick auf das Gesamtpersonal ist dabei jedoch nur bedingt aussagekräftig, da die Tätigen in Kindertageseinrichtungen als die mit Abstand größte Gruppe in der Kinder- und Jugendhilfe überdecken, dass das Qualifizierungsniveau in den anderen Arbeitsfeldern relativ hoch ist: Mit einem Anteil von gut 5% weist das Personal in Kindertageseinrichtungen den geringsten, mit knapp 94% der ASD den höchsten Akademisierungsgrad auf. Der Befristungsanteil in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe liegt in NRW bei knapp 14%. Im Arbeitsfeldvergleich zeigt sich der höchste Anteil mit 18% in der Jugendsozialarbeit, während er in der Erziehungsberatung mit rund 6% am niedrigsten ist.

¹⁵ Kindertageseinrichtungen: inkl. Leitung, ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal; andere Arbeitsfelder: inkl. Verwaltungspersonal

Arbeitsfeldanalysen zum Kinder- und Jugendhilfepersonal in NRW

Während der Fokus bislang auf der Kinder- und Jugendhilfe in ihrer Gesamtheit lag, wird der Blick im folgenden Kapitel auf die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in NRW gerichtet. Dabei werden analog zu Kapitel 2 ▶ **der Personalkorpus** sowie ▶ **wesentliche Grundinformationen zur Beschäftigung** dargestellt, allerdings gesondert für alle ausgewählten Arbeitsfelder. Das betrachtete Personal umfasst bei den Kindertageseinrichtungen das pädagogisch tätige Personal inkl. Leitung, jedoch ohne Verwaltungs-, Hort- und Hortgruppenpersonal. In den Feldern jenseits der Kindertageseinrichtungen wird das Verwaltungspersonal bei den übergreifenden Grafiken mitbetrachtet. Beschrieben werden soll das Beschäftigungsvolumen, das Alter und das Geschlecht, der Beschäftigungsumfang sowie die Befristung und die Qualifikation.

3.1 Personalvolumen

Dargestellt wird zunächst die Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Vollzeitäquivalente, d.h. die Umrechnung der Wochenarbeitsstunden aller tätigen Personen auf Vollzeitstellen.

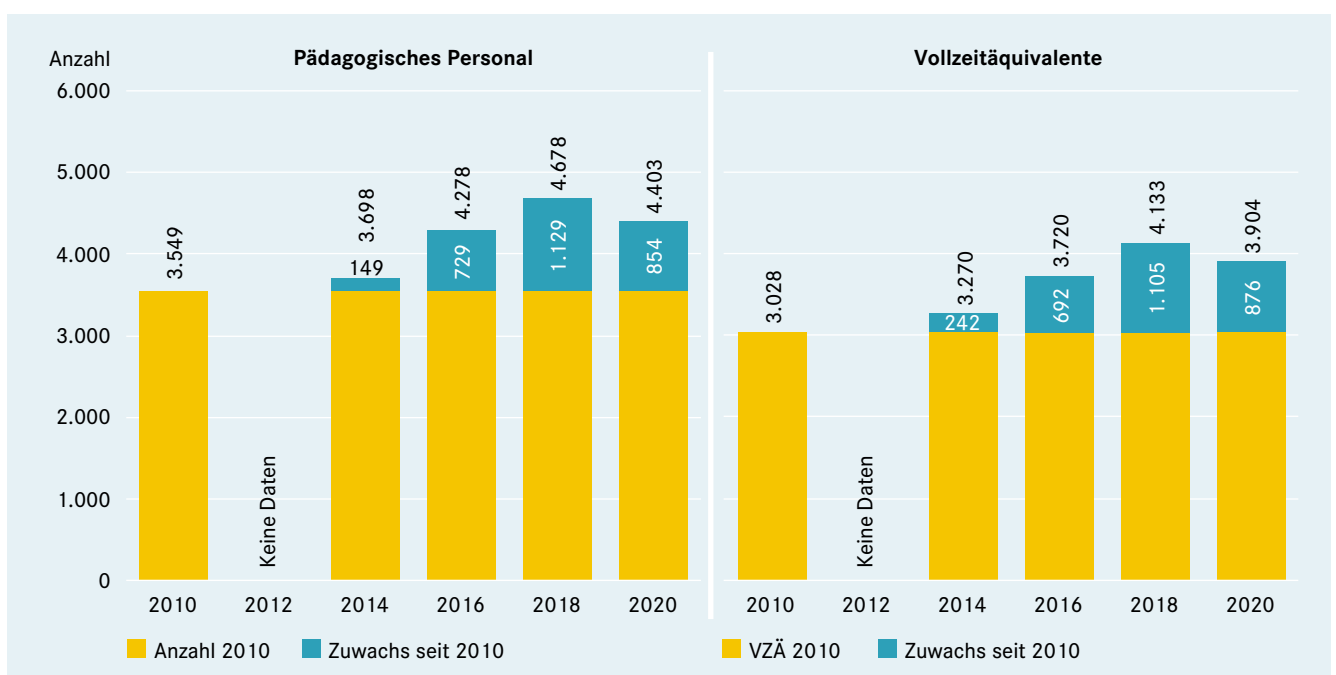
3.1.1 Allgemeiner Sozialer Dienst

Im Zeitraum 2010 bis 2020 ist in der Summe sowohl die Anzahl der im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) tätigen Personen (+24%) als auch die Zahl der Vollzeitäquivalente (+29%) deutlich gestiegen (vgl. Abb. 3.1). Allerdings mit einer Besonderheit: Steil verlief der Anstieg vor allem zwischen 2014 und 2018 – dem Jahr mit dem bisherigen Höchststand des ASD-Personals –, während 2020 die Personalressourcen (sowohl die Anzahl der Personen als auch die Vollzeitäquivalente) im Vergleich zu 2018 wieder um 6% sanken. Der vorübergehende Anstieg hängt mit den außergewöhnlichen kommunalen Herausforderungen in der Zeit der starken Zuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 zusammen.

3.1.2 Jugendämter einschließlich ASD

Das Gesamtpersonal in den Jugendämtern, welches neben den Tätigen im ASD auch Personen umfasst, die beispielsweise für die Verwaltung, den Pflegekinderdienst, Vormundschaften und viele weitere Aufgaben zu-

Abb. 3.1 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals und der Vollzeitäquivalente im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020 | absolut



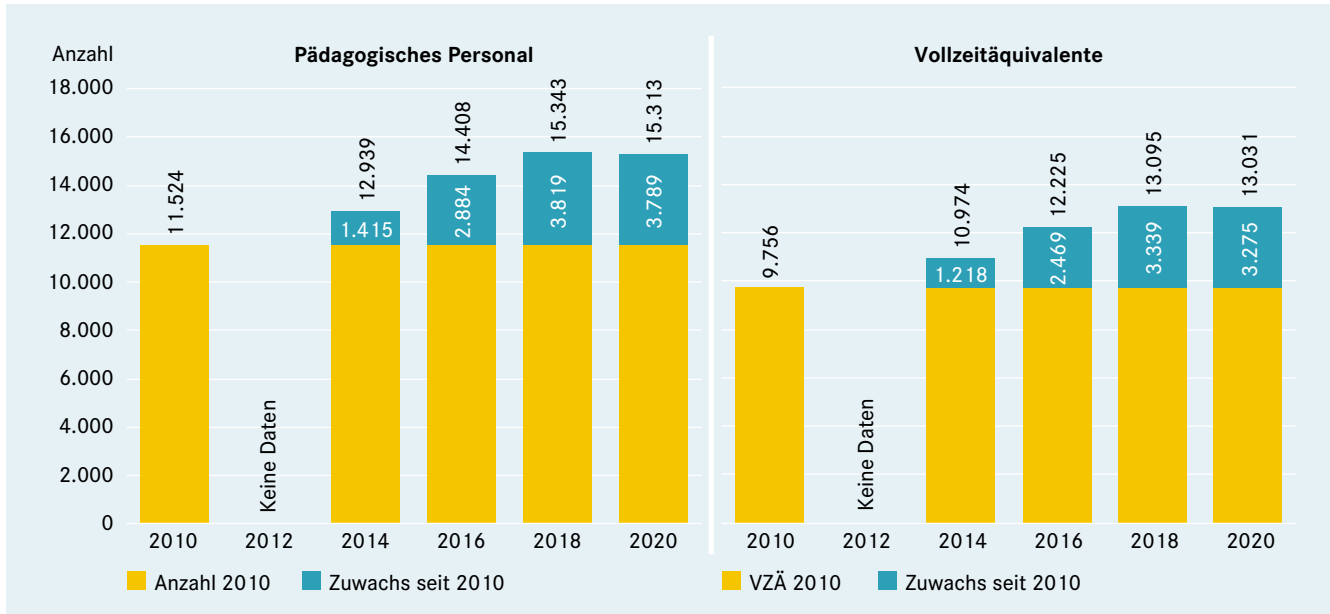
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

ständig sind, verzeichnete zwischen 2010 und 2020 mit einem Plus von 33% (Personen) bzw. 34% (VZÄ) einen noch deutlicheren Zuwachs (vgl. Abb. 3.2). Anders als bei dem ASD-Personal gab es 2020 zwar keinen nennenswerten Rückgang, vorerst aber auch kein weiteres Wachstum.

3.1.3 Kindertageseinrichtungen

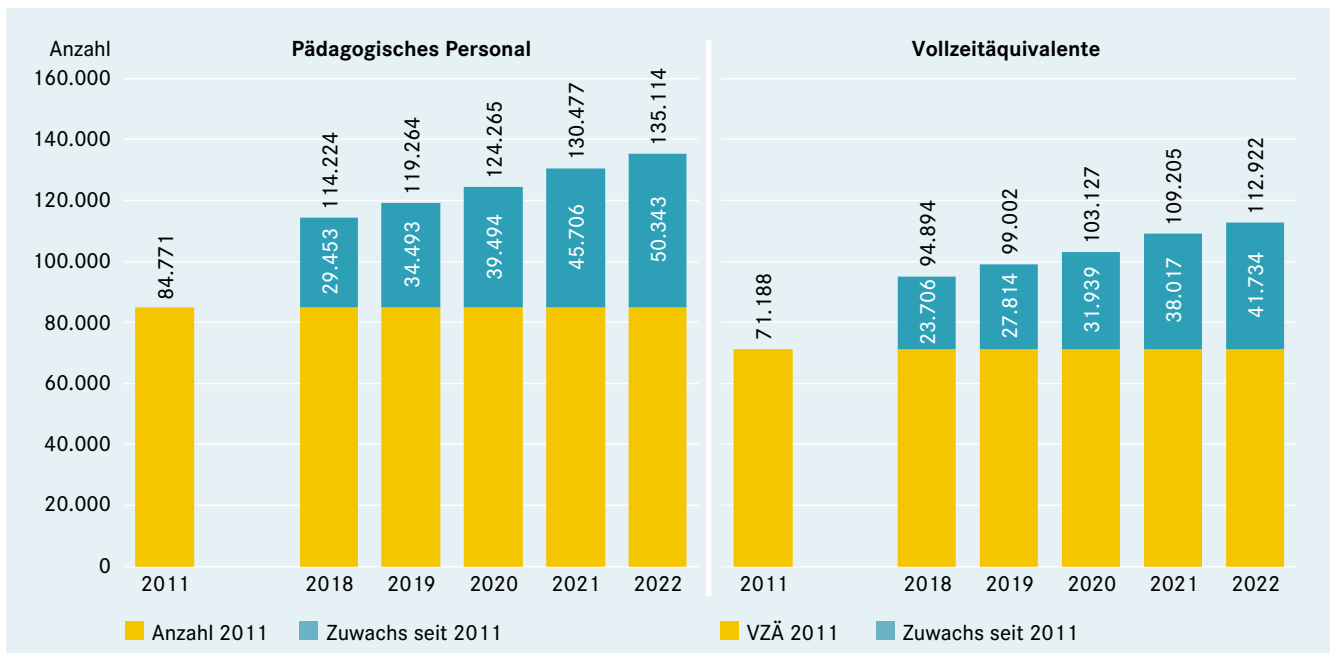
Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik weist für das Jahr 2022 in NRW insgesamt 135.114 pädagogisch tätige Personen in Kindertageseinrichtungen (Kita) aus (vgl. Abb. 3.3). Damit ist im Horizont zu den Vorjahren in die-

Abb. 3.2 Entwicklung der Anzahl des Gesamtpersonals und der Vollzeitäquivalente in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Abb. 3.3 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals sowie der Vollzeitäquivalente in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | absolut



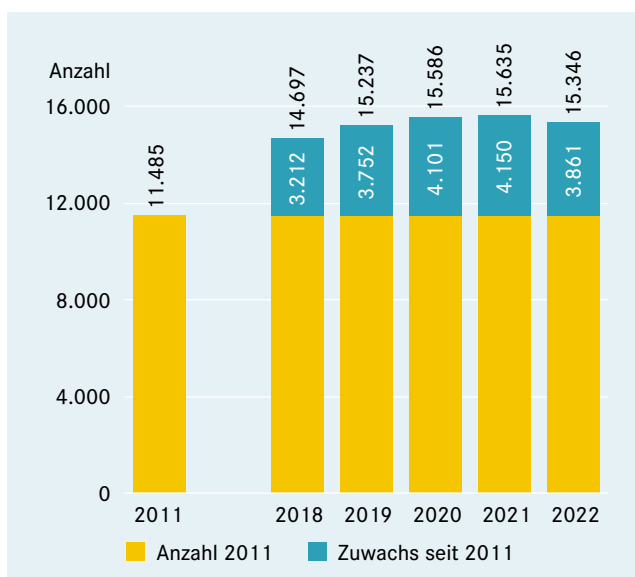
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 - 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

sem Arbeitsfeld ein konstanter jährlicher Zuwachs des Personalvolumens erkennbar. Im Vergleich zu 2011 hat sich das Personalvolumen um rund 50.300 pädagogisch Tätige erhöht; das entspricht einem Wachstum um 59%. Ein Abflachen der Wachstumsdynamik – gegenüber den Vorjahren – zeichnet sich aufgrund des akuten Fachkräftemangels bis 2022 nicht ab. Analog zum Anstieg des Personalvolumens zeigt sich seit 2011 zugleich auch eine anhaltende Expansion der errechneten Vollzeitäquivalente in den Kindertageseinrichtungen. Für das Jahr 2022 lassen sich 112.922 Vollzeitäquivalente beim pädagogischen Personal errechnen; im Vergleich zu 2011 ist das ein Anstieg um 41.734 Vollzeitäquivalente bzw. um 59% in den Kitas des Landes.

3.1.4 Kindertagespflege

Im Jahr 2022 waren in NRW insgesamt 15.346 Personen in der Kindertagespflege (KTP) tätig. Im Vergleich zum Vorjahr (2021) zeichnet sich erstmals ein kleiner Rückgang im Personalvolumen um 289 tätige Personen ab (vgl. Abb. 3.4). Im Vergleich zu 2011 ist das Personalvolumen jedoch um 34% angewachsen. Im beobachteten Zeitraum ist deutlich erkennbar, dass der jährliche Zuwachs im Personalvolumen bis zum Jahr 2020 deutlich abflacht, von 2020 bis 2021 stagniert und anschließend erstmals zurückgeht, was aber auch coronabedingt sein kann. In der Kindertagespflege ist im Unterschied zu den Kindertageseinrichtungen somit keine anhaltende Wachstumsdynamik zu erkennen.

Abb. 3.4 Entwicklung der Anzahl an Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | absolut



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

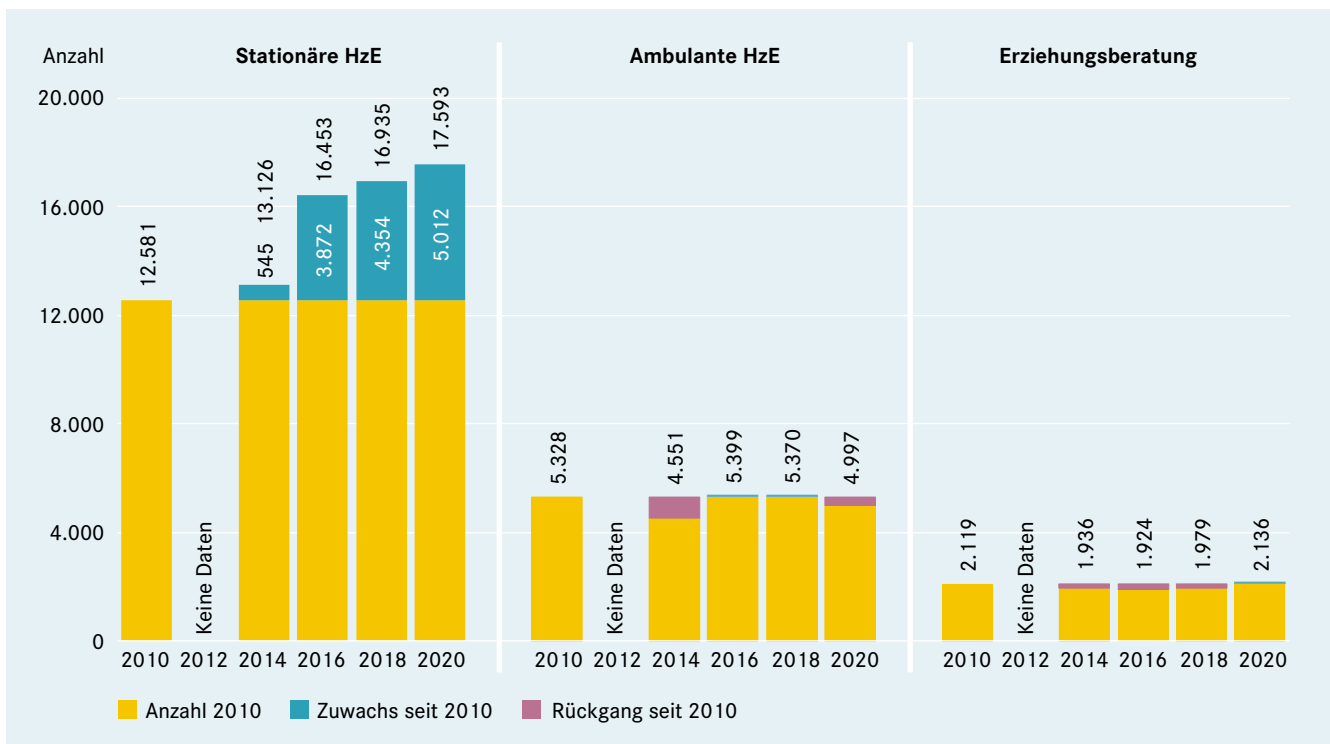
3.1.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung

Die Personal- und Einrichtungsstatistik zählte zuletzt für das Jahr 2020 in NRW insgesamt 24.726 Beschäftigte, die im gesamten Leistungsspektrum der Hilfen zur Erziehung (HzE) tätig waren. Das Personalvolumen ist damit im Vergleich zu 2018 (24.284 Beschäftigte) nochmals geringfügig gestiegen (+2%). In den Jahren davor war vor allem zwischen 2014 und 2016 ein deutlicher Anstieg von 21% zu verzeichnen, während dieser zwischen 2016 und 2018 nur bei 2% lag. Gegenüber früheren Jahren hat sich damit die Wachstumsdynamik des Personals im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung in den letzten Jahren erheblich abgeschwächt. Während 2020 mit 71% der mit Abstand größte Anteil des Personals im stationären Bereich arbeitete, waren es in den ambulanten Hilfen (in 2020: 20%) und in der Erziehungsberatung (in 2020: 9%) deutlich weniger. Vergleicht man diese Verteilung für den Zeitraum ab 2010, so zeigt sich nur eine geringfügige Veränderung (vgl. Abb. 3.5).

Mit Blick auf die einzelnen Leistungssegmente sind unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. Auffällig in der Entwicklung des Personalvolumens ist insbesondere der Zeitraum zwischen 2014 und 2016. Die damalige Expansion des Personals ging vor allem auf die Heimerziehung zurück. Unter anderem im Zuge der zu dieser Zeit großen Anzahl an Inobhutnahmen von unbegleitet ausländischen Minderjährigen (UMA) sowie daran anschließenden Jugendhilfeleistungen, erhöhte sich die Anzahl des Personals in den stationären Hilfen gem. § 34 SGB VIII deutlich (+25%). Im ambulanten Leistungssegment nahm die Zahl der Beschäftigten damals ebenfalls erheblich zu (+19%). Auch 2020 wurden in der Heimerziehung immerhin noch fast 660 Beschäftigte mehr als 2018 (+4%) gezählt. Trotz zuletzt rückläufiger Fallzahlen im Bereich der Heimerziehung (zwischen 2018 und 2020 –11%) – auch bedingt durch den nachlassenden Bedarf bei der Gruppe der UMA – sind die Ressourcen weiter ausgebaut worden. Außerdem sind in der Erziehungsberatung mit einem Plus von rund 160 Personen (+8%) wieder etwas mehr Beschäftigte tätig als noch 2018. Im ambulanten Leistungsspektrum hingegen sind die Beschäftigtenzahlen zwischen 2018 und 2020 um rund 370 Personen gesunken (–7%). Diese Entwicklung verläuft nicht parallel zur Fallzahlenentwicklung, bei der es zwischen 2018 und 2020 noch ein Plus von 2% gab.

Ein Wachstum über die letzten zehn Jahre zeigt sich auch bei den Vollzeitäquivalenten, wobei der Anstieg zwischen 2010 und 2020 mit einem Plus von 23% auf zuletzt 18.516

Abb. 3.5 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals in den erzieherischen Hilfen nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

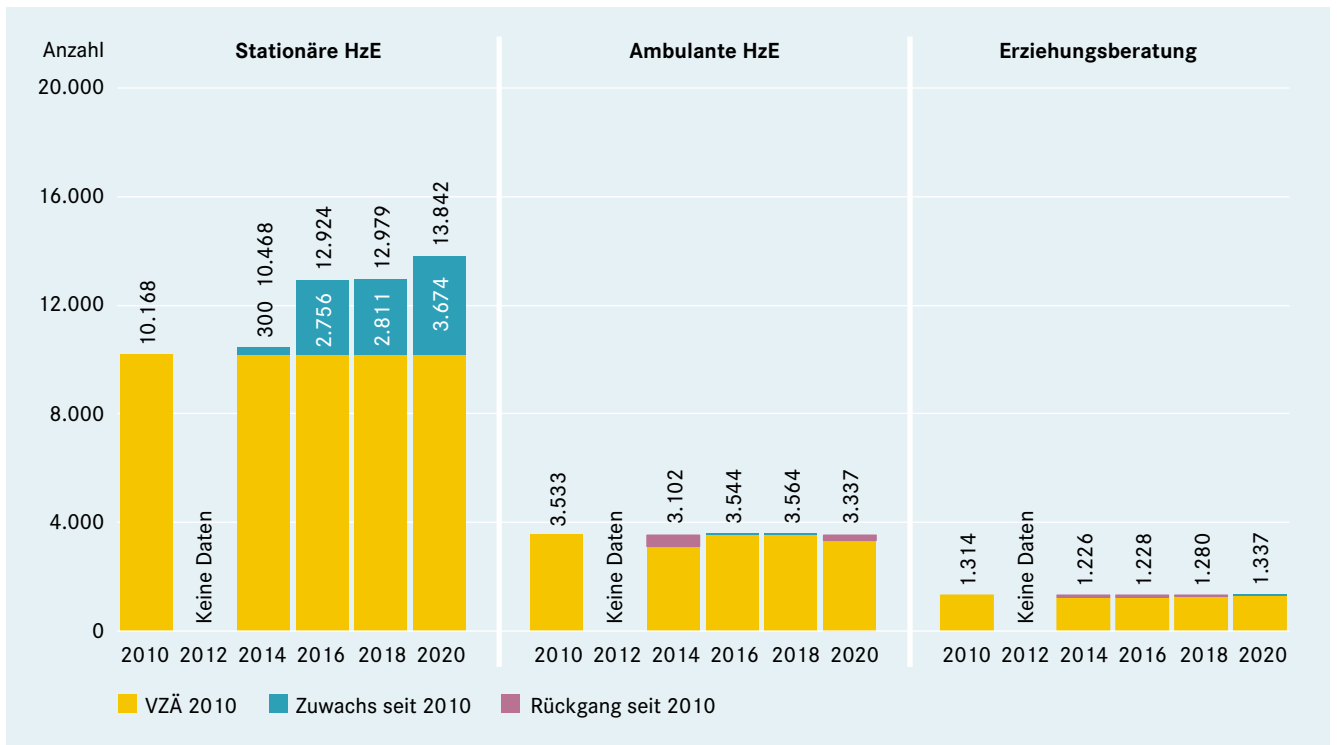
Vollzeitstellen in den Hilfen zur Erziehung insgesamt etwas größer ausfällt als bei den Beschäftigten an sich. Das stärkere Wachstum bei den Vollzeitäquivalenten lässt darauf schließen, dass der Zuwachs über diesen Zeitraum tendenziell vor allem bei der Vollzeitbeschäftigung zu finden ist.

Betrachtet man die einzelnen Leistungsbereiche in den Erziehungshilfen gesondert, so zeigt sich, dass die Vollzeitäquivalente in den stationären Hilfen seit 2010 um mehr als 36% zugenommen haben (vgl. Abb. 3.6). In der Erziehungsberatung betrug das Wachstum seit 2010 nur etwa 2%, wohingegen bei den ambulanten Hilfen die Zahl der Vollzeitstellen um etwa 6% gesunken ist. Zuletzt ist zwischen 2018 und 2020 die Anzahl der Vollzeitstellen in den stationären Hilfen (+7%) ebenso wie in der Erziehungsberatung (+4%) gestiegen, in den ambulanten Hilfen jedoch gesunken (-6%). Dabei ist der Zuwachs an Beschäftigten in den stationären und ambulanten Hilfen auf einen realen Zuwachs der personellen Ressourcen zurückzuführen, da hier die Anzahl an (rechnerischen) Vollzeitstellen stärker zugenommen hat als die Anzahl an Beschäftigten. Im Gegensatz dazu ist in der Erziehungsberatung das Personalwachstum von 2018 bis 2020 durch mehr zusätzliche Teilzeitstellen zu erklären.

3.1.6 Kinder- und Jugendarbeit

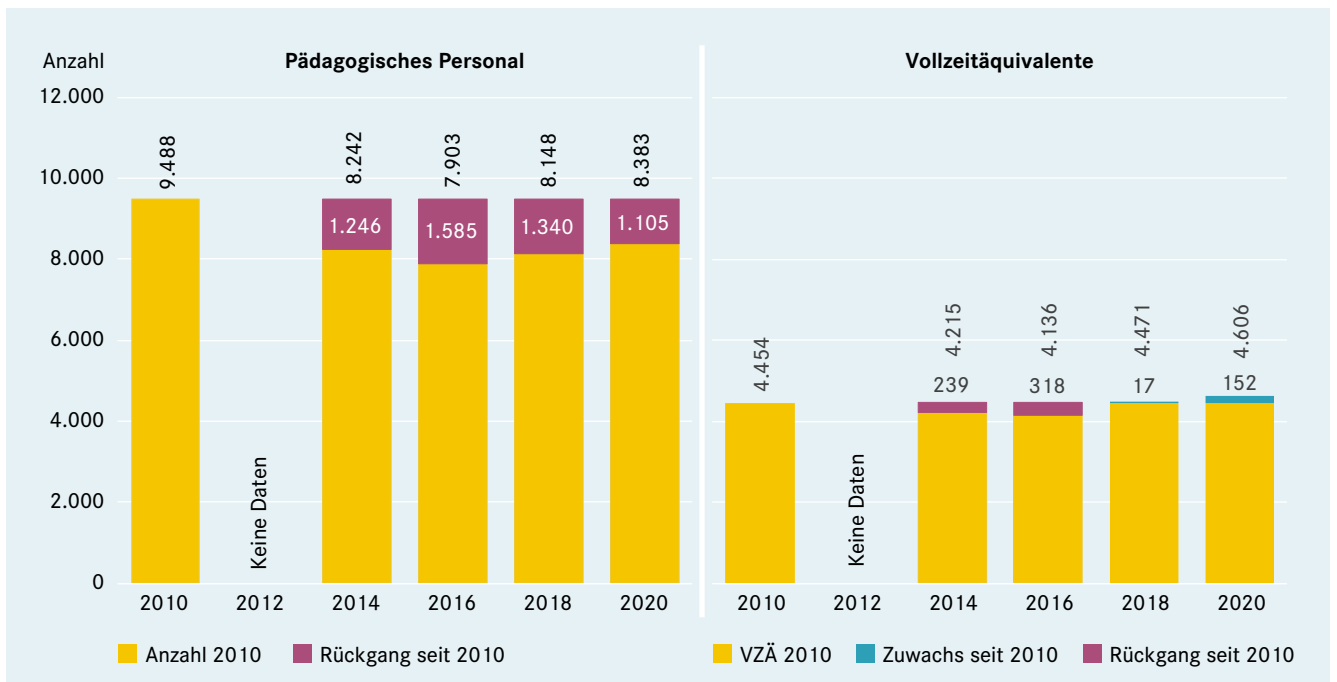
Für 2020 werden in der Personal- und Einrichtungsstatistik 8.383 pädagogisch tätige Beschäftigte im Bereich Kinder- und Jugendarbeit in NRW ausgewiesen (vgl. Abb. 3.7). Dieser Zahl stehen lediglich 4.606 Vollzeitäquivalente gegenüber. Die deutliche Differenz zwischen der Anzahl der Beschäftigten und der VZÄ ist auf den vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit zurückzuführen. Sowohl die Anzahl der Beschäftigten als auch der VZÄ ist zwischen 2010 und 2016 gesunken, die Beschäftigtenanzahl mit 17% deutlich stärker als die Zahl der VZÄ mit 7%. Beide Werte sind 2018 und 2020 allerdings wieder leicht angestiegen. Während die Zahl der VZÄ 2018 das Niveau von 2010 erreichte und bis 2020 weiter leicht zugenommen hat, erlangte die Beschäftigtenanzahl jedoch vorerst nicht wieder den Höchstwert des betrachteten Zeitraums im Jahr 2010. Demnach hat es während dieser Zeitspanne eine leichte Verschiebung hin zu mehr Wochenarbeitsstunden pro beschäftigter Person gegeben. Insgesamt nahm die Anzahl der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW von 2010 bis 2020 um 12% ab, während die Zahl der VZÄ um 3% zunahm.

Abb. 3.6 Entwicklung der Anzahl an Vollzeitäquivalenten beim Personal in den erzieherischen Hilfen nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.7 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals und der Vollzeitäquivalente in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.1.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit

Die Angaben für den Arbeitsbereich „Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit“ basieren in diesem Bericht ausschließlich auf den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik, die ihrerseits nur diejenigen Mitarbeitenden erfasst, die bei einem Jugendhilfeträger angestellt sind. Die Folge ist, dass nur ein Teil des Personals in diesem Arbeitsbereich abgebildet werden kann. Die Gesamtzahl der Stellen im Bereich Jugendsozialarbeit und insbesondere der Schulsozialarbeit kann somit nicht vollständig und systematisch erfasst werden. So weist die KJH-Statistik beispielsweise für das Jahr 2020 567 VZÄ im Arbeitsbereich „Schulsozialarbeit an Schulen“ mit 799 dort tätigen Personen aus.

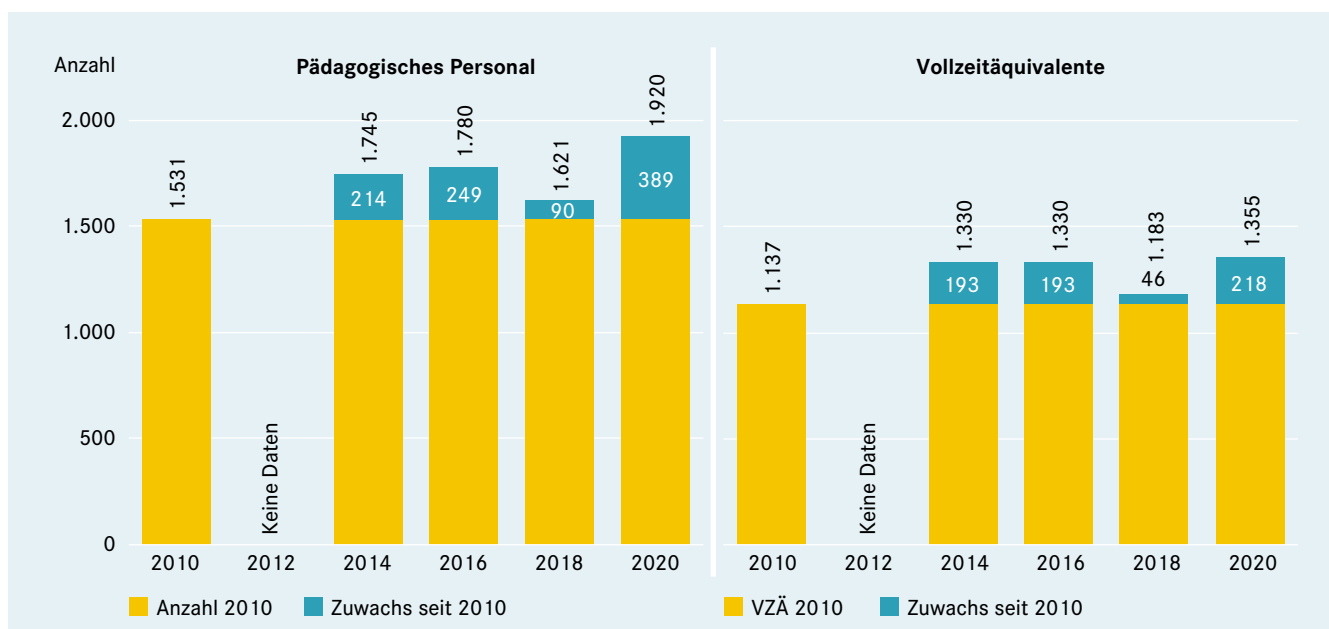
Für diesen Zeitpunkt liegen keine direkt vergleichbaren Zahlen aus anderen Quellen vor. Jedoch deuten aktuellere Angaben des Ministeriums für Schule und Bildung NRW für das Schuljahr 2022/23, also zwei Jahre später, auf eine deutlich höhere Zahl von Stellen im Bereich Schulsozial-

arbeit hin. Demnach ist diesen Daten zufolge von etwa 1.600 landeseigenen Stellen im Bereich Schulsozialarbeit sowie zusätzlich 1.200 „Beschäftigungsverhältnissen“ in kommunaler Verantwortung auszugehen.¹⁶

Blickt man unterdessen auf die Zahl der in der Jugendsozialarbeit (inkl. Schulsozialarbeit) pädagogisch tätigen Beschäftigten auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik, so ist diese von 1.531 Personen im Jahr 2010 auf 1.920 Personen im Jahr 2020 angestiegen (vgl. Abb. 3.8).

In der Jugendsozialarbeit/Schulsozialarbeit gibt es zugleich einen hohen Anteil an Personen mit einem hohen Beschäftigungsumfang. Daher liegt die Anzahl der Beschäftigten und der VZÄ vergleichsweise nah beieinander: So werden 2010 1.137 VZÄ und 2020 1.355 VZÄ ausgewiesen. Folglich sind auch die Entwicklungen dieser Kenngrößen im Jahresverlauf eng verknüpft. Bei beiden fällt ein leichter Einbruch im Jahr 2018 auf, der jedoch weder bei der Anzahl der Beschäftigten noch bei den VZÄ die Marke aus 2010 unterschreitet und auf den in beiden Fällen der Höchstwert des 10-Jahres-Vergleichs in 2020 folgt.

Abb. 3.8 Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals und der Vollzeitäquivalente in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

¹⁶ Diese Annäherung ergibt sich aus der Summierung folgender Größen für das aktuelle Schuljahr 2022/23 (Quelle: Auskunft des MSB NRW vom 09.02.2023):
 A) Landeseigene Stellen: 783 dauerhaft vom Land finanziell gesicherte Stellen; ca. 370 Stellen, die sich aus der Umwidmung von (bis zu zwei) Lehrkraftstellen je Schule ergeben; ca. 370 aufgrund eines sog. „Matching-Verfahrens“ von den Kommunen stets in gleicher Höhe zur Verfügung gestellte Stellen; 226 Landesstellen für multiprofessionelle Teams für Sozialarbeit an Schulen für besondere Zielgruppen; 113 aufgrund des „Matching-Verfahrens“ von den Kommunen stets in 0,5-facher Höhe zur Verfügung gestellte Stellen; ein gewisser Teil von 300 für Fachkräfte für Schulsozialarbeit geöffneten Planstellen an Berufskollegs zur Begleitung der Beschulung zugewanderter Jugendlicher.
 B) Stellen in kommunaler Verantwortung: 1.200 „Beschäftigungsverhältnisse“ auf Basis des Landesprogramms „Förderung von Schulsozialarbeit in Nordrhein-Westfalen“ (ehemals „BuT-Schulsozialarbeit“; Rd.Erl. vom 22.09.2021).

3.1.8 Zusammenfassung

Ein Blick auf das Merkmal ► **Personalvolumen** legt die sich stark unterscheidenden Personalentwicklungen in den einzelnen Arbeitsfeldern offen. Es zeigt sich, dass das Personalwachstum aus nahezu allen Arbeitsfeldern zum Personalanstieg in der Kinder- und Jugendhilfe beiträgt. Ein anhaltender Personalausbau bis zum aktuellsten Datenjahr ist dabei jedoch nur noch für die wenigsten Arbeitsfelder bzw. einzelne Leistungssegmente zu beobachten (Kindertagesbetreuung, stationäre Hilfen zur Erziehung, Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit). Teils sind Personalentwicklungen mit einer sich andeutenden rückläufigen Tendenz, teils nur vorübergehende Rückgänge und ein erneut folgender Personalanstieg sowie auch stagnierende Personalzahlen zu erkennen. Somit kann aus dem Personalanstieg in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe nicht gefolgert werden, dass sich dieser auch in allen Arbeitsfeldern wiederfinden lässt. Hier ist nach wie vor eine differenzierte Betrachtung notwendig, um die Entwicklungsverläufe adäquat abzubilden.

Mit einem vergleichenden Blick auf die Entwicklungen der errechneten ► **Vollzeitäquivalente** wird ersichtlich, dass diese sich nicht immer analog zur Personalentwicklung vollziehen, was dann auf eine sich verändernde Struktur in den Beschäftigungsumfängen hindeutet. Mit der differenzierten Betrachtungsweise kann aufgezeigt werden, dass sich die verschiedenen Entwicklungsverläufe zwischen den Arbeitsfeldern nicht nur allein auf die bloße Anzahl der Vollzeitäquivalente begrenzen. Es kann auch sein, dass sich unterschiedliche Dynamiken abzeichnen: So zeigt sich im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit im betrachteten Zeitraum ein Rückgang des Personals, während gleichzeitig jedoch die Anzahl an Vollzeitäquivalenten leicht gestiegen ist. Dieser Effekt kann nur mit einem Anstieg der Beschäftigungsumfänge der bereits vorhandenen Stellen erzielt werden (bspw. durch eine stundenmäßige Aufstockung bestehender Beschäftigungsverhältnisse).

Es kann zudem auch verdeutlicht werden, dass die amtliche Datenlage in einzelnen Arbeitsfeldern zum Merkmal des Beschäftigungsvolumens keine vollständige Erfassung des Personals (Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit) ermöglicht bzw. keine weiteren Informationen zu Vollzeitäquivalenten bereithält (Kindertagespflege). Das erschwert den umfassenden und einheitlichen Blick in alle Arbeitsfelder.

Dennoch können Entwicklungsdynamiken auf zwei Ebenen für die einzelnen Arbeitsfelder nachgezeichnet werden: entlang der reinen Personalanzahl sowie der Vollzeitäquivalente. Im Zusammenspiel beider Merkmale wird darüber hinaus ersichtlich, dass zum einen ein Anstieg der Personalanzahl nicht gleichzeitig mit einem Anstieg der Vollzeitäquivalente einhergeht und dass zum anderen ein Rückgang der Personalanzahl nicht automatisch zu einem Rückgang der Personalressourcen führt. Deutlich wird, dass sich hierbei unterschiedliche Dynamiken in den Arbeitsfeldern abzeichnen, was anhand verschiedener Rahmenbedingungen (Projektförderung etc.) in den Arbeitsfeldern nachvollziehbar ist.

3.2 Alter

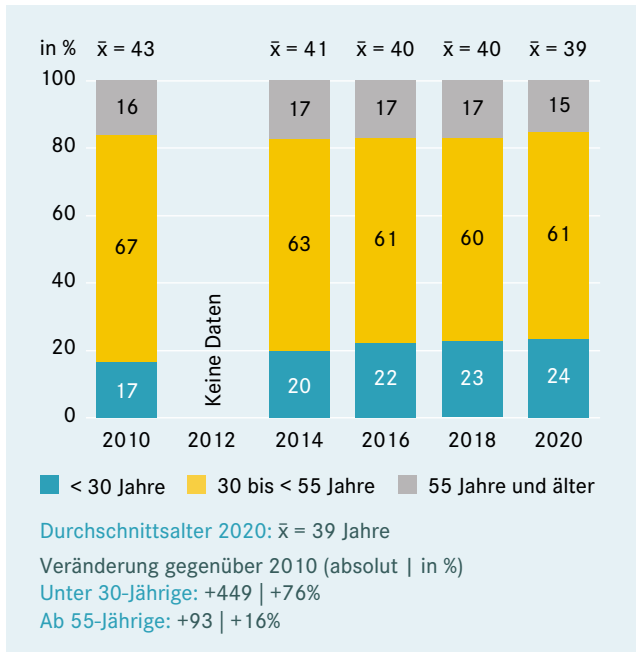
Die Betrachtung der Altersstruktur des pädagogisch tätigen Personals in der Kinder- und Jugendhilfe liefert wichtig Hinweise zu der Frage möglicher künftiger Personalmehrbedarfe. Strukturelle Unterschiede in der Altersverteilung in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe werden im folgenden Kapitel ebenso deutlich wie unterschiedliche Entwicklungen mit Blick auf das Alter der pädagogisch Tätigen über die letzte Dekade.

3.2.1 Allgemeiner Sozialer Dienst

Mit der Vergrößerung des Allgemeinen Sozialen Dienstes zwischen 2010 und 2020 ging zugleich eine deutliche Verjüngung einher: So war 2020 mit 24% fast ein Viertel des Personals jünger als 30 Jahre. 2010 waren es nur 17% (vgl. Abb. 3.9).

Während die Zuwächse zwischen 2010 und 2020 im Wesentlichen zugunsten des jüngeren Personals erfolgten, hat sich die Zahl der Beschäftigten zwischen 45 und unter 55 Jahren zeitgleich verringert (vgl. Abb. 3.10). Besonders deutlich war dieser Rückgang zwischen 2010 und 2014 – hier glich er den Zuwachs bei den Jüngeren aus, sodass die Gesamtzahl des Personals gleichblieb –, aber auch zwischen 2018 und 2020. Da in dieser Zeit die Zahl des jüngeren Personals stagnierte, ging die Gesamtzahl zurück. Insgesamt ist festzustellen, dass ein nicht unerheblicher Teil des Personals offenbar deutlich vor dem Rentenalter das Arbeitsfeld ASD wieder verlässt, möglicherweise auch den Arbeitsplatz bewusst gewechselt hat im Horizont der massiv ins Blickfeld gerückten Rolle der Jugendämter und ihres Personals bei prekären Kinderschutzfällen.

Abb. 3.9 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

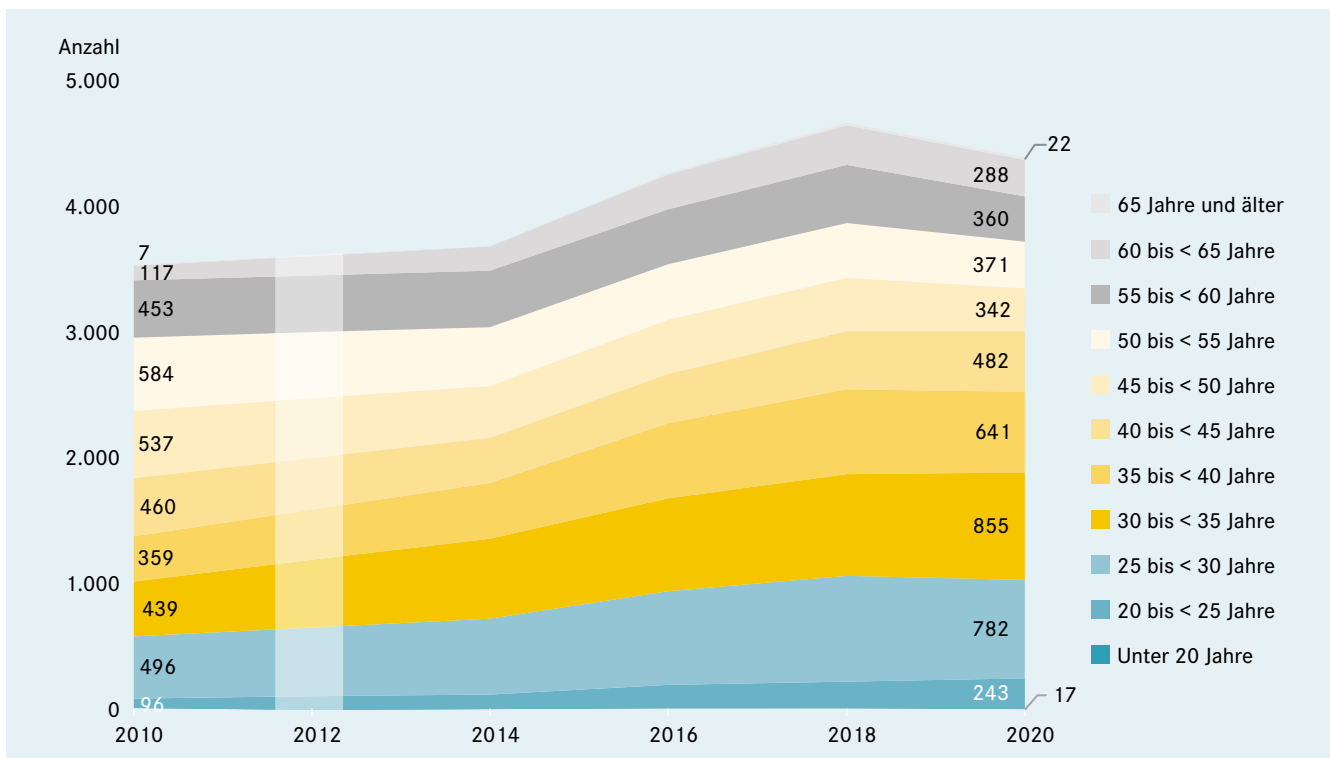
3.2.2 Jugendämter einschließlich ASD

Auch mit Blick auf das Gesamtpersonal im Jugendamt hat sich der Anteil des Personals unter 30 Jahren vergrößert: Mit 14% lag er 2020 jedoch deutlich unter der Quote im ASD. Zugleich war mehr als ein Viertel der Personen im Jugendamt mindestens 55 Jahre alt (vgl. Abb. 3.11).

Im Jugendamt insgesamt verliefen zwischen 2010 und 2020 zwei Prozesse parallel: Zum einen ist der Anteil des unter 40-jährigen Personals stetig gewachsen (das dürfte der Teil aus dem ASD sein); zum anderen ist der Teil des Personals, der 2010 bereits mindestens 45 Jahre alt war, im Laufe der Zeit entsprechend älter geworden (vgl. Abb. 3.12). Somit stehen viele der Personen, die im Jahr 2010 den Hauptteil des Personalkorpus im Jugendamt gebildet haben, im Jahr 2020 relativ kurz vor dem Rentenalter.

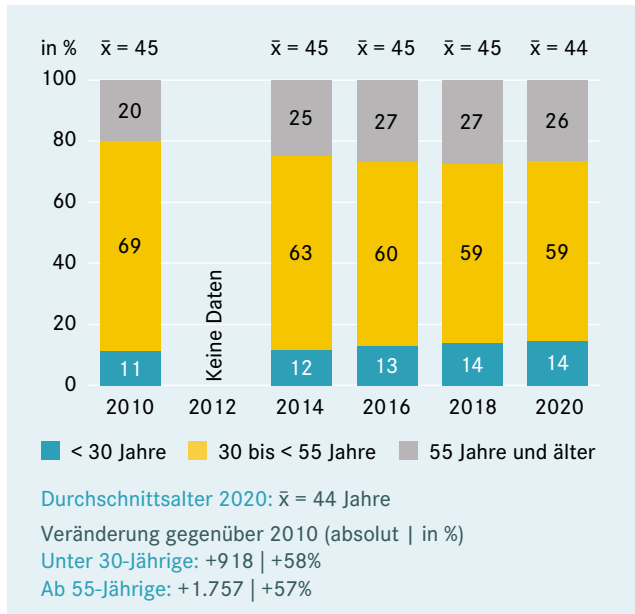
Der Rückgang der 45- bis unter 50-Jährigen zwischen 2018 und 2020, der sich bereits im ASD zeigte, wird auch im Jugendamt insgesamt sichtbar. Dies deutet darauf hin, dass zumindest ein Teil dieser Personen das Jugendamt (vorzeitig) verlassen hat und nicht lediglich vom ASD in ein anderes Arbeitsfeld gewechselt ist.

Abb. 3.10 Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Abb. 3.11 Entwicklung der Altersstruktur des Gesamtpersonals in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2010 bis 2020 | in %



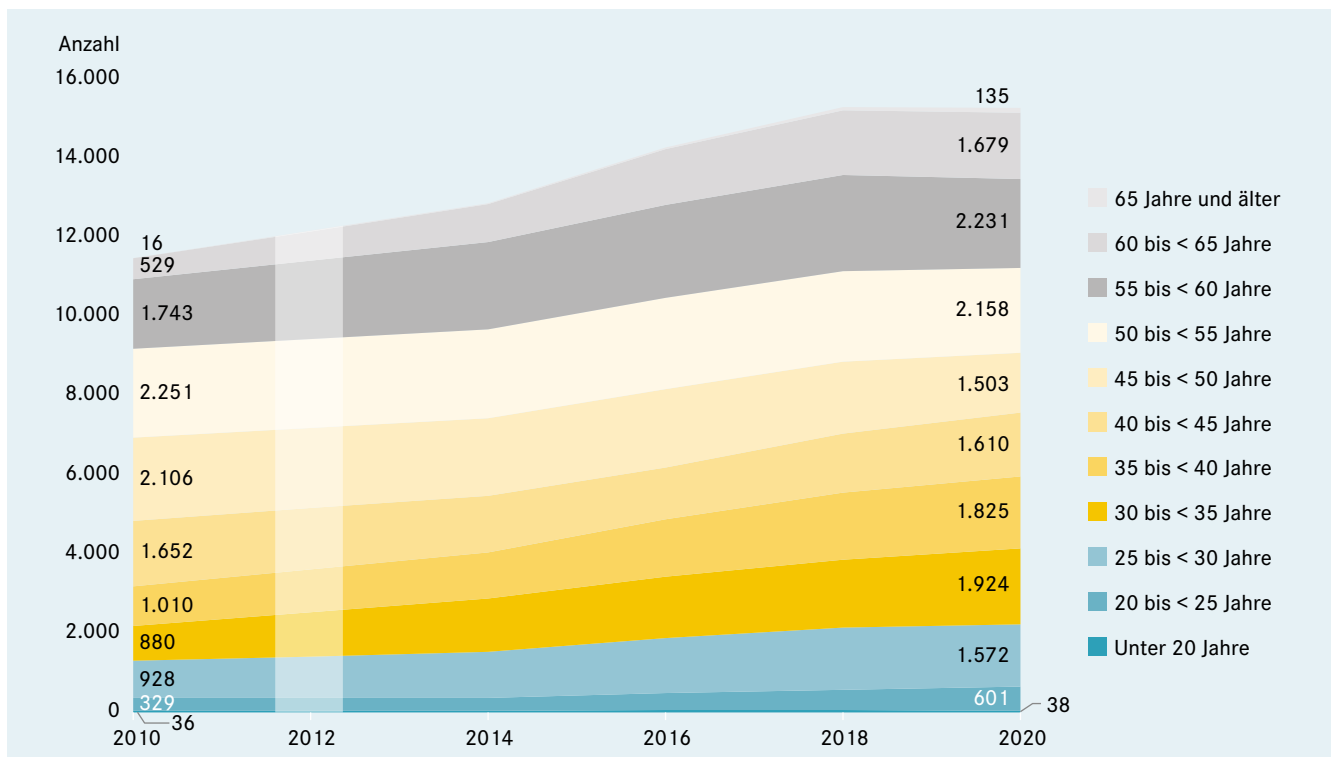
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.2.3 Kindertageseinrichtungen

Bei der Betrachtung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW zeigt sich, dass dieser im Beobachtungszeitraum – im Hinblick auf den Zuwachs im Personalvolumen – weitestgehend stabil geblieben ist. Dennoch sind Entwicklungsdynamiken erkennbar. Allen voran zeigt sich ein über die Jahre hinweg ansteigender Anteil des unter 30-jährigen Personals. Diese Entwicklung lässt sich mit einem bereits ansatzweise vollzogenen Generationenwechsel, zusätzlichem Personalbedarf sowie mit gestiegenen Ausbildungszahlen begründen (vgl. Autorengruppe Kindertagesbetreuung NRW 2023).

Zugleich ist ein Rückgang des älteren Personals (55 Jahre und älter) zu beobachten. Von 2020 zu 2022 reduzierte sich dieser Anteil um 2 Prozentpunkte. Dies lässt sich einerseits durch den bereits benannten starken Zugang in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen und andererseits durch den erstmalig zu beobachtenden Rückgang der Anzahl der ab 55-Jährigen in dem genannten Zeitraum erklären.

Abb. 3.12 Entwicklung des Altersaufbaus des Gesamtpersonals in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2010 bis 2020 | absolut

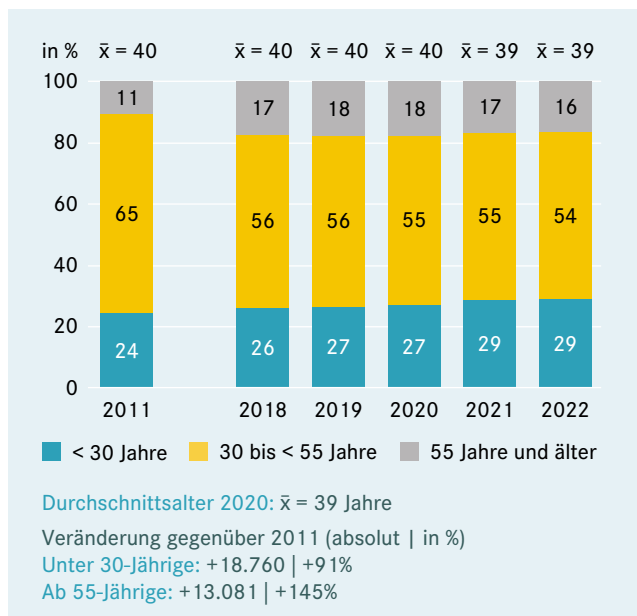


Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund



Die Altersgruppe der 30- bis unter 55-Jährigen verbuchte im beobachteten Zeitraum ebenfalls Rückgänge in den Anteilswerten, zeigte jedoch konstant Zuwächse in den Entwicklungen der absoluten Anzahl (vgl. Abb. 3.13). In den letzten Jahren wird diese Verschiebung durch den etwas stärker ausgeprägten Zuwachs des Personals zugunsten der Altersgruppe der unter 30-Jährigen begünstigt. Infolgedessen ist auch der Altersdurchschnitt des pädagogischen Personals im Zeitverlauf minimal gesunken und lag zuletzt im Jahr 2022 bei 39 Jahren.

Abb. 3.13 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe - Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 - 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

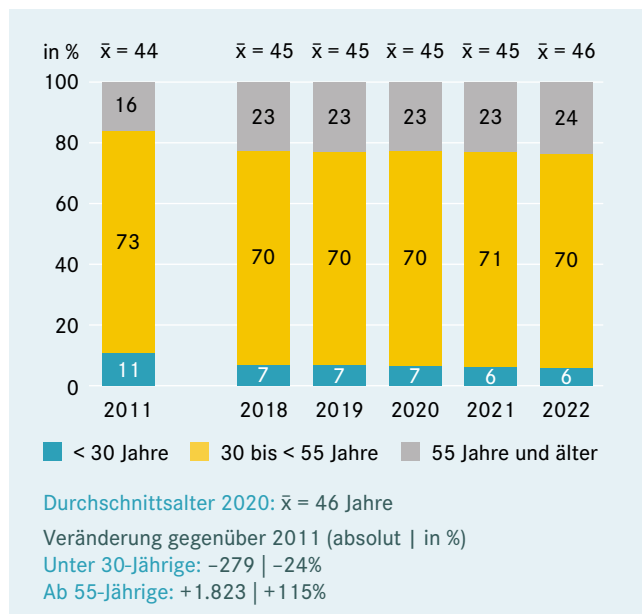
3.2.4 Kindertagespflege

Mit Betrachtung der Altersstruktur der Personen in der Kindertagespflege in NRW zeigt sich im Zeitverlauf eine alternde Tendenz. Die Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren gewinnt kontinuierlich – wenngleich auf einem geringen Niveau – Anteile hinzu. Der Anteil dieser Altersgruppe umfasste in 2022 24% aller in der Kindertagespflege tätigen Personen, während die Altersgruppe der unter 30-Jährigen im beobachteten Zeitraum anteilmäßig sank und in 2022 nur noch 6% der tätigen Personen ausmachte.

Im Vergleich zur Altersstruktur in 2011 zeichnet sich diese Veränderung sehr deutlich ab (vgl. Abb. 3.14). Entspre-

chend der Anteile je Altersgruppe sowie der Entwicklungen in der Altersstruktur der Personen in der Kindertagespflege lag das Durchschnittsalter in 2022 bei 45,6 Jahren und ist somit im Zeitverlauf seit 2011 spürbar angestiegen. Deutlich bestätigt wird damit noch einmal die Ausnahmesituation der Kindertagespflege, bei der es sich nicht um eine reguläre berufliche Ausbildung handelt und die infolgedessen häufig als Möglichkeit zu einer alternativen Tätigkeit in der zweiten Lebenshälfte genutzt wird.

Abb. 3.14 Entwicklung der Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | in %

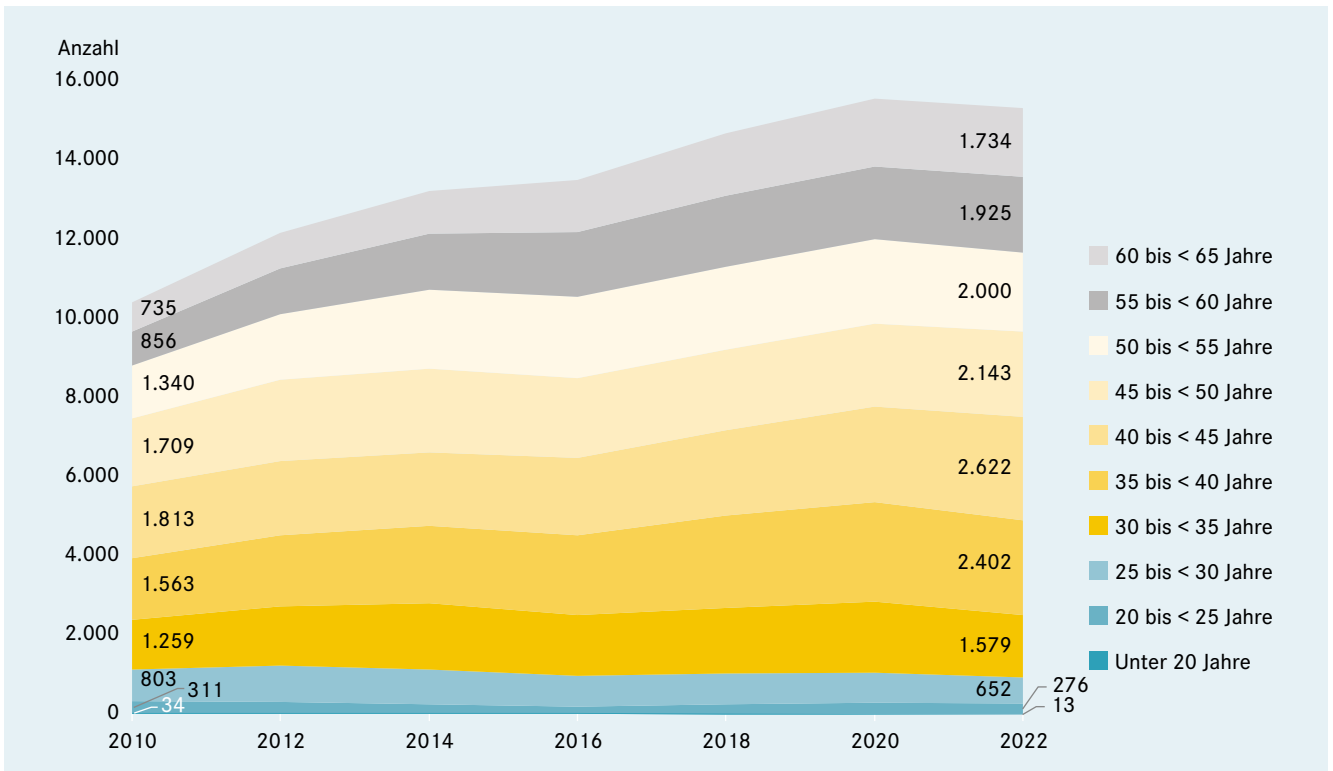


Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe - Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege; DOI: 10.21242/22543.2011.00.00.1.1.0 - 10.21242/22543.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Bei einer differenzierteren Betrachtung der Altersstruktur der Personen in der Kindertagespflege in NRW wird deutlich, dass in der Gruppe der unter 30-Jährigen hauptsächlich Personen zwischen 25 und 29 Jahren vertreten sind (vgl. Abb. 3.15).

Dieses Personal geht zeitnah in die Altersgruppe der 30- bis unter 55-Jährigen über. In der Gruppe der 55-Jährigen und älteren Personen ist nahezu die Hälfte der Personen bereits 60 Jahre oder älter. Diese beiden Altersgruppen sind im letzten Jahrzehnt am stärksten gestiegen. In der Altersgruppe der 30- bis unter 55-Jährigen zeigt sich in der differenzierteren Betrachtung der Altersstruktur eine homogene Verteilung der in der Kindertagespflege tätigen Personen.

Abb. 3.15 Entwicklung des Altersaufbaus der Kindertagespflegepersonen in NRW 2010 bis 2022 | absolut



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege; DOI: 10.21242/22543.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22543.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

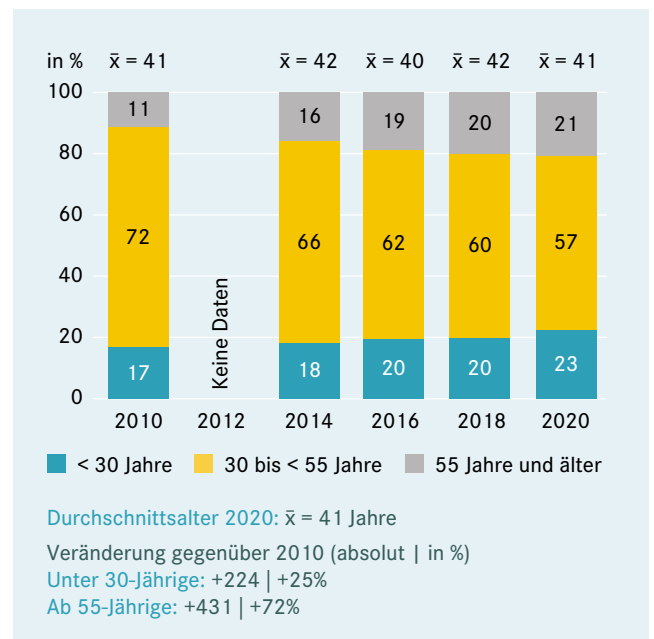
3.2.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung

Mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten in den ambulanten Hilfen zur Erziehung zeichneten sich in den letzten zehn Jahren verschiedene Entwicklungen ab (vgl. Abb. 3.16). Der Anteil an Beschäftigten über 55 Jahren nahm kontinuierlich zu und belief sich im Jahr 2020 auf rund 21% des gesamten Personals. Mit dem gestiegenen Anteil der älteren Beschäftigten zeigt sich, dass die sozialpädagogische Arbeit häufig tendenziell bis zum Rentenalter ausgeübt wird. Insgesamt wird aber deutlich, dass es nicht zu einer „Überalterung“ gekommen ist.

Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten hat sich seit 2010 nur wenig verändert. Das liegt vor allem daran, dass der Anteil der unter 30-Jährigen seit 2010 ebenfalls kontinuierlich gewachsen ist. Diese Altersgruppe machte 2020 einen Anteil von knapp 23% aus. In der Gesamtschau haben diese Entwicklungen dazu geführt, dass die Verteilung der Altersgruppen in den ambulanten Hilfen relativ ausgeglichen ist (vgl. Abb. 3.17).

In den stationären Hilfen zeigt sich ebenso wie bei den ambulanten Leistungen die Entwicklung, dass der Anteil

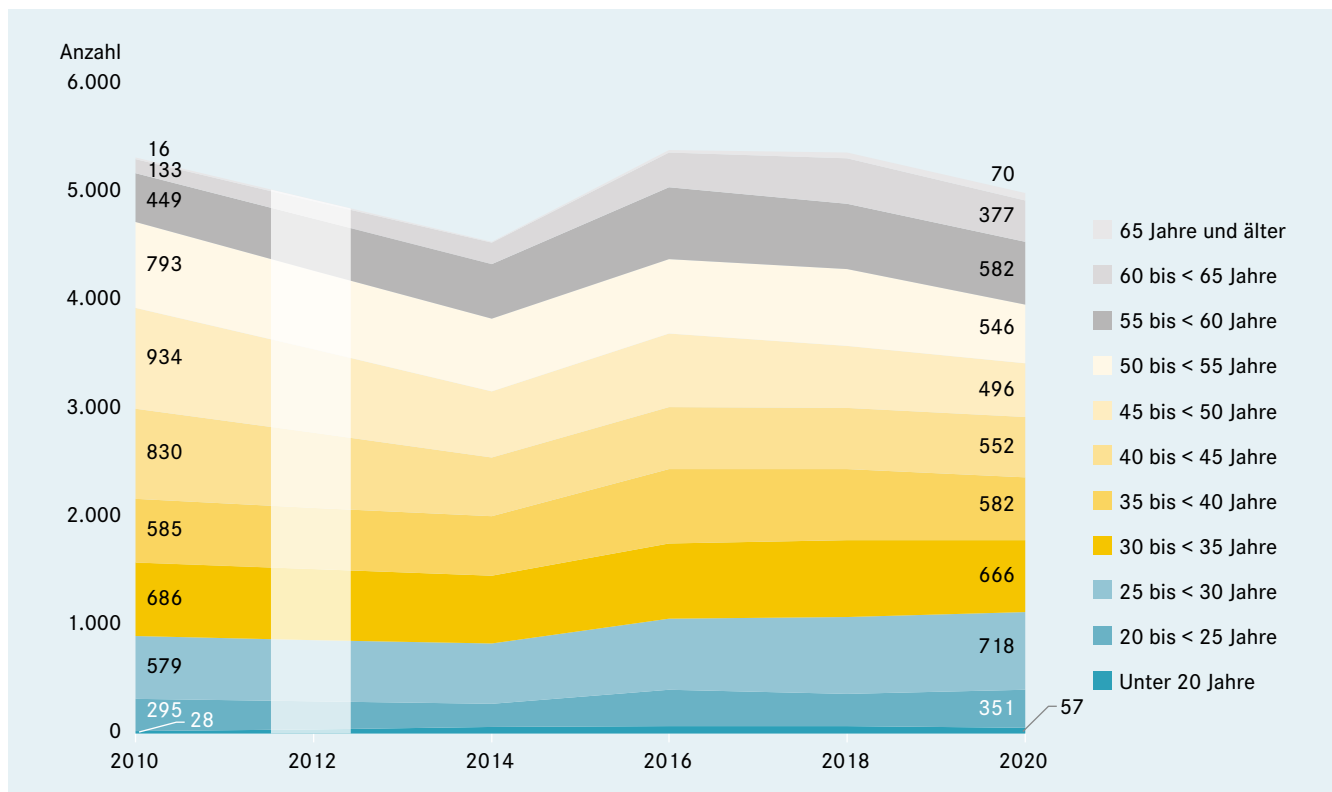
Abb. 3.16 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in den ambulanten Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund



Abb. 3.17 Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in den ambulanten Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020 | absolut



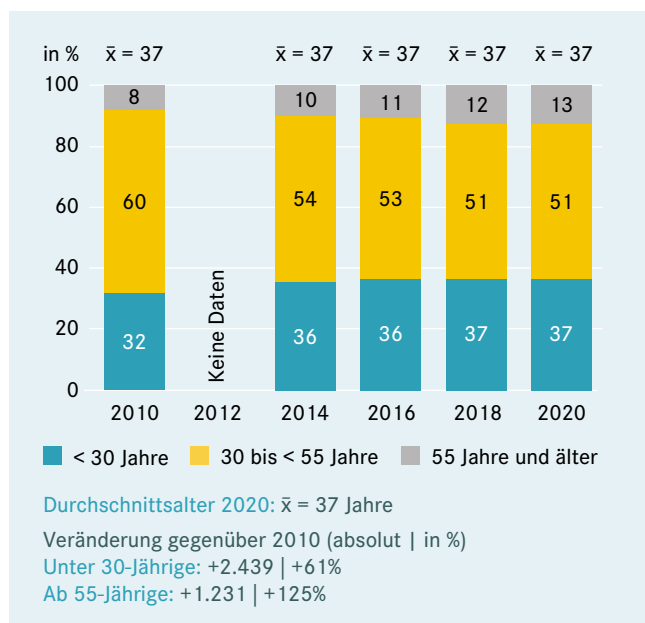
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

der über 55-Jährigen sowie der Anteil der unter 30-Jährigen gleichermaßen wächst (vgl. Abb. 3.18). Bei den stationären Hilfen ist der Anteil an jungen Beschäftigten jedoch auf deutlich höherem Niveau. Die Bedeutung der Berufseinstiegenden hat in der Heimerziehung in den letzten Jahren zugenommen (vgl. Abb. 3.19).

Es zeigt sich einmal mehr, dass die stationären Erziehungshilfen immer noch als ein Einstiegsarbeitsfeld nach einem einschlägigen Hochschulstudium genutzt werden (vgl. Krüger/Züchner 2002), sodass sich dieser Arbeitsbereich bereits seit Jahren durch ein relativ junges Personal im Vergleich zur Erziehungsberatung und den ambulanten Hilfen auszeichnet. Mittlerweile ist mehr als jede dritte tätige Person in der Heimerziehung nicht älter als 30 Jahre. Zum Vergleich: In der Erziehungsberatung liegt die Quote bei nur 6%.

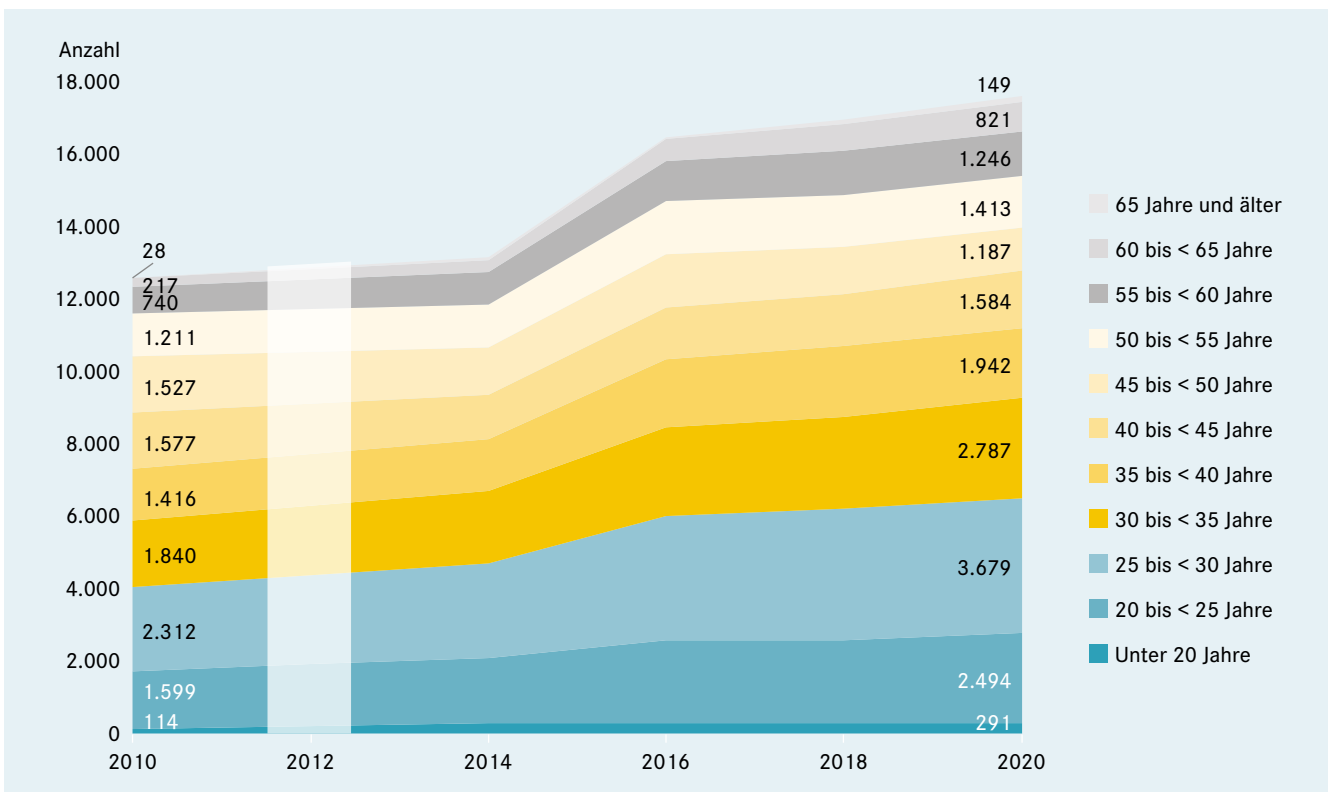
Das Personal in der *Erziehungsberatung* hat im Vergleich zu den ambulanten und stationären Hilfen den höchsten Altersdurchschnitt und bestand 2020 zu 39% aus Beschäftigten im Alter von über 55 Jahren (vgl. Abb. 3.20). Der Altersdurchschnitt lag bei 49 Jahren, damit handelt es sich um ein ausgesprochen „altes“ Arbeitsfeld.

Abb. 3.18 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020 | in %



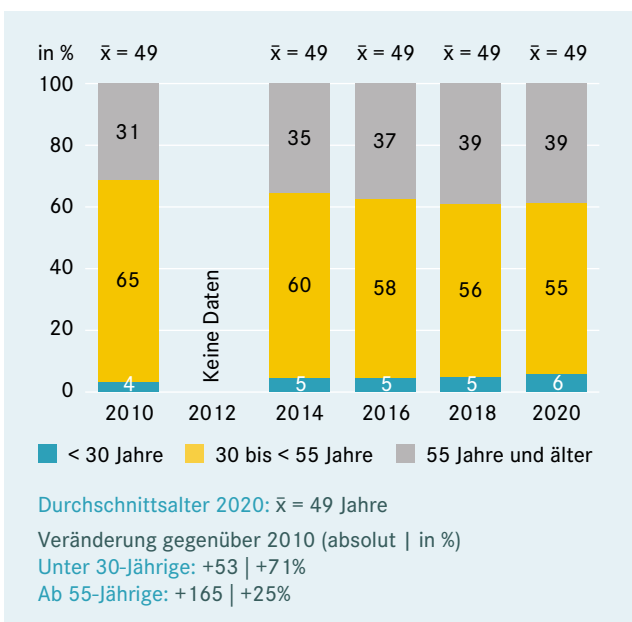
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.19 Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.20 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in der Erziehungsberatung in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

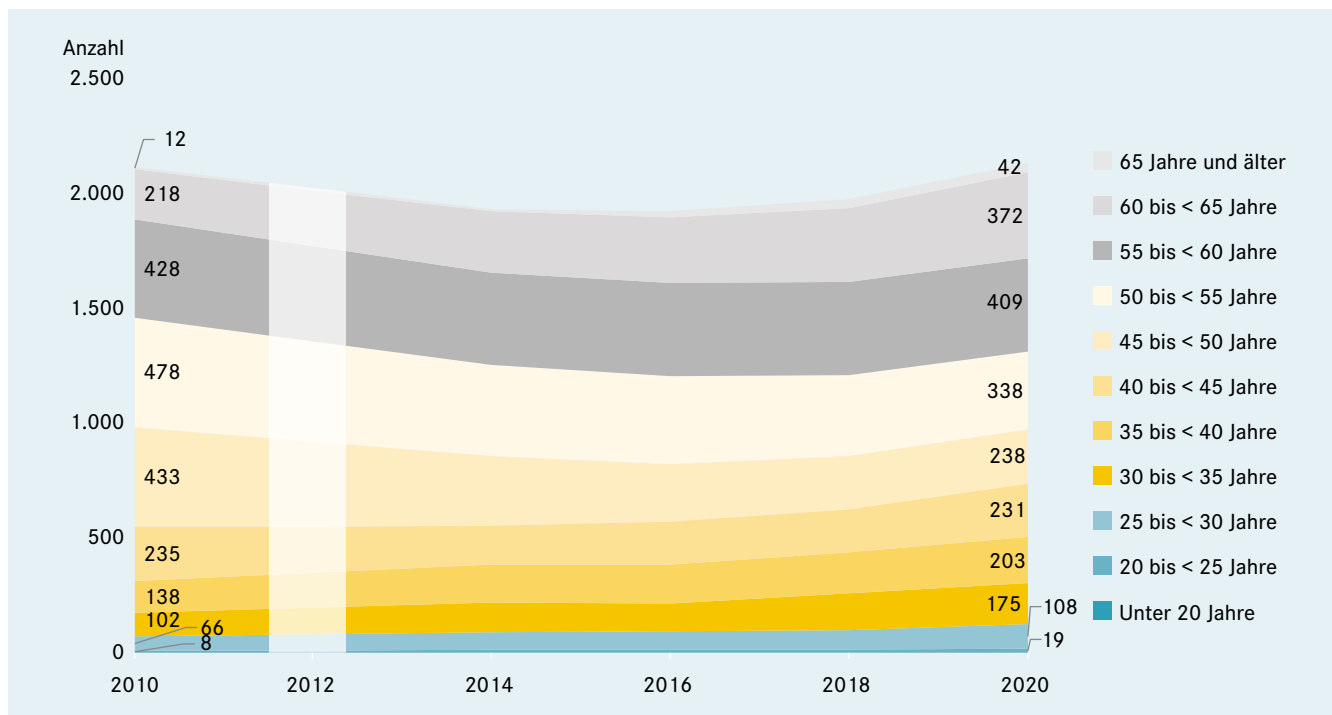
Zugleich sind damit in der Erziehungsberatung aber vor allem auch Personen tätig, die eine lange Berufserfahrung vorweisen können. Dieses Arbeitsfeld ist aber dennoch damit konfrontiert, dass in den nächsten zehn Jahren ein nicht unerheblicher Teil an berufserfahrenen Beratungsfachkräften aufgrund des Renteneintritts die Beratungsstellen verlassen wird (vgl. Abb. 3.21).

Betrachtet man den prozentualen Zuwachs verschiedener Altersgruppen in der Erziehungsberatung, so zeigt sich, dass der Anteil an unter 30-Jährigen seit 2010 prozentual stark gestiegen ist (+71%). Dennoch bleibt der Anteil am Gesamtumfang des Personals auf sehr niedrigem Niveau.

3.2.6 Kinder- und Jugendarbeit

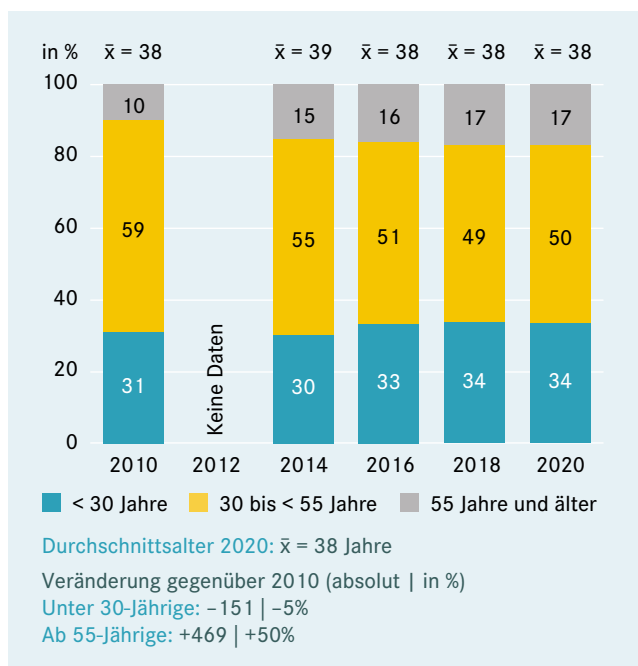
In der Kinder- und Jugendarbeit ist für den Zeitraum von 2010 bis 2020 durchgehend mindestens etwa die Hälfte des pädagogischen Personals der mittleren Alterskategorie der 30- bis unter 55-Jährigen zuzuordnen und jeweils etwa ein Drittel der Kategorie der unter 30-Jährigen (vgl. Abb. 3.22).

Abb. 3.21 Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in der Erziehungsberatung in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.22 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020 | in %

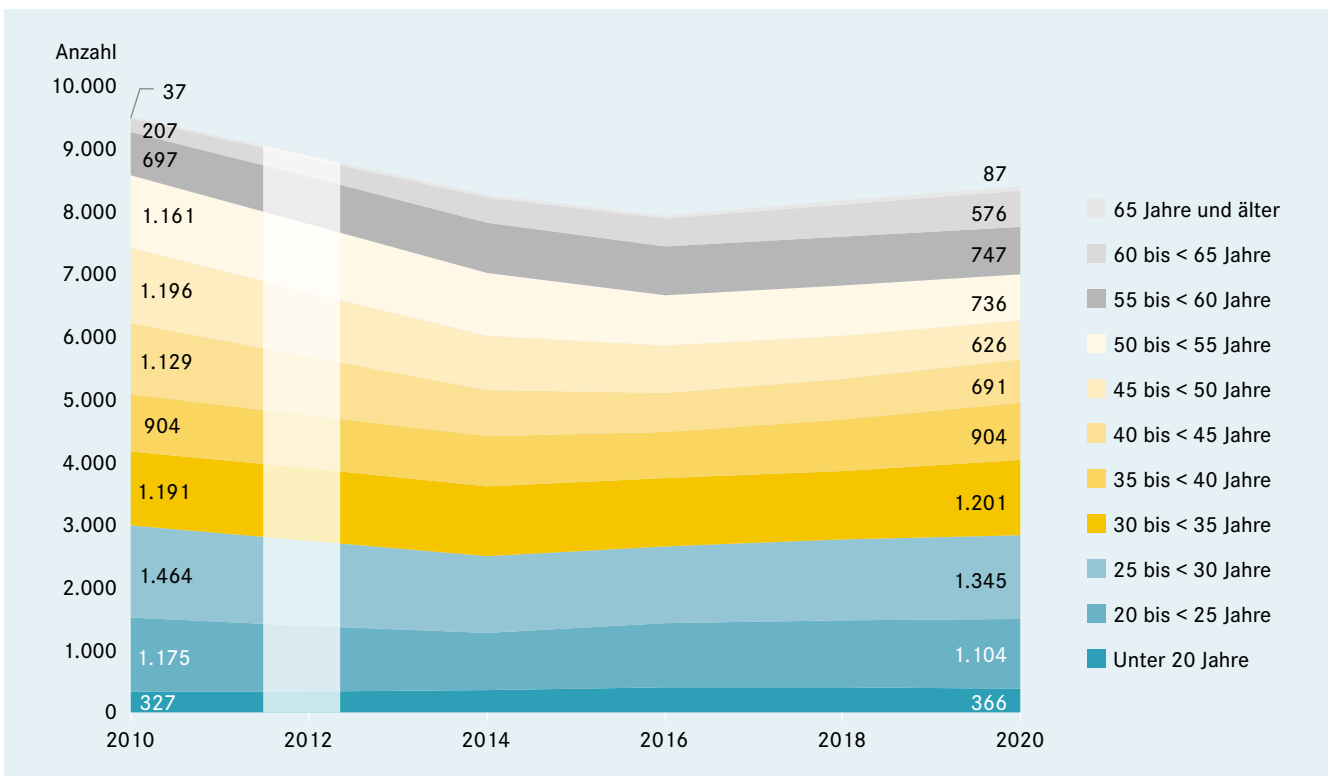


Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Im betrachteten Zeitraum sank jedoch der Anteil der mittleren Alterskohorte von 59% auf 50%, während der Anteil der über 55-Jährigen von 10% auf 17% zugenommen hat. Zugleich nahm die absolute Anzahl der Beschäftigten in der Alterskategorie der unter 30-Jährigen im 10-Jahres-Vergleich nur marginal um 5% ab (-151 Personen). Stattdessen lässt sich in der mittleren Alterskohorte der 30- bis unter 55-Jährigen jedoch ein deutlicher Abbruch um 26% feststellen (-1.423 Personen). Umso bemerkenswerter ist auf den ersten Blick die Zunahme der Beschäftigten in der Alterskategorie der ab 55-Jährigen um 50% (469 Personen).

Aus Abbildung 3.23 geht hervor, dass die Anzahl in den jüngeren Alterskohorten – gemeint sind alle bis einschließlich 35 bis unter 40 Jahre – im betrachteten Zeitraum annähernd gleich groß geblieben ist. Die mittleren Altersgruppen – 40 bis unter 45 Jahre, 45 bis unter 50 Jahre sowie 50 bis unter 55 Jahre – schrumpften bis 2016 und nahmen anschließend nicht wieder zu. Gleichzeitig stieg die Anzahl in den oberen Alterskategorien – insbesondere bei der Gruppe über 55 Jahre – kontinuierlich. Während die Statistik keine Rückschlüsse darüber zulässt, inwieweit dieselben Personen erfasst werden, die im Verlauf höhere Altersstufen erreichen, scheint das Bild insgesamt dafür zu sprechen, dass einerseits eine beständige Zahl

Abb. 3.23 Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

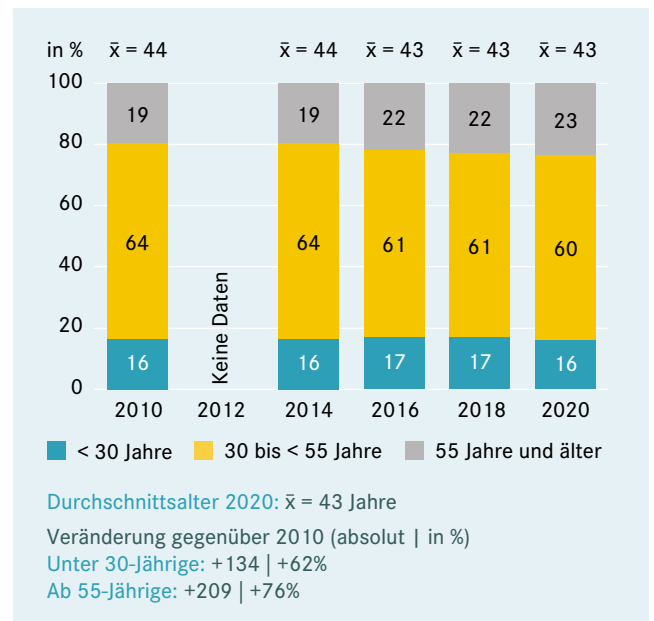
junger Personen in das Berufsfeld einsteigt und andererseits in mittlerem Alter ein nicht unwesentlicher Anteil das Berufsfeld verlässt.

3.2.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit

Deutlich über die Hälfte des in der Statistik für die Jugendsozialarbeit (einschließlich Schulsozialarbeit) erfassten Personals fällt in die mittlere Alterskohorte der 30- bis unter 55-Jährigen. Deren Anteil sank allerdings von 64% in 2010 auf 60% in 2020 – zugunsten des Anteils der ab 55-Jährigen, der in demselben Zeitraum von 19% auf 23% zunahm (vgl. Abb. 3.24).

Der Anteil der unter 30-Jährigen betrug demgegenüber durchgehend etwa ein Sechstel. In absoluten Zahlen gab es in fast allen Alterskategorien deutliche Zuwächse von 2010 bis 2020. Absolut gesehen profitierte davon am meisten die Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren (+174 Personen). Diese Kategorie erhöhte sich dadurch um 63%. Gleichzeitig nahm die Anzahl der Beschäftigten im Alter von unter 30 Jahren um 95 Personen bzw. um 44% und die Anzahl der Beschäftigten im Alter von 30 bis

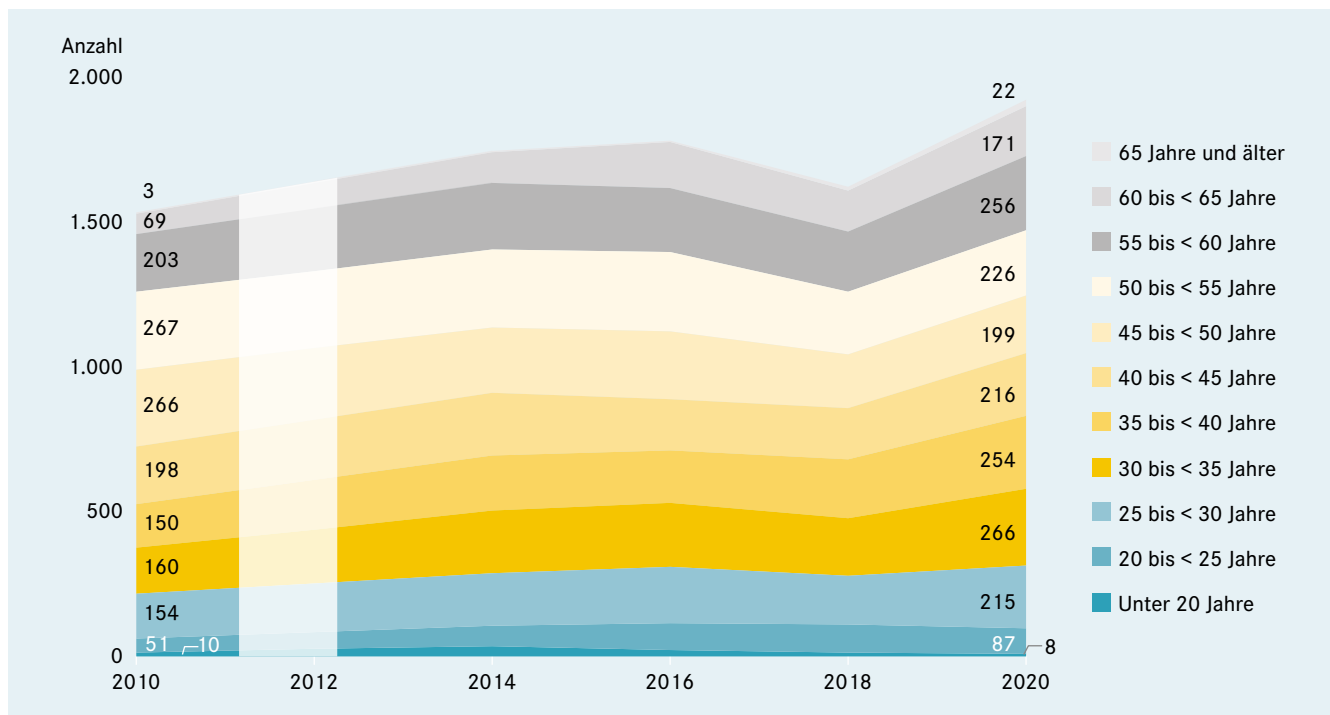
Abb. 3.24 Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund



Abb. 3.25 Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

unter 55 Jahren um 120 Personen bzw. um 12% zu. Insgesamt hat sich die Altersstruktur des pädagogischen Personals in diesem Berufsfeld im Verlauf des betrachteten 10-Jahres-Zeitraums also etwas nach oben verschoben. Dies ist insbesondere auf eine kontinuierliche leichte Abnahme der Anzahl Beschäftigter im Alter von 45 bis unter 55 Jahren bei gleichzeitiger Zunahme der Anzahl Beschäftigter im Alter über 55 Jahren zurückzuführen. Ein Rückgang in den jüngeren Altersgruppen lässt sich nicht feststellen (vgl. Abb. 3.25).

3.2.8 Zusammenfassung

Mit Blick auf das Merkmal **Alter** wird deutlich, dass sich die Altersverteilungen in den einzelnen Arbeitsfeldern seit 2010 sehr unterschiedlich entwickelt haben: Am ältesten ist das pädagogische Personal mit durchschnittlich 49 Jahren in der Erziehungsberatung, am jüngsten ist es mit 37 Jahren in der Heimerziehung. So hat sich in einzelnen Feldern wie der Heimerziehung und den Kindertageseinrichtungen der Anteil der jüngeren und der älteren Personen erhöht, während in der mittleren Altersgruppe der 30- bis unter 55-Jährigen Rückgänge zu verzeichnen waren. Bei anderen Feldern, wie der Erziehungsberatung, steht im Gegensatz dazu inzwischen ein großer Teil der Beschäftigten kurz

vor dem Renteneintritt. In der Kindertagespflege zeigt sich ebenfalls eine alternde Tendenz, was aber mit dem Sonderstatus dieses Bereiches zusammenhängt. In der Kinder- und Jugendarbeit und im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) hingegen ist ein deutlicher Einbruch der pädagogisch Tätigen bereits im mittleren Alter zu verzeichnen, was darauf hindeutet, dass ein nennenswerter Anteil der dort Beschäftigten deutlich vor dem Rentenalter ausscheidet bzw. in andere Arbeitsfelder wechselt.

Die divergente Entwicklung der Altersverteilungen weist auf unterschiedliche Herausforderungen für die Arbeitsfelder hin. So stellen sich in Arbeitsfeldern mit jüngeren Altersgruppen voraussichtlich Herausforderungen vor allem mit Blick auf den Wissenstransfer und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, hingegen in Arbeitsfeldern mit einem deutlichen Abbruch vor dem Rentenalter eher mit Blick auf Arbeitsbedingungen und Fachkräftebindung.

3.3 Geschlecht

Die Frage des Geschlechts ist auch für die Kinder- und Jugendhilfe seit jeher ein wichtiges Thema, handelt es sich doch nach wie vor um ein vorrangig weiblich geprägtes Arbeitsfeld. In den letzten Jahren wurden verschiedene

Versuche unternommen, mehr männliches Personal für die einzelnen Arbeitsfelder zu gewinnen, um deren Anteil in der Kinder- und Jugendhilfe zu erhöhen, allerdings ohne durchschlagenden Erfolg. Umso relevanter und wichtiger ist es, das Merkmal Geschlecht in den einzelnen Arbeitsfeldern genauer in den Blick zu nehmen.

3.3.1 Allgemeiner Sozialer Dienst

Der Anteil des männlichen Personals im ASD hat sich im Laufe der Zeit und im Kontext der Verjüngung immer weiter verringert. Zuletzt waren 82% der Beschäftigten im ASD Frauen, während sich der Anteil bei den Männern auf 18% reduziert hat (vgl. Abb. 3.26).

3.3.2 Jugendämter einschließlich ASD

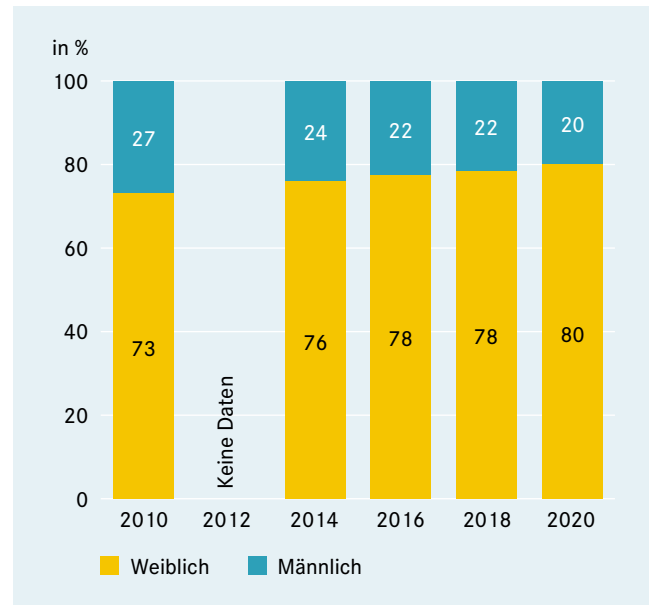
Auch beim Gesamtpersonal im Jugendamt hat sich der Anteil der männlichen Beschäftigten seit 2010 mit damals 27% auf zuletzt 20% verringert. Dabei hatte das größte Arbeitsfeld, der ASD, einen deutlichen Einfluss (vgl. Abb. 3.27).

3.3.3 Kindertageseinrichtungen

Das Arbeitsfeld der Frühen Bildung zählt mit zu den am stärksten weiblich dominierten Berufsfeldern des ge-

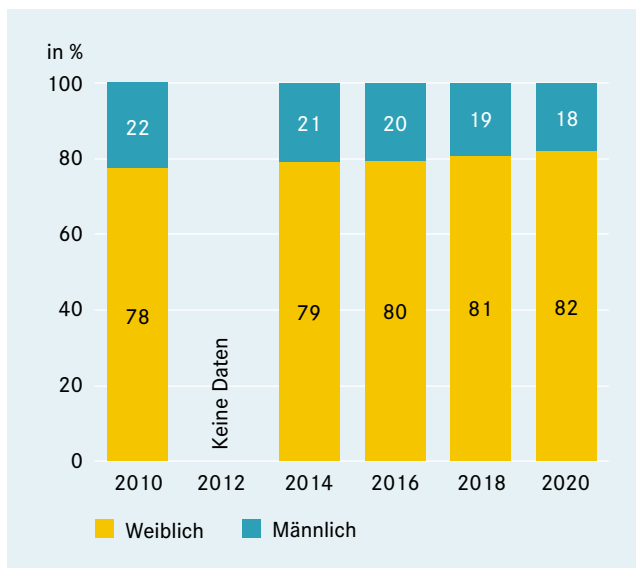
samten deutschen Arbeitsmarktes. Für das Jahr 2022 zeigt sich, dass Männer nur 7% des gesamten pädagogisch tätigen Personals in NRW ausmachten (vgl. Abb. 3.28).

Abb. 3.27 Entwicklung der Geschlechterquote beim Gesamtpersonal in Jugendämtern einschl. des ASD in NRW 2010 bis 2020 | in %



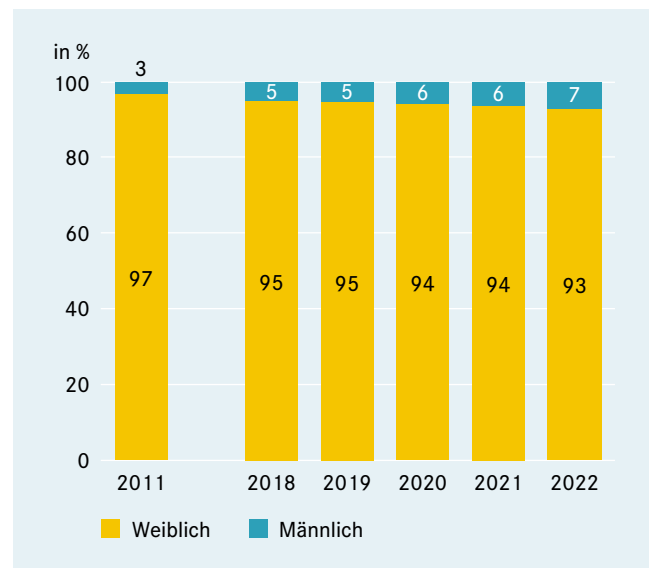
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.26 Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.28 Entwicklung der Geschlechterquote des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

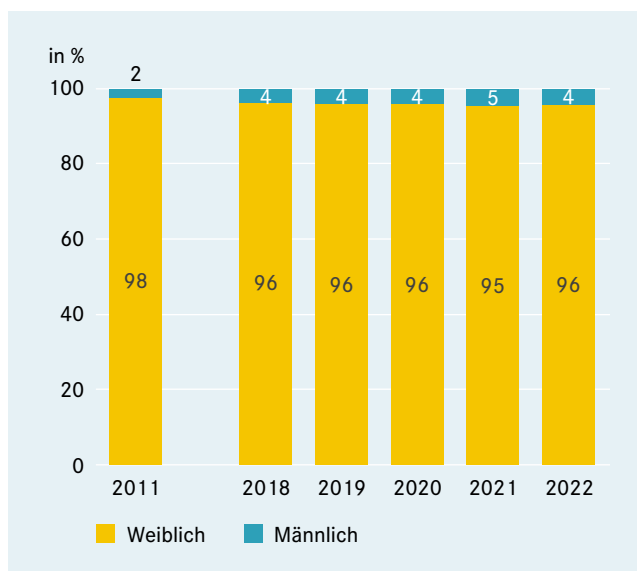


Insoweit hat sich der Männeranteil im letzten Jahrzehnt zwar mehr als verdoppelt, dennoch ist das Verhältnis zwischen Frauen- und Männeranteilen im Beobachtungsausschnitt nach wie vor sehr einseitig ausgeprägt. Bund und Länder haben über Programme und Kampagnen versucht, Männer verstärkt für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen und somit zu einem wachsenden Männeranteil beigetragen (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

3.3.4 Kindertagespflege

In der Kindertagespflege ist die Dominanz der hier tätigen weiblichen Personen noch stärker ausgeprägt als in den Kindertageseinrichtungen. Für 2022 zeigt sich hier ein Männeranteil von nur 4% (vgl. Abb. 3.29). Das Verhältnis zwischen Frauen- und Männeranteil hat sich im Beobachtungsausschnitt ebenfalls geringfügig zugunsten des Männeranteils verändert: Im Jahr 2011 lag dieser noch bei 2%, zuletzt bei den genannten 4%. Insofern hat sich die Geschlechterrelation in der Kindertagespflege im Beobachtungszeitraum leicht verändert, aber alles in allem auf einem marginalen Niveau.

Abb. 3.29 Entwicklung der Geschlechterquote bei Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | in %



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.3.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung

Über alle Arbeitsfelder der Hilfen zur Erziehung hinweg zeigt sich, dass etwa drei von vier Beschäftigten Frauen sind. Dieses Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Unterschiede ergeben sich jedoch mit Blick auf die einzelnen Leistungssegmente. Der geringste Anteil an männlichen Beschäftigten findet sich in der Erziehungsberatung, in der dieser Anteil in den letzten zehn Jahren bis auf 18% im Jahr 2020 gesunken ist. In den stationären und ambulanten Hilfen ist der Anteil männlicher pädagogisch Tätiger mit 28% bzw. 25% im Jahr 2020 hingegen etwas höher, wobei sich in den letzten Jahren kaum Veränderungen gezeigt haben (vgl. Abb. 3.30). Aber immerhin ist hier im Vergleich zur Kindertagesbetreuung mit rund einem Viertel eine deutlich stärkere Männerbeteiligung zu beobachten.

3.3.6 Kinder- und Jugendarbeit

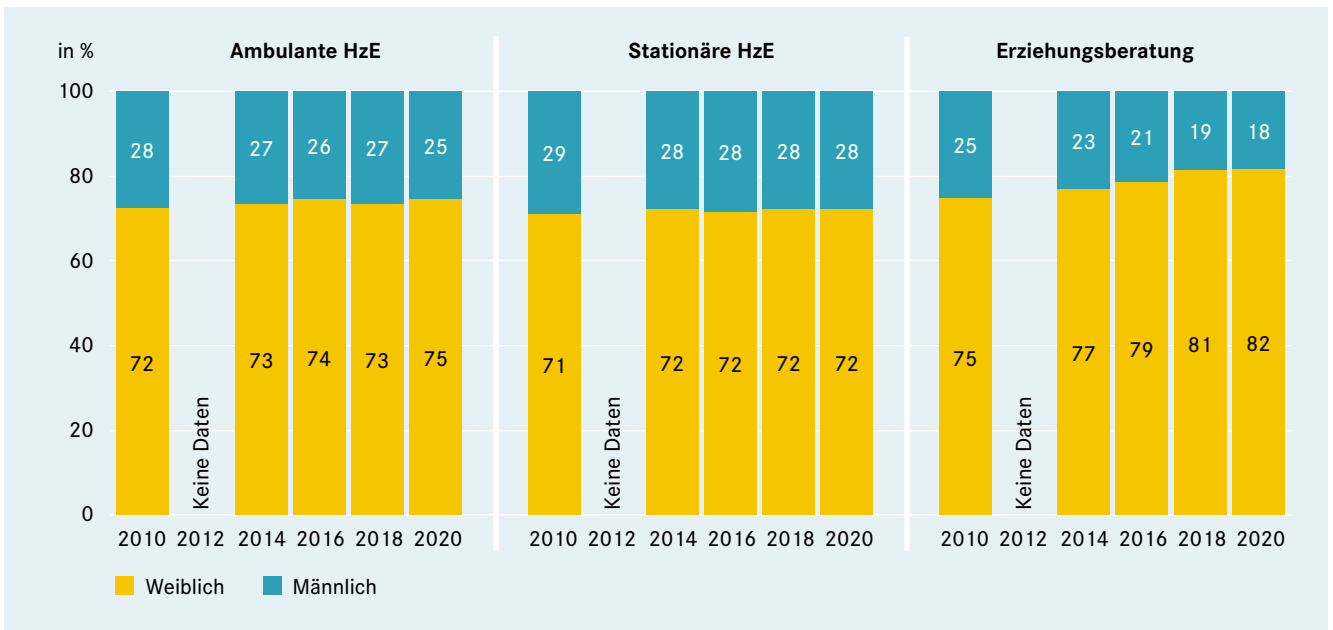
Für die Kinder- und Jugendarbeit zeigt sich auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik ein deutlich ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis als in allen anderen ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Allerdings ist auch dort der Anteil der männlichen Beschäftigten im letzten Jahrzehnt von 44% auf zuletzt 41% zurückgegangen (vgl. Abb. 3.31). Trotz des Rückgangs bleibt die Kinder- und Jugendarbeit das Arbeitsfeld mit dem höchsten Anteil männlichen Personals. Unklar ist das Geschlechterverhältnis bei den Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit, denen in diesem Arbeitsfeld eine große Bedeutung zukommt.

3.3.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit

Das pädagogische Personal in der Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit¹⁷ ist gemäß der Statistik mit 73% im Jahr 2020 ebenfalls überwiegend weiblich. Der Anteil der männlichen Beschäftigten ist hier zudem zwischen 2010 und 2020 von 39% auf 27% in 2020 deutlich zurückgegangen, eine Veränderung, die sich in diesem Ausmaß in den anderen Arbeitsfeldern so nicht gezeigt hat (vgl. Abb. 3.32). Was die Gründe hierfür sind – z.B. geringeres Interesse der einschlägig ausgebildeten Männer

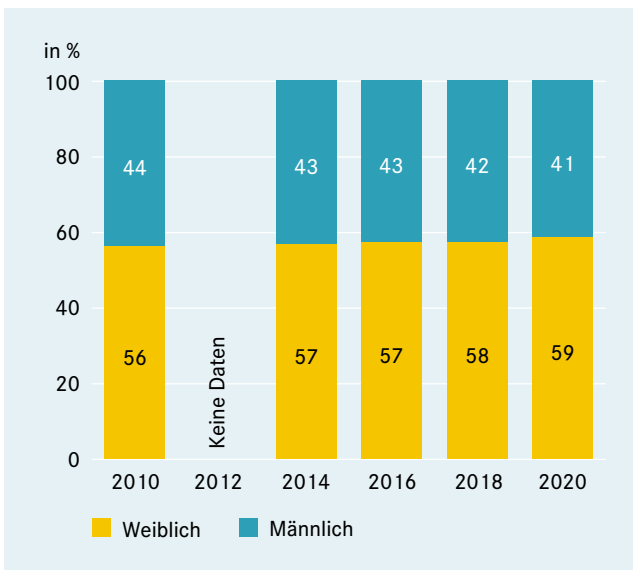
¹⁷ Die Angaben für den Arbeitsbereich „Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit“ in diesem Bericht basieren ausschließlich auf den Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik. Es ist anzunehmen, dass die Gesamtzahl der Stellen, insbesondere im Bereich der Schulsozialarbeit, deutlich höher liegt, als in der KJH-Statistik erfasst wird (vgl. ausführlich Kap. 3.1.7). Ob sich dabei andere Geschlechterrelationen zeigen, muss offenbleiben.

Abb. 3.30 Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal in den erzieherischen Hilfen nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020 | in %



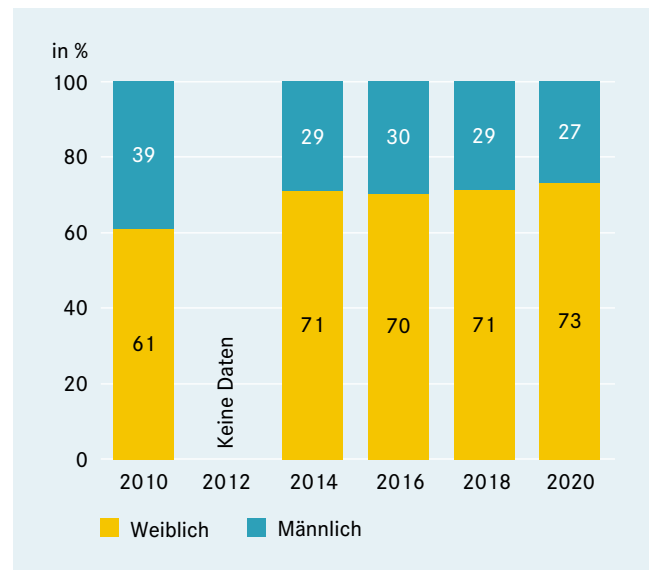
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.31 Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.32 Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

oder etwa die Verlagerung des Aufgabenspektrums auf jüngere Kinder – kann anhand dieser Daten nicht geklärt werden. Aber dennoch bewegt sich der Männeranteil in diesem Arbeitsbereich innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe eher in der oberen Hälfte.

3.3.8 Zusammenfassung

Mit Blick auf das Merkmal **Geschlecht** zeigt sich, dass der Gesamteindruck auf die Geschlechterrelationen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW stark von dem zahlenmäßig mit Abstand größten Arbeitsfeld der Kinder-

tageseinrichtungen geprägt wird, welches – wie auch die Kindertagespflege – nach wie vor fast ausschließlich weiblich dominiert ist.

In den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ist zwar keine Umkehrung dieser Relationen zu beobachten. Aber immerhin gibt es dort Anteile von einem Viertel bis zu einem Drittel an männlichen pädagogisch Tätigen in einzelnen Arbeitsfeldern. Besonders ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis in der Kinder- und Jugendarbeit. Als Gesamttrend ist jedoch auch dort, wie in vielen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, eine mehr oder minder stark anhaltende, schleichende Feminisierung der Personalstruktur zu beobachten. Programme und Kampagnen, die wie etwa in den Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren dazu beitragen sollten, Männer verstärkt für Tätigkeiten in diesen Beschäftigungsfeldern zu gewinnen, haben einen gewissen Erfolg gezeigt. So ist beispielsweise der Männeranteil in Kindertageseinrichtungen zwischen 2011 und 2022 von 3% auf 7% gestiegen, was im Umkehrschluss aber bedeutet, dass immer noch deutlich mehr als 90% der Beschäftigten Frauen sind.

3.4 Beschäftigungsumfang

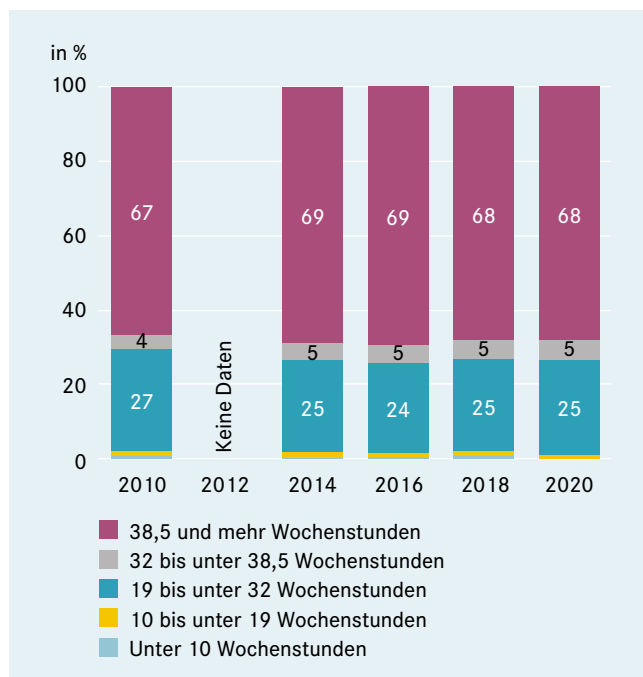
In der Kinder- und Jugendhilfe ist schon seit den 1990er-Jahren zu beobachten, dass die Teilzeitarbeit eine immer stärkere Rolle in den Beschäftigungsverhältnissen einnimmt. In Anbetracht der Geschlechterverteilung und eines eindeutig weiblich dominierten Teilarbeitsmarktes ist das nicht sonderlich überraschend. Insbesondere Frauen mit kleinen Kindern reduzieren für einige Jahre ihre Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderem Interesse, wie sich das Thema Beschäftigungsumfang und Flexibilisierung der Arbeit in den letzten Jahren entwickelt hat, zumal im Kontext des Lehrkräftemangels an Grundschulen eine neue Debatte um die Limitierung des Anteils an Teilzeitbeschäftigten in Zeiten des Personal-mangels entstanden ist.

3.4.1 Allgemeiner Sozialer Dienst

Im ASD arbeiten mehr als zwei Drittel der Fachkräfte in Vollzeit; das ist für die Kinder- und Jugendhilfe eine auffällig hohe Quote. Dieser Anteil schwankte im Jahr 2010 nur leicht zwischen 67% und 69% (vgl. Abb. 3.33). Ebenfalls im Zeitverlauf stabil ist mit 25% der Anteil an Beschäftigten mit einer halben bis dreiviertel Stelle. Vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse mit 32 bis unter 38,5 Wo-

chenstunden sind mit 5% eher selten. Der Anteil der Beschäftigten mit weniger als 19 Wochenstunden ist mit 1% bis 2% verschwindend gering. In der Summe handelt es sich demnach beim ASD um ein vollzeitdominiertes Arbeitsfeld.

Abb. 3.33 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %

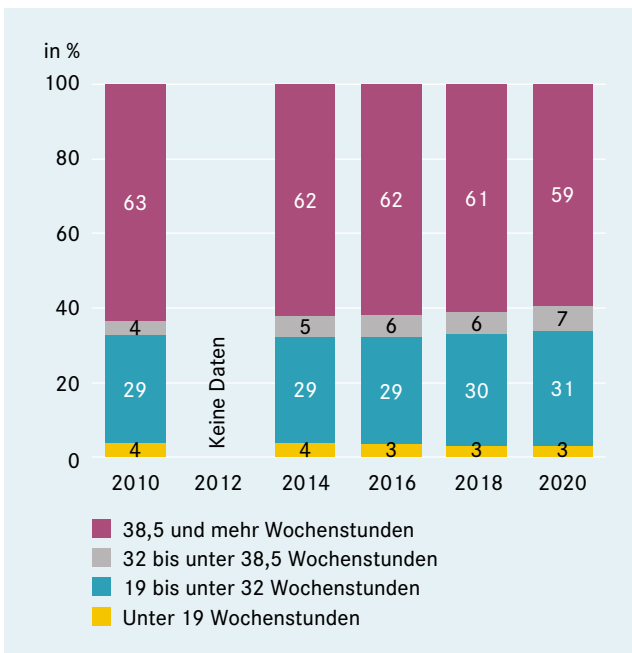


Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tages-einrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.4.2 Jugendämter einschließlich ASD

Ebenfalls mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den Jugendämtern sind Vollzeitkräfte. Ihr Anteil ist jedoch seit 2010 kontinuierlich von 63% bis auf zuletzt 59% gesunken (vgl. Abb. 3.34). Leicht gestiegen ist hingegen der Anteil der Personen mit mindestens einer halben Stelle. So haben 2020 31% der Beschäftigten im Jugendamt mindestens 19, aber weniger als 32 vertraglich vereinbarte Wochenstunden gearbeitet; 2010 waren es noch 29%. Auch der Anteil mit vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen zwischen 32 und unter 38,5 Wochenstunden ist auf 7% gestiegen, sodass zusammen rund zwei Drittel der Beschäftigten im Jugendamt mindestens vollzeitnah angestellt sind. Lediglich 3% der hier Beschäftigten haben weniger als eine halbe Stelle.

Abb. 3.34 Entwicklung der Anteile des Personals in Jugendämtern einschl. ASD nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tages-einrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

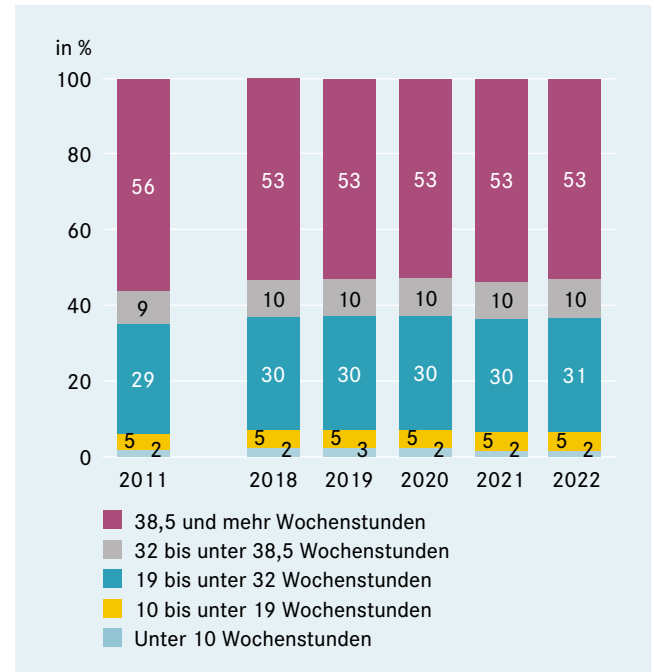
3.4.3 Kindertageseinrichtungen

In Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2022 laut Kinder- und Jugendhilfestatistik 53% des pädagogischen Personals in Vollzeit und 47% in unterschiedlichen Teilzeitformaten tätig (vgl. Abb. 3.35). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich für 2022, dass sich 10% des pädagogischen Personals in vollzeitnaher Beschäftigung (32 bis unter 38,5 Wochenstunden) befand. Im selben Jahr waren jedoch nur 2% des pädagogischen Personals unter 10 Wochenstunden dort tätig. Mit Blick auf die Beschäftigungsrelation im Zeitverlauf wird deutlich, wie stabil sich diese Anteile über die Jahre hinweg zeigen. Zumindest im letzten Jahrzehnt hat sich damit die schleichende Zunahme der steigenden Teilzeitformate abgeschwächt: Nahezu zwei Drittel der dort Beschäftigten arbeiten auf mindestens vollzeitnahen Stellen.

3.4.4 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung

Das pädagogische Personal in den Hilfen zur Erziehung war im Jahr 2020 mehrheitlich mindestens vollzeitnah beschäftigt (59%), wobei allein 53% vollzeitbeschäftigt war.¹⁸

Abb. 3.35 Entwicklung der Anteile des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang in NRW 2011 und 2018 bis 2022 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

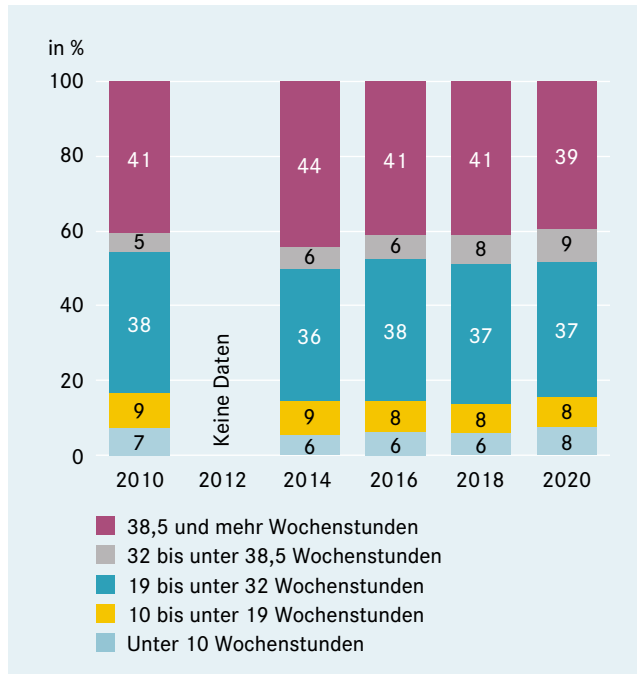
Fast ein Drittel (31%) der Beschäftigten arbeitete in Teilzeitform zwischen 19 und bis unter 32 Wochenstunden. Über alle Leistungssegmente hinweg zeigt sich der Trend, dass der Anteil an Vollzeitbeschäftigten seit 2010 sinkt.

In den einzelnen Leistungssegmenten unterscheidet sich der Beschäftigungsumfang des Personals voneinander. Grundsätzlich fällt die Quote der Vollzeitbeschäftigten bzw. „vollzeitnahen“ Arbeitsverhältnisse in der Heimerziehung höher aus als in den beiden anderen Leistungssegmenten (vgl. Abb. 3.36, Abb. 3.37 und Abb. 3.38). Seit 2010 hat sich der Anteil dieser Gruppe allerdings von 70% auf 65%¹⁹ reduziert, eine ähnliche Entwicklung ist in der Erziehungsberatung zu beobachten (-4 Prozentpunkte). Hier arbeiten im Jahr 2020 demnach im Vergleich zu 2010 mehr Beschäftigte in Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang von 50% bis 75% der regulären Arbeitszeit. In den ambulanten Hilfen zur Erziehung ist seit 2010 insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit vollzeitnahen Arbeitsverhältnissen gestiegen (+4 Prozentpunkte) (vgl. Abb. 3.36), wohingegen der Anteil der Beschäftigten mit einer Stelle im Umfang

¹⁸ Als „vollzeitnah“ werden Beschäftigungsumfänge ab 32 bis unter 38,5 Stunden pro Woche definiert; als Vollzeitbeschäftigung 38,5 und mehr Stunden.

¹⁹ Rundungsbedingt ergibt sich in der Abbildung 5.37 bei der Aufsummierung der Quote der Vollzeitbeschäftigten bzw. „vollzeitnahen“ Arbeitsverhältnisse in der Heimerziehung ein Anteil von 66%.

Abb. 3.36 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in ambulanten Hilfen zur Erziehung nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %



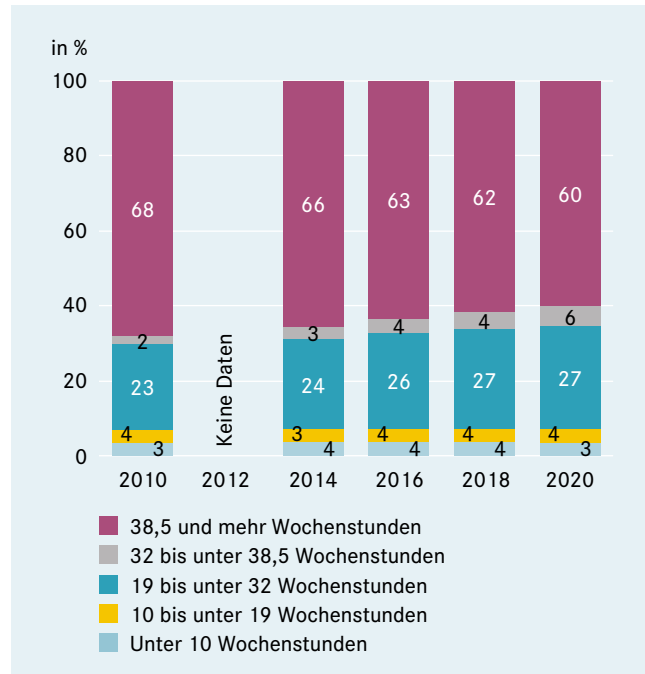
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe - Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 - 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

von 50% bis 75% nahezu gleichgeblieben ist. Weniger als 19 Wochenstunden arbeitete in allen drei Leistungsbereichen nur ein geringer Anteil der Beschäftigten; die Spanne liegt hier zwischen 7% in der Heimerziehung und 17%²⁰ in der Erziehungsberatung.

3.4.5 Kinder- und Jugendarbeit

Wie bereits anhand der Entwicklung des Verhältnisses der in der Statistik erfassten VZÄ zur Gesamtzahl der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit dargestellt wurde, zeigt auch der Jahresvergleich der Beschäftigungsumfänge eine leichte Verschiebung hin zu mehr Wochenarbeitsstunden pro beschäftigter Person zwischen 2010 und 2020. Der Anteil der Beschäftigten mit unter 10 bzw. mit 10 bis unter 19 Wochenstunden sank in diesem Zeitraum kontinuierlich von zusammen 41% in 2010 auf 31% in 2020. Demgegenüber nahmen die Anteile der Beschäftigten mit 19 und mehr Wochenstunden zu. Die stärkste Zunahme ist dabei für die Kategorie mit 38,5 und mehr Wochenstunden zu verzeichnen (von 32% in 2010 auf 37% in 2020) (vgl. Abb. 3.39).

Abb. 3.37 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in stationären Hilfen zur Erziehung nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %



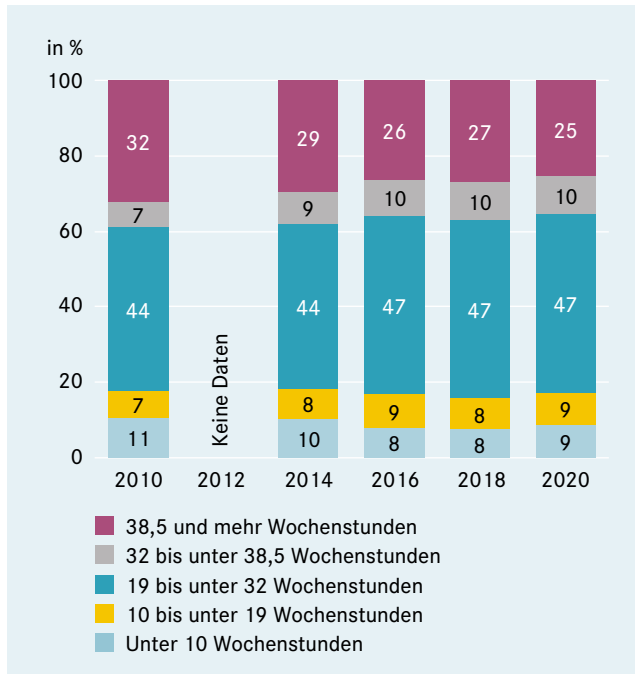
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe - Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 - 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.4.6 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit

Während 2010 58% der in der Jugendsozialarbeit (inkl. Schulsozialarbeit) pädagogisch tätigen Beschäftigten gemäß der Kinder- und Jugendhilfestatistik einen Beschäftigungsumfang von 38,5 oder mehr Wochenstunden aufwiesen, lag dieser Anteil in 2020 nur noch bei 41% (vgl. Abb. 3.40). Ein gegenläufiger Trend lässt sich für den Anteil der Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von 19 bis unter 32 Wochenstunden feststellen: Dieser nahm zwischen 2010 und 2020 von 28% auf 42% zu. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang unter 10 bzw. von 10 bis unter 19 Wochenstunden – also mit einem Stellenanteil unterhalb einer Halbtagsstelle – betrug relativ konstant zusammen etwa 10%. Insgesamt lässt sich jedoch für die Jugendsozialarbeit in NRW ein Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigten – insbesondere im Umfang einer Halbtagsstelle oder etwas darüber – feststellen. Offenbleiben muss allerdings auch hier, ob das mit entsprechenden Stellenprofilen korrespondiert oder mit den Arbeitszeitwünschen der dort beschäftigten Personen.

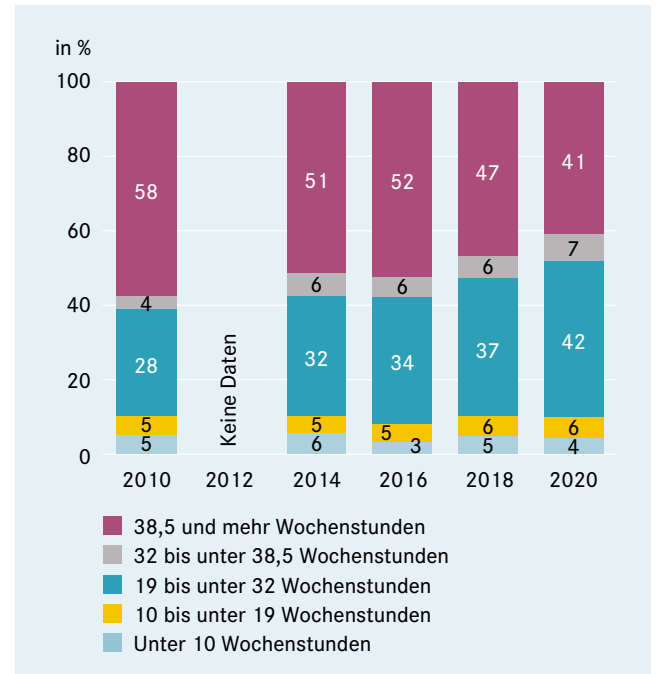
²⁰ Rundungsbedingt ergibt sich in der Abbildung 5.38 bei der Aufsummierung der Quote der unter 19 Wochenstunden Tätigen in der Heimerziehung ein Anteil von 18%.

Abb. 3.38 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Erziehungsberatung nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %



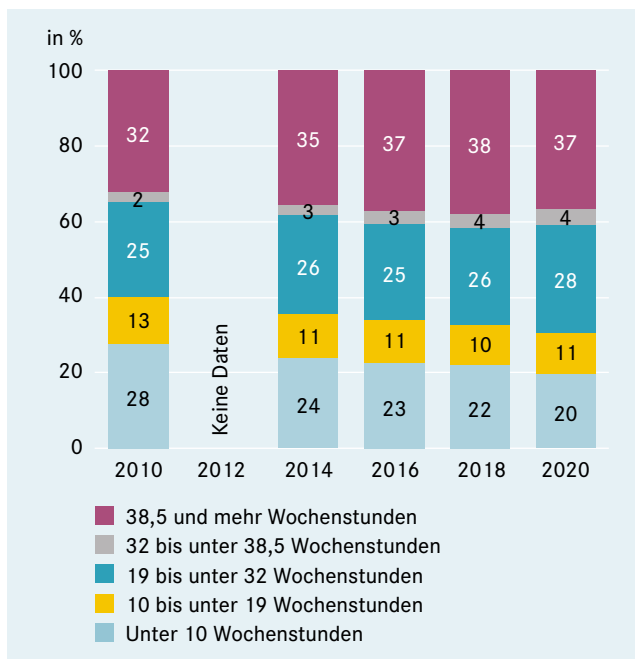
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.40 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.39 Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.4.7 Zusammenfassung

Mit Blick auf das Merkmal **Beschäftigungsumfang** wird deutlich, wie stark sich die Beschäftigungsumfänge in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW unterscheiden: Während im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) im Jahr 2020 knapp 7 von 10 pädagogisch Tätigen 38,5 Stunden und mehr pro Woche arbeiteten, waren es in der Kinder- und Jugendarbeit nur knapp 4 von 10.

Auffallend ist in der zeitlichen Entwicklung, dass in allen Feldern mit Ausnahme der Kinder- und Jugendarbeit und des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) der Anteil der Vollzeitkräfte seit 2010/11 gesunken ist – dies in einigen Feldern wie der Heimerziehung und der Erziehungsberatung deutlicher. Insgesamt lässt sich demnach ein Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung – insbesondere im Umfang einer bzw. von etwas mehr als einer Halbtagsstelle –, also einer Flexibilisierung des Teilarbeitsmarktes Kinder- und Jugendhilfe feststellen.



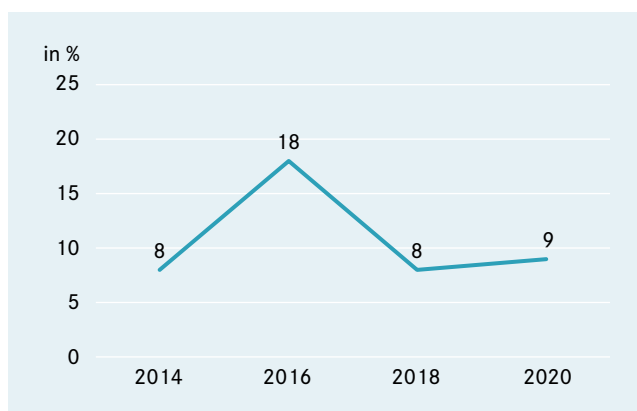
3.5 Befristung

Der Anteil der befristeten Stellen in einem Arbeitsfeld ist ein Indikator für die Sicherheit bzw. Unsicherheit mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse. Dabei darf man bei einem frauendominierten Arbeitsmarkt nicht aus dem Blick verlieren, dass möglicherweise durch Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen gewissermaßen von alleine ein nennenswerter Anteil an Befristungen entsteht. Zugleich sind aber auch temporäre Förderprogramme von Bund und Ländern Anlass dafür, dass Stellen befristet werden. Im Folgenden wird das befristete Personal in den einzelnen Arbeitsfeldern betrachtet. Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Personen in Freiwilligendiensten, Praktikant:innen etc.) (vgl. Kap. 1).

3.5.1 Allgemeiner Sozialer Dienst

Während die große Mehrheit der Angestellten im ASD einen unbefristeten Arbeitsvertrag besitzt, waren im Jahr 2020 9% der Fachkräfte befristet angestellt (vgl. Abb. 3.41). In den Jahren 2014 und 2016 hatte ein minimal geringerer Anteil von 8% eine Befristung. Außergewöhnlich hoch war der Anteil der Befristungen mit 18% jedoch im Jahr 2016, aller Voraussicht nach ein Effekt kurzfristiger Personaleinstellungen aufgrund der außergewöhnlich großen Anzahl an Schutz- und Asylsuchenden.

Abb. 3.41 Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal¹ im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2014 bis 2020 | in %



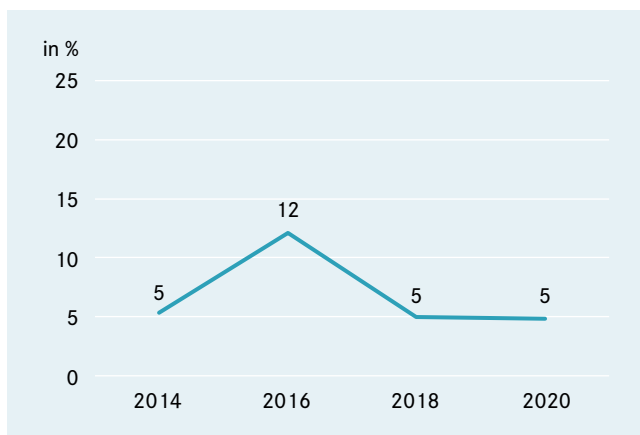
¹ Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.5.2 Jugendämter einschließlich ASD

Im Jugendamt insgesamt ist der Befristungsanteil geringer als im ASD – lediglich 5% der Angestellten hatten 2014, 2018 und 2020 einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 3.42). Auch hier fällt auf, dass der Befristungsanteil nur im Jahr 2016 mit 12% vorübergehend außergewöhnlich hoch war.

Abb. 3.42 Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim Gesamtpersonal¹ in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2014 bis 2020 | in %



¹ Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

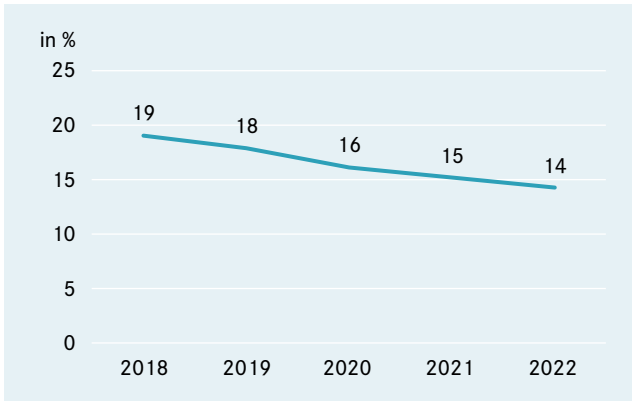
3.5.3 Kindertageseinrichtungen

In 2022 lag der Anteil des pädagogischen Personals in befristeten Arbeitsverhältnissen bei 14% (vgl. Abb. 3.43). Damit hat sich der Anteil gegenüber 2018 mit 19% relativ deutlich reduziert. Dies dürfte mit dem zuletzt anhaltend starken Fachkräftebedarf sowie den verstärkten Bemühungen zusammenhängen, genügend Personal halten und gewinnen zu können (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

3.5.4 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Hilfen zur Erziehung hat sich 2020 gegenüber 2014 von 15% auf 12% verringert. Dabei liegt die Quote auf einem noch etwas niedrigeren Niveau als für das Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe.

Abb. 3.43 Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen und leitenden Personal¹ in Kindertageseinrichtungen in NRW 2010 und 2018 bis 2021 | in %

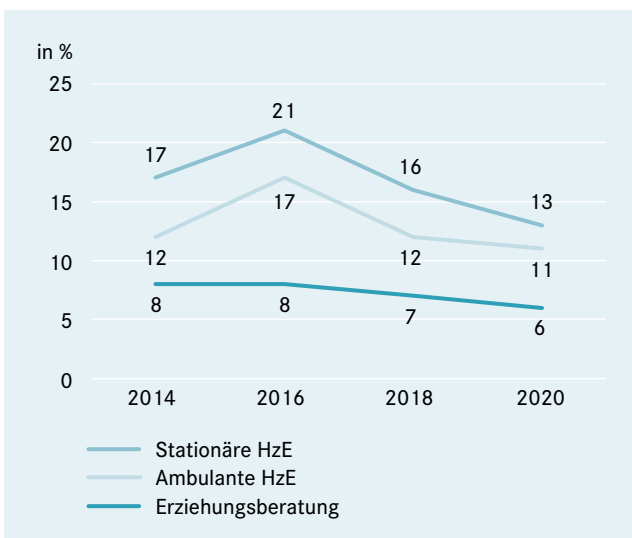


¹ Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Allerdings unterscheidet sich zwischen den Leistungsbereichen der Hilfen zur Erziehung der Anteil der Befristungen, wobei dieser im Jahr 2020 in der Erziehungsberatung mit 6% am geringsten war (vgl. Abb. 3.44). In den stationären Hilfen arbeiteten demgegenüber 13% der An-

Abb. 3.44 Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal¹ in den Hilfen zur Erziehung in NRW 2014 bis 2020 | in %



¹ Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

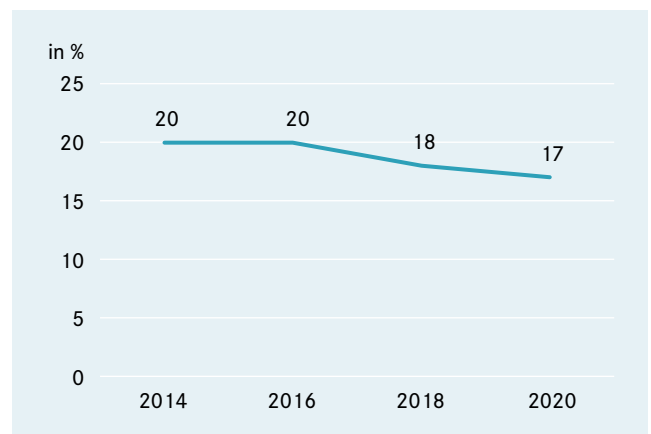
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

gestellten in einem befristeten Anstellungsverhältnis, in den ambulanten Hilfen waren es 11%. Der Anteil befristet angestellter Personen hängt zugleich stark mit dem Alter der Beschäftigten in den jeweiligen Leistungssegmenten zusammen: Denn generell fällt der Anteil an Befristungen bei jüngeren Altersgruppen höher aus als bei älteren (vgl. Olszenka u.a. 2022, S. 15). Betrachtet man die Entwicklung der letzten sechs Jahre, so zeigt sich, dass im Erhebungsjahr 2016 sowohl in den stationären (21%) als auch in den ambulanten Hilfen (17%) deutlich mehr Personen befristet angestellt waren als in den Jahren 2014 oder 2018. Vermutlich hat die besondere Situation der UMA in diesem Zeitraum dafür gesorgt, dass viele Personen neu und für begrenzte Zeit angestellt wurden.

3.5.5 Kinder- und Jugendarbeit

Auch in der Kinder- und Jugendarbeit ist in den letzten sechs Jahren der Anteil der befristeten Stellen geringfügig zurückgegangen: von zunächst 20% auf zuletzt 17% (vgl. Abb. 3.45). Diese Entwicklung fällt im Vergleich zu den anderen vorgestellten Arbeitsfeldern eher gering aus. 2020 lag dieses Feld in puncto Befristung mit 17% eher am oberen Rand der Arbeitsfelder mit höheren Befristungen.

Abb. 3.45 Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal¹ in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2014 bis 2020 | in %



¹ Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleiben bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

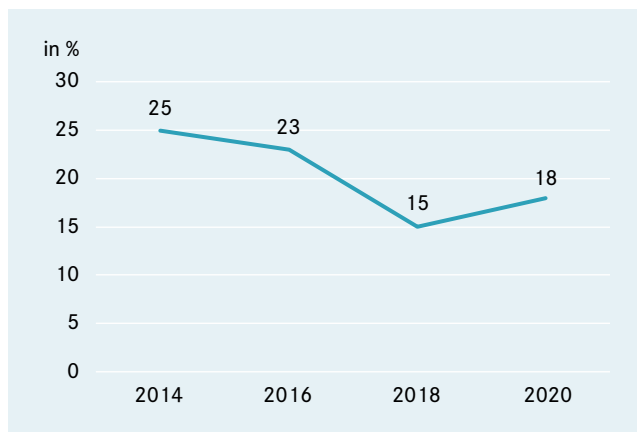
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund



3.5.6 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit

Im Bereich der Jugendsozialarbeit inkl. Schulsozialarbeit²¹ ist nach der Kinder- und Jugendhilfestatistik die Mehrheit der pädagogisch Tätigen unbefristet angestellt. Der Anteil der mit einem befristeten Vertrag Beschäftigten sank zwischen 2014 und 2020 von 25% auf 18% (vgl. Abb. 3.46). Am geringsten war der Anteil innerhalb dieses Zeitraums mit 15% im Berichtsjahr 2018. Allerdings fällt auf, dass es sich um ungewöhnlich hohe Befristungsanteile handelt, welche auf befristete Projektstellen hindeuten.

Abb. 3.46 Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal¹ in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW von 2014 bis 2020 | in %



¹ Personal in ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tages-einrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2010.00.00.1.1.0 – 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.5.7 Zusammenfassung

Mit Blick auf das Merkmal ► **Befristung** zeigt sich, dass die Kinder- und Jugendhilfe in NRW alles in allem durch eine hohe Arbeitsplatzsicherheit gekennzeichnet ist: 8,5 von 10 Arbeitsplätzen sind unbefristet. Der Anteil an befristeten Beschäftigten war 2020 mit 18% in der Jugendsozialarbeit (einschl. Schulsozialarbeit) am höchsten und mit 6% in der Erziehungsberatung am niedrigsten. Ein Teil der Befristungen dürfte durch den hohen Anteil an jungen Frauen auch mit schwangerschafts- und elternzeitbedingten Vertretungen zusammenhängen.

²¹ Die Angaben für den Arbeitsbereich „Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit“ basieren ausschließlich auf den Daten der amtlichen KJH-Statistik (vgl. ausführlich Kap. 3.1.7).

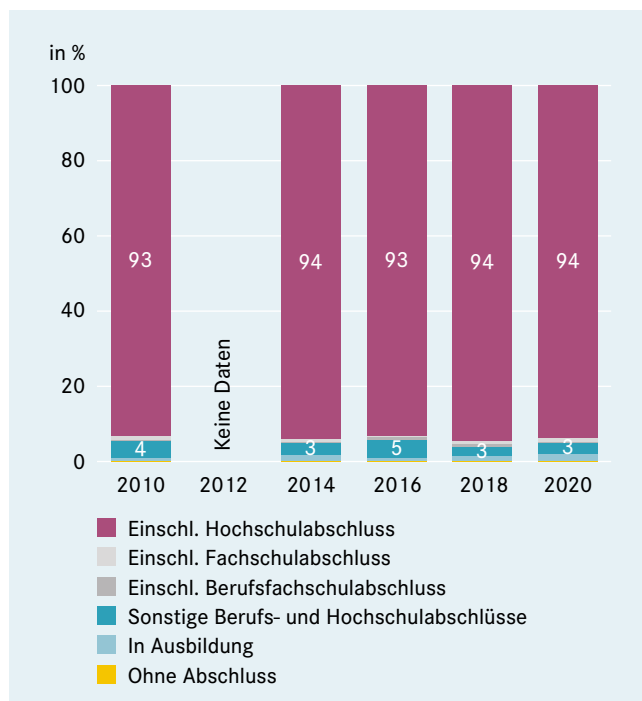
3.6 Qualifikation

Die zentrale Bedeutung gut ausgebildeter Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe wird durch das Fachkräftegebot im SGB VIII zum Ausdruck gebracht. Dennoch sind aktuell verstärkte Bemühungen zu erkennen, die Personalrekrutierung zu flexibilisieren und auszuweiten, da in vielen Bereichen momentan nicht mehr genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Von besonderem Interesse ist daher das Spektrum an Qualifikationsprofilen in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW.

3.6.1 Allgemeiner Sozialer Dienst

In aller Regel verfügen ASD-Fachkräfte über einen fachlich einschlägigen Hochschulabschluss, beispielsweise des Studienganges Soziale Arbeit. Der Anteil akademisch ausgebildeter Fachkräfte im ASD in NRW lag 2020 bei insgesamt 94% (vgl. Abb. 3.47). Damit ist der ASD das Arbeitsfeld mit dem höchsten Anteil an hochschulausgebildeten Fachkräften in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe. Daran hat sich auch in den vergangenen Jahren nichts ver-

Abb. 3.47 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020 | in %



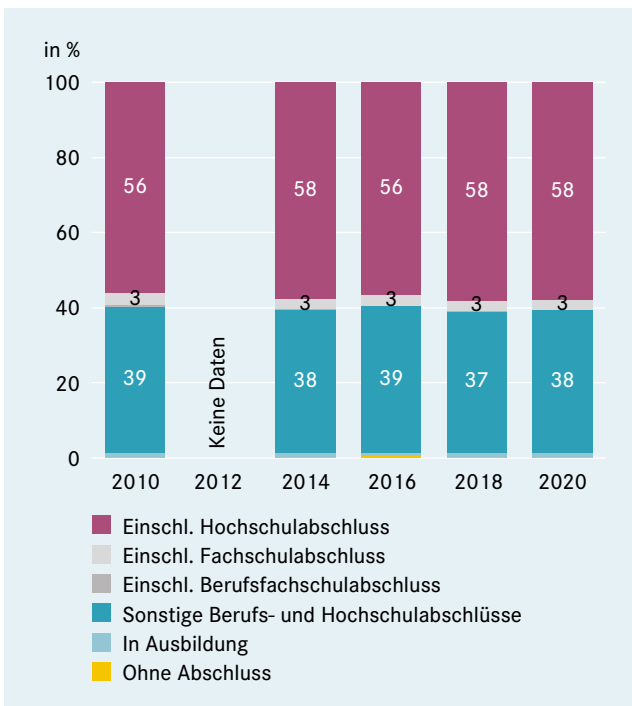
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

ändert. Über Qualifikationen, die außerhalb der regulären Ausbildungs- und Studienabschlüsse liegen, wie etwa Zertifikatsstudiengänge, Weiterbildungskurse oder Zusatzausbildungen, gibt die Kinder- und Jugendhilfestatistik keine Auskunft.

3.6.2 Jugendämter einschließlich ASD

Gemäß dem in § 72 SGB VIII formulierten „Fachkräftegebot“ müssen in Jugendämtern einschlägig qualifizierte Fachkräfte beschäftigt werden. Eine Mehrheit von 58% des Jugendamtpersonals in NRW verfügte 2020 über einen (sozial-)pädagogischen Hochschulabschluss (vgl. Abb. 3.48). Unter den 38% mit „sonstigen Berufs- und Hochschulabschlüssen“ befanden sich zum größten Teil Personen mit einer einschlägigen Verwaltungsqualifikation.

Abb. 3.48 Entwicklung der Qualifikationsanteile des Gesamtpersonals in Jugendämtern in NRW 2010 bis 2020 | in %



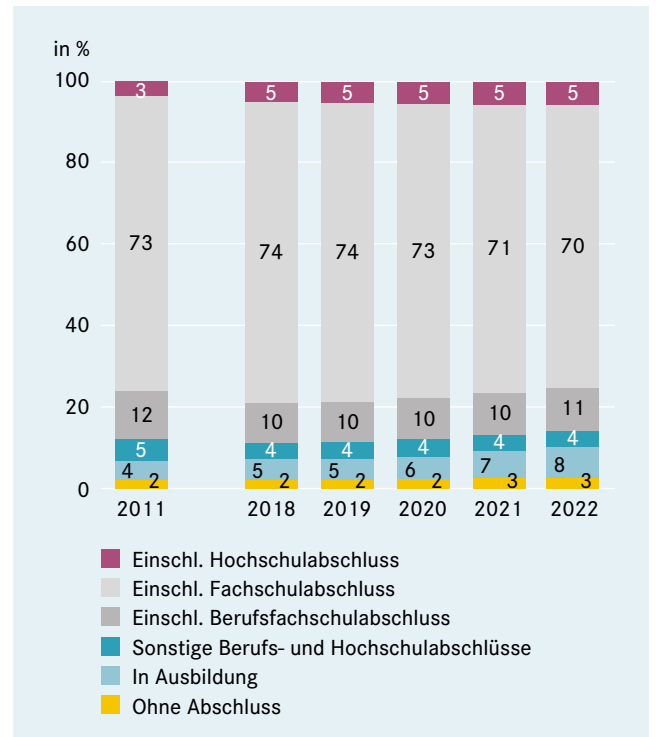
Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3.6.3 Kindertageseinrichtungen

Im Jahr 2022 verfügte laut amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik mit 70% der größte Anteil des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW über einen einschlägigen Fachschulabschluss, in der Regel zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in (vgl. Abb. 3.49). Den zweitgrößten Anteil mit 11% bildete das

pädagogische Personal mit einem einschlägigen Berufsfachschulabschluss, vor allem im Bereich Kinderpflege. Mit Blick auf das Qualifikationsgefüge fallen im zeitlichen Verlauf insbesondere die Zuwächse der Anteile des pädagogischen Personals in Ausbildung – vermutlich junge Menschen in einer PiA-Ausbildung – sowie mit einem einschlägigen Hochschulabschluss ins Auge: Beide Gruppen haben im Vergleich zu 2011 ihren Anteilswert nahezu verdoppelt.

Abb. 3.49 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 sowie 2018 bis 2022 | in %



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Trotz dieser Entwicklungen liegen die Anteile des in Ausbildung befindlichen pädagogischen Personals im Jahr 2022 bei 8% bzw. mit einschlägigem Hochschulabschluss bei nur 5%. Vor allem der Anteilswert der letztgenannten Gruppe nimmt mit Blick auf künftige Herausforderungen an die Qualität in Kindertageseinrichtungen einen besonderen Stellenwert ein. Jedoch lässt sich neben den skizzierten Entwicklungen auch feststellen, dass sich das Qualifikationsgefüge des pädagogischen Personals – trotz anhaltenden Personalwachstums – in Kindertageseinrichtungen über ein Jahrzehnt hinweg als robust erwiesen hat.

3.6.4 Kindertagespflege

In der Kindertagespflege wird keine formale berufliche Ausbildung vorausgesetzt. Dagegen wird für erstmalig tätige Kindertagespflegepersonen ein Qualifizierungskurs im Umfang von 300 Unterrichtseinheiten verpflichtend vorgeschrieben; seit 01.08.2022 benötigen diesen Kurs auch ausgebildete sozialpädagogische Fachkräfte als zusätzliche Zugangsvoraussetzung, können diesen jedoch auf 80 Unterrichtseinheiten verkürzen.

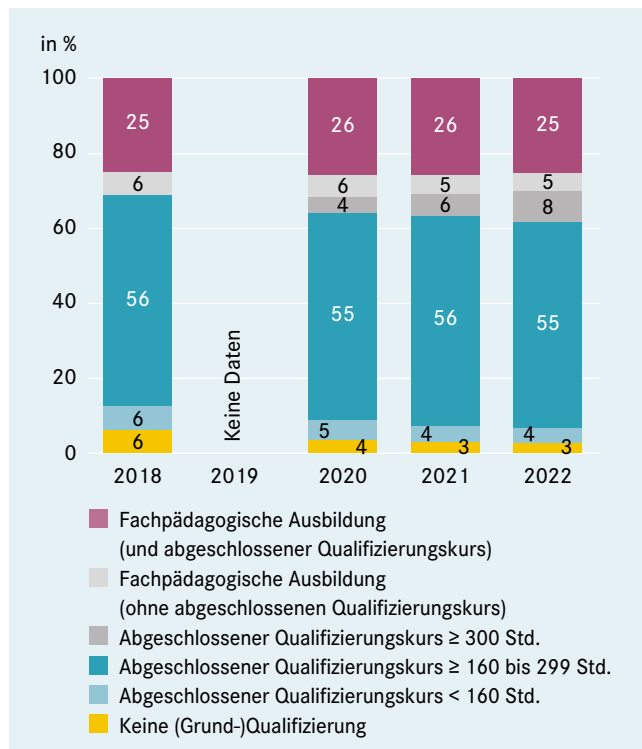
Damit unterscheidet sich die Kindertagespflege im Grundsatz von allen anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Im Jahr 2022 wiesen laut amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik mit 55% eine leichte Mehrheit der in der Kindertagespflege tätigen Personen in NRW einen abgeschlossenen Qualifizierungskurs im Umfang zwischen 160 und 299, also unter 300 Unterrichtseinheiten auf (vgl. Abb. 3.50), wobei lange Zeit ein 160-Stunden-Kurs auf Basis des DJI-Curriculums als Grundqualifikation ausreichte (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

Nichtsdestotrotz konnten immerhin rund 25% der Kindertagespflegepersonen im Jahr 2022 dennoch eine reguläre Fachkraftausbildung sowie einen zusätzlich abgeschlossenen Qualifizierungskurs vorweisen. Darüber hinaus wiesen zugleich 5% der weiteren Personen ebenfalls eine fachpädagogische Ausbildung auf, allerdings ohne zusätzlichen Qualifizierungskurs. Weitere 8% der Personen verfügten 2022 über einen abgeschlossenen Qualifizierungskurs im Umfang von mindestens 300 Unterrichtseinheiten. Die Gruppe der Personen, die einen abgeschlossenen Qualifizierungskurs unterhalb von 160 Unterrichtsstunden oder aber gar keine (Grund-)Qualifizierung aufwiesen, belief sich insgesamt auf etwa 7%. Dies ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zu 2018, bei dem beide Gruppen gemeinsam noch rund 12% ausmachten.

3.6.5 Hilfen zur Erziehung: ambulante Hilfen, stationäre Hilfen, Erziehungsberatung

Im Rahmen des Ausbaus der Personalkapazitäten hat sich das Qualifikationsniveau der Beschäftigten leicht verändert. Nimmt man die Hilfen zur Erziehung insgesamt in den Blick, so zeigt sich, dass sich der Anteil an Beschäftigten mit fachlich einschlägigem Hochschulabschluss seit 2010 um 3 Prozentpunkte reduziert hat und 2020 bei 40% der Beschäftigten lag. Den zweitgrößten Anteil mit 39% machten in 2020 Beschäftigte mit einschlägigem Fachschulabschluss aus, wobei dieser Anteil seit 2010 um 6 Prozentpunkte gewachsen ist.

Abb. 3.50 Entwicklung der Qualifikationsprofile^{1, 2, 3} der Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 sowie 2018 bis 2022 | in %

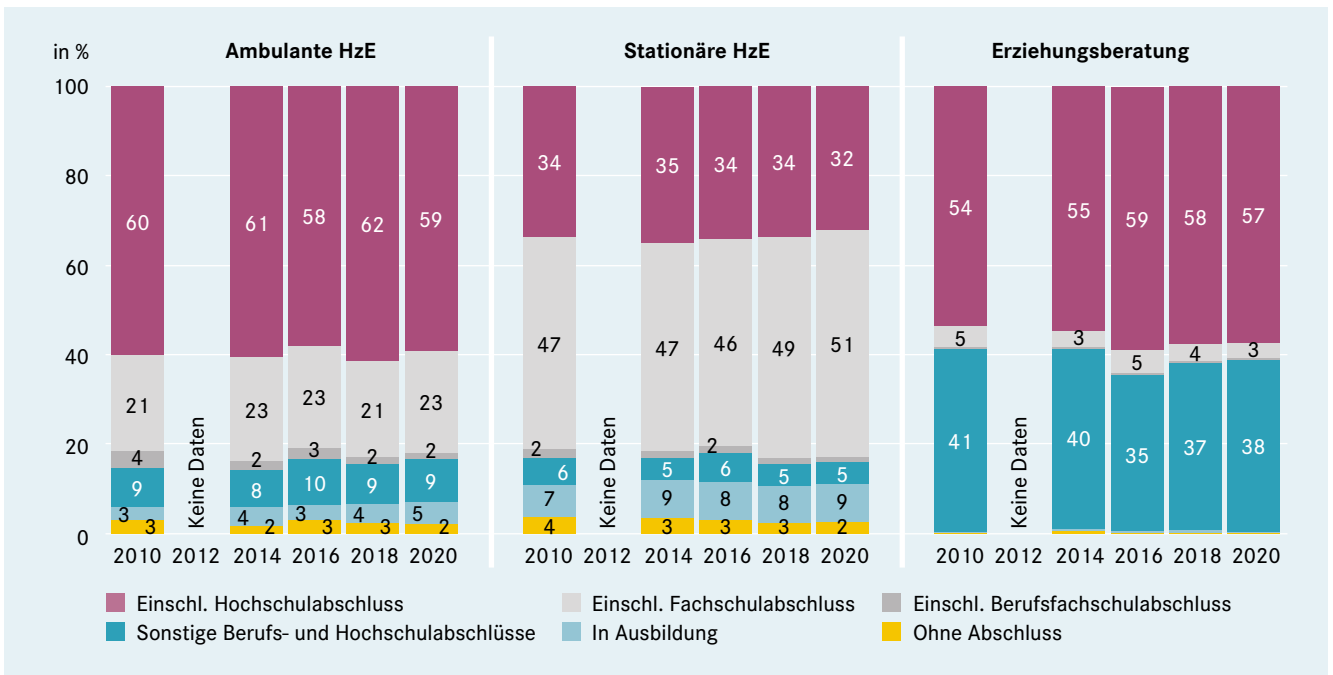


- Die Möglichkeit, einen abgeschlossenen Qualifizierungskurs im Umfang von mindestens 300 Stunden in der amtlichen Statistik anzugeben, ist erst seit 2019 gegeben. Zuvor stellte die Auswahlmöglichkeit „160 Stunden und mehr“ die Gruppe mit dem größten Umfang dar.
- In 2019 liegen aus einzelnen Statistischen Landesämtern Hinweise vor, dass es bei der Erhebung des Umfangs des Qualifizierungskurses zu fehlerhaften Meldungen gekommen ist. Daher werden die Qualifizierungen der Tagespflegepersonen für 2019 nicht ausgewiesen.
- Die Gruppe „Keine (Grund-)Qualifizierung“ umfasst Personen, für die weder ein Abschluss einer fachpädagogischen Ausbildung noch ein zum Stichtag 01.03. abgeschlossener Qualifizierungskurs angegeben wurde.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Betrachtet man die einzelnen Leistungsbereiche getrennt voneinander, so zeigen sich Unterschiede im Qualifikationsniveau. In der Heimerziehung verfügten 2020 nach wie vor etwas weniger als ein Drittel der Beschäftigten (32%) über einen fachlich einschlägigen Hochschulabschluss. Auffällig ist zugleich, dass die Zahl der Unausgebildeten in den letzten Jahren geringfügig abgenommen hat (vgl. Abb. 3.51). Im ambulanten Leistungssegment war der Anteil an Personen mit akademischer Ausbildung mit 59% fast doppelt so hoch. Ein ähnlicher Anteil ist in der Erziehungsberatung zu erkennen (54%). Hier gilt es noch zusätzlich die Besonderheit zu beachten, dass ein besonders großer Teil der Beschäftigten über einen Hochschulabschluss im Fach Psychologie verfügt. Berücksichtigt man daher hier zusätzlich diese Gruppe, die in der Erziehungsberatung ebenfalls eine zentrale Be-

Abb. 3.51 Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen Personals in den Hilfen zur Erziehung nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

schäftigtengruppe darstellen, wurde im Jahr 2020 dort eine Akademisierungsquote von 85% erreicht – ein Wert, der in der Spitzengruppe der gesamten Kinder- und Jugendhilfe liegt.

3.6.6 Kinder- und Jugendarbeit

Die mit Abstand größte Gruppe der im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit pädagogisch Tätigen machte diejenige mit einem einschlägigen Hochschulabschluss aus. Deren Anteil stieg zwischen 2010 und 2020 von 43% auf 48% (vgl. Abb. 3.52). Innerhalb dieser Gruppe sind Diplom-Sozialpädagog:innen, Diplom-Sozialarbeiter:innen sowie Diplom-Pädagog:innen – sowie in der Nachfolge die entsprechenden B.A./M.A.-Abschlüsse – in der Kinder- und Jugendarbeit am stärksten vertreten. Bei der nächstgrößten Gruppe, „Sonstige Berufs- und Hochschulabschlüsse“, die die ebenfalls stark vertretene Gruppe der Erzieher:innen einschließt, lässt sich ein Rückgang des Anteils von 22% in 2010 auf 17% in 2020 feststellen. Zudem sank der Anteil der Gruppe der Beschäftigten ohne Abschluss in dem Zeitraum leicht von 9% auf 7%.

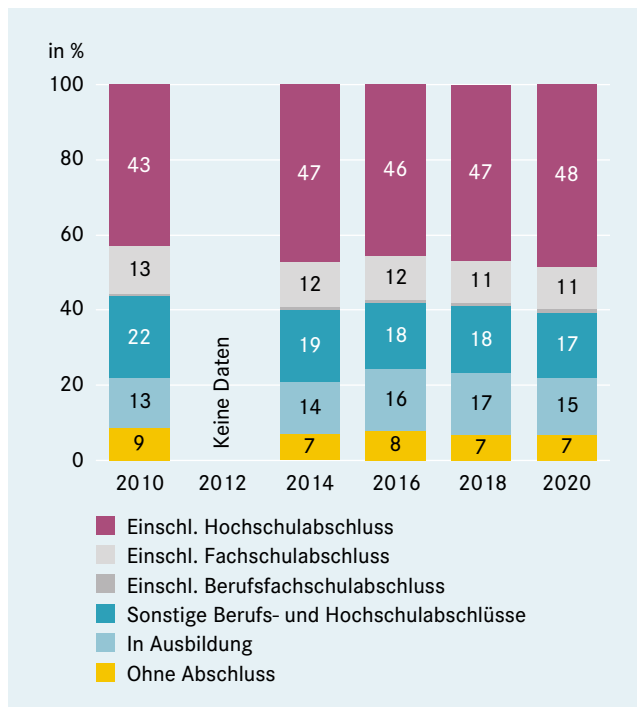
3.6.7 Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit

Über die Hälfte des in der Statistik erfassten pädagogisch tätigen Personals im Bereich Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit²² weist einen Hochschulabschluss auf. Bereits 2010 betrug deren Anteil 56%, sprang bis 2014 auf 70% und ging bis 2020 nur leicht auf 65% zurück (vgl. Abb. 3.53).

Die mit Abstand größte Gruppe innerhalb derer mit Hochschulabschluss sind im Bereich Schulsozialarbeit an Schulen tätige Dipl.-Sozialpädagog:innen und Dipl.-Sozialarbeiter:innen. Infolgedessen dürfte der sprunghafte Anstieg nach 2010 auf das vom Land NRW finanzierte Programm „Soziale Arbeit an Schulen im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepakets in Nordrhein-Westfalen“ („BuT-Schulsozialarbeit“) zurückzuführen sein, mit dessen Mitteln bis zu 1.400 neue Stellen für Schulsozialarbeit geschaffen wurden (Auskunft des MSB vom 09.02.2023). Der Anteil der Beschäftigten ohne Abschluss ist mit durchgehend 2% bis 3% ebenso gering wie der in Ausbildung befindliche Anteil mit durchgehend 3% bis 4%.

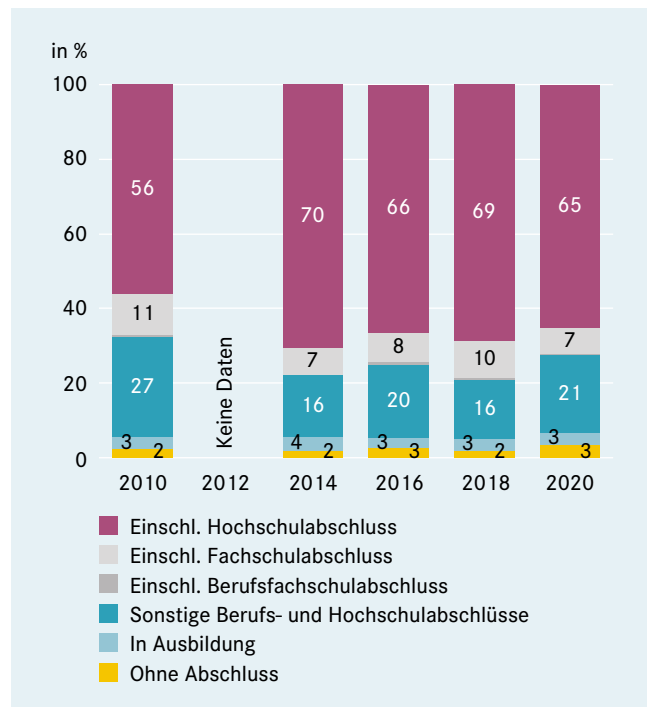
²² Die Angaben für den Arbeitsbereich „Jugendsozialarbeit einschließlich Schulsozialarbeit“ in diesem Bericht basieren ausschließlich auf den Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik. Es ist anzunehmen, dass die Gesamtzahl der Stellen, insbesondere im Bereich der Schulsozialarbeit, deutlich höher liegt als in der KJH-Statistik erfasst wird (vgl. ausführlich Kap. 3.1.7).

Abb. 3.52 Pädagogisches Personal in der Kinder- und Jugendarbeit nach Qualifikationsniveau in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 3.53 Pädagogisches Personal in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit nach Qualifikationsniveau in NRW 2010 bis 2020 | in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

3

3.6.8 Zusammenfassung

Mit Blick auf das Merkmal **Qualifikation** zeigt sich, dass insgesamt 19% aller pädagogisch Tätigen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW in den Jahren 2020 bzw. 2022 einen einschlägigen Hochschulabschluss vorweisen konnten.

Allerdings überdecken die pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen als die mit Abstand größte Gruppe in der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer auffällig geringen Akademisierungsquote von lediglich 5%, dass das Ausbildungsniveau in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in großen Teilen deutlich höher und regelhaft akademisch qualifiziert ist. Mit Blick auf das Qualifikationsgefüge fällt im zeitlichen Verlauf auf, dass sich diese ungleichen Proportionen beruflicher und akademischer Qualifikationen trotz des enormen Ausbaus an Personalkapazitäten über das letzte Jahrzehnt als robust erwiesen hat. Auch in Kindertageseinrichtungen haben sich die Anteile des pädagogischen Personals mit Hochschulabschluss seit 2011 nahezu verdoppelt, allerdings auf einem sehr geringen Niveau.

Insgesamt wird die Heterogenität der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in NRW am Merkmal der Qualifikation am stärksten sichtbar. Dies ist beispielsweise im Vergleich zur Schule deutlich anders, in der alle Lehrkräfte einheitlich akademisch an Universitäten qualifiziert sind. Diese Heterogenität fällt insbesondere auch deshalb auf, weil im Grundsatz auch für die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe vergleichbare Fachkraftansprüche formuliert werden (§ 72 SGB VIII). Zugleich fällt diese besondere Qualifikationsstruktur ins Gewicht, weil sie im Grundsatz auch mit dem Tarifgefüge in der Kinder- und Jugendhilfe verknüpft ist.

3.7 Zwischenbilanz

Während die Entwicklungen des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW in einzelnen Arbeitsfeldern jeweils in den Zusammenfassungen der jeweiligen Unterkapitel subsummiert werden, werden sie an dieser Stelle zusammen dargestellt (vgl. Tab. 3.1). Zudem soll aufgezeigt werden, weshalb arbeitsfeldspezifische Analysen zentral für eine differenzierte Erfassung des Personalbestands sind. Die nachfolgenden Aspekte sollen verdeutlichen, wie komplex die Wirkmechanismen auf einzelne Arbeitsfelder sind, und wie viel Erkenntnis verloren geht, wenn man die Kinder- und Jugendhilfe entweder nur in ihrer Gesamtheit oder Arbeitsfelder isoliert voneinander betrachtet.

Mehrwert einer nach Arbeitsfeldern differenzierten Betrachtung wird sichtbar

Durch die differenzierte Betrachtung der einzelnen Arbeitsfelder können unterschiedliche, z.T. sich überlagernde Entwicklungen in den Feldern identifiziert werden. Beispiele dafür finden sich viele. Hier sei exemplarisch die Entwicklung des Männeranteils in der KJH genannt. Ein Anstieg des Männeranteils ist nur im Arbeitsfeld Kita zu verzeichnen, obgleich der Anteil männlicher Beschäftigter dort sehr gering ist. Dieses Feld kann jedoch durch seine Größe Rückgänge der Männeranteile der anderen Arbeitsfelder größtenteils statistisch zu überdecken.

Betrachtung der Gesamtentwicklung über langen Zeitraum zentral

Anhand des Beispiels der Altersstruktur kann aufgezeigt werden, wie bedeutsam eine Betrachtung der Entwicklung im zeitlichen Verlauf ist, beispielsweise mit Blick auf

das Durchschnittsalter des Personals. So war in der Erziehungsberatung 2020 im Durchschnitt das älteste Personal (49 Jahre) tätig, jedoch zeigt sich hier kein weiterer Anstieg des Durchschnittsalters des Personals. Die Beschäftigten in der Kindertagespflege waren hingegen im Durchschnitt 46 Jahre alt und zeichnen sich durch einen ansteigenden Altersdurchschnitt seit 2011 aus (+2 Jahre). Hier unterstützt die differenzierte Betrachtung im Zeitverlauf die Einschätzung künftiger Entwicklungsverläufe und hilft, frühzeitig Handlungsansätze zu entwickeln.

Blick auf einzelne Arbeitsfelder verdeutlicht starken Einfluss gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen

Im Zusammenspiel der Betrachtung der verschiedenen Arbeitsfelder und Entwicklungsverläufe über die Zeit lassen sich zeitlich versetzte Dynamiken besser abbilden und zugleich der Einfluss gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen auf einzelne Arbeitsfelder erfassen. Als Beispiel sei hier der zwischenzeitliche Anstieg des Personalvolumens bei gleichzeitiger Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse im ASD oder den Hilfen zur Erziehung genannt, der mit der starken Migrationsbewegung in 2015/16 zusammenhängt. Durch die große Anzahl an UMA musste die stationären Hilfen in diesen Jahren kurzfristig massiv ausgebaut werden, danach sank die Inanspruchnahme dieser Leistungen allmählich, bis zuletzt vorläufige Inobhutnahmen von UMA 2022 in NRW erneut sprunghaft gegenüber 2021 anstiegen (vgl. Kap. 6.2 und 7.4). Vor diesem Hintergrund ist eine Zunahme des Bedarfs an vor allem stationären Hilfen zur Erziehung zu erwarten, was entsprechende Auswirkungen auf die Zahl an benötigten Fachkräften in diesem Arbeitsbereich hätte.

3

Tab. 3.1 Kennzahlen zum Personal in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe nach Arbeitsfeldern in NRW 2020/22 | absolut und in %

	Anzahl		VZÄ		Alter (Jahre)	Arbeitszeit (Std.)	Befristung ⁴	Akadem. Anteil
	2020/22 ²	+/- zu 2010/11	2020/22	+/- zu 2010/11				
ASD ¹	4.403	+24%	3.904	+29%	39	35	9%	94%
Kita	135.114	+59%	112.922	+59%	39	32	14%	5%
HZE	24.726	+23%	18.516	+23%	39	28	12%	40%
KJA	8.383	-12%	4.606	+3%	38	21	17%	48%
JSA ³	1.920	+25%	1.355	+19%	43	28	18%	65%
Sonst. ⁵	18.433	-	-	-	-	-	-	-

1 ASD außerhalb Jugendamt; in 2010 einschließl. „Förderung der Erziehung in der Familie“

2 2020/22: Das letzte verfügbare Jahr ist für die Kindertageseinrichtungen 2022, für alle anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe 2020.

3 Dies umfasst die Jugendsozialarbeit einschließlich der Schulsozialarbeit.

4 Personal in generell befristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt bei dieser Betrachtung unberücksichtigt (Praktikant:innen etc.).

5 Sonstige setzen sich aus vielen verschiedenen Gruppen zusammen und umfassten im Jahr 2020 15.313 Personen, die im Jugendamt einschließlich ASD tätig waren, sowie weiteres Personal im Kinder- und Jugendschutz, in der Jugendgerichtshilfe oder -hilfeplanung etc.

Quelle: Zusammenfassung von Daten aus Kapitel 2 und 3. Zur besseren Übersichtlichkeit: gerundete Werte ohne Nachkommastellen; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Teil **B**
PERSONALLÜCKEN



Die Kinder- und Jugendhilfe als Teil des Arbeitsmarktes in NRW

Die Analysen zum Personal in der Kinder- und Jugendhilfe in den Kapiteln 2 und 3 basieren auf Daten der fachspezifischen amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik gemäß SGB VIII, §§ 98ff. und sind somit notgedrungen auf den Horizont der Kinder- und Jugendhilfe begrenzt. Ein erweiterter Blick zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW im Kontext des Gesamtarbeitsmarktes erfordert indes den Rückgriff auf die Beschäftigungsstatistik sowie auf die Statistiken zum Bestand an Arbeitslosen einerseits und der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit (BA) andererseits (vgl. ausführlich Kap. 1).

Auf der Basis von Sonderauswertungen dieser Teilstatistiken der Bundesagentur für Arbeit enthalten die Kapitel 4.2 und 4.3 sowohl Analysen für das Land NRW insgesamt als auch regionalisierte Daten zur **► Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten**, zur **► Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen** sowie zur **► Anzahl der gemeldeten, sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen**. Zudem werden in Kapitel 4.4 auf dieser Datenbasis die Engpassindikatoren der **► Arbeitsuchenden-Stellen-Relation** sowie die **► Vakanzzeiten** für den Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe auf Ebene der Regierungsbezirke in NRW abgebildet. In Kapitel 4.5 werden außerdem auf Basis von Sonderauswertungen der Krankenkassen Personalausfälle durch **► krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten** vorgestellt, um hiernach in Kapitel 4.6 am Beispiel der Kindertageseinrichtungen zu skizzieren, wie sich die Personalunterbesetzungen derzeit auf die Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe in NRW auswirken. Abschließend werden in Kapitel 4.7 die zentralen Befunde aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Krankenkassen zusammengefasst und zu denen der Kinder- und Jugendhilfe in Beziehung gesetzt. Ziel ist es auch hier, belastbares empirisches Material zur Lage der Fachkräfte, zum Fachkräftemangel sowie zu den akuten zusätzlichen Engpässen in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen zusammenzutragen.

4.1 Kinder- und Jugendhilfe in den Arbeitsmarktstatistiken – eine Einordnung

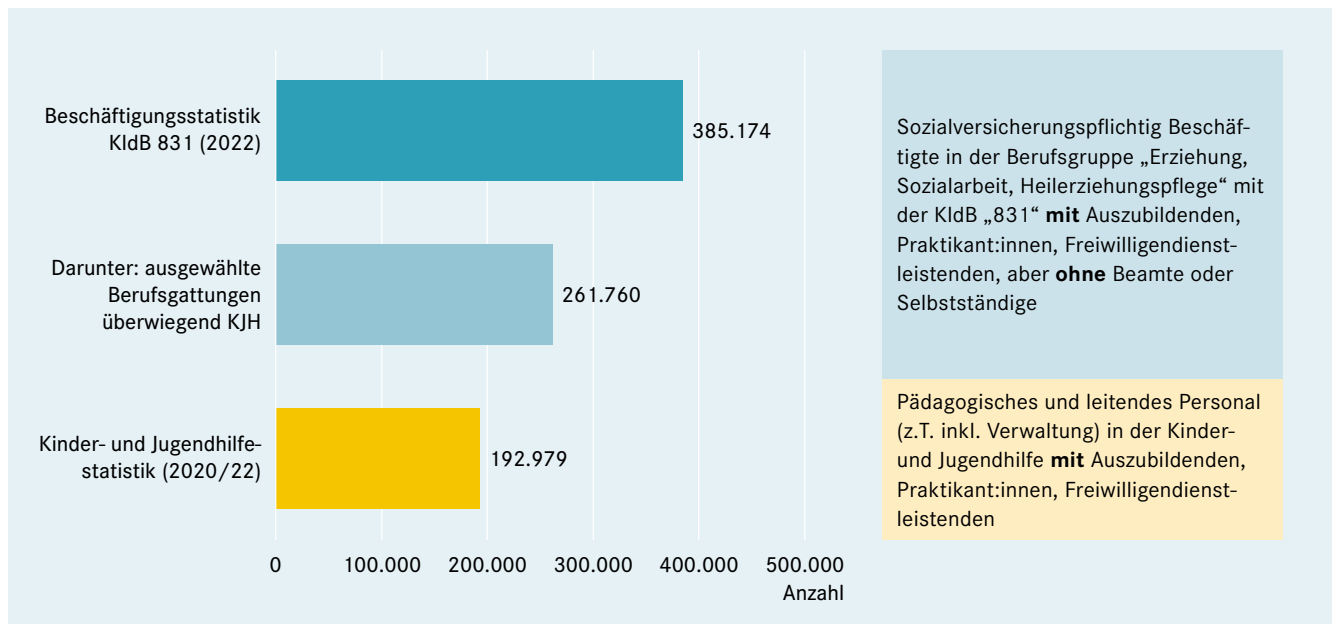
In den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit wird die Anzahl der Erwerbstätigen in den sozialen Berufen deutlich höher angegeben als in der Kinder- und Jugendhilfestatistik (vgl. Abb. 4.1).

Während in der Kinder- und Jugendhilfestatistik für NRW in den beiden Erhebungsjahren 2020 (gesamte KJH ohne Kita) bzw. 2022 (Kindertageseinrichtungen) rund 193.000 Personen gemeldet wurden, lag der Wert für die Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ mit der KldB „831“ in der aktuellen Berufsklassifikation bei 385.000 und damit fast genau doppelt so hoch. Selbst wenn man unter dieser breiter gefassten Berufskennziffer „831“ nur diejenigen beschäftigten Erwerbstätigen herauszudestillieren versucht, die zumindest überwiegend der Kinder- und Jugendhilfe zugerechnet werden können, übersteigt auch dieser Wert mit rund 262.000 Personen die Daten der KJH-Statistik immer noch um 70.000 Personen.

Die deutlichen Unterschiede und die höhere Anzahl der Erwerbstätigen in der Beschäftigungsstatistik gegenüber der Kinder- und Jugendhilfestatistik dürften mit mehreren Punkten zusammenhängen:

- Beide Statistiken werden nach völlig unterschiedlichen Methoden erhoben. In der Beschäftigungsstatistik werden alle Personen über die Meldungen an die Sozialversicherungen erfasst und auf Basis der Berufsangabe gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB) einzelnen Berufskennziffern zugeordnet. In diesem Sinne handelt es sich also um eine Personenerhebung. Demgegenüber handelt es sich bei der Kinder- und Jugendhilfestatistik um eine eigenständige Institutionenerhebung, die die Statistischen Landesämter jährlich (für die Kindertageseinrichtungen) bzw. zweijährlich (für die restlichen Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe) durchführen. Die so erhobenen Daten basieren auf den Meldungen der nach dem SGB VIII geförderten Einrichtungen. Oder anders formuliert: Sobald ein Arbeitgeber auch – überwiegend oder sogar ausschließlich – außerhalb der Kinder- und

Abb. 4.1 Das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe im Vergleich unterschiedlicher Datenquellen in NRW 2022 bzw. 2020/22 | absolut



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0 – 10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik; 2022, Sonderauswertung; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in ausgewählten Berufsgattungen der KIdB 2010; Jahressummen 2021/22 (Datenstand Mai 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

4

Jugendhilfe tätig ist bzw. das entsprechende Personal nicht aus SGB VIII-Mitteln finanziert wird, wird er (bzw. die entsprechenden Beschäftigten) ebenfalls nicht in die Erhebung einbezogen bzw. die Einrichtung gar nicht erst angeschrieben. Typische Bereiche, in denen damit vermutlich völlig anders gezählt wird, sind etwa die Schulsozialarbeit, die zu Teilen aus Landesmitteln über die Schuladministration finanziert wird, zudem die Jugendberufshilfe, bei der eine ganze Reihe von Aufgaben aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit oder anderen Töpfen bereitgestellt werden. Beide sind entsprechend nicht oder nur in Teilen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst.

› Darüber hinaus liegt der Klassifikation der Berufe (KIdB) eine Systematik zugrunde, die in den Sozial- und Erziehungsberufen weder begrifflich noch zuordnungstechnisch diesem Teilarbeitsmarkt – auch in seinen Selbstbeschreibungen – gerecht wird (Analoges gilt auch für die entsprechende Klassifizierung der Wirtschaftszweige). So finden sich die in der Kinder- und Jugendhilfe verorteten Berufsgattungen in der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit überwiegend unter der

Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ mit der KIdB-Schlüsselnummer „831“.²³ In dieser Berufsgruppe sind jedoch neben zweifellos im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personen auch Personengruppen, Berufsbenennungen oder Begrifflichkeiten zu finden, die ungewöhnlich und nicht unbedingt gebräuchlich sind oder eher alltagsplausiblen Begriffen gleichen, denen kein spezifischer Ausbildungsberuf zugrunde liegt. Hinzu kommt zudem, dass der KIdB „831“ berufliche Tätigkeiten aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit und anderen Sozialgesetzbüchern sowie Kostenträgern zugeordnet werden, wie beispielsweise die Wohnungslosen-, Migrations- und Bewährungshilfen, die Tätigkeiten mit Menschen mit Behinderungen sowie die Sozialarbeit im Gesundheitswesen und Teile der Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe. Es handelt sich dabei durchweg um Arbeitsfelder, in denen ebenfalls sozialpädagogische Fachkräfte arbeiten, die jedoch allesamt nicht der Kinder- und Jugendhilfe zugerechnet werden (vgl. Tab. 4.1).

Allerdings gilt auch: Einige für die Kinder- und Jugendhilfe relevante Berufsgattungen finden sich gar nicht in

23 Um das beispielhaft zu illustrieren: Allein schon dieser Dreiklang „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ irritiert insofern, als zum einen hier drei Bereiche zusammengefasst werden, die in ihrer Größenordnung so dramatisch unterschiedlich sind, sodass man sich fragt, warum hier „Heilerziehungspflege“ im Titel erscheint. Zum anderen fällt auf, dass die ersten beiden Begriffe gewissermaßen Aufgabenbereiche nennen, während der letzte Begriff einen Ausbildungsberuf bzw. allenfalls ein hochspezialisiertes Arbeitsfeld charakterisiert.

Tab. 4.1 Systematische Darstellung der Berufsuntergruppen und -gattungen in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ | KldB 831; Stand 2021

KldB	Berufsuntergruppen	Anforderungsniveau	Berufsgattung (Auswahl Berufsbenennungen)
83111	Kinderbetreuung, -erziehung	1: Helfer:in	Au-pair Kinderbetreuer:in Kindergartenhelfer:in Kinderpflegehelfer:in
83112	Kinderbetreuung, -erziehung	2: Fachkraft	Sozialpädagogische:r Assistent:in/Kinderpfleger:in
83113	Kinderbetreuung, -erziehung	3: Spezialist:in	Erzieher:in Erzieher:in – Jugend- und Heimerziehung Fachkraft – Kindertageseinrichtungen Heimerzieher:in Kinderdormutter/-vater
83122	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	2: Fachkraft	Betreuungshelfer:in Genesungsbegleiter:in
83123	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	3: Spezialist:in	Fachkraft – Sozialarbeit Sozialsekretär:in
83124	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	4: Expert:in	Sozialarbeiter:in Sozialpädagog:in Streetworker:in Jugendpfleger:in Berufseinstiegsbegleiter:in Bewährungshelfer:in Gerichtshelfer:in Rechtliche:r Betreuer:in Sozialarbeiter:in – Strafvollzug
83131	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	1: Helfer:in	Heilerziehungspflegehelfer:in Reisehelfer:in für Menschen mit Behinderung Schulbegleiter:in
83132	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	2: Fachkraft	Behindertenpfleger:in
83133	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	3: Spezialist:in	Arbeitserzieher:in Erzieher:in – sonderpädagogische Einrichtungen Facherzieher:in – verhaltensauffällige Kinder/Jugendliche Fachkraft – Arbeits- und Berufsförderung Fachkraft – Blinden- und Sehbehindertenrehabilitation Heilerziehungspfleger:in Sonderpädagog:in (Fachschule) Sportlehrer:in – Rehabilitation/Behindertensport
83134	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	4: Expert:in	Heilpädagog:in Pädagogisch-therapeutische:r Konduktor:in Rehabilitationspädagog:in
83141	Haus- und Familienpflege	1: Helfer:in	Betreuungskraft/Alltagsbegleiter:in Senior:innenassistent:in
83142	Haus- und Familienpflege	2: Fachkraft	Fachkraft – Pflegeassistenz Sozialassistent:in
83143	Haus- und Familienpflege	3: Spezialist:in	Dorfhelfer:in Haus- und Familienpfleger:in
83154	Sozial-, Erziehungs-, Suchtberatung	4: Expert:in	Erziehungsberater:in Fachberater:in – Altenhilfe Jugendberater:in Jugendreferent:in Schuldnerberater:in Schwangerschaftskonfliktberater:in Sozialtherapeut:in Sucht-, Drogenberater:in
83193	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerz.	3: Aufsicht	Fachwirt:in – Erziehungswesen Kindergartenleiter:in
83194	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerz.	4: Führung	Erwachsenenheimleiter:in Jugendheimleiter:in Leiter:in – Schullandheim Leiter:in – Werkstätten für behinderte Menschen

Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 197

der KldB „831“. So werden etwa Kindheitspädagog:innen ebenso wie Erziehungswissenschaftler:innen neben z.B. Bildungsforscher:innen als akademische Berufe der KldB „91334“ (Gesellschaftswissenschaften → Berufe in der Erziehungswissenschaft → hoch komplexe Tätigkeiten) zugerechnet (vgl. BA 2021, S. 203), auch wenn diese akademischen Abschlüsse – wie Kapitel 6 zeigen kann – in einer relevanten Größenordnung faktisch auch in der Kindertagesbetreuung tätig sind; infolgedessen werden diese in die nachfolgenden Berechnungen miteinbezogen. Nicht berücksichtigt werden kann hingegen beispielsweise das Personal in den Jugendämtern, da es der Berufsgruppe „Verwaltung“ mit der KldB-Schlüsselnummer „732“ zugerechnet wird, die jedoch nicht weiter differenziert werden kann.

Aufgrund dieser Ungenauigkeiten der Beschäftigungsstatistik wird nachfolgend versucht, den Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe noch etwas stärker einzugrenzen. Dementsprechend werden sechs Berufsgattungen einzeln ausgewiesen, bei denen auf Grundlage aller verzeichneten Berufsbenennungen (vgl. Anhang Tab. 0.2) davon ausgegangen wird, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegend im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Die Summe der auf diese Weise betrachteten Beschäftigten liegt jedoch immer noch um etwa 70.000 Personen²⁴ höher als die Summe in der Kinder- und Jugendhilfestatistik (vgl. Abb. 4.1).²⁵ Eine weitere Abgrenzung ist anhand der vorhandenen Daten jedoch nicht möglich. Es handelt sich um folgende Berufsgattungen:

- › 83112 „Fachkräfte in der Kinderbetreuung/–erziehung (Kinderpfleger:in)“ – Anforderungsniveau 2
- › 83113 „Spezialist:in in der Kinderbetreuung/–erziehung (Erzieher:in)“ – Anforderungsniveau 3
- › 83193 „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Aufsicht“ (Kita-Leitung) – Anforderungsniveau 3²⁶

- › 83123 „Spezialist:in in der Sozialarbeit/–pädagogik“ (Sozialpädagog:in (B.A.) – Anforderungsniveau 3
- › 83124 „Expert:in in der Sozialarbeit/–pädagogik“ (Sozialpädagog:in²⁷) – Anforderungsniveau 4
- › 91334 „Berufe in der Erziehungswissenschaft – hoch komplexe Tätigkeiten“ (Erziehungswissenschaftler:in) – Anforderungsniveau 4

Zur Vereinfachung werden im Folgenden nur die Begriffe Kinderpfleger:in (83112), Erzieher:in (83113) Sozialpädagog:in (B.A.) (83123), Kita-Leitung (83193), Sozialpädagog:in (83124) und Erziehungswissenschaftler:in (91334) genutzt, wobei gleichwertige Berufsausübungsformen jeweils inbegriffen sind. In einigen Darstellungen werden außerdem die Berufsgattungen entsprechend ihrer Anforderungsniveaus zusammengefasst. Das Anforderungsniveau bildet die Komplexität der auszuübenden Tätigkeit ab und ist in vier Komplexitätsgrade unterteilt, von „1 – Helfer- und Anlerntätigkeiten“ bis „4 – hoch komplexe Tätigkeiten“. Die Übergänge zwischen den vier Anforderungsniveaus sind fließend. Zu beachten ist, dass ausschließlich das Anforderungsniveau der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit relevant ist, während die Qualifikation, die eine Person vorweisen kann, bei der Zuordnung keine Rolle spielt (vgl. BA 2021).

Das Anforderungsniveau 1 („Helfer:in“) wird im Folgenden nicht gesondert betrachtet, da es sich hier um diffuse Tätigkeitsprofile handelt, für die in der Regel keine oder ganz geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind und die aufgrund ihrer geringen Komplexität offenbar auch keinen formalen Ausbildungsabschluss bzw. allenfalls eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung voraussetzen (vgl. ebd., S. 26). Das Anforderungsniveau 2 („Fachkraft“) wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder eine informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.

24 Berechnet ohne die „91334“ (Erziehungswissenschaftler:innen), da diese nicht in der KldB „831“ enthalten ist.

25 Allerdings muss auch hier beachtet werden, dass bei einem solchen klassifikatorischen Annäherungsversuch immer noch viele Beschäftigte gewissermaßen als „Beifang“ mitgezählt werden, die nicht im engeren Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Das gilt vor allem für akademisch ausgebildetes Personal, da dieses traditionell in einem deutlich breiteren Arbeitsmarktsegment tätig ist. Bei derartigen Fragen wird einmal mehr der große Nachteil deutlich, dass der soziale Sektor insgesamt nur als Dreisteller ausgewiesen ist und infolgedessen viele größere und eigenständige Berufsbereiche nicht als eigene Dreisteller zur Verfügung stehen und diese stattdessen zu wenig aussagekräftigen Sammelkategorien zusammengefasst werden.

26 Damit gibt es für die Kinderbetreuung/–erziehung keinen Arbeitsbereich, der dem Anforderungsniveau 4 der hoch komplexen Tätigkeiten zugeordnet wird. Auch das wirkt berufssystematisch wenig überzeugend. Die pauschale Zuordnung aller Kita-Leitungen zum Anforderungsniveau 3 wurde bereits 2014 von Grgic kritisiert, da die Komplexität der Leitungsaufgabe auch von der Größe der Einrichtung und spezifischen pädagogischen und konzeptionellen Herausforderungen abhängt, die teilweise eher dem Anforderungsniveau 4 entsprechen würden (vgl. Grgic 2014, S. 20).

27 Zwar ist hier in den Daten nicht explizit die Qualifizierung genannt, aufgrund des Anforderungsniveaus wird hier aber davon ausgegangen, dass sich das Qualifizierungsniveau oberhalb des Bachelorabschlusses befindet.

Berufe mit dem Anforderungsniveau 3 („Spezialist:in“) sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.²⁸ Dem Anforderungsniveau 4 („Expert:in“) werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o.Ä.). Führungskräften wird in der KldB 2010 grundsätzlich das Anforderungsniveau 4 zugewiesen und allen Aufsichts- bzw. Führungskräften das Anforderungsniveau 3 (vgl. ebd. 2021).²⁹

Eine klare Zuordnung der Berufsgattungen zu den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ist mittels der Daten nicht möglich. Zwar können die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden in der Kindertagesbetreuung mithilfe der KldB-Nummern „83112“, „83113“ und „83193“, also den 5-Stellern, noch einigermaßen trennscharf abgebildet werden, doch auch hier finden sich Berufsbenennungen, die in der Logik der Kinder- und Jugendhilfe eher den stationären Hilfen zur Erziehung gem. § 34 SGB VIII (Heimerziehung) zuzuordnen wären. Und spätestens für die Arbeitsfelder jenseits der Kindertagesbetreuung sind keine weiteren Abgrenzungen und Einzelanalysen mehr sinnvoll möglich.

Wenngleich dies, wie auch die mangelnde Trennung der Kinder- und Jugendhilfe zu anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit eine deutliche Einschränkung in puncto Datenqualität darstellt, ermöglichen die Arbeitsmarktstatistiken dennoch annäherungsweise einen erweiterten Blick auf zusätzliche zentrale Merkmale zur Beschreibung der aktuellen Fachkräftesituation der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Damit stellen sie durch ihre Aktualität und Regionalität einerseits sowie ihre Kontextualisierung zu

anderen Teilarbeitsmärkten andererseits eine wesentliche Ergänzung zu den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik dar.

Insgesamt muss aber festgehalten werden, dass die vorgegebenen Berufsgattungen bei Weitem nicht dem gerecht werden, was an beruflicher Differenzierung in einem Teilarbeitsmarkt wie den Sozial- und Erziehungsberufen oder auch der Kinder- und Jugendhilfe im 21. Jahrhundert notwendig wäre, einem Teilarbeitsmarkt, der bundesweit längst die Millionengrenze bei den Beschäftigten deutlich überschritten hat. Insbesondere der seit Jahrzehnten vorgebrachte Kritikpunkt einer Vermengung von Ausbildungsabschlüssen, Berufsgruppen, Funktionsbezeichnungen und ausgeübten Tätigkeiten (vgl. Rauschenbach 1990; Grgic 2014) konnte auch mit der Neuklassifikation 2020 nur in Teilen behoben werden.³⁰ Insofern können zu den hier verhandelten Themen nur annäherungsweise belastbare Befunde präsentiert werden.

Im Vergleich zu den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik machen die Daten der Beschäftigungsstatistik jedoch einen ganz zentralen und letztlich auch brisanten Befund sichtbar: Neben der Kinder- und Jugendhilfe ist ganz offenkundig eine weitere, sehr große Anzahl an Personen im sozialen Sektor und in der Sozialen Arbeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Um das in zahlenmäßigen Relationen auszudrücken: Während auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik erkennbar wird, dass in Nordrhein-Westfalen dort zuletzt (2020 bzw. 2022) ca. 193.000 Personen tätig waren, zeigt die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für das Jahr 2022 mit 385.000 Personen eine fast genau doppelt so hohe Anzahl in dem Berufssegment der Sozial- und Erziehungsberufe (ohne Lehramt) (vgl. Abb. 4.1). Das ist schon eine bemerkenswerte Größenordnung, die es künftig viel genauer zu beachten gilt, hieße das doch: Mit Blick auf die Fachkräftegewinnung sowie berufliche Übergänge in spezifische Teilarbeitsmärkte muss künftig sehr viel stärker beachtet werden, dass die Kinder- und Jugendhilfe von einer Vielzahl anderer Teilarbeitsmärkte und Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit umgeben ist, die eben-

28 Interessanterweise ist das bei der KldB „83143“ mit der „Dorfhelfer:in, Haus- und Familienpfleger:in“ nicht der Fall, da es sich dabei nicht um eine entsprechend komplexe und voraussetzungsvolle Ausbildung handelt.

29 Da die neue Klassifikation der Berufe (KldB) nicht nur nationale Gültigkeit besitzen sollte, orientieren sich die Anforderungsniveaus an der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO). Diese bildet jedoch nicht die Vielfalt der dualen Berufsausbildungen und die geregelten Weiterbildungsberufe in Deutschland ab (vgl. BA 2021). Entsprechend können die Anforderungsniveaus nicht ohne Weiteres auf die acht Niveaus des deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) übertragen werden, der in der Kinder- und Jugendhilfe ansonsten häufig als Grundlage zur Beschreibung von Fachkompetenzen herangezogen wird.

30 Mit der Neuklassifikation 2020 sind insgesamt Änderungen in 21 Positionen der KldB 2010 umgesetzt worden: Es gibt zwei neue Berufsgruppen (4-Steller), 14 neue Berufsgattungen (5-Steller) sowie die Verschiebung und Umbenennung zweier weiterer Berufsuntergruppen (vgl. BA 2021, S. 11). Für die empirische Betrachtung der Kinder- und Jugendhilfe stellt die Einführung der KldB 83113 („Erzieher:in“) die gravierendste Verbesserung dar.

falls sozialpädagogisch ausgebildete Fachkräfte benötigt und bindet.

Da die Kinder- und Jugendhilfe nach den §§ 98 ff. SGB VIII über eine eigene Personal- und Einrichtungsstatistik verfügt, die viele differenzierte Informationen bereitstellt, wird diese regelmäßig empirisch betrachtet, während im Gegenzug die anderen Arbeitsfelder sowie die weiteren Akteursgruppen im Umfeld der Sozialen Arbeit zugleich aus dem Blick geraten. Diese künftig verstärkt ins Blickfeld zu rücken, um auch die damit verbundenen Personalbedarfe besser abschätzen zu können, wird zu einer neuen, eigenen Herausforderung.

4.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt im gleitenden Jahresschnitt (bis Juni) 2022 in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ mit der KldB-Schlüsselnummer „831“ in NRW bei insgesamt 385.174 Personen (vgl. Tab. 4.2).³¹

Betrachtet man die Anzahl der sechs Berufsgattungen, bei denen hier angenommen wird, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegend im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind – nämlich Kinderpfleger:innen, Erzieher:innen, Kita-Leitungen, Sozialpädagog:innen, Kindheitspädagog:innen und Erziehungswissenschaftler:innen –, so wären in diesem engeren Bereich im Jahr 2022 insgesamt 278.841 Personen sozialversicherungspflichtig tätig gewesen (vgl. auch Abb. 4.1). Verglichen mit dem Jahresschnitt zum selben Zeitpunkt des Jahres 2021 (270.782 Personen) entspricht dies einem Zuwachs von 3,0% in einem Jahr. Am stärksten gestiegen ist dabei die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 17,5% bei den Sozialpädagog:innen (B.A.) und um 3,1% bei den pädagogisch Tätigen in der „Kinderbetreuung und -erziehung“.

Im Unterschied zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ im Jahr 2022 gering. So waren in NRW in der Berufsgruppe mit der KldB-Schlüsselnummer „831“

Tab. 4.2 Überblick über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und arbeitslos gemeldete Personen in ausgewählten Berufsgruppen der KldB „831“ in NRW 2022 | gleitender Jahresschnitt Juni/Dezember¹; absolut und in %

KldB	Beruf	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Anzahl	Veränderung zu 2021 in %	Arbeitslos gemeldete Personen	Arbeitslosenquote ² in %
831		385.174	3,8	19.774	4,9
Ausgewählte Berufsgattungen (überwiegend in KJH tätig)					
83112	Kinderpfleger:in	178.468	3,1	2.526	1,4
83113	Erzieher:in				
83123	Sozialpädagog:in (B.A.)	8.420	17,5	89	1,0
83193	Leitung (Kita o.Ä.)	3.263	0,5	41	1,2
83124	Sozialpädagog:in	71.609	1,1	1.487	2,0
91334	Erziehungswissenschaftler:in	17.081	4,3	299	1,7
Gesamt		278.841	3,0	4.442	1,6

1 Die Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bilden den gleitenden Jahresschnitt Juni 2022 ab, die Arbeitslosenzahlen den gleitenden Jahresschnitt Dezember 2022. Aufgrund einer Revision der Klassifikation der Berufe können die KldB „83112“ (Kinderpfleger:in) und 83113 (Erzieher:in) hier nur zusammen betrachtet werden, da die Neuordnungen erst sukzessive erfolgten und die Neuordnung im Berichtsmonat Juni (SvB) noch nicht abgeschlossen war.

2 Die Arbeitslosenquote ist hier ähnlich berechnet wie bei der Agentur für Arbeit: „Arbeitslosenquote (auf der Basis der abhängig zivilen Erwerbspersonen)“ = („Arbeitslose“)/(„abh. ziv. ET“ + „Arbeitslose“) * 100“. Allerdings sind dort in der Gruppe der EP (zivile Erwerbspersonen) neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch weitere Gruppen (z.B. Beamte:innen) enthalten (vgl. hierzu auch: Arbeitslosenquote und Unterbeschäftigungsquote – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de))

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in ausgewählten Berufsgattungen der KldB 2010; Jahressummen 2021/22 (Datenstand Mai 2023); Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort; Stichtag 30.06. (Datenstand April 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

31 Hierzu zählen alle Arbeitnehmenden, die kranken-, renten- und pflegeversicherungspflichtig sind, also auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikant:innen, Werkstudierende, Freiwilligendienstleistende u.Ä. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte:innen und Selbstständige.

insgesamt 19.774 Personen arbeitslos gemeldet, was einer Arbeitslosenquote von insgesamt 4,9% entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Arbeitslosenquote leicht gesunken (vgl. Tab. 4.2).

In den sechs betrachteten Berufsgattungen, die hier überwiegend in der Kinder- und Jugendhilfe verortet werden, waren 2022 in NRW insgesamt 4.442 Personen arbeitslos gemeldet. Das sind 18% weniger als im Vorjahreszeitraum (ohne Abb.). Insgesamt war in diesen Berufsgattungen eine Arbeitslosenquote von 1,6% zu verzeichnen. Am höchsten lag die Arbeitslosenquote mit 2,0% in der Berufsgattung Sozialpädagog:in (83124). Bei den pädagogisch Tätigen in der „Kinderbetreuung und -erziehung“ (83112 und 83113) betrug die Arbeitslosenquote hingegen zuletzt nur 1,4%. Die niedrigste Arbeitslosigkeit verzeichneten mit 1,2% die Kita-Leitungen (83193) sowie mit 1,0% die Sozialpädagog:innen (B.A.) (83123).³²

Insgesamt signalisieren diese Daten für NRW für die ausgewählten Berufsgattungen, die größtenteils in der Kinder- und Jugendhilfe zu verorten sein dürften, damit ganz unübersehbar eine Vollbeschäftigung. Das bedeutet: Landesweit bestehen keine nennenswerten Reserven mehr an Fachkräften durch Zugänge aus der Gruppe der arbeitslos gemeldeten Personen. Dabei kommt erschwerend hinzu, dass erfahrungsgemäß nicht alle arbeitslos gemeldeten Personen auch tatsächlich dem Arbeitsmarkt – hier der Kinder- und Jugendhilfe – zur Verfügung stehen, sei es, weil sie einen Berufswechsel anstreben oder aus anderen Gründen.

4.3 Sozialversicherungspflichtige offene Stellen und gemeldete Arbeitslosigkeit

Ein zentraler Indikator für eine aktuell prekäre Personalsituation ist die Relation zwischen den gemeldeten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den arbeitslos gemeldeten Personen mit einem entsprechenden Zielberuf (vgl. Abb. 4.2). Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass der Bundesagentur für Arbeit nach ihrer Einschätzung nur etwa die Hälfte der offenen Stellen gemeldet wird (vgl.

Bundesagentur für Arbeit 2021), und dass zugleich ein Teil der arbeitslos gemeldeten Personen nicht dort vor Ort zur Verfügung steht, wo diese vom Arbeitsmarkt her benötigt werden.

Im Juni 2022 waren bei der Bundesagentur für Arbeit rund 7.600 unbesetzte sozialversicherungspflichtige Stellen für Tätigkeiten in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ in NRW im Bestand. Dies entspricht seit 2012 einem Anstieg von 200%, wobei besonders zwischen 2020 und 2022 ein deutlicher Zuwachs zu beobachten ist. Gestiegen ist im betrachteten Vergleichszeitraum ebenfalls die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen mit einem entsprechenden Zielberuf, wenn auch deutlich langsamer. So suchten im Jahr 2022 rund 18.900 Arbeitslose in Nordrhein-Westfalen eine Tätigkeit im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege. Vor zehn Jahren waren es noch 13.300 und damit rund 5.600 Personen weniger. Insbesondere zu Beginn der Coronapandemie fällt ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen auf.

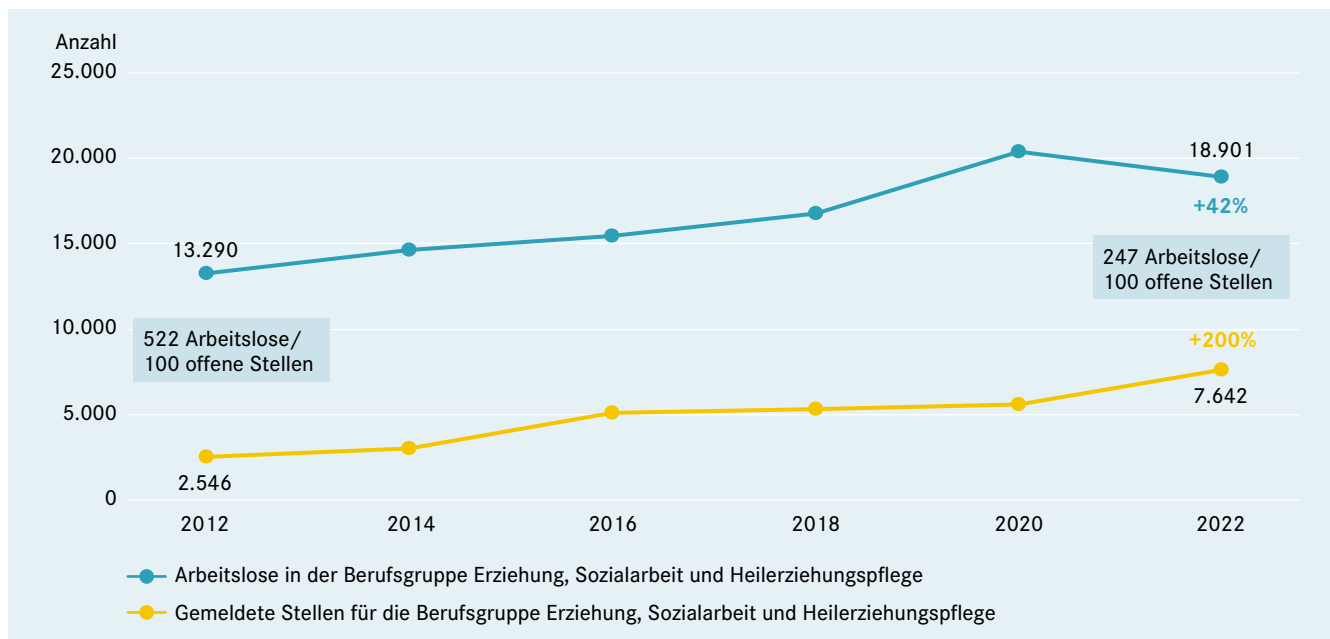
Insgesamt hat sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ in NRW in den letzten zehn Jahren merklich verändert. So hat sich die Zahl der gemeldeten Stellen im Berichtszeitraum verdreifacht, während die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in einem deutlich langsameren Tempo angestiegen ist. Mit anderen Worten: Aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken stehen den gemeldeten unbesetzten Stellen somit tendenziell immer weniger potenziell rekrutierbare Arbeitskräfte gegenüber. Während im Jahr 2012 noch rund 522 Arbeitslose mit dem Berufsziel „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) auf 100 gemeldete offene Stellen kamen, ist dieses Verhältnis im Jahr 2022 nur noch etwa halb so groß. Werden zusätzlich die nicht-arbeitslos gemeldeten Arbeitsuchenden³³ mit eingerechnet, kamen auf 100 gemeldete offene Stellen rund 513 Arbeitsuchende.

Bei einem vertiefenden Blick auf einzelne Untergruppen der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (831) sowie auf die Berufsuntergruppe Be-

³² Insgesamt finden sich die höchsten Arbeitslosenquoten in der Berufsgruppe „831“ der Haus- und Familienpflege (8314) mit 24,2%. Vergleichsweise hoch liegt die Arbeitslosenquote zugleich in den Berufsgattungen mit dem niedrigsten Anforderungsniveau (1). So beträgt die Quote der Arbeitslosen in der Berufsgattung „83111“ (Kinderbetreuung-, -erziehung – Helfer:in) im Jahr 2022 9,9%. Das ist zum einen ein Hinweis, dass dieser Kategorie vermutlich zahlreiche Personen zugeordnet werden, die als Zielberuf pauschal „Arbeit mit Kindern“ angeben, dafür aber keine einschlägigen ausbildungsbezogenen Vorkenntnisse mitbringen. Und zum anderen wäre hier zu prüfen, ob in diese Gruppe auch die im Jahr 2020 in den Kindertageseinrichtungen in NRW eingeführten Alltagshelfer:innen eingeordnet werden. Ähnlich hoch liegt die Quote mit 7,2% allerdings auch bei der Berufsgattung „83131“ (Heilerziehungspflege; Sozialpädagogik – Helfer:in), also ebenfalls einer diffusen Helfer:innengruppe.

³³ Zu den nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden zählen u.a. Personen, die sich wegen auslaufender Arbeitsverträge frühzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit melden oder Personen, die erst in Kürze ihre Ausbildung abschließen werden.

Abb. 4.2 Entwicklung der gemeldeten^{1,2} sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen und der arbeitslos gemeldeten Personen mit Zielberuf im Bereich „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) in NRW 2012 bis 2022 | absolut und Veränderung in %



1 Berichtsmonat Juni

2 Es werden ausschließlich gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen berücksichtigt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt nach Berufen; verschiedene Jahrgänge; eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

4

rufe in der Erziehungswissenschaft (9133) werden noch deutlichere Veränderungen der Arbeitslosen-Stellen-Relation in der letzten Dekade sichtbar (vgl. Abb. 4.3). So hat sich insbesondere in der Berufsuntergruppe Kinderbetreuung (8311) und in der Berufsuntergruppe der Erziehungswissenschaftler:innen (9133) die Arbeitslosen-Stellen-Relation ungünstig entwickelt. Kamen im Jahr 2012 in der Berufsuntergruppe Kinderbetreuung (8311) noch 578 Arbeitslose auf 100 gemeldete offene Stellen, waren es im Jahr 2022 nur noch 204 Arbeitslose je 100 gemeldete unbesetzte Stellen. In der Berufsuntergruppe der Berufe in der Erziehungswissenschaft (9133) kamen im Jahr 2012 noch 1.042 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen, im Jahr 2022 waren es dann lediglich noch 283 Arbeitslose je 100 gemeldete offene Stellen. Auch in der Berufsuntergruppe Sozialarbeit, -pädagogik (8312) hat sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation deutlich verändert, während in der Berufsuntergruppe Aufsicht/Leitung (8319) keine größeren Veränderungen zu beobachten sind.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich zum einen nicht bei allen Arbeitslosen der Berufsuntergruppen um Fachkräfte handelt, da in diesen Zahlen auch die Helfer:in-

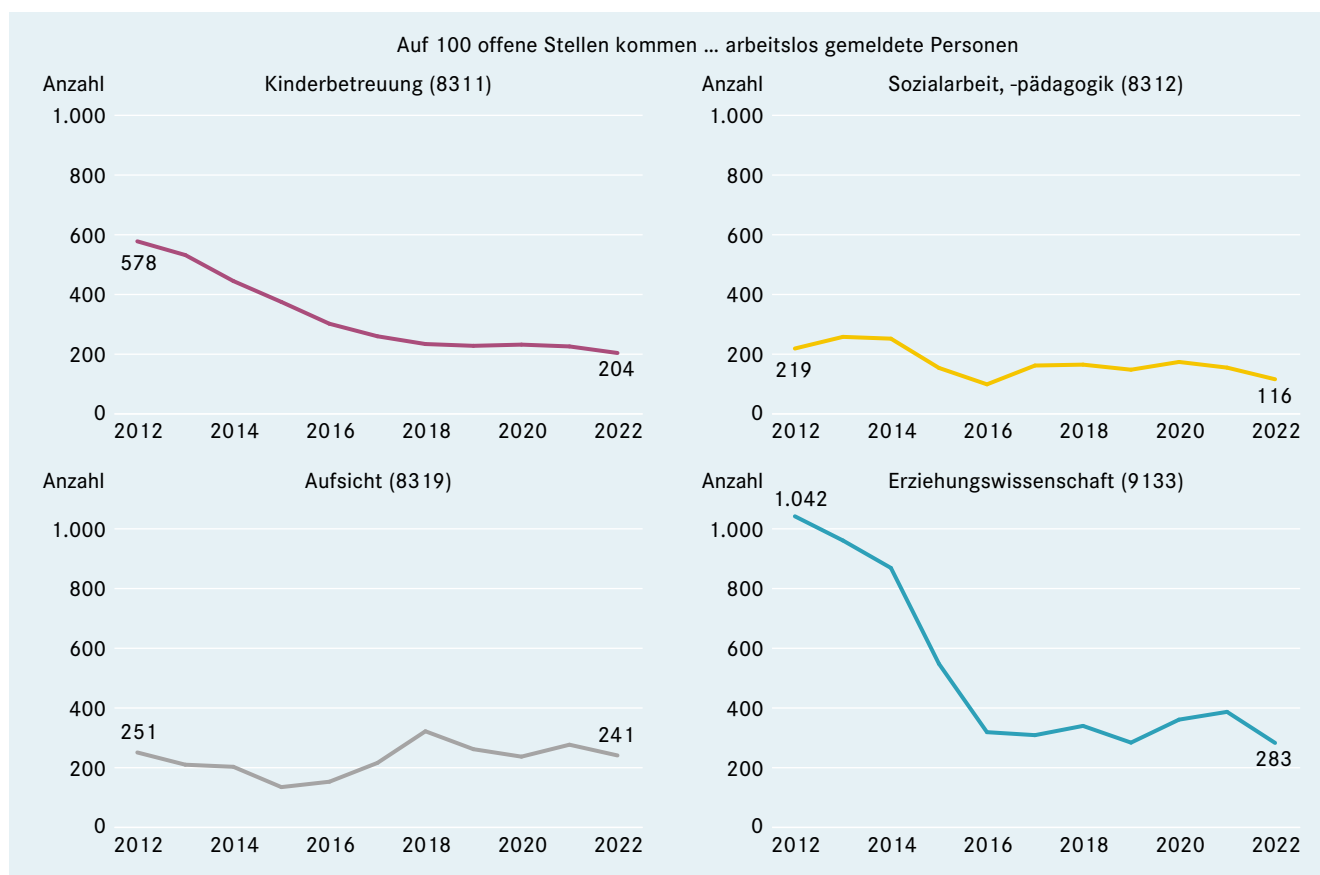
nen (Anforderungsniveau 1) enthalten sind, und zum anderen nicht alle arbeitslos gemeldeten Personen umstandslos dem Feld der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung stehen, wie an anderer Stelle bereits ausgeführt. Im Endeffekt dürfte es mithin weniger arbeitslose Fachkräfte aus dem Pool der Arbeitslosen geben, als in diesen Zahlen zum Ausdruck kommt.

In der Summe verweisen diese Daten darauf, dass sich die Situation speziell aus dem Blickwinkel der Kinder- und Jugendhilfe deutlich ungünstiger darstellt, als es bei Betrachtung der Berufsgruppe „831“ zunächst den Anschein hatte.

Mit einem detaillierten Blick auf die einzelnen Berufsgattungen, bei denen hier angenommen wird, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegend im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind³⁴, lässt sich dies noch deutlicher skizzieren: Die Bundesagentur für Arbeit hatte im Jahr 2022 für die sechs ausgewählten Berufsgattungen rund 4.700 gemeldete offene Stellen im Bestand. Im Vergleich zum Vorjahr hatte der Anteil offener Stellen in nahezu allen einzeln betrachteten Berufsgattungen stark zugenommen (vgl. Tab. 4.3). Eine Ausnahme bil-

34 In der Tabelle 4.3 fett schwarz markiert.

Abb. 4.3 Entwicklung der Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen¹ für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2012 bis 2022 | absolut



¹ Es werden ausschließlich gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen berücksichtigt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Sonderauswertung der Statistik zum Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen; verschiedene Jahrgänge; eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

den die gemeldeten offenen Stellen für Kinderpfleger:innen (83112), bei denen lediglich eine Zunahme von 1,5% gegenüber 2021 zu verzeichnen war.

In der gesamten Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ kamen in NRW im Jahr 2022 271 Arbeitslose auf 100 offene Stellen (vgl. Tab. 4.3³⁵).

Mit Blick auf die sechs Berufsgattungen, bei denen hier angenommen wird, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegend im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, stellte sich die Lage jedoch wesentlich ungünstiger dar: So standen 2022 100 gemeldeten offenen Arbeitsstellen lediglich 66 arbeitslose Erzieher:innen (83113) und 74 arbeitslose Sozialpädagog:innen mit Masterabschluss (83124)³⁶ gegenüber – es waren also we-

niger Arbeitslose als Arbeitsstellen gemeldet. Im Vergleich dazu zeigte sich bei den Kita-Leitungen (83193) und den Erziehungswissenschaftler:innen (91334) 2022 eine etwas günstigere Arbeitslosen-Stellen-Relation: Hier kamen jeweils auf 100 offene Stellen 177 arbeitslos gemeldete Kita-Leitungen (83193) und 283 Erziehungswissenschaftler:innen. Bei den Kinderpfleger:innen (83112) hingegen überstieg die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen die Anzahl der offenen Stellen deutlich: 435 arbeitslos gemeldete Kinderpfleger:innen standen 100 offenen Stellen gegenüber.

Dies verweist zunächst einmal darauf, dass sich die Personalengpässe auf bestimmte Berufsgattungen – allen voran die Erzieher:innen – konzentrieren, während möglicherweise bei den Kinderpfleger:innen ein noch etwas größe-

³⁵ Leichte Abweichungen dieser Zahlen von denen in der Abbildung 4.2 kommen durch unterschiedliche Berichtsmonate zustande.

³⁶ Betrachtet man hingegen die Sozialpädagog:innen (B.A.), so stellt sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation wesentlich günstiger dar. Hier gilt es künftig zu prüfen, ob ein Passungsverhältnis zwischen Arbeitslosen und Stellenprofilen gegeben ist.

Tab. 4.3 Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen für die Berufsgruppe "Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege" (831) und zugehörige Berufsgattungen sowie für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2022 | gleitender Jahresschnitt Dezember; absolut und Veränderung in %

KldB	Berufsgattung	Berufsbenennung (Beispiel)	Arbeitslos gemeldete Personen		Offene Stellen		Auf 100 offene Stellen kommen ... Arbeitslose
			2022 (absolut)	Veränder. zu 2021 (in %)	2022 (absolut)	Veränder. zu 2021 (in %)	
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege		19.774	-3,4	7.308	15,8	271
8311	Berufe in d. Kinderbetreuung/-erziehung						
83111	Helfer:in	Kinderpflegehelfer:in	3.121	0,8	117	107,5	2.662
83112	Fachkraft	Kinderpfleger:in	912	-8,9	210	1,5	435
83113	Spezialist:in	Erzieher:in	1.615	-5,0	2.443	6,0	66
8312	Berufe in der Sozialarbeit/-pädagogik						
83122	Fachkraft	Genesungsbegleiter:in	829	-4,3	61	90,1	1.370
83123	Spezialist:in	Sozialpädagog:in (B.A.)	89	1,4	12	43,7	722
83124	Expert:in	Sozialpädagog:in¹	1.487	-9,8	2.007	22,6	74
8313	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik						
83131	Helfer:in	Schulbegleiter:in	2.094	-0,9	545	13,0	385
83132	Fachkraft	Behindertenpfleger:in	238	238	43	311,1	552
83133	Spezialist:in	Sonderpädagog:in	420	-12,0	694	0,4	60
83134	Expert:in	Heilpädagog:in	90	-19,5	115	7,1	78
8314	Berufe in der Haus- und Familienpflege						
83141	Helfer:in	Betreuungskraft	7.138	7.138	829	46,4	862
83142	Fachkraft	Sozialassistent:in	1.404	-12,2	175	8,3	803
83143	Spezialist:in	Familienpfleger:in	197	-1,1	27	24,6	729
8315	Berufe in der Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung						
83154	Expert:in	Erziehungsberatung	77	-9,1	5	-45,4	1.429
8319	Aufsichts- und Führungskräfte – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege						
83193	Aufsicht	Kita-Leitung	41	4,3	23	22,1	177
83194	Führung	Heimleitung	24	49,5	4	275,0	631
9133	Berufe in der Erziehungswissenschaft						
91334	Hoch komplexe Tätigkeiten	Erziehungswissenschaftler:in	299	-13,6	106	18,1	283

Anmerkung: In hellgrauer Schrift gekennzeichnet sind Berufsgattungen, die der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend der Berufsbenennungen eher nicht zugeordnet werden können. In schwarzer Schrift sind Berufsgattungen gekennzeichnet, die der Kinder- und Jugendhilfe zum Teil zugeordnet werden können und in fett markiert solche, die der Kinder- und Jugendhilfe überwiegend zugeordnet werden.

1 Zwar ist hier in den Daten nicht explizit die Qualifizierung genannt, aufgrund des Anforderungsniveaus wird aber davon ausgegangen, dass sich das Qualifizierungsniveau oberhalb des Bachelors befindet.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in ausgewählten Berufsgattungen der KldB 2010; Jahressummen 2021/22 (Datenstand Mai 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

res Personalreservoir zu Verfügung steht.³⁷ Auch in anderen Berufsuntergruppen – etwa der Heilerziehungspflege (8313) oder der Haus- und Familienpflege (8314) – ist die Arbeitslosen-Stellen-Relation bei den Fachkräften verhältnismäßig günstig. Viele Personen dieser Berufsuntergruppen könnten allerdings nach der erweiterten Personalver-

ordnung des Landes NRW in der Fassung vom 30.06.2023 inzwischen auch in Kindertageseinrichtungen tätig sein. Dies eröffnet kleinere Chancen zur Reduzierung des Fachkräftebedarfs in den anderen Gruppen: So könnten etwa durch (berufsbegleitende) Weiterbildungen der Kinderpfleger:innen zu Erzieher:innen und den Einsatz zusätzlicher

37 Da bei der Arbeitsagentur der Zielberuf erfasst wird, könnten in der Berufsgattung der Kinderpfleger:innen (83112) allerdings auch Personen ohne die Berufsausbildung zur Kinderpflege eingeordnet worden sein. In welchem Umfang dies passiert, muss offenbleiben, zumal es für Personen ohne jegliche Berufsausbildung mit dem Anforderungsniveau 83111 (Helfer:in) eine eigene Kategorie in der KldB-Systematik gibt.

Berufsgruppen mittelfristig weitere Fachkräfte in Gruppen mit einer momentan ungünstigen Arbeitslosen-Stellen-Relation geschaffen werden (vgl. BA 2023c).

Regionalisierung: Beim Teilarbeitsmarkt „Kinder- und Jugendhilfe“ handelt es sich mehrheitlich um einen lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt, bei dem Angebot und Nachfrage entsprechend eher auf kleinräumiger Ebene geregelt werden, da Personen für eine entsprechende Stelle, erst recht bei Teilzeitstellen, nicht ohne Weiteres den Lebensmittelpunkt verändern. Eine regional vergleichende Betrachtung kann daher weitere Aufschlüsse zur regionalen Verfügbarkeit an Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW geben. Allerdings wird erkennbar: In einem Regionalvergleich zeigen sich die

größten Unterschiede bei der Berufsgattung der Kinderpfleger:innen (83112). Bei diesen ist die niedrigste Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen mit 1,6 in der Raumordnungsregion³⁸ Bielefeld zu verzeichnen, während die höchste mit 14,3 in der Raumordnungsregion Arnsberg liegt (vgl. Tab. 4.4).

In den Berufsgattungen des Anforderungsniveaus 3 (Spezialist:innen) werden über alle Raumordnungsregionen hinweg wesentlich ungünstigere Arbeitslosen-Stellen-Relationen sichtbar. Hier verzeichnet die Raumordnungsregion Paderborn mit 0,4 die niedrigste regionale Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen.³⁹ In den Berufsgattungen des Anforderungsniveaus 4 (Expert:innen) werden in den Raumordnungsregionen Duisburg/Essen und

Tab. 4.4 Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen für überwiegend der Kinder- und Jugendhilfe zugerechneten Berufsgattungen in NRW nach Raumordnungsregionen 2022^{1, 2, 3} | absolut

Land/ Raumordnungsregion	Auf eine offene Stelle kommen ... arbeitslos gemeldete Personen				Rang
	2	Anforderungsniveau 3		4	
	Kinderpfleger:in (83112)	Erzieher:in (83113) Sozialpädagog:in (B.A.) (83123) Kita-Leitung (83193)	Sozialpädagog:in (83124) Erziehungswissenschaftler:in (91334)		
NRW	4,3	0,7	0,8		
<i>nach Raumordnungsregionen:</i>					
Aachen	3,5	0,5	0,5		1
Arnsberg	14,3	0,9	0,5		12
Bielefeld	1,6	0,5	1,2		5
Bochum/Hagen	4,9	0,6	0,8		6
Bonn	6,6	0,8	0,8		9
Dortmund	10,6	0,6	0,9		7
Duisburg/Essen	7,3	0,9	0,8		13
Düsseldorf	3,1	0,6	0,7		2
Emscher-Lippe	13,3	0,9	0,5		8
Köln	4,3	0,8	1,6		9
Münster	4,7	0,8	1,0		9
Paderborn	3,7	0,4	0,8		3
Siegen	2,2	0,7	0,7		3

1 Die Arbeitslosen-Stellen-Relation ist in dieser Tabelle zur schnelleren Vergleichbarkeit als Dezimalzahl dargestellt. Lesebeispiel: Eine Arbeitslosen-Stellen-Relation von 3,5 bedeutet, dass 350 Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen.

2 Arbeits-, nicht Wohnort

3 Der Rang kennzeichnet in der gleichgewichtigen Betrachtung der ausgewählten Berufsgattungen, in welchen Regionen die aus Arbeitsmarktperspektive beste Relation besteht. In Rang 1 herrscht dabei das ungünstigste Verhältnis zwischen arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Sonderauswertung der Statistik zum Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen (Datenstand April 2023, gleitender Jahresschnitt Dezember 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

38 Raumordnungsregionen (ROR) stellen das Beobachtungs- und Analyseraster der Bundesraumordnung dar. Sie bilden den räumlichen Bezugsrahmen für großräumige Analysen der raumstrukturellen Ausgangslage sowie der raumwirksamen Bundesmittel. Die Raumordnungsregionen decken sich weitgehend mit den Oberbereichen der Länder. Daher sind diese nahezu deckungsgleich zu den Planungsregionen der Länder bzw. in NRW mit vergleichbaren regionalen Gliederungen auf Basis von Stadt- und Landkreisen. In NRW gibt es 13 Raumordnungsregionen. Diese sind Aachen, Arnsberg, Bielefeld, Bochum/Hagen, Bonn, Dortmund, Duisburg/Essen, Düsseldorf, Emscher-Lippe, Köln, Münster, Paderborn, Siegen (vgl. BBSR 2019).

39 Die Berufsgruppe 83193 (Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Aufsicht), in der u.a. die Kita-Leitungen zu verorten sind, kann für die einzelnen Raumordnungsregionen nicht ausgewiesen werden. Im NRW-Schnitt liegt die Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen in dieser Gruppe bei 1,8 (ohne Abb.).

Emscher-Lippe mit ebenfalls 0,4 die niedrigsten regionalen Relationen von Arbeitslosen zu offenen Stellen sichtbar. Hier ist somit vor allem das Potenzial an hochqualifizierten Fachkräften erschöpft.

In der gleichgewichtigen Betrachtung der sechs Berufsgattungen, bei denen hier angenommen wird, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegend im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, zeigt sich die ungünstigste Relation von arbeitslos gemeldeten Personen zu den offenen Stellen in den Raumordnungsregionen Köln, Düsseldorf und Aachen, die „günstigste“ in den Raumordnungsregionen Bochum/Hagen und Bonn.

Bei der Betrachtung dieser Daten zeigen sich mit Ausnahme der beiden geografisch nebeneinanderliegenden Raumordnungsregionen Köln und Aachen mit einer deutlich angespannten Relation keine erkennbaren regionalen Muster. Auch die Berücksichtigung siedlungsstruktureller Unterschiede ändert dies nicht. So zeigt sich in städtisch geprägten Raumordnungsregionen wie z.B. Dortmund eine ähnliche Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den offenen Stellen wie in eher ländlich geprägten Raumordnungsregionen (z.B. Paderborn).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass bei den ausgewählten Kerngruppen der Kinder- und Jugendhilfe bei beruflichen Tätigkeiten der Anforderungsniveaus 3 oder 4, d.h. bei allen Berufsgattungen mit Ausnahme der Kinderpfleger:innen, in fast allen Regionen Nordrhein-Westfalens auf 100 offene Stellen nicht einmal 100 arbeitslos gemeldete Personen kommen.

Diese Befunde lassen sich als weiteren Beleg dafür heranziehen, dass das Verhältnis zwischen Arbeitslosen (Angebot) und offenen Stellen (Nachfrage) in Nordrhein-Westfalen in den ausgewählten Kerngruppen der Kinder- und Jugendhilfe noch weitaus schwieriger ist, als es die Zahlen für die gesamte Berufsgruppe „831“ auf den ersten Blick vermuten lassen.⁴⁰

4.4 Arbeitssuchenden-Stellen-Relation und Vakanzzeiten

Im Folgenden werden die Vakanzzeiten und die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation näher betrachtet. Beide Indikatoren zählen zu den sogenannten Engpassindikatoren⁴¹, mithilfe derer die Bundesagentur für Arbeit eine jährliche Fachkräfteengpassanalyse durchführt. Idee dieser Analyse ist es, unterschiedliche Kennzahlen, die auf berufsspezifische Engpässe hinweisen, zusammenzubringen und einen Gesamtwert der Engpassindikatoren zu errechnen, um so Aussagen darüber treffen zu können, ob für einen bestimmten Beruf Engpässe vorliegen. Aus dem Gesamtpunktwert dieser Kennzahlen, der zwischen 0 und 3 liegen kann, erfolgt schlussendlich die Einteilung in Engpass- und Nichtengpassberufe. Liegt der Gesamtpunktwert zwischen 3,0 bis einschließlich 2,0 Punkten, so handelt es sich um einen Engpassberuf (vgl. BA 2023a).

Der Gesamtwert der Engpassindikatoren für die Berufsgruppe „831“ lag in NRW 2022 bei 2,3 und deutschlandweit bei 2,0.⁴² Damit ist der Engpass in NRW, ist die Personallage in Sozial- und Erziehungsberufen dort größer als im Bundesdurchschnitt.

4.4.1 Der Engpassindikator: Vakanzzeit

Vakanzzeiten sind die Zeiten vom gewünschten Besetzungstermin einer als offen gemeldeten Stelle bis zur Abmeldung dieser bei der Bundesagentur für Arbeit. Je höher die abgeschlossene Vakanzzeit ist, desto schwieriger hat sich vermutlich die Suche nach geeigneten Bewerber:innen gestaltet. Ein Grund dafür könnte die geringe Zahl an verfügbaren Fachkräften gewesen sein. Somit kann eine hohe Vakanzzeit als ein Hinweis auf einen Fachkräfteengpass interpretiert werden. Die Bundesagentur für Arbeit wertet eine durchschnittliche Vakanzzeit von 60 bis unter 80 Tagen als schwaches Anzeichen für einen Engpass. Bei einer Vakanzzeit von 80 und mehr Tagen, also fast drei Monaten, zeigen sich Anzeichen eines Engpasses.⁴³ Demgegenüber verweisen Vakanzzeiten, die unterhalb von 60 Tagen liegen, darauf, dass kein Engpass an Fachkräf-

40 Durch die vergleichsweise hohe Anzahl an arbeitslos gemeldeten Personen in den Berufsgattungen mit dem jeweils niedrigsten Anforderungsniveau 1 (Helfer:innen) wird die prekäre Gesamtlage bei Betrachtung der Berufsgruppe „831“ ein wenig verdeckt.

41 Hierzu zählen, neben den genannten, außerdem noch die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländer:innen, die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und die Entwicklung mittlerer Entgelte sowie jeweils vier weitere Risiko- und Ergänzungsindikatoren. In den Gesamtwert der Engpassindikatoren fließen die einzelnen Indikatoren gleichgewichtet ein, somit wird kein Indikator bevorzugt (vgl. BA 2023a).

42 Einzelausgaben – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de): Abrufdatum: 10.07.2023

43 Die festen Grenzwerte für die *Vakanzzeiten* orientieren sich an langjährigen Durchschnittswerten, wobei die BA als Vorteil fester Grenzwerte hervorhebt, dass diese bessere Vergleichsmöglichkeiten über die Zeit und die Regionen eröffnen (vgl. BA 2023a). Eine Vakanzzeit von 80 bedeutet, dass die gemeldeten Arbeitsstellen im betrachteten Beruf ab dem gewünschten Besetzungstermin durchschnittlich 80 Tage zur Vermittlung gemeldet waren, bis das Vermittlungsgesuch durch den Arbeitgeber beendet wurde, weil die Stelle besetzt werden konnte.

ten in dem entsprechenden Berufsfeld besteht (vgl. BA 2023a).

Die durchschnittliche Vakanzzeit von offenen Stellen für Fachkräfte lag in NRW in der Berufsgruppe „831“ im gleitenden Jahreszeitraum 2022 bei 117 Tagen und damit umgerechnet bei knapp vier Monaten. Damit war sie nicht nur deutlich über der Grenze von 80 Tagen, sondern zugleich auch 19 Tage höher als ein Jahr zuvor (2021), in dem die Vakanzzeit im selben Zeitraum 98 Tage betrug (vgl. Tab. 4.5). Entsprechend der obigen Definition der Arbeitsagentur zeigen sich demnach in dieser Berufsgruppe „831“ sehr deutliche Anzeichen für einen Fachkräfteengpass.

In den Berufsgattungen der pädagogisch Tätigen in der Kinderbetreuung und -erziehung lag die durchschnittliche *Vakanzzeit* bei den Kinderpfleger:innen (83112) in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2022 bei 112 Tagen (+18 Tage gegenüber 2021) und bei den Erzieher:innen (83113) sogar bei 120 Tagen (+24 Tage gegenüber 2021). In der Berufsgattung der Sozialpädagog:innen (83124) betrug die *Vakanzzeit* 95 Tage (+18 Tage gegenüber 2021) und bei den Erziehungswissenschaftler:innen (91334) lag sie im Landesschnitt bei 83 Tagen (+20 Tage gegenüber 2021; ohne Abb.).⁴⁴

Dies weist zunächst auf einen besonders starken Fachkräfteengpass im Feld der Kindertagesbetreuung hin. Die insgesamt höchste *Vakanzzeit* innerhalb der Berufsgruppe „831“ verzeichnete allerdings die Berufsgattung „83133“ (ohne Abb.) mit durchschnittlich 174 Tagen.⁴⁵ Hierzu zählen u.a. Sonderpädagog:innen und Erzieher:innen in förderpädagogischen Einrichtungen und für verhaltensauffällige Jugendliche. Auch wenn diese Gruppe nicht klar abgegrenzt werden kann, so gilt es doch, in weiteren Analysen auf sie ein besonderes Augenmerk zu richten.

Regionalisierung: In der regionalen Betrachtung nach Regierungsbezirken zeigt sich, dass die *Vakanzzeiten* im Regierungsbezirk Düsseldorf über die betrachteten Berufsgattungen hinweg am stärksten ausgeprägt waren. Dies betraf ganz besonders die *Vakanzzeiten* der Stellen für Erzieher:innen (83113), die im Regierungsbezirk Düsseldorf bei 141 Tagen lagen. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch war die *Vakanzzeit* für Erzieher:innen (83113) im Regierungsbezirk Köln mit 126 Tagen; hier ist im Vergleich zum Vorjahr auch der stärkste Anstieg der *Vakanzzeiten* zu erkennen. Die niedrigste *Vakanzzeit* wird mit 94 Tagen für den Regierungsbezirk Detmold ausgewiesen: Hier lag insbesondere die *Vakanzzeit* für die Sozialpädagog:innen (83124) mit 69 Tagen deutlich unterhalb des Durchschnitts.

Tab. 4.5 Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeiten in Tagen in der KIdB „831“ nach ausgewählten Berufsgattungen sowie Veränderungen zum Vorjahr in NRW und nach Regierungsbezirken 2022 | Jahressummen; Veränderung zu 2021; Median in Tagen

Land/ Regierungs- bezirk	Vakanzzeiten 2022 (in Tagen)			Veränderung zu 2021 (in Tagen)		
	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehung- spflege (831)	Kinder- pfleger:in ¹ (83112) Erzieher:in (83113)	Sozial- pädagog:in (83124)	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehung- spflege (831)	Kinder- pfleger:in ¹ (83112) Erzieher:in (83113)	Sozial- pädagog:in (83124)
NRW	117	112/120	95	+19	+24	+18
<i>darunter:</i>						
Arnsberg	127	121/120	98	+26	+28	+23
Detmold	94	–/101	69	+16	+26	+8
Düsseldorf	128	140/141	105	+15	+23	+18
Köln	115	104/126	96	+19	+34	+24
Münster	102	–/90	86	+14	+10	+13

¹ Die Zahlen für die Kinderpfleger:innen liegen nicht für alle Regierungsbezirke vor.

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit: Abgang an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen hier: durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit; Jahressummen 2021/22 (Datenstand Juni 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

⁴⁴ Inwieweit der Anstieg der *Vakanzzeiten* zwischen 2021 und 2022 ein Coroneffekt sein kann, müssen künftige Analysen zeigen. Grundsätzlich ist jedoch erkennbar, dass *Vakanzzeiten* in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen sind.

⁴⁵ Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass aufgrund kleiner Fallzahlen (>60) nicht für alle Berufsgattungen Werte ausgewiesen wurden.

Allerdings sollte unter dem Strich auch ein weiterer Befund nicht aus dem Blick geraten. Schaut man sich die *Vakanzenzeiten* der gesamten Berufsgruppe „831“ an, dann zeigt sich, dass auch außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe der Engpass im gesamten Sozial- und Erziehungssektor inzwischen doch ganz erheblich ist. Mit Werten von 117 Tagen für ganz NRW und sogar 128 Tagen im Regierungsbezirk Düsseldorf sowie 127 Tagen im Regierungsbezirk Arnsberg dürfte dieser Teilarbeitsmarkt für personenbezogene Dienstleistungsberufe generell unter erheblichem Druck stehen. Diese Quoten weisen darauf hin, dass ausgeschriebene Stellen insgesamt in den Sozial- und Erziehungsberufen erst bis zu vier Monate verspätet besetzt werden können. Dass dies in der Praxis erhebliche Herausforderungen nach sich zieht, kann nicht ernsthaft erstaunen.

4.4.2 Der Engpassindikator: Arbeitsuchenden-Stellen-Relation

Neben den im Abschnitt 4.3 skizzierten arbeitslos gemeldeten Personen (kurz: Arbeitslose), die vom Grundsatz her eigentlich für eine zu besetzende Stelle sofort verfügbar sein müssten, stehen dem Arbeitsmarkt auch Personen zur Verfügung, die z.B. aufgrund der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Schulungen etc.) oder Krankheiten zwar arbeitssuchend sind, aber kurzfristig dennoch nicht einsatzfähig und damit gemäß der gesetzlichen Definition nicht arbeitslos sind. Bezieht man diese nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden in die Analysen mit ein, wird das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften etwas weiter gefasst. Demnach vergrößert sich rechnerisch das vorhandene Potenzial auf dem Arbeitsmarkt (vgl. BA 2020).⁴⁶ Vor diesem Hintergrund wurde der bisherige Indikator „Arbeitslosen-Stellen-Relation“ im Rahmen der Engpassanalyse methodisch weiterentwickelt zu einer *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation*.

Die *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* stellt das verfügbare Angebot an Arbeitskräften ins Verhältnis zur Nachfrage. Das bedeutet: Je weniger geeignete Fachkräfte mit der geforderten Berufsausbildung zur Verfügung stehen, desto schwieriger dürfte sich der Suchprozess gestalten, und

je kleiner die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation ist, umso eher weist dies auf Stellenbesetzungsschwierigkeiten hin. Somit könnte eine geringe *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* ein Signal für einen Fachkräfteengpass sein (vgl. BA 2023b).

Eine *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* von 3 bedeutet, dass in einem Beruf rechnerisch drei arbeitssuchende Bewerber:innen auf eine gemeldete Arbeitsstelle kommen. Im Rahmen der Engpassanalyse werden folgende feste Grenzwerte für den Engpassindikator *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* gesetzt: Bei Fachkräften und Spezialist:innen (hier: den Erzieher:innen), also den Anforderungsniveaus 2 und 3, fällt jeder Wert unter 2 in die Kategorie „Anzeichen eines Engpasses“. Bei den Expert:innen (hier: den Sozialpädagog:innen) mit dem Anforderungsniveau 4 fällt bereits jeder Wert unter 4 in die Kategorie „Anzeichen eines Engpasses“ (vgl. BA 2023a).

Im Jahr 2022 lag die *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* in der Berufsgruppe „831“ in NRW insgesamt bei 5,6. In diesem Wert kommt noch kein Engpass zum Ausdruck (vgl. Tab. 4.6). Allerdings: Innerhalb der Berufsgattung der Erzieher:innen (83113) lag die *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* in Nordrhein-Westfalen 2022 bei 1,5 und in der Berufsgattung der Sozialpädagog:innen (83124) bei 1,4. Damit zeigt sich einmal mehr, dass beide Berufsgattungen die oben skizzierten Grenzwerte für den Engpassindikator *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* deutlich unterschreiten und somit in NRW für die Berufsgattung der Erzieher:innen (83113) und der Sozialpädagog:innen (83124) anhand des Indikators *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* massive „Anzeichen eines Engpasses“ sichtbar werden, die sich mit Blick auf die gesamte Berufsgruppe „831“ zunächst so deutlich nicht zeigt.⁴⁷

Regionalisierung: In der regionalen Betrachtung zeigen sich keine allzu großen Unterschiede, insbesondere bei den Erzieher:innen (83113) wird keine nennenswerte Varianz zwischen den Regierungsbezirken erkennbar. Die höchste und entsprechend günstigste *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* findet sich im Jahr 2022 mit 1,7 bei den Sozialpädagog:innen (83124) im Regierungsbezirk

⁴⁶ Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass auch Arbeitsuchende wiederum nur einen Teil des vorhandenen Arbeitskräfteangebots abbilden. Absolvent:innen beruflicher und Hochschulischer Ausbildungen – Neuzugänge – sowie Personen, die vorübergehend dem Arbeitsmarkt gar nicht zur Verfügung stehen, werden in diesem Indikator nicht berücksichtigt. Zugleich zählen zu den Arbeitsuchenden aber auch Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, etwa solche, die sich frühzeitig arbeitssuchend gemeldet haben, deren Beschäftigung dann aber doch fortgeführt wird. Auch erwerbstätige Leistungsberechtigte im SGB II gelten weiterhin als arbeitssuchend; erst bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit wird der Status der Arbeitsuche beendet. Darüber hinaus ist der BA mangels Meldepflicht nur ein Teil der offenen Stellen bekannt. Sie kann daher auch nur diesen Teil abbilden (vgl. BA 2020).

⁴⁷ Noch als relativ günstig erweist sich die *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* wiederum in den Berufsgattungen mit dem niedrigsten Anforderungsniveau (1). So lag die *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* in der Berufsgattung „83111“ (Kinderbetreuung, -erziehung - Helfer:in) im Jahr 2022 bei immerhin noch 51,0. Dass dahinter auch Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage liegen können, sei noch einmal erwähnt.

Tab. 4.6 Arbeitssuchenden-Stellen-Relation in ausgewählten Berufsgattungen von „831“ und Veränderungen zum Vorjahr in NRW und nach Regierungsbezirken 2022 | gleitender Jahresschnitt Juni; absolut und Veränderung zu 2021

Land/ Regierungs- bezirk	Arbeitssuchenden-Stellen-Relation 2022			Veränderung zu 2021		
	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspfleger	Erzieher:in ¹ (83113)	Sozialpädagog:in (83124)	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspfleger	Erzieher:in ¹ (83113)	Sozialpädagog:in (83124)
NRW	5,6	1,5	1,4	-0,9	-0,1	-0,4
<i>nach Regierungsbezirken:</i>						
Arnsberg	5,7	1,6	1,3	-1,3	-0,1	-0,5
Detmold	4,8	1,5	1,7	-0,6	-0,2	-0,8
Düsseldorf	7,1	1,5	1,3	-0,1	+0,2	-0,2
Köln	5,3	1,4	1,6	-1,5	-0,4	-0,6
Münster	4,3	1,5	1,2	-0,6	-0,3	-0,3

¹ Die Zahlen für die Kinderpfleger:innen liegen für die Regierungsbezirke nicht vor. Deshalb sind hier nur die Daten für die Erzieher:innen ausgewiesen.

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitssuchenden-Stellen-Relation; Jahressummen 2021/2022 (Datenstand: Juni 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Detmold; dies korrespondiert mit den dort unterdurchschnittlichen *Vakanzzeiten*. Allerdings wird auch hier eine deutlich negative Veränderung der *Arbeitssuchenden-Stellen-Relation* (-0,8) gegenüber 2021 sichtbar. Die niedrigste und somit ungünstigste *Arbeitssuchenden-Stellen-Relation* verzeichnet ebenfalls bei den Sozialpädagogen:innen (83124) mit 1,2 der Regierungsbezirk Münster.

Eine noch etwas schlechter gewordene *Arbeitssuchenden-Stellen-Relation* im Vergleich zum Jahr 2021 ist in den beobachteten Berufsgattungen in allen Regierungsbezirken zu beobachten, sodass sich anhand dieses Indikators die Signale eines deutlichen Fachkräfteengpasses mehren und es vorerst keine Anzeichen gibt, dass die Talsohle des Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW durchschritten ist.

4.5 Akute Personalausfälle I: krankheitsbedingte Fehlzeiten

Durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle) am Arbeitsplatz wird die Anzahl an Fachkräften, die der Kinder- und Jugendhilfe in den Einrichtungen vor Ort zur Verfügung stehen, zeitweise weiter verringert. Hierdurch

kann ein ohnehin mit einer dünnen Personaldecke konfrontierter Arbeitsmarkt noch stärker in eine Schiefelage geraten. Deshalb sollen in Ergänzung zu den Arbeitsmarktanalysen der vorigen Abschnitte auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2021 und 2022 für ausgewählte Berufsuntergruppen der KIdB „831“ sowie für die Berufsuntergruppe „9133“ für das Land Nordrhein-Westfalen nachgezeichnet werden.⁴⁸ Dies geschieht analog zu Kapitel 4.3 auf Ebene der 4-Steller (Berufsuntergruppen), da seit dem Jahr 2012 Angaben zu den Berufen der Beschäftigten ebenfalls unter Verwendung der KIdB 2010 an die Krankenkassen übermittelt werden (vgl. TK 2023).

Die folgenden Auswertungen basieren auf länderspezifischen NRW-Daten der Krankenkassen mit den bundesweit meisten Mitgliedern – dies sind die Techniker Krankenkasse (TK), die Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK), die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK) und die Knappschaft.⁴⁹ Die vorliegenden Daten wurden entsprechend ihrer Mitgliederzahlen der Krankenkassen gewichtet und die Werte anschließend gemittelt. Mithilfe dieses Vorgehens können für das Land Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2022 durchschnittliche Angaben a) zur Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle), b) zur Anzahl der

⁴⁸ Auch bei den Fehlzeiten zeigen sich in der Gesamtbetrachtung aller Berufsgruppen im Ländervergleich regionale Unterschiede. Vor allem die ostdeutschen Bundesländer liegen deutlich über dem Bundesdurchschnitt, Baden-Württemberg und Bayern hingegen darunter, NRW in etwa im Durchschnitt (vgl. Hildebrandt u.a. 2023; TK 2023).

⁴⁹ Zu den sechs größten Krankenkassen zählt neben den hier dargestellten noch die BARMER Krankenkasse (Platz 2, vgl. www.krankenkassen.de/krankenkassenvergleich/statistik/versicherte/aktuell). Diese konnte allerdings auf der Ebene der KIdB 4-Steller keine Daten für NRW liefern. Bundesweite Daten der BARMER auf Ebene der 4-Steller für 2021 sind bei Grobe/Braun (2022) veröffentlicht: Diese weisen für die Berufsuntergruppe „8311“ 1,8 AU-Fälle je Versichertenjahr (VJ) sowie 26 AU-Tage aus. Für die Berufsuntergruppe „8312“ 1,1 AU-Fälle je VJ und 19,8 AU-Tage sowie für die Berufsuntergruppe „9133“ 1,2 AU-Fälle und 20,6 AU-Tage. Diese bundesweiten Daten liegen jeweils am oberen Spektrum der NRW-Daten der anderen Krankenkassen (vgl. ebd.). Zudem gehört noch die IKK Classic zu den größten Krankenkassen (Platz 5) sowie die KKH (Kaufmännische Krankenkasse), die aufgrund ihres Zuschnitts aber nicht angefragt wurde.

Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) und c) zum Krankenstand (in % der Versicherten in der gleichen Berufsuntergruppe) gemacht werden und zugleich Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nachgezeichnet werden.⁵⁰

(1) Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle) und Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage)⁵¹ je Versichertenjahr (VJ)

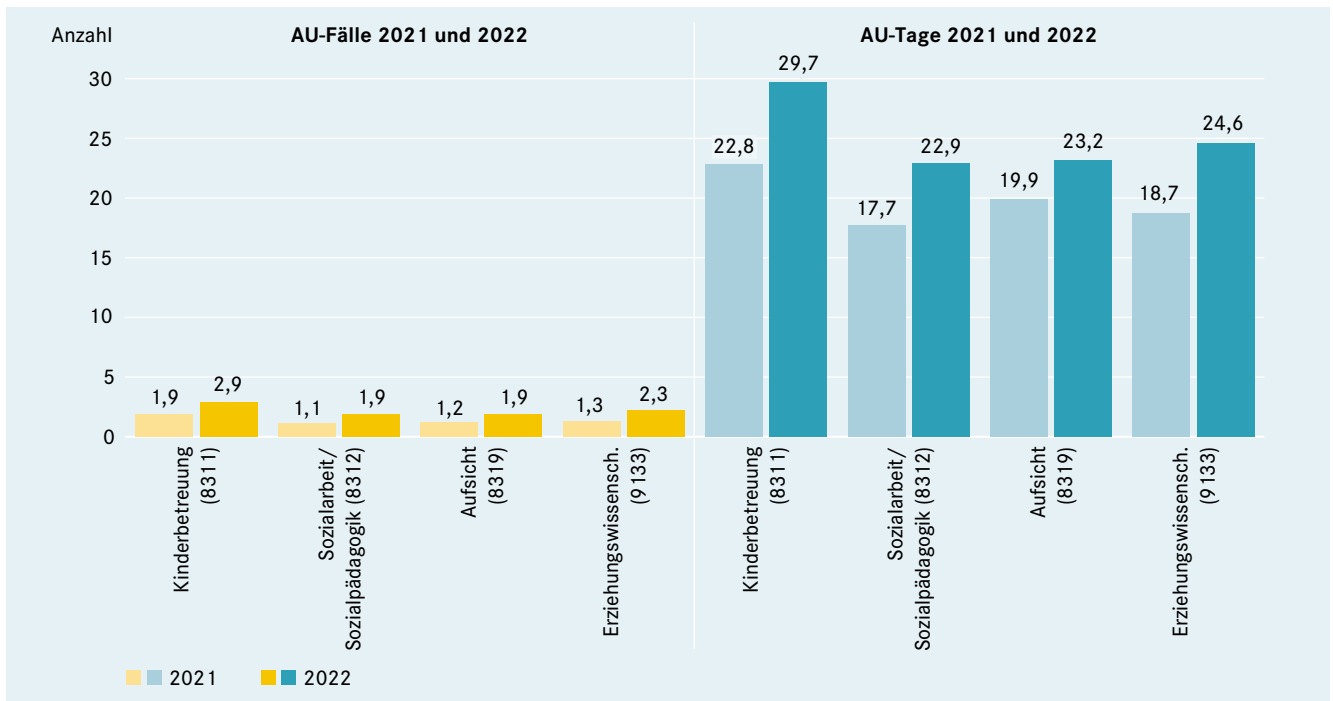
AU-Fälle: Eine Erwerbsperson der Berufsuntergruppe Kinderbetreuung (8311) war im Jahr 2022 in NRW durchschnittlich 2,9-mal arbeitsunfähig gemeldet (vgl. Abb. 4.4). Im Jahr 2021 lag die Zahl der AU-Fälle in dieser Berufsuntergruppe noch bei 1,9 Fällen – das entspricht einem Anstieg um 53%.

In den anderen hier im Einzelnen betrachteten Berufsgruppen lag die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle im Jahr 2022 mit 2,2 Fällen bei den Erziehungswissenschaftler:innen (9133) und jeweils 1,9 Fällen bei den

Berufsuntergruppen Sozialarbeit/-pädagogik (8312) und Aufsicht/Leitung (8319) zwar darunter, aber auch hier ist ein deutlicher Anstieg der AU-Fälle gegenüber 2021 erkennbar.

AU-Tage: Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) – ohne Schwangerschafts- und Kinderkrankengeldtage nach § 45 SGB V – ist im Jahr 2022 ebenfalls in der Berufsuntergruppe Kinderbetreuung (8311) mit im Mittel knapp 30 Fehltagen – also sechs Arbeitswochen – je Versicherungsjahr (VJ) am höchsten. Die Zahl der gemeldeten Fehltagetage ist damit im Vergleich zum Vorjahr 2021 um 7% angestiegen. In den anderen Berufsuntergruppen lag die Zahl der Fehltagetage je Versicherungsjahr bei 23 Tagen in den Berufsuntergruppen Sozialarbeit/-pädagogik (8312) sowie Aufsicht/Leitung (8319), zu der u.a. die Kita-Leitungen zählen. Die Erziehungswissenschaftler:innen (9133) fielen im Durchschnitt im Jahr 2022 25 Tage krankheitsbedingt aus. Unter Hinzunahme der hier nicht ausgewiesenen Fehltagetage im Zusammenhang mit Schwan-

Abb. 4.4 Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage¹ im gewichteten Mittel für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2021 und 2022 | absolut



1 Ohne Schwangerschaft- und Kinderkrankenfälle

Quelle: Länderspezifische Sonderauswertungen der Fehlzeiten der Mitglieder durch Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO); DAK-Gesundheit; Techniker Krankenkasse; eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

50 Um sich auf Grundlage der unterschiedlichen Daten ein umfassendes Bild machen zu können, sind zumindest auf der Ebene der Ersatzkassen von diesen einheitliche Standards für die Gesundheitsberichterstattung festgelegt worden, andere Krankenkassen verwenden allerdings andere Standardisierungsverfahren (vgl. Hildebrandt u.a. 2023). Bei einer langfristigen Betrachtung der Gesundheitsdaten wären Vergleiche zwischen den Daten und eine Zusammenführung dieser nochmal methodisch kritisch zu prüfen.

51 Die Krankenkassen berücksichtigen hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) Kurzeiterkrankungen mit einer Dauer von bis zu drei Tagen nur dann, wenn eine ärztliche Krankschreibung vorliegt. Die tatsächlichen Fallzahlen der Kurzeiterkrankungen sind also höher, als dies von den Krankenkassen erfasst wird (vgl. Badura u.a. 2022).

gerschaften sowie den Fehltagen aufgrund von Krankheiten der eigenen Kinder ist diese Zahl sicherlich noch weit höher.

Insgesamt zeigen die Daten aller vier Krankenkassen, dass sowohl die Zahl der AU-Fälle als auch die Zahl der AU-Tage 2022 zum einen deutlich über dem Gesamtdurchschnitt⁵² aller Berufe lagen, zum anderen aber auch über dem Durchschnitt angrenzender sozialer Berufsgruppen wie z.B. den Gesundheitsberufen.⁵³ Das könnte u.a. auch daran liegen, dass beispielsweise die Art der Arbeit – enger Personenkontakt, wenig Schutzmöglichkeiten – die Gefahren der Ansteckung, wie etwa in den Kitas, deutlich erhöhen kann.

Bei Betrachtung der Daten der Krankenkassen im Vergleich fällt auf, dass die Versicherten der Knappschaft und der Techniker Krankenkasse über alle Berufsuntergruppen hinweg im Durchschnitt weniger Krankentage pro Versicherungsjahr haben als diejenigen der AOK und DAK (vgl. Tab. 4.7). Dies resultiert voraussichtlich aus einer ungleichen Versichertenstruktur; in zukünftigen Berechnungen müssten deshalb weitere Variablen – wie etwa das Alter – mit betrachtet werden.

(2) Krankenstand

Anhand der Kennzahl *Krankenstand* lässt sich ausdrücken, in welchem Maße eine Berufs(unter-)gruppe bzw. ein Teilarbeitsmarkt von Fehlzeiten betroffen ist. Der *Krankenstand* gibt an, wie viel Prozent der Erwerbstätigen an einem Kalendertag durchschnittlich arbeitsunfähig erkrankt sind (vgl. Hildebrandt u.a. 2023).⁵⁴

Der *Krankenstand* in NRW lag im Jahr 2022 unter den hier betrachteten Berufsuntergruppen in der Berufsuntergruppe Kinderbetreuung (8311) mit 8,1% pro Kalendertag am höchsten (vgl. Tab. 4.8). Am niedrigsten war der Krankenstand 2022 mit 6,3% in der Berufsuntergruppe Sozialarbeit/-pädagogik (8312). Verknüpft man das gedanklich mit den Daten der vorangegangenen Kapitel, hieße dies, dass in der Berufsuntergruppe Kinderbetreuung von rund 207.004 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2022 (8311) pro Kalendertag rund 16.835 Beschäftigte durchschnittlich arbeitsunfähig erkrankt waren.⁵⁵

In allen hier betrachteten Berufsuntergruppen ist der *Krankenstand* 2022 in NRW gegenüber dem Vorjahr 2021 stark

Tab. 4.7 Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2021 und 2022 | absolut

	Kranken- kasse	2021 KldB				2022 KldB				Veränderung 2021/22 KldB			
		8311	8312	8319	9133	8311	8312	8319	9133	8311	8312	8319	9133
AU-Fälle je VJ	AOK	2,2	1,4	1,3	1,6	3,2	2,1	2,1	2,5	+1,0	+0,8	+0,7	+0,9
	DAK	1,7	1,0	1,2	1,2	2,7	1,7	1,8	2,1	+1,0	+0,7	+0,5	+0,9
	TK	1,6	1,0	1,0	1,2	2,5	1,8	2,0	2,0	+0,9	+0,7	+1,0	+0,8
	Knap.	1,9	1,1	1,6	1,2	2,9	1,9	1,8	2,4	+1,0	+0,8	+0,3	+1,2
	Ø ¹	1,9	1,1	1,2	1,3	2,9	1,9	1,9	2,2	+1,0	+0,8	+0,8	+0,9
AU-Tage je VJ	AOK	23,4	19,5	22,2	18,8	30,9	24,9	22,2	25,8	+7,4	+5,3	+0,0	+7,0
	DAK	24,0	19,4	24,6	19,3	30,2	23,4	26,7	25,4	+6,2	+4,0	+2,1	+6,2
	TK	21,1	16,0	15,1	19,1	27,9	21,6	22,4	23,4	+6,8	+5,7	+7,3	+4,2
	Knap.	23,7	17,7	25,0	14,3	27,8	20,0	20,6	23,9	+4,1	+2,2	-4,4	+9,6
	Ø ¹	22,8	17,7	19,9	18,7	29,7	22,9	23,2	24,6	+6,9	+5,2	+3,3	+5,9

1 Arithmetisches Mittel der Werte der drei Krankenkassen, gewichtet nach Versicherten der einzelnen Gruppen in den Krankenkassen

Anmerkung: Anzahl der Versicherten in den hier betrachteten Berufsgruppen im Jahr 2022: AOK N = 81.019; DAK N = 25.515; TK N = 64.422; Knappschaft N = 11.352

Quelle: Länderspezifische Sonderauswertungen durch Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO); DAK-Gesundheit; Techniker Krankenkasse; eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

52 Der Gesamtdurchschnitt lag 2022 bei der TK als größter Krankenkasse bei 1,4 AU-Fällen und 19 AU-Tagen (vgl. TK 2023, S. 75f.).

53 In den Gesundheitsberufen lag 2022 bei der TK bundesweit die Zahl der AU-Fälle durchschnittlich bei 1,7 und die Zahl der AU-Tage bei 20,8 (vgl. TK 2023, S. 75f.).

54 Ermittelt wird der Krankenstand auf Grundlage der AU-Tage. Er lässt sich berechnen, indem man die AU-Tage je 100 Versichertenjahre (VJ) durch die Kalendertage des Jahres teilt.

55 Dabei sei ausdrücklich auf alle methodischen Unwägbarkeiten dieser Berechnungen hingewiesen, die aus verschiedenen Datenquellen, Meldeverfahren und Zuordnungen resultieren. Diese Rechnung soll dazu dienen, dass eine ungefähre, datenbasierte Vorstellung von den absoluten Größenordnungen entsteht.

Tab. 4.8 Krankenstand¹ für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2022 |
in % und Veränderung zu 2021 in Prozentpunkten

		2022 (in %)				Veränderung zu 2021 (in PP)			
		KIdB				KIdB			
Krankenkasse		8311	8312	8319	9133	8311	8312	8319	9133
Krankenstand	AOK	8,5	6,8	8,1	7,1	+2,0	+1,5	+2,0	+1,9
	DAK	8,3	6,4	7,3	7,0	+1,7	+1,1	+0,6	+1,7
	TK	7,6	5,9	6,1	6,4	+1,9	+1,6	+2,0	+1,2
	Knappschaft	7,6	5,5	5,7	6,5	+1,1	+0,6	-1,2	+2,6
	Ø ²	8,1	6,3	7,0	6,8	+1,9	+1,4	+1,5	+1,6

¹ Ermittelt wird der Krankenstand auf Grundlage der AU-Tage. Er lässt sich berechnen, indem man die AU-Tage je 100 Versichertenjahre (VJ) durch die Kalendertage des Jahres teilt.

² Arithmetisches Mittel der Werte der drei Krankenkassen, gewichtet nach Versicherten der einzelnen Gruppen in den Krankenkassen

Anmerkung: Anzahl der Versicherten in den hier betrachteten Berufsgruppen im Jahr 2022: N (AOK) = 81.019; N (DAK) = 25.515; N (TK) = 64.422; N (Knappschaft) = 11.352

Quelle: Länderspezifische Sonderauswertungen durch Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO); DAK-Gesundheit; Techniker Krankenkasse; eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

angestiegen. Ein deutlicher Anstieg des Krankenstandes im Jahr 2022 ist bundesweit über alle Berufsgruppen hinweg – also auch jenseits der Sozial- und Erziehungsbetriebe – zu beobachten. So berichtet etwa die TK von einem bundesweiten *Krankenstand* bei den TK-Mitgliedern von 5,2% im Jahr 2022, im Vorjahr 2021 hatte er noch bei 4% gelegen – damit sei der im Jahr 2022 errechnete Krankenstand der mit Abstand höchste seit Beginn der Auswertungen (vgl. TK 2023, S. 3). Die DAK berichtet ebenfalls von einem deutlichen bundesweiten Anstieg des *Krankenstandes* bei ihren Mitgliedern von 4,0% im Jahr 2021 auf 5,5% im Jahr 2022, nachdem in den Jahren zuvor die Zahlen nur leichten Schwankungen unterworfen waren (vgl. Hildebrandt u.a. 2023). Auch die AOK konstatiert für 2022 mit 6,7% den höchsten allgemeinen *Krankenstand* seit der Wiedervereinigung 1991 (vgl. WIdO 2023).

Eine maßgebliche Triebfeder für den starken Anstieg des *Krankenstandes* waren deutlich gestiegene Fehlzeiten in Zusammenhang mit Atemwegserkrankungen (vgl. TK 2023; WIdO 2023).⁵⁶ Zudem weist die AOK darauf hin, dass es in Berufen in der Kinderbetreuung und -erziehung die meisten akuten Coronaerkrankungen gab (bundesweit 32.240 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte, also jede dritte Person, im Verlauf der Pandemie bis 2023) (vgl. WIdO 2023). Für Fehlzeiten aufgrund von psychischen Störungen wurde 2022 ebenfalls – ähnlich wie in den vorausgehenden Jahren – ein Anstieg ermittelt (vgl. TK 2023).

Die *Krankenstände* werden vom Geschlecht und vom Alter wesentlich beeinflusst. So sind sie bei Frauen in der Regel höher als bei Männern. Vorliegende geschlechterdifferen-

zierte Daten der Techniker Krankenkasse und der DAK bestätigen die höheren *Krankenstände* bei Frauen auch für die hier betrachteten Berufsuntergruppen für Nordrhein-Westfalen (vgl. Tab. 4.9). Insbesondere in den Berufsuntergruppen Kinderbetreuung (8311) und Sozialarbeit/-pädagogik (8312) werden die Geschlechterdifferenzen beim *Krankenstand* deutlich.

In einem weiblich dominierten Arbeitsfeld wie der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet dies, dass insgesamt von einem noch höheren *Krankenstand* auszugehen ist als zuvor skizziert. Zwar liegen keine altersdifferenzierten Daten für die hier betrachteten Berufsuntergruppen für NRW vor, allerdings zeigen die bundesweiten Daten mit Blick auf das Alter erwartungsgemäß überdurchschnittlich hohe *Krankenstände* insbesondere in den höheren Altersgruppen. Das heißt, dass insbesondere in jenen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, die einen höheren Anteil älterer Beschäftigter aufweisen, jetzt und künftig auch mit einer erhöhten Anzahl an krankheitsbedingten Fehlzeiten gerechnet werden muss (vgl. auch TK 2023).

(3) Einflussfaktoren auf den Krankenstand

Eine Vielzahl von Faktoren beeinflussen den Krankenstand. Diese setzen auf verschiedenen Ebenen an und haben teilweise gegenläufige bzw. sich gegenseitig nivellierende Wirkungen. Somit lässt sich nicht ein einzelner Faktor benennen, der eine deutliche Steigerung oder Senkung des Krankenstands bewirken könnte (vgl. Hildebrandt u.a. 2023). Neben den Einflussfaktoren Alter und Geschlecht hat der Beruf selbst einen deutlichen Einfluss

⁵⁶ Zu den Diagnosen, die zu der Arbeitsunfähigkeit führten, wurden keine länderspezifischen Daten für NRW angefragt. Deshalb handelt es sich hier um eine allgemeine Darstellung auf Grundlage bundesweiter Zahlen, die in den jeweiligen Gesundheitsreports der Krankenkassen veröffentlicht wurden.

Tab. 4.9 Krankenstand der TK- und DAK-Versicherten nach Geschlecht für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2022 | in % und Geschlechterdifferenz in Prozentpunkten

KIdB	Krankenkasse	Männer in %	Frauen in %	Gesamt in %	Geschlechterdifferenz Frauen zu Männern (in PP)
8111	DAK	7,0	8,4	8,3	+1,4
	TK	5,3	6,4	5,8	+1,1
8312	DAK	5,1	6,8	6,4	+1,7
	TK	4,0	4,8	4,4	+0,8
8319	DAK	7,1	7,4	7,3	+0,3
	TK	3,9	4,4	4,1	+0,5
9133	DAK	7,6	6,8	7,0	-0,8
	TK	5,2	5,3	5,2	+0,2

Quelle: Länderspezifische Sonderauswertungen durch DAK-Gesundheit; Techniker Krankenkasse; eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

auf die Dauer und Häufigkeit einer Arbeitsunfähigkeit (vgl. TK 2023). So kann etwa die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust eine Senkung des *Krankenstandes* zur Folge haben, während eine hohe Arbeitsbelastung, welche u.a. durch Personalmangel entsteht, zu einem Anstieg des *Krankenstandes* führen kann.⁵⁷

Personalengpässe können zur Mehrbelastung der verbliebenen Beschäftigten bzw. zu einer Zunahme der Arbeitsintensität und dichte führen. Die zunehmende Arbeitsbelastung wiederum führt zu gesundheitlichen Risiken und Fehlzeiten, wodurch vorhandene Personalengpässe verstärkt und eine Fluktuation der Mitarbeiter:innen begünstigt wird. Auf diese Weise wird ein Kreislauf eröffnet. Durchbrochen werden kann dieser durch betriebliche oder politische Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftenbedarfs. So kritisiert beispielsweise der DAK-Gesundheitsreport, dass Maßnahmen, die die Gesundheit der verbliebenen Beschäftigten fördern, in den politischen Konzepten auf erster Handlungsebene nicht aufgeführt sind (vgl. Hildebrandt u.a. 2023). Möglicherweise könnten hier politische Strategien bzgl. einer Verschärfung der Vorgaben für den Gesundheitsschutz ansetzen oder über andere Möglichkeiten der Entlastung nachgedacht werden. Mit Blick auf die Kinder- und Jugendhilfe wären die 2022 eingeführten zwei zusätzlichen Regenerationstage für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst eine Entlastungsstrategie in diesem Sinne, die allerdings durch die Gewerkschaften erwirkt wurde.⁵⁸ Zugleich erhöhen diese Regenerationstage selbstverständlich erneut die Gesamtfehlzeiten der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe.

Der erlebte Personalmangel hat unter Umständen ebenfalls Auswirkungen darauf, wie lange Beschäftigte sich vorstellen können, ihren Beruf auszuüben (vgl. hierzu Altersausstiege Kap. 7.3). So glauben laut einer Beschäftigtenbefragung der DAK-Gesundheit im Jahr 2022 nur 44% der Beschäftigten in Betrieben mit konstantem Personalmangel, dass sie ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter durchhalten können, während dies in Betrieben ohne Personalmangel 86% der Beschäftigten annehmen. Dies bedeutet mit anderen Worten: Die Ausübung der Tätigkeit bis zum Rentenalter wird nach Einschätzung der Beschäftigten unwahrscheinlicher, je häufiger Personalmangel auftritt (vgl. Hildebrandt u.a. 2023).

Insgesamt verweisen diese Daten darauf, dass jenseits eines strukturell bedingten Fachkräftemangels Beschäftigte in den hier betrachteten Berufsuntergruppen – und mithin in der Kinder- und Jugendhilfe – deutlich häufiger erkrankungsbedingt ausfallen als in anderen Berufen. Zudem wurde im Jahr 2022 ein deutlicher Anstieg des Krankenstandes in den betrachteten Berufsuntergruppen erkennbar. Von 252 Arbeitstagen eines Beschäftigten im Jahr 2022 fielen rund ein Viertel durch Urlaub und krankheitsbedingte Fehlzeiten weg – hierbei sind Kinderkrankentage, Kurzeiterkrankungen ohne Krankenschein sowie Fehlzeiten aufgrund von Schwangerschaften ebenso wenig einberechnet wie Regenerationstage und Fortbildungen. Aber allein auf Basis dieser vereinfachten Rechnung müsste eine zusätzliche fünfte Person angestellt werden, um diesen Ausfall zeitlich zu kompensieren.

⁵⁷ Eine umfassende Betrachtung der Einflussfaktoren ist an dieser Stelle nicht möglich. Hierzu sei auf die Gesundheitsberichte der Krankenkassen verwiesen (vgl. vor allem Hildebrandt 2023).

⁵⁸ Siehe auch Regenerationstage – Entlastung im Sozial- und Erziehungsdienst | ver.di (verdi.de)

4.6 Akute Personalausfälle II: Schließungen aufgrund von Meldungen gem. § 47 SGB VIII

Die Auswirkungen eines (erhöhten) Krankenstandes oder auch kurzfristig nicht zu besetzender offener Stellen können auf institutioneller Ebene in NRW anhand der Meldungen gem. § 47 SGB VIII abgelesen werden, dies jedoch aufgrund der Datenverfügbarkeit derzeit a) nur für die Kindertageseinrichtungen und b) bislang noch nicht im Jahresvergleich, da dem Land NRW die Zahlen erst mit bzw. infolge der Coronapandemie systematisch vorliegen.

Mit dem § 47 SGB VIII, Satz 1 Nr. 2 sind Kindertageseinrichtungen als betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen seit dem 01.01.2012 grundsätzlich dazu verpflichtet, Ereignisse und Entwicklungen, die sich in erheblichem Maße auf das Wohl von Kindern auswirken oder den Betrieb der Einrichtung gefährden, unverzüglich an das Landesjugendamt zu melden.⁵⁹ Gemeldet werden müssen eine Vielzahl (akuter) Ereignisse und (anhaltender) Entwicklungen, wie z.B. das Fehlverhalten von Mitarbeitenden sowie Straftaten, schwere Unfälle, massive Beschwerden, betriebsgefährdende strukturelle und personelle Rahmenbedingungen etc. Hierunter fällt auch ein länger andauernder oder erheblicher Personalmangel, Mängel in der Personalausstattung oder die fehlende wirtschaftliche Voraussetzung durch eine anhaltende Personalunterbelegung.⁶⁰

Im Folgenden werden gemeldete Personalunterdeckungen⁶¹ von Kindertageseinrichtungen ab Beginn des Jahres 2022 aufgezeigt. Die zur Abwendung der Situation ergriffenen Maßnahmen bewegen sich im Spektrum von Anpassungen im Personaleinsatzplan, Umstrukturierungen von pädagogischen Angeboten oder Eingewöhnungszeiten über die Kompensation durch freigestellte Leitungsstunden, die Ausschöpfung weiterer anrechenbarer Fachkraftstunden von Auszubildenden in der praxisintegrierten beruflichen Ausbildung (PiA) und Berufspraktikant:innen oder durch vorübergehende Stundenaufstockungen des Bestandspersonals bis hin

zu Anpassungen in den Betreuungszeiten sowie (Teil-)Schließungen der Kindertageseinrichtung.

Diese Aufzählung ist keine abschließende Auflistung möglicher Maßnahmen. Vielmehr dient sie dazu, zu verdeutlichen, dass jede Meldung eine (Mehr-)Belastung für die Kindertageseinrichtung nach sich zieht und sich so die Frage stellt, welche Teile des Bestandspersonals die Mehrbelastung einschließt und ob die Eltern durch reduzierte Betreuungszeiten oder (Teil-)Schließungen ebenfalls mitbelastet werden.

Seit Beginn 2022 zeichnet sich ein insgesamt ansteigendes Niveau der Anzahl der meldenden Kindertageseinrichtungen ab. Der Rückgang jeweils im Juli 2022 und 2023 dürfte eine Folge der Schulferien in Nordrhein-Westfalen sein, in die die Kitas ebenfalls ihre Betriebsferien legen, da ein erneuter Anstieg mit Beginn des Kindergartenjahres erkennbar wird. Das Höchstmaß an Meldungen im Berichtszeitraum wurde im März 2023 erreicht und umfasste Meldungen zur Personalunterdeckung von rund jeder siebten Kindertageseinrichtung in diesem Monat, also etwa 1.450 Kitas in NRW, was einem Anteil von 14% entspricht (vgl. Abb. 4.5).

Seit Februar 2023 ist es dem Land zudem möglich, flächendeckend für NRW Meldungen gem. § 47 SGB VIII (sog. „47er-Meldungen“) nach den Konsequenzen auszuwerten, die daraus resultieren. In den Monaten Februar und September 2023⁶² waren Teil- bzw. Gruppenschließungen die häufigste angebotseinschränkende Konsequenz, die aus den 47-er Meldungen resultierte – rund jede zweite meldende Kindertageseinrichtung nutzte diese Form der Angebotseinschränkung. Insoweit werden die institutionellen Folgen, die eine Personalunterdeckung bereits auf das System der Kindertagesbetreuung hat, sehr deutlich. Die Teil- bzw. Gruppenschließung erfolgt erst, wenn alle anderen Möglichkeiten nicht umgesetzt werden können oder als nicht geeignet betrachtet werden. Allein die Schließung der kompletten Einrichtung übersteigt als Ultima Ratio das Ausmaß der Teil- bzw. Gruppenschließung, lässt sich dabei

59 Nach Eingang einer Meldung nach § 47 SGB VIII Satz 1 Nr. 2 wird der Träger durch das zuständige Landesjugendamt beraten und darin unterstützt, etwaige Mängel zu beseitigen. Dies kann auch durch Auflagen an die bestehende Betriebserlaubnis geknüpft werden. In den Beratungsprozess sind das zuständige Landesjugendamt, die örtlichen Jugendämter und Fachberatung(en), die Spitzenverbände, der Träger, die Einrichtungsleitung sowie das pädagogische Personal nach Bedarf einzubeziehen, aus dem abschließend fachlich angemessene und notwendige Konsequenzen sowie darüber hinaus ggf. weitere Arbeitsaufträge hervorgehen. Eine unterlassene Meldung stellt gemäß § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII eine Ordnungswidrigkeit dar.

60 Ziel ist es, sicherzustellen, dass Gefährdungssituationen oder negativen Entwicklungen in den Einrichtungen möglichst frühzeitig entgegengewirkt und somit ein dem Kindeswohl zuträglicher Betriebsablauf erhalten werden kann oder aber wiederhergestellt wird.

61 Eine Personalunterdeckung ist gegeben, wenn in Relation zu den tatsächlich anwesenden Kindern die personelle Mindestausstattung gemäß Anlage 1 KiBiz nicht gewährleistet werden kann.

62 Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen bereits vorläufige Daten bis Oktober 2023 vor. Da die Daten den Stand vom 15.11.2023 aufweisen und die kontinuierliche Beobachtung der Fallzahlen zeigt, dass Nachmeldungen den Vormonat (in diesem Fall den Oktober 2023) auch im erheblichen Ausmaß betreffen, bleiben die Daten für Oktober hier unberücksichtigt.

Abb. 4.5 Anzahl der nach § 47 SGB VIII (Personalunterdeckung) meldenden Kindertageseinrichtungen in NRW zwischen Januar 2022 und September 2023 | absolut und Anteil in % an allen Einrichtungen



Anmerkung: Mehrfachmeldungen durch dieselbe Kindertageseinrichtung innerhalb eines Monats werden als eine Meldung erfasst. Meldungen werden ungeachtet ihrer Konsequenz und deren Dauer einbezogen. Nachmeldungen zum abgebildeten Berichtszeitraum sind nicht ausgeschlossen. Prozentwerte: Bis Juli 2022 mit 10.613 (Kindergartenjahr 2021/22), ab August 2022 bis Juli 2023 mit 10.727 (Kindergartenjahr 2022/23) und ab August 2023 mit 10.830 Kindertageseinrichtungen (Kindergartenjahr 2023/24) relativiert.

Quelle: Landschaftsverband Rheinland: Meldungen gemäß § 47 SGB VIII (Personalausfälle); Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Meldungen gemäß § 47 SGB VIII (Personalausfälle); eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

jedoch als Konsequenz selten beobachten. Eine Meldung ohne angebotseinschränkende Konsequenz lässt sich allerdings ähnlich selten beobachten (vgl. Tab. 4.10).

Tab. 4.10 Kita-Meldungen nach § 47 SGB VIII zur Personalunterdeckung nach angebotseinschränkenden Konsequenzen in NRW für Februar und September 2023 | absolut und in %

	2023	
	Februar	September
Anzahl meldender Kitas	1.111	1.340
davon (in %):		
Ohne Angebotseinschränkung	7	7
Reduzierung der Betreuungszeit	45	43
Teil- bzw. Gruppenschließung	45	48
Kita-Schließung	3	1

Quelle: Landschaftsverband Rheinland: Meldungen gemäß § 47 SGB VIII (Personalausfälle); Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Meldungen gemäß § 47 SGB VIII (Personalausfälle); eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Zur Verdeutlichung der Auswertungen aus den Meldungen gem. § 47 SGB VIII soll hier noch einmal Folgendes betont werden: Die Reserven im System der Kindertagesbetreuung sind offensichtlich aktuell mehr als ausgeschöpft. Bei einer anhaltenden Belastung des Kita-Systems wer-

den (künftige) Entlastungsvorhaben deutlich erschwert, und damit wäre eine potenzielle Spirale weiter steigender Gruppenschließungen nur noch schwer zu durchbrechen.

Wird darüber hinaus das Ausmaß krankheitsbedingter Ausfälle berücksichtigt (vgl. Kap. 4.5), so muss klar konstatiert werden, dass bei den Kitas der Personalnotstand mit einer Sicherstellung der Personalmindestbesetzung nach den Vorgaben im Kinderbildungsgesetz nicht abgewendet ist, da dadurch die Träger bzw. die Einrichtungen nicht in die Lage versetzt werden, entsprechende zusätzliche Personalreserven – etwa in Form von Springern – für die durchschnittlichen akuten Ausfallzeiten des Personals vorzuhalten.

Mit Blick auf die Situation in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe können an dieser Stelle in Anbetracht der mangelnden Datenlage keine Aussagen gemacht werden, sondern vorerst nur in Bezug auf das Arbeitsfeld Kita. Da jedoch in diesem Arbeitsfeld die mit Abstand größte Anzahl an Personen in der Kinder- und Jugendhilfe erwerbstätig ist, wird damit erstmals auf einer aussagekräftigen Datenbasis erkennbar, welche institutionellen Folgen sich für die Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen durch akute, kurzfristige und zeitweilige Personalausfälle – jenseits der zusätzlich gar nicht besetzten Stellen – bereits jetzt abzeichnen.



4.7 Zwischenbilanz

Insgesamt signalisieren die Daten zum Arbeitsmarkt – insbesondere das Ausmaß der gemeldeten offenen Stellen für NRW – eine Vollbeschäftigung mit Blick auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, von denen anzunehmen ist, dass sie überwiegend im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind: Kinderpfleger:innen, Erzieher:innen, Kita-Leitungen sowie in Teilen Sozialpädagog:innen und Erziehungswissenschaftler:innen, die allerdings auch in anderen Arbeitsfeldern außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe zu finden sind.

Deutlicher Engpass bei höher qualifizierten Berufsgattungen

In den höher qualifizierten Berufsgattungen mit den Anforderungsniveaus 3 oder 4 kommen in nahezu allen Regionen Nordrhein-Westfalens auf 100 gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen weniger als 100 arbeitslos gemeldete Personen. Dies verdeutlicht einen erheblichen Engpass bei den Fachkraftberufen⁶³ für den Teilarbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe. In einigen Regionen, wie den Raumordnungsregionen Düsseldorf und Köln, stellt sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation noch wesentlich ungünstiger dar: Hier kommen auf 100 offen gemeldete Stellen für Berufsgattungen mit dem Anforderungsniveau 3 (Erzieher:in/Sozialpädagog:in (B.A.)) nur noch 40 arbeitslos gemeldete Personen sowie auf 100 offen gemeldete Stellen für Berufsgattungen mit dem Anforderungsniveau 4 (Sozialpädagog:in/Erziehungswissenschaftler:in) 50 arbeitslos gemeldete Personen. Das sind deutliche Alarmsignale für einen akuten Handlungsbedarf.

In der Summe stehen mit Blick auf die höher qualifizierten Berufsgattungen landesweit keine identifizierbaren Reserven an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt mehr zur Verfügung. Oder anders formuliert: Der Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe ist fast schon mehr als leergefegt. Damit reduziert sich bei diesen Berufsgattungen das Rekrutierungspotenzial mehr oder weniger ausschließlich auf die Gruppe der Neuzugänge aus den jeweils jüngsten Absolvent:innenjahrgängen (vgl. Kap. 5).

Weiterqualifizierung der Kinderpfleger:innen als Potenzial zur Gewinnung weiterer Fachkräfte

Etwas anders verhält es sich möglicherweise bei der Gruppe der Kinderpfleger:innen: In dieser Berufsgattung meldet zumindest die Bundesagentur für Arbeit – gemessen an den offenen, unbesetzten Stellen – für NRW immer noch eine etwas höhere Anzahl an arbeitslos gemeldeten Personen. Ob es sich dabei allerdings in allen Fällen um ausgebildete und examinierte Kinderpfleger:innen handelt, lässt sich nicht mit Gewissheit sagen, da sich hinter dieser Berufsgruppe auch schon in der Vergangenheit nicht nur ausgebildete Kinderpfleger:innen verborgen haben. Sofern es sich aber tatsächlich um Kinderpfleger:innen handelt, würde sich hier eine Chance zur Besetzung von zusätzlichen Stellen in der Kinder- und Jugendhilfe auf tun: Auf diese Weise könnten z.B. durch entsprechende berufsbegleitende Weiterbildungen der Kinderpfleger:innen weitere Fachkräfte für Gruppen mit einer momentan ungünstigen Arbeitslosen-Stellen-Relation gewonnen werden (vgl. BA 2023c).

Erhebliche Verschlechterungen der Arbeitsuchenden-Stellen-Relation und der Vakanzzeiten

Die Engpassindikatoren der Arbeitsuchenden-Stellen-Relation und der Vakanzzeiten verweisen ebenfalls deutlich auf „Anzeichen eines Engpasses“ im Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe in NRW, welche nicht nur die oftmals betrachteten pädagogisch Tätigen in der Kindertagesbetreuung betreffen, sondern auch ganz deutlich diejenigen in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, in Teilen aber gewiss auch darüber hinaus. Im Jahr 2022 zeigen sich gegenüber dem Vorjahr jedenfalls deutliche Verschlechterungen sowohl der *Arbeitsuchenden-Stellen-Relation* als auch der *Vakanzzeiten*, die auf eine weitere Anspannung dieses Teilarbeitsmarktes hindeuten.

Trotz der eingeschränkten Datenqualität lassen sich mit den Arbeitsmarktdaten sehr viel deutlicher Fachkräfteengpässe in der Kinder- und Jugendhilfe nachzeichnen als mit den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik.

⁶³ Hier werden erneut Unterschiede zwischen der Logik der Kinder- und Jugendhilfe und der Logik der Arbeitsmarktstatistik sichtbar. Während in der Logik der Kinder- und Jugendhilfe Kinderpfleger:innen zu den Ergänzungs- und nicht zu den Fachkräften zählen, werden sie in der Logik der Arbeitsagentur mit dem Anforderungsniveau 2 als Fachkraft bezeichnet.

Kinder- und Jugendhilfe künftig stärker mit anderen sozialen Berufen zusammendenken

Der Blick durch die Brille der Arbeitsmarktstatistiken auf die Kinder- und Jugendhilfe als einem mehr oder minder gewichtigen Teil der Berufsgruppe „831“ (Sozial- und Erziehungsberufe) hat zugleich die Vielzahl und Größe anderer Teilarbeitsmärkte und Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit offenkundig gemacht, die an die Kinder- und Jugendhilfe angrenzen und ebenfalls Fachkräfte aus dem gleichen Personalpool benötigen und binden. Infolgedessen muss künftig davon ausgegangen werden, dass in diesen weniger klar empirisch messbaren Teilen des Arbeitsmarktes für Sozial- und Erziehungsberufe ein größerer, bislang nicht explizit beachteter Teil der einschlägig ausgebildeten Personen einmündet, der damit der Kinder- und Jugendhilfe folgerichtig nicht zur Verfügung steht. Künftig muss die Kinder- und Jugendhilfe daher stärker mit den angrenzenden Teilarbeitsmärkten zusammen betrachtet werden, um eine adäquate Lagebeschreibung zu ermöglichen.

Angespannte Personalsituation durch Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten verschärft

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten haben in den überwiegend der Kinder- und Jugendhilfe zugeordneten Berufsuntergruppen im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 deutlich zugenommen – am stärksten in der Berufsuntergruppe Kindertagesbetreuung (8311). Dies ist auf deutlich gestiegene Fehlzeiten in Zusammenhang mit Atemwegserkrankungen, aber auch auf psychische Erkrankungen zurückzuführen und verschärft zumindest zeitweilig die zuvor skizzierten personellen Engpässe im Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe noch einmal zusätzlich.

Massive Personalengpässe können ihrerseits für die Berufstätigen zu einer Zunahme der Arbeitsintensität und -dichte führen, die wiederum zu gesundheitlichen Risiken und erhöhten Fehlzeiten beitragen können und so die bereits vorhandenen Engpässe spiralförmig verstärken. Eine anhaltend angespannte Personalsituation kann am Ende auch dazu beitragen, dass ein altersbedingter oder vorzeitiger Ausstieg aus dem Berufsfeld früher angestrebt wird, weshalb alle hier aufgeführten Indikatoren künftig regelmäßig, differenziert und intensiv in den Blick genommen werden sollten.

Angebotseinschränkungen aufgrund von Personalunterdeckung

Anhand der sogenannten 47er-Meldungen kann seit 2022 in NRW die Entwicklung zur Anzahl der meldenden Kindertageseinrichtungen aufgrund von Personalunterdeckung sowie der sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Angebot der Kinder- und Jugendhilfe systematisch geprüft werden. Es wird deutlich, dass die Anzahl der Meldungen zur Personalunterdeckung im Verlauf eines Kindergartenjahres starken Schwankungen unterliegt.

Das insgesamt hohe Niveau der Meldezahlen mit Höchstwerten von bis zu 14% aller Kindertageseinrichtungen in NRW, beispielsweise im März 2023, verdeutlicht das Ausmaß der betroffenen Einrichtungen. Eine Personalunterdeckung führt häufig zu Einschränkungen der Angebotszeiten bis hin zur Schließung der Einrichtungen und belastet so auch die Eltern. Die vorhandenen Personalreserven reichen oft nicht aus, um das Angebot der Kindertagesbetreuung robust gegenüber Personalausfällen abzusichern und einen Regelbetrieb dauerhaft zu ermöglichen.

The image features a light blue background with several wooden blocks scattered across it. A teal banner with a yellow section on the left is overlaid on the image. The text 'Teil C' is written in white on the teal banner, and 'PERSONALGEWINNUNG' is written in white below it. One of the wooden blocks is painted red.

Teil **C**
PERSONALGEWINNUNG

Ausbildungspotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe in NRW

Nachfolgend wird die sozialpädagogische Ausbildungslandschaft in NRW in den Fokus gerückt, welches als zentrale Stellschraube zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für den Teilarbeitsmarkt „Kinder- und Jugendhilfe“ dient.

Nach einer überblicksartigen **► Darstellung der für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten beruflichen und akademischen Ausbildungen** in NRW in Kapitel 5.1 stehen in Kapitel 5.2 **► die beruflichen Ausbildungen** im Zentrum, zu denen allen voran die Erzieher:innenausbildung an den Fachschulen bzw. Berufskollegs zählt, aber auch die Ausbildungen zur Kinderpflege und zur Sozialassistenten an den Berufsfachschulen.

Thematisch wird zunächst die Entwicklung der Anzahl der Anfänger:innen im ersten Ausbildungsjahr in den einschlägigen beruflichen Ausbildungen der vergangenen Jahre sowie die Entwicklung der Absolvent:innenzahlen des jeweiligen Ausbildungsganges dargestellt. Anschließend werden die Zahlen der Absolvent:innen denen der Anfänger:innen unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausbildungsdauer gegenübergestellt, um so als Kenngröße eine ungefähre Vorstellung von den Schwundquoten und den damit verbundenen potenziellen Ausbildungsverlusten zu entwickeln und ein Bild davon zu vermitteln, wie viele zu Beginn der Ausbildung grundsätzlich interessierte junge Menschen bereits während der Ausbildung verloren gehen.

In Kapitel 5.3 werden – vergleichbar zu den vorigen Abschnitten – **► die entsprechenden Fachhochschul- und Universitätsstudiengänge** in den Blick genommen. Hierzu zählen zum einen die universitären Abschlüsse in Erziehungswissenschaft (u.a. mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik), zum anderen die Abschlüsse in den Studiengängen der Sozialen Arbeit und der Kindheitspädagogik an Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. Schließlich wird auch bei den Hochschulstudiengängen ein Blick auf die Diskrepanz zwischen Anfänger:innen- und Absolvent:innenzahl gerichtet.

In Kapitel 5.4 werden die **► Übergangswege von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt** typologisch skizziert sowie einige Aspekte des Übergangs in den Teilarbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick genommen. Da-

bei kann zwar die **► Anerkennung von Personen, die ihre Ausbildungsabschlüsse im Ausland erworbenen haben**, als langfristige Zugang in den Arbeitsmarkt gesondert betrachtet werden, keine Daten liegen hingegen zum Quereinstieg von Personen mit bislang nicht für die Kinder- und Jugendhilfe qualifizierenden Ausbildungsabschlüssen in das Berufsfeld vor, weshalb an dieser Stelle weder etwas über den Umfang derartiger Fälle noch über deren Vorqualifikation gesagt werden kann. Die Studierenden in den relevanten Studiengängen, die z.B. als Teilzeit- oder Honorarkräfte dem Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe zeitweise als zusätzliches Potenzial zur Verfügung stehen, werden näher in den Blick genommen.

In Kapitel 5.5 werden zudem die **► Ausbildungskapazitäten auf kleinräumiger Ebene** betrachtet, um zu prüfen, ob es in Nordrhein-Westfalen evtl. auch regional ungleiche Ausbildungskapazitäten gibt, die für einen regionalen Fachkräftemangel mitverantwortlich sind.

Abschließend werden in Kapitel 5.6 **► zentrale Befunde** dieses Kapitels gebündelt und daraus entstehende Hinweise zur Fachkräftegewinnung aufgezeigt.

5.1 Ausbildungen für die Kinder- und Jugendhilfe – eine Einordnung

Das Ausbildungssystem verkörpert seit jeher den zentralen Ort, um zusätzliches Personal für expandierende Berufsfelder zu gewinnen. Das gilt auch uneingeschränkt für die Kinder- und Jugendhilfe. Im Falle des Falles können steigende Ausbildungszahlen die Personallücken auf einem angespannten Arbeitsmarkt – selbstredend zeitversetzt – am ehesten schließen.

Ins Blickfeld geraten für den Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe vor allem die einschlägigen sozialpädagogischen Ausbildungen auf den verschiedenen Ebenen der Bildungspyramide, von der Berufsfachschule über die Fachschule bis hin zu den Hochschulen. Zu dieser Gruppe der einschlägigen Bildungsgänge lassen sich in erster Linie die Ausbildungen zur Kinderpflege, Sozialassistenten und Erzieher:in rechnen sowie die Bachelor- und Masterstudiengänge an Fachhochschulen und Universitäten im Bereich der Sozialen Arbeit, der Früh- bzw. Kindheitspäda-

gogik sowie der Erziehungswissenschaft (mit überwiegend sozialpädagogischer Ausrichtung). Im Kontext der gesamten Ausbildungslandschaft für die Kinder- und Jugendhilfe rückt vor allem die Erzieher:innenausbildung und damit eine Beschäftigtengruppe in den Fokus, die in NRW ebenso wie in Deutschland insgesamt zahlenmäßig die größte Berufsgruppe im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen und die zweitgrößte in den übrigen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe darstellt (vgl. Beher/Gragerter 2004; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, 2023).

Angesichts des anhaltend hohen Fachkräftebedarfs sind in den letzten Jahren außergewöhnlich starke Dynamiken zu verzeichnen, die sowohl die Ausbildung als auch den Arbeitsmarkt betreffen. So hat bundesweit ein beachtlicher Aus- und Umbau auf allen Ebenen des Ausbildungssystems stattgefunden.

Diese Veränderungen sind mit einer Pluralisierung der Ausbildungsformate und einer Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten zu den Ausbildungen einhergegangen, um die Attraktivität der Bildungsgänge auch an den Rändern zu erhöhen und so weitere, unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Derartige Entwicklungen lassen sich auch in NRW beobachten. Beispiele dafür bilden etwa die Einführung der praxisintegrierten und vergüteten Ausbildungen (PiA) zum/zur Erzieher:in oder zum/zur Kinderpfleger:in sowie weitere integrierte Bildungsgänge im Bereich der Sozialassistenten und Heilerziehungspflege im Jahr 2022 (vgl. BMFSFJ 2022b).

Auch im Horizont des Arbeitsmarktes hat der Fachkräftemangel bereits Spuren hinterlassen und zu nachhaltigen Veränderungen auf rechtlicher Ebene geführt. Die Kinder- und Jugendhilfe stellt dabei einen stark regulierten Arbeitsmarkt dar, bei dem der Zugang der einzelnen Berufsgruppen zu den verschiedenen Arbeitsfeldern über die Ausführungsgesetze der Länder zum SGB VIII sowie die hiermit korrespondierenden Durchführungs- und Personalverordnungen gesteuert wird. So regelt beispielsweise die „Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung NRW)“ in NRW den Einsatz von Fachkräften (bzw. Fachkraftstunden) und Ergänzungskräften (bzw. Ergänzungskraftstunden) in den Gruppen sowie auf Leitungsstellen von Kindertageseinrichtungen und beschreibt den Kreis der pädagogischen (Fach-)Kräfte, die in Kindertageseinrichtungen tätig werden dürfen (vgl. §§ 10, 11 Personalverordnung NRW).

Die Personalverordnung für das Land NRW wurde – nach mehreren pandemiebedingten Modifikationen – zuletzt im Mai 2023 geändert, um dem hohen Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen Rechnung zu tragen. Neben einem ersten Teil zur „Qualifikation des Personals in Kindertageseinrichtungen“ umfasst sie nun einen zweiten Teil zu „Maßnahmen im Übergang zum Ausgleich des Fachkräftemangels“, der bis zum 31.12.2025 befristet ist und den Einsatz weiterer Berufs- und Personalgruppen ermöglicht (vgl. ebd.). Als sozialpädagogische Fachkräfte gelten hiernach fünf Gruppen:

- › Staatlich anerkannte Erzieher:innen, staatlich anerkannte Heilpädagog:innen, staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen,
- › Staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen, staatlich anerkannte Absolvent:innen der Sozialen Arbeit,
- › Absolvent:innen von Diplom-, Bachelor- und Masterstudiengängen der Erziehungswissenschaft, Heilpädagogik, Rehabilitationspädagogik, Sonderpädagogik, Sozialer Arbeit, Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik (mit mindestens sechsmonatiger Praxiserfahrung, die auch nach Aufnahme der Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen erbracht werden kann),
- › Personen mit erster Staatsprüfung bzw. Masterabschluss für das Lehramt an Grundschulen plus Qualifizierung in Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie (mindestens 160 Zeitstunden) sowie insgesamt sechsmonatiger Praxiserfahrung in einer Kita (Erbringung beider Voraussetzungen auch nach Tätigkeitsaufnahme möglich) sowie
- › Personen, die im Wege des partiellen Berufszugangs des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes als sozialpädagogische Fachkraft in einer Kita arbeiten dürfen (vgl. § 2 Abs. 2 PersVO).

Daneben können weitere Personen, wie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen auf Fachkraftstunden eingesetzt werden (vgl. § 2 Abs. 3 PersVO). Die Gruppe der Ergänzungskräfte umfasst demgegenüber u.a. die Berufsgruppen der Kinderpfleger:innen, Sozialassistent:innen, Heilerziehungshelfer:innen, Krippenerzieher:innen, Hortner:innen und Personen mit einer vergleichbaren Ausbildung (§ 2 Abs. 4 PersVO). Im Kontext des Fachkräftebedarfs wurde in Teil II der Personalverordnung weiteren Personal- und Berufsgruppen (u.a. einschlägig Studierende, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen, Religionspädagog:innen, Psycholog:in-

nen) – teilweise unter bestimmten Voraussetzungen – der Zugang zum Arbeitsfeld und die Tätigkeit auf Fachkraftstunden ermöglicht. Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, können darüber hinaus u.a. Arbeitserzieher:innen, Familienpfleger:innen und Kindertagespflegepersonen mit dreijähriger Berufserfahrung oder QHB-Qualifizierung auf Ergänzungskraftstunden eingesetzt werden (vgl. §§ 10, 11 Personalverordnung NRW).⁶⁴ Zusammengefasst kann für NRW von einer breiten Öffnung des Zugangs zum Berufsfeld und einer Flexibilisierung des Personaleinsatzes in Kindertageseinrichtungen gesprochen werden.

Inwieweit die verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen tatsächlich zu einer Abfederung des Fachkräftemangels in den Kindertageseinrichtungen des Landes beitragen werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab: der Attraktivität der Ausbildungen für potenziell Interessierte, der landesweiten Ausgestaltung und regionalen Verteilung des Ausbildungsangebots (mit genügend ausgestatteten Berufskollegs und Hochschulen), dem Angebot an Ausbildungs- und Studienplätzen und dem Umfang der zur Verfügung stehenden Ausbilder:innen und Lehrkräfte. Im Fokus stehen dabei vor allem die jugendhilferrelevanten, sozialpädagogischen Qualifikationsprofile und Berufsgruppen, die nach wie vor das Gros der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und den übrigen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe ausmachen (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023).

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden die Entwicklung der Schüler:innen- und Studierendenzahlen im sozialpädagogischen Ausbildungsspektrum nachgezeichnet werden. Hierzu stehen potenziell zwei Datenquellen zur Verfügung: die Schulstatistik auf der einen und die Hochschulstatistik auf der anderen Seite. Die Schulstatistik weist die Anzahl der Schulen, Klassen, Schüler:innen, Absolvent:innen, Lehrkräfte sowie deren Unterrichtsstunden in allgemeinbildenden und beruflichen Schulen aus. Da die entsprechende Fachserie des Statistischen Bundesamtes die Schüler:innen in den einschlägigen sozialpädagogischen Berufsfach- und Fachschulausbildungen nicht bundeseinheitlich erfasst, führt die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) zusätzliche Recherchen bei den Statistischen Landesämtern durch, um so auf Bundesebene vergleichbare Daten zu erlangen (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

Die amtliche Hochschulstatistik enthält u.a. Informationen zu den Studierenden und Prüfungen an Hochschulen in Deutschland. Die Studierenden- und die Prüfungsstatistiken differenzieren die Anzahl der Studierenden und Prüfungen nach Fächern sowie weiteren Merkmalen. Die folgenden Analysen zu den Entwicklungen im Bereich der einschlägigen Studienangebote in der Kindheitspädagogik, der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft/Pädagogik basieren hierbei auf Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes (vgl. ebd.) und des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung – DZHW.⁶⁵

5.2 Berufliche Ausbildungen: Kinderpflege, Sozialassistenten, Erzieher:in

Die Ausbildungen in der Kinderpflege und der Sozialassistenten zählen laut Anlage B der Ausbildungs- und Prüfungsordnung – Berufskolleg APO-BK zu jenen zweijährigen vollzeitschulischen Bildungsgängen, die einen Berufsabschluss nach Landesrecht sowie den erweiterten ersten Schulabschluss oder den mittleren Bildungsabschluss (Fachoberschulreife) vermitteln. Die Ausbildungen zum/zur staatlich geprüften Sozialassistent:in wird in zwei Varianten angeboten (mit und ohne Schwerpunkt Heilerziehung). Zugangsvoraussetzung zu den Bildungsgängen der Kinderpflege und Sozialassistenten ist in NRW der erste Schulabschluss (mindestens Hauptschulabschluss nach Klasse 9). Sofern der mittlere Bildungsabschluss erreicht wird, ist eine Weiterqualifizierung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in möglich. Aus dieser Perspektive bilden die Kinderpflege- und Sozialassistentenausbildung gleichzeitig den berufsqualifizierenden Unterbau der Fachschulen für Sozialpädagogik und der Berufskollegs. Seit dem Schuljahr 2022/23 kann die Ausbildung in der Kinderpflege auch in Form der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) absolviert werden (vgl. QUA-LiS 2022a; QUA-LiS 2022b).

Bei der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in handelt es sich im Unterschied dazu um eine berufliche Weiterbildung, die an sozialpädagogischen Fachschulen und Berufskollegs zu einem postsekundären Berufsabschluss nach Landesrecht führt. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung wird in Nord-

⁶⁴ Hierzu zählen etwa Studierende mit mindestens 95 Credit Points, Personen mit fachtheoretischem Prüfungsteil der Ausbildung zum/zur Erzieher:in (ohne Berufspraktikum), Personen mit spezifischen therapeutischen oder künstlerischen Berufs- und Studienabschlüssen sowie Ergänzungskräfte. Daneben können nach § 11 PersVO weitere Berufsgruppen – etwa aus dem Bereich der Familienpflege – als Ergänzungskräfte eingesetzt werden.

⁶⁵ Wir danken in diesem Zusammenhang dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung – DZHW in Hannover, vor allem Herrn Dr. Christian Kerst, für die Beratung und Unterstützung.

rhein-Westfalen seit Kurzem neben der staatlichen Anerkennung gleichzeitig der „Bachelor Professional in Sozialwesen“ verliehen, der die Gleichwertigkeit des höheren beruflichen Abschlusses mit einem B.A.-Studienabschluss verdeutlichen soll, allerdings nicht zur Aufnahme eines Masterstudiengangs berechtigt. Ob diese Begrifflichkeit zu einer weiteren Angleichung der unterschiedlichen Ausbildungsebenen beiträgt, bleibt abzuwarten. Immerhin würde dies bedeuten, es gäbe aufseiten des Arbeitsmarktes bei B.A.-Abschlüssen keine Unterschiede mehr zwischen Fachschul-, Fachhochschul- und Universitätsausbildungen.

Erforderliche Voraussetzungen für die Aufnahme der Ausbildung zur Erzieher:in sind in der Regel ein mittlerer Schulabschluss sowie eine erste pädagogische Ausbildung. In Nordrhein-Westfalen führt der Weg zur Erzieher:in für Schulabgänger:innen, die mindestens einen Hauptschulabschluss erreicht haben, oftmals über die Ausbildungen in der Kinderpflege oder Sozialassistent. Für Personen mit bestimmten schulischen Qualifikationen gibt es darüber hinaus Möglichkeiten des Quereinstiegs in die Ausbildung zum/zur Erzieher:in, z.B. mit mittlerem Bildungsabschluss in Verbindung mit einem

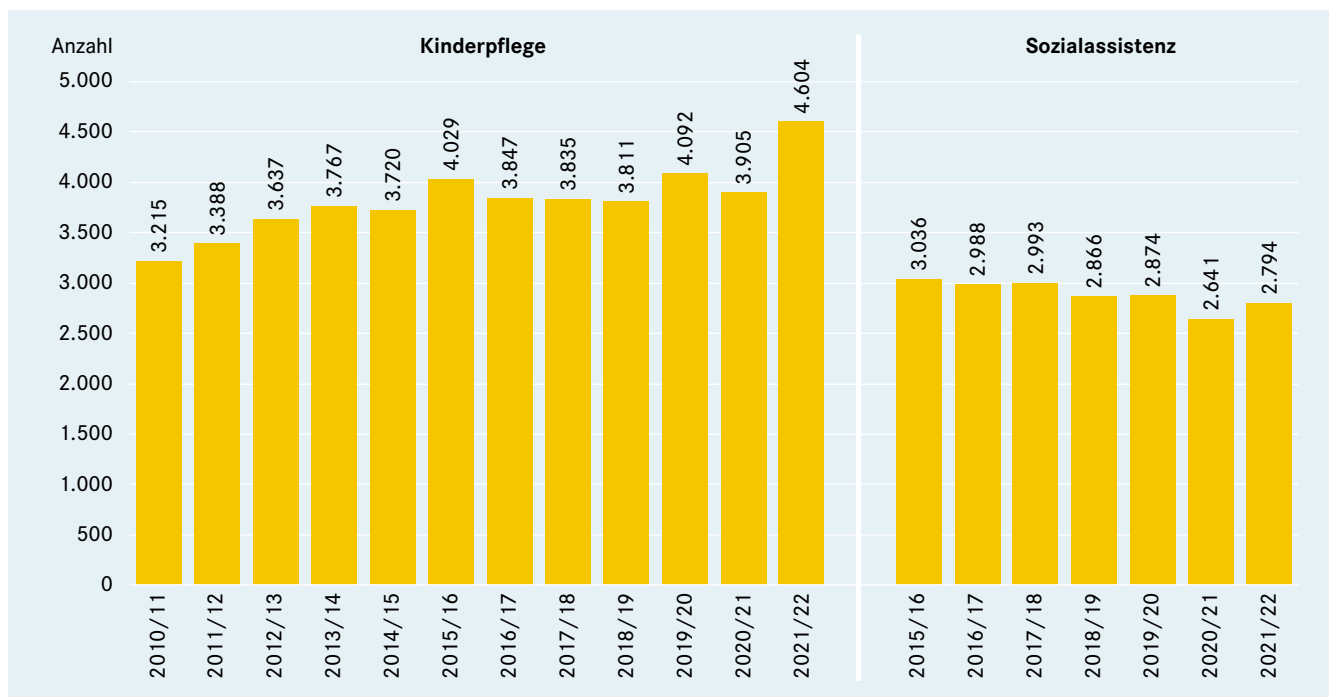
fachfremden Berufsabschluss oder mit Abitur (vgl. BMFSFJ 2022b).

5.2.1 Anfänger:innen in der beruflichen Ausbildung

Wird zunächst die Zahl der Anfänger:innen in der Kinderpflege näher betrachtet, dann hat sich das Interesse an dem Bildungsgang im Vergleich zum Schuljahr 2010/11 spürbar erhöht. Lag die Zahl der Schüler:innen im ersten Ausbildungsjahr im Schuljahr 2010/11 noch bei rund 3.220, so betrug sie zuletzt 4.600 (vgl. Abb. 5.1). Dies entspricht einem Zuwachs von rund 43%. Während im Zeitraum zwischen den Schuljahren 2016/17 und 2018/19 die Anfänger:innenzahlen eher stagnierten, lässt sich insbesondere im Schuljahr 2021/22 im Vergleich zum Vorjahr ein kräftiger Aufwärtsschub beobachten, der vermutlich in Teilen auf einen pandemiebedingten Einbruch im Vorjahr zurückzuführen ist.

Anders sieht es demgegenüber bei der Ausbildung in der Sozialassistent aus, bei der die Anfänger:innenzahlen seit dem Schuljahr 2015/16 von 3.040 um knapp 8% auf rund 2.800 im Schuljahr 2021/22 gesunken sind. In beiden

Abb. 5.1 Entwicklung der Schüler:innen im ersten Ausbildungsjahr in den Bildungsgängen Kinderpflege und Sozialassistent in NRW 2010/11 bis 2021/22^{1,2} | absolut



1 Ab 2015/16 wurde in NRW die Ausbildungsrichtung „Sozialhelfer:in“ in die Ausbildungsrichtung „Sozialassistent:in“ umgeändert und berücksichtigt.

2 Der Doppeljahrgang entspricht einem Schuljahr. 2010/11 bedeutet, dass die Schüler:innen die Ausbildung im August 2010 begonnen haben.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 (2010/11 bis 2020/21) – Berufliche Schulen sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen (2021/22); Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

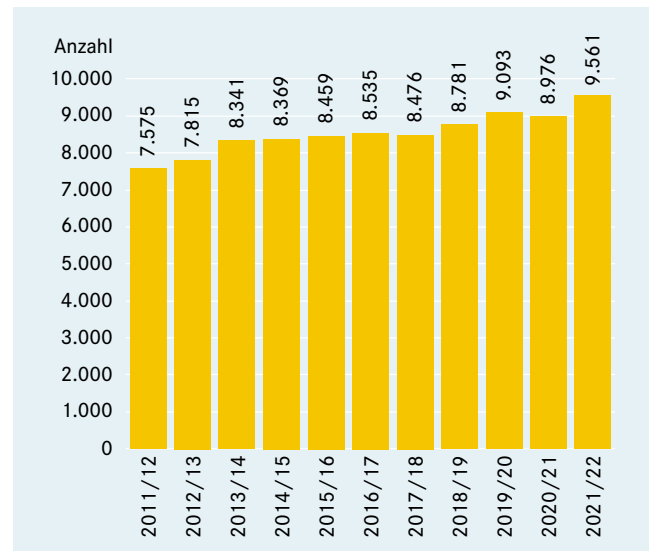
Berufsfachschulausbildungen sind die Anfänger:innenzahlen im Bereich der praxisorientierten Ausbildungsformate, also der PiA-Ausbildungen, noch nicht enthalten.⁶⁶ Zusammengenommen sind im Bereich der beruflichen Erstausbildungen somit eine beachtliche Zahl an Auszubildenden in einem Jahrzehnt hinzugekommen, die bei erfolgreichem Abschluss potenziell in die Weiterbildung zur Erzieher:in einmünden könnten.

Der Aufwärtstrend – insbesondere bei der Kinderpflegeausbildung – ist umso beachtlicher, als zeitgleich die Gruppe der 16- bis unter 19-Jährigen in der Bevölkerung um 15% abgenommen hat, also jener Altersgruppen, die nach dem Hauptschulabschluss potenziell in eine derartige Ausbildung eintreten könnten.

Wirft man unterdessen einen Blick auf die Ausbildung der Erzieher:innen in NRW, dann fällt auf, dass das Interesse an dieser Ausbildung weiterhin sehr groß ist. So haben im Schuljahr 2021/22 in Nordrhein-Westfalen 9.561 Personen eine solche Fachschulausbildung begonnen (vgl. Abb. 5.2). Die Gesamtzahl umfasst dabei sowohl Personen in den klassischen Vollzeit- und Teilzeitausbildungen als auch Personen in praxisintegrierten Ausbildungsformaten. Demnach hat die Zahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr im Schuljahr 2021/22 einen neuen Höchststand erreicht: Insgesamt haben sich rund 2.000 Personen mehr als noch im Schuljahr 2011/12 für den Beginn einer entsprechenden Ausbildung entschieden. Die Zahl der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung ist somit innerhalb von zehn Jahren um rund 26% gestiegen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Ausbildungsanfänger:innen in den Zwischenjahren Schwankungen unterlag und zeitweise sogar leicht stagnierte. Vor allem in der jüngeren Vergangenheit ist es jedoch wieder gelungen, eine wachsende Zahl von jungen Menschen für diesen Ausbildungsbereich zu gewinnen. So ist die Zahl der Ausbildungsanfänger:innen in den letzten vier Jahren mit einer durchschnittlichen Zuwachsrate von rund 3% wieder deutlich stärker angestiegen als beispielsweise in der eher wachstumsschwächeren Phase zwischen den

Abb. 5.2 Entwicklung der Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung in NRW 2011/12 bis 2021/22¹ | absolut



¹ Für NRW enthalten die Daten Schüler:innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 (2010/11 bis 2020/21) – Berufliche Schulen, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen (2021/22); Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Schuljahren 2014/15 und 2017/18. Seinen Peak erreichte der jüngst zu beobachtende Ausbautrend mit einem Anstieg der Schüler:innenzahlen im ersten Ausbildungsjahr von rund 7% im Schuljahr 2021/22.

Ob und in welcher Größenordnung dieser Ausbautrend anhält bzw. weiter fortgesetzt werden kann, hängt nicht nur von der Nachfrage von Seiten der jungen Menschen ab, sondern auch von den freien Platzkapazitäten an den Fachschulen. Erste Hinweise zur Anzahl möglicher freier Plätze an Fachschulen für Sozialpädagogik liefern Hochrechnungen des Bildungsministeriums NRW (2023b). Dieses errechnete unter der Annahme der vorgegebenen Klassenfrequenzwerte von 31 Schüler:innen pro Klasse für das Schuljahr 2022/23 eine Anzahl von 2.200 offenen Plätzen in den Ausbildungsgängen für angehende Erzieher:innen (ohne AHR).⁶⁷ Die Anzahl möglicher freier Plätze war in der praxisintegrierten Form der Erzieher:innenausbildung geringer als in der klassischen Form.

⁶⁶ Laut dem zwischen dem MKJFGFI mit den Trägern vereinbarten Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Situation in der Kindertagesbetreuung ist im Hinblick auf die Förderung der praxisintegrierten Ausbildung in der Kinderpflege laut Presseerklärung über das aktuelle Kindergartenjahr hinaus geplant, die „erfolgreiche praxisintegrierte Ausbildung zum Kinderpfleger und zur Kinderpflegerin (PiA-K) auch im kommenden Kindergartenjahr 2023/24 fortzuführen. Mit dem Beginn des Ausbildungsjahres zum 1. August 2023 können bis zu 900 Ausbildungsplätze in der Kindertagesbetreuung neu gefördert werden. Zusammen mit der am 1. August 2022 begonnenen Förderung von rund 500 Plätzen werden in den Jahren 2023/24 insgesamt bis zu 1.400 Ausbildungsplätze gefördert. Dafür stehen Mittel in Höhe von insgesamt mehr als 20 Millionen Euro bereit“ (<https://www.land.nrw/pressemitteilung/landesregierung-startet-sofortprogramm-kita>).

⁶⁷ AHR: Die Erzieher:innenausbildung erfolgt an einem Beruflichen Gymnasium mit dem gleichzeitigen Erwerb der Allgemeinen Hochschulreife. Mit AHR wird von 2.600 freien Plätzen ausgegangen. Weitere 1.000 mögliche unbesetzte Plätze dürften in der Berufsfachschule für Kinderpflege bestehen (vgl. MSB 2023a).

Auf regionaler Ebene zeigten sich darüber hinaus Unterschiede in den Anteilen möglicher unbesetzter Plätze, wobei die Regierungsbezirke Detmold und Münster die jeweils höchsten unbesetzten Anteile aufwiesen (vgl. Tab. 5.1). Da für die Inanspruchnahme eines schulischen Ausbildungsplatzes ein Praktikumsplatz in einer sozialpädagogischen Einrichtung Voraussetzung ist, müsste geklärt werden, inwieweit ein solcher den Interessenten wiederum überhaupt zur Verfügung stehen würde.

Die Anzahl der offenen bzw. zur Verfügung stehenden Plätze wird ihrerseits auch durch die zur Verfügung stehenden Lehrkräfte sowie die verfügbaren Räumlichkeiten an den vorhandenen oder neuen Fachschulen beeinflusst. In einer bundesweiten WiFF-Leitungsbefragung an den Fachschulen für Sozialpädagogik gaben fast die Hälfte der befragten Schulleitungen einen Mangel an Lehrkräften⁶⁸ und mehr als jede Zweite einen Mangel an Schulräumen an. Darüber hinaus stimmten 25% der befragten Schulleitungen aus Westdeutschland der Aussage zu, dass es zu wenige schulische Ausbildungsplätze an Fachschulen für Sozialpädagogik gebe. Nach Einschätzungen der befragten Schulleitungen zur Angebot-Nachfrage-Relation an den Fachschulen hatten rund ein Drittel der Schulen mehr Plätze als Bewerbungen, während – umgekehrt – ein weiteres Drittel mehr Bewerbungen als Plätze angab (vgl. Mende/Fuchs-Rechlin 2022). Es sollte daher für das Land NRW geklärt werden, ob solche Ungleichgewichte ebenfalls zu beobachten sind, um daraus Personalbedarfe auf kleinräumiger Ebene zu identifizieren. Ebenso gilt es auch zu klären, ob die zuletzt ausgeweiteten Ausbildungskapazi-

täten für das Lehramt an beruflichen Schulen in der Fachrichtung Sozialpädagogik in NRW ausreichen oder ob ein weiterer Bedarf an lehramtsbezogenen Studienplätzen besteht.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Anfänger:innen innerhalb der Erzieher:innenausbildung wird deutlich, dass vor allem der Anteil in den praxisintegrierten Ausbildungsformaten (PiA) in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Im Schuljahr 2021/22 hat fast jede:r zweite Schüler:in (43%) in NRW den Weg zum/zur Erzieher:in mit staatlicher Anerkennung in einem praxisintegrierten Ausbildungsformat begonnen. Die Ergebnisse der Wiff-Länderabfrage zeigen, dass der Anteil der Personen, die eine Erzieher:innenausbildung in diesem Format beginnen, in Nordrhein-Westfalen seit dem Schuljahr 2016/17 vergleichsweise stark um rund 31 Prozentpunkte gestiegen ist.

Inwiefern die Einführung der PiA-Ausbildungsformate in Nordrhein-Westfalen mit dem zuletzt beobachteten Anstieg der Anfänger:innenzahlen in der Erzieher:innenausbildung verbunden ist, wird zu prüfen sein, da diese Frage auf Basis der vorliegenden Daten noch nicht abschließend geklärt werden kann. Die Zahlen deuten jedoch darauf hin, dass die Vergütung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zu einer Steigerung der Attraktivität der Erzieher:innenausbildung beiträgt. Die Ergebnisse der WiFF-Fachschulleitungsbefragung verweisen aber auf einen bundesweiten Mangel an Plätzen für die praxisintegrierte Ausbildung: 40% der Befragten schätzen ein, dass es mehr Bewerber:innen als Plätze gibt (vgl. Men-

5

Tab. 5.1 Mögliche freie Plätze in der Erzieher:innenausbildung im Schuljahr 2022/23 in NRW | absolut und in %

Regierungsbezirk	Erzieher:innenausbildung			
	Praxisintegrierte Form		Klassische konsekutive Form	
	Mögliche freie Plätze	Anteil an Gesamtzahl möglicher Schulplätze (in %)	Mögliche freie Plätze	Anteil an Gesamtzahl möglicher Schulplätze (in %)
Arnsberg	204	18	274	25
Detmold	114	25	205	30
Düsseldorf	330	19	227	22
Köln	148	13	203	23
Münster	200	26	273	30
Gesamt	996	19	1.182	26

Quelle: MSB 2023b: Drucksache 18/6131; eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

⁶⁸ Daher wird an den Fachschulen für Sozialpädagogik in NRW auch – wie das in vielen Bundesländern seit jeher üblich ist – verstärkt auf Personen zurückgegriffen, die keine grundständige sozialpädagogische Lehramtsausbildung vorweisen können, also Seiteneinsteigende mit sozialpädagogischen Hochschulabschlüssen oder aber mit Lehramtsabschlüssen aus Nachbarfächern (vgl. Wirag 2023).

de/Fuchs-Rechlin 2022).⁶⁹ Dieser Befund wäre für NRW genauer zu prüfen – da hier die PiA-Quote bereits, neben Baden-Württemberg, die zweithöchste ist –, um zumindest das volle Potenzial dieser für die Auszubildenden offenbar attraktiven Ausbildungsform flächendeckend auszuschöpfen; allerdings sollten dabei auch qualitative Fragen der damit verbundenen Ausbildungsunterschiede nicht aus dem Blick geraten.

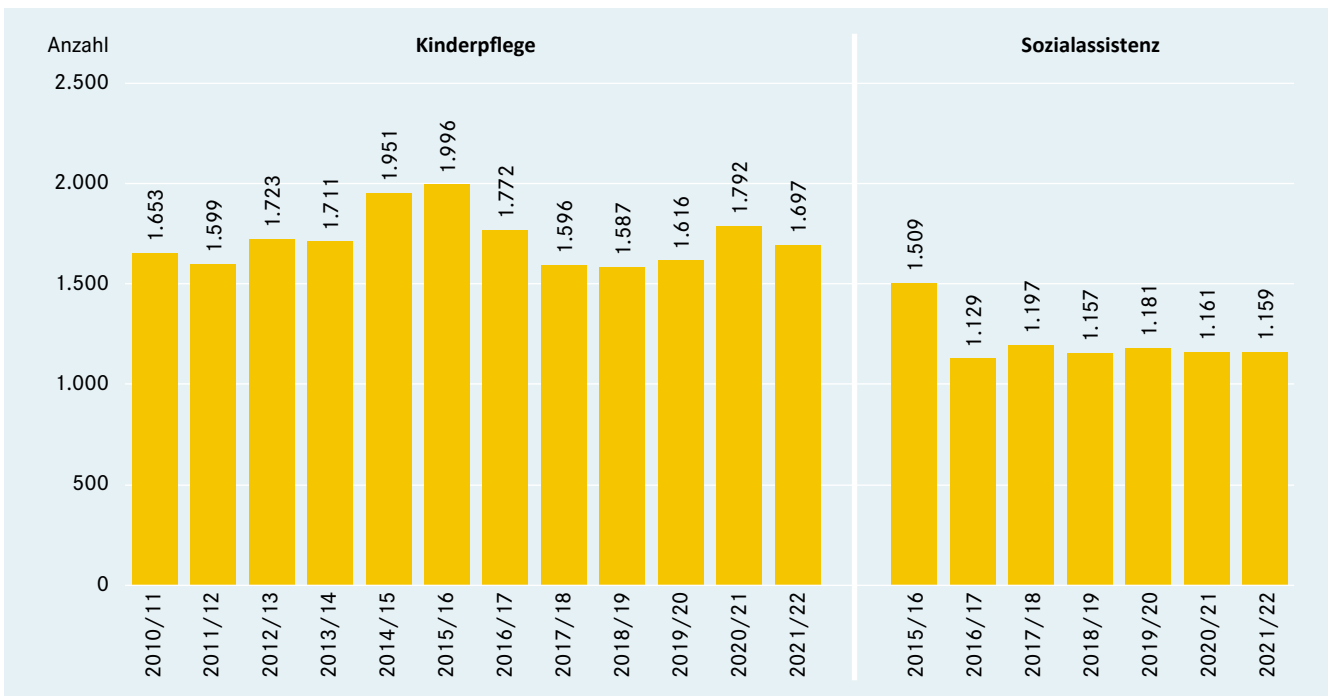
5.2.2 Erfolgreiche Abschlüsse in der beruflichen Ausbildung

Wird im Unterschied zur Entwicklung der Anfänger:innenzahlen das Ende der Ausbildung ins Blickfeld gerückt, also die Zahl der Abschlüsse, dann relativiert sich das Bild bei den Bildungsgängen Kinderpflege und Sozialassistent deutlich. Demzufolge ist im Bildungsgang Kinderpflege die Zahl der Absolvent:innen in Höhe von 1.700 im Prüfungsjahr 2021/22 nach zwischenzeitlichen Schwankungen weitestgehend unverändert gegenüber dem Prüfungsjahr 2010/11 geblieben, sodass hier keine Dynamik zu erken-

nen ist. Die meisten Absolvent:innen haben die Berufsfachschulen mit dem Kinderpflegeabschluss in den Schuljahren 2014/15 und 2015/16 verlassen. Auch bei der Sozialassistent lassen sich – mit Ausnahme des Schuljahres 2014/15 – wenig Veränderungen bei den Abschlusszahlen beobachten (vgl. Abb. 5.3). In der Summe bedeutet dies, dass die Hoffnung auf eine erkennbare Steigerung insbesondere der geringfügigen Qualifikationen in diesem Ausbildungssegment keine empirische Evidenz besitzt.

Richtet man einen vergleichbaren Blick auf die Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung in NRW, dann zeigen sich folgende Entwicklungen: Die Zahl der Personen, die eine Erzieher:innenausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, ist zwischen den Schuljahren 2011/12 und 2021/22 in Nordrhein-Westfalen mit jährlichen Zuwachsraten von bis zu 11% erheblich gestiegen (vgl. Abb. 5.4). Im Vergleichszeitraum kam es nach einer längeren Phase kontinuierlichen Wachstums zwischen den Schuljahren 2018/19 und 2019/20 zwar zu leichten Rückgängen, der sich damit mutmaßlich andeutende leicht negative Trend mündete jedoch

Abb. 5.3 Entwicklung der erfolgreichen Abschlüsse in den Bildungsgängen Kinderpflege und Sozialassistent in NRW 2010/11 bis 2021/22^{1, 2} | absolut



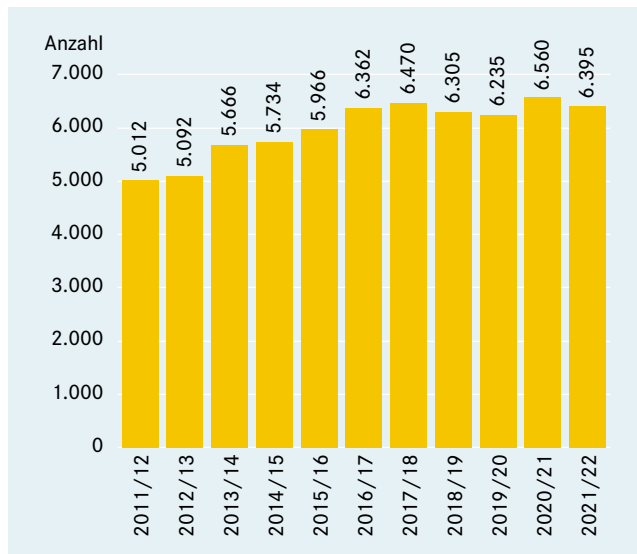
1 Ab 2015/16 wurde in NRW die Ausbildungsrichtung „Sozialhelfer:in“ in die Ausbildungsrichtung „Sozialassistent:in“ umgeändert und berücksichtigt.

2 Der Doppeljahrgang entspricht einem Schuljahr. 2010/11 bedeutet, dass die Schüler:innen die Ausbildung im Juli 2011 abgeschlossen haben.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 (2010/11 bis 2020/21) – Berufliche Schulen sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen (2021/22); Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

⁶⁹ Allerdings ist dabei auch zu beachten, dass keineswegs alle Bundesländer über eine nennenswerte Zahl an PiA-Ausbildungen verfügen. Oder anders formuliert: NRW liegt hier bereits jetzt deutlich über dem Schnitt. Daher könnten sich bei dieser Frage bundesweite und landesweite Bedarfe deutlich unterscheiden (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023).

Abb. 5.4 Entwicklung der erfolgreichen Abschlüsse in der Erzieher:innenausbildung in NRW 2011/12 bis 2021/22¹ | absolut



¹ Daten inkl. Absolvent:innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 (2010/11 bis 2020/21) – Berufliche Schulen sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen (2021/22); Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

im Jahr 2020/21 durch ein Wachstumsplus in einem bisherigen Höchstwert. Allerdings kam es im letzten Jahr dann wieder zu einem erneuten leichten Rückgang von rund 3%.

In der Gesamtbetrachtung wird sehr deutlich, dass dem Arbeitsmarkt durch die Zugänge aus dem Ausbildungssystem aktuell deutlich mehr potenzielle Fachkräfte zur Verfügung stehen als noch zu Beginn des letzten Jahrzehnts (2011/12: 6.611; 2021/22: 9.251 Absolvent:innen). Zudem sprechen die jüngsten Entwicklungen bei den Anfänger:innenzahlen dafür, dass in den kommenden Jahren mit einem weiteren Anstieg der erfolgreichen Abschlüsse bei den Erzieher:innen gerechnet werden kann.

Zu bedenken ist jedoch auch, dass zum einen zumindest ein (unbekannter) Teil der Absolvent:innen der beruflichen Ausbildung – insbesondere bei der Sozialassistenten – in andere Bereiche des Arbeitsmarktes einmündet (z.B. Heilerziehungspflege, Gesundheit, Altenpflege u.a.), und dass zum anderen ein Teil davon eine direkte Weiterqualifizierung z.B. zur Erzieher:in anstrebt und so dem Arbeitsmarkt erst einmal nicht zur Verfügung steht (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021).

⁷⁰ Die Schwundquoten liegen in diesen Jahren zwischen 23% und 30%. Die Schwundquote von 26% bedeutet, dass rechnerisch von 100 Anfänger:innen in dem Zeitraum zwischen 2018 und 2022 durchschnittlich 26 die Ausbildung nicht abschlossen. Umzüge in ein anderes Bundesland und eine mögliche dortige Weiterführung der Ausbildung können nicht ausgeschlossen werden, sind anhand der Daten aber nicht darstellbar.

5.2.3 Schwundquoten in der beruflichen Ausbildung

Werden die Absolvent:innenzahlen mit den Anfänger:innenzahlen verglichen, dann zeigen sich zunächst einmal bei allen Ausbildungen mehr oder minder große Differenzen: Das gilt auch für die sozialpädagogischen beruflichen Ausbildungen an Fachschulen, insbesondere aber für die berufsfachschulischen Ausbildungen. Dabei weist die in der Regel dreijährige Erzieher:innenausbildung eine Schwundquote zwischen Anfangs- und Abschlusszahlen von durchschnittlich 26% auf, wenn man die Relation zwischen den Anfangs- und Endzahlen der Jahre 2015 bis 2022 vergleicht.⁷⁰ Sehr viel höher liegen unterdessen im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2022 die Schwundquoten in der Kinderpflege mit 58% und in der Sozialassistenten mit 59%. Insbesondere die berufsfachschulischen Ausbildungen wiesen in diesem Zeitraum eine auffällig hohe Schwundquote auf, bei der jährlich fast 4.000 potenziell an der Kinder- und Jugendhilfe interessierte junge Menschen die Bildungsgänge der Sozialassistenten und Kinderpflege nicht erfolgreich beendet haben. Bei der Erzieher:innenausbildung waren es im Schnitt jährlich immerhin auch rund 2.200 potenzielle Abschlüsse, die nicht zustande kamen. Damit liegen die Schwundquoten für NRW in den beruflichen Ausbildungen nach ersten Analysen deutlich über den bundesweiten Werten, auch wenn mit 45% der Schwund in der Kinderpflegeausbildung auf Bundesebene ebenfalls auffällig hoch ist (zum Vergleich: Die bundesweite Schwundquote liegt für Erzieher:innen bei 16%, für die Sozialassistenten bei 21%) (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023).

Zusätzliche Erkenntnisse zu dieser Problematik liefert die Betrachtung der Abgänger:innen der beruflichen Bildungsgänge und der jeweiligen Fachklassen an den Berufskollegs. Hier kann differenziert werden, ob die Abgänger:innen den Bildungsgang tatsächlich abgeschlossen oder ihn vorzeitig verlassen haben. Weiterhin lässt sich dadurch analysieren, welcher Anteil derjenigen, die den Bildungsgang beendet haben, a) diesen ohne Abschluss beendet hat, b) lediglich einen höheren Schulabschluss oder c) einen Berufs- bzw. Fachschulabschluss mit und ohne höherem Schulabschluss erreicht hat.

Diese Analysen belegen ebenfalls, dass weniger als die Hälfte der Abgänger:innen in der Kinderpflege (46%) und in der Sozialassistenten (45%) den Bildungsgang im Jahr 2022 mit

einem Berufsabschluss beendet hat (vgl. Tab. 5.2). Bei der klassischen Erzieher:innenausbildung war der Anteil der Abgänger:innen mit einem Fachschulabschluss, also dem oben dargestellten erfolgreichen Abschluss, mit 78% am höchsten. Hier verließen im Jahr 2022 alle Abgänger:innen ohne Abschluss den Bildungsgang im ersten Ausbildungsjahr.

Bei der integrierten Form der Ausbildung (PiA) stiegen ebenfalls viele Schüler:innen vorzeitig aus (29%), davon zwei Drittel im ersten und ein weiteres Drittel im zweiten Ausbildungsjahr. Dies überrascht, da man von der praxisintegrierten Form der Ausbildung mehr Bindung erwartet hätte. Am höchsten ist der Anteil vorzeitiger Abgänger:innen im Ausbildungsgang der Erzieher:innen mit Allgemeiner Hochschulreife an den beruflichen Gymnasien (AHR) mit 32%; hier zeigt sich ein leichter Überhang der Abgänger:innen im ersten und dritten Ausbildungsjahr.

Insgesamt scheint somit auf der einen Seite die Erzieher:innenausbildung die Schüler:innen deutlich stärker zu binden als die berufsfachlichen Ausbildungsgänge; auf der anderen Seite haben die „klassischen“ Erzieher:innenausbildungen offenbar eine höhere Bindungskraft als die kombinierten Ausbildungen (mit AHR) und die PiA-Ausbildungen. Vor dem Hintergrund des Bestrebens, die Ausbildungs- und Absolvent:innenzahlen zu erhöhen, sollte das Augenmerk künftig vor allem auf die Schüler:innen im ersten Ausbildungsjahr der Kinderpflege- und Sozialassistentenausbildung sowie der praxisintegrierten Form der Erzieher:innenausbildung gerichtet werden. Ein weiterer, nicht unerheblicher Anteil der Abgänger:innen verlässt die berufsfachschulischen Bildungsgänge am Ende der Ausbildung ohne Abschluss bzw. nur mit einem höheren Schul-

abschluss (z.B. mit einem mittleren Schulabschluss). Befragungen der Abgänger:innen zu ihren Beweggründen könnten hierüber ggf. mehr Aufschluss geben.

Im Kern bedeutet das, dass eine viel höhere Zahl an jungen Menschen die Ausbildung beginnt, also latent an einem sozialpädagogischen Beruf interessiert ist, jedoch – aus welchen Gründen auch immer – diese Ausbildung nicht abschließt. Diese Thematik muss eine deutlich höhere Aufmerksamkeit nach sich ziehen als dies bislang der Fall ist. Durch diesen Schwund verringert sich unter Umständen nicht nur deutlich das Reservoir an jenem Potenzial, das ansonsten möglicherweise eine Höherqualifizierung zur Erzieher:in begonnen hätte, sondern auch dasjenige, das dem Arbeitsmarkt in Form von weiteren Arbeitskräften zur Verfügung stehen würde.

Die Gründe, die zu einem Abbruch der Ausbildung führen, sind vielfältig und noch weitgehend ungeklärt. Neben individuellen Entscheidungen, die zu einer Korrektur der ersten Berufswahl führen, gibt es unter Umständen auch Ausbildungsabbrüche, die mit einer mangelnden Passung zwischen eigenen Erwartungen und Angeboten der Ausbildung einhergehen. Die damit ggf. einhergehende Unzufriedenheit könnte ein Punkt sein, den Ausbildungsstätten künftig stärker beachten müssten (etwa durch bessere Betreuung oder entsprechende Beratung).

Mit der Einführung der vergüteten praxisintegrierten Ausbildung für Erzieher:innen – seit dem Schuljahr 2022/23 auch für die Kinderpflege – werden zumindest individuelle Zugangsbarrieren, die mit den Kosten der Ausbildung verbunden sind, abgesenkt. Zugleich erhofft man sich mit

Tab. 5.2 Abgänger:innen der einschlägigen Bildungsgänge an Berufskollegs nach Abgangsart in NRW 2022 | absolut und in %

Bildungsgang	Abgänger:innen insg. in 2022 (absolut)	Anteil vorzeitiger Abgänger:innen ohne Abschluss (in %)	Anteil Bildungsgang abgeschlossen, ...		
			aber keinen Abschluss ¹ (in %)	nur mit höherem Schulabschluss (in %)	mit Berufs- bzw. Fachschul- abschluss (in %)
Kinderpflege	3.340	27	11	12	49
Sozialassistent (ohne Heilerziehung)	2.181	28		27	45
Erzieher:in AHR ²	1.360	32	2	9	56
Klassische Erzieher:in	5.107	12		10	78
PiA-Erzieher:in	2.365	29		1	70

¹ Anhand der vorliegenden Daten lassen sich bei den Sozialassistent:innen und der fachschulischen Erzieher:innenausbildung (klassisch sowie PiA) die Abgänger:innen ohne Bildungsgangabschluss und diejenigen mit höherem Schulabschluss nicht eindeutig zuordnen, sodass die jeweiligen Anteile hier zusammengefasst werden.

² AHR = Die Erzieher:innenausbildung erfolgt an einem Beruflichen Gymnasium mit dem gleichzeitigen Erwerb der Allgemeinen Hochschulreife.

Quelle: Ministerium für Schule und Bildung NRW: Sonderanfrage zu Schüler:innen und Absolvent:innen beruflicher Ausbildungsgänge; 2023; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

PiA auch eine engere Verknüpfung mit der Praxis sowie auch eine stärkere Bindung an die Praxis. Ob die praxisintegrierte Form der Ausbildung den gewünschten Effekt auf die Schwundquote der Auszubildenden hat, müssen künftige Untersuchungen zeigen.

Die Minimierung der Abbruchquoten zwischen dem Beginn und dem Abschluss einer Ausbildung ist jedenfalls ein eigenes bildungspolitisches Thema und zugleich eine wichtige Gestaltungsaufgabe im Hinblick auf die berufliche Platzierung und Begleitung junger Menschen, da so am ehesten im Grundsatz zusätzliche, motivierte junge Menschen für die Kinder- und Jugendhilfe gewonnen werden könnten.

5.3 Hochschulstudiengänge: Sozialwesen, Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik

Innerhalb der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in NRW ist der Anteil der akademisch ausgebildeten Fachkräfte ausgesprochen heterogen. Während in den Kindertageseinrichtungen in NRW mit einem in den letzten Jahren stagnierenden Anteil von rund 5% immer noch relativ wenig einschlägig akademisch qualifizierte Fachkräfte tätig sind, nehmen die Hochschulabschlüsse in den übrigen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe einen deutlich höheren Stellenwert ein. Dabei schwankt der Anteil an Fachkräften aus einschlägigen Studiengängen im Jahr 2020 beispielsweise von 32% in den stationären Hilfen zur Erziehung über 65% in der Jugendsozialarbeit einschließlich der Schulsozialarbeit bis hin zu 94% im ASD (vgl. Kap. 3.6).

Trotz dieser großen Unterschiede sind in der Summe die fachlich einschlägigen Hochschulstudiengänge für die Kinder- und Jugendhilfe zweifelsohne insgesamt von zentraler Bedeutung. Zu diesen werden in der Regel vor allem Studiengänge im Bereich Sozialwesen, d.h. der Sozialen Arbeit, Sozialarbeit oder Sozialpädagogik an Fachhochschulen, in der Erziehungswissenschaft bzw. Sozialpädagogik an Universitäten sowie in der Kindheitspädagogik – mehrheitlich an Fachhochschulen – gerechnet.

5.3.1 Anfänger:innen in einschlägigen Hochschulstudiengängen

Unter diesen Studiengängen bilden die ausgebildeten Fachkräfte der Fachhochschulen für Sozialwesen in der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertageseinrichtungen die größte Berufsgruppe. Diese starke Relevanz

spiegelt sich auch in der Zahl der Anfänger:innen in den Bachelorstudiengängen, die in NRW zuletzt (2021) bei gut 6.200 lag und sich damit gegenüber 2010 fast verdoppelt hat (vgl. Abb. 5.5).

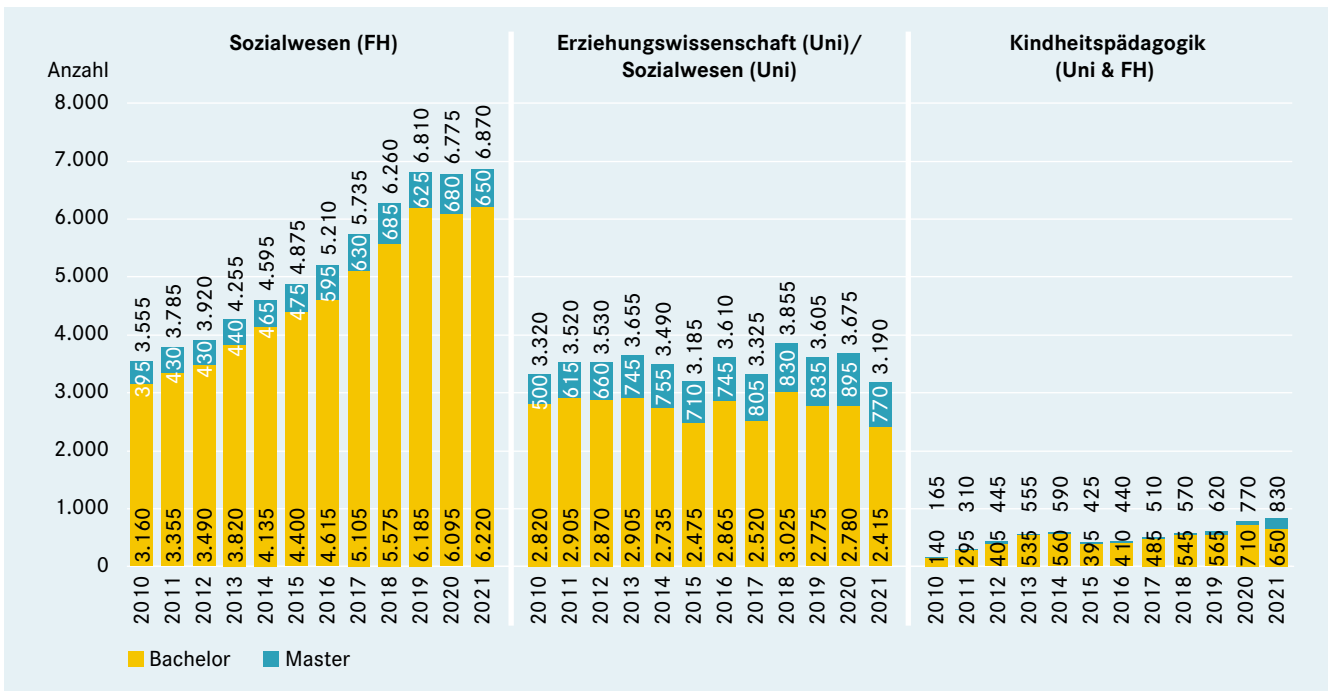
Dieser starke Anstieg korrespondiert insbesondere mit dem Aufbau und der Gründung von Studiengängen der Sozialen Arbeit an privaten Fachhochschulen, die neben Präsenzstudiengängen vor allem auch Studienmodelle in Teilzeit, berufsbegleitend oder in digitaler Form als Fernstudiengänge anbieten. Im Jahr 2021 gab es in NRW 6.220 Anfänger:innen im Studiengang Sozialwesen (B.A.), wovon immerhin bereits 36% an privaten Fachhochschulen ihr Studium begonnen haben. Im Jahr 2014 lag dieser Anteil noch bei 8%.

Während die Zahl der Studienanfänger:innen im Fachbereich Sozialwesen an privaten Fachhochschulen somit seit 2014 kontinuierlich gestiegen ist – indem diese vor allem flexiblere Studienformate in den Nischen angeboten haben –, ist an den öffentlichen Fachhochschulen eine Stagnation erkennbar (vgl. Abb. 5.6). Der Anstieg der Anfänger:innenzahlen im Fachbereich Sozialwesen ist daher im Wesentlichen auf die Gründung bzw. den Ausbau dieser Studiengänge an privaten Fachhochschulen zurückzuführen. Dies deckt sich mit dem allgemeinen Wachstumstrend der privaten Hochschulen in den letzten Jahren (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022).

Eine andere Entwicklung lässt sich bei den B.A.-Studiengängen der Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik an Universitäten beobachten, bei denen die Anfänger:innenzahlen für Bachelorstudiengänge in den Jahren 2010 bis 2021 zwischen 2.400 und 3.000 schwankten. Seit 2018 ist jedoch ein rückläufiger Trend erkennbar, wenngleich der geringe Wert im Jahr 2021 auch mit dem generellen Problem der fehlenden Präsenzausbildung während der Coronapandemie zusammenhängen könnte.

Ein leichter Aufwärtstrend zeigt sich demgegenüber im Bereich der kindheitspädagogischen Studiengänge an nordrhein-westfälischen Hochschulen, die seit Mitte der 2000er-Jahre eingeführt worden sind, um die Akademisierung der Frühen Bildung und der Kindertageseinrichtungen voranzutreiben (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Alle drei Studiengänge zusammen verzeichneten in 2021 über 9.200 Anfänger:innen; dies entspricht einem Anstieg gegenüber 2010 um 55%.

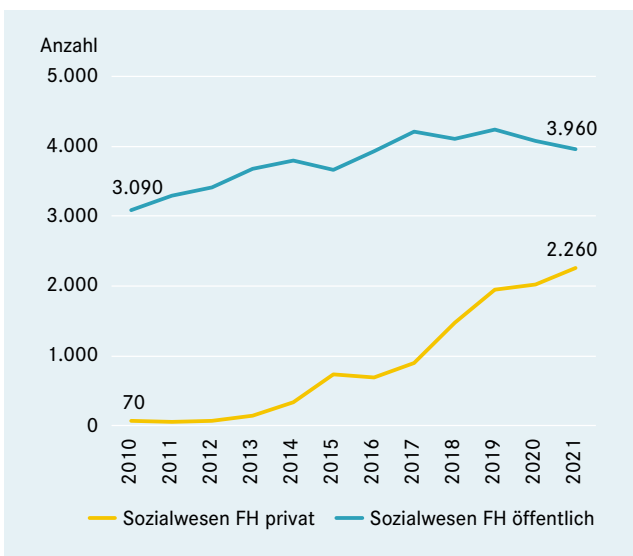
Abb. 5.5 Entwicklung der Studienanfänger:innen einschlägiger Hochschulstudiengänge im ersten Fachsemester nach Studiengängen und Studienjahren in NRW 2010 bis 2021^{1, 2, 3, 4} | absolut



- 1 Erziehungswissenschaft (universitäre Abschlüsse) und Sozialwesen (universitäre Abschlüsse)
- 2 Kindheitspädagogik (universitäre und FH-Abschlüsse)
- 3 Studienbereich Sozialwesen: Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Sozialarbeit (jeweils FH-Abschlüsse)
- 4 Für Studienanfänger:innen entspricht das Studienjahr dem Sommer- und dem folgenden Wintersemester (z.B. 2021 = SS 2021 und WS 2021/22).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 5.6 Entwicklung der Studienanfänger:innen im Fachbereich Sozialwesen (B.A.) im ersten Fachsemester an privaten und öffentlichen¹ Fachhochschulen in NRW 2011 bis 2021^{2, 3} | absolut



- 1 Inklusive konfessioneller Fachhochschulen
- 2 Für Studienanfänger:innen entspricht das Studienjahr dem Sommer- und dem folgenden Wintersemester (z.B. 2021 = SS 2021 und WS 2021/22).
- 3 Studienbereich Sozialwesen: Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Sozialarbeit (jeweils FH-Abschlüsse)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Bei den Masterstudiengängen ist die Größenordnung mit knapp 1.600 Anfänger:innen deutlich geringer, wobei im letzten Jahrzehnt ein Aufwärtstrend in allen drei hier betrachteten Studiengängen erkennbar ist. So haben in NRW 2021 im Vergleich zu 2010 ca. 700 Studierende mehr ein Masterstudium begonnen (+74%). In diesem Zusammenhang spielen die privaten Fachhochschulen allerdings nur eine untergeordnete Rolle, was einmal mehr zeigt, dass diese vor allem auf eine praxisbezogene Qualifizierung ausgerichtet sind.

Wenn man B.A.- und M.A.-Studierende insgesamt zusammenzählt, so haben im Jahr 2021 rund 10.900 Studierende in Nordrhein-Westfalen ein einschlägiges Hochschulstudium aufgenommen, wovon 15% einen Masterstudium, also ein Zweitstudium begonnen haben.

5.3.2 Erfolgreiche Abschlüsse in einschlägigen Hochschulstudiengängen

Anders als bei den Anfänger:innen sieht es demgegenüber bei den Abschlüssen aus, deren Zahl insbesondere bei den Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen der Fachhochschulen seit dem Prüfungsjahr 2010 insgesamt um

31% gestiegen ist (vgl. Abb. 5.7). Dieser Trend zeigt sich sowohl bei der großen Gruppe der Bachelorabschlüsse (inkl. der früheren Erstabschlüsse wie Diplom) mit einem Zuwachs von 21% als auch bei den Masterabschlüssen mit 380%, was auf den Anstieg des Angebots an Masterstudiengängen zurückzuführen ist.

Bei den universitären Studiengängen der Erziehungswissenschaft und des Sozialwesens hat die Zahl der Absolvent:innen mit Bachelor- und Masterabschluss insgesamt im Zeitverlauf ebenfalls zugenommen. Sonstige Abschlüsse (wie Diplom oder Magister) spielen an den Fachhochschulen für Sozialwesen ebenso wie in den anderen dargestellten Studiengängen mittlerweile kaum noch eine Rolle. Unter Berücksichtigung dieser sonstigen Abschlüsse zeigt sich jedoch seit 2010 eine Abnahme der Absolvent:innen der Erziehungswissenschaft und des Sozialwesens (Uni) um 9%. Eine deutliche Zunahme hingegen um 560% gegenüber 2010 gab es bei den Masterabsolvent:innen der universitären Studiengänge Erziehungswissenschaft und Sozialwesen. Durch die Zunahme der Studienanfänger:innen an privaten Fachhochschulen im Studiengang Sozialwesen

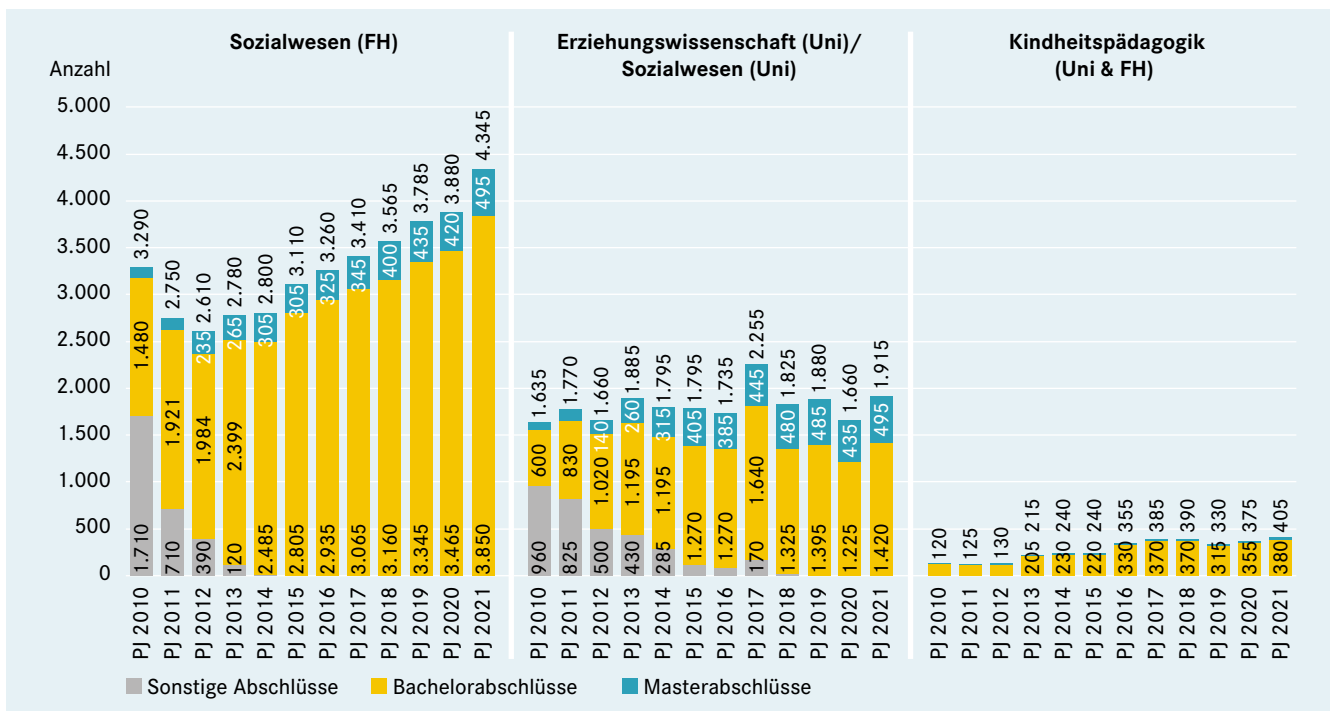
ist auch der Anteil der Absolvent:innen privater Fachhochschulen in den letzten Jahren gestiegen und lag in 2021 bei 19% aller Absolvent:innen des Sozialwesens, während dieser Anteil in 2014 noch 2% umfasste.

Auffällig ist darüber hinaus die geringe Zahl an Absolvent:innen mit Masterabschluss im Bereich der Kindheitspädagogik. In NRW gibt es allerdings derzeit auch nur vereinzelt Fachhochschulen, die einen berufsbegleitenden Masterstudiengang der Früh- bzw. Kindheitspädagogik oder Erziehungswissenschaft anbieten.

5.3.3 Schwundquote und Studienabbrüche

Auffällig und herausfordernd ist für die Fachpolitik und die Ausbildungslandschaft demgegenüber ein anderer, nur indirekt sichtbar werdender Befund: Im Vergleich zu den Anfänger:innenzahlen ist auch bei den einschlägigen Hochschulstudiengängen – ähnlich wie bei den beruflichen Ausbildungen – eine hohe Zahl an Studierenden sichtbar, die letztlich keinen Abschluss im gewählten Studiengang in NRW vorzuweisen haben.

Abb. 5.7 Entwicklung der bestandenen Hochschulprüfungen in einschlägigen Studiengängen nach Abschlussart und Prüfungsjahren (PJ) in NRW 2010 bis 2021^{1, 2, 3, 4, 5, 6} | absolut



1 Erziehungswissenschaft (universitäre Abschlüsse) und Sozialwesen (universitäre Abschlüsse)
 2 Kindheitspädagogik (universitäre und FH-Abschlüsse) und Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse)
 3 Studienbereich Sozialwesen: Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Sozialarbeit (jeweils FH-Abschlüsse)
 4 Das Prüfungsjahr setzt sich aus dem Sommer- und dem vorangegangenen Wintersemester zusammen. Beispiel: PJ 2021 = WS 2020/21 und SS 2021
 5 Sonstige Abschlüsse: ausgelaufene Studiengänge, z.B. Diplom
 6 Der Hochschulstudiengang Kindheitspädagogik wurde von Anfang an nahezu ausschließlich als B.A./M.A.-Variante angeboten. Deshalb gibt es hier keine sonstigen Abschlüsse.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Anhand der vorliegenden Zahlen der Hochschulstatistik zu den Studienanfänger:innen und zu den Absolvierenden in NRW lässt sich aus der Verrechnung⁷¹ dieser beiden Größen eine Schwundquote⁷² ermitteln. Die Schwundquoten zeigen sich in den Jahren 2017 bis 2021 für NRW sehr schwankend: Im Schnitt lag die Schwundquote in den universitären Bachelorstudiengängen Erziehungswissenschaft/ Sozialwesen bei einem hohen Wert von 48%, in den kindheitspädagogischen Bachelorstudiengängen durchschnittlich hingegen – deutlich moderater – bei 24% und im Studiengang Sozialwesen an Fachhochschulen bei 23%.

In einem Vergleich von privaten und öffentlichen Hochschulen zeigt sich mit Blick auf die Auswertung der Schwundquoten, dass diese in den Jahren von 2018 bis 2021 an den privaten Fachhochschulen mit durchschnittlich 17% deutlich geringer ausfielen als an den öffentlichen Fachhochschulen mit 29%.⁷³ Allerdings glichen sich die Quoten der privaten und öffentlichen Fachhochschulen bis 2021 an und lagen zuletzt jeweils bei 28%. Da die privaten Fachhochschulen ihre Studiengänge zum großen Teil erst ab 2017 stark ausgebaut haben, sind diese Entwicklungen zu den Schwundquoten noch vorsichtig zu interpretieren. Diese Thematik sollte jedoch weiter beobachtet werden, um die Dynamik und mögliche Auswirkungen auf die Praxis im Blick zu halten. Offen bleibt die Frage, inwieweit es Unterschiede bei den Übergängen in die Felder der Kinder- und Jugendhilfe zwischen staatlichen und privaten Fachhochschulen gibt.

Von den hier – über ein vereinfachtes Verfahren – errechneten Schwundquoten zu unterscheiden sind die Abbruchquoten des DZHW für Deutschland (vgl. Heublein u.a. 2022), welche das endgültige Ausscheiden der Studierenden aus dem Hochschulsystem mittels eines Kohortenvergleichsverfahrens erfassen. Die Abbruchquote⁷⁴ für Bachelorstudiengänge der Pädagogik lag im Absolvent:innenjahrgang 2020 bei 11% (Uni) und die der Sozialwissenschaften bei 24% (Uni) bzw. 4% (FH). Diese Abbruchquoten lagen weit unter den Quoten für Bachelorstudiengänge insgesamt (35% Uni, 20% FH) und sind auch im Vergleich zu anderen Studiengängen überraschend gering (z.B. Mathematik/Naturwissenschaften, Uni: 50%; Geisteswissen-

schaften/Sport, Uni: 49%). Die Lehramtsstudiengänge weisen mit 10% dieser Berechnung zufolge ähnlich geringe Abbruchquoten wie die der Pädagogik auf.

Zusammengenommen zeigen diese Analysen zum Schwund, dass nicht wenige Studierende die einschlägigen Studiengänge für die Kinder- und Jugendhilfe ohne einen Abschluss in diesen Fächern verlassen – sei es, weil sie das Studienfach ändern oder an eine andere Hochschule außerhalb von NRW wechseln oder das Hochschulsystem endgültig verlassen. Hier steckt in der Tat eine wichtige, bislang zu wenig beachtete Sollbruchstelle, signalisiert der Einstieg in eine akademische Ausbildung doch ein generelles Grundinteresse an einer Qualifizierung für die Kinder- und Jugendhilfe, die aber – aus welchen Gründen auch immer – nicht abgeschlossen wird. Hier bedarf es weiterer studiengangsspezifischer Ursachenforschung, ähnlich der Sonderauswertung zur Studiensituation und sozialen Lage von Lehramtsstudierenden in NRW (vgl. Banscherus u.a. 2019).

In bisherigen Studien zu den Ursachen von Studienabbrüchen und Schwundquoten werden diese als komplexe, multikausale Prozesse verstanden, die zum einen aus misslingender Passung zwischen individuellen Studiovoraussetzungen und dem darauf aufbauenden individuellen Studienverhalten sowie zum anderen aus den institutionellen Anforderungen und Bedingungen resultieren (vgl. Neugebauer u.a. 2019b). Dabei spielen bei der Abbruchwahrscheinlichkeit sozio-demografische Merkmale, vor der Studienaufnahme abgeschlossene schulische Bildungswege, die Abiturnote, Studienbedingungen sowie die finanzielle Situation (einhergehend mit studienbegleitender Erwerbstätigkeit) ebenso eine Rolle wie motivationale Aspekte (z.B. fachliches Interesse) oder persönliche Charakteristika. Die Studie von Banscherus u.a. (2019) zu den Abbruch- und Unterbrechungsgründen von Lehramtsstudierenden weist ebenfalls auf Probleme der Studierenden bezüglich der Vereinbarkeit von Studium und Erwerbstätigkeit, der Studienorganisation sowie der Studienstrukturen hin und zeigt Unterschiede der Beurteilung der Studiensituation nach Migrationshintergrund auf. Um hier auf Ebene der Hochschulen präventiv handeln zu können, bedarf es weite-

71 Berechnungsweise: Für die Berechnung der Schwundquote für das Prüfungsjahr 2021 wurden die Absolvent:innen des Jahres 2021 (Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021) mit den Studienanfänger:innen des Jahres 2017 (Sommersemester 2017 und Wintersemester 2017/18) verrechnet. Dieser Zeitraum umfasst eine Studiendauer von 7 bis 9 Semestern.

72 Ob die Studierenden das Studium gänzlich abgebrochen, das Studium an einem anderen Studienort außerhalb Nordrhein-Westfalens weitergeführt oder den Studiengang gewechselt haben, und wie viele Seiteneinsteigende den Studiengang wieder aufgefüllt haben, kann über die zugrundeliegenden Daten nicht beleuchtet werden.

73 Die durchschnittliche B.A.-Studiendauer war im Prüfungsjahr 2021 im Studiengang Sozialwesen an den privaten Fachhochschulen um 1 Semester kürzer als bei den öffentlichen FHs. An den privaten FHs variierten die Studiengänge in ihrer Dauer zwischen 4 und 8 Semestern, an den öffentlichen zwischen 7 und 9 Semestern.

74 Bei der Berechnung der Abbruchquoten 2020 wurde der pandemiebedingte längere Verbleib in höheren Semestern berücksichtigt, da die Reduktion der Absolvent:innenanzahl um 6% gegenüber dem Vorjahr darauf hinweist, dass Abschlussprüfungen möglicherweise pandemiebedingt verschoben wurden (vgl. Heublein u.a. 2022).

rer Erkenntnisse zu den Abbruchmotiven der Studierenden in den einschlägigen Studienfächern. Allgemeine Hinweise und Ansätze dazu liefern Neugebauer u.a. (2019a).

5.4 Wege in den Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe

5.4.1 Wege in den Arbeitsmarkt – eine Typologie

Die Zahl der insgesamt in einem Jahr neu ausgebildeten Fachkräfte in den zuvor betrachteten Ausbildungsberufen und Hochschulstudiengängen ist in der Summe nicht identisch mit der Anzahl derjenigen Personen, die relativ rasch nach dem Examen in die einschlägigen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe einmünden (vgl. Abb. 5.8).

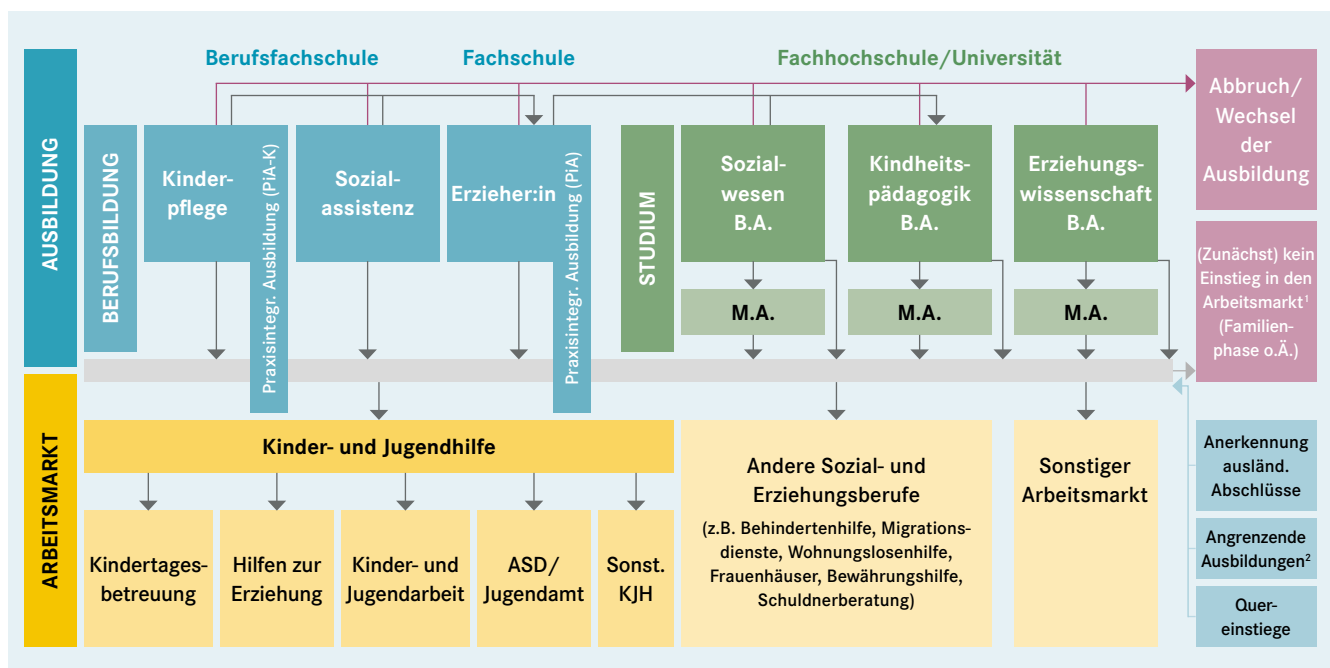
So gibt es beispielweise einen durchaus zu beachtenden Anteil an Personen, die sich im Anschluss an ihre Ausbildung nicht für den engeren Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe entscheiden, sondern für eine berufliche Tätigkeit im weiteren Feld der sonstigen Sozialen Arbeit jenseits der Kinder- und Jugendhilfe, etwa in der Jugendsozialarbeit (außerhalb der KJH), der Behindertenhilfe, in der allgemeinen Arbeit mit Migrant:innen, in Frauenhäusern, in der Schuldnerberatung, in der Sozialen Arbeit in Gesundheitsdiensten oder in diversen anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit.

Hinzu kommt darüber hinaus potenziell noch eine weitere, mutmaßlich kleinere Gruppe, die im Anschluss an die Ausbildung gänzlich andere Teilarbeitsmärkte – außerhalb der Sozialen Arbeit und der Kinder- und Jugendhilfe – wählt, die durchaus auch weiter entfernt von ihren Ausbildungsinhalten liegen können. Aber auch darüber ist bislang für die jüngeren Absolvent:innenkohorten wenig bekannt.

Des Weiteren gibt es eine nicht zu unterschätzende Anzahl an Absolvent:innen, die anschließend eine weitere Ausbildung, ein weiteres Studium oder einen Masterstudiengang beginnt. Schließlich kommen noch als eine weitere, nicht näher zu bestimmende Gruppe diejenigen hinzu, die im Anschluss an ihre Ausbildung – bedingt etwa durch eine Familienphase – erst einmal nicht in den Arbeitsmarkt einsteigen, wengleich dies eine spätere Einmündung in den Arbeitsmarkt nicht ausschließt.

Zugleich gibt es Gruppen von Erwerbspersonen mit bislang nicht für die Kinder- und Jugendhilfe qualifizierenden oder im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüssen, die über Quereinstiege oder eine nachträgliche Anerkennung ihrer Abschlüsse schließlich in die Kinder- und Jugendhilfe einmünden und somit neben den zuvor betrachteten Personen aus den einschlägigen sozialpädagogischen Bildungsgängen zu betrachten sind.

Abb. 5.8 Typologische Übergangswege von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe



1 Verspäteter Einstieg möglich

2 Gemäß Personalverordnung NRW: Gesundheits- und Pflegeberufe

Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

5.4.2 Die Berufseinmündung – eine Leerstelle jüngerer Forschung

Der Berufsübergang ist für die Berufsbiografie junger Menschen von großer Relevanz, weil er zum einen weichenstellend für den weiteren beruflichen Werdegang und zum anderen eine wichtige Schlüsselerfahrung für die berufliche Sozialisation (Stichwort: „Praxischock“) sein kann (vgl. Fuchs-Rechlin u.a. 2017).

Zu den absoluten Größenordnungen und den prozentualen Anteilen an examensnahen Übergängen von erfolgreich abgeschlossenen beruflichen oder akademischen Ausbildungen in den Arbeitsmarkt – und hier vor allem in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe – liegen für Nordrhein-Westfalen allerdings keine aktuellen und belastbaren Befunde vor. Das ist insofern misslich, als damit unklar bleibt, wie viele junge Menschen mit einer fachlich einschlägigen Ausbildung – getrennt nach Abschlüssen – überhaupt in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe einmünden.

Für Absolvent:innen der beruflichen Ausbildungen an Berufsfachschulen, Fachschulen und Berufskollegs lassen sich aufgrund einer unzureichenden Datenlage diese Übergänge empirisch auch nicht nachzeichnen. Die letzten Daten hierzu wurden in der bundesweit ausgerichteten ÜFA-Studie in den Jahren zwischen 2011 und 2016 erhoben und ausgewertet (vgl. Fuchs-Rechlin 2019). Sie zeigen, dass über alle Qualifikationsprofile hinweg mit rund 85% die überwiegende Mehrheit der Absolvent:innen nach Studium und Ausbildung direkt in den Beruf einmündet. Betrachtet man die zwischenzeitlich erwerbstätig gewordenen Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung sowie der Hochschulstudiengänge der Kindheitspädagogik und Sozialen Arbeit insgesamt, so mündeten damals zwei Drittel in das Feld der Kindertagesbetreuung ein, weitere 12% hatten ihren ersten Arbeitsplatz in den Hilfen zur Erziehung, 3% in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. Jugendsozialarbeit und 19% in anderen Arbeitsfeldern.

Insgesamt zeigen sich auch hier nennenswerte Unterschiede zwischen den Qualifikationen: So mündeten bei

den Kindheitspädagog:innen und den Erzieher:innen fast drei Viertel in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ein, während es bei den Sozialpädagog:innen nur 11% waren. Letztere fanden mit 21% in den Hilfen zur Erziehung und mit 11% auch in der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit eine erste Beschäftigung. Die Kindheitspädagog:innen platzierten sich bei ihrer ersten Beschäftigung mit einem nennenswerten Anteil von 22% auch in sonstigen Arbeitsfeldern (vgl. Fuchs-Rechlin 2019).

Zwar sind diese Befunde aufgrund relativ geringer Fallzahlen und mangelnder Aktualität sowie ihrer allgemeinen bundesweiten Ausrichtung für die aktuelle Situation in NRW nur bedingt belastbar, aber sie liefern zumindest grobe Anhaltspunkte zu den unterschiedlichen Verteilungen. Im Lichte der aktuellen Personalengpässe (vgl. Kap. 4) könnten sich die Bedingungen in dieser Hinsicht inzwischen jedoch deutlich verändert haben.

Für akademische Ausbildungen deuten sich auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik sowie einiger neuerer, aber meist kleiner, lokaler Absolvent:innenbefragungen⁷⁵ noch einige weitere Hinweise an. Mithilfe dieser Hinweise kann man sich zumindest der bereits in Kapitel 5.3.3 aufgeworfenen Frage annähern, woran es liegen könnte, dass weniger Hochschulabsolvent:innen in das Feld der Kinder- und Jugendhilfe einmünden als ausgebildet werden. Auf Grundlage dieser Hinweise deuten sich erste Handlungsoptionen zur Fachkräftegewinnung und -bindung in der Phase der Berufseinmündung an.

Übergang in die erste berufliche Tätigkeit nach dem Hochschulabschluss mit besonderem Fokus auf der Kinder- und Jugendhilfe

Der Übergang in die erste Erwerbstätigkeit nach dem Bachelorabschluss gelingt Absolvent:innen einschlägiger Hochschulstudiengänge inzwischen vergleichsweise leicht und zeitnah nach ihrem Abschluss, auch wenn das im Feld der Sozial- und Erziehungsberufe keineswegs immer so war (vgl. Krüger u.a. 2003). Zuletzt lag die Dauer der Stellensuche bis zur ersten Anstellung nach Angaben des DZHW-Absolvent:innenpanels bei Erziehungswissen-

⁷⁵ Hier sind vor allem zu nennen die Marburger Absolvent:innenstudie 2021 für Absolvent:innen des Bachelor- und Masterstudiengangs Erziehungs- und Bildungswissenschaft (vgl. Beiser u.a. 2022), die Absolvent:innenbefragungen der Alice-Salomon-Hochschule 2017 für die Fachhochschulstudiengänge „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ (vgl. Lorenz 2018) und „Soziale Arbeit“ (vgl. Lorenz 2019) sowie die Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen (vgl. Dröbler u.a. 2021). Insbesondere Letztere, vom Staatsministerium für Soziales und gesellschaftlichen Zusammenhalt des Freistaates Sachsen in Auftrag gegebene aktuelle Studie könnte in ihren Grundzügen eine erste geeignete Orientierung für eine entsprechende NRW-Studie sein, da sie einerseits verschiedene Ausbildungsgruppen in den Blick nimmt und andererseits ihren Fokus insbesondere auf die beruflichen Tätigkeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe richtet. Allerdings muss bei diesen Studien einschränkend auch festgehalten werden, dass es sich hierbei um kleine, regionale oder gar hochschulspezifische Absolvent:innenbefragungen handelt, die nicht unbedingt verallgemeinerbar und für NRW aussagekräftig sein müssen.

schaftler:innen (B.A.) im bundesweiten Durchschnitt bei 3 Monaten und bei Bachelorabsolvent:innen des Fachbereichs Sozialwesen (FH) bei 3,1 Monaten (vgl. Kerst/Wolter 2020).

Ein Jahr nach dem Bachelorabschluss sind 78% der Absolvent:innen des Fachbereichs Sozialwesen (FH) und 44% der Absolvent:innen der Erziehungswissenschaft (B.A.) erwerbstätig⁷⁶ – allerdings davon nach eigener Einschätzung 20% der Absolvent:innen des Fachbereichs Sozialwesen (FH) und insgesamt 43% der Absolvent:innen der Erziehungswissenschaft (B.A.) unterhalb ihres eigenen Qualifikationsniveaus. Das ist – wie auch schon in früheren Studien – der höchste Anteil der nicht abschlussadäquat Beschäftigten unter den betrachteten Fächern im DZHW-Absolvent:innenpanel. Als Berufsbezeichnung geben die nach eigenem Ermessen nicht abschlussadäquat Beschäftigten in vielen Fällen „Erzieher:in“, „Kindheitspädagog:in“ oder „Helfer:in in Kindertageseinrichtungen bzw. Jugendeinrichtungen“ und damit Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe an (vgl. ebd., S. 93). Absolvent:innenstudien einzelner (Fach-)Hochschulen kommen ebenfalls zu dem Befund, dass die Einmündung in die erste Erwerbstätigkeit schnell und weitestgehend problemlos verläuft, die Absolvierenden sich jedoch mit ziemlich niedrigen tariflichen Einstufungen abfinden müssen.⁷⁷

Nach dem Masterabschluss sind 91% aller Absolvent:innen der Erziehungswissenschaft erwerbstätig. Allerdings sieht sich nach Befunden des DZHW-Absolvent:innenpanels auch nach dem Master noch etwa ein Drittel unterhalb des eigenen Abschlussniveaus beschäftigt. Dies spiegelt sich auch im Einkommen wieder, welches deutlich unter dem Durchschnitt aller universitären Abschlüsse liegt (vgl. Kerst/Wolter 2020).

Mit Blick auf die Übergänge vom Studium in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe deuten sich anhand der Absolvent:innenbefragungen insbesondere drei Punkte an, die auch für NRW geklärt werden sollten:

1. Welchen Einfluss haben Praktika und berufliche Nebentätigkeiten auf die spätere Berufswahl?

2. Wie können im Rahmen eines Studiums die Studierenden auf einzelne Felder der Kinder- und Jugendhilfe vorbereitet werden?

3. Wie attraktiv stellt sich der Teilarbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe und seine Arbeitsfelder aus Sicht der Absolvent:innen dar?

Zum Einfluss von Praktika und beruflichen Nebentätigkeiten auf die spätere Berufswahl

Die Absolvent:innenerhebungen der einschlägigen Studiengänge kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass eine berufliche Orientierung hinsichtlich möglicher späterer Arbeitsfelder bereits im Studium erfolgt. Dabei haben Praktika, frühere Berufstätigkeiten und berufliche Nebentätigkeiten, aber auch ein ehrenamtliches Engagement oder ein Freiwilligendienst einen wesentlichen Einfluss auf die berufliche Orientierung und sorgen ‚für entsprechende Klebeeffekte‘ in Bezug auf eine spätere Anstellung“ (Beiser u.a. 2022, S. 20; vgl. auch Lorenz 2018).

Zur Vorbereitung auf einzelne Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe während des Studiums

Ein nennenswerter Anteil der Befragten gelangt in den betrachteten Absolvent:innenerhebungen zu der Einschätzung, in ihren Studiengängen nicht ausreichend auf die einzelnen Felder der Kinder- und Jugendhilfe vorbereitet worden zu sein (vgl. Dröbler u.a. 2021; Lorenz 2018). Hinweise aus der sächsischen Absolvent:innenbefragung deuten darauf hin, dass die Träger der Kinder- und Jugendhilfe diese Selbsteinschätzung der Absolvent:innen hinsichtlich ihres Ausbildungsniveaus teilen.⁷⁸

Die generelle Attraktivität verschiedener Tätigkeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe aus Sicht der Absolvent:innen

Dröbler u.a. 2021 baten die Absolvent:innen der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Hochschulqualifikationen in Sachsen, verschiedene Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe hinsichtlich ihrer grundsätzlichen

76 Weitere 21% der Absolvent:innen des Fachbereichs Sozialwesen (FH) und 53% der Absolvent:innen der Erziehungswissenschaft gehen in ein Masterstudiengang über.
77 So liegt nach Befunden der Alice-Salomon-Hochschule die Verdiensthöhe bei 53% der Bachelorabsolvent:innen des Studiengangs „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ unterhalb des Mindesttarifs für Bachelorabsolvent:innen (TV-L E9) (vgl. Lorenz 2018, S. 20).

78 So schätzen in der sächsischen Absolvent:innenstudie 6 von 10 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe die fachlichen Qualifikationen der aktuellen Hochschulabsolvent:innen als gut (57%) oder sehr gut (3%) ein. Der Aussage „Die Absolvent:innen verfügen über sehr gute Kenntnisse bzgl. des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen“ stimmten hingegen nur 16% eher oder völlig zu (vgl. Dröbler u.a. 2021, S. 149).

Attraktivität einzuschätzen. Als attraktivste Arbeitsfelder beurteilten die Befragten die Familienberatung.⁷⁹ Die Sozialarbeit an Schulen, die Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII) und die Offene Kinder- und Jugendarbeit gehören aus Sicht der Befragten ebenfalls zu den attraktiveren Feldern innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe. Die Tätigkeitsfelder Jugendamt/ASD, Krippe/Kindergarten⁸⁰ und Hilfen zur Erziehung erreichen eine mittlere Attraktivität, während aus Sicht der Befragten die Jugendsozialarbeit (2,4) sowie die Jugendberufshilfe und Jugendgerichtshilfe am wenigsten attraktiv sind (vgl. Dröbner u.a. 2021, S. 79). Die generelle Attraktivitätseinschätzung hinsichtlich der Arbeitsfelder konvergierte mit der Vorstellung der Befragten, in einem der als attraktiv wahrgenommenen Felder eine konkrete Tätigkeit aufzunehmen. Dröbner u.a. konstatieren demzufolge, „dass das Potenzial, Fachkräfte für eine Tätigkeit in einem Handlungsfeld zu gewinnen, deutlich mit dessen wahrgenommener Attraktivität korrespondiert“ (ebd., S. 10).

Übergang in ein weiteres Studium⁸¹

Nach dem erfolgreichen Abschluss eines Bachelorstudiums stehen Absolvent:innen akademisch einschlägiger Studiengänge vor der Entscheidung, entweder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder ein Masterstudium anzuschließen. Laut Hochschulstatistik lag die Übergangsquote⁸² in ein Masterstudium nach einem Bachelorabschluss im Fach Erziehungswissenschaft (Uni) im Jahr 2017 bei 49%⁸³ und nach einem Abschluss in Sozialwesen (FH) bei 24%. Im Jahr 2010 lag die Masterübergangsquote mit 73% nach einem Bachelorabschluss im Fach Erziehungswissenschaft (Uni) noch deutlich höher. Allerdings sollte diese ältere, höhere Quote nicht überbewertet werden, da Anfang der 2010er-Jahre ein Teil der Masterstudierenden noch aus den damals vorhandenen Diplom- und Magisterstudiengängen kam, die inzwischen nicht mehr angeboten werden (vgl. Kerst/Wolter 2020, S. 86f.).

In den beiden Fachrichtungen „Erziehungswissenschaft“ und „Sozialwesen“ lag die Masterübergangsquote damit deutlich niedriger als der Durchschnitt aller Masterübergangsquoten: Letztere lagen im Jahr 2017 an Universitäten bei knapp 90% und an Fachhochschulen bei 38%. Zugleich wird deutlich, dass die Übergangsquoten in „Erziehungswissenschaft“ und „Sozialwesen“ zwischen Universitäten und Fachhochschulen deutlich voneinander abweichen. So weisen Fachhochschulen eine deutlich niedrigere Masterübergangsquote auf.

Der bedeutsamste Grund dafür, (zunächst) kein Masterstudium aufzunehmen, liegt laut DZHW-Absolvent:innenpanel 2013 in dem Wunsch begründet, erst einmal Berufserfahrung sammeln zu wollen. Dieser Antrieb wird von Erziehungswissenschaftler:innen noch etwas häufiger genannt als vom Durchschnitt aller Universitätsabsolvent:innen. Auch gaben 40% der Bachelorabsolvent:innen im Fach „Erziehungswissenschaft“ (Uni) und beinahe ebenso viele im Fach „Sozialwesen“ (FH) an, direkt nach dem Bachelorabschluss ein attraktives Jobangebot erhalten zu haben, was mit dazu beigetragen hat, erst einmal kein Masterstudium aufzunehmen (vgl. Kerst/Wolter 2020). Dieser Grund dürfte in jüngster Zeit vor dem Hintergrund der in den vorangegangenen Kapiteln skizzierten aktuellen Personalsituation in der Kinder- und Jugendhilfe noch bedeutsamer geworden sein.

Weiterhin finden sich Hinweise darauf, dass ein beträchtlicher Anteil der Bachelorabsolvent:innen des Studiengangs Sozialwesen (FH) das Masterstudium berufsbegleitend in Teilzeit durchführt (vgl. Kerst/Wolter 2020, S. 88). Auch für die Masterstudierenden im Studiengang Erziehungs- und Bildungswissenschaft zeigt sich, dass fast alle Befragten in unterschiedlichem Umfang neben dem Studium erwerbstätig sind, sodass auch hier nicht von Vollzeitstudierenden ausgegangen werden kann (vgl. Beiser u.a. 2022, S. 34).

79 Aus Sicht von Dröbner u.a. (2021) erhielten die Handlungsfelder die positivsten Bewertungen, die sich durch einen vergleichsweise hohen Grad an beruflicher Sicherheit und verlässlicher Arbeitsorganisation auszeichnen (vgl. ebd., S. 79).

80 Für Personen mit fachschulischer Ausbildung stellt nach Angaben von Dröbner u.a. (2021) das Feld der Kindertageseinrichtungen das attraktivste Arbeitsfeld dar. Für diese ist zudem eine spürbare Veränderung der handlungsfeldbezogenen Interessen erkennbar. So ist am Ende der Ausbildung das Interesse am Bereich Kindertagesbetreuung immer noch ausgesprochen hoch, hat aber doch im Vergleich zum Zeitpunkt der Aufnahme der Ausbildung spürbar abgenommen. Dagegen ist das Interesse an den Handlungsfeldern Hilfen zur Erziehung und Förderung der Erziehung in Familien spürbar gestiegen, was nach Ansicht der Autor:innen möglicherweise auf die Vermittlung entsprechenden Wissens durch die Ausbildung zurückgeführt werden kann (vgl. Dröbner u.a. 2021, S. 74).

81 Das DZHW-Absolvent:innenpanel untersucht in einem Kohorten-Längsschnittdesign seit 1989 jeden vierten Prüfungsjahrgang jeweils zu drei Zeitpunkten – jeweils ein Jahr, fünf Jahre und zehn Jahre – nach dem Studienabschluss (vgl. Kerst/Wolter 2020).

82 Um die Übergangsquote vom Bachelor in den Master zu errechnen, wird die Zahl der Bachelorabschlüsse eines Prüfungsjahres mit den Masterstudierenden im 1. Studienjahr des Folgejahres ins Verhältnis gesetzt. Dabei legen die Autoren die Annahme zugrunde, dass das Masterstudium meistens unmittelbar nach dem Bachelorabschluss aufgenommen wird. Insofern können Masterübergänge, die erst nach einer Berufstätigkeit erfolgen, nicht einbezogen werden. Ebenfalls keine Berücksichtigung finden Wechsel zwischen Hochschularten sowie Fachwechsel zwischen Bachelor und Master. Diesen Einschränkungen zum Trotz soll das Verfahren einen Eindruck von der Größenordnung der Masterquote vermitteln (vgl. Kerst/Wolter 2020, S. 86). Inzwischen sind systematische Auswertungen zu den Übergängen in ein Masterstudium seitens des Statistischen Bundesamtes in Vorbereitung.

83 Absolvent:innenbefragungen einzelner Hochschulen korrespondieren mit dieser Übergangsquote bzw. liegen leicht darüber: So haben nach Angaben der Marburger Absolvent:innenstudie 46% der befragten Absolvent:innen ein Bachelor- und ein Masterstudium abgeschlossen, weitere 29% befanden sich aktuell im Masterstudium (vgl. Beiser u.a. 2022).

5.4.3 Personalgewinne 1: Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Berufe, die einen Abschluss in den Studiengängen Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik oder eine berufliche Ausbildung zum/zur Erzieher:in, Kinderpfleger:in und Sozialassistent:in voraussetzen, zählen in Deutschland zu den staatlich regulierten Ausbildungsberufen und Studiengängen. Eine potenzielle Fachkraft, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben hat und sich in Deutschland auf einen staatlich reglementierten Beruf bewerben möchte, muss ihren Abschluss vor Arbeitsaufnahme nach dem „Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen (BQFG-NRW)“ anerkennen lassen.

Für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens ist je nach Herkunftsland eine der Bezirksregierungen zuständig.⁸⁴ Gemäß § 22 des BQFG-NRW sind die zuständigen Stellen verpflichtet, eine Statistik über die Feststellungsverfahren zu führen, welche von IT.NRW aufbereitet wird. Nach dieser Statistik wurden im Jahr 2021 in NRW insgesamt – über alle Berufsgruppen hinweg – 10.518 Anerkennungsverfahren durchgeführt, wovon die meisten Personen ihre Qualifikation in der Türkei (7,5%), in Syrien (6,8%) oder in Tunesien (4,9%) erworben hatten. Knapp 2% aller landesweiten Anerkennungsanträge wurden von Personen gestellt, die ihre Ausbildung in der Ukraine absolviert hatten (vgl. IT.NRW 2023b). Bezogen auf die sozialpädagogischen Berufe zeigt eine Auswertung von IT.NRW, dass in den Jahren 2013 bis 2020 von insgesamt 1.023 Anerkennungsverfahren ukrainischer Berufsqualifikationen 87 für den Beruf Erzieher:in abgeschlossen wurden, was einem Anteil von 8,5% entspricht (vgl. IT.NRW 2022).

Für eine Tätigkeit in den genannten sozialpädagogischen Referenzberufen der Kinder- und Jugendhilfe wurden im Jahr 2021 insgesamt rund 670 Anerkennungsverfahren durchgeführt, wovon 44% der Anträge zum Referenzberuf staatlich anerkannte:r Erzieher:in gestellt wurden. Von den 165 abgeschlossenen Anerkennungsverfahren für diesen Beruf wurde 15 (9%) direkt eine volle Gleichwertigkeit zugesprochen, 108 (64%) wurden negativ entschieden und weiteren 45 (27%) wurde eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (beispielsweise in Form eines Anpassungslehrgangs oder einer Eignungsprüfung) (vgl. Abb. 5.9).

Darüber hinaus gibt es bei den Erzieher:innen die Möglichkeit der Erlaubnis für einen partiellen Berufszugang, wenn die Berufsqualifikation im Ausland nur einen Teil der deutschen Berufsqualifikation abdeckt. Von den abgeschlossenen Anträgen mündeten 18 Anträge (11%) in einem partiellen Berufszugang, wodurch es den Antragstellenden möglich war, nur bestimmte Tätigkeiten auszuführen. Beispielsweise können Antragstellende aufgrund ihrer Berufsausbildung nur mit Kindern in Kindertageseinrichtungen arbeiten, nicht aber mit Jugendlichen, sodass sie nach § 7 Abs. 2 der Personalverordnung NRW aber dennoch als sozialpädagogische Fachkräfte in einer Kindertageseinrichtung arbeiten können.

Eine Gegenüberstellung dieser Entscheidungen mit den Gesamtanträgen zeigt, dass der Anteil negativer Entscheidungen mit 64% beim Referenzberuf Erzieher:in deutlich höher ist als bei der Gesamtzahl an Anträgen (10%). Eine Ausgleichsmaßnahme wurde in 36% aller abgeschlossenen Anträge als Auflage gestellt (Erzieher:in: 27%).

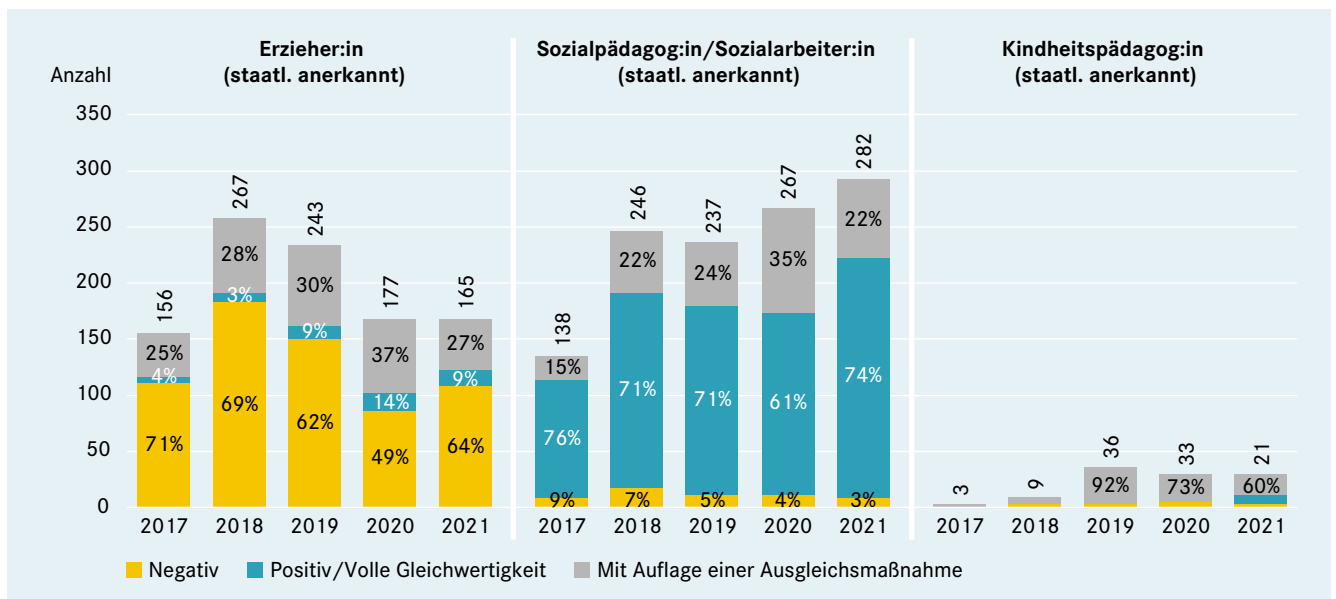
Bei dem Referenzberuf Sozialpädagog:in (staatlich anerkannt) bzw. Sozialarbeiter:in (staatlich anerkannt) wurden in 2021 74% der 282 abgeschlossenen Anträge positiv und lediglich 3% negativ entschieden (vgl. Abb. 5.9). Von den 21 abgeschlossenen Anträgen für den Referenzberuf Kindheitspädagogik hat die Mehrheit zunächst eine Ausgleichsmaßnahme zum Erwerb der Gleichwertigkeit auferlegt bekommen. Darüber hinaus wurden seit 2017 jährlich lediglich jeweils bis zu 12 Anerkennungsverfahren für die Referenzberufe Sozialassistent:in (staatlich geprüft) und Heilpädagog:in (nach akademischer Ausbildung) geführt.

Zusammengenommen zeigt sich, dass die Zahl der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf staatlich anerkannte:r Erzieher:in tendenziell ebenso rückläufig ist wie die Zahl der Anträge – was für einen ohnehin prekären Arbeitsmarkt kein gutes Zeichen ist –, während die Anträge und die Genehmigungen für den Referenzberuf staatlich anerkannte:r Sozialpädagog:in/ Sozialarbeiter:in steigen.⁸⁵ Bei den Entscheidungen in den Jahren 2017 bis 2021 wird deutlich, dass die Berufsabschlüsse aus dem Bereich der Sozialpädagogik/ Sozialarbeit mit 61% bis 76% häufiger eine volle Gleich-

⁸⁴ Im Gesundheitsbereich wurden die Regelungen für das Anerkennungsverfahren dahingehend reformiert, dass die Verfahren an einer Stelle (Bezirksregierung Münster) zentralisiert wurden, um die Anträge schneller und effizienter zu bearbeiten. Dies könnte auch für den sozialpädagogischen Bereich eine Überlegung sein.

⁸⁵ Erste Auswertungen für das Jahr 2022 zeigen deutliche Rückgänge der Anzahl der abgeschlossenen Anträge sowohl für den Referenzberuf Erzieher:in als auch für Sozialpädagog:in/Sozialarbeiter:in.

Abb. 5.9 Entwicklung der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren nach ausgewählten reglementierten Referenzberufen und Gegenstand der Entscheidung in NRW 2017 bis 2021 | absolut und in %



Quelle: IT.NRW: Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen; verschiedene Jahrgänge; eigene Zusammenstellung und Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

wertigkeit anerkannt bekommen haben als die Anträge für den Referenzberuf Erzieher:in mit Anteilen von lediglich 3% bis 14%.

Für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ergeben sich daraus unterschiedliche Potenziale für die Strategien zur Deckung der Fachkräftebedarfe aus dem Pool der anerkannten ausländischen Abschlüsse. Während sich beispielsweise für den ASD oder die Schulsozialarbeit, aber auch für die Hilfen zur Erziehung hier durchaus ein größeres Potenzial zeigt, direkt Fachkräfte aus dem Ausland einstellen zu können, gestaltet sich dies für den Bereich der Kindertagesbetreuung weit aus schwieriger, da die Anzahl der Antragsverfahren ohnehin relativ niedrig ist und zugleich die ausländischen Ausbildungsabschlüsse seltener als gleichwertig zu den in Deutschland ausgebildeten Erzieher:innen anerkannt werden. Letztlich ist jedoch insgesamt betrachtet die Gruppe von Erwerbepersonen, die über eine nachträgliche Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüsse in die Kinder- und Jugendhilfe einmündet, bislang sehr gering. Abzuwarten bleibt, ob das 2023/24 in Kraft tretende Fachkräfteeinwanderungsgesetz⁸⁶ und der allerjüngste Erlass⁸⁷ des MKJFGFI vom September 2023 zur Erleichterung des Einsatzes aus-

ländischer Studienabsolvent:innen in Kindertageseinrichtungen hier Veränderungen auslösen werden.

5.4.4 Personalgewinne 2: temporäre Zugänge durch einschlägig Studierende

Neben den Analysen zu den Anfänger:innen- und Absolvent:innenzahlen lohnt sich schließlich auch ein Blick auf die Gesamtzahl der Studierenden in den sozial- und kindheitspädagogischen Studiengängen. Diese stellen ein enormes Potenzial an vorübergehend Beschäftigten für die Praxis dar – beispielsweise als Teilzeitkräfte, Honorarkräfte, Werkstudierende o.Ä. –, welche neben dem Studium in vielen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt werden können (bzw. auch schon eingesetzt werden). Dies ist als flexibler Ersatz bei urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfällen oder im Rahmen fest vereinbarter Stundenumfänge pro Woche als Ergänzungskräfte denkbar. Da diese Anstellungsverhältnisse nur für die Zeit des Studiums möglich sind, handelt es sich bei diesen angehenden Fachkräften, die alle einen einschlägigen Hochschulabschluss anstreben, nicht nur um relativ gut vorqualifizierte Kräfte, sondern auch zugleich um vorübergehend tätiges Personal, bei dem sich die Frage der Entfristung gar nicht stellt, es sei denn, der Arbeitgeber will diese Person nach dem

⁸⁶ Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat zum Ziel, bürokratische Hürden abzubauen und Verfahren zu verkürzen (vgl. Bundesregierung 2023).

⁸⁷ Pressemitteilung des MKJFGFI vom 26.09.2023: „Landesregierung erleichtert Zugang von ausländischen Studienabsolventinnen und -absolventen für die Arbeit in Kitas“. Abrufbar unter: <https://www.mkjfgfi.nrw/landesregierung-erleichtert-zugang-von-auslaendischen-studienabsolventinnen-und-absolventen-fuer> (Abrufdatum: 30.11.2023)

erfolgreichen Examen als volle Fachkraft übernehmen. Da sie zudem sofort verfügbar sind, dürfte es sich zugleich um hochattraktives Ergänzungspersonal handeln.

In jedem Fall kennzeichnet sich diese Personengruppe dadurch, dass sie mit diesen Studiengängen einen personenbezogenen Dienstleistungsberuf anstrebt und grundsätzlich beabsichtigt, nach dem Examen mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien zu arbeiten. Gegenüber einer abstrakten Kategorie der Quereinsteigenden oder der unklaren Begrifflichkeit von „multiprofessionellen Teams“ hätte diese Gruppe einen erkennbaren inhaltlichen Bezug zu den anstehenden Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe.

Die Personalverordnung für das Personal in Kindertageseinrichtungen zeigt explizit die Möglichkeit auf, dass zum Ausgleich des Fachkräftemangels Studierende unter bestimmten Voraussetzungen als Ergänzungskräfte eingesetzt werden können. Für welche Aufgabenbereiche und unter welchen Voraussetzungen Studierende in NRW in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ebenfalls eingesetzt werden dürfen, ist vorerst nicht geklärt.

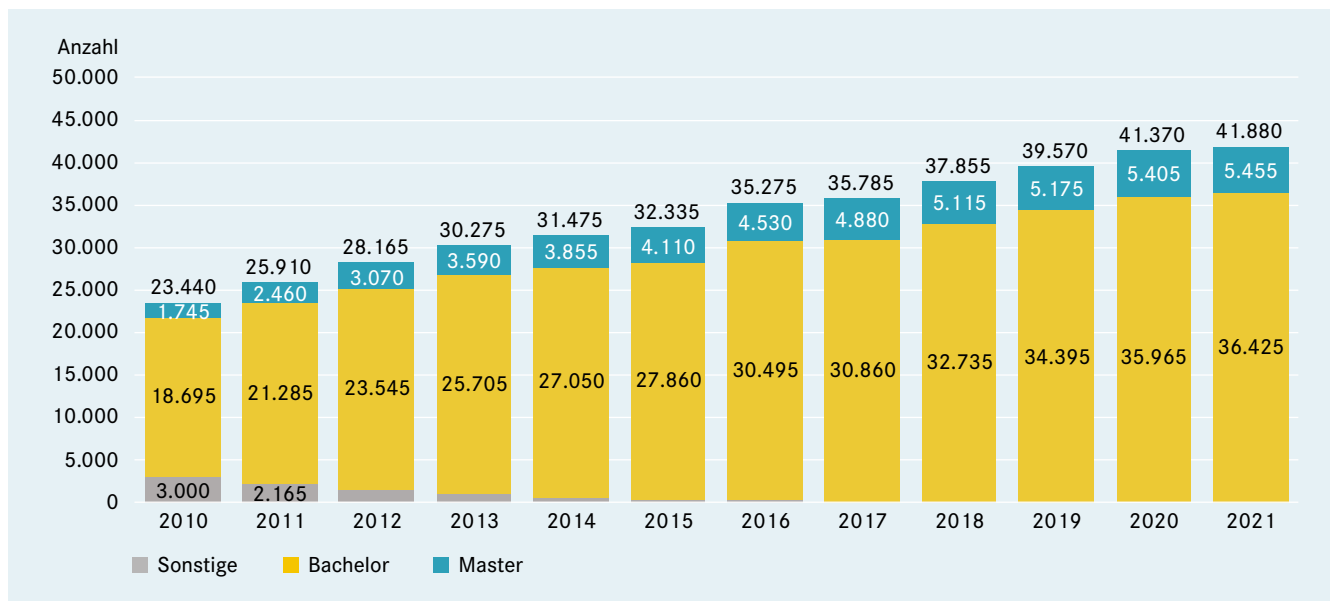
Insgesamt stellt diese Gruppe der einschlägig Studierenden jedoch grundsätzlich – zumindest potenziell – ein erhebliches Arbeitsmarktreservoir dar: So gab es 2021 in NRW in allen einschlägigen Studiengängen zusammen

über 42.000 Studierende und damit fast doppelt so viele wie noch 2010 (vgl. Abb. 5.10). Der personelle Einsatz von Studierenden als Assistenzen und Ergänzungskräfte ist in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe jedoch in Teilen an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, wie zum Beispiel eine gewisse Anzahl an Creditpoints (95 der 180 Creditpoints für das Feld Kindertagesbetreuung), bestimmte Studieninhalte oder erste Praxiserfahrungen im Feld. Berücksichtigt man diese Voraussetzungen, könnten Studierende ab dem 3. Semester, und damit immer noch mehr als 21.000 Studierende, potenziell eine Nebentätigkeit im Feld der Kinder- und Jugendhilfe in NRW annehmen, auch wenn hier noch diejenigen abgezogen werden müssen, die bereits über ein duales Studium oder dergleichen in der Jugendhilfepraxis tätig sind.

In dieser Frage gälte es zunächst einmal den empirischen Blick darauf zu richten, wie attraktiv diese Nebentätigkeiten aus Sicht der Studierenden sind und für wie viele Studierende dies tatsächlich eine Option sein könnte. Erste Hinweise hierzu und auch zu den damit verknüpften Chancen für eine erste Berufseinmündung sowie eine Bindung an ein Arbeitsfeld finden sich in Kapitel 5.4. Sofern hier wirklich noch ein nennenswertes, nicht ausgeschöpftes Potenzial vorliegt, gilt es entsprechend gezielt an den Universitäten und Fachhochschulen bzw. bei den jungen Menschen zu werben.

5

Abb. 5.10 Entwicklung der Studierenden einschlägiger Hochschulstudiengänge nach Abschlussart und Studienjahr in NRW 2010 bis 2021^{1,2} | absolut



1 Erziehungswissenschaft (universitäre Abschlüsse) und Sozialwesen (universitäre Abschlüsse); Kindheitspädagogik (universitäre und FH-Abschlüsse) und Erziehungswissenschaft (FH-Abschlüsse); Studienbereich Sozialwesen: Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Sozialwesen (jeweils FH-Abschlüsse)

2 Sonstige Abschlüsse: ausgelaufene Studiengänge, z.B. Diplom

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

5.5 Regionale Analysen zu Ausbildungskapazitäten und Fachkraftbedarfen

Die bisher durchgeführten Analysen in den verschiedenen Thementeilen beziehen sich in aller Regel auf die Gebietseinheit des gesamten Landes Nordrhein-Westfalen. Dies ist in der Sache selbst unverzichtbar, zumal in einigen Themenfeldern gar keine robusten Datensätze unterhalb dieser Ebene vorliegen. Allerdings reichen die damit verbundenen Durchschnittswerte oft nicht aus, wenn man detaillierte Analysen über Ausbildungskapazitäten, Personalengpässe und unklare Bedarfslagen durchführen möchte, um zumindest einen Eindruck darüber zu gewinnen, ob sich hinter den Landesdurchschnittswerten nennenswerte regionale oder sogar lokale Unterschiede verbergen.

Nachfolgend sollen diese Möglichkeiten ansatzweise und exemplarisch aufgezeigt werden. Dazu werden die regionalen Ausbildungskapazitäten ins Blickfeld gerückt und anschließend auf kleinräumiger Ebene dem Ausbildungspotenzial die Bedarfe am Arbeitsmarkt gegenübergestellt. Die Ausbildungskapazitäten an Hochschulen werden schließlich ebenfalls kartografisch dargestellt.

5.5.1 Regionale Ausbildungskapazitäten an Fachschulen

Im Folgenden soll zunächst aufgezeigt werden, wie viele Schulen es für die Ausbildungsberufe Kinderpflege, Sozialassistenten und Erzieher:in in NRW insgesamt gibt und wie diese regional verteilt sind. Am Beispiel der Fachschulen für die Erzieher:innenausbildung soll anschließend das lokale Qualifizierungspotenzial noch näher beleuchtet werden, um so regionale Unterschiede der Ausbildungskapazitäten innerhalb Nordrhein-Westfalens zu identifizieren. Eine regional ungleich verteilte Ausbildungslandschaft könnte immerhin mit zu den Personalengpässen im Land beitragen.

Dazu wird zunächst auf regionaler Ebene die Anzahl der Schüler:innen bzw. Absolvent:innen einer Erzieher:innenausbildung ins Verhältnis gesetzt zur Gesamtzahl der altersentsprechenden Bevölkerung bei den 21- bis unter 26-Jährigen in der jeweiligen Region, die gewissermaßen als rechnerisch größtmögliches Potenzial für die Aufnah-

me einer Erzieher:innenausbildung gelten könnten. Anschließend wird die Anzahl der Abschlüsse in dieser Ausbildung ins Verhältnis zu den offenen Stellen in einer Region gesetzt, um so Passungen bzw. fehlende Passungen zwischen Ausbildungspotenzialen und Bedarfen nachzuzeichnen.⁸⁸

Unklar muss dabei allerdings bleiben, ob und wie viele Ausbildungsplätze der einzelnen Fachschulen nicht genutzt wurden, sodass es immerhin sein könnte, dass an den jeweiligen Standorten noch mehr Ausbildungsplätze hätten besetzt werden können; dazu liegen allerdings keine Daten vor. Mittels einer regelmäßigen Erhebung an Fachschulen müsste die Zahl der offenen Ausbildungsplätze der beruflichen Ausbildungen auf kleinräumiger Ebene kontinuierlich abgebildet werden, um so einen Überblick darüber zu erhalten, ob überhaupt noch freie Ausbildungskapazitäten zur Gewinnung künftiger Fachkräfte vorhanden sind bzw. an welchen Schulen weitere geschaffen werden müssten. Bei früheren Studien zur beruflichen Mobilität von Auszubildenden hat sich gezeigt, dass diese oft nicht sehr ausgeprägt ist (vgl. etwa BIBB 2019). Insofern könnten bei einer räumlichen Analyse zur individuellen Erreichbarkeit von Fachschulen ggf. Regionen identifiziert werden, in denen durch den Ausbau weiterer Ausbildungskapazitäten zusätzliche Erzieher:innen gewonnen werden könnten.

Schulen für die einschlägige berufliche Ausbildung in NRW

In NRW gab es zuletzt insgesamt 119 Fachschulen für Sozialwesen an Berufskollegs, an denen der Berufsabschluss „staatlich anerkannte:r Erzieher:in“ erworben werden kann. Im Schuljahr 2022/23 waren insgesamt rund 21.500 Schüler:innen in den entsprechenden Fachklassen gemeldet. Gut die Hälfte davon befand sich im Theorie- oder Praxisteil der herkömmlichen Erzieher:innenausbildung, die knappe andere Hälfte nutzte die Ausbildung in der praxisintegrierten Form PiA. Mit Ausnahme der Stadt Bottrop hatte jeder Kreis bzw. jede kreisfreie Stadt mindestens eine eigene Fachschule. Die Anzahl der Schüler:innen lag dabei jedoch – je nach Schule – in einer starken Schwankungsbreite zwischen 14 und 438 Personen.

⁸⁸ Zur Ausweisung der regionalen Ausbildungskapazitäten koppelt der Gesundheitsbericht NRW (vgl. MAGS 2019) die Ausbildungskennzahlen der neu aufgenommenen Schüler:innen in den Kommunen an die Anzahl der in der Kommune lebenden und arbeitenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dieses Verfahren bietet sich an und sollte künftig auch hier angewendet werden. Allerdings liegen bislang die Zahlen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Erzieher:innen nicht gesondert vor (vgl. Tab. 4.2).

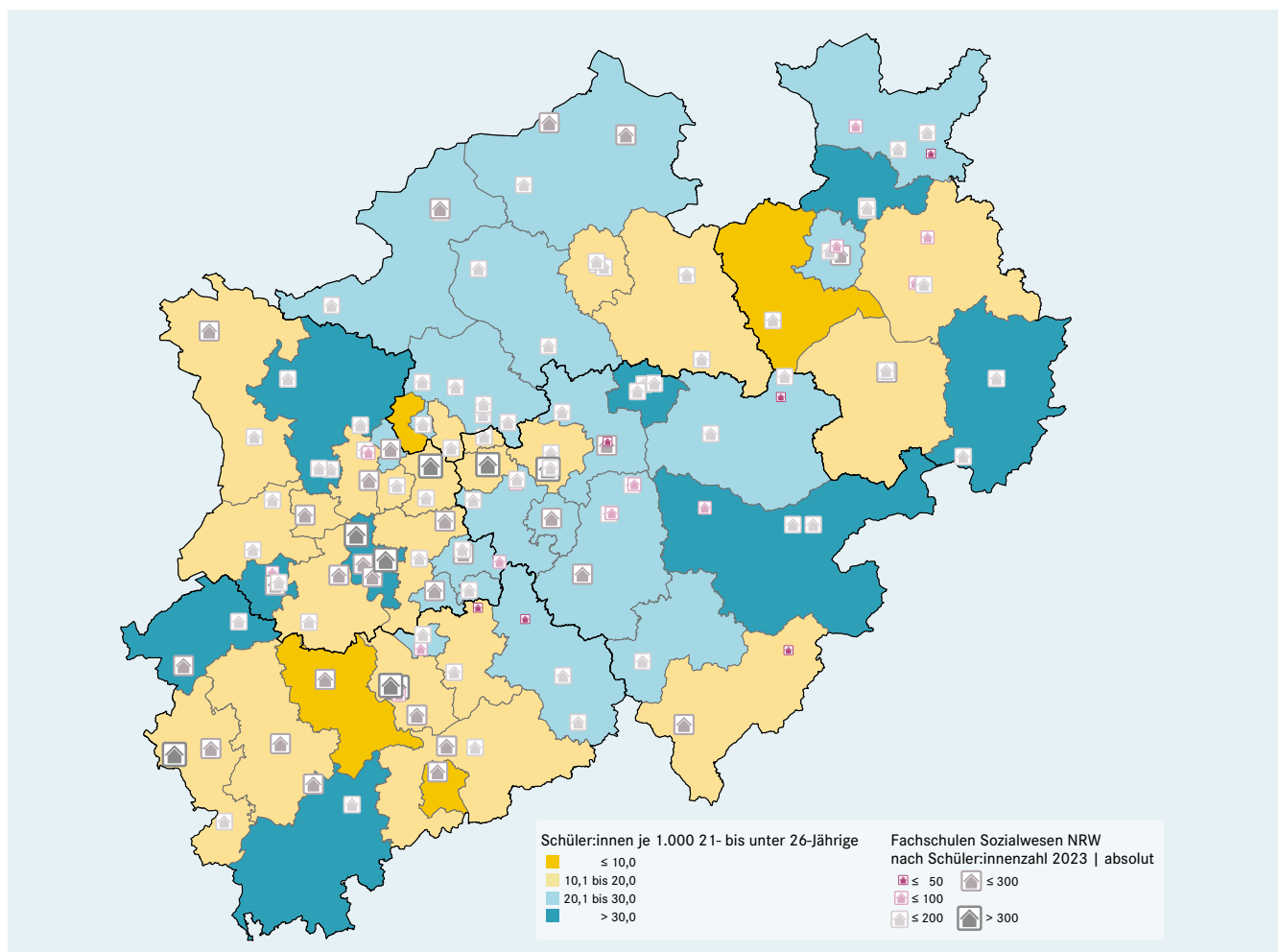
Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit an den beruflichen Gymnasien der Berufskollegs die Allgemeine Hochschulreife in Verbindung mit dem Berufsabschluss „staatlich anerkannte:r Erzieher:in“ zu erwerben. Diese dreijährige vollzeitschulische Ausbildung zuzüglich einem einjährigen Berufspraktikum ist in NRW an 53 Berufskollegs möglich. Die Anzahl der Schüler:innen mit dieser Wahl lag in 2022 zwischen 29 und 185 pro Schule.

Die berufsfachschulischen Ausbildungen zur Kinderpfleger:in bzw. zur Sozialassistent:in sind in NRW an 98 bzw. 85 Berufskollegs möglich. Die Zahl der Schüler:innen bewegte sich in 2022 in den Fachklassen der Kinderpflege zwischen 18 und 201 und bei der Sozialassistentenzwischen 10 und 127. Die neuerdings praxisintegrierte Form der Kinderpflegeausbildung ist bisher an 14 Standorten möglich, dabei allerdings mit noch relativ geringen Zahlen zwischen 10 und 63 Schüler:innen.⁸⁹

Schüler:innen/Absolvent:innen einer Erzieher:innen-ausbildung je 1.000 21- bis unter 26-Jährige

Da die Anzahl der 21- bis unter 26-Jährigen als Potenzial für eine Erzieher:innenausbildung in Nordrhein-Westfalen regional stark variiert (vgl. Kap. 2.2.2), wird die Schüler:innenzahl zu dieser Altersgruppe regionalisiert in Relation gesetzt. Im Durchschnitt befanden sich 22 von 1.000 Personen im Alter zwischen 21 und unter 26 Jahren in NRW im Schuljahr 2022/23 in einer Erzieher:innenausbildung – die Spannweite ist jedoch hoch und bewegte sich zwischen 8 und 50 Schüler:innen. Von den 53 Kreisen und kreisfreien Städten in NRW hatte mehr als die Hälfte der Fachschulen für Sozialwesen im Jahr 2022/23 eine unterdurchschnittliche Zahl von weniger als 20 Schüler:innen in den Fachklassen der Erzieher:innenausbildung je 1.000 21- bis unter 26-Jährige (vgl. Abb. 5.11).

Abb. 5.11 Fachschulen des Sozialwesens nach Schüler:innenzahl und Anzahl der Schüler:innen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2022/23 | absolut und je 1.000 der 21- bis unter 26-Jährigen



Quelle: Sonderanfrage beim Ministerium für Schule und Bildung; Schuljahr 2022/23; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

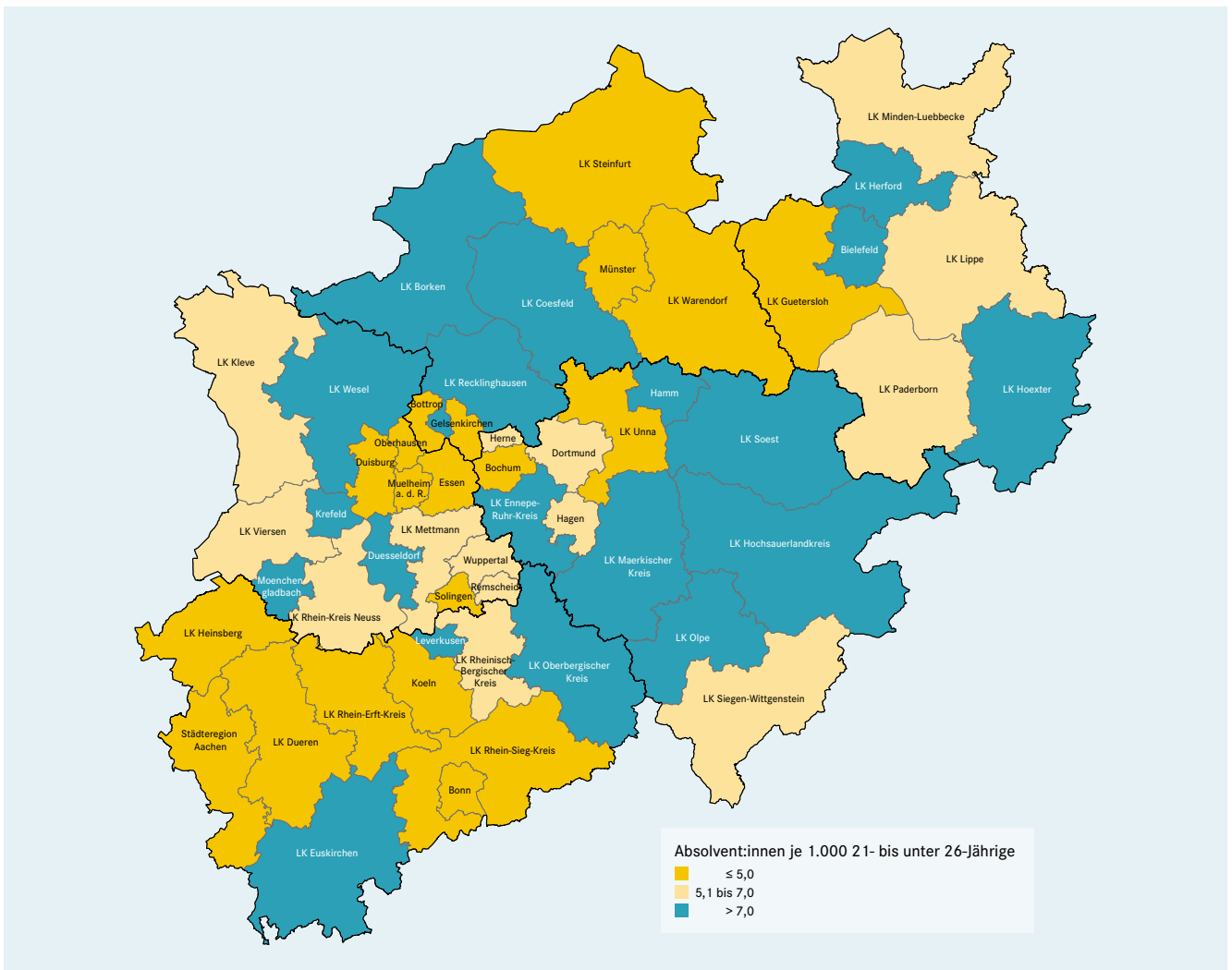
89 Auswertungen einer Sonderanfrage des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund beim Ministerium für Schule und Bildung im Jahr 2023; siehe Anhang Tab. 0.3.

Bezogen auf die zugrunde gelegte relevante Altersgruppe für die Erzieher:innenausbildung zeigt sich, dass landesweit im Jahr 2022 am Ende rund 6 Absolvent:innen auf 1.000 Personen der ausgewählten Altersbevölkerung kamen. Regional variiert dieser Anteil jedoch zwischen 1 und 15 Absolvent:innen. Die kartografische Betrachtung macht dabei deutlich, dass die Regionen mit einer niedrigen Anzahl an Absolvent:innen je 1.000 der 21- bis unter 26-Jährigen meist nah beieinanderliegen (vgl. Abb. 5.12). Hier müsste auf kleinräumiger Ebene vertiefend geklärt werden, welche Ursachen zu der in vielen Regionen unterdurchschnittlichen bevölkerungsbezogenen Absolvent:innenzahl führen. Auf jeden Fall wird allein schon auf dieser Ebene erkennbar, dass in Regionen, in denen pro Jahr weniger als 6 Neuabschlüsse pro 1.000 der altersentsprechenden Bevölkerung hinzukommen, die Wahrscheinlichkeit höher sein dürfte, dass es zu Personalengpässen kommen kann.

Wie in Kapitel 4.4 beschrieben, besteht in NRW in allen Regierungsbezirken ein Fachkräfteengpass aufgrund der geringen Anzahl an arbeitssuchend gemeldeten Erzieher:innen je gemeldeter offener sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstelle für den Zielberuf Erzieher:in. Zusätzlich bietet es sich an, die Zahl der Nachwuchskräfte zu berücksichtigen. Mit der Kopplung der Ausbildungskennzahlen der Absolvent:innen an die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen in den Kreisen und kreisfreien Städten soll damit eine Annäherung an die Frage nach der Passung der Ausbildungskapazitäten zu dem entsprechenden fachlich einschlägigen Personalbedarf auf dem regionalen Arbeitsmarkt versucht werden.

Der Jahresdurchschnittsbestand (Stand Dezember 2022) gemeldeter offener sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen für den Zielberuf Erzieher:in lag im Jahr 2022 in

Abb. 5.12 Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2021/22 | je 1.000 der 21- bis unter 26-Jährigen



Quelle: Sonderanfrage beim Ministerium für Schule und Bildung; Schuljahr 2021/22; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

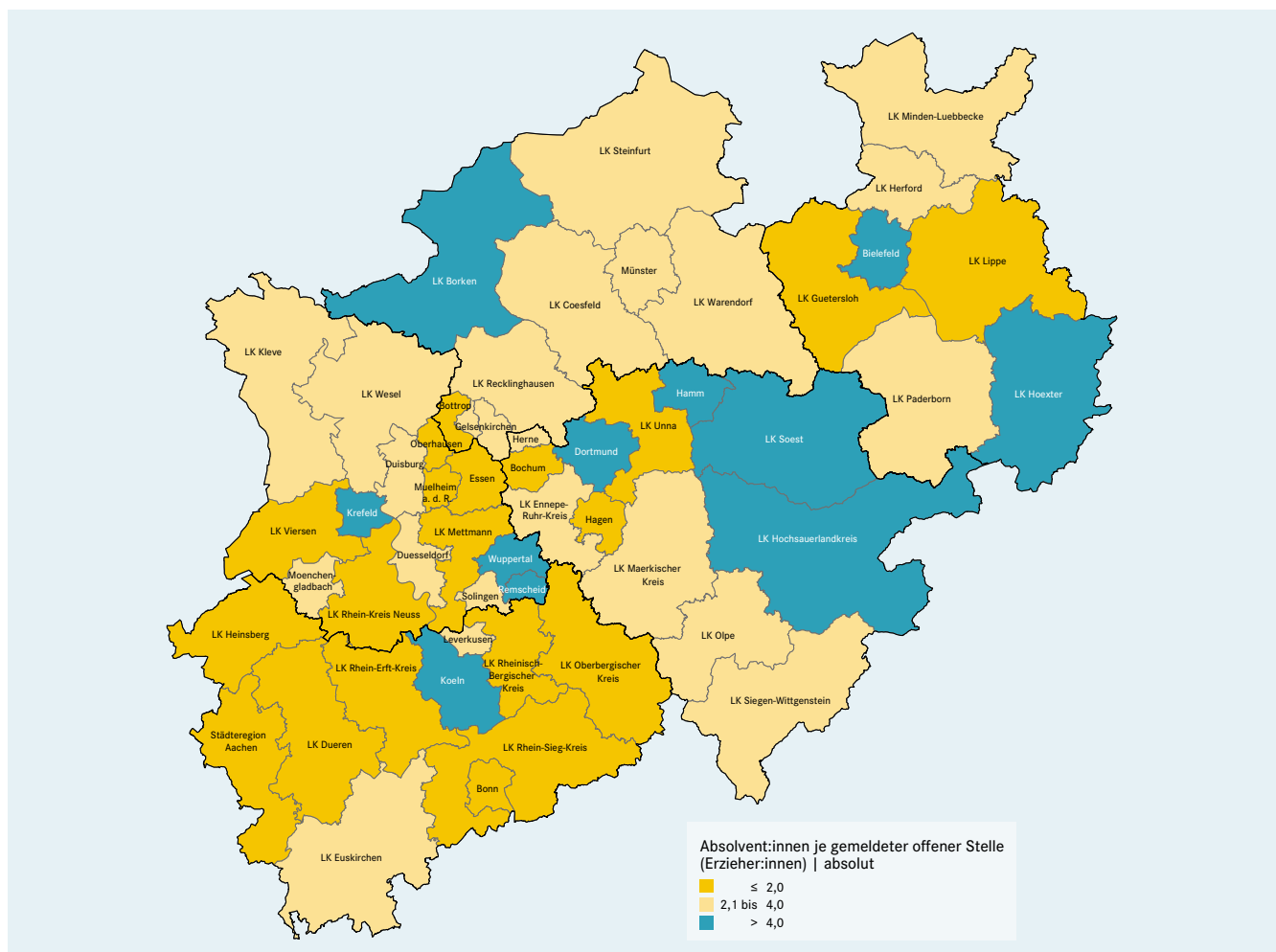
NRW auf Landesebene bei 2.443 Stellen. Dem standen 6.395 Absolvent:innen des Ausbildungsgangs zum/zur Erzieher:in gegenüber. Für NRW kamen nach dieser Berechnung somit im Landesschnitt 2,6 Absolvent:innen auf eine offene Stelle. Dabei muss man zugleich im Blick behalten, dass bei Weitem nicht alle Absolvent:innen beispielsweise der Erzieher:innenausbildung unmittelbar nach dem Examen und vollumfänglich in den entsprechenden Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe einmündet.

Wenn man jedoch erst einmal die Relation „Absolvent:innen je gemeldeter offener Stelle“ auf die regionale Ebene runterbricht, dann zeigen sich starke Unterschiede: So gibt es Regionen mit bis zu 18 und solche mit deutlich weniger neu ausgebildeten Erzieher:innen je offener Stelle. Wenn man hier ebenfalls den Schwellenwert von 2 Absolvent:innen je offener Stelle ansetzt, was die

Arbeitsagentur als möglichen Hinweis auf einen Engpass bewertet (vgl. BA 2023c), dann fallen 20 der 53 Kreise und kreisfreien Städte, also weit mehr als jede dritte Region, unterhalb dieses Grenzwertes (vgl. Abb. 5.13). Dies bedeutet, dass die offenen Stellen in diesen Regionen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht hinreichend durch Zugänge aus dem eigenen regionalen Ausbildungsmarkt (der Erzieher:innen) gedeckt werden können. Regionen mit latent „unterversorgender“ Kennzeichnung befinden sich vor allem im Regierungsbezirk Köln und im Ruhrgebiet sowie in den Landkreisen Lippe und Gütersloh in Ostwestfalen.⁹⁰

In Tabelle 5.3 ist zu sehen, welche Regionen niedrige Absolvent:innenzahlen auf der einen und gleichzeitig einen unterdurchschnittlichen Anteil an Schüler:innen in den Fachklassen der Erzieher:innenausbildung auf der anderen Seite hatten. Diese Regionen wären demnach

Abb. 5.13 Absolvent:innen je gemeldeter offener Stelle (Erzieher:innen) nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2022/23 | absolut, gleitender Jahresschnitt Dezember 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Sonderauswertung der Statistik zum Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen (Datenstand April 2023); Ministerium für Schule und Bildung; Schuljahr 2022/23; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

90 Tieferegehende Analysen zu gemeldeten offenen Stellen, zu Arbeitsuchenden und den Engpässen in den jeweiligen Berufsbereichen stellt Kapitel 4 bereit.

Tab. 5.3 Schüler:innen der Erzieher:innenausbildung und Absolvent:innen je gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstelle in NRW 2022 | absolut und je 1.000 der 21- bis unter 26-Jährigen

Kreis/ kreisfreie Stadt	Absolvent:innen je gemeldeter Stelle	Schüler:innen je 1.000 21- bis unter 26-Jährige
Bottrop, Stadt	0,0	0,0
Rhein-Erft-Kreis	0,4	8,8
Mülheim an der Ruhr, Stadt	0,8	15,9
Gütersloh, Kreis	1,1	8,5
Heinsberg, Kreis	1,4	30,8
Hagen, Stadt	1,4	26,9
Rheinisch-Bergischer Kreis	1,5	17,1
Bonn, Stadt	1,5	8,6
Essen, Stadt	1,5	16,7
Rhein-Sieg-Kreis	1,6	14,0
Unna, Kreis	1,6	22,6
Oberhausen, Stadt	1,7	20,2
Oberbergischer Kreis	1,7	22,3
Städteregion Aachen	1,7	16,4
Rhein-Kreis Neuss	1,7	16,7
Lippe, Kreis	1,7	16,3
Viersen, Kreis	1,8	18,0
Mettmann, Kreis	1,8	19,1
Bochum, Stadt	1,9	15,8
Düren, Kreis	1,9	15,2
Minden-Lübbecke, Kreis	2,0	21,7
Leverkusen, Stadt	2,1	22,7
Duisburg, Stadt	2,3	13,6
Gelsenkirchen, Stadt	2,4	12,7
Warendorf, Kreis	2,5	17,8
Paderborn, Kreis	2,5	18,2
Steinfurt, Kreis	2,5	25,5
Märkischer Kreis	2,6	29,5
Coesfeld, Kreis	2,6	28,1
Herford, Kreis	2,6	31,2
Mönchengladbach, Stadt	2,8	34,7
Düsseldorf, Stadt	2,9	32,5
Kleve, Kreis	3,0	20,0
Siegen-Wittgenstein, Kreis	3,2	14,8
Euskirchen, Kreis	3,2	43,7
Herne, Stadt	3,3	15,2
Münster, Stadt	3,3	14,4
Olpe, Kreis	3,4	22,2
Ennepe-Ruhr-Kreis	3,6	24,1
Wesel, Kreis	3,8	32,3
Solingen, Stadt	3,9	28,0
Recklinghausen, Kreis	4,0	29,8
Dortmund, Stadt	4,4	16,0
Hochsauerlandkreis	4,4	30,9
Soest, Kreis	4,7	23,8
Krefeld, Stadt	4,8	18,5
Höxter, Kreis	5,6	46,2
Bielefeld, Stadt	5,8	21,4
Wuppertal, Stadt	6,1	21,4
Borken, Kreis	6,1	25,5
Hamm, Stadt	6,6	50,4
Remscheid, Stadt	14,7	29,1
Köln, Stadt	18,2	15,0

Anmerkung: Aufsteigend nach Anzahl Absolvent:innen je gemeldeter Stelle. Die fett gedruckten Werte markieren problematische Regionen mit jeweils unterdurchschnittlichem Wert von unter 20,0 Schüler:innen je 1.000 der 21- bis unter 26-Jährigen. Bei den Absolvent:innen je gemeldeter Stelle wurde der Schwellenwert bei 1,9 gesetzt, analog zu dem Vorgehen der Arbeitsagentur bei der Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, bei welcher jeder Wert unter 2 der Kategorie „Anzeichen eines Engpasses“ zugeordnet wird; siehe Kapitel 4.4.

Quelle: Ministerium für Schule und Bildung; Schuljahr 2022/23; Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung der Statistik zum Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen (Datenstand April 2023); eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

besonders „krisenanfällig“, also ungünstig in Bezug auf die Möglichkeit, den aktuellen Personalbedarf durch Zugänge aus den eigenen Ausbildungsmöglichkeiten in der Region abzudecken. Eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten könnte dort eventuell eine Möglichkeit sein, um potenziell mittelfristig mehr Absolvent:innen je offener Stelle zu generieren. Offenbleiben muss an dieser Stelle aber, ob in diesen Regionen möglicherweise Ausbildungsplätze auch unbesetzt sind, d.h. nicht das Angebot an Ausbildungsplätzen, sondern die Nachfrage danach zu gering ist. In Kreisen und kreisfreien Städten, die zwar verhältnismäßig viele Schüler:innen, aber dennoch geringe Absolvent:innenzahlen je gemeldeter offener Stelle in 2022 hatten, müssten zudem genauer die Ursachen (wie bspw. eine hohe Schwundquote) untersucht werden.

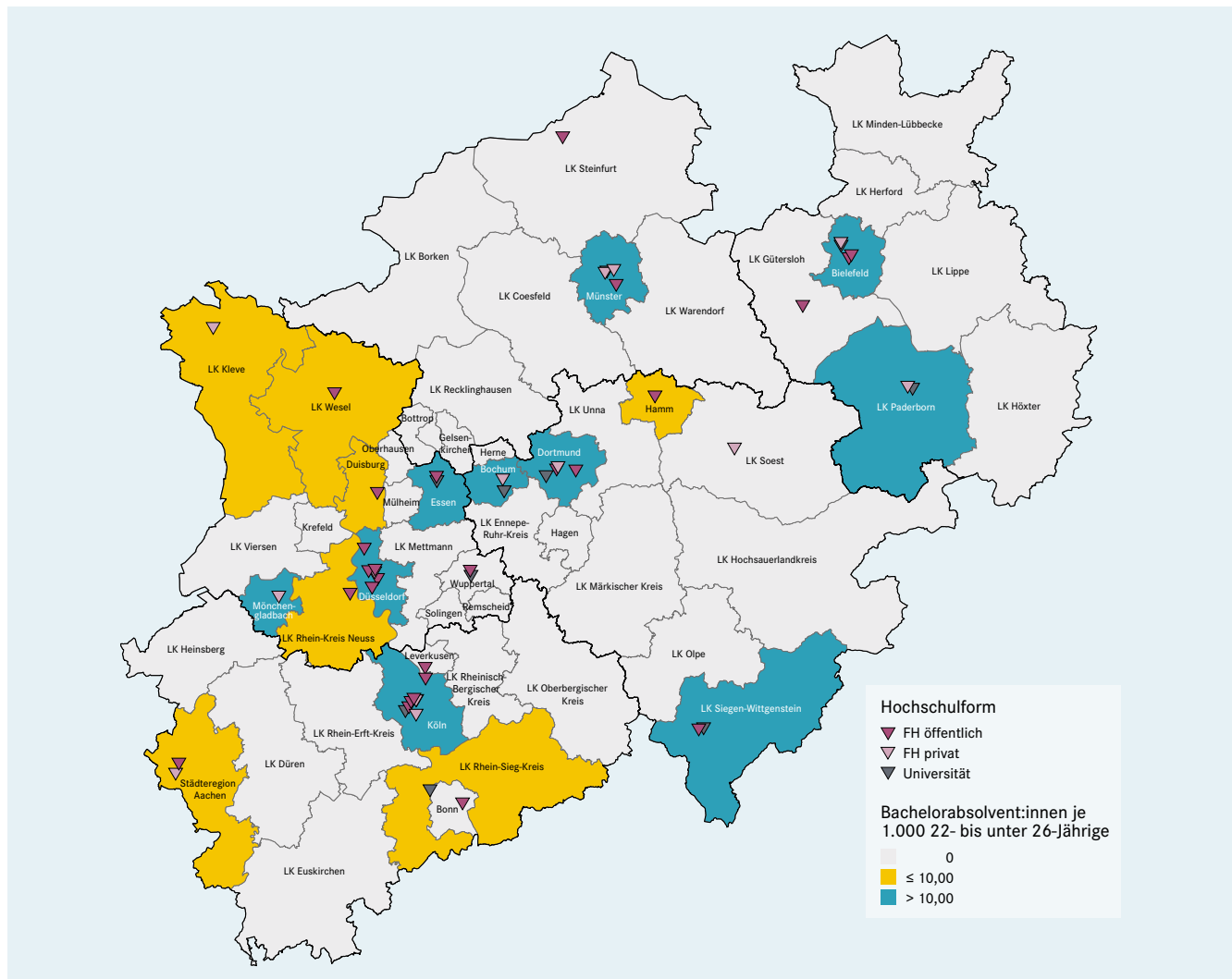
5.5.2 Regionale Ausbildungskapazitäten an Hochschulen

Ein für die Kinder- und Jugendhilfe einschlägiges Studium kann in NRW – Stand 2021 – an insgesamt 50 Hochschulen absolviert werden. Neben 10 Universitäten bieten 13 öffentliche und 10 private Fachhochschulen mit insgesamt 40 Standorten Bachelor- und Masterstudiengänge in Sozialwesen, Erziehungswissenschaft und Kindheitspädagogik an.

Bachelorstudiengänge im Themenfeld Sozialwesen werden in NRW an 3 Universitäten, an 12 öffentlichen Fachhochschulen (inkl. konfessionellen Fachhochschulen) und an 15 privaten Fachhochschulen angeboten. Interessierte können Erziehungswissenschaft bzw. Kindheitspädagogik an 10 Universitäten, an 6 öffentlichen und 2 privaten Fachhochschulen studieren. An beinahe allen Universitäten, die einen Bachelorstudiengang anbieten, wird auch ein Masterstudiengang in den genannten Studienbereichen angeboten. Bei den Fachhochschulen reduziert sich das Angebot an einschlägigen Masterstudiengängen allerdings auf 3 private (von 15) und 10 öffentliche (von 12), wobei die öffentlichen Fachhochschulen überwiegend Studiengänge aus dem Bereich Sozialwesen anbieten (vgl. DZHW 2023).

Die Hochschulen für die einschlägigen Studiengänge sind in NRW auf 23 Kreise bzw. Städte verteilt, konzentrieren sich dabei vor allem auf das Ruhrgebiet, die Rhein-schiene und die kreisfreien Städte wie Bielefeld, Münster, Mönchengladbach sowie die Städteregion Aachen (vgl. Abb. 5.14).

Abb. 5.14 Standorte einschlägiger Hochschulen nach Hochschulform und Bachelorabsolvent:innen einschlägiger Hochschulstudiengänge nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2021^{1,2} | je 1.000 der 22- bis unter 26-Jährigen



1 Ohne Fernuniversität Hagen

2 Da in den letzten Jahren neue Studiengänge sowie Studienorte (v.a. an Fachhochschulen) gegründet wurden und diese noch nicht alle Absolvent:innen, aber Studienanfänger:innen haben, sind Kreise/kreisfreie Städte mit Hochschule, aber ohne Absolvent:innen auf der Karte abgebildet.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE 2023; eigene Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Werden die Bachelorabsolvent:innen ins Verhältnis zur bevölkerungsrelevanten Gesamtzahl der möglichen Studierenden, den 22- bis unter 26-Jährigen, in der jeweiligen Region gesetzt, kann auch hier das regionale Qualifizierungspotenzial beleuchtet werden. Gleichzeitig ist – im Gegensatz zu den beruflichen Ausbildungen – bei Studierenden von einer größeren Mobilität bzw. Flexibilität bezüglich des Studienortes und dem künftigen Arbeitsort auszugehen (vgl. Ernst/Young 2022).

Dennoch zeigt die kartografische Auswertung, dass in vielen Landkreisen Nordrhein-Westfalens 2022 keine Hochschulen und damit keine am Ort ausgebildeten Bachelorabsolvent:innen für einen Einstieg in die Kinder- und Jugendhilfe vor Ort verfügbar wären. Inwieweit dies auf

kleinräumiger Ebene den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe beeinflusst, kann daraus zwar nicht abgeleitet werden, gibt aber Hinweise auf eventuell regional noch nicht ausgeschöpfte Potenziale an möglichen Studieninteressierten. Im Schnitt kommen in den 17 Kreisen und kreisfreien Städten mit Bachelorabsolvent:innen in 2022 rund 13 Absolvent:innen auf 1.000 22- bis unter 26-Jährige. Diese Quote variiert regional von weniger als 1 bis zu rund 40 Absolvent:innen je 1.000 Personen der relevanten Altersgruppe. Diese Analyse liefert erste Hinweise darauf, dass möglicherweise lokal (mehr) Bedarf an Studienmöglichkeiten für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe bestehen könnte. In weiteren Standortanalysen sollte dieser Frage näher nachgegangen werden.

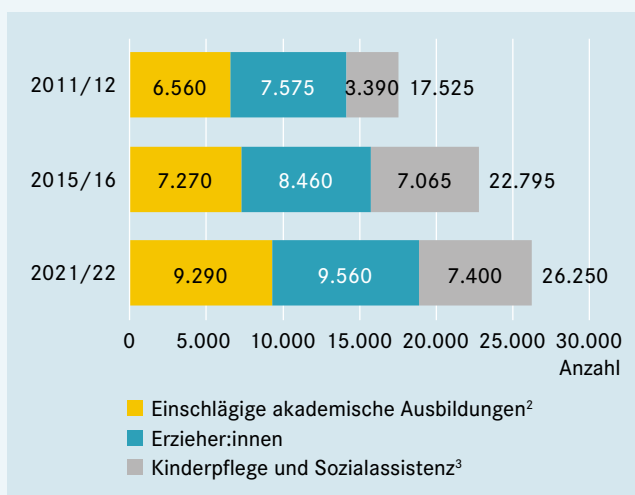
5.6 Zwischenbilanz

In der Summe zeigen die Daten zur Ausbildungslandschaft für die Kinder- und Jugendhilfe, dass eine sozialpädagogische Qualifizierung – auch in Konkurrenz zu anderen beruflichen und akademischen Ausbildungen – für Personen am Beginn ihrer Ausbildung ein durchaus attraktives Angebot darstellt und im Laufe der letzten Jahre sogar an Attraktivität gewonnen hat. Auf dem Weg bis zur endgültigen beruflichen Platzierung gehen der Kinder- und Jugendhilfe dann jedoch (zu viele) Personen verloren, die sich zwischenzeitlich für andere Ausbildungsorte oder andere Ausbildungs- und Berufswege entschieden haben.

Deutlicher Anstieg der Anzahl der Anfänger:innen in jugendhilferelevanten Bildungsgängen

Insgesamt haben im Jahr 2021/22 knapp 9.300 Studierende (B.A.) in Nordrhein-Westfalen ein einschlägiges Hochschulstudium aufgenommen (vgl. Abb. 5.15). Damit liegt die Zahl der Anfänger:innen einer Hochschulausbildung nur knapp unter der der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung mit etwa 9.600. Werden noch die knapp 7.400 Schüler:innen

Abb. 5.15 Entwicklung der Anfänger:innen in jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW in den Studienjahren 2011 bis 2021¹ | absolut



1 Für Studienanfänger:innen entspricht das Studienjahr dem Sommer- und folgenden Wintersemester (z.B. 2015 = Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/16). Ausgewiesen sind hier die Jahre 2011, 2015 und 2021; für die Bildungsgänge der Kinderpflege und Sozialassistent:innen sowie die Erzieher:innenausbildung wird das darauffolgende Ausbildungsjahr angegeben (z.B.: 2021/22: Ausbildungsbeginn am 01.08.2022).

2 Studienanfänger:innen im 1. Fachsemester im Bachelor

3 In 2011/12 ohne Sozialassistent:innen

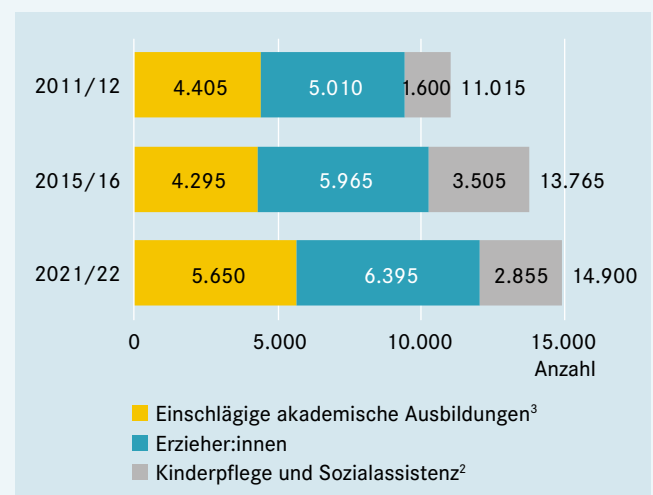
Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 (2010/11 bis 2020/21) – Berufliche Schulen sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen (2021/22); Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

hinzuaddiert, die eine Kinderpflege- oder Sozialassistentenausbildung begonnen haben, so lag die Zahl derer, die sich für die Aufnahme einer jugendhilferelevanten Qualifizierung auf den verschiedenen Bildungsstufen entschieden haben, zusammengekommen immerhin bei gut 26.000 Personen im Jahr 2021/22. Ein deutlicher Anstieg der Anfänger:innenzahlen seit 2011/12 ist insbesondere in der Kinderpflegeausbildung und in den Studiengängen des Sozialwesens zu beobachten. Bei Letzteren fällt auf, dass die Expansion in den letzten Jahren auf dem starken Ausbau der privaten Fachhochschulen mit den angebotenen dualen und berufsbegleitenden Studiengängen fußt, während bei staatlichen Hochschulen eine entsprechende Dynamik zuletzt nicht erkennbar war.

Anstieg der Zahl der Absolvent:innen fällt moderater aus

Insgesamt erreichten im Prüfungsjahr 2021/22 rund 15.000 Absolvent:innen einen erfolgreichen Abschluss in den sozialpädagogischen Ausbildungssegmenten, sodass insgesamt zuletzt (potenziell) mehr Nachwuchskräfte dem Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung standen als noch im Schuljahr 2011/12 (vgl. Abb. 5.16).

Abb. 5.16 Entwicklung der Absolvent:innen in jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW in den Prüfungsjahren 2011 bis 2022¹ | absolut



1 Das Prüfungsjahr setzt sich zusammen aus dem Sommer- und vorangegangenen Wintersemester (z.B. 2015 = Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

2 In 2011/12 ohne Sozialassistent:innen

3 Bachelorabschlüsse: Inklusive sonstige Hochschulabschlüsse in 2011/12 (z.B. ausgelaufene Diplom-Studiengänge)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2 (2010/11 bis 2020/21) – Berufliche Schulen sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen (2021/22); Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Hohe Schwundquoten in den Ausbildungen

An dem moderateren Anstieg der Zahl der Absolvent:innen werden indirekt bereits die hohen Schwundquoten in den jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW sichtbar. Im Mittel der Jahre 2016 bis 2022 schlossen fast 6 von 10 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 schloss etwa jede vierte Person ihre Ausbildung bzw. ihr Studium nicht ab (vgl. Tab. 5.4).

Somit verlässt ein nennenswerter Anteil an Personen mit einem generellen Grundinteresse an einer Qualifizierung für die Kinder- und Jugendhilfe die einschlägigen Bildungsgänge ohne einen Abschluss, wobei die genauen Gründe hierfür unklar sind. Hier wäre mit Blick auf eine höhere Ausbildungsbindung ein nennenswerter Zuwachs an Abschlüssen zu erreichen.

Tab. 5.4 Schwundquoten in jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW im Mittel der Jahre 2015/16 bis 2021/22¹ | in %

	Bildungsgang	Schwundquote
Berufsbildung	Sozialassistent (Berufsfachschule)	59
	Kinderpflege (Berufsfachschule)	58
	Erzieher:in (Fachschule)	26
Studium	B.A. Erziehungswissenschaft/Sozialwesen (Uni)	48
	B.A. Kindheitspädagogik (FH)	24
	B.A. Sozialwesen (FH)	23

¹ Im Mittel der Jahre 2015/16 bis 2022 für die Berufsbildung und der Jahre 2017 bis 2021 für das Studium.

Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund, vgl. Kapitel 5.2.3 und Kapitel 5.3.3

Regionale Unterschiede

In 20 Kreisen und kreisfreien Städten können derzeit die gemeldeten Stellen für Erzieher:innen weder über die regional qualifizierten Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung noch über die lokal arbeitslos gemeldeten Erzieher:innen hinreichend gedeckt werden. In weiten Teilen des Ruhrgebiets und des Regierungsbezirks Köln stellt sich diese Relation zwischen der Anzahl an Absolvent:innen und den lokal vorhandenen unbesetzten Stellen als besonders ungünstig dar.

Die 40 Standorte in NRW, an denen für die Kinder- und Jugendhilfe relevante einschlägige Studiengänge absolviert werden können, konzentrieren sich vor allem auf die Großstädte und Ballungsräume in NRW, während die Möglichkeiten einer Hochschulausbildung in Landkreisen begrenzt sind. Zwar wird bei Studierenden durchschnittlich von einer höheren regionalen Mobilität ausgegangen, unklar ist aber, ob diese auch für die zahlreichen stark praxisorientierten Fachhochschulen gilt. Weitere, komplexere und verfeinerte regionale Analysen könnten hier zu weiteren Erkenntnissen führen.

Optionen zur Fachkräftebindung an verschiedenen Stellen der Ausbildung

In der Zusammenschau werden in der Phase der Ausbildung für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe anhand der skizzierten Daten zu verschiedenen Zeitpunkten Handlungsoptionen zur Fachkräftegewinnung und -bindung sichtbar. So könnte während der Hochschulausbildung eine bessere Verknüpfung von Studium und Jugendhilfepraxis angestrebt werden, um den Studierenden eine größere Bandbreite der Kinder- und Jugendhilfe aufzuzeigen und so auch weniger bekannte oder vermeintlich weniger attraktive Arbeitsbereiche dieses Feldes stärker in den Fokus zu rücken. Dies kann durch Praktika ebenso geschehen wie durch einen stärkeren inhaltlichen Fokus auf die Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen der Hochschulausbildung, vor allem aber durch eine gezielte Anwerbung von einschlägig Studierenden als Honorar- oder Teilzeitkräfte im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendhilfe bereits während des Studiums.

Bislang geringe Anzahl zusätzlicher Fachkräfte durch Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Bis dato ist die Zahl an Fachkräften äußerst gering, die über eine nachträgliche Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüsse in die Kinder- und Jugendhilfe einmündet. Dabei zeigt sich zudem, dass im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse im Bereich der Sozialarbeit/Sozialpädagogik in NRW deutlich häufiger als gleichwertig anerkannt werden als im Ausland erworbene Abschlüsse zum/zur Erzieher:in.

Infolgedessen dürfte die direkte Anwerbung von Personal aus dem Ausland für die Kindertagesbetreuung weitaus schwieriger sein 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 in den Herkunftsländern keine nennenswerte Option für den Arbeitsmarkt der Kindertageseinrichtungen in NRW.



Teil **D**
PERSONALBEDARFE

Künftiger Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW und seine Einflussgrößen

Zwei zentrale Einflussgrößen für das Ausmaß an Leistungen, die die Kinder- und Jugendhilfe künftig vorhalten sollte, stellen zum einen die demografische Entwicklung mit Blick auf die spezifischen Altersgruppen der potenziellen Adressat:innen und zum anderen die möglichen Entwicklungen bei der Inanspruchnahme der einzelnen Angebote der Kinder- und Jugendhilfe dar. Beide Einflussgrößen werden im Folgenden näher betrachtet, da sie die Höhe des (künftig) benötigten Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW (vgl. Kap. 7) wesentlich mitbestimmen.

In Kapitel 6.1 wird zunächst ►**die demografische Entwicklung der einschlägigen Altersgruppen der Kinder- und Jugendhilfe** von 2011 bis 2022 nachgezeichnet. Hierbei wird jeweils der Anteil der verschiedenen Altersgruppen der Kinder und Jugendlichen entsprechend den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe betrachtet. Zudem werden die Entwicklungen der drei Dimensionen des demografischen Wandels – Fertilität, Lebenserwartung und Wanderungsbewegung – und deren Bedeutung für die Kinder- und Jugendhilfe erläutert.

Anschließend werden die Entwicklungen einzelner Altersgruppen bei den unter 27-Jährigen anhand von drei Szenarien bis 2035 dargestellt und dabei insbesondere die Differenzen zu der Variante von IT.NRW aufgezeigt. Eine differenzierte Betrachtung der vorausberechneten Entwicklungsverläufe einzelner Altersgruppen von 2022 bis 2035 zeigt mögliche Entwicklungen der Adressat:innen in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe auf.

In Kapitel 6.2 werden darüber hinaus ►**die Inanspruchnahmen von Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe seit 2010/11** aufgezeigt. Im Zentrum der Betrachtung steht dabei die Frage, wie sich die Inanspruchnahmen einzelner Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe im Laufe der letzten Jahre entwickelt haben. Dies dient einerseits dazu, die Daten zum Personal einzuordnen und kann andererseits ein erster Hinweis darauf sein, wie sich einzelne Felder künftig entwickeln könnten.

6.1 Demografische Eckwerte für die Zukunft der Kinder- und Jugendhilfe

Die demografische Entwicklung beschreibt Veränderungen in der Anzahl und in der Zusammensetzung der Bevölkerung. Die drei zentralen Dimensionen, die die Veränderung bewirken, bilden dabei die Fertilität, die Mortalität und die Migration der Bevölkerung. Veränderungen in diesen Dimensionen beeinflussen die Zusammensetzung und Anzahl der Bevölkerung. Diese Entwicklungen betreffen auch die Bevölkerungsgruppe der (potenziellen) Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe, die nach § 7 SGB VIII als junge Menschen unter 27 Jahren gefasst werden. Um wichtige Hinweise über zukünftige Bedarfe, Potenziale und Herausforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe zu erhalten, können anhand getroffener Annahmen in den zentralen Dimensionen des demografischen Wandels Szenarien für die Entwicklung der Altersgruppe der Adressat:innen vorausberechnet werden.

In den letzten Jahrzehnten schwankte in NRW die Bevölkerungsentwicklung zwischen Zu- und Abnahme. Seit 2003 ist eine kontinuierliche Schrumpfung zu beobachten. Nach einem Wachstum zwischen 2011 und 2019 folgte in NRW erneut ein Rückgang der Bevölkerungszahl. Der dahinterliegende demografische Wandel ist eine komplexe gesellschaftliche Entwicklung, die regional unterschiedlich verläuft und unterschiedliche Auswirkungen sowie Herausforderungen hervorruft. Auch wenn eine kleinräumige Betrachtung mit weiteren Unsicherheiten für die Bevölkerungsvorausberechnung einhergeht, birgt sie die zusätzliche Möglichkeit, regionalspezifische Entwicklungsdynamiken in den Blick zu nehmen und Perspektiven aufzuzeigen.

Zu berücksichtigen ist, dass Bevölkerungsvorausberechnungen umso unsicherer werden, je weiter sie in die Zukunft blicken. Darüber hinaus gibt es weitere Faktoren, die die demografische Entwicklung mehr oder weniger massiv beeinflussen oder gar völlig verändern können, wie etwa Wirtschaftskrisen, Wandel in den gesellschaft-

lichen Lebensformen oder politische Entscheidungen, die nicht vorhersehbar sind und damit zu weiteren Unsicherheiten in den Vorausberechnungen führen. Mit anderen Worten: Vorausberechnungen können die Zukunft nicht vorhersagen, sondern schreiben bisherige Entwicklungen unter Berücksichtigung verschiedener Annahmen fort.

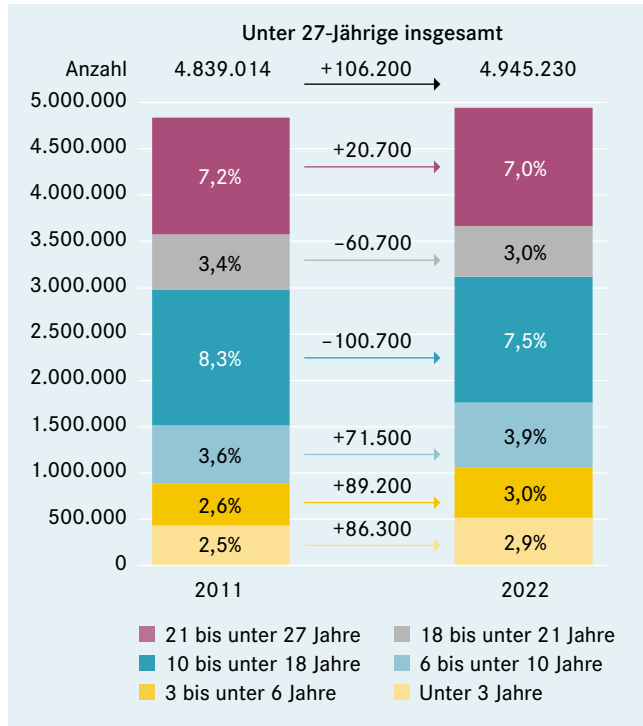
6.1.1 Entwicklung der Altersstruktur

Die folgende Abbildung zeigt die relativen Anteile der unter 27-Jährigen, differenziert nach verschiedenen Altersgruppen, jeweils gemessen an der Gesamtbevölkerung in Nordrhein-Westfalen. Für NRW weist die Bevölkerungsfortschreibung von IT.NRW für 2022 insgesamt 18.139.116 Menschen aus, 4.945.230 davon waren unter 27 Jahre alt, was einen Anteil von 27% ausmacht (vgl. Abb. 6.1).

Insgesamt ergibt sich mit Blick auf die Anzahl an unter 27-Jährigen von 2011 bis 2022 eine Zunahme um rund 106.200 Personen. Mit Betrachtung der einzelnen Altersgruppen unterhalb der Gesamtgruppe der unter 27-Jährigen wird jedoch auch erkennbar, dass sich diese Entwicklung nicht in allen Altersgruppen in gleicher Weise abzeichnet. Dazu sind die einzelnen Altersgruppen in ihren zahlenmäßigen Auf- und Abbewegungen inzwischen zu heterogenen.

Die Altersstruktur der unter 27-Jährigen hat sich im beobachteten Zeitraum verändert. Die drei jüngsten Altersgruppen (bis unter 10 Jahre) sowie die älteste Gruppe

Abb. 6.1 Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren und Anteil an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen in NRW 2011 bis 2022 | absolut und in %

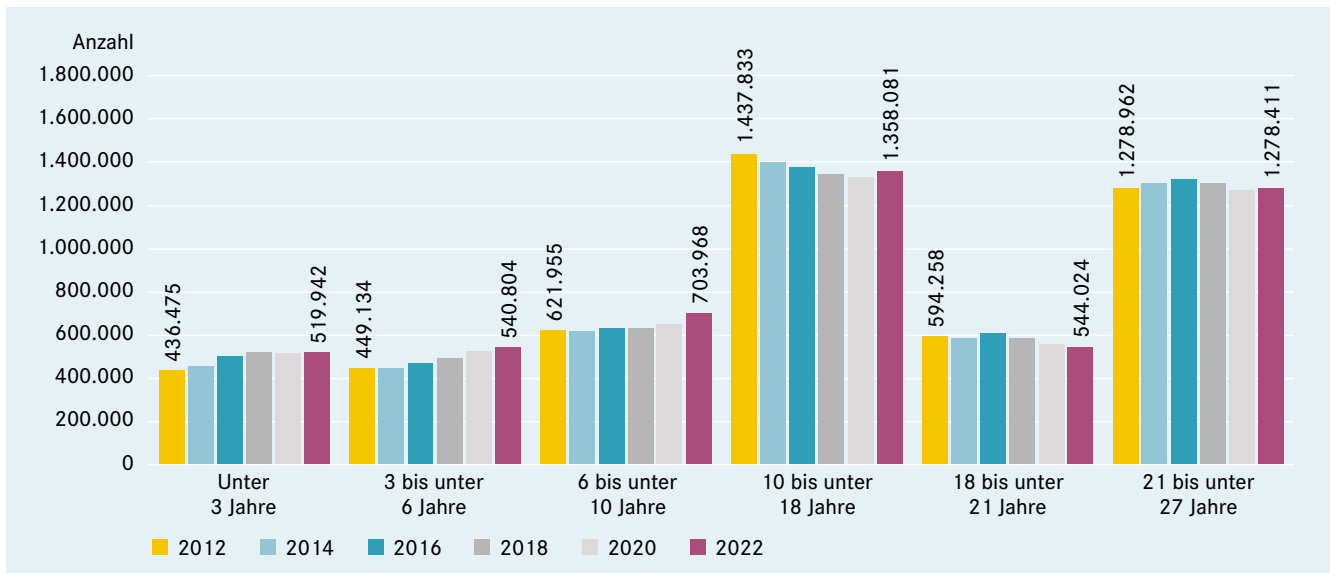


Anmerkung: Gesamtbevölkerung NRW: 2011: 17.544.938; 2022: 18.139.116

Quelle: IT.NRW: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

(21 bis unter 27 Jahre) hatten Zuwächse, die weiteren Altersgruppen (10 bis unter 21 Jahre) hingegen Verluste zu verzeichnen.

Abb. 6.2 Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen in NRW 2012 bis 2022 | absolut



Quelle: IT.NRW: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

In der differenzierteren Betrachtung der einzelnen Altersgruppen zeigt sich, dass häufig schwankende Entwicklungen zwischen 2012 bis 2022 zugrunde liegen, Tendenzen versiegen oder sich gar umkehren. Wie in Abbildung 6.2 zu sehen ist, stiegen die Zahlen in den jüngeren Jahrgängen der unter 6-Jährigen seit 2012 bzw. 2014 an. Die Altersgruppe der unter 3-Jährigen verblieb zwischen 2018 und 2022 auf einem gleichbleibenden Niveau. Die deutlichen Rückgänge der 10- bis unter 18-Jährigen fielen verstärkt im Zeitraum zwischen 2012 und 2020 an, während im Jahr 2022 wieder ein Anstieg folgte. Die Altersgruppen der 18- bis unter 21-Jährigen bzw. der 21- bis unter 27-Jährigen zeigen hingegen kein eindeutiges Bild in der Entwicklung seit 2012. Hier beeinflussen weitere Faktoren, wie beispielsweise die Wanderungsbereitschaft und -möglichkeit, stärker die Entwicklungsdynamik dieser jungen Erwachsenen im Vergleich zu den jüngeren Altersgruppen. Im beobachteten Zeitraum zeigt sich für die 18- bis unter 21-Jährigen in der Summe ein deutlicher Rückgang, während für die 21- bis unter 27-Jährigen die Anzahl in 2022 nahezu dem Ausgangsniveau in 2012 entspricht.

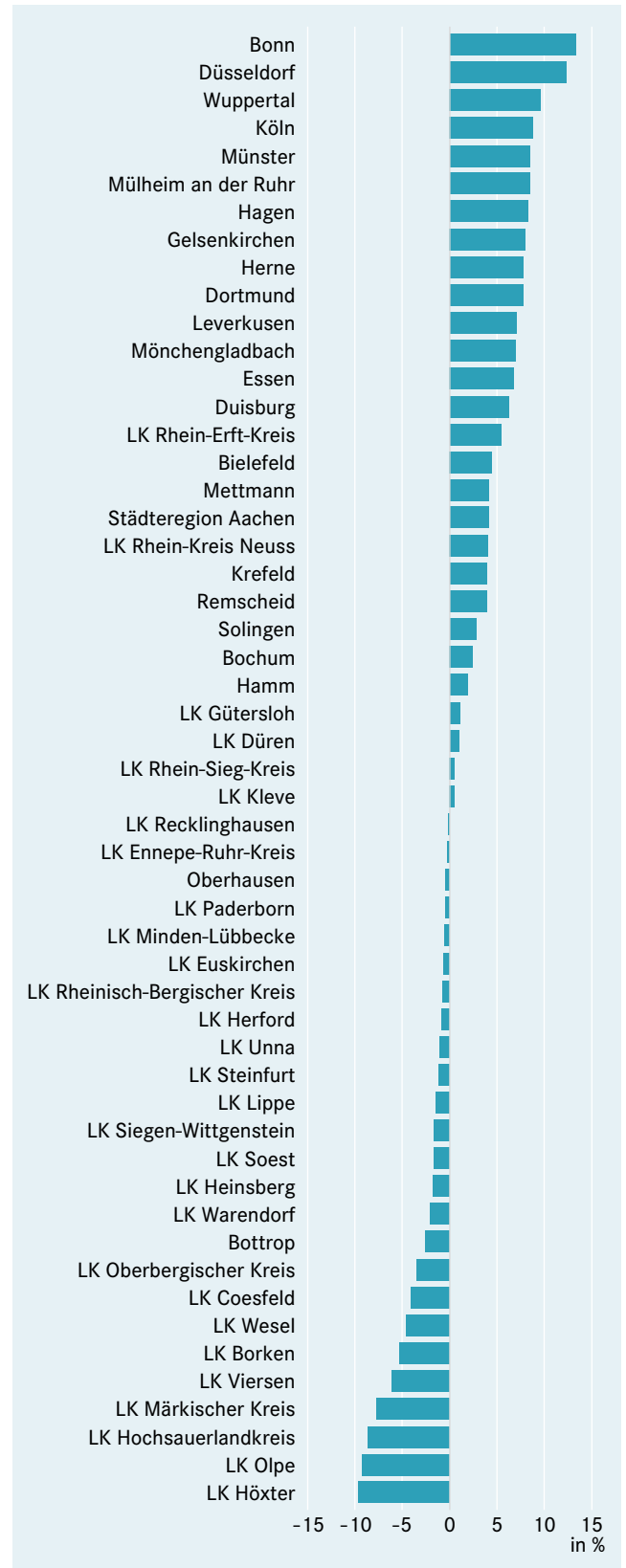
6.1.2 Regionale Altersverteilung der Adressat:innen

Während die bisherigen Darstellungen NRW insgesamt betrachten, zeigt ein Blick auf die regionale Ebene teils starke Unterschiede in der Entwicklung der Altersstruktur. So zeigen sich bei der Gruppe der unter 27-Jährigen in einigen Regionen Zuwächse von bis zu 13% und in anderen Regionen hingegen Abnahmen von bis zu 10% zwischen 2011 und 2022 (vgl. Abb. 6.3). Hieraus könnten sich regional unterschiedliche Anforderungen an den Personalausbau und an das Vorhalten von Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe ergeben.

Einen Bevölkerungszuwachs bei den unter 27-Jährigen von mehr als 5% konnten 28% aller Kreise und kreisfreien Städte verzeichnen. Rückgänge hatten vor allem die Landkreise in den Regierungsbezirken Münster, Detmold und Arnsberg zu verbuchen, während die Zahl der unter 27-Jährigen in den Städten anstieg, vor allem im Ruhrgebiet sowie in der Rheinschiene.

Insbesondere aber zeigt die Betrachtung der Entwicklung der Altersgruppe der unter 6-Jährigen, dass der Bedarf an Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Personalentwicklung immer auf regionaler Ebene zu bewerten sind. Die Spanne der Zunahme der Anzahl der unter 6-Jährigen

Abb. 6.3 Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2011 bis 2022 | in %



Anmerkung: Kreise und kreisfreie Städte absteigend nach Größe der Zunahme sortiert

Quelle: IT.NRW: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

seit 2011 bewegt sich in den Städten und Landkreisen zwischen 2% und 39% (vgl. Abb. 6.4). Die durchschnittliche Entwicklung der unter 6-Jährigen in der Bevölkerung lag bei einer Zunahme von rund 21%. Etwas weniger als die Hälfte der Kreise und kreisfreien Städte in NRW zeigte ein überdurchschnittliches Wachstum dieser Bevölkerungsgruppe von über 22%, während lediglich 10 Kreise und kreisfreie Städte einen deutlich unterdurchschnittlichen Zuwachs der unter 6-Jährigen von maximal 15% aufwiesen.

Während die Entwicklungsdynamik der Altersgruppen regional größere Differenzen aufweist, fallen jedoch bei der regionalen Verteilung der Altersgruppenanteile an der Gesamtbevölkerung nicht in allen Altersgruppen starke Unterschiede auf. So ist die Spanne des Bevölkerungsanteils in den jüngeren Altersgruppen geringer, in den höheren Altersgruppen zeigen sich hingegen größere regionale Unterschiede. So variiert etwa der Anteil unter 6-Jähriger an der Gesamtbevölkerung in den Kreisen und kreisfreien

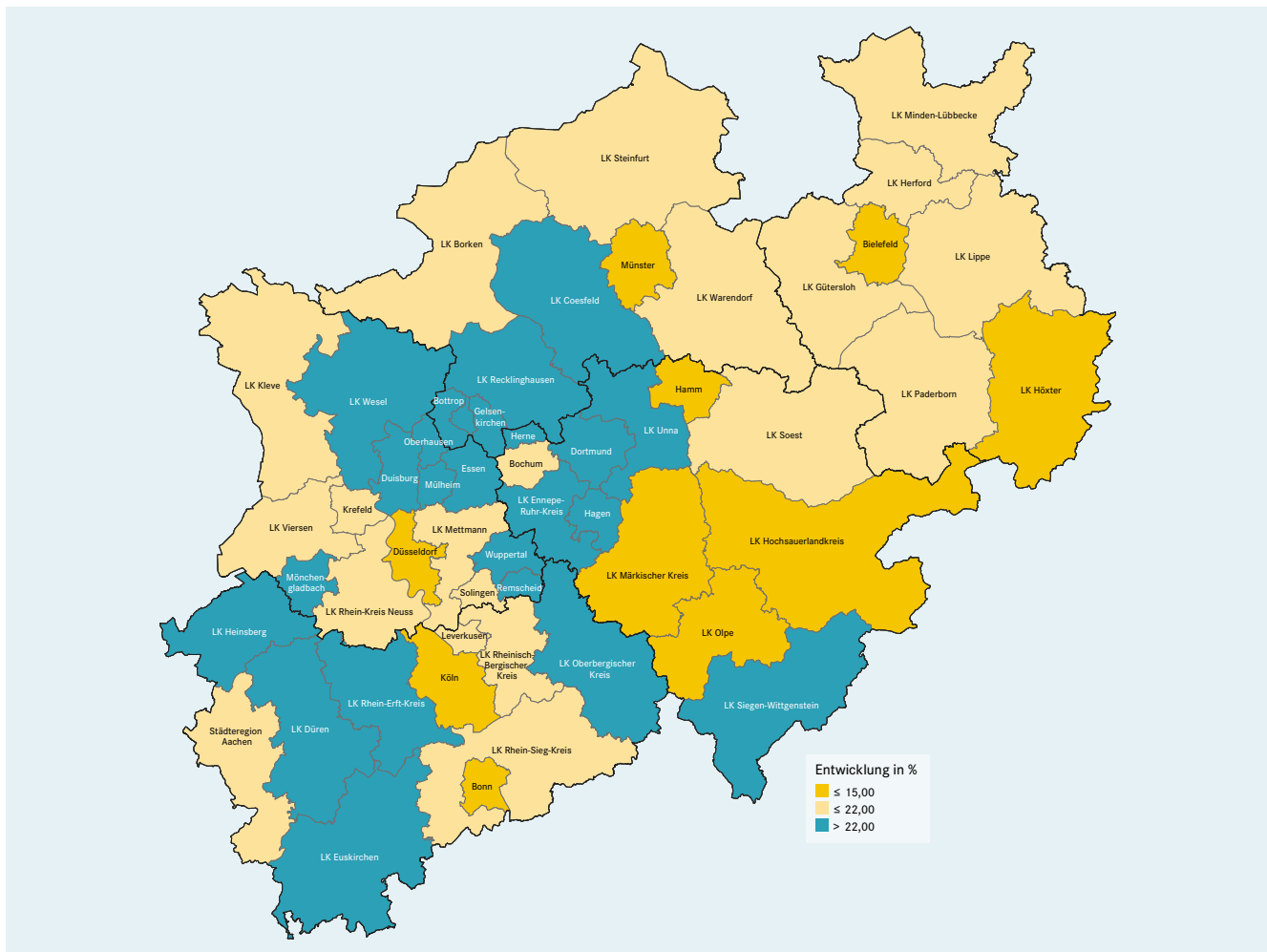
Städten zwischen 5% und 7% (vgl. Tab. 6.1). Demgegenüber ist die Spanne bei den 18- bis unter 27-Jährigen deutlich größer: Hier bewegt sich deren Anteil in den Kreisen und kreisfreien Städten zwischen 8,2% und 16,1%.

Tab. 6.1 Spanne des Anteils junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren an der Gesamtbevölkerung zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten nach Altersgruppen in NRW 2022 | in %

Altersgruppe	Anteil an Gesamtbevölkerung	
	Minimum (in %)	Maximum (in %)
Unter 6-Jährige	5,2	6,7
6- bis unter 10-Jährige	3,4	4,2
10- bis unter 18-Jährige	6,4	8,2
18- bis unter 27-Jährige	8,3	16,3

Quelle: IT.NRW: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 6.4 Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 6 Jahren nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2011 bis 2022 | in %



Quelle: IT.NRW: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

6.1.3 Entwicklungen in den Dimensionen des demografischen Wandels

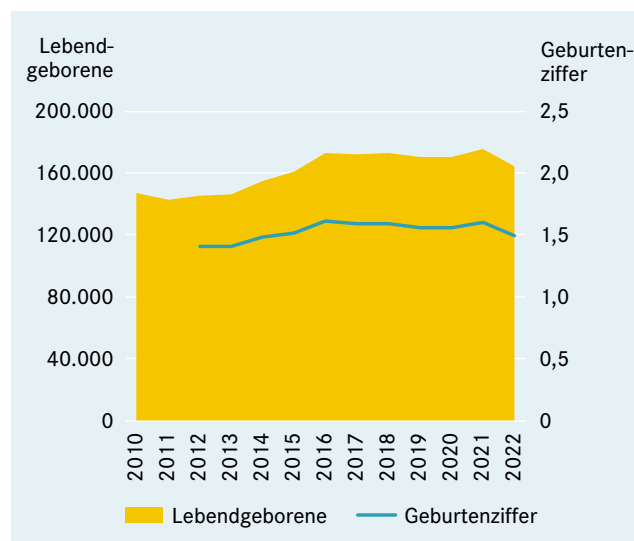
Die Berechnung zukünftiger Bevölkerungsentwicklungen unterliegt Unsicherheitsfaktoren, sodass prognostizierte und tatsächliche Entwicklungen auseinanderliegen können. Für Bevölkerungsvorausberechnungen ist es bedeutsam, gute und treffende Annahmen für die zukünftigen Entwicklungen zu formulieren. Hierzu ist ein Blick auf aktuelle und zurückliegende Trends in den zentralen Dimensionen des demografischen Wandels notwendig, um begründete Entwicklungsannahmen für die Zukunft treffen zu können. Im Folgenden wird auf die zurückliegenden Entwicklungsverläufe in den zentralen Dimensionen des demografischen Wandels sowie deren Bedeutung für die Entwicklung der Altersgruppe der Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe eingegangen.

Geburtenhäufigkeit: In der Hauptannahme der Bevölkerungsvorausberechnung bilden die Lebendgeborenen jährlich den jeweils neuen, in die Vorausberechnung einfließenden jüngsten Jahrgang von unter 1-Jährigen (Kohorten-Komponente-Methode). Die berechnete Anzahl entspringt einer Kalkulation anhand der zusammengefassten Geburtenziffer je Frau und der Anzahl an Frauen im geburtenfähigen Alter (15 bis 49 Jahren). Im Allgemeinen ist diese Größe mit Unsicherheiten verbunden, da diese Gruppe zum Zeitpunkt der Vorausberechnung noch nicht geboren ist und aus einer Kalkulation entspringt, die ihrerseits bereits Annahmen unterliegt.

Im Weiteren durchläuft diese Gruppe mit dem Fortlauf der Vorausberechnung weitere Unsicherheiten, die in der Aufsummierung – im Vergleich zu den anderen Altersgruppen – insgesamt das größte Potenzial für Abweichungen aufweist. Demgegenüber zeichnete sich die Geburtenziffer seit Ende des „Pillenkicks“ Mitte der 1970er-Jahre lange Zeit durch ein relativ stabiles Niveau bei einem Wert um 1,4 aus (vgl. IT.NRW 2019); erst in den letzten Jahren hat sich das etwas nach oben verschoben. Die aktuelle Elterngeneration ist demnach in einem Zeitraum aufgewachsen, der durch konstante Geburtenzahlen geprägt war. Seit 2013 ist die Geburtenziffer in NRW jedoch leicht angestiegen, lag dann seit 2016 relativ konstant bei 1,6 und befand sich jedoch zuletzt wieder auf einem deutlich geringeren Niveau von 1,49 im Jahr 2022 (vgl. Abb. 6.5), was aber auch ein Effekt der Coronapandemie sein kann.

Lebenserwartung: Die Lebenserwartung hat für die Kinder- und Jugendhilfe mit Blick auf die Adressat:innen keine wirkliche Bedeutung (vgl. Fendrich 2018). Die durch-

Abb. 6.5 Entwicklung der Anzahl Lebendgeborener und der Geburtenziffer in NRW 2010 bis 2022 | absolut



Anmerkung: Die zusammengefasste Geburtenziffer liegt erst ab 2012 vor. Diese gibt an, wie viele Kinder eine Frau im Laufe ihres Lebens durchschnittlich zur Welt bringen würde, wenn ihr Geburtenverhalten dem aller 15- bis 49-Jährigen Frauen des betrachteten Berichtsjahres entspräche.

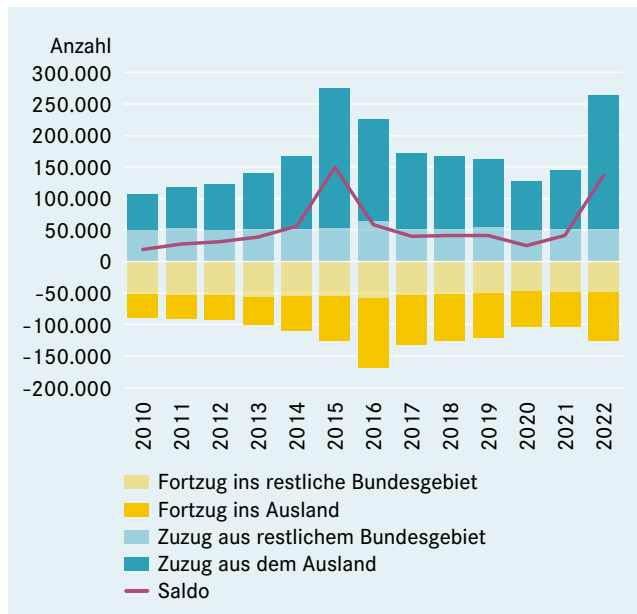
Quelle: IT.NRW: Statistik der Geburten; verschiedene Jahrgänge; Zusammenstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

schnittliche Lebenserwartung reicht weit über das Alter von unter 27-Jährigen hinaus. Die Mortalität (Sterblichkeit) liegt heutzutage für unter 27-Jährige auf so einem geringen Niveau, dass sie praktisch keine Auswirkungen auf die demografische Entwicklung dieser Altersgruppe hat. Die seit Jahrzehnten zunehmende durchschnittliche Lebenserwartung wirkt sich allerdings auf das Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Menschen zugunsten der älteren Menschen aus (vgl. ebd.), was indirekt etwas über den gesellschaftlichen Stellenwert der jüngeren und der älteren Generation aussagt.

Wanderungsbewegungen: Mit Betrachtung der Wanderungsbewegungen in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen wird deutlich, dass der positiv ausfallende Wanderungssaldo allein durch die Zuwanderung aus dem Ausland begründet ist (vgl. Abb. 6.6).

Im Allgemeinen hängt die Wanderungsbewegung verstärkt von schwer vorhersehbaren Faktoren ab (Krieg, Politik, Gesetzgebung, Umweltkatastrophen). Daher ist diese Dimension in der Vorausberechnung zwangsläufig mit großen Unsicherheiten behaftet. Die Landesbinnenwanderung – aus NRW in andere Bundesländer sowie aus anderen Bundesländern nach NRW – gleicht sich in dieser Altersgruppe im Beobachtungszeitraum nahezu vollständig aus, mit einer Ausnahme im Jahr 2016, wo innerhalb der Binnenwanderung der deutlichste Zuzug zu erkennen war.

Abb. 6.6 Entwicklung der Wanderungsbewegungen und des -saldos unter 25-Jähriger in NRW 2010 bis 2022¹ | absolut



¹ Die Schneidung der Altersgruppen für die Wanderungsbewegung erfolgt hier aufgrund der Datenverfügbarkeit von IT. NRW abweichend für die Gruppe der unter 25-Jährigen.

Quelle: IT.NRW: Wanderungsstatistik; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Seit 2018 ist in dieser Altersgruppe in der Binnenwanderung eine konstante Zuzugstendenz zu erkennen. Bei einer differenzierteren Betrachtung zeigt sich, dass die Binnenzuwanderung in dieser Altersgruppe vor allem auf der Zuwanderung der unter 18-Jährigen beruht, während die 18- bis unter 25-Jährigen tendenziell eher abwandern. Die Auslandseinwanderung führte insgesamt zu einem kontinuierlichen Anstieg der unter 25-Jährigen in NRW, da über alle Jahre hinweg – z.T. deutlich – mehr Personen ein- als auswanderten. Seit 2010 stieg der Anteil der Zuzüge der unter 25-Jährigen aus dem Ausland jährlich an und verzeichnete in 2015 und 2016 die mit Abstand deutlichsten Zugänge in dieser Altersgruppe aus dem Ausland, was mit der europaweiten Flüchtlingskrise in 2015 und 2016 korrespondiert. Nach einem kontinuierlichen Abflachen bis 2020 ist bedingt durch den Flüchtlingsstrom aus der Ukraine in 2021 erneut zunächst ein leichter und im Jahr 2022 schließlich ein starker Anstieg der Zuwanderung – ähnlich dem Niveau von 2015 – zu beobachten. Im gesamten Zeitraum erfolgten auch Fortzüge in derselben Altersgruppe ins Ausland, die jedoch stets unterhalb des Niveaus der Zuzüge blieben, sodass sich im Ergebnis ein positiver Wert im jährlichen Saldo ergibt.

Zur Entwicklung der Wanderungsbewegung in NRW kann konstatiert werden, dass die positive Wanderungsbilanz

unter 25-Jähriger auf Zuzüge aus dem Ausland zurückzuführen ist und sich diese Tendenz voraussichtlich weiter fortsetzen wird. Daher ist ebenfalls davon auszugehen, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung weiter ansteigt. Diese Entwicklung dürfte zukünftig durch die i.d.R. etwas höhere Geburtenziffer der aus dem Ausland zugewanderten Frauen im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund in derselben Altersgruppe zusätzlich verstärkt werden (vgl. IT.NRW 2019).

6.1.4 Bevölkerungsvorausberechnungen ausgewählter Altersgruppen bis 2035

Für Bevölkerungsvorausberechnungen werden die Erkenntnisse aus zurückliegenden Entwicklungen herangezogen, um hieraus Annahmen für die künftige Bevölkerungsentwicklung zu formulieren. Diese Annahmen bewegen sich dabei in der Regel zwischen einer angenommenen Unter- und Obergrenze, in der die zukünftige Entwicklung erwartet wird. Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung können damit aufzeigen, wie sich die Bevölkerungszahl und der Altersaufbau unter bestimmten Annahmen verändern könnten. Die Vorausberechnung verschiedener Entwicklungsannahmen bzw. -konstellationen hilft dabei, die unterschiedlichen Auswirkungen verschiedener Szenarien auf die Bevölkerungszahlen realistischer aufzeigen und berücksichtigen zu können.

Bei landesspezifischen Betrachtungen wird hierfür in der Regel die Bevölkerungsvorausberechnung von IT.NRW genutzt, da sie spezifisch auf die Bevölkerungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen angepasst ist und zudem kleinräumigere Analysen ermöglicht. Wie im Folgenden jedoch aufgezeigt wird, kann aufgrund der unberücksichtigten Auswirkungen der neuesten Entwicklungen – wie etwa dem Krieg in der Ukraine – auf die Bevölkerungsentwicklung die Vorausberechnung von IT.NRW nicht mehr als wahrscheinliches Szenario betrachtet werden.

Demgegenüber können jedoch die Varianten 2 und 3 der Ende 2022 veröffentlichten 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (15. kBV) des Statistischen Bundesamtes aufgrund ihrer Aktualität als aussagekräftige Bevölkerungsvorausberechnungen herangezogen werden.

In der jugendhilferelevanten Altersgruppe der unter 27-Jährigen zeichnet sich in der Bevölkerungsvorausberechnung von IT.NRW bis 2035 ein Rückgang von rund 127.000 Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen im Vergleich zur Bevölkerungsfortschreibung für das Jahr

2022 ab (vgl. Abb. 6.7). Diese Entwicklung ließe sich als deutlicher Rückgang der Gesamtzahl der jugendhilfe-relevanten Altersgruppe bis 2035 beschreiben. Dabei fällt besonders ins Gewicht, dass die durch den Ukraine-Krieg ausgelöste Migrationsbewegung unberücksichtigt bleibt. Die Abweichung zur Bevölkerungsfortschreibung beträgt in 2022 bereits rund 121.000 unter 27-Jährige.

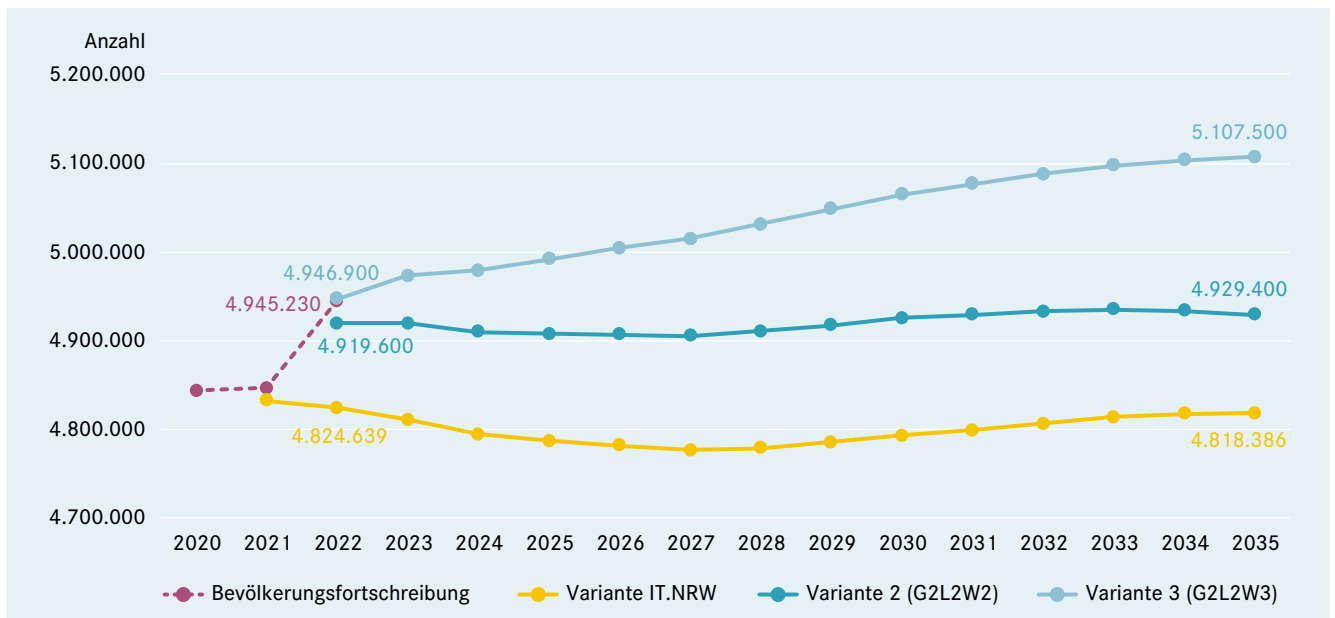
Die 15. kBV berücksichtigt unterdessen die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs auf die Bevölkerungsentwicklung und liefert somit eine deutlich aktuellere und realistischere Betrachtung derselben. Mit den Varianten 1 bis 3 liegen die Annahmen nahe denen, die auch in der landesspezifischen Vorausberechnung von IT.NRW genutzt werden und unterscheiden sich im Ausmaß der angenommenen Wanderungsbewegung: Während die erste Variante die geringste Zuwanderung annimmt, steigt die Zuwanderungsannahme mit den Varianten 2 und 3 an (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).

In Anbetracht der aktuellen Entwicklungen gilt eine geringe Zuwanderung als ein unwahrscheinliches Szenario. Dies trifft auf die Vorausberechnungen von IT.NRW und die

Variante 1 der 15. kBV zu. Um die demografische Entwicklung der Adressat:innengruppe der Kinder- und Jugendhilfe aufzuzeigen, werden Entwicklungsverläufe der Varianten 2 und 3 der 15. kBV in die Betrachtung eingeschlossen, da diese Varianten mit der höheren Zuwanderungsannahme aus heutiger Sicht als plausibelste Bevölkerungsentwicklungen betrachtet werden können (vgl. Olszenka 2023). Im Falle der Variante 2 lässt sich damit für NRW ein sehr viel moderaterer Rückgang der jugendhilferelevanten Altersgruppe der unter 27-Jährigen zwischen 2022 und 2035 um rund 16.000 Kinder, Jugendliche und junge Menschen berechnen. Im Falle der Variante 3 erfolgt gegenüber der Bevölkerungsfortschreibung 2022 ein Zuwachs bis 2035 um rund 162.000 Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen.

Mit der Gegenüberstellung der drei verschiedenen demografischen Entwicklungsszenarien kann aufgezeigt werden, dass bis 2035 sehr unterschiedliche Größenordnungen in der Altersgruppe der Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe vorausberechnet werden können. Unter Hinzuziehung der Daten aus der Bevölkerungsfortschreibung bis 2022 kann dargestellt werden, dass sich

Abb. 6.7 Bevölkerungsentwicklung junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach ausgewählten Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung in NRW bis 2035 | absolut



Anmerkung: Die Bevölkerungsvorausberechnungen von IT.NRW für 01.01.2023 und vom Statistischen Bundesamt für 31.12.2022 werden für das Jahr 2022 ausgegeben, entsprechend wird für die Folgejahre verfahren.

Geburtenziffer: Destatis G2 = für 2022 ein Rückgang, danach Anstieg auf das moderate Niveau von 1,55

Lebenserwartung: Destatis L2 = bei Geburt 2070 für Männer 84,6/Frauen 88,2 Jahre

IT.NRW = Lebenserwartung bei Geburt 2070 für Männer 84,5/Frauen 87,7 Jahre

Wanderung: Destatis W2 = Nettozuwanderung für Deutschland insgesamt 1,3 Mio. in 2022, danach Rückgang bis 2033 auf 250.000, anschließend konstant

Destatis W3 = Nettozuwanderung für Deutschland insgesamt 1,5 Mio. in 2022, danach Rückgang bis 2033 auf 350.000, anschließend konstant

IT.NRW = Nettozuwanderung für NRW konstant 38.000 bis 2025, ab 2026 Anstieg auf 50.000

Quelle: IT.NRW: Bevölkerungsvorausberechnung; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; IT.NRW: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

die Bevölkerungsfortschreibung in 2022 in der Spanne zwischen Variante 2 und 3 der 15. kBV bewegt und somit diese beiden Varianten als realistische Szenarien betrachtet werden können (vgl. Abb. 6.7).

Mit Betrachtung der Altersgruppe der Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe kann aufgezeigt werden, dass sich bei einer moderaten Zuwanderungsannahme (Variante 2, 15. kBV) bis 2035 eine Gesamtzahl von 4.929.000 jungen Menschen unter 27 Jahren abbilden lässt. Trifft die Annahme einer höheren Zuwanderung für den Zeitraum zu (Variante 3, 15. kBV), so würde die Gesamtzahl bis 2035 auf 5.108.000 unter 27-Jährige steigen (vgl. Abb. 6.7).

Diese Spanne aus den beiden Varianten bildet die Basis, um zukünftige Bedarfe, Potenziale und Herausforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe auf Basis der demografischen Entwicklung besser einschätzen und über entsprechende Maßnahmen zur Sicherung einer bedarfsgerechten Kinder- und Jugendhilfe bis 2035 entscheiden zu können.

Entsprechend der 15. kBV Variante 2 und 3 würden sich die Altersgruppen demzufolge unterschiedlich entwickeln:

- › Die jüngeren Jahrgänge der bis unter 6-Jährigen würden in NRW bis 2035 erwartungsgemäß leicht zurückgehen.
- › Die älteren Jahrgänge der 6- bis unter 21-Jährigen würden dagegen – ebenfalls erwartungsgemäß – bis 2035 steigen, da die zuletzt stark gestiegenen unter 6-Jährigen dann in die entsprechenden Altersgruppen hineinwachsen.
- › Die älteste Altersgruppe der 21- bis unter 27-Jährigen würde bis 2035 deutlich zurückgehen und erst nach 2035 wieder ansteigen.

In der Konsequenz bedeutet es, dass sich in der Vorausberechnung bis 2035 die Entwicklung in den einzelnen Altersgruppen im Vergleich zur bisherigen Entwicklung in diesen Altersgruppen zwischen 2011 und 2022 fast vollständig umkehrt: In den Altersgruppen, in denen bis 2022 Rückgänge verzeichnet wurden, werden bis 2035 wieder Zuwächse erwartet. Umgekehrt sind in der Altersgruppe der unter 6-Jährigen, in der bis 2022 Zuwächse erkennbar waren, bis 2035 leichte Rückgänge erkennbar (für die unter 3-Jährigen in etwa bis auf das Niveau des Jahres 2016, für die 3- bis unter 6-Jährigen in etwa auf das Niveau des Jahres 2019). Eine Ausnahme bildet die Altersgruppe

der 6- bis unter 10-Jährigen, die von 2011 zu 2022 einen deutlichen Zuwachs von ca. 71.500 jungen Menschen zu verzeichnen hatte und in der Vorausberechnung ebenfalls einen Zuwachs erfährt.

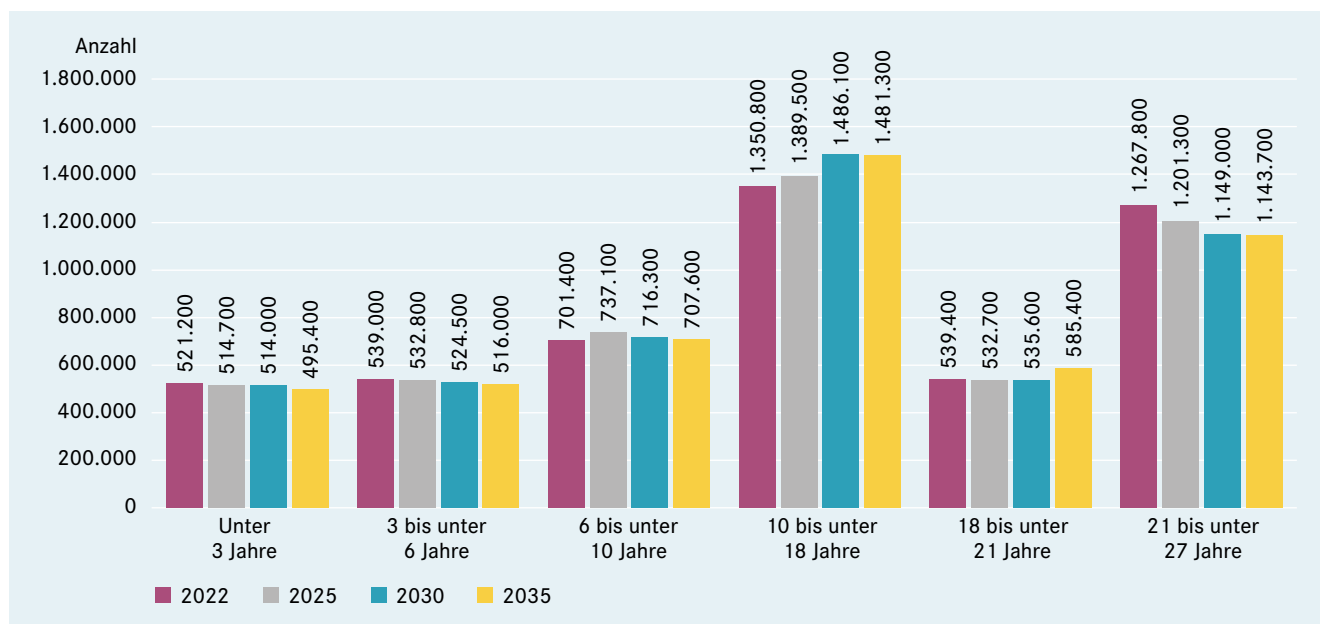
Im Folgenden soll anhand der zwei Varianten der 15. kBV ein detaillierter Blick auf die Entwicklungsverläufe der einzelnen Altersgruppen geworfen werden. Diese folgen in der Variante 3 einem sehr ähnlichen Muster, lediglich die Absolutzahlen sind hier höher, sodass die einzelnen Alterskategorien stärkere Zuwächse bzw. geringere Abnahmen aufweisen. Eine Aufstellung der detaillierten Betrachtung nach der Variante 3 der 15. kBV befindet sich im Anhang (vgl. Abb. 0.1).

In der differenzierten Betrachtung der vorausberechneten Entwicklungsverläufe der einzelnen Altersgruppen bis 2035 deuten sich folgende Entwicklungen in der Variante 2 der 15. kBV an (vgl. Abb. 6.8):

- › Ein sofortiger leichter Rückgang in den jüngeren Altersgruppen (unter 3-Jährige und 3- bis unter 6-Jährige).
- › Die Altersgruppe der 6- bis unter 10-Jährigen erfährt noch bis 2025 einen leichten Zuwachs, auf den anschließend ein Rückgang folgt.
- › In der Altersgruppe der 10- bis unter 18-Jährigen zeigt sich ein bis 2030 anhaltender Zuwachs auf den bis 2035 allerdings keine nennenswerte Veränderung mehr folgt.
- › Die Altersgruppe der 18- bis unter 21-Jährigen verbleibt bis 2030 auf einem gleichbleibenden Niveau, ehe sich von 2030 bis 2035 ein erneuter Anstieg abzeichnet.
- › Die älteste Altersgruppe der 21- bis unter 27-Jährigen zeigt in der Vorausberechnung einen unmittelbar beginnenden und bis 2030 anhaltenden starken Rückgang auf, der sich ab 2030 etwas abschwächt.

Für die Vorausberechnung der künftig zu erwartenden Platzzahlen in der Kindertagesbetreuung werden beide genannten Varianten der 15. kBV als wahrscheinliche Szenarien in die Betrachtung einbezogen. Für die Vorausberechnung künftiger Abschlüsse der beruflichen und hochschulischen Ausbildungen wird hingegen angenommen, dass trotz höherer Wanderungszahlen (Variante 3) nicht unmittelbar die Zahl der Abschlüsse in den sozialpädagogischen Ausbildungen für die Kinder- und Jugend-

Abb. 6.8 Vorausberechnete Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach Altersgruppen in NRW
2022, 2025, 2030 und 2035 | Variante 2 der 15. kBV; absolut



Quelle: Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

hilfe folgen, da der Übergang in den Arbeitsmarkt für Zugewanderte mit weiteren Herausforderungen verbunden ist. Dies gilt für Personen mit Fluchthintergrund umso mehr. Um die Auswirkung der Zugewanderten nicht zu überschätzen, wird bei der Vorausberechnung künftiger Abschlüsse der beruflichen und hochschulischen Ausbildungen ausschließlich Variante 2 der 15. kBV herangezogen.

6.2 Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe

In der vergangenen Dekade ist in Nordrhein-Westfalen in nahezu allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe die jeweilige Inanspruchnahme entsprechender Leistungen nach dem SGB VIII durch Heranwachsende und ihre Familien gestiegen.

Insbesondere im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist ein enormer Ausbau erfolgt, sodass mehr Kinder als jemals zuvor in NRW in einer Kindertageseinrichtung oder -tagespflege betreut werden. So standen im Jahr 2022 in Nordrhein-Westfalen für die frühkindliche Bildung, Be-

treuung und Erziehung rund 665.000 Plätze in Kindertageseinrichtungen und weitere rund 62.000 Plätze in der Kindertagespflege zur Verfügung. Damit sind seit 2011 über 100.000 zusätzliche Plätze in Kindertageseinrichtungen⁹¹ und über 30.000 Plätze in der Kindertagespflege⁹² geschaffen worden (vgl. Statistisches Bundesamt 2011; 2021). Insbesondere der seit 2013 bestehende Rechtsanspruch auf einen Platz in der Tagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr führte zu einer erheblichen Ausweitung der Angebote der Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen. So hat sich die Beteiligungsquote von unter 3-Jährigen von knapp 16% im März 2011 (vgl. IT.NRW 2012) auf rund 30% im März 2022 (vgl. BMFSFJ 2023b) fast verdoppelt.

Gleichzeitig geht aus der vom Deutschen Jugendinstitut regelmäßig durchgeführten Befragung zu den Betreuungswünschen der Eltern, der sogenannten „KiBS-Erhebung“, für das Jahr 2022 in NRW ein Bedarf für die Betreuung von unter 3-Jährigen von etwa 48% hervor (vgl. BMFSFJ 2023b). Bei der Darstellung landesweiter Durchschnittsergebnisse ist jedoch zu beachten, dass sowohl die Betreuungswünsche der Eltern regional erheblich va-

91 Trotz massivem quantitativem Ausbau konnte die Qualität der Betreuung in Kindertageseinrichtungen bislang gehalten werden. In den letzten Jahren ist in NRW ein Qualitätsausbau zu beobachten, wie sich beispielhaft an der Verbesserung des Personal-Kind-Schlüssels zeigt (vgl. BMFSFJ 2022a, S. 91ff.). Ob dies auch für die jüngste Entwicklung gilt, bleibt abzuwarten.

92 Die Kindertagespflege stellt in NRW ebenfalls eine immens wichtige Säule für die Betreuung unter 3-Jähriger dar. Über 94% der betreuten Kinder in Kindertagespflege waren im Kindergartenjahr 2021/22 unter 3 Jahre alt (vgl. Autorengruppe Kindertagesbetreuung NRW 2023). Gegenüber 2011 hat sich zudem die Zahl der Kinder in Kindertagespflege mehr als verdoppelt. Kleine Gruppengrößen sowie die familienähnliche und individuelle Betreuung zeichnet die Kindertagespflege als familiennahe Alternative und Ergänzung zur Betreuung in Kindertageseinrichtungen aus.

riieren als auch regional unterschiedliche Ausbaudynamiken existieren (vgl. Autorengruppe Kindertagesbetreuung NRW 2023). Festgehalten werden kann, dass im Feld der Kindertagesbetreuung mit dem enormen Platzausbau in den vergangenen Jahren auch ein deutlicher Anstieg der Beteiligungsquote unter 3-Jähriger einherging.

Auch die Leistungen des Arbeitsfeldes der Hilfen zur Erziehung wurden in den letzten Jahren von immer mehr jungen Menschen in Anspruch genommen. Im Jahr 2021 wurden in NRW insgesamt 238.339 Hilfen zur Erziehung (einschl. Erziehungsberatung) erfasst. Über einen längeren Zeitraum betrachtet sind die Fallzahlen zwischen 2010 und 2019 insgesamt um 12% gestiegen, wobei es eine kontinuierliche Zunahme gegeben hat. In 2020, dem ersten Coronajahr, war eine Trendwende zu beobachten: Die Fallzahl sank erstmalig seit Beginn der Erfassung über die KJH-Statistik, und zwar um 5% gegenüber dem Vorjahr. Im zweiten Coronajahr 2021 sind die Fallzahlen deutlich geringer zurückgegangen (-1%). Durch die Hilfen wurden im Jahr 2021 insgesamt 280.378 junge Menschen erreicht. Bevölkerungsbezogen entspricht dies einer Zahl von 8% der unter 21-Jährigen; 2010 lag dieser Wert noch bei 7% der jungen Menschen und ist seitdem um fast 1 Prozentpunkt angestiegen. Im Jahr 2021 lag die Quote in etwa wieder auf dem Niveau von 2016.

Bei der Erziehungsberatung ist in NRW zwischen 2010 und 2021 ein Rückgang der Fallzahlen um 17.604 (-14%) festzustellen. Ursächlich hierfür ist insbesondere der deutliche Rückgang der Beratungen (-9%) zwischen 2019 und 2020. Hier dürfte die Coronapandemie mit ihren Kontaktbeschränkungen Spuren hinterlassen haben. Im Jahr 2021 sind die Erziehungsberatungen dann nur noch geringfügig gesunken (-2%).⁹³

Lässt man die Erziehungsberatung, die fast die Hälfte aller erzieherischen Hilfen ausmacht, außen vor, so nahmen 2021 174.986 junge Menschen in NRW eine Hilfe gem. §§ 27,2 sowie 29 bis 35 SGB VIII in Anspruch. Hierbei wurden mehr Hilfeempfänger:innen durch ambulante Hilfen gem. §§ 27,2, 29–32, 35 SGB VIII (66%) als durch Fremdunterbringungen gem. §§ 27,2, 33–34 SGB VIII (34%) erreicht. Diese Verteilung resultiert aus der hohen Inanspruchnahme von Leistungen der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH), der ambulanten „27,2er-Hilfen“ sowie der Erziehungsbeistandschaften. Während ambulante

Hilfen, mit Ausnahme des coronabedingten, sehr geringen Rückgangs in 2020, seit 2016 kontinuierlich gestiegen sind, ist für die stationäre Erziehungshilfe und hier vor allem Hilfen gem. § 34 SGB VIII seit 2017 bis 2021 ein Rückgang auszumachen. In den Jahren 2014 bis 2016 hatten diese Hilfen aufgrund der Adressat:innengruppe der unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (UMA) zunächst deutlich zugenommen, da UMA und volljährig gewordene ehemalige UMA im Anschluss an eine Inobhutnahme häufig eine Hilfe zur Erziehung erhielten und deshalb in dieser Zeit als Adressat:innengruppe an Bedeutung gewannen. Ab Ende 2021 ist erneut eine Trendwende zu beobachten. So stiegen 2022 die vorläufigen Inobhutnahmen aufgrund einer unbegleiteten Einreise in NRW sprunghaft um 87% gegenüber 2021 erneut an. Es ist somit davon auszugehen, dass in der Folge auch der Bedarf für stationäre Hilfen zur Erziehung für UMA seit 2022 stark gestiegen sein dürfte (vgl. Kap. 7.4).

Da die Fallverantwortung für die ambulanten und stationären Hilfen zur Erziehung in der Regel durch den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) im Jugendamt wahrgenommen wird, ist auch für diesen die oben beschriebene Entwicklung der Hilfen zur Erziehung von direkter Relevanz. Darüber hinaus nimmt der ASD weitere Aufgaben wahr, insbesondere auch hoheitliche Aufgaben des Kinderschutzes. Deren quantitative Entwicklung lässt sich anhand der Statistiken zu den Gefährdungseinschätzungen gem. § 8a SGB VIII („8a-Verfahren“) sowie den Inobhutnahmen beschreiben. Die Anzahl der 8a-Verfahren ist zwischen dem Jahr 2013 (dem ersten validen Datenjahr dieser Statistik) und dem Jahr 2020 von 30.546 auf 54.347 stark und stetig gestiegen (+78%).

Als Gründe für diesen Anstieg kommen mehrere Erklärungen in Betracht, darunter eine steigende Sensibilität für mögliche Kindeswohlgefährdungen in der Bevölkerung, veränderte Arbeitsweisen in den Jugendämtern bei potenziellen Gefährdungslagen, ein Ausbau von Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen sowie Verbesserungen der Vollständigkeit der statistischen Erfassung. Auch ein tatsächlicher Anstieg von Gefährdungen ist nicht auszuschließen. Gegen die letztgenannte mögliche Ursache spricht allerdings, dass die Zahl der Inobhutnahmen im Jahr 2020 mit 11.225 gegenüber der Zahl des Jahres 2010 (10.430) lediglich um 8% gestiegen ist.

⁹³ Es ist zu vermuten, dass die tatsächliche Anzahl an Beratungen höher ausgefallen ist, statistisch jedoch nicht abgebildet werden konnte. Pandemiebedingt ausgeweitete Beratungsformate, z.B. die telefonische Beratung, werden in der KJH-Statistik erst ab dem Datenjahr 2022 erfasst.

Für diesen Aufgabenbereich entstand jedoch insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 durch die zwischenzeitlich stark gestiegene Zahl unbegleiteter ausländischer Minderjähriger (UMA) eine große Herausforderung: Im Jahr 2016 mussten die Jugendämter in NRW mit 22.193 etwa doppelt so viele Inobhutnahmen durchführen als in den Jahren zuvor, wobei dieser zwischenzeitliche Anstieg weit überwiegend auf UMA zurückzuführen war. Anzumerken ist, dass der ASD je nach örtlicher Organisation auch noch für weitere Aufgaben zuständig sein kann, beispielsweise sozialraumorientierte Kinder- und Jugendhilfe. Diese Aufgaben werden von der Statistik jedoch nicht erfasst.

Die Kinder- und Jugendarbeit (KJA) erreichte 2019 ebenfalls einen neuen Höchststand von immerhin 1,5 Mio. Teilnahmen von 6- bis unter 27-Jährigen an ihren Angeboten. Dies schließt allerdings sehr unterschiedliche Teilnahmeformen ein, beispielsweise den einmaligen Besuch einer Großveranstaltung oder die sporadische Teilnahme an einem zeitlich befristeten Projekt (794.174 Teilnahmen), die im Jahresverlauf kontinuierliche Inanspruchnahme eines Gruppenangebots (110.753) oder auch den regelmäßigen Besuch eines offenen Angebots (203.714). Letzteres nahmen im Jahr 2019 immerhin gut 5% der 6- bis unter 27-Jährigen in NRW als sogenannte „Stammbesucher:innen“ in Anspruch.

Für die Kinder- und Jugendarbeit insgesamt stellte die Coronapandemie jedoch einen schwerwiegenden Einschnitt dar. So zeigt die KJH-Statistik zwischen 2019 und 2021 einen starken Rückgang bei den Teilnehmenden auf insgesamt 831.511 (-45%), wobei mit 52% die Teilnahmen an Veranstaltungen besonders stark zurückgingen. Aber auch die Anzahl der Stammbesuchenden der Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) ging 2021 um 26% zurück.

Für den Teilbereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit in NRW steht mit der Strukturdatenerhebung OKJA seit 2002 ein weiteres Monitoring-Instrument zur Verfügung (vgl. Mühlmann/Pothmann/Sempf 2021). Die Ergebnisse dieser Erhebung zeigen, dass ab 2011 ein zuvor rückläufiger Trend bei den Strukturen und Teilnehmenden der Kinder- und Jugendarbeit gestoppt wurde. Zwischen 2011 und 2019 stabilisierten sich die Zahlen der Angebote, des

Personals und der Ehrenamtlichen. Die Zahl der Stammbesuchenden, die 2013 einen Tiefststand erreicht hatte, stieg bis 2019 wieder an – dies verlief zeitgleich mit einem Ausbau des Personals und der Ausgaben.⁹⁴

Insgesamt wird anhand der skizzierten Entwicklung der Inanspruchnahme der jeweiligen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe mindestens eines deutlich: Sie war in den letzten Jahren auf einem spürbaren Expansionskurs, dessen Ende nicht abzusehen ist⁹⁵ und der bereits jetzt einen zusätzlichen Bedarf an personellen Ressourcen notwendig macht (vgl. Kap. 4.2). Aller Voraussicht nach wird die Expansion der Kinder- und Jugendhilfe durch zwei Faktoren weiter beschleunigt: zum einen durch Gesetzesvorhaben wie etwa den bundesweiten Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab 2026/27 oder einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe, zum anderen auch durch möglicherweise steigende Geburten- und Zuwanderungszahlen.

94 Mögliche Folgen der Coronapandemie für dieses Arbeitsfeld können hier nicht abgebildet werden.

95 Allerdings ist das „Absehen“ auch teilweise schwierig. Die vorübergehenden Zunahmen von Leistungen etwa im ASD durch unbegleitete minderjährige Geflüchtete waren ebenso wenig vorauszusehen wie die Folgen der Coronapandemie etwa für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit oder die steigenden Zuwanderungszahlen durch den Krieg in der Ukraine. In diesem Sinne zeichnet etwa Pothmann anhand alter Veröffentlichungen nach, dass Anfang der 2000er-Jahre eine Zunahme der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe nicht unbedingt erwartet wurde – auch vor dem Hintergrund der damals absehbaren demografischen Entwicklungen mit zum Teil erheblichen Rückgängen für einzelne Altersgruppen junger Menschen (vgl. Pothmann 2019, S. 331).

6.3 Zwischenbilanz

In den vergangenen Jahren hat die Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen eine deutliche Wachstumsdynamik zu verzeichnen und die Inanspruchnahme der jeweiligen Angebote ist in nahezu allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gestiegen. Durch beschlossene Gesetze, die der Umsetzung harren – wie nicht nur der bundesweite Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab 2006/27, sondern auch der bis heute nicht erfüllte Rechtsanspruch auf ein Platzangebot für 1- und 2-jährige Kinder oder die bereits verankerte inklusive Kinder- und Jugendhilfe bis Ende des Jahrzehnts –, aber auch durch die zuletzt erneut deutlich gestiegenen Zuwanderungszahlen inklusive der möglichen Auswirkungen des Ende des Jahres in Kraft tretenden Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, die zu einem positiven Wanderungssaldo führen, wird sich diese Expansion aller Voraussicht nach auch künftig fortsetzen.

Regional unterschiedliche Entwicklungen bei der Zahl der Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe

Demografische Eckdaten verweisen des Weiteren darauf, dass zwar der Anteil der unter 27-Jährigen insgesamt an der Gesamtbevölkerung im Zeitraum von 2011 bis 2022 leicht zurückgegangen ist, die demografische Entwicklung der Adressat:innen der Kinder- und Jugendhilfe jedoch je nach Region und Altersgruppe in NRW sehr unterschiedlich verläuft. Einen Bevölkerungszuwachs bei den unter 27-Jährigen von mehr als 5% konnten 28% aller Kreise und kreisfreien Städte verzeichnen. Rückgänge der unter 27-Jährigen waren vor allem in den Landkreisen der Regierungsbezirke Münster, Detmold und Arnsberg zu beobachten, während ihre Zahl in den Städten – insbesondere im Ruhrgebiet sowie in der Rheinschiene – anstieg.

Hieraus ergeben sich regional deutlich unterschiedliche Anforderungen an das künftige Vorhalten von Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe und einem damit verbundenen weiteren Personalausbau.

Zuwanderung aus dem Ausland führt zum positiven Wanderungssaldo

In den Entwicklungen der zentralen Dimensionen des demografischen Wandels in NRW erwies sich die zusammengefasste Geburtenziffer zwischen 2016 und 2021 mit

1,6 als relativ stabil und sank jüngst im Jahre 2022 auf knapp 1,5 ab, vielleicht auch wegen der Coronapandemie. Die Wanderungsbewegung hingegen zeigt den dynamischsten Entwicklungsverlauf der Dimensionen des demografischen Wandels, der hauptsächlich durch die Fluchtbewegung in den Jahren 2015/16 und durch den Ukraine-Krieg seit dem Jahr 2022 geprägt ist. Die Zuwanderung aus dem Ausland in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen trägt seit jeher maßgeblich zum positiven Wanderungssaldo in dieser Altersgruppe bei und ist seit dem Ukraine-Krieg ähnlich hoch wie die Werte aus den Jahren 2015/16.

Inanspruchnahmen von Leistungen in nahezu allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe gestiegen

In den vergangenen Jahren hatte die Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen einen deutlichen Wachstumsschub zu verzeichnen. Insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung wurde das Angebot erheblich erweitert, wodurch mehr Kinder als je zuvor in NRW betreut werden konnten. In 2022 standen in NRW rund 665.000 Plätze in Kindertageseinrichtungen und weitere rund 62.000 Plätze in der Kindertagespflege für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung zur Verfügung. Damit ist ein Ausbau von über 130.000 zusätzlichen Plätzen im System der Kindertagesbetreuung seit 2011 zu beobachten. Hieraus folgte auch eine erhöhte Beteiligungsquote von unter 3-Jährigen in der Kindertagesbetreuung, die in 2022 bei gut 30% lag – im Vergleich zu 2011 mit noch knapp 16%. Gleichzeitig kann aus der DJI-Kinderbetreuungsstudie ein Elternbedarf für Eltern mit unter 3-jährigen Kindern von rund 48% und damit deutlich über den Beteiligungsquoten liegend für das Jahr 2022 aufgezeigt werden. Damit benötigen nach wie vor deutlich mehr Eltern einen Platz für ihr Kind im System der Kindertagesbetreuung, die ebenfalls zu einem weiteren Wachstum beitragen.

In der Summe bedeutet dies, dass zwei der zentralen Einflussgrößen, die die Höhe des (künftig) benötigten Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW wesentlich mitbestimmen, gestiegen sind und vermutlich eher weiter steigen werden, was ein erster Hinweis für zusätzliche Personalbedarfe ist, die es nachfolgend genauer zu betrachten gilt.

NRW 2035 – zum künftigen Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

Für planerische Entscheidungen ist eine möglichst zuverlässige Vorausberechnung künftiger Entwicklungen in der Kinder- und Jugendhilfe notwendig und erwünscht. Die Zuverlässigkeit wird jedoch durch Unsicherheiten und Unschärfen aufgrund verschiedenster Faktoren begrenzt. Neben dem Zeithorizont und der regionalen Tiefe sind es insbesondere verschiedene Annahmen, die getroffen werden müssen, deren faktisches Eintreten unvorhersehbar ist und die entsprechende Vorausberechnungen notwendigerweise mit Unsicherheiten belasten. Diesen Unsicherheiten kann man lediglich über die Darstellung verschiedener Szenarien sowie der Annahme mehr oder weniger wahrscheinlicher Entwicklungen anhand empirisch identifizierbarer Trends in der Vergangenheit begegnen.

Dabei lassen sich allerdings weder gesellschaftliche Entwicklungen aufgrund politischer Entscheidungen noch unerwartete Ereignisse vorhersagen, die dann zu einer Abweichung der Vorausberechnung gegenüber der realen Entwicklung führen könnten. Nichtsdestotrotz dienen Vorausberechnungen vor allem in Arbeitsfeldern wie der Kinder- und Jugendhilfe, die in den letzten Jahren durch eine starke Dynamik geprägt war, dazu, besser abschätzen zu können, auf welche Entwicklungen sich diese einzustellen hat und welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um vor allem kurz- und mittelfristig angemessene Antworten auf die sich abzeichnenden Herausforderungen zu finden.

Verschiedene Szenarien zeigen dabei eine Bandbreite an möglichen Entwicklungen auf. Im Folgenden soll auf Basis der Bevölkerungsvorausberechnung bis 2035 für ausgewählte Altersgruppen (vgl. Kap. 6.1.4) die Entwicklung erwarteter Abschlüsse in den einschlägigen **beruflichen Ausbildungen** (vgl. Kap. 7.1.1) und den **Hochschulstudiengängen** (vgl. Kap. 7.1.2) für die Jahre 2030 und 2035 dargestellt werden.

Anschließend wird in Kapitel 7.2 der künftige **Personal(mehr-)bedarf in der Kindertagesbetreuung** beleuchtet. In Kapitel 7.3 wird anschließend der Versuch unternommen, sich dem **künftigen Personalbedarf in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe** über altersbedingte Ausstiege und Fluktuationen anzunähern, bevor in Kapitel 7.4 ein erster Ansatz einer Vorausberechnung

des **künftigen Personalbedarfs im Feld der stationären Hilfen zur Erziehung** beschrieben wird. Dabei ist anzumerken, dass im Feld der Kindertagesbetreuung aufgrund einer deutlich besseren Datenverfügbarkeit und bereits vorhandener Expertisen wesentliche Basisinformationen zur Verfügung stehen, auf deren Grundlage verschiedene Szenarien für eine Vorausberechnung abgeleitet werden können. In den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe fehlen hierzu jedoch noch wichtige Eckwerte und Kennzahlen, sodass für eine tiefere Vorausberechnung der Personalbedarfe weitere Analysen und Studien notwendig sind.

7.1 Zu erwartende Abschlüsse bis zum Jahr 2035

7.1.1 Berufliche Abschlüsse

Auf Grundlage der in den vorherigen Unterkapiteln dargestellten Daten und Entwicklungsdynamiken kann die zukünftige Absolvent:innenanzahl der einschlägigen beruflichen Ausbildungen anhand verschiedener Szenarien vorausberechnet werden (vgl. Abb. 7.1). Um dabei eine große Spannweite möglicher Entwicklungen aufzuzeigen, werden drei Szenarien entwickelt, die eine minimale bis maximale Breite an angenommenen Entwicklungen der Absolvent:innenanzahlen abdecken. Zum einen soll die Annahme zugrunde gelegt werden, dass die durchschnittliche Anzahl der Abschlüsse der letzten fünf Beobachtungsjahre als absolute Anzahl der Absolvierenden konstant fortgeschrieben wird (Status quo-Szenario). Dieses Szenario stellt ein Basisszenario dar, welches die minimale Entwicklung der Absolvent:innenanzahlen annimmt, ohne die demografische Entwicklung der Zielgruppe der Kinder- und Jugendhilfe zu berücksichtigen. Da aber davon auszugehen ist, dass – bei unveränderten Rahmenbedingungen, wie z.B. dem Nachfrageverhalten oder Ausbildungserfolg – die demografische Entwicklung die Anzahl der Absolvent:innen beeinflussen wird, wird in einem weiteren Szenario die Vorausberechnung der Entwicklung der künftigen Abschlusszahlen anhand der erwarteten demografischen Entwicklung der entsprechenden Altersgruppe der Absolvent:innen dargestellt (Demografie-Szenario). Die demografische Entwicklung wird dabei gemäß der Variante 2 und nicht gemäß der Variante 3 der

15. kBV angenommen, um die Zahl der Absolvent:innen nicht zu überschätzen. Aufgrund sprachlicher sowie bürokratischer Herausforderungen für Zugewanderte wird allerdings nicht davon ausgegangen, dass eine hohe Nettozuwanderung, wie sie in Variante 3 angenommen wird, die Zahl der sozialpädagogischen Absolvent:innen unmittelbar und deutlich anheben würde.⁹⁶

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird ein drittes Szenario entwickelt, welches unabhängig von der demografischen Entwicklung eine deutliche Zunahme der Absolvent:innenzahlen unterstellt. Dieses Szenario zeigt auf, wie sich die Absolvent:innenzahlen entwickeln könnten, wenn politische Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung und des Berufsfeldes erfolgen würden. Während die vorherigen Szenarien ausgehend von der Anzahl der Absolvent:innen berechnet wurden, werden in Szenario 3 die durchschnittlichen Schüler:innenzahlen sowie die durchschnittlichen Schwundquoten des jeweiligen Ausbildungsganges der vergangenen fünf Jahre berücksichtigt. Zur Kalkulation der Absolvent:innen wird die durchschnittliche Schüler:innenzahl mit einer um 10 Prozentpunkte (PP) verringerten durchschnittlichen Schwundquote verrechnet und als Konstante fortgeschrieben (Steigerungs-Szenario).

Die sogenannte Schwundquote ergibt sich aus den Anfänger:innenzahlen und den zwei (Sozialassistenten und Kinderpflege) bzw. drei (Erzieher:innen) Jahre später erfassten Absolvent:innenzahlen. Sie kann als Maß dafür herangezogen werden, auf welchen Anteil an begonnenen Ausbildungen auch ein Abschluss folgt. Zwischen den drei betrachteten beruflichen Ausbildungsgängen zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede in den durchschnittlichen Schwundquoten der letzten fünf Jahre. Während bei den Ausbildungen zum/zur Erzieher:in durchschnittlich 26% der Schüler:innen die Ausbildung nicht erfolg-

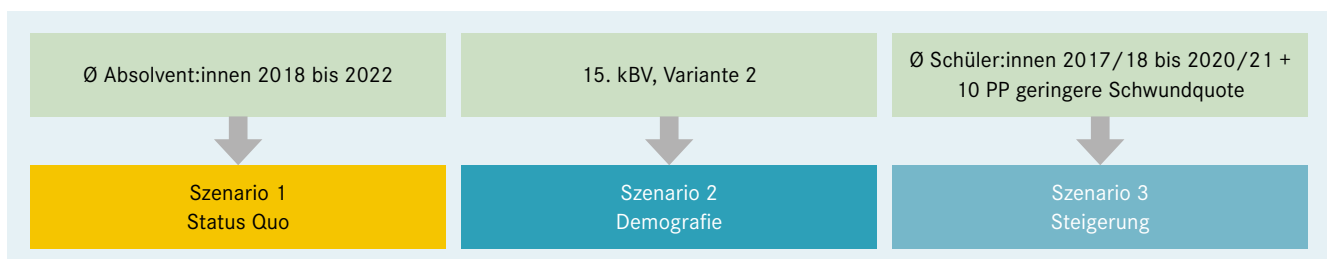
reich beendet haben, zeigten sich bei den Bildungsgängen der Kinderpflege und der Sozialassistenten wesentlich häufiger Ausbildungsabbrüche (58% und 59%). Insbesondere bei den Letztgenannten stellt sich die Frage nach den Gründen der zahlreichen Ausbildungsabbrüche, welche an dieser Stelle nicht beantwortet werden kann, aber Anlass zu weiterer Forschung gibt. Denn bei einer deutlichen Absenkung dieser Abbruchquoten durch entsprechende Maßnahmen könnten mehr mögliche Neuzugänge für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe bzw. im Falle der Kinderpflege und Sozialassistenten mehr Vorqualifizierungen für die Erzieher:innenausbildung und mehr Assistenz- und Ergänzungskräfte gewonnen werden.

Im Steigerungs-Szenario wird daher eine um 10 PP niedrigere Abbruchquote bei den Schüler:innen angenommen (geringere Abbruchquote, Szenario 3). Ausgehend von den jeweils durchschnittlichen Schüler:innenzahlen und einer um 10 PP geringeren Abbruchquote, erfolgt eine konstante Fortschreibung der Absolvent:innen bis 2035. Das Eintreten dieses Szenarios setzt somit sowohl einen höheren Anteil an verbleibenden Schüler:innen im Ausbildungssystem voraus, als auch Schüler:innen, die erfolgreich ihren Abschluss machen.

Die Auswertungen⁹⁷ zeigen Folgendes:

- › Gemäß Szenario 1 würden in NRW über alle drei relevanten Berufsabschlüsse hinweg bis 2035 rund 120.000 Absolvent:innen ihre Ausbildung abschließen.
- › Das Szenario 2 würde mit insgesamt 114.000 Absolvent:innen zur geringsten Anzahl an Abschlüssen im Jahr 2035 führen, die dem Feld der Kinder- und Jugendhilfe potenziell zur Verfügung stünden. Demzufolge ist mit einem Rückgang der jährlichen Absolvent:innenzahl

Abb. 7.1 Szenarien der Vorausberechnung erwarteter Absolvent:innen der beruflichen Ausbildung



Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

⁹⁶ Siehe hierzu weitere Ausführungen in Kapitel 6.1.4.

⁹⁷ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass eine bisher unbekannte, aber vermutlich nicht unerhebliche Größe der Absolvent:innen der Ausbildungsgänge Kinderpflege und Sozialassistenten eine Weiterbildung zum/zur Erzieher:in anschließt, sodass es zu Doppelzählungen bei der absoluten Anzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Absolvent:innen kommen kann.

len zu rechnen, obgleich die Entwicklung der relevanten Altersgruppe der Absolvent:innen der Kinderpflege und der Sozialassistenten (17- bis unter 20-Jährige) in der Bevölkerung bis 2035 um über 10% steigt, jedoch die Altersgruppe (21- bis unter 26-Jährige) der hier mengenmäßig größten Absolvent:innengruppe der Erzieher:innen um knapp 10% abnimmt.

- Die Annahmen des Szenario 3 ergeben erwartungsgemäß die höchsten Absolvent:innenzahlen (vgl. Abb. 7.2). Bis 2035 würden demnach knapp 144.200 Absolvent:innen die Ausbildungsgänge abschließen. Die um 10 PP geringer angesetzten Schwundquoten führen zu einem jährlichen Zuwachs der Absolvent:innen bei der Erzieher:innenausbildung von knapp 18% im Vergleich zum Jahr 2022. Bei den Ausbildungsgängen der Kinderpflege und der Sozialassistenten liegen die jährlichen Zuwächse der Absolvent:innenzahlen gegenüber dem Ausgangsjahr sogar bei 25% bzw. 24%.

In der Gesamtschau aller drei Szenarien würden bis zum Jahr 2030 – grob gesprochen – zwischen 70.000 und 90.000 Schüler:innen kumulativ ihre einschlägigen beruflichen Ausbildungen abschließen (vgl. Tab. 7.1). Bis zum Zieljahr 2035 ergibt sich allerdings gemäß der angelegten Szenarien kumulativ eine Größenordnung an potenziellen ausbildungsbedingten Neuzugängen zwischen 114.000 und 145.000 Absolvent:innen.

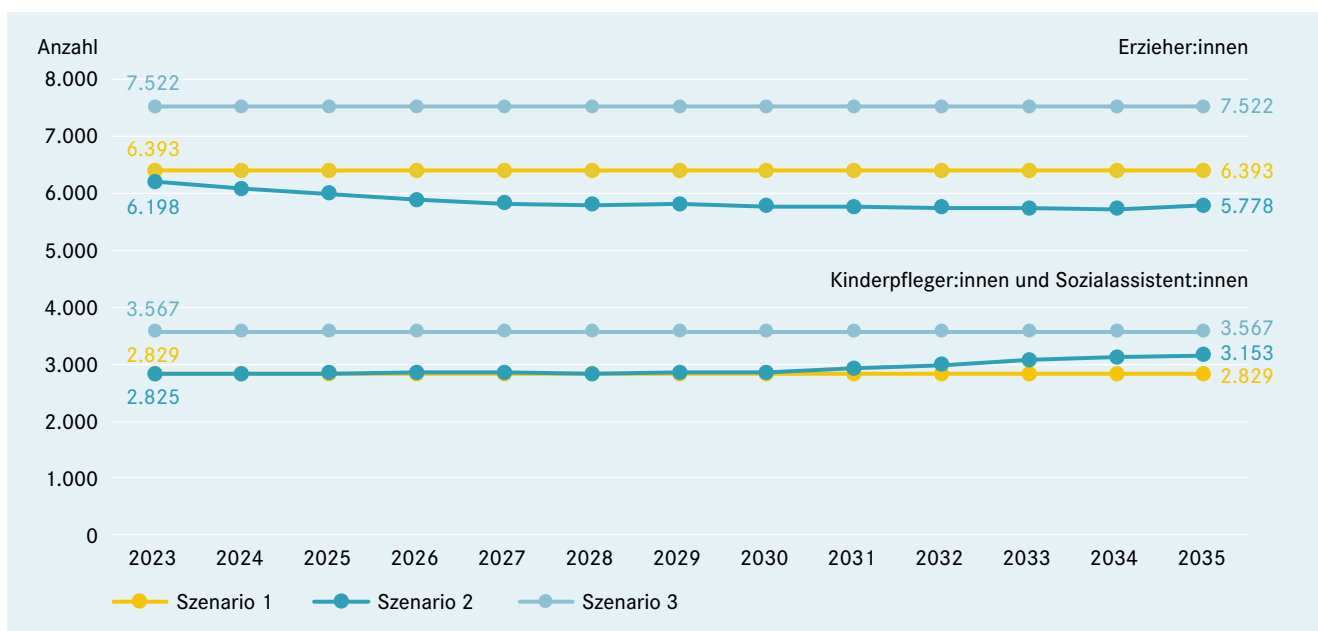
Die Darstellung der jährlichen Anzahl an Absolvent:innen zeigt, dass das Demografie-Szenario bei den Erzieher:innen durchweg zu den niedrigsten Zahlen führen und damit unter dem derzeitigen Stand der Absolvent:innenzahl liegen würde. Bei den Kinderpflege- und Sozialassistentenausbildungsgängen würden demgegenüber die Absolvent:innen bis 2030 zunächst dem bisherigen Status quo entsprechen und danach darüber hinausgehen (vgl. Abb. 7.2).

Tab. 7.1 Erwartete Anzahl an Absolvent:innen (kumulativ) aus beruflichen Ausbildungen nach Szenarien in NRW 2023 bis 2030 bzw. 2035 | absolut

	Erzieher:innen		Kinderpfleger:innen		Sozialassistent:innen		Insgesamt	
	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035
Szenario 1	51.100	83.100	13.300	21.500	9.400	15.200	73.800	119.900
Szenario 2	47.300	76.100	13.500	22.600	9.200	15.400	70.000	114.000
Szenario 3	60.200	97.800	17.000	27.600	11.500	18.700	88.700	144.200

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; IT.NRW Bevölkerungsvorausberechnung; Sonderanfrage beim MSB, 2023; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Abb. 7.2 Jährliche Anzahl an potenziellen Absolvent:innen aus beruflichen Ausbildungen nach Szenarien in NRW 2023 bis 2035 | absolut



Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage; Sonderanfrage beim MSB, 2023; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund



Szenario 3 stellt hierbei das optimistischste Szenario dar, welches eine deutliche Erhöhung der Absolvent:innenzahlen mit sich bringen würde. Eine solche Erhöhung wäre – wie hier beispielhaft angenommen – durch eine geringere Schwundquote oder bzw. ergänzend durch einen weiteren Ausbau der Ausbildungsmöglichkeiten zu erreichen. Beide Maßnahmen wären mit gezielten fachlichen und politischen Anstrengungen sowie mit einer klaren Aufwertung sowohl der Berufsbilder als auch der Arbeitsbedingungen verbunden.

Zu beachten ist jedoch, dass zum einen keineswegs alle Absolvent:innen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe einsteigen und zum anderen, dass diese sich auch innerhalb der Arbeitsfelder – abhängig von den jeweiligen Anforderungen an die Qualifikation – unterschiedlich verteilen (vgl. Projektgruppe ÜFA 2013; vgl. auch Kap. 5.4). Da die zweijährige Ausbildung der Kinderpflege und Sozialassistenten oftmals die Zugangsvoraussetzung für die Weiterbildung zum/zur Erzieher:in darstellt, ist es möglich, dass ein Teil dieser Absolvent:innen nicht direkt in die Praxis, sondern in die nachfolgende Erzieher:innenausbildung übergeht. Offen bleiben muss an dieser Stelle allerdings, wie viele der voraussichtlich zwischen 2.800 und 3.600 jährlichen Absolvent:innen der Kinderpflege- und Sozialassistentenausbildung in das Feld der Kinder- und Jugendhilfe einmünden und wie viele davon eine Weiterbildung zur Erzieher:in beginnen. Aus der deutschlandweiten WiFF Fachschulleitungsbefragung geht hervor, dass beim Beginn der Ausbildung zum/zur Erzieher:in 57% der Schüler:innen zuvor eine einschlägige Erstausbildung wie Sozialassistenten und Kinderpflege absolviert haben (vgl. Mende/Fuchs-Rechlin 2022).

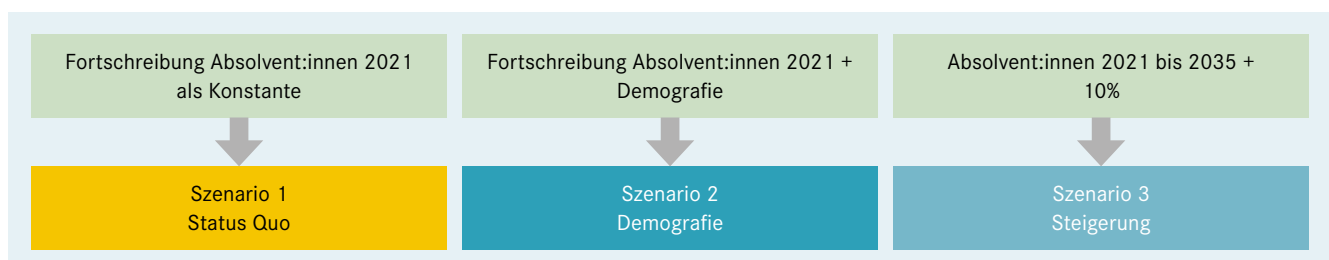
7.1.2 Akademische Abschlüsse

Da das pädagogische Personal in nahezu allen Arbeitsfeldern außer der Kindertagesbetreuung zum großen Teil über einen einschlägigen Hochschulabschluss verfügt (vgl. Kap. 3.6), stellt die Gruppe der Hochschulabsolvent:innen einen weitere wichtige Größe zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Für die Vorausberechnung der erwarteten Absolvent:in-

nen im Jahr 2035 der berücksichtigten Hochschulabschlüsse in Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik (Uni), Kindheitspädagogik (FH) und Sozialwesen (FH) werden, wie bei den beruflichen Abschlüssen, drei Szenarien angenommen. Zunächst wird ein Basisszenario – Szenario 1 (Status quo-Szenario) – entwickelt, welches den zuletzt erreichten Wert der Absolvent:innen aus dem Jahr 2021 fortschreibt. In Szenario 2 (Demografie-Szenario) wird ebenfalls die Zahl der Absolvent:innen aus dem Jahr 2022 fortgeschrieben, gleichzeitig aber die Entwicklung der zukünftigen Absolvierenden entsprechend der Bevölkerungsvorausberechnung der Altersgruppe der 22- bis unter 26-Jährigen (für Bachelorabsolvent:innen) sowie der Altersgruppe der 25- bis unter 29-Jährigen (für Masterabsolvent:innen) angenommen. Für die Bevölkerungsvorausberechnung wird die Variante 2 der 15. kBV herangezogen (vgl. Kap. 6.1.4).

Szenario 3 (Steigerungs-Szenario) soll schließlich die höchste Zahl der akademischen Absolvent:innen bis zum Jahr 2035 aufzeigen. Die Anzahl der Absolvierenden der hier betrachteten Studiengänge ist im Durchschnitt in den letzten fünf Jahren jährlich um 1% bis 6% (Bachelor) bzw. um 5% bis 10% (Master) gestiegen. Eine weitere Entwicklung der jährlichen Absolvierendenzahlen in dem Maße, wie sie in den vergangenen fünf Jahren gestiegen sind, würde bei den Studiengängen an den Universitäten beinahe eine Verdreifachung und an den Fachhochschulen ungefähr eine Verdopplung der jährlichen Anzahl der Absolvent:innen im Jahr 2035 bedeuten. Da dies nicht als sehr realitätsnah eingeschätzt wird, wird in Szenario 3 eine moderate positive Entwicklung der jährlichen Absolvierendenzahlen angenommen, indem im Jahr 2035 eine um 10% höhere Anzahl der Absolvierenden gegenüber 2021 erwartet wird. Dieses Szenario geht somit von einer weiter steigenden positiven Entwicklung der Absolvent:innenzahlen aus, indem es durch politische Maßnahmen gelingt, z.B. erfolgreich mehr junge Menschen für diese Studiengänge zu interessieren oder die Schwundquoten (vgl. Kap. 5.3.3) zu reduzieren. Die drei hier entwickelten Szenarien sind in Abbildung 7.3 schematisch dargestellt.

Abb. 7.3 Szenarien der Vorausberechnung erwarteter Absolvent:innen der akademischen Ausbildung



Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Die Auswertungen dieser Annahmen ergeben folgendes Bild:

- › In Szenario 1 (Status quo-Szenario) zeigt sich, dass bis 2035 kumuliert rund 79.100 Studierende die genannten Bachelorstudiengänge abschließen würden. Die Fortschreibung der Werte aus dem Jahr 2021 ergibt insgesamt bei allen Studiengängen eine konstante jährliche Anzahl an Absolvent:innen von durchschnittlich rund 5.700 Personen.
- › In Szenario 2 (Demografie-Szenario) entwickelt sich die Anzahl der Absolvierenden entsprechend der angenommenen Bevölkerungsentwicklung der zugrundgelegten Altersgruppen mit Examen rückläufig. So läge die Zahl der jährlich zu erwartenden Absolvent:innen in 2035 mit 5.000 im Vergleich zum Ausgangsjahr 2021 mit 5.700

bei einem Minus von 11%, wodurch sich die geringste Anzahl an Absolvierenden bis 2035 ergeben würde. Gemäß diesem Szenario wäre bis zum Jahr 2035 kumulativ mit etwa 72.700 Bachelorabsolvent:innen zu rechnen.

- › Die Annahme des Szenario 3 (Steigerungs-Szenario) ergäbe mit ca. 83.500 Absolvent:innen bis zum Jahr 2035 die höchste erwartete, kumulierte Absolvent:innenzahl in den Bachelorstudiengängen. Der Anstieg der Absolvent:innen im Vergleich zu 2021 um 10% ergäbe im Jahr 2035 insgesamt 6.200 Absolvierende.

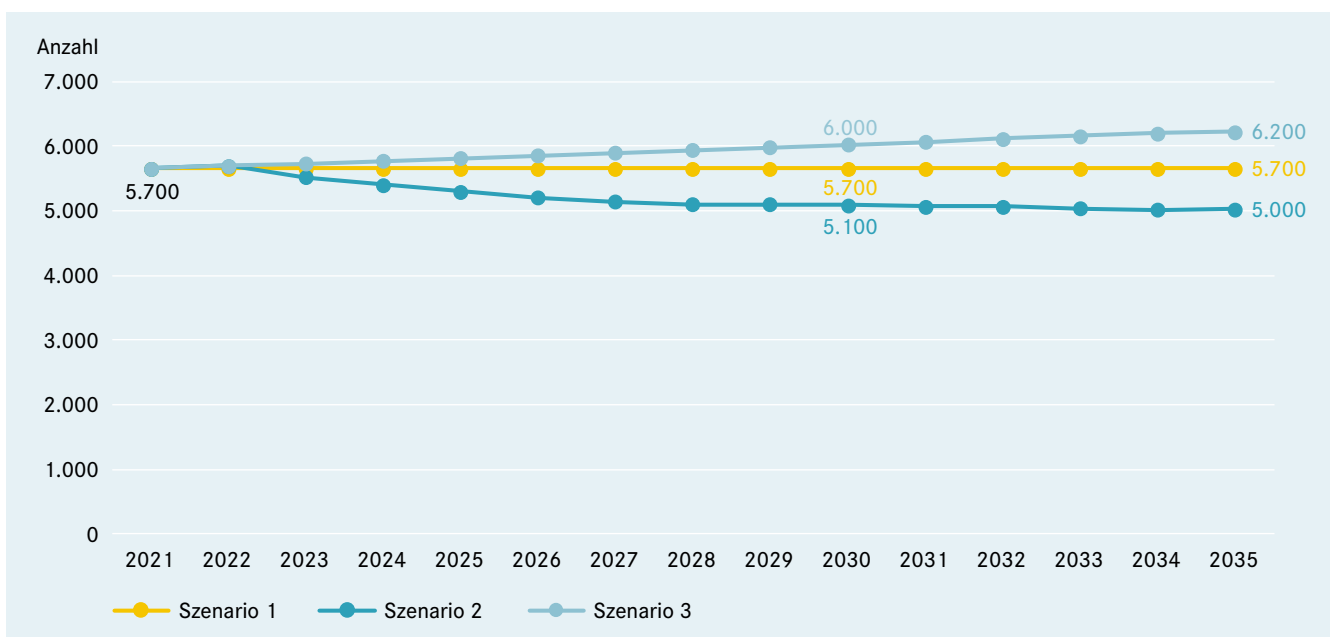
Bis zum Jahr 2035 läge diesen Annahmen zufolge die Anzahl der erwartbaren Abschlüsse insgesamt zwischen 72.700 und 83.500 Bachelorabsolvent:innen aus den einschlägigen akademischen Ausbildungen (vgl. Tab. 7.2 und Abb. 7.4).

Tab. 7.2 Erwartete Anzahl Bachelorabsolvent:innen (kumulativ) nach Studiengängen und Szenarien in NRW bis 2030 und 2035 | absolut

	Erziehungswissenschaft		Kindheitspädagogik		Sozialwesen		Insgesamt	
	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035
Szenario 1	12.800	19.900	3.400	5.300	34.600	53.900	50.900	79.100
Szenario 2	12.000	18.300	3.200	4.900	32.400	49.500	47.500	72.700
Szenario 3	13.300	21.000	3.500	5.600	35.900	56.800	52.700	83.500

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 7.4 Jährliche Anzahl potenzieller Bachelorabsolvent:innen der Studiengänge Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik und Sozialwesen nach Szenarien in NRW 2022 bis 2035 | absolut



Anmerkung: Dargestellt sind auf die 100er-Stelle gerundete Werte. Dadurch kann es zu Abweichungen bei Aufsummierungen kommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Die Abbildung 7.4 verdeutlicht noch einmal, wie sich die Spannweite der drei Szenarien bis 2030 und 2035 entwickelt. Im Gegensatz zu den beruflichen Ausbildungen stellt das Szenario 2 hier aufgrund der demografisch bedingten Rückgänge in den Absolvent:innenzahlen bis 2035 das Minimum-Szenario dar.

Da insgesamt nur ein kleiner Teil der Bachelorabsolvent:innen ein Masterstudium anschließt (vgl. dazu Kap. 6.5.1), liegt die Anzahl der Masterabsolvent:innen auf einem mengenmäßig niedrigeren Niveau, sodass sich bei den einzelnen Szenarien nur geringfügige Unterschiede bis zum Jahr 2035 ergeben.

› In Szenario 1 würde die jährliche Anzahl der Masterabsolvent:innen konstant bei rund 1.000 bleiben, sodass bis 2035 insgesamt rund 14.200 Absolvent:innen die Masterstudiengänge abschließen würden.

› In Szenario 2 wäre aufgrund der rückläufigen demografischen Entwicklung der Altersgruppe der 25- bis unter 29-Jährigen auch die jährliche Absolvent:innenzahl bis auf rund 900 im Jahr 2035 rückläufig (vgl. Abb. 7.5), wodurch bis zum Jahr 2035 in der Summe ca. 13.400 Masterabsolvierende zu erwarten wären.

› Die größte Zunahme würde in Szenario 3 erreicht, bei dem im Jahr 2035 die Zahl der Absolvent:innen mit 1.100 um 10% höher wäre als 2021 mit 1.000. Damit würden bis 2035 rund 14.900 Absolvent:innen die Masterstudiengänge abschließen.

Bis zum Jahr 2030 würden demnach zwischen 8.800 und 9.400 Absolvent:innen die Masterstudiengänge erfolgreich beenden und bis 2035 wären zwischen 13.400 und 14.900 Absolvent:innen zu erwarten (vgl. Tab. 7.3 und Abb. 7.5).

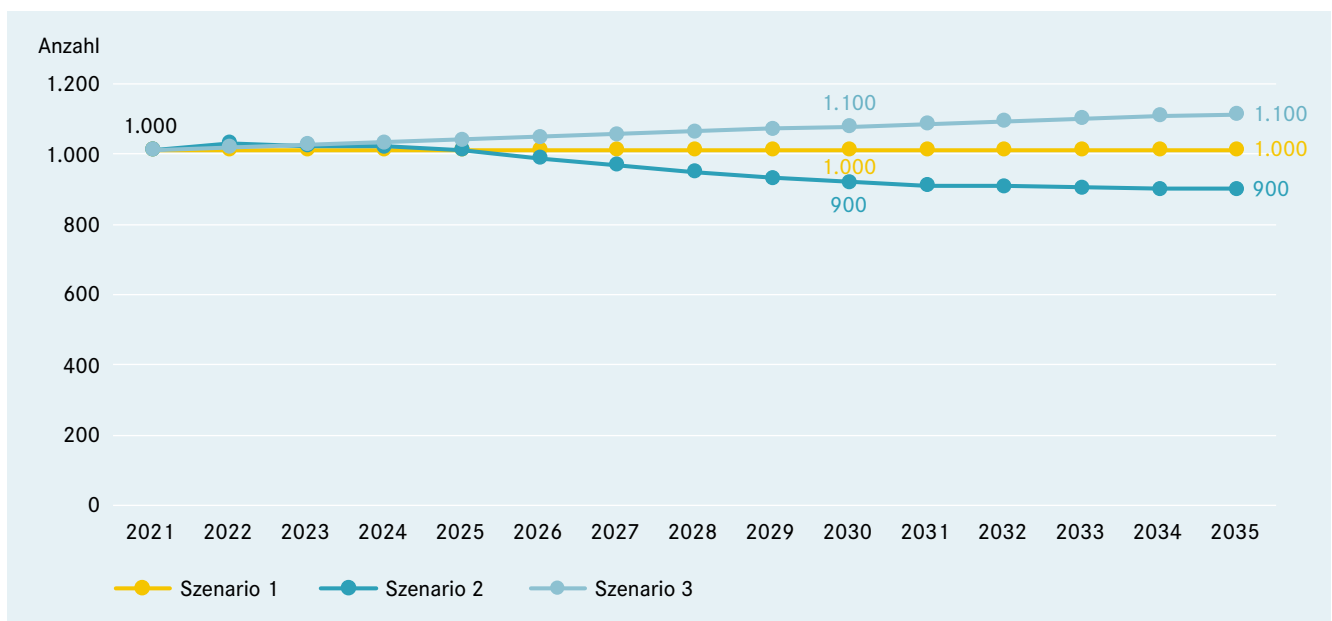
Tab. 7.3 Erwartete Anzahl an Masterabsolvent:innen (kumulativ) nach Studiengängen und Szenarien in NRW bis 2030 und 2035 | absolut

	Erziehungswissenschaft		Kindheitspädagogik		Sozialwesen		Insgesamt	
	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035	bis 2030	bis 2035
Szenario 1	4.500	6.900	200	300	4.400	6.900	9.100	14.200
Szenario 2	4.300	6.500	200	300	4.300	6.500	8.800	13.400
Szenario 3	4.600	7.300	200	300	4.600	7.300	9.400	14.900

Anmerkung: Dargestellt sind auf die 100er-Stelle gerundete Werte. Dadurch kann es zu Abweichungen bei Aufsummierungen kommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 7.5 Jährliche Anzahl an potenziellen Masterabsolvent:innen der Studiengänge Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik und Sozialwesen nach Szenarien in NRW 2022 bis 2035 | absolut



Anmerkung: Dargestellt sind auf die 100er-Stelle gerundete Werte. Dadurch kann es zu Abweichungen bei Aufsummierungen kommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Insgesamt zeigt sich, dass sowohl bei den beruflichen Ausbildungsgängen als auch bei den Hochschulabsolvent:innen je nach Szenario unterschiedlich starke Zuwächse bis zum Jahr 2035 zu verzeichnen sind. Inwieweit diese ausreichen, um das ausscheidende Personal zu ersetzen (Personalersatzbedarf) und zugleich den Personalmehrbedarf abzufangen, ist daran noch nicht zu erkennen. Im folgenden Kapitel 7.2 ►**Künftiger Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung** soll sich dieser Fragestellung zunächst für das Feld der Kindertagesbetreuung genähert werden.

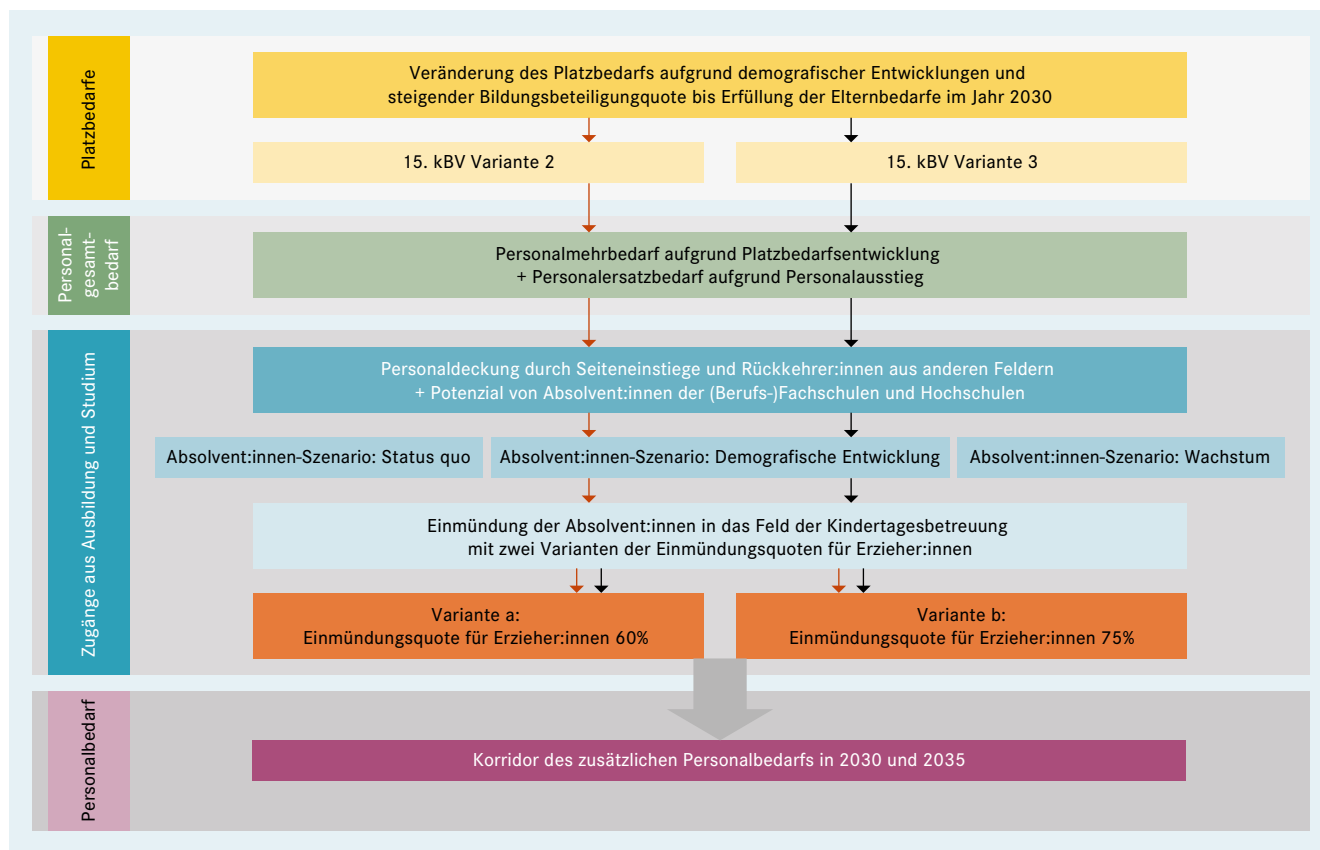
7.2 Künftiger Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung

Nach wie vor ist die Schaffung bedarfsgerechter Angebote zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern vor dem Hintergrund der Rechtsansprüche und der Elternbedarfe eine große Herausforderung auf Landes- wie auf kommunaler Ebene. Gleichzeitig hängt die Bereitstellung und Schaffung von Betreuungsplätzen von der Verfügbarkeit ausreichender pädagogischer Fachkräfte ab. Um also

den künftigen Bedarf an Fachkräften abschätzen zu können, müssen zunächst die ►**zukünftigen Platzbedarfe**⁹⁸ bis zum Jahr 2035 ermittelt werden. Auf dieser Grundlage werden in Kapitel 7.3.2 die ►**Personalmehrbedarfe** sowie in 7.3.3 die ►**Personalersatzbedarfe** aufgrund altersbedingter und vorzeitiger Personalausstiege ermittelt. Dem sich daraus ergebenden ►**Personalgesamtbedarf** werden in Kapitel 7.3.4 die Zugänge aus Ausbildung und Studium gegenübergestellt und daraus in Kapitel 7.3.5 der ►**zusätzliche Personalbedarf bis zum Jahr 2035** abgeleitet.

Für die Ermittlung des zusätzlichen Personalbedarfs bis 2030 bzw. 2035 werden verschiedene Annahmen verwendet, die zu zwei Szenarien mit unterschiedlicher demografischer Entwicklung und mit jeweils zwei Varianten a) und b) mit Blick auf die vermutliche Einmündungsquote von Erzieher:innen in das Feld der Kindertagesbetreuung führen. Die Abbildung 7.6 zeigt schematisch die Annahmen und Faktoren der Vorausberechnung des künftigen Personalbedarfs in der Kindertagesbetreuung, auf welche in den nachfolgenden Abschnitten detailliert eingegangen wird.

Abb. 7.6 Szenarien der Vorausberechnung zum künftigen Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung



Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

98 Bei der Platzbedarfskalkulation ist zu berücksichtigen, dass ein Platz nicht unbedingt von genau einem Kind beansprucht wird. Kinder mit besonderem Förderbedarf können höhere Platzanteile belegen oder mehrere Kinder können sich unter bestimmten Bedingungen einen Platz teilen (Platzsharing).

7.2.1 Vorausberechnung zukünftiger Platzbedarfe in der Kindertagesbetreuung

Um den zukünftigen Platzbedarf für Kinder bis zum Schuleintritt in der Kindertagesbetreuung zu berechnen, gilt es zwei grundlegende Faktoren zu berücksichtigen, die die Inanspruchnahme von Plätzen im Rahmen einer Vorausberechnung maßgeblich beeinflussen. Dies ist zum einen die demografische Entwicklung, aus der sich die zukünftig erwartete Anzahl an Kindern der entsprechenden Altersgruppen in der Bevölkerung abschätzen lässt, und zum anderen der Bedarf der Eltern, künftig ein Angebot der Kindertagesbetreuung in Anspruch zu nehmen.

Als Berechnungsgrundlage wird die demografische Entwicklung der Kinder im Alter von unter 3 Jahren und der 3-Jährigen bis zum Schuleintritt, nach den Varianten 2 und 3 der 15. kBV⁹⁹ herangezogen. Darüber hinaus setzt die Vorausberechnung an der Bildungsbeteiligungsquote in der Kindertagesbetreuung an, die in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2022 für unter 3-Jährige bei 30,4% und für 3- bis unter 6-Jährige bei 90,9% lag (vgl. BMFSFJ 2023b). Die jährlich im Rahmen der Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) ermittelten Elternbedarfe¹⁰⁰ liegen in Nordrhein-Westfalen deutlich über der aktuellen, tatsächlichen Bildungsbeteiligungsquote und kontrastieren so die potenzielle Lücke zu den geäußerten Elternbedarfen. Allerdings können die im Rahmen der auf Bundesebene repräsentativen Studie erhobenen Elternbedarfe auch Schwankungen aufgrund äußerer und gesellschaftlicher Einflüsse unterliegen. So zeigen sich für die Jahre 2020 und 2021 – während der Coronapandemie – geringere Elternbedarfe als dies in den Jahren 2019 und 2022 der Fall war, was unter Umständen damit zusammenhängt, dass sich vor allem Eltern von unter 3-jährigen Kindern während der Pandemie zunächst gegen die Nutzung eines Angebots der Kindertagesbetreuung entschieden haben oder die Betreuung aufgrund von Homeoffice-Regelungen selbst übernehmen konnten (vgl. BMFSFJ 2022b).

Um diesen Effekt herauszurechnen und sich dem tatsächlichen Elternbedarf anzunähern, wird in der vorliegenden Vorausberechnung ein Durchschnittswert der Bedarfe aus den Jahren 2019 (vgl. BMFSFJ 2020) und 2022 (vgl.

BMFSFJ 2023b) herangezogen. Für unter 3-jährige Kinder ergibt sich auf diese Weise für Nordrhein-Westfalen ein Elternbedarf von 48,0%, wodurch eine Differenz von 18 PP zur faktischen Bildungsbeteiligungsquote besteht. Bei den 3- bis unter 6-jährigen Kindern wird ein durchschnittlicher Bedarf von 95,9% angesetzt, sodass sich eine Differenz von 5 PP zwischen den Elternbedarfen und der realen Bildungsbeteiligungsquote ergibt.

Szenarien des zukünftigen Platzbedarfs

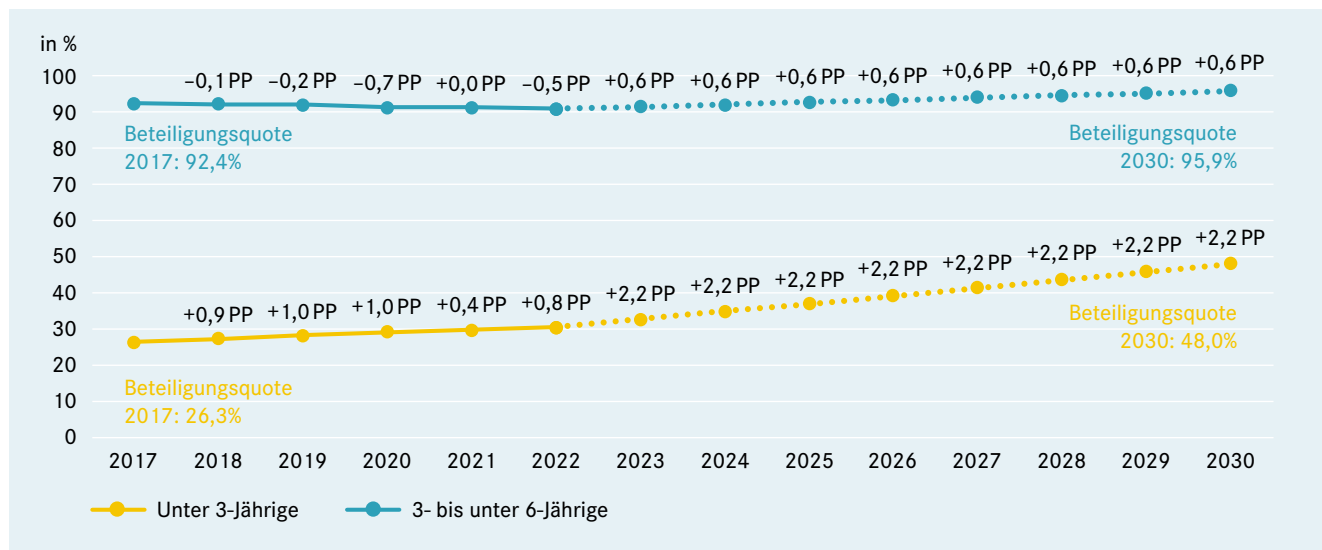
Ausgehend von der aufgezeigten Lücke zwischen der Bildungsbeteiligungsquote und den durchschnittlichen Elternbedarfen sowie aufgrund der – vor allem für Kinder unter 3 Jahren – seit Jahren bestehenden Rechtsansprüche auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung, erscheint ein Bedarfs-Szenario zur Deckung des Elternbedarfs als realistisch. Die zu erreichende Zielgröße besteht gemäß diesem Szenario darin, die durchschnittlichen Elternbedarfe der Jahre 2019 und 2022 bis zum Jahr 2030 zu decken. Demnach müsste die Bildungsbeteiligungsquote jährlich um 2,2 PP (für unter 3-Jährige) bzw. um 0,6 PP (für 3- bis unter 6-Jährige) bis zum Jahr 2030 steigen und dann auf dem erreichten Niveau als Konstante gehalten werden. Diese Annahme wird einmal für die Bevölkerungsentwicklung nach Variante 2 und einmal nach Variante 3 der 15. kBV umgesetzt, sodass im Ergebnis ein Korridor entsteht, in welchem sich der zukünftige Platzbedarf voraussichtlich bewegen wird. In Anbetracht der bisherigen Ausbaugeschwindigkeit (vgl. Abb. 7.7) müsste der Platzausbau insbesondere für die unter 3-Jährigen in Nordrhein-Westfalen allerdings deutlich – und über das Maß der letzten Jahre hinaus – vorangetrieben werden.

Bei der Vorausberechnung des Platzbedarfs wird also neben den demografischen Entwicklungen der Altersgruppen der unter 3-Jährigen und der 3-Jährigen bis zum Schuleintritt von der Annahme ausgegangen, dass die bisher noch nicht realisierten Elternbedarfe bis zum Jahr 2030 erfüllt werden (vgl. Abb. 7.8). Bedarfs-Szenario 1 geht dabei von einer Bevölkerungsentwicklung gemäß der Variante 2 und Bedarfs-Szenario 2 von der Entwicklung gemäß Variante 3 der 15. kBV aus. Beide Berechnungen zusammen betrachtet ergeben so einen Korridor möglicher Entwicklungen der Platzbedarfe.

99 Im Rahmen der vorliegenden Vorausberechnung werden auf Grundlage der in Kapitel 6.1 durchgeführten Analysen zur Berechnung der Platzbedarfe die Varianten 2 und 3 herangezogen, da diese am wahrscheinlichsten sind. Nähere Ausführungen zur Bevölkerungsvorausberechnung finden sich in Kapitel 6.1.4.

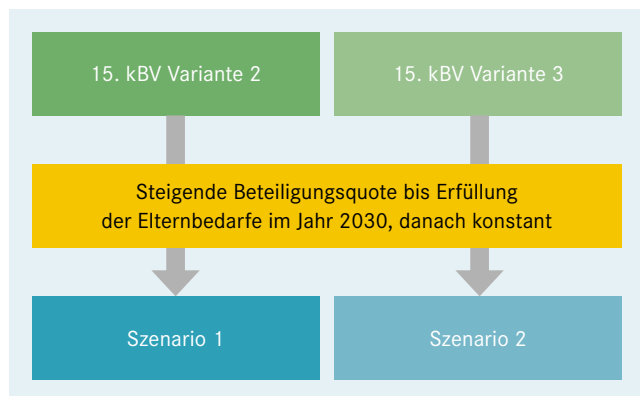
100 Die jährlich im Rahmen der Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) ermittelten Elternbedarfe weisen die von den Eltern geäußerten Betreuungsbedarfe aus. Dabei ist es möglich, dass einerseits ein zuvor geäußelter Betreuungsbedarf im Folgejahr nicht zu einer Nutzung eines Betreuungsplatzes führt, aber andererseits auch, dass Eltern, die zuvor keinen Bedarf äußerten, im Folgejahr dennoch einen Betreuungsplatz nutzen. Konkrete Auswertungen des DJIs dazu werden erwartet.

Abb. 7.7 Jährliche prozentuale Entwicklung der Bildungsbeteiligungsquote zur Erreichung der Elternbedarfe nach Altersgruppen in NRW 2017 bis 2022 und 2022 bis 2030 | in %



Quelle: BMFSFJ 2019; 2021; 2023b; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Abb. 7.8 Szenarien für die Platzbedarfsvorausberechnung



Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

Auf Basis dieser Annahmen werden die errechneten Platzbedarfe für die Jahre 2030 und 2035, differenziert nach den Altersgruppen der Kinder unter 3 Jahren und der Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt sowie nach Betreuungssetting¹⁰¹ und Szenarien dargestellt (vgl. Tab. 7.4).

Zukünftiger Platzbedarf für Kinder unter 3 Jahren in Kindertagebetreuung

Für die Altersgruppe der unter 3-jährigen Kinder zeigt sich, dass bis 2030 zusätzlich zu den in 2022 bereits vorhandenen Plätzen für unter 3-Jährige je nach Szenario zwischen 89.300 (59.100 in Kita und 30.200 in KTP) und 95.500

Tab. 7.4 Zusätzlicher Platzbedarf für Kinder bis zum Schuleintritt nach Szenarien, Altersgruppen und Betreuungssetting in NRW 2030 und 2035 | kumulativ gegenüber 2022

	Zusätzlicher Platzbedarf für Kinder im Alter von ... Veränderung gegenüber 2022 (kumulativ für 2030 und 2035)					
	Szenario 1			Szenario 2		
	unter 3 Jahren	Kita 3 Jahren bis zum Schuleintritt	KTP unter 3 Jahren	unter 3 Jahren	Kita 3 Jahren bis zum Schuleintritt	KTP unter 3 Jahren
2022 (Ist)	104.500	554.700	53.400	104.500	554.700	53.400
2030	+59.100	+20.800	+30.200	+63.200	+33.700	+32.300
2035	+54.400	+15.300	+27.800	+60.300	+34.900	+30.800

Anmerkung: + bedeutet einen Mehrbedarf, - einen Minderbedarf im Vergleich zum Jahr 2022. Für die 3- bis unter 6,5-Jährigen werden keine Plätze in der Kindertagespflege berücksichtigt. Die Werte wurden auf Hunderter gerundet, dadurch kann es bei Aufsummierungen zu Abweichungen kommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung, BMFSFJ 2020; 2023b; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund

¹⁰¹ Die Differenzierung in Betreuungssettings erfolgt, da bei der Berechnung des Personalmehrbedarfs im nachfolgenden Unterkapitel in Kindertageseinrichtungen der Personal-Kind-Schlüssel für Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren zugrunde gelegt wird, während der Personalmehrbedarf in der Kindertagespflege anhand der durchschnittlichen Anzahl betreuter Kinder pro Kindertagespflegeperson berechnet wird.



(63.200 in Kita und 32.300 in KTP) zusätzliche Plätze in der Kindertagesbetreuung geschaffen werden müssten. Da bis 2030 die Lücke zwischen Bedarf und Angebot geschlossen sein soll, wirkt sich ab 2031 nur noch die demografische Entwicklung auf die weitere Platzbedarfsentwicklung aus. Infolgedessen kommt es ab 2031 zu einem Rückgang bei den weiteren Platzbedarfen, sodass bis zum Jahr 2035 zwischen 82.200 (54.400 in Kita und 27.800 in KTP) und 91.100 (60.300 in Kita und 30.800 in KTP) weitere Plätze gegenüber 2022 geschaffen werden müssten. Zu berücksichtigen ist dabei die Annahme, dass künftig der Anteil der unter 3-jährigen Kinder, die über die Kindertagespflege betreut werden, wie im Jahr 2022 bei 33,8% liegen wird.

Zukünftiger Platzbedarf für Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen

Für die *Altersgruppe der Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt*¹⁰² stellt sich die Entwicklung des weiteren Platzbedarfs ebenfalls so dar, dass bis 2030 mehr Plätze als bis 2035 geschaffen werden müssten. Insgesamt müssten für diese Altersgruppe bis 2035 zwischen 15.300 und 34.900 Plätze in Kindertageseinrichtungen¹⁰³ zusätzlich bereitgestellt werden. Beide Altersgruppen zusammengenommen müssten bis 2035 demnach in NRW zwischen knapp 98.000 und 126.000 weitere Plätze für Kinder bis zum Schuleintritt in der Kindertagesbetreuung geschaffen werden.

Die Darstellung der jährlichen Platzbedarfe zeigt, dass bei der jüngeren Altersgruppe bis 2030 die Deckung der Elternbedarfe die demografische Entwicklung überlagert, sodass zunächst ein kontinuierlich starker Ausbau der Plätze notwendig wäre, bevor dann gemäß der Varianten 2 und 3 der 15. KBV ein leichter demografiebedingter Rückgang der Platzbedarfe erfolgen würde. Da bei den Kindern ab 3 Jahren die Lücke zwischen Elternbedarf und Beteiligungsquote nicht so groß ist, hat die demografische Entwicklung dieser Altersgruppe einen deutlichen Einfluss auf die Platzbedarfe. Dadurch käme es zu einer Diskontinuität der Platzbedarfe bis 2030. In Anbetracht der großen Anzahl der Kinder dieser Altersgruppe in Kindertagesbetreuung erscheint der relative weitere Platzbedarf hier vergleichsweise gering.

Gegenüber dem Jahr 2022 wäre für die Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt ein weiterer Ausbau von lediglich 3% bis 6% bis zum Jahr 2035 notwendig, für unter 3-Jährige hingegen ein erheblicher Ausbau von 52% bis 58%. Dies würde bedeuten, dass bis zum Jahr 2030, also bis zur angenommenen Erfüllung des Rechtsanspruchs, jährlich durchschnittlich zwischen 11.000 und 12.000 weitere Plätze alleine für unter 3-Jährige geschaffen werden müssten. Das wäre für das Land eine erhebliche Herausforderung, vor allem in Anbetracht der zuletzt deutlich niedrigeren Ausbausahlen¹⁰⁴ in Nordrhein-Westfalen. Für die Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt müssten jährlich etwa 2.600 bis 4.200 Plätze zusätzlich bis 2030 geschaffen werden. Würde diesbezüglich die Ausbaugeschwindigkeit der Vorjahre weitergeführt, wäre in dieser Altersgruppe der Bedarf wesentlich schneller gedeckt – voraussichtlich bis zum Jahr 2024 bzw. 2026.

Während und nach dem hier angenommenen starken Platzausbau bis zum Jahr 2030 sollte stets die Entwicklung der jährlichen Elternbedarfe sowie die demografische Entwicklung im Blick behalten werden. Je nach Elternbedarfsentwicklung wäre auch nach 2030 ein weiterer Ausbau der Plätze für unter 3-Jährige in Betracht zu ziehen, da sich nach 2030 bisher rein demografiebedingt in beiden Altersgruppen ein moderater Rückgang des Platzbedarfs abzeichnet.

7.2.2 Personalmehrbedarf aufgrund veränderter Platzbedarfe

Anhand der Ergebnisse zu den veränderten Platzbedarfen lässt sich bei konstanter personeller Ausstattung über die Fortschreibung der aktuellen Personal-Kind-Schlüssel¹⁰⁵ errechnen, wie viel zusätzliches Personal zukünftig benötigt würde. Bei der Berechnung der Personalbedarfe für Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen wird dieser – gemäß der Vorgehensweise im Unterkapitel 7.2.1 – separat für die Altersgruppen der Kinder unter 3 Jahren und der Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt berechnet.

102 Enthalten sind die Kinder ab 3 bis unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung. Zudem werden etwa 40% der 6- bis unter 7-Jährigen aufgenommen, von denen davon ausgegangen wird, dass sie noch keine Schule besuchen und ein Angebot der Kindertagesbetreuung nutzen.

103 Kinder in Tagespflege bleiben in der Altersgruppe der Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt unberücksichtigt, da davon ausgegangen wird, dass die Tagespflege für Kinder dieser Altersgruppe eine eher untergeordnete Rolle spielt und daher vernachlässigt werden kann (vgl. Rauschenbach u.a. 2020).

104 Der jährliche Ausbau lag im Durchschnitt in den letzten fünf Jahren (2017 bis 2022) bei rund 5.100 Plätzen für unter 3-Jährige. Während in den Jahren 2018 und 2019 der Ausbau jeweils noch deutlich über 7.000 Plätzen umfasste, lag dieser in den Folgejahren – möglicherweise pandemiebedingt – bei unter 5.000, in 2021 sogar nur bei 1.100 Plätzen.

105 Im Jahr 2022 lag der Personal-Kind-Schlüssel in Gruppen für Kinder unter 3 Jahren bei 1 : 3,7 und in Gruppen für Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt bei 1 : 7,6.

Darüber hinaus wird der benötigte Personalbedarf für Kinder unter 3 Jahren in Kindertagespflege gesondert anhand der durchschnittlichen Anzahl betreuter Kinder pro Kindertagespflegeperson berechnet.

Insgesamt ergeben sich aufgrund der im vorherigen Unterkapitel errechneten Platzbedarfe – hier noch ohne Berücksichtigung des Personalersatzbedarfs – bis zu den Jahren 2030 und 2035 in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zum Ausgangsjahr 2022¹⁰⁶ nachfolgende Personalmehrbedarfe in der Kindertagesbetreuung (vgl. Tab. 7.5).

Personalmehrbedarf für Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung

Legt man für Nordrhein-Westfalen das Ziel zugrunde, bis 2030 endlich die Elternbedarfe auf Grundlage der Variante 2 bzw. 3 der 15. kBV zu erfüllen, so würden bis zu diesem Zeitpunkt insgesamt zwischen 28.400 und 30.300 Personen für die Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder im Alter von unter 3 Jahren in der Kindertagesbetreuung – also sowohl in Kindertageseinrichtungen als auch in der Kindertagespflege – zusätzlich benötigt (vgl. Tab. 7.5). Davon entfallen rund 20.900 bis 22.300 Personen auf die Kitas und 7.500 bis 8.000 auf die KTP.

Analog zu den Platzbedarfen würde sich der Personalmehrbedarf danach bis zum Jahr 2035 wieder etwas reduzieren und läge zwischen 26.100 (19.200 in Kitas und 6.900 in KTP) und 28.900 (21.300 in Kitas und 7.600 in KTP) Personen. Anders formuliert heißt das, dass in den nächsten zehn Jahren für den noch ausstehenden Platz-

ausbau für Kinder unter 3 Jahren in NRW zusammen ein Mehrbedarf an zusätzlichem Personal im Umfang zwischen 19.000 und 22.000 für die Kitas sowie zwischen 7.000 und 8.000 für die Tagespflege besteht.

Personalmehrbedarf für Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen

Für die Altersgruppe der Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen¹⁰⁷ würden bei einer Erhöhung der aktuellen Beteiligungsquote hin zur Erreichung der durchschnittlichen Elternbedarfe bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Ausgangsjahr 2022 unter Annahme der Varianten 2 und 3 der 15. kBV im Jahr 2030 etwa zwischen 3.800 und 6.200 Personen mehr benötigt. Bis zum Jahr 2035 wären es noch rund 2.800 bis 6.400 fehlende Personen im Vergleich zum Jahr 2022 (vgl. Tab. 7.5).

Insofern kämen bei dem Personalmehrbedarf für die Kitas für 3-Jährige bis zum Schuleintritt noch einmal zwischen 3.000 und 7.000 Personen hinzu.

Personalersatzbedarf in Kindertageseinrichtungen

Zusätzlich zum Personalmehrbedarf ist im Rahmen der Personalplanung auch die Anzahl an Personen relevant, die das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen aufgrund von altersbedingten und sonstigen Ausstiegen verlässt und die es folglich zu ersetzen gilt. Bei der Berechnung der personellen Ersatzbedarfe wird keine Differenzierung in die beiden Altersgruppen vorgenommen,

Tab. 7.5 Personalmehrbedarf aufgrund künftiger Platzbedarfe für Kinder bis unter 6,5 Jahren nach Szenarien¹ und Altersgruppen in NRW 2030 und 2035 | Anzahl der Personen, kumulativ gegenüber 2022

	Personalmehrbedarf aufgrund künftiger Platzbedarfe für Kinder im Alter von ...					
	Szenario 1			Szenario 2		
	Kita		KTP ²	Kita		KTP ²
	unter 3 Jahren	3 Jahren bis zum Schuleintritt	unter 3 Jahren	unter 3 Jahren	3 Jahren bis zum Schuleintritt	unter 3 Jahren
2030	+20.900	+3.800	+7.500	+22.300	+6.200	+8.000
2035	+19.200	+2.800	+6.900	+21.300	+6.400	+7.600

1 Szenario 1: Demografie gem. Variante 2 der 15. kBV und Erfüllung der Elternbedarfe bis 2030; Szenario 2: Demografie gem. Variante 3 der 15. kBV und Erfüllung der Elternbedarfe bis 2030

2 Für die Kindertagespflege kann das Personal nicht nach dem Alter der Kinder differenziert werden, sodass ein Teil auch für Kinder ab 3 Jahren zuständig ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; BMFSFJ 2020; 2023b; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

¹⁰⁶ Zu berücksichtigen ist, dass im Ausgangsjahr 2022 bereits eine Personallücke in Höhe von rund 3.900 Personen bestand, die hier jeweils noch hinzugerechnet werden muss.

¹⁰⁷ Die Betreuung der Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt durch Tagespflegepersonen ist kaum relevant und kann daher vernachlässigt werden.

sodass dieser für die Gesamtgruppe der Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen berechnet wird. Zudem müssen die Kindertagespflegepersonen hier unberücksichtigt bleiben.¹⁰⁸

Der Übergang in die Rente bzw. der altersbedingte Ausstieg des pädagogisch und leitend tätigen Personals ist die zentrale Einflussgröße bei der Berechnung des benötigten Personalersatzbedarfs. Die altersbedingten Ausstiege werden anhand der Altersstruktur des aktuellen Personalstands in Kindertageseinrichtungen hochgerechnet.¹⁰⁹ Dabei wird zum einen das Renteneintrittsjahr vorausberechnet¹¹⁰ und zum anderen wird auch vor Erreichung des Renteneintrittsalters für einen Teil des älteren Personals ein vorzeitiges Berufsende angenommen.¹¹¹

In Nordrhein-Westfalen ist für die Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt mit rund 19.900 Personen zu rechnen, die bis zum Jahr 2030 altersbedingt ausscheiden werden, was einem Anteil von etwa 15% des pädagogisch und leitend tätigen Personals aus dem Jahr 2022 entspricht. Bis zum Jahr 2035 ist mit insgesamt etwa 32.600 zu ersetzenden Personen in Kindertageseinrichtungen zu rechnen, welche einen Anteil von 24% des Personalstands aus dem Jahr 2022 ausmachen (vgl. Tab. 7.6). Mit anderen Worten: Jede vierte, heute noch in der Kita berufstätige Person wird 2035 nicht mehr dort anzutreffen sein.

Neben den altersbedingten Ausstiegen verlassen Beschäftigte aber auch aus anderen, nicht altersbedingten Gründen¹¹² vorübergehend oder dauerhaft das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Der Berechnung der sonsti-

gen Ausstiege liegt die Annahme zugrunde, dass im Saldo mehr Personen das Feld verlassen, als durch Rückkehrende aus Familienphasen oder aus anderen Arbeitsfeldern sowie durch Quereinstiege oder aus der Erwerbslosigkeit hinzukommen.¹¹³ Auf Grundlage der Analysen von Grgic¹¹⁴ (2023) wird für Nordrhein-Westfalen entsprechend ein minimal negativer *Mobilitätsfaktor* von 1,1% angenommen, um den sich der zur Bedarfsdeckung benötigte und im vorherigen Schritt berechnete Personalbestand jährlich verringert. In den Kindertageseinrichtungen entspricht dieser leichte zusätzliche Personalschwund bis zum Jahr 2030 etwa zwischen 13.500 und 13.700 Personen bzw. bis zum Jahr 2035 rund 22.500 bis 22.900 Personen (vgl. Tab. 7.6).

Addiert man beim Ersatzbedarf die altersbedingten mit den vorzeitigen Ausstiegen, so ergibt sich für NRW bis zum Jahr 2030 ein Personalersatzbedarf für Kindertageseinrichtungen von 33.400 bis 33.600 Personen. Bis zum Jahr 2035 wären 55.100 bis 55.600 pädagogisch und leitend Tätige in den Einrichtungen zu ersetzen.

7.2.3 Personalgesamtbedarf

In der Gesamtbetrachtung der ausbaubedingten Personal-mehrbedarfe und der vor allem altersbedingten Personalersatzbedarfe ergibt sich in den Kindertageseinrichtungen in NRW bis 2030 auf Grundlage der angenommenen Szenarien 1 und 2 ein Personalgesamtbedarf zwischen 58.200 und 62.200 Personen (vgl. Tab. 7.7). Bis zum Jahr 2035 müssten zwischen 77.200 und 83.300 pädagogisch Tätige für Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen hinzukommen.

Tab. 7.6 Personalersatzbedarf aufgrund altersbedingter und sonstiger Ausstiege des Personals für Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen in NRW bis 2030 und 2035 | Anzahl des aussteigenden Personals kumuliert gegenüber 2022

	Voraussichtliche Ausstiege kumuliert bis zum Jahr ...					
	Altersbedingter Ersatzbedarf	Sonstiger Ersatzbedarf (Korridor ¹)			Ersatzbedarf insgesamt (Korridor ¹)	
2030	19.900	13.500	bis	13.700	33.400	bis 33.600
2035	32.600	22.500	bis	22.900	55.100	bis 55.600

¹ Die nichtaltersbedingten Ausstiege richten sich an dem für das jeweilige Jahr berechneten Personalstand aus, sodass auch die Personalersatzbedarfe zwischen den Szenarien 1a und 1b variieren.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; BMFSFJ 2020; 2023b; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

¹⁰⁸ Für nähere Informationen vgl. Rauschenbach u.a. 2020, S. 29.

¹⁰⁹ Die Berechnung erfolgt unter der Berücksichtigung der durchschnittlichen prozentualen Veränderung der Altersstruktur des Gesamtpersonals in Kindertageseinrichtungen zwischen den drei Jahren vor der Coronapandemie (2017 bis 2020), um mögliche pandemiebedingte Effekte zu minimieren.

¹¹⁰ Das Renteneintrittsalter wird bis zum Jahr 2031 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

¹¹¹ In Nordrhein-Westfalen lassen sich diese vorzeitigen Abgänge des Personals in Kindertageseinrichtungen ab einem Alter von 55 Jahren beobachten.

¹¹² Hierzu können familiäre Gründe, aber auch der Wechsel in ein anderes Berufsfeld oder die Aufnahme einer (weiteren) Ausbildung zählen.

¹¹³ Ausführlich vgl. hierzu Rauschenbach u.a. 2020, S. 30f.

¹¹⁴ Wir danken an dieser Stelle Frau Mariana Grgic vom DJI für die Zulieferung der Daten zur Berechnung des Mobilitätsfaktors.

Tab. 7.7 Personalgesamtbedarf für Kindertageseinrichtungen und Personalmehrbedarf an Tagespflegepersonen für Kinder bis zum Schuleintritt in zwei Szenarien¹ in NRW bis 2030 und 2035 | Anzahl des neu einzustellenden Personals kumulativ gegenüber 2022

	Szenario 1		Szenario 2	
	Kita bis zum Schuleintritt	KTP ² unter 3 Jahren	Kita bis zum Schuleintritt	KTP ² unter 3 Jahren
2030	+58.200	+7.500	+62.200	+8.000
2035	+77.200	+6.900	+83.300	+7.600

¹ Szenario 1: Demografie gem. Variante 2 der 15. kBV und Erfüllung der Elternbedarfe bis 2030; Szenario 2: Demografie gem. Variante 3 der 15. kBV und Erfüllung der Elternbedarfe bis 2030.

² Für die Kindertagespflege kann das Personal nicht nach dem Alter der Kinder differenziert werden, sodass ein Teil auch für Kinder ab 3 Jahren zuständig ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; BMFSFJ 2020; 2023b; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Unter Hinzunahme des Personalmehrbedarfs im Bereich der Kindertagespflege – der vor allem zur Bedarfsdeckung bei den Kindern unter 3 Jahren eine relevante Größe darstellt – müssten bis zum Jahr 2030 insgesamt 65.700 bis 70.200 und bis zum Jahr 2035 84.100 bis 90.900 zusätzliche Personen im Vergleich zum Jahr 2022 für die Tätigkeit im Feld der Kindertagesbetreuung gewonnen werden.

Insgesamt bedeutet das also, dass in NRW für die Kindertageseinrichtungen bis 2030 in etwa 58.000 bis 62.000 Personen benötigt werden. Dieser Personalbedarf steigt dann bis 2035 auf eine Größenordnung von ungefähr 77.000 bis 83.000 an. Für die U3-Tagespflege werden darüber hinaus – bei einem gleichbleibenden Versorgungsanteil – nochmals 7.000 bis 8.000 Personen benötigt, wobei allerdings offenbleiben muss, wie viele in diesem Zeitraum aussteigen.

7.2.4 Neuzugänge zur Deckung des Personalgesamtbedarfs in Kindertageseinrichtungen

Mit diesen Berechnungen liegen der Fachwelt und den politisch Verantwortlichen damit aktuelle Eckwerte vor, die zu Planungszwecken herangezogen werden können. In den öffentlichen Debatten werden diese Größenordnungen vielfach medial verbreitet, um so eine möglichst große Kluft als Beleg für politisches Steuerungsversagen zu erzeugen. Dabei wird dann geflissentlich übersehen, dass es im Gegenzug auch in Zukunft junge Menschen geben wird, die als Neuausgebildete dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stehen, also gegengerechnet werden können.

Neben den Personen, die das Feld verlassen, und dem Mehrbedarf aufgrund veränderter Platzbedarfe, ist also im Feld der Kindertageseinrichtungen kontinuierlich mit Neuzugängen aus einschlägigen beruflichen Ausbildungen und Hochschulstudiengängen zu rechnen.

Die Anzahl der potenziellen Neuzugänge lässt sich auf Grundlage der in Kapitel 7.2.1 berichteten Absolvent:innenzahlen und deren Vorausberechnung¹¹⁵ bis zum Jahr 2035 sowie einer jeweiligen Einmündungsquote¹¹⁶ der berücksichtigten beruflichen und akademischen Abschlüsse in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtung errechnen. Bei der mengenmäßig größten und für die Kindertagesbetreuung relevantesten Absolvent:innengruppe der Erzieher:innen werden bei der Einmündungsquote zudem zwei Szenarien angenommen: eine eher niedrige, aber im Moment vermutlich realistischere von 60% (Szenario 1a bzw. 2a) und eine höhere, aufgrund der hier diskutierten Verteilungsunklarheiten und bislang fehlender empirischer Hinweise weniger wahrscheinliche Variante von 75% (Szenario 1b bzw. 2b). In Anbetracht des aktuell unzulänglichen Kenntnisstandes zum konkreten Einmündungsverhalten von Erzieher:innen in das Arbeitsfeld Kita wird dieser Korridor vorerst weiterhin herangezogen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die hier angenommenen Einmündungsquoten aufgrund fehlender Empirie mit Unsicherheiten verbunden sind.¹¹⁷

Für Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen sind – je nach angesetzter Einmündungsquote – bis zum Jahr 2030 etwa 42.000 bis 49.200 potenzielle Neuzugänge aus den einschlägigen Ausbildungen, bezogen auf das

¹¹⁵ Herangezogen wird das Szenario 2, welchem die demografische Entwicklung der relevanten Altersgruppen für die jeweiligen Absolvent:innen gemäß der Variante 2 der 15. kBV zugrunde liegt (vgl. Kap. 7.1). Zudem werden bei der Vorausberechnung der potenziellen Neuzugänge lediglich die Bachelorabsolvent:innen berücksichtigt, da es zum einen zu Doppelzählungen der Masterabsolvent:innen kommen kann, die zuvor einen Bachelorstudiengang abgeschlossen haben. Zum anderen bleibt auch hier offen, wie viele der Masterabsolvent:innen in das Feld der Kindertagesbetreuung einmünden. Darüber hinaus liegt der Anteil an Hochschulabsolvent:innen beim pädagogischen Personal ohnehin lediglich bei 5%.

¹¹⁶ Für weitere Informationen vgl. Rauschenbach u.a. 2020, S. 36; Ergänzung 11.

¹¹⁷ Ergänzend dazu werden im Folgenden punktuell als zusätzliche Information die Neuzugänge anhand einer etwas niedrigeren Einmündungsquote in Höhe von 70% für Erzieher:innen angegeben.

Ausgangsjahr 2022, zu erwarten (vgl. Tab. 7.8). Ungefähr 90% dieser Neuzugänge stammen aus den einschlägigen beruflichen Ausbildungen, während die zu erwartenden Zugänge mit akademischen Abschlüssen eine eher untergeordnete Rolle spielen werden. Bis zum Jahr 2035 wären nach den Vorausberechnungen im Vergleich zu 2022 rund 67.700 bis 79.200 Zugänge aus einschlägigen Ausbildungs- und Studiengängen insgesamt zu erwarten.¹¹⁸

7.2.5 Personalmehr- und Personalminderbedarfe bis 2035

Stellt man in einem letzten Schritt die Personalgesamtbedarfe den potenziellen Neuzugängen gegenüber, so zeigt sich, dass im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2030 zwischen 9.000 (Szenario 1b) und 20.200 (Szenario 2a) Personen zusätzlich zu den potenziell künftigen Neuzugängen zur Bedarfs-

deckung hinzukommen müssten, um den Personalbedarf sowie den dahinterliegenden Platzbedarf zu erfüllen (vgl. Tab. 7.9). Bis zum Jahr 2035 könnte der Personalbedarf – je nach Szenario – gedeckt sein (Szenario 1b). Allerdings wäre es ebenso möglich, dass trotz der Neuzugänge aus den Ausbildungen dann immer noch bis zu 15.700 Personen fehlen, um den gesamten Personalbedarf zu decken (Szenario 2a).

Die hier dargestellten Befunde machen sehr deutlich, dass die Fortschreibung der bisherigen Ausbildungskapazitäten bis 2030 bzw. 2035 sowie die daraus abzuleitenden potenziellen Neuzugänge für die Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen nicht ausreichen werden, um den zukünftigen Personalgesamtbedarf des Landes zu decken. Dies gilt erst recht (Szenario 1a und 2a), wenn der tatsächliche Anteil an Berufseinmündungen der ausgebildeten Fachkräfte sich eher an der unteren als an der oberen Einmündungsquote orientiert (60% vs. 75%¹¹⁹).

Tab. 7.8 Potenzielle Neuzugänge für Kinder bis zum Schuleintritt in Tageseinrichtungen aus einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen nach ausgewählten Berufsgruppen in NRW bis 2030 und 2035 | Anzahl der potenziell zu erwartenden Neuzugänge kumulativ gegenüber 2022

Kumulierte Anzahl an potenziellen Neuzugängen im Vergleich zu 2022										
Einmündungsquote (in %)	Erzieher:innen		Kinderpfleger:innen	Sozialassistent:innen	Kindheitspädagogik	Sozialwesen	Erziehungswissenschaft	Neuzugänge insgesamt		
	60	75	60	7	60	7	7			
2030	28.800	36.000	8.100	600	1.700	2.000	700	42.000	bis	49.200
2035	46.000	57.500	13.400	1.100	2.700	3.200	1.200	67.700	bis	79.200

Quelle: Analysen von Fuchs-Rechlin 2019; IT.NRW: Bevölkerungsvorausberechnung; Sonderanfrage beim MSB, 2023; Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistisches Bundesamt: Hauptberichte, Recherche in DZHW-ICE; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Tab. 7.9 Personalgesamtbedarf abzüglich der potenziellen Neuzugänge aus einschlägigen beruflichen Ausbildungen und Hochschulstudiengängen nach Szenarien¹ in NRW bis 2030 und 2035 | Anzahl des zur Bedarfsdeckung zusätzlich benötigten Personals kumulativ gegenüber 2022

Anzahl des zur Bedarfsdeckung zusätzlich benötigten Personals gegenüber 2022				
	Szenario 1		Szenario 2	
	Kita		Kita	
	Szenario 1a	Szenario 1b	Szenario 2a	Szenario 2b
2030	+16.200	+9.000	+20.200	+13.000
2035	+9.500	-2.000	+15.700	+4.200

¹ Szenario 1: Demografie gem. Variante 2 der 15. kBV und Erfüllung der Elternbedarfe bis 2030; Szenario 2: Demografie gem. Variante 3 der 15. kBV und Erfüllung der Elternbedarfe bis 2030; Szenario 1a/2a: Es wird von einer niedrigen (60%) Einmündungsquote bei den Erzieher:innen ausgegangen, die übrigen Abschlüsse werden wie in der vorherigen Berechnung einbezogen; Szenario 1b/2b: Es wird von einer hohen (75%) Einmündungsquote bei den Erzieher:innen ausgegangen, die übrigen Abschlüsse werden wie in der vorherigen Berechnung einbezogen.

Anmerkung: Negative Werte bedeuten einen Minderbedarf.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; BMFSFJ 2020, 2023b; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

¹¹⁸ Bei einer Einmündungsquote von 70% der Erzieher:innen wäre bis zum Jahr 2030 mit insgesamt etwa 46.800 und bis zum Jahr 2035 mit 75.300 potenziellen Neuzugängen zu rechnen.

¹¹⁹ Wird eine Einmündungsquote von 70% bei den Erzieher:innen zugrunde gelegt, fehlen bis zum Jahr 2030 zwischen 11.400 und 15.400 pädagogisch und leitend tätige Personen in den Kindertageseinrichtungen. Bis zum Jahr 2035 fehlen immerhin noch zwischen 1.800 und 8.000 Personen, um den Personalgesamtbedarf auf Grundlage der berechneten Platzbedarfe zu decken.

Im Lichte des notwendigen Ausbaus und der Stabilisierung der ganztägigen Angebote im Grundschulalter durch den nahenden Rechtsanspruch wird jedenfalls der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte in den Sozial- und Erziehungsberufen nicht geringer.

Insgesamt sind daher in Nordrhein-Westfalen weitere Ausbaubemühungen notwendig, um den sich abzeichnenden Platz- und Personalbedarf zu decken und damit ein bedarfsgerechtes Angebot der Kindertagesbetreuung bereitzustellen und somit auch die Rechtsansprüche für Eltern mit Kindern vor der Einschulung zu erfüllen.

Vor dem Hintergrund des darüber hinaus gesetzlich geregelten Rechtsanspruchs zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter – und einer damit zu vermutenden Konsolidierung dieses neuen Arbeitsfeldes –, muss damit gerechnet werden, dass nicht nur Erzieher:innen verstärkt auch in diesen Bereich der schulischen Ganztagsbetreuung einmünden und so die hier zugrunde gelegten Einmündungsquoten in den folgenden Jahren eher sinken.

7.3 Künftiger Personalbedarf in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe

Im Rahmen der Analysen zum künftigen Bedarf an pädagogisch tätigen Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW stellt der Altersausschied der Beschäftigten einen bedeutenden Faktor dar. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitsfelder jenseits der Kindertagesbetreuung. Während für die Kindertagesbetreuung bereits wiederholt umfangreiche, bundesweite und bedarfsorientierte Vorausberechnungen vorgelegt wurden (vgl. zuletzt Rauschenbach u.a. 2020), können diese jedoch nicht in gleicher Weise für die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt werden. Das hat mehrere Gründe:

› Zum einen zeigt sich für das Feld der Kindertagesbetreuung, dass ein Großteil der Beschäftigten erst mit dem Eintritt in den Ruhestand, also altersbedingt ausscheidet und davor nur ein geringer negativer Mobilitätssaldo zu verzeichnen ist, während sich bei den Beschäftigten in einigen anderen Arbeitsfeldern zum Teil erhebliche Abwanderungen auch in jüngeren Altersgruppen zeigen, deren Folgen noch überhaupt nicht angemessen erfasst, geschweige denn geklärt sind. Hier deutet sich in einer Zeit des massiven Fachkräftemangels eine neue, erhebliche Sollbruchstelle in der Kinder- und Jugendhilfe an, die es besser zu verstehen und zu klären gilt. Bei diesem Phänomen ist das Thema der Personalbindung im Beruf von besonderer Bedeutung.

› Zum anderen fehlt allen anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe als Referenzpunkt ein Bedarfsziel. Während durch die Kita-Rechtsansprüche der elterliche Bedarf eine entsprechende Zielgröße darstellt – und dieser seit vielen Jahren auch jährlich länderrepräsentativ durch das DJI erhoben und ausgewertet wird (vgl. BMFSFJ 2022b) –, fehlt in den anderen Arbeitsfeldern eine entsprechende Kennzahl, die es ermöglicht, ein zukünftiges Ziel an Plätzen und Personal zu definieren.

› Des Weiteren gibt es für die Kitas auch seit vielen Jahren immer differenzierter werdende Personal-Kind-Schlüssel, mit deren Hilfe Platzbedarfe in Personalbedarfe umgerechnet werden können. Da jedoch für die Hilfen zur Erziehung, für den ASD oder die Kinder- und Jugendarbeit nicht umstandslos entsprechenden Relationen zwischen Fällen bzw. jungen Menschen und dem dafür verfügbaren Personal berechnet werden können, bietet sich in den anderen Arbeitsfeldern vorerst lediglich eine einfache Fortschreibung der bisherigen Parameter und Entwicklungsdynamiken aus den letzten Jahren an – unter Beachtung der demografischen Veränderungen und mit modellierten, steigenden oder sinkenden Inanspruchnahmen von Seiten der Adressat:innen.

› Schließlich darf auch nicht übersehen werden, dass die Arbeitsfelder mit Blick auf ihre Größe und das dafür benötigte Personal ausgesprochen unterschiedlich sind, sodass die möglichen Fehler in Anbetracht der zu modellierenden zukunftsbezogenen Annahmen rasch größer werden. Bei einem Arbeitsfeld wie den stationären Hilfen zur Erziehung (Heimerziehung) geht es etwa um einen einzigen Minderjährigen von 100 jungen Menschen, sodass sich die Fehleranfälligkeit bei ungewissen Annahmen rasch potenzieren kann.

› Um sich dem Thema künftiger Personalbedarfe und den zu erwartenden altersbedingten Ausschieden in diesen anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW wenigstens ansatzweise anzunähern, wurde zunächst in Anlehnung an bereits erprobte Analysen im Bereich der Kindertagesbetreuung (vgl. Kap. 7.2) eine Projektion der altersspezifischen Entwicklungen in den

entsprechenden Arbeitsfeldern vorgenommen.^{120, 121} Dabei hat sich rasch gezeigt, dass a) die altersbedingten Übergangsquoten, die für den Kita-Bereich eine zentrale Rolle spielen, so nicht vorliegen und dass b) das Ausscheiden vor dem Rentenalter eine sehr viel größere Bedeutung einnimmt, sodass die Verfahren aus dem Kita-Bereich für die anderen Arbeitsfelder nicht einfach adaptiert werden können.

Darüber hinaus liegen – anders als für den Bereich der Kindertagesbetreuung (vgl. Kap. 7.2) – auch keine belastbaren Befunde vor, die Erkenntnisse über den quantitativen Umfang von Berufseinmündungen neu ausgebildeter Fachkräfte in die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe liefern könnten. Es fehlen folglich schlicht arbeitsfeldspezifische Berufseinmündungsquoten, die es erlauben, mit Blick auf die einzelnen Arbeitsfelder entsprechende Größenordnungen für die künftig einschlägig Neuausgebildeten zu modellieren. Allein die hier genannten Hindernisse signalisieren nicht nur einen erheblichen empirischen Forschungsbedarf für die anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe, um künftig belastbare Annahmen zu entsprechenden Entwicklungen treffen zu können, sondern sie markieren auch einen deutlichen Weiterentwicklungsbedarf bei den Erhebungsmerkmalen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für die anderen Arbeitsfelder.

Dennoch lässt sich anhand der Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik erst einmal näherungsweise abschätzen, wie viele Personen altersbedingt in den nächsten Jahren das Arbeitsfeld verlassen werden. Und auch wenn die Fluktuation in den jüngeren Jahrgängen auffallend hoch, aber nicht genau zu beziffern ist, muss dieser Punkt wenigstens grob abgeschätzt werden, sodass sich dadurch erste Hinweise für weitere Personalbedarfe ergeben, die zusätzlich im Blick behalten werden müssen.

Zur Frage, wie groß der Kreis der Mitarbeitenden ist, die demnächst aus Altersgründen nach und nach die anderen

Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) verlassen werden, lässt sich anhand der Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik Folgendes festhalten:

- › Unstrittig ist, dass in den anderen Feldern zusammen in NRW rund 12.000 Personen zum Erhebungszeitpunkt Ende 2020 55 Jahre und älter waren; das entspricht einem Anteil von 21% an allen Beschäftigten in 2020 (vgl. Tab. 7.10). Diese Personenzahl wird daher voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren nach und nach in Rente gehen und dementsprechend ersetzt werden müssen.
- › In einem kürzeren Zeithorizont zeigt sich, dass für rund 5.400 Beschäftigte ab einem Alter von 60 Jahren (9%), die in den Ruhestand eintreten werden bzw. inzwischen schon eingetreten sind, kurzfristig ein altersbedingter Ersatzbedarf notwendig wird. Dies ist als eine arbeitsfeldübergreifende Kennzahl jedoch noch sehr allgemein, da von deutlichen Unterschieden zwischen den Arbeitsfeldern auszugehen ist (vgl. Kap. 2 und 3). So gibt es Felder, deren Altersstruktur durch viele ältere Mitarbeitende geprägt ist, wie z.B. die Erziehungsberatung, während andere Felder eher von jüngeren Beschäftigten dominiert werden, wie dies beispielsweise in der Heim-erziehung mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren (vgl. Abb. 2.7) oder in der Kinder- und Jugendarbeit mit 38 Jahren der Fall ist (vgl. hierzu auch Kap. 2.1.1), so dass ein Altersausschied in diesen Arbeitsfeldern in den nächsten Jahren weniger relevant erscheint (vgl. Tab. 7.10; vgl. zu weiteren Analysen der Altersstruktur in den Arbeitsfeldern auch Kap. 3.2).

Aus diesem Grund wird nachfolgend eine differenzierte Betrachtung der Entwicklungen für einzelne Arbeitsfelder vorgenommen.¹²²

Weitergehende Auswertungen zu den altersmäßigen Entwicklungen weit vor dem Renteneinstiegsalter können darüber hinaus zumindest erste Hinweise dahingehend ge-

120 Mittels der Personaldaten wurde berechnet, wie sich die Zahl der Beschäftigten zwischen 2018 und 2020 jeweils verändert hat. Diese Größe konnte dann für die nächsten Jahre auf die einzelnen Altersjahre bis zum Jahr 2034 projiziert werden. Die Projektion bezog sich hierbei abweichend von den Berechnungen für die Kindertagesbetreuung auf das Jahr 2034, da die entsprechenden Personaldaten in dieser Teilstatistik nur alle zwei Jahre erhoben werden und dementsprechend für Zweijahreszeiträume projiziert wurden. Hierbei zeigten die Auswertungen jedoch, dass – anders als im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung – eine deutlich höhere Fluktuation in den Altersgruppen unterhalb des Renteneinstiegalters abzulesen ist, sodass dieses Berechnungsverfahren nicht Eins-zu-eins übernommen werden kann.

121 Während im Rahmen der Berechnungen für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung mit Mittelwerten für die Jahre 2017 bis 2020 gearbeitet wird, um coronabedingte Einschränkungen auf die altersspezifischen Entwicklungen bei den Beschäftigten auszuschließen, konzentrieren sich die Berechnungen für die anderen Felder der Kinder- und Jugendhilfe demgegenüber hier auf die Beschäftigtenzahlen der Jahre 2018 bis 2020, da hierüber bereits die Entwicklung eines Zweijahreszeitraums überwiegend vor der Coronapandemie eingeschlossen wird und frühere Daten der Jahre 2014 bis 2016, insbesondere bei der Personalsituation im ASD und den Hilfen zur Erziehung, unter dem Einfluss der erhöhten Inanspruchnahme von erzieherischen Hilfen durch unbegleitete ausländische Minderjährige stehen. In Anlehnung an die Arbeiten für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen wurde hierbei von einem allmählichen altersbedingten Ausstieg ab 55 Jahre ausgegangen (vgl. hierzu Kap. 7.2).

122 Nicht betrachtet werden kann aufgrund der hier gewählten arbeitsbereichsspezifischen Perspektive das Jugendamt. In der KJH-Statistik liegen hierzu nur einrichtungsbezogene Daten vor.

Tab. 7.10 Überblick zum Altersausschied der Beschäftigten¹ in ausgewählten Arbeitsfeldern jenseits der Kindertagesbetreuung in NRW 2020 | absolut und Anteil in %

Arbeitsfelder	Beschäftigte insg.	dar.: 55 bis unter 60 Jahre	Anteil Beschäftigter im Alter von 55 bis unter 60 Jahren an insg.	dar.: ≥ 60 Jahre	Anteil Beschäftigter im Alter von ≥ 60 Jahren an insg.	≥ 55 Jahre insg.	Anteil Beschäftigter im Alter von ≥ 55 Jahren an insg.
Kinder- und Jugendhilfe insg. (ohne Kita)	57.865	6.630	11,5	5.428	9,4	12.058	20,8
<i>darunter:</i>							
ASD	4.403	360	8,2	310	7,0	670	15,2
HzE insg.	24.726	2.237	9,0	1.831	7,4	4.068	16,5
Erziehungsberatung	2.136	409	19,1	414	19,4	823	38,5
Ambulante Hilfen	4.997	582	11,6	447	8,9	1.029	20,6
Heimerziehung	17.593	1.246	7,1	970	5,5	2.216	12,6
Kinder- und Jugendarbeit	8.383	747	8,9	663	7,9	1.410	16,8
Jugendsozialarbeit (inkl. Schulsozialarbeit)	1.920	256	13,3	193	10,1	449	23,4

1 Pädagogisches und Verwaltungspersonal

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

ben, ob Beschäftigte eher dauerhaft in einem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe verbleiben oder dieses wieder in jüngerem oder mittlerem Alter, also vorzeitig verlassen. Die Thematik der Fluktuation im Sinne eines negativen Mobilitätsfaktors, d.h., dass vorzeitig mehr Personen rausgehen als neue (Seiten-)Einsteigende hinzukommen, hat sich in den Kindertageseinrichtungen als nur ganz schwach ausgeprägt gezeigt (vgl. Kap. 7.2).

Mittels der Daten der KJH-Statistik ist es möglich, empirisch zu prüfen, wie sich die Zahl der Personen einer bestimmten Alterskohorte, die Ende 2018 in einem Arbeitsfeld tätig waren, zur Zahl derjenigen verhält, die Ende 2020 zwei Jahre älter waren. Gäbe es keine vorzeitigen Ausstiege, müssten beispielsweise alle Personen, die im Jahr 2018 25 Jahre alt waren¹²³, zwei Jahre später 27 Jahre alt sein.¹²⁴

Mit Blick auf die Arbeitsfelder sind auch bei dieser Auswertungsperspektive unterschiedliche Entwicklungen abzulesen, die in den nachfolgenden Unterkapiteln aufgegriffen werden: Während beispielsweise in der Jugendsozialarbeit und vor allem der Schulsozialarbeit die Bilanz sowohl in den jüngeren, aber auch in den mittleren Alters-

jahrgängen positiv ausfällt, hier also in allen Altersgruppen im Jahr 2020 mehr Beschäftigte als noch 2018 tätig waren, zeigt sich z.B. demgegenüber in der Kinder- und Jugendarbeit wenig Veränderung (vgl. Tab. 7.11).

7.3.1 Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation im Allgemeinen Sozialen Dienst

Aufgrund von altersbedingten Ausstiegen werden bis 2030 voraussichtlich insgesamt 670 Personen das Arbeitsfeld des Allgemeinen Sozialen Dienstes verlassen (vgl. Abb. 7.9). Diese Anzahl an Personen war zum Erhebungszeitpunkt 2020 55 Jahre alt oder älter (vgl. hierzu auch die Darstellung zur Altersverteilung im ASD in Kapitel 3.2.1). Das entspricht einem Anteil von 15% an allen Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst Ende 2020. Darunter waren rund 300 Personen 60 Jahre und älter (7% aller Beschäftigten im Jahr 2020), sodass diese Anzahl an Fachkräften kurzfristig ersetzt werden muss.

Ein Rückblick auf die vergangenen Jahre zeigt, dass bereits zwischen 2010 und 2020 ein nicht unerheblicher Teil des Personals deutlich vor dem Rentenalter aus dem Arbeitsfeld des ASD ausgeschieden ist.

123 Aus Datenschutzgründen können die im Rahmen von Einzeldatenanalysen ausgewerteten Daten der KJH-Statistik zum Personal nach Altersjahren unter 25 Jahren nicht weiter ausdifferenziert werden.

124 Zur weiteren Absicherung der sich hier zeigenden Befunde könnten in einem weiteren Schritt im Rahmen von Einzeldatenanalysen für NRW zusätzlich frühere Daten der Beschäftigten in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe mit Blick auf Hinweise zur Fluktuation in einzelnen Alterskohorten analysiert werden, um Veränderungen über einen längeren Zeitraum zu betrachten.

Tab. 7.11 Veränderungen bei der Anzahl der Beschäftigten¹ in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) nach Altersgruppen in NRW zwischen 2018 und 2020 | absolut und Projektion absolut und in %²

Altersgruppen	ASD	Heimerziehung	Ambulante Hilfen	Erziehungsberatung	Kinder- und Jugendarbeit	Jugendsozialarbeit (ohne Schulsozialarbeit)	Schulsozialarbeit
<i>Beschäftigte absolut 2020</i>							
Unter 27 J.	529	4.300	664	48	2.056	105	73
27-33 J.	1.222	4.476	1.010	218	1.746	206	139
34-40 J.	902	2.791	838	281	1.283	182	165
41-47 J.	572	1.892	712	337	878	147	145
48-54 J.	508	1.918	744	429	1.010	180	129
55 J. und älter	670	2.216	1.029	823	1.410	301	148
Insgesamt	4.403	17.593	4.997	2.136	8.383	1.121	799
<i>Beschäftigte absolut 2018</i>							
Unter 25 J.	232	2.555	371	15	1.457	83	25
25-31 J.	1.183	4.768	989	145	1.766	158	104
32-38 J.	1.027	3.014	979	242	1.292	152	120
39-45 J.	647	2.017	766	265	909	131	109
46-52 J.	645	1.929	901	380	1.030	154	129
53 J. und älter	944	2.652	1.364	932	1.694	312	144
Insgesamt	4.678	16.935	5.370	1.979	8.148	990	631
<i>Veränderung Beschäftigtenzahl 2020 gegenüber 2018 in den Altersgruppen absolut (Projektion)</i>							
Unter 27 J.	297	1.745	293	33	599	22	48
27-33 J.	39	-292	21	73	-20	48	35
34-40 J.	-125	-223	-141	39	-9	30	45
41-47 J.	-75	-125	-54	72	-31	16	36
48-54 J.	-137	-11	-157	49	-20	26	0
<i>Veränderung Beschäftigtenzahl 2020 gegenüber 2018 in den Altersgruppen in % (Projektion)</i>							
Unter 27 J.	128,0	68,3	79,0	220,0	41,1	26,5	192,0
27-33 J.	3,3	-6,1	2,1	50,3	-1,1	30,4	33,7
34-40 J.	-12,2	-7,4	-14,4	16,1	-0,7	19,7	37,5
41-47 J.	-11,6	-6,2	-7,0	27,2	-3,4	12,2	33,0
48-54 J.	-21,2	-0,6	-17,4	12,9	-1,9	16,9	0,0

1 Pädagogisches und Verwaltungspersonal

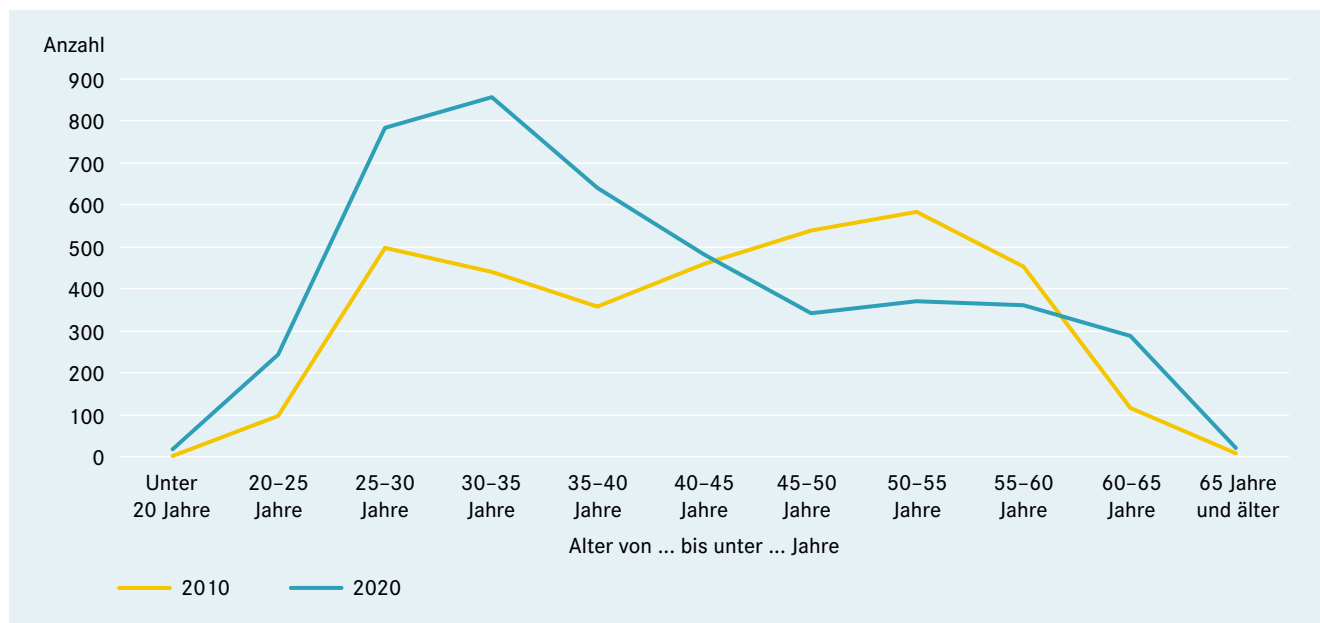
2 Berechnungen, wie sich die Zahl der Beschäftigten in bestimmten Alterskohorten, die Ende 2018 in den ausgewählten Arbeitsbereichen tätig waren, zur Zahl derjenigen Mitarbeitenden verhält, die Ende 2020 zwei Jahre älter waren. Zurückgehende sowie stark gestiegene Werte in den einzelnen Arbeitsfeldern werden farbig markiert.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); DOI: 10.21242/22542.2018.00.00.1.1.0 bis 10.21242/22542.2020.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Nur ein kleiner Teil dieses „vorzeitigen“ Verlusts erfahrener Fachkräfte im Arbeitsbereich ASD könnte dadurch zu erklären sein, dass die Personen Leitungsfunktionen übernahmen und daher möglicherweise nicht mehr im Arbeitsbereich „ASD“ mitgezählt wurden. Deutlich mehr dürften hingegen das Arbeitsfeld ganz verlassen haben. Individuelle Berufsverläufe lassen sich jedoch mit der KJH-Statistik nicht nachverfolgen. Auch lässt sich mit der summarischen Betrachtung der Altersstruktur über die Statistik nicht in Gänze nachvollziehen, wie hoch die Fluktuation insgesamt, also auch in jüngeren Jahrgängen, wirklich ist (vgl. Tabel u.a. 2023, S. 101f.). Eine bundesweite Befragung von ASD-

Fachkräften im Jahr 2021 zeigt allerdings, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Befragten keine langfristige Beschäftigung im ASD plant: So gingen nur 57% der Befragten eher oder sehr sicher davon aus, auch in drei Jahren noch im ASD zu arbeiten, während immerhin rund 25% eher oder sehr sicher planten, den ASD in diesem Zeitraum zu verlassen (vgl. Merchel/Berghaus/Khalaf 2023, S. 69ff.).

Weitere Hinweise auf dieses Verhalten der Mitarbeitenden zeigen sich in den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik. Betrachtet man hier Entwicklungen zur Fluktuation und berechnet, wie sich die Zahl der Beschäftigten

Abb. 7.9 Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten¹ im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020 | absolut

¹ Pädagogisches und Verwaltungspersonal

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

in bestimmten Alterskohorten, die Ende 2018 in diesem Arbeitsbereich tätig waren, zur Zahl derjenigen Mitarbeitenden verhält, die Ende 2020 zwei Jahre älter waren, wird für den ASD deutlich, dass

- › die Zahl der jüngeren Beschäftigten erheblich zugenommen hat, aber der Anteil derjenigen Beschäftigten, die das Arbeitsfeld vor dem Rentenalter verlassen, mit zunehmendem Alter ansteigt (vgl. Abb. 7.11),
- › erste Ausfälle hierbei ab einem Alter ab Mitte 30 erkennbar sind (hier waren 2020 bereits 12% der Beschäftigten aus dem Jahre 2018 nicht mehr in dem Arbeitsfeld tätig),
- › ab einem Alter ab Ende 40 der Aspekt des vorzeitigen Verlassens des Arbeitsfeldes noch einmal an Bedeutung gewinnt: Von den Beschäftigten, die sich 2018 in der Altersgruppe der 46- bis unter 52-Jährigen befanden, waren Ende 2020 rund 20% in der dann zwei Jahre älteren Gruppe der 48- bis unter 54-Jährigen nicht mehr zu finden, scheinen das Arbeitsfeld also verlassen zu haben.

Vor diesem Hintergrund stellt sich unter Steuerungsgesichtspunkten die Frage, inwiefern diese Fluktuation im Arbeitsfeld ASD unter anderem durch den Zuwachs an jüngeren Beschäftigten ausgeglichen werden kann oder ob

die Anstrengungen zur Gewinnung neuer Fachkräfte sowie zur Bindung von vorhandenen Fachkräften deutlich intensiviert werden müssen, um z.B. Berufsrückkehrende für einen (erneuten) Einsatz zu motivieren oder die Attraktivität des Arbeitsplatzes für die Mitarbeitenden im Bestand zu erhöhen.¹²⁵

7.3.2 Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation in den Hilfen zur Erziehung

Altersbedingt werden bis 2030 voraussichtlich insgesamt 4.000 Personen das Arbeitsfeld der Erziehungshilfen verlassen. Diese Personen waren zum Erhebungszeitpunkt 2020 mindestens 55 Jahre alt; das entspricht 17% der Beschäftigten insgesamt (vgl. Tab. 7.10). Darunter sind rund 1.800 Personen enthalten, die 60 Jahre und älter waren (7% aller Beschäftigten).

Mit Blick auf die einzelnen Leistungssegmente der erzieherischen Hilfen bedeutet das, dass in der Erziehungsberatung bis 2030 mindestens rund 39% der Beschäftigten ab 55 Jahren – der mit Abstand höchste Wert in der Kinder- und Jugendhilfe – in den Ruhestand gehen werden. Im Vergleich dazu sind es in den ambulanten Hilfen mit 21% und in der Heimerziehung mit 13% deutlich weniger.

¹²⁵ Vgl. hierzu beispielsweise die Informationen und Materialien der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (<https://www.personal-gewinnen-und-bindende.de/de/>; Zugriff: 27.09.2023).

Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Leistungssegmente zeigt darüber hinaus folgende Ergebnisse:

(a) Das Wachstum in der *Heimerziehung* in den letzten Jahren ist mit einer deutlichen Verjüngung des Personals einhergegangen. Die größte Gruppe der in der Heimerziehung Tätigen waren Ende 2020 Beschäftigte in der Altersgruppe der 25- bis unter 30-Jährigen. Dieses Bild zeigte sich auch bereits 2010, allerdings hat sich die Verjüngung noch einmal deutlich verstärkt (vgl. Abb. 7.10). Verschiebt man diese Kurve um zehn Jahre nach hinten, so sind auf den ersten Blick keine größeren zahlenmäßigen Verluste zu erkennen.

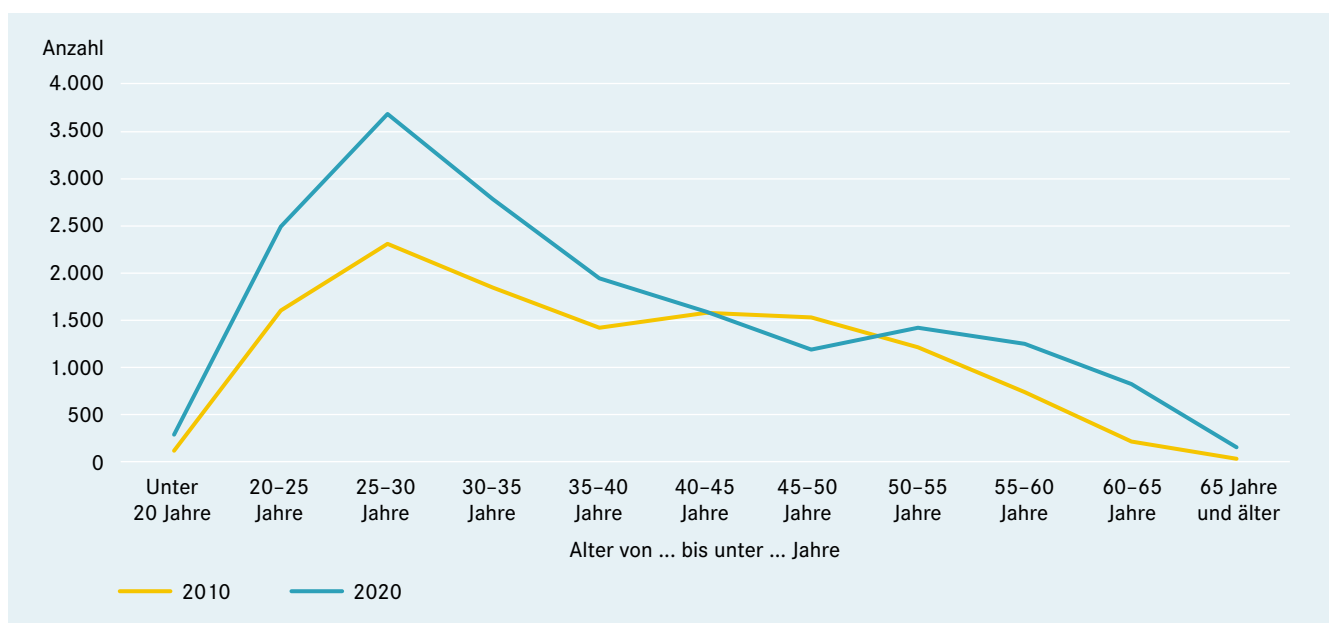
Bei genauerer Betrachtung wird aber dennoch zugleich deutlich, dass die Tätigkeit im Arbeitsfeld Heimerziehung häufig nicht bis zum Rentenalter ausgeübt wird. Die Fluktuation unter den jüngeren Beschäftigten lässt sich mit der amtlichen Statistik zwar nicht genau bestimmen, aber auch hier kann geprüft werden, in welchem quantitativen Umfang mit vorzeitigen Ausstiegen zu rechnen ist. So ist die Bilanz der letzten Erhebungsjahre zwischen 2018 und 2020 im Bereich der Heimerziehung in den meisten Jahrgängen negativ. Das heißt: Es sind in diesen Altersgruppen mehr Personen ausgeschieden als hinzugekommen. Ein positiver Saldo zeigt sich durchgängig nur bis zur Altersgruppe der unter 27-Jährigen im Jahr 2020 (vgl. Tab. 7.11 und Abb. 7.10). Danach zeigt sich ein Zuwachs nur noch vereinzelt, beispielsweise bei den 42-Jährigen (ohne Abb.).

In diesem Jahrgang gab es mehr Rückkehrende oder Neueinstiege in das Arbeitsfeld als Ausstiege (vgl. hierzu auch Tabel u.a. 2023). Das bedeutet:

- › In der Summe waren 2020 insgesamt 11.077 Personen in der Heimerziehung zwischen 27 und 54 Jahre alt. 2018 waren dies in der Gruppe der 25- bis 52-Jährigen noch 11.728. Das entspricht in diesem Zeitraum einem Verlust von 6%, sofern man davon ausgeht, dass es in dieser Altersgruppe keinerlei Berufsrückkehrende oder Seiteneinsteigende gab (vgl. Tab. 7.11).
- › Ab einem Alter ab Anfang 30 bis Ende 40 ist in allen Altersgruppen rechnerisch ein Rückgang zu erkennen, der bei 6% bis 7% gegenüber dem Jahr 2018 liegt.
- › Nur bei den Beschäftigten ab Ende 40 bis Mitte 50 gab es keine nennenswerten Veränderungen mit entsprechenden Rückgängen.

Nicht berücksichtigen lassen sich dabei Fluktuationbewegungen, die in der Summe durch Zuwächse ausgeglichen wurden, beispielsweise auch bei Berufseinsteigenden. Bereits in früheren Studien wurde die Heimerziehung als ein typisches „Einstiegsarbeitsfeld“ nach dem Pädagogikstudium dargestellt (vgl. Krüger/Züchner 2002), sodass sich dieser Arbeitsbereich bereits seit Jahren durch ein relativ junges Personal im Vergleich zur Erziehungsberatung oder den ambulanten Hilfen auszeichnet (vgl. Fendrich u.a.

Abb. 7.10 Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten¹ in den stationären Hilfen in NRW 2010 bis 2020 | absolut



¹ Pädagogisches und Verwaltungspersonal

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

2023). Gleichzeitig scheint es sich um eine Tätigkeit zu handeln, die mindestens ein Teil der Beschäftigten nicht dauerhaft ausübt, wie die Fluktuationsbewegungen verdeutlichen. Dies hat zur Folge, dass der Personalersatzbedarf in diesem Arbeitsfeld weitaus größer ist, als es der altersbedingte Ausstieg vermuten lässt (vgl. Tabel u.a. 2023, S. 95ff.). Dieser Punkt wird auch unter der Personalbindungsfrage künftig verstärkt zu diskutieren sein.

(b) Auch in den *ambulanten Hilfen* hat es zwischen 2018 und 2020 Rückgänge gegeben. Betrachtet man auch für dieses Leistungssegment, wie sich die Zahl der Beschäftigten in bestimmten Alterskohorten im Jahr 2018 zur Zahl derjenigen Mitarbeitenden verhält, die Ende 2020 zwei Jahre älter waren, so zeigt sich Folgendes (vgl. Tab. 7.11):

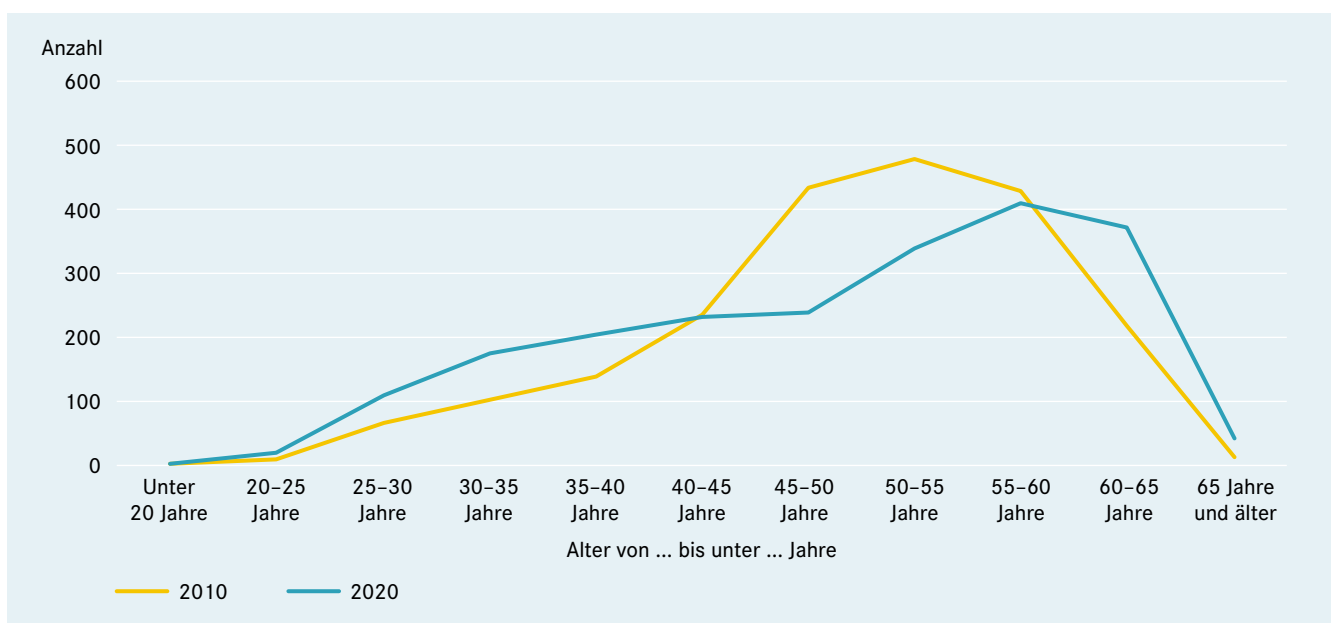
- › 2020 waren insgesamt 3.304 Personen in der Altersgruppe zwischen 27 und 54 Jahren tätig, 2018 wurden in der Gruppe der 25- bis 52-Jährigen noch 3.635 Beschäftigte gezählt. Das entspricht einer Fluktuation von -9%, wiederum unter der Annahme, dass keine anderen Personen zurückgekommen oder als Seiteneinsteigende neu hinzugekommen sind.
- › Bei der Gegenüberstellung der beiden Vergleichsjahre 2018 und 2020 setzt dieser Rückgang vor allem ab einem Alter von Mitte 30 bis 40 Jahren ein (-14%) und gewinnt bei den Beschäftigten ab einem Alter von Ende 40 Jahren weiter an Dynamik (-17%).

(c) Anders stellt sich die Situation bei der *Erziehungsberatung* dar. Hier wird erkennbar, dass dieses Arbeitsfeld keine starke vorzeitige Fluktuation zu verkraften hatte. Stattdessen wird im Unterschied zu den anderen Arbeitsfeldern die aktuelle Altersverteilung des Personals durch einen überdurchschnittlich großen Anteil der älteren Beschäftigten dominiert (vgl. Abb. 7.11). Da mithin in den letzten zehn Jahren die Altersverteilung durch eine hohe Kontinuität geprägt war, steht – wie zuvor aufgezeigt – inzwischen ein großer Teil der Beschäftigten kurz vor dem Renteneintritt. Damit wird der altersbedingte Ersatzbedarf in den nächsten Jahren zu einer eigenen Herausforderung für die Erziehungsberatung in NRW.

Darüber hinaus konnten zwischen 2018 und 2020 jedoch insbesondere bei den jüngeren, aber auch den mittleren Altersgruppen bereits zum Teil erhebliche Zuwächse beobachtet werden (vgl. Tab. 7.11). Konkret:

- › Ende 2020 waren insgesamt 1.265 Personen in der Erziehungsberatung in der Altersgruppe zwischen 27 und 54 Jahren tätig, zwei Jahre zuvor wurden 2018 in der Gruppe der 25- bis 52-Jährigen noch 1.032 Beschäftigte gezählt. Das entspricht einem Zuwachs von 23% in nur zwei Jahren bei den Beschäftigten in den jüngeren und mittleren Altersgruppen, bei allerdings deutlich geringeren Personalzahlen als z.B. in der Heimerziehung.

Abb. 7.11 Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten¹ in der Erziehungsberatung in NRW 2010 und 2020 | absolut



¹ Pädagogisches und Verwaltungspersonal

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

› Insbesondere sind – neben den jungen Berufseinsteigenden in einem Alter bis Anfang 30 Jahre – auch Fachkräfte im Alter von Anfang bis Mitte 40 Jahre in dieses Berufsfeld eingestiegen bzw. zurückgekehrt (+27%), sodass entsprechende Bemühungen, Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld auch in höherem Alter zu halten oder aber neu zu gewinnen, deutlich erfolgreicher zu sein scheinen. Das dürfte nicht zuletzt damit zu tun haben, dass es sich hier überwiegend um hochschulausgebildete Fachkräfte handelt, für die auch die Bezahlung in diesem Arbeitsfeld attraktiv ist.

7.3.3 Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation in der Kinder- und Jugendarbeit

Mit Blick auf die Kinder- und Jugendarbeit werden in den nächsten Jahren schätzungsweise rund 1.400 Personen dieses Arbeitsfeld verlassen, die Ende 2020 bereits mindestens 55 Jahre alt waren; das entspricht 17% aller Beschäftigten (vgl. Tab. 7.10). Rund 660 von diesen Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt bereits 60 Jahre oder älter (8%), sodass dieser Teil bereits kurzfristig ersetzt werden muss.

Schaut man sich die Fluktuation in den jüngeren und mittleren Jahrgängen genauer an, so stellt sich diese zwischen 2018 und 2020 im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern zumindest rechnerisch als relativ gering heraus (vgl. Tab. 7.11):

- › Von den Beschäftigten im Alter zwischen 27 und 54 Jahren, die bereits 2018 in dem Arbeitsfeld tätig waren, finden sich rechnerisch im Jahr 2020, also zwei Jahre später, nur 80 weniger (-2%).
- › Die Verluste liegen in den hier betrachteten Altersgruppen insgesamt lediglich zwischen 1% und 3%, sodass ein vorzeitiger Ausstieg in diesem Arbeitsfeld gegenwärtig nicht so relevant zu sein scheint wie etwa in den Hilfen zur Erziehung oder im Allgemeinen Sozialen Dienst.

7.3.4 Altersbedingte Ausstiege und Fluktuation in der Jugendsozialarbeit und Schulsozialarbeit

Aufgrund von altersbedingten Ausstiegen werden bis 2030 voraussichtlich insgesamt 450 Personen das Arbeitsfeld Jugendsozialarbeit (einschl. Schulsozialarbeit) verlassen (vgl. Tab. 7.10). Diese Anzahl an Personen war zum Erhebungszeitpunkt 2020 mindestens 55 Jahre alt; das sind 23% aller Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld. Ein große-

rer Teil von ihnen war bereits 60 Jahre oder älter (193 bzw. 10%), sodass für diese Gruppe zeitnah ein rentenbedingter Ausstieg ansteht.

Analysiert man die Fluktuation in den jüngeren und mittleren Jahrgängen – dabei lässt sich die Schulsozialarbeit noch einmal gesondert betrachten –, so fällt die Bilanz in beiden Bereichen in allen Altersgruppen eindeutig positiv aus, bei allerdings insgesamt niedrigen Personalzahlen:

- › Gegenüber den Beschäftigten im Alter zwischen 27 und 54 Jahren, die bereits 2018 in den Arbeitsfeldern der Jugendsozialarbeit (ohne Schulsozialarbeit) und der Schulsozialarbeit tätig waren, sind bis zum Jahr 2020 jeweils rund 120 Beschäftigte mehr zu finden, was einem starken Zuwachs von 20% bzw. 25% entspricht (vgl. Tab. 7.11).
- › Neben vielen jüngeren Beschäftigten sind auch viele Personen in den mittleren Jahrgängen hinzugekommen. Insbesondere bei der Schulsozialarbeit sind die Zuwächse bei den zusätzlichen Mitarbeitenden in den mittleren Altersjahrgängen relativ gleich verteilt. Das ist wiederum als Hinweis zu verstehen, dass offenkundig diese Arbeitsfelder – im Vergleich zu jenen Arbeitsfeldern mit hohen Fluktuationen – als attraktiv betrachtet werden, sei es aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen, ihrer Bezahlung oder auch der damit verbundenen inhaltlichen Herausforderungen. Auch das wäre genauer zu untersuchen.

Auch wenn sich bei diesen beiden Arbeitsfeldern, sofern sie getrennt betrachtet werden, keine Abwanderungen in den jüngeren und mittleren Altersgruppen zwischen 2018 und 2020 feststellen lassen, so können die Daten jedoch keine Auskunft darüber liefern, in welchen Altersgruppen beispielsweise mehr Teilzeitstellen initiiert wurden. Diese relativ günstige Situation hat vermutlich aber auch damit zu tun, dass dieses Arbeitsfeld anteilmäßig am stärksten gewachsen ist. Sofern es vorzeitige Ausschiede gegeben hat, wurden diese möglicherweise durch Neueinsteigende ausgeglichen, was aber die Statistik nicht zeigen kann.

7.3.5 Ersatzbedarfe und Fluktuation in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita)

Wie eingangs dieses Unterkapitels formuliert, lassen sich aktuell keine belastbaren Vorausberechnungen zu den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) auf einem auch nur annäherungsweise vergleichbaren Niveau anstellen wie für die Kindertagesbetreuung. Das gilt für NRW genauso wie für alle anderen Bundeslän-

der. Infolgedessen müssen zunächst schrittweise einzelne Parameter für diese Arbeitsfelder genauer betrachtet und geklärt werden.

Dies ist hier in einem ersten Schritt insofern erfolgt, als es vorrangig darum ging, in welchem Umfang die einzelnen Arbeitsfelder mit einem altersbedingten Ersatzbedarf bei den über 55- bzw. über 60-Jährigen in den kommenden Jahren rechnen müssen. Dabei sind deutliche Unterschiede zu beobachten.

Daneben wurde in einem zweiten Schritt detailliert analysiert, welche Arbeitsfelder in besonderer Weise damit konfrontiert sind, dass durch vorzeitige Personalausstiege eine mehr oder minder hohe Fluktuation darüber hinaus zu bewältigen ist. Das zeigt sich gegenwärtig vor allem in den Arbeitsfeldern des ASD, der ambulanten sowie der stationären Erziehungshilfen. Insofern handelt es sich in diesen Fällen um ein ganz anderes Phänomen als bei einem relativ stabilen Altersgefüge mit einer im Grundsatz lebenslangen Perspektive wie bei den Kindertageseinrichtungen. Im Kern geht es darum, wie die Bindung an das Arbeitsfeld signifikant verbessert werden kann, sei es mit Blick auf die zeitliche, soziale und psychische Belastung, sei es mit Blick auf die Arbeitszeiten, das Arbeitsklima oder die Verdienstmöglichkeiten, sei es aber auch mit Blick auf die inhaltlichen Anforderungen.

Dass es eine „Flucht“ aus dem ASD in Anbetracht der nicht endenden Debatten um die überforderten Jugendämter sowie den damit verbundenen Anhörungen und Gerichtsverfahren nach meist öffentlich breit erörterten, dramatischen Kinderschutzkatastrophen gegeben hat, war immer wieder beispielhaft zu hören und zu lesen. Die hier vorgelegten Daten zeigen nun anschaulich, dass es sich hier nicht nur um ganz wenige Einzelfälle handelte, sondern dass im ASD und den Jugendämtern aus dem Verdikt „Aus Fehlern lernen“ eher eine individuell risikominimierende Strategie des Arbeitsplatzwechsels entstanden ist.

In den Hilfen zur Erziehung gibt es – jenseits der Erziehungsberatung – schon seit vielen Jahrzehnten Hinweise darauf, dass es sich um ein typisches Berufseinstiegsfeld für soziale Berufe handelt, dass aber zugleich die gesamten Rahmenbedingungen und die damit einhergehenden Belastungen nicht unbedingt dazu beitragen, dass die damit einhergehenden Tätigkeiten zu einem lebenslangen Beruf werden. Jedenfalls wäre auch für diese beiden Arbeitsfelder der ambulanten wie der stationären Erziehungshilfen zu klären, was gegen ein Burnout und gegen

ein Aussteigen aus diesem Arbeitsfeld getan werden könnte. Möglicherweise sind aber auch hier weitere Gratifikationen ein nicht zu unterschätzender Faktor.

In weiteren Analysen zum Ausmaß des künftigen Personalbedarfs in diesen anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) werden sowohl für NRW, aber auch für die anderen Länder weitere Punkte zu klären sein, die hier noch nicht in der Detailtiefe bearbeitet werden konnten, wie das in der Sache notwendig wäre. Dabei handelt es sich vor allem um folgende Fragen:

- › Wie wirkt sich – erstens – der demografische Wandel auf die spezifischen Altersgruppen der einzelnen Arbeitsfelder aus? Das Auf und Ab der Demografie, die Unterschiedlichkeit der Entwicklung in den verschiedenen Altersgruppen, aber auch die sich sehr unterschiedlich entwickelnden Bevölkerungszahlen bei den jungen Menschen zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei alles zu beachtende Gesichtspunkte, die auch in der Mehrzahl für NRW relevant sind.

Welche Gründe sprechen in welchem Maße dafür, dass sich der Umfang der künftigen Inanspruchnahme der einzelnen Dienste erhöht, verringert oder aber vielleicht auch gleichbleibt? Gibt es darüber hinaus vernünftige Gründe, auch in fünf oder zehn Jahren von einer in etwa gleichbleibenden Altersstruktur der Inanspruchnahme auszugehen? Welchen Einfluss haben dabei die konkreten Dimensionen der ökonomischen, der sozialen oder der bildungsbezogenen Risikolagen (vgl. dazu Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022)? Welchen Einfluss haben darauf der Umfang und die Art der Zuwanderung, insbesondere auch der unbegleiteten ausländischen Minderjährigen, für die die Kinder- und Jugendhilfe zuständig ist? Welche Bedeutung hat dabei die Frage der Stabilität und Instabilität von Familien und Eltern-Kind-Beziehungen? Es stellen sich eine ganze Reihe von Fragen, die es zu beantworten gilt, wenn mit Blick auf die absehbaren Folgen beim Personalbedarf begründete und weiterführende Antworten gegeben werden sollen.

7.4 Künftiger Personalbedarf in den stationären Hilfen zur Erziehung

Soll die Frage des zukünftigen Personalbedarfs in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung analysiert werden, so wirken sich die grundlegenden Unterschiede zwischen den Angeboten der verschiedenen Arbeitsfelder erschwerend auf das

Vorhaben aus. Zudem kann neben der Kindertagesbetreuung kein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe auf eine so umfangreiche Expertise zur Methodik und einen so breiten Datenbestand zu den Personalvorausberechnungen zurückgreifen. Einen ersten Ansatz zur Personalbedarfsprognose jenseits der Kindertagesbetreuung erarbeiteten Meiner-Teubner u.a. (2019) für das Land Brandenburg. Dieser Ansatz kann jedoch mangels entsprechender Daten nicht auf die Vorausberechnung des künftigen Personalbedarfs für Nordrhein-Westfalen übertragen werden.

Die hier anzustellende Personalvorausberechnung beschränkt sich daher erst einmal auf das quantitativ größte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe nach der Kindertagesbetreuung: die stationären Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 34/41 SGB VIII, um so eine diskutabile Grundlage für weitere Felder der Kinder- und Jugendhilfe in NRW zu schaffen. In diesem Rahmen werden neben der reinen Personalvorausberechnung auch weitere notwendige Grundlagen in Zwischenschritten herausgearbeitet. Ziel ist es, erste Erkenntnisse zu generieren, um dadurch im fachlich-wissenschaftlichen Austausch die Qualität künftiger Personalbedarfsvorausberechnungen zu verbessern.

Für die Personalvorausberechnung im Segment der stationären Hilfen ergeben sich angebotsspezifische Voraussetzungen, die sich zum Teil deutlich von denen in der Kindertagesbetreuung unterscheiden.

Adressat:innen und deren demografische Entwicklung

- › Die Altersspanne der potenziellen Adressat:innen reicht von 0 bis unter 21 Jahre (unter bestimmten Voraussetzungen bis unter 27 Jahre).
- › Die Inanspruchnahme des Angebots variiert stark zwischen den Altersgruppen.
- › Grundsätzlich kann die Aufnahme in stationären Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung in NRW von Adressat:innen aus anderen Bundesländern erfolgen, beispielsweise wenn ein Wechsel des Umfeldes als notwendig bzw. förderlich erachtet wird (das gilt auch umgekehrt, also eine Unterbringung in anderen Ländern). Dies bildet die Statistik aber nicht ab.

Nutzung und Inanspruchnahme

- › Generell muss betont werden, dass im Schnitt bis zu 7% der unter 21-Jährigen Hilfen zur Erziehung in Anspruch nehmen. Der Anteil der stationären Hilfen gemäß §§ 34/41 SGB VIII liegt nochmals deutlich darunter, da im Schnitt ein Anteil von 13% aller Hilfen zur Erziehung auf die stationären Hilfen entfällt. Demografische Veränderungen haben daher wesentlich geringere quantitative Auswirkungen als beispielsweise in der Kindertagesbetreuung, bei der nahezu alle Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt ein Angebot nutzen.
- › Eine Bedarfsquote, wie sie beispielsweise im Feld der Kindertagesbetreuung durch regelmäßige Erhebungen zu den bestehenden Elternbedarfen ermittelt wird, kann für die stationären Hilfen nicht herangezogen werden. Jede Einzelfallentscheidung der Jugendämter hängt stark von den individuellen und familiären Problemlagen und Ressourcen sowie den sonstigen Rahmenbedingungen ab, die einen Bedarf verursachen.
- › Das Arbeitsfeld der erzieherischen Hilfen im Allgemeinen und der stationären Hilfen im Besonderen bleibt von allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen nicht unberührt. So ergaben sich beispielsweise bereits 2015/16 durch die zeitweilig stark angestiegenen Fallzahlen im Kontext unbegleiteter ausländischer Minderjähriger (UMA) vor allem in den stationären Hilfen veränderte Bedarfslagen und Herausforderungen für das Arbeitsfeld. Aber auch eine verstärkte Kinderschutzdebatte sowie Auswirkungen der Coronapandemie auf die jungen Menschen und ihre Familien spielten in den letzten Jahren mit Blick auf den Bedarf an (stationären) erzieherischen Hilfen eine Rolle.

Personalschlüssel

- › Für stationäre Hilfen gemäß § 34 SGB VIII gibt es keinen verbindlichen Standard für einen möglichen Personalschlüssel, der beispielsweise in einem Landesausführungsgesetz oder einem landesweiten Rahmenvertrag festgelegt ist. Daher kann aus der Fallentwicklung nicht unmittelbar auf den Personalbedarf geschlossen werden, wie dies für die Kindertagesbetreuung über den Platzbedarf und die Personal-Kind-Schlüssel möglich ist.

Personalmobilität

- › Stationäre Hilfen wurden in der Vergangenheit häufig eher als beruflicher Einstieg oder als Tätigkeit in frühen Berufsjahren genutzt, ohne dass sich bislang ein stabiler Trend für einen lebenslangen Beruf identifizieren lässt. Gegen einen längerfristigen oder gar lebenslangen Berufsverbleib sprechen die vergleichsweise geringen Anteile höherer Altersgruppen im Arbeitsfeld (vgl. Kap. 3.2.5).
- › Die Fluktuation des Personals in jüngeren oder mittleren Altersgruppen ist in den stationären Hilfen stärker ausgeprägt als in anderen Feldern, sodass im Vergleich dazu altersbedingte Ausstiege nur eine nachrangige Rolle spielen (vgl. Kap. 7.3.2).

Dennoch ist es lohnenswert, auch in diesem Arbeitsbereich außerhalb der Kindertagesbetreuung einen Blick in die Zukunft zu werfen und absehbare Entwicklungen zu modellieren, um datenbasiert ansatzweise aufzuzeigen, wie sich die Hilfebedarfe in den nächsten Jahren entwickeln könnten. Auf diesem Weg kann darüber Klarheit verschafft werden, ob aus heutiger Sicht zukünftig eher ein Rückgang, ein Fortbestand oder ein Anstieg des aktuellen Personalbestands anzunehmen ist.

Nachfolgend werden in Kapitel 7.4.1 zunächst die **▶ vergangenen Entwicklungen der Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung** sowie der Einfluss von UMA auf diese Entwicklung beleuchtet, um daraus Erkenntnisse für die Vorausberechnung zukünftiger Fall- und Personalzahlen zu gewinnen. In einem zweiten Schritt werden in Kapitel 7.4.2 **▶ Fallzahlen der stationären Hilfen unter Berücksichtigung verschiedener Annahmen** für die künftige altersspezifische Inanspruchnahme und der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung gemäß der Varianten 2 und 3 der 15. KBV bis 2035 projiziert. Daran anschließend werden in Kapitel 7.4.3 die Auswirkungen der Fallzahlentwicklung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Szenarien auf den notwendigen **▶ Personalbedarf** für die nächsten Jahre aufgezeigt. In Kapitel 7.4.4 wird ein erster Ansatz erarbeitet, um die **▶ Auswirkungen der steigenden UMA-Zahlen** auf die Fallzahlen und Personalbedarfe in den stationären Hilfen aufzuzeigen. Abschließend werden in Kapitel 7.4.5 alle **▶ Ergebnisse zusammengetragen** und in Kapitel 7.4.6 **▶ Forschungsbedarfe** in der Personalvorausberechnung jenseits von Kita aufgeführt.

7.4.1 Rückblick auf die Fallzahlentwicklung in den stationären Hilfen zur Erziehung

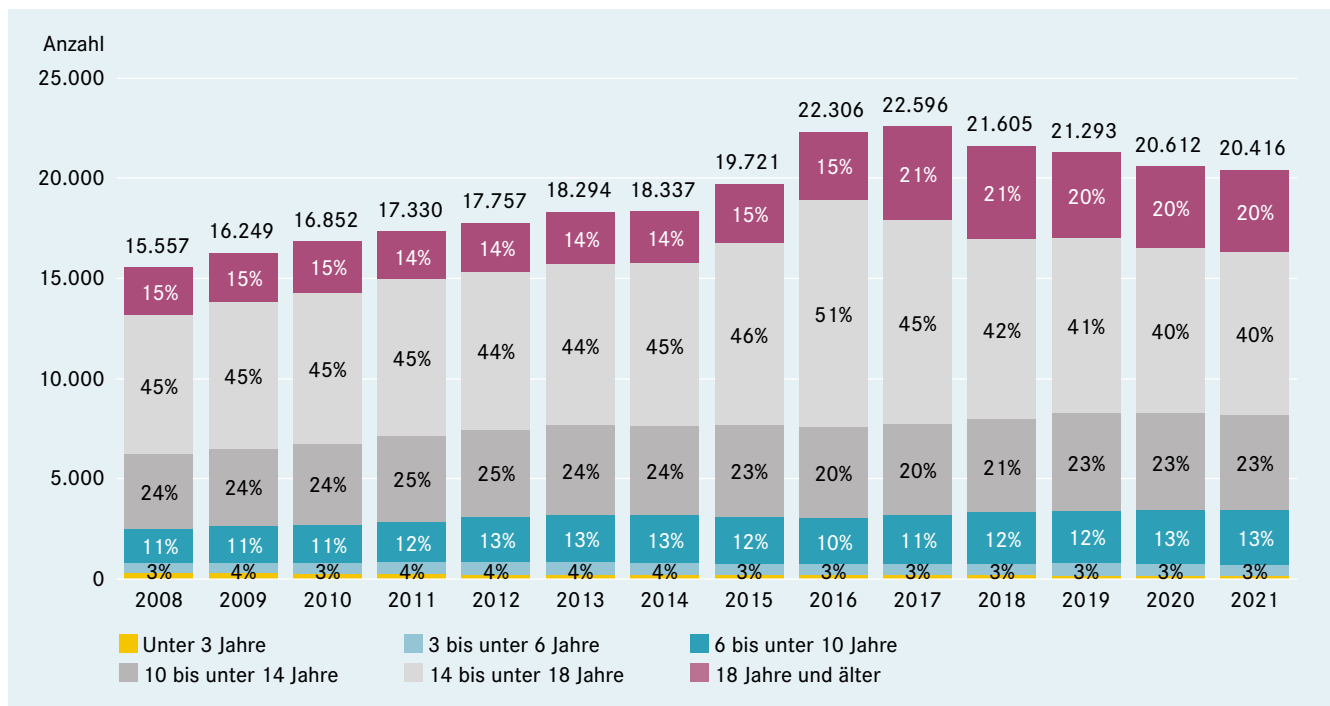
In den amtlichen Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe finden sich umfassende Daten zur altersdifferenzierten Entwicklung der Fallzahlen in den stationären Hilfen. Dabei lassen sich diese nach den Kategorien „im Laufe des Jahres beendete“, „zum 31.12. eines Jahres bestehende“ und „im Laufe des Jahres begonnene“ Maßnahmen unterscheiden. Angesichts der Personalstatistik, die das Personal zum Stichtag 31.12. eines Jahres erfasst, empfiehlt es sich, die Fallzahlbetrachtung ebenfalls auf diesen Stichtag zu legen und infolgedessen die zum 31.12. eines Jahres bestehenden Maßnahmen zu berücksichtigen (vgl. Abb. 7.12). Hierzu wurde die Fallzahlentwicklung seit 2008 aufbereitet. Daraus wird ersichtlich, dass

- › die Anzahl stationärer Hilfen zwischen 2008 und 2021 in NRW insgesamt deutlich zugenommen hat,
- › in den Jahren 2016 bis 2018 deutliche Höchstwerte zu beobachten waren und
- › Zuwächse verstärkt bei den Altersgruppen der 14- bis unter 18-Jährigen sowie der 18- bis unter 21-Jährigen zu verzeichnen sind (vgl. hierzu auch Tabel u.a. 2023, S. 69f.).

Anhand der Meldungen von Jugendämtern an das Bundesverwaltungsamt zu UMA-Fallzahlen mit Anschlussmaßnahmen in erzieherischen Hilfen ist ein erneuter Anstieg der Fallzahlen ab 2022 ersichtlich. Das Thema Migration und Flucht wird in naher Zukunft eine wesentliche Rolle in den Hilfen zur Erziehung spielen. Dies wird die Herausforderungen der kommunalen Jugendhilfe bei der Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebots zusätzlich erschweren. Der Verlauf der Daten des Bundesverwaltungsamtes zeigt 2023 einen Anstieg der Fallzahlen mit Auswirkungen auf die stationären Hilfen. Allerdings können die damit verbundenen personellen Folgen erst auf der Basis neuerer Daten eingeschätzt werden (vgl. Kap. 7.4.4).

In der Rückschau der Fallzahlen ist zu sehen, dass der Einfluss der UMA zeitlich begrenzt auf die Entwicklung der Fallzahlen wirkte (vgl. Abb. 7.13). Erkennbar wird, dass in der Altersgruppe der männlichen 14- bis unter 18-Jährigen zunächst ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen war, danach allerdings genauso wieder ein Rückgang. Dadurch heben sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen jährlichen Veränderungen der Fallzahlen die Zu- und Abnahmen im gesamten Zeitraum tendenziell wieder gegeneinander auf.

Abb. 7.12 Entwicklung der stationären Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) nach Altersgruppen in NRW 2008 bis 2021 | absolut und in %



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJJ/TU Dortmund

Bezogen auf die durchschnittliche jährliche Fallzahlentwicklung im Zeitraum zwischen 2011 und 2021 lassen sich für männliche und weibliche junge Menschen nahezu identische Entwicklungen nachzeichnen: Im Zeitraum von 2011 bis 2021 gab es bei männlichen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen durchschnittlichen Anstieg von 149 Fällen pro Jahr, während bei der weiblichen Klientel ein durchschnittlicher Anstieg von 160 Fällen pro Jahr zu verzeichnen war (ohne Abb.). Bei dieser Betrachtung wurde der zwischenzeitliche starke Anstieg der stationären Hilfen für männliche Adressaten – insbesondere in der Altersgruppe der 14- bis unter 18-Jährigen – durch den folgenden Rückgang wieder ausgeglichen. Der durchschnittliche jährliche Anstieg für männliche und weibliche junge Menschen lag damit im benannten Zeitraum auf einem ähnlichen Niveau.

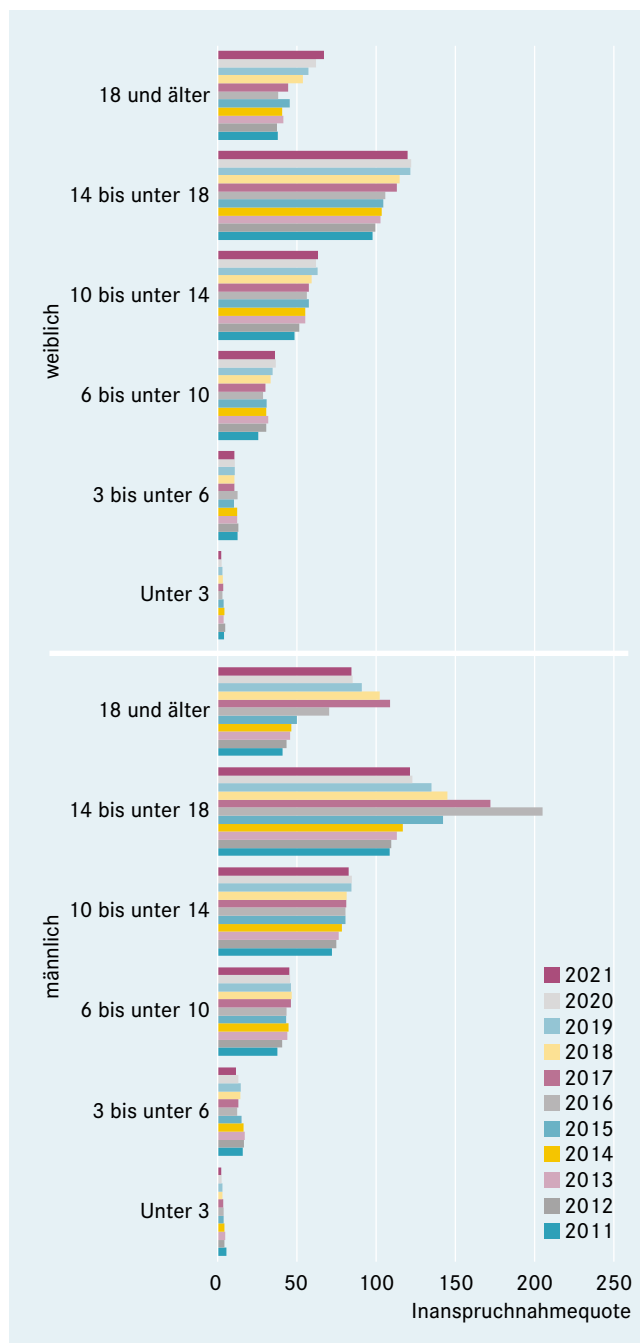
Der geringe Unterschied in der geschlechtsspezifischen Fallzahlentwicklung führt dazu, dass in den stationären Hilfen in dem genannten Zeitraum ein leichter Überhang der männlichen Nutzer erhalten bleibt – dies zeigt sich auch in der Bundesbetrachtung (vgl. Fendrich u.a. 2021, S. 87). Aufgrund der geringen Fallzahl an weiblichen UMA in den stationären Hilfen (vgl. Fendrich u.a. 2018, S. 60), scheinen diese weitestgehend unbeeinflusst von den Dynamiken rund um Bedarfe von UMA zu bleiben (vgl.

Abb. 7.13). Zumindest deutet sich auf Basis der Daten an, dass die weibliche Fallzahlentwicklung – insbesondere in den Jahren 2016 und 2017 – die vorherigen Verlaufstendenzen fortführt.

Bei einer näheren Betrachtung der Fallzahlentwicklung in der Altersgruppe der 18-Jährigen und älteren kann festgehalten werden, dass die stationären Unterbringungen zeitlich versetzt zur Altersgruppe der 14- bis unter 18-Jährigen angestiegen sind. Insofern ist davon auszugehen, dass ehemalige UMA auch als junge Volljährige vorerst in dem Hilfesetting verblieben sind (vgl. Fendrich u.a. 2021, S. 17). Ein Rückgang der Fallzahlen auf ein „Ausgangsniveau“ von 2014 ist aufgrund des Mitte 2021 in Kraft getretenen Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) in dieser Altersgruppe nicht mehr zu erwarten. Mit dem KJSG sind die Hilfen für junge Volljährige dezidiert gestärkt worden.

Eine Projektion der zurückliegenden sowie der aktuellen UMA-Einflüsse kann für kurze Zeiträume unter Umständen sinnvoll und geeignet sein. Bei einer Projektion für Zeiträume, die deutlich weiter in die Zukunft gerichtet sind, ist jedoch nicht abzusehen, wie sich die Fallzahlen unbegleiteter ausländischer Minderjähriger beispielsweise bis 2035 entwickeln werden. Anhand des Abgleichs

Abb. 7.13 Entwicklung der stationären Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) nach Altersgruppen und Geschlecht in NRW 2011 bis 2021 | Inanspruchnahme pro 10.000 der altersgleichen Bevölkerung



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige; IT.NRW: Bevölkerungsfortschreibung; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

der männlichen Fallzahlentwicklungen mit den – weitaus weniger durch UMA beeinflussten – weiblichen kann zu-

dem aufgezeigt werden, dass diese im Beobachtungszeitraum von 2011 bis 2021 zwar unterschiedlich verliefen, die Entwicklungen im Durchschnitt jedoch ein gleiches Niveau erreichten. Aufgrund der zudem starken Beeinflussung der UMA-Fallzahlen von weiteren schwer absehbaren Einflussfaktoren, beispielsweise durch (künftige) nationale oder internationale politische Entscheidungen, bleibt die UMA-Entwicklungsdynamik in den nachfolgenden Berechnungen im ersten Schritt sowie hinsichtlich der langfristigen Entwicklungen in der Fallzahl- und Personalbedarfsvorausberechnung unberücksichtigt. Um eine erste Orientierung der Auswirkungen von UMA auf die Fallzahlen zu erhalten, erfolgt allerdings eine gesonderte Betrachtung in Kapitel 7.4.4. Zu beachten ist dabei, dass eine seriöse Vorausberechnung von UMA-Fallzahlen nicht möglich ist.

7.4.2 Szenarien der Fallzahlentwicklung in den stationären Hilfen zur Erziehung bis 2035

Die demografische Entwicklung Nordrhein-Westfalens gemäß der Variante 2 und 3 der 15. kBV zeigt, dass bis zum Jahr 2035 voraussichtlich die jüngeren Jahrgänge der Minderjährigen leicht abnehmen, während die älteren Jahrgänge bis unter 21 Jahren zunächst weiter steigen werden (vgl. Kap. 6.1.4). Da das Ausmaß der Inanspruchnahme stationärer Erziehungshilfe je nach Altersgruppe ganz unterschiedlich ausfällt (vgl. Abb. 7.13), wird im Folgenden die Vorausberechnung zur möglichen Anzahl junger Menschen in stationären erzieherischen Hilfen bis 2035 altersgewichtet – in Analogie zur Altersverteilung in den letzten Jahren –, aber ohne Berücksichtigung der jüngsten UMA-Entwicklungen durchgeführt:

1. Um die demografischen Effekte auf stationäre Hilfen besser kontrollieren zu können, wird ein *erstes Szenario* mit der altersspezifischen Verteilung der Inanspruchnahme erstellt, die für die Folgejahre als konstant angenommen wird. Hierzu werden die durchschnittlichen altersspezifischen Inanspruchnahmequoten der Jahre 2011 bis 2021¹²⁶ berechnet und zugrunde gelegt, sodass nicht allein die Inanspruchnahmequote eines einzelnen Jahres wie dem Jahr 2021 einfließt (vgl. Tab. 7.12; Szenario 1). Über dieses Szenario wird der erwartete Bedarf infolgedessen vor allem auf Grundlage der demografischen Entwicklung der gewichteten Altersjahrgänge vorausberechnet.

¹²⁶ Davon abweichend wird für die Altersgruppe der jungen Volljährigen (18 Jahre und älter) lediglich der Durchschnitt aus den Jahren 2016 bis 2021 berechnet und zugrunde gelegt, um so der Intention der jüngsten Gesetzesentwicklung angemessener Rechnung zu tragen.

2. In einem *zweiten Szenario* wird zudem berücksichtigt, dass sich im zurückliegenden Zeitraum auch die altersmäßige Verteilung der Inanspruchnahme verändert hat. Da eine genaue Prognose der Entwicklungen dazu aufgrund unvorhersehbarer gesellschaftlicher Ereignisse und deren Auswirkungen auf erzieherische Hilfen nicht möglich ist, wird ein altersspezifisches Entwicklungsszenario aus der relativen Veränderungen der Inanspruchnahmequoten der Jahre 2011 zu 2021¹²⁷ errechnet und in ein weiteres Berechnungsmodell als Annahme für die zukünftige Quotenentwicklung aufgenommen (vgl. Tab. 7.12; Szenario 2). Dieses Vorgehen führt ab dem Jahr 2021 zu einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg der Inanspruchnahmequote für die gesamten stationären Hilfen zur Erziehung in Nordrhein-Westfalen von 1,7%. Infolgedessen wird in diesem Szenario die Bedarfslage auf Grundlage der demografischen Entwicklung der Adressat:innen sowie unter Berücksichtigung einer Annahme steigender Inanspruchnahmequoten fortgeschrieben.

Somit kann modellhaft berechnet werden, wie sich die demografische Entwicklung der Adressat:innen unter Berücksichtigung der getroffenen Annahmen auf die Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung bis 2035 auswirken könnte.

Zur altersspezifischen Bevölkerungsvorausberechnung werden – wie bereits für das Feld der Kindertagesbetreuung – die Ergebnisse der 15. kBV des Statistischen Bundesamtes in den Varianten 2 und 3 für Nordrhein-Westfalen herangezogen, die – wie in Kapitel 6.1.4 be-

schrieben – als gegenwärtig am besten geeignete Berechnung eingeschätzt werden. Somit entsteht für beide Szenarien ein Korridor.

Auf Basis dieser Vorüberlegungen lassen sich die Fallzahlen für stationäre Hilfen zur Erziehung in Nordrhein-Westfalen bis 2035 vorausberechnen. In Szenario 1 („Demografie“) ist zu erkennen, dass bei einer Fortschreibung konstant gehaltener Inanspruchnahmequoten allein die demografische Entwicklung der Adressat:innen bis 2035 voraussichtlich zu einem Mehrbedarf von rund 1.700 zusätzlichen Hilfen im Vergleich zu 2021 führen würde. Das Demografie-Szenario in der 15. kBV in den Varianten 2 und 3 prognostiziert somit bei ansonsten konstant bleibenden Quoten einen moderaten Anstieg bis 2035 auf rund 22.100 nach der 2. Variante und auf rund 22.800 Hilfen nach der 3. Variante der 15. kBV, was einem Anstieg der Fallzahlen von 8% bzw. 11% gegenüber 2021 entspräche (vgl. Abb. 7.14).

Im Szenario 2 („Steigerung“) wird darüber hinaus auch die Entwicklungsdynamik in den Inanspruchnahmequoten einbezogen und fortgeschrieben. Im Vergleich zum Jahr 2021 ergäbe sich demzufolge ein Mehrbedarf bis zu 9.000 zusätzlichen stationären Hilfen bis zum Jahr 2035 in NRW, also einem Anstieg von rund 20.400 Hilfen auf rund 28.600 nach der 2. Variante und auf rund 29.400 nach der 3. Variante der 15. kBV; das entspräche einem Anstieg zwischen 40% und 44%. Mit der Dynamisierung der altersspezifischen Quote lässt sich ein stärkerer Anstieg des Bedarfs an stationären Hilfen bis zum Jahr 2035 vorausberechnen (vgl. Abb. 7.14).

Tab. 7.12 Altersgewichtete Szenarien der Inanspruchnahme stationärer Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in NRW 2035 | Inanspruchnahme pro 10.000 der altersgleichen Bevölkerung

	Inanspruchnahmequoten der stationären Hilfen zur Erziehung für Kinder und Jugendliche im Alter von ...					
	< 3 J.	3 bis < 6 J.	6 bis < 10 J.	10 bis < 14 J.	14 bis < 18 J.	≥ 18 J.
Ist (2021)	2,4	11,2	40,9	73,3	120,6	76,1
Szenario 1 (2035) ¹	3,7	13,1	38,1	68,7	122,7	72,9
Szenario 2 (2035) ²	0,7	7,8	58,0	95,8	151,6	95,7

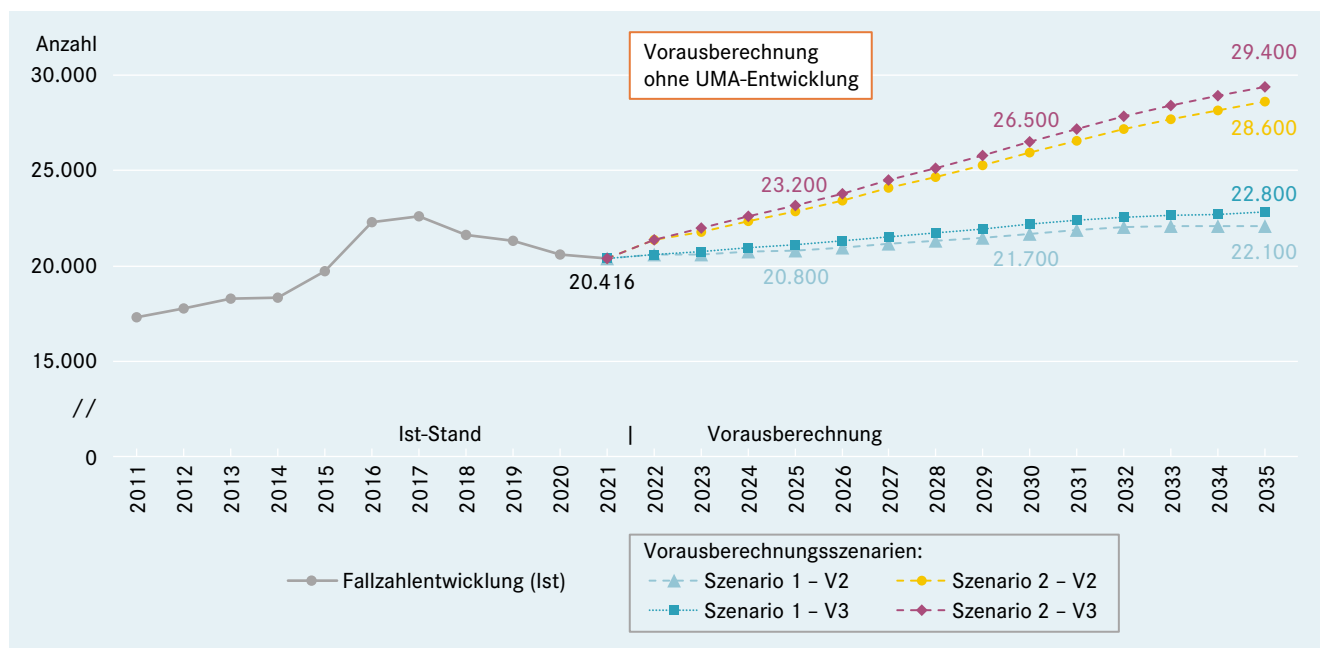
1 Szenario 1: Konstante Quote der Inanspruchnahme (auf der Grundlage der gemittelten Quoten der Jahre 2011 bis 2021)

2 Szenario 2: Fortschreibung der Entwicklung der Inanspruchnahmequoten aus den Jahren 2011 zu 2021

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige; IT.NRW: Bevölkerungsfortschreibung; verschieden Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

127 Auch hier wird für die Altersgruppe der jungen Volljährigen (18 Jahre und älter) eine abweichende Methodik angewendet. Der zuletzt starke Anstieg in dieser Altersgruppe führt bei einer Projektion in die Zukunft zu einer unrealistisch hoch erscheinenden Quote der Inanspruchnahme. Unter der Annahme, dass sich diese Gruppe hauptsächlich aus den Fallzahlen der vorherigen Altersgruppe als Folgemaßnahme bildet, wird eine Relation der bevölkerungsrelativierten Quoten zwischen den Altersgruppen der 14- bis unter 18-Jährigen und den jungen Volljährigen (18 Jahre und älter) gebildet. Hierfür wird das Verhältnis der Inanspruchnahmequoten dieser Altersgruppen aus dem Jahr 2021 mit 1 : 0,63 auf die Folgejahre übertragen.

Abb. 7.14 Entwicklung und Vorausberechnung der Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung (am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in Szenarien^{1, 2, 3} in NRW 2011 bis 2035 (ab 2022⁴ Vorausberechnung) | absolut



1 Szenario 1: Konstante Quote der Inanspruchnahme (auf der Grundlage der gemittelten Quoten der Jahre 2011 bis 2021) in den Varianten V2 und V3 der 15. kBV

2 Szenario 2: Fortschreibung der Entwicklung der Inanspruchnahmequoten aus den Jahren 2011 zu 2021 in den Varianten V2 und V3 der 15. kBV

3 Inklusive der Hilfen für junge Volljährige

4 Kurz vor Fertigstellung der vorliegenden Studie veröffentlichte IT.NRW neue Daten zum Stichtag 31.12.2022, demnach wurden 20.615 Hilfen erfasst. Der Wert liegt zwischen den hier gezeigten Szenarien 1 und 2.

Anmerkung: Die Vorausberechnung stellt eine lineare Fortschreibung der Gesamtfallzahlen (einschließlich UMA) auf Grundlage der Entwicklungen im Zeitraum von 2011 bis 2021 dar. In der Vorausberechnung implizit enthalten ist somit auch eine geringe Anzahl von UMA. Es bleibt jedoch unberücksichtigt, dass die UMA-Fallzahlen bereits 2022 wieder deutlich an Dynamik gewonnen hat (vgl. Kap. 7.4.4).

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige; verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Die Streuungen der Szenarien zwischen 22.100 und 29.400 Hilfen in 2035 eröffnen einen Korridor zwischen einem Plus von 1.700 am unteren Ende und 9.000 am oberen Ende. Das entspräche einem Fallzahlenanstieg bis zum Jahr 2035 zwischen 8% und 44%, was im Schnitt ab 2021 einen jährlichen relativen Fallzahlenanstieg zwischen 0,6% und 2,6% bedeuten würde.

Die hier berechnete Anzahl der Fallzahlen bis zum Jahr 2035 wird maßgeblich von den zugrunde gelegten Annahmen zu den altersspezifischen Quoten bestimmt. Die demografische Entwicklung der Adressat:innen allein dürfte vorerst keinen wesentlichen Einfluss auf die zukünftigen Platzbedarfe ausüben, anders als dies beispielsweise im Feld der Kindertagesbetreuung der Fall ist.

Allerdings sei noch betont, dass bei einer höheren Zuwanderung unbegleiteter ausländischer Minderjähriger das hier nahezu linear verlaufende Entwicklungsszenario zeit-

weise deutlich überstiegen werden dürfte. Sollte es – wie in der Vergangenheit – mittelfristig dann wieder zu einem Rückgang kommen, würde sich die Entwicklung wieder dem vorhergesagten Verlauf annähern (vgl. Kap. 7.4.4).

7.4.3 Personalbedarfe aufgrund künftiger Fallzahlentwicklungen in den stationären Hilfen zur Erziehung

Anders als in der Kindertagesbetreuung kann bei den Hilfen zur Erziehung nicht ohne Weiteres von den vorausberechneten Fallzahlen bis zum Jahr 2035 auf den sich daraus ergebenden Personalbedarf geschlossen werden, da für die stationären Hilfen, wie bereits beschrieben, keine allgemein anwendbaren landesweiten Vorgaben zum Personalschlüssel¹²⁸ vorliegen. Allerdings ist es möglich, zumindest rechnerisch eine durchschnittliche Personal-Fallzahl-Relation aus einem begründeten Referenzzeitraum zu ermitteln und diese mit Blick auf die Zukunft fortzuschreiben, um so einen

128 Meysen u.a. (2020) verschaffen in ihren Ausführungen einen Überblick zu den Rahmensetzungen der Länder bei Hilfen zur Erziehung, der unter anderem auch die Personalausstattung in stationären Hilfen umfasst. Zum einen ist in NRW der Rahmenvertrag nach § 78 nach dem 31.12.2012 ohne Verlängerung ausgelaufen. Zum anderen ist mit der verfügbaren Datenlage im Moment nicht möglich, eine Vermessung der Personalausstattung entlang altersspezifischer Vorgaben sowie unter Berücksichtigung angebotsspezifischer Betreuungsintensitäten statistisch durchzuführen.

ersten Ansatzpunkt in der Frage der Berechnung des zukünftigen Personalbedarfs zu erhalten.

Um die Entwicklungen der Relation zwischen Personal und Fallzahl zu analysieren, muss die Statistik zu den Einrichtungen und tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertagesbetreuung) herangezogen werden. Allerdings sind dazu einige zusätzliche Anmerkungen notwendig: Im Gegensatz zur Fallzahlentwicklung wird die Personalstatistik seit 2014 nur alle zwei Jahre erhoben (und zuvor nur alle vier Jahre). Im Folgenden werden daher die Daten zum Personal in den stationären Hilfen der Jahre 2010, 2014, 2016, 2018 und 2020 herangezogen und zur jeweiligen Anzahl der stationären Hilfen in den entsprechenden Jahren in Bezug gesetzt (vgl. Abb. 7.15). Um Verzerrungen durch Teilzeitbeschäftigung zu vermeiden, erfolgt die Relativierung anhand von errechneten Vollzeitäquivalenten.

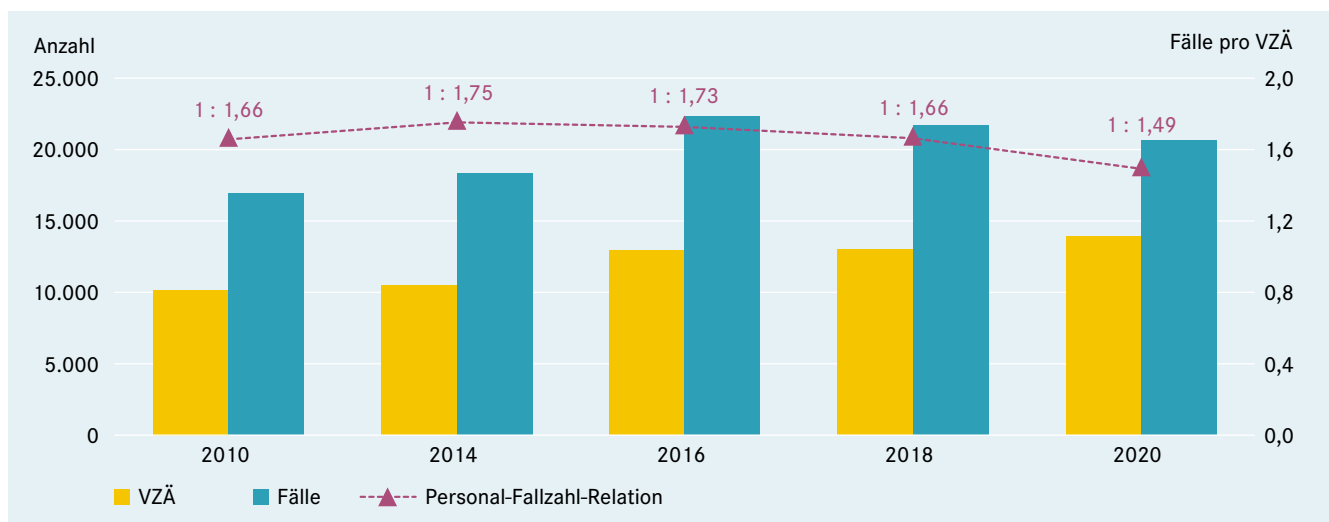
Aus der Abbildung 7.15 geht hervor, dass es in der Vergangenheit Schwankungen in den hier berechneten Personal-Fallzahl-Relationen gab. Im Jahr 2010 betrug diese Relation etwa 1 : 1,66 und verbesserte sich bis 2020 auf 1 : 1,49, allerdings nicht linear. Die UMA-Fallzahlen führten von 2014 bis 2018 vermutlich zu einer Erhöhung des Personals, die ausreichte, um die bestehende Personalrelation größtenteils zu erhalten. Mit dem Beginn des Rückgangs der Fallzahlen ab 2018 verbesserte sich die Personal-

Fallzahl-Relation deutlich, da zum einen die Fallzahlen sanken und zum anderen, so scheint es, das aufgebaute Personal in Teilen gehalten und sogar erweitert werden konnte.

Ein möglicher Weg zur Annahme und Wahl eines geeigneten Referenzzeitpunktes ergibt sich aus dem Mittelwert der niedrigsten und damit günstigsten Personalrelation im Jahr 2020 und der höchsten und damit ungünstigsten im Jahr 2014. Dabei wurden bewusst Zeitpunkte außerhalb des Zeitraums gewählt, die durch den Einfluss unbegleiteter ausländischer Minderjähriger stärker verzerrt sein könnten. Die Jahre 2014 und 2020 wären demnach unter der genannten Prämisse die aktuellsten Datenjahre der Personalstatistik. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die pädagogische Arbeit in den stationären Hilfen auch in 2020 weitergelaufen ist und nicht wie in anderen Arbeitsfeldern bzw. Hilfearten, wie beispielsweise der Sozialen Gruppenarbeit, pandemiebedingt ausgesetzt und damit stärker von pandemiebedingten Entwicklungen berührt wurde (vgl. Kap. 6.2). Mit dieser Spanne können alle im Beobachtungszeitraum liegenden Personalrelationen eingeschlossen und die Auswirkungen der UMA-Fallzahlen aus den Jahren 2015 und 2016 auf die Personal-Fallzahl-Relation minimiert werden.

Der Mittelwert aus 2014 und 2020 ergibt eine Personal-Fallzahl-Relation¹²⁹ von 1 : 1,62, die im Folgenden bei der

Abb. 7.15 Entwicklung der Relation zwischen beschäftigtem Personal (Vollzeitäquivalente) und Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in NRW 2010 bis 2020 | absolut und Fälle pro Vollzeitäquivalent



Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Erziehungs- und Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

¹²⁹ Die Personal-Fallzahl-Relation ist ein rechnerischer Verhältniswert, der hier eine grundlegende Voraussetzung zur Schätzung des künftigen Personalbedarfs darstellt. Sie bildet keinen Betreuungsschlüssel ab, der im Sinne eines Betreuungsverhältnisses zu begreifen ist, da weder ein angebotsspezifischer Betreuungsschlüssel oder die jeweils notwendige Betreuungsintensität berücksichtigt werden kann noch damit zum Ausdruck kommt, dass in den stationären Hilfen über Tag und Nacht die Notwendigkeit einer 24-Stunden-Betreuung besteht.

Personalvorausberechnung ausgehend von einer Relation in 2020 von 1 : 1,49 als Anstieg bis 2030 und anschließend als Konstante mit einer Relation von 1 : 1,62 zugrunde gelegt wird. Durch den allmählichen Anstieg der Personal-Fallzahl-Relation bis 2030 wird gewährleistet, dass sich allein aufgrund der berechneten Personal-Fallzahl-Relation (1 : 1,62) gegenüber 2020 (1 : 1,49) keine Verzerrungen auf die geschätzten Personalbedarfe auswirken. Zu beachten ist, dass aufgrund der Unschärfe der Statistiken möglicherweise auch Personal in der berechneten Personal-Fallzahl-Relation enthalten ist, das eigentlich (auch) in anderen Bereichen tätig ist, beispielsweise in ambulanten Zusatzleistungen für Kinder in stationären Einrichtungen oder in der Inobhutnahme (vgl. Mühlmann 2022, S. 25).

Dadurch fällt die errechnete Personal-Fallzahl-Relation insgesamt möglicherweise etwas günstiger aus. Als empirischer Wert ist die hier berechnete Personal-Fallzahl-Relation von 1 : 1,62 für NRW dennoch bis auf Weiteres als realistischer Verhältniswert anzusehen, der möglicherweise Personalressourcen mitberücksichtigt, die über die reinen Leistungen nach §§ 34/41 SGB VIII hinausgehen. Das bundesweite Verhältnis zwischen dem beschäftigten Personal (VZÄ) und den Fallzahlen gemäß §§ 34/41 SGB VIII läge bei analoger Methodik bei 1 : 1,47 – also etwas besser als der landesweite Durchschnitt für NRW.

Da eine Berechnung einer altersspezifischen Relation zwischen Personal und Fallzahl bislang nicht möglich ist, kann eine Personal-Fallzahl-Relation nur auf die gesamte Fallzahl je Szenario angewendet werden. Anhand der vorausberechneten Fallzahlen für NRW kann mithilfe der Personal-Fallzahl-Relation ein Personalbedarf (gemessen in Vollzeitäquivalenten) errechnet werden, der für das Jahr 2035 zwischen rund 13.600 nach Szenario 1 – V2 als unterem Ende des Korridors und 18.200 Vollzeitbeschäftigten nach Szenario 2 – V3 am oberen Ende ermittelt wird. Im Vergleich zu 2020 ergäbe sich kumuliert bis 2035 ein Personalminderbedarf von rund 200 nach Szenario 1 – V2 und ein Plus von rund 4.300 Vollzeitäquivalenten nach Szenario 2 – V3 (vgl. Abb. 7.16). Das entspräche einer Personalentwicklung bis zum Jahr 2035 zwischen rund -2% und +31% im Vergleich zum Jahr 2020, was im Schnitt ab 2020 eine jährliche relative Personalentwicklung zwischen -0,1% und +1,8% bedeuten würde.

Die Abbildung 7.16 zeigt auf,

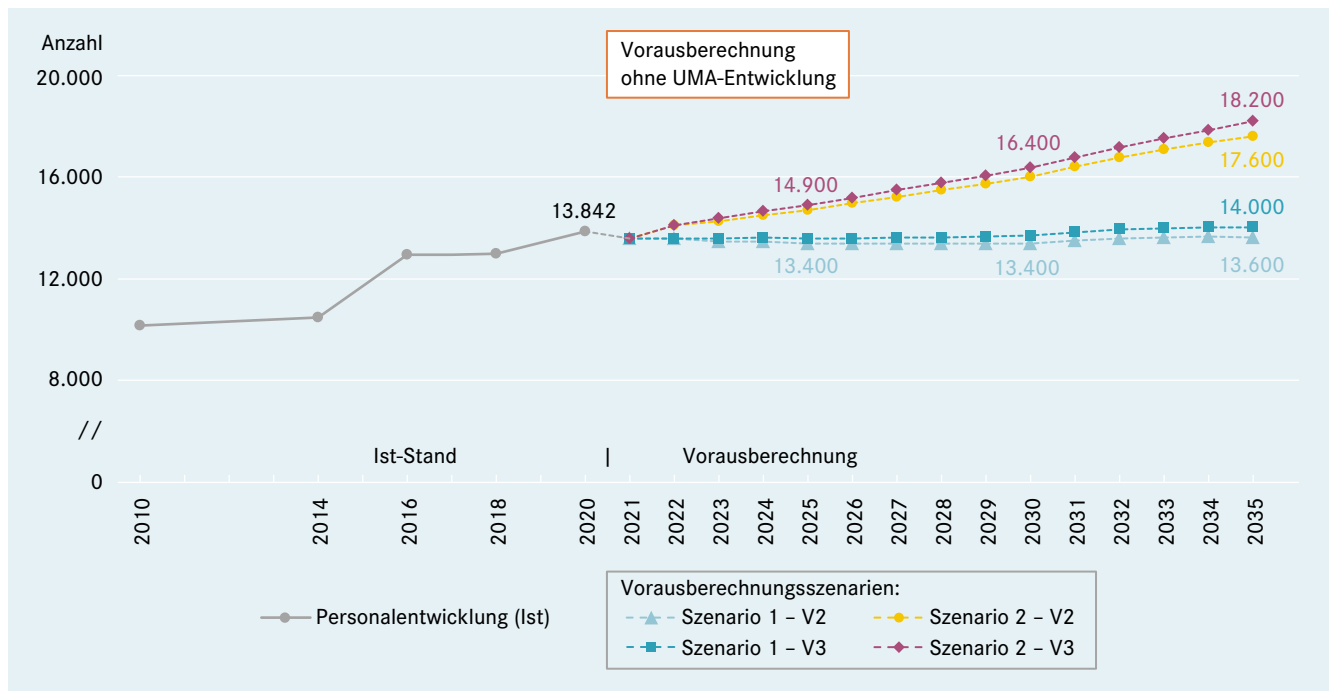
- › dass nach Szenario 1, bei konstant verbleibender Inanspruchnahme der stationären Hilfen, der fallzahlenbedingte Personalbedarf bis 2035 in etwa dem Personalbedarf aus 2020 entspricht. Im Schnitt läge die jährliche relative Entwicklung der Vollzeitäquivalente ab 2020 zwischen -0,1% und +0,1%;
- › dass im Falle der hier alternativ berechneten steigenden Inanspruchnahme, zum Erhalt der angenommenen Personal-Fallzahl-Relation bis 2035 insgesamt, ein massiver Zuwachs an Personal notwendig würde: Benötigt würden bis 2035 kumuliert bis zu 4.300 Vollzeitäquivalente im Vergleich zum Ausgangsjahr 2020. Im Schnitt läge damit der notwendige jährliche Anstieg der Vollzeitäquivalente ab 2020 zwischen 1,6% und 1,8% (ohne möglichen UMA-Effekt).

Diese Werte entsprechen infolgedessen, das gilt es zu betonen, keinem finalen Personalbedarfsgesamtwerten, da hierfür weitere Parameter notwendig sind, die bislang aber nicht oder nur rudimentär vorliegen. Dies lässt sich an zwei Punkten zeigen.

(a) Bezogen auf die *Personalersatzbedarfe*:

- › Aufgrund von altersbedingten und vorzeitigen Ausstiegen muss mit Verweis auf Kapitel 7.3.2 unbedingt beachtet werden, dass das Feld der stationären Hilfen deutlich stärker von vorzeitigen Ausstiegen betroffen ist als beispielsweise die Kindertageseinrichtungen, jedoch aufgrund der Datenlage vorerst ein dafür empirisch einsetzbarer Faktor fehlt. Infolgedessen können auch keine Aussagen zum tatsächlichen Personalersatzbedarf im Feld der stationären Hilfen und dem daraus folgenden Gesamtpersonalmehrbedarf gemacht werden. Analoges gilt auch für die weiteren Arbeitsfelder jenseits der Kindertagesbetreuung.
- › Errechnet werden kann aber immerhin der *altersbedingte Ersatzbedarf* mit Blick auf den entsprechenden Anteil des 50 Jahre alten und älteren Personals im Bestand des Jahres 2020. Bei dieser Altersgruppe ist davon auszugehen, dass diese bis 2035 im Großen und Ganzen aus Altersgründen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein wird, sofern dies nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt geschieht. In den stationären Hilfen waren im Jahr 2020 21% der pädagogisch Tätigen 50 Jahre alt oder älter und mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 30,7 Stunden angestellt (vgl. Kap. 2.2.2).

Abb. 7.16 Entwicklung des Personalstands und Vorausberechnung des fallzahlbedingten Personalbedarfs (Vollzeitäquivalente) in den stationären Hilfen zur Erziehung (am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) nach Szenarien^{1, 2, 3, 4} in NRW bis 2035 (ab 2021 Vorausberechnung) | absolut



1 Szenario 1: Konstante Quote der Inanspruchnahme (auf der Grundlage der gemittelten Quoten der Jahre 2011 bis 2021) in den Varianten V2 und V3 der 15. kBV
 2 Szenario 2: Fortschreibung der Entwicklung der Inanspruchnahmequoten aus den Jahren 2011 zu 2021 in den Varianten V2 und V3 der 15. kBV
 3 Inklusive der Hilfen für junge Volljährige
 4 Nicht alle Tätigen sind vollzeitbeschäftigt (39 Wochenstunden), die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt in 2020 30,7 Wochenstunden. Um die Vollzeitäquivalente abzudecken, werden daher mehr Personen benötigt als die Vollzeitäquivalente ausweisen.
 Anmerkung: Die Vorausberechnung stellt eine lineare Fortschreibung der Gesamtfallzahlen (einschließlich UMA) auf Grundlage der Entwicklungen im Zeitraum von 2011 bis 2021 dar. In der Vorausberechnung implizit enthalten ist somit auch eine geringe Anzahl von UMA. Es bleibt jedoch unberücksichtigt, dass die UMA-Fallzahlen bereits 2022 wieder deutlich an Dynamik gewonnen hat (vgl. Kap. 7.4.4).
 Die Personal-Fallzahl-Relation des Jahres 2020 „1 : 1,49“ wurde bis 2030 kontinuierlich ansteigend bis auf 1 : 1,62 angenommen, danach bis 2035 wieder konstant gehalten.
 Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Dies entspräche umgerechnet rund 2.900 Vollzeitäquivalenten, die kumuliert bis 3035 ausscheiden und daher ersetzt werden müssten.

Da sich jedoch die nichtaltersbedingte Personalfluktuatation im Arbeitsfeld der stationären Hilfen deutlich stärker auf die Personalausstiege auswirkt als in einigen anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Kap. 7.3.2), ist davon auszugehen, dass sich über die Fluktuation und die vorzeitigen Ausstiege ein insgesamt deutlich höherer Personalersatzbedarf ergibt. Eine konkrete Größenordnung der Fluktuation kann für das Arbeitsfeld der stationären Hilfen mangels einer klaren Datenlage vorerst nicht bestimmt werden und damit auch nicht in die hier durchgeführte Berechnung einfließen. Der tatsächliche Personalersatzbedarf in den stationären Hilfen bis 2035, der sich allein aufgrund des altersbedingten Ersatzbedarfs ergibt, übersteigt aller Voraussicht nach die Anzahl an knapp 2.900 Vollzeitäquivalenten bzw. rund 3.600 Beschäftigten.

(b) Neuzugänge aus den Ausbildungen in das Arbeitsfeld der stationären Hilfen:

Neuzugänge können an dieser Stelle nicht analog zur Personalvorausberechnung aus dem Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung abgeschätzt werden, da für NRW keine belastbaren empirischen Befunde und Erkenntnisse zu den Einmündungsquoten der jeweiligen sozialpädagogischen Ausgebildeten mit beruflichen bzw. akademischen Abschlüssen in das Feld der stationären Hilfen vorliegen. Um wenigstens eine erste Annäherung exemplarisch zu ermöglichen, kann hilfsweise mit Bezug auf ältere Arbeiten von Fuchs-Rechlin u.a. (2017) eine bundesweite Einmündungsquote für Erzieher:innen in das Arbeitsfeld der Heimerziehung von 13,8% herangezogen werden. Damit deutet sich zumindest eine erste Größenordnung mit Blick auf den in das Arbeitsfeld einmündenden Anteil an Erzieher:innen an.

- › Aus Kapitel 3.6.5 geht hervor, dass 2020 rund die Hälfte der tätigen Personen in den stationären Hilfen einen einschlägigen Fachschulabschluss aufwiesen (i.d.R. Erzieher:innen). Wird davon ausgegangen, dass dieser 50-Prozent-Anteil an Erzieher:innen künftig in etwa erhalten bliebe, ist allerdings immer noch zu beachten, dass der Blick damit lediglich auf rund die Hälfte des Personals gerichtet wird und sich das Arbeitsfeld – im Vergleich zum Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung – durch einen hohen Anteil an Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss auszeichnet (vgl. Kap. 3.6.5), der ebenfalls noch abgeschätzt werden müsste.
- › Mit Blick auf die in Kapitel 7.1 dargestellten Entwicklungen zu Absolvent:innen ließe sich damit eine entsprechende Einmündung von Erzieher:innen in das Arbeitsfeld der Heimerziehung errechnen, allerdings ohne den einmündenden Neuzugängen einen altersbedingten und nichtaltersbedingten Ausstieg von Erzieher:innen gegenüberstellen zu können. Eine Aussage zur rechnerischen Gesamtabdeckung des Personals kann damit folglich nicht getätigt werden – auch nicht für den Teil der Erzieher:innen.
- › Zu klären wäre dabei ohnehin, ob eine bundesweit ermittelte Einmündungsquote umstandslos auf NRW übertragen werden kann oder ob beispielsweise durch die Konkurrenzsituation um qualifiziertes Personal mit anderen Arbeitsfeldern diesseits und jenseits der Kinder- und Jugendhilfe die vermeintlich für das Arbeitsfeld der erzieherischen Hilfen verfügbaren Absolvent:innen im Vorfeld nicht bereits weiter verringert werden müssten.

Allein anhand der zwei aufgeführten Punkte zeigt sich, welche Dynamiken in der künftigen Personalvorausberechnung noch zu berücksichtigen sind, um diese weiterzuentwickeln und näher an das Niveau der Personalvorausberechnung des Feldes der Kindertagesbetreuung heranzuführen.

7.4.4 Auswirkungen von UMA auf die künftige Fallzahlentwicklung und den Personalbedarf in den stationären Hilfen zur Erziehung

Die zu erwartenden Auswirkungen steigender UMA-Zahlen für die stationären Hilfen sowie das dafür notwendige Personal können, wie beschrieben, vorerst in der Vorausberechnung nicht adäquat berücksichtigt werden. Um sich den vermutlichen Auswirkungen der UMA-Fallzahlen auf die Personalbedarfe jedoch zumindest anzunähern, wird zunächst der Verlauf der jugendhilferechtlichen Maßnahmen für UMA im Anschluss an eine Inobhutnahme von 2016 bis 2023 abgebildet. Als Datengrundlage dienen die Meldungen¹³⁰ von Jugendämtern an das Bundesverwaltungsamt. Zwar geht aus diesen Meldungen die genaue Zahl der stationären Hilfen zur Erziehung gemäß § 34 SGB VIII nicht hervor. Mithilfe der amtlichen Statistik kann jedoch geschätzt werden, dass ungefähr 80% der Anschlussmaßnahmen auf die stationären Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 33; 34 und 35 sowie Eingliederungshilfen gemäß § 35a SGB VIII entfallen. Vollzeitpflegen gemäß § 33 SGB VIII spielen als Anschlussmaßnahmen für UMA eine eher untergeordnete Rolle, sodass der überwiegende Teil der stationären Hilfen für UMA auf die Heimerziehung entfällt (vgl. BMFSFJ 2023a, S. 76).¹³¹

Mit der getroffenen Annahme lässt sich die UMA-Fallzahlentwicklung in den stationären Hilfen rückblickend und vereinfacht darstellen.

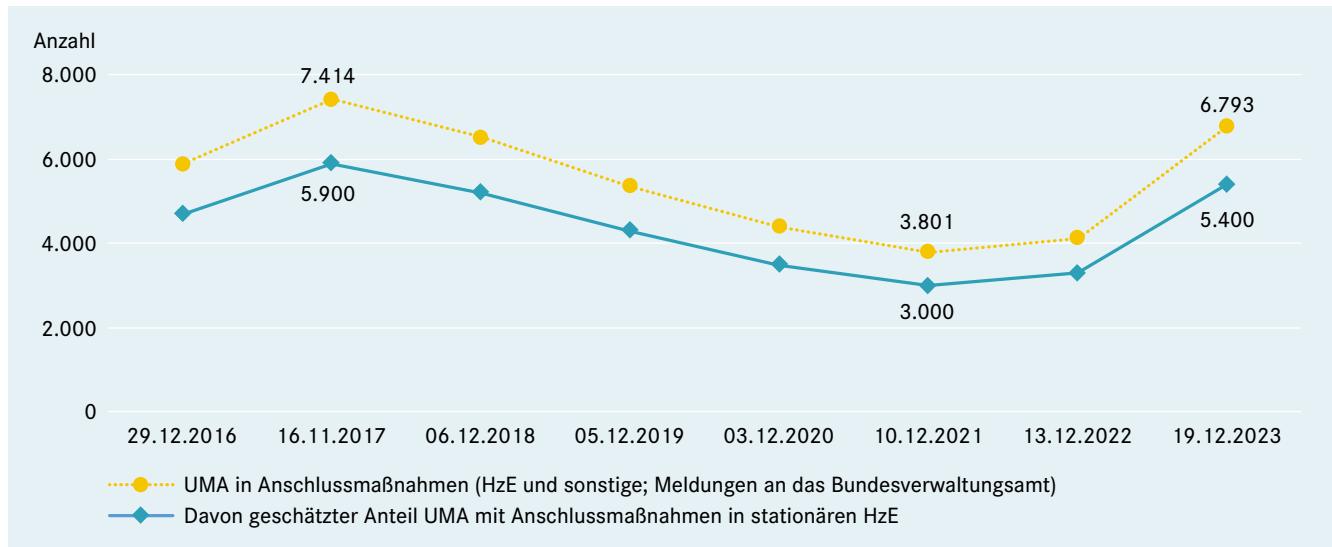
In der folgenden Abbildung ist demnach zu erkennen (vgl. Abb. 7.17), dass

- › die UMA-Fallzahlen in den stationären Hilfen in den letzten Jahren starken Schwankungen unterlagen,
- › in 2017 und 2023 die jeweiligen Höchstwerte der UMA-Fallzahlen in den stationären Hilfen zu verzeichnen waren,
- › zwischen 2021 und 2023 bereits wieder ein deutlicher Anstieg um schätzungsweise 2.400 UMA in den stationären Hilfen zu sehen ist.

¹³⁰ Meldungen zu Entwicklungen der jugendhilferechtlichen Zuständigkeiten für UMA liegen bis 19.12.2023 vor und bieten damit einen Einblick in die UMA-Fallzahlen bis Ende 2023.

¹³¹ Dieser Anteil entspricht dem bundesweiten Anteil der UMA zwischen 12 und 18 Jahren mit einer Anschlussmaßnahme in den stationären Hilfen zur Erziehung, gemessen an allen 12- bis 18-jährigen UMA mit einer Anschlussmaßnahme in den erzieherischen Hilfen. Dies ist mit Abstand die größte Altersgruppe an UMA (vgl. Fendrich u.a. 2018, S. 57). Daher wird dieser Anteil – ohne weitere Altersdifferenzierung – vereinfachend auf die Gesamtzahl der UMA mit Anschlussmaßnahmen in den Hilfen zur Erziehung angewendet.

Abb. 7.17 Entwicklung von UMA-Fallzahlen in den (stationären) Hilfen zur Erziehung^{1,2} in NRW 2016 bis 2023 | absolut



1 Inklusive der Hilfen für junge Volljährige

2 Unter der Annahme, dass von allen UMA mit Anschlussmaßnahmen in erzieherischen Hilfen ein Anteil von rund 80% stationäre Hilfen in Anspruch nimmt (vgl. BMFSFJ 2023a, S. 76)

Quelle: Eigene Berechnungen des Forschungsverbands DJI/TU Dortmund auf Grundlage der werktäglichen Meldungen der Jugendämter an das Bundesverwaltungsamt; www.servicestelle-junge-gefluechtete.de/daten-statistiken/uma-meldungen.html [Zugriff: 17.01.2024]

Anhand der hier geschätzten Auswirkung von UMA auf die Fallzahlen in den stationären Hilfen wird deutlich, dass sich diese unmittelbar auf die Fallzahlen in den stationären Hilfen und damit einhergehend auf den Personalbedarf¹³² im Feld auswirken. Ein zusätzlicher Personalbedarf kann aber auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht hochgerechnet werden. Inwieweit die stationären Hilfen den Personalbestand dementsprechend zwischen 2021 und Ende 2023 ausgebaut haben, wird sich erst mit dem Vorliegen aktuellerer Daten beantworten lassen. Es bleibt offen, wie sich die UMA-Fallzahlen ab 2024 weiter entwickeln werden, ob diese weiter steigen, auf einem gleichen Niveau verbleiben oder – wie ab 2017 zu beobachten war – mittelfristig wieder sinken. Mit der weiteren Entwicklung hängt auch zusammen, wie mit dem UMA bedingten Personalbedarfen in den nächsten Jahren bei Vorausberechnungen umzugehen ist; ob diese auf die dargestellten Szenarien aufaddiert werden müssen oder wieder sinken und sich damit den vorausberechneten Entwicklungsverläufen wieder annähern.

7.4.5 Vorläufige Ergebnisse zur Personalvorausberechnung für die stationären Hilfen zur Erziehung

Abschließend werden die Befunde und Erkenntnisse zu den einzelnen Parametern für die Personalvorausberechnung für das Feld der stationären Hilfen zur Erziehung in NRW zusammengestellt. Anschließend werden alle vorausberechneten Ergebnisse der einzelnen Teilschritte tabellarisch aufgeführt (vgl. Tab. 7.13).

1. *Fallzahlentwicklung nach zwei Szenarien:* Zur Projektion der Fallzahlentwicklung stationärer Hilfen in die Zukunft bis zum Jahr 2035 bedarf es einer Vorstellung der zukünftigen Inanspruchnahme der stationären HzE. Um zwei Szenarien einbeziehen zu können, wird in Szenario 1 die durchschnittliche Inanspruchnahmequote der letzten zehn Datenjahre konstant gehalten und fortgeschrieben, in Szenario 2 hingegen der Anstieg der Inanspruchnahme der letzten zehn Datenjahre ermittelt und fortgeschrieben. Beide Szenarien werden zudem jeweils mit zwei Varianten der 15. kBV des Statistischen Bundesamtes berechnet. Damit wer-

132 Es sei nochmals erinnert, dass der aufgrund von UMA-Zuwanderung zu berechnende Personalbedarf mit weiteren Unsicherheiten verbunden wäre, da dieser auf zusätzlichen Annahmen beruht und unklar bleibt, inwieweit Personal bereits bspw. in den Jahren 2016 bis 2018 aufgrund steigender UMA-Fallzahlen in das Arbeitsfeld eingemündet und diesem bis heute erhalten geblieben ist (vgl. Abb. 7.15). Es ist wichtig, diese Größe bei der Einschätzung des UMA-bedingten Personalbedarfs zu berücksichtigen. Zudem bleibt ungeklärt, wie sich die UMA-Fallzahlen bereits in den Einwanderungsannahmen innerhalb der Bevölkerungsvorausberechnung wiederfinden, sprich: in der Vorausberechnung ohne UMA durch die Einwanderungsannahme bereits in geringen Teilen eingeflossen ist. Allerdings dürfte der so einfließende Teil nicht nennenswert die besondere Auswirkung der UMA-Fallzahlen auf die stationären Hilfen beschreiben, da UMA nur eine geringe Teilgröße der Eingewanderten insgesamt darstellt.

den zwei Annahmen zur demografischen Entwicklung der potenziellen Ziel- und Altersgruppe dieser Hilfen einbezogen: Die Annahmen beider Varianten beruhen auf einer moderaten Entwicklungsannahme der Geburtenzahlen und eines moderaten Anstiegs der Lebenserwartung; sie unterscheiden sich jedoch in der Annahme einer moderaten (V2) gegenüber einer hohen (V3) Einwanderung. Damit lässt sich ein Korridor der Fallzahlentwicklung bis 2035 von rund 22.100 am unteren Ende und rund 29.400 Maßnahmen in den stationären Hilfen am oberen Ende des Korridors berechnen (vgl. Kap. 7.4.2). Ausgehend von den am 31.12.2021 bestehenden Fallzahlen von rund 20.400 in den stationären Hilfen, entspräche dies am unteren Ende des Korridors einem Anstieg um 8%, der hauptsächlich durch die demografische Entwicklung bei den Zielaltersgruppen zu begründen ist, sowie am oberen Ende einem Anstieg um 44%, der maßgeblich durch die steigende Inanspruchnahme bewirkt würde.

2. *Personalbedarfe aufgrund veränderter Fallzahlen:* Aus den so vorausberechneten Fallzahlen lässt sich bei einer aus den Entwicklungen der letzten Jahre ermittelten Personal-Fallzahl-Relation ein Verhältniswert zwischen dem Personal und den Fallzahlen errechnen, um so auf Personalbedarfe rückschließen zu können. Der empirische Wert hierfür wird aus dem Mittel der Personal- und Fallzahlbestände in 2014 und 2020 gebildet. Die so berechnete Personal-Fallzahl-Relation wird als Grundlage herangezogen, um näherungsweise Personalbedarfe abschätzen zu können. Nach diesem Vorgehen entsprechen die kumulierten Personalbedarfe entlang des zuvor skizzierten Korridors bis 2035 am unteren Ende einem Personalminderbedarf von 200 Vollzeitäquivalenten im Vergleich zum letzten realen Personalstand im Jahr 2020. Am oberen Ende entstünde jedoch mit einem Personalmehrbedarf von rund 4.300 pädagogisch Tätigen in Vollzeit ein deutlich größeres Personalvolumen (vgl. Kap. 7.4.3). Gemäß der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in 2020 (aktuellstes Datenjahr) von 30,7 Stunden (vgl. Kap. 2.2.2) entspräche dies einem Personalminderbedarf bis 2035 von rund 250 am unteren bzw. einem Personalmehrbedarf von rund 5.450 Beschäftigten am oberen Rand des Korridors. Ausgehend vom Personalbestand in 2020 entspräche dies einer Personalentwicklung bis zum Jahr 2035, die zwischen rund -2% und +31% liegt. In der Maximalvariante wäre somit ein Personaljahreszuwachs von rund 2% zu erwarten.

3. *Personalersatzbedarfe:* Zu dem Personalbedarf, der sich aus der Demografie und einer geschätzten Inanspruchnahme errechnen lässt, müssen allerdings noch die Personalersatzbedarfe hinzuaddiert werden, die dadurch entstehen, dass Beschäftigte das Arbeitsfeld mit dem Einstieg ins Rentenalter oder aber vorzeitig verlassen. Der damit einhergehende Personalersatzbedarf kann im Feld der stationären Hilfen vorerst aber nur für die altersbedingten Ausstiege ermittelt werden; ein errechneter und belastbarer Faktor an vorzeitigen Ausstiegen liegt bislang nicht vor. In Anbetracht dessen, dass vor allem vorzeitige Ausstiege in diesem Arbeitsfeld eine relevante Größenordnung darstellen, da bereits beim Personal ab einem Alter von 27 Jahren sowie für alle älteren Beschäftigten zahlenmäßig zurückgehende Altersgruppen beobachtet werden können (vgl. Kap. 7.3), verbleibt bis auf Weiteres ein mehr oder minder großer blinder Fleck in der Personalbedarfsvorausberechnung, der allein schon einen erheblichen Personalersatzbedarf zu begründen vermag. Der künftige Personalersatzbedarf dürfte im Wesentlichen dadurch mitbestimmt werden, inwieweit es dem Arbeitsfeld gelingt, die Personalbindung in den Hilfen zur Erziehung signifikant zu erhöhen. Im Unterschied dazu kann hingegen der altersbedingte Ausstieg bis 2035 ausgewiesen werden: Er betrifft einen Anteil von etwa 21% der im Jahr 2020 in dem Feld Beschäftigten. Dies entspräche bis 2035 – analog der aktuellen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 30,7 Wochenstunden im Jahr 2020 – rund 2.900 Vollzeitäquivalenten bzw. in etwa 3.600 Beschäftigten, die ebenfalls durch neues Personal ersetzt werden müssten.

4. *Unvollständiger vorläufiger Personalgesamtbedarf:* Ohne Berücksichtigung der vorzeitigen Berufsausstiege würde in der Addition des fallzahlabhängigen Personalbedarfs mit dem altersbedingten Ersatzbedarf ein vorläufiger und unvollständiger Gesamtpersonalbedarf entstehen, der sich am unteren und oberen Ende der Szenarien zwischen rund 2.700 und 7.200 Vollzeitäquivalenten bzw. zwischen rund 3.300 und 9.100 Personen bis 2035 bewegt.

5. *Auswirkung von UMA auf Fallzahlentwicklung und Personalbedarfe in stationären Hilfen zur Erziehung:* Der Versuch einer ersten Abschätzung der Auswirkungen von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen auf die Fallzahlentwicklung und Personalbedarfe in den stationären Hilfen geht von der Annahme aus, dass

sich von allen UMA mit Anschlussmaßnahme in den erzieherischen Hilfen ein Anteil von rund 80% in den stationären Hilfen befindet. Anhand des hier vorgestellten Ansatzes kann sehr deutlich aufgezeigt werden, dass eine so geschätzte Auswirkung auf die stationären Hilfen zu einem unmittelbaren und starken Anstieg der Fallzahlen in den stationären Hilfen führen kann. Inwieweit analog zu den steigenden Fallzahlen der UMA ab 2021 auch der Personalbestand ausgebaut wurde, kann erst gegenwärtig empirisch noch nicht überprüft werden (vgl. Kap. 7.4.4).

6. *Einmündende Neuzugänge aus den sozialpädagogischen Abschlüssen:* Den entstehenden Personalbedarfen aufgrund der Entwicklungen in den Fallzahlen sowie den altersbedingten Personalersatzbedarfen stehen die einmündenden Neuzugänge aus der Gruppe der Absolvent:innen gegenüber. Eine erste grobe Kalkulation zu künftigen Absolvent:innenzahlen wurde dazu in Kapitel 7.1 angestellt. Im Arbeitsfeld der stationären Hilfen ist jedoch wenig über die faktischen Einmündungsquoten aus einschlägigen beruflichen bzw. akademischen Abschlüssen bekannt. In Anlehnung an Fuchs-Rechlin u.a. (2017) kann an dieser Stelle, anhand einer Befragung aus dem Jahr 2013, die bundesweite Einmündungsquote von Erzieher:innen in das Arbeitsfeld der stationären Hilfen von 13,8% exemplarisch auch für NRW angenommen werden. Erzieher:innen machten 2020 rund die Hälfte der Beschäftigten in dem Arbeitsfeld aus; für die verbleibende Hälfte kann im Moment dementsprechend nichts über die einmündende Absolvent:innenzahl ausgesagt werden. Bei der angenommenen Übergangsquote und der vorausgerechneten Absolvent:innenzahlen ließe sich bis 2035 kumuliert eine Anzahl von rund 12.300 einmündenden Erzieher:innen berechnen (vgl. Tab. 7.13). Allerdings lassen die hier angestellten schematischen Berechnungen den Personalersatzbedarf aufgrund vorzeitiger und altersbedingter Ausstiege bis zum Jahr 2035 sowie die Bedarfe weiterer Arbeitsfelder vollständig unberücksichtigt; und zugleich richtet sich der hier eingenommene Blick nur auf die Erzieher:innen und damit nur auf rund die Hälfte der Beschäftigten. Diese Einschränkung zu den Absolvent:innenzahlen gilt es in der Gesamtschau zu beachten, sodass die sich auf den ersten Blick andeutende rechnerische Deckung der Personalnachfrage

durch das Angebot der Neuzugänge¹³³ für das Arbeitsfeld der stationären Hilfen nicht vorschnell überinterpretiert werden sollte.

Die Tabelle 7.13 zeigt die vorausgerechneten Ergebnisse der Teilschritte in der Übersicht (vgl. Tab. 7.13).

Bei dem Versuch, die vorausgerechnete Bevölkerungsentwicklung auf den Personalbedarf der pädagogisch Tätigen in den Arbeitsfeldern außerhalb der Kindertagesbetreuung am Beispiel der stationären Hilfen herunterzubrechen, werden im Ergebnis die damit verbundenen methodischen Herausforderungen und Grenzen deutlich. Dazu gehört beispielsweise auch die Entwicklung von Annahmen zum künftigen Bedarf, die Relation von Hilfe-/Fallzahlen und damit korrespondierenden Personalressourcen sowie die auffällig hohe vorzeitige Abwanderung, die vermutlich einen enormen weiteren Personalbedarf nach sich zieht, der aber bislang nicht beziffert werden kann. Dennoch wird mit den hier angestellten Überlegungen erstmals eine vorausschauende Berechnung des künftigen Personalbedarfs in den stationären Hilfen in Teilschritten erkennbar, mit deren Hilfe eine Verbesserung für diesen Bereich ebenso anzustreben ist wie eine vergleichbare datenbasierte Grundlage für weitere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe.

133 In der Summe kumulierter Einmündungen befindet sich in 2030 bereits potenziell eine anwachsende Größe an wiederum vorzeitig aus dem Arbeitsfeld aussteigendem Personal (die beispielsweise im Alter von 20 Jahren in 2023 eingestiegen sind), die hier nicht berücksichtigt werden kann.

Tab. 7.13 Übersicht der kumulierten Personalbedarfe auf Basis der Teilschritte zur Vorausberechnung der stationären Hilfen für Erziehung in NRW 2025, 2030 und 2035 | absolut, Angaben in Personen

Zeile			Ausgangs- jahr	2025	2030	2035
Berechenbare Personalbedarfe						
1a	Aufgrund Bevölkerungs- und allgemeiner Bedarfsentwicklung	Szenario 1 – V2 (Sz1 V2) „Demografie“	2020	-600	-600	-300
1b		Szenario 2 – V3 (Sz2 V3) „Steigerung“		+1.300	+3.200	+5.500
2	Ersatzbedarf aufgrund altersbedingter Ausstiege			+1.000	+2.200	+3.600
3a	Zwischensumme I:			+400	+1.600	+3.300
3b	Berechenbarer Personalbedarf			+2.300	+5.400	+9.100
Nicht berechenbare Personalbedarfe						
4	Ersatzbedarf aufgrund vorzeitiger Ausstiege		2020		unklar	
5	Zusätzlicher UMA-bedingter Personalbedarf				unklar	
6	Zwischensumme II: Personalgesamtbeford (Zeilen 3a/3b + 4 + 5)				unklar	
Berechenbare Neuzugänge						
7	Aus beruflicher Ausbildung	Erzieher:innen ¹	2020	+4.300	+8.300	+12.300
Nicht berechenbare Neuzugänge						
8	Aus Hochschulischer Ausbildung	Sozialpädagogische Hochschulausbildungen			unklar	
9	Seiten- und Quereinstiege				unklar	
10	Zwischensumme III: Neuzugänge (Zeilen 7 + 8 + 9)				unklar	
11	Personalgesamtbilanz (Zeile 6 minus 10)				unklar	

¹ Die Neuzugänge aus Ausbildung (Erzieher:innen) sind nicht ohne Weiteres mit den Bedarfen aus den weiteren Teilschritten zu verrechnen, da sich die stationären Hilfen durch einen nicht unerheblichen Anteil an Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss auszeichnen, der nicht über Erzieher:innen abzudecken ist.

Anmerkung: Da zwischen 2020 und 2035 eine unbekannte Zahl von Fachkräften das Arbeitsfeld vorzeitig verlassen wird und weitere Faktoren, wie der durch UMA bedingte zusätzliche Bedarf oder Zugänge aus Studiengängen, ebenfalls unbekannt sind, kann vorerst keine Personalgesamtbilanz des Personalbedarfs berechnet werden.

Lesebeispiel: Gemäß dem Maximalszenario (Sz2 V3) hinsichtlich Bevölkerungs- und allgemeiner Bedarfsentwicklung, würden 2035 5.500 zusätzliche Fachkräfte aufgrund steigender Bedarfe im Vergleich zum Ist-Stand 2020 benötigt. Weitere 3.600 Personen müssen ersetzt werden, die altersbedingt bis 2035 ausscheiden. In der (Zwischen-)Summe ergäbe sich – im Vergleich zum Personalstand in 2020 – ein zusätzlicher Personalbedarf von 9.100 Beschäftigten.

Quelle: Zusammenstellung auf Basis eigener Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

7.4.6 Weiterentwicklung der Vorausberechnung für weitere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe

In den weiteren Arbeitsfeldern jenseits der Kindertagesbetreuung und der stationären Hilfen stellt sich die Situation ähnlich ungeklärt dar und erfordert ebenfalls eine schrittweise datenbasierte Annäherung und Ausarbeitung weiterer Annahmen zur Personalbedarfsvorausberechnung, inklusive einer Entwicklung von Standards sowie relevanter Kennziffern, die sich für die Vorausberechnung je Arbeitsfeld als geeignet und angemessen darstellen. Dies dürfte jedoch in den meisten Fällen angesichts fehlender Detailinformationen und zugleich zu geringer personeller Größenordnungen noch sehr viel schwieriger sein.

Neben der reinen Personalvorausberechnung müssen weitere notwendige Datengrundlagen herausgearbeitet werden. Mit den bislang generierten Erkenntnissen gilt es, im fachwissenschaftlichen Austausch künftig die Qualität entsprechender Personalbedarfsvorausberechnungen weiterzuentwickeln. Ebenfalls wird in Ansätzen erkennbar,

welche Daten- und Wissenslücken mithilfe weiterer Forschung künftig noch geschlossen werden müssen. Dabei handelt es sich vor allem um folgende Fragen:

- › Wie lassen sich begründete Annahmen für die zukünftige Inanspruchnahme von Angeboten in der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung treffen? So ist beispielsweise nicht davon auszugehen, dass ein unendlich fortschreitender Anstieg in der Inanspruchnahmequote für die stationären Hilfen plausibel erscheint. In den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sind zudem unterschiedliche Motivationen und Parameter zu berücksichtigen, die eine Inanspruchnahme beeinflussen. So bleibt es zwingend erforderlich, die Bedarfsentwicklung stets mit arbeitsfeldspezifischen Einflussfaktoren und Gegebenheiten zu betrachten. Hierbei stehen alle Felder jenseits der Kindertagesbetreuung noch ganz am Anfang. Für die stationären Hilfen zur Erziehung ist mit dem vorliegenden Verfahren ein erster Schritt zur Bildung von Annahmen für die zukünftige Bedarfsentwicklung in diesem Arbeitsfeld getan, der in den Folgejahren geprüft und verfeinert werden kann.

- › Wie können zukünftige Personalbedarfe ermittelt werden, solange keine einheitlichen und robusten Vorgaben zur Personal-Fallzahl-Relation vorliegen oder die erforderlichen Informationen in der Statistik nicht verfügbar sind? Der letztgenannte Sachverhalt könnte sich möglicherweise mit den amtlichen Daten ab 2022 spürbar verbessern, da im Zuge des KJSG Anpassungen in der Einrichtungs- und Personalstatistik umgesetzt wurden (vgl. Mühlmann 2022). Daten dazu liegen aber noch nicht vor. Die hier angewandte methodische Herleitung der Personal-Fallzahl-Relation bleibt hinter den Erfordernissen im Feld zurück, beispielsweise durch die unzureichende Datenlage zur Anzahl unterschiedlicher Betreuungssettings mit variierenden Betreuungsschlüsseln im Segment der stationären Hilfen. Die erweiterte Datenlage ab 2022 könnte dazu führen, dass belastbarere Annahmen über zukünftige Personal-Fallzahl-Relationen formuliert werden können. Potenzielle Diskussionen über Personalbedarfe würden dann weniger Gefahr laufen, von methodischen Debatten und Einwänden überlagert zu werden.
- › Welche Rolle nehmen zeitlich begrenzte Phänomene in der Vorausberechnung des Personalbedarfs ein? Hier führt eine linear verlaufende Entwicklungsannahme dazu, dass Statistik und Realität mindestens zeitweise potenziell weit auseinanderliegen. Im Falle der aktuellen UMA-Fallzahlentwicklung zeigt sich, dass die Auswirkungen im Feld bereits real sind und den Bedarf kurzfristig spürbar steigen lassen, dieser jedoch erst mit folgenden Datenjahren belastbar zu quantifizieren ist. Damit bleiben die Möglichkeiten, „absehbare Entwicklungen“ in die Vorausberechnung mit aufzunehmen, in diesem Punkt vorerst sehr begrenzt. Unstrittig ist, dass der Personalbedarf mit steigenden Fallzahlen ansteigt.
- › Unklar ist auch, wie sich das Arbeitsmarktverhalten des vorhandenen Personals in den stationären Hilfen auf den künftigen Bedarf auswirken wird. Besteht aufgrund steigender vorzeitiger Ausstiege in den stationären Hilfen ein zusätzlicher Personalbedarf? Zu diesem Parameter lassen sich bislang keine belastbaren Berechnungen für die Hilfen zur Erziehung sowie die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) in einer dafür notwendigen Differenzierung anstellen. In Kapitel 7.3 wurde ein erster Schritt unternommen. Dabei wurde festgestellt, dass die Arbeitsfelder des ASD, der ambulanten und stationären Hilfen in besonderer Weise mit vorzeitigen Personalausstiegen, also einem mehr oder minder großen Abwanderungs-

saldo konfrontiert sind. Durch eine Möglichkeit zur Quantifizierung dieser Größe könnte auch die Qualität der Personalbedarfsvorausberechnung in den Arbeitsfeldern jenseits von Kita entscheidend verbessert werden. Hierzu müssen dann auch die jeweiligen Beschäftigungsumfänge berücksichtigt werden. Mit dem Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigungen muss offenbleiben, ob die durchschnittlichen Beschäftigungsumfänge in 2020 bis 2035 so fortgeschrieben werden können. Zumindest könnte es sein, dass bis 2035 bei sinkenden Beschäftigungsumfängen pro Person in der Summe noch mehr Personal benötigt wird, um den gleichen Beschäftigungsumfang, also die gleichen Vollzeitäquivalente, abzudecken.

- › Zur Berechnung von Neuzugängen zur Deckung des Personalbedarfs aus der Gruppe der Absolvent:innen mit sozialpädagogischen Abschlüssen bedarf es schließlich einer sehr viel genaueren Kenntnis über die Übergänge in den Arbeitsmarkt und die jeweiligen Einmündungsquoten der Abschlüsse in die entsprechenden Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Zur Klärung dieser Frage liegen aktuell nur wenig belastbare Informationen für die weiteren Arbeitsfelder jenseits von Kita vor. Damit einhergehend zeigt sich auch bei diesem Themenfeld ein hoher Forschungsbedarf.

Aus planerischer Sicht der Kinder- und Jugendhilfe ist eine möglichst zuverlässige Vorausberechnung künftiger Bedarfsentwicklungen eine unverzichtbare Grundlage, um die Kinder- und Jugendhilfe in die Lage zu versetzen, frühzeitig entsprechende Maßnahmen ergreifen und abwägen zu können und so der Vorgabe der gesetzlichen Bedarfsdeckung zu entsprechen. Dabei sind Vorausberechnungen naturgemäß mit Unsicherheiten verbunden, da unvorhersehbare Entwicklungen dabei nicht mitberücksichtigt werden können. Mit den hier aufgestellten Berechnungen und Überlegungen kann jedoch auch deutlich aufgezeigt werden, dass viele datenbasierte und methodische Unsicherheiten in den Vorausberechnungen der Arbeitsfelder jenseits von Kindertageseinrichtung sich über weitere Forschung zu einzelnen Parametern stärker eingrenzen ließen. Mit anderen Worten: Es liegt ein klarer Weiterentwicklungsbedarf vor, um die Zuverlässigkeit von Vorausberechnung künftiger (Personal-)Bedarfsentwicklungen in den Arbeitsfeldern jenseits der Kindertagesbetreuung zu verbessern.

7.5 Zwischenbilanz

Die Bestimmung der Personalbedarfe in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe werden gegenwärtig allerorten eingefordert. Sie gehören aber mit zu den kompliziertesten und letzten Endes in ihrer Aussagekraft auch am meisten gefährdeten Vorhaben im Rahmen einer Lagebeschreibung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, hier mit dem Schwerpunkt für Nordrhein-Westfalen.

Infolgedessen wurden in diesem Kapitel in unterschiedlicher Detailtiefe verschiedene Themenfelder bearbeitet: (1) die Entwicklung der Ausbildungszahlen in den sozialpädagogisch konnotierten beruflichen und akademischen Ausbildungen in NRW bis 2035, (2) die künftigen Personalbedarfe für die Kindertagesbetreuung in NRW für die beiden Zeitpunkte bis 2030 und 2035, (3) die altersbedingten Ausstiege und Fluktuationen in den anderen Arbeitsfeldern der KJH und (4) die Aufbereitung erster Befunde auf dem Weg der Annäherung an bedarfsähnliche Abschätzungen für die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kita, die im Endeffekt gegenwärtig nur ansatzweise für das Arbeitsfeld der stationären Hilfen zur Erziehung durchgeführt werden können.

Demografische Entwicklung führt zu Rückgang potenzieller Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe

Mit Blick auf die *künftigen Ausbildungszahlen* zeigt sich, dass – allein demografiebedingt – weniger Absolvent:innen einschlägiger Ausbildungen und Studiengänge bis 2035 gegenüber 2022 zu erwarten wären, da die Bevölkerungszahlen in NRW in den dafür in Frage kommenden Jahrgängen erst einmal zurückgehen. Infolgedessen wird es entscheidend darauf ankommen, ob es gelingt, die bevölkerungsrelationierten Anteile in den Ausbildungen zumindest leicht zu erhöhen. Ein dabei viel stärker ins Blickfeld zu rückendes Thema im Kontext des Ausbildungsgefüges ist jedoch zugleich, die gezielte Reduktion der Ausbildungsabbrüche und des Schwundes während der Ausbildung. Sofern es also gelingt, die Bindung an die jeweiligen Ausbildungen zu erhöhen, könnten auch die künftigen Absolvent:innenzahlen noch gesteigert werden.

Kita: Zugänge aus Ausbildungen reichen nicht zur Deckung des zusätzlichen Personalbedarfs

Anhand verschiedener Szenarien wurde des Weiteren der *künftige Personalbedarf im Feld der Kindertagesbetreuung* ermittelt. Geht man davon aus, dass die beiden Rechtsansprüche für Kinder vor der Einschulung in NRW wenigstens bis zum Jahr 2030 so erfüllt werden, dass die Elternbedarfe platzmäßig gedeckt werden können, so wird der damit verbundene Personalbedarf allein über die zu erwartenden Zugänge aus den beruflichen und akademischen Ausbildungen nicht gedeckt werden können.

Nach den hier zugrunde gelegten Annahmen und den sich daraus ergebenden Berechnungen werden in NRW für die Kitas bis 2030 in etwa 58.000 bis 62.000 Personen zusätzlich benötigt. Dieser Personalmehrbedarf steigt danach bis 2035 nochmals auf eine Größenordnung von ungefähr 77.000 bis 83.000 Personen an. Und für die U3-Tagespflege, die in NRW einen ausgesprochen hohen Anteil an den U3-Plätzen abdeckt, werden darüber hinaus nochmals 7.000 bis 8.000 weitere Personen benötigt.

Wenn man diesen Größenordnungen die zu erwartenden Neuzugänge aus den einschlägigen beruflichen und akademischen Ausbildungen gegenüberstellt, bedeutet das, dass auch dann auf Basis des wahrscheinlichsten Szenarios im Endeffekt bis 2030 immer noch zwischen 16.000 und 20.000 Personen fehlen würden. Um den Platzausbau bedarfsgerecht fortzusetzen, müssen dem Feld der Kindertagesbetreuung dringend weitere Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden. Bis zum Jahr 2035 verringert sich die rechnerische Lücke des zusätzlichen Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung zwar auf eine Größenordnung zwischen 9.000 und 16.000 und könnte bei Eintreten eines entsprechenden Szenarios (moderate Wanderung, hohe Einmündungsquote der Erzieher:innen von 75%) mit 2.000 Personen vielleicht sogar geschlossen werden. Allerdings könnten auch die Elternbedarfe für Kinder unter 3 Jahren in den folgenden Jahren über die angenommenen Werte hinausgehen, wodurch ebenfalls ein höherer Platz- und folglich auch ein höherer Personalbedarf entstünde.

Dies bedeutet, dass – ungeachtet des aktuellen Fachkräftemangels in NRW – auch im nächsten Jahrzehnt die Lücke zwischen dem sich abzeichnenden Personalbedarf und den zu erwartenden Neuzugängen aus dem Potenzial der Ausbildungen nicht zu schließen sein wird.

Andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe: Unterschiedliche Entwicklungen beim Personalersatzbedarf und zum Teil hohe Fluktuation

In den *anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe* sind die Möglichkeiten einer analogen Vorausberechnung der Personalbedarfe bis 2035 vorerst deutlich beschränkter. Dazu fehlen zu viele wichtige Informationen, die in so eine Berechnung und die dahinterliegenden Annahmen einfließen müssten. Infolgedessen haben sich die hier durchgeführten Berechnungen und Analysen zunächst auf den bedeutungsvollen Zwischenschritt der Berechnung der altersbedingten und vorzeitigen Ausstiege aus den jeweiligen Arbeitsfeldern konzentriert.

Dabei wird sehr deutlich klar, dass die Frage des Personalbedarfs in mehreren Feldern jenseits der Kindertageseinrichtungen sich – erstens – nicht nur auf den altersbedingten Ersatzbedarf ausrichten muss, mit dem alle mehr oder minder stark konfrontiert sind, dass er sich – zweitens – ggf. auch auf ein mögliches Wachstum der Aufgaben und des jeweiligen Arbeitsfeldes einstellen muss, das aber im Moment noch nicht ausbuchstabiert ist, sondern dass er sich schließlich – drittens – vor allem in den Arbeitsfeldern des ASD, den ambulanten Hilfen zur Erziehung sowie den stationären Angeboten mit einem überdurchschnittlich hohen vorzeitigen Ausstieg der Beschäftigten aus diesen Arbeitsfeldern rechnen muss. Das wirft hier die Frage einer stärkeren Bindung der Beschäftigten an den Arbeitsplatz auf. Dies ist ein Thema, dem künftig mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

Künftiger Personalbedarf in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW

Die Bestimmung des künftigen Personalbedarfs in den Arbeitsfeldern jenseits der Kindertagesbetreuung steht aus methodischer Sicht noch ganz am Anfang. Die fehlenden Standards, Expertisen, Kennziffern und die mangelnde Datenlage erschweren und begrenzen den ohnehin komplizierten Sachverhalt immens. Die Erschwernisse wirken sich letzten Endes enorm auf ihre Aussagekraft aus. Die hier durchgeführte Personalvorausberechnung für das Arbeitsfeld der stationären Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 34/41 SGB VIII zeigt erstmals eine Vorausberechnung des künftigen Personalbedarfs für das Arbeitsfeld in NRW auf und schafft so eine diskutabile Grundlage (auch) für weitere Felder der Kinder- und Jugendhilfe. Dabei werden neben der reinen Personalvorausberechnung auch weitere notwendige Grundlagen in Zwischenschritten herausgearbeitet, aber auch Grenzen der Vorausberechnungen aufgezeigt und damit verbunden Forschungsbedarfe verdeutlicht.

Zwei Szenarien zur Entwicklung der Fallzahlen und des Personalbedarfs in stationären Hilfen

Bis 2035 sind voraussichtlich je nach Szenario zwischen rund 22.100 und 29.400 Hilfen in den stationären HzE zu erwarten; gegenüber 2021 wäre dies ein Anstieg um rund 1.700 bzw. 9.000 Hilfen. Je nach Szenario ergeben sich fallzahlbedingte Personalbedarfe, die sich zwischen einem Personal minderbedarf von 250 Personen und einem Personal mehrbedarf von 5.500 Personen bis zum Jahr 2035 bewegen. Zusätzlich werden bis 2035 voraussichtlich rund 3.600 Beschäftigte altersbedingt aus dem Arbeitsfeld ausscheiden, die ersetzt werden müssen. Vorzeitige Ausstiege dürften noch höher ausfallen, können jedoch zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigt werden. Auch für die Absolvent:innenzahlen lassen sich keine NRW-spezifischen Werte berechnen, da keine entsprechenden Einmündungsquoten bekannt sind. Die exemplarische Berechnung von einmündenden Absolvent:innen (Erzieher:innen) anhand der bundesweiten Übergangsquote zeigt auf, dass damit eine beachtliche Anzahl berechnet werden kann, die in das Arbeitsfeld der stationären Hilfen einmündet. Da damit aber nur der Personalbedarf bzw. Personalersatzbedarf dieser Teilgruppe berücksichtigt wird, zeigt dies, wie notwendig weitere Forschung an diesen Punkten der Personalbedarfsvorausberechnung für die weiteren Arbeitsfelder neben der Kindertagesbetreuung ist, um eine adäquate Personalbedarfsvorausberechnung für die Kinder- und Jugendhilfe vornehmen zu können.

Unbegleitete ausländische Minderjährige in der Personalvorausberechnung

Bei der exemplarischen Berechnung der zu erwartenden Auswirkungen steigender UMA-Zahlen auf die Personalbedarfe in den stationären Hilfen kann deutlich aufgezeigt werden, welche methodischen Erschwernisse hinzukommen. Hierbei können keine Standards für den Verlauf angesetzt werden, um beispielsweise eine Schätzung der künftigen Größe für UMA zu ermöglichen. Eine seriöse UMA-Vorausberechnung ist an dieser Stelle schlicht nicht möglich. Der Verlauf der Daten des Bundesverwaltungsamtes bis Ende 2023 belegt einen Anstieg der Fallzahlen vor allem bei den stationären Hilfen. Ein zusätzlicher Personalbedarf kann aber auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht hochgerechnet werden. Den Analysen zufolge wirken sich steigende UMA-Fallzahlen durch einen unmittelbaren und deutlichen Anstieg der Personalbedarfe in den stationären Hilfen aus, die das Arbeitsfeld vor weitere Herausforderungen stellen dürfte.

Die dargestellten umfangreichen Recherchen, Analysen und Berechnungen zur aktuellen Lage der Fachkräfte und ihrer Entwicklung im letzten Jahrzehnt, zum Ausmaß der Personallücke und zu dem sich abzeichnenden Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen sollen an dieser Stelle nicht nochmal detailliert aufgelistet werden (vgl. dazu die einleitende Zusammenfassung und die Zwischenbilanzen in den einzelnen Kapiteln). In der Summe machen diese Befunde aber eines deutlich: einen unaufschiebbaren Handlungsbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW, da die Personalreserven so gut wie ausgeschöpft sind und sich die Personallücke in absehbarer Zeit nicht mehr von alleine schließt.

Dabei ist der Befund des Fachkräftemangels im Grunde genommen nicht wirklich neu, ernüchternd ist er allenfalls in seinem Ausmaß. Seit Jahren wurde auf der Basis von Vorausberechnungen wiederholt darauf hingewiesen, dass das Personal – insbesondere in den Kindertageseinrichtungen – erkennbar knapper wird. Dabei stellte sich zuletzt nur noch die Frage, ob in absehbarer Zeit wieder mit einer Besserung der Lage zu rechnen ist. In Anbetracht u.a. der anhaltend hohen Zuwanderungszahlen und der weiterhin steigenden statt sinkenden Platzbedarfe hat sich dieser Hoffnungsschimmer jedoch zerschlagen. Zumindest bis Anfang der 2030er-Jahre zeichnet sich auf Grundlage der angestellten Analysen und Berechnungen keine Verminderung bei der Nachfrage nach Kita-Plätzen, Personal oder anderen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen ab. Infolgedessen ist in Bezug auf den Fachkräftemangel keine Besserung zu erwarten.

Eine mehr oder minder prekäre Fachkraftsituation wird der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen und den Kindertageseinrichtungen im Besonderen auch von der Bundesagentur für Arbeit bescheinigt, indem von dieser Seite aus die Berufsgruppe der Erzieher:innen seit 2020 ebenfalls als Engpassberuf bezeichnet wird. Die im historischen Vergleich unübersehbar großen Anstrengungen aufseiten der Länder, der Kommunen sowie der freien Träger, seit 15 Jahren ein bedarfsdeckendes Kita-Angebot zu schaffen, haben nachweislich zu einem spürbaren Ausbau der gesamten Kita-Landschaft geführt. Das in dieser Studie festgestellte Plus an neu geschaffenen Plätzen, an zusätzlich ausgebildetem und beschäftigtem Personal, der

immense Anstieg an Kindern, die vor dem Schuleintritt meist mehrjährig eine Kita nutzen, ist ganz unübersehbar eine Erfolgsgeschichte für die Kindertagesbetreuung und die gesamte Kinder- und Jugendhilfe.

Vor diesem Hintergrund ist der gegenwärtige Fachkräftemangel auch ab einem gewissen Punkt weniger ein Organisations- oder Steuerungsversagen der verantwortlichen Akteure, als vielmehr eine ungewollte Nebenwirkung einer ausgesprochen erfolgreichen, aber auch strukturell überfordernden Ausbaugeschichte. Denn: Deutlich gestiegene Elternbedarfe an Kita-Plätzen für ihre Kinder unter 3 Jahren in diesem Jahrhundert, bis 2012 zudem nicht absehbare deutliche Anstiege der Geburtenzahlen sowie anhaltend hohe Werte beim jährlichen Zuwanderungssaldo haben immer wieder zu Nachjustierungen bei den zu erreichenden bedarfsdeckenden Zielgrößen geführt – nicht nur mit Blick auf die Kindertageseinrichtungen, sondern auch für andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe. Die Folge war, dass am Ende alle verantwortlichen Akteure einem ständig wachsenden Personal-, Platz- und Leistungsbedarf hinterherlaufen mussten.

So ernüchternd diese Gegenwarts- und Zukunftsdiagnose für die Kinder- und Jugendhilfe und das Thema Fachkräfte auch sein mag, so wenig sollte sie jedoch die Anstrengungen mindern, Ansatzpunkte zur Verbesserung der prekären Lage zu identifizieren und gezielt zusätzliche personelle Reserven zu erschließen. Die Kita-Landschaft und die verantwortlichen Akteure sind gefordert, die damit verbundenen Herausforderungen präzise zu analysieren, mehrdimensionale Perspektiven zu entwickeln – und dabei erfolgversprechendere Lösungswege von immer wieder diskutierten, jedoch unter Evidenzgesichtspunkten weniger erfolgversprechenden Strategien zu unterscheiden.

Drei unterschiedliche Ansatzpunkte bieten sich als mögliche Lösungswege an:

1. Mit Blick auf den *einschlägigen (sozial-)pädagogischen Arbeitsmarkt* und die dort tätigen Fachkräfte werden fachlich und politisch in diesem Zusammenhang – zum Teil sehr kontrovers – immer wieder Themenfelder verhandelt oder vorangetrieben, deren Wirkungsgrad und

Erfolgsaussichten vielfach noch nicht empirisch ausgelotet sind. Diskutiert werden hierbei unterschiedliche thematische Facetten, die sich in zwei Richtungen bündeln lassen: zum einen mit dem Ziel, das vorhandene Personal wirkungsvoller und länger zu halten, zum anderen mit der Absicht, neues, zusätzliches Personal zu gewinnen. Mit Blick auf die erste Strategie, die Personalbindung, stehen dabei Vorschläge im Raum wie etwa eine moderate Erhöhung der gegenwärtigen vertraglichen Arbeitszeiten – reguliert oder freiwillig –, eine verstärkte Bindung abwanderungswilliger Fachkräfte durch monetäre oder anderweitige Anreize, die freiwillige Verlängerung vergüteter Beschäftigungsverhältnisse über das Rentenalter hinaus oder auch schlicht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, etwa auch durch temporäre Zulagen. Hinsichtlich der zweiten Strategie, zusätzliche Personalgewinne, stehen Vorschläge wie die verstärkte Anwerbung von Quer- und Seiteneinsteigenden ebenso auf der Agenda wie die Öffnung der Personalverordnungen für weitere, vor allem fachnahe Berufsgruppen, aber auch der verstärkte Rückgriff auf Alltagshelfer:innen, die Auslagerung nicht-pädagogischer Aufgaben oder die temporäre Rekrutierung von Aushilfskräften etwa durch einschlägig Studierende.

2. Mit Blick auf die *einschlägigen sozialpädagogischen Ausbildungen sowohl beruflicher als auch akademischer Art* eröffnen sich Perspektiven, die zwar keine Soforthilfen versprechen, jedoch mittelfristig Wirkung entfalten könnten. An eine Steigerung der Anzahl der Ausbildungswilligen in den einschlägigen Ausbildungen wäre dabei ebenso zu denken wie an die Erhöhung erfolgreicher Abschlüsse in Anbetracht der nicht zu übersehenden Anzahl an vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen. Zudem wären diesbezügliche Ansatzpunkte aber auch generelle Ausbildungsreformen, etwa durch eine stärkere Verzahnung mit der beruflichen Praxis, ein Mehr an praxisintegrierten, vergüteten Ausbildungen oder auch durch die Schaffung neuer Ausbildungsformate z.B. mit Blick auf Verwaltung, Management und Organisation angesichts der großen Zahl an sozialen Diensten und Einrichtungen. Insgesamt scheint in jedem Fall eine verstärkte Akzentsetzung auf die Frage der Nachwuchsrekrutierung zu einem mittelfristigen Schlüsselthema zu werden. Ob auf diesem Wege bei entsprechenden Anstrengungen die Größenordnungen in den Ausbildungsberufen und Studiengängen in sozialen und sozialpädagogischen Berufen erneut so nachhaltig gesteigert werden können, wie dies zuletzt der Fall war, wird sich zeigen müssen.

3. Ein weiterer, bislang jedoch weitgehend ungeklärter und unbeachteter Ansatzpunkt könnte der Übergang von *den einschlägigen Ausbildungen in den Teilarbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe* sein. Bis heute fehlen dazu ebenso wichtige wie belastbare Befunde in zweifacher Hinsicht: Zum einen ist unklar, in welchem Umfang die erfolgreich ausgebildeten Personen in sozialpädagogischen Qualifikationsprofilen nach ihrem Abschluss tatsächlich zeitnah als Fachkräfte in den Teilarbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe oder der sonstigen sozialen Berufe einmünden; jedenfalls scheint bei diesem Übergang ein nicht zu vernachlässigender Anteil der erfolgreich Ausgebildeten nicht auf dem einschlägigen Arbeitsmarkt anzukommen. Zum anderen muss empirisch ebenfalls geklärt werden, wie stabil oder fragil die anschließende Berufseinmündungsphase wirklich ist, sodass neu ausgebildete Fachkräfte nicht sofort wieder aussteigen bzw. erst einmal eine gewisse Zeit in ihrem erlernten Beruf verweilen. Sowohl das Thema der Übergangquote der Neuausgebildeten in den Beruf als auch die Frage nach deren Verweildauer in den ersten Berufsjahren könnten sich für die Kinder- und Jugendhilfe als weit aus problematischer erweisen als das bislang in Rechnung gestellt wurde.

Alle hier angedeuteten Punkte und Stellschrauben, die dazu beitragen sollen, die Fachkraftlücken zu verringern oder gar zu schließen, können jedoch nicht ohne Weiteres sicherstellen, dass entsprechende Anstrengungen auch erfolgreich sind und zu einer Behebung des akuten Fachkraftmangels führen, zumal die hier angestellten Vorberechnungen zeigen, dass die Fachkraftlücke bis in die 2030er-Jahre hinein eher größer als kleiner wird. Es gibt im Moment jedenfalls keine seriösen Szenarien, die einen begründeten Anlass zur Hoffnung geben, dass sich die Fachkraftthematik über kurz oder lang ohne größere Anstrengungen von alleine löst. Infolgedessen wäre es schon ein Fortschritt, wenn einzelne Lösungsansätze in den oben genannten Themenbereichen die Fachkraftlücke spürbar verkleinern könnten, wobei davon auszugehen ist, dass nur ein Zusammenspiel unterschiedlicher Strategien und Handlungsansätze zielführend sein dürfte.

Die Kinder- und Jugendhilfe konnte in den letzten Jahrzehnten – nicht nur in NRW, sondern bundesweit – eine zahlenmäßige Erfolgsgeschichte verzeichnen, die nicht nur ihresgleichen sucht, sondern die ihr auch einen nachhaltigen Bedeutungszuwachs beschert hat. Allerdings: Mit dem weiterhin anstehenden Ausbau der Kindertagesbe-

treuung für Kinder bis zum Schuleintritt, mit dem inzwischen zusätzlich nahenden Rechtsanspruch auf ein bedarfsdeckendes Ganztagsangebot für Grundschul Kinder, mit dem von allen Seiten geforderten Ausbau der Schulsozialarbeit sowie den nicht einfacher werdenden Folgen geplanter und ungeplanter Zuwanderung ist die Kinder- und Jugendhilfe auch in naher Zukunft in mehrfacher Hinsicht gefordert. Dabei handelt es sich nicht nur um öffentlich unbeachtete Nischenangelegenheiten, sondern auch um breit diskutierte Schlüsselthemen des sozialen Zusammenhalts in der Gesellschaft sowie eine kind- und arbeitsplatzgerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Trotz eines immensen Wachstums in der einhundertjährigen Geschichte der deutschen Kinder- und Jugendhilfe ist inzwischen eine Situation entstanden, in der es auf absehbare Zeit schwieriger werden könnte, alle personenbezogenen sozialen Dienste, alle Aufgaben, alle Leistungen einfach mit einer weiteren Personalexpansion zu beantworten. Zumindest kann die Beobachtung, dass die interaktionsbezogenen Dienstleistungen der Pflege- und Gesundheitsberufe, aber auch der Bildungs-, Sozial- und Erziehungsberufe seit Jahrzehnten einem anhaltenden Wachstumspfad folgen, dazu beitragen, die vor allem politisch zu beantwortende Frage zu formulieren, ob diese Wachstumsdynamik nicht an Grenzen ihrer Umsetzbarkeit stößt.

Spätestens dieser Gesichtspunkt würde für die Kinder- und Jugendhilfe aber den hier gesteckten Rahmen sprengen, würde ein neues Kapitel eröffnen, in dem weitere Antworten jenseits eines uneingeschränkten Personalwachses gesucht werden müssen, in dem quantitative Fragen ganz von alleine zu Qualitätsfragen werden. Die Friktionen jedenfalls, die der nationale Gesamtarbeitsmarkt andeutet – zurückgehende Erwerbspersonenzahlen bei steigenden Personalbedarfen – könnten rasch zu der ernüchternden Einsicht führen, dass die Grenzen des Personalwachstums in vielen Branchen schneller als erhofft erreicht werden.

Aus diesen für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe im Hintergrund mitschwingenden Umständen heraus muss auch für diese in Zukunft möglicherweise eine Debatte intensiviert werden: Dabei gälte es eben auch zu fragen, wie das System der Kinder- und Jugendhilfe so verändert und weiterentwickelt werden kann, dass bei im Kern vergleichbarer „Produktqualität“ im Ergebnis Dienste und Hilfen zielgenauer, ressourcenschonender und nachhaltiger weiterentwickelt werden können und so Personalwachstum nicht mehr die einzige Antwort auf steigende Herausforderungen wäre.

Literatur

- AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick (https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkräftebedarf_richtig_begegnen.pdf; 14.03.2023)
- Altermann, A./Lange, M./Menke, S./Rosendahl, J./Steinhauer, R./Weischenberg, J. (2018): Bildungsbericht Ganztagschule NRW. Dortmund
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld (<https://doi.org/10.3278/6001820hw>)
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München (<https://doi.org/10.36189/wiff32021>)
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München (<https://doi.org/10.3278/9783763976287>)
- Autorengruppe Kindertagesbetreuung NRW (2023): Kindertagesbetreuung NRW 2022. Ein indikatorenbasierter Bericht mit Regionalanalysen und ergänzendem Schwerpunkt zu kommunaler Bedarfsplanung. Dortmund (<https://doi.org/10.25656/01:25993>)
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2020): Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile; 10.07.2023)
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Publikationen/Publikationen-Nav.html>; 10.07.2023)
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023a): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=C544244F43E16EC8EDC04350E4FF0AFF?nn=1703782&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse; 15.06.2023)
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023b): Indikatorenbeschreibung „Engpassanalyse“. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Indikatoren-Engpassanalyse.pdf?__blob=publicationFile&v=2; 15.06.2023)
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023c): Arbeitsmarkt kompakt. Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Kinderbetreuung-erziehung.pdf?__blob=publicationFile; 10.07.2023)
- Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.) (2022): Fehlzeiten-Report 2022. Verantwortung und Gesundheit. Berlin, Heidelberg, New York (<https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6>)
- Banscherus, U./Baumgärtner, A./Köbe, A./Sorge, M. (2019): Studiensituation und soziale Lage von Lehramtsstudierenden in NRW. Sonderauswertung der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Essen (https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user_upload/Mein_Bildungsbereich_PDFs/Studium_PDFs/gew-nrw-sonderauswertung-21-Sozialerhebung-Deutsches-Studentenwerks-studium-lehramt-nrw.pdf; 10.07.2023)
- Behr, K./Gragert, N. In: Forschungsverbund DJI/Uni Dortmund (Hrsg.) (2004): Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Tageseinrichtungen für Kinder, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendamt. Abschlussbericht – Band 1. München

- Beiser, L./Binneberg-Hofmann, A./Dotzert, A./Gorges, J./Züchner, I. (2022): Marburger Absolvent:innenstudie 2021. Marburg (<https://www.uni-marburg.de/de/fb21/erzwinst/forschung/absolventenbefragungen/media/absolventinnenstudie2021.pdf>; 08.08.2023)
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2018. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2019. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2020. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022a): Monitoringbericht zum KiQuTG 2022. Berlin (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/208536/e09e054e185731d16a93f15d94783dbd/monitoringbericht-zum-kiqutg-2022-data.pdf>; 08.08.2023)
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022b): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2021. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023a): Bericht der Bundesregierung über die Situation unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Deutschland. Berlin (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/226298/d7892947d8ee39cc1b91503ed9dd234c/bericht-der-br-unbegleitete-auslaendische-minderjaehrige-in-deutschland-data.pdf>; 19.12.2023)
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023b): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2022. Berlin
- Bock-Famulla, K./Girndt, A./Berndt, E./Akko, D. P./Krause, M./Schütz, J. (2022): Ländermonitoring. Frühkindliche Bildungssysteme 2022. Profile der Bundesländer. Gütersloh
- Bundesregierung (2023): Fachkräftegewinnung. Deutschland wird ein modernes Einwanderungsland. Berlin (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/fachkraefteeinwanderungsgesetz-2182168>; 26.09.2023)
- Dröbner, T./Geithner, S./Schneiderat, G./Völlger, A./Wagner, B. (2021): Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikation in Sachsen. Abschlussbericht. Dresden (https://ehs-dresden.de/fileadmin/FORSCHUNG/apfe-Forschung/Projektberichte/2021-07-02_Bericht_Absolventenbefragung_gesamt.pdf; 22.05.2023)
- DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2023): Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien auf Grundlage der Hauptberichte des Statistischen Bundesamtes. Hannover. Letzte Änderung April 2023
- Ernst & Young (2022): EY Studierendenstudie 2022. Studentinnen und Studenten in Deutschland: Attraktive Regionen für den Berufseinstieg. Eschborn (https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2022/12/ey-studierendenstudie-bundeslaender-2022.pdf; 17.09.2023)
- Fendrich, S. (2018): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, K. (Hrsg.): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden, S. 1645–1665 (https://doi.org/10.1007/978-3-531-19096-9_80)
- Fendrich, S./Pothmann, J./Tabel, A. (2018): Monitor Hilfen zur Erziehung 2018. Dortmund
- Fendrich, S./Pothmann, J./Tabel, A. (2021): Monitor Hilfen zur Erziehung 2021. Dortmund
- Fendrich, S./Tabel, A./Erdmann, J./Fragen, V./Göbbels-Koch, P./Mühlmann, T. (2023): Monitor Hilfen zur Erziehung 2023. Dortmund

- Fuchs-Rechlin, K. (2019): Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften. In: Meiner-Teubner, C./Rauschenbach, T./Schilling, M.: Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg. Dortmund, S. 131–150
- Fuchs-Rechlin, K./Kammermeyer, G./Roux, S./Züchner, I. (2017): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden (<https://doi.org/10.1007/978-3-658-15023-5>)
- Gnuschke, E./Mühlmann, T./Pothmann, J./Sempff, F. (2021): Forschungsbericht zu den wissenschaftlichen Grundlagen für die Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung ausländischer Kinder und Jugendlicher. Dortmund
- Grgic, M. (2014): Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden? Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung. In: Hanssen, K./König, A./Nürnberg, C./Rauschenbach, T. (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München, S. 7–30
- Grgic, M. (2023): Unveröffentlichte Sonderauswertung der Mobilitätsfaktoren für den Forschungsverbund DJI/TU Dortmund
- Grobe, T./Braun, A. (2022): BARMER Gesundheitsreport 2022. Gender. Berlin (<https://www.barmer.de/resource/blob/1134262/7bfac79bfafbc0534345468a9f7d26b/barmer-gesundheitsreport-2022-data.pdf>; 27.07.2023)
- Heublein, U./Hutzsch, C./Schmelzer, R. (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. In: DHZW, Brief 05/2022. Hannover (https://doi.org/10.34878/2022.05.dzhw_brief)
- Hickmann, H./Koneberg, F. (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/2022. Köln (<https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html>; 06.02.2023)
- Hildebrandt, S./Dehl, T./Zich, K./Nolting, H.-P. (2023): DAK-Gesundheitsreport 2023. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck. Hamburg (<https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/34600/data/3bf3cdb115a277d604678cf6e8661d0b/gesundheitsreport2023-ebook.pdf>; 15.08.2023)
- IT.NRW – Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2012): Indikator 10.7 Betreuungsquoten der unter 3-Jährigen in NRW nach kreisfreien Städten und Kreisen. Düsseldorf (https://www.sozialberichte.nrw.de/sozialindikatoren_nrw/indikatoren/10_bildung/indikator10_7/index.php; 06.02.2023)
- IT.NRW – Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2019): NRW (ge)zählt: Vorausberechnung der Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Kreisen Nordrhein-Westfalens 2018 bis 2040/2060. Düsseldorf (<https://webshop.it.nrw.de/download.php?id=22537>; 23.02.2023)
- IT.NRW – Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2022): NRW: 1 023 abgeschlossene Berufsanerkennungsverfahren von Personen mit Ausbildung in der Ukraine von 2013 bis 2020. Düsseldorf (<https://www.it.nrw.de/nrw-1-023-abgeschlossene-berufsanerkennungsverfahren-von-personen-mit-ausbildung-der-ukraine-von>; 20.08.2023)
- IT.NRW – Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2023a): Bevölkerungsvorausberechnung für NRW. Düsseldorf (<https://www.it.nrw.de/bevoelkerungsvorausberechnung-nrw> 24.02.2023)
- IT.NRW – Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2023b): Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen: Anerkennungsverfahren nach ausgewählten reglementierten Berufen nach Referenzberuf (238) und Gegenstand der Entscheidung. Düsseldorf
- Kerst, C./Wolter, Ä. (2020): Studienabschlüsse, Übergänge und beruflicher Verbleib der Absolventinnen und Absolventen. In: Abs, H.-J./Kuper, H./Martini, R. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2020. Opladen, S. 79–114 (<https://doi.org/10.2307/j.ctvw1d63p.7>)
- Körner, T./Puch, K./Wingerter, C. (2010): Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik 9. Wiesbaden, S. 827–845
- Krüger, H.-H./Rauschenbach, T./Fuchs, K./Grunert, C./Huber, A./Kleifgen, B./Rostampour, P./Seeling, C./Züchner, I. (2003): Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim, München (<https://doi.org/10.25656/01:4929>)

- Krüger, H.-H./Züchner, I. (2002): Karriere ohne Muster? Berufsverläufe von Diplom- und Magister-PädagogInnen. In: Otto, H.-U./Rauschenbach, T./Vogel, P. (Hrsg.): Erziehungswissenschaft: Arbeitsmarkt und Beruf. Wiesbaden, S. 75–92 (https://doi.org/10.1007/978-3-663-08027-5_7)
- Leclère, A.-K. (2023): Die Jugendhilfe kollabiert. In: taz, 08.02.2023 (<https://taz.de/Sozialpolitik-in-Berlin/!5910991/;21.02.2023>)
- Lorenz, H.-J. (2018): Absolvent_innenbefragung 2017: Studiengang B.A. „Erziehung und Bildung im Kindesalter“. Berlin (https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Karriereplanung/Studierendenbefragungen/Ergebnisbericht_EBK_2017final.pdf; 06.07.2023)
- Lorenz, H.-J. (2019): Absolvent_innenbefragung 2018: Studiengang B.A. „Soziale Arbeit“. Berlin (https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Karriereplanung/Studierendenbefragungen/Ergebnisbericht_SA_2017-18__1_.pdf; 06.07.2023)
- MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2019): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2019. Düsseldorf (https://broschuerenservice.mags.nrw/mags/shop/Landesberichterstattung_Gesundheitsberufe_2019; 04.09.2023)
- Meiner-Teubner, C./Rauschenbach, T./Schilling, M. (2019): Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg. Dortmund
- Mende, S./Fuchs-Rechlin, K. (2022): „Dauerbaustelle“ Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsformate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Band 35. München (<https://doi.org/10.36189/wiff12022>)
- Merchel, J./Berghaus, M./Khalaf, A. (2023): Profil und Profilentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD). München
- Meysen, T./Münder, J./Schönecker, L. (2020): Rahmensetzung der Länder bei Hilfen zur Erziehung. Gütersloh (<https://doi.org/10.11586/2020004>)
- MSB – Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2023a): Bericht zum Thema „Schaffung von Ausbildungsplätzen für Sozial- und Erziehungsberufe“. Vorlage 18/1158 vom 24. April 2023
- MSB – Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2023b): Antwort auf die kleine Anfrage 2371 vom 22.08.2023. Wo sind sie denn? Werden offene Ausbildungsplätze in Sozial- und Erziehungsberufen in Nordrhein-Westfalen gar nicht erfasst? Drucksache 18/6131 vom 29.09.2023
- Mühlmann, T. (2022): Die neue Statistik zu Trägern, Einrichtungen und Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: KomDat Jugendhilfe, Heft 3, S. 23–27
- Mühlmann, T./Pothmann, J./Sempf, F. (2021): Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Befunde der 8. Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2019 für Nordrhein-Westfalen. Dortmund
- Neugebauer, M./Daniel, A./Wolter, A. (Hrsg.) (2019a): Studienerfolg und Studienabbruch. Wiesbaden (https://doi.org/10.1007/978-3-658-32892-4_10)
- Neugebauer, M./Heublein, U./Daniel, A. (2019b): Studienabbruch in Deutschland: Ausmaß, Ursachen, Folgen, Präventionsmöglichkeiten. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, Nr. 22, S. 1025–1046 (<https://doi.org/10.1007/s11618-019-00904-1>; 10.07.2023)
- Olszenka, N. (2023): Demografie bis 2035: Ergebnisse der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung. In: KomDat Jugendhilfe, 26. Jg., Heft 1, S. 16–22
- Olszenka, N./Rauschenbach, T./Tiedemann, C./Volberg, S. (2022): Zwischen Expansion und Heterogenität – das Personal der Kinder- und Jugendhilfe. In: KomDat Jugendhilfe, 25. Jg., Heft 3, S. 12–16
- Pothmann, J. (2019): Fachkräftebedarf für die Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra, Heft 43, S. 330–334 (<https://doi.org/10.1007/s12054-019-00217-x>)
- Projektgruppe ÜFA (2013): Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Erste Befunde der Absolventenbefragung 2012. Projektbroschüre. Dortmund

- QUA-LiS NRW – Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (2022a): Handreichung zur Organisation der Ausbildung zur „Staatlich geprüften Sozialassistentin“/zum „Staatlich geprüften Sozialassistenten“ und „Staatlich geprüften Sozialassistentin“/zum „Staatlich geprüften Sozialassistenten – Schwerpunkt Heilerziehung mit gleichzeitiger Möglichkeit zur Verkürzung der dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann. Soest (Stand 12.07.2022)
- QUA-LiS NRW – Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (2022b): Handreichung zur Organisation der praxisintegrierten Ausbildung zur „staatlich geprüften Kinderpflegerin“/zum „staatlich geprüften Kinderpfleger“ im Rahmen der Qualifizierungsmöglichkeit für Kita-Helferinnen und –Helfer. Soest (Stand 22.06.2022)
- Rauschenbach, T. (1990): Jugendhilfe als Arbeitsmarkt. Fachschul-, Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen in sozialen Berufen. In: Sachverständigenkommission Achter Jugendbericht (Hrsg.): Jugendhilfe – Historischer Rückblick und neuere Entwicklungen. Materialien zum Achten Jugendbericht. Band 1, Weinheim, München, S. 225–297
- Rauschenbach, T./Meiner-Teubner, C./Böwing-Schmalenbrock, M./Olszenka, N. (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund
- Statistisches Bundesamt (2011): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2011. Wiesbaden (https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00028718; 25.01.2024)
- Statistisches Bundesamt (2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. Wiesbaden (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402217004.pdf>; 25.01.2023)
- Statistisches Bundesamt (2022): 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse. Wiesbaden (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/begleitheft.html?nn=238640#ausgangssituation>; 03.03.2023)
- Tabel, A. (2022): „35a-Hilfen“ im Jahr 2021 – starke Zunahme begonnener Eingliederungshilfen. In: KomDat Jugendhilfe, 25. Jg., Heft 3, S. 7–8
- Tabel, A./Erdmann, J./Fendrich, S./Mühlmann, T./Frangen, V./Göbbels-Koch, P. (2023): HzE-Bericht 2023. Entwicklungen bei der Inanspruchnahme und den Ausgaben erzieherischer Hilfen in Nordrhein-Westfalen. Datenbasis 2021. Dortmund
- Tabel, A./Fendrich, S./Erdmann, J./Mühlmann, T. (2022): HzE Bericht 2022. Entwicklungen bei der Inanspruchnahme und den Ausgaben erzieherischer Hilfen in Nordrhein-Westfalen. Erste Ergebnisse. Datenbasis 2020. Dortmund (https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/HzE_Bericht_2022_-_Erste_Ergebnisse.pdf; 13.03.2023)
- TK – Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2023): Gesundheitsreport – Arbeitsunfähigkeiten (<https://www.tk.de/resource/blob/2146912/b3da7656eefb503fd4f836b2fc75974c/gesundheitsreport-au-2023-data.pdf>; 15.08.2023)
- Volberg, S./Mühlmann, T. (2022): Neuer Höchststand – mehr als 1 Mio. Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe 2020. In: KomDat Jugendhilfe, 25. Jg., Heft 3, S. 1–3
- WDR (2022): WDR-Umfrage: Jugendämter in NRW sind am Limit. Stand: 13.11.2022 (<https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/jugendamt-limit-umfrage-nrw-attendorn-100.html>; 25.01.2024)
- WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK (2023): Post-Covid-Erkrankungen: Wenig Betroffene, aber lange Ausfallzeiten; Pressemitteilung vom 16.03.2023 (<https://www.aok.de/pp/bv/pm/post-covid-erkrankungen/>; 16.08.2023)
- Wirag, S. (2023): WiFF Arbeitspapiere, Nr. 11, Februar 2023. Grundständig und nicht-grundständig ausgebildete Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik. Beschäftigungsbedingungen – Berufliche Belastungen – Kompetenzen. München (<https://doi.org/10.36189/wiff12023>)

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abb. 2.1	Entwicklung der Anzahl des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2010/11 bis 2020/22	25
Abb. 2.2	Entwicklung der Vollzeitäquivalente des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2010/11 bis 2020/22	26
Abb. 2.3	Entwicklung des pädagogischen und verwaltenden Personals in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits von Kindertageseinrichtungen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2018 bis 2020.....	27
Abb. 2.4	Entwicklung des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2011 bis 2022	28
Abb. 2.5	Indexierte Entwicklung des pädagogisch tätigen Personals in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2010/11 bis 2020/22	29
Abb. 2.6	Anzahl des pädagogisch tätigen Personals in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kita in NRW 2010 und 2020	30
Abb. 2.7	Durchschnittliches Alter des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22	31
Abb. 2.8	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010/11 bis 2020/22	31
Abb. 2.9	Durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenstunden des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22	32
Abb. 2.10	Anteil befristeter Beschäftigungen in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22	32
Abb. 2.11	(Einschlägige) Akademisierungsquote in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern in NRW 2020/22	33
Abb. 3.1	Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals und der Vollzeitäquivalente im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020	35
Abb. 3.2	Entwicklung der Anzahl des Gesamtpersonals und der Vollzeitäquivalente in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2010 bis 2020	36
Abb. 3.3	Entwicklung der Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals sowie der Vollzeitäquivalente in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 und 2018 bis 2022	36
Abb. 3.4	Entwicklung der Anzahl an Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 und 2018 bis 2022.....	37
Abb. 3.5	Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals in den erzieherischen Hilfen nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020	38
Abb. 3.6	Entwicklung der Anzahl an Vollzeitäquivalenten beim Personal in den erzieherischen Hilfen nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020	39
Abb. 3.7	Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals und der Vollzeitäquivalente in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020	39
Abb. 3.8	Entwicklung der Anzahl des pädagogischen Personals und der Vollzeitäquivalente in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020	40
Abb. 3.9	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020	42
Abb. 3.10	Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020	42
Abb. 3.11	Entwicklung der Altersstruktur des Gesamtpersonals in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2010 bis 2020	43

Abb. 3.12	Entwicklung des Altersaufbaus des Gesamtpersonals in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2010 bis 2020	43
Abb. 3.13	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 und 2018 bis 2022	44
Abb. 3.14	Entwicklung der Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 und 2018 bis 2022	44
Abb. 3.15	Entwicklung des Altersaufbaus der Kindertagespflegepersonen in NRW 2010 bis 2022	45
Abb. 3.16	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in den ambulanten Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020	45
Abb. 3.17	Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in den ambulanten Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020	46
Abb. 3.18	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020	46
Abb. 3.19	Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in den stationären Hilfen zur Erziehung in NRW 2010 bis 2020	47
Abb. 3.20	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in der Erziehungsberatung in NRW 2010 bis 2020	47
Abb. 3.21	Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in der Erziehungsberatung in NRW 2010 bis 2020	48
Abb. 3.22	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020	48
Abb. 3.23	Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020	49
Abb. 3.24	Entwicklung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020	49
Abb. 3.25	Entwicklung des Altersaufbaus des pädagogischen Personals in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020	50
Abb. 3.26	Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020	51
Abb. 3.27	Entwicklung der Geschlechterquote beim Gesamtpersonal in Jugendämtern einschl. des ASD in NRW 2010 bis 2020	51
Abb. 3.28	Entwicklung der Geschlechterquote des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 und 2018 bis 2022	51
Abb. 3.29	Entwicklung der Geschlechterquote bei Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 und 2018 bis 2022	52
Abb. 3.30	Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal in den erzieherischen Hilfen nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020	53
Abb. 3.31	Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2010 bis 2020	53
Abb. 3.32	Entwicklung der Geschlechterquote beim pädagogischen Personal in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW 2010 bis 2020	53
Abb. 3.33	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	54
Abb. 3.34	Entwicklung der Anteile des Personals in Jugendämtern einschl. ASD nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	55
Abb. 3.35	Entwicklung der Anteile des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang in NRW 2011 und 2018 bis 2022	55
Abb. 3.36	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in ambulanten Hilfen zur Erziehung nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	56
Abb. 3.37	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in stationären Hilfen zur Erziehung nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	56

Abb. 3.38	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Erziehungsberatung nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	57
Abb. 3.39	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	57
Abb. 3.40	Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit nach Beschäftigungsumfang in NRW 2010 bis 2020	57
Abb. 3.41	Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2014 bis 2020	58
Abb. 3.42	Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim Gesamtpersonal in Jugendämtern einschl. ASD in NRW 2014 bis 2020	58
Abb. 3.43	Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen und leitenden Personal in Kindertageseinrichtungen in NRW 2010 und 2018 bis 2021	59
Abb. 3.44	Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal in den Hilfen zur Erziehung in NRW 2014 bis 2020	59
Abb. 3.45	Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW 2014 bis 2020	59
Abb. 3.46	Entwicklung des Anteils befristeter Stellen beim pädagogischen Personal in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit in NRW von 2014 bis 2020	60
Abb. 3.47	Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen Personals im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020	60
Abb. 3.48	Entwicklung der Qualifikationsanteile des Gesamtpersonals in Jugendämtern in NRW 2010 bis 2020	61
Abb. 3.49	Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen in NRW 2011 sowie 2018 bis 2022	61
Abb. 3.50	Entwicklung der Qualifikationsprofile der Kindertagespflegepersonen in NRW 2011 sowie 2018 bis 2022	62
Abb. 3.51	Entwicklung der Qualifikationsanteile des pädagogischen Personals in den Hilfen zur Erziehung nach Leistungssegmenten in NRW 2010 bis 2020	63
Abb. 3.52	Pädagogisches Personal in der Kinder- und Jugendarbeit nach Qualifikationsniveau in NRW 2010 bis 2020	64
Abb. 3.53	Pädagogisches Personal in der Jugendsozialarbeit einschl. Schulsozialarbeit nach Qualifikationsniveau in NRW 2010 bis 2020	64
Abb. 4.1	Das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe im Vergleich unterschiedlicher Datenquellen in NRW 2022 bzw. 2020/22	68
Abb. 4.2	Entwicklung der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen und der arbeitslos gemeldeten Personen mit einem Zielberuf im Bereich „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) in NRW 2012 bis 2022	74
Abb. 4.3	Entwicklung der Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2012 bis 2022	75
Abb. 4.4	Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage im gewichteten Mittel für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2021 und 2022	82
Abb. 4.5	Anzahl der nach § 47 SGB VIII (Personalunterdeckung) meldenden Kindertageseinrichtungen in NRW zwischen Januar 2022 und September 2023	87
Abb. 5.1	Entwicklung der Schüler:innen im ersten Ausbildungsjahr in den Bildungsgängen Kinderpflege und Sozialassistenten in NRW 2010/11 bis 2021/22	94
Abb. 5.2	Entwicklung der Schüler:innen im ersten Jahr der Erzieher:innenausbildung in NRW 2011/12 bis 2021/22	95

Abb. 5.3	Entwicklung der erfolgreichen Abschlüsse in den Bildungsgängen Kinderpflege und Sozialassistentz in NRW 2010/11 bis 2021/22	97
Abb. 5.4	Entwicklung der erfolgreichen Abschlüsse in der Erzieher:innenausbildung in NRW 2011/12 bis 2021/22	98
Abb. 5.5	Entwicklung der Studienanfänger:innen einschlägiger Hochschulstudiengänge im ersten Fachsemester nach Studiengängen und Studienjahren in NRW 2010 bis 2021	101
Abb. 5.6	Entwicklung der Studienanfänger:innen im Fachbereich Sozialwesen (B.A.) im ersten Fachsemester an privaten und öffentlichen Fachhochschulen in NRW 2011 bis 2021	101
Abb. 5.7	Entwicklung der bestandenen Hochschulprüfungen in einschlägigen Studiengängen nach Abschlussart und Prüfungsjahren (PJ) in NRW 2010 bis 2021	102
Abb. 5.8	Typologische Übergangswege von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt der Kinder- und Jugendhilfe	104
Abb. 5.9	Entwicklung der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren nach ausgewählten reglementierten Referenzberufen und Gegenstand der Entscheidung in NRW 2017 bis 2021	109
Abb. 5.10	Entwicklung der Studierenden einschlägiger Hochschulstudiengänge nach Abschlussart und Studienjahr in NRW 2010 bis 2021	110
Abb. 5.11	Fachschulen des Sozialwesens nach Schüler:innenzahl und Anzahl der Schüler:innen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2022/23	112
Abb. 5.12	Absolvent:innen der Erzieher:innenausbildung nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2021/22 ...	113
Abb. 5.13	Absolvent:innen je gemeldeter offener Stelle (Erzieher:innen) nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2022/23	114
Abb. 5.14	Standorte einschlägiger Hochschulen nach Hochschulform und Bachelorabsolvent:innen einschlägiger Hochschulstudiengänge nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2021	116
Abb. 5.15	Entwicklung der Anfänger:innen in jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW in den Studienjahren 2011 bis 2021	117
Abb. 5.16	Entwicklung der Absolvent:innen in jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW in den Prüfungsjahren 2011 bis 2022	117
Abb. 6.2	Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen in NRW 2012 bis 2022	122
Abb. 6.1	Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren und Anteil an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen in NRW 2011 bis 2022	122
Abb. 6.3	Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2011 bis 2022	123
Abb. 6.4	Entwicklung der Anzahl junger Menschen im Alter von unter 6 Jahren nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW 2011 bis 2022	124
Abb. 6.5	Entwicklung der Anzahl Lebendgeborener und der Geburtenziffer in NRW 2010 bis 2022	125
Abb. 6.6	Entwicklung der Wanderungsbewegungen und des -saldos unter 25-Jähriger in NRW 2010 bis 2022	126
Abb. 6.7	Bevölkerungsentwicklung junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach ausgewählten Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung in NRW bis 2035	127
Abb. 6.8	Vorausberechnete Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach Altersgruppen in NRW 2022, 2025, 2030 und 2035	129
Abb. 7.1	Szenarien der Vorausberechnung erwarteter Absolvent:innen der beruflichen Ausbildung	134
Abb. 7.2	Jährliche Anzahl an potenziellen Absolvent:innen aus beruflichen Ausbildungen nach Szenarien in NRW 2023 bis 2035	135
Abb. 7.3	Szenarien der Vorausberechnung erwarteter Absolvent:innen der akademischen Ausbildung	136
Abb. 7.4	Jährliche Anzahl potenzieller Bachelorabsolvent:innen der Studiengänge Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik und Sozialwesen nach Szenarien in NRW 2022 bis 2035	137
Abb. 7.5	Jährliche Anzahl an potenziellen Masterabsolvent:innen der Studiengänge Erziehungswissenschaft, Kindheitspädagogik und Sozialwesen nach Szenarien in NRW 2022 bis 2035	138
Abb. 7.6	Szenarien der Vorausberechnung zum künftigen Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung	139

Abb. 7.7	Jährliche prozentuale Entwicklung der Bildungsbeteiligungsquote zur Erreichung der Elternbedarfe nach Altersgruppen in NRW 2017 bis 2022 und 2022 bis 2030	141
Abb. 7.8	Szenarien für die Platzbedarfsvorausberechnung	141
Abb. 7.9	Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst in NRW 2010 bis 2020	151
Abb. 7.10	Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in den stationären Hilfen in NRW 2010 bis 2020 ...	152
Abb. 7.11	Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in der Erziehungsberatung in NRW 2010 und 2020	153
Abb. 7.12	Entwicklung der stationären Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) nach Altersgruppen in NRW 2008 bis 2021	158
Abb. 7.13	Entwicklung der stationären Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) nach Altersgruppen und Geschlecht in NRW 2011 bis 2021	159
Abb. 7.14	Entwicklung und Vorausberechnung der Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung (am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in Szenarien in NRW 2011 bis 2035 (ab 2022 Vorausberechnung)	161
Abb. 7.15	Entwicklung der Relation zwischen beschäftigtem Personal (Vollzeitäquivalente) und Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in NRW 2010 bis 2020	162
Abb. 7.16	Entwicklung des Personalstands und Vorausberechnung des fallzahlbedingten Personalbedarfs (Vollzeitäquivalente) in den stationären Hilfen zur Erziehung (am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) nach Szenarien in NRW bis 2035 (ab 2021 Vorausberechnung)	164
Abb. 7.17	Entwicklung von UMA-Fallzahlen in den (stationären) Hilfen zur Erziehung in NRW 2016 bis 2023	166
Abb. 0.1	Vorausberechnete Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach Altersgruppen in NRW 2022, 2025, 2030 und 2035	190

Tabellen

Tab. 3.1	Kennzahlen zum Personal in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe nach Arbeitsfeldern in NRW 2020/22	65
Tab. 4.1	Systematische Darstellung der Berufsuntergruppen und -gattungen in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“	69
Tab. 4.2	Überblick über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und arbeitslos gemeldete Personen in ausgewählten Berufsgruppen der KIdB „831“ in NRW 2022	72
Tab. 4.3	Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen für die „Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und zugehörige Berufsgattungen sowie für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2022	76
Tab. 4.4	Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen für überwiegend der Kinder- und Jugendhilfe zugerechneten Berufsgattungen in NRW nach Raumordnungsregionen 2022	77
Tab. 4.5	Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeiten in Tagen in der KIdB „831“ nach ausgewählten Berufsgattungen sowie Veränderungen zum Vorjahr in NRW und nach Regierungsbezirken 2022	79
Tab. 4.6	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation in ausgewählten Berufsgattungen von „831“ und Veränderungen zum Vorjahr in NRW und nach Regierungsbezirken 2022	81
Tab. 4.7	Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2021 und 2022	83
Tab. 4.8	Krankenstand für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2022	84

Tab. 4.9	Krankenstand der TK- und DAK-Versicherten nach Geschlecht für ausgewählte Berufsuntergruppen der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ (831) und für die Berufsuntergruppe „Berufe in der Erziehungswissenschaft“ (9133) in NRW 2022	85
Tab. 4.10	Kita-Meldungen nach § 47 SGB VIII zur Personalunterdeckung nach angebotseinschränkenden Konsequenzen in NRW für Februar und September 2023	87
Tab. 5.1	Mögliche freie Plätze in der Erzieher:innenausbildung im Schuljahr 2022/23 in NRW	96
Tab. 5.2	Abgänger:innen der einschlägigen Bildungsgänge an Berufskollegs nach Abgangsart in NRW 2022	99
Tab. 5.3	Schüler:innen der Erzieher:innenausbildung und Absolvent:innen je gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstelle in NRW 2022	115
Tab. 5.4	Schwundquoten in jugendhilferelevanten Bildungsgängen in NRW im Mittel der Jahre 2015/16 bis 2021/22	118
Tab. 6.1	Spanne des Anteils junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren an der Gesamtbevölkerung zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten nach Altersgruppen in NRW 2022	124
Tab. 7.1	Erwartete Anzahl an Absolvent:innen (kumulativ) aus beruflichen Ausbildungen nach Szenarien in NRW 2023 bis 2030 bzw. 2035	135
Tab. 7.2	Erwartete Anzahl Bachelorabsolvent:innen (kumulativ) nach Studiengängen und Szenarien in NRW bis 2030 und 2035	137
Tab. 7.3	Erwartete Anzahl Masterabsolvent:innen (kumulativ) nach Studiengängen und Szenarien in NRW bis 2030 und 2035	138
Tab. 7.4	Zusätzlicher Platzbedarf für Kinder bis zum Schuleintritt nach Szenarien, Altersgruppen und Betreuungssetting in NRW 2030 und 2035	141
Tab. 7.5	Personalmehrbedarf aufgrund künftiger Platzbedarfe für Kinder bis unter 6,5 Jahren nach Szenarien und Altersgruppen in NRW 2030 und 2035	143
Tab. 7.6	Personalersatzbedarf aufgrund altersbedingter und sonstiger Ausstiege des Personals für Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen in NRW bis 2030 und 2035	144
Tab. 7.7	Personalgesamtbedarf für Kindertageseinrichtungen und Personalmehrbedarf an Tagespflegepersonen für Kinder bis zum Schuleintritt in zwei Szenarien in NRW bis 2030 und 2035	145
Tab. 7.8	Potenzielle Neuzugänge für Kinder bis zum Schuleintritt in Tageseinrichtungen aus einschlägigen Berufs- und Hochschulausbildungen nach ausgewählten Berufsgruppen in NRW bis 2030 und 2035	146
Tab. 7.9	Personalgesamtbedarf abzüglich der potenziellen Neuzugänge aus einschlägigen beruflichen Ausbildungen und Hochschulstudiengängen nach Szenarien in NRW bis 2030 und 2035	146
Tab. 7.10	Überblick zum Altersausschied der Beschäftigten in ausgewählten Arbeitsfeldern jenseits der Kindertagesbetreuung in NRW 2020	149
Tab. 7.11	Veränderungen bei der Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) nach Altersgruppen in NRW zwischen 2018 und 2020	150
Tab. 7.12	Altersgewichtete Szenarien der Inanspruchnahme stationärer Hilfen zur Erziehung (inklusive der Hilfen für junge Volljährige; am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in NRW 2035	160
Tab. 7.13	Übersicht der kumulierten Personalbedarfe auf Basis der Teilschritte zur Vorausberechnung der stationären Hilfen für Erziehung in NRW 2025, 2030 und 2035	169
Tab. 0.1	Pädagogisches und Verwaltungspersonal in Kindertageseinrichtungen und den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2020 bzw. 2022	184
Tab. 0.2	Alle in der KldB 2020 verzeichneten Berufsbenennungen für die Berufsuntergruppen 9133, 8311, 8315 und 8319	185
Tab. 0.3	Anzahl der Schulen für die einschlägigen, beruflichen Bildungsgänge nach Stadt und Bildungsgang in NRW 2023	188

Anhang

Tab. 0.1 Pädagogisches und Verwaltungspersonal in Kindertageseinrichtungen und den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2020 bzw. 2022 | absolut und Veränderung in % gegenüber 2018

Kennziffer Stadt oder Landkreis	Stadt oder Landkreis	Pädagogisches und Verwaltungs- personal in anderen Feldern		Pädagogisches und Verwaltungspersonal in Kindertageseinrichtungen	
		Anzahl 2020 (absolut)	Entwicklung seit 2018 (in %)	Anzahl 2022 (absolut)	Entwicklung seit 2018 (in %)
5111	Düsseldorf, Stadt	2.283	2,0	5.319	9,2
5112	Duisburg, Stadt	1.597	10,9	2.663	16,8
5113	Essen, Stadt	1.769	11,5	3.885	21,6
5114	Krefeld, Stadt	742	5,4	1.562	18,78
5116	Mönchengladbach, Stadt	950	25,7	2.038	40,1
5117	Mülheim an der Ruhr, Stadt	246	-1,6	1.003	7,5
5119	Oberhausen, Stadt	680	-20,6	1.168	18,0
5120	Remscheid, Stadt	310	-16,0	847	21,5
5122	Solingen, Klingenstein	602	-10,7	1.199	15,6
5124	Wuppertal, Stadt	1.162	-6,4	2.214	15,5
5154	Kleve, Kreis	840	-5,0	2.261	25,1
5158	Mettmann, Kreis	1.407	7,5	3.566	17,7
5162	Rhein-Kreis Neuss	1.013	-0,6	3.623	27,1
5166	Viersen, Kreis	1.224	-8,5	2.129	18,9
5170	Wesel, Kreis	1.362	8,6	2.986	21,4
5314	Bonn, Stadt	1.652	38,5	2.893	10,0
5315	Köln, Stadt	4.054	3,4	9.594	9,8
5316	Leverkusen, Stadt	572	16,3	1.250	10,8
5334	Städteregion Aachen	1.547	7,9	4.448	14,2
5358	Düren, Kreis	553	-13,9	2.296	33,6
5362	Rhein-Erft-Kreis	1.165	0,8	3.765	19,3
5366	Euskirchen, Kreis	492	-14,9	1.678	30,3
5370	Heinsberg, Kreis	574	-7,9	1.931	28,7
5374	Oberbergischer Kreis	898	0,9	1.958	20,1
5378	Rheinisch-Bergischer Kreis	1.194	-2,7	2.166	20,7
5382	Rhein-Sieg-Kreis	1.855	-4,3	4.665	17,2
5512	Bottrop, Stadt	360	-5,0	783	26,3
5513	Gelsenkirchen, Stadt	707	8,3	1.538	13,0
5515	Münster, Stadt	1.741	9,2	2.767	21,4
5554	Borken, Kreis	1.073	22,6	3.474	23,0
5558	Coesfeld, Kreis	1.310	-5,3	2.221	33,2
5562	Recklinghausen, Kreis	2.040	12,6	4.084	16,9
5566	Steinfurt, Kreis	1.308	-9,6	4.198	30,0
5570	Warendorf, Kreis	644	-12,0	2.278	26,3
5711	Bielefeld, Stadt	1.255	-5,9	2.892	11,7
5754	Gütersloh, Kreis	814	-5,9	3.063	19,3
5758	Herford, Kreis	768	-5,3	1.785	15,2
5762	Höxter, Kreis	504	51,4	993	15,2
5766	Lippe, Kreis	1.133	-6,7	2.820	10,5
5770	Minden-Lübbecke, Kreis	934	10,1	2.062	15,1
5774	Paderborn, Kreis	1.135	-4,5	2.862	17,1

Kennziffer Stadt oder Landkreis	Stadt oder Landkreis	Pädagogisches und Verwaltungs- personal in anderen Feldern		Pädagogisches und Verwaltungspersonal in Kindertageseinrichtungen	
		Anzahl 2020 (absolut)	Entwicklung seit 2018 (in %)	Anzahl 2022 (absolut)	Entwicklung seit 2018 (in %)
5911	Bochum, Stadt	1.027	-4,0	2.165	14,7
5913	Dortmund, Stadt	1.677	-19,3	4.356	15,5
5914	Hagen, Stadt	680	-23,2	1.232	11,1
5915	Hamm, Stadt	788	-6,5	1.374	19,3
5916	Herne, Stadt	695	-5,8	1.072	12,6
5954	Ennepe-Ruhr-Kreis	1.199	4,6	2.335	23,6
5958	Hochsauerlandkreis	871	13,4	1.947	14,9
5962	Märkischer Kreis	1.209	1,0	2.724	17,5
5966	Olpe, Kreis	351	9,7	1.194	22,0
5970	Siegen-Wittgenstein, Kreis	688	-5,5	2.095	21,9
5974	Soest, Kreis	1.049	-7,6	2.379	20,9
5978	Unna, Kreis	1.162	6,2	2.673	20,0

Anmerkung: Sortierung nach Kennziffer

Quelle: Pressemitteilung von IT.NRW vom 01.12.2021: Ende 2020 arbeiteten in NRW 57 865 Personen in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe. Abrufbar unter: https://www.it.nrw/sites/default/files/itnrw_presse/465_21.pdf; IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen; DOI: 10.21242/22541.2011.00.00.1.1.0-10.21242/22541.2022.00.00.1.1.0; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Tab. 0.2 Alle in der KIdB 2020 verzeichneten Berufsbenennungen für die Berufsuntergruppen 9133, 8311, 8315 und 8319

KIdB	Berufsuntergruppen	Anforderungsniveau	Berufsgattung (Auswahl Berufsbenennungen)
91334	Erziehungswissenschaft	Hoch komplexe Tätigkeit	Ausländerpädagog:in Berufskundler:in Berufs- und Wirtschaftskundler:in Bildungsforscher:in Bildungswissenschaftler:in Dipl.-Kulturpädagog:in (FH) Erlebnispädagog:in Erziehungswissenschaftler:in Freizeitlehrer:in Freizeitpädagog:in Frühpädagog:in Kindheitspädagog:in Kulturpädagog:in Kultur- u. Freizeitpädagog:in Medienpädagog:in Museumspädagog:in Natur- und Umweltpädagog:in Pädagog:in Schulpädagog:in Umwelterzieher:in Umweltpädagog:in Verkehrspädagog:in
83111	Kinderbetreuung, -erziehung	1: Helfer:in	Au-pair Kinderbetreuer:in Kinderfrau Kindergartenhelfer:in Kinderpflegehelfer:in Kindermädchen Kindertagesstättenhelfer:in Krippenhelfer:in Pflegehelfer:in – Kinderpflege Tagesmutter/-vater
83112	Kinderbetreuung, -erziehung	2: Fachkraft	Assistent:in Sozialpädagogik Sozialpädagogische:r Assistent:in Kinderpfleger:in

KldB	Berufsuntergruppen	Anforderungsniveau	Berufsgattung (Auswahl Berufsbenennungen)
83113	Kinderbetreuung, -erziehung	3: Spezialist:in	Elementar Erzieher:in Erzieher:in Erzieher:in – Heimerziehung Erzieher:in – Jugendheime Erzieher:in – Jugend- und Heimerziehung Erzieher:in – Kinderdorf Erzieher:in – Kleinkindererziehung Fachkraft – Kindertageseinrichtungen Heimerzieher:in Hort Erzieher:in Integrations Erzieher:in Internatsbetreuer:in Internatserzieher:in Jugenderzieher:in Kinderdorfmutter/-vater Kindererzieher:in Kindergärtner:in Kindergärtner:in (FS) Pädagogische:r Mitarbeiter:in – Kinderdorf Pflegermutter/-vater – Kinderdorf SOS-Kinderdorfmutter/-vater Vorschulerzieher:in Waldorferzieher:in
83122	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	2: Fachkraft	Betreuungshelfer:in (Flüchtlingshilfe) Genesungsbegleiter:in
83123	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	3: Spezialist:in	Arbeitspädagoge:in Dipl. Sozialarbeiter:in (BA) Dipl. Sozialpädagoge:in (BA) Fachkraft Sozialarbeit Fürsorge:in Gerontosoziale:r Betreuer:in Gruppenleiter:in, Teamleiter:in – Sozialarbeit Jugendgruppenleiter:in Klubleiter:in Pfleger:in (Sozialpfleger:in) Sozialfürsorger:in Sozialsekretär:in
83124	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	4: Experte:in	Erziehungsbeistand Gerichtshelfer:in Jugendhelfer:in Jugendleiter:in Jugendpfleger:in Jugendsozialarbeiter:in Pädagoge:in Jugendarbeit Pfleger:in Sozialarbeiter:in Psychosoziale:r Prozessbegleiter:in Rechtliche:r Betreuer:in Schulsozialarbeiter:in Sozialarbeiter:in Sozialarbeiter:in Strafvollzug Sozialpädagoge:in Sozialpädagogische:r Familienhelfer:in Stadtjugendpfleger:in Straßensozialarbeiter:in Streetworker:in
83193	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3: Aufsicht	Behinderteneinrichtungen Ausbildungsmeister:in – Werkstätten für Behinderte Erziehungsfachwirt:in Fachwirt:in – Erziehungswesen Hortleiter:in Kindergartenleiter:in Kindertagesstättenleiter:in

KIdB	Berufsuntergruppen	Anforderungsniveau	Berufsgattung (Auswahl Berufsbenennungen)
83194	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4: Führung	Behindertenheimleiter:in Einrichtungsleiter:in – Sozialwesen Erwachsenenheimleiter:in Erziehungsleiter:in Hausvater/-mutter Jugendheimleiter:in Kinderdorfleiter:in Kinderheimleiter:in Leiter:in – ambulante Sozialdienste Leiter:in – Behinderteneinrichtung Leiter:in – Schullandheim Leiter:in – soziale Einrichtung Leiter:in – vorschulpädagogische Einrichtung Leiter:in – Werkstätten für behinderte Menschen Obdachlosenheimleiter:in Schullandheimleiter:in Tagesstättenleiter:in
83154	Sozial-, Erziehungs-, Suchtberatung	4: Expert:in	Aids-Berater:in Ausländerberater:in Drogenberater:in Eheberater:in Erziehungsberater:in Fachberater:in – Altenhilfe Fachkraft – Sozialberatung Familienberater:in Jugendberater:in Jugendreferent:in Krisenberater:in Lebensberater:in Schuldnerberater:in Schwangerschaftsberater:in Schwangerschaftskonfliktberater:in Sozialberater:in Sozialberater:in – ausländische Arbeitnehmer:innen (Migrationsberatung) Sozialtherapeut:in Sozialtherapeut:in – Beratung/Sucht Sucht-, Drogenberater:in Suchtberater:in

Quelle: Eigene Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit 2021, S.214–426

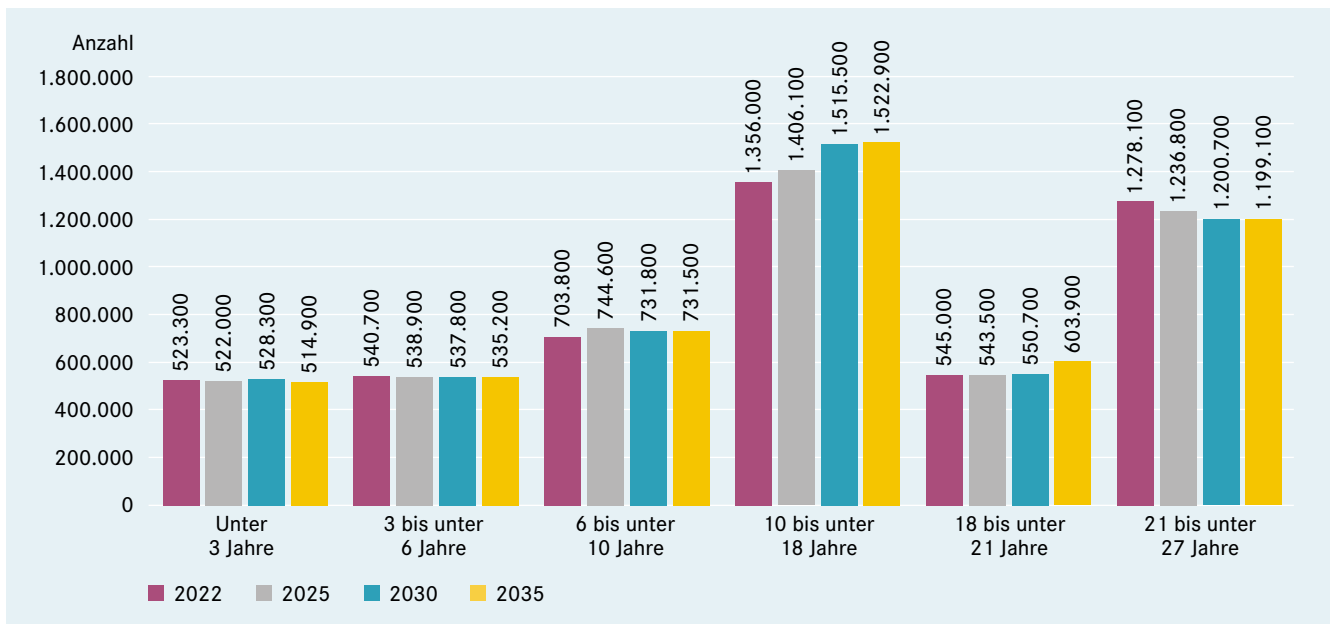
Tab. 0.3 Anzahl der Schulen für die einschlägigen, beruflichen Bildungsgänge nach Stadt und Bildungsgang in NRW 2023

Stadt	Berufliches Gymnasium: Erzieher:in / AHR	Fachschule für Sozialwesen: Erzieher:in	Berufsfachschule: Kinderpfleger:in	Berufsfachschule: Sozialassistent:in
Aachen		1	1	1
Ahaus	1	2	2	1
Arnsberg		1	1	1
Bad Berleburg		1		
Bad Oeynhausen				
Beckum		1	1	1
Bergheim	1	1	1	1
Bergisch Gladbach	1	1	1	1
Bestwig		1	1	
Bielefeld	2	3	3	2
Bocholt		1	1	1
Bochum	1	1	1	1
Bonn	1	1	1	1
Borken				1
Brakel		1	1	1
Castrop-Rauxel	1	1	1	1
Coesfeld		1	1	1
Delbrück			1	
Detmold	1	1	1	
Dinslaken	1	1	1	
Dorsten		1	1	1
Dortmund	2	3	1	2
Duisburg	1	2	2	2
Düren	1	1	1	1
Düsseldorf	3	4	4	1
Ennepetal				1
Erkelenz		1	1	1
Essen	2	2	1	2
Euskirchen		1	1	1
Geilenkirchen	1	1	1	1
Geldern		1		1
Gelsenkirchen	1	1	1	1
Gladbeck	1	1	1	1
Grevenbroich	1	1	1	1
Gummersbach	1	1	1	1
Hagen	1	1	1	1
Halle (Westf.)				1
Hamm	1	3	1	2
Hattingen		1	1	1
Herford	1	2	1	1
Herne	1	1	1	1
Hürth				1
Ibbenbüren	1	1	1	1
Iserlohn		2	1	1
Kempen		1	1	1
Kleve		1	1	
Köln	2	5	4	3

Stadt	Berufliches Gymnasium: Erzieher:in / AHR	Fachschule für Sozialwesen: Erzieher:in	Berufsfachschule: Kinderpfleger:in	Berufsfachschule: Sozialassistent:in
Krefeld	1	1	1	1
Lemgo	1	1		1
Leverkusen	1	2	1	1
Lippstadt	1	2	2	2
Lübbecke	1	1	1	
Lüdenscheid	1	1	1	1
Lüdinghausen	1	1	1	1
Lünen		1	1	
Marl	1	1	1	
Menden (Sauerland)	1	2	1	1
Mettmann		1	1	1
Minden	1	1	1	1
Moers		1	1	
Mönchengladbach		2	2	2
Mülheim an der Ruhr		1	1	1
Münster	1	2	1	2
Neukirchen-Vluyn				
Neuss	1	1	1	1
Oberhausen		1	1	1
Olpe	1	1	1	1
Olsberg	1	1	1	1
Paderborn	1	2	2	2
Porta Westfalica		1		
Ratingen	1		1	
Recklinghausen	1	2	1	1
Remscheid		1	1	1
Rheda-Wiedenbrück		1	1	1
Rheine		1	1	1
Siegburg				
Siegen	1	1	1	1
Soest		1	1	1
Solingen		2	1	1
Steinfurt		1		1
Stolberg (Rhld.)		2	1	
Troisdorf	1	1	1	1
Unna		2	1	2
Velbert	1	1	1	1
Viersen		1	1	
Waldbröl				
Warburg		1	1	
Warendorf				1
Wesel	1			
Wipperfürth		1	1	1
Witten		2	1	
Wuppertal		2	1	2
Xanten		1	1	1
Zülpich	1	1	1	

Quelle: Sonderanfrage beim Ministerium für Schule und Bildung NRW, 2023; eigene Berechnungen und Darstellung des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Abb. 0.1 Vorausberechnete Anzahl junger Menschen im Alter von unter 27 Jahren nach Altersgruppen in NRW
2022, 2025, 2030 und 2035 | Variante 3 der 15. kBV; absolut



Quelle: Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; verschiedene Jahre; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Vor dem Hintergrund der in der Kinder- und Jugendhilfe vielerorts immer brisanter werdenden Fachkräftelücke in Deutschland deuten sich viele offene Fragen an: Wie stellt sich der gegenwärtige Fachkräftebestand dar? Wie viele Fachkräfte fehlen aktuell und künftig in Kindertageseinrichtungen? Welche Lücken offenbaren sich in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe? Welche Ausbildungspotenziale bestehen mit Blick auf die Fachkräftegewinnung?

Diesen Fragen geht diese materialreiche Studie zur gesamten Kinder- und Jugendhilfe am Beispiel Nordrhein-Westfalens nach. Auf Grundlage einer datenbasierten Bestandsaufnahme zum Personal werden die aktuellen und künftigen Herausforderungen, vor denen die Kinder- und Jugendhilfe in ihrer Gesamtheit steht, aufgezeigt. Eine Vorausberechnung für den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und in den stationären Hilfen zur Erziehung bis zum Jahr 2035 runden die Studie ab.



Durchgeführt von:

wbv

Forschungsverbund

tu + DJI

Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

Gefördert von:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



ISBN: 978-3-7639-7696-6