

Stuttgart, 20.06.2022

## **Fachkräftemangel in pädagogischen Berufen - aktueller Sachstand und weitere Entwicklungspotenziale**

### **Mitteilungsvorlage**

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Jugendhilfeausschuss Jugendhilfeausschuss	Einbringung Beratung	öffentlich öffentlich	11.07.2022 26.09.2022

### **Bericht**

#### **Vorbemerkung:**

Der Mangel an Fachpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen und in der Kindertagesbetreuung im Besonderen prägt aktuell die öffentliche Wahrnehmung des Arbeitsfeldes der kommunalen Jugendhilfeverwaltung.

Die jüngste Tarifauseinandersetzung zur Weiterentwicklung des Tarifs im Sozial- und Erziehungsdienst, verschiedene Veröffentlichungen von Interessenverbänden, aber auch die täglich erlebte Praxis in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie entsprechende Rückmeldungen von Eltern und anderen Stakeholdern machen den Mangel offenkundig. Regelmäßige Schlagzeilen wie „Das Angebot wird dem Bedarf nicht gerecht“ oder „Aufsichtspflicht in den Kitas oft gefährdet“ u.v.m. machen den Handlungsdruck deutlich.

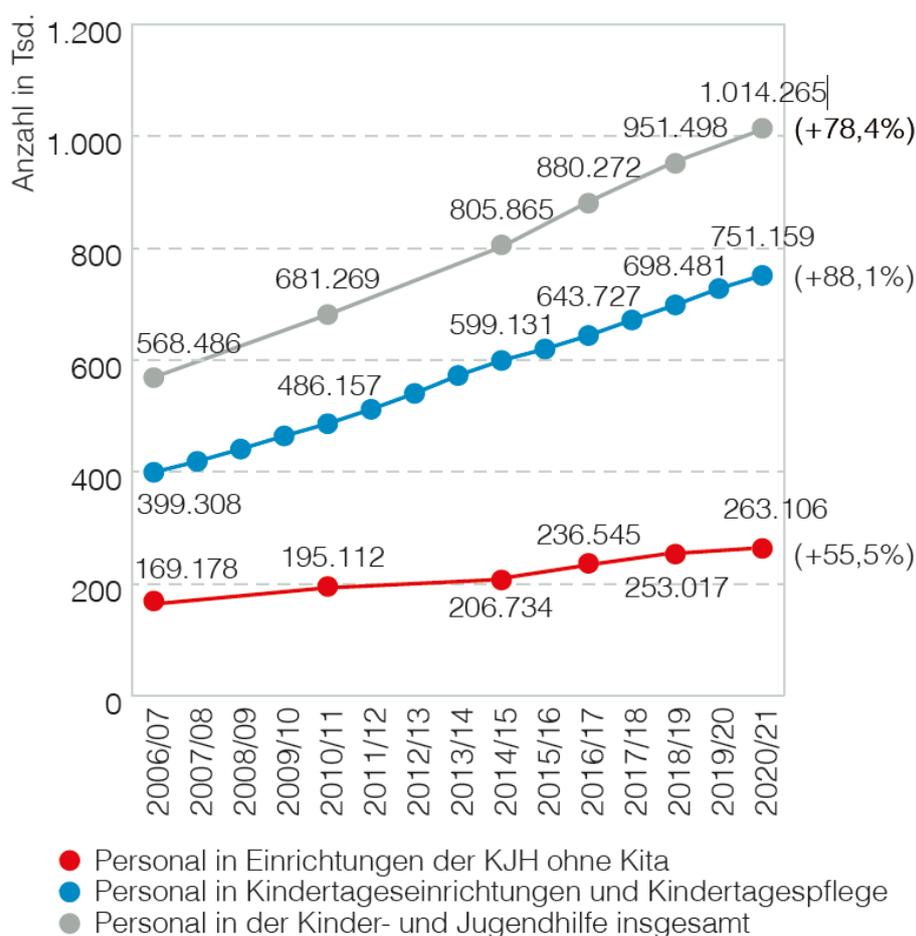
Die Hauptursachen des Fachkräftemangels sind einerseits der demografische Wandel und damit die starke Konkurrenz der verschiedenen Branchen auf dem Ausbildungsmarkt sowie andererseits der stetige Ausbau von Rechtsansprüchen, wie z.B. in der Kleinkindbetreuung oder künftig in der Ganztagesbetreuung im Grundschulbereich. Diese Ursachen sind nur unwesentlich durch kommunale Maßnahmen zu beeinflussen.

Zur Bewertung bzw. Einordnung des Gesamtbildes muss aber auch dargestellt werden, wie sich in Deutschland die Gesamtzahl bei den Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahren entwickelt hat. Die neueste Ausgabe der „KomDat – Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe“ (Herausgeber: Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- & Jugendhilfestatistik an der Technischen Universität Dortmund) vom Mai 2022 hat als Titel: „Neuer Höchststand – mehr als 1 Mio. Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe 2020“.

Weiter heißt es im genannten Bericht: „Ende 2020/Anfang 2021 wurden erstmalig in der Geschichte der Kinder- und Jugendhilfe zusammen mehr als 1 Mio. Personen als pädagogisches und Verwaltungspersonal gezählt, genau 1.014.265 Personen (vgl. u.a. Schaubild).

Das entspricht einem Zuwachs von 6,6 % im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt für den Gesamtdaten vorliegen (31.12.2018 bzw. 01.03.2019). So wurde nicht nur eine neue Höchstmarke erreicht, sondern auch die hohe Wachstumsdynamik der letzten 15 Jahre fast unvermindert fortgesetzt; seit 2006/07 ist die Zahl der Beschäftigten um **78,4 %** gestiegen. Die Kindertagesbetreuung als personell stärkstes Arbeitsfeld hat den größten Anteil an dieser Entwicklung und ist seit 2006/07 um **88,1 %** gewachsen, gegenüber 2018/19 um 7,5 %. Bei den Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe jenseits der Kindertagesbetreuung liegt der Zuwachs seit 2006 bei insgesamt 55,5 % und zwischen 2018 und 2020 bei 4,0 %.“

Schaubild: Pädagogisches und Verwaltungspersonal in der Kinder- und Jugendhilfe (Deutschland; 2006/07 bis 2020/21; Angaben absolut und Entwicklung zwischen 2006/07 und 2020/21 in %) (Quelle KomDat 1/22)



Angesichts dieser Entwicklung - in Kombination mit den demografischen Gegebenheiten - ist in näherer Zukunft die Frage nach den Grenzen des Wachstums ernsthaft zu diskutieren.

Auch die Landeshauptstadt Stuttgart, namentlich das Jugendamt, hat dem steigenden Fachkräftebedarf seit langem Rechnung getragen und hat deshalb den gemeinderätlichen Gremien in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung vorgeschlagen (vgl. u.a. GRDRs'en 833/2011, 49/2012, 371/2014, 91/2017, 342/2019, 170/2021, 172/2021 u.v.m.).

Auch die Fachöffentlichkeit beschäftigt sich mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt für pädagogisches Personal, so hat z.B. der KVJS im Januar 2020 einen Fachtag zur Fachkräftesituation veranstaltet, dessen Dokumentation als Anlage 1 beigefügt ist. Weitere Anregungen für "Neue Wege und Maßnahmen" wurden von einem Arbeitskreis „Innovation“ verschiedener Stuttgarter Kita-Träger erarbeitet (s. Anlage 2)

Im Folgenden werden folgende Themenblöcke ausführlicher dargestellt:

- I. Aktuelle Maßnahmen der Personalgewinnung und –erhaltung
- II. Weitere (bislang erfolglose) Initiativen der Verwaltung
- III. Weitere Ansatzpunkte zur Attraktivitätssteigerung der pädagogischen Berufe bzw. Verbesserung Personalgewinnung und -bindung

### **I. Aktuelle Maßnahmen Personalmarketing und –erhaltung**

Maßnahmen zur Personalgewinnung und –erhaltung mit Schwerpunkt auf pädagogisches Fachpersonal, die in Stuttgart auf der Grundlage verschiedener Gemeinderatsbeschlüsse bzw. in Verwaltungszuständigkeit bereits umgesetzt werden:

<b>Seit</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Zielgruppe</b>
	Grundsätzlich nur unbefristete Arbeitsverträge für Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen sowie unbefristete Übernahme der Nachwuchskräfte in diesen Bereichen	Kita/Schulkind
	Qualifizierungsprogramme in Abstimmung mit dem KVJS für Nichtfachkräfte, Kinderpfleger*innen sowie Fachkräfte gem. § 7 Nr. 10 KiTaG. Dadurch können Fachkräfte durch gezielte Förderung und Begleitung gewonnen werden. Quereinsteiger*innen erhalten durch die Anwendung eines erweiterten Fachkräftecatalogs die Möglichkeit, jugendamtsintern anerkannte Fortbildungen zu durchlaufen und sich so zu qualifizieren.	Kitas und Schulkind
	Bereitstellung von Personalzimmern für Azubis und Berufseinsteiger*innen (derzeit bis zu 120 Zimmer in WG's)	Alle Bereiche
2013	Schaffung von PiA-Plätzen für Erzieher*innen seit sowie deren unbefristete Übernahme (aktuell 270 Plätze beim städt. Träger, ca. 650 Plätze bei freien Trägern)	Kitas und Schulkind
2013	Anwerbung von ausländischen Fachkräften in Rumänien, Italien, Spanien und Griechenland (von diesen sind aktuell 100 beim städt. Träger tätig)	Kitas
2013	Eigene Markenbildung Jugendamt mit Kampagne, eigener Homepage, Ausschreibungen etc.	Kita und Schulkind
2014	Einführung von Tarif+ (100 EUR brutto/Monat) als außertarifliche Zulage. (Anmerkung: ab 01.07.2022 zusätzlich tariflich eine Zulage von 130 EUR bzw. 180 EUR/Monat)	Gruppendienst Kitas

2017	Verwendung des Mitarbeiterempfehlungsprogramms Firstbird. Mitarbeiter*innen erhalten durch eine Prämienzahlung (250 EUR brutto) erhöhten Anreiz, neue Fachkräfte für das Jugendamt anzuwerben.	Kitas und Schulkind
2017	Anleitungspauschale	Kitas
2018	Nichtanrechnung der PiA-Auszubildenden auf den Stellenschlüssel bei freien Trägern	Kitas
2018	Nutzung von Active Sourcing im sozialen Netzwerk Xing	Alle Bereiche
2020	PiA für Kinderpfleger*innen wird eingeführt und dauerhaft fortgeführt (aktuell 60 Plätze – 20 je Ausbildungsjahrgang)	Kitas und Schulkind
2020	Erstellung einer trägerübergreifenden Website zur Information über die PiA im Raum Stuttgart unter Federführung des Jugendamts	Kitas und Schulkind
2020	Projekt IQ Netzwerk beim Jugendamt Stuttgart. Dieses Förderprogramm des Bundes arbeitet unter dem Auftrag "Integration durch Qualifizierung" daran, Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen in eine Beschäftigung zu führen (aktuell ca. 30 Teilnehmende).	Kitas
2020	Sog. „Faktorisierung“ der Kleinkindplätze zur verbesserten Eingruppierung von Kita-Leitungen	Kitas
2020	Einstellung von Nichtfachkräften als Corona-Aushilfen während der Corona-Pandemie (insgesamt 210 Personen), nur bis 31.08.2022 möglich.	Kita und Schulkind
2021	Gezielte Ansprache von Studenten*innen der Sozialen Arbeit/Kindheitspädagogik/Erziehungswissenschaften an den Hochschulen zu einer Aushilfstätigkeit in einer städtischen Kita während des Studiums	Kita, Schulkind, HzE
2022	Einstellung von ausgebildeten PiAs in Stufe 2 (jetzt auch tarifvertraglich geregelt)	Kita und Schulkind
2022	Einführung eines Stipendiums für die klassische Erzieher*innen-Ausbildung (200 EUR/Monat), bei Verpflichtung der Stipendiat*innen, in Stuttgart ihre Tätigkeit aufzunehmen	Kitas
2022	Möglichkeit der überplanmäßigen Einstellung von Erzieher*innen nach Abschluss der Ausbildung (50 VZK, bis 2021 20 VZK)	Kita
2022	Testweise unbefristete Ausschreibung und Stellenbesetzung in Mangelbereichen	Alle Bereiche

## II. Weitere Initiativen der Verwaltung zur Umsetzung auf Landesebene

Das Jugendamt hat verschiedene weitere Verbesserungsmöglichkeiten dargelegt. So wurden beispielsweise im Frühjahr 2020 seitens der Landeshauptstadt gegenüber dem Kultusministerium Baden-Württemberg folgende Vorschläge formuliert:

- Vorschlag: "**Funktionen weiter denken**" für eine Erweiterung des Fachkräftekataloges um weitere pädagogiknahe Berufsgruppen, wie Gymnastik-/oder Sportlehrer\*innen oder Musik-/oder Theaterpädagogen\*innen.  
Dieser Vorschlag der Landeshauptstadt wurde vom Kultusministerium nicht aufgegriffen. Wörtlich heißt es im Antwortschreiben „Eine nochmalige Erweiterung [des Fachkräftekatalogs] erscheint aus Gründen der Qualität nicht vertretbar. Die Öffnung ist bereits jetzt sehr weitgehend und der Gesetzgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Kinder gut und professionell – von primär früh- und sozialpädagogisch ausgebildetem Personal – in ihrer Entwicklung begleitet werden.“
- Vorschlag: **Fachkraft-Kind-Betreuungsschlüssel anpassen / Einsatz von Nichtfachkräften unter Anrechnung auf den Mindestpersonalschlüssel ermöglichen**. Auch hier legt das Kultusministerium den Fokus eher auf das Thema Qualität, so dass der Vorschlag bislang keine Resonanz fand.
- Vorschlag: **Ausbildungssysteme neu gestalten und die Zugangsvoraussetzungen lockern**, z.B. als Zugangsvoraussetzung reicht die Mittlere Reife ohne das bisher notwendige einjährige Berufskolleg. Konzipierung einer neuen Ausbildung speziell für den Schulkindbereich.  
Dieser Vorschlag wurde unter Verweis auf landesrechtlich geregelte Kriterien ebenfalls nicht aufgegriffen.
- Vorschlag: **Anerkennungsverfahren für ausländische Fachkräfte vereinfachen**: Anfang 2020 wurden Anträge von Personen, die noch im Ausland gemeldet waren, vom Regierungspräsidium nicht bearbeitet. Durch diese lange Bearbeitungszeit verzögerte sich die Anerkennung und der mögliche Arbeitsbeginn der ausländischen Fachkräfte.  
Zusage des KM war, dass eine Personalaufstockung um zwei Vollzeitstellen umgesetzt wird.

Aktuell laufen jedoch weitere Gespräche zwischen der Kultusverwaltung und den kommunalen Spitzenverbänden, bei denen sich eine gewisse Bereitschaft zur Lockerung der strikten Fachkraftanforderung abzeichnet. Konkrete Ergebnisse aus diesen Gesprächen sind aber noch nicht bekannt.

## III. Weitere Ansatzpunkte zur Attraktivitätssteigerung der pädagogischen Berufe bzw. Verbesserung Personalgewinnung und -bindung

Nachfolgend werden weitere denkbare Maßnahmen zur Personalgewinnung und –erhaltung bzw. Attraktivitätssteigerung aufgeführt, die teilweise in unterschiedlicher Ausprägung auch in der Vergangenheit bereits diskutiert wurden. Dabei sind auch Maßnahmen

aus den Anlagen 1 und 2 enthalten, differenziert nach allgemein wirksamen und Kita-spezifischen Aspekten. Wichtig ist dabei, den Blick über den Bereich der Kindertageseinrichtungen hinaus zu weiten, da auch in allen anderen Bereichen der Fachkräftemangel immer deutlicher spürbar wird. Es wird jeweils auch die Zuständigkeit für die Maßnahmen und damit die Beeinflussbarkeit durch städtische Entscheidungen genannt. Die aufgeführten Ideen für Maßnahmen sind zunächst als Brainstorming zu verstehen, wobei eine Prüfung der Umsetzbarkeit im Detail noch nicht erfolgt ist. Eine Einschätzung des finanziellen Aufwands für die Maßnahmen steht ebenfalls noch aus.

### A. Allgemeine Maßnahmen (pädagogische bzw. Verwaltungs-Bereiche)

Nr.	Maßnahme/Vorschlag	Zuständig
1.	Übertarifliche Stuttgart-Zulage (nicht nur im Kita-Bereich, sondern für alle Beschäftigten und Beamten), als Übertragung auf alle Mitarbeitenden auch außerhalb des SuE-Bereichs (in Anlehnung an die neu geschaffene Zulage im TVöD-SuE).	LHS
2.	Generelle Entfristungen für Mangelbereiche	LHS
3.	Handgeld für Vorgesetzte für kleinere Aufmerksamkeiten für die Mitarbeiter*innen, z. B. Weihnachtsfeiern, Geburtstagsblumen zur Personalerhaltung und -bindung, z.B. 10 EUR/MA und Jahr auch für Praktikanten*innen	LHS
4.	Schaffung und Implementierung eines Onboarding-Konzeptes zur Personalerhaltung (z.B. Wissensmanagement über digitales Tool, Einarbeitungspaten/Mentoren etc.)	LHS
5.	„Anleitungsstellen“ für Azubis und neue Mitarbeitende mit Freistellungskapazitäten, die in den jeweiligen Teams zur Verfügung stehen.	LHS
6.	Ausweitung der Möglichkeit zur überplanmäßigen Weiterbeschäftigung von Auszubildenden und im Ausland angeworbener Fachkräfte in allen Bereichen in Form von Ermächtigungen.	LHS
7.	Weiterer Ausbau Personalzimmer/ Wohnungsangebote für junge Familien	LHS
8.	Zugesicherter Kitaplatz (betrieblich oder öffentlich) für Mitarbeitende, die aktiv den Kinderbetreuungsanteil verbessern (Zielkonflikt mit allg. Rechtsanspruch)	LHS
9.	Abschaffung Kernarbeitszeit	LHS
10.	Ausweitung der Option für mobiles Arbeiten und Telearbeit insbesondere bezogen auf die möglichen Umfänge (hohe Priorität bei der Wahl des Arbeitgebers und ermöglicht bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf)	LHS
11.	Maximale Flexibilität beim Arbeitsumfang insbesondere bei Wiedereinstieg nach der Elternzeit	LHS

12.	Lebensarbeitszeitkonto, mehr und flexiblere Sabbaticalmodelle und Altersteilzeit, um Gehalt bzw. Arbeitszeit anzusparen und sich flexibel bezahlte Freistellungsphasen von der Arbeit finanzieren zu können.	LHS
13.	Auszahlung statt Kappung von berechtigten Überstunden	LHS
14.	Mehr Zwischenebenen z.B. Sachgebietsleitungsstellen, einerseits als Personalentwicklungsmöglichkeit und andererseits zur Verringerung von Leitungsspannen	LHS
15.	Unterstützung bei Berufswegeplanung, strukturiertes PE-Konzept	LHS
16.	Unterstützung des mobilen Arbeitens durch angemessene Ausstattungs- und Energiepauschalen (in Anlehnung der Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes)	LHS
17.	Ausbau der FSJ-Stellen inklusive finanzieller Anreize (aktuell nur 269 € pro Monat Taschengeld + ggf. Verpflegungskostenzuschuss von 150 € pro Monat über den IB)	LHS
18.	Firmenwagen/Jobrad/Leasingangebote	LHS
19.	Attraktive Raumkonzepte und technische Ausstattung (vgl. freie Wirtschaft, Start-up-Kultur)	LHS
20.	Identitätsstiftende Marketingartikel z.B. Stadt Stuttgart T-Shirt etc.	LHS
21.	„Feelgoodmanager*in“ mit Budget für Events, Sport, Teambuildingmaßnahmen, Networking (vgl. Landesprogramm TiP)	LHS
22.	App für Mitarbeitende (Info-Weitergabe und interner Austausch)	LHS
23.	Großzügigere Regelungen für Sonderurlaub z.B. für Reisen oder persönlichkeitsbildende Maßnahmen	LHS
24.	Finanzielle Unterstützung bei Weiterbildung/Studium (z.B. berufs begleitende Studiengänge) mit evtl. Bezug zu weiteren Verwendungsmöglichkeiten bei der Arbeitgeberin	LHS
25.	Impulse zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge, z.B. Mobile Massagen, Yoga-Gruppen etc.	LHS
26.	Massive Ausweitung der Studienplätze in pädagogischen Berufen (auch Duale Studiengänge), Ausweitung der Kapazitäten an Fachschulen für Sozialpädagogik.	Land BW
27.	Inhalte der Erzieherausbildung überprüfen und ggf. verschlanken, Steigerung der Attraktivität durch Ausbildungsvergütung	Land BW
28.	Aktive Öffentlichkeitsarbeit, Kampagne für pädagogische Berufe (sinnstiftende Tätigkeit, Zukunftssicherheit)	Land BW

29.	Stufenlaufzeitmitnahme entgegen der tariflichen Regelungen (jetzt geregelt durch neuen TVöD SuE ab 01.10.2024)	Tarifvertragsparteien
-----	--	-----------------------

(Anmerkung: Die Reihenfolge der Nennung stellt keine Priorisierung dar.)

### B. Kita-spezifische Regelungen

Nr.	Maßnahme/Vorschlag	Zuständig
30.	Ausweitung der Zulage Tarif+ auf den Schulkindbereich (Anmerkung: ab 01.07.2022 zusätzlich tariflich eine Zulage von 130 EUR bzw. 180 EUR/Monat)	LHS
31.	Etablierung einer trägerübergreifenden Praxis-Akademie in Stuttgart mit Angeboten zur Qualifizierung des Fachpersonals	LHS, Land BW
32.	Kapazitäten der Fachschulen erweitern, um mehr Fachpersonal auszubilden	Land BW
33.	Einsatz und Beurteilung der Qualifikation von Mitarbeiter*innen weitgehend in die Trägerverantwortung geben. Das heißt: Die Gestaltung der Teams wird durch den Träger (wie in anderen europäischen Ländern) gesteuert, bei einer Mindestanforderung von 70% Fachkräften	Land BW
34.	Mehr Mittel für Weiterbildung und Fachberatung zur Qualifizierung der vielfältigen Teams	Land BW
35.	Keine Trennung von Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungszeiten, sondern eine Parallelität	Land BW

### C. Politisch / fachlich umstrittene Themen

36.	Bezahlung von Fachkräften gem. § 7 Abs.2 Nr.10 nach S 8a (Physiotherapeut*innen, Krankengymnast*innen, Ergotherapeut*innen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut*innen, Logopäd*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Hebammen, Entbindungspfleger, Haus- und Familienpfleger*innen Dorfhelfer*innen, Fachlehrer*innen für musisch-technische Fächer, Personen, die die erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen oder Grund- und Hauptschulen oder für das Lehramt an Sonderschulen erfolgreich bestanden haben.)	LHS
37.	Flexible Randzeitenkonzepte (über den Tag verteilt) unter Beteiligung von Kooperationen mit Sport- und Musikvereinen sowie Eltern, mit öffentlicher Förderung und Verankerung in den pädagogischen Konzepten.	Land BW
38.	Festlegung einer Nichtfachkraftquote (z.B. 30%) unter Anrechnung auf den Mindestpersonalschlüssel (KitaG bzw. KitaVO) Pädagogische Fachkräfte sichern als Kerngruppe die Qualität in den Kitas	Land BW

39.	Vielfältige Teams ermöglichen: Der Fachkräftecatalog muss erweitert werden und Spezialist*innen (mit Kompetenzen in den unterschiedlichen Bereichen des Orientierungsplans) und Zusatzkräfte müssen zugelassen werden. Es braucht hierfür attraktive Eingruppierungen, sowie eine differenzierte Finanzierung der vielfältigen Teams	Land BW, Tarifvertragsparteien
40.	Höherer Anteil an Akademiker*innen, die entsprechend der Qualifikation eingruppiert werden	Tarifvertragsparteien

Zusätzlich zu den o.g. Maßnahmen gäbe es noch weitere, in Fachwelt und Politik hoch umstrittene Möglichkeiten, um zumindest in der Kindertagesbetreuung den Fachkräftebedarf zu begrenzen. In Stuttgart könnte beispielsweise überschlägig die aktuelle Nachfrage nach Kita-Plätzen gedeckt werden, indem die Gruppengrößen bei über 3-jährigen um zwei Kinder und bei unter 3-jährigen um ein Kind erhöht würde. Auch die Nachfrageseite könnte durch eine entsprechende Gestaltung der Elternbeiträge insbesondere im Kleinkindbereich beeinflusst werden. Auch eine stärkere Modularisierung der Angebote, z.B. durch die Möglichkeit Halbtags- und Ganztagsbetreuung zu mischen, könnte zu einer Entlastung führen.

Generell ist künftig das Augenmerk auf einen zielgenauen Ressourceneinsatz zu richten. Dabei müssen die gesetzlichen Pflichtaufgaben naturgemäß Vorrang vor den freiwilligen Angeboten haben. Dieser Aspekt muss künftig bei der Weiterentwicklung der Angebotslandschaft in der Landeshauptstadt stärker berücksichtigt werden

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

---

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

---

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

---

Isabel Fezer  
Bürgermeisterin

Anlagen

1. Bericht Expertenhearing Fachkräftemangel KVJS
2. Fachkräftemangel: Neue Wege und Maßnahmen - Papier des Arbeitskreis "Innovation" Stuttgarter Kita-Träger - Stand 02.06.2022

<Anlagen>